

ANBA

Amtliche Nachrichten der
Bundesagentur für Arbeit

54. Jahrgang, Nummer 9
Nürnberg, 30. September 2006

9



Bundesagentur für Arbeit



Impressum

Herausgeber und Verlag	Bundesagentur für Arbeit 90327 Nürnberg
Erscheinungsweise	monatlich
Bezugspreise	<ul style="list-style-type: none">• Jahresabonnement: 99,70 € (12 Monatshefte und alle Sondernummern/-hefte)• einzelne Monatshefte: 6,14 € zuzüglich 2,50 € Versandkostenpauschale• Sondernummer zuzüglich 2,50 € Versandkostenpauschale<ul style="list-style-type: none">– „Arbeitsstatistik-Jahreszahlen“: 12,27 €– „Arbeitsmarkt“: 9,71 €– „Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen im öffentlichen Dienst“: 3,58 €
Bestellungen/ Abbestellungen/ Anschriftenänderung/ Reklamationen	Bundesagentur für Arbeit Bestell-Service c/o IBRo Versandservice GmbH Kastanienweg 1 18184 Roggentin Fax 0 18 05 00 38 66 E-Mail: arbeitsagentur@ibro.de
Druck	W. Tümmels Buchdruckerei und Verlag GmbH & Co. KG Gundelfinger Straße 20 90451 Nürnberg
Rechte	Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Quellenangabe gestattet.
Versand	Zustellung erfolgt durch die Post.

Abkürzungen und Zeichenerklärung

i	insgesamt
M	Männer
F	Frauen
MD	Monatsdurchschnitt
ME	Monatsende
MS	Monatssumme
MM	Monatsmitte
MA	Monatsanfang
a.n.g.	anderweitig nicht genannt
dar.	darunter
dav.	davon
u.z.	und zwar
H	Hochrechnung
k	kumulierte Zahl
p	vorläufige Zahl
r	berichtigte Zahl
s	geschätzte Zahl
–	nichts vorhanden
0	mehr als nichts, aber weniger als die Hälfte der kleinsten Einheit, die in der Tabelle zur Darstellung gebracht werden kann
.	kein Nachweis vorhanden
...	Angaben fallen später an
x	Nachweis ist nicht sinnvoll
*	Zahlenwerte kleiner 3 und korrespondierende Zellen sind aus Datenschutzgründen nicht ausgewiesen

Abweichungen in den
Summen ergeben sich
durch Runden der Zahlen

Inhaltsverzeichnis

A. Allgemeiner Teil

1097 **Presse-Informationen**



Arbeitsmarkt

B. Arbeitsmarkt

Monatsbericht August 2006

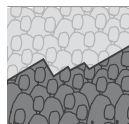
- 1105 Günstige Entwicklung des Arbeitsmarktes
 - 1145 Der Arbeitsmarkt für hoch qualifizierte Fach- und Führungskräfte – Überblick über die Gesamtentwicklung 2005
-



Zentrale Kennwert- indikatoren des Arbeitsmarktes

Eckwerte der Arbeitsmarktstatistik
im Juli 2006

- 1441 – Bundesrepublik Deutschland
 - 1448 – Westdeutschland
 - 1454 – Ostdeutschland
- Ergänzende Auswertungen aus dem
IT-Vermittlungssystem der BA im Juli 2006
- 1442 – Bundesrepublik Deutschland
 - 1449 – Westdeutschland
 - 1455 – Ostdeutschland
- Wichtige arbeitsmarktpolitische Instrumente in den Rechtskreisen SGB III
und SGB II im Juli 2006 – Bestand sowie Zugang/Eintritte/Bewilligungen
- 1444 – Bundesrepublik Deutschland
 - 1450 – Westdeutschland
 - 1456 – Ostdeutschland
 - nach Bezirken der Agenturen für Arbeit und Bezirken
der Regionaldirektionen in der Bundesrepublik
Deutschland im Juli 2006
 - 1460
-



Beschäftigung

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte

- nach Bezirken der Regionaldirektionen/Ländern in der
Bundesrepublik Deutschland Ende Dezember 2005
 - nach Personengruppen und Wirtschaftsunterabschnitten
- 1465 – Bundesrepublik Deutschland
 - 1466 – Westdeutschland
 - 1466 – Ostdeutschland
- nach Personengruppen und Berufsgruppen Ende Dezember 2005
- 1467 – Bundesrepublik Deutschland
 - 1468 – Westdeutschland
 - 1469 – Ostdeutschland
- Auszubildende mit Ausbildungsvertrag nach Personengruppen
und Wirtschaftsunterabschnitten Ende Dezember 2005
- 1470 – Bundesrepublik Deutschland
 - 1471 – Westdeutschland
 - 1472 – Ostdeutschland
- Geringfügig entlohnte Beschäftigte Ende Dezember 2005
- nach Bezirken der Regionaldirektionen/Ländern in der
Bundesrepublik Deutschland
 - nach Wirtschaftsunterabschnitten
- 1473 – Bundesrepublik Deutschland
 - 1474 – Bundesrepublik Deutschland
 - 1475 – Westdeutschland
 - 1476 – Ostdeutschland



Arbeitslose, gemeldete Stellen, Ausbildungsstellenmarkt

- Arbeitslose in der Bundesrepublik Deutschland im Juli 2006*
- Bestand
- 1480 – nach Bezirken der Regionaldirektionen/Ländern
- 1482 – unter 25 Jahren
- 1479 – saisonbereinigte Zahlen
- Arbeitslosenquoten nach Bezirken der Regionaldirektionen/Ländern in der Bundesrepublik Deutschland im Juli 2006*
- 1481
- Gemeldete Stellen in der Bundesrepublik Deutschland im Juli 2006*
- Bestand
- 1482 – nach Bezirken der Regionaldirektionen/Ländern
- 1484 – nach Bezirken der Regionaldirektionen/Ländern und Berufsgruppen
- 1486 – nach Bezirken der Regionaldirektionen/Ländern und Wirtschaftszweigen
- 1479 – saisonbereinigte Zahlen
- Gemeldete Berufsausbildungsstellen und Bewerber für Berufsausbildungsstellen sowie Bestand an unbesetzten Berufsausbildungsstellen und an noch nicht vermittelten Bewerbern in der Bundesrepublik Deutschland von Oktober bis Juli der Berichtsjahre 2004/2005 und 2005/2006*
- 1489 • nach Bezirken der Regionaldirektionen/Ländern
- nach Berufsgruppen
- 1490 – Bundesrepublik Deutschland
- 1492 – Westdeutschland
- 1494 – Ostdeutschland
- 1496 • nach ausgewählten Merkmalen



Arbeitsmarktpolitik

- Kurzarbeit nach Bezirken der Regionaldirektionen/Ländern bzw. Wirtschaftszweigen in der Bundesrepublik Deutschland im Juni 2006*
- 1499 • nach ausgewählten Strukturmerkmalen
- 1500 • Dauer der Kurzarbeit
- 1501 • Kurzarbeit nach Arbeitsausfall/neue Anzeigen
- 1502 • Betriebe mit Kurzarbeit und Kurzarbeiter
- Anträge über Altersteilzeit nach dem Altersteilzeitgesetz (AtG) nach Bezirken der Regionaldirektionen/Ländern in der Bundesrepublik Deutschland im Juli 2006*
- 1504
- Anträge auf Insolvenzgeld nach Bezirken der Regionaldirektionen/Ländern in der Bundesrepublik Deutschland im Juni 2006*
- 1505
- Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen – Geförderte Arbeitnehmer nach Bezirken der Regionaldirektionen/Ländern in der Bundesrepublik Deutschland im April 2006*
- 1506 • nach ausgewählten Merkmalen
- 1507 • nach Art der Maßnahme
- Überbrückungsgeld und Existenzgründungszuschuss (Ich-AG) nach Wirtschaftsbereichen in der Bundesrepublik Deutschland im April 2006*
- 1508
- Eintritte und Bestand an Teilnehmern in Trainingsmaßnahmen nach Bezirken der Regionaldirektionen/Ländern und ausgewählten Merkmalen in der Bundesrepublik Deutschland im April 2006*
- 1510
- Eintritte und Bestand an Teilnehmern in Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung in der Bundesrepublik Deutschland im April 2006*
- 1511 • nach Bezirken der Regionaldirektionen/Ländern und Art der Maßnahme
- Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen und Förderung der Berufsausbildung in der Bundesrepublik Deutschland im Juli 2006*
- 1512 • Eintritte von Teilnehmern
- 1512 • Bestand an Teilnehmern



Die Einnahmen und Ausgaben der Bundesagentur für Arbeit

1515 im August 2006

Einnahmen und Ausgaben für Leistungen nach dem Dritten Buch

1526 Sozialgesetzbuch – Kapitel 1112 des Bundeshaushalts im August 2006

Ausgaben für Leistungen nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch –

1529 Kapitel 1112 des Bundeshaushalts im August 2006

1535 Sonstige Auftragsangelegenheiten im August 2006

Stichwortverzeichnis zum Tabellenteil

Veröffentlichungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Hinweis:

Der Bezirk der Agentur Bremen umfasst unter anderem Gemeinden des Landkreises Osterholz-Scharmbeck, die zum Land Niedersachsen gehören. Der Landkreis Cuxhaven ist zwischen dem Bezirk der Agentur Stade (Land Niedersachsen) und dem Bezirk der Agentur Bremerhaven (Land Bremen und Land Niedersachsen; statistisch zum Land Bremen) aufgeteilt. Da die Mehrzahl der Statistiken der Bundesagentur für Arbeit regional nur bis auf die Ebene der Agenturen für Arbeit erhoben wird, sind bei Auswertungen nach Ländern die Ergebnisse für die Länder Niedersachsen und Bremen unscharf. Die Daten aus den Bereichen Beschäftigte, Arbeitslose und gemeldete Stellen werden tiefer regionalisiert erhoben und können deshalb den Ländern Niedersachsen und Bremen eindeutig zugeordnet werden.

Ab 8. November 2002 wechselte die Zuständigkeit für die Ortsteile Tiergarten und Wedding von der Agentur für Arbeit Berlin Nord zur Agentur für Arbeit Berlin Mitte, zur neuen Geschäftsstelle Müllerstraße. Diese nahm am 8. November 2002 ihren Dienstbetrieb auf. Die Vergleichbarkeit mit den statistischen Ergebnissen vor dem 8. November 2002 ist deshalb eingeschränkt.

Die Bezirke der Agenturen Berlin Nord und Berlin West wurden mit Wirkung vom 1. Dezember 2002 zu einem neuen Agenturbezirk Berlin Nord zusammengelegt. Die Vergleichbarkeit mit statistischen Ergebnissen des Bezirkes der Agentur Berlin Nord vor dem 1. Dezember 2002 ist nicht mehr gegeben.

Wegen der vielfachen Gebietsstandsänderungen im Land Berlin seit 1997 lassen sich statistische Ergebnisse in der bisherigen Abgrenzung der Gebietsteile West und Ost nur noch mit deutlichen Verzerrungen nachweisen. Aus diesem Grund werden in den Statistiken der Bundesagentur für Arbeit die beiden Gebietsteile ab Berichtsmonat Januar 2003 wie folgt neu abgegrenzt und bezeichnet:

Westdeutschland = Alte Länder ohne Berlin

Ostdeutschland = Neue Länder und Berlin

Zeitreihen, ab diesem Berichtsmonat, wurden auf den neuen Gebietsstand umgerechnet. Vorjahresvergleiche sind uneingeschränkt möglich.

Amtliche Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit

54. Jahrgang
Nummer 9
Nürnberg,
30. September 2006



Presse-Informationen

Nr. 54/2006

vom 7. August 2006

BA-Chef Weise: Ziel bei Saisonarbeit erreicht

Die Bundesagentur für Arbeit hat entgegen einiger Veröffentlichungen von Medien ihr wichtigstes Ziel im Zusammenhang mit inländischen Saisonkräften erreicht. „Die Vorgabe der Politik war, in diesem Jahr zehn Prozent weniger Arbeitserlaubnisse für ausländische Erntehelfer auszustellen. Dieses Ziel haben wir mehr als erreicht“, sagte der Vorstandsvorsitzende der BA, Frank-Jürgen Weise, in Nürnberg.

Ob es gelungen ist, gleichzeitig auch zehn Prozent der Erntehelfer-Stellen mit inländischen Kräften zu besetzen, lässt sich mit den gegenwärtig zur Verfügung stehenden Daten nicht mit Sicherheit sagen. Erste Eindrücke aus der Praxis lassen den Schluss zu, dass nur etwa ein Viertel aller Landwirte überhaupt bereit waren, inländische Kräfte einzustellen.

Dennoch zieht Weise eine insgesamt positive erste Bilanz der bisherigen Ernte-Saison: „Wir haben viele Menschen für diese Art der Arbeit aktiviert und vermittelt und stets etwa 40.000 Freiwillige bundesweit in einem Pool für Erntehelfer gehabt. Was dann auf den Feldern geschehen ist – dafür gibt es positive und negative Beispiele. Wir haben Landwirte, die gerne wieder mit inländischen Kräften arbeiten wollen, umgekehrt haben andere Landwirte schlechte

Erfahrungen gemacht und erlebt, dass viele inländische Helfer die Arbeit nach wenigen Tagen abgebrochen haben. Diesen Fällen gehen wir als BA nach und lernen daraus, wie wir es im kommenden Jahr besser machen können.“

Mehrere Medien hatten heute Bezug auf ein Interview Weises mit der „Welt“ genommen und gemeldet, der BA-Chef habe gesagt, die BA habe das gesteckte Ziel von zehn Prozent inländischen Erntehelfern nicht erreicht.

Informationen zum Hörfunkservice der Bundesagentur für Arbeit finden Sie im Internet unter www.ba-audio.de.

Nr. 55/2006

vom 9. August 2006

BA verbessert Qualität der Datenlieferungen aus den Optionskommunen – Zugelassene kommunale Träger erhalten neue Software zur Vorabprüfung von Daten

Seit Ende Juni 2006 steht den zugelassenen kommunalen Trägern (Optionskommunen) für die Datenübermittlung an die Statistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) eine neue Software zur Verfügung. Die EDV-Lösung mit dem Namen „VTXSozial“ wurde in der BA entwickelt um die Qualität der Datenlieferungen aus den Kommunen zu verbessern.

Mit diesem Schritt sollen die punktuell auftretenden technischen und inhaltlichen Probleme – zum Beispiel unvoll-

ständige Datensätze oder bei der mehrfachen Vergabe einer Kundennummer – bei der Übermittlung von Meldedateien behoben werden. Die so gewonnenen Daten fließen dann in die monatliche Arbeitsmarktstatistik ein. Nach dem Willen des Gesetzgebers sind die zugelassenen kommunalen Träger verpflichtet ihre Daten an die Bundesagentur zu übermitteln.

Mit der neuen Software können die zugelassenen kommunalen Träger die Meldedateien bereits vor der Übermittlung an die BA nach standardisierten Kriterien überprüfen, gegebenenfalls vorhandene Fehler beheben und somit die Datenqualität steigern. Weiterhin werden in einer Grobauswertung statistische Eckwerte ermittelt, die den Optionskommunen eine Einschätzung der zu erwartenden Berichterstattung auf Basis ihrer Meldung ermöglichen.

Die Entwicklung dieser EDV-Lösung wurde zwischen der Bundesagentur für Arbeit, den kommunalen Trägern und den kommunalen Spitzenverbänden vereinbart.

Informationen zum Hörfunkservice der Bundesagentur für Arbeit finden Sie im Internet unter www.ba-audio.de.

Nr. 56/2006

vom 10. August 2006

Erste Runde der Kundenbefragung abgeschlossen: Ergebnisse zeigen Positives, aber auch Veränderungsbedarf

Seit Mitte 2005 befragt die Bundesagentur für Arbeit (BA) Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Arbeitsuchende, wie sie die Leistungen der Agenturen für Arbeit bewerten. Bundesweit wurden seitdem in vier Wellen rund 10.000 Kunden einbezogen. Die Hauptergebnisse sind:

Das Engagement, die Unterstützung der Anliegen, die fachliche Kompetenz und vor allem die Freundlichkeit der Mitarbeiter werden von den Kunden positiv bewertet. So ergab sich beispielsweise für die Mitarbeiter auf einer Skala von eins bis sechs bei der Freundlichkeit die Note 2,2 von Arbeitnehmern und 2,1 von Arbeitgebern. Mehr als die Hälfte der Arbeitnehmer und über 60 Prozent der Arbeitgeber waren insgesamt mit den Mitarbeitern der Agenturen für Arbeit sehr zufrieden oder zufrieden. Dies gilt in gleichem Maße für die Bearbeitung von Leistungsanträgen. Auch die Rahmenbedingungen, also Öffnungszeiten, Wartezeiten Gestaltung der Empfangsbereiche und Beschilderung, erhielten von den Kunden gute Noten. Einzige Ausnahme war hierbei die telefonische Erreichbarkeit. In diesem Bereich waren sowohl Arbeitnehmer als auch von Arbeitgeber weniger zufrieden. Sie erteilten die hierfür die Note 3,4.

Im Themenbereich Vermittlung und Beratung waren Arbeitgeber mit der Note 2,9 deutlich zufriedener als die Arbeitnehmer mit der Note 3,7. Darin spiegeln sich einerseits die Ergebnisse des Arbeitgeberservices, aber andererseits auch die Grenzen durch die wirtschaftliche Entwicklung wieder. Insgesamt gibt es in diesem Handlungsfeld aber noch viel zu tun.

Zwischen den Regionaldirektionen sind die Unterschiede in den Ergebnissen nur gering.

Die Ergebnisse der Kundenbefragung werden intern genutzt, um Veränderungsbedarf zu erkennen und die notwendigen Maßnahmen einleiten zu können. Mit einer regelmäßigen Wiederholung will die BA außerdem die Wirkungen und Erfolge ihrer Reform überprüfen. Da die Zufriedenheit der Kunden auch von den externen Rahmenbedingungen abhängt, werden künftig auch Fragen nach der allgemeinen Wirtschaftslage, zum Vertrauen in die Arbeitsagentur bzw. zum Ansehen der Arbeitsagentur aufgenommen.

Informationen zum Hörfunkservice der Bundesagentur für Arbeit finden Sie im Internet unter www.ba-audio.de.

Nr. 57/2006

vom 15. August 2006

Interne Weisungen der Bundesagentur für Arbeit jetzt im Internet zugänglich

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) hat im Internet bisher interne Weisungen und Informationen veröffentlicht. Die BA setzt damit das seit dem 1. Januar 2006 geltende Informationsfreiheitsgesetz um.

Das Gesetz soll es den Bürgern ermöglichen, Zugang zu Informationen der öffentlichen Verwaltungen zu bekommen und so behördliche Handlungen besser nachvollziehen zu können. Zudem soll auf diesem Weg das Mitspracherecht der Bürger durch notwendige Informationen gestützt werden.

Die BA hat sich für die Veröffentlichung zahlreicher Informationen im Internet entschieden, um Bürgern ohne Antragstellung Einsicht in wichtige interne Weisungen zu geben. Für die BA bedeutet das neben dem Serviceangebot auch eine Arbeitserleichterung. Das Angebot wird ständig aktualisiert und erweitert.

Zu finden sind die Informationen auf www.arbeitsagentur.de unter „Service von A-Z → Bundesagentur für Arbeit intern → Interne Weisungen“. Hier ist unter anderem eine Wissensdatenbank SGB II bereitgestellt, mit der einzelne Fragen zum Bezug von Arbeitslosengeld II beantwortet werden können. Außerdem finden sich unter dem Pfad „Weisungen der BA → Arbeitnehmerintegration“ Durchführungsanweisungen zu den rechtlichen Regelungen zum Arbeitslosengeld.

Informationen zum Hörfunkservice der Bundesagentur für Arbeit finden Sie im Internet unter www.ba-audio.de.

Nr. 58/2006

vom 15. August 2006

BA startet Sofortprogramm für jugendliche Migranten

Trotz aller Bemühungen bleibt die Lage am Ausbildungsmarkt angespannt, insbesondere für bildungsmäßig und sozial benachteiligte junge Menschen. Der Vorstand der Bundesagentur für Arbeit (BA) hat daher die Förderung von zusätzlich 5.000 außerbetrieblichen Ausbildungsplätzen noch für dieses Ausbildungsjahr sowie weiteren 2.500 Ausbildungsplätzen für Anfang nächsten Jahres angekündigt. Die Förderung soll Jugendlichen mit Migrationshintergrund zugute kommen, die sich bereits in früheren Jahren erfolglos um einen Ausbildungsplatz bemüht haben und ohne zusätzliche Hilfen kaum eine Chance auf eine betriebliche Ausbildung haben. Die Ausbildung wird in kooperativer Form erfolgen: Die praktische Ausbildung findet in Kooperationsbetrieben statt, und der Maßnahmeträger unterstützt die Betriebe bei der fachtheoretischen Unterweisung und mit sozialpädagogischen Begleitmaßnahmen.

Grundsätzlich ist die BA jedoch der Auffassung, dass auch für benachteiligte Jugendliche die Ausbildung in Betrieben Vorrang vor einer Ausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen hat. Sie prüft daher die Möglichkeit, insbesondere kleine und mittlere Betriebe stärker organisatorisch oder finanziell zu entlasten, die selbst Jugendliche mit schwierigen Einstiegsvoraussetzungen einstellen. Das Sofortprogramm ist damit Teil eines Gesamtpaketes zur Neuausrichtung der Förderpraxis für bildungsmäßig und sozial benachteiligte Jugendliche, das der Vorstand der BA in diesem Jahr mit Unterstützung des Verwaltungsrates auf den Weg bringen will. Damit verbunden werden soll eine weitere Intensivierung präventiver Maßnahmen zur Verbesserung der Berufsorientierung und Ausbildungsreife der Schulabgänger im Rahmen der schulischen Berufswahlvorbereitung, wie sie bereits im Ausbildungspakt gemeinsam mit der Kultusministerkonferenz angestoßen worden ist.

Jugendliche mit Migrationshintergrund sind seit Jahren von der angespannten Situation am Ausbildungsmarkt besonders stark betroffen: So absolvieren nur 25 Prozent der ausländischen Jugendlichen eine duale Ausbildung gegenüber 59 Prozent ihrer deutschen Altersgenossen. Vor 10 Jahren waren es hingegen noch 34 Prozent. Es gilt in gemeinsamer Verantwortung aller Akteure am Ausbildungsmarkt, diesen Jugendlichen eine Zukunftsperspektive zu geben. Zur Sicherung ihres Fachkräftenachwuchses sind Betriebe künftig zunehmend auf dieses Fachkräftepotenzial angewiesen.

Informationen zum Hörfunkservice der Bundesagentur für Arbeit finden Sie im Internet unter www.ba-audio.de.

Nr. 59/2006

vom 21. August 2006

Berufsrückkehrerinnen sind fit und motiviert für den Wiedereinstieg

Frauen, die wegen Kinderbetreuung oder der Pflege von Angehörigen ihre Berufstätigkeit unterbrochen haben, sind für einen Wiedereinstieg in das Berufsleben motiviert und ausgezeichnet qualifiziert. Das ist das Ergebnis einer Kundenbefragung, die die Bundesagentur für Arbeit (BA) vor einigen Wochen durchgeführt hat und deren Auswertung jetzt vorliegt. Die Befragung war so angelegt, dass die Ergebnisse für die bundesweit etwa 72.000 Frauen repräsentativ sind, die sich bei den Agenturen für Arbeit für eine Rückkehr in den Beruf gemeldet haben. Insgesamt wurden 1.000 Frauen befragt.

Berufstätigkeit und Familienphasen sind heutzutage gleichrangige Ziele. Dabei streben Frauen meist an, nach einer Familienphase als Teilzeitbeschäftigte direkt wieder in den Beruf zurückzukehren. Mehr als die Hälfte der Berufsrückkehrerinnen hat die Berufstätigkeit lediglich für maximal drei Jahre unterbrochen. Bemerkenswert ist der Qualifikationsstand der Berufsrückkehrerinnen. 61,2 Prozent von ihnen besitzen eine betriebliche Ausbildung, 11,9 Prozent haben einen Hochschulabschluss. 13,8 Prozent können eine schulische Ausbildung vorweisen und lediglich 13,1 Prozent haben keinen Abschluss.

Berufliche Weiterqualifizierung ist für Berufsrückkehrerinnen ein wichtiges Thema. Ein Drittel von ihnen hat schon während der Familienphase zusätzliche Kenntnisse erworben, fast 61 Prozent der Befragten sind grundsätzlich bereit, sich an erforderlichen Qualifizierungsmaßnahmen finanziell zu beteiligen.

Vor allem für Arbeitgeber und vor dem Hintergrund eines sich abzeichnenden Fachkräftemangels ist darüber hinaus interessant, dass sich die Berufsrückkehrerinnen in einem für den Arbeitsmarkt günstigen Alter befinden – 78 Prozent sind unter 40 Jahre alt, fast 26 Prozent sogar unter 30 Jahre.

Bbeauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt in allen Agenturen für Arbeit bieten Interessierten ein umfangreiches Informationsangebot für eine Rückkehr in den Beruf an. Arbeitgeber können in allen Agenturen ein spezielles Beratungsangebot nutzen.

Informationen zum Hörfunkservice der Bundesagentur für Arbeit finden Sie im Internet unter www.ba-audio.de

Nr. 60/2006

vom 21. August 2006

Gemeinsamer Arbeitgeberservice von Agenturen und Arbeitsgemeinschaften verbessert Chancen für Arbeitssuchende

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) will zusammen mit den Arbeitsgemeinschaften den Service für Arbeitgeber und damit die Chancen für Arbeitssuchende weiter verbessern: Die bundesweit 178 Agenturen für Arbeit wollen daher gemein-

sam mit den Arbeitsgemeinschaften (ARGEn) prüfen, inwieweit in den jeweiligen Agenturbezirken ein gemeinsamer Arbeitgeberservice aufgebaut oder wie bestehende Kooperationsmodelle weiterentwickelt werden können.

Die ARGEn aus Kommunen und Agenturen sind zuständig für die Betreuung von Arbeitslosengeld II-Empfängern. Bislang haben Agenturen und ARGEn in vielen Fällen keinen gemeinsamen Arbeitgeberservice, so dass es für Unternehmen in einer Region meist zwei oder sogar noch mehr Ansprechpartner auf Seiten der öffentlichen Arbeitsverwaltung gibt.

Durch einen partnerschaftlich geführten, gemeinsamen Arbeitgeberservice aus Agenturen und ARGEn sollen Arbeitgeber zukünftig vor Ort nur noch einen Ansprechpartner haben und vergleichbare Dienstleistungen aus einer Hand erhalten. Ziel ist, Arbeitgebern eine passgenaue Vermittlung anzubieten sowie die Kundenzufriedenheit dieser speziellen Zielgruppe zu erhöhen. „Arbeitgeber erwarten von uns einen sehr guten Service mit möglichst wenig Aufwand und Bürokratie“, erklärte der für das operative Geschäft zuständige BA-Vorstand Heinrich Alt. „Zufriedene Arbeitgeber melden uns auch die nächste offene Stelle. Das hilft den Arbeitslosen – mit einem gemeinsamen Arbeitgeberservice ist es egal, ob sie von der Agentur oder ARGE betreut werden“, betonte Alt.

Mit dem gemeinsamen Service kann nicht nur ein einheitlicher Auftritt gegenüber Arbeitgebern geschaffen werden. Die öffentliche Hand kann dadurch auch vorhandene Ressourcen bündeln und Doppelstrukturen abbauen.

Der gemeinsame Arbeitgeberservice verbessert die Chancen für Arbeitssuchende und erhöht die Transparenz am Arbeitsmarkt: Vermittler von Agentur und ARGE greifen zukünftig auf denselben Stellenpool zu. D.h. alle Stellen stehen allen Arbeitssuchenden gleichermaßen zur Verfügung, unabhängig davon, ob sie Arbeitslosengeld, Arbeitslosengeld II oder überhaupt keine Leistungen erhalten.

Empfänger von Arbeitslosengeld II werden von bundesweit 354 Arbeitsgemeinschaften aus Agenturen und Kommunen, 69 zugelassenen kommunalen Trägern (Optionskommunen) sowie 19 Agenturen und Kommunen in getrennter Trägerschaft betreut. Für Arbeitssuchende, die Arbeitslosengeld I erhalten oder keinen Leistungsanspruch haben, sind die Agenturen für Arbeit zuständig.

Informationen zum Hörfunkservice der Bundesagentur für Arbeit finden Sie im Internet unter www.ba-audio.de.

Nr. 61/2006

vom 24. August 2006

Haushaltsüberschuss der BA 2006 voraussichtlich bei 8,8 bis 9,6 Milliarden Euro

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) wird in diesem Haushaltsjahr voraussichtlich einen Überschuss von 8,8 bis 9,6 Milliarden Euro erwirtschaften. Das gab Finanzvorstand Raimund Becker heute in Nürnberg bekannt. Bislang war die BA von einem Überschuss von 4,5 Milliarden Euro ausgegangen. Becker führte den aktuellen Stand vor allem auf zwei Faktoren zurück: „Gründe für diese erfreuliche Entwicklung sind weitere Erträge der Reformen der BA und die Konjunktur, die sich im Jahresverlauf unerwartet verbessert hat.“

Im laufenden Jahr rechnet die BA mit Einnahmen in Höhe von rund 54,7 Milliarden Euro. Hierbei schlagen besonders höhere Beitragseinnahmen von fast einer Milliarde Euro zu Buche. Diese Mehreinnahmen resultieren vor allem aus der Zunahme der Zahl der zur BA beitragspflichtigen Beschäftigten. Ebenso liegen die Pro-Kopf-Beiträge der Versicherten etwas höher als erwartet.

Die Ausgaben werden sich 2006 voraussichtlich auf 45,1 bis 45,9 Milliarden Euro belaufen. So fallen insbesondere

konjunktursensible Leistungen deutlich niedriger aus als veranschlagt. Die Ausgaben für das Arbeitslosengeld werden bis zum Jahresende drei Milliarden Euro unter dem Planwert liegen, vor allem weil weniger Arbeitnehmer ihren Arbeitsplatz verlieren oder bereits vor Eintritt der Arbeitslosigkeit eine neue Beschäftigung finden. Zudem ist die Zahl derer, die nach Auslaufen der Arbeitslosengeld-Ansprüche ins Arbeitslosengeld II wechseln, beträchtlich geringer als ursprünglich befürchtet. Hier wirkt zusätzlich zur Konjunktur die Steuerung der BA, die darauf ausgerichtet ist, Langzeitarbeitslosigkeit zu vermeiden.

Auch die dritte Rate des Aussteuerungsbetrages, die im August für derartige Übertrittsfälle zu entrichten war, fiel mit 830 Millionen Euro erneut geringer aus als geplant, und zwar um 500 Millionen Euro. Der Aussteuerungsbetrag wird in diesem Jahr weniger als vier Milliarden Euro ausmachen. Geplant waren 5,3 Milliarden. „Das zeigt, dass der wirtschaftliche Erfolg der BA völlig unabhängig von der Entwicklung beim Arbeitslosengeld II ist. Wir sparen nicht auf Kosten von Hartz IV, sonst wären wesentlich mehr Menschen vom Arbeitslosengeld ins Arbeitslosengeld II gerutscht, und wir hätten einen höheren Aussteuerungsbetrag zahlen müssen“, sagte Becker.

Der Überschuss wird benötigt, um den Anteil der BA an der vom Gesetzgeber beschlossenen Beitragssatzsenkung zu finanzieren. Der im Vergleich zur letzten Projektion höhere Überschuss schafft darüber hinaus weiteren Gestaltungsspielraum. „Wie dieser Spielraum genutzt wird, ist eine Entscheidung der Interessenvertreter der Beitragszahler und des Gesetzgebers“, sagte Becker.

Informationen zum Hörfunkservice der Bundesagentur für Arbeit finden Sie im Internet unter www.ba-audio.de.

Nr. 62/2006

vom 30. August 2006

Haushaltsüberschuss der BA nicht auf Kosten der Krankenversicherung – BA subventioniert Kassen!

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) weist die Behauptung der Spitzenverbände der gesetzlichen Krankenkassen zurück, wonach der Haushaltsüberschuss der BA auf Kosten der Krankenkassen erwirtschaftet wurde. Diese Behauptung ist falsch! Auch die Forderung, den Überschuss an die gesetzlichen Krankenkassen zu zahlen, ist unbegründet.

In einer Pressemitteilung der Spitzenverbände heißt es: „Die Arbeitslosenversicherung konnte nur deshalb Überschüsse anhäufen, weil der Gesetzgeber sie auf Kosten der gesetzlichen Krankenversicherung saniert habe. [...] So seien die Beiträge für Arbeitslosengeld- und Arbeitslosenhilfempfeänger durch zahlreiche gesetzliche Maßnahmen abgesenkt worden mit der Folge, dass die Beiträge für Arbeitslose an die gesetzlichen Krankenversicherungen bei weitem nicht ausreichend seien.“

„Die Kassen vermischen hier offensichtlich den beitragsfinanzierten Haushalt der Bundesagentur für die Arbeitslosenversicherung, der in diesem Jahr mit einem Überschuss von 8,8 bis 9,6 Milliarden Euro abschließen wird, mit dem aus Steuergeldern finanzierten Arbeitslosengeld II“, sagt BA-Finanzvorstand Raimund Becker. Die Krankenversicherungs-Beiträge für Bezieher von Arbeitslosengeld I werden aus Beitragsmitteln bezahlt. Seit 1995 hat sich die Berechnungsweise hierfür nicht geändert – die von den Krankenkassen gemeinten Änderungen betrafen vermutlich die Beitragshöhe für Bezieher des Arbeitslosengeldes II.

Die Krankenversicherungs-Beiträge für Bezieher von Arbeitslosenhilfe (bis 2004) bzw. Arbeitslosengeld II (ab 2005) wurden und werden aus dem Bundeshaushalt finanziert. Hier gab es gesetzliche Änderungen, die aber den Haushalt der BA nicht entlasten. Hieraus einen Anspruch an die BA herzuleiten ist absurd: Der Überschuss der BA im

Jahr 2006 wird ausschließlich aus dem beitragsfinanzierten Haushalt erwirtschaftet.

Insgesamt hat die BA im vergangenen Jahr aus dem beitragsfinanzierten Haushalt 4,62 Milliarden Euro an Krankenversicherungs-Beiträgen bezahlt, 2006 sind aufgrund einer geringeren Zahl von Arbeitslosengeld-Beziehern rund 4,42 Milliarden vorgesehen.

Außerdem bekommen die Krankenversicherungen von der BA eine jährliche pauschale Erstattung dafür, dass sie die Beiträge für alle Sozialversicherungsträger einziehen. Diese Pauschale hat sich für die BA bei rückläufigen Beitragszahlern in den letzten zehn Jahren mehr als verdoppelt. Derzeit beträgt die pauschale Erstattung 500 Millionen Euro jährlich, während 1996 noch 202 Millionen Euro zu leisten waren. Damit trägt die BA deutlich mehr als 40 Prozent der Kosten des Beitragseinzuges, die etwa zwischen einer und 1,2 Milliarden Euro pro Jahr liegen. Finanzvorstand Raimund Becker sagt: „Hier besteht Handlungsbedarf zur nachhaltigen Senkung des Anteils der BA.“ Von einer Sanierung der Arbeitslosenversicherung auf Kosten der Krankenversicherungen kann überhaupt keine Rede sein.

Die Beiträge der BA zur Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung der Leistungsbezieher machen allein knapp 30 Prozent der passiven Leistungen der BA für Arbeitslose aus.

Informationen zum Hörfunkservice der Bundesagentur für Arbeit finden Sie im Internet unter www.ba-audio.de.

Nr. 63/2006

vom 31. August 2006

Die Entwicklung des Arbeits- und Ausbildungsmarktes im August 2006

„Die konjunkturelle Entwicklung sorgt dafür, dass sich die drei wichtigsten Indikatoren für die Arbeitsmarktentwicklung weiter günstig darstellen: Die Arbeitslosigkeit geht zurück, Erwerbstätigkeit und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung steigen und die Zahl der offenen Stellen ist hoch“, erklärte der Vorstandsvorsitzende der Bundesagentur für Arbeit (BA), Frank-J. Weise.

Arbeitslosenzahl im August: – 14.000 auf 4.372.000

Arbeitslosenzahl im Vorjahresvergleich: – 426.000

Arbeitslosenquote im August: unverändert 10,5 Prozent

Die Zahl der Arbeitslosen hat im August um 14.000 auf 4.372.000 abgenommen (West: -19.000 auf 2.941.000; Ost: +5.000 auf 1.431.000). Der Rückgang war schwächer als im Durchschnitt der letzten drei Jahre (-30.000). Im Vergleich zum Vorjahr gab es bundesweit 426.000 Arbeitslose weniger (West: -297.000; Ost: -129.000). Der Rückgang beruht zum einen auf der konjunkturellen Belebung; dies korrespondiert auch mit der Zunahme von Erwerbstätigkeit und sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung in den letzten Monaten. Darüber hinaus haben die intensivere Betreuung von Arbeitslosen – auch weil im Zusammenhang mit der Einführung des neuen IT-Vermittlungssystems der BA die Bewerberangebote systematisch aktualisiert wurden – sowie die Ausweitung der Arbeitsmöglichkeiten eine Rolle gespielt.

Saisonbereinigt hat sich die Arbeitslosigkeit im August um 5.000 erhöht. Dabei hat der in vielen Bundesländern spätere Ferientermin in Verbindung mit dem frühen Zähltag den August stärker belastet als in den vergangenen Jahren. Saisonbedingte Arbeitslosigkeit hat sich deshalb zum Teil in den August verschoben. Im Durchschnitt der Sommermonate jedoch ergeben sich kräftige Abnahmen von -46.000 monatlich.

Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes ist die Zahl der Erwerbstätigen (nach dem Inlandskonzept) im Juli saisonbereinigt um 53.000 gestiegen. Nicht saisonbereinigt

nahm die Erwerbstätigkeit im Juli um 17.000 auf 39,08 Millionen zu. Gegenüber dem Vorjahr ist das ein Anstieg um 310.000. Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung lag im Juni merklich über dem Vorjahresniveau. Die erste vorläufige Hochrechnung weist gegenüber dem Vorjahr einen Anstieg von 129.000 auf 26,31 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigte aus. Es bleibt abzuwarten, ob sich der hochgerechnete Wert bestätigt; gleichwohl ist das ein starkes Indiz für einen Aufbau sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung.

Die nach dem ILO-Erwerbskonzept vom Statistischen Bundesamt ermittelte Erwerbslosenzahl belief sich in Deutschland für den Juli auf 3,42 Millionen, die Erwerbslosenquote auf 8,1 Prozent.

Das Stellenangebot lag im August weiter deutlich über dem Vorjahreswert, saisonbereinigt hat es gegenüber Juli geringfügig abgenommen (-3.000). Der saisonbereinigte Rückgang beruht allein auf geförderten Stellen, die ungeforderten Stellenangebote, die stärker die Marktentwicklung widerspiegeln, haben dagegen weiter zugenommen (+10.000). Nicht saisonbereinigt gab es im August 619.000 Stellen, von denen 89 Prozent sofort zu besetzen waren. Im Vergleich zum Vorjahr hat die Zahl der gemeldeten Stellenangebote um 154.000 zugenommen. Die ungeforderten Stellen machten im August 70 Prozent des gesamten Stellenangebotes aus, im Vergleich zum Vorjahr haben sie sich um 111.000 auf 433.000 erhöht. Die geförderten Stellenangebote legten wegen der Arbeitsgelegenheiten gegenüber dem Vorjahr um 43.000 auf 186.000 zu.

Neben den gemeldeten offenen Stellen kennt die Bundesagentur noch zusätzliche Stellen, unter anderem gemeldet aus der privaten Arbeitsvermittlung sowie aus ihrer Job-Börse und dem Job-Roboter. Zusammen waren dies im August 817.000 Stellen, 177.000 mehr als vor einem Jahr. Nach Untersuchungen des IAB kennen die Agenturen für Arbeit damit deutlich mehr als die Hälfte des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots und können darauf Bewerber vermitteln – teilweise aber erst nach Rücksprache mit dem Arbeitgeber.

Nach den Daten der Berufsberatungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit ist die Lage am Ausbildungsmarkt unverändert angespannt. Die Anzahl der gemeldeten Ausbildungsplätze liegt unter dem Wert des Vorjahreszeitraums, die Zahl der gemeldeten Bewerber auf Vorjahresniveau.

Die Daten über nicht vermittelte Bewerber und unbesetzte Ausbildungsplätze sind durch den Wechsel des Fachverfahrens in der Ausbildungsvermittlung (von COMPAS auf VerBIS) derzeit unterjährig nicht mit dem Vorjahr vergleichbar. Weil sich die Bearbeitungsvorgänge geändert haben – Bewerber werden länger als „nicht vermittelt“ geführt – fällt die aktuelle monatliche Anzahl der noch nicht vermittelten Bewerber tendenziell höher aus als im Altverfahren. Deshalb wird für den Vorjahresvergleich der Zahl der unvermittelten Bewerber eine Schätzgröße angegeben. Auch die Zahl der unbesetzten Ausbildungsplätze ist im Vorjahresvergleich verzerrt. Die rechnerische Lücke aus nicht vermittelten Bewerbern und noch unbesetzten Ausbildungsplätzen kann man zwar ermitteln; sie ist aber nicht verwendbar.

Von Oktober 2005 bis August 2006 sind den Agenturen für Arbeit insgesamt 418.400 Ausbildungsstellen gemeldet worden, 2 Prozent weniger als im Vorjahreszeitraum. Der Rückgang beruht größtenteils auf weniger betrieblichen Stellen. Noch ist unklar, ob das Gesamtangebot an Stellen tatsächlich zurückgeht oder ob der Einschaltungsgrad durch die Betriebe sinkt bzw. Stellen später gemeldet werden. Letztes könnte insofern zutreffen, als dass nach Angaben des Deutschen Industrie- und Handelskammertages sowie des Deutschen Handwerkskammertages bis Juli die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge um 2 Prozent über dem Vorjahr lag. Gleichzeitig haben 702.800 Bewerber die Berufsberatung bei der Vermittlung einer Lehrstelle eingeschaltet, 0,2 Prozent weniger als im Vorjahreszeitraum.

Eine Vorausschau auf das Ende des Berufsberatungsjahres lässt derzeit eine größere Lücke als Ende September 2005 befürchten. Allerdings sind hierbei mögliche mobilisierende Effekte des Ausbildungspaktes zur Bereitstellung zusätzlicher Lehrstellen nicht berücksichtigt. Auch ist schwer abzuschätzen, inwieweit die Übernahme Jugendlicher aus Einstiegsqualifizierungen in reguläre Ausbildungen den Ausbildungsmarkt entlastet.

Ausführliche Informationen finden Sie im Internet unter: www.arbeitsagentur.de → Service von A bis Z → Statistik → Statistik Gesamtangebot → Link und Dateiliste

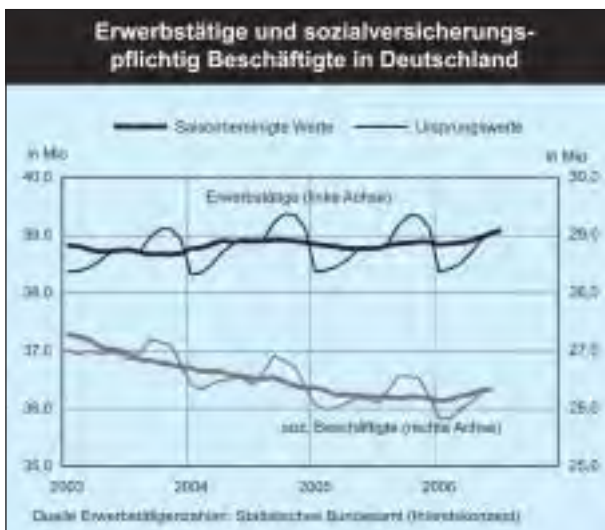
Informationen zum Hörfunkservice der Bundesagentur für Arbeit finden Sie im Internet unter www.ba-audio.de.



Günstige Entwicklung des Arbeitsmarktes

Die Konjunktur in Deutschland hat im bisherigen Jahresverlauf deutlich an Schwung gewonnen. So ist das reale Bruttoinlandsprodukt nach Berechnungen des Statistischen Bundesamtes im zweiten Quartal saison- und kalenderbereinigt um 0,9 Prozent gewachsen, nach +0,7 Prozent im ersten Quartal 2006 und +0,3 Prozent im vierten Quartal 2005. Die konjunkturelle Besserung zeigt mittlerweile deutlichere Auswirkungen auf dem Arbeitsmarkt: Die Erwerbstätigkeit und darunter die wichtige sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nehmen saisonbereinigt zu. Die Arbeitslosigkeit ist schon seit längerer Zeit rückläufig. Dass sie sich im August saisonbereinigt geringfügig erhöht hat, dürfte auf Verschiebungen im Saisonmuster beruhen. Im Durchschnitt der Sommermonate jedoch nahm die Arbeitslosenzahl kräftig ab. Neben dem positiven konjunkturellen Umfeld haben dazu vor allem die intensivere Betreuung von Arbeitslosen und die systematische Aktualisierung von Bewerberangeboten beigetragen.

Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes ist die Zahl der Erwerbstätigen (nach dem Inlandskonzept)¹⁾ im Juli saisonbereinigt um 53.000 gestiegen, nach +67.000 im Juni und +63.000 im Mai. Nach hochgerechneten Daten der Bundesagentur für Arbeit, die bis Juni reichen, hat auch die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung²⁾ seit Februar saisonbereinigt zugenommen. Im Januar hatte es noch einen deutlichen Rückgang gegeben, weil vor Inkrafttreten der Neuregelung der Bezugszeiten von Arbeitslosengeld zum 1. Februar noch zahlreiche Beschäftigungsverhältnisse beendet wurden. Die Veränderungen am aktuellen Rand sind allerdings noch vorläufig und mit Unsicherheiten behaftet.



Nicht saisonbereinigt ist die Erwerbstätigkeit nach Berechnungen des Statistischen Bundesamtes von Juni auf Juli um 17.000 auf 39,08 Mio gestiegen. Gegenüber dem Vorjahr hat die Erwerbstätigkeit um 310.000 zugenommen, nach +260.000 im Juni. Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung lag im Juni merklich über dem Vorjahresniveau. Die erste vorläufige Hochrechnung weist gegenüber dem Vorjahr einen Anstieg von 129.000 auf 26,31 Mio sozialversicherungspflichtig Beschäftigte aus. Auch hier bleibt zwar abzuwarten, ob sich der hochgerechnete Wert bestätigt; gleichwohl ist das ein starkes Indiz für einen Aufbau sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung. Außerdem gab es Anstiege bei den Selbständigen (einschließlich mithelfender Familienangehöriger), deren Zahl nach Angaben des Statistischen Bundesamtes im zweiten Quartal 2006 gegenüber Vorjahr um 21.000 auf 4,40 Mio zugenommen hat. In Arbeitsgelegenheiten waren im Juli etwa 292.000 Arbeitslosengeld II-Empfänger beschäftigt, 46.000 mehr als vor einem Jahr.³⁾ Die Zahl der ausschließlich geringfügig ent-

lohten Beschäftigten hat nach ersten Hochrechnungen der Bundesagentur für Arbeit im Juni 4,95 Mio betragen, 208.000 mehr als vor einem Jahr. Darüber hinaus übten 1,95 Mio sozialversicherungspflichtig Beschäftigte zusätzlich einen geringfügig entlohten Nebenjob aus, gegenüber Vorjahr 202.000 mehr. Dabei gehen in die Erwerbstätigenstatistik allein die ausschließlich geringfügig entlohten Beschäftigten ein, da die Nebenjobber schon mit ihrer Hauptbeschäftigung gezählt werden.

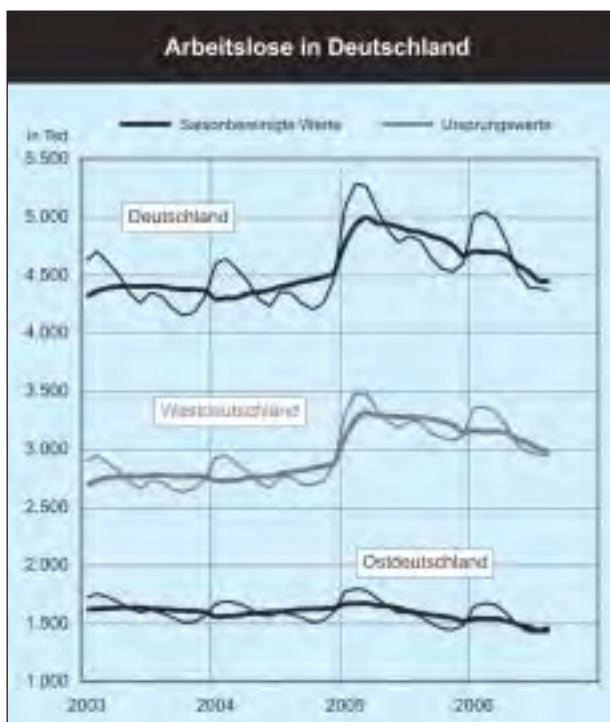
Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung hat in Ostdeutschland relativ gesehen im Vorjahresvergleich stärker zugenommen als in Westdeutschland (+0,7 Prozent bzw. +0,4 Prozent). Nach den aktuellen Daten ist die Beschäftigung in fast allen Bundesländern gestiegen, am stärksten in Hamburg, Schleswig-Holstein und Bayern (+1,5 Prozent, +1,0 Prozent, +0,9 Prozent). Abnahmen gab es nur im Saarland und in Nordrhein-Westfalen (−0,6 Prozent bzw. −0,1 Prozent), in den ostdeutschen Ländern ist die Beschäftigung durchgehend gestiegen. Die Veränderungen nach Branchen sind unterschiedlich. Der gesamtwirtschaftliche Anstieg im Vorjahresvergleich beruht vor allem auf einem kräftigen Aufwuchs sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung bei unternehmensnahen Dienstleistungen (+6,1 Prozent), der wiederum zu einem großen Teil von Arbeitnehmerüberlassung getragen wird. Darüber hinaus hat es nennenswerte Zuwächse vor allem bei Verkehr und Nachrichtenübermittlung, bei sonstigen Dienstleistungen sowie im Gesundheits- und Sozialwesen gegeben (+2,3 Prozent,

¹⁾ In der Arbeitsmarktberichterstattung der Bundesagentur für Arbeit steht die Erwerbstätigkeit nach dem Inlandskonzept im Vordergrund, insbesondere weil sie eine engere Anbindung an die Konjunktur und Arbeitskräftenachfrage im Inland aufweist als die Erwerbstätigkeit nach dem alternativen Inländerkonzept. Im Inlandskonzept gehören Einpendler, die in Deutschland arbeiten, ihren Wohnsitz aber im Ausland haben, zu den Erwerbstätigen, während Auspendler, die zwar im Inland wohnen, aber im Ausland arbeiten, nicht mitgezählt werden. Im Inländerkonzept ist es genau umgekehrt. Entsprechend erklären Höhe und Veränderung des Saldos zwischen Ein- und Auspendlern den Unterschied in Niveau und Veränderung der Erwerbstätigkeit nach Inlands- und Inländerkonzept.

²⁾ Der Bestand an sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten wird auf Basis der Meldungen von Arbeitgebern zur Sozialversicherung ermittelt. Aufgrund der Abgabefristen und des Meldeflusses sind stabile statistische Ergebnisse erst nach 6 Monaten zu erwarten. Um jedoch dem Bedürfnis nach zeitnäheren Ergebnissen gerecht zu werden, wird monatlich zusätzlich der Bestand an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit 2 und 3 Monaten Wartezeit ermittelt und auf 6-Monatswerte hochgerechnet. Diese Hochrechnung ist notwendig mit Unsicherheiten verbunden. Der Fehler der Hochrechnung liegt bei der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung deutlich unter einem%, bei der geringfügig entlohten Beschäftigung bei über 2%. Trotz dieser geringen Abweichung ist zu beachten, dass die auf den hochgerechneten Beständen errechneten Veränderungsdaten mit höheren Unsicherheiten verbunden sind als die Bestände selbst.

³⁾ Die für den aktuellen Monat statistisch ausgewiesenen Teilnehmerzahlen in Arbeitsgelegenheiten sind untererfasst, weil Eintritte zeitverzögert erfasst werden. Arbeitsgelegenheiten bei zugelassenen kommunalen Trägern sind nicht enthalten; Angaben dazu können ab Januar 2006 gemacht werden, ein Vorjahresvergleich ist deshalb nicht möglich. Im Juni waren bei 62 zugelassenen kommunalen Trägern 26.000 Menschen in einer Arbeitsgelegenheit beschäftigt.

+1,1 Prozent bzw. +0,5 Prozent). Dem standen Beschäftigungsverluste vor allem im Kredit- und Versicherungsgewerbe (-1,8 Prozent), im Verarbeitenden Gewerbe (-1,1 Prozent), im Baugewerbe (-0,8 Prozent), in der öffentlichen Verwaltung (-0,7 Prozent) und im Handel (-0,5 Prozent) gegenüber. Dabei wird im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe das Minus kleiner.



Die Arbeitslosenzahl hat sich von Juli auf August saisonbereinigt um 5.000 erhöht, nach -92.000 im Juli und -52.000 im Juni. Dabei hat der in vielen Ländern spätere Ferienbeginn in Verbindung mit dem frühen Zähltag zur Monatsmitte den August stärker belastet als in vergangenen Jahren. Saisonbedingte Arbeitslosigkeit hat sich deshalb zum Teil in den August verschoben. Dies trifft vor allem auf Ostdeutschland zu; dort hat die Arbeitslosigkeit saisonbereinigt um 27.000 zugenommen, während sie in Westdeutschland um 22.000 gesunken ist – wohl auch deshalb, weil in einigen westdeutschen Ländern, insbesondere in Nordrhein-Westfalen, die Ferien früher geendet haben. Im Durchschnitt der Sommermonate hat es einen beachtlichen Rückgang von monatlich -46.000 gegeben. Nicht saisonbereinigt hat sich die Arbeitslosigkeit gegenüber dem Vormonat um 14.000 auf 4.372.000 verringert. Der Rückgang war schwächer als im Durchschnitt der letzten drei Jahre mit -30.000. Im Vergleich zum Vorjahr gab es 426.000 Arbeitslose weniger, nach -451.000 im Juli und -382.000 im Juni. Neben dem positiven konjunkturellen Umfeld beruht ein Teil des Rückgangs auf der intensiveren Betreuung von Arbeitslosen und dem Einsatz von Arbeitsgelegenheiten. Zusätzlich hat in den letzten Monaten eine Rolle gespielt, dass beim Wechsel des operativen Vermittlungssystems von coArb (computerunterstützte Arbeitsvermittlung) auf VerBIS (Vermittlungs-, Beratungs- und Informations-System) systematisch Bewerberangebote aktualisiert wurden. Außerdem könnten Veränderungen auf der Arbeitskräfteangebotsseite von Einfluss sein. Darüber hinaus dürfte aber mittlerweile auch die Arbeitskräftenachfrage zur Abnahme der Arbeitslosigkeit beitragen. Nach den aktuellen Berechnungen haben Erwerbstätigkeit und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in den letzten Monaten saisonbereinigt und im Vorjahresvergleich

spürbar zugenommen. Allerdings sind die Beschäftigtendaten noch vorläufig und mit Unsicherheiten behaftet.

In Westdeutschland hat sich die registrierte Arbeitslosigkeit im August um 19.000 auf 2.941.000 verringert. Saisonbereinigt nahm sie um 22.000 ab. Im Vergleich zum Vorjahr sank die Arbeitslosigkeit um 297.000 oder 9 Prozent. In Ostdeutschland nahm sie im August um 5.000 auf 1.431.000 zu. Saisonbereinigt errechnet sich ein Anstieg von 27.000. Im Vergleich zum Vorjahr hat sich die Arbeitslosenzahl um 129.000 oder 8 Prozent verringert.

Die Arbeitslosenquote, auf der Basis aller zivilen Erwerbspersonen, belief sich im August auf 10,5 Prozent. Im Vergleich zum Vorjahr verringerte sie sich um 1,1 Prozentpunkte. Die saisonbereinigte Arbeitslosenquote blieb gegenüber dem Vormonat unverändert bei 10,6 Prozent. In Ostdeutschland war die Quote auf Basis aller zivilen Erwerbspersonen mit 16,7 Prozent deutlich höher als im Westen mit 8,8 Prozent. Im Vergleich zum Vorjahr verringerte sie sich in Westdeutschland um 1,0 und in Ostdeutschland um 1,4 Prozentpunkte.

Von den 4.372.000 Arbeitslosen im August wurden 1.554.000 oder 36 Prozent im Rechtskreis SGB III von einer Agentur für Arbeit und 2.818.000 oder 64 Prozent im Rechtskreis SGB II von einem Träger der Grundsicherung betreut. Die Arbeitslosigkeit ist im Vormonatsvergleich in beiden Rechtskreisen leicht gesunken, und zwar im Rechtskreis SGB II um 12.000 oder 0,4 Prozent und im Rechtskreis SGB III um 3.000 oder 0,2 Prozent. Gegenüber dem Vorjahr hat sich die Arbeitslosigkeit im Rechtskreis SGB III um 376.000 oder 19 Prozent deutlich stärker verringert als im Rechtskreis SGB II mit -50.000 oder -2 Prozent. Hauptgrund für diese unterschiedliche Entwicklung ist, dass weniger Arbeitslose mit Arbeitslosengeldansprüchen aus Beschäftigung neu in den Rechtskreis SGB III zugehen und gleichzeitig Arbeitslose Beschäftigung aufnehmen oder in den Rechtskreis SGB II wechseln. Durch den Beschäftigungsaufbau steigen aber allmählich auch die Chancen der Gruppen, die schon länger arbeitslos sind und überwiegend im Rechtskreis SGB II betreut werden.

Leistungsempfänger nach SGB III und SGB II¹⁾

Deutschland	Juli 2006	August 2006
SGB III		
Arbeitslosengeldempfänger	1.359.000	1.337.000
- darunter arbeitslose Arbeitslosengeldempfänger	1.044.000	1.025.000
SGB II		
Arbeitslosengeld II Empfänger	5.169.000	5.161.000
- darunter arbeitslose Arbeitslosengeld II Empfänger	2.830.000	2.818.000
Sozialgeld-Empfänger	1.874.000	1.880.000
Bedarfsgemeinschaften	3.850.000	3.799.000
¹⁾ Hochgeschätzte, vorläufige Werte		

Diese Entwicklungen werden auch von den Daten zu den Leistungsempfängern bestätigt: So erhielten im August nach einer vorläufigen Hochrechnung 1.337.000 Personen Arbeitslosengeld nach dem SGB III (ohne Arbeitslosengeld für Weiterbildung), das waren 285.000 oder 18 Prozent weniger als vor einem Jahr. Ausschlaggebend waren deutlich

weniger Zugänge, die von Juli 2005 bis Juni 2006 – aktuellere Daten liegen hier nicht vor – um insgesamt 450.000 oder 12 Prozent geringer ausfielen als im gleichen Zeitraum des Vorjahres. Von den Arbeitslosengeldempfängern waren 1,03 Mio oder 77 Prozent arbeitslos gemeldet. 312.000 Arbeitslosengeldempfänger wurden nicht als arbeitslos geführt, weil sie die vorruhestandsähnliche Regelung des § 428 SGB III in Anspruch nahmen, arbeitsunfähig erkrankt waren oder sich in einer Trainingsmaßnahme befanden. Arbeitslosengeld II nach dem SGB II⁴⁾ wurde an 5,16 Mio Empfänger ausgezahlt, 316.000 oder 7 Prozent mehr als vor einem Jahr.⁵⁾ 2,82 Mio oder 55 Prozent von ihnen waren arbeitslos gemeldet. 2,34 Mio erwerbsfähige Hilfebedürftige erhielten Arbeitslosengeld II, ohne arbeitslos zu sein, vor allem deshalb, weil sie noch die Schule besuchen, Arbeitslosengeld II ergänzend zum Lohn aus einem Beschäftigungsverhältnis bekommen, in einer Arbeitsgelegenheit beschäftigt sind, an einer Qualifizierungsmaßnahme teilnehmen oder wegen besonderer Umstände, z. B. Betreuung kleiner Kinder, dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen. Insgesamt bekamen damit 6,39 Mio erwerbsfähige Menschen Lohnersatzleistungen nach dem SGB III oder Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach dem SGB II. 3,75 Mio oder 59 Prozent dieser Leistungsempfänger waren arbeitslos. Bezogen auf alle Arbeitslosen erhielten 86 Prozent Leistungen.⁶⁾

Die nach dem ILO-Erwerbskonzept vom Statistischen Bundesamt ermittelte Erwerbslosigkeit belief sich in Deutschland für den Juli auf 3,42 Mio und die Erwerbslosenquote auf 8,1 Prozent. Die registrierte Arbeitslosigkeit nach dem Sozialgesetzbuch (SGB) betrug im gleichen Monat 4,39 Mio und die Arbeitslosenquote 10,5 Prozent. Die saisonbereinigte Erwerbslosenquote lag bei 7,9 Prozent, die ebenfalls saisonbereinigte Arbeitslosenquote bei 10,6 Prozent.



Erwerbslosigkeit nach dem ILO-Konzept		
Erwerbsstatus	Juni 2006	Juli 2006
Erwerbslose	3.300.000	3.420.000
Erwerbslosenquote	7,8	8,1
in Westdeutschland	7,0	7,3
in Ostdeutschland	11,0	10,9
Saisonbereinigte Erwerbslosenquote	7,9	7,9
Quelle: Statistisches Bundesamt		

Die Erwerbslosen nach dem ILO-Konzept sind nicht einfach eine Teilmenge der Arbeitslosen nach den Begriffsbestimmungen des SGB. Nur eine Teilgruppe ist sowohl erwerbslos als auch arbeitslos. Jedes Konzept erfasst in erheblichem Maße auch Personen, die vom anderen Konzept nicht berücksichtigt werden. Die Unterschiede folgen aus verschiedenen Erhebungsmethoden (Telefonstichprobenbefragung der Bevölkerung versus Meldung bei einer Agentur

oder einem Träger der Grundsicherung für Arbeitsuchende) und unterschiedlichen Konkretisierungen von Begriffsmerkmalen der Arbeitslosigkeit (z. B. liegt nach dem SGB Arbeitslosigkeit auch dann vor, wenn eine Beschäftigung von weniger als 15 Wochenstunden ausgeübt wird, während nach dem ILO-Konzept schon eine Wochenstunde Arbeit Erwerbslosigkeit beendet; im Einzelnen vergleiche „Wichtige Hinweise ...“ am Ende des Berichts).

Auswertungen zu den Zu- und Abgängen in und aus Arbeitslosigkeit können zurzeit nur auf Basis der Arbeitslosenstatistik für die 370 Kreise durchgeführt werden, die das IT-Vermittlungssystem der Bundesagentur für Arbeit nutzen; die Veränderungen können aber als repräsentativ für Deutschland angesehen werden.⁷⁾ Danach beruht die im Vergleich zu den Vormonaten etwas ungünstigere Entwicklung des Arbeitslosenbestands im August vor allem darauf, dass die Zugänge zahlreicher waren als vor einem Jahr (+4 Prozent). Ausschlaggebend dafür waren mehr Arbeitslosmeldungen aus schulischer und betrieblicher Ausbildung, die aufgrund des späteren Ferienbeginns in vielen Ländern erst in die Zählperiode für den August eingegangen sind. Der Abgang aus Arbeitslosigkeit hat dagegen im Vergleich zum Vorjahr geringfügig abgenommen (-1 Prozent), nachdem er in den Monaten zuvor noch deutlich die Vorjahreswerte überschritten hatte. Eine genauere Differenzierung nach Zugangs- und Abgangsgründen ist aufgrund der Umstellung auf VerBIS zurzeit nicht aussagekräftig (vgl. „Wichtige Hinweise ...“ am Ende des Berichts). Wertet man die Bewegungen getrennt nach Rechtskreisen aus, zeigen sich – bei rückläufigen Beständen – im SGB III deutlich weniger und im Rechtskreis SGB II erheblich mehr Zu- und Abgänge als vor einem Jahr. Dabei nimmt der Saldo der Wechsler vom SGB III in den Rechtskreis SGB II deutlich ab. Nach wie vor ist der Umschlag im Rechtskreis SGB III erheblich größer als im SGB II; setzt man die monatlichen Zu- und Abgänge in Relation zum Arbeitslosenbestand sind die so berechneten Zugangs- und Abgangsquoten im Rechtskreis SGB III etwa doppelt so groß wie im Rechtskreis SGB II.

Das Stellenangebot lag im August weiter deutlich über dem Vorjahreswert, saisonbereinigt hat es gegenüber Juli geringfügig abgenommen (-3.000). Der saisonbereinigte Rück-

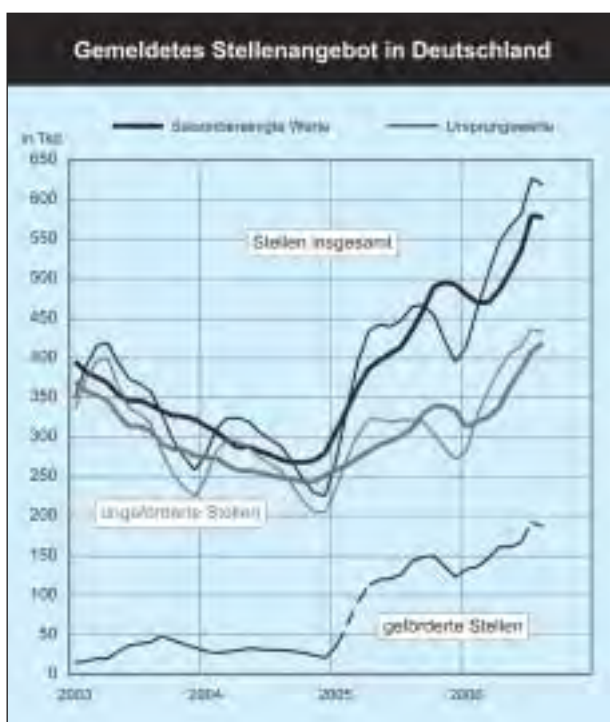
⁴⁾ Die Angaben zu Leistungen nach dem SGB II beruhen auf Auswertungen aus dem IT-Fachverfahren A2LL, aus Datenlieferungen von Kommunen über XSozial und auf Schätzungen für Kreise, die dieses Verfahren nicht oder nicht vollständig genutzt haben. Bei der Interpretation der Daten ist folgendes zu beachten: (1) Die Daten zur Grundsicherung werden nach einer Wartezeit von drei Monaten erneut aufbereitet, insbesondere um – vor allem wegen zeitintensiver Klärung grundlegender Sachverhalte oder verspätet eingereichter Antragsunterlagen – nachträgliche Bewilligungen bzw. auch nachträgliche Aufhebungen noch berücksichtigen zu können. Im Saldo lag der letzte endgültige Wert im April um 5 Prozent über dem vorläufigen Wert ohne Wartezeit. (2) Die arbeitslosen Arbeitslosengeld II-Empfänger werden über die Arbeitslosenstatistik erhoben, die parallel zur Leistungsempfängerstatistik geführt wird. In der Arbeitslosenstatistik wird der Arbeitslosenstatus nach Rechtskreis jeden Monat zum Stichtag ausgewertet und dann festgeschrieben; nachträgliche Änderungen der Rechtskreiszuordnung werden hier nicht vorgenommen. In einer nennenswerten Zahl von Fällen werden Arbeitslose zunächst dem Rechtskreis SGB II zugeordnet, ihnen dann aber nachträglich Leistungen aus der Grundsicherung nicht bewilligt oder aufgehoben und damit auch die Rechtskreiszuordnung verändert. Die Arbeitslosigkeit im Rechtskreis SGB II wird deshalb etwas zu hoch und entsprechend die Zahl der Nicht-Leistungsempfänger im Rechtskreis SGB III zu niedrig ausgewiesen (Größenordnung etwa 5 Prozent der SGB II Arbeitslosen). Aus beiden Gründen sind die im Text genannten Anteile von Arbeitslosen an den Leistungsempfängern und die Anteile der Leistungsempfänger an den Arbeitslosen nach oben verzerrt.

⁵⁾ Berechnet mit dem ebenfalls vorläufigen Wert des Vorjahres, vgl. Fußnote 4.

⁶⁾ Bereinigt um die Zahl der Personen, die zusätzlich zum Arbeitslosengeld auch Arbeitslosengeld II erhalten („Aufstocker“). Diese Personen werden dem Rechtskreis SGB II zugeordnet.

⁷⁾ Vgl. „Wichtige Hinweise ...“ am Ende des Berichts“ sowie Kurzinformation der Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Möglichkeiten und Grenzen von Auswertungen aus dem IT-Vermittlungssystem der Bundesagentur für Arbeit, online im Internet abrufbar unter <http://www.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/000200/html/sgb2/Vermerk-AMB-Format.pdf>.

gang beruht allein auf geförderten Stellen, die ungeförderten Stellenangebote, die stärker die Marktentwicklung widerspiegeln, haben dagegen weiter zugenommen (+10.000). Nicht saisonbereinigt gab es im August 619.000 Stellen, von denen 89 Prozent sofort zu besetzen waren. Im Vergleich zum Vorjahr hat die Zahl der gemeldeten Stellenangebote um 154.000 zugenommen. Die ungeförderten Stellen machten im August 70 Prozent des gesamten Stellenangebotes aus, im Vergleich zum Vorjahr haben sie sich um 111.000 auf 433.000 erhöht. Von diesen Stellen waren 87 Prozent sofort zu besetzen. Die geförderten Stellenangebote⁸⁾ legten wegen der Arbeitsmöglichkeiten gegenüber dem Vorjahr um 43.000 auf 186.000 zu. In Westdeutschland hat der gesamte Stellenbestand gegenüber dem Vorjahr insgesamt um 121.000 auf 480.000 und in Ostdeutschland um 33.000 auf 139.000 zugenommen. Die ungeförderten gemeldeten Stellen haben sich im Westen um 83.000 auf 363.000 und im Osten um 28.000 auf 70.000 erhöht. Dabei ist der Anteil der geförderten Stellen an allen Stellen im Osten mit 50 Prozent etwa doppelt so groß wie im Westen mit 24 Prozent.



Neben den gemeldeten offenen Stellen kennt die Bundesagentur noch zusätzliche Stellen, unter anderem gemeldet aus der privaten Arbeitsvermittlung sowie aus ihrer Job-Börse und dem Job-Roboter. Zusammen waren das im August 817.000 Stellen, 177.000 mehr als vor einem Jahr.⁹⁾ Nach Untersuchungen des IAB kennen die Agenturen für Arbeit damit deutlich mehr als die Hälfte des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots und können darauf Bewerber vermitteln – teilweise aber erst nach Rücksprache mit dem Arbeitgeber.¹⁰⁾

Der Stellenbestand ist kein fester Block, sondern schlägt sich relativ schnell um. Dabei waren die Bewegungen im August schwächer als vor einem Jahr. So gingen in den Agenturen für Arbeit im August 229.000 Stellenmeldungen ein, 34.000 oder 13 Prozent weniger. Von diesen Stellen waren 47 Prozent sofort zu besetzen. Auch Stellenabgänge waren kleiner als vor einem Jahr; 238.000 Angebote wurden abgemeldet, 8.000 oder 3 Prozent weniger. Die Bewegungen sind

Gemeldetes Stellenangebot				
August 2006	absolut	Anteil in %	Veränderung gegenüber Vorjahr	
			absolut	in %
Bestand				
alle Stellen	618.700	100	+154.200	+33,2
darunter: Vakanzen	551.300	89,1	+164.000	+42,3
ungeförderte Stellen	432.500	69,9	+111.200	+34,6
darunter: Vakanzen	378.100	87,4	+110.700	+41,1
Zugang				
alle Stellen	228.700	100	-34.400	-13,1
darunter: Vakanzen	107.500	47,0	-22.700	-17,4
ungeförderte Stellen	185.800	81,2	-7.600	-3,9
darunter: Vakanzen	87.300	47,0	-10.800	-11,0
Abgang				
alle Stellen	237.500	100	-7.600	-3,1
ungeförderte Stellen	189.000	79,6	-3.200	-1,7
dar.: ohne Vakanzeit	23.500	12,4	-10.800	-31,4
dar.: über drei Monate	31.200	16,5	+9.400	+43,4
durchschnittl. Vakanzeit*	54		+14	+35,7

* Vakanzeit ist die Zeitspanne vom gewünschten Besetzungstermin der Stelle bis zu ihrem Abgang aus dem Bestand in Tagen; sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ohne Job-, Saison-, Telearbeit, Gastarbeiter- und PSA-Stellen sowie Daueraufträge / in Tagen

von geförderten Stellen, also insbesondere von Arbeitsmöglichkeiten, beeinflusst; rechnet man sie heraus, zeigen sich auch bei den marktbestimmten ungeförderten Stellen Abnahmen. So wurden im August 186.000 ungeförderte Stellen gemeldet, 8.000 oder 4 Prozent weniger als vor einem Jahr, und gleichzeitig 189.000 ungeförderte Stellen wieder abgemeldet, 3.000 oder 2 Prozent weniger. Die Rückgänge beruhen insbesondere auf weniger Saisonstellen und Angebote für kurzfristige Jobs, Zu- und Abgänge für „normale“ sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse waren dagegen weiter größer als vor einem Jahr. Die neu gemeldeten ungeförderten Stellen waren zu 47 Prozent sofort zu besetzen. 12 Prozent der ungeförderten Stellen wurden abgemeldet, bevor sie vakant wurden, nur 16 Prozent waren länger als drei Monate vakant. Die durchschnittliche Vakanzeit¹¹⁾ der im August abgemeldeten Stellen, also die Zeit, in der der Arbeitsplatz auch tatsächlich zu besetzen war, belief sich auf 54 Tage, im Vergleich zu 39 Tagen vor einem Jahr.

Die Zahl der Kurzarbeiter hat von Juni auf Juli – jüngere Daten liegen noch nicht vor – um 8.000 auf 54.000 abgenommen. Im Vergleich zum Vorjahr wurden 55.000 Kurzarbeiter weniger gezählt, die Zahl hat sich damit halbiert. Abnahmen wurden in West- und Ostdeutschland registriert (gegenüber Vorjahr Westdeutschland: -44.000 auf 43.000; Ostdeutschland: -10.000 auf 11.000).

⁸⁾ Geförderte Stellen umfassen Stellen für PSA, ABM, BSI und Arbeitsmöglichkeiten.

⁹⁾ Vgl. Das Stellenangebot in Deutschland, <http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/000100/html/sonder/index.shtml>

¹⁰⁾ Vgl. IAB Kurzbericht Nr. 6 vom 27. April 2006.

¹¹⁾ Vakanzeit ist die Zeitspanne vom gewünschten Besetzungstermin der Stelle bis zu ihrem Abgang aus dem Bestand. In die Berechnung wurden nur ungeförderte „normale“ sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse ohne Job-, Saison-, Teilzeit-, Gastarbeiter-, Altersteilzeit- und PSA-Stellen sowie ohne Haushaltshilfen für Pflegebedürftige und ohne Daueraufträge einbezogen.



Ausbildungsmarkt bleibt weiter angespannt

Die Daten der Berufsberatungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit signalisieren auch für den August keine Entspannung auf dem Ausbildungsmarkt. Allerdings scheint sich die Situation nicht mehr weiter zu verschärfen. Die Anzahl der gemeldeten Ausbildungsplätze liegt wieder etwas deutlicher unter dem Wert des gleichen Vorjahreszeitraums, die Zahl der gemeldeten Bewerber liegt auf Vorjahresniveau. Dabei nimmt die Bewerberzahl in Ostdeutschland ab, während sie im Westen ansteigt. Die Daten über nicht vermittelte Bewerber sind durch den Wechsel des Fachverfahrens in der Ausbildungsvermittlung (von COMPAS auf VerBIS), derzeit unterjährig nicht mit dem Vorjahr vergleichbar. Weil sich die Bearbeitungsvorgänge geändert haben – Bewerber werden länger als „nicht vermittelt“ geführt – fällt die aktuelle monatliche Anzahl der noch nicht vermittelten Bewerber tendenziell höher aus als im Altverfahren. Deshalb wird für die Zahl der unvermittelten Bewerber eine Schätzgröße angegeben.

Von Oktober 2005 bis August 2006 sind den Agenturen für Arbeit insgesamt 418.400 Ausbildungsstellen gemeldet worden, dies sind 9.100 oder 2 Prozent weniger als im Vorjahreszeitraum. Der Rückgang beruht größtenteils auf weniger betrieblichen Stellen (–8.100 auf 402.600; außerbetriebliche: –1.000 auf 15.800). Die Entwicklung war in Westdeutschland und Ostdeutschland unterschiedlich: Während in Westdeutschland die gemeldeten Berufsausbildungsstellen um 3 Prozent zurückgingen, stieg im Osten die Zahl im Vorjahresvergleich um 2 Prozent an. Dabei ist das Angebot an betrieblichen Ausbildungsstellen in Ostdeutschland um 3 Prozent gestiegen, während die außerbetrieblichen Stellen nun auch in Ostdeutschland unter dem Vorjahreswert liegen. Insgesamt bleibt abzuwarten, ob das Gesamtangebot an Stellen tatsächlich weiter zurückgeht oder ob der Einschaltungsgrad der Agenturen durch die Betriebe sinkt bzw. Stellen später gemeldet werden.

Auf einen rückläufigen Einschaltungsgrad deuten die Angaben des Deutschen Industrie- und Handelskammertages sowie des Handwerkskammertages hin. Hier liegen jeweils Meldungen über die bis Juli neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge vor. Mit insgesamt 286.400 war ihre Zahl um 5.200 oder 2 Prozent größer als vor einem Jahr. Im Bereich dieser Kammern wurden 2005 immerhin 86 Prozent aller Ausbildungsverträge abgeschlossen. Es bleibt abzuwarten, ob sich diese Entwicklung fortsetzt, oder ob Ausbildungsverträge früher abgeschlossen wurden als vor einem Jahr (Vorzieheffekt).

Gleichzeitig haben 702.800 Bewerber die Berufsberatung bei der Vermittlung einer Lehrstelle eingeschaltet, 1.600 oder 0,2 Prozent weniger als im Vorjahreszeitraum. Allerdings haben die Bewerberzahlen in Westdeutschland zugenommen, in Ostdeutschland gab es einen Rückgang. Dabei lässt sich der Anstieg bei den Bewerberzahlen in Westdeutschland zum Teil mit einer weiter steigenden Zahl von Absolventen allgemein bildender Schulen sowie einer wachsenden Zahl von Altbewerbern erklären, genau umgekehrt verhält es sich in Ostdeutschland.

Aufgrund der Systemumstellung von COMPAS zu VerBIS ist die Zahl der nicht vermittelten Bewerber mit dem Vorjahr derzeit unterjährig nicht vergleichbar. In VerBIS werden Abmeldungen von Bewerbern später durchgeführt als in COMPAS. Auch wenn bekannt ist, dass Jugendliche bereits eine zukünftige Alternative zu einer Ausbildungsstelle (z. B. schulische Ausbildung, Berufsvorbereitung, Studium) haben, werden sie bis zum Ende des Berufsberatungsjahres weiter im Vermittlungssystem VerBIS geführt, sofern sie ihren

Zur Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt ¹⁾

Merkmal	August 2006	Veränderung gegenüber Vorjahresmonat	
		absolut	in %
Deutschland			
Berufsausbildungsstellen			
seit Beginn des Berichtsjahres gemeldet	418.400	–9.100	–2,1
darunter betriebliche	402.600	–8.100	–2,0
am Monatsende unbesetzt	73.100	+22.500	+44,4
Bewerber			
seit Beginn des Berichtsjahres gemeldet	702.800	–1.600	–0,2
am Monatsende nicht vermittelt ²⁾	215.000	+20.000	+10
Westdeutschland			
Berufsausbildungsstellen			
seit Beginn des Berichtsjahres gemeldet	343.700	–10.700	–3,0
darunter betriebliche	338.900	–9.900	–2,9
am Monatsende unbesetzt	56.800	+17.100	+43,1
Bewerber			
seit Beginn des Berichtsjahres gemeldet	517.000	4.600	+0,9
am Monatsende nicht vermittelt ²⁾	×	×	×
Ostdeutschland			
Berufsausbildungsstellen			
seit Beginn des Berichtsjahres gemeldet	74.700	+1.600	+2,2
darunter betriebliche	63.700	+1.800	+3,0
am Monatsende unbesetzt	16.300	+5.400	+48,7
Bewerber			
seit Beginn des Berichtsjahres gemeldet	185.600	–6.100	–3,2
am Monatsende nicht vermittelt ²⁾	×	×	×

¹⁾ vorläufige Ergebnisse; Vorjahresvergleich nur eingeschränkt möglich.

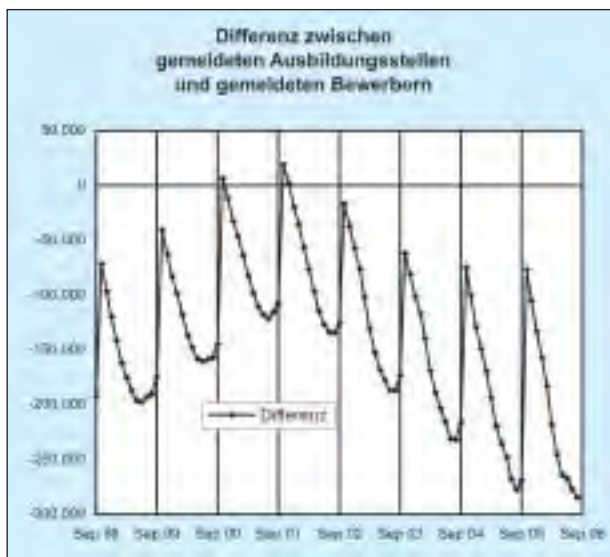
²⁾ Vorjahresvergleiche wegen Verfahrensumstellung nicht sinnvoll; aktueller Wert für Deutschland geschätzt.

Wunsch nach einer Ausbildung aufrechterhalten. (vgl. auch „Wichtige Hinweise...“ am Ende des Berichtes).

Um die Zahl der aktuell nicht vermittelten Bewerber mit der des Vorjahres unterjährig vergleichbar zu machen, wird eine vergleichbare Zahl der unvermittelten Bewerber für den aktuellen Monat auf Bundesebene geschätzt. Für die Schätzung werden der Vorjahresvergleich bisheriger COMPAS-Agenturen, die Verlaufsinformation des Vorjahres und die Voraus-schätzung auf das Ende des Berufsberatungsjahres verwendet. Dieser Schätzwert liegt für den Monat August bei 215.000 nicht vermittelten Bewerbern und damit um 10 Prozent über dem Wert des Vorjahres.

Die Zahl der Mitte August noch unbesetzten Ausbildungsstellen lag mit 73.100 um 22.500 oder 44 Prozent über dem Vorjahreswert. Durch die Systemumstellung von COMPAS zu VerBIS ist der Vorjahresvergleich ebenfalls verzerrt. Vermutlich bringt die Umstellung in den meisten Agenturen zunächst eine Verzögerung der Bearbeitungsvorgänge mit sich. Selbst kleine Veränderungen können dann den Vorjahresvergleich deutlich beeinflussen.

Wegen der Unsicherheiten durch die Umstellung des Vermittlungssystems ist die Aussagekraft der rechnerischen Diffe-



renz zwischen der verzerrten Zahl der unbesetzten Ausbildungsstellen und der geschätzten Zahl der nicht vermittelten Bewerber – so genannte „Lücke“ – so gering, dass bis zum endgültigen Ergebnis Ende September auf eine Berechnung verzichtet wird.

Aus der Tatsache, dass die Zahl der bisher gemeldeten Bewerber die der Stellen beträchtlich übersteigt (284.500), kann nicht geschlossen werden, es fehlten jetzt oder später Ausbildungsstellen in dieser Größenordnung (vgl. Kasten „Hinweise zum Verständnis der Statistik zum Ausbildungsmarkt“). Anhand dieser Zahlen kann aber – aufgrund der seit Jahren regelmäßigen Entwicklung der Zugänge von Stellen und Bewerbern und Informationen z. B. über die Schulabgängerzahlen – eine Vorausschätzung für den September

2006 gemacht werden. Unterstellt man, dass sich der Einschaltungsgrad der Agenturen nicht verändert und das Angebot an Ausbildungsstellen abnimmt, gleichzeitig aber auch die Nachfrage etwas größer wird, so zeichnet sich für Ende September eine Lücke zwischen unbesetzten Ausbildungsstellen und nicht vermittelten Bewerbern ab, die wohl über dem Niveau des Vorjahres – mit damals 28.300 fehlenden Lehrstellen – liegen dürfte. Dieses ungünstige Szenario wird insbesondere dann nicht eintreffen, wenn es im Rahmen des Ausbildungspaktes gelingt, mehr Ausbildungsplätze bereitzustellen, als es die Daten von August und die Erfahrungswerte der Vergangenheit erwarten lassen. Ebenso wenig wie diese möglichen mobilisierenden Effekte des Ausbildungspaktes zur Bereitstellung zusätzlicher Lehrstellen nicht berücksichtigt werden können, ist auch schwer abzuschätzen, inwieweit die Übernahme Jugendlicher aus Einstiegsqualifizierungen in reguläre Ausbildungen den Ausbildungsmarkt entlastet, ohne dass diese Stellen den Arbeitsagenturen gemeldet werden.

Vor allem die Erfahrungen des Nationalen Paktes für Ausbildung, der am 16. Juni 2004 für die Dauer von drei Jahren geschlossen wurde, sprechen eher für eine positivere Prognose. 2005 konnte im so genannten „fünften Quartal“ von September bis Mitte Januar die rechnerische Lücke zwischen unvermittelten Bewerbern und unbesetzten Stellen noch um 59 Prozent auf 11.500 abgebaut werden. Zudem hat sich aber auch gezeigt, dass die Nachvermittlungsaktivitäten des Paktes noch in die ersten Monate des laufenden Jahres hineinreichten. So konnte die Zahl der am 30. September 2005 nicht vermittelten Bewerber bis Februar 2006 noch einmal um weitere 1.400 auf 13.800 verringert werden. Hierzu hat insbesondere das Programm zur Förderung der betrieblichen Einstiegsqualifizierungen (EQJ) der Bundesregierung beigetragen. Bis Mitte Juni (spätere Eintritte waren nicht mehr möglich) ist die Zahl der Eintritte auf insgesamt 31.100 angestiegen (Vorjahr: 17.400).

Hinweise zum Verständnis der Statistik zum Ausbildungsmarkt der Bundesagentur für Arbeit

Die Berufsberatungsstatistik ist die einzige monatlich verfügbare Erhebung von Vorgängen auf beiden Seiten des Ausbildungsmarktes. Die Daten liegen in tiefer berufsfachlicher und regionaler Gliederung vor und werden seit Jahren nahezu unverändert erhoben. Somit lassen sich lange Zeitreihen bilden, die Aufschluss über strukturelle Veränderungen am Ausbildungsmarkt geben. Dabei ist jedoch zu beachten, dass die Daten aus Geschäftsvorfällen der Bundesagentur für Arbeit gewonnen werden und die Inanspruchnahme der Dienste der Berufsberatung durch Betriebe und Jugendliche freiwillig ist.

Die Erfahrungen der Vergangenheit zeigen, dass die gemeldeten Ausbildungsstellen und gemeldeten Bewerber den Ausbildungsmarkt, gemessen am Gesamtangebot¹⁾ und an der Gesamtnachfrage²⁾ zwar i. d. R. zu mehr als 90 Prozent abbilden (Einschaltungsgrad), aber dennoch nicht vollständig. Denn ein nicht quantifizierbarer Teil der freiwilligen Inanspruchnahme durch Betriebe und Jugendliche richtet sich nach den jeweiligen Verhältnissen auf dem Ausbildungsmarkt. Bei wachsendem Nachfrageüberhang schalten Ausbildungsbetriebe die Berufsberatung seltener und später, Jugendliche häufiger und früher ein. Bei einem Angebotsüberhang verhält es sich umgekehrt. Daher sind Schlüsse auf die absoluten Zahlen von Gesamtangebot und Gesamtnachfrage nicht möglich.

Aus der Entwicklung der rechnerischen Differenz zwischen gemeldeten noch nicht vermittelten Bewerbern und gemeldeten unbesetzten Stellen („Lücke“) lässt sich aber schließen, ob der Ausbildungsmarkt insgesamt enger oder spannter wird. Im Vergleich zum Vorjahr wachsende „Lücken“ deuten recht zuverlässig auf einen enger werdenden, schrumpfende „Lücken“ auf einen sich entspannenden Ausbildungsmarkt hin. Diese Vorausschätzungen können sich aber nur auf das relative Gefüge von Gesamtangebot und Gesamtnachfrage beziehen. Anhand des absoluten Umfangs der „Lücke“ lässt sich auch abschätzen, wie viele Lehrstellen zum Ausgleich von Angebot und Nachfrage am Ende des Berichtsjahres (30. September) fehlen werden. Auch dabei kommt der Entwicklung der „Lücke“ im Vergleich zum Vorjahr besondere Bedeutung zu.

Dagegen sagt der absolute Umfang der „Lücke“, der während des laufenden Berichtsjahres errechnet wird, als solcher nichts über die Größe eines evtl. Defizits an Ausbildungsstellen aus. Denn im Gegensatz zum Arbeitsmarkt ist der Ausbildungsmarkt nicht auf einen umgehenden Ausgleich von Angebot und Nachfrage gerichtet. Vielmehr orientieren sich Jugendliche und Betriebe am regulären Beginn der Ausbildungen im August und September und entscheiden sich häufig erst dann. Deshalb ist die „Lücke“ im Frühjahr zwangsläufig noch sehr groß und nimmt erst zum Ende des Vermittlungsjahres deutlich ab. Verstärkt wird dies durch das erwähnte marktabhängige Meldeverhalten von Betrieben und Jugendlichen. Die „Lücke“ im Laufe des Berichtsjahres mit der Zahl der am Ende des Vermittlungsjahres voraussichtlich fehlenden Ausbildungsplätze gleichzusetzen, ist also nicht sachgerecht.

Die Vermittlungsbemühungen der Berufsberatung für unvermittelte Bewerber werden auch nach Ende des Berichtsjahres fortgesetzt. Viele neue Ausbildungsangebote ergeben sich erst nach dem 30. September, sei es durch gezielte Sonderprogramme oder durch wieder freigewordene Ausbildungsplätze infolge nicht angetretener oder frühzeitig abgebrochener Ausbildungsverhältnisse.

Manche Bewerber, die zunächst ausschließlich oder vorrangig eine betriebliche Ausbildung anstreben, schlagen letztlich andere Wege ein. Selbst in Zeiten für Bewerber günstiger Ausbildungsplatzsituation ist dies der Fall. Mangelt es an passenden Ausbildungsplätzen, weicht verständlicherweise ein wachsender Teil der Bewerber auf Ersatzlösungen aus. Eindeutige Zuordnungen und qualitative Differenzierungen nach den Ursachen für den alternativen Verbleib sind mit statistischen Mitteln derzeit nicht möglich.

Trotz schwieriger Situation auf dem Ausbildungsmarkt kann ein Teil der Ausbildungsstellen nicht besetzt werden, weil Angebot und Nachfrage in berufsfachlicher, regionaler oder qualifikationsspezifischer Sicht divergieren. Auch infrastrukturelle Schwierigkeiten, insbesondere ungünstige Verkehrsbedingungen, spielen eine Rolle. Hinzu kommen Vorbehalte seitens der Jugendlichen gegenüber Betrieben oder Branchen, aber auch Einstellungsverzichte von Betrieben mangels, aus ihrer Sicht, geeigneter Bewerber. Zum Teil treten Jugendliche die ihnen zugesagte Lehrstelle aber auch nicht an, noch sagen sie rechtzeitig ab. Einige Betriebe finden dann nicht rechtzeitig einen passenden Nachfolger.

¹⁾ Bis zum 30. September abgeschlossene Ausbildungsverträge zuzüglich der bei den Arbeitsagenturen zum 30. September gemeldeten, noch unbesetzten Ausbildungsstellen.

²⁾ Bis zum 30. September abgeschlossene Ausbildungsverträge zuzüglich der bei den Arbeitsagenturen zum 30. September gemeldeten, noch nicht vermittelten Bewerber um Ausbildungsstellen.



Einsatz der arbeitsmarktpolitischen Instrumente im August

Seit der Einführung des Sozialgesetzbuches II (SGB II) zum Jahresbeginn 2005 ist die Zuständigkeit und Verantwortung für arbeitsmarktpolitische Maßnahmen auf unterschiedliche Träger verteilt. Die Agenturen für Arbeit sind im Wesentlichen für die Teilnehmer an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen zuständig, die nicht dem Rechtskreis des SGB II zugeordnet werden. Im Rahmen des SGB II entscheiden die Träger der Grundsicherung über arbeitsmarktpolitische Maßnahmen. Weit überwiegend sind dies Arbeitsgemeinschaften (ARGE) aus Kommunen und Arbeitsagenturen. In 19 Fällen nimmt die örtliche Agentur für Arbeit diese Aufgabe allein wahr (getrennte Trägerschaft), in 69 Kreisen sind die Kommunen als zugelassene kommunale Träger zuständig für die arbeitsmarktpolitischen Leistungen nach dem SGB II.

Der überwiegende Teil der arbeitsmarktpolitischen Instrumente des SGB III kann gemäß § 16 Abs. 1 SGB II auch für erwerbsfähige Hilfebedürftige genutzt werden. Eine Ausnahme ist zum Beispiel die Förderung der Selbständigkeit durch den Gründungszuschuss, die nur im Rechtskreis SGB III zum Einsatz kommt. Andererseits sind das Einstiegs geld sowie die Arbeitsgelegenheiten ausschließlich Leistungen des SGB II.¹²⁾

SGB II wie SGB III verfolgen das Ziel, Arbeitslose nachhaltig in den Arbeits- bzw. Ausbildungsmarkt zu integrieren. Wegen der Besonderheiten der jeweils zu betreuenden Personenkreise werden in den unterschiedlichen Rechtskreisen bestimmte arbeitsmarktpolitische Instrumente schwerpunktmäßig eingesetzt. Während bei Arbeitslosen im Rechtskreis SGB II eine Beschäftigung in der Regel schon länger zurück liegt oder noch nie ausgeübt wurde, verfügen Arbeitslose im Rechtskreis SGB III überwiegend über aktuellere Erfahrungen im Berufsleben im Rahmen einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung. Für sie kommen daher eher arbeitsmarktpolitische Instrumente in Frage, die auf eine Verbesserung bereits vorhandener Qualifikationen bzw. eine Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt abzielen. Für Arbeitslose im Rechtskreis SGB II werden demgegenüber tendenziell stärker Instrumente eingesetzt, die ihre Erwerbsfähigkeit verbessern sollen u. a. durch Beschäftigung schaffende Maßnahmen auf dem zweiten Arbeitsmarkt.

Förderung im Rechtskreis SGB III

Die Bundesagentur für Arbeit hat aus dem Sozialgesetzbuch III (SGB III) den gesetzlichen Auftrag, zu einem möglichst hohen Beschäftigungsstand in Deutschland beizutragen und die Beschäftigungsstruktur ständig zu verbessern. Das Entstehen von Arbeitslosigkeit soll vermieden und die Dauer der Arbeitslosigkeit verkürzt werden. Zur Verwirklichung dieser Ziele steht den Agenturen für Arbeit eine Vielzahl von arbeitsmarktpolitischen Instrumenten zur Verfügung. Sie erlauben es, sowohl auf unterschiedliche Arbeitsmarktgegebenheiten als auch auf die individuellen Voraussetzungen und Bedürfnisse der Arbeit suchenden Menschen zu reagieren. Dabei wird der bereits in den Vorjahren eingeschlagene Weg des konsequenten effizienten und effektiven Einsatzes der finanziellen Mittel weiter beschritten. Mit den verfügbaren Ressourcen soll ein Maximum an arbeitsmarktlischer Wirkung erreicht werden. Der Einsatz von beschäftigungsbegleitenden Leistungen und Qualifizierungsmaßnahmen steht dabei eindeutig im Vordergrund. Beschäftigung schaffende Maßnahmen treten demgegenüber zurück.

Förderung der Integration in den ersten Arbeitsmarkt

Berufliche Weiterbildung kommt als arbeitsmarktpolitisches Instrument vor allem dann zum Einsatz, wenn es gilt, die Diskrepanz zwischen qualifikatorischen Anforderungen der Nachfrage nach Arbeitskräften und den bei arbeitslosen Arbeitnehmern vorhandenen Qualifikationen auszugleichen. Ziel ist es, durch berufliche Weiterbildungsförderung die Dauer der Arbeitslosigkeit zu verkürzen. Arbeitslose erhalten einen Bildungsgutschein, wenn die Weiterbildung für sie eine nachhaltige Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt erwarten lässt und das effizienteste Instrument darstellt. Sofern die Weiterbildung von einer fachkundigen Stelle zugelassen wurde, können sie den Bildungsgutschein bei einem geeigneten Träger ihrer Wahl einlösen.

Im August nahmen im SGB III-Bereich 66.900 Personen an einer Weiterbildungsmaßnahme teil, 46.700 in Westdeutschland und 20.200 in Ostdeutschland. Gegenüber dem Vorjahresmonat war das ein Rückgang um 8.600 Personen (West: -3.800, Ost: -4.800). Eine neue Weiterbildung

haben im August 15.000, seit Jahresbeginn 75.600 Personen begonnen (West: 11.100 bzw. 55.500, Ost: 4.000 bzw. 20.100). Im Vergleich zu den ersten acht Monaten des Vorjahres ist die Zahl der Zugänge gestiegen.

Zur Verbesserung der Eingliederungsaussichten und zum Ausgleich von geringeren Qualifizierungsdefiziten werden die vergleichsweise kürzeren und damit günstigeren Maßnahmen der Eignungsfeststellung/Trainingsmaßnahmen eingesetzt. An solchen Maßnahmen nahmen im August insgesamt 35.300 Personen teil, im Westen 26.800 und im Osten 8.600. Der Bestand liegt über dem Vorjahresmonat und zwar um 10.700 Personen (West: +8.500 und Ost: +2.200). 50.400 Personen haben im August und 332.700 Personen seit Jahresbeginn eine solche Maßnahme begonnen (37.200 bzw. 241.800 in Westdeutschland und 13.200 bzw. 90.900 in Ostdeutschland). Gegenüber den Monaten Januar bis August 2005 ist bei den Zugängen ein leichter Rückgang festzustellen.

Im August wurde im Rechtskreis SGB III die Beschäftigung von 51.500 Arbeitnehmern mit Vermittlungshemmnissen durch Eingliederungszuschüsse gefördert, 27.700 in Westdeutschland und 23.800 in Ostdeutschland. Im Vergleich zum Vorjahresmonat war dies eine Zunahme von 16.800 Personen (West: +12.000, Ost: +4.900). Neu bewilligt worden sind im August 29.000, seit Jahresbeginn 92.100 Eingliederungszuschüsse (West: 14.300 bzw. 49.500, Ost: 14.700 bzw. 42.600). Die Entwicklung der Zugänge in den ersten acht Monaten war gegenüber dem Vorjahr von einem beachtlichen Anstieg gekennzeichnet.

¹²⁾ Daten zum Einsatz arbeitsmarktpolitischer Instrumente sind im Berichtsmonat vorläufig, endgültige Daten stehen erst mit dreimonatiger Wartezeit zur Verfügung. Im Rechtskreis SGB III werden die Daten am aktuellen Rand hochgerechnet. Im Rechtskreis SGB II sind die Angaben vorläufig und können aufgrund fehlender Erfahrungswerte noch nicht hochgerechnet werden. Ein Hochrechnungsverfahren wird derzeit entwickelt. Überdies kommt es durch Nacherfassungen, die dazu führen, dass Eintritts- und Bestandszahlen rückwirkend nach oben korrigiert werden (vgl. auch Fußnote 3, Seite 3 und „Wichtige Hinweise ...“ am Ende des Berichts).

Die bis Jahresanfang rückläufige Bestandsentwicklung bei den Einstellungszuschüssen bei Neugründungen hat sich seit einigen Monaten stabilisiert. Diese Leistung erhalten für einen befristeten Zeitraum Existenzgründer, die in ihrem Unternehmen innerhalb von zwei Jahren nach der Gründung Arbeitsplätze für vormals Arbeitslose geschaffen haben. Im August wurden mit dieser Leistung 4.500 Beschäftigungsverhältnisse gefördert, 2.400 im Westen und 2.100 im Osten. Gegenüber dem Vorjahresmonat war dies ein Rückgang um 1.500 Personen (West: -600, Ost: -900). Neu bewilligt wurden im August 700, seit Jahresbeginn 5.400 Einstellungszuschüsse bei Neugründungen (West: 300 bzw. 3.100, Ost: 300 bzw. 2.300). Die Zugänge sind im Vergleich zu den ersten acht Monaten des Vorjahres spürbar zurückgegangen.

Im August waren für 52.200 Bewerber Dritte mit deren Vermittlung beauftragt; der Großteil davon in Westdeutschland (41.400). Gegenüber August 2005 waren dies 27.000 Personen mehr (West: +23.100, Ost: +4.000). 22.700 Bewerber wurden im Laufe des Monats August und 116.200 seit Jahresbeginn Beauftragten zugewiesen, 18.100 bzw. 88.200 im Westen und 4.500 bzw. 28.100 im Osten. Für 8.300 Teilnehmer waren Träger mit Eingliederungsmaßnahmen beauftragt. Davon 6.700 in Westdeutschland und 1.600 in Ostdeutschland. Im Vergleich zum Vorjahresmonat gab es eine Zunahme von 1.700 Teilnehmern (West: +1.600, Ost: +100). Im August wurden 700, seit Jahresbeginn 9.200 Neueintritte (West: 500 bzw. 7.200, Ost: 200 bzw. 2.000) gezählt. Für beide Instrumente ist im Vergleich zu den Monaten Januar bis August 2005 ein erheblicher Rückgang der Eintritte festzustellen.

Die Förderung der Selbständigkeit nimmt unter den arbeitsmarktpolitischen Instrumenten der Bundesagentur für Arbeit nach wie vor großen Raum ein. Seit dem 1. August 2006 sind die beiden Instrumente Überbrückungsgeld und Existenzgründungszuschuss zu einem einheitlichen Instrument der Existenzgründungsförderung, dem Gründungszuschuss, im SGB III zusammengefasst worden. Der Existenzgründungszuschuss ist bereits zum 30. Juni 2006 ausgelaufen, entsprechend sind keine neu bewilligten Existenzgründungszuschüsse mehr zu verzeichnen. Aussagekräftige Zugangs- und Bestandszahlen zum Gründungszuschuss sind für den Monat August noch nicht verfügbar.

Im August wurden im Rechtskreis SGB III noch 13.600 Existenzgründungen neu mit dem auslaufenden Überbrückungsgeld gefördert. Von den neu geförderten Existenzgründungen entfielen 10.400 auf Westdeutschland und 3.200 auf Ostdeutschland. Im Vergleich zum Vormonat wurde das Überbrückungsgeld, welches noch bis zum 1. November 2006 übergangsweise für Personen bewilligt wird, die zum Zeitpunkt der Einführung des Gründungszuschusses zwar einen Anspruch auf die Bewilligung von Überbrückungsgeld, nicht jedoch auf den Gründungszuschuss gehabt hätten, in 3.000 Fällen seltener gewährt. Dies entspricht einem Rückgang von Juli auf August 2006 um 18 Prozent.

Im August wurden 291.700 Existenzgründer mit dem Überbrückungsgeld oder einem Existenzgründungszuschuss gefördert, 14.600 weniger als vor einem Jahr. Davon erhielten 75.100 das auf sechs Monate befristete Überbrückungsgeld, 1.700 mehr als im Vorjahresmonat. Im Westen wurde es an 57.800 und im Osten an 17.300 Personen gezahlt. Einen Existenzgründungszuschuss, der mit einer maximal dreijährigen Förderung auf eine längere Laufzeit ausgelegt ist, bekamen im August 216.600 Personen. Dies entspricht einer Abnahme um 16.300 gegenüber August 2005. In Westdeutschland wurden 133.100 und in Ostdeutschland

83.500 Personen mit einem Existenzgründungszuschuss gefördert. Im Westen ging die Zahl der geförderten Personen im Vorjahresvergleich um 14.300 zurück, während sie im Osten um 1.900 schrumpfte.

Seit Jahresbeginn sind 148.300 Existenzgründer neu in den Kreis der geförderten Personen eingetreten. Vor einem Jahr war die Zahl der Eintritte in die Instrumente zur Förderung der Existenzgründung höher.

Marktersatz durch Beschäftigung schaffende Maßnahmen

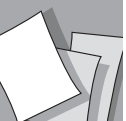
Marktersatzmaßnahmen werden seit Jahresbeginn 2005 überwiegend für Arbeitslose eingesetzt, die dem Rechtskreis SGB II zugeordnet sind. Entsprechend dieser Schwerpunktverteilung zwischen Arbeitsagenturen und Trägern der Grundsicherung haben die Arbeitsbeschaffungs- und Struktur Anpassungsmaßnahmen im Rechtskreis SGB III an Bedeutung verloren. Im August jedoch waren noch 14.400 Personen in einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme (ABM) beschäftigt, 2.000 mehr als vor einem Jahr; dies entspricht etwa einem guten Drittel der Teilnehmer im Rechtskreis SGB II. Der Schwerpunkt der ABM liegt mit 9.200 Personen nach wie vor in Ostdeutschland. Eine neue ABM haben im August 2.400, seit Jahresbeginn 13.300 Personen (davon 1.400 bzw. 8.800 in Ostdeutschland) begonnen. Werden die Zugänge der ersten acht Monate mit denen des Vorjahres verglichen, kann ein erheblicher Rückgang beim Einsatz dieses Instrumentes festgestellt werden. Auch die – auslaufenden – Struktur Anpassungsmaßnahmen (SAM) werden vor allem in Ostdeutschland eingesetzt. Im August waren noch 5.900 Personen in einer SAM (davon 5.700 in Ostdeutschland), 5.600 weniger als im Vorjahresmonat.

Förderung im Rechtskreis SGB II¹³⁾

Als Träger der Grundsicherung für Arbeitsuchende nach dem Sozialgesetzbuch II (SGB II) sind die Arbeitsagenturen und Kommunen – entweder in Arbeitsgemeinschaften oder in getrennter Trägerschaft – sowie die zugelassenen kommunalen Träger für die aktive Arbeitsförderung von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen zuständig. Sie sind verantwortlich für die Einrichtung, Durchführung und Erfolgskontrolle von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen für Empfänger des Arbeitslosengeldes II. Für diesen Personenkreis können die klassischen arbeitsmarktpolitischen Instrumente des SGB III – mit Ausnahme des neu eingeführten Gründungszuschusses – analog von den Trägern der Grundsicherung eingesetzt werden. Hinzu kommen das Einstiegsgeld, die Arbeitsgelegenheiten sowie weitere Leistungen, soweit sie für die Eingliederung in das Erwerbsleben erforderlich sind (z. B. Kinderbetreuung).

Im Unterschied zum SGB III-Bereich, in dem vor allem markt-nahe Maßnahmen zum Einsatz kommen, verfolgt das SGB II ein Doppelziel: Zum einen das Erzielen von Integrationsfortschritten und zum anderen die Integration in den Arbeits- bzw. Ausbildungsmarkt. Dies bedeutet, dass die Erwerbsfähigkeit des Hilfebedürftigen erhalten, verbessert oder wiederhergestellt werden soll. Aufgabe aller Akteure am Arbeits-

¹³⁾ Wegen teilweise unvollständiger bzw. nicht valider Datenlieferungen erfolgt die Darstellung des Einsatzes arbeitsmarktpolitischer Instrumente ohne Berücksichtigung der zugelassenen kommunalen Träger. Bei den Vorjahresvergleichen muss beachtet werden, dass die aktuellen Monatszahlen vorläufig sind und aufgrund fehlender Erfahrungswerte nicht hochgerechnet werden können. Das bedeutet, dass die Zahlen am aktuellen Rand tendenziell unterzeichnet und die Vorjahresabstände entsprechend verzerrt sind.



markt ist es, tragfähige Konzepte zu entwickeln, die es den Arbeitslosengeld II-Empfängern ermöglichen, entsprechende Fortschritte hin zur beruflichen (Wieder-)Eingliederung zu erzielen. Ein Schwerpunkt bilden hierbei Beschäftigung schaffende Maßnahmen, zu denen auch die Arbeitsgelegenheiten gehören. Darüber hinaus werden für Personen, die mit einer Qualifizierung oder einer beschäftigungsbegleitenden Leistung in den Arbeitsmarkt integriert werden können, entsprechende Fördermaßnahmen angeboten.

Förderung der Integration in den ersten Arbeitsmarkt

An Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung haben im August 41.700 Personen aus dem Rechtskreis SGB II teilgenommen, dies waren 21.900 Personen mehr als im Vorjahresmonat (Teilnehmer West: 27.700, Teilnehmer Ost: 14.100). 4.900 haben im August, seit Jahresbeginn 53.900 eine solche Maßnahme begonnen (West: 3.200 bzw. 35.200, Ost: 1.700 bzw. 18.700). In einer Trainingsmaßnahme bzw. einer Maßnahme zur Eignungsfeststellung waren im August 21.200 Personen, 14.800 in Westdeutschland und 6.400 in Ostdeutschland. Insgesamt waren dies 13.600 Teilnehmer weniger als im August 2005. 20.900 haben eine solche Maßnahme im August begonnen, seit Jahresbeginn 260.300 Personen (West: 13.500 bzw. 166.900, Ost: 7.400 bzw. 93.400).

Die Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen mit Eingliederungszuschüssen und Einstellungszuschüssen bei Neugründung wurde im August in 40.400 bzw. 2.900 Fällen gefördert, im Westen in 23.900 bzw. 1.700 und im Osten in 16.400 bzw. 1.200 Fällen. Im Vergleich zum Vorjahresmonat war dies ein Anstieg von 16.100 bzw. 300 Arbeitnehmern. Für 3.000 bzw. 100 Arbeitnehmer sind diese Zuschüsse im August erstmals bewilligt worden (West: 1.900 bzw. 100, Ost: 1.000 bzw. 40), seit Jahresbeginn für 58.300 bzw. 3.400 Arbeitnehmer (West: 36.800 bzw. 2.200, Ost: 21.500 bzw. 1.300).

Das Einstiegsgeld, das ausschließlich im SGB II-Bereich zum Einsatz kommt und als Zuschuss zum Arbeitslosengeld II gezahlt wird, kann sowohl für die Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung als auch einer selbständigen Tätigkeit erbracht werden. Im August wurde es an 22.700 Personen ausbezahlt (West: 11.800, Ost: 10.900), davon in rund 17.400 Fällen (West: 10.200, Ost: 7.200) zur Unterstützung einer Existenzgründung. Im August des Vorjahres wurde das Einstiegsgeld an 8.300 Personen gezahlt. Im August wurden 1.800, seit Jahresbeginn 27.500 Personen in die Förderung durch das Einstiegsgeld aufgenommen, 1.000 bzw. 14.400 in Westdeutschland und 800 bzw. 13.100 in Ostdeutschland.

Zur Unterstützung der Vermittlung von Arbeitslosen waren im August 55.000 Bewerber in Beauftragungen Dritter mit der Vermittlung, davon 39.100 in Westdeutschland und 15.800 in Ostdeutschland. Insgesamt befanden sich verglichen mit dem Vorjahr 47.600 Personen weniger in entsprechenden Maßnahmen. 2.900 Bewerber wurden im Laufe des Monats August und seit Jahresbeginn 83.200 Bewerber Beauftragten zugewiesen, 1.900 bzw. 52.700 in Westdeutschland und 1.000 bzw. 30.500 in Ostdeutschland. Dar-

über hinaus befanden sich 3.700 Teilnehmer – 5.000 weniger als im Jahr zuvor – in Beauftragungen mit Eingliederungsmaßnahmen, 3.000 Teilnehmer im Westen und 700 Teilnehmer in Ostdeutschland. Im August gab es 300 (West: 300, Ost: 20), seit Jahresbeginn 5.600 Neueintritte (davon 4.500 in Westdeutschland).

Marktersatz durch Beschäftigung schaffende Maßnahmen

Marktersatzmaßnahmen, die seit Jahresbeginn überwiegend für Langzeitarbeitslose im SGB II-Bereich eingesetzt werden, dienen dazu, Arbeitslosen zur Erhaltung oder Wiedererlangung der Beschäftigungsfähigkeit zumindest vorübergehend eine Beschäftigung zu ermöglichen. Die Arbeitsgelegenheiten nach dem SGB II können darüber hinaus auch eingesetzt werden, um die Arbeitsfähigkeit und -bereitschaft der Arbeitslosen abzuklären.

Im August waren im Rechtskreis SGB II 33.300 Personen (4.900 mehr als im Vorjahr) in einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme (ABM) –27.700 Personen in Ost- und 5.600 in Westdeutschland. 2.500 haben im August und seit Jahresbeginn 35.700 eine Arbeitsbeschaffungsmaßnahme begonnen, 2.100 bzw. 29.500 davon in Ostdeutschland.

Im Rechtskreis SGB II stellen Arbeitsgelegenheiten das quantitativ weitaus bedeutsamere Instrument unter den Beschäftigung schaffenden Maßnahmen dar. Arbeitsgelegenheiten gibt es in zwei unterschiedlichen Formen: der so genannten „Mehraufwandsvariante“ und der „Entgeltvariante“. Arbeitsgelegenheiten der Mehraufwandsvariante sind gemeinnützige Beschäftigungen, bei denen erwerbsfähige Hilfebedürftige neben der Fortzahlung des Arbeitslosengeldes II unter Einschluss von Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung eine Mehraufwandsentschädigung in Höhe von 1–2 Euro je geleisteter Arbeitsstunde erhalten. Arbeitsgelegenheiten sollen die Beschäftigungsfähigkeit sichern und durch eine sinnvolle Tätigkeit zur sozialen Integration in die Gesellschaft beitragen. Außerdem können sie auch Brücken in reguläre Beschäftigung sein. Sie müssen im öffentlichen Interesse („gemeinnützig“) und zusätzlich sein, das heißt, sie dürfen keine bestehenden Arbeitsplätze verdrängen oder die Entstehung neuer Arbeitsplätze verhindern. Bei den Arbeitsgelegenheiten der Entgeltvariante handelt es sich um vom Träger geschaffene, vermittelte oder akquirierte sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen bei Unternehmen oder sonstigen Arbeitgebern, bei denen der Hilfebedürftige das übliche Arbeitsentgelt an Stelle des Arbeitslosengeldes II erhält.

Im August befanden sich 279.500 Personen in Arbeitsgelegenheiten nach § 16 Absatz 3 SGB II, davon 95 Prozent in Arbeitsgelegenheiten der Mehraufwandsvariante und 5 Prozent in der Entgeltvariante. In Westdeutschland waren 139.900, in Ostdeutschland 139.600 Personen in einer Arbeitsgelegenheit beschäftigt. Binnen Jahresfrist ist die Zahl der Geförderten um 10.500 gestiegen. 32.600 Personen haben im August und 460.300 seit Jahresbeginn eine Arbeitsgelegenheit angetreten, 19.000 bzw. 258.900 in West- und 13.600 bzw. 201.400 in Ostdeutschland.

Wichtige Hinweise zur Interpretation der Arbeitsmarktdaten

Mit der Einführung des Sozialgesetzbuches II (SGB II) änderten sich die Grundlagen der Arbeitsmarktstatistik in Deutschland. Bis Ende 2004 basierten die Statistiken allein auf den Geschäftsdaten der Agenturen für Arbeit. Nach der Zusammenlegung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe sind die Agenturen nur noch für einen Teil der Arbeitslosen zuständig. Als Träger der neuen Grundsicherung für Arbeitsuchende nach dem SGB II traten mit den Arbeitsgemeinschaften von Arbeitsagenturen und Kommunen und den zugelassenen kommunalen Trägern (optierende Kommunen) weitere Akteure auf den Arbeitsmarkt. Zur Sicherung der Vergleichbarkeit und Qualität der Statistik wurde die Bundesagentur für Arbeit im SGB II beauftragt, die bisherige Arbeitsmarktstatistik unter Einbeziehung der Grundsicherung für Arbeitsuchende weiter zu führen. Dabei wurde die Definition der Arbeitslosigkeit aus dem SGB III beibehalten. Mit den zugelassenen kommunalen Trägern wurden Datenlieferungen und Datenstandards (XSozial-BA-SGB II) vereinbart, um deren Daten in die Datenstruktur der BA Statistik einbinden zu können.

Die Daten zur Arbeitslosigkeit speisen sich ab Januar 2005 aus dem IT-Fachverfahren der Bundesagentur für Arbeit, aus Datenlieferungen zugelassener kommunaler Träger und – sofern keine verwertbaren bzw. plausiblen Daten geliefert wurden – aus ergänzenden Schätzungen der Bundesagentur für Arbeit. Die vollständige Arbeitslosenzahl kann bis auf Kreis- und Agenturebene auch nach Alter, Geschlecht und Nationalität ausgewiesen werden. Weitere Differenzierungen sind zurzeit noch nicht möglich, auch können vorerst keine vollständigen Zu- und Abgänge in und aus Arbeitslosigkeit ausgewiesen werden. Parallel zu der neuen Gesamtarbeitslosenzahl werden deshalb ergänzend differenzierte Auswertungen zu Bestand und Bewegung der Arbeitslosigkeit vorgenommen, die allein aus dem IT-Verfahren der Bundesagentur für Arbeit gewonnen werden. Für weitergehende Analysen u. a. zu soziodemografischen und berufsfachlichen Veränderungen sowie zum Zusammenhang von Bestand und Bewegung sind diese Daten nach wie vor unentbehrlich. In die Auswertung werden nur die 370 Kreise einbezogen, für die vollständige Bestands- und Bewegungsdaten vorliegen. Die Arbeitslosigkeit wird also nicht mehr vollständig abgebildet, weil die Arbeitslosen in den 69 Kreisen mit zugelassenen kommunalen Trägern in dieser Auswertung – unabhängig ob im Rechtskreis SGB II oder III – nicht enthalten sind. Der Vorteil dieses Verfahrens ist, dass unverzerrte Angaben zu Strukturen und Veränderungen möglich sind, die dann auf die Gesamtregion, also auf Deutschland, West- und Ostdeutschland und die Länder übertragen werden können. So zeigt eine Analyse für 2004, dass Struktur und Veränderung von Arbeitslosenbestand und –bewegung in den 370 Kreisen ohne zugelassene kommunale Träger sehr nahe an den Werten für ganz Deutschland liegen. Die Repräsentativität bei Bundesländern mit vielen zugelassenen kommunalen Trägern ist allerdings eingeschränkt. Darüber hinaus können die Anteilswerte z. B. von Schwerbehinderten oder von Langzeitarbeitslosen genutzt werden, um die vollständige Arbeitslosenzahl für diese Personengruppe zu schätzen. Außerdem können in der so abgegrenzten Region alle Möglichkeiten der Stock-Flow-Analyse ausgeschöpft werden, da Bestand und Bewegungen konsistent sind. Die Ergebnisse können dann wieder auf den Bund übertragen werden.

Schätzmodelle

Viele Kommunen haben in den vergangenen Monaten Daten zur Arbeitslosigkeit an die Bundesagentur für Arbeit geliefert, häufig sogar kontinuierlich über einen längeren Zeitraum. Dennoch liegen manche Bestandsdaten nicht im plausiblen Bereich. Zum Teil sind auch noch vollständige Datenausfälle zu verzeichnen. Um diese Informationslücken zu füllen, wurden bislang Schätzwerte auf Basis eines linearen Regressionsmodells bestimmt. Dieses Schätzmodell wird weiterhin für jene Kreise Anwendung finden, für die aus den letzten drei Monaten keine plausiblen Meldungen vorlagen. Oftmals beschränken sich Datenausfälle allerdings auf einen Zeitraum von ein oder zwei Monaten und es liegen aus den Vormonaten bereits Informationen über das Niveau und über die Struktur der Arbeitslosigkeit in diesen Kreisen vor. Die bloße Übertragung dieser Vormonatswerte auf einen aktuellen Monat bietet keine gute Grundlage um die Entwicklungen am aktuellen zeitlichen Rand zu beschreiben. Um die Niveau-Information der Vormonate zu nutzen, aber gleichzeitig die jeweiligen Entwicklungen aufzuzeigen, müssen zusätzliche Informationen genutzt werden. Dafür wurde ein Fortschreibungsmodell entwickelt, beim dem neben den letzten validen gemeldeten Werten auch die durchschnittliche Entwicklung von Kreisen mit ähnlicher Arbeitsmarktstruktur genutzt wird. Ab dem Berichtsmonat Februar 2006 werden einzelne fehlende Werte in einer Zeitreihe von validen gemeldeten Daten mit Hilfe des Fortschreibungsmodells ersetzt.

Das Schätzmodell auf Basis einer linearen Regression stützt sich auf Informationen aus 218 nicht optierenden Kommunen mit vollständiger Erfassung in dem IT-Vermittlungssystem (coArb) und in dem Leistungsverfahren für Arbeitslosengeld II (A2LL). In dem Modell wird die Anzahl der Arbeitslosen im Rechtskreis SGB II des jeweils aktuellen Berichtsmonats durch zwei Komponenten erklärt:

- (1) die Anzahl der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen, die ohne Einführung von SGB II Sozialhilfe empfangen würden
- (2) die Anzahl der Arbeitslosen, die ohne Einführung von SGB II Arbeitslosenhilfe bekommen würden

Beide Größen liegen in dieser Form nicht vor. Sie müssen näherungsweise bestimmt werden. Größe (1) ergibt sich näherungsweise aus der Differenz zwischen Anzahl der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen des aktuellen Monats und der Anzahl der Arbeitslosenhilfe-Bezieher aus dem Dezember 2004, Größe (2) aus der Differenz zwischen der Anzahl der Arbeitslosen ohne SGB-II-Einführung und der Anzahl der SGB-III-Arbeitslosen des aktuellen Berichtsmonats. Zur Ermittlung der Anzahl der Arbeitslosen ohne SGB-II-Einführung wird der Arbeitslosenbestand vom November 2004 fortgeschrieben. Die beiden Variablen haben sich als äußerst erklärungskräftig erwiesen. Insgesamt besitzt das Modell ein Varianzaufklärungspotential von ca. 98 Prozent.

Das Fortschreibungsmodell basiert auf der Annahme, dass sich die Arbeitslosigkeit in Kreisen mit vergleichbarer Arbeitsmarktstruktur in ähnlicher Weise entwickelt. Fehlen nun für bestimmte Kreise aktuelle Arbeitslosenzahlen, lässt sich die Entwicklung im Vergleich zum Vormonat anhand der Entwicklung in vergleichbaren Kreisen abschätzen. Voraussetzung für dieses Vorgehen ist ein Klassifizierungsmodell, das alle Kreise entsprechend ihrer Strukturen am Arbeitsmarkt klar definierten Typen

zuordnen kann. Eine solche Typ-Zuordnung aller Landkreise und kreisfreien Städte hat das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) im Rahmen einer umfangreichen Studie vorgenommen (Blien, U. et al., Regionale Typisierung im SGB II-Bereich – Fachliche Dokumentation, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)). Als Klassifikationskriterien für die Typisierung wurden die Merkmale Unterbeschäftigungsquote, Umgebungsvariable, Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung, Neu begonnene sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse, Bruttoinlandsprodukt pro Kopf, Saisonspanne, Bevölkerungsdichte und Sozialhilfequote herangezogen. Die Typisierung erfolgte mit Hilfe eines clusteranalytischen Verfahrens. Im Ergebnis konnten 18 Gruppen identifiziert werden, innerhalb derer die Arbeitsmarktsituation vergleichbar ist. Alle 439 Landkreise und kreisfreien Städte lassen sich einer dieser Gruppen zuordnen. Im Fall von Datenausfällen in einzelnen Berichtsmonaten bei einem zugelassenen kommunalen Träger wird nun die durchschnittliche Entwicklung der Arbeitslosigkeit in der Vergleichsgruppe unterstellt. Ausgangspunkt für die Fortschreibung ist stets die letzte plausible Datenlieferung des zugelassenen kommunalen Trägers, sofern diese nicht länger als drei Monate zurückliegt. Die Daten aus Kreisen zugelassener kommunaler Träger werden bei der Berechnung der durchschnittlichen Veränderung nicht einbezogen, da es hier zum Teil noch zu Schwankungen kommt, die allein auf das Erfassungsverhalten der Kommune zurückzuführen sind und nicht zwangsläufig als Zu- oder Abnahme der Arbeitslosigkeit im jeweiligen Kreis interpretiert werden können.

Definition der Arbeitslosigkeit

Die Definition der Arbeitslosigkeit hat sich durch die Einführung des SGB II nicht geändert. Das SGB II selbst enthält keine Definition der Arbeitslosigkeit, da diese keine Voraussetzung für den Erhalt von Leistungen nach dem SGB II ist. Für Leistungsbezieher nach dem SGB II findet die Definition der Arbeitslosigkeit nach dem SGB III Anwendung. Danach ist arbeitslos, wer keine Beschäftigung hat (weniger als 15 Wochenstunden), Arbeit sucht, dem Arbeitsmarkt zur Verfügung steht und bei einer Agentur für Arbeit oder einem Träger der Grundsicherung arbeitslos gemeldet ist. Nach dieser Definition sind nicht alle erwerbsfähigen Hilfebedürftigen als arbeitslos zu zählen. Wichtige Beispiele sind:

- a. Beschäftigte Personen, die mindestens 15 Stunden in der Woche arbeiten, aber wegen zu geringem Einkommen bedürftig nach dem SGB II sind und deshalb Arbeitslosengeld II erhalten, werden nicht als arbeitslos gezählt.
- b. Erwerbsfähige Hilfebedürftige Personen, die keine Arbeit aufnehmen können, weil sie kleine Kinder erziehen oder Angehörige pflegen, erhalten Arbeitslosengeld II; sie werden nicht als arbeitslos gezählt, weil sie für die Arbeitsaufnahme nicht verfügbar sein müssen.

Übergang zu dem neuen operativen Verfahren VerBIS

Die bisherigen operativen Verfahren coArb (= computerunterstützte Arbeitsvermittlung) und COMPAS (= computerunterstützte Ausbildungsstellenvermittlung) werden sukzessive durch VerBIS ersetzt. VerBIS ist das künftige operative Vermittlungs-, Beratungs- und Informations-System der BA. Die dort enthaltenen Daten bilden auch die Grundlage für die Statistik über den Arbeits- und Ausbildungsstellenmarkt. Ab Juni 2006 arbeiten alle Agenturen mit dem neuen System. Die Integration der Daten aus VerBIS in die Statistik des Arbeits- und Ausbildungsstellenmarktes schreitet gut voran, allerdings liegen nicht alle Daten in der bisher bekannten Form vor und können deshalb zum Teil nicht oder nur eingeschränkt mit dem Vorjahr verglichen werden. Einzelne Auswertungen weisen Verzerrungen auf, die bei der Interpretation zu beachten sind.

Arbeitslosenstatistik: Auswertungen zur Arbeitslosigkeit nach Qualifikationen sind zurzeit nicht sinnvoll, zum Teil auch Auswertungen nach Berufen. Auswertungen zu den Strukturen der Zu- und Abgänge in und aus Arbeitslosigkeit sind mit dem Vorjahr nur eingeschränkt vergleichbar. Grund dafür ist, dass in VerBIS die Zuordnung zu einzelnen Abgangs- und Zugangsgründen zurzeit weniger gelingt als in CoArb und deshalb die Kategorien „keine Angabe“ (Zugänge) oder „sonstige Gründe“ (Abgänge) stärker besetzt sind als im Altsystem.

Ausbildungsstellenmarktstatistik: Mit der Umstellung des Vermittlungssystems von COMPAS zu VerBIS haben sich die Bearbeitungsvorgänge in der Ausbildungsvermittlung geändert. Bewerber werden nun länger als „nicht vermittelt“ geführt, sofern sie tatsächlich noch einen Vermittlungswunsch haben und bisher nicht vermittelt wurden. Deshalb ist die Anzahl der nicht vermittelten Bewerber tendenziell höher als unter der Bearbeitungslogik von COMPAS und nicht sinnvoll mit der des Vorjahres vergleichbar. Um Fehlinterpretation zu verhindern wird deshalb die Zahl der nicht vermittelten Bewerber in den Monaten Juni bis August nicht veröffentlicht. Für den Jahresabschluss Ende September 2006 wird die Vergleichbarkeit mit dem Vorjahr wieder gegeben sein.

Zur Entlastung der Arbeitslosigkeit durch arbeitsmarktpolitische Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit

Oberstes Ziel aktiver Arbeitsmarktpolitik ist die dauerhafte Integration von Arbeitslosen in reguläre Beschäftigung, also in eine Tätigkeit am ersten Arbeitsmarkt. Diese Eingliederungswirkungen und ihre Auswirkung auf den Arbeitslosenbestand sind eher mittelfristig und aktuell kaum quantifizierbar. Abgesehen davon reduzieren zahlreiche arbeitsmarktpolitische Maßnahmen den gesamtwirtschaftlichen Bestand an Arbeitslosen vorübergehend auch unmittelbar, und zwar vor allem dadurch, dass zuvor arbeitslose Personen für die Dauer ihrer Teilnahme nicht mehr als Arbeitslose gezählt werden. Nur in diesem Sinn ist hier von „Entlastungswirkung“ die Rede.

Die Entlastungswirkung ist aus analytischen Gründen von Bedeutung, nämlich besonders dann, wenn ihre Veränderung einen Beitrag zur Erklärung von (gegenläufigen) Veränderungen der Arbeitslosigkeit leistet. Darüber hinaus führt die Berücksichtigung des Entlastungsvolumens zu einer besseren Erfassung des Umfangs der Unterbeschäftigung. Berechnungen der Entlastung werden von Forschungsinstituten und vom Sachverständigenrat durchgeführt. Die Zuordnung einzelner arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen ist z. T. unterschiedlich.

Folgende arbeitsmarktpolitische Instrumente werden in die hier verwendete Entlastungsrechnung einbezogen:

- Kurzarbeit: Zahl der Kurzarbeiter mal durchschnittlichem Arbeitszeitausfall,
- Maßnahmen des zweiten Arbeitsmarktes: ABM, traditionelle SAM und BSI,
- Qualifizierung: berufliche Weiterbildung, Trainings- und Eignungsfeststellungsmaßnahmen, berufliche Wiedereingliederung Behinderter sowie Deutsch-Sprachkurse für Spätaussiedler, Asylberechtigte und Kontingentflüchtlinge,
- Vorruhestandsähnliche Regelungen: Inanspruchnahme des § 428 SGB III und Personen in geförderter Altersteilzeit,
- Teilnehmer an Personal-Service-Agenturen,
- Förderung der Selbständigkeit: Existenzgründungszuschuss (Ich-AG) und Überbrückungsgeld,
- Arbeit für Langzeitarbeitslose, Jump Plus und Arbeitsgelegenheiten.

Folgende Instrumente werden in der Entlastungsrechnung nicht berücksichtigt, was nichts gegen ihre Wirksamkeit hinsichtlich der Eingliederung von Arbeitslosen in reguläre Beschäftigung sagt:

- Maßnahmen der beruflichen Erstqualifizierung spielen sich größtenteils im Vorfeld des Arbeitsmarktes ab; sie betreffen überwiegend Personen, die vorher nicht arbeitslos gemeldet waren. Dies gilt insbesondere für berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen, die Berufsausbildung Benachteiligter, die berufliche Ersteingliederung Behinderter, BAB wegen einer beruflichen Ausbildung sowie für große Teile des Sofortprogramms zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit. Ob sich diese Jugendlichen ohne eine derartige Maßnahme (kurzfristig) arbeitslos gemeldet hätten, muss offen bleiben.
- Daneben gibt es finanzielle Hilfen zur direkten Eingliederung Arbeitsloser in reguläre abhängige Beschäftigung. Insbesondere bei Eingliederungszuschüssen und Beschäftigungshilfen für Langzeitarbeitslose (2003 ausgelaufen) werden großenteils Schwervermittelbare gefördert, die andernfalls kaum eine Chance hätten. Die finanzielle Förderung ist also häufig Ausgleich für eine (vermutete) Minderleistung. Deshalb dürfte auf diese Weise keine zusätzliche Beschäftigung entstehen, d. h. ohne diese Hilfen wären vermutlich Arbeitnehmer ohne Vermittlungshemmnis eingestellt worden (Substitutionseffekt). Vielleicht wäre es in dem einen oder anderen Fall aber auch ohne diese Zuschüsse zur Einstellung förderungsfähiger Arbeitsloser gekommen (Mitnahmeeffekt) oder (leistungsschwache) Beschäftigte wären freigesetzt worden (Drehtüreffekt).
- Schließlich bestehen zahlreiche Maßnahmen zur Förderung regulärer Beschäftigung ausschließlich oder großenteils in einmaligen Hilfen, so dass sich Bestands- und damit Entlastungsgrößen nicht angeben lassen. Dies gilt, abgesehen von den (normalen) Arbeitsvermittlungen, insbesondere für die Unterstützung der Beratung und Vermittlung sowie für Mobilitätshilfen (z. B. Übernahme von Bewerbungs-, Reise- und Umzugskosten), großenteils aber auch für die Freie Förderung gem. § 10 SGB III.

In die „Entlastung durch arbeitsmarktpolitische Maßnahmen“ der Bundesagentur nicht einbezogen sind schließlich Bezieher von vorgezogenem Altersruhegeld (vgl. § 237 SGB VI) oder Erwerbsunfähigkeitsrenten (vgl. § 43 SGB VI), auch wenn diese Frühverrentungen arbeitsmarktbedingt sind; hierzu liegen keine monatsaktuellen Daten vor.

ILO-Erwerbsstatistik und SGB-Arbeitsmarktstatistik

Die ILO-Erwerbsstatistik des Statistischen Bundesamtes setzt die von der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) formulieren, international anerkannten und angewandten Kriterien für die Differenzierung von Personen nach dem Erwerbsstatus um. Bisher wurden international vergleichbare Erwerbslosenquoten aus der Arbeitskräfteerhebung der Europäischen Union (AKE-EU) gewonnen, die einmal jährlich zusammen mit dem Mikrozensus vom Statistischen Bundesamt durchgeführt wird. Für die monatliche Berichterstattung wurden die Ergebnisse der AKE mit Hilfe der Monatszahlen der registrierten Arbeitslosen fortgeschrieben und auch im Rahmen der Arbeitsmarktberichterstattung der Bundesagentur für Arbeit als EU-standardisierte Erwerbslosenquote für Deutschland veröffentlicht. Ab Berichtsmonat Januar 2005 wird dieses Verfahren durch eine monatliche Telefonbefragung abgelöst, die ebenfalls vom Statistischen Bundesamt durchgeführt wird und deren Ergebnisse regelmäßig einen Monat nach der Erhebung vom Statistischen Bundesamt veröffentlicht werden. Da Ergebnisse erst ab Januar 2005 vorliegen, sind Vorjahresvergleiche zunächst nicht möglich. Die Statistik nach dem ILO-Erwerbskonzept und die Arbeitsmarktstatistik nach dem Sozialgesetzbuch (SGB-Arbeitsmarktstatistik) haben eine auf den ersten Blick ähnliche Beschreibung von Erwerbslosigkeit bzw. Arbeitslosigkeit. In beiden Statistiken gelten jene Personen als arbeitslos oder erwerbslos, die ohne Arbeitsplatz sind, dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen und Arbeit suchen. Dass trotzdem die Erwerbslosigkeit des ILO-Erwerbskonzepts deutlich niedriger ausfällt als die Arbeitslosigkeit der SGB-Arbeitsmarktstatistik folgt daraus, dass die Begriffsmerkmale unterschiedlich konkretisiert und mit verschiedenen Methoden erhoben werden. So wird die Arbeitslosenzahl nach dem SGB aus den Geschäftsdaten der Arbeitsagenturen, der Arbeitsgemeinschaften und der zugelassenen kommunalen Träger gewonnen, während die ILO-Erwerbsstatistik auf (telefonischen) Stichprobenbefragungen der Bevölkerung beruht. Aufgrund der Befragung sind in der ILO-Erwerbsstatistik Erwerbslose enthalten, die sich nicht bei den Agenturen für Arbeit arbeitslos gemeldet haben. Konzeptionell folgt die ILO einem extensiven Erwerbskonzept und zählt jeden als erwerbstätig und damit nicht als erwerbslos, der in der Woche wenigstens eine Stunde vergütet tätig war; gleichzeitig reicht schon die Suche nach einer Tätigkeit von wenigstens einer Stunde um als erwerbslos klassifiziert zu werden. Dagegen schließt das SGB auch bei einer Beschäftigung von weniger als 15 Wochenstunden Arbeitslosigkeit nicht aus, fordert aber die Suche nach einer Beschäftigung von mindestens 15 Wochenstunden. Ein weiterer wichtiger Punkt ist, dass im ILO-Erwerbskonzept das aktuelle Suchverhalten erfasst wird, während die SGB-Arbeitsmarktstatistik abbildet, wie viele Personen die Verpflichtung eingegangen sind, aktiv Arbeit zu suchen und den Vermittlungsbemühungen zeit- und ortsnahe zu folgen. Es werden damit auch Personen als arbeitslos ausgewiesen, die eine Arbeit wollen, aber – wenigstens zuletzt – keine konkreten Suchschritte unternommen haben, weil sie keine Erfolgsaussichten sehen. Ausführliche Informationen des Statistischen Bundesamtes zur ILO-Erwerbsstatistik sowie die Presseinformation zu den aktuellen Zahlen sind unter www.destatis.de/arbeitsmarkt zu finden.

Unterschiede von ILO-Erwerbsstatistik und SGB-Arbeitsmarktstatistik im Überblick

	ILO	SGB
Erhebung	<ul style="list-style-type: none"> – Telefonische Bevölkerungserhebung mit sechsmaliger Wiederholungsbefragung – Stichprobe – Monatsdurchschnitt – Plausibilitätsprüfung – zeitnahe Befragung durch Interviewer/in 	<ul style="list-style-type: none"> – Meldung und Angaben bei einer Agentur für Arbeit, einer Arbeitsgemeinschaft oder einer optierenden Kommune – Totalerhebung – Stichtagswert – Angaben werden von einem Vermittler geprüft und beurteilt – Gespräch mit Vermittler kann länger zurückliegen
Aktive Suche, wenn	<ul style="list-style-type: none"> – eine Beschäftigung von mindestens einer Wochenstunde gesucht wird und – der Arbeitsuchende in den letzten vier Wochen spezifische Suchschritte unternommen hat 	<ul style="list-style-type: none"> – eine Beschäftigung von mindestens 15 Wochenstunden gesucht wird und – der Vermittler zu dem Ergebnis kommt, dass der Arbeitsuchende alle Möglichkeiten nutzt oder nutzen will, Beschäftigungslosigkeit zu beenden
Verfügbarkeit, wenn	<ul style="list-style-type: none"> – der Arbeitsuchende in den nächsten zwei Wochen eine neue Tätigkeit aufnehmen kann 	<ul style="list-style-type: none"> – der Arbeitsuchende arbeitsbereit und arbeitsfähig ist, insbesondere Vermittlungsvorschlägen zeit- und ortsnahe Folge leisten kann
Beschäftigungslosigkeit	<ul style="list-style-type: none"> – keine Beschäftigung ausgeübt wird (bzw. weniger als eine Wochenstunde) 	<ul style="list-style-type: none"> – eine Beschäftigung von weniger als 15 Wochenstunden ausgeübt wird

Neue Begriffe aus dem Sozialgesetzbuch II

Erwerbsfähige Hilfebedürftige (eHb) sind Personen im Alter zwischen 15 und unter 65 Jahren, die erwerbsfähig und hilfebedürftig sind sowie ihren gewöhnlichen Aufenthalt in der Bundesrepublik Deutschland haben. Erwerbsfähig ist, wer mindestens drei Stunden täglich unter den üblichen Bedingungen des Arbeitsmarktes arbeiten kann. Hilfebedürftig ist, wer seinen Lebensunterhalt und den Lebensunterhalt der in der Bedarfsgemeinschaft lebenden Personen nicht aus eigenen Mitteln und vor allem nicht durch Aufnahme einer zumutbaren Arbeit sichern kann. Erwerbsfähige Hilfebedürftige umfassen Erwerbstätige, deren Einkommen nicht zur Deckung des Lebensunterhalts ausreicht, Arbeitslose und Personen, die aufgrund berechtigter Einschränkungen (z. B. Kinderbetreuung, Pflege eines Angehörigen, Schulbesuch) derzeit nicht dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen.

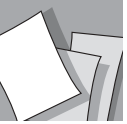
Eine Bedarfsgemeinschaft hat mindestens eine erwerbsfähige hilfebedürftige Person. Sie kann aus einem oder mehreren Mitglied/-ern bestehen und erwerbsfähige sowie nichterwerbsfähige Hilfebedürftige wie z. B. Ehegatten bzw. Lebenspartner und minderjährige Kinder umfassen. Dabei ist zu beachten: Der Begriff der Bedarfsgemeinschaft ist enger gefasst als derjenige der Haushaltsgemeinschaft, zu der alle Personen gehören, die auf Dauer mit einer Bedarfsgemeinschaft in einem Haushalt leben. So zählen z. B. ein volljähriges Kind, Großeltern und Enkelkinder sowie sonstige Verwandte und Schwägernte nicht zur Bedarfsgemeinschaft. Von jedem Mitglied der Bedarfsgemeinschaft wird erwartet, dass es sein Einkommen und Vermögen zur Deckung des Gesamtbedarfs aller Angehörigen der Bedarfsgemeinschaft einsetzt.

Die Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts setzen sich zusammen aus Arbeitslosengeld II und Sozialgeld. Die Höhe der jeweiligen Leistung richtet sich nach dem Gesamtbedarf abzüglich der jeweils anrechenbaren Einkommen und Vermögen. Arbeitslosengeld II erhalten alle erwerbsfähigen Hilfebedürftigen. Es umfasst die Regelleistung, Leistungen für Mehrbedarfe, Einmalleistungen, Beiträge zur gesetzlichen Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie Leistungen für Unterkunft und Heizung. Ehemalige Arbeitslosengeldempfänger erhalten während der ersten 24 Monate nach Erlöschen des Arbeitslosengeldanspruchs einen Zuschlag. Die nicht erwerbsfähigen Mitglieder in der Bedarfsgemeinschaft wie z. B. Eltern, Partner und minderjährige unverheiratete Kinder erhalten Sozialgeld, das sich aus den gleichen Komponenten wie das Arbeitslosengeld II zusammensetzt.

Die Leistungen zur Eingliederung in Arbeit umfassen die meisten Leistungen der Arbeitsförderung aus dem SGB III, wie z. B. berufliche Weiterbildung, Trainingsmaßnahmen, Eingliederungszuschüsse und Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (aber nicht: Überbrückungsgeld und Existenzgründungszuschüsse). Darüber hinaus können insbesondere folgende weitere Leistungen erbracht werden, soweit sie für die Eingliederung in das Erwerbsleben erforderlich sind: Betreuung minderjähriger oder behinderter Kinder oder die häusliche Pflege von Angehörigen, Schuldnerberatung, psychosoziale Betreuung, Suchtberatung, Einstiegsgeld und Leistungen nach dem Altersteilzeitgesetz. Zudem sollen für erwerbsfähige Hilfebedürftige, die keine Arbeit finden können, Arbeitsmöglichkeiten geschaffen werden.

Weitere statistische Hinweise

- Die Bundesagentur für Arbeit hat ihre in den Geschäftsprozessen anfallenden Daten zu Arbeitslosen, Leistungsempfängern, gemeldeten Stellen, arbeitsmarktpolitische Maßnahmen und zum Ausbildungsstellenmarkt ab Januar 2004 Zug um Zug mit einer neuen Informationstechnologie aufbereitet. Aufgrund verbesserter Abfragemöglichkeiten und konzeptioneller Änderungen ist es zu zum Teil deutlichen Datenrevisionen gekommen. Deshalb ergeben sich Abweichungen zu früher veröffentlichten Daten.
- Der Erhebungsstichtag der Statistiken der Bundesagentur für Arbeit wird ab 2005 auf die Monatsmitte gelegt, bisher wurden statistische Erhebungen jeweils am Monatsende durchgeführt. Damit kann in der Regel schon am Ende des Berichtsmonats über den Arbeitsmarkt berichtet werden, zudem passen Monatsmittezahlen besser zu den Monatsdurchschnittswerten der ILO-Erwerbsstatistik. Der Vorjahresvergleich ist wegen unterschiedlicher Stichtage etwas verzerrt. Bei der Interpretation von Zu- und Abgängen ist darüber hinaus zu beachten, dass der Erfassungszeitraum jeweils die Hälften zweier benachbarter Monate umfasst, also z. B. die Arbeitslosmeldungen von Mitte Januar bis Mitte Februar. In den Berichten wird gleichwohl verkürzend von den Zu- und Abgängen des jeweiligen Berichtsmonats gesprochen.
- Die statistische Erfassung der Inanspruchnahme arbeitsmarktpolitischer Leistungen wird erst nach drei Monaten endgültig abgeschlossen. Damit wird die Qualität der Daten deutlich verbessert, weil Nacherfassungen und Datenkorrekturen bis zu drei Monaten nach dem Berichtsmonat noch berücksichtigt werden können. Um trotzdem monatlich aktuell berichten zu können, werden die Ergebnisse des Berichtsmonats hochgerechnet, und zwar nach dem Verhältnis von vorläufigen zu endgültigen Werten in den zurückliegenden Monaten. Die aktuellen Ergebnisse sind deshalb für drei Monate als vorläufig anzusehen. Diese Hochrechnung ist zur Zeit nur für den Einsatz arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen im Rechtskreis SGB III möglich, für den Rechtskreis SGB II fehlen dazu noch Erfahrungswerte. In den Angaben zur Arbeitsmarktpolitik im Rechtskreis SGB II sind keine Daten von zugelassenen kommunalen Trägern enthalten, da verwertbare Meldungen hierzu bisher in nicht ausreichendem Maße vorliegen.
- Die Datenbasis für die Statistik über die Förderung der beruflichen Weiterbildung und Eignungsfeststellungs- und Trainingsmaßnahmen wurde ab Berichtsmonat November 2005 umgestellt. Der endgültige Teilnehmerbestand in beruflicher Weiterbildung erhöht sich durch Nutzung der neuen, vollständigeren Datenquelle um ca. 10 Prozent. Deshalb ist der Vormonatsvergleich von Oktober auf November und Vorjahresvergleiche ab November verzerrt; das gilt auch für die hochgerechneten Werte. Bei Trainingsmaßnahmen sind die Unterschiede bei den endgültigen Werten (nach einer Wartezeit von drei Monaten) marginal, allerdings werden die Teilnehmerdaten im neuen Verfahren verzögerter eingegeben als im Altverfahren. Da das Hochrechnungsverfahren auf Erfahrungswerten der Vergangenheit mit einem anderen Erfassungsverhalten basiert, werden die aktuellen Hochrechnungsergebnisse für Trainingsmaßnahmen deshalb unterzeichnet – Vormonats- und Vorjahresvergleiche sind entsprechend verzerrt.
- Mit dem dritten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (in Kraft seit 1. Januar 2004) wurde im § 16 SGB III klar gestellt, dass Teilnehmer in Maßnahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik prinzipiell nicht als arbeitslos gelten. Dies entsprach grundsätzlich der schon vorher angewandten Praxis; eine Änderung ergab sich allein für Teilnehmer an Eignungsfeststellungs- und Trainingsmaßnahmen, die bis Ende 2003 auch während des Maßnahmebesuchs als Arbeitslose gezählt wurden. Bei Vergleichen der Arbeitslosenzahl mit Daten von 2003 und früher ist das zu beachten.
- Die Beschäftigtenstatistik beruht auf Meldungen der Arbeitgeber zu ihren sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmern. Aufgrund von Abgabefristen und des zeitverzögerten Meldeflusses sind stabile Ergebnisse erst nach einer Wartezeit von sechs Monaten zu erzielen. Um dem Bedürfnis nach zeitnahen Informationen gerecht zu werden, wird der Beschäftigtenstand bereits mit zwei und drei Monaten Wartezeit ermittelt und auf einen vorläufigen „6-Monatswert“ hochgerechnet. Die vorläufigen „2- und 3-Monatswerte“ werden später durch den endgültigen „6-Monatswert“ ersetzt.
- Nach den Regelungen der §§ 428 SGB III und 252 Abs. 8 SGB VI müssen 58-Jährige oder ältere dem Arbeitsmarkt nicht mehr zur Verfügung stehen und werden auch nicht mehr als Arbeitslose gezählt.
- Ein Teil der Arbeitslosmeldungen entfällt auf technische Unterbrechungen der Arbeitslosigkeit, insbesondere Wiederzüge nach Krankheit oder Meldeversäumnis. Außerdem ist die Zahl der sich arbeitslos meldenden Personen kleiner als die Zahl der Arbeitslosmeldungen, weil sich einige von ihnen in der Periode mehrmals arbeitslos melden. Prinzipiell das gleiche gilt für andere im Bericht verwandten Bewegungsgrößen, insbesondere für Abgänge aus Arbeitslosigkeit.
- Die Bezugsgrößen für die Berechnung der Arbeitslosenquoten werden einmal jährlich aktualisiert, und zwar bis auf die Kreisebene. Dies geschieht üblicherweise ab Berichtsmonat April oder Mai, für 2005 ab Berichtsmonat Juni; Rückrechnungen werden nicht vorgenommen. Die Bezugsgrößen sind zweckgebundene Berechnungsgrößen. Dabei wird auf verschiedene Statistiken (u. a. Beschäftigtenstatistik, Personalstandsstatistik und Mikrozensus) zugegriffen, deren Ergebnisse erst nach einer gewissen Zeitverzögerung zur Verfügung stehen. Deshalb beruht die Bezugsbasis z. B. für 2005 überwiegend auf Daten aus dem Jahr 2004. Für eine einheitliche Berechnung der Bezugsgrößen bis auf Kreisebene muss der Aktualitätsverlust in Kauf genommen werden.



Herausgabe:
Bundesagentur für Arbeit
90327 Nürnberg

Auskunft geben:
Michael Hartmann 0911/179-3611
Dr. Roland Deinzer 0911/179-1077

E-Mail: Zentrale.VO4@arbeitsagentur.de

Tabellenanhang

ECKWERTE DES ARBEITSMARKTES

ANBA Nr. 9/2006

Berichtsmonat: August 2006

1

Bundesrepublik Deutschland

Merkmal	2006				Veränderungen gegenüber Vorjahresmonat (Arbeitslosenquote Vorjahreswerte)			
	August	Juli	Juni	Mai	August ²⁾		Juli	Juni
					absolut	in %		
Erwerbstätige – Monatsdurchschnitt –¹⁾	39 081 000	39 064 000	38 904 000	+ 310 000	+ 0,8	+ 0,8	+ 0,7
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte								
– Bestand (geschätzt)	26 306 900	26 277 700	+ 128 634	+ 0,5	...	+ 0,5
Arbeitslose								
– Bestand	4 371 656	4 386 126	4 398 632	4 535 317	– 425 906	– 8,9	– 9,3	– 8,0
dar.: 49,7 % Frauen	2 172 783	2 152 171	2 122 487	2 157 499	– 113 140	– 4,9	– 5,7	– 4,8
50,3 % Männer	2 198 715	2 233 795	2 276 064	2 377 705	– 312 876	– 12,5	– 12,6	– 10,8
13,1 % Jüngere unter 25 Jahren	573 701	543 176	489 727	507 220	– 96 353	– 14,4	– 16,7	– 15,0
3,2 % dar.: Jugendliche unter 20 Jahren	141 609	119 392	96 677	98 862	– 13 148	– 8,5	– 13,4	– 8,7
25,5 % 50 Jahre und älter	1 116 639	1 131 824	1 152 952	1 179 222	– 72 040	– 6,1	– 6,1	– 4,8
12,6 % dar.: 55 Jahre und älter	552 014	558 433	566 416	574 679	– 26 186	– 4,5	– 4,6	– 3,1
14,4 % Ausländer	628 278	633 870	643 428	658 209	– 38 177	– 5,7	– 5,9	– 5,0
Arbeitslosenquoten bezogen auf								
– alle zivilen Erwerbspersonen insgesamt	10,5	10,5	10,5	10,8	11,6	–	11,7	11,5
– abhängige zivile Erwerbspersonen insgesamt	11,7	11,8	11,8	12,2	12,9	–	13,0	12,8
Männer	11,3	11,5	11,7	12,3	12,9	–	13,1	13,1
Frauen	12,1	12,0	11,8	12,0	12,9	–	12,8	12,5
Jüngere unter 25 Jahren	11,9	11,3	10,2	10,5	13,7	–	13,3	11,8
dar.: Jugendliche unter 20 Jahren	9,0	7,6	6,1	6,3	9,5	–	8,4	6,5
Ausländer	22,8	23,0	23,4	23,9	24,9	–	25,2	25,3
Leistungsempfänger (siehe Hinweise)								
– Arbeitslosengeld	s1 336 945	s1 358 867	1 323 710	1 416 096	– 18,4
– Arbeitslosengeld II	s5 160 906	s5 169 038	s5 224 448	s5 246 724
– Sozialgeld	s1 879 542	s1 874 061	s1 899 417	s1 875 759
Gemeldete Stellen⁴⁾								
– Zugang im Monat	228 679	283 769	251 150	264 904	– 34 417	– 13,1	+ 10,6	+ 6,1
dar.: ungefördert ⁵⁾	185 796	210 357	195 274	207 659	– 7 570	– 3,9	+ 6,4	+ 6,2
– Zugang seit Jahresbeginn	2 027 594	1 798 915	1 515 146	1 263 996	+ 145 667	+ 7,7	+ 11,1	+ 11,2
dar.: ungefördert ⁵⁾	1 580 174	1 394 378	1 184 021	988 747	+ 127 317	+ 8,8	+ 10,7	+ 11,5
– Bestand ³⁾	618 690	627 343	580 683	565 431	+ 154 224	+ 33,2	+ 40,3	+ 32,2
dar.: ungefördert ⁵⁾	432 528	435 729	414 431	404 849	+ 111 173	+ 34,6	+ 35,6	+ 30,1
sofort zu besetzen	551 300	559 645	511 439	476 060	+ 163 963	+ 42,3	+ 50,3	+ 42,7
Teilnehmer an ausgewählten Maßnahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik⁶⁾								
– Bestand insgesamt (ohne Kug)	1 535 641	+ 176 589	+ 13,0	+ 13,7	+ 17,3
dar.: Qualifizierung	216 516	– 5 329	– 2,4	– 11,3	– 4,6
Berufsberatung und Förderung der Berufsausbildung	349 250	– 10 515	– 2,9	– 3,1	– 3,0
Beschäftigungsbegleitende Leistungen	408 561	– 16 353	– 3,8	– 6,5	– 8,9
Beschäftigung schaffende Maßnahmen	346 808	+ 113 303	+ 48,5	+ 72,8	+ 117,2
Kurzarbeiter	53 932	61 528	72 048	– 54 632	– 50,3	– 50,3	– 55,0

Saisonbereinigte Entwicklung Veränderung gegenüber Vormonat	Aug. 06	Juli 06	Juni 06	Mai 06	April 06	März 06	Feb. 06	Jan. 06
Erwerbstätige ¹⁾	+ 53 000	+ 67 000	+ 63 000	– 36 000	+ 9 000	+ 15 000	– 48 000
Arbeitslose	+ 5 000	– 92 000	– 52 000	– 86 000	– 29 000	+ 4 000	– 13 000	+ 50 000
gemeldete Stellen (einschl. geförderte Stellen)	– 3 000	+ 46 000	+ 26 000	+ 22 000	+ 16 000	–	– 10 000	– 13 000
ungeförderte Stellen ⁵⁾	+ 10 000	+ 24 000	+ 20 000	+ 26 000	+ 13 000	+ 6 000	+ 7 000	– 21 000
Arbeitslosenquote bezogen auf alle zivilen EP	10,6	10,6	10,8	11,0	11,3	11,3	11,3	11,4
ILO Erwerbslosenquote ¹⁾	7,9	7,9	8,0	7,9	8,2	8,5	8,6

Die Daten zur Arbeitslosigkeit speisen sich aus dem IT-Fachverfahren der BA, aus als plausibel bewerteten Datenlieferungen zugelassener kommunaler Träger und – sofern keine verwertbaren bzw. plausiblen Daten geliefert wurden – aus ergänzenden Schätzungen der BA. Die Daten zu Stellen und arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen wurden ausschließlich aus dem IT-Fachverfahren der BA gewonnen; nicht enthalten sind Daten kommunaler Träger soweit sie andere IT-Fachverfahren genutzt haben. Die Daten zu Leistungen nach dem SGB II beruhen auf Auswertungen aus dem IT-Fachverfahren A2LL, auf Meldungen kommunaler Träger und – wenn diese nicht vorliegen – auf Schätzungen der BA.

¹⁾ Statistisches Bundesamt, Erwerbstätige im Inland.

²⁾ Veränderungen des letztverfügbaren Wertes gegenüber Vorjahresmonat.

³⁾ Den Arbeitsagenturen waren im 4. Quartal 2004 laut Umfrage bei Betrieben 30,3 % des gesamten Stellenangebots gemeldet.

⁴⁾ Im JD 2004 waren 74 % der gem. Stellen vakant. Bereits bei Zugang waren 52 % sofort zu besetzen. Innerh. von 30 Tg. ab Bes.-Termin konnten 49 % erledigt werden.

⁵⁾ ohne PSA, ABM, BSI und Arbeitsgelegenheiten.

⁶⁾ Ausführliche Informationen in der Tabelle „Wichtige arbeitsmarktpolitische Instrumente der Bundesagentur für Arbeit“.

ECKWERTE DES ARBEITSMARKTES

Berichtsmonat: August 2006

2

Westdeutschland

Merkmal	2006				Veränderungen gegenüber Vorjahresmonat (Arbeitslosenquote Vorjahreswerte)			
	August	Juli	Juni	Mai	August ²⁾		Juli in %	Juni in %
					absolut	in %		
Erwerbstätige – Monatsdurchschnitt –¹⁾
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte								
– Bestand (geschätzt)	21.298.900	21.288.600	+ 92.842	+ 0,4	...	+ 0,4
Arbeitslose								
– Bestand	2 941 132	2 960 317	2 965 945	3 045 514	– 296 740	– 9,2	– 8,6	– 7,0
dar.: 49,6 % Frauen	1 458 213	1 449 476	1 429 507	1 449 376	– 74 708	– 4,9	– 4,6	– 3,4
50,4 % Männer	1 482 834	1 510 740	1 536 381	1 596 078	– 222 072	– 13,0	– 12,2	– 10,1
12,8 % Jüngere unter 25 Jahren	377 880	363 635	329 626	338 331	– 69 798	– 15,6	– 15,7	– 14,1
3,2 % dar.: Jugendliche unter 20 Jahren	94 695	82 316	70 179	71 602	– 7 695	– 7,5	– 8,8	– 5,9
24,9 % 50 Jahre und älter	732 915	743 585	757 108	771 866	– 47 349	– 6,1	– 5,5	– 3,6
12,8 % dar.: 55 Jahre und älter	375 503	380 583	386 877	392 246	– 21 933	– 5,5	– 5,1	– 3,1
18,3 % Ausländer	539 519	545 300	555 293	569 011	– 36 368	– 6,3	– 6,3	– 5,0
Arbeitslosenquoten bezogen auf								
– alle zivilen Erwerbspersonen insgesamt	8,8	8,9	8,9	9,2	9,8	–	9,9	9,7
– abhängige zivile Erwerbspersonen insgesamt	9,9	10,0	10,0	10,3	11,0	–	11,0	10,8
Männer	9,6	9,8	9,9	10,3	11,0	–	11,1	11,0
Frauen	10,3	10,2	10,1	10,2	11,0	–	10,9	10,6
Jüngere unter 25 Jahren	9,9	9,6	8,7	8,9	11,6	–	11,2	10,0
dar.: Jugendliche unter 20 Jahren	7,6	6,6	5,6	5,7	7,9	–	7,0	5,8
Ausländer	21,2	21,5	21,9	22,4	23,3	–	23,5	23,7
Leistungsempfänger (siehe Hinweise)								
– Arbeitslosengeld	s969 159	s979 082	946 975	1 003 870	– 16,7
– Arbeitslosengeld II	s3 308 974	s3 319 573	s3 351 303	s3 366 430
– Sozialgeld	s1 345 542	s1 341 943	s1 361 402	s1 344 394
Gemeldete Stellen⁴⁾								
– Zugang im Monat	171 079	215 420	183 246	193 900	– 23 603	– 12,1	+ 16,3	+ 9,0
dar.: ungefördert ⁵⁾	152 347	173 975	160 044	172 778	– 7 183	– 4,5	+ 5,9	+ 7,6
– Zugang seit Jahresbeginn	1 515 594	1 344 515	1 129 095	945 849	+ 110 844	+ 7,9	+ 11,1	+ 10,2
dar.: ungefördert ⁵⁾	1 318 192	1 165 845	991 870	831 826	+ 110 919	+ 9,2	+ 11,3	+ 12,3
– Bestand ³⁾	479 549	485 742	445 437	434 537	+ 120 781	+ 33,7	+ 40,4	+ 29,7
dar.: ungefördert ⁵⁾	362 703	366 901	349 097	344 794	+ 82 725	+ 29,5	+ 31,0	+ 26,0
sofort zu besetzen	433 257	440 704	397 609	371 479	+ 124 560	+ 40,4	+ 48,1	+ 37,4
Teilnehmer an ausgewählten Maßnahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik⁶⁾								
– Bestand insgesamt (ohne Kug)	946 585	+ 114 916	+ 13,8	+ 14,1	+ 17,0
dar.: Qualifizierung	151 960	– 4 383	– 2,8	– 12,1	– 3,5
Berufsberatung und Förderung der Berufsausbildung	228 961	+ 442	+ 0,2	+ 0,1	+ 0,2
Beschäftigungsbegleitende Leistungen	258 937	– 10 853	– 4,0	– 5,8	– 7,5
Beschäftigung schaffende Maßnahmen	164 502	+ 60 795	+ 58,6	+ 92,1	+ 149,3
Kurzarbeiter	42 939	50 111	58 418	– 44 233	– 50,7	– 50,7	– 54,5

Saisonbereinigte Entwicklung Veränderung gegenüber Vormonat	Aug. 06	Juli 06	Juni 06	Mai 06	April 06	März 06	Feb. 06	Jan. 06
Erwerbstätige ¹⁾
Arbeitslose	– 22 000	– 56 000	– 30 000	– 55 000	– 14 000	+ 7 000	– 15 000	+ 29 000
gemeldete Stellen (einschl. geförderte Stellen)	– 2 000	+ 40 000	+ 20 000	+ 22 000	+ 10 000	+ 2 000	– 6 000	– 15 000
ungeförderte Stellen ²⁾	+ 8 000	+ 19 000	+ 15 000	+ 21 000	+ 10 000	+ 4 000	+ 6 000	– 20 000
Arbeitslosenquote bezogen auf alle zivilen EP	9,0	9,0	9,2	9,3	9,6	9,6	9,6	9,6

Die Daten zur Arbeitslosigkeit speisen sich aus dem IT-Fachverfahren der BA, aus als plausibel bewerteten Datenlieferungen zugelassener kommunaler Träger und – sofern keine verwertbaren bzw. plausiblen Daten geliefert wurden – aus ergänzenden Schätzungen der BA. Die Daten zu Stellen und arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen wurden ausschließlich aus dem IT-Fachverfahren der BA gewonnen; nicht enthalten sind Daten kommunaler Träger soweit sie andere IT-Fachverfahren genutzt haben. Die Daten zu Leistungen nach dem SGB II beruhen auf Auswertungen aus dem IT-Fachverfahren A2LL, auf Meldungen kommunaler Träger und – wenn diese nicht vorliegen – auf Schätzungen der BA.

¹⁾ Statistisches Bundesamt, Erwerbstätige im Inland.

²⁾ Veränderungen des letztverfügbaren Wertes gegenüber Vorjahresmonat.

³⁾ Den Arbeitsagenturen waren im 4. Quartal 2004 laut Umfrage bei Betrieben 30,4 % des gesamten Stellenangebots gemeldet.

⁴⁾ Im JD 2004 waren 76 % der gem. Stellen vakant. Bereits bei Zugang waren 56 % sofort zu besetzen. Innerh. von 30 Tg. ab Bes.-Termin konnten 47 % erledigt werden.

⁵⁾ ohne PSA, ABM, BSI und Arbeitsgelegenheiten.

⁶⁾ Ausführliche Informationen in der Tabelle „Wichtige arbeitsmarktpolitische Instrumente der Bundesagentur für Arbeit“.

ECKWERTE DES ARBEITSMARKTES

ANBA Nr. 9/2006

Berichtsmonat: August 2006

3

Ostdeutschland

Merkmal	2006				Veränderungen gegenüber Vorjahresmonat (Arbeitslosenquote Vorjahreswerte)			
	August	Juli	Juni	Mai	August ²⁾		Juli in %	Juni in %
					absolut	in %		
Erwerbstätige – Monatsdurchschnitt –¹⁾
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte								
– Bestand (geschätzt)	5 008 000	4 989 100	+ 35 792	+ 0,7	...	+ 0,7
Arbeitslose								
– Bestand	1 430 524	1 425 809	1 432 687	1 489 803	– 129 166	– 8,3	– 10,7	– 10,0
dar.: 50,0 % Frauen	714 570	702 695	692 980	708 123	– 38 432	– 5,1	– 7,8	– 7,5
50,0 % Männer	715 881	723 055	739 683	781 627	– 90 804	– 11,3	– 13,4	– 12,3
13,7 % Jüngere unter 25 Jahren	195 821	179 541	160 101	168 889	– 26 555	– 11,9	– 18,6	– 17,0
3,3 % dar.: Jugendliche unter 20 Jahren	46 914	37 076	26 498	27 260	– 5 453	– 10,4	– 22,0	– 15,4
26,8 % 50 Jahre und älter	383 724	388 239	395 844	407 356	– 24 691	– 6,0	– 7,3	– 6,8
12,3 % dar.: 55 Jahre und älter	176 511	177 850	179 539	182 433	– 4 253	– 2,4	– 3,6	– 3,1
6,2 % Ausländer	88 759	88 570	88 135	89 198	– 1 809	– 2,0	– 3,7	– 4,9
Arbeitslosenquoten bezogen auf								
– alle zivilen Erwerbspersonen insgesamt	16,7	16,7	16,8	17,4	18,1	–	18,6	18,5
– abhängige zivile Erwerbspersonen insgesamt	18,6	18,6	18,7	19,4	20,0	–	20,4	20,4
Männer	18,3	18,4	18,9	19,9	20,2	–	20,9	21,2
Frauen	19,0	18,7	18,5	18,9	19,7	–	19,9	19,6
Jüngere unter 25 Jahren	19,4	17,8	15,8	16,7	21,1	–	21,0	18,3
dar.: Jugendliche unter 20 Jahren	14,6	11,5	8,2	8,5	15,3	–	13,9	9,2
Ausländer	41,9	41,8	41,6	42,1	44,6	–	45,3	45,7
Leistungsempfänger (siehe Hinweise)								
– Arbeitslosengeld	s367 786	s379 785	376 735	412 226	– 22,4
– Arbeitslosengeld II	s1 851 932	s1 849 465	s1 873 145	s1 880 294
– Sozialgeld	s534 325	s532 118	s538 015	s531 365
Gemeldete Stellen⁴⁾								
– Zugang im Monat	57 600	68 349	67 904	71 004	– 10 814	– 15,8	– 4,2	– 1,0
dar.: ungefordert ⁵⁾	33 449	36 382	35 230	34 881	– 387	– 1,1	+ 8,5	+ 0,2
– Zugang seit Jahresbeginn	512 000	454 400	386 051	318 147	+ 34 823	+ 7,3	+ 11,2	+ 14,4
dar.: ungefordert ⁵⁾	261 982	228 533	192 151	156 921	+ 16 398	+ 6,7	+ 7,9	+ 7,8
– Bestand ³⁾	139 141	141 601	135 246	130 894	+ 33 443	+ 31,6	+ 39,9	+ 41,6
dar.: ungefordert ⁵⁾	69 825	68 828	65 334	60 055	+ 28 448	+ 68,8	+ 67,0	+ 57,8
sodort zu besetzen	118 043	118 941	113 830	104 581	+ 39 403	+ 50,1	+ 58,6	+ 64,6
Teilnehmer an ausgewählten Maßnahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik⁶⁾								
– Bestand insgesamt (ohne Kug)	589 015	+ 61 695	+ 11,7	+ 13,0	+ 17,7
dar.: Qualifizierung	64 548	– 945	– 1,4	– 9,6	– 7,1
Berufsberatung und Förderung der								
Berufsausbildung	120 256	– 10 936	– 8,3	– 8,5	– 8,5
Beschäftigungsbegleitende Leistungen	149 624	– 5 500	– 3,5	– 7,7	– 11,4
Beschäftigung schaffende Maßnahmen	182 306	+ 52 508	+ 40,5	+ 57,9	+ 93,2
Kurzarbeiter	10 993	11 417	13 630	– 10 399	– 48,6	– 48,6	– 57,0

Saisonbereinigte Entwicklung Veränderung gegenüber Vormonat	Aug. 06	Juli 06	Juni 06	Mai 06	April 06	März 06	Feb. 06	Jan. 06
Erwerbstätige ¹⁾
Arbeitslose	+ 27 000	– 36 000	– 22 000	– 31 000	– 15 000	– 3 000	+ 2 000	+ 21 000
gemeldete Stellen (einschl. geförderte Stellen)	– 1 000	+ 6 000	+ 6 000	–	+ 6 000	– 2 000	– 4 000	+ 2 000
ungeforderte Stellen ⁵⁾	+ 2 000	+ 5 000	+ 5 000	+ 5 000	+ 3 000	+ 2 000	+ 1 000	– 1 000
Arbeitslosenquote bezogen auf alle zivilen EP	17,2	16,8	17,3	17,5	17,8	17,9	18,0	18,0

Die Daten zur Arbeitslosigkeit speisen sich aus dem IT-Fachverfahren der BA, aus als plausibel bewerteten Datenlieferungen zugelassener kommunaler Träger und – sofern keine verwertbaren bzw. plausiblen Daten geliefert wurden – aus ergänzenden Schätzungen der BA. Die Daten zu Stellen und arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen wurden ausschließlich aus dem IT-Fachverfahren der BA gewonnen; nicht enthalten sind Daten kommunaler Träger soweit sie andere IT-Fachverfahren genutzt haben. Die Daten zu Leistungen nach dem SGB II beruhen auf Auswertungen aus dem IT-Fachverfahren A2LL, auf Meldungen kommunaler Träger und – wenn diese nicht vorliegen – auf Schätzungen der BA.

¹⁾ Statistisches Bundesamt, Erwerbstätige im Inland.

²⁾ Veränderungen des letztverfügbaren Wertes gegenüber Vorjahresmonat.

³⁾ Den Arbeitsagenturen waren im 4. Quartal 2004 laut Umfrage bei Betrieben 30,1 % des gesamten Stellenangebots gemeldet.

⁴⁾ Im JD 2004 waren 68 % der gem. Stellen vakant. Bereits bei Zugang waren 35 % sofort zu besetzen. Innerh. von 30 Tg. ab Bes.-Termin konnten 57 % erledigt werden.

⁵⁾ ohne PSA, ABM, BSI und Arbeitsgelegenheiten.

⁶⁾ Ausführliche Informationen in der Tabelle „Wichtige arbeitsmarktpolitische Instrumente der Bundesagentur für Arbeit“.

Ergänzende Auswertungen aus dem IT-Vermittlungssystem der BA

August 2006

zu 1

Bundesrepublik Deutschland

Merkmal	2006				Veränderungen gegenüber Vorjahresmonat			
	August	Juli	Juni	Mai	August		Juli	Juni
					absolut	in %	in %	in %
Bestand Arbeitsuchende	5 693 420	5 735 660	5 786 901	5 833 654	- 203 910	- 3,5	- 2,9	- 1,3
Arbeitslose								
Zugang Arbeitslose	558 051	618 646	486 197	493 985	+ 20 536	+ 3,8	- 0,6	+ 8,2
seit Jahresbeginn	4 639 852	4 081 801	3 463 155	2 976 958	- 105 690	- 2,2	- 3,0	- 3,4
dar.: aus Erwerbstätigkeit	2 088 595	1 886 245	1 652 937	1 468 781	+ 18 373	+ 0,9	+ 2,0	+ 4,2
aus Ausbildung/Qualifizierung	791 114	636 228	461 988	376 928	+154 235	+ 24,2	+ 19,9	+ 19,6
Abgang Arbeitslose	572 969	621 426	598 926	705 315	- 7 957	- 1,4	+ 9,2	+ 11,2
seit Jahresbeginn	4 818 351	4 245 382	3 623 956	3 025 030	+375 515	+ 8,5	+ 9,9	+ 10,1
dar.: in Erwerbstätigkeit	2 053 254	1 832 252	1 578 271	1 350 549	+ 59 787	+ 3,0	+ 5,3	+ 6,6
in Ausbildung/Qualifizierung	596 399	518 387	451 054	400 442	+ 3 441	+ 0,6	+ 2,9	+ 6,5
Bestand Arbeitslose	3 764 162	3 778 990	3 781 600	3 894 759	-357 690	- 8,7	- 9,3	- 8,0
dar.: 44,5 % aus Erwerbstätigkeit	1 674 391	1 709 673	1 755 392	1 848 117	-262 444	- 13,6	- 13,8	- 12,0
% ohne Ausbildung	x	x	x	x	x	x	x	x
42,5 % Langzeitarbeitslose	1 598 097	1 622 150	1 638 987	1 648 028	+ 89 027	+ 5,9	+ 6,2	+ 8,0
4,6 % Schwerbehinderte	171 910	172 562	172 097	166 225	+ 4 741	+ 2,8	+ 2,9	+ 3,3

Die Arbeitslosenzahl kann zurzeit vollständig nur für den Bestand in den Merkmalen Alter, Geschlecht und Nationalität (Deutsche/Ausländer) ausgewiesen werden. Weitere Differenzierungen sowie der vollständige Nachweis von Zu- und Abgängen in und aus Arbeitslosigkeit sind noch nicht möglich, da hierzu nur wenig verwertbare Meldungen von zugelassenen kommunalen Träger vorliegen. Deshalb werden ergänzende Auswertungen zur Verfügung gestellt, die allein auf dem IT-Vermittlungssystem beruhen und sich auf Kreise mit vollständigen Daten beschränken; die 69 Kreise mit zugelassenem kommunalen Träger wurden in die Auswertung also nicht einbezogen.

Damit sind unverzerrte Angaben zu Strukturen und Veränderungen möglich.

Ergänzende Auswertungen aus dem IT-Vermittlungssystem der BA

August 2006

zu 2

Westdeutschland

Merkmal	2006				Veränderungen gegenüber Vorjahresmonat			
	August	Juli	Juni	Mai	August		Juli in %	Juni in %
					absolut	in %		
Bestand Arbeitsuchende	3 793 885	3 827 970	3 861 049	3 900 486	- 145 480	- 3,7	- 2,9	- 1,2
Arbeitslose								
Zugang Arbeitslose	383 063	421 969	326 741	328 144	+ 8 905	+ 2,4	- 0,3	+ 6,5
seit Jahresbeginn	3 118 950	2 735 887	2 313 918	1 987 177	- 196 769	- 5,9	- 7,0	- 8,1
dar.: aus Erwerbstätigkeit	1 364 622	1 227 696	1 069 781	949 514	- 27 597	- 2,0	- 0,9	+ 1,0
aus Ausbildung/Qualifizierung	518 187	415 689	299 413	242 432	+100 526	+ 24,1	+ 19,7	+ 17,7
Abgang Arbeitslose	399 654	422 836	392 323	458 532	+ 17 465	+ 4,6	+ 11,4	+ 11,4
seit Jahresbeginn	3 262 285	2 862 631	2 439 795	2 047 472	+273 888	+ 9,2	+ 9,8	+ 9,6
dar.: in Erwerbstätigkeit	1 334 876	1 188 985	1 025 996	882 256	+ 62 052	+ 4,9	+ 6,4	+ 7,4
in Ausbildung/Qualifizierung	415 672	360 663	315 405	280 704	+ 6 902	+ 1,7	+ 2,6	+ 6,6
Bestand Arbeitslose	2 526 570	2 542 867	2 543 504	2 609 171	-253 897	- 9,1	- 8,8	- 7,3
dar.: 44,2 % aus Erwerbstätigkeit	1 115 871	1 139 501	1 166 111	1 222 377	-182 443	- 14,1	- 13,5	- 11,5
% ohne Ausbildung	x	x	x	x	x	x	x	x
42,8 % Langzeitarbeitslose	1 081 600	1 099 470	1 110 811	1 112 350	+132 980	+ 14,0	+ 15,6	+ 18,5
5,0 % Schwerbehinderte	125 731	126 685	126 674	123 078	+ 985	+ 0,8	+ 1,6	+ 2,5

Die Arbeitslosenzahl kann zurzeit vollständig nur für den Bestand in den Merkmalen Alter, Geschlecht und Nationalität (Deutsche/Ausländer) ausgewiesen werden. Weitere Differenzierungen sowie der vollständige Nachweis von Zu- und Abgängen in und aus Arbeitslosigkeit sind noch nicht möglich, da hierzu nur wenig verwertbare Meldungen von zugelassenen kommunalen Träger vorliegen. Deshalb werden ergänzende Auswertungen zur Verfügung gestellt, die allein auf dem IT-Vermittlungssystem beruhen und sich auf Kreise mit vollständigen Daten beschränken; die 69 Kreise mit zugelassenem kommunalen Träger wurden in die Auswertung also nicht einbezogen. Damit sind unverzerrte Angaben zu Strukturen und Veränderungen möglich.

August 2006

zu 3

Ostdeutschland

Merkmal	2006				Veränderungen gegenüber Vorjahresmonat			
	August	Juli	Juni	Mai	August		Juli in %	Juni in %
					absolut	in %		
Bestand Arbeitsuchende	1 899 535	1 907 690	1 925 852	1 933 168	- 58 430	- 3,0	- 3,0	- 1,5
Arbeitslose								
Zugang Arbeitslose	174 988	196 677	159 456	165 841	+ 11 631	+ 7,1	- 1,4	+ 12,0
seit Jahresbeginn	1 520 902	1 345 914	1 149 237	989 781	+ 91 079	+ 6,4	+ 6,3	+ 7,7
dar.: aus Erwerbstätigkeit	723 973	658 549	583 156	519 267	+ 45 970	+ 6,8	+ 8,0	+ 10,6
aus Ausbildung/Qualifizierung	272 927	220 539	162 575	134 496	+ 53 709	+ 24,5	+ 20,2	+ 23,2
Abgang Arbeitslose	173 315	198 590	206 603	246 783	- 25 422	- 12,8	+ 4,7	+ 10,9
seit Jahresbeginn	1 556 066	1 382 751	1 184 161	977 558	+101 627	+ 7,0	+ 10,1	+ 11,1
dar.: in Erwerbstätigkeit	718 378	643 267	552 275	468 293	- 2 265	- 0,3	+ 3,3	+ 5,1
in Ausbildung/Qualifizierung	180 727	157 724	135 649	119 738	- 3 461	- 1,9	+ 3,6	+ 6,3
Bestand Arbeitslose	1 237 592	1 236 123	1 238 096	1 285 588	-103 793	- 7,7	- 10,2	- 9,4
dar.: 45,1 % aus Erwerbstätigkeit	558 520	570 172	589 281	625 740	- 80 001	- 12,5	- 14,4	- 13,1
% ohne Ausbildung	x	x	x	x	x	x	x	x
41,7 % Langzeitarbeitslose	516 497	522 680	528 176	535 678	- 43 953	- 7,8	- 9,3	- 8,9
3,7 % Schwerbehinderte	46 179	45 877	45 423	43 147	+ 3 756	+ 8,9	+ 6,7	+ 5,8

Die Arbeitslosenzahl kann zurzeit vollständig nur für den Bestand in den Merkmalen Alter, Geschlecht und Nationalität (Deutsche/Ausländer) ausgewiesen werden. Weitere Differenzierungen sowie der vollständige Nachweis von Zu- und Abgängen in und aus Arbeitslosigkeit sind noch nicht möglich, da hierzu nur wenig verwertbare Meldungen von zugelassenen kommunalen Träger vorliegen. Deshalb werden ergänzende Auswertungen zur Verfügung gestellt, die allein auf dem IT-Vermittlungssystem beruhen und sich auf Kreise mit vollständigen Daten beschränken; die 69 Kreise mit zugelassenem kommunalen Träger wurden in die Auswertung also nicht einbezogen. Damit sind unverzerrte Angaben zu Strukturen und Veränderungen möglich.

Eckwerte des Arbeitsmarktes nach Rechtskreis und Art der Trägerschaft

Berichtsmonat: August 2006

Bundesrepublik Deutschland

Merkmal	Insgesamt	davon (Spalte1)		davon (Spalte 3) nach Art der Trägerschaft gem. SGB II	
		SGB III	SGB II	§ 6 SGB II (ARGE / getrennte Trägerschaft)	§ 6a SGB II (optierende Kommunen)
Arbeitslose	4 371 656	1 553 740	2 817 916	2 445 651	372 265
dar.: Frauen	2 172 783	861 574	1 311 209	1 126 531	184 678
Männer	2 198 715	692 166	1 506 549	1 319 120	187 429
Jüngere unter 25 Jahren	573 701	251 024	322 677	275 492	47 185
Jugendliche unter 20 Jahren	141 609	53 801	87 808	73 503	14 305
50 Jahre und älter	1 116 639	507 291	609 348	522 988	86 360
55 Jahre und älter	552 014	276 280	275 734	232 897	42 837
Ausländer	628 278	139 720	488 558	445 144	43 414
Arbeitslosenquote¹⁾ bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen	10,5	3,7	6,7		
Leistungsempfänger					
Arbeitslosengeld ²⁾	s 1 336 945	s 1 336 945	.		
Arbeitslosengeld II	s 5 160 906		s 5 160 906	-	-
Sozialgeld	s 1 879 542		s 1 879 542	-	-
Arbeitslose nach Ländern					
Schleswig-Holstein	136 152	44 034	92 118	81 199	10 919
Hamburg	95 178	26 681	68 497	68 497	
Mecklenburg-Vorpommern	160 053	49 967	110 086	102 610	7 476
Niedersachsen	409 144	142 269	266 875	205 384	61 491
Bremen	47 891	10 560	37 331	37 331	
Nordrhein-Westfalen	1 004 631	324 269	680 362	601 810	78 552
Hessen	278 583	101 686	176 897	107 139	69 758
Rheinland-Pfalz	159 440	65 626	93 814	91 293	2 521
Saarland	50 027	16 660	33 367	31 588	1 779
Baden-Württemberg	340 986	153 795	187 191	170 607	16 584
Bayern	419 100	208 256	210 844	204 646	6 198
Berlin	293 149	63 823	229 326	229 326	
Brandenburg	216 964	72 485	144 479	95 737	48 742
Sachsen-Anhalt	227 086	74 561	152 525	130 176	22 349
Thüringen	180 026	73 082	106 944	100 887	6 057
Sachsen	353 246	125 986	227 260	187 421	39 839

Die Daten zur Arbeitslosigkeit speisen sich ab September 2005 aus dem IT-Fachverfahren der BA, aus als plausibel bewerteten Datenlieferungen zugelassener kommunaler Träger – sofern keine plausiblen Daten geliefert wurden – aus ergänzenden Schätzungen der BA.

Die Daten zu Leistungen nach dem SGB II beruhen zum einen auf Auswertungen aus dem IT-Fachverfahren A2LL bzw. Datenaustausch mit dem Verfahren XSozial und zum anderen auf Schätzungen von Daten für kommunale Träger, die dieses Verfahren nicht genutzt haben.

¹⁾ Zerlegung der Arbeitslosenquote in anteilige Quoten für SGB II und SGB III. Dabei werden die Arbeitslosen aus dem Rechtskreis SGB II und SGB III jeweils auf alle zivilen Erwerbspersonen bezogen. Die Summe der beiden anteiligen Einzelquoten ergibt die Gesamtquote. Die anteiligen Quoten ermöglichen den inter-regionalen und intertemporalen Vergleich.

²⁾ Aufteilung nach Rechtskreisen derzeit nicht möglich; nach vorläufigen Schätzungen erhalten bundesweit ca. 6% der Alg-Empfänger zusätzlich Alg II und gehören damit dem Rechtskreis SGB II an.

Eckwerte des Arbeitsmarktes nach Rechtskreis und Art der Trägerschaft



ANBA Nr. 9/2006

Berichtsmonat: August 2006

Westdeutschland

Merkmal	Insgesamt	davon (Spalte1)		davon (Spalte 3) nach Art der Trägerschaft gem. SGB II	
		SGB III	SGB II	§ 6 SGB II (ARGE / getrennte Trägerschaft)	§ 6a SGB II (optierende Kommunen)
Arbeitslose	2 941 132	1 093 836	1 847 296	1 599 494	247 802
dar.: Frauen	1 458 213	593 785	864 428	739 118	125 310
Männer	1 482 834	500 051	982 783	860 376	122 407
Jüngere unter 25 Jahren	377 880	176 913	200 967	169 182	31 785
Jugendliche unter 20 Jahren	94 695	34 953	59 742	48 830	10 912
50 Jahre und älter	732 915	336 771	396 144	341 118	55 026
55 Jahre und älter	375 503	186 611	188 892	159 889	29 003
Ausländer	539 519	127 975	411 544	370 828	40 716
Arbeitslosenquote¹⁾ bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen	8,8	8,3	5,6		
Leistungsempfänger					
Arbeitslosengeld ²⁾	s 969 159	s 969 159			
Arbeitslosengeld II	s 3 308 974	.	s 3 308 974	-	-
Sozialgeld	s 1 345 217	.	s 1 345 217	-	-

Ostdeutschland

Merkmal	Insgesamt	davon (Spalte1)		davon (Spalte 3) nach Art der Trägerschaft gem. SGB III	
		SGB III	SGB II	§ 6 SGB II (ARGE / getrennte Trägerschaft)	§ 6a SGB II (optierende Kommunen)
Arbeitslose	1 430 524	459 904	970 620	846 157	124 463
dar.: Frauen	714 570	267 789	446 781	387 413	59 368
Männer	715 881	192 115	523 766	458 744	65 022
Jüngere unter 25 Jahren	195 821	74 111	121 710	106 310	15 400
Jugendliche unter 20 Jahren	46 914	18 848	28 066	24 673	3 393
50 Jahre und älter	383 724	170 520	213 204	181 870	31 334
55 Jahre und älter	176 511	89 669	86 842	73 008	13 834
Ausländer	88 759	11 745	77 014	74 316	2 698
Arbeitslosenquote¹⁾ bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen	16,7	5,5	11,4		
Leistungsempfänger					
Arbeitslosengeld ²⁾	s 367 786	s 367 786			
Arbeitslosengeld II	s 1 851 932	.	s 1 851 932	-	-
Sozialgeld	s 534 325	.	s 534 325	-	-

Die Daten zur Arbeitslosigkeit speisen sich ab September 2005 aus dem IT-Fachverfahren der BA, aus als plausibel bewerteten Datenlieferungen zugelassener kommunaler Träger – sofern keine plausiblen Daten geliefert wurden – aus ergänzenden Schätzungen der BA.

Die Daten zu Leistungen nach dem SGB II beruhen zum einen auf Auswertungen aus dem IT-Fachverfahren A2LL bzw. Datenaustausch mit dem Verfahren XSozial und zum anderen auf Schätzungen von Daten für kommunale Träger, die dieses Verfahren nicht genutzt haben.

¹⁾ Zerlegung der Arbeitslosenquote in anteilige Quoten für SGB II und SGB III. Dabei werden die Arbeitslosen aus dem Rechtskreis SGB II und SGB III jeweils auf alle zivilen Erwerbspersonen bezogen. Die Summe der beiden anteiligen Einzelquoten ergibt die Gesamtquote. Die anteiligen Quoten ermöglichen den inter-regionalen und intertemporalen Vergleich.

²⁾ Aufteilung nach Rechtskreisen derzeit nicht möglich; nach vorläufigen Schätzungen erhalten bundesweit ca. 6% der Alg-Empfänger zusätzlich Alg II und gehören damit dem Rechtskreis SGB II an.

Wichtige arbeitsmarktpolitische Instrumente – Insgesamt

Berichtsmonat: August 2006

Bundesrepublik Deutschland

Merkmale	Bestand				Zugang/Eintritte/Bewilligungen			
					im Berichtsmonat		seit Jahresbeginn	
	Mai 2006	April 2006	Veränderung (Sp. 1) gegenüber Vorjahresmonat in %	Veränderung (Sp. 2) gegenüber Vorjahresmonat in %	Mai 2006	Veränderung (Sp. 5) gegenüber Vorjahresmonat in %	Mai 2006	Veränderung (Sp. 7) gegenüber Vorjahreszeitraum in %
	1	2	3	4	5	6	7	8
Beratung und Unterstützung der Arbeitssuche	108 520	118 621	+ 29,0	+ 55,2	206 343	+ 11,1	932 499	+ 10,3
- Vermittlungsgutschein	x	x	x	x	3 995	+ 46,9	19 428	+ 49,0
- Beauftragung Dritter mit der Vermittlung (§ 37 SGB III)	103 721	113 462	+ 46,2	+ 76,3	26 000	+ 0,0	118 189	- 17,2
- Beauftragung von Trägern mit Eingliederungsmaßnahmen	4 799	5 159	- 63,6	- 57,2	1 620	- 32,6	4 209	- 66,0
- Unterstützung der Beratung und Vermittlung	x	x	x	x	174 728	+ 13,1	790 673	+ 16,7
Qualifizierung	216 516	205 141	- 2,4	- 11,3	116 065	+ 43,6	451 970	+ 17,4
- Berufliche Weiterbildung	114 091	109 582	+ 1,8	- 3,2	20 044	+ 156,6	71 368	+ 106,1
- berufliche Wiedereingliederung behinderter Menschen	28 670	28 770	- 25,8	- 24,9	1 939	- 3,1	11 650	- 12,9
- Eignungsfeststellungs- und Trainingsmaßnahmen	73 755	66 789	+ 3,7	- 16,3	94 082	+ 32,5	368 952	+ 9,5
Berufsberatung und Förderung der Berufsausbildung (ohne BAB)	349 250	353 853	- 2,9	- 3,1	10 636	+ 17,5	80 633	+ 5,2
Beschäftigungsbegleitende Leistungen	408 561	398 845	- 3,8	- 6,5	74 193	+ 39,0	280 547	+ 4,0
- Förderung abhängiger Beschäftigung	103 269	91 663	+ 8,8	- 4,5	52 910	+ 57,1	180 614	+ 27,7
- Personal-Service-Agenturen	8 249	8 474	- 58,9	- 60,2	1 689	- 49,4	6 808	- 51,1
- Eingliederungszuschüsse	77 122	67 223	+ 31,2	+ 14,9	22 856	+ 95,2	77 148	+ 54,2
- Einstellungszuschüsse bei Neugründungen	6 798	6 348	- 27,0	- 32,8	1 600	+ 3,7	5 861	- 10,4
- Einstellungszuschüsse bei Vertretung	437	450	- 44,9	- 47,3	46	- 37,0	232	- 41,0
- Entgeltssicherung für Ältere	4 999	4 608	+ 16,4	+ 6,5	840	+ 96,3	3 398	+ 78,7
- Arbeitsentgeltzuschüsse bei berufl. Weiterbildung Beschäftigter	957	1 007	- 32,0	- 30,6	38	+ 35,7	135	- 3,6
- Mobilitätshilfen	x	x	x	x	24 156	+ 47,0	82 512	+ 21,0
- Einstiegsgeld – Variante: Beschäftigung	4 707	3 553	x	x	1 685	x 4 520	x	x
- Förderung der Selbständigkeit	305 292	307 182	- 7,5	- 7,1	21 283	+ 8,0	99 933	- 22,2
- Überbrückungsgeld	69 546	68 965	- 24,7	- 26,4	12 369	+ 0,5	61 279	- 18,8
- Existenzgründungszuschüsse	217 448	220 704	- 7,2	- 5,9	5 893	- 1,9	25 302	- 48,8
- Einstiegsgeld – Variante: Selbständigkeit	18 298	17 513	x	x	3 021	x	13 352	x
Beschäftigung schaffende Maßnahmen	346 808	331 306	+ 48,5	+ 72,8	87 267	+ 27,3	339 572	+ 41,5
- Arbeitsgelegenheiten nach § 16 Abs. 3 SGB II	297 587	285 847	x	x	76 830	x	309 029	x
darunter: Variante Mehraufwand	282 873	270 810	x	x	74 067	x	298 070	x
- Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen	42 395	38 387	+ 8,0	- 12,2	10 162	+ 66,8	29 512	+ 30,5
- Beschäftigung schaffende Infrastrukturmaßnahmen	514	460	- 44,1	- 49,5	182	- 9,0	488	- 31,5
- Trad. Strukturanpassungsmaßnahmen (Restabwicklung)	6 312	6 612	- 56,1	- 57,6	93	- 28,5	543	- 46,0
Sonstiges	105 986	96 501	+ 203,7	+ 201,2	39 001	+ 203,1	158 144	+ 193,0
- Freie Förderung nach § 10 SGB III	22 459	20 644	- 2,9	- 10,4	8 350	+ 19,9	32 570	+ 3,3
- Sonstige weitere Leistungen nach § 16 Abs. 2 SGB II	83 527	75 857	x	x	30 651	x	125 574	x
- nachrichtlich: Europäischer Sozialfonds (ESF-BA-Programm)	34 572	34 582	- 34,3	- 32,9	6 086	- 17,5	27 603	- 24,2
Summe (arbeitsmarktpolitische Instrumente) (ohne BAB)	1 535 641	1 504 267	+ 13,0	+ 13,7	533 505	+ 30,0	2 243 365	+ 19,9
Kurzarbeit								
- Kurzarbeiter	72 048	83 259	- 49,2	- 47,6	x	x	x	x
Altersteilzeit (von BA geförderte Fälle)	x	x	x	x
Nichtarbeitslose Leistungsempfänger (§ 428 SGB III)	261 198	264 611	+ 13,6	+ 14,4	x	x	x	x

Anmerkungen:

Endgültige Werte zur Förderung stehen generell erst nach einer Wartezeit von drei Monaten fest.

Während Förderdaten zum SGB III am aktuellen Rand überwiegend hochgerechnet werden können, ist dies für Maßnahmen im SGB II wegen fehlender Erfahrungswerte noch nicht möglich.

Am aktuellen Rand dürften dort erhebliche Untererfassungen vorliegen, Vormonats- und Vorjahresvergleiche sind entsprechend verzerrt.

Deshalb werden nur endgültige Förderdaten aus den beiden Rechtskreisen summiert.

Auf eine Zusammenfassung am aktuellen Rand wird aus methodischen Gründen verzichtet.

Die Daten über den Einsatz arbeitsmarktpolitischer Instrumente werden im Rechtskreis SGB II ohne Förderinformationen für die zugelassenen kommunalen Träger dargestellt.

Die Zahlenwerte 1 oder 2 und korrespondierende Zellen sind aus Datenschutzgründen nicht ausgewiesen und mit * gekennzeichnet.

Wichtige arbeitsmarktpolitische Instrumente – Insgesamt

ANBA Nr. 9/2006

Berichtsmonat: August 2006

Westdeutschland

Merkmale	Bestand				Zugang/Eintritte/Bewilligungen			
					im Berichtsmonat		seit Jahresbeginn	
	Mai 2006	April 2006	Veränderung (Sp. 1) gegenüber Vorjahres- monat in %	Veränderung (Sp. 2) gegenüber Vorjahres- monat in %	Mai 2006	Veränderung (Sp. 5) gegenüber Vorjahres- monat in %	Mai 2006	Veränderung (Sp. 7) gegenüber Vorjahres- zeitraum in %
	1	2	3	4	5	6	7	8
Beratung und Unterstützung der Arbeitssuche	69 282	71 032	+ 40,0	+ 59,3	114 001	+ 20,4	534 022	+ 19,0
- Vermittlungsgutschein	x	x	x	x	1 791	+ 52,4	8 604	+ 59,0
- Beauftragung Dritter mit der Vermittlung (§ 37 SGB III)	65 936	67 717	+ 72,4	+ 96,9	17 522	+ 10,0	82 883	- 10,6
- Beauftragung von Trägern mit Eingliederungsmaßnahmen	3 346	3 315	- 70,2	- 67,5	1 475	- 22,4	3 223	- 68,9
- Unterstützung der Beratung und Vermittlung	x	x	x	x	93 213	+ 23,1	439 312	+ 29,1
Qualifizierung	151 960	142 658	- 2,8	- 12,1	79 560	+ 42,2	313 847	+ 18,0
- Berufliche Weiterbildung	77 585	74 022	+ 3,0	- 2,3	14 149	+ 144,0	50 173	+ 94,8
- berufliche Wiedereingliederung behinderter Menschen	21 983	22 157	- 25,9	- 24,9	1 435	- 5,2	8 816	- 12,8
- Eignungsfeststellungs- und Trainingsmaßnahmen	52 392	46 479	+ 2,0	- 18,4	63 976	+ 31,6	254 858	+ 10,7
Berufsberatung und Förderung der Berufsausbildung (ohne BAB)	228 961	232 144	+ 0,2	+ 0,1	8 324	+ 16,8	61 562	+ 6,7
Beschäftigungsbegleitende Leistungen	258 937	254 605	- 4,0	- 5,8	37 800	+ 33,9	155 092	+ 3,2
- Förderung abhängiger Beschäftigung	58 649	52 675	+ 21,8	+ 10,4	22 843	+ 63,0	82 820	+ 37,7
- Personal-Service-Agenturen	5 584	5 863	- 58,5	- 58,7	1 164	- 49,1	4 793	- 49,8
- Eingliederungszuschüsse	43 925	38 453	+ 68,9	+ 55,4	13 251	+ 104,2	46 198	+ 68,4
- Einstellungszuschüsse bei Neugründungen	3 883	3 659	- 15,7	- 21,3	939	+ 7,1	3 557	- 7,6
- Einstellungszuschüsse bei Vertretung	177	172	- 25,0	- 33,1	19	-	105	- 22,8
- Entgeltsicherung für Ältere	3 402	3 162	+ 11,7	+ 3,5	532	+ 74,4	2 183	+ 59,0
- Arbeitsentgeltzuschüsse bei berufl. Weiterbildung Beschäftigter	451	479	- 36,7	- 35,4	26	+ 8,3	83	+ 10,7
- Mobilitätshilfen	x	x	x	x	6 387	+ 60,3	24 571	+ 39,4
- Einstiegsgeld – Variante: Beschäftigung	1 227	887	x	x	525	x	1 330	x
- Förderung der Selbständigkeit	200 288	201 930	- 9,6	- 9,2	14 957	+ 5,2	72 272	- 19,8
- Überbrückungsgeld	53 841	53 300	- 22,2	- 24,0	9 538	+ 1,3	47 619	- 17,2
- Existenzgründungszuschüsse	135 204	137 716	- 9,9	- 8,7	3 649	- 5,0	16 368	- 45,9
- Einstiegsgeld – Variante: Selbständigkeit	11 243	10 914	x	x	1 770	x	8 285	x
Beschäftigung schaffende Maßnahmen	164 502	161 007	+ 58,6	+ 92,1	38 829	+ 20,0	179 333	+ 45,5
- Arbeitsgelegenheiten nach § 16 Abs. 3 SGB II	155 136	152 159	x	x	37 034	x	173 412	x
darunter: Variante Mehraufwand	150 219	147 549	x	x	35 980	x	168 930	x
- Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen	9 132	8 592	- 23,3	- 34,4	1 789	+ 25,4	5 900	- 9,6
- Beschäftigung schaffende Infrastrukturmaßnahmen	17	18	- 32,0	- 33,3	4	- 20,0	14	- 22,2
- Trad. Strukturanpassungsmaßnahmen (Restabwicklung)	217	238	- 68,6	- 68,3	*	- 80,0	7	- 80,6
Sonstiges	72 943	67 332	+ 206,2	+ 222,1	26 629	+ 178,1	114 171	+ 190,0
- Freie Förderung nach § 10 SGB III	15 221	14 198	+ 2,7	+ 3,0	5 742	+ 1,6	24 117	+ 5,7
- Sonstige weitere Leistungen nach § 16 Abs. 2 SGB II	57 722	53 134	x	x	20 887	x	90 054	x
- nachrichtlich: Europäischer Sozialfonds (ESF-BA-Programm)	16 144	16 078	- 24,5	- 23,0	3 664	+ 0,0	16 562	- 9,9
Summe (arbeitsmarktpolitische Instrumente) (ohne BAB)	946 585	928 778	+ 13,8	+ 14,1	305 143	+ 33,9	1 358 027	+ 25,1
Kurzarbeit								
- Kurzarbeiter	58 418	66 620	- 48,3	- 47,8	x	x	x	x
Altersteilzeit (von BA geförderte Fälle)								
- Nichtarbeitslose Leistungsempfänger (§ 428 SGB III)	179 000	180 307	+ 12,8	+ 13,0	x	x	x	x

Anmerkungen:

Endgültige Werte zur Förderung stehen generell erst nach einer Wartezeit von drei Monaten fest.

Während Förderdaten zum SGB III am aktuellen Rand überwiegend hochgerechnet werden können, ist dies für Maßnahmen im SGB II wegen fehlender Erfahrungswerte noch nicht möglich.

Am aktuellen Rand dürften dort erhebliche Untererfassungen vorliegen, Vormonats- und Vorjahresvergleiche sind entsprechend verzerrt.

Deshalb werden nur endgültige Förderdaten aus den beiden Rechtskreisen summiert.

Auf eine Zusammenfassung am aktuellen Rand wird aus methodischen Gründen verzichtet.

Die Daten über den Einsatz arbeitsmarktpolitischer Instrumente werden im Rechtskreis SGB II ohne Förderinformationen für die zugelassenen kommunalen Träger dargestellt.

Die Zahlenwerte 1 oder 2 und korrespondierende Zellen sind aus Datenschutzgründen nicht ausgewiesen und mit * gekennzeichnet.

Wichtige arbeitsmarktpolitische Instrumente – Insgesamt

Berichtsmonat: August 2006

Ostdeutschland

Merkmale	Bestand				Zugang/Eintritte/Bewilligungen			
	Mai 2006	April 2006	Veränderung (Sp. 1) gegenüber Vorjahres- monat in %	Veränderung (Sp. 2) gegenüber Vorjahres- monat in %	im Berichtsmonat		seit Jahresbeginn	
					Mai 2006	Veränderung (Sp. 5) gegenüber Vorjahres- monat in %	Mai 2006	Veränderung (Sp. 7) gegenüber Vorjahres- zeitraum in %
1	2	3	4	5	6	7	8	
Beratung und Unterstützung der Arbeitssuche	39 238	47 589	+ 13,3	+ 49,6	92 342	+ 1,5	398 477	+ 0,5
- Vermittlungsgutschein	x	x	x	x	2 204	+ 42,7	10 824	+ 42,0
- Beauftragung Dritter mit der Vermittlung (§ 37 SGB III)	37 785	45 745	+ 15,5	+ 52,7	8 478	- 15,8	35 306	- 29,4
- Beauftragung von Trägern mit Eingliederungsmaßnahmen	1 453	1 844	- 24,7	- 1,0	145	- 71,2	986	- 51,0
- Unterstützung der Beratung und Vermittlung	x	x	x	x	81 515	+ 3,4	351 361	+ 4,3
Qualifizierung	64 548	62 475	- 1,4	- 9,6	36 505	+ 46,8	138 121	+ 16,0
- Berufliche Weiterbildung	36 506	35 560	- 0,7	- 5,1	5 895	+ 192,8	21 195	+ 138,9
- berufliche Wiedereingliederung behinderter Menschen	6 679	6 605	- 25,3	- 25,1	504	+ 3,7	2 832	- 13,2
- Eignungsfeststellungs- und Trainingsmaßnahmen	21 363	20 310	+ 8,0	- 10,9	30 106	+ 34,5	114 094	+ 6,7
Berufsberatung und Förderung der Berufsausbildung (ohne BAB)	120 256	121 674	- 8,3	- 8,5	2 310	+ 19,9	19 054	+ 0,7
Beschäftigungsbegleitende Leistungen	149 624	144 240	- 3,5	- 7,7	36 393	+ 44,6	125 455	+ 5,0
- Förderung abhängiger Beschäftigung	44 620	38 988	- 4,6	- 19,2	30 067	+ 52,9	97 794	+ 20,4
- Personal-Service-Agenturen	2 665	2 611	- 59,8	- 63,1	525	- 50,2	2 015	- 53,8
- Eingliederungszuschüsse	33 197	28 770	+ 1,3	- 14,7	9 605	+ 83,9	30 950	+ 36,9
- Einstellungszuschüsse bei Neugründungen	2 915	2 689	- 38,0	- 43,9	661	- 0,8	2 304	- 14,4
- Einstellungszuschüsse bei Vertretung	260	278	- 53,3	- 53,4	27	- 50,0	127	- 50,6
- Entgeltssicherung für Ältere	1 597	1 446	+ 28,0	+ 13,8	308	+ 150,4	1 215	+ 129,7
- Arbeitsentgeltzuschüsse bei berufl. Weiterbildung Beschäftigter	506	528	- 27,2	- 25,7	12	+ 200,0	52	- 20,0
- Mobilitätshilfen	x	x	x	x	17 769	+ 42,7	57 941	+ 14,7
- Einstiegsgeld – Variante: Beschäftigung	3 480	2 666	x	x	1 160	x	3 190	x
- Förderung der Selbständigkeit	105 004	105 252	- 3,1	- 2,6	6 326	+ 15,1	27 661	- 27,8
- Überbrückungsgeld	15 705	15 665	- 32,0	- 33,7	2 831	- 2,0	13 660	- 23,9
- Existenzgründungszuschüsse	82 244	82 988	- 2,3	- 0,9	2 244	+ 3,6	8 934	- 53,5
- Einstiegsgeld – Variante: Selbständigkeit	7 055	6 599	x	x	1 251	x	5 067	x
Beschäftigung schaffende Maßnahmen	182 306	170 299	+ 40,5	+ 57,9	48 438	+ 33,9	160 239	+ 37,2
- Arbeitsgelegenheiten nach § 16 Abs. 3 SGB II	142 451	133 688	x	x	39 796	x	135 617	x
darunter: Variante Mehraufwand	132 654	123 261	x	x	38 087	x	129 140	x
- Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen	33 263	29 795	+ 21,5	- 2,7	8 373	+ 79,5	23 612	+ 46,8
- Beschäftigung schaffende Infrastrukturmaßnahmen	497	442	- 44,5	- 49,9	178	- 8,7	474	- 31,7
- Trad. Strukturanpassungsmaßnahmen (Restabwicklung)	6 095	6 374	- 55,5	- 57,1	91	- 24,2	536	- 44,7
Sonstiges	33 043	29 169	+ 198,5	+ 162,4	12 372	+ 275,5	43 954	+ 201,4
- Freie Förderung nach § 10 SGB III	7 238	6 446	- 13,0	- 30,2	2 608	+ 98,9	8 434	- 2,9
- Sonstige weitere Leistungen nach § 16 Abs. 2 SGB II	25 805	22 723	x	x	9 764	x	35 520	x
- nachrichtlich: Europäischer Sozialfonds (ESF-BA-Programm)	18 428	18 504	- 41,0	- 39,7	2 422	- 34,9	11 041	- 38,7
Summe (arbeitsmarktpolitische Instrumente) (ohne BAB)	589 015	575 446	+ 11,7	+ 13,0	228 360	+ 25,2	885 300	+ 12,7
Kurzarbeit								
- Kurzarbeiter	13 630	16 639	- 52,8	- 46,7	x	x	x	x
Altersteilzeit (von BA geförderte Fälle)	x	x	x	x
Nichtarbeitslose Leistungsempfänger (§ 428 SGB III)	82 198	84 304	+ 15,4	+ 17,4	x	x	x	x

Anmerkungen:

Endgültige Werte zur Förderung stehen generell erst nach einer Wartezeit von drei Monaten fest.

Während Förderdaten zum SGB III am aktuellen Rand überwiegend hochgerechnet werden können, ist dies für Maßnahmen im SGB II wegen fehlender Erfahrungswerte noch nicht möglich.

Am aktuellen Rand dürften dort erhebliche Untererfassungen vorliegen, Vormonats- und Vorjahresvergleiche sind entsprechend verzerrt.

Deshalb werden nur endgültige Förderdaten aus den beiden Rechtskreisen summiert.

Auf eine Zusammenfassung am aktuellen Rand wird aus methodischen Gründen verzichtet.

Die Daten über den Einsatz arbeitsmarktpolitischer Instrumente werden im Rechtskreis SGB II ohne Förderinformationen für die zugelassenen kommunalen Träger dargestellt.

Die Zahlenwerte 1 oder 2 und korrespondierende Zellen sind aus Datenschutzgründen nicht ausgewiesen und mit * gekennzeichnet.

Wichtige arbeitsmarktpolitische Instrumente – für Personen im Rechtskreis SGB III

ANBA Nr. 9/2006

Berichtsmonat: August 2006

Bundesrepublik Deutschland

Merkmale	Bestand			Zugang/Eintritte/Bewilligungen					
	August 2006 (vorläufig und hochgerechnet)	Mai 2006	Veränderung (Sp. 2) gegenüber Vorjahres- monat in %	im Berichtsmonat			seit Jahresbeginn		
				August 2006 (vorläufig und hochgerechnet)	Mai 2006	Veränderung (Sp. 5) gegenüber Vorjahres- monat in %	August 2006 (vorläufig und hochgerechnet)	Mai 2006	Veränderung (Sp. 8) gegenüber Vorjahres- zeitraum in %
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Beratung und Unterstützung der Arbeitssuche	60 515	21 212	- 39,5	27 045	18 448	+ 17,9	148 887	68 589	- 26,1
- Vermittlungsgutschein	×	×	×	3 642	2 589	+ 15,8	23 508	11 881	- 2,9
- Beauftragung Dritter mit der Vermittlung (§ 37 SGB III)	52 221	19 413	- 27,2	22 657	14 569	+ 23,2	116 209	54 868	- 25,1
- Beauftragung von Trägern mit Eingliederungsmaßnahmen	8 294	1 799	- 78,6	746	1 290	- 19,1	9 170	1 840	- 74,7
- Unterstützung der Beratung und Vermittlung	×	×	×	×	×	×	×	×	×
Qualifizierung	102 287	105 607	- 24,2	65 408	61 615	+ 41,2	408 276	233 878	+ 2,2
- Berufliche Weiterbildung	66 948	69 799	- 32,1	15 018	11 228	+ 145,1	75 608	36 331	+ 50,5
- berufliche Wiedereingliederung behinderter Menschen ¹⁾	×	×	×
- Eignungsfeststellungs- und Trainingsmaßnahmen	35 339	35 808	- 2,1	50 390	50 387	+ 29,0	332 668	197 547	- 3,5
Berufsberatung und Förderung der Berufsausbildung (ohne BAB)¹⁾	×	×	×
Beschäftigungsbegleitende Leistungen	354 752	333 561	- 12,0	44 258	31 918	+ 24,3	254 498	133 000	- 17,5
- Förderung abhängiger Beschäftigung	63 054	46 567	- 11,3	30 651	13 656	+ 85,5	106 204	46 419	+ 27,5
- Personal-Service-Agenturen	5 924	6 452	×	906	1 276	×	8 142	4 921	×
- Eingliederungszuschüsse	51 470	35 260	- 17,6	29 038	11 390	+ 81,7	92 132	37 834	+ 21,0
- Einstellungszuschüsse bei Neugründungen	4 466	3 600	- 52,5	659	927	- 8,7	5 435	3 367	- 28,1
- Einstellungszuschüsse bei Vertretung	324	318	- 55,5	6	31	- 42,6	219	178	- 42,0
- Entgeltsicherung für Ältere	×	×	×	×	×	×	×	×	×
- Arbeitsentgeltzuschüsse bei berufl. Weiterbildung Beschäftigter	870	937	- 33,2	42	32	+ 18,5	276	119	- 11,2
- Mobilitätshilfen	×	×	×	×	×	×	×	×	×
- Einstiegsgeld – Variante: Beschäftigung	×	×	×	×	×	×	×	×	×
- Förderung der Selbständigkeit	291 698	286 994	- 12,1	13 607	18 262	- 0,3	148 294	86 581	- 30,7
- Überbrückungsgeld	75 075	69 546	- 24,7	13 607	12 369	+ 0,5	103 725	61 279	- 18,8
- Existenzgründungszuschüsse	216 623	217 448	- 7,2	×	5 893	- 1,9	44 569	25 302	- 48,8
- Einstiegsgeld – Variante: Selbständigkeit	×	×	×	×	×	×	×	×	×
Beschäftigung schaffende Maßnahmen	20 469	13 833	- 67,1	2 568	2 660	+ 71,0	14 447	6 542	- 40,0
- Arbeitsgelegenheiten nach § 16 Abs. 3 SGB II	×	×	×	×	×	×	×	×	×
- darunter: Variante Mehraufwand	×	×	×	×	×	×	×	×	×
- Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen	14 405	7 399	- 72,4	2 354	2 543	+ 97,4	13 315	5 920	- 36,7
- Beschäftigung schaffende Infrastrukturmaßnahmen	175	136	- 82,5	86	25	- 82,3	234	82	- 85,0
- Trad. Strukturanpassungsmaßnahmen (Restabwicklung)	5 889	6 298	- 56,2	128	92	- 27,6	898	540	- 45,7
Sonstiges	21 303	22 459	- 2,9	4 481	8 350	+ 19,9	50 183	32 570	+ 3,3
- Freie Förderung nach § 10 SGB III	21 303	22 459	- 2,9	4 481	8 350	+ 19,9	50 183	32 570	+ 3,3
- Sonstige weitere Leistungen nach § 16 Abs. 2 SGB II	×	×	×	×	×	×	×	×	×
- nachrichtlich: Europäischer Sozialfonds (ESF-BA-Programm)	×	×	×	×	×	×	×	×	×
Summe (arbeitsmarktpolitische Instrumente) (ohne BAB)	559 326	496 672	- 19,7	143 760	122 991	+ 31,6	876 291	474 579	- 9,7
Kurzarbeit	×	×	×	×	×	×
- Kurzarbeiter	×	×	×	×	×	×
Altersteilzeit (von BA geförderte Fälle)	×	×	×	×	×	×
Nichtarbeitslose Leistungsempfänger (§ 428 SGB III)	...	261 198	+ 13,6	×	×	×	×	×	×

Anmerkungen:

Endgültige Werte zur Förderung stehen erst nach einer Wartezeit von drei Monaten fest.

Am aktuellen Rand können die Daten aufgrund von Erfahrungswerte überwiegend hochgerechnet werden.

Vorjahresvergleiche werden nur für endgültige Werte ausgewiesen.

Die Zahlenwerte 1 oder 2 und korrespondierende Zellen sind aus Datenschutzgründen nicht ausgewiesen und mit * gekennzeichnet.

¹⁾ Werte aus technischen Gründen zur Zeit nicht vorhanden. Die Aktualisierung erfolgt baldmöglichst.

Wichtige arbeitsmarktpolitische Instrumente – für Personen im Rechtskreis SGB III

Berichtsmonat: August 2006

Westdeutschland

Merkmale	Bestand			Zugang/Eintritte/Bewilligungen					
	August 2006 (vorläufig und hochgerechnet)	Mai 2006	Veränderung (Sp. 2) gegenüber Vorjahres- monat in %	im Berichtsmonat			seit Jahresbeginn		
				August 2006 (vorläufig und hochgerechnet)	Mai 2006	Veränderung (Sp. 5) gegenüber Vorjahres- monat in %	August 2006 (vorläufig und hochgerechnet)	Mai 2006	Veränderung (Sp. 8) gegenüber Vorjahres- zeitraum in %
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Beratung und Unterstützung der Arbeitssuche	48 114	16 879	- 36,7	20 083	11 666	+ 5,1	105 192	49 466	- 24,0
- Vermittlungsgutschein	x	x	x	1 423	1 179	+ 24,1	9 884	5 398	+ 6,8
- Beauftragung Dritter mit der Vermittlung (§ 37 SGB III)	41 438	15 611	- 20,8	18 134	9 306	+ 3,5	88 150	42 720	- 21,3
- Beauftragung von Trägern mit Eingliederungsmaßnahmen	6 676	1 268	- 81,7	526	1 181	+ 1,5	7 158	1 348	- 76,7
- Unterstützung der Beratung und Vermittlung	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Qualifizierung	73 496	75 282	- 22,7	48 207	44 544	+ 38,5	297 326	171 125	+ 2,0
- Berufliche Weiterbildung	46 743	48 691	- 29,5	11 054	8 426	+ 127,4	55 523	27 307	+ 43,6
- berufliche Wiedereingliederung behinderter Menschen ¹⁾	x	x	x
- Eignungsfeststellungs- und Trainingsmaßnahmen	26 753	26 591	- 6,1	37 153	36 118	+ 26,9	241 803	143 818	- 3,3
Berufsberatung und Förderung der Berufsausbildung (ohne BAB)¹⁾	x	x	x
Beschäftigungsbegleitende Leistungen	225 692	215 025	- 10,8	25 703	20 807	+ 20,3	167 256	91 203	- 15,3
- Förderung abhängiger Beschäftigung	34 788	25 980	+ 19,4	15 313	7 620	+ 88,9	58 993	27 216	+ 36,7
- Personal-Service-Agenturen	4 067	4 515	x	634	945	x	6 038	3 766	x
- Eingliederungszuschüsse	27 699	18 886	+ 10,3	14 308	6 140	+ 81,1	49 542	21 312	+ 26,4
- Einstellungszuschüsse bei Neugründungen	2 406	1 995	- 46,3	329	494	- 18,6	3 109	1 973	- 31,3
- Einstellungszuschüsse bei Vertretung	152	133	- 37,0	-	15	+ 25,0	95	82	- 24,8
- Entgeltssicherung für Ältere	x	x	x	x	x	x	x	x	x
- Arbeitsentgeltzuschüsse bei berufl. Weiterbildung Beschäftigter	464	451	- 36,7	42	26	+ 13,0	209	83	+ 12,2
- Mobilitätshilfen	x	x	x	x	x	x	x	x	x
- Einstiegsgeld – Variante: Beschäftigung	x	x	x	x	x	x	x	x	x
- Förderung der Selbständigkeit	190 904	189 045	- 13,8	10 390	13 187	- 0,6	108 263	63 987	- 27,1
- Überbrückungsgeld	57 815	53 841	- 22,2	10 390	9 538	+ 1,3	80 166	47 619	- 17,2
- Existenzgründungszuschüsse	133 089	135 204	- 9,9	x	3 649	- 5,0	28 097	16 368	- 45,9
- Einstiegsgeld – Variante: Selbständigkeit	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Beschäftigung schaffende Maßnahmen	5 426	3 007	- 70,0	953	834	+ 51,4	4 538	2 004	- 44,3
- Arbeitsgelegenheiten nach § 16 Abs. 3 SGB II	x	x	x	x	x	x	x	x	x
- darunter: Variante Mehraufwand	x	x	x	x	x	x	x	x	x
- Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen	5 234	2 783	- 70,1	953	832	+ 55,2	4 526	1 995	- 43,7
- Beschäftigung schaffende Infrastrukturmaßnahmen	10	7	- 72,0	-	-	x	4	*	- 88,9
- Trad. Struktur Anpassungsmaßnahmen (Restabwicklung)	182	217	- 68,6	-	*	- 80,0	8	7	- 80,6
Sonstiges	14 839	15 221	+ 2,7	3 220	5 742	+ 1,6	37 087	24 117	+ 5,7
- Freie Förderung nach § 10 SGB III	14 839	15 221	+ 2,7	3 220	5 742	+ 1,6	37 087	24 117	+ 5,7
- Sonstige weitere Leistungen nach § 16 Abs. 2 SGB II	x	x	x	x	x	x	x	x	x
- nachrichtlich: Europäischer Sozialfonds (ESF-BA-Programm)	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Summe (arbeitsmarktpolitische Instrumente) (ohne BAB)	367 567	325 414	- 16,6	98 166	83 593	+ 25,2	611 399	337 915	- 7,9
Kurzarbeit									
- Kurzarbeiter	x	x	x	x	x	x
Altersteilzeit (von BA geförderte Fälle)				x	x	x	x	x	x
Nichtarbeitslose Leistungsempfänger (§ 428 SGB III)		179 000	+ 12,8	x	x	x	x	x	x

Anmerkungen:

Endgültige Werte zur Förderung stehen erst nach einer Wartezeit von drei Monaten fest.

Am aktuellen Rand können die Daten aufgrund von Erfahrungswerte überwiegend hochgerechnet werden.

Vorjahresvergleiche werden nur für endgültige Werte ausgewiesen.

Die Zahlenwerte 1 oder 2 und korrespondierende Zellen sind aus Datenschutzgründen nicht ausgewiesen und mit * gekennzeichnet.

¹⁾ Werte aus technischen Gründen zur Zeit nicht vorhanden. Die Aktualisierung erfolgt baldmöglichst.

Wichtige arbeitsmarktpolitische Instrumente – für Personen im Rechtskreis SGB III



Berichtsmonat: August 2006

Ostdeutschland

Merkmale	Bestand			Zugang/Eintritte/Bewilligungen					
	August 2006 (vorläufig und hochgerechnet)	Mai 2006	Veränderung (Sp. 2) gegenüber Vorjahres- monat in %	im Berichtsmonat			seit Jahresbeginn		
				August 2006 (vorläufig und hochgerechnet)	Mai 2006	Veränderung (Sp. 5) gegenüber Vorjahres- monat in %	August 2006 (vorläufig und hochgerechnet)	Mai 2006	Veränderung (Sp. 8) gegenüber Vorjahres- zeitraum in %
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Beratung und Unterstützung der Arbeitssuche	12 401	4 333	- 48,6	6 962	6 782	+ 49,1	43 695	19 123	- 30,9
- Vermittlungsgutschein	x	x	x	2 219	1 410	+ 9,7	13 624	6 483	- 9,8
- Beauftragung Dritter mit der Vermittlung (§ 37 SGB III)	10 783	3 802	- 45,3	4 523	5 263	+ 85,8	28 059	12 148	- 36,1
- Beauftragung von Trägern mit Eingliederungsmaßnahmen	1 618	531	- 64,0	220	109	- 74,7	2 012	492	- 67,1
- Unterstützung der Beratung und Vermittlung	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Qualifizierung	28 791	30 325	- 27,6	17 201	17 071	+ 48,9	110 950	62 753	+ 2,7
- Berufliche Weiterbildung	20 205	21 108	- 37,2	3 964	2 802	+ 220,2	20 085	9 024	+ 76,0
- berufliche Wiedereingliederung behinderter Menschen ¹⁾	x	x	x
- Eignungsfeststellungs- und Trainingsmaßnahmen	8 586	9 217	+ 11,5	13 237	14 269	+ 34,7	90 865	53 729	- 4,0
Berufsberatung und Förderung der Berufsausbildung (ohne BAB)¹⁾	x	x	x
Beschäftigungsbegleitende Leistungen	129 060	118 536	- 14,1	18 555	11 111	+ 32,5	87 242	41 797	- 22,1
- Förderung abhängiger Beschäftigung	28 266	20 587	- 33,1	15 338	6 036	+ 81,3	47 211	19 203	+ 16,5
- Personal-Service-Agenturen	1 857	1 937	x	272	331	x	2 104	1 155	x
- Eingliederungszuschüsse	23 771	16 374	- 36,3	14 730	5 250	+ 82,5	42 590	16 522	+ 14,6
- Einstellungszuschüsse bei Neugründungen	2 060	1 605	- 58,5	330	433	+ 6,1	2 326	1 394	- 23,1
- Einstellungszuschüsse bei Vertretung	172	185	- 63,3	6	16	- 61,9	124	96	- 51,5
- Entgeltsicherung für Ältere	x	x	x	x	x	x	x	x	x
- Arbeitsentgeltzuschüsse bei berufl. Weiterbildung Beschäftigter	406	486	- 29,7	-	6	+ 50,0	67	36	- 40,0
- Mobilitätshilfen	x	x	x	x	x	x	x	x	x
- Einstiegsgeld – Variante: Beschäftigung	x	x	x	x	x	x	x	x	x
- Förderung der Selbständigkeit	100 794	97 949	- 8,7	3 217	5 075	+ 0,4	40 031	22 594	- 39,2
- Überbrückungsgeld	17 260	15 705	- 32,0	3 217	2 831	- 2,0	23 559	13 660	- 23,9
- Existenzgründungszuschüsse	83 534	82 244	- 2,3	x	2 244	+ 3,6	16 472	8 934	- 53,5
- Einstiegsgeld – Variante: Selbständigkeit	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Beschäftigung schaffende Maßnahmen	15 043	10 826	- 66,1	1 615	1 826	+ 81,7	9 909	4 538	- 37,8
- Arbeitsgelegenheiten nach § 16 Abs. 3 SGB II	x	x	x	x	x	x	x	x	x
- darunter: Variante Mehraufwand	x	x	x	x	x	x	x	x	x
- Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen	9 171	4 616	- 73,7	1 401	1 711	+ 127,5	8 789	3 925	- 32,5
- Beschäftigung schaffende Infrastrukturmaßnahmen	165	129	- 82,8	86	25	- 81,6	230	80	- 84,9
- Trad. Strukturanpassungsmaßnahmen (Restabwicklung)	5 707	6 081	- 55,5	128	90	- 23,1	890	533	- 44,4
Sonstiges	6 464	7 238	- 13,0	1 261	2 608	+ 98,9	13 077	8 434	- 2,9
- Freie Förderung nach § 10 SGB III	6 464	7 238	- 13,0	1 261	2 608	+ 98,9	13 077	8 434	- 2,9
- Sonstige weitere Leistungen nach § 16 Abs. 2 SGB II	x	x	x	x	x	x	x	x	x
- nachrichtlich: Europäischer Sozialfonds (ESF-BA-Programm)	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Summe (arbeitsmarktpolitische Instrumente) (ohne BAB)	191 759	171 258	- 25,1	45 594	39 398	+ 47,5	264 873	136 645	- 13,7
Kurzarbeit									
- Kurzarbeiter	x	x	x	x	x	x
Altersteilzeit (von BA geförderte Fälle)									
- Nichtarbeitslose Leistungsempfänger (§ 428 SGB III)	...	82 198	+ 15,4	x	x	x	x	x	x

Anmerkungen:

Endgültige Werte zur Förderung stehen erst nach einer Wartezeit von drei Monaten fest.

Am aktuellen Rand können die Daten aufgrund von Erfahrungswerte überwiegend hochgerechnet werden.

Vorjahresvergleiche werden nur für endgültige Werte ausgewiesen.

Die Zahlenwerte 1 oder 2 und korrespondierende Zellen sind aus Datenschutzgründen nicht ausgewiesen und mit * gekennzeichnet.

¹⁾ Werte aus technischen Gründen zur Zeit nicht vorhanden. Die Aktualisierung erfolgt baldmöglichst.

Wichtige arbeitsmarktpolitische Instrumente – für Personen im Rechtskreis SGB II

Berichtsmonat: August 2006

Bundesrepublik Deutschland

Merkmale	Bestand			Zugang/Eintritte/Bewilligungen					
	August 2006 (vorläufig)	Mai 2006	Veränderung (Sp. 2) gegenüber Vorjahres- monat in % ¹⁾	im Berichtsmonat			seit Jahresbeginn		
				August 2006 (vorläufig)	Mai 2006	Veränderung (Sp. 5) gegenüber Vorjahres- monat in % ¹⁾	August 2006 (vorläufig)	Mai 2006	Veränderung (Sp. 8) gegenüber Vorjahres- zeitraum in % ²⁾
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Beratung und Unterstützung der Arbeitssuche	58 614	87 308	x	6 460	13 167	x	104 484	73 237	x
- Vermittlungsgutscheine	x	x	x	3 300	1 406	x	15 715	7 547	x
- Beauftragung Dritter mit der Vermittlung (§ 37 SGB III)	54 961	84 308	x	2 885	11 431	x	83 186	63 321	x
- Beauftragung von Trägern mit Eingliederungsmaßnahmen	3 653	3 000	x	275	330	x	5 583	2 369	x
- Unterstützung der Beratung und Vermittlung	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Qualifizierung	62 946	82 239	x	25 807	52 511	x	314 124	206 442	x
- Berufliche Weiterbildung	41 744	44 292	x	4 887	8 816	x	53 851	35 037	x
- berufliche Wiedereingliederung behinderter Menschen ³⁾	x	x	x
- Eignungsfeststellungs- und Trainingsmaßnahmen	21 202	37 947	x	20 920	43 695	x	260 273	171 405	x
Berufsberatung und Förderung der Berufsausbildung (ohne BAB)³⁾	x	x	x
Beschäftigungsbegleitende Leistungen	68 016	70 001	x	5 393	17 279	x	92 909	61 637	x
- Förderung abhängiger Beschäftigung	50 599	51 703	x	4 165	14 258	x	73 328	48 285	x
- Personal-Service-Agenturen	1 940	1 797	x	483	413	x	3 572	1 887	x
- Eingliederungszuschüsse	40 354	41 862	x	2 954	11 466	x	58 312	39 314	x
- Einstellungszuschüsse bei Neugründungen	2 914	3 198	x	129	673	x	3 441	2 494	x
- Einstellungszuschüsse bei Vertretung	108	119	x	3	15	x	75	54	x
- Entgeltsicherung für Ältere	x	x	x	x	x	x	x	x	x
- Arbeitsentgeltzuschüsse bei berufl. Weiterbildung Beschäftigter	19	20	x	-	6	x	16	16	x
- Mobilitätshilfen	x	x	x	x	x	x	x	x	x
- Einstiegsgeld - Variante: Beschäftigung	5 264	4 707	x	596	1 685	x	7 912	4 520	x
- Förderung der Selbständigkeit	17 417	18 298	x	1 228	3 021	x	19 581	13 352	x
- Überbrückungsgeld	x	x	x	x	x	x	x	x	x
- Existenzgründungszuschüsse	x	x	x	x	x	x	x	x	x
- Einstiegsgeld - Variante: Selbständigkeit	17 417	18 298	x	1 228	3 021	x	19 581	13 352	x
Beschäftigung schaffende Maßnahmen	313 287	332 975	x	35 222	84 607	x	496 781	333 030	x
- Arbeitsgelegenheiten nach § 16 Abs. 3 SGB II	279 507	297 587	x	32 621	76 830	x	460 306	309 029	x
darunter: Variante Mehraufwand	265 156	282 873	x	31 126	74 067	x	442 780	298 070	x
- Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen	33 265	34 996	x	2 524	7 619	x	35 723	23 592	x
- Beschäftigung schaffende Infrastrukturmaßnahmen	508	378	x	77	157	x	749	406	x
- Trad. Struktur Anpassungsmaßnahmen (Restabwicklung)	7	14	x	-	*	x	3	3	x
Sonstiges	71 273	83 527	x	16 958	30 651	x	192 378	125 574	x
- Freie Förderung nach § 10 SGB III	x	x	x	x	x	x	x	x	x
- Sonstige weitere Leistungen nach § 16 Abs. 2 SGB II	71 273	83 527	x	16 958	30 651	x	192 378	125 574	x
- nachrichtlich: Europäischer Sozialfonds (ESF-BA-Programm)	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Summe (arbeitsmarktpolitische Instrumente) (ohne BAB)	574 136	656 050	x	89 840	198 215	x	1 200 676	799 920	x
Kurzarbeit									
- Kurzarbeiter	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Altersteilzeit (von BA geförderte Fälle)	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Nichtarbeitslose Leistungsempfänger (§ 428 SGB III)	x	x	x	x	x	x	x	x	x

Anmerkungen:

Endgültige Werte für Förderung stehen erst nach einer Wartezeit von drei Monaten fest.

Da zum Maßnahmenereinsatz im Rechtskreis SGB II nicht ausreichend Erfahrungswerte vorliegen, können die Daten am aktuellen Rand nicht hochgerechnet werden.

Die vorläufigen und nicht hochgerechneten aktuellen Monatszahlen werden in der Tabelle ausgewiesen, es dürften dabei aber erhebliche Untererfassungen vorliegen - Vormonats- und Vorjahresvergleiche sind entsprechend verzerrt und nicht sinnvoll.

Die in der Tabelle ausgewiesenen Vorjahresvergleiche beruhen deshalb auf endgültige Werte.

Die Daten über den Einsatz arbeitsmarktpolitischer Instrumente werden ohne Förderinformationen für die zugelassenen kommunalen Träger dargestellt.

Die Zahlenwerte 1 oder 2 und korrespondierende Zellen sind aus Datenschutzgründen nicht ausgewiesen und mit * gekennzeichnet.

²⁾ Vorjahresvergleich noch nicht sinnvoll, da sich die Instrumente im Vorjahr noch im Aufbau befanden.

³⁾ Werte aus technischen Gründen zur Zeit nicht vorhanden. Die Aktualisierung erfolgt baldmöglichst.

Wichtige arbeitsmarktpolitische Instrumente – für Personen im Rechtskreis SGB II



Berichtsmonat: August 2006

Westdeutschland

Merkmale	Bestand			Zugang/Eintritte/Bewilligungen					
	August 2006 (vorläufig)	Mai 2006	Veränderung (Sp. 2) gegenüber Vorjahres- monat in % ¹⁾	im Berichtsmonat			seit Jahresbeginn		
				August 2006 (vorläufig)	Mai 2006	Veränderung (Sp. 5) gegenüber Vorjahres- monat in % ¹⁾	August 2006 (vorläufig)	Mai 2006	Veränderung (Sp. 8) gegenüber Vorjahres- zeitraum in % ²⁾
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Beratung und Unterstützung der Arbeitssuche	42 069	52 403	x	3 631	9 122	x	63 980	45 244	x
- Vermittlungsgutscheine	x	x	x	1 448	612	x	6 753	3 206	x
- Beauftragung Dritter mit der Vermittlung (§ 37 SGB III)	39 116	50 325	x	1 931	8 216	x	52 689	40 163	x
- Beauftragung von Trägern mit Eingliederungsmaßnahmen	2 953	2 078	x	252	294	x	4 538	1 875	x
- Unterstützung der Beratung und Vermittlung	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Qualifizierung	42 463	54 695	x	16 737	33 581	x	202 059	133 906	x
- Berufliche Weiterbildung	27 694	28 894	x	3 233	5 723	x	35 174	22 866	x
- berufliche Wiedereingliederung behinderter Menschen ³⁾	x	x	x
- Eignungsfeststellungs- und Trainingsmaßnahmen	14 769	25 801	x	13 504	27 858	x	166 885	111 040	x
Berufsberatung und Förderung der Berufsausbildung (ohne BAB)³⁾	x	x	x
Beschäftigungsbegleitende Leistungen	38 570	40 510	x	3 311	10 074	x	55 435	37 135	x
- Förderung abhängiger Beschäftigung	28 332	29 267	x	2 521	8 304	x	43 523	28 850	x
- Personal-Service-Agenturen	1 137	1 069	x	309	219	x	2 057	1 027	x
- Eingliederungszuschüsse	23 931	25 039	x	1 880	7 111	x	36 807	24 886	x
- Einstellungszuschüsse bei Neugründungen	1 698	1 888	x	85	445	x	2 152	1 584	x
- Einstellungszuschüsse bei Vertretung	46	44	x	-	4	x	34	23	x
- Entgeltsicherung für Ältere	x	x	x	x	x	x	x	x	x
- Arbeitsentgeltzuschüsse bei berufl. Weiterbildung Beschäftigter	-	-	x	-	-	x	-	-	x
- Mobilitätshilfen	x	x	x	x	x	x	x	x	x
- Einstiegs geld – Variante: Beschäftigung	1 520	1 227	x	247	525	x	2 473	1 330	x
- Förderung der Selbständigkeit	10 238	11 243	x	790	1 770	x	11 912	8 285	x
- Überbrückungsgeld	x	x	x	x	x	x	x	x	x
- Existenzgründungszuschüsse	x	x	x	x	x	x	x	x	x
- Einstiegs geld – Variante: Selbständigkeit	10 238	11 243	x	790	1 770	x	11 912	8 285	x
Beschäftigung schaffende Maßnahmen	145 524	161 495	x	19 437	37 995	x	265 111	177 329	x
- Arbeitsgelegenheiten nach § 16 Abs. 3 SGB II	139 904	155 136	x	18 999	37 034	x	258 904	173 412	x
darunter: Variante Mehraufwand	134 395	150 219	x	18 313	35 980	x	251 518	168 930	x
- Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen	5 613	6 349	x	438	957	x	6 192	3 905	x
- Beschäftigung schaffende Infrastrukturmaßnahmen	7	10	x	-	4	x	15	12	x
- Trad. Strukturanpassungsmaßnahmen (Restabwicklung)	-	-	x	-	-	x	-	-	x
Sonstiges	49 644	57 722	x	13 072	20 887	x	137 882	90 054	x
- Freie Förderung nach § 10 SGB III	x	x	x	x	x	x	x	x	x
- Sonstige weitere Leistungen nach § 16 Abs. 2 SGB II	49 644	57 722	x	13 072	20 887	x	137 882	90 054	x
- nachrichtlich: Europäischer Sozialfonds (ESF-BA-Programm)	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Summe (arbeitsmarktpolitische Instrumente) (ohne BAB)	318 270	366 825	x	56 188	111 659	x	724 467	483 668	x
Kurzarbeit									
- Kurzarbeiter	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Altersteilzeit (von BA geförderte Fälle)	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Nichtarbeitslose Leistungsempfänger (§ 428 SGB III)	x	x	x	x	x	x	x	x	x

Anmerkungen:

Endgültige Werte zur Förderung stehen erst nach einer Wartezeit von drei Monaten fest.

Da zum Maßnahmeneinsatz im Rechtskreis SGB II nicht ausreichend Erfahrungswerte vorliegen, können die Daten am aktuellen Rand nicht hochgerechnet werden.

Die vorläufigen und nicht hochgerechneten aktuellen Monatszahlen werden in der Tabelle ausgewiesen, es dürften dabei aber erhebliche Untererfassungen vorliegen – Vormonats- und Vorjahresvergleiche sind entsprechend verzerrt und nicht sinnvoll.

Die in der Tabelle ausgewiesenen Vorjahresvergleiche beruhen deshalb auf endgültige Werte.

Die Daten über den Einsatz arbeitsmarktpolitischer Instrumente werden ohne Förderinformationen für die zugelassenen kommunalen Träger dargestellt.

Die Zahlenwerte 1 oder 2 und korrespondierende Zellen sind aus Datenschutzgründen nicht ausgewiesen und mit * gekennzeichnet.

²⁾ Vorjahresvergleich noch nicht sinnvoll, da sich die Instrumente im Vorjahr noch im Aufbau befanden.

³⁾ Werte aus technischen Gründen zur Zeit nicht vorhanden. Die Aktualisierung erfolgt baldmöglichst.

Wichtige arbeitsmarktpolitische Instrumente – für Personen im Rechtskreis SGB II

Berichtsmonat: August 2006

Ostdeutschland

Merkmale	Bestand			Zugang/Eintritte/Bewilligungen					
	August 2006 (vorläufig)	Mai 2006	Veränderung (Sp. 2) gegenüber Vorjahres- monat in % ¹⁾	im Berichtsmonat			seit Jahresbeginn		
				August 2006 (vorläufig)	Mai 2006	Veränderung (Sp. 5) gegenüber Vorjahres- monat in % ¹⁾	August 2006 (vorläufig)	Mai 2006	Veränderung (Sp. 8) gegenüber Vorjahres- zeitraum in % ²⁾
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Beratung und Unterstützung der Arbeitssuche	16 545	34 905	x	2 829	4 045	x	40 504	27 993	x
- Vermittlungsgutscheine	x	x	x	1 852	794	x	8 962	4 341	x
- Beauftragung Dritter mit der Vermittlung (§ 37 SGB III)	15 845	33 983	x	954	3 215	x	30 497	23 158	x
- Beauftragung von Trägern mit Eingliederungsmaßnahmen	700	922	x	23	36	x	1 045	494	x
- Unterstützung der Beratung und Vermittlung	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Qualifizierung	20 483	27 544	x	9 070	18 930	x	112 065	72 536	x
- Berufliche Weiterbildung	14 050	15 398	x	1 654	3 093	x	18 677	12 171	x
- berufliche Wiedereingliederung behinderter Menschen ³⁾	x	x	x
- Eignungsfeststellungs- und Trainingsmaßnahmen	6 433	12 146	x	7 416	15 837	x	93 388	60 365	x
Berufsberatung und Förderung der Berufsausbildung (ohne BAB)³⁾	x	x	x
Beschäftigungsbegleitende Leistungen	29 446	29 491	x	2 082	7 205	x	37 474	24 502	x
- Förderung abhängiger Beschäftigung	22 267	22 436	x	1 644	5 954	x	29 805	19 435	x
- Personal-Service-Agenturen	803	728	x	174	194	x	1 515	860	x
- Eingliederungszuschüsse	16 423	16 823	x	1 074	4 355	x	21 505	14 428	x
- Einstellungszuschüsse bei Neugründungen	1 216	1 310	x	44	228	x	1 289	910	x
- Einstellungszuschüsse bei Vertretung	62	75	x	3	11	x	41	31	x
- Entgeltssicherung für Ältere	x	x	x	x	x	x	x	x	x
- Arbeitsentgeltzuschüsse bei berufl. Weiterbildung Beschäftigter	19	20	x	-	6	x	16	16	x
- Mobilitätshilfen	x	x	x	x	x	x	x	x	x
- Einstiegsgeld – Variante: Beschäftigung	3 744	3 480	x	349	1 160	x	5 439	3 190	x
- Förderung der Selbständigkeit	7 179	7 055	x	438	1 251	x	7 669	5 067	x
- Überbrückungsgeld	x	x	x	x	x	x	x	x	x
- Existenzgründungszuschüsse	x	x	x	x	x	x	x	x	x
- Einstiegsgeld – Variante: Selbständigkeit	7 179	7 055	x	438	1 251	x	7 669	5 067	x
Beschäftigung schaffende Maßnahmen	167 763	171 480	x	15 785	46 612	x	231 670	155 701	x
- Arbeitsgelegenheiten nach § 16 Abs. 3 SGB II	139 603	142 451	x	13 622	39 796	x	201 402	135 617	x
darunter: Variante Mehraufwand	130 761	132 654	x	12 813	38 087	x	191 262	129 140	x
- Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen	27 652	28 647	x	2 086	6 662	x	29 531	19 687	x
- Beschäftigung schaffende Infrastrukturmaßnahmen	501	368	x	77	153	x	734	394	x
- Trad. Struktur Anpassungsmaßnahmen (Restabwicklung)	7	14	x	-	*	x	3	3	x
Sonstiges	21 629	25 805	x	3 886	9 764	x	54 496	35 520	x
- Freie Förderung nach § 10 SGB III	x	x	x	x	x	x	x	x	x
- Sonstige weitere Leistungen nach § 16 Abs. 2 SGB II	21 629	25 805	x	3 886	9 764	x	54 496	35 520	x
- nachrichtlich: Europäischer Sozialfonds (ESF-BA-Programm)	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Summe (arbeitsmarktpolitische Instrumente) (ohne BAB)	255 866	289 225	x	33 652	86 556	x	476 209	316 252	x
Kurzarbeit									
- Kurzarbeiter	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Altersteilzeit (von BA geförderte Fälle)	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Nichtarbeitslose Leistungsempfänger (§ 428 SGB III)	x	x	x	x	x	x	x	x	x

Anmerkungen:

Endgültige Werte für Förderung stehen erst nach einer Wartezeit von drei Monaten fest.

Da zum Maßnahmenereinsatz im Rechtskreis SGB II nicht ausreichend Erfahrungswerte vorliegen, können die Daten am aktuellen Rand nicht hochgerechnet werden.

Die vorläufigen und nicht hochgerechneten aktuellen Monatszahlen werden in der Tabelle ausgewiesen, es dürften dabei aber erhebliche Untererfassungen vorliegen – Vormonats- und Vorjahresvergleiche sind entsprechend verzerrt und nicht sinnvoll.

Die in der Tabelle ausgewiesenen Vorjahresvergleiche beruhen deshalb auf endgültige Werte.

Die Daten über den Einsatz arbeitsmarktpolitischer Instrumente werden ohne Förderinformationen für die zugelassenen kommunalen Träger dargestellt.

Die Zahlenwerte 1 oder 2 und korrespondierende Zellen sind aus Datenschutzgründen nicht ausgewiesen und mit * gekennzeichnet.

²⁾ Vorjahresvergleich noch nicht sinnvoll, da sich die Instrumente im Vorjahr noch im Aufbau befanden.

³⁾ Werte aus technischen Gründen zur Zeit nicht vorhanden. Die Aktualisierung erfolgt baldmöglichst.



Erwerbstätigkeit in Deutschland

- Ursprungswerte -

7

Jahres-/Monatsdurchschnitte	Erwerbstätige Inländer (Wohnort)					Erwerbstätige im Inland (Arbeitsort)				
	Anzahl	Veränderung gegenüber				Anzahl	Veränderung gegenüber			
		Vorjahresmonat		Vormonat			Vorjahresmonat		Vormonat	
	in Tausend	in %	in Tausend	in %	in Tausend	in %	in Tausend	in %		
Jahr 2001	39 209	+ 171	+ 0,4	X	X	39 316	+ 172	+ 0,4	X	X
Jahr 2002 ¹⁾	38 994	- 215	- 0,5	X	X	39 096	- 220	- 0,6	X	X
Jahr 2003 ¹⁾	38 631	- 363	- 0,9	X	X	38 724	- 372	- 1,0	X	X
Jahr 2004 ¹⁾	38 792	+ 161	+ 0,4	X	X	38 875	+ 151	+ 0,4	X	X
Jahr 2005 ¹⁾	38 726	- 66	- 0,2	X	X	38 823	- 52	- 0,1	X	X
2004 Juli	38 737	+ 157	+ 0,4	- 45	- 0,1	38 890	+ 161	+ 0,4	- 42	- 0,1
August	38 806	+ 217	+ 0,6	+ 69	+ 0,2	38 925	+ 198	+ 0,5	+ 35	+ 0,1
September	39 122	+ 276	+ 0,7	+ 316	+ 0,8	39 218	+ 257	+ 0,7	+ 293	+ 0,8
Oktober	39 286	+ 280	+ 0,7	+ 164	+ 0,4	39 366	+ 258	+ 0,7	+ 148	+ 0,4
November	39 276	+ 248	+ 0,6	- 10	- 0,0	39 346	+ 241	+ 0,6	- 20	- 0,1
Dezember	39 069	+ 205	+ 0,5	- 207	- 0,5	39 115	+ 198	+ 0,5	- 231	- 0,6
2005 Januar	38 362	+ 68	+ 0,2	- 707	- 1,8	38 373	+ 59	+ 0,2	- 742	- 1,9
Februar	38 380	+ 42	+ 0,1	+ 18	+ 0,0	38 386	+ 34	+ 0,1	+ 13	+ 0,0
März	38 415	- 42	- 0,1	+ 35	+ 0,1	38 437	- 61	- 0,2	+ 51	+ 0,1
April	38 503	- 126	- 0,3	+ 88	+ 0,2	38 561	- 144	- 0,4	+ 124	+ 0,3
Mai	38 607	- 103	- 0,3	+ 104	+ 0,3	38 722	- 121	- 0,3	+ 161	+ 0,4
Juni	38 638	- 144	- 0,4	+ 31	+ 0,1	38 804	- 128	- 0,3	+ 82	+ 0,2
Juli	38 581	- 156	- 0,4	- 57	- 0,1	38 771	- 119	- 0,3	- 33	- 0,1
August	38 667	- 139	- 0,4	+ 86	+ 0,2	38 849	- 76	- 0,2	+ 78	+ 0,2
September	39 014	- 108	- 0,3	+ 347	+ 0,9	39 163	- 55	- 0,1	+ 314	+ 0,8
Oktober	39 215	- 71	- 0,2	+ 201	+ 0,5	39 332	- 34	- 0,1	+ 169	+ 0,4
November	39 255	- 21	- 0,1	+ 40	+ 0,1	39 338	- 8	- 0,0	+ 6	+ 0,0
Dezember	39 068	- 1	- 0,0	- 187	- 0,5	39 130	+ 15	+ 0,0	- 208	- 0,5
2006 Januar	38 326	- 36	- 0,1	- 742	- 1,9	38 364	- 9	- 0,0	- 766	- 2,0
Februar	38 392	+ 12	+ 0,0	+ 66	+ 0,2	38 406	+ 20	+ 0,1	+ 42	+ 0,1
März	38 474	+ 59	+ 0,2	+ 82	+ 0,2	38 490	+ 53	+ 0,1	+ 84	+ 0,2
April	38 628	+ 125	+ 0,3	+ 154	+ 0,4	38 678	+ 117	+ 0,3	+ 188	+ 0,5
Mai	38 811	+ 204	+ 0,5	+ 183	+ 0,5	38 904	+ 182	+ 0,5	+ 226	+ 0,6
Juni	38 923	+ 285	+ 0,7	+ 112	+ 0,3	39 064	+ 260	+ 0,7	+ 160	+ 0,4
Juli	38 915	+ 334	+ 0,9	- 8	- 0,0	39 081	+ 310	+ 0,8	+ 17	+ 0,0

- Saisonbereinigte Werte -

Monatsdurchschnitte	Erwerbstätige Inländer (Wohnort)			Erwerbstätige im Inland (Arbeitsort)		
	Anzahl	Veränderung gegenüber Vormonat		Anzahl	Veränderung gegenüber Vormonat	
		in Tausend	in %		in Tausend	in %
	2004 Juli	38 811	- 5	- 0,0	38 897	- 3
August	38 819	+ 8	+ 0,0	38 895	- 2	- 0,0
September	38 842	+ 23	+ 0,1	38 912	+ 17	+ 0,0
Oktober	38 842	-	-	38 914	+ 2	+ 0,0
November	38 815	- 27	- 0,1	38 895	- 19	- 0,0
Dezember	38 795	- 20	- 0,1	38 875	- 20	- 0,1
2005 Januar	38 764	- 31	- 0,1	38 837	- 38	- 0,1
Februar	38 748	- 16	- 0,0	38 824	- 13	- 0,0
März	38 722	- 26	- 0,1	38 798	- 26	- 0,1
April	38 695	- 27	- 0,1	38 769	- 29	- 0,1
Mai	38 690	- 5	- 0,0	38 773	+ 4	+ 0,0
Juni	38 672	- 18	- 0,0	38 770	- 3	- 0,0
Juli	38 653	- 19	- 0,0	38 773	+ 3	+ 0,0
August	38 679	+ 26	+ 0,1	38 817	+ 44	+ 0,1
September	38 727	+ 48	+ 0,1	38 850	+ 33	+ 0,1
Oktober	38 759	+ 32	+ 0,1	38 868	+ 18	+ 0,0
November	38 787	+ 28	+ 0,1	38 880	+ 12	+ 0,0
Dezember	38 787	-	-	38 884	+ 4	+ 0,0
2006 Januar	38 736	- 51	- 0,1	38 836	- 48	- 0,1
Februar	38 767	+ 31	+ 0,1	38 851	+ 15	+ 0,0
März	38 790	+ 23	+ 0,1	38 860	+ 9	+ 0,0
April	38 829	+ 39	+ 0,1	38 896	+ 36	+ 0,1
Mai	38 898	+ 69	+ 0,2	38 959	+ 63	+ 0,2
Juni	38 954	+ 56	+ 0,1	39 026	+ 67	+ 0,2
Juli	38 985	+ 31	+ 0,1	39 079	+ 53	+ 0,1

Quelle: Statistisches Bundesamt

¹⁾ Vorläufiges Ergebnis

Arbeitslose und Arbeitslosenquoten

8

Jahr/Monat	Bestand an Arbeitslosen*)					Arbeitslosenquoten auf Basis		
	Anzahl	Veränderung gegenüber				aller zivilen EP ¹⁾	abhängiger zivilen EP ²⁾	
		Vormonat		Vorjahresmonat				
		absolut	in %	absolut	in %			
Deutschland								
2004	Juli	4 360 201	+ 126 545	+ 3,0	+ 7 015	+ 0,2	10,5	11,7
	August	4 346 770	- 13 431	- 0,3	+ 31 105	+ 0,7	10,5	11,6
	September	4 256 930	- 89 840	- 2,1	+ 49 130	+ 1,2	10,3	11,4
	Oktober	4 206 813	- 50 117	- 1,2	+ 55 493	+ 1,3	10,1	11,3
	November	4 257 511	+ 50 698	+ 1,2	+ 73 727	+ 1,8	10,3	11,4
	Dezember	4 464 416	+ 206 905	+ 4,9	+ 149 183	+ 3,5	10,8	11,9
2005	Januar	5 086 847	+ 622 431	+ 13,9	+ 489 233	+ 10,6	12,3	13,6
	Februar	5 288 245	+ 201 398	+ 4,0	+ 646 972	+ 13,9	12,7	14,1
	März	5 266 048	- 22 197	- 0,4	+ 718 321	+ 15,8	12,7	14,1
	April	5 052 429	- 213 619	- 4,1	+ 608 772	+ 13,7	12,2	13,5
	Mai	4 884 238	- 168 191	- 3,3	+ 590 837	+ 13,8	11,8	13,1
	Juni	4 780 624	- 103 614	- 2,1	+ 546 968	+ 12,9	11,5	12,8
	Juli	4 836 693	+ 56 069	+ 1,2	+ 476 492	+ 10,9	11,7	13,0
	August	4 797 562	- 39 131	- 0,8	+ 450 792	+ 10,4	11,6	12,9
	September	4 646 505	- 151 057	- 3,1	+ 389 575	+ 9,2	11,2	12,5
	Oktober	4 555 075	- 91 430	- 2,0	+ 348 262	+ 8,3	11,0	12,2
	November	4 531 312	- 23 763	- 0,5	+ 273 801	+ 6,4	10,9	12,2
	Dezember	4 604 943	+ 73 631	+ 1,6	+ 140 527	+ 3,1	11,1	12,4
2006	Januar	5 010 487	+ 405 544	+ 8,8	- 76 360	- 1,5	12,1	13,5
	Februar	5 047 664	+ 37 177	+ 0,7	- 240 581	- 4,5	12,2	13,6
	März	4 977 354	- 70 310	- 1,4	- 288 694	- 5,5	12,0	13,4
	April	4 790 036	- 187 318	- 3,8	- 262 393	- 5,2	11,5	12,9
	Mai	4 535 317	- 254 719	- 5,3	- 348 921	- 7,1	10,8	12,2
	Juni	4 398 632	- 136 685	- 3,0	- 381 992	- 8,0	10,5	11,8
	Juli	4 386 126	- 12 506	- 0,3	- 450 567	- 9,3	10,5	11,8
	August	4 371 656	- 14 470	- 0,3	- 425 906	- 8,9	10,5	11,7
Westdeutschland								
2004	Juli	2 761 019	+ 90 877	+ 3,4	+ 25 690	+ 0,9	8,4	9,4
	August	2 765 813	+ 4 794	+ 0,2	+ 42 039	+ 1,5	8,4	9,4
	September	2 701 737	- 64 076	- 2,3	+ 48 170	+ 1,8	8,2	9,2
	Oktober	2 694 196	- 7 541	- 0,3	+ 56 403	+ 2,1	8,2	9,1
	November	2 728 703	+ 34 507	+ 1,3	+ 63 160	+ 2,4	8,3	9,3
	Dezember	2 862 104	+ 133 401	+ 4,9	+ 111 184	+ 4,0	8,7	9,7
2005	Januar	3 309 739	+ 447 635	+ 15,6	+ 381 656	+ 13,0	10,1	11,2
	Februar	3 486 369	+ 176 630	+ 5,3	+ 539 708	+ 18,3	10,6	11,8
	März	3 477 397	- 8 972	- 0,3	+ 604 384	+ 21,0	10,6	11,8
	April	3 339 260	- 138 137	- 4,0	+ 533 031	+ 19,0	10,2	11,3
	Mai	3 241 724	- 97 536	- 2,9	+ 530 720	+ 19,6	9,9	11,0
	Juni	3 188 333	- 53 391	- 1,6	+ 518 191	+ 19,4	9,7	10,8
	Juli	3 239 987	+ 51 654	+ 1,6	+ 478 968	+ 17,3	9,9	11,0
	August	3 237 872	- 2 115	- 0,1	+ 472 059	+ 17,1	9,8	11,0
	September	3 140 502	- 97 370	- 3,0	+ 438 765	+ 16,2	9,5	10,7
	Oktober	3 098 607	- 41 895	- 1,3	+ 404 411	+ 15,0	9,4	10,5
	November	3 081 289	- 17 318	- 0,6	+ 352 586	+ 12,9	9,4	10,5
	Dezember	3 119 648	+ 38 359	+ 1,2	+ 257 544	+ 9,0	9,5	10,6
2006	Januar	3 361 884	+ 242 236	+ 7,8	+ 52 145	+ 1,6	10,2	11,4
	Februar	3 369 949	+ 8 065	+ 0,2	- 116 420	- 3,3	10,2	11,5
	März	3 317 261	- 52 688	- 1,6	- 160 136	- 4,6	10,1	11,3
	April	3 200 550	- 116 711	- 3,5	- 138 710	- 4,2	9,7	10,9
	Mai	3 045 514	- 155 036	- 4,8	- 196 210	- 6,1	9,2	10,3
	Juni	2 965 945	- 79 569	- 2,6	- 222 388	- 7,0	8,9	10,0
	Juli	2 960 317	- 5 628	- 0,2	- 279 670	- 8,6	8,9	10,0
	August	2 941 132	- 19 185	- 0,6	- 296 740	- 9,2	8,8	9,9
Ostdeutschland								
2004	Juli	1 599 182	+ 35 668	+ 2,3	- 18 675	- 1,2	18,5	20,2
	August	1 580 957	- 18 225	- 1,1	- 10 934	- 0,7	18,3	20,0
	September	1 555 193	- 25 764	- 1,6	+ 960	+ 0,1	18,0	19,6
	Oktober	1 512 617	- 42 576	- 2,7	- 910	- 0,1	17,5	19,1
	November	1 528 808	+ 16 191	+ 1,1	+ 10 567	+ 0,7	17,7	19,3
	Dezember	1 602 312	+ 73 504	+ 4,8	+ 37 999	+ 2,4	18,5	20,2
2005	Januar	1 777 108	+ 174 796	+ 10,9	+ 107 577	+ 6,4	20,5	22,4
	Februar	1 801 876	+ 24 768	+ 1,4	+ 107 264	+ 6,3	20,8	22,8
	März	1 788 651	- 13 225	- 0,7	+ 113 937	+ 6,8	20,7	22,6
	April	1 713 169	- 75 482	- 4,2	+ 75 741	+ 4,6	19,8	21,6
	Mai	1 642 514	- 70 655	- 4,1	+ 60 117	+ 3,8	19,0	20,7
	Juni	1 592 291	- 50 223	- 3,1	+ 28 777	+ 1,8	18,5	20,4
	Juli	1 596 706	+ 4 415	+ 0,3	- 2 476	- 0,2	18,6	20,4
	August	1 559 690	- 37 016	- 2,3	- 21 267	- 1,3	18,1	20,0
	September	1 506 003	- 53 687	- 3,4	- 49 190	- 3,2	17,5	19,3
	Oktober	1 456 468	- 49 535	- 3,3	- 56 149	- 3,7	16,9	18,7
	November	1 450 023	- 6 445	- 0,4	- 78 785	- 5,2	16,9	18,6
	Dezember	1 485 295	+ 35 272	+ 2,4	- 117 017	- 7,3	17,3	19,0
2006	Januar	1 648 603	+ 163 308	+ 11,0	- 128 505	- 7,2	19,2	21,1
	Februar	1 677 715	+ 29 112	+ 1,8	- 124 161	- 6,9	19,5	21,5
	März	1 660 093	- 17 622	- 1,1	- 128 558	- 7,2	19,3	21,3
	April	1 589 486	- 70 607	- 4,3	- 123 683	- 7,2	18,5	20,4
	Mai	1 489 803	- 99 683	- 6,3	- 152 711	- 9,3	17,4	19,4
	Juni	1 432 687	- 57 116	- 3,8	- 159 604	- 10,0	16,8	18,7
	Juli	1 425 809	- 6 878	- 0,5	- 170 897	- 10,7	16,7	18,6
	August	1 430 524	+ 4 715	+ 0,3	- 129 166	- 8,3	16,7	18,6

¹⁾ Arbeitslose in % aller zivilen Erwerbspersonen (abhängige zivile Erwerbspersonen sowie Selbstständige und mithelfende Familienangehörige)

²⁾ Arbeitslose in % aller abhängigen zivilen Erwerbspersonen (sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, Beamte, Arbeitslose)

³⁾ Jahresvergleich 2005 zu 2004 wegen Einführung von SGB II nur eingeschränkt möglich



Arbeitslose und Stellenangebote (saisonbereinigt)

9

Jahr/Monat	Deutschland				Westdeutschland				Ostdeutschland			
	Arbeitslose			Stellen-angebote	Arbeitslose			Stellen-angebote	Arbeitslose			Stellen-angebote
	Insgesamt	Frauen	Quote ¹⁾		Insgesamt	Frauen	Quote ¹⁾		Insgesamt	Frauen	Quote ¹⁾	
	in Tausend		in %	in Tausend	in Tausend		in %	in Tausend	in Tausend		in %	in Tausend
2004 Januar	4 288	1 884	10,3	314	2 726	1 143	8,3	260	1 562	741	17,9	54
Februar	4 298	1 890	10,3	307	2 731	1 147	8,3	256	1 567	743	17,9	51
März	4 304	1 901	10,3	296	2 734	1 151	8,3	249	1 570	750	18,0	47
April	4 341	1 917	10,4	286	2 757	1 161	8,4	241	1 584	756	18,1	45
Mai	4 355	1 921	10,5	288	2 763	1 165	8,4	240	1 592	756	18,4	48
Juni	4 370	1 932	10,5	282	2 765	1 169	8,4	235	1 605	763	18,5	47
Juli	4 399	1 945	10,6	277	2 794	1 181	8,5	232	1 605	764	18,5	45
August	4 418	1 956	10,6	271	2 805	1 191	8,5	228	1 613	765	18,6	43
September	4 445	1 961	10,7	268	2 820	1 195	8,6	225	1 625	766	18,8	43
Oktober	4 460	1 963	10,7	268	2 838	1 201	8,6	226	1 622	762	18,7	42
November	4 481	1 973	10,8	270	2 854	1 210	8,7	227	1 627	763	18,8	43
Dezember	4 511	1 988	10,9	280	2 874	1 221	8,7	236	1 637	767	18,9	44
2005 Januar	4 782	2 195	11,5	306	3 111	1 403	9,5	255	1 671	792	19,3	51
Februar	4 940	2 287	11,9	334	3 268	1 498	9,9	273	1 672	789	19,3	61
März	5 003	2 297	12,1	363	3 326	1 516	10,1	291	1 677	781	19,4	72
April	4 941	2 284	11,9	386	3 286	1 508	10,0	306	1 655	776	19,1	80
Mai	4 938	2 285	11,9	397	3 288	1 514	10,0	311	1 650	771	19,1	86
Juni	4 916	2 278	11,9	405	3 282	1 515	10,0	320	1 634	763	19,0	85
Juli	4 884	2 265	11,8	414	3 278	1 513	10,0	324	1 606	752	18,7	90
August	4 871	2 268	11,7	435	3 277	1 521	10,0	340	1 594	747	18,5	95
September	4 835	2 247	11,7	460	3 259	1 511	9,9	359	1 576	736	18,3	101
Oktober	4 810	2 239	11,6	490	3 244	1 505	9,9	381	1 566	734	18,2	109
November	4 761	2 222	11,5	495	3 211	1 493	9,8	381	1 550	729	18,0	114
Dezember	4 660	2 193	11,2	493	3 137	1 469	9,5	381	1 523	724	17,7	112
2006 Januar	4 710	2 213	11,4	480	3 166	1 485	9,6	366	1 544	728	18,0	114
Februar	4 697	2 207	11,3	470	3 151	1 480	9,6	360	1 546	727	18,0	110
März	4 701	2 205	11,3	470	3 158	1 480	9,6	362	1 543	725	17,9	108
April	4 672	2 195	11,3	486	3 144	1 475	9,6	372	1 528	720	17,8	114
Mai	4 586	2 183	11,0	508	3 089	1 469	9,3	394	1 497	714	17,5	114
Juni	4 534	2 170	10,8	534	3 059	1 463	9,2	414	1 475	707	17,3	120
Juli	4 442	2 137	10,6	580	3 003	1 443	9,0	454	1 439	694	16,8	126
August	4 447	2 155	10,6	577	2 981	1 446	9,0	452	1 466	709	17,2	125
September	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Oktober	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
November	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Dezember	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Quelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

Neuabgrenzung der registrierten Arbeitslosen im Januar 2004: Teilnehmer an Trainingsmaßnahmen gelten nicht mehr als arbeitslos (§ 16 SGB III)

Niveausprung durch Hartz IV (Zusammenlegung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe im SGB II)

¹⁾ Bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen

Arbeitslosigkeit ausgewählter Personengruppen, Leistungsempfänger, Kurzarbeiter und Stellenangebote*)

10

Deutschland

Jahr/Monat	Bestand an Arbeitslosen					
	Frauen	Veränd. gegenüber Vorjahr in %	Jugendliche unter 25 Jahren	Veränd. gegenüber Vorjahr in %	Ausländer	Veränd. gegenüber Vorjahr in %
Jahr 2002	1 821 426	+ 1,8	497 602	+ 12,1	499 433	+ 8,7
Jahr 2003	1 930 580	+ 6,0	516 135	+ 3,7	542 966	+ 8,7
Jahr 2004	1 932 563	+ 0,1	504 381	- 2,3	545 080	+ 0,4
Jahr 2005	2 254 771	+ 16,7	618 867	+ 22,7	672 951	+ 23,5
2004 Juli	1 962 739	+ 0,4	546 947	- 2,4	533 439	+ 0,6
August	1 973 703	+ 1,1	556 329	- 0,7	527 753	+ 1,2
September	1 936 461	+ 1,3	526 326	+ 2,0	529 471	+ 1,2
Oktober	1 912 409	+ 1,3	491 962	+ 6,3	530 871	+ 0,5
November	1 923 534	+ 2,0	488 115	+ 9,3	527 930	- 1,7
Dezember	1 967 700	+ 3,8	512 850	+ 12,9	548 925	+ 0,0
2005 Januar	2 258 443	+ 15,9	657 281	+ 31,4	646 893	+ 13,5
Februar	2 349 122	+ 20,4	704 311	+ 33,1	701 094	+ 22,5
März	2 336 225	+ 20,5	690 974	+ 32,9	709 634	+ 25,3
April	2 308 099	+ 19,1	636 073	+ 29,0	697 836	+ 24,8
Mai	2 257 490	+ 19,3	592 556	+ 29,4	684 695	+ 26,2
Juni	2 228 987	+ 18,4	576 391	+ 25,6	677 257	+ 27,4
Juli	2 281 689	+ 16,3	652 272	+ 19,3	673 835	+ 26,3
August	2 285 923	+ 15,8	670 054	+ 20,4	666 455	+ 26,3
September	2 223 138	+ 14,8	621 829	+ 18,1	656 200	+ 23,9
Oktober	2 186 537	+ 14,3	563 945	+ 14,6	652 841	+ 23,0
November	2 171 073	+ 12,9	535 511	+ 9,7	652 016	+ 23,5
Dezember	2 170 523	+ 10,3	525 212	+ 2,4	656 657	+ 19,6
2006 Januar	2 276 640	+ 0,8	577 159	- 12,2	688 040	+ 6,4
Februar	2 269 071	- 3,4	601 718	- 14,6	691 939	- 1,3
März	2 245 162	- 3,9	593 570	- 14,1	690 404	- 2,7
April	2 220 284	- 3,8	555 031	- 12,7	679 625	- 2,6
Mai	2 157 499	- 4,4	507 220	- 14,4	658 209	- 3,9
Juni	2 122 487	- 4,8	489 727	- 15,0	643 428	- 5,0
Juli	2 152 171	- 5,7	543 176	- 16,7	633 870	- 5,9
August	2 172 783	- 4,9	573 701	- 14,4	628 278	- 5,7

Jahr/Monat	Leistungs- empfänger	Veränd. gegenüber Vorjahr in %	darunter		Kurz- arbeiter	Veränd. gegenüber Vorjahr in %	Stellen- angebote	Veränd. gegenüber Vorjahr in %
			Arbeitslosen- geld	Veränd. gegenüber Vorjahr in %				
Jahr 2002					206 767	+ 68,2	451 971	- 10,9
Jahr 2003	3 929 908		1 919 079		195 371	- 5,5	354 762	- 21,5
Jahr 2004	4 050 659	+ 3,1	1 844 947	- 3,9	150 600	- 22,9	285 607	- 19,5
Jahr 2005	1 728 046	- 6,3	125 505	- 16,7	413 078	- 19,5
2004 Juli	4 006 112	+ 3,4	1 786 657	- 2,8	137 693	- 29,9	296 590	- 19,2
August	3 960 234	+ 3,5	1 750 156	- 2,5	107 242	- 28,4	287 445	- 19,3
September	3 910 425	+ 3,8	1 698 604	- 2,1	114 751	- 32,0	268 965	- 18,5
Oktober	3 912 930	+ 4,5	1 698 646	- 0,7	125 318	- 23,1	245 385	- 17,4
November	3 971 618	+ 4,6	1 731 121	- 0,9	132 573	- 18,1	228 968	- 16,8
Dezember	4 132 655	+ 4,7	1 859 268	- 0,4	132 633	- 11,0	225 432	- 12,6
2005 Januar	2 068 950	- 2,1	148 399	- 9,5	268 296	- 3,1
Februar	2 096 034	- 1,7	167 993	- 9,8	333 309	+ 7,8
März	2 017 769	+ 0,7	173 776	- 11,6	393 589	+ 21,6
April	1 812 345	- 3,4	158 872	- 10,1	433 552	+ 33,7
Mai	1 690 589	- 4,3	141 953	- 16,9	441 775	+ 38,5
Juni	1 622 596	- 5,6	136 701	- 15,8	439 080	+ 43,8
Juli	1 641 625	- 8,1	108 564	- 21,2	447 116	+ 50,8
August	1 621 536	- 7,3	89 446	- 16,6	464 466	+ 61,6
September	1 544 114	- 9,1	96 188	- 16,2	466 627	+ 73,5
Oktober	1 511 689	- 11,0	102 419	- 18,3	453 237	+ 84,7
November	1 523 372	- 12,0	98 021	- 26,1	421 539	+ 84,1
Dezember	1 585 936	- 14,7	83 732	- 36,9	394 346	+ 74,9
2006 Januar	1 858 869	- 10,2	96 113	- 35,2	414 778	+ 54,6
Februar	1 896 097	- 9,5	100 742	- 40,0	463 629	+ 39,1
März	1 795 071	- 11,0	104 829	- 39,7	506 358	+ 28,7
April	1 613 118	- 11,0	83 259	- 47,6	546 304	+ 26,0
Mai	1 416 096	- 16,2	72 048	- 49,2	565 431	+ 28,0
Juni	1 323 710	- 18,4	61 528	- 55,0	580 683	+ 32,2
Juli	53 932	- 50,3	627 343	+ 40,3
August	618 690	+ 33,2

*) Jahresvergleich 2005 zu 2004 wegen Einführung von SGB II nur eingeschränkt möglich.



**Arbeitslosigkeit ausgewählter Personengruppen,
Leistungsempfänger, Kurzarbeiter und Stellenangebote*)**

Jahr/Monat	Bestand an Arbeitslosen					
	Frauen	Veränd. gegenüber Vorjahr in %	Jugendliche unter 25 Jahren	Veränd. gegenüber Vorjahr in %	Ausländer	Veränd. gegenüber Vorjahr in %
Jahr 2002	1 072 637	+ 3,8	307 668	+ 15,0	428 928	+ 9,0
Jahr 2003	1 158 759	+ 8,1	328 407	+ 6,8	467 631	+ 9,0
Jahr 2004	1 175 011	+ 8,1	322 769	+ 6,8	468 915	+ 0,3
Jahr 2005	1 497 020	+ 8,1	412 205	+ 6,8	582 283	+ 24,2
2004 Juli	1 188 168	+ 1,7	345 401	- 2,6	458 104	+ 0,5
August	1 202 598	+ 2,5	354 942	- 1,2	452 043	+ 0,9
September	1 176 968	+ 2,6	327 350	+ 1,0	453 643	+ 0,8
Oktober	1 173 995	+ 3,0	311 300	+ 4,8	455 523	+ 0,1
November	1 184 130	+ 3,6	309 748	+ 6,8	453 956	- 2,0
Dezember	1 216 482	+ 5,7	327 095	+ 9,9	473 712	- 0,1
2005 Januar	1 444 938	+ 21,9	430 873	+ 30,5	558 215	+ 13,1
Februar	1 535 866	+ 29,6	473 974	+ 36,2	609 104	+ 23,0
März	1 536 294	+ 31,2	463 321	+ 37,6	616 667	+ 26,3
April	1 520 659	+ 29,7	422 325	+ 33,3	603 308	+ 25,5
Mai	1 493 359	+ 30,6	393 723	+ 34,9	591 281	+ 26,9
Juni	1 480 083	+ 30,5	383 519	+ 32,9	584 579	+ 28,2
Juli	1 519 777	+ 27,9	431 591	+ 25,0	581 857	+ 27,0
August	1 532 921	+ 27,5	447 678	+ 26,1	575 887	+ 27,4
September	1 493 579	+ 26,9	408 457	+ 24,8	567 307	+ 25,1
Oktober	1 476 824	+ 25,8	376 458	+ 20,9	565 076	+ 24,0
November	1 466 121	+ 23,8	359 818	+ 16,2	564 855	+ 24,4
Dezember	1 463 814	+ 20,3	354 717	+ 8,4	569 258	+ 20,2
2006 Januar	1 526 935	+ 5,7	387 575	- 10,0	597 549	+ 7,0
Februar	1 517 527	- 1,2	404 058	- 14,8	600 988	- 1,3
März	1 500 719	- 2,3	397 003	- 14,3	599 688	- 2,8
April	1 487 804	- 2,2	370 475	- 12,3	589 046	- 2,4
Mai	1 449 376	- 2,9	338 331	- 14,1	569 011	- 3,8
Juni	1 429 507	- 3,4	329 626	- 14,1	555 293	- 5,0
Juli	1 449 476	- 4,6	363 635	- 15,7	545 300	- 6,3
August	1 458 213	- 4,9	377 880	- 15,6	539 519	- 6,3

Jahr/Monat	Leistungs- empfänger	Veränd. gegenüber Vorjahr in %	darunter		Kurz- arbeiter	Veränd. gegenüber Vorjahr in %	Stellen- angebote	Veränd. gegenüber Vorjahr in %
			Arbeitslosen- geld	Veränd. gegenüber Vorjahr in %				
Jahr 2002					162 123	+ 72,6	377 817	- 13,4
Jahr 2003	2 392 972		1 325 660		160 496	- 1,0	291 889	- 22,7
Jahr 2004	2 509 742	+ 4,9	1 287 763	- 2,9	121 610	- 24,2	239 041	- 18,1
Jahr 2005	1 207 642	- 6,2	100 809	- 17,1	324 817	- 18,1
2004 Juli	2 490 219	+ 5,3	1 255 367	- 2,6	112 027	- 31,0	246 930	- 17,7
August	2 468 465	+ 5,3	1 237 323	- 2,5	83 656	- 29,4	239 169	- 16,7
September	2 429 448	+ 5,3	1 191 135	- 2,5	91 750	- 33,9	221 795	- 15,2
Oktober	2 438 338	+ 5,8	1 192 783	- 1,7	102 376	- 24,7	203 809	- 14,1
November	2 473 106	+ 5,5	1 210 842	- 2,1	105 311	- 21,7	191 197	- 13,8
Dezember	2 573 655	+ 5,3	1 291 510	- 1,8	104 638	- 14,6	192 078	- 9,6
2005 Januar	1 424 470	- 3,1	118 233	- 12,1	228 484	- 2,3
Februar	1 440 359	- 2,5	132 975	- 11,9	279 048	+ 6,0
März	1 382 915	- 0,1	137 372	- 13,7	319 621	+ 16,2
April	1 253 402	- 3,7	127 626	- 10,9	344 915	+ 26,0
Mai	1 177 832	- 4,3	113 051	- 18,5	343 726	+ 29,9
Juni	1 137 113	- 5,2	110 133	- 17,2	343 551	+ 35,9
Juli	1 159 449	- 7,6	87 172	- 22,2	345 924	+ 40,1
August	1 153 076	- 6,8	69 362	- 17,1	358 768	+ 50,0
September	1 092 162	- 8,3	77 252	- 15,8	356 518	+ 60,7
Oktober	1 073 570	- 10,0	85 597	- 16,4	345 466	+ 69,5
November	1 079 623	- 10,8	81 311	- 22,8	321 292	+ 68,0
Dezember	1 117 734	- 13,5	69 629	- 33,5	310 489	+ 61,6
2006 Januar	1 290 353	- 9,4	79 009	- 33,2	327 341	+ 43,3
Februar	1 311 123	- 9,0	81 499	- 38,7	367 106	+ 31,6
März	1 239 539	- 10,4	83 083	- 39,5	396 545	+ 24,1
April	1 126 795	- 10,1	66 620	- 47,8	419 143	+ 21,5
Mai	1 003 870	- 14,8	58 418	- 48,3	434 537	+ 26,4
Juni	946 975	- 16,7	50 111	- 54,5	445 437	+ 29,7
Juli	42 939	- 50,7	485 742	+ 40,4
August	479 549	+ 33,7

*) Jahresvergleich 2005 zu 2004 wegen Einführung von SGB II nur eingeschränkt möglich.

Arbeitslosigkeit ausgewählter Personengruppen, Leistungsempfänger, Kurzarbeiter und Stellenangebote*)

12

Ostdeutschland

Jahr/Monat	Bestand an Arbeitslosen					
	Frauen	Veränd. gegenüber Vorjahr in %	Jugendliche unter 25 Jahren	Veränd. gegenüber Vorjahr in %	Ausländer	Veränd. gegenüber Vorjahr in %
Jahr 2002	748 789	- 0,9	189 934	+ 7,6	70 505	+ 6,4
Jahr 2003	771 821	+ 3,1	187 728	- 1,1	75 335	+ 6,9
Jahr 2004	757 552	+ 3,1	181 612	- 1,1	76 165	+ 1,1
Jahr 2005	757 751	+ 3,1	206 663	- 1,1	90 668	+ 19,0
2004 Juli	774 571	- 1,4	201 546	- 1,9	75 335	+ 1,0
August	771 105	- 1,2	201 387	+ 0,3	75 710	+ 3,0
September	759 493	- 0,7	198 976	+ 3,8	75 828	+ 3,5
Oktober	738 414	- 1,3	180 662	+ 9,0	75 348	+ 2,9
November	739 404	- 0,6	178 367	+ 13,9	73 974	+ 0,4
Dezember	751 218	+ 0,8	185 755	+ 18,6	75 213	+ 0,5
2005 Januar	813 505	+ 6,7	226 408	+ 32,9	88 678	+ 15,9
Februar	813 256	+ 6,1	230 337	+ 27,2	91 990	+ 18,8
März	799 931	+ 4,3	227 653	+ 24,4	92 967	+ 19,4
April	787 440	+ 2,9	213 748	+ 21,2	94 528	+ 20,7
Mai	764 131	+ 2,1	198 833	+ 19,9	93 414	+ 21,8
Juni	748 904	+ 0,0	192 872	+ 13,1	92 678	+ 22,0
Juli	761 912	- 1,6	220 681	+ 9,5	91 978	+ 22,1
August	753 002	- 2,3	222 376	+ 10,4	90 568	+ 19,6
September	729 559	- 3,9	213 372	+ 7,2	88 893	+ 17,2
Oktober	709 713	- 3,9	187 487	+ 3,8	87 765	+ 16,5
November	704 952	- 4,7	175 693	- 1,5	87 161	+ 17,8
Dezember	706 709	- 5,9	170 495	- 8,2	87 399	+ 16,2
2006 Januar	749 705	- 7,8	189 584	- 16,3	90 491	+ 2,0
Februar	751 544	- 7,6	197 660	- 14,2	90 951	- 1,1
März	744 443	- 6,9	196 567	- 13,7	90 716	- 2,4
April	732 480	- 7,0	184 556	- 13,7	90 579	- 4,2
Mai	708 123	- 7,3	168 889	- 15,1	89 198	- 4,5
Juni	692 980	- 7,5	160 101	- 17,0	88 135	- 4,9
Juli	702 695	- 7,8	179 541	- 18,6	88 570	- 3,7
August	714 570	- 5,1	195 821	- 11,9	88 759	- 2,0

Jahr/Monat	Leistungs- empfänger	Veränd. gegenüber Vorjahr in %	darunter		Kurz- arbeiter	Veränd. gegenüber Vorjahr in %	Stellen- angebote	Veränd. gegenüber Vorjahr in %
			Arbeitslosen- geld	Veränd. gegenüber Vorjahr in %				
Jahr 2002					44 645	+ 53,9	74 155	+ 4,6
Jahr 2003	1 536 936		593 419		34 876	- 21,9	62 873	- 15,2
Jahr 2004	1 540 917	+ 0,3	557 183	- 6,1	28 984	- 16,9	46 566	- 25,9
Jahr 2005	520 404	- 6,6	24 696	- 14,8	88 261	- 25,9
2004 Juli	1 515 893	+ 0,5	531 290	- 3,4	25 666	- 24,9	49 660	- 26,0
August	1 491 769	+ 0,7	512 833	- 2,6	23 586	- 24,6	48 276	- 29,9
September	1 480 977	+ 1,4	507 469	- 1,1	23 001	- 23,2	47 170	- 31,2
Oktober	1 474 592	+ 2,6	505 863	+ 1,5	22 942	- 15,2	41 576	- 30,4
November	1 498 512	+ 3,2	520 279	+ 2,0	27 262	- 0,0	37 771	- 29,3
Dezember	1 559 000	+ 3,7	567 758	+ 2,9	27 995	+ 5,4	33 354	- 26,7
2005 Januar	644 480	+ 0,2	30 166	+ 2,7	39 812	- 7,2
Februar	655 675	+ 0,1	35 018	- 1,1	54 261	+ 18,6
März	634 854	+ 2,5	36 404	- 2,8	73 968	+ 51,6
April	558 943	- 2,7	31 246	- 6,8	88 637	+ 75,4
Mai	512 757	- 4,4	28 902	- 10,1	98 049	+ 80,4
Juni	485 483	- 6,7	26 568	- 9,8	95 529	+ 81,6
Juli	482 176	- 9,2	21 392	- 16,7	101 192	+ 103,8
August	468 460	- 8,7	20 084	- 14,8	105 698	+ 118,9
September	451 952	- 10,9	18 936	- 17,7	110 109	+ 133,4
Oktober	438 119	- 13,4	16 822	- 26,7	107 771	+ 159,2
November	443 749	- 14,7	16 710	- 38,7	100 247	+ 165,4
Dezember	468 202	- 17,5	14 103	- 49,6	83 857	+ 151,4
2006 Januar	568 516	- 11,8	17 104	- 43,3	87 437	+ 119,6
Februar	584 974	- 10,8	19 243	- 45,0	96 523	+ 77,9
März	555 532	- 12,5	21 746	- 40,3	109 813	+ 48,5
April	486 323	- 13,0	16 639	- 46,7	127 161	+ 43,5
Mai	412 226	- 19,6	13 630	- 52,8	130 894	+ 33,5
Juni	376 735	- 22,4	11 417	- 57,0	135 246	+ 41,6
Juli	10 993	- 48,6	141 601	+ 39,9
August	139 141	+ 31,6

*) Jahresvergleich 2005 zu 2004 wegen Einführung von SGB II nur eingeschränkt möglich.



Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Ländern

13

Länder	auf 6-Monatswert hochgerechneter . . .						Vergleich 2-Monatswert zum				
	2-Monatswert	3-Monatswert				6-Monatswert		Vorjahr		Vormonat	
	2006										
	Juni	Mai	April	März	Februar	Januar	absolut	%	absolut	%	
Schleswig-Holstein	778 200	776 800	770 200	763 300	757 426	757 138	+ 7 636	+ 1,0	+ 1 400	+ 0,2	
Hamburg	749 700	750 100	746 500	747 000	743 478	741 649	+ 11 207	+ 1,5	- 400	- 0,1	
Niedersachsen	2 316 700	2 315 300	2 299 800	2 283 900	2 265 849	2 265 552	+ 11 249	+ 0,5	+ 1 400	+ 0,1	
Bremen	270 400	270 600	269 100	270 000	269 552	269 396	+ 691	+ 0,3	- 200	- 0,1	
Nordrhein-Westfalen	5 551 200	5 557 800	5 534 200	5 534 700	5 515 506	5 515 121	- 5 070	- 0,1	- 6 600	- 0,1	
Hessen	2 091 900	2 091 200	2 079 800	2 077 700	2 068 688	2 069 465	+ 2 377	+ 0,1	+ 700	+ 0,0	
Rheinland-Pfalz	1 155 500	1 154 900	1 146 800	1 142 200	1 134 582	1 135 017	+ 6 753	+ 0,6	+ 600	+ 0,1	
Saarland	338 400	339 500	338 100	337 700	336 218	336 803	- 2 213	- 0,6	- 1 100	- 0,3	
Baden-Württemberg	3 736 100	3 730 800	3 714 000	3 711 700	3 696 781	3 697 285	+ 20 260	+ 0,5	+ 5 300	+ 0,1	
Bayern	4 310 600	4 301 200	4 268 300	4 228 300	4 192 898	4 197 563	+ 39 752	+ 0,9	+ 9 400	+ 0,2	
Mecklenburg-Vorpommern	502 900	499 500	490 800	480 800	477 296	480 353	+ 3 907	+ 0,8	+ 3 400	+ 0,7	
Berlin	1 021 900	1 021 200	1 014 000	1 013 600	1 006 909	1 005 602	+ 8 142	+ 0,8	+ 700	+ 0,1	
Brandenburg	704 000	703 900	694 200	683 800	677 644	680 317	+ 5 085	+ 0,7	+ 100	+ 0,0	
Sachsen-Anhalt	725 100	721 700	713 300	705 500	700 000	704 683	+ 5 062	+ 0,7	+ 3 400	+ 0,5	
Thüringen	712 700	708 800	698 900	688 600	683 299	685 192	+ 4 436	+ 0,6	+ 3 900	+ 0,6	
Sachsen	1 341 400	1 333 800	1 315 700	1 296 100	1 289 669	1 294 578	+ 9 160	+ 0,7	+ 7 600	+ 0,6	
Deutschland	26 306 900	26 277 700	26 093 700	25 964 800	25 815 795	25 835 714	+ 128 634	+ 0,5	+ 29 200	+ 0,1	
davon:											
Westdeutschland	21 298 900	21 288 600	21 166 900	21 096 100	20 980 978	20 984 989	+ 92 842	+ 0,4	+ 10 300	+ 0,0	
Ostdeutschland	5 008 000	4 989 100	4 927 000	4 868 700	4 834 817	4 850 725	+ 35 792	+ 0,7	+ 18 900	+ 0,4	

Arbeitslose, Kurzarbeiter und Stellenangebote nach Ländern

14

Länder	Arbeitslose					Kurzarbeiter			Stellenangebote		
	Männer und Frauen			Arbeitslosenquote		Juli 2006	Veränderung gegenüber Vorjahresmonat		August 2006	Veränderung gegenüber Vorjahresmonat	
	August 2006	Veränderung gegenüber Vorjahresmonat		alle EP ¹⁾	abhäng. EP ²⁾		absolut	in %		absolut	in %
		absolut	in %								
Schleswig-Holstein	136 152	- 18 817	- 12,1	9,6	10,9	1 716	- 735	- 30,0	20 988	+ 7 683	+ 57,7
Hamburg	95 178	- 6 541	- 6,4	10,8	12,4	1 131	- 705	- 38,4	36 818	+ 12 526	+ 51,6
Niedersachsen	409 144	- 42 816	- 9,5	10,3	11,5	6 016	- 3 928	- 39,5	50 328	+ 19 155	+ 61,4
Bremen	47 891	- 4 664	- 8,9	14,8	16,2	621	- 12	- 1,9	6 677	+ 2 757	+ 70,3
Nordrhein-Westfalen	1 004 631	- 61 977	- 5,8	11,2	12,4	13 753	- 11 185	- 44,9	118 828	+ 35 062	+ 41,9
Hessen	278 583	- 24 342	- 8,0	9,0	10,1	3 534	- 6 149	- 63,5	38 614	+ 6 659	+ 20,8
Rheinland-Pfalz	159 440	- 17 836	- 10,1	7,8	8,7	1 864	- 2 672	- 58,9	25 765	- 1	- 0,0
Saarland	50 027	- 2 926	- 5,5	9,9	10,9	906	- 310	- 25,5	8 287	+ 2 334	+ 39,2
Baden-Württemberg	340 986	- 51 158	- 13,0	6,2	6,9	7 427	- 10 140	- 57,7	68 452	+ 14 957	+ 28,0
Bayern	419 100	- 65 663	- 13,5	6,4	7,3	5 971	- 8 397	- 58,4	77 645	+ 16 800	+ 27,6
Mecklenburg-Vorpommern	160 053	- 7 136	- 4,3	18,2	20,0	1 380	+ 410	+ 42,3	12 817	- 1 115	- 8,0
Berlin	293 149	- 26 384	- 8,3	17,4	20,1	1 691	- 1 371	- 44,8	32 040	+ 7 675	+ 31,5
Brandenburg	216 964	- 13 272	- 5,8	16,3	18,1	1 600	- 1 219	- 43,2	20 442	+ 6 308	+ 44,6
Sachsen-Anhalt	227 086	- 22 727	- 9,1	18,0	19,6	1 134	- 1 807	- 61,4	22 596	+ 6 949	+ 44,4
Thüringen	180 026	- 23 809	- 11,7	14,9	16,3	1 969	- 2 121	- 51,9	16 725	+ 3 446	+ 26,0
Sachsen	353 246	- 35 838	- 9,2	16,2	18,0	3 219	- 4 291	- 57,1	34 521	+ 10 180	+ 41,8
Deutschland	4 371 656	- 425 906	- 8,9	10,5	11,7	53 932	- 54 632	- 50,3	618 690	+ 154 224	+ 33,2
davon:											
Westdeutschland	2 941 132	- 296 740	- 9,2	8,8	9,9	42 939	- 44 233	- 50,7	479 549	+ 120 781	+ 33,7
Ostdeutschland	1 430 524	- 129 166	- 8,3	16,7	18,6	10 993	- 10 399	- 48,6	139 141	+ 33 443	+ 31,6

¹⁾ Arbeitslose in % aller zivilen Erwerbspersonen (Abhängige, Selbstständige und mithelfende Familienangehörige).

²⁾ Arbeitslose in % der abhängigen zivilen Erwerbspersonen (sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigte, Beamte, Arbeitslose).

Arbeitslosigkeit ausgewählter Personengruppen nach Ländern

15

Länder	Bestand an Arbeitslosen im August 2006					
	Frauen	Veränd. gegenüber Vorjahr in %	Jugendliche unter 25 Jahren	Veränd. gegenüber Vorjahr in %	Ausländer	Veränd. gegenüber Vorjahr in %
Schleswig-Holstein	66 324	- 6,8	18 644	- 13,3	14 138	- 11,8
Hamburg	43 351	- 5,1	9 272	- 14,4	22 660	+ 0,4
Niedersachsen	204 406	- 4,0	57 442	- 16,8	50 130	- 7,9
Bremen	21 743	- 5,0	5 625	- 6,0	9 435	- 4,1
Nordrhein-Westfalen	480 039	- 1,6	115 292	- 8,8	194 716	- 3,2
Hessen	137 932	- 4,1	36 118	- 18,4	62 919	- 1,6
Rheinland-Pfalz	80 433	- 5,5	24 274	- 18,9	22 712	- 5,6
Saarland	24 768	- 2,4	6 595	- 8,9	6 949	- 1,3
Baden-Württemberg	175 563	- 9,1	43 218	- 22,2	79 950	- 12,2
Bayern	223 654	- 8,9	61 400	- 20,2	75 910	- 11,5
Mecklenburg-Vorpommern	78 114	- 0,4	21 627	- 12,1	3 861	+ 8,4
Berlin	129 247	- 7,2	36 594	- 9,0	58 034	- 3,4
Brandenburg	107 770	- 2,2	31 247	- 3,2	5 377	+ 1,4
Sachsen-Anhalt	117 642	- 6,2	31 222	- 15,6	5 953	- 5,5
Thüringen	97 672	- 6,8	25 196	- 20,1	4 166	- 5,1
Sachsen	184 125	- 5,5	49 935	- 12,0	11 368	+ 3,8
Deutschland	2 172 783	- 4,9	573 701	- 14,4	628 278	- 5,7
davon: Westdeutschland	1 458 213	- 4,9	377 880	- 15,6	539 519	- 6,3
Ostdeutschland	714 570	- 5,1	195 821	- 11,9	88 759	- 2,0

Der Arbeitsmarkt für hoch qualifizierte Fach- und Führungskräfte

Überblick über die Gesamtentwicklung 2005

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Vorbemerkungen	1146
Überblick über die Gesamtentwicklung	1147
Der Arbeitsmarkt für Akademiker in Deutschland	1147
Der gesamtwirtschaftliche Rahmen	1147
Der Arbeitsmarkt für Akademiker im Überblick	1148
Die Entwicklung der Adademikerarbeitslosigkeit	1149
Entwicklungen in einzelnen Berufsgruppen	1152
Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen	1157
Tabelle: Arbeitslose (gesamt) und Arbeitslose mit Fachhochschul- und/oder Universitätsabschluss	1158
Tabelle: Arbeitslose mit Universitätsabschluss	1159
Tabelle: Arbeitslose mit Fachhochschulabschluss	1160
Ärzte	1161
Apotheker	1182
Geisteswissenschaftler	1189
Lehrer	1192
Gestalterische Berufe	1216
Kaufleute	1226
Wirtschaftswissenschaftler	1273
IT-Experten	1289
Juristen	1300
Ingenieure	1320
Naturwissenschaftler	1366
Publizistische Berufe	1400
Sozialpflegerische Berufe	1412
Sozialwissenschaftler	1420
Abbildungsverzeichnis	1434

Vorbemerkungen

Zur Analyse werden herangezogen:

- Statistiken über arbeitslose und Arbeit suchende Universitäts- und Fachhochschulabsolventen, die auf Bestandszahlen aus dem September eines jeweiligen Jahres basieren. Grundlage sind Daten aus den IT-Verfahren der Bundesagentur für Arbeit. Diese bilden mehr als 98 % der Gesamtarbeitslosigkeit ab. Nicht enthalten sind differenzierte Daten von arbeitslosen Akademikern, die im Rahmen des SGB II von den Optionskommunen betreut werden.
- Statistiken über den Zugang an offenen Stellen jeweils eines Kalenderjahres.
- Statistiken über sozialversicherungspflichtig Beschäftigte jeweils zum 30. Juni eines Jahres.
- Berichte aus den Beratungs- und Vermittlungsteams „Akademische Berufe“ der Bundesagentur für Arbeit.
- Analysen von Stellenmärkten im In- und Ausland.
- Beobachtungen von berufsständischen Organisationen, Verbänden, Forschungsinstituten und den Tarifparteien.
- Daten über Studienanfänger, Studierende und Hochschulabsolventen des Statistischen Bundesamtes.

Berufsbezeichnungen und Bewerberangaben in männlicher Form gelten uneingeschränkt auch für Frauen

Überblick über die Gesamtentwicklung

Der Arbeitsmarkt für Akademiker in Deutschland

Der gesamtwirtschaftliche Rahmen

Die deutsche Volkswirtschaft wuchs schwächer als im Vorjahr; die Zahl der Erwerbstätigen nahm geringfügig ab; die offizielle Arbeitslosigkeit nahm wegen der Zusammenlegung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe stark zu; die Preise stiegen moderat; der Wert der Exporte lag noch deutlicher als im Vorjahr über dem Wert der Importe: So lässt sich die gesamtwirtschaftliche Entwicklung des Jahres 2005 in Deutschland zusammenfassen.

Der Anstieg des Preisniveaus fiel moderat aus. Die monatlichen Verbraucherpreisindizes (früher: „Preisindex für die Lebenshaltung aller privaten Haushalte“) erhöhten sich gegenüber den jeweiligen Vorjahresmonaten um Werte zwischen 1,6 % und 2,5 %. Im Jahresdurchschnitt betrug die Teuerungsrate 2 %. Die Erhöhung des Index war Folge politischer Einflüsse (Erhöhungen der Tabak- und der Kfz-Steuer, Gesundheitsreform) und gestiegener Energiepreise. Ohne Einbeziehung der Energie wären die Preise im Jahresdurchschnitt nur um 1,1 % gestiegen.

Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes stieg im Durchschnitt des Jahres 2005 das preisbereinigte Bruttoinlandsprodukt (BIP) um 0,9 %. Im Jahr 2004 war es um 1,6 % gewachsen. Schließt man den Einfluss aus, den die unterschiedliche Zahl der jährlichen Arbeitstage auf das Wirtschaftswachstum hat, dann wuchs das BIP 2005 wie 2004 um 1,1 %. Besonders positiv wirkte sich die Entwicklung im Bereich des produzierenden Gewerbes ohne Baugewerbe auf das Wirtschaftswachstum aus (+2,6 %). Es folgten Handel, Gastgewerbe und Verkehr (+1,5 %) sowie Finanzierung, Vermietung und Unternehmensdienstleistungen (+1,5 %). Rückläufig waren die Wirtschaftsleistungen der öffentlichen und privaten Dienstleister (–0,5 %), von Land-, Forstwirtschaft und Fischerei (–3,6 %) sowie des Baugewerbes (–4,1 %). Letzteres erlebte damit – nur unterbrochen vom Jahr 1999 (+0,1 %) – das zehnte rezessive Jahr in Folge.

Der Wert der Exporte wuchs 2005 gegenüber dem Vorjahr preisbereinigt um 6,2 %. Die Importe nahmen um 5 % zu. Damit erhöhte sich der Exportüberschuss (Außenbeitrag) gegenüber 2004. Dies allein hob das BIP um 0,7 Prozentpunkte.

2005 entwickelte sich die Erwerbstätigkeit nicht stetig. Die saisonbereinigte Zahl der in Deutschland arbeitenden Erwerbstätigen ging von Januar (38,819

Mio.) bis April (38,745 Mio.) zurück, stieg bis September (38,793 Mio.) erneut an und sank schließlich zum Jahresende auf 38,769 Mio. Im Jahresdurchschnitt gab es in Deutschland 38,783 Mio. Erwerbstätige. Das sind 75.000 Personen oder 0,2 % weniger als im Jahr 2004. Den größten Rückgang verzeichnete das Baugewerbe (–4,7 %). Im Sektor Land-, Forstwirtschaft, Fischerei gab es 2,3 % und im produzierenden Gewerbe (ohne Bauwirtschaft) 1,7 % weniger Erwerbstätige als im Vorjahr. Nur in privaten und öffentlichen Dienstleistungsunternehmen (einschließlich Handel) nahm die Erwerbstätigkeit zu (+0,6 %).

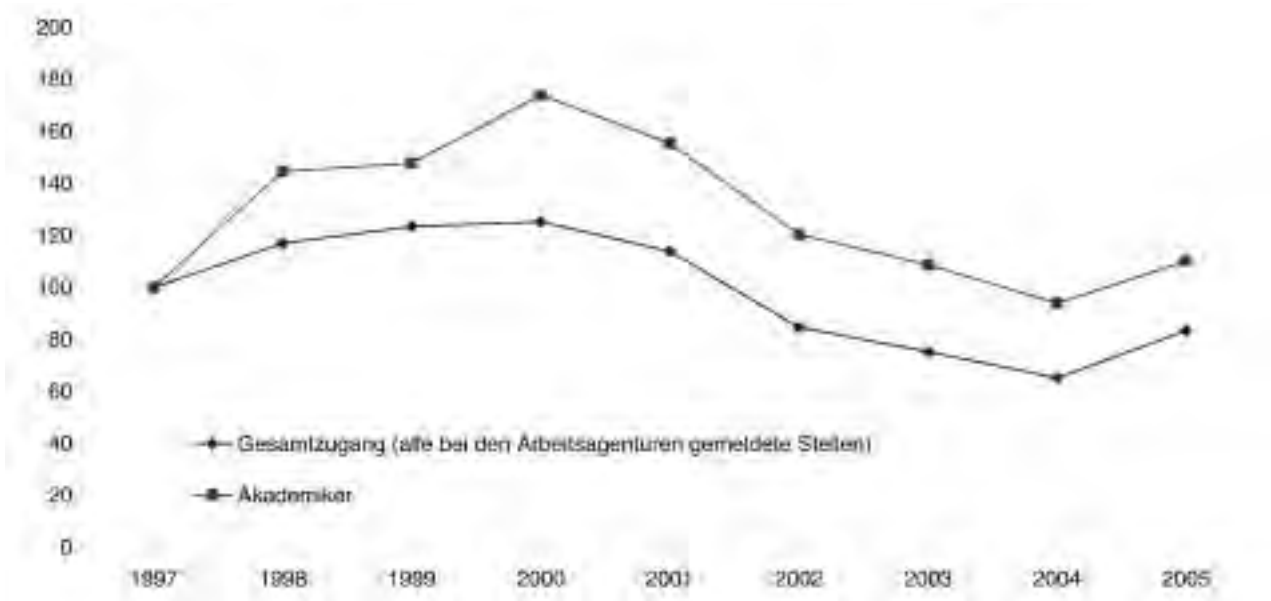
Der Rückgang der Erwerbstätigkeit ging einher mit der Abnahme der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse. Waren Ende Juni 2004 26.523.982 Menschen in Deutschland beschäftigt, so waren es ein Jahr später nur noch 26.178.266 oder 345.716 weniger (–1,3 %). Vom Rückgang betroffen waren allein Volks-, Haupt- und Realschüler (–2,5 %) und hier vor allem diejenigen ohne Berufsausbildung. Die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse von Arbeitnehmern aller anderen Qualifikationsniveaus stieg.

Der Hartz IV-Effekt, die Zusammenlegung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe, ließ die Arbeitslosigkeit steigen. Denn erst mit Beginn des Jahres 2005 gelten alle Sozialhilfe-Empfänger ohne Arbeitsplatz, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, auch offiziell als Arbeitslose. Die amtliche Statistik zur Arbeitslosigkeit erfasst seitdem zusätzlich bis dahin versteckte Arbeitslosigkeit.

So wuchs die Zahl der Arbeitslosen von Ende 2004 bis Ende 2005 um 140.527 auf 4.604.943. Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit wäre diese Zahl ohne den Hartz IV-Effekt um bis zu 330.000 niedriger gewesen. Im selben Zeitraum stieg die Arbeitslosenquote von 10,8 % auf 11,1 %. Im Durchschnitt des Jahres 2005 waren 4.860.877 Personen arbeitslos gemeldet, 479.596 mehr als im Vorjahr. Davon sind bis zu 380.000 auf den Hartz IV-Effekt zurückzuführen. Die jahresdurchschnittliche Arbeitslosenquote stieg von 10,5 auf 11,7 %.

Die Zahl der Stellenangebote, die Arbeitgeber im Laufe des Jahres 2005 der Bundesagentur für Arbeit meldeten, stieg nach zwei Jahren des Rückgangs beachtlich. Sie lag mit 2.731.388 um 595.224 oder 27,9 % über dem Stellenvolumen des Vorjahres. 2005 hatte die Bundesagentur für Arbeit durchschnittlich 413.078 offene Stellen im Bestand. Das waren 127.471 und damit 44,6 % mehr als 2004.

Stellenzugänge für Akademiker in Deutschland seit 1997 im Vergleich – Indexberechnung –



Quelle: BA-Statistik

Bundesagentur für Arbeit, 2006

Der Arbeitsmarkt für Akademiker im Überblick

Insgesamt betrachtet, konnte sich der Arbeitsmarkt für Akademiker sowohl bezogen auf die Arbeitslosigkeit als auch auf die offenen Stellen erholen. Denn zum einen gingen die Arbeitslosmeldungen zwischen 2004 und 2005 zurück; zum anderen stieg die Zahl der gemeldeten Stellen, die Arbeitgeber mit Akademikern besetzen wollten. Dennoch gab es in vielen Berufsgruppen so viele Bewerber, dass die Arbeitgeber nach wie vor aus einem mit guten Kandidaten reichlich gefüllten Bewerberpool den am besten geeigneten auswählen konnten.

115.912 offene Stellen bedeuten gegenüber dem Jahr 2004 ein sattes Plus von 17,7 %. Die Volumina früherer Jahre sind allerdings noch nicht erreicht. Im Jahr 2000 konnten die Vermittler der Arbeitsagenturen noch aus 189.987 Offerten schöpfen. Bedenkt man, in welchem volkswirtschaftlichen Kontext der Zuwachs zustande kam, ist er umso bemerkenswerter. Denn den 2000er Arbeitsmarkt feuerte ein Wirtschaftswachstum von 2,9 % an. 2005 dagegen wuchs die Wirtschaft um magere 0,9 %. Weiteren Optimismus schürt, dass das Jahr 2005 die niedrigeren Vorjahreszahlen von Quartal zu Quartal weiter zurückließ. Betrug der Vorsprung im ersten Quartal schon 9,1 %, so steigerte er sich auf 25,4 % im vierten Quartal.

Befristete Stellen sind auf dem Vormarsch. Der Stellenpool der Agenturen für Arbeit enthielt im vergangenen Jahr 33.707 Stellen mit angekündigtem Verfallsdatum. Damit stieg deren Anteil innerhalb eines Jahres von 27,3 auf 29,1% und erreichte den höchsten Wert seit der Jahrtausendwende. Bei zwei Dritteln der

Befristungen sollte das Arbeitsverhältnis nach längstens einem Jahr enden, bei einem weiteren Viertel frühestens nach eineinhalb Jahren.

Mit der großen Zahl der befristeten Stellen korrespondiert die Tatsache, dass Personaldienstleister, zu denen Zeitarbeitsunternehmen und Personalvermittler gehören, die meisten Jobs anboten. Beinahe jedes siebte Stellenangebot kam aus dieser Branche. Sie erhöhte ihr Stellenangebot gegenüber 2004 um 48 %. Architektur- und Ingenieurbüros offerierten 10.518 Arbeitsplätze. Diese besetzten damit den zweiten Platz. Auch hier fiel der Zuwachs mit 33,3 % mehr als überdurchschnittlich aus. Auf den dritten Platz verbesserten sich Rechts-, Steuer- und Unternehmensberatungen (Vorjahr Rang 5). 6.420 der zu besetzenden Arbeitsplätze hatten dort ihren Schreibtisch. Auf den Plätzen vier und fünf folgten das Gesundheitswesen und die öffentliche Verwaltung.

Am häufigsten beauftragten die Unternehmen im Verlaufe des vergangenen Jahres die Arbeitsagenturen mit der Suche nach Maschinenbauingenieuren (+28,3 % zu 2004), IT-Experten (+20,2 %), Sozialarbeitern und –pädagogen (+14,8 %), Elektroingenieuren (+21,2 %) und Lehrern (+3,9 %). Von den Berufen mit einem großen Stellenvolumen (mehr als 1.000 Stellenangebote) erlebten nur zwei einen Rückgang: Humanärzten (also ohne Zahn- und Tierärzte) boten die Unternehmen 10 % und Betriebswirten 2,6 % weniger Stellen an als 2004. Gründe für die zurückhaltende Suche nach Medizinern sind die bevorstehende Umstellung der Krankenhausabrechnung auf Fallpauschalen, die den Druck vor allem auf kleinere Häuser erhöht, und die Privatisierungen von Kliniken. Davon sind auch Assistenzärzte betroffen. Schon jetzt

werden nur noch selten Verträge für die gesamte Weiterbildungszeit vergeben.

Bei einer ganzen Reihe von Berufen mit einer nennenswerten Stellenzahl gab es große Schwierigkeiten, geeignete Mitarbeiter zu finden. Denn diese Arbeitsplätze waren Ende 2005 überdurchschnittlich häufig vakant, das heißt der gewünschte Besetzungstermin war verstrichen. Dazu gehörten an vorderster Stelle einige Fachrichtungen der Maschinenbau- und Elektroingenieure wie Ingenieure für Fahrzeugbau, für Luft- und Raumfahrt, für Farben, Lacke und Kunststoffe, für Nachrichten- und Fernmeldetechnik sowie für digitale Informationstechnik, außerdem Wirtschaftsingenieure, Einkäufer, IT-Vertriebspezialisten sowie Unternehmensberater mit einer Spezialisierung auf den Vertrieb.

Den hohen Stellenwert von Berufserfahrung belegt, dass 63,8 % aller Stellenangebote Bewerbern vorbehalten waren, die in der ausgeschriebenen Tätigkeit schon Erfahrung gesammelt hatten. Berufsneulinge und Berufserfahrene waren bei 35,4 % der Stellenangebote willkommen. Nur 0,8 % der Stellenausschreibungen richteten sich ausschließlich an Berufsneulinge. Damit setzte sich der Abwärtstrend bei den Stellen, die exklusiv Berufsneulingen offen stehen, fort. Im Jahr 2000 hatte deren Anteil noch 3,4 % betragen.

Das Bundesland mit dem höchsten Anteil an den gemeldeten offenen Stellen war Nordrhein-Westfalen. 19,1 % aller Stellen für Akademiker kamen von den Arbeitgebern an Rhein und Ruhr. Kaum weniger einstellungswillig waren Unternehmen aus Baden-Württemberg (15,1 %) und Bayern (14,6 %). Das Spitzentrio unter den Städten bildeten Berlin (4,8 %), Hamburg (3,6 %) und München (3,3, %).

Akademiker arbeiten in den verschiedensten Aufgabenfeldern und Funktionen. Deswegen variierten auch die Anforderungen der Arbeitgeber stark. Die Höhe der Messlatte hängt generell von der Stellen-Bewerber-Relation ab. Bei Berufen mit einem ausgeprägten Bewerbermangel akzeptieren die Arbeitgeber oft – nicht immer – auch Bewerber mit mittleren Abschlussnoten oder Seiteneinsteiger. Wenn Bewerber um vergleichsweise wenige Stellen konkurrieren, schrauben die Arbeitgeber ihre Anforderungen nach oben. Dies traf auch 2005 auf die meisten Berufe zu. Dort forderten Unternehmen nicht nur exzellente fachliche, sondern auch außerfachliche Kompetenzen. Sie bevorzugten Kandidaten mit fachlicher Breite und nur ausnahmsweise Spezialisten. Das erlaubte ihnen, auch bei verringertem Personalbestand ihre Mitarbeiter flexibel einzusetzen, wenn die Anforderungen des Marktes dies erforderten. Gern sahen die Arbeitgeber es auch, wenn Bewerber schon erste Berufserfahrung vorweisen konnten, die unmittelbar zum Stellenprofil passte. Die in den Semesterferien üblichen Praktika brachten allenfalls noch Wettbewerbsvorteile, wenn Arbeitgeber ausdrücklich nach Akademikern suchten, die frisch von einer Hochschule kamen („Absolventen“). Es kam darauf an, dass die Praktika zum Studium und zur angebotenen Stelle passten. Denn die Arbeitgeber erwarteten, dass die Absolventen ihre Studienzeiten zielgerichtet genutzt hatten.

Die Unternehmen gingen darüber hinaus davon aus, dass Kandidaten mit den geschilderten Eigenschaften über aktuelles Fachwissen verfügten, vergleichsweise bescheidene Einkommenswünsche realisieren wollten, lernfähig und lernbereit sowie ehrgeizig und regional mobil waren. Möglichst sicheres Englisch und aktuelle Kenntnisse der gängigen Office- und der jeweiligen tätigkeitsspezifischen IT-Programme rundeten nach Meinung sehr vieler Arbeitgeber das Anforderungsprofil ab. Älteren Bewerbern oder Bewerbern, die aus Langzeitarbeitslosigkeit, nach einer mehrjährigen Familienpause und Ähnlichem in das Berufsleben zurückkehren wollten, wurden diese Fähigkeiten und Eigenschaften nicht mehr ohne weiteres zugetraut. Wo Lebens-, Branchen- und Führungserfahrung eine wichtige Rolle spielten, lag die Altersgrenze, ab der die Stellensuche schwieriger wurde, allerdings höher als im Durchschnitt. Vereinzelt suchten Arbeitgeber auch bewusst nach älteren Mitarbeitern.

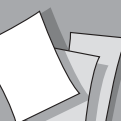
Auch die Menge der erwünschten „Soft Skills“ war umfangreich und bunt. Zu den gefragtesten Persönlichkeitsmerkmalen gehörten Flexibilität, Team-, und Kommunikationsfähigkeit sowie die Fähigkeit, selbstständig zu arbeiten.

Der seit 2002 andauernde Anstieg der Zahl der graduierten Bewerber kam nahezu zum Stillstand. Im September 2005 waren bei den Agenturen für Arbeit 379.186 Arbeit suchende Akademiker gemeldet. Das waren nur 0,1 % mehr als ein Jahr zuvor.

Neben dem Einstieg als Angestellte oder Beamte entschieden sich Akademiker auch für die Alternative der beruflichen Selbstständigkeit. Oft sahen gerade diejenigen, die kein Arbeitgeber einstellte, darin eine Chance, beruflich Fuß zu fassen. Besonders Bewerber, deren Ausbildung oder beruflicher Werdegang sie dafür prädestinierte, wie Architekten, Berater oder Juristen, machten sich selbstständig. Auch viele Ältere sahen darin die einzige Möglichkeit, wieder am Erwerbsleben teilzunehmen. Die Gründungswilligen taten gut daran, sich auf ihr Vorhaben intensiv vorzubereiten. Hierbei halfen zum Beispiel von den Agenturen für Arbeit finanzierte Existenzgründerseminare. Die Bundesagentur griff Jungunternehmern in Form des Existenzgründungszuschusses bei der Gründung einer Ich-AG und mit Überbrückungsgeld auch finanziell unter die Arme. Allerdings reduzierte sie 2005 ihr Engagement gegenüber 2004. Die Zahl der Existenzgründungszuschüsse ging um 31,1 % zurück. Überbrückungsgeld zahlten die Arbeitsagenturen 5,7 % seltener.

Die Entwicklung der Akademikerarbeitslosigkeit

Im September 2005 waren in Deutschland insgesamt 4.646.505 Menschen arbeitslos gemeldet, das heißt 9,2 % mehr als ein Jahr zuvor. Der Anstieg zeichnet allerdings keine reale Erhöhung der Arbeitslosigkeit nach. Er ist vielmehr zurückzuführen auf die Zusammenlegung von Sozialhilfe und Arbeitslosenhilfe ab dem Januar 2005. Seit dem gelten Sozialhilfe-Emp-



fänger ohne Arbeitsplatz, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, auch offiziell als Arbeitslose.

Die Zahl der den Arbeitsagenturen bekannten arbeitslosen Akademiker sank dagegen, nämlich um 3 % oder 7.475 auf 245.325. Damit setzte sich die günstige Entwicklung der letzten Jahre fort. Für das Abschmelzen gab es primär zwei Ursachen. Zum einen meldeten sich weniger Akademiker arbeitslos als 2004. Zum anderen meldeten sich mehr aus Arbeitslosigkeit ab als an.

Der Anteil der Akademiker an allen Arbeitslosen betrug 5,4 % nach 5,9 % im Vorjahr. Er lag damit im Bereich des langjährigen Mittelwertes von 5,3 %. Mit zirka 3,8 % war die spezifische Arbeitslosenquote von Akademikern geringer als im Vorjahr (4 %) und nach wie vor sehr viel geringer als die generelle Arbeitslosenquote (September 2005: 11,2 %).

Von den im September 2005 arbeitslos gemeldeten Akademikern verfügten 84.904 über den Abschluss einer Fachhochschule (2004: 89.316). Damit sank ihre Zahl erstmals seit fünf Jahren (-4,9 %) und das im Vergleich zur Gesamtzahl der arbeitslosen Akademiker überdurchschnittlich. Zurück ging auch ihr Anteil an allen Arbeitslosen von 2,1 % im Jahr 2004 auf 1,9 % im Jahr 2005.

Die Arbeitslosigkeit von Akademikern mit Universitätsabschluss verringerte sich mit -1,9 % dagegen unterdurchschnittlich auf 160.421 (2004: 163.484). Ihr Anteil an allen Arbeitslosen betrug 2005 3,5 % nach 3,8 % im Jahr 2004.

Unter den arbeitslosen Akademikern gaben 68.745 oder 28 % an, nicht über Erfahrungen im angestrebten Beruf zu verfügen. Auch bei den der Praxis stärker verbundenen Akademikern mit FH-Abschluss fiel die-

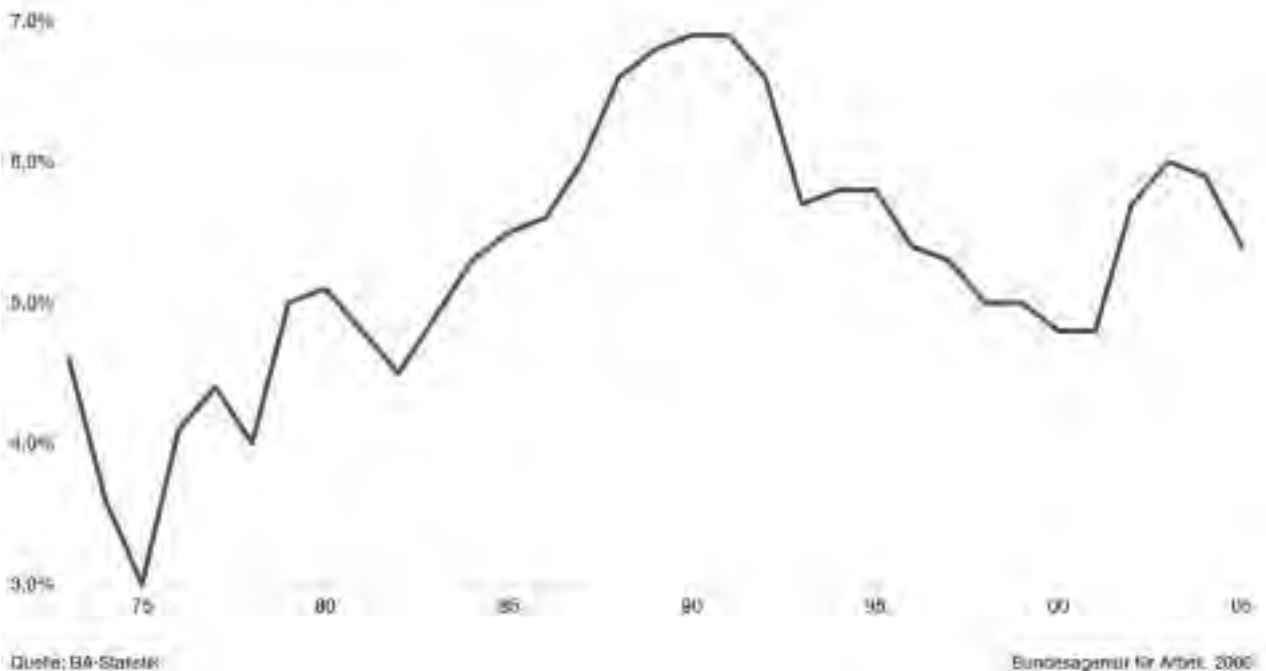
ser Anteil mit 26,8 % sehr hoch aus (Uni: 28,7 %). Darüber hinaus fällt auf, dass die Zahl der Arbeitslosen ohne passende Berufserfahrung im Vergleich zu 2004 um 17,9 % gestiegen ist. Diese quantitativen Entwicklungen spiegeln die schon weiter oben beschriebene Tatsache wider, dass Arbeitgeber 2005 noch mehr Wert als 2004 darauf legten, Mitarbeiter einzustellen, die für den Arbeitsplatz verwendbare Erfahrungen mitbrachten.

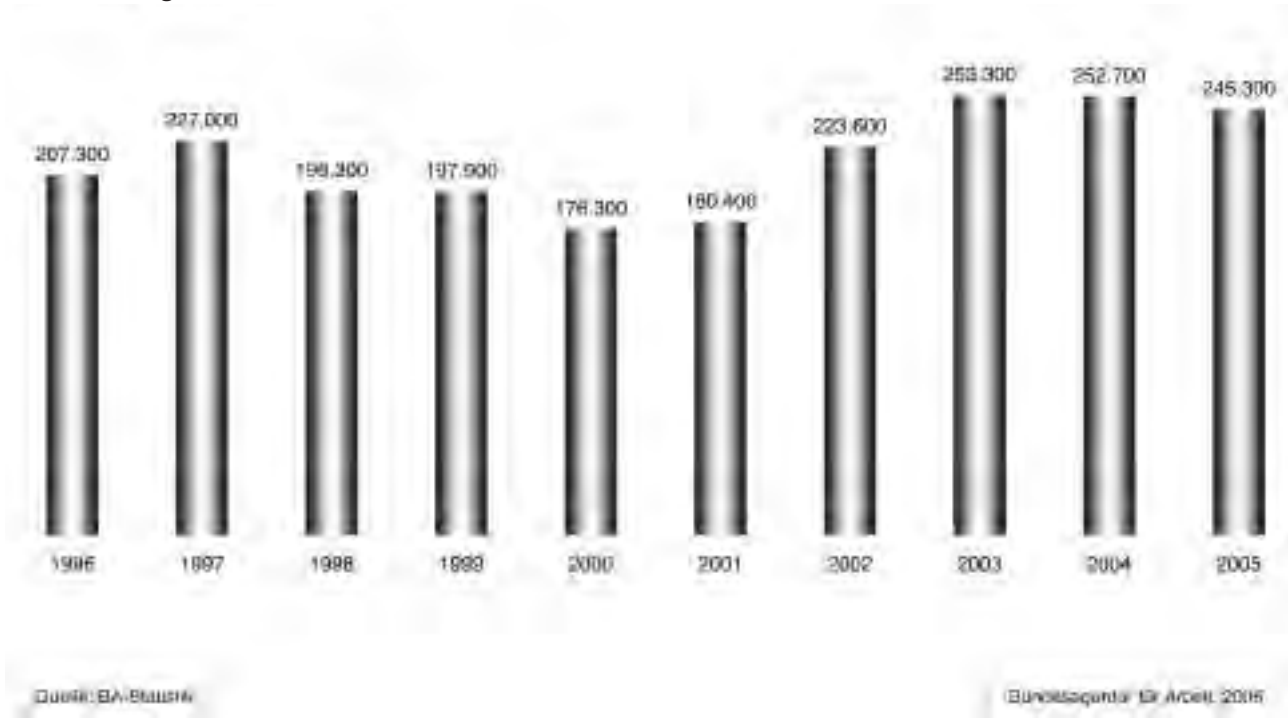
Lehrer waren am häufigsten arbeitslos gemeldet (September 2005: 20.778). Diese Platzierung ist auch eine Konsequenz daraus, dass zahlreiche Bildungsträger nur befristet einstellen und sich ihre pädagogischen Mitarbeiter deswegen zum Ende ihrer Tätigkeit hin arbeitslos melden. Nicht zuletzt, weil in den letzten Jahren die betriebswirtschaftlichen Lehrstühle mit großem Abstand vor allen anderen die meisten Absolventen entließen, folgten Betriebswirte an zweiter Stelle (19.017). Maschinenbauingenieure nahmen mit 14.939 arbeitslos Gemeldeten den dritten Rang ein, gefolgt von Bauingenieuren (13.020) und Elektroingenieuren (11.129).

Die meisten Akademiker, die sich im Laufe des Jahres 2005 arbeitslos meldeten und vorher berufstätig waren, kamen aus dem Sektor Bildung und Erziehung (18,4 %). Die zweitgrößte Quelle stellte der Handel dar (8,5 %), gefolgt von Behörden (6,7 %), dem Gesundheitswesen (5,9 %) sowie Architektur- und Ingenieurbüros (5,5 %).

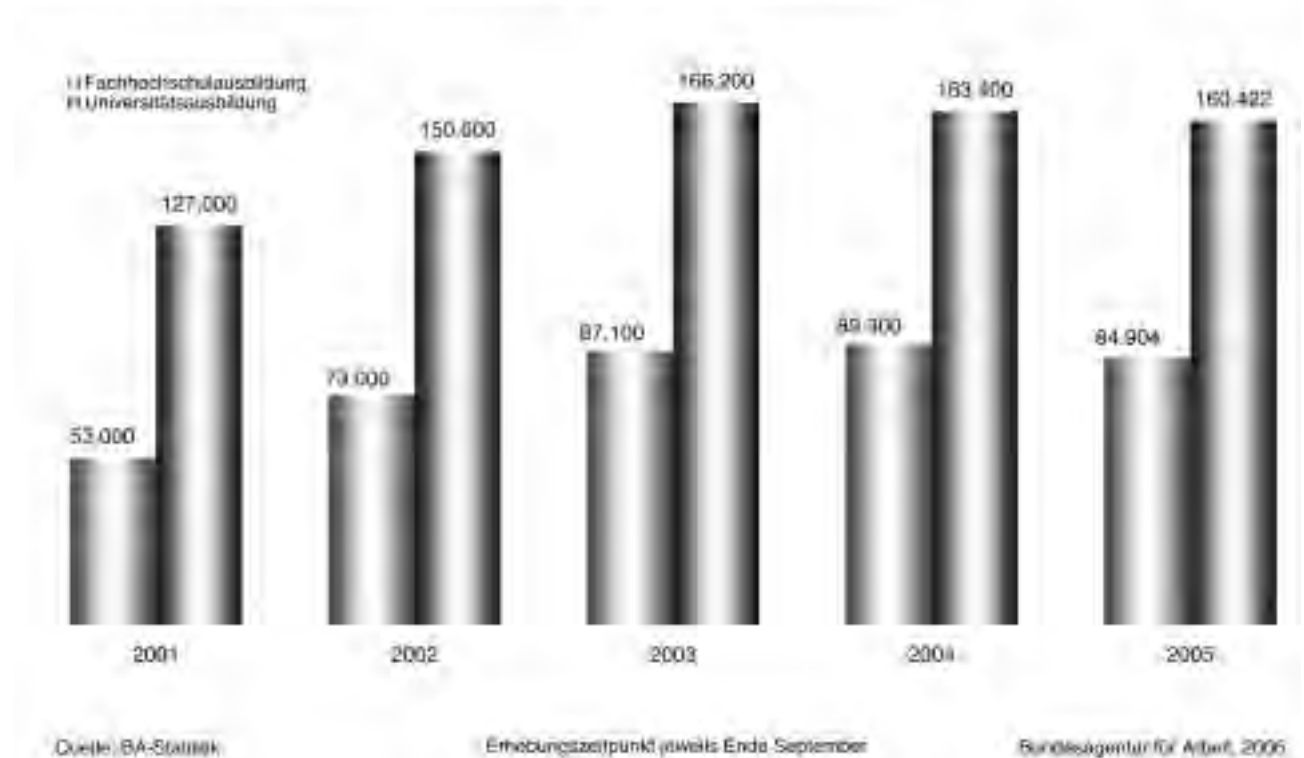
Von den im September 2005 arbeitslos gemeldeten Akademikern waren 14,1 % jünger als 30 Jahre (2004: 12,4 %). 29 % waren zwischen 30 und 39 (2004: 29,9 %) sowie 27,8 % zwischen 40 und 49 Jahren (2004: 29,4 %) alt. 50 oder älter waren 29,2 % (2004: 28,3 %). Damit verteilt sich die Arbeitslosigkeit einiger-

Anteil arbeitsloser Akademiker an allen Arbeitslosen





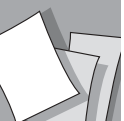
Arbeitslose mit abgeschlossener Fachhochschul- bzw. Universitätsausbildung



maßen gleichmäßig auf die verschiedenen Altersgruppen. Im Vergleich zur Altersverteilung des Jahres 2004 ergaben sich keine gravierenden Veränderungen.

28,1 % der arbeitslosen Akademiker waren im September 2005 noch keine drei Monate arbeitslos gemeldet, 16,3 % zwischen drei und weniger als sechs Monaten, 23,6 % zwischen sechs und weniger als zwölf Monaten und 32 % ein Jahr und länger.

Setzt man das Alter der Arbeitslosen in Beziehung zur Dauer ihrer Arbeitslosigkeit, zeigt sich, dass Unter-40-Jährige überdurchschnittlich häufig nur kurze Zeit arbeitslos waren. Bei den 40- bis 44-Jährigen stieg das Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit dann über den Durchschnitt hinaus an und lag ab 45 deutlich darüber. Allerdings galt dies nicht für alle Arbeitsplätze. Waren Erfahrungen oder zeitaufwändige Weiterbildungen Voraussetzungen für die Berufsausübung,



dann verschob sich die durchschnittliche kritische Altersschwelle um fünf bis zehn Jahre nach hinten.

Erstmals seit dem Jahr 2000 sank die Zahl der arbeitslos gemeldeten Frauen mit Hochschulabschluss im Jahresvergleich. Ihre Zahl ging zwischen 2004 und 2005 von 117.303 auf 116.445 zurück (-0,7 %). Der Rückgang liegt allerdings unterhalb desjenigen für Männer und Frauen zusammen (-3 %). Akademikerinnen konnten also nicht so sehr vom Abbau der Akademikerarbeitslosigkeit profitieren wie ihre männlichen Kollegen. Folglich stieg der Anteil der arbeitslosen Frauen an allen arbeitslosen Akademikern von 46,4 % auf 47,5 %.

Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass die Zahl der Hochschulabsolventinnen, von wenigen Unterbrechungen abgesehen, seit vielen Jahren steigt (1994: 89.109, 2004: 112.553). 78.981 arbeitslose Akademikerinnen hatten einen Universitäts- (2004: 78.675) und 37.464 (2004: 38.628) einen Fachhochschulabschluss.

Die positive Entwicklung der Akademiker-Arbeitslosigkeit nahm nicht alle Personengruppen in gleicher Weise mit. Dazu gehörten die Berufsstarter. Wenn sie nicht gerade einen exzellenten Lebenslauf präsentie-

ren konnten, gelang vielen der Berufseinstieg erst nach mehreren Praktika – in Einzelfällen mit einem ganz normalen Joballtag, aber ohne die dazu gehörende Vergütung.

Nähere Angaben zur Arbeitslosigkeit in den einzelnen Berufen oder Fachrichtungen enthalten die folgenden Kapitel. Detaillierte Angaben über Struktur und Entwicklung der Arbeitslosigkeit finden sich auf der Homepage der Bundesagentur für Arbeit (www.arbeitsagentur.de; dort unter der Kategorie „Service von A bis Z“, dann „Statistik“, dann „Statistik – Gesamtangebot“).

Entwicklungen in einzelnen Berufsgruppen

Ingenieure

Die Situation am Arbeitsmarkt entwickelte sich für Ingenieure 2005 positiv. Im Vergleich zu 2004 sank die Arbeitslosigkeit in dieser Berufsgruppe überdurchschnittlich. Die Zahl der Stellenmeldungen ging deutlicher nach oben als beim Durchschnitt der akademischen Berufe. Arbeitgeber sahen die Situation punktuell eher kritisch, da ihnen geeignetes Personal nicht immer in ausreichendem Maße zur Verfügung stand.

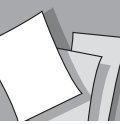
Eckdaten der Arbeitsmärkte für Akademiker

Berufsgruppen	Stellenzugang ¹⁾		Arbeitslose ²⁾	
Ingenieure	34.387	(29,7 %)	58.669	(23,9 %)
Naturwissenschaftler	3.945	(3,4 %)	19.655	(8,0 %)
Ärzte und Apotheker	7.216	(6,2 %)	9.163	(3,7 %)
Wirtschaftswissenschaftler	5.441	(4,7 %)	24.568	(10,0 %)
Kaufleute	7.978	(6,9 %)	3.056	(1,2 %)
Juristen	2.177	(1,9 %)	9.714	(4,0 %)
IT-Experten	10.214	(8,8 %)	6.224	(2,5 %)
Sozialwissenschaftler	2.256	(1,9 %)	12.774	(5,2 %)
Sozialpflegerische Berufe	8.665	(7,5 %)	10.973	(4,5 %)
Publizistische Berufe	1.616	(1,4 %)	4.678	(1,9 %)
Lehrer und Geisteswissenschaftler	7.678	(6,6 %)	32.543	(13,3 %)
Berufe im gestalterischen Bereich	1.152	(1,0 %)	6.710	(2,7 %)
Beratungs- und Führungskräfte in der Land- und Forstwirtschaft	837	(0,7 %)	5.494	(2,2 %)
Sonstige	22.350	(19,3 %)	41.104	(16,8 %)
Summe	115.912	(100 %)	245.325	(100 %)

1) Januar bis Dezember 2005

2) Bestand im September 2005

Quelle: Bundesagentur für Arbeit



Unter den Berufen, für die im Jahr 2005 Stellen bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldet wurden, nahmen die Ingenieure vordere Positionen ein. Die Maschinenbauingenieure lagen mit 15.972 Stellen an der Spitze, auf Platz drei der Gesamtauswertung aller akademischen Berufe folgten die Elektroingenieure (8.278). Auf Platz acht standen trotz der weiter kriselnden Branche die Bauingenieure (3.639). Schlagzeilen machte die Nachfrage in der Luft und Raumfahrt, die aktuell nicht befriedigt werden konnte. Mit einem Zuwachs von 23,6 % zum Vorjahr überflügelten die Ingenieure den Anstieg der Stellenzugänge für alle Akademiker (+17,7 %).

Mit einem Rückgang der Arbeitslosenzahlen und einem gleichzeitigen Anstieg der Stellenmeldungen für Maschinenbauingenieure entwickelte sich der Arbeitsmarkt in dieser großen Berufsgruppe aus Bewerbersicht positiv. Insbesondere für jüngere Ingenieure mit einigen Jahren Berufserfahrung, aber auch für Absolventen boten sich interessante Beschäftigungsmöglichkeiten, vor allem wenn sie sich regional mobil zeigten. Die Chancen erhöhten sich sogar, wenn die jungen Ingenieure sich nicht auf eine Karriere in der Großindustrie oder im Automobilbau verstaften.

Auffällig ist, dass Unternehmen geeignete Bewerber häufig nicht direkt, sondern über Personalvermittler suchen. So lag beispielsweise bei den Elektroingenieuren der Anteil der Stellenmeldungen, die von Personaldienstleistern (oder Zeitarbeitsfirmen) kamen, bei einem Viertel der Gesamtmeldungen.

Während es sich bei fast einem Drittel der Akademikern angebotenen Stellen um befristete Positionen handelte, war deren Anteil bei den Ingenieurstellen deutlich niedriger (12,9 %). Insbesondere Architekten und Bauingenieure waren dennoch betroffen.

Den Weg in die Selbstständigkeit wählten einige arbeitslose Ingenieure und nahmen dabei die finanziellen Fördermöglichkeiten der Agenturen für Arbeit in Anspruch. Den Existenzgründungszuschuss (Ich-AG) erhielten 1.649 Ingenieure, ein Drittel weniger als 2004. Die Zahl derjenigen, die sich mit Unterstützung durch das Überbrückungsgeld selbstständig machten, sank im Vergleich zum Vorjahr um 5,8 % auf 6.724.

Man kann noch nicht davon sprechen, dass der Ingenieurmarkt insgesamt leergefegt sei. Engpässe bestehen bei einigen Spezialisierungen, etwa in der Luft- und Raumfahrt. Allerdings fällt manchen Unternehmen die Suche nach jungen Ingenieuren schwer. Dies liegt unter anderem darin begründet, dass augenblicklich weniger Ingenieure die Hochschulen verlassen als noch vor einigen Jahren. Die sehr hohen Anforderungsprofile der Arbeitgeber verengen die Rekrutierungsmöglichkeiten unter den vorhandenen Bewerbern zusätzlich.

Zwar gingen die Arbeitslosenzahlen in allen Ingenieurberufen zurück, jedoch zeigte sich der Markt insbesondere für Ingenieurinnen verhaltener. Die Zahl der Bewerberinnen sank weniger stark als die ihrer männlichen Berufskollegen.

Im Vergleich zum Durchschnitt aller Akademiker sieht die Situation für ältere Ingenieure insgesamt ungünstiger aus. Während die Generation 50+ unter allen arbeitslosen Akademikern 29,2 % stellt, liegt der entsprechende Wert für Ingenieure um ein gutes Drittel höher.

Die Gesamtzahl aller abhängig beschäftigten Ingenieure in Deutschland ist im Zeitraum von 1999 bis 2005 nur wenig von 469.429 auf 469.471 angestiegen. Regional gibt es Beschäftigungsschwerpunkte. Sozialversicherungspflichtige Ingenieure sind besonders zahlreich in den Regionen München, Stuttgart und in Hamburg anzutreffen. Aber auch in Nordrhein-Westfalen, um Frankfurt herum und in einigen Regionen Niedersachsens und Bremens sind Industrie- und Dienstleistungszentren zu finden, in denen besonders viele Ingenieure beschäftigt sind.

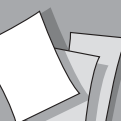
Zehn Prozent der abhängig beschäftigten Ingenieure in Deutschland sind Frauen. Dieser Anteil variiert von Ingenieurberuf zu Ingenieurberuf. Die im Mittelwert noch niedrige Zahl macht deutlich, wo ein Bewerberpotenzial liegen kann, wenn sich angesichts der sinkenden Demographiekurve in absehbarer Zeit deutliche Rekrutierungsengpässe ergeben.

In den Ingenieurwissenschaften sind die ersten Erfahrungen mit den neuen Studienabschlüssen recht unterschiedlich. Noch nicht alle Studiengänge sind auf Bachelor und Master umgestellt. Gleichzeitig steigt seit 2002 Jahr für Jahr die Zahl der Absolventen, die die Hochschulen mit einem Bachelor und Master verlassen. Vereinzelt äußerten Arbeitgeber Klagen über eine Unausgereiftheit des Studiensystems. Verwirrung stiftet noch immer der neue Abschluss an sich, aber auch die Vielzahl der Studiengänge. Arbeitgeber verlieren mit der Einführung der vielen neuen Studiengänge den Überblick über Qualifikationsprofile. Während größere Unternehmen, insbesondere wenn sie weltweit aufgestellt sind, überhaupt keine Akzeptanzprobleme mit den neuen Abschlüssen haben, sind viele mittlere und kleinere Unternehmen noch nicht ausreichend informiert.

Naturwissenschaftler

Der Arbeitsmarkt entwickelte sich für Naturwissenschaftler 2005 vergleichsweise günstig. Die Arbeitslosigkeit ging um 5,4 % zurück, während für alle Akademiker der Rückgang nur bei 3 % lag. Unterschiede bestanden jedoch zwischen den naturwissenschaftlichen Fachrichtungen. Während die Chemieingenieure deutlich weniger Arbeitslose verbuchten, nahm die Zahl der arbeitslosen Meteorologen nur geringfügig ab und stieg bei den Ökotoxikologen sogar.

Auch die Entwicklung der Stellenmeldungen für Naturwissenschaftler ist nicht einheitlich. Im Mittelwert war ein Zuwachs von 11,7 % zu beobachten. Damit schnitten die Naturwissenschaftler weniger gut ab als alle Akademiker (+17,7 %). Auch unter den naturwissenschaftlichen Berufsgruppen waren die Stellenmeldungen sehr breit gestreut. Einen starken Zuwachs verzeichneten Mathematiker, Chemieingenieure und Geowissenschaftler, während Physiker, Physikingeni-



eure, Biologen und Geographen schlechter abschnitten. Die Nachfrageentwicklung fiel zudem regional unterschiedlich aus, so dass es für Bewerber ratsam war, sich bei der Stellensuche örtlich mobil zu zeigen.

43,7 % der Stellenangebote für Naturwissenschaftler waren 2005 befristet (2004: 44,5 %). Damit liegen die Naturwissenschaftler deutlich über dem Durchschnitt für alle Akademiker (29,1 %). Zurückzuführen ist dieser hohe Prozentsatz zum einen auf Doktoranden- und Drittmittelstellen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Hintergrund ist aber auch, dass Naturwissenschaftler vermehrt nur projektbezogen eingestellt wurden.

Praxisnahe Studiengestaltung und ein größeres Augenmerk auf die Entwicklung sozialer Kompetenzen zahlte sich bei Berufseinsteigern aus. Die Arbeitslosigkeit von Naturwissenschaftlern, die dies berücksichtigt hatten, war zumeist kürzer. Gern sahen die Arbeitgeber auch Erfahrungen in dem Anwendungsgebiet, das mit der ausgeschriebenen Position zu besetzen war. Allein theoretisches Fachwissen eines Bewerbers genügte ihnen nicht. Gut ausgeprägt sollten auch die Schlüsselqualifikationen der Bewerber sein. Angeboten wurden die Stellen zunehmend auf den firmeneigenen Homepages. Oft sind dieselben Stellen parallel in verschiedenen Jobbörsen zu finden. Für alle Naturwissenschaftler ist beim Studium von Stellenanzeigen wichtig, dass die Stellenbeschreibung ihr Studienfach meist nicht allein, sondern alternativ Nachbarfächer nennt – und damit die Mitbewerber im Auswahlverfahren anspricht. Ebenso kann die eigene Fachrichtung nicht genannt sein und dennoch das eigene Bewerberprofil zu den Detailanforderungen der Arbeitgeber passen.

Im Juni 2005 verzeichnete die Beschäftigtenstatistik 94.151 sozialversicherungspflichtig beschäftigte Naturwissenschaftler. Dies sind 3,8 % aller abhängig beschäftigten Akademiker. Im Vergleich dazu stellen Lehrer (ohne Hochschullehrer) 7,8 % und Ingenieure 18,8 % der Akademiker. Regional sind die Naturwissenschaftler besonders verdichtet in den Regionen München, Berlin, Stuttgart, Frankfurt, Hamburg, Karlsruhe und Heidelberg anzutreffen. Seit 1999 ist die Zahl der beschäftigten Naturwissenschaftler insgesamt um 4,3 % gestiegen.

Ärzte

Die Zahl der arbeitslosen Humanärzte (ohne Zahnärzte) ist gegenüber dem Vorjahr im zweiten Jahr in Folge leicht angestiegen. Bezogen auf die rund 306.000 berufstätigen Ärztinnen und Ärzte in Deutschland errechnet sich bei 6.506 Arbeitslosen eine Quote, die weiterhin bei knapp über zwei Prozent liegt. Die Zunahme der Arbeitslosigkeit ist auch auf die etwas schwierigere Arbeitsmarktlage bei Assistenzärzten zurückzuführen. Hier hat die Abschaffung der Ausbildungsphase „Arzt im Praktikum“ ebenso deutliche Spuren hinterlassen wie die bevorstehende Umstellung der Krankenhäuser auf das System der Fallpauschalen, mit dem bis zum Jahr 2008 ein verbindliches Kosten-Nutzen-System für alle stationären Leistungen etabliert werden soll. Inwiefern die gegenwärtig wahr-

zunehmende Privatisierungswelle im Krankenhaussektor auch den zukünftigen Arbeitsmarkt für Ärzte betreffen wird, ist schwer abzusehen. Da nach Einschätzung von Experten in den kommenden Jahren mehrere hundert Krankenhäuser nicht mehr konkurrenzfähig sein werden, muss aber davon ausgegangen werden, dass der nationale Arbeitsmarkt für Ärzte schwieriger werden wird. Die genannten Problemfelder haben bereits aktuell zu einer gewissen Zurückhaltung bei der Besetzung der Assistenzarztstellen geführt.

Der Frauenanteil unter den Arbeitslosen lag mit 59 % nach wie vor wesentlich höher als ihr Anteil an den Berufstätigen, der rund 38 % betrug. Allerdings ist der Anteil arbeitsloser Ärztinnen im Vergleich zu den Vorjahren leicht gesunken.

Fachärzte aller Gebiete hatten, wie schon in den letzten Jahren, kaum Probleme bei der Stellensuche. Die Dienststellen der Bundesagentur registrierten im vergangenen Jahr für Fachärzte weiter eine leicht steigende Nachfrage. Dagegen ging die Zahl der Angebote für Assistenzärzte erneut zurück. Der von allen wichtigen Akteuren im Gesundheitswesen beklagte zunehmende Mangel an Fachärzten könnte durch die zurückgehende Einstellungsbereitschaft gegenüber Assistenzärzten in der Zukunft weiter verschärft werden. Dies gilt vor allem für weite Teile Ostdeutschlands und für ländliche Regionen Westdeutschlands. Eine Ausnahme bildete – wie schon in den vorangegangenen Jahren – das Bundesland Berlin. Die Zahl der Bewerber überstieg hier deutlich die Nachfrage.

Trotz der geschilderten etwas verschlechterten Rahmenbedingungen kann der aktuelle Arbeitsmarkt für Ärzte aus der Bewerberperspektive als gut bis sehr gut bezeichnet werden.

Wirtschaftswissenschaftler

Die Arbeitslosigkeit von Wirtschaftswissenschaftlern ging zwischen 2004 und 2005 um 6,7 % auf 24.568 zurück. Diese aus Bewerbersicht positive Entwicklung übertraf jene bei allen Akademikern (-3 %) um mehr als das Doppelte. Sowohl Volkswirte (-6,1 %) als auch Betriebswirte (-6,7 %) profitierten von dieser Entwicklung.

Die Zahl der offenen Stellen, die Arbeitgeber im Laufe des Jahres 2005 mit Wirtschaftswissenschaftlern besetzen wollten, sank geringfügig um 1,3 % auf 5.441. Im krassen Gegensatz dazu hatte sich das Stellenangebot für alle Akademiker um 17,7 % erhöht. Allerdings konnten Volkswirte mit plus 15,8 % eine deutlich günstigere Entwicklung verbuchen als Betriebswirte. Diese sahen sich mit einem Rückgang des Stellenangebotes von 2,6 % konfrontiert.

Das tatsächliche Volumen der Stellen, die Arbeitgeber den Wirtschaftswissenschaftlern im Jahr 2005 tatsächlich anboten, lag weit über der Zahl 5.441, die die Statistik der Bundesagentur für Arbeit ausweist. Eine der Ursachen für die Diskrepanz ist, dass die Unternehmen der Bundesagentur für Arbeit nur einen Teil der offenen Stellen melden. Hinzu kommt, dass Arbeitgeber für zahlreiche Arbeitsplätze durchaus Wirtschaftswissenschaftler suchen.

Die Stellenstatistik der Bundesagentur für Arbeit unterscheidet aber nicht nach dem erlernten Beruf, also Volks- oder Betriebswirt, sondern nach dem ausübenden Beruf. Stellenausschreibungen für Controller, Consultants, Geschäftsführer, Referenten, Marktforscher und so weiter bieten also Wirtschaftswissenschaftlern weitere Beschäftigungsmöglichkeiten, die in der amtlichen Statistik aber nicht ohne weiteres zu erkennen sind.

Die Besetzung von Stellen mit Volkswirten gelang 2005 sehr viel häufiger pünktlich als dies bei Betriebswirten der Fall war. Dort wurden nur 14,5 % der offenen Stellen vor oder genau zum ursprünglich vorgesehenen Einstellungstermin besetzt.

Bei den Stellen für Volkswirte dagegen gelang dies in knapp 30 % der Fälle.

Im Studienjahr 2004 entließen die Hochschulen 35.475 Wirtschaftswissenschaftler mit einem erfolgreichen Abschluss. Das Gros stellten die Betriebswirte mit 21.977 Absolventen. Insbesondere Berufseinsteiger sind überwiegend bereit, für einen Arbeitsplatz umzuziehen.

Kaufleute

Von dem geringen Wirtschaftswachstum 2005 konnten Akademiker mit einem kaufmännischen Beruf wie Steuerberater, Geschäftsführer oder Vertriebsleiter kaum mehr profitieren als der Durchschnitt aller Akademiker. Die Arbeitslosigkeit dieser Berufsgruppe ging zwischen 2004 und 2005 lediglich um 3,4 % zurück. Die Zahl der arbeitslosen Akademiker verringerte sich um 3 %.

Auffallend positiv entwickelte sich die Arbeitslosigkeit von Personalberatern (-26,3 %) und Unternehmensberatern ohne fachlichen Schwerpunkt (-22,2 %), von Einkäufern (-25 %) sowie von Verkaufs- und Vertriebsleitern (-20,1 %). Auf der Schattenseite mit wachsender Arbeitslosigkeit standen Vorstandsassistenten (+30,3 %) und Versicherungsexperten (+18,8 %).

Das Stellenangebot für Kaufleute entwickelte sich ebenfalls parallel zum Akademiker-Arbeitsmarkt. Im Verlauf des Jahres 2005 meldeten private und öffentliche Unternehmen den Agenturen für Arbeit 7.978 zu besetzende Stellen. Das Plus von 17 % gegenüber dem Vorjahr entsprach fast genau dem Plus auf dem Arbeitsmarkt für Akademiker insgesamt (17,7 %).

Besonders stark legte das Stellenangebot für Personalberater (+76,3 %), Einkäufer (+52,7 %), für Verkaufs- und Vertriebsleiter (+37,1 %) sowie für Vorstandsassistenten (+30,6 %) und Personalleiter (+25,8 %) zu. Weniger Stellen als im Vorjahr standen Unternehmensberatern ohne fachlichen Schwerpunkt (-33 %) und Versicherungsexperten (-23,7 %) offen.

Berufserfahrung im zu besetzenden Aufgabengebiet erwarteten die meisten Arbeitgeber, die Akademiker einstellen wollten. Bei den Stellenausschreibungen für manche kaufmännischen Berufe war die Quote der Stellen, wo fehlende spezifische Berufserfahrung ein K.o.-Kriterium war, extrem hoch. Dazu gehörten in erster Linie Produktionsleiter (86 %), Personalleiter

(84,4 %) und Banker (79,5 %). Zum Vergleich: Bei allen Stellen für Akademiker betrug die Quote 63,8 %.

Juristen

Der Arbeitsmarkt für Juristen hat sich stabilisiert. Noch bis 2004 war er seit mehreren Jahren geprägt von anhaltenden Rückgängen der Zahl der offenen Stellen. Hinzu kam ein deutlicher Anstieg der Arbeitslosigkeit. 2005 sind beide Entwicklungen gestoppt: Die Zahl der arbeitslos gemeldeten Juristen sank um 1,9 %; die Zahl der Stellen für Juristen wuchs um 25,8 %. Der Abbau der Arbeitslosigkeit erreichte allerdings nicht das Ausmaß bei allen Akademikern (-3 %).

Die Einstiegsbedingungen sind härter geworden. Üblich ist besonders in kleinen und mittleren Kanzleien freie Mitarbeit auf Honorar- oder Stundenbasis. Anfänger müssen sich teilweise mit einem (unbezahlten) Praktikumsplatz zufrieden geben. Die Höhe der Vergütungen für anwaltliche Tätigkeiten, egal ob fest angestellt oder freiberuflich tätig, ist in den Keller gerutscht. Auch der öffentliche Dienst sucht inzwischen Juristen keineswegs nur noch für die am höchsten dotierte Laufbahn des höheren Dienstes, sondern auch für den gehobenen Dienst.

Gute Aussichten, einen Job zu finden, der der Ausbildung entspricht und oft auch gut dotiert ist, haben zurzeit nur die besten Absolventen. Denn die Anforderungen sind je nach Arbeitsplatz beziehungsweise Arbeitgeber nach wie vor hoch, teilweise extrem hoch.

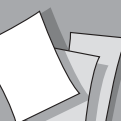
Viele Juristen machten aus der Not eine Tugend und eröffneten ihre eigene Kanzlei. Die Konkurrenz unter den niedergelassenen Rechtsanwältinnen ist inzwischen aber so groß geworden, dass zahlreiche Junganwälte nach kurzer Zeit das Handtuch werfen.

Von den Hochschulen ist insoweit keine Entlastung des Arbeitsmarktes zu erwarten, als der Trend bei den Studienanfängerzahlen seit dem Jahr 2001 wieder nach oben zeigt. Die Zahl der bestandenen Hochschulprüfungen in allen juristischen Studiengängen pendelt seit Jahren zwischen 12.000 und 14.000. Darunter sind 10.000 bis 12.000, die mit dem ersten Staatsexamen die Universitäten verlassen. Als Volljuristen, das heißt mit bestandener zweiten Staatsexamen, schließen Jahr für Jahr zirka 10.000 Assessoren ihr Referendariat ab.

Alles in allem bewegt sich der Arbeitsmarkt für Juristen vom extremen Ungleichgewicht weg. Große Teile sind aber noch weit entfernt von einem ausgewogenen Verhältnis zwischen Arbeitskräfte- und Stellenangebot.

IT-Experten

Der Arbeitsmarkt für IT-Experten setzte 2005 seinen im Vorjahr eingeschlagenen Weg zu früherer Performance aus der Zeit vor dem IT-Hype fort – und zwar sowohl beim Stellenangebot als auch bei der Stellennachfrage und der Beschäftigung.



Die Arbeitssuchenden konnten sich 2005 über ein kräftiges Plus bei den gemeldeten Stellen freuen. Die Unternehmen meldeten den Arbeitsagenturen 20,2 % mehr Offerten als 2004. Im Laufe des Jahres kamen so 10.214 Stellen zusammen. Das waren zwar nicht annähernd so viele wie im Boom des Jahres 2000; das Niveau der davor liegenden Jahre war allerdings wieder erreicht.

Besonders erfreulich stieg aus Bewerbersicht die Nachfrage nach Systemanalytikern (+39,5 %) und nach Programmierern (+35,3 %). Dagegen nahmen Rechenzentrumsfachleute (+10,3 %) weniger am Aufschwung teil. Die im vorletzten Jahr noch boomende Nachfrage nach Vertriebsprofis musste einen Rückschlag hinnehmen (-3,6 %).

Die meisten Stellenangebote erhielten die Arbeitsagenturen von Software-Häusern. Zirka 23 % aller Offerten kamen 2005 aus dieser Branche. Wie häufig IT-Experten für befristete Projekte gesucht werden, verdeutlicht der zweite Platz der Personalvermittler und Zeitarbeitsunternehmen. Sie meldeten 18 % aller offenen Stellen. Stark vertreten waren auch der öffentliche Dienst, Unternehmensberatungen sowie der Handel.

Die Zahl der arbeitslosen IT-Experten lag am Stichtag im September 2005 knapp 2 % unter dem Vorjahreswert. Als durchgreifende Erholung lässt sich dieser Rückgang nicht bezeichnen, auch wenn er die positive Entwicklung des Vorjahres (-1,4 %) fortsetzt und die unerfreulichen Steigerungsraten früherer Jahre überwunden sind. Die Zahl von 6.224 Arbeitslosen bedeutet nämlich immer noch drei bis vier Mal mehr Arbeitslose als vor fünf Jahren.

Die Arbeitslosen sind überwiegend jung. Denn mehr als ein Fünftel ist jünger als 30 und mehr als die Hälfte (55 %) befindet sich unterhalb der Schwelle zum 40. Lebensjahr.

Im Jahr 2004 erhielten knapp 11.000 Absolventen der verschiedenen Informatik-Studiengänge ihr Hochschulzeugnis, 36 % mehr als ein Jahr zuvor. Die beliebtesten Fächer waren Informatik (58 %) und Wirtschaftsinformatik (25 %). Mit einer Verdreifachung der Absolventenzahlen von 2003 zu 2004 – allerdings auf sehr niedrigem Niveau – entwickelte das Fach Bioinformatik die größte Dynamik.

Lehrer

Die Zahl der arbeitslosen Lehrer blieb im Jahr 2005 gegenüber dem Vorjahr fast unverändert (+0,9 %). Wie im vorangegangenen Jahr waren gut zwei Drittel der Gemeldeten Frauen und hatten 86 % der Bewerber einen universitären Abschluss. Die Nachfrage nach Lehrern aller Studienfachrichtungen lag knapp über dem niedrigen Niveau des Vorjahres.

Den alarmierenden Befunden der vergangenen Jahre (PISA, OECD-Studie) zum Trotz wurden auch 2005 weniger Lehrkräfte im staatlichen Schulwesen eingestellt als im vorangegangenen Jahr. Zeitlich befristete Vertretungspositionen, mit denen vor Ort versucht wurde, den ärgsten Mangel zu beseitigen, trugen mit dazu bei, dass die Arbeitslosigkeit nicht nennenswert stieg.

Bis zum Jahr 2015 wird etwa die Hälfte der knapp 789.000 hauptberuflich beschäftigten Lehrkräfte in Deutschland altersbedingt aus dem Dienst scheiden. Das prognostizierte die Kultusministerkonferenz (KMK) in der 2003 vorgestellten Studie „Lehrereinstellungsbedarf und -angebot in der Bundesrepublik Deutschland 2002–2015“. Dem in dieser Studie erwarteten Einstellungsbedarf von 371.000 Lehrkräften stehen – nach den Erwartungswerten der KMK auf Grundlage der Annahmen des Jahres 2001 – lediglich 297.000 Neuabsolventen des Vorbereitungsdienstes gegenüber. 2003 wurden 26.425 Lehrer eingestellt. Diese Einstellungszahl blieb bereits leicht hinter der von der KMK errechneten Zahl zurück. In den Jahren 2004 und 2005 klappte die Schere zwischen den Berechnungen der KMK und den tatsächlichen Einstellungszahlen noch weiter auseinander.

Die Diskrepanz zwischen den erwarteten Einstellungszahlen der KMK und den tatsächlich vollzogenen Einstellungen dürfte unter anderem auf die Arbeitszeiterhöhung der Lehrer in den meisten Bundesländern zurückzuführen sein. Daneben haben die Veränderungen im Beamtenrecht, die erhebliche Pensionsminderungen bei einem vorzeitigen Ausscheiden beinhalten, möglicherweise dazu geführt, dass in großer Zahl individuell beabsichtigte Pensionierungen hinausgeschoben wurden. Diese beiden Faktoren sind aber mit Sicherheit nicht alleine ausschlaggebend. Auch ohne sie einzubeziehen, bliebe im Vergleich mit den Prognosen und Erwartungen der KMK noch eine beträchtliche Unterdeckung bestehen. Letztlich sind es wohl vor allem die sehr engen finanziellen Spielräume der Länder, die verhindern, dass die bildungspolitisch notwendige Zahl der Einstellungen nicht erzielt werden konnte.

Geistes- und Sozialwissenschaftler

Trotz der geringeren Zahl arbeitsloser Bewerber ging die explizite Nachfrage nach Geisteswissenschaftlern im Jahr 2005 gegenüber dem Vorjahr erneut zurück. Vor allem bei Germanisten und Anglisten war ein starker Rückgang der Offerten um jeweils rund 40 % zu verzeichnen, während die Nachfrage nach Historikern deutlich über dem Vorjahresergebnis lag.

Ein originärer Arbeitsmarkt in dem Sinne, dass außerhalb von Hochschulen oder der öffentlichen Hand explizit Germanisten oder Literatur- und Kulturwissenschaftler gesucht wurden, war auch 2005 kaum zu erkennen. Wie schon im vorangegangenen Jahr meldete der öffentliche Sektor kaum noch Vakanzen. Die Situation war hier weiterhin gekennzeichnet von Projekteinstellungen, finanziellen Kürzungen in den Kulturhaushalten und von einem generellen Personalabbau.

Die Arbeitslosigkeit bei Sozialwissenschaftlern im engeren Sinne (Soziologen und Politologen) ist wieder auf das Niveau von 2003 zurückgegangen; die Reduzierung der Arbeitslosigkeit fiel sogar deutlicher aus als bei allen Personen mit einer universitären Ausbildung. Die Nachfrage nach Sozialwissenschaftlern, sofern sie sich in spezifischen Stellenangeboten bei den Agenturen für Arbeit widerspiegelte, blieb

jedoch auch im Jahre 2005 auf einem sehr dürftigen Niveau.

Beschäftigungsmöglichkeiten bei Bildungsträgern, die bis vor zwei Jahren noch eine wichtige Rolle für Geistes- und Sozialwissenschaftler spielten, sind durch die veränderte Förderpolitik der Bundesagentur für Arbeit nur noch sehr eingeschränkt vorhanden. Aber auch die meisten genuinen Tätigkeitsfelder der Geisteswissenschaftler, wie sie an Hochschulen, Bibliotheken, Archiven oder Museen zu finden sind, waren überwiegend von einer sinkenden Nachfrage gekennzeichnet. Für hervorragend qualifizierte Sozialwissenschaftler gab es dagegen leichte Besserungstendenzen in dem für sie besonders geeigneten Segment der Markt- und Meinungsforschung.

Journalistische Tätigkeiten, für die 2004 noch eine höhere Nachfrage als 2003 zu verzeichnen war, wurden ebenfalls seltener angeboten. Die Hürden wurden hier besonders hoch gelegt. Nur solche Bewerber hatten echte Chancen, die über breite, nachweisbare Erfahrungen im journalistischen Umfeld verfügten.

Die Möglichkeiten für einen Seiteneinstieg in der Privatwirtschaft waren zwar nach wie vor in der Praxis gegeben, sofern hervorragende kaufmännische und IT-Kenntnisse vorlagen, sie schlugen sich aber kaum in konkreten Stellenangeboten nieder. Hier bedurfte es eines hohen Maßes an Eigeninitiative und Kreativität, um potenzielle Arbeitgeber im Einzelfall zu überzeugen. In Betracht kamen vor allem Funktionen in der Personalwirtschaft, der Werbung und des Marketings oder im Vertrieb.

Zentrale Voraussetzung für einen erfolgreichen Berufseinstieg von Geistes- und Sozialwissenschaftlern war nach wie vor das Sammeln möglichst vieler berufspraktischer Erfahrungen.

Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen

Die Diskrepanz zwischen individuellen Bewerbungsbereitschaften einerseits und Arbeitsplatzanforderungen andererseits erforderte auch 2005 die Kreativität der Berater und Vermittler in den Arbeitsagenturen, wenn sie Arbeitssuchenden einen Job und Arbeitgebern einen Mitarbeiter verschaffen wollten. Als letzte Option unter allen Alternativen gilt der Einsatz arbeitsmarktpolitischer Instrumente. Denn angesichts der Vorgabe, möglichst effizient zu arbeiten, prüfen die Berater und Vermittler sehr genau in jedem Einzelfall, ob eine finanzielle Förderung der wirtschaftlichste Weg der Wiedereingliederung in den

ersten Arbeitsmarkt ist und, wenn ja, welche Art der Förderung die größten Eingliederungschancen verspricht.

19,3 % der Arbeitslosen beendeten 2005 ihre Arbeitslosigkeit mit Hilfe eines der vielen Förderinstrumente (2004: 19 %). Besonders oft kamen Trainingsmaßnahmen (8,2 %), nicht sozialversicherungspflichtige Arbeitsgelegenheiten, das sind die so genannten Ein-€-Jobs (4,7 %), und Überbrückungsgeld (1,4 %) vor. Die Agenturen für Arbeit finanzierten 2005 die Beendigung der Arbeitslosigkeit 2005 seltener als 2004 (-4,2 %).

Arbeitslose Akademiker benötigten nicht so häufig wie der Durchschnitt aller Arbeitslosen eine finanzielle Unterstützung, um ihre Arbeitslosigkeit zu beenden. Der Anteil der deswegen geförderten Akademiker sank von 20,1 % im Jahr 2004 auf 17,6 % im Jahr 2005. Auch die absolute Zahl ging stark zurück. 2004 verließen 100.748 Akademiker die Arbeitslosigkeit mit Hilfe finanzieller Unterstützung. 2005 waren es nur noch 81.256, also 19,3 % weniger. Der Rückgang der finanziellen Förderung betraf die Akademiker insofern weitaus stärker als die übrigen Arbeitslosen.

Am häufigsten kamen bei Akademikern die folgenden finanziellen Hilfen zum Einsatz (in Klammern Veränderung zum Vorjahr):

- Überbrückungsgeld: 5,2 % (-5,7 %)
- Trainingsmaßnahmen: 5,1 % (-32,5 %)
- Existenzgründungszuschuss/Ich-AG: 2 % (-30,1 %)
- Ein-€-Jobs: 1,9 % (2004 nur drei Fälle)
- Weiterbildungsmaßnahmen: 1,7 % (-53 %)
- Eingliederungszuschüsse: 0,7 % (-25,8 %)
- Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen: 0,6 % (-43,1 %).

So unterschiedlich wie die Defizite der Teilnehmer waren auch die Lerninhalte. Das Spektrum reichte von sehr allgemeinen Maßnahmen der Selbstvermarktung (zum Beispiel Bewerbungs-, Rhetorik-, Präsentationstraining, Coaching) über Office- und Fremdsprachenkurse bis hin zu so speziellen Inhalten wie dem Umgang mit Geo-Informationssystemen oder der Rechnungslegung nach internationalen Richtlinien. Der Trend ging zu kurzen modularen Maßnahmen, um gezielt – oft in Absprache mit potenziellen späteren Arbeitgebern – Defizite abzubauen. Ausgedehnte und gut vorbereitete Phasen im Betrieb erleichterten den späteren Übergang in den ersten Arbeitsmarkt. Allerdings gelang dieser nicht selbstverständlich.

Vergleich zwischen Arbeitslosen (insgesamt) und Arbeitslosen mit abgeschlossener Fachhochschul- und/oder Universitätsausbildung in der Bundesrepublik Deutschland¹⁾

	Arbeitslose insgesamt		Arbeitslose mit abgeschlossener Ausbildung					
			Fachhochschul- und/oder Universitätsausbildung		Fachhochschul- und/oder Universitätsausbildung		Universitätsausbildung	
	Arbeitslos ²⁾	Arbeitslosenquote ³⁾	Arbeitslos ²⁾	Arbeitslosenquote ³⁾	Arbeitslos ²⁾	Arbeitslosenquote ³⁾	Arbeitslos ²⁾	Arbeitslosenquote ³⁾
	1)	2)	3)	4)	5)	6)	7)	8)
September 1974	556 878 (+154,2%)	3,4	18 082 (+97,2%)	3,6	10 624 (+128,8%)	1,8	9 618 (+74,3%)	1,17
September 1975	1 006 354 (+80,5%)	4,4	30 408 (+62,9%)	3,0	14 937 (+45,2%)	1,5	15 481 (+61,1%)	1,5
September 1976	888 314 (-10,8%)	3,9	36 841 (+21,2%)	4,1	18 605 (+10,8%)	1,8	20 330 (+31,2%)	2,0
September 1977	911 267 (+1,4%)	4,0	39 701 (+7,9%)	4,4	19 984 (+3,2%)	1,8	23 717 (+16,3%)	2,0
September 1978	884 243 (-5,2%)	3,8	34 919 (-12,2%)	4,0	12 489 (-21,8%)	1,4	22 429 (-5,7%)	2,0
September 1979	738 690 (-14,8%)	3,2	36 511 (+4,6%)	5,0	12 460 (-0,3%)	1,7	24 051 (+7,3%)	3,3
September 1980	822 701 (+11,7%)	3,5	41 890 (+14,7%)	5,1	13 627 (+9,4%)	1,7	28 263 (+17,5%)	3,4
September 1981	1 259 396 (+52,7%)	5,4	58 888 (+42,9%)	4,8	18 959 (+39,4%)	1,5	40 887 (+44,6%)	3,3
September 1982	1 618 636 (+44,8%)	7,5	82 802 (+39,0%)	4,5	28 106 (+47,9%)	1,5	54 494 (+33,2%)	3,0
September 1983	2 133 900 (+31,3%)	8,6	105 362 (+27,6%)	4,9	35 050 (+24,7%)	1,6	70 312 (+29,0%)	3,3
September 1984	2 140 008 (+0,4%)	8,6	114 610 (+8,6%)	5,3	35 534 (+1,4%)	1,7	79 076 (+12,5%)	3,7
September 1985	2 150 897 (+0,4%)	8,6	117 535 (+2,6%)	5,3	35 951 (+1,2%)	1,7	81 584 (+3,2%)	3,8
September 1986	2 045 837 (-4,9%)	8,2	114 215 (-2,7%)	5,6	33 795 (-6,0%)	1,7	80 520 (-1,3%)	3,9
September 1987	2 106 960 (+3,0%)	8,4	125 618 (+9,9%)	6,0	38 134 (+12,9%)	1,7	89 484 (+11,1%)	4,2
September 1988	2 099 638 (-0,3%)	8,1	138 869 (+10,5%)	6,6	39 545 (+3,4%)	1,9	99 324 (+11,0%)	4,7
September 1989	1 880 644 (-10,4%)	7,3	127 502 (-8,2%)	6,8	36 981 (-6,5%)	2,0	90 511 (-8,9%)	4,8
September 1990	1 727 742 (-8,1%)	6,8	119 867 (-5,9%)	6,9	34 058 (-7,9%)	2,0	85 909 (-5,1%)	5,0
September 1991	1 607 500 (-6,9%)	6,0	110 401 (-8,1%)	6,9	31 199 (-8,4%)	1,9	79 202 (-7,8%)	4,9
September 1992	1 783 623 (+10,8%)	6,5	117 299 (+6,2%)	6,6	34 423 (+10,3%)	1,9	82 876 (+4,6%)	4,0
September 1993	3 447 223 (+100,0%)	8,9	186 017 (+58,1%)	5,7	55 280 (+58,1%)	1,6	142 737 (+72,8%)	4,1
September 1994	3 493 834 (+1,3%)	9,1	202 688 (+9,0%)	5,8	57 848 (+4,6%)	1,7	144 840 (+1,5%)	4,1
September 1995	3 521 049 (+0,8%)	9,2	205 981 (+1,6%)	5,8	59 688 (+3,5%)	1,7	146 013 (+0,8%)	4,1
September 1996	3 848 449 (+9,3%)	10,1	207 331 (+0,7%)	5,4	59 171 (-1,2%)	1,5	148 160 (+1,5%)	3,8
September 1997	4 908 097 (+27,3%)	11,2	227 040 (+9,5%)	5,9	63 561 (+7,4%)	1,5	163 479 (+10,3%)	3,8
September 1998	3 985 381 (-20,9%)	10,3	198 299 (-12,7%)	5,0	58 047 (-11,8%)	1,4	140 252 (-13,0%)	3,6
September 1999	3 943 216 (-1,0%)	10,1	197 932 (-0,2%)	5,0	55 499 (-4,5%)	1,4	142 433 (+1,5%)	3,6
September 2000	3 684 780 (-6,6%)	9,0	176 255 (-11,0%)	4,6	50 344 (-9,3%)	1,4	125 911 (-11,8%)	3,4
September 2001	3 743 022 (+1,6%)	9,0	180 389 (+2,4%)	4,8	53 063 (+5,4%)	1,4	127 316 (+1,1%)	3,4
September 2002	3 941 832 (+5,3%)	9,5	229 598 (+27,3%)	5,7	79 012 (+50,5%)	1,9	150 586 (+19,3%)	3,8
September 2003	4 206 836 (+6,7%)	10,1	253 360 (+10,3%)	6,0	87 125 (+10,3%)	2,1	166 235 (+10,4%)	4,0
September 2004	4 259 684 (+1,2%)	10,3	252 698 (-0,3%)	5,9	80 267 (-7,8%)	2,1	172 431 (+3,7%)	3,8
September 2005	4 650 046 (+9,1%)	11,2	246 329 (-2,4%)	5,2	94 904 (+17,3%)	1,8	151 425 (-14,5%)	3,4

1) Bis September 1992 nur Bundesgebiet West, ab September 1993 Bundesgebiet West und Bundesgebiet Ost.

2) Neben Absolutzahlen wurden in Klammern die prozentualen Veränderungen gegenüber dem Vergleichsmonat des Vorjahres angegeben.

3) Arbeitslose des entsprechenden Ausbildungsniveaus in % von Sp. 1, die in den Spalten 4, 6 und 8

ausgewiesene Anteilewerte dürfen also nicht als ausbildungsniveauspezifische Arbeitslosenquote verstanden werden.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Arbeitslose mit abgeschlossener Universitätsausbildung nach ausgewählten Ausbildungsfachgruppen in der Bundesrepublik Deutschland¹⁾

Monat/Jahr	Arbeitslos in Tausend	in % (in %)															
		Hauptberuflich			Dienstreisende				Berufliche Arbeiter			Lehrling			Sonstige Berufstätige		
		Arbeitslos		Veränderung gegenüber Vorjahres- monat in %	Arbeitslos		Veränderung gegenüber Vorjahres- monat in %	Arbeitslos		Veränderung gegenüber Vorjahres- monat in %	Arbeitslos		Veränderung gegenüber Vorjahres- monat in %	Arbeitslos		Veränderung gegenüber Vorjahres- monat in %	
		absolut	%		absolut	%		absolut	%		absolut	%		absolut	%		
September 1974	9 618 (+74,3%)	2 025	21,1	+111,2	552	5,7	+36,0	796	8,3	+77,3	1 423	14,8	+89,0	2 016	21,0	+90,2	
September 1975	15 481 (+61,1%)	2 960	19,1	+46,2	1 002	6,8	+91,7	1 349	8,7	+69,0	2 658	17,2	+86,2	3 525	22,8	+74,9	
September 1976	20 336 (+31,3%)	3 613	17,8	+22,1	1 529	7,5	+44,0	1 577	7,8	+16,9	3 913	19,2	+49,2	4 461	21,9	+26,3	
September 1977	23 777 (+16,9%)	3 610	15,2	+5,5	1 601	6,7	+5,1	1 526	6,6	-0,6	5 702	24,0	+45,7	4 729	19,9	+8,0	
September 1978	22 420 (-5,7%)	2 716	12,1	-28,7	1 362	6,1	-14,8	1 180	5,3	-24,7	6 562	29,3	+15,1	4 111	18,3	-13,1	
September 1979	24 061 (+7,3%)	2 541	10,6	-6,4	1 395	5,8	+2,4	1 091	4,4	-10,9	6 777	28,2	+3,3	4 109	17,6	+2,1	
September 1980	28 263 (+17,5%)	2 679	9,5	+5,4	1 360	4,8	-2,5	1 134	4,0	-7,9	8 550	30,3	+26,2	4 917	17,4	+17,1	
September 1981	40 867 (+44,6%)	4 045	9,9	+51,0	1 577	3,8	+38,0	1 573	3,8	+36,7	13 473	33,0	+57,6	6 762	16,6	+37,5	
September 1982	54 494 (+33,3%)	5 946	10,9	+47,0	2 178	3,9	+48,0	2 170	4,0	+36,0	18 076	33,2	+34,2	8 638	15,9	+27,7	
September 1983	70 312 (+29,0%)	7 208	10,3	+21,2	3 460	4,9	+24,6	2 838	4,0	+30,8	24 868	35,4	+37,5	10 498	14,9	+21,5	
September 1984	79 076 (+12,5%)	7 770	9,8	+7,8	3 034	4,5	+8,7	3 348	4,2	+18,0	26 220	33,2	+13,5	10 816	13,8	+4,0	
September 1985	81 584 (+3,2%)	7 373	9,0	-5,1	3 032	3,7	-14,7	3 224	4,0	-3,7	26 954	33,0	+2,8	11 189	13,7	+2,5	
September 1986	80 520 (-1,3%)	6 266	7,8	-16,0	2 878	3,6	-5,1	3 277	4,1	+1,6	27 411	34,0	+5,3	11 124	13,8	-0,6	
September 1987	89 484 (+11,1%)	7 426	8,3	+18,5	3 064	3,4	+7,2	3 699	4,1	+19,9	27 605	31,1	+1,4	11 777	13,2	+5,9	
September 1988	99 304 (+11,0%)	8 048	8,1	+8,4	3 782	3,8	+22,6	4 400	4,5	+21,4	29 002	29,3	+4,8	13 622	13,7	+15,7	
September 1989	90 511 (-8,9%)	8 543	9,4	+6,2	4 280	4,7	+19,6	4 376	4,8	+2,3	23 727	26,2	-18,4	12 385	13,7	-9,9	
September 1990	85 909 (-5,1%)	8 789	10,2	+2,6	4 504	5,2	+5,2	4 246	4,9	-3,0	21 189	24,7	-10,7	11 806	13,7	-4,8	
September 1991	79 202 (-7,8%)	8 022	11,3	+1,7	5 186	6,5	+15,1	3 979	4,3	-20,8	17 480	22,1	-17,5	10 832	13,7	-8,3	
September 1992	82 676 (+4,6%)	10 209	12,4	+16,3	6 182	7,5	+19,2	3 407	4,1	+1,0	16 403	19,8	-6,2	11 653	14,1	+7,6	
September 1993	142 737 (+)	24 645	17,4	-	10 489	7,3	-	4 261	3,0	-	25 045	17,5	-	16 105	12,0	-	
September 1994	144 840 (+1,5%)	24 056	17,2	-4,4	11 467	7,9	+9,3	3 062	3,5	+16,3	23 548	16,3	-6,0	19 086	13,2	+5,4	
September 1995	146 013 (+0,8%)	26 049	17,8	+8,4	11 325	7,8	-1,2	6 137	4,2	+21,8	22 604	15,5	-4,0	19 105	13,1	+0,1	
September 1996	146 160 (+1,5%)	30 370	20,8	+16,6	11 546	7,9	+2,0	6 478	4,4	+5,3	24 304	16,6	+7,5	20 945	14,3	+9,6	
September 1997	163 476 (+10,3%)	34 471	21,1	+13,5	12 009	7,3	+4,0	6 648	4,1	+2,9	28 967	17,7	+19,2	22 331	13,7	+8,6	
September 1998	142 262 (-13,0%)	29 728	20,9	-13,6	9 578	6,7	-20,2	6 014	4,2	-9,0	24 323	17,1	-16,0	18 316	13,0	-13,5	
September 1999	142 433 (+0,1%)	30 422	21,4	+2,3	9 068	6,4	-5,1	6 539	4,6	+8,7	23 465	16,5	-3,4	19 570	13,7	+1,9	
September 2000	125 911 (-11,6%)	27 222	21,6	-10,5	7 527	6,0	-17,2	5 296	4,2	-16,0	19 706	14,8	-20,3	17 220	13,7	-12,0	
September 2001	127 316 (+1,1%)	27 139	21,3	-0,3	7 397	5,7	-3,1	5 529	4,3	+4,3	18 640	13,9	-9,9	16 111	12,6	-5,2	
September 2002	160 586 (+18,3%)	28 529	18,8	+5,1	7 990	5,3	+6,7	7 154	4,8	+30,2	16 204	10,8	-3,8	20 078	13,9	+15,8	
September 2003	166 231 (+10,4%)	31 270	18,8	+9,6	7 870	4,7	-0,75	8 700	5,3	+21,1	17 276	10,7	+6,6	27 543	16,6	+31,3	
September 2004	163 432 (-1,7%)	30 546	18,7	-2,3	8 163	5,0	+3,7	6 263	3,7	-6,4	17 791	10,9	+2,7	26 180	17,2	+2,9	
September 2005	160 422 (-1,9%)	27 662	17,4	-9,7	7 561	4,7	-8,0	5 105	3,1	-17,7	17 916	11,1	+0,4	26 346	17,0	+0,2	

¹⁾ Bis September 1992 nur Dienststellen West; ab September 1992 Dienststellen West und Ost zusammen gef.
²⁾ Angaben in Klammern (jahresweise) bis einschließlich 1993; danach bis einschließlich 1994: Angaben in Klammern (monatlich)
³⁾ in % aller Arbeitslosen mit abgeschlossener Universitätsausbildung (Sp. 1)
Quelle: "Statistik der Bundesagentur für Arbeit - Jahrbuch der Arbeitsmarktstatistik".

Arbeitslose mit abgeschlossener Fachhochschulausbildung nach ausgewählten Ausbildungsfachgruppen in der Bundesrepublik Deutschland¹⁾

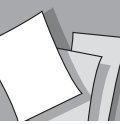
Monat/Jahr	Arbeitslos in absoluten ²⁾	zusammen (Sp. 1)											
		Vergleichs- monat			Kürzeste und längste Dauer der DA			Längste Dauer der DA			Wirtschafts- und sozialwissenschaftliche		
		absolut	% ³⁾	Veränderung gegenüber Vergleichs- monat in %	absolut	% ³⁾	Veränderung gegenüber Kürzeste Dauer in %	absolut	% ³⁾	Veränderung gegenüber Längste Dauer in %	absolut	% ³⁾	Veränderung gegenüber Vergleichs- monat in %
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
September 1974	10 264 (+124,8%)	4 760	46,8	+ 100,8	1 304	12,7	+240,5	519	5,0	+235,3	1 267	12,3	+137,7
September 1975	14 017 (+45,3%)	7 727	51,8	+61,7	1 585	10,6	+21,5	866	6,5	+88,7	1 676	1,2	-32,3
September 1976	16 565 (+10,6%)	8 227	49,8	+6,5	1 366	8,4	-12,6	1 803	11,5	+96,6	1 810	11,0	+6,0
September 1977	15 984 (-3,2%)	7 360	46,0	-10,5	1 366	8,6	-1,3	2 331	14,6	+22,5	1 577	9,0	-12,9
September 1978	12 489 (-21,8%)	4 843	38,7	-34,2	1 452	11,6	+6,1	2 411	19,3	+3,4	1 057	8,5	-33,0
September 1979	12 460 (-0,3%)	3 775	30,3	-22,1	1 316	10,6	-9,4	2 862	23,6	+22,8	1 058	8,5	+0,1
September 1980	13 627 (+9,4%)	4 158	30,5	+10,1	1 606	11,6	+22,0	3 314	24,3	+11,9	937	6,9	-11,4
September 1981	18 989 (+39,4%)	6 174	32,5	+48,5	1 914	10,1	+19,2	4 582	24,1	+38,3	1 395	7,3	+48,9
September 1982	28 108 (+47,8%)	9 468	33,7	+53,4	2 346	8,4	+22,7	6 624	24,3	+48,8	1 754	8,2	+25,7
September 1983	36 050 (+28,7%)	12 650	36,1	+33,6	2 714	7,7	+15,6	8 060	23,0	+18,1	2 130	6,1	+21,4
September 1984	35 534 (-1,4%)	12 778	36,0	+1,0	2 760	7,6	+2,8	8 662	24,4	+7,5	2 252	6,3	+5,7
September 1985	35 951 (+1,2%)	11 735	32,6	-8,2	3 423	9,5	+22,7	9 860	27,4	+13,6	2 256	6,3	+0,2
September 1986	33 785 (-6,0%)	10 140	30,0	-13,6	3 332	9,9	-2,7	9 862	29,2	0	2 251	0,7	-0,2
September 1987	36 134 (+6,8%)	11 154	30,9	+10,0	3 276	9,1	-1,7	9 776	27,1	-0,9	2 552	7,1	+13,4
September 1988	39 545 (+9,4%)	12 559	31,8	+12,6	3 004	7,6	-8,3	10 650	26,9	+8,9	2 632	7,2	+11,0
September 1989	36 991 (-6,5%)	11 711	31,7	-6,8	2 772	7,5	-7,7	9 576	25,7	-10,6	2 724	7,4	-3,8
September 1990	34 056 (-7,8%)	11 530	33,9	-1,5	2 613	7,7	-5,7	7 576	22,3	-20,4	2 725	8,0	0
September 1991	31 169 (-8,4%)	11 219	36,0	-2,7	2 256	7,2	-13,6	6 257	20,3	-17,4	2 555	8,2	-6,2
September 1992	34 423 (+10,3%)	13 212	38,4	+17,8	2 527	7,3	+11,9	6 623	18,4	+1,1	2 975	8,6	+16,4
September 1993	55 280 (+31,3%)	22 482	40,7	-	3 006	5,5	-	7 762	14,0	-	4 602	8,5	-
September 1994	57 946 (+4,8%)	25 110	43,4	+11,7	3 257	5,6	+6,2	7 180	12,4	-7,5	5 077	8,0	+8,4
September 1995	59 868 (+3,3%)	26 681	44,6	+6,3	3 366	5,6	+3,3	7 296	12,2	+1,5	5 055	8,4	-0,4
September 1996	59 171 (-1,2%)	28 461	48,1	+6,7	3 190	5,4	-5,2	6 973	11,8	-4,3	5 326	9,0	+5,4
September 1997	63 561 (+7,4%)	30 750	48,4	+6,0	3 223	5,1	+1,0	7 867	12,4	+12,8	5 645	8,9	+6,0
September 1998	56 047 (-11,8%)	26 601	47,8	-12,8	2 930	5,2	-9,1	7 040	12,6	-10,5	5 119	9,1	-6,4
September 1999	55 499 (-1,0%)	26 549	47,8	-0,9	3 024	5,4	+3,2	6 549	12,0	-5,6	5 326	9,6	+4,0
September 2000	50 344 (-9,3%)	23 354	46,4	-12	2 879	5,3	-11,4	6 466	12,6	-2,8	4 962	9,9	-6,5
September 2001	50 083 (-0,5%)	23 637	46,4	+2,0	3 243	6,1	+21,1	6 286	11,6	-2,8	5 625	10,6	+13,4
September 2002	73 012 (+43,7%)	29 622	40,6	+24,3	4 749	6,5	+46,4	7 337	10,0	+16,7	6 770	12,0	+55,9
September 2003	67 125 (-8,3%)	33 818	49,8	+14,2	3 689	4,2	-22,3	6 509	9,6	-16,0	11 526	13,2	+31,4
September 2004	69 267 (+3,2%)	34 033	49,1	+0,6	3 474	3,9	-5,8	9 886	11,1	+16,2	11 547	13,0	+0,2
September 2005	64 904 (-6,1%)	30 816	47,5	-9,3	3 390	4,0	-2,1	8 789	10,3	-11,1	10 545	12,6	+8,5

1) Bis September 1990 (ca. Bundesgebiet West), ab September 1990 (Deutschland West) und Bundesgebiet Ost.

2) Angaben in Klammern geben jeweils die prozentuale Veränderung gegenüber dem Vergleichsmonat des Vorjahres an.

3) in % aller Absolventen (= abgeschlossene Fachhochschulausbildung (Sp. 1)).

Quelle: Statistik der Arbeitslosigkeit (MBA) und Statistik der Bundesagentur für Arbeit.



Ärzte Informationen für Arbeitgeber

Inhaltsverzeichnis:

Humanärzte insgesamt 1162

Ärzte ohne Gebietsbezeichnung (Assistenzärzte) 1162

Entwicklung der Studierenden- und Absolventenzahlen 1162

Bewerberzahlen 1162

Qualifikationsprofile der Bewerber 1163

Altersstruktur der Bewerber 1163

Beschäftigungsentwicklung 1163

Fachärzte 1163

Bewerberzahlen 1163

Qualifikationsprofile der Bewerber 1164

Altersstruktur der Bewerber 1164

Beschäftigungsentwicklung 1164

Alternativen der Personalrekrutierung 1164

Zahnärzte 1164

Entwicklung der Studierenden- und Absolventenzahlen 1164

Bewerberzahlen 1165

Qualifikationsprofile der Bewerber 1165

Altersstruktur der Bewerber 1165

Beschäftigungsentwicklung 1166

Tierärzte 1166

Entwicklung der Studierenden- und Absolventenzahlen 1166

Bewerberzahlen 1166

Qualifikationsprofile der Bewerber 1166

Altersstruktur der Bewerber 1166

Beschäftigungsentwicklung 1166

Humanärzte insgesamt

Arbeitslose:	6.506	(+5,8 %)
Frauenanteil:	59 %	(2004: 60 %)
Stellenzugang:	5.302	(-10 %)

Die Zahl der arbeitslosen Humanärzte (ohne Zahnärzte) ist gegenüber dem Vorjahr wieder leicht angestiegen. Bezogen auf die rund 306.000 berufstätigen Ärztinnen und Ärzte in Deutschland errechnet sich daraus eine Arbeitslosenquote, die weiterhin bei etwas mehr als zwei Prozent liegt. Die Zunahme der Arbeitslosigkeit ist vor allem auf die etwas schwierigere Arbeitsmarktlage bei Assistenzärzten zurückzuführen. Hier hat die Abschaffung der Ausbildungsphase „Arzt/Ärztin im Praktikum“ ebenso deutliche Spuren hinterlassen wie die bevorstehende Umstellung der Krankenhäuser auf das System der Fallpauschalen. Beide Problemfelder haben zu einer gewissen Zurückhaltung bei der Besetzung der Assistenzarztstellen geführt.

Der Frauenanteil unter den Arbeitslosen lag mit 59 % nach wie vor wesentlich höher als ihr Anteil an den Berufstätigen, der rund 38 % betrug. Allerdings ist der Anteil arbeitsloser Ärztinnen im Vergleich zu den Vorjahren leicht gesunken.

Fachärzte aller Gebiete hatten, wie schon in den letzten Jahren, kaum Probleme bei der Stellensuche. Die Dienststellen der Bundesagentur registrierten im vergangenen Jahr für Fachärzte weiter eine leicht steigende Nachfrage. Dagegen ging die Zahl der Angebote für Assistenzärzte erneut zurück. Der von allen

wichtigen Akteuren im Gesundheitswesen beklagte zunehmende Mangel an Fachärzten könnte durch die zurückgehende Einstellungsbereitschaft gegenüber Assistenzärzten in der Zukunft weiter verschärft werden. Dies gilt vor allem für weite Teile Ostdeutschlands und für ländliche Regionen Westdeutschlands. Eine Ausnahme bildete – wie schon in den vorangegangenen Jahren – das Bundesland Berlin. Die Zahl der Bewerber überstieg hier deutlich die Nachfrage.

Trotz der geschilderten etwas verschlechterten Rahmenbedingungen kann der nationale Arbeitsmarkt für Ärzte aus der Bewerberperspektive nach wie vor als gut bis sehr gut bezeichnet werden.

Ärzte ohne Gebietsbezeichnung (Assistenzärzte)

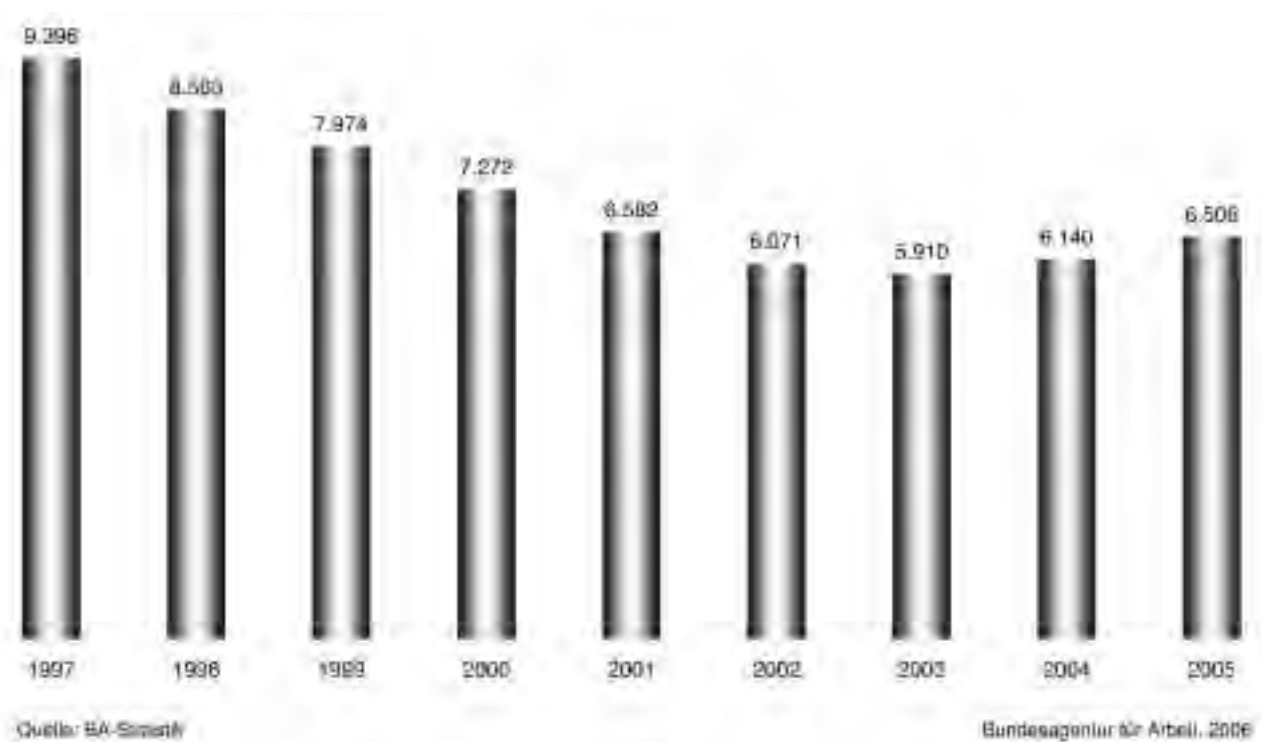
Entwicklung der Studierenden- und Absolventenzahlen

Zum Wintersemester 2004/05 lag die Zahl der Studierenden im Fach Humanmedizin (ohne Zahnmedizin) insgesamt bei 79.866 und lag damit gegenüber dem Vorjahr um rund 1.000 Studierende niedriger. Die Zahl der Studenten im ersten Fachsemester betrug 9.792 und lag damit um 500 unter dem Vorjahreswert. Im Jahr 2004 wurden insgesamt 8.896 Prüfungen im Bereich Humanmedizin abgelegt, rund 50 weniger als 2003. Von 1993 bis 1996 hatten die Absolventenzahlen jeweils noch deutlich über 10.000 gelegen.

Bewerberzahlen

Zum 30. September 2005 waren 4.950 arbeitslose Ärztinnen und Ärzte ohne Gebietsbezeichnung (+5,2 %) bei den Dienststellen der Bundesagentur gemeldet. Der Frauenanteil betrug 59 %.

Arbeitslose Humanärzte seit 1997



Qualifikationsprofile der Bewerber

Viele der gemeldeten jüngeren deutschen Assistenzärzte verfügten bereits über breit gestreute Erfahrungen aus dem klinischen Bereich. Bedingt durch die Abschaffung der AiP-Regelung und der damit verbundenen höheren Einstiegsgehälter war die Suche nach einer Anfangsstelle deutlich schwieriger als in den Vorjahren.

Ein relativ hoher Anteil der Bewerber verfügte allerdings über ausländische Studienabschlüsse, die oft erst nach Absolvieren einer Anpassungsfortbildung die Berufserlaubnis in Deutschland erhalten konnten.

Altersstruktur der Bewerber

Von den arbeitslos gemeldeten Bewerbern waren 11 % unter 30 Jahre alt, 41 % zwischen 30 und 39 Jahre alt, 29 % zwischen 40 und 49 Jahre und 19 % waren 50 Jahre und älter (zum Vergleich: Altersstruktur aller Personen mit Universitätsausbildung: Unter 30: 13,3 %, zwischen 30 und 39: 30,6 %, zwischen 40 und 49: 27,8 %, 50 Jahre und älter: 28,4 %).

Beschäftigungsentwicklung

Die Zahl aller berufstätigen Ärzte stieg laut Bundesärztekammer zum 31. Dezember 2004 gegenüber dem Vorjahr insgesamt um 1 % auf 306.435 (neuere Zahlen lagen bei Redaktionsschluss noch nicht vor). Unter ihnen befanden sich 94.914 Ärzte ohne Gebietsbezeichnung (Frauenanteil: 51,4 %). Von allen berufstätigen Ärzten waren 146.357 stationär tätig, 0,6 % mehr als im Vorjahr, 133.365 arbeiteten im ambulanten Sektor (+0,8 %).

Bedingt durch die ungünstige Alterspyramide gehen viele Ärzte in der nächsten Zeit in den Ruhestand.

Zugleich droht der Nachwuchs wegzubrechen, da die Zahl der jungen Mediziner weiter leicht ansteigt, die nach Beschäftigungsalternativen außerhalb der kurativen Patientenversorgung oder nach beruflichen Perspektiven im Ausland suchen.

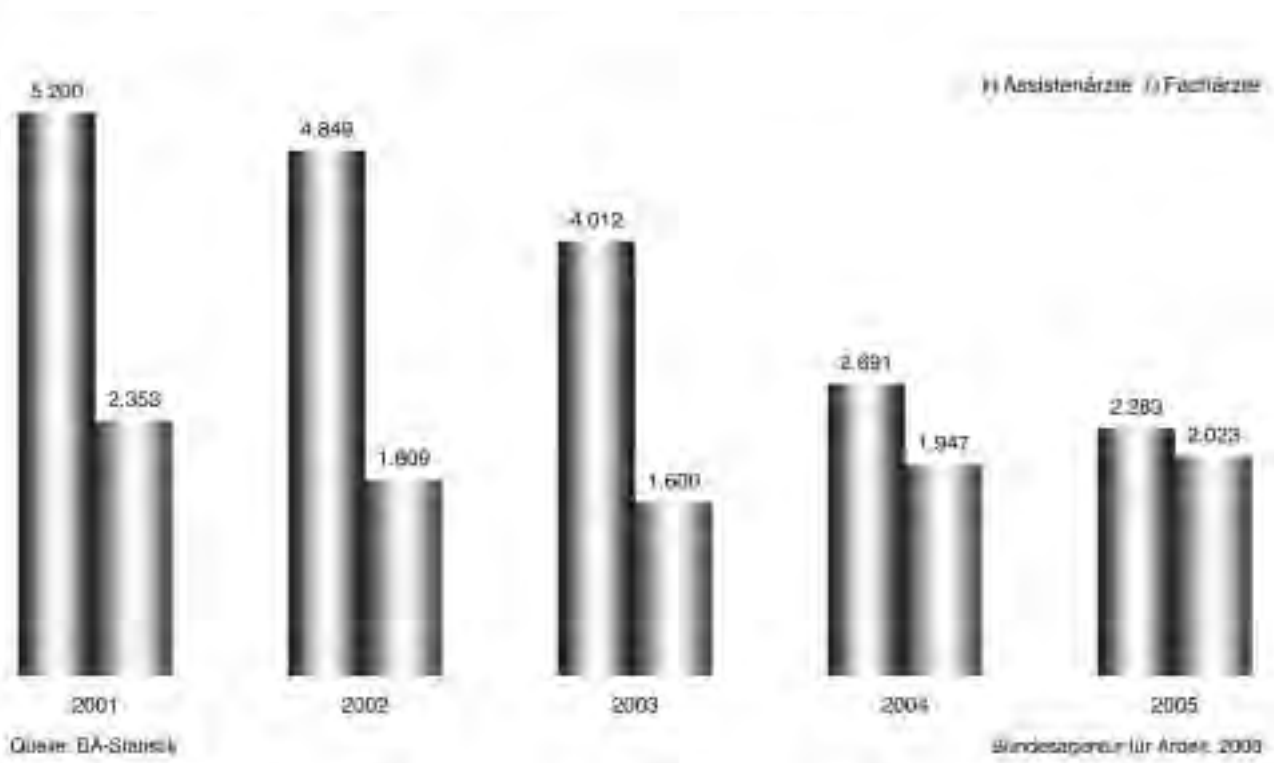
Dabei liegt der Schwerpunkt des Interesses der Berufseinsteiger bei den großen Häusern, vorzugsweise Universitätskliniken, die über volle Weiterbildungsermächtigungen in den einzelnen Fachgebieten verfügen. Weiterbildungen bei kleineren Häusern oder niedergelassenen Ärzten sind in der Regel aus Sicht der Bewerber „zweite Wahl“. Aufgrund der mit dem Wegfall der AiP-Regelung schwieriger gewordenen Arbeitsmarktlage für Berufseinsteiger haben aber auch die letztgenannten Arbeitgeber derzeit bessere Chancen, ihre Assistenzarztstellen zu besetzen.

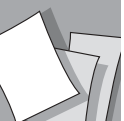
Fachärzte

Bewerberzahlen

Der Rückgang der Arbeitslosigkeit bei Fachärzten in den vorangegangenen Jahren hat sich im Jahr 2005 nicht weiter fortgesetzt. Im September 2005 waren 1.458 Personen mit abgeschlossener Facharztausbildung bei den Dienststellen der Bundesagentur für Arbeit arbeitslos gemeldet und damit 188 mehr als ein Jahr zuvor (+14,8 %). Da dies von einem außerordentlich niedrigen Niveau aus geschah, gibt es keinerlei Anlass zur Beunruhigung. Überdurchschnittlich gestiegen ist dabei bundesweit die Arbeitslosigkeit bei HNO-Ärzten von 36 auf 48 und bei Neurologen und Psychiatern von 76 auf 101.

Entwicklungen der Stellenzugänge für Fach- und Assistenzärzte 2001–2005





Nach wie vor errechnet sich eine Arbeitslosenquote für diesen Personenkreis, die bei ca. einem Prozent liegt; es kann also weiterhin von Vollbeschäftigung auf diesem Teilarbeitsmarkt ausgegangen werden. Außer in wenigen Ballungsräumen (z.B. Berlin) blieb der Markt weiterhin praktisch leergefegt.

Qualifikationsprofile der Bewerber

Nach Fachgebieten verteilten sich die arbeitslosen Fachärzte wie folgt: Die Gruppe der Allgemeinmediziner und Internisten war mit knapp 31 % vertreten. Gynäkologen, Kinderärzte und Chirurgen hatten einen Anteil von jeweils rund 10 bis 11 %, Anästhesisten 7 %, Psychiater und Psychotherapeuten 5,3 %, Augenärzte 4,7 %, Orthopäden 3,7 %, HNO-Ärzte 3,0 %, Radiologen 2,8 %, Urologen 2,7 %, Neurologen 2,5 % und Arbeitsmediziner 1,2 %. Alle anderen Fachärzte hatten einen Anteil von rund 5 % an der Arbeitslosigkeit von Ärzten mit Gebietsbezeichnung.

Altersstruktur der Bewerber

4,3 % der arbeitslosen Bewerber waren jünger als 30 Jahre, 38,3 % zwischen 30 und 39 Jahre, 32,4 % zwischen 40 und 49 Jahre, 25,1 % 50 Jahre und älter. Der geringe Anteil der jüngeren Fachärzte spiegelt die Tatsache wider, dass Fachärzte bei Beendigung ihrer Weiterbildung häufig das 30. Lebensjahr deutlich überschritten haben. Zum Vergleich die Altersstruktur aller Personen mit Universitätsausbildung: unter 30: 13,3 %, zwischen 30 und 39: 30,6 %, zwischen 40 und 49: 27,8 %, 50 Jahre und älter: 28,4 %. Damit zeigt sich erneut, dass auch lebensältere Bewerber unter den Fachärzten etwas seltener von Arbeitslosigkeit betroffen waren als in der Vergleichsgruppe.

Beschäftigungsentwicklung

Neben fehlenden Fachärzten in den Kliniken – vor allem in Ostdeutschland – werden zunehmend auch Allgemeinmediziner insbesondere im ländlichen Raum gesucht.

Auffällig ist das nach wie vor geringe Interesse, sich in einer Praxis in Ostdeutschland niederzulassen. Viele regionale Arztpraxen stehen deshalb kurz- und mittelfristig vor einem Nachfolgeproblem.

Alternativen der Personalrekrutierung

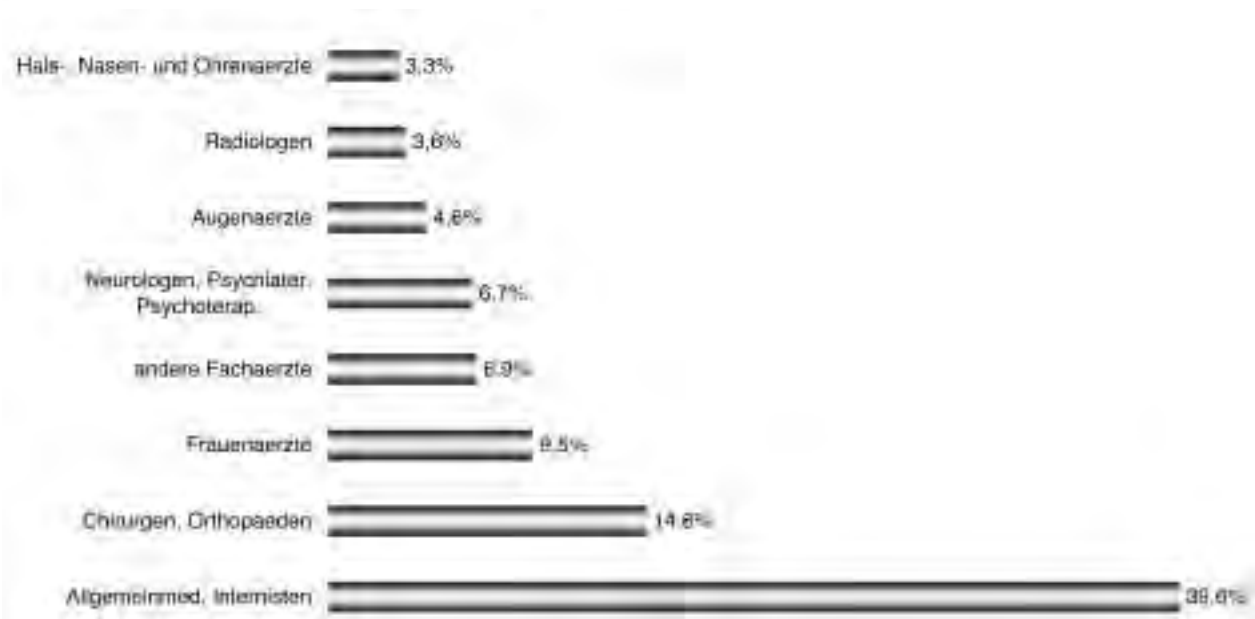
Die Hauptalternative bleibt das Anwerben von Ärzten aus dem europäischen Ausland. Für den Erhalt der Approbation ist eine Gleichwertigkeitsprüfung vor dem Landesprüfungsamt abzulegen. Diese erteilt eine vorübergehende Berufserlaubnis (vorerst für ein Jahr). Eine Verlängerung folgt nur bei Nachweis entsprechender Deutschkenntnisse.

Zahnärzte

Entwicklung der Studierenden- und Absolventenzahlen

Zum Wintersemester 2003/04 waren in Deutschland insgesamt 13.234 Studenten im Fach Zahnmedizin eingeschrieben (Frauenanteil 57 %). Ein Jahr später war die Zahl mit 13.127 Studierenden (Frauenanteil: 58 %) fast unverändert. Aufgrund der Zulassungsbeschränkungen dürfte sich auch in den kommenden Jahren kaum eine größere Veränderung ergeben. Im ersten Fachsemester befanden sich im Winterhalbjahr 2004/05 insgesamt 1.736 Studierende. Der Frauen-

Anteile an der Arbeitslosigkeit 2005 nach Fachgebieten



anteil war mit 61 % hier deutlich höher als bei der Gesamtstudierendenzahl. Dies lässt auf einen höheren Anteil der Zahnmedizinerinnen bei den Absolventen in den kommenden Jahren schließen. Die Zahl der bestandenen Abschlussprüfungen betrug im Studienjahr 2004 insgesamt 1.679 (Frauenanteil: 54 %).

Bewerberzahlen

Bei den Dienststellen der Bundesagentur waren zum 30. September 2005 insgesamt 987 Zahnärzte arbeitslos gemeldet, 60 mehr als ein Jahr zuvor. Darunter befanden sich 528 Frauen (53,5 %). Die Zahl der von der Bundeszahnärztekammer Ende 2004 erfassten berufstätigen Zahnärzte betrug 64.997 (Vorjahr: 64.609). Damit lag die Arbeitslosenquote bei etwa mehr als 1,5 %. 37,8 % der berufstätigen Zahnärzte waren Frauen. Der Anteil der Frauen an den Arbeitslosen war damit erneut deutlich höher als ihr Anteil an den Berufstätigen; das bedeutet, das Frauen vergleichsweise größere Schwierigkeiten am Arbeitsmarkt hatten als ihre männlichen Kollegen.

Unter den Arbeitslosen waren nur 36 Fachzahnärzte. Ihnen standen mehr als 2.945 bei der Kammer gemeldete Fachzahnärzte für Kieferorthopädie und 1.678 Fachzahnärzte für Oralchirurgie gegenüber. Die Arbeitslosenquote bei Fachzahnärzten lag damit bei 0,8 %. Auf dem Teilarbeitsmarkt der Zahnärzte herrschte weiterhin Vollbeschäftigung. Die meisten arbeitslosen Zahnärzte wurden in NRW (271), Bayern (124), Berlin (110) und Baden Württemberg (103) registriert. Die wenigsten Arbeitslosen gab es in Bremen, dem Saarland (jeweils 10) sowie in Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern (jeweils 17).

Zahnärzte werden nur selten über die Agenturen für Arbeit gesucht. Im Laufe des Jahres gingen nur noch 246 Offerten für Zahnärzte bei den Agenturen für Arbeit ein, das waren 45 weniger als im Jahr 2004.

Die Suche nach Bewerbern findet überwiegend über Fachzeitschriften und Kammern statt. Die Angebote, die die Agenturen für Arbeit erhalten, beziehen sich in der Regel auf Tätigkeiten in Praxen als Assistent oder auf die Übernahme bestehender Praxen.

Qualifikationsprofile der Bewerber

Die überregionale Mobilität ist bei dieser Berufsgruppe nicht sonderlich ausgeprägt.

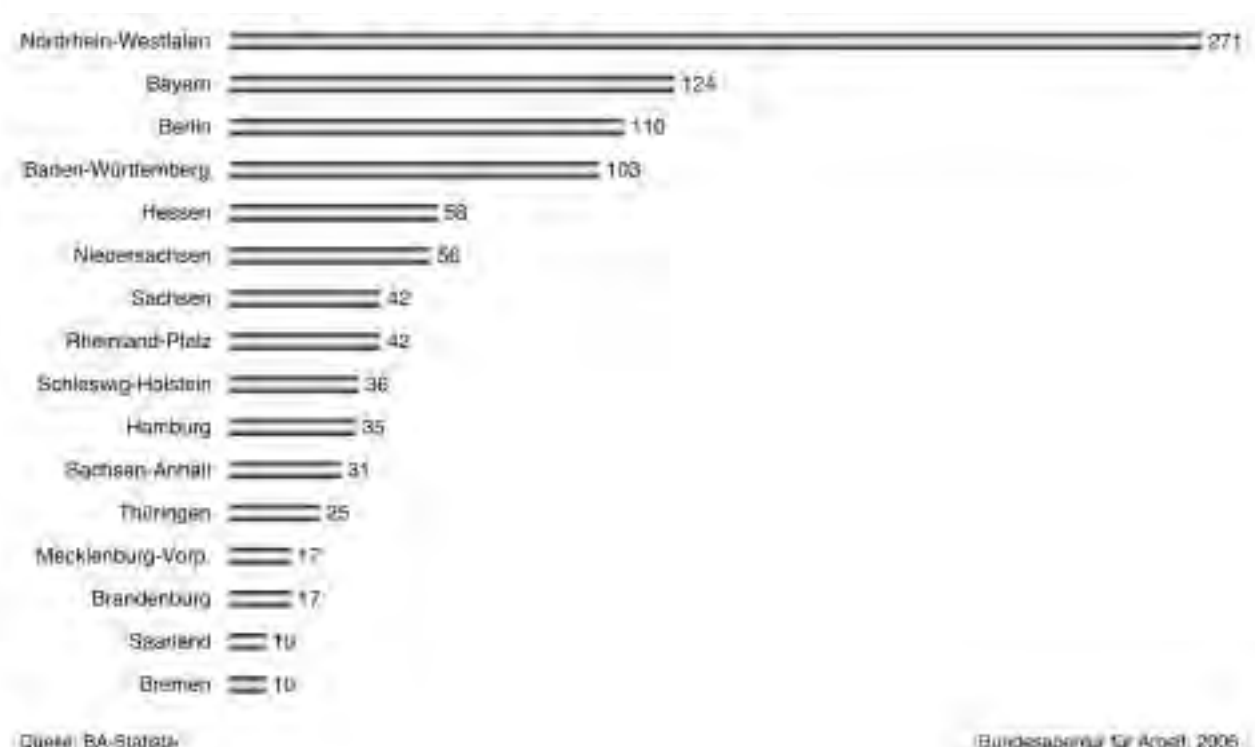
Bewerber mit deutschem Studienabschluss waren meist nur zwischen Ende der Assistentenzeit und eigener Niederlassung arbeitslos; schwer vermittelbar waren Bewerber mit ausländischem Examen, bei denen auch Probleme hinsichtlich der Genehmigung einer Tätigkeit in einer Praxis durch die Kassenzahnärztliche Vereinigung bestanden.

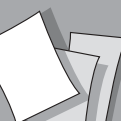
Bei den Arbeitssuchenden handelt es sich vor allem um Fluktuationsarbeitslose nach dem Studium, zwischen zwei Beschäftigungsverhältnissen oder bis zur Übernahme/Neueröffnung einer eigenen Praxis, in der Regel mit Zuschuss (Überbrückungsgeld) der Agenturen.

Altersstruktur der Bewerber

12,3 % der arbeitslosen Bewerber waren jünger als 30 Jahre, 46,3 % waren zwischen 30 und 39,22 % zwischen 40 und 49 Jahre alt und 19,5 % waren älter als 50 Jahre (zum Vergleich: Altersstruktur

Verteilung der Arbeitslosigkeit bei Zahnärzten nach Bundesländern 2005





aller Personen mit Universitätsausbildung: unter 30: 13,3 %, zwischen 30 und 39: 30,6 %, zwischen 40 und 49: 27,8 %, 50 Jahre und älter: 28,4 %).

Die Einschätzung, dass es sich hier um einen Arbeitsmarkt handelt, der im Wesentlichen geprägt ist von kurzzeitigen Arbeitslosmeldungen zwischen dem Ende der Ausbildung und der Niederlassung bzw. der ersten Anstellung, wird bei diesem Vergleich gestützt. Erfreulich ist vor allem der vergleichsweise geringe Anteil älterer Arbeitsloser. Auch die Dauer der Arbeitslosigkeit war bei Zahnärztinnen und Zahnärzten deutlich niedriger als im Durchschnitt aller Universitätsabsolventen.

Beschäftigungsentwicklung

Die Zahl der berufstätigen Zahnärzte hat laut Kammer in den letzten Jahren nur noch langsam zugenommen. Zum 31.12. 2004 (aktuell verfügbare Kammerzahl bei Redaktionsschluss) wurden insgesamt 64.997 berufstätige Zahnärzte gezählt.

Tierärzte

Entwicklung der Studierenden- und Absolventenzahlen

Im Wintersemester 2004/05 gab es insgesamt 7.769 Studierende in diesem Fach an deutschen Universitäten, darunter mehr als 6.457 Frauen (83,1 %). Im ersten Fachsemester befanden sich 1.148 Frauen und 198 Männer. Die Zahl der erfolgreich abgelegten Examina betrug im Prüfungsjahr 2004 949. Der Frauenanteil lag bei 81 %. In den letzten Jahren ist der Frauenanteil stetig gestiegen.

Bewerberzahlen

Der Arbeitsmarkt für Tierärzte blieb schwierig. Die Zahl der Arbeitslosen ging zwar gegenüber dem Vorjahr um 2,3 % auf 838 zurück und auch die Nachfrage zog wieder leicht an; im Laufe des Jahres 2005 gingen insgesamt 285 Offerten für Tierärzte bei den Agenturen für Arbeit ein (+9,6 %), der Einbruch der beiden Vorjahre konnte jedoch bei weitem nicht wettgemacht werden. Besonders Frauen hatten es mit einem Arbeitslosenanteil von fast zwei Dritteln offensichtlich besonders schwer auf dem Arbeitsmarkt. Sie stellten dagegen nur knapp die Hälfte der berufstätigen Tierärzte

Qualifikationsprofile der Bewerber

Die meisten berufserfahrenen Bewerber verfügten über vielseitige fachliche Kenntnisse. Am häufigsten wurden genannt: Lebensmittelhygiene, Lebensmitteluntersuchung, Lebensmittelkontrolle und -überwachung, Anatomie, Bakteriologie, Besamungstechnik, Chirurgie, Pharmakologie, Fleisch- und Geflügel-

fleischhygiene, Fleischuntersuchung und -kontrolle, Radiologie, Tierversuche, Labortierkunde, Labordiagnostik, Mikrobiologie, Parasitologie, Pathologie, Naturheilkundeverfahren, Parasitologie, Physiologie, Histologie, Immunologie, Milchhygiene und Tiererschutz, Tierseuchenbekämpfung, Toxikologie, Tropenveterinärmedizin, Virologie sowie Qualitätsprüfung und Qualitätssicherung.

Einige Tierärzte verfügten auch über Forschungserfahrungen und Berufserfahrungen in der öffentlichen Verwaltung oder in der Aus- und Fortbildung. Berufsanfänger verfügten über studienadäquate Kenntnisse, meist im Bereich von Klein- und Nutztieren. Vielfach waren gute EDV-Kenntnisse vorhanden. Auch gute Sprachkenntnisse waren häufig vertreten, vor allem in Englisch, Französisch und Russisch. Der größte Teil der Bewerberinnen und Bewerber war räumlich nicht mobil.

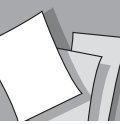
Altersstruktur der Bewerber

15,3 % der arbeitslos gemeldeten Tierärzte waren jünger als 30 Jahre, 40,5 % waren zwischen 30 und 39, 26,1 % zwischen 40 und 49 Jahre alt und 18,1 % waren 50 Jahre und älter (zum Vergleich: Altersstruktur aller Personen mit Universitätsausbildung: unter 30: 13,3 %, zwischen 30 und 39: 30,6 %, zwischen 40 und 49: 27,8 %, 50 Jahre und älter: 28,4 %). Damit liegt bei den Tierärzten der Schwerpunkt der Arbeitslosigkeit im Gegensatz zur Vergleichsgruppe vor allem bei den jüngeren Bewerbern. Dies zeigt die besonderen Schwierigkeiten beim Berufseintritt auf.

Beschäftigungsentwicklung

10.713 Tierärzte, darunter 3.782 Frauen, gehörten zu der Gruppe der praktizierenden Tierärzte. Der größte Teil (74 %) übte die Tätigkeit in einer Einzelpraxis aus. 15,4 % der praktizierenden Tierärzte waren in Großtierpraxen tätig, 43,8 % in Kleintierpraxen und 40,8 % in gemischten Praxen für Groß und Kleintiere. In den Kleintierpraxen war der Frauenanteil mit 56,4 % bei weitem am höchsten. Unter den praktizierenden Tierärzten befanden sich 4.192 Praxisassistenten (Frauenanteil: 73,8 %). Die Beschäftigung als Praxisassistent war besonders oft mit unsicheren Rahmenbedingungen, wie Befristung oder Honorartätigkeit, verbunden.

5.017 Tierärzte waren als Beamte oder Angestellte in der öffentlichen Gesundheitsverwaltung tätig, der größte Teil davon (40 %) in der Veterinärverwaltung. 1.211 Tierärzte waren in der Industrie tätig (Frauenanteil: 45 %), wobei die Pharmazeutische Industrie mit rund 1.000 Beschäftigten den Löwenanteil der Arbeitsplätze für Veterinärmediziner bot. Knapp 400 der bei der Bundestierärztekammer registrierten Tierärzte gingen einer Beschäftigung im Ausland nach.



Ärzte

Informationen für Arbeitnehmer

Inhaltsverzeichnis:

Humanärzte insgesamt	1168
----------------------------	------

Ärzte ohne Gebietsbezeichnung (Assistenzärzte)	1168
------------------------------------------------------	------

Arbeitsmarktlage	1168
Alternativen	1171
Erwartungen der Arbeitgeber	1171
Vergütung	1171
Tipps für Neueinsteiger	1171
Arbeiten im Ausland	1171

Fachärzte	1171
-----------------	------

Arbeitsmarktlage	1171
Alternativen	1173
Vergütung	1173
Tipps für Berufserfahrene	1173
Arbeiten im Ausland	1173

Zahnärzte	1174
-----------------	------

Arbeitsmarktlage	1174
Erwartungen der Arbeitgeber	1175
Vergütung	1175
Tipps	1175
Arbeiten im Ausland	1175

Tierärzte	1175
-----------------	------

Arbeitsmarktlage	1175
Erwartungen der Arbeitgeber	1177
Tipps	1177
Arbeiten im Ausland	1177

Humanärzte insgesamt

Arbeitslose:	6.506	(+5,8 %)
Frauenanteil:	59 %	(2004: 60 %)
Stellenzugang:	5.032	(-10 %)

Die Zahl der arbeitslosen Humanärzte (ohne Zahnärzte) ist gegenüber dem Vorjahr wieder leicht angestiegen. Bezogen auf die rund 306.000 berufstätigen Ärztinnen und Ärzte in Deutschland errechnet sich daraus eine Arbeitslosenquote, die weiterhin bei etwas mehr als zwei Prozent liegt. Die Zunahme der Arbeitslosigkeit ist vor allem auf die etwas schwierigere Arbeitsmarktlage bei Assistenzärzten zurückzuführen. Hier hat die Abschaffung der Ausbildungsphase „Arzt/Ärztin im Praktikum“ ebenso deutliche Spuren hinterlassen wie die bevorstehende Umstellung der Krankenhäuser auf das System der Fallpauschalen. Beide Problemfelder haben zu einer gewissen Zurückhaltung bei der Besetzung der Assistenzarztstellen geführt.

Der Frauenanteil unter den Arbeitslosen lag mit 59 % nach wie vor wesentlich höher als ihr Anteil an den Berufstätigen, der rund 38 % betrug. Allerdings ist der Anteil arbeitsloser Ärztinnen im Vergleich zu den Vorjahren leicht gesunken.

Fachärzte aller Gebiete hatten, wie schon in den letzten Jahren, kaum Probleme bei der Stellensuche. Die Dienststellen der Bundesagentur registrierten im vergangenen Jahr für Fachärzte weiter eine leicht steigende Nachfrage. Dagegen ging die Zahl der Angebo-

te für Assistenzärzte erneut zurück. Der von allen wichtigen Akteuren im Gesundheitswesen beklagte zunehmende Mangel an Fachärzten könnte durch die zurückgehende Einstellungsbereitschaft gegenüber Assistenzärzten in der Zukunft weiter verschärft werden. Dies gilt vor allem für weite Teile Ostdeutschlands und für ländliche Regionen Westdeutschlands. Eine Ausnahme bildete – wie schon in den vorangegangenen Jahren – das Bundesland Berlin. Die Zahl der Bewerber überstieg hier deutlich die Nachfrage.

Trotz der geschilderten etwas verschlechterten Rahmenbedingungen kann der nationale Arbeitsmarkt für Ärzte aus der Bewerberperspektive nach wie vor als gut bis sehr gut bezeichnet werden.

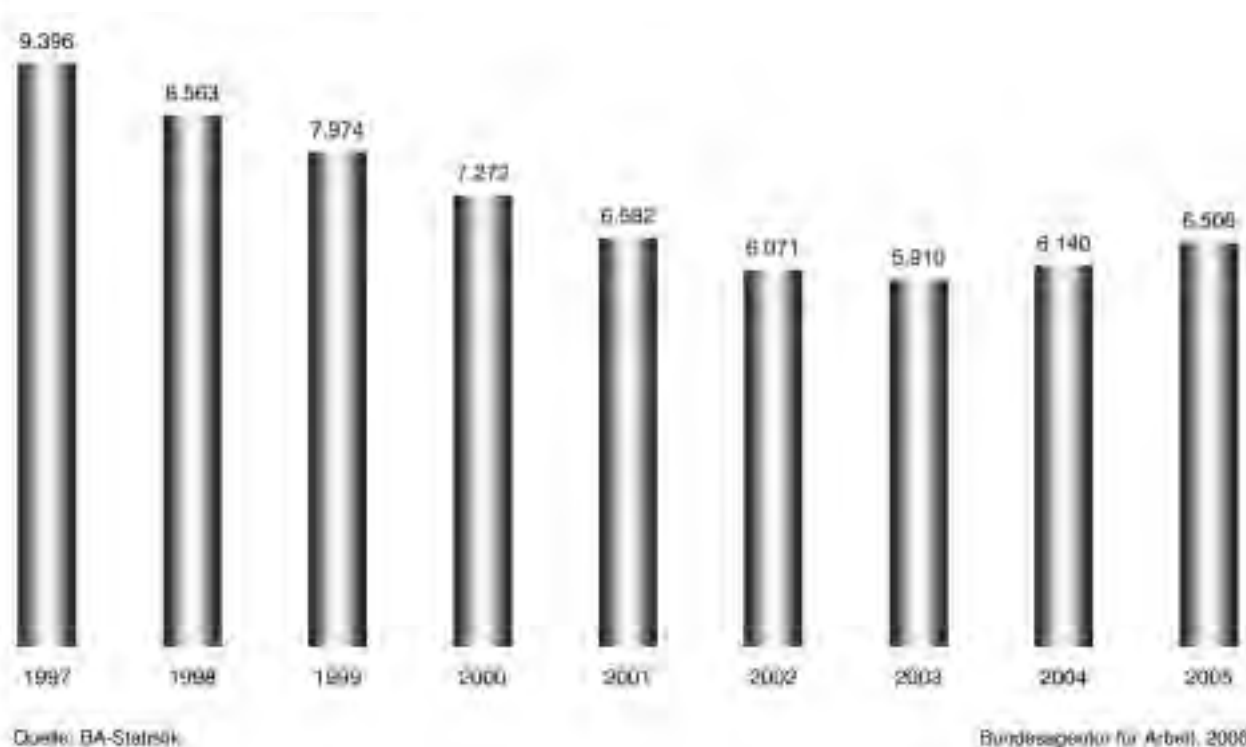
Ärzte ohne Gebietsbezeichnung (Assistenzärzte)

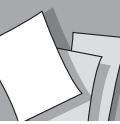
Arbeitslose:	4.950	(+5,2 %)
Frauenanteil:	59 %	(2004: 61 %)
Stellenzugang:	2.283	(-15,2 %)

Arbeitsmarktlage

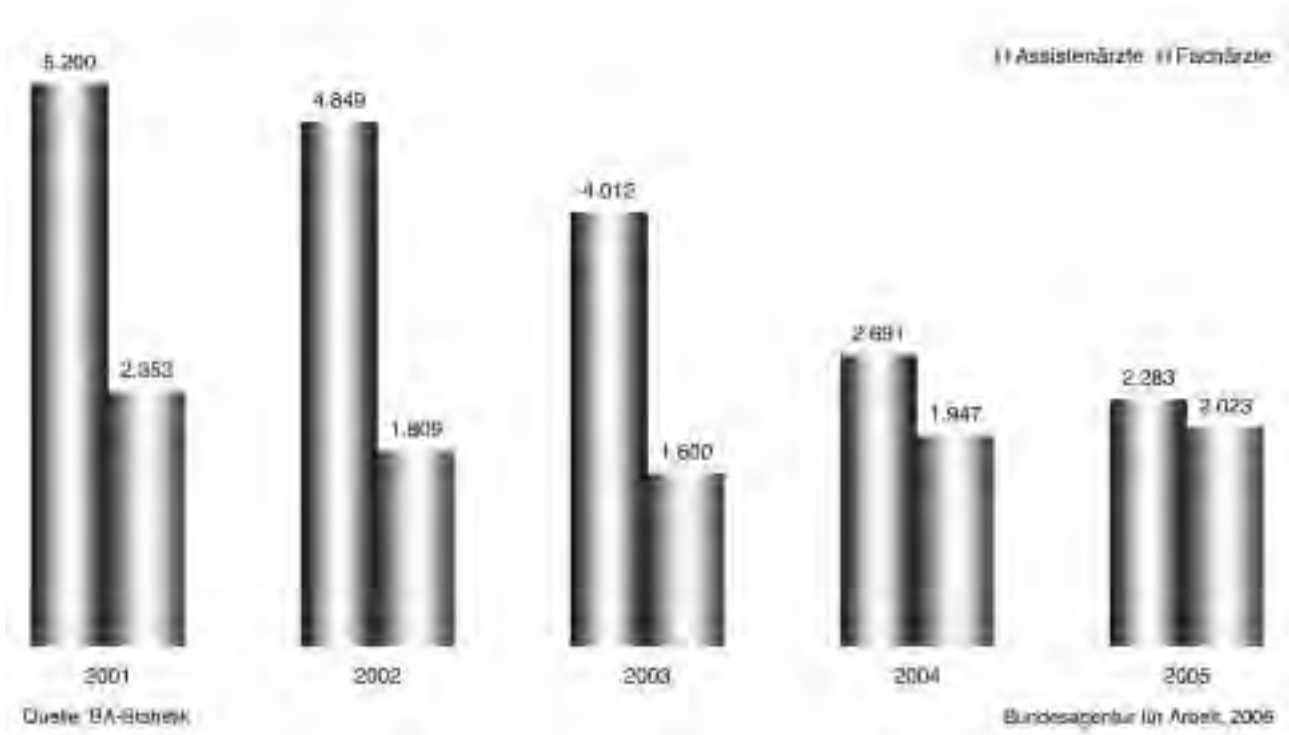
Die erneute leichte Zunahme der Arbeitslosigkeit bei Ärzten ohne Gebietsbezeichnung rührt vor allem von verstärkt auftretender Friktionsarbeitslosigkeit her. Veränderungen im Tarifrecht des Öffentlichen Dienstes, offene Fragen der Arbeitszeitregelung und die bevorstehende verbindliche Einführung der Fallpauschalen haben zu größerer Zurückhaltung der Krankenhausträger bei der Neueinstellung von Assistenz-

Arbeitslose Humanärzte seit 1997





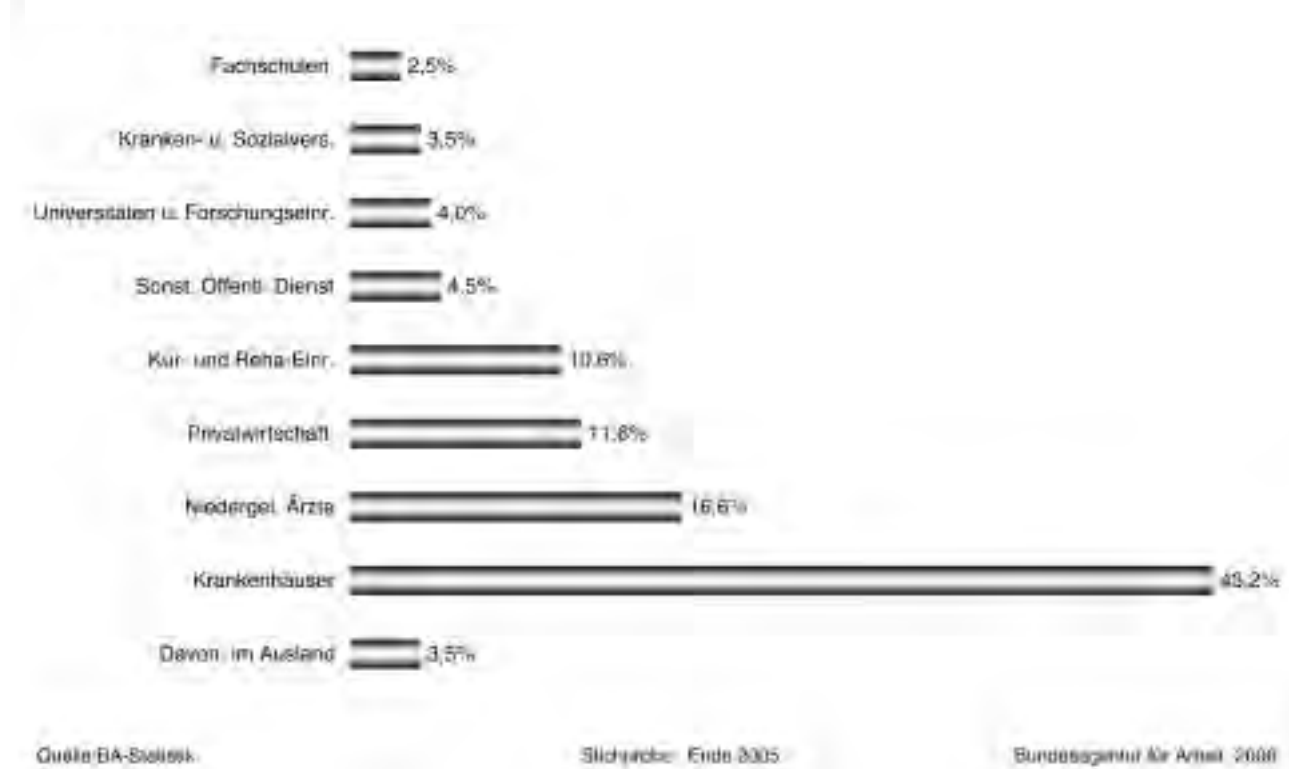
Entwicklungen der Stellenzugänge für Fach- und Assistenzärzte 2001–2005



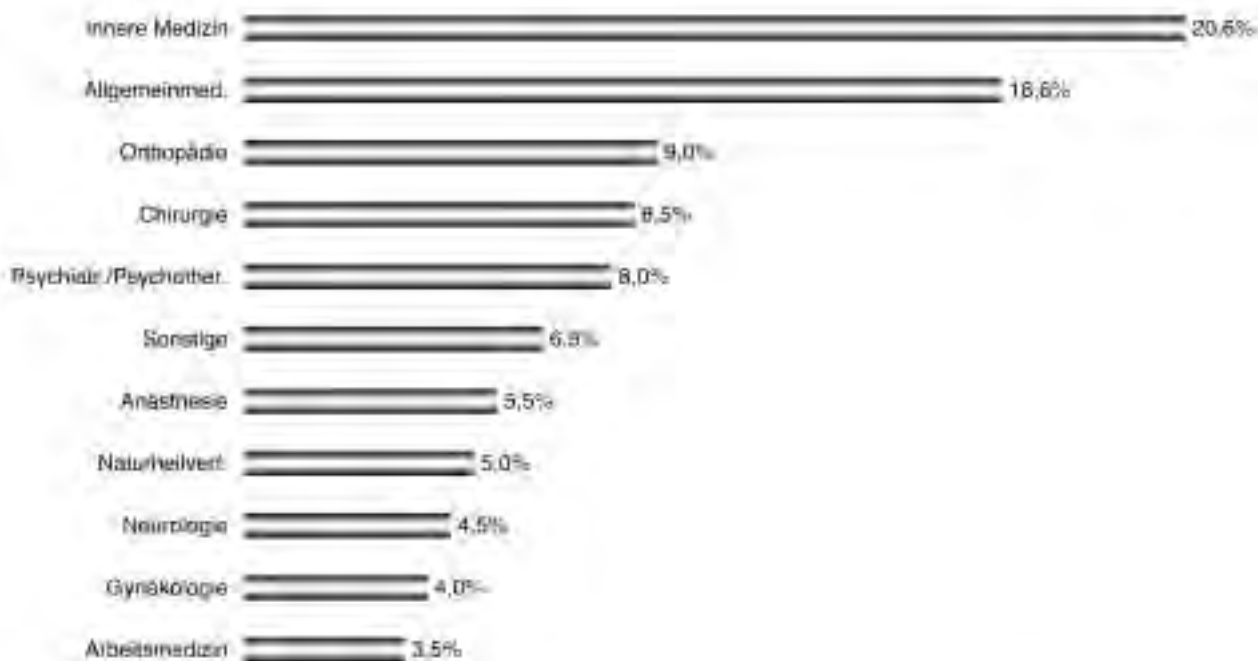
ärzten geführt. Es ist wieder deutlich schwieriger geworden, Weiterbildungsstellen zu ergattern, die die gesamte Weiterbildung umschließen. Die Nachfrage nach Assistenzärzten war regional sehr unterschiedlich ausgeprägt. Insgesamt gab es in Ostdeutschland einen leichten Nachfragezuwachs (+8,4 %), während im Westen fast ein Viertel weniger Stellen angeboten wurden als 2004.

Dennoch kann weiterhin – zumindest mittelfristig – insgesamt von einer aus Sicht der Bewerber günstigen Situation auf diesem Teilarbeitsmarkt gesprochen werden. Der vermehrte altersbedingte Abgang von Klinik- und niedergelassenen Ärzten ist in den nächsten Jahren nicht mehr durch die Absolventengenerationen deutscher Hochschulen zu decken. Umso dringlicher erscheint es, an alle potentiellen Arbeitgeber im

Welche Arbeitgeber suchten Assistenzärzte?



Welche Fachgebiete belegten Assistenzärzte?



Quelle: BA-Statistik

Stichprobe: Ende 2006

Bundesagentur für Arbeit, 2008

Klinikbereich zu appellieren, nicht aus kurzatmigen Personalhaushaltsüberlegungen heraus auf die Einstellung von Ärzten in Weiterbildung zu verzichten. Hier sollte den Klinikträgern auch die Möglichkeit zur Verfügung gestellt werden, gegebenenfalls kurzfristig auch „über Bedarf“ auszubilden, damit der künftig absehbare Mangel an Fachärzten nicht zusätzlich von dieser Seite verschärft wird.

Die wichtigsten Interessenvertretungen der Ärzteschaft waren sich auch im Jahr 2005 darin einig, dass die Zahl der neuapprobieren Ärzte mittelfristig nicht mehr ausreichen wird, um den Ärztebedarf zu decken.

Schwierigkeiten bei der Suche nach Arbeitsplätzen haben vor allem Bewerberinnen und Bewerber, die ihre ärztliche Qualifikation im Ausland erworben haben; hier sind in Einzelfällen Anpassungsmaßnahmen zur Erlangung der Berufserlaubnis in Deutschland erforderlich. Auch fehlende deutsche Sprachkenntnisse bilden oft eine Barriere.

Eine Stichprobe der zur Jahreswende 2005/2006 vorliegenden Stellenangebote auf der Basis von rund 200 Offerten hat ergeben, dass der Anteil der Krankenhäuser und Kliniken als potentielle Arbeitgeber weiter leicht auf 43 % (Vorjahr 47 %) zurückgegangen ist. Die Nachfrage aus dem Bereich der niedergelassenen Ärzte blieb mit 15 % dagegen auf dem Niveau des Vorjahres. Dagegen sank der Anteil der Reha-Einrichtungen auf 11 % (Vorjahr: 15 %). Deutlich zugelegt hat erneut die Nachfrage aus der Privatwirtschaft, vor allem aus der Pharmazeutischen Industrie mit 12 % (Vorjahr: 7 %). Der sonstige Öffentliche Dienst (z. B. Gesundheitsämter) war mit 4,5 % der Vakanzen deutlich weniger vertreten (Vor-

jahr: 7 %). Neben dem kurativen Bereich lagen Angebote von Krankenkassen, Verwaltung und Medizintechnik vor. Vereinzelt lagen auch Angebote für Mediziner als Dozenten an Fachschulen, z.B. für Krankenpflege und Krankengymnastik, vor. Nur sehr wenige der den Agenturen für Arbeit vorliegenden Angebote, nämlich 3,5 %, bezogen sich in der Stichprobe auf Tätigkeiten im Ausland. Im Vorjahr hatte dieser Wert noch bei 16 % gelegen.

Hier konnten sich wohl vor allem private Agenturen etablieren, die inzwischen mit ihren Dienstleistungen die Bewerber erreichen.

Bezogen auf die in den Stellenangeboten enthaltenen Weiterbildungsmöglichkeiten ergab sich das folgende Bild: Die meisten Angebote bezogen sich mit 21 % auf die Innere Medizin (Vorjahr : 24 %); es folgten die Allgemeinmedizin mit 17 % (14 %), die Orthopädie mit 9 % (7 %), die Chirurgie mit 8,5 % (8,9 %), die Psychiatrie und Psychotherapie mit 8 % (10 %) und die Anästhesie wie im Vorjahr mit 5,5 %. Leicht zugelegt haben Angebote für Naturheilverfahren und klassische chinesische Medizin mit einem Anteil von insgesamt 5 %. Die übrigen Fachgebiete wiesen Anteilswerte auf, die jeweils unter 5 % lagen.

Häufiger als in den vergangenen Jahren suchten Arbeitgeber auch unter den Assistenzärzten nach Fachleuten mit Kenntnissen im Controlling. Dabei handelte es sich sowohl um Krankenhausträger wie auch um große Akutkliniken. Sie sollten vor allem Erfahrungen im Umgang mit den Rechtsvorschriften für den Krankenhausbereich und Kenntnisse der deutschen Kodierrichtlinien sowie der Details des DRG-Entgeltsystems (Diagnosis Related Groups = Fallpauschalen) mitbringen.

Alternativen

Alternative Beschäftigungsmöglichkeiten bieten vor allem die Pharmazeutische Industrie und die Medizintechnik. Medizininformatik, Umweltmedizin, Gesundheitsmanagement und Public Health sind weitere Bereiche, in denen langfristig mit einem zunehmenden Bedarf zu rechnen sein dürfte.

Erwartungen der Arbeitgeber

Forderungen nach besonderen zusätzlichen Fachqualifikationen werden nur selten aufgestellt. In der Regel reicht das berufsbübliche Ausbildungsprofil aus.

Auch die außerfachlichen Qualifikationen spielen nur eine sehr untergeordnete Rolle. Bedingung bei Ausländern/Aussiedlern/Kontingentflüchtlingen sind gute deutsche Sprachkenntnisse.

Krankenkassen erwarten Bewerber mit Klinik-Erfahrung. Der Erwerb von fachlichen Qualifikationen (Arzt im Rettungsdienst, Sonografie, Strahlenschutzschein) verbessert die Einstellungschancen.

Bewerber mit deutscher Approbation und – soweit es sich um aus dem Ausland stammende Bewerber handelt – mit ausgezeichneten Sprachkenntnissen haben die größten Chancen, schnell eine Anlaufstelle zu finden. Integrationsprobleme haben Bewerber mit schlechten Deutschkenntnissen. Außerdem haben Ärzte jenseits der 50 Jahre Schwierigkeiten, im Krankenhaus eine Anstellung zu finden.

Vergütung

Der Einstieg für Assistenzärzte erfolgt, sofern es sich um Arbeitgeber des Öffentlichen Dienstes handelt nach dem Tarifvertrag des Öffentlichen Dienstes (TVÖD) der den Bundesangestellten-Tarifvertrag inzwischen weitgehend abgelöst hat. Ein 30-jähriger lediger Arzt würde demnach rund 3.000 € brutto im Monat erhalten. Hinzu können Zulagen für Nacht- und Wochenenddienste kommen.

Tipps für Neueinsteiger

Junge Assistenzärzte und -ärztinnen müssen derzeit bei der Suche nach Einstiegsstellen wieder einen längeren Atem als in den Vorjahren mitbringen. Besonders große Häuser mit vollen Weiterbildungsmöglichkeiten zählen zu den bevorzugten Adressaten von Bewerbern. Auch sie sind zurückhaltender bei Neueinstellungen geworden.

Arbeiten im Ausland

Nach wie vor bieten vor allem die skandinavischen Länder auch für Assistenzärzte die Möglichkeit, die Weiterbildung ganz oder teilweise dort zu absolvieren. Bessere Chancen für eine Beschäftigung hat man allerdings mit einer abgeschlossenen Facharztweiterbildung. Ähnliches gilt für England, Frankreich, Irland und neuerdings auch die Niederlande. Ausführliche Informationen zu Tätigkeiten im Ausland enthält auch die vom Arbeitsmarkt-Informationsservice herausgegebene Publikation „Ärztinnen und Ärzte – Facharztmangel droht“ die unter <http://www.ba-bestellservi->

[ce.de/](http://www.ba-bestellservice.de/) (Stichwort: Ärzte) kostenlos heruntergeladen werden kann.

Auskünfte zur Beschäftigung im Ausland erteilt die Bundesagentur für Arbeit entweder unter der Auslands-Hotline 0180/100 30 60 (4,6 Cent/Min.) oder über das Internet unter www.europaserviceba.de. Unter dieser Internetadresse können auch regionale Beratungsangebote des Europaservice der BA ausfindig gemacht werden.

Fachärzte

Arbeitslose:	1.458	(+14,8 %)
Frauenanteil:	57 %	(2004: 57 %)
Stellenzugang für Fachärzte: 2.166 (kein Vergleich zum Vorjahr wegen geänderter Datenbasis)		

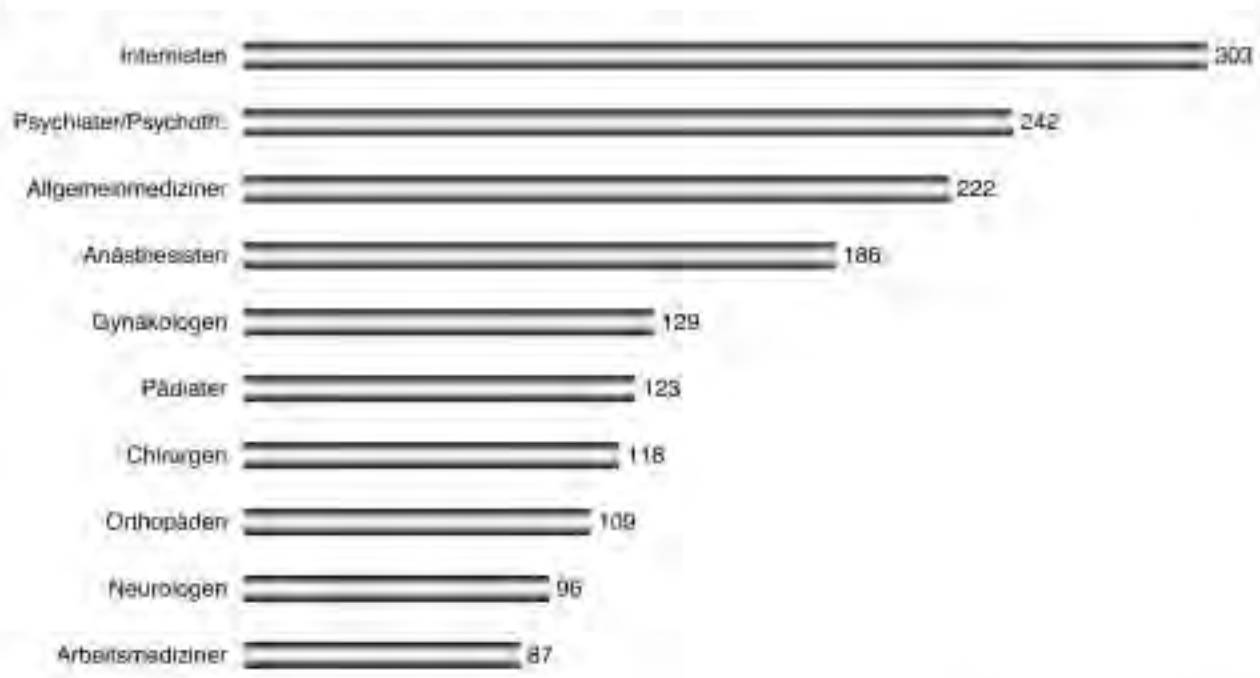
Arbeitsmarktlage

Die Arbeitslosenzahl ist im Jahr 2005 (Stichtag: 30.9.) von einem zuvor extrem niedrigen Niveau etwas angestiegen. Dennoch war die Nachfrage wieder etwas höher als im Vorjahr. Die Arbeitslosenquote für diesen Personenkreis liegt weiterhin deutlich bei etwa einem Prozent; man kann nach wie vor von Vollbeschäftigung sprechen. Außer in wenigen Ballungsräumen (z.B. Berlin) ist der Markt praktisch „leergefegt“.

Bei der Betrachtung des Zugangs der im Laufe des Jahres 2005 bei den Dienststellen der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten Stellen für Fachärzte ergab im Hinblick auf die Fachgebiete zum Ende des Jahres die größte Nachfrage für Internisten (303), gefolgt von Psychiatern und Fachärzten für Psychotherapie (242), Allgemeinmedizinern (222), Anästhesisten (186), Gynäkologen (129), Kinderärzten (123), Chirurgen (118), Orthopäden (109), Neurologen (96), Arbeitsmediziner (87), Radiologen (70), Augenärzten (35), Dermatologen (33), Urologen (27) und HNO-Ärzten (25). Die übrigen 360 Offerten, die die Agenturen im Laufe des vergangenen Jahres erreichten verteilten sich auf die kleineren Fachgebiete. Die hohe Nachfrage nach Internisten ist allerdings dadurch zu relativieren, dass es sich hierbei – neben den Allgemeinmedizinern – auch um die bei weitem größte Bewerbergruppe unter den Fachärzten handelt, so dass rein rechnerisch eine wesentlich höhere Zahl potenzieller Bewerber auf eine Stelle kam als z.B. bei Psychiatern oder Neurologen.

In einer zur Jahreswende 2005/06 erstellten Stichprobe kamen mit 50,8 % der Positionen die meisten Stellenangebote aus dem Bereich der Akutkrankenhäuser, ihr Anteil lag 10 % höher als 2004. 19,8 % der Offerten wurden von Kur- und Reha-Einrichtungen unterbreitet, ihr Anteil blieb damit fast unverändert, 9,6 % entfielen auf niedergelassene Ärzte, (-6 %), wie im Vorjahr 6,8 % auf die Privatwirtschaft (vor allem die Pharmazeutische Industrie); der Anteil des öffent-

Welche Fachärzte wurden gesucht? Stellenzugänge 2005 Top 10



Quelle: BA-Statistik

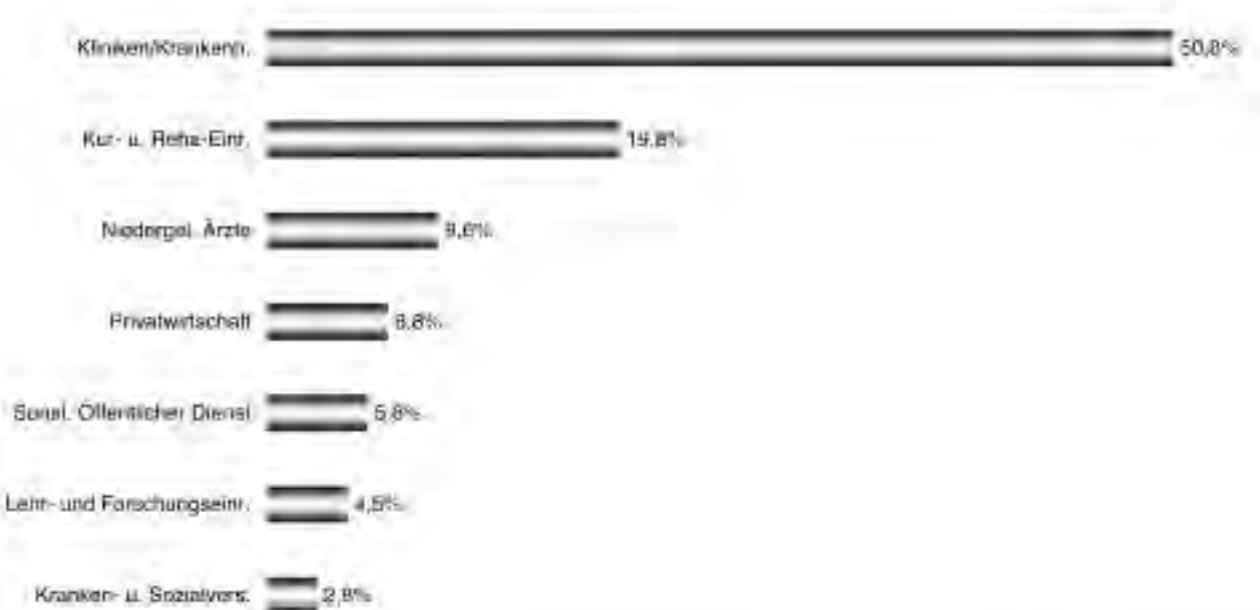
Bundesagentur für Arbeit, 2006

lichen Gesundheitswesens hat sich mit 5,6 % nahezu halbiert. Geringe Veränderungen gab es bei der Nachfrage aus Lehr- und Forschungseinrichtungen, auf die 4,5 % entfielen und im Bereich der Kranken- und Sozialversicherung mit 2,8 %.

Bezogen auf die Relation von arbeitslosen Fachärzten zu offenen Stellen lassen sich deutliche Ungleichge-

wichte feststellen. Insgesamt kamen etwa 2,4 arbeitslose Fachärzte auf eine gemeldete offene Stelle. Im Vergleich mit allen Akademikern (zehn arbeitslose Bewerber auf eine offene Stelle) ergab sich damit wiederum eine verhältnismäßig günstige Bewerber/Stellen-Relation für diese Berufsgruppe. Besonders positiv stellte sich die Situation bei der Arbeitsmedizin dar; hier kamen 0,8 Bewerber auf eine offene Stel-

Welche Arbeitgeber suchten Fachärzte?



Quelle: BA-Statistik

Stichprobe: Ende 2005

Bundesagentur für Arbeit, 2006

le. Bei den weiteren wichtigen Fachgebieten stellte sich die Bewerber-Stellen-Relation wie folgt dar: Auch bei Psychiatern und Psychotherapeuten gab es mehr offene Angebote als Bewerber (0,9), bei Radiologen und Neurologen hielt sich die Bewerber-Stellen-Relation mit 1,1 Bewerbern je Stelle in etwa die Waage. Es folgten Anästhesisten (1,3), Orthopäden (1,4), Internisten und Allgemeinmediziner (2,9), Chirurgen (3,4), Gynäkologen (4,0), Urologen (4,1) und Kinderärzte (1,5). Besonders ungünstig war das Verhältnis bei Hals-Nasen-Ohrenärzten mit 6,7 und bei Augenärzten mit 9 Bewerbern auf eine bei den Agenturen gemeldete offene Stelle. (s. Abb.)

Alternativen

Im nichtkurativen Bereich in Deutschland bieten sich die besten Möglichkeiten im Klinikmanagement, dem öffentlichen Gesundheitswesen, der Pharmazeutischen Industrie, in Unternehmen der Medizintechnik, aber auch bei Unternehmensberatungen.

Im Öffentlichen Gesundheitswesen bestehen die Aufgaben z.B. in der Erstellung von Renten- und Rehabilitationsgutachten. Dabei geht es u.a. um die Beratung der Leistungsabteilungen im Rahmen der sozialmedizinischen Beurteilung. In der Regel werden hier Gebietsbezeichnungen in Orthopädie oder Chirurgie erwartet. Die Bundeswehr sucht gelegentlich Allgemeinmediziner für die Durchführung von Musterungen. Auch die Bundesagentur für Arbeit sucht für ihre Dienststellen regelmäßig Ärzte für sozialmedizinische Begutachtungs- und Beratungstätigkeiten sowie sozialmedizinische Systemberatung. Dabei werden in der Regel eine Facharztanerkennung sowie die Zusatzbezeichnung „Sozial- bzw. Betriebsmedizin“ und Erfahrungen im arbeits-, sozial-, allgemeinmedizinischen, internistischen oder orthopädischen Bereich erwartet. In kommunalen Gesundheitsämtern werden Ärzte für verschiedene Aufgaben gesucht, z.B. für die medizinische Beratung und Betreuung von HIV-Infizierten und AIDS-Kranken; verbunden damit ist meist die selbstständige Durchführung von Präventionsangeboten für spezifische Zielgruppen und die Teilnahme an öffentlichen Präventionsveranstaltungen.

Wissenschaftliche Institute suchen gelegentlich Ärzte für anspruchsvolle Forschungsaufgaben etwa im Bereich der Analyse von Viren im Rahmen von nationalen und internationalen Surveillanceaufgaben. Dabei geht es z.B. um die Entwicklung und Etablierung neuer Systeme zum Nachweis und zur Differenzierung von Influenzaviren. Mindestens erste Forschungserfahrungen und der Nachweis entsprechender Publikationen werden hier vorausgesetzt.

Die Pharmazeutische Industrie hat einen ständigen Bedarf an Fachärzten z.B. für die Planung, Durchführung, Auswertung und Publikation klinischer Studien. Vorausgesetzt werden Interesse an pharmakologisch-wissenschaftlichen Fragestellungen sowie möglichst erste Erfahrungen mit medizinischen Studien.

Gelegentlich suchen auch Verlage für Zeitschriften oder Buchprojekte Medizinjournalisten oder Mediziner als Lektoren und Autoren. Hier kann es z.B. darum

gehen, zielgruppenorientierte Buchkonzepte im Bereich Medizin zu entwickeln und umzusetzen, Märkte und Zielgruppen zu erschließen, sowie Autoren und Autorenteam selbstständig zu akquirieren und zu betreuen.

Begutachtungsstellen für Fahreignung suchen regelmäßig Ärzte jeder Fachrichtung.

Auch in Unternehmensberatungen sind Ärzte mitunter gesuchte Fachleute, z.B. für Spezialaufgaben bei der Beratung großer Klinikträger. Hierfür werden Erfahrungen bzw. Kenntnisse in Projektmanagement sowie z.B. in den Bereichen KTQ (Kooperation für Transparenz und Qualität im Krankenhaus – Zertifizierungsverfahren), EFQM (European Foundation for Quality Management), DRG-Analyse (Diagnosis Related Groups bzw. Fallpauschalen), Controlling, Kostenrechnung sowie in der Reorgansiationsberatung und der Arbeitszeitmodellierung erwünscht.

Zunehmend suchen auch große Krankenhäuser Fachärzte für das immer bedeutender werdende Berufsfeld Medizincontrolling.

Dabei geht es u.a. um die ärztliche Beratung der kaufmännischen Direktion, die Mitarbeit an innovativen Projekten im Krankenhausbereich und die Unterstützung bei der Erarbeitung und Optimierung klinischer Behandlungspfade. In der Regel werden 2-3 Jahre klinischer Erfahrung, die Promotion und eine abgeschlossene Facharztweiterbildung ebenso gewünscht wie betriebswirtschaftliche Kenntnisse und Erfahrungen im Umgang mit den Rechtsvorschriften für den Krankenhausbereich. Von besonderer Bedeutung sind dabei Kenntnisse der deutschen Kodierrichtlinien sowie der Details des DRG-Entgeltsystems.

Vergütung

Vergütungen richten sich im Klinikbereich weitestgehend nach den Grundsätzen des öffentlichen Dienstes. Seit Herbst 2005 gilt überwiegend der neue Tarifvertrag des Öffentlichen Dienstes. Demnach wird ein Facharzt, der als Oberarzt in einer Klinik arbeitet, in der Entgeltgruppe 14 oder 15 mit einem Bruttomonatsgehalt von rund 3.500 € eingruppiert.

Tipps für Berufserfahrene

Von zunehmender Bedeutung ist für die Arbeitgeber die überregionale Personalsuche per Internet: z. B. die Veröffentlichung von Stellenangeboten auf den Homepages der Kliniken oder die Inanspruchnahme spezieller Job-Börsen für Mediziner. Auch der Virtuelle Arbeitsmarkt der Bundesagentur wurde rege in Anspruch genommen. Bei Vorliegen entsprechender persönlicher Voraussetzungen, können für die Praxiseröffnung finanzielle Hilfen der Bundesagentur in Anspruch genommen werden.

Arbeiten im Ausland

Gute Beschäftigungsmöglichkeiten im kurativen Bereich bestehen im Ausland, vor allem in Großbritannien, den skandinavischen Ländern, Frankreich und in den Niederlanden. Weltweit gibt es vielfältige

Einsatzmöglichkeiten bei Hilfsorganisationen. Ausführliche Hinweise hierzu sind unter <http://www.ba-bestellservice.de/> (Stichwort: Ärzte) in der Veröffentlichung „Ärztinnen und Ärzte – Facharztmangel droht“ zu finden.

Auskünfte zur Beschäftigung im Ausland erteilt die Bundesagentur für Arbeit entweder unter der Auslands-Hotline 0180/100 30 60 (4,6 Cent/Min.) oder über das Internet unter www.europaserviceba.de. Unter dieser Internetadresse können auch regionale Beratungsangebote des Europaservice der BA ausfindig gemacht werden.

Zahnärzte

Arbeitslose:	987	(+6,5 %)
Frauenanteil:	54 %	(2004: 54 %)
Stellenzugang:	2.166	(-15,5 %)

Arbeitsmarktlage

Bei den Dienststellen der Bundesagentur waren zum 31. Dezember 2004 insgesamt 987 Zahnärzte arbeitslos gemeldet, 60 mehr als ein Jahr zuvor. Darunter befanden sich 528 Frauen (53,5 %). Die Zahl der von der Bundeszahnärztekammer Ende 2004 erfassten berufstätigen Zahnärzte betrug 64.997 (Vorjahr: 64.609). Damit lag die Arbeitslosenquote bei etwas mehr als 1,5 %. 37,8 % der berufstätigen Zahnärzte waren Frauen. Der Anteil der Frauen an den Arbeitslo-

sen war damit erneut deutlich höher als ihr Anteil an den Berufstätigen; das bedeutet, dass Frauen vergleichsweise größere Schwierigkeiten am Arbeitsmarkt hatten als ihre männlichen Kollegen.

Unter den Arbeitslosen waren nur 36 Fachzahnärzte. Ihnen standen mehr als 2.945 bei der Kammer gemeldete Fachzahnärzte für Kieferorthopädie und 1.678 Fachzahnärzte für Oralchirurgie gegenüber. Die Arbeitslosenquote bei Fachzahnärzten lag damit bei 0,8 %. Auf dem Teilarbeitsmarkt der Zahnärzte herrschte weiterhin Vollbeschäftigung. Die meisten arbeitslosen Zahnärzte wurden in NRW (271), Bayern (124), Berlin (110) und Baden Württemberg (103) registriert. Die wenigsten Arbeitslosen gab es in Bremen, dem Saarland (jeweils 10) sowie in Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern (jeweils 17).

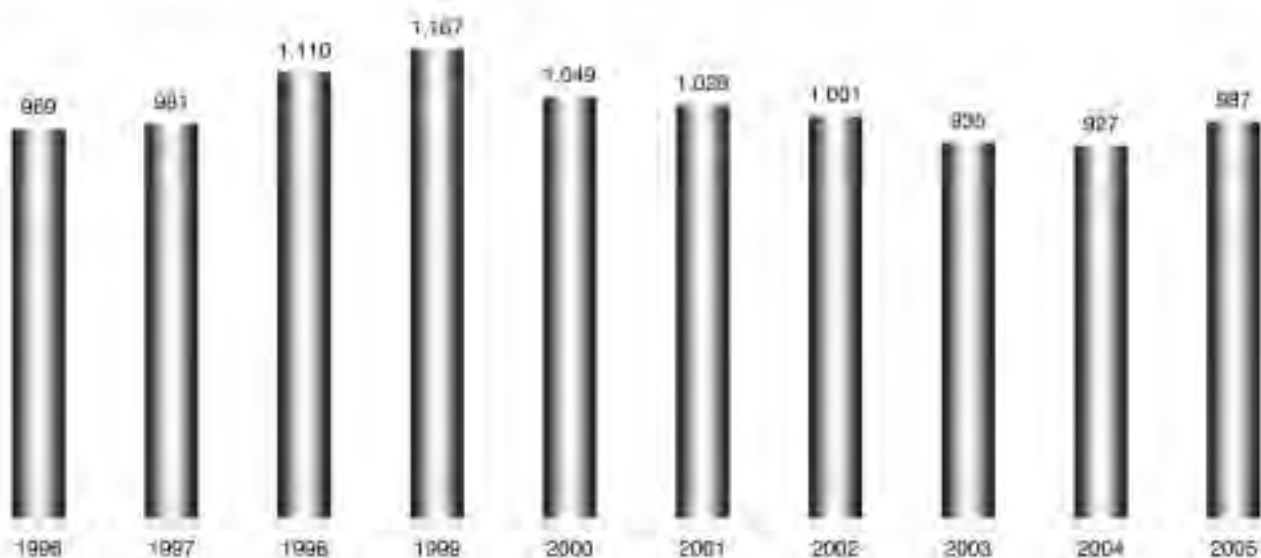
Zahnärzte werden nur selten über die Agenturen für Arbeit gesucht. Im Laufe des Jahres gingen nur noch 246 Offerten für Zahnärzte bei den Agenturen für Arbeit ein, das waren 45 weniger als im Jahr 2004.

Die Suche nach Bewerbern findet überwiegend über Fachzeitschriften und Kammern statt. Die Angebote, die die Agenturen für Arbeit erhalten, beziehen sich in der Regel auf Tätigkeiten in Praxen als Assistent oder auf die Übernahme bestehender Praxen.

Von der Arbeitsvermittlung werden eingehende Stellenangebote den Bewerbern in der Regel sofort unterbreitet.

Die eigene Niederlassung wird von jüngeren Bewerbern vorrangig angestrebt. Die Agenturen für Arbeit unterstützen die Selbständigkeit bei Vorliegen der persönlichen Voraussetzungen mit entsprechenden finanziellen Hilfen. Durch mangelnde Mobilität ist

Arbeitslos gemeldete Zahnärzte 1996–2005



Quelle: BA-Statistik

Bundesagentur für Arbeit, 2006

eine Einmündung in den Arbeitsmarkt auf Grund der geringen Stellenanzahl erheblich erschwert. Da Ausbildungsassistenten u. Praxisvertretungen überwiegend in den alten Bundesländern gesucht werden, ist für Bewerber aus Ostdeutschland die Mobilität entscheidend. Berufeinsteiger, die örtlich und zeitlich flexibel sind, können bundesweit eine Stelle finden. Bewerber mit ausländischen Abschlüssen müssen eine Gleichwertigkeitsprüfung ablegen. Zur Vorbereitung auf diese Prüfung wurden entsprechende Kurse gefördert.

Ein großer Teil der Angebote bezog sich auf Ausbildungsassistenten. Dabei wurden unterschiedliche Spezialisierungsmöglichkeiten für die Weiterbildung angeboten, z.B. in der Kiefergelenkbehandlung oder der Parodontologie. Die Bewerber sollten zuverlässig, freundlich und kundenorientiert sein. Die Beschäftigung war oft auch in Teilzeitform möglich.

Im Rahmen von „Job Sharing“ suchten Zahnärzte hier und da Partner für eine bestehende Praxis. Zahnärzte, die sich hierfür interessierten, mussten über Berufserfahrungen verfügen.

Die Besetzung von Positionen in Zahnkliniken setzte meist einen hohen Spezialisierungsgrad der Bewerber voraus, Schwerpunkte waren hierbei oft Implantologie und ästhetische Zahnmedizin.

Aufgabenfelder der Positionen bei Krankenkassen lagen überwiegend in der .Führung des zahnärztlichen Leistungswesens, der Personalführung und in der Überwachung und Durchführung des Zahlungsverkehrs mit den Kassenzahnärztlichen Vereinigungen.

Einige Offerten wurden auch vom Dentalgroßhandel unterbreitet. Hier ging es u.a. um die Betreuung des Testzahnarztwesens, die Mitwirkung bei der Produktentwicklung, die Unterstützung von Marketingaktivitäten, die Entwicklung von Handlingstests zu Dentalmaterialien und die Mitwirkung bei der Planung und Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen.

Auch Gesundheitsämter suchten gelegentlich Zahnärzte für die zahnärztliche Reihenuntersuchung von Kindern, die Auswertung und Weiterleitung der statistischen Ergebnisse und die Durchführung von systematischen Gruppenprophylaxeprogrammen für die Zahn-, Mund- und Kieferhygiene.

Auch aus dem Ausland, z.B. aus Großbritannien, Irland, Frankreich, den Niederlanden, Norwegen und Spanien lagen Stellenangebote vor. Eine typische Stellenbeschreibung des National Health Service in Großbritannien lautete: General dentists to work on NHS patients with some private work in addition. Dentists will be expected to treat 25-30 patients per day. Positions exist with large dental chains or with small private dentists. Qualifications: Degree in dentistry from a German University, Good English knowledge, Work experience.

Erwartungen der Arbeitgeber

Gefragt waren für Tätigkeiten in Zahnarztpraxen die üblichen Kenntnisse in konservierender Zahnheilkunde, Prothetik, Kieferorthopädie und Implantologie.

Örtliche und zeitliche Flexibilität spielten eine wichtige Rolle. Bewerber mit befristeter Berufserlaubnis hatten kaum Chancen, auf dem Arbeitsmarkt unterzukommen.

Vergütung

Die Bezahlung von Ausbildungsassistenten in Praxen liegt nach Erfahrungen der Vermittlungsfachkräfte oft nur bei ca. 1.400 bis 1.800 € im Monat. Zahnärzte im Öffentlichen Dienst konnten mit einem Einstiegsgehalt von rund 3.000 € rechnen (Entgeltgruppe 13 bzw. 14 TVÖD).

Tipps

Gelegentlich kamen betriebliche Trainingsmaßnahmen im Rahmen einer freien Förderung bzw. finanzielle Hilfen für die Arbeitgeber bei solchen Bewerbern in Betracht, die bisher noch keine bzw. nur geringe Berufserfahrungen in Deutschland nachweisen konnten oder eine Gleichwertigkeitsprüfung benötigten.

Auch Mobilitätshilfen für ausländische Bewerber führten hier und da zum Erfolg.

Trainingsmaßnahmen, z.B. zum Thema „Notfallsituation in der zahnärztlichen Praxis“ waren für die Bewerber in Einzelfällen hilfreich.

Arbeiten im Ausland

Auch im Jahr 2005 lag eine Reihe von Angeboten aus dem Ausland vor.

Auskünfte zur Beschäftigung im Ausland erteilt die Bundesagentur für Arbeit entweder unter der Auslands-Hotline 0180/100 30 60 (4,6 Cent/Min.) oder über das Internet unter www.europaserviceba.de. Unter dieser Internetadresse können auch regionale Beratungsangebote des Europaservice der BA ausfindig gemacht werden.

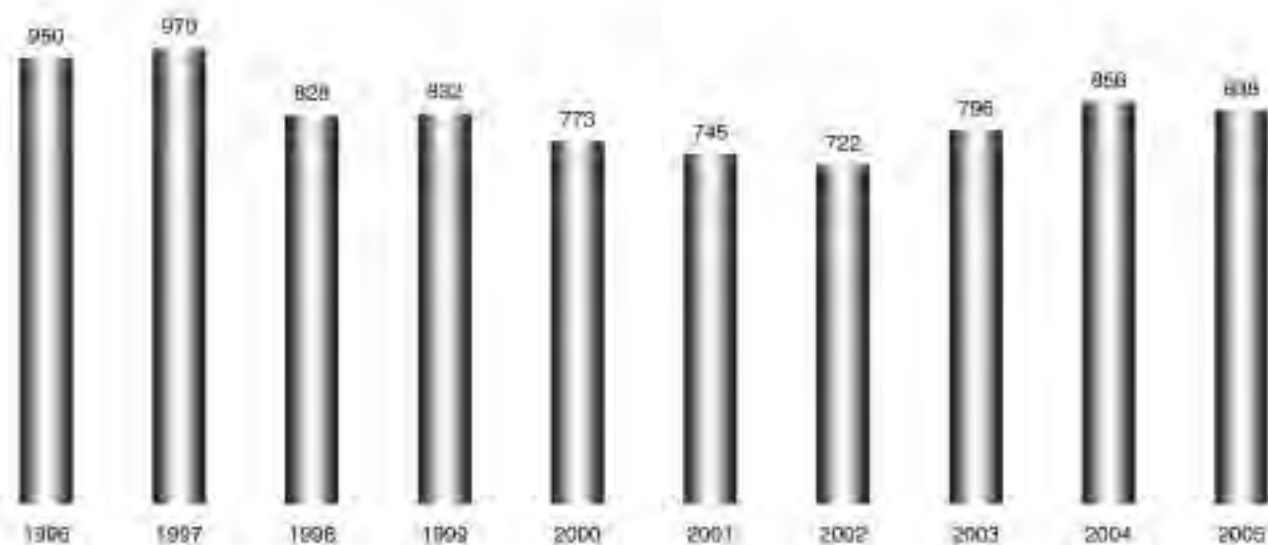
Tierärzte

Arbeitslose:	838	(-2,3 %)
Frauenanteil:	64 %	(2004: 66 %)
Stellenzugang:	285	(+9,6 %)

Arbeitsmarktlage

Der Arbeitsmarkt für Tierärzte blieb schwierig. Die Zahl der Arbeitslosen ging zwar gegenüber dem Vorjahr etwas zurück und auch die Nachfrage zog wieder leicht an, der Einbruch der beiden Vorjahre konnte jedoch bei weitem nicht wettgemacht werden. Besonders Frauen hatten es mit einem Arbeitslosenanteil von fast zwei Dritteln offensichtlich besonders schwer auf dem Arbeitsmarkt. Sie stellten dagegen nur knapp die Hälfte der berufstätigen Tierärzte. Vor allem in städtischen Regionen mussten die Arbeits-

Arbeitslos gemeldete Tierärzte 1996–2005



Quelle: BA-Stalbau

Bundesagentur für Arbeit, 2006

chenden bei fehlender Mobilität viele Kompromisse eingehen, was Bezahlung, soziale Absicherung und Arbeitszeiten betraf. Anfangsgehälter für Assistenten in Kleintierpraxen um die 1.000 € waren auch 2005 keine Ausnahme.

4.986 (Frauenanteil: 30 %) der 22.704 bei der Bundestierärztekammer zur Jahreswende 2004/05 registrierten berufstätigen Tierärzte (Gesamtfrauenanteil: 47,2 %) verfügten über eine oder mehrere Fachtierarztanerkennungen (bei fast 80 Fachgebieten).

10.713 Tierärzte, darunter 3.782 Frauen, gehörten zu der Gruppe der praktizierenden Tierärzte. Der größte Teil (74 %) übte die Tätigkeit in einer Einzelpraxis aus. 15,4 % der praktizierenden Tierärzte waren in Großtierpraxen tätig, 43,8 % in Kleintierpraxen und 40,8 % in gemischten Praxen für Groß und Kleintiere. In den Kleintierpraxen war der Frauenanteil mit 56,4 % bei weitem am höchsten. Unter den praktizierenden Tierärzten befanden sich 4.192 Praxisassistenten (Frauenanteil: 73,8 %). Die Beschäftigung als Praxisassistent war besonders oft mit unsicheren Rahmenbedingungen, wie Befristung oder Honorartätigkeit, verbunden.

5.017 Tierärzte waren als Beamte oder Angestellte in der öffentlichen Gesundheitsverwaltung tätig, der größte Teil davon (40 %) in der Veterinärverwaltung. 1211 Tierärzte waren in der Industrie tätig (Frauenanteil: 45 %), wobei die Pharmazeutische Industrie mit rund 1.000 Beschäftigten den Löwenanteil der Arbeitsplätze für Veterinärmediziner bot. Knapp 400 der bei der Bundestierärztekammer registrierten Tierärzte gingen einer Beschäftigung im Ausland nach.

Die Zahl der Fachtierärzte, die bei den Agenturen für Arbeit gemeldet sind, lässt sich statistisch nicht darstellen. Der überwiegende Teil der bei den Agenturen für Arbeit gemeldeten Tierärzte interessierte sich für Tätigkeiten bei niedergelassenen Tierärzten oder für die Gründung einer eigenen Praxis. Von den vielen Frauen unter den Arbeitslosen wurden vor allem stadtnahe Praxen mit Kleintierschwerpunkten bevorzugt. Auch Tätigkeiten im Öffentlichen Dienst, z.B. bei Veterinärämtern waren sehr begehrt, gefolgt von der Pharmazeutischen Industrie; Tätigkeiten als Pharmaberater waren dabei am wenigsten begehrt. Eine schnelle und reibungslose Integration in den Arbeitsmarkt wurde vor allem dadurch behindert, dass im Zusammenhang mit dem beträchtlichen Frauenanteil unter den Arbeitslosen Mobilität und Flexibilität oft nur gering ausgeprägt waren.

Die rechnerische Arbeitslosenquote von 3,7 % entsprach dennoch in etwa der durchschnittlichen Quote bei allen Akademikern.

Die meisten Stellen für Tierärzte kamen wie im vergangenen Jahr aus Tierarztpraxen und Tierkliniken. Auch Städte, Landkreise und Ministerien suchten Tierärzte für Aufgaben im Bereich der Tierhygiene und Seuchenbekämpfung. Kammern suchten gelegentlich Tierärzte für Aufgaben in der Weiterbildung. Bedarf meldete auch die Pharmazeutische Industrie für Tierärzte in der Forschung oder als Pharmareferenten. Nur wenige Vakanzen gab es im Hochschulbereich, bei Futtermittelherstellern, in der Lebensmittelindustrie oder bei großen Agrarunternehmen.

Gelegentlich wurden Fachtierärzte mit verschiedenen Qualifikationen für die Weiterbildung von Tierärzten

im jeweiligen Fachgebiet gesucht. Neben der Fachqualifikation ist hier meist eine mehrjährige Berufserfahrung erforderlich.

Von den entsprechenden Landesministerien wurden manchmal Angebote für die Laufbahn im veterinärmedizinischen Dienst unterbreitet. Hierbei ist zunächst ein Referendariat abzuleisten. Kammern und Gesundheitseinrichtungen auf Kreis- und kommunaler Ebene boten Beschäftigungen im Rahmen der Diagnose und Prophylaxe von Nutztierkrankheiten, in der Beratung von tierhaltenden Betrieben zur Tierhygiene, für die Überprüfung nach Hygiene-Verordnungen, und für die Mitwirkung in Gesundheits-Monitoring-Systemen sowie für die Aus- und Weiterbildung von Landwirten an.

Von Tierarztpraxen wurden sowohl Assistenten wie auch angestellte Tierärzte gesucht. Gelegentlich wurden auch Partnerschaften oder Praxisübernahmen angeboten. Je nach Ausrichtung der Praxen waren oft auch Spezialkenntnisse erforderlich. Neben einer Spezialisierung auf bestimmte Tierarten sollten häufig auch chirurgische Erfahrungen vorliegen.

Die Pharmazeutische Industrie war u.a. an Tierärzten in den Bereichen Marketing und Vertrieb interessiert. Hier wurden Tierärzte z.B. für den regionalen Auf- und Ausbau des Kundenstammes gesucht. Die Beratung und Betreuung der Kunden gehörte ebenso zu Ihren Aufgaben wie die Teilnahme an Kongressen und Tagungen. Dabei sollten die Bewerber sowohl durch ihren wissenschaftlichen Hintergrund wie auch durch eine überzeugende Kommunikation geprägt sein.

Auch für die Zulassung von Tiermedikamenten wurden Tierärzte von der Pharmazeutischen Industrie gesucht. Hier ging es vor allem um die Bearbeitung der regulatorischen Aspekte. Dabei spielten Fachexpertisen auf dem Gebiet der EU-Zulassungsanforderungen eine wichtige Rolle.

Tierkliniken erwarteten von den Bewerbern meist eine mehrjährige Berufserfahrung in der Kleintiermedizin, verbunden mit fundierten theoretischen und praktischen Kenntnissen. Ausgeprägtes kundenfreundliches Auftreten wurde ebenso vorausgesetzt wie die Bereitschaft, aktiv im Team mitzuarbeiten. Gelegentlich boten Tierkliniken auch Möglichkeiten zur Weiterbildung zum Fachtierarzt. Zum Tätigkeitsprofil gehörten auch die selbständige Durchführung kleiner Routineoperationen sowie die Wahrnehmung von Nacht- und Notdiensten.

Von der Lebensmittelindustrie wurden Tierärzte als Gesprächspartner für die Veterinärämter gesucht. Lebensmittelrechtliche und -hygienische Beurteilungen von Proben bildeten einen Schwerpunkt der Tätigkeit.

Universitäre und andere Forschungseinrichtungen suchten Bewerber, die u.a. in der Leitung von Reproduktions- und toxikologischen Studien sowie deren Auswertung, Interpretation, Dokumentation und Be-

richterstattung tätig werden sollten. Überwachung und Koordination der Zusammenarbeit zwischen Laboreinheiten und Arbeitsgruppen gehörten ebenfalls häufig zu den Aufgaben. Meist handelte es sich um Tätigkeiten in interdisziplinären Teams.

Erwartungen der Arbeitgeber

Die Pharmazeutische Industrie setzt u.a. einschlägige Berufserfahrungen und Kenntnisse im Bereich der Produktentwicklung unter dem Aspekt internationaler Zulassungsrichtlinien voraus. Des Weiteren werden sehr gute englische Sprachkenntnisse erwartet und möglichst Kenntnisse einer weiteren Fremdsprache gewünscht. Analytische und konzeptionelle Vorgehensweise zur Lösung komplexer Sach- und Entwicklungsprobleme sind ebenso wichtig wie die Fähigkeit zur Präsentation vor Publikum. Mobilität, Teamfähigkeit, Kreativität und soziale Kompetenz runden das ideale Bewerberprofil ab.

In Tierarztpraxen legen die Arbeitgeber besonderen Wert auf Freundlichkeit, kundenorientiertes Verhalten und verbindliches Auftreten. In Gemeinschaftspraxen wird neben den fachlichen Kenntnissen ein hohes Maß an Teamfähigkeit erwartet. Häufig werden Teilstellen angeboten. Bei der Verteilung der Arbeitszeit wird Flexibilität vorausgesetzt.

In Forschungseinrichtungen und Universitäten wird erwartet, dass eine Promotion im Gebiet des zukünftigen Tätigkeitsfeldes erfolgreich abgeschlossen ist. Berufserfahrung in der Planung und Durchführung von Studien gehört ebenso zur selbstverständlichen Voraussetzung wie Erfahrung im Umgang mit biologischem Material. Die Mitarbeit in meist interdisziplinär besetzten Teams setzt darüber hinaus aus Sicht der Arbeitgeber ein hohes Maß an Team- und Kooperationsfähigkeit voraus.

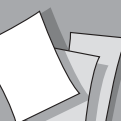
Tipps

Ohne bundesweite Arbeitssuche sind die Chancen in diesem Beschäftigungssegment gering. Räumliche Mobilität und berufliche Flexibilität sind unerlässlich für eine erfolgreiche Bewerbungsstrategie, sofern eine adäquate Tätigkeit angestrebt wird. Der Schritt in die Selbständigkeit kann bei Vorliegen der persönlichen Voraussetzungen von den Agenturen für Arbeit finanziell unterstützt werden.

Arbeiten im Ausland

Auch im Jahr 2004 lag eine Reihe von Angeboten aus dem Ausland vor, vor allem aus Skandinavien.

Auskünfte zur Beschäftigung im Ausland erteilt die Bundesagentur für Arbeit entweder unter der Auslands-Hotline 0180/100 30 60 (4,6 Cent/Min.) oder über das Internet unter www.europaserviceba.de. Unter dieser Internetadresse können auch regionale Beratungsangebote des Europaservice der BA ausfindig gemacht werden.



Apotheker

Informationen für Arbeitgeber

Inhaltsverzeichnis:

Apotheker	1179
Entwicklung der Studierenden- und Absolventenzahlen	1179
Bewerberzahlen aktuell	1179
Qualifikationsprofile der Bewerber	1179
Altersstruktur der Bewerber	1179
Beschäftigungsentwicklung	1180

Apotheker

Entwicklung der Studierenden- und Absolventenzahlen

Zum Wintersemester 2004/2005 gab es in Deutschland 11.145 Pharmaziestudenten in einem Studium an wissenschaftlichen Hochschulen. Drei Viertel von ihnen waren Frauen. Die Zahl der Studierenden ist wegen der Reglementierung des Studienzugangs in den letzten Jahren insgesamt relativ stabil geblieben, allerdings ist gegenüber dem Vorjahr ein leichter Rückgang festzustellen. Ihnen stehen etwa 54.000 berufstätige Apothekerinnen und Apotheker gegenüber. Im Jahr 2004 haben 1.852 Pharmaziestudenten ihr Studium erfolgreich abgeschlossen. Auch diese Zahl ist in den letzten Jahren relativ stabil. Auch unter den Absolventen war der Frauenanteil mit 73 % sehr hoch.

Bewerberzahlen aktuell

Zum 30. September 2005 waren insgesamt 832 Apotheker bei den Agenturen für Arbeit arbeitslos gemeldet. Gegenüber dem gleichen Vorjahreszeitpunkt ergab sich damit ein Rückgang um 14,6 %. Der Frauenanteil betrug 82 % und lag damit um 2 % über dem Vorjahreswert. Der Stellenzugang bei den Agenturen für Arbeit war im Jahr 2005 mit 1.653 erneut deutlich höher als 2004 (+10 %).

Qualifikationsprofile der Bewerber

Auch im Jahr 2004 verfügte der weitaus größte Teil der bei den Agenturen gemeldeten Bewerber über die Approbation als Apotheker bzw. über eine gültige Berufserlaubnis.

Ihre Fachkenntnisse erstreckten sich nach Studienschwerpunkten und abgelegten Praktika unterschiedlich gewichtet - auf die Bereiche Arzneimittelprüfung, Pharmakologie, Defektur, Galenik, Laborleitung, Arzneimittelrecht, Laborarbeiten, Pharmazeutische Analytik und Offizin-Pharmazie.

Viele Bewerber verfügten über Kenntnisse in pharmaziespezifischen EDV-Anwendungen und über entsprechende Kenntnisse in der Betriebswirtschaftslehre. Einige Bewerber hatten vor dem Studium eine Berufsausbildung abgeschlossen (Pharmazeutisch Technische Assistenten oder Apothekenhelfer).

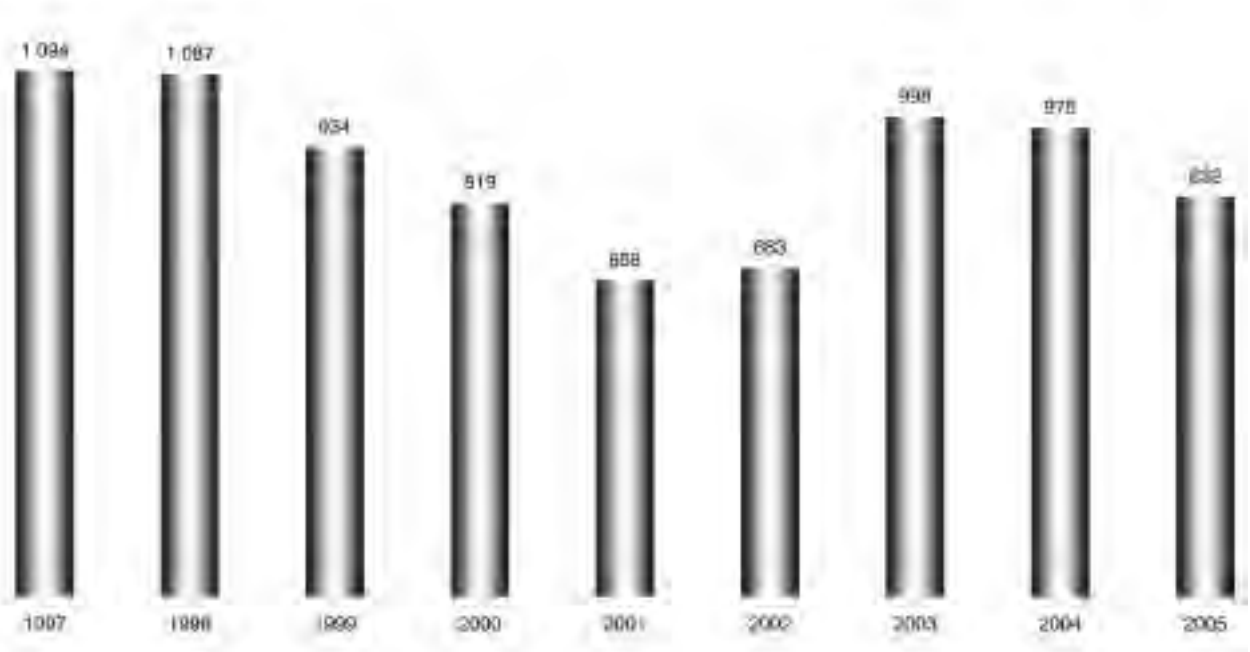
Berufserfahrene Bewerber konnten darüber hinaus oft Zusatzqualifikationen etwa in der Ernährungsergänzungsberatung oder in der Homöopathie nachweisen. Auch Auslandserfahrungen und Fremdsprachenkenntnisse lagen bei einem Teil der jüngeren Bewerber vor.

Bei den männlichen Bewerbern, insbesondere bei den Berufsanfängern, bestand großes Interesse an einer Tätigkeit in der Pharmaindustrie (Herstellung, Entwicklung, Forschung). Viele der männlichen Absolventen waren deshalb nach Ende ihres Pharmaziepraktikums und dem Ablegen der Approbationsprüfung auf der Suche nach einer Promotionsstelle oder einem entsprechenden Stipendium, um nach Abschluss der Promotion den Weg in die Industrie zu gehen.

Altersstruktur der Bewerber

Jünger als 30 Jahre waren 14,4 % der Bewerber, zwischen 30 und 39 Jahre 31,4 %, zwischen 40 und 49 Jahre 26,3 % und 50 Jahre und älter 27,9 % (zum Vergleich: Altersstruktur aller arbeitslos gemeldeten Personen mit Universitätsausbildung: unter 30: 13,3 %,

Arbeitslose Apotheker seit 1997



Quelle: BA-Statistik

Bundesagentur für Arbeit, 2006

zwischen 30 und 39: 30,6 %, zwischen 40 und 49: 27,8 %, 50 Jahre und älter: 28,4 %). Damit entsprach die Altersstruktur der Apotheker 2005 fast exakt derjenigen der Vergleichsgruppe.

Die Dauer der Arbeitslosigkeit liegt bei Apothekern signifikant unter dem Akademikerdurchschnitt. Dies zeigt andererseits, dass der Arbeitsmarkt ständig in Bewegung ist und eine vergleichsweise schnelle Integration der arbeitslos Gemeldeten möglich ist.

Beschäftigungsentwicklung

Mehr als 80 Prozent der Beschäftigten sind dem Bereich der öffentlichen Apotheken zuzuordnen. Von diesen sind rund zwei Drittel Frauen. Die Struktur einer Apotheke ermöglicht im Zusammenhang mit der hohen Frauenquote vielfältige und flexible Modelle der Teilzeitarbeit. Der Wunsch nach Teilzeitbeschäftigung ist allerdings gerade bei Apothekerinnen weit über das übliche Maß hinaus ausgeprägt.

So sucht nur rund ein Sechstel aller arbeitslosen Frauen mit einer abgeschlossenen Universitätsausbildung

nach einer Teilzeitstelle, dagegen ist rund ein Drittel der arbeitslosen Apothekerinnen an einer Beschäftigung mit reduzierter Stundenzahl interessiert. Bei ihren männlichen Kollegen gibt es dagegen kaum Interesse an Teilzeitstellen.

Die Kehrseite dieser an sich günstigen Lage ist die geringe Beteiligung von Frauen an Leitungspositionen. Dies wird zum Beispiel durch die Tatsache verdeutlicht, dass von den Ende 2004 in deutschen Apotheken berufstätigen 30.129 Apothekerinnen lediglich 9.357 (31,1 %) zugleich Apothekenleiterinnen waren. Gänzlich umgekehrt war dieses Verhältnis bei ihren männlichen Kollegen. Hier waren von 15.885 Berufstätigen in Offizin-Apotheken 11.805 (74,3 %) zugleich auch Apothekenleiter.

Eine umfangreiche Veröffentlichung des Arbeitsmarkt-Informationsservice bietet weitere zahlreiche Einzelheiten zur Beschäftigungsentwicklung und zur Arbeitsmarktlage bei Apothekerinnen und Apothekern. Sie ist u.a. downloadbar unter <http://www.ba-bestellservice.de/> (Stichwort Apotheker).



Apotheker Informationen für Arbeitnehmer

Inhaltsverzeichnis:

Apotheker	1182
Arbeitsmarktlage	1182
Erwartungen der Arbeitgeber	1183
Vergütung	1184
Tipps	1184

Arbeitslose:	832	(-14,6 %)
Frauenanteil:	76 %	(2004: 75 %)
Stellenzugang:	1.653	(+11 %)

Arbeitsmarktlage

Zum 30. September 2005 waren insgesamt 832 Apothekerinnen und Apotheker bei den Agenturen für Arbeit arbeitslos gemeldet. Damit ist die Arbeitslosigkeit gegenüber dem Vorjahr erneut zurückgegangen. Bezogen auf die Gesamtzahl der berufstätigen Apotheker errechnet sich eine Arbeitslosenquote von 1,6 %. Verglichen mit der allgemeinen Arbeitslosenquote, aber auch mit der durchschnittlichen Arbeitslosenquote bei Akademikern (ca. 4 %) ist dies ein so niedriger Wert, dass von Vollbeschäftigung in diesem Teilarbeitsmarkt gesprochen werden kann. Auch die Einführung der neuen Gesundheitsgesetze hatte geringere Auswirkungen auf die Zahl der Arbeitslosen als zunächst befürchtet. Derzeit deutet auch nichts darauf hin, dass eine erhebliche Steigerung der Arbeitslosigkeit zu erwarten wäre.

76 % der Arbeitslosen sind Frauen, das ist verglichen mit ihrem Anteil an der Beschäftigung ein leicht überproportionaler Wert. 193 der Arbeitslosen waren bei den Agenturen in Ostdeutschland gemeldet.

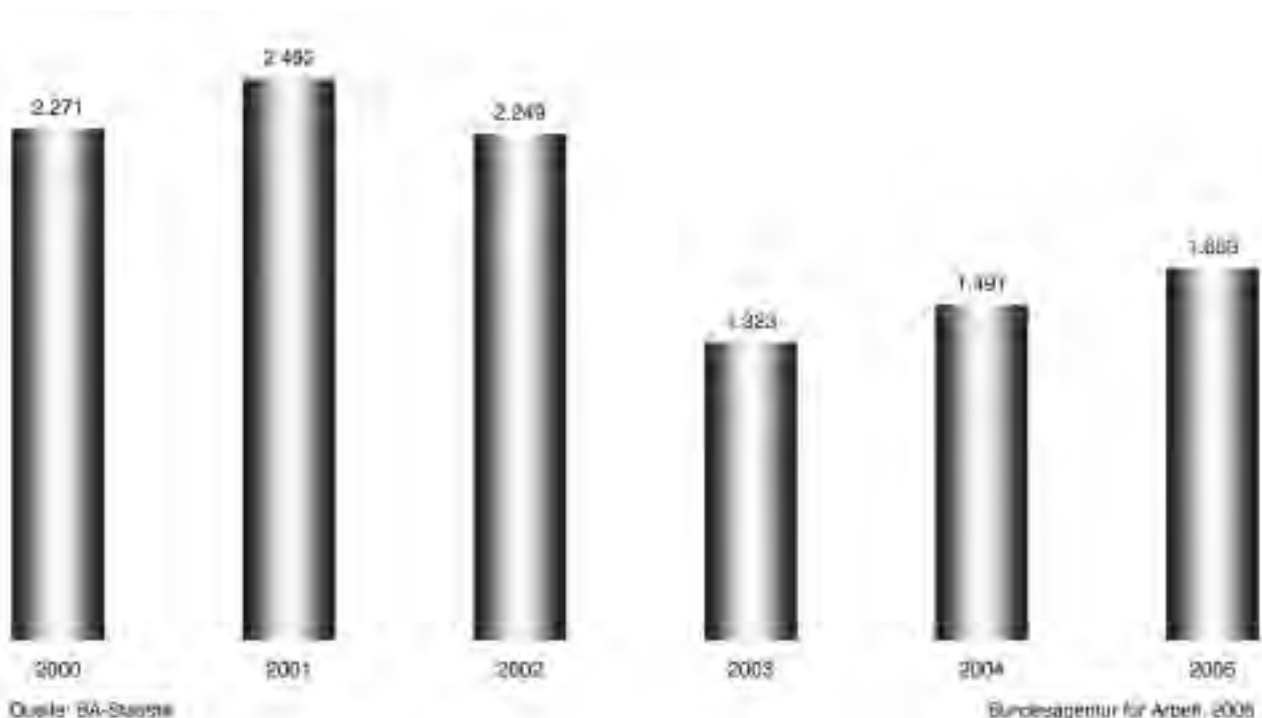
Obwohl – entsprechend der Dominanz der öffentlichen Apotheken – auch über 80 Prozent der Stellenangebote aus diesem Segment kamen, bestehen für Apothekerinnen und Apotheker grundsätzlich und

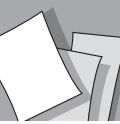
mittelfristig gute Chancen in anderen Bereichen, vor allem der Pharmazeutischen Industrie. Hier haben sie in manchen Funktionen sogar eine Art Monopolstellung. Als Herstellungs- oder Kontrolleiter in Pharmaunternehmen werden nach gesetzlichen Vorgaben nur Apothekerinnen und Apotheker oder Personen, die über einen vergleichbaren Qualifikationsstand verfügen („Qualified Persons“), akzeptiert. Bewerber aus anderen Fachrichtungen müssten im Grunde über den Kenntnisstand eines Apothekers verfügen, um derartige Positionen zu besetzen. Da in der Industrie aber seltener Teilzeitstellen angeboten werden, ist das Interesse der Apothekerinnen an Positionen in der Industrie entsprechend geringer. Auch als Mitarbeiter für den wissenschaftlichen Außendienst der Pharmaindustrie, wobei allerdings eine ausgeprägte Vertriebs- und Beratungsorientierung vorliegen musste, hatten junge Apothekerinnen und Apotheker gute Chancen. Ihr Interesse für derartige Tätigkeiten war allerdings nur gering ausgeprägt.

Angebote aus dem öffentlichen Gesundheitswesen für Aufgaben im Zulassungsverfahren für Arzneimittel, z. B. die pharmakologische und toxikologische Beurteilung von Zulassungsdossiers für Arzneimittel und Therapeutika blieben Einzelfälle. Hochschulen boten wenige – meist befristete – Tätigkeiten in der Forschung an.

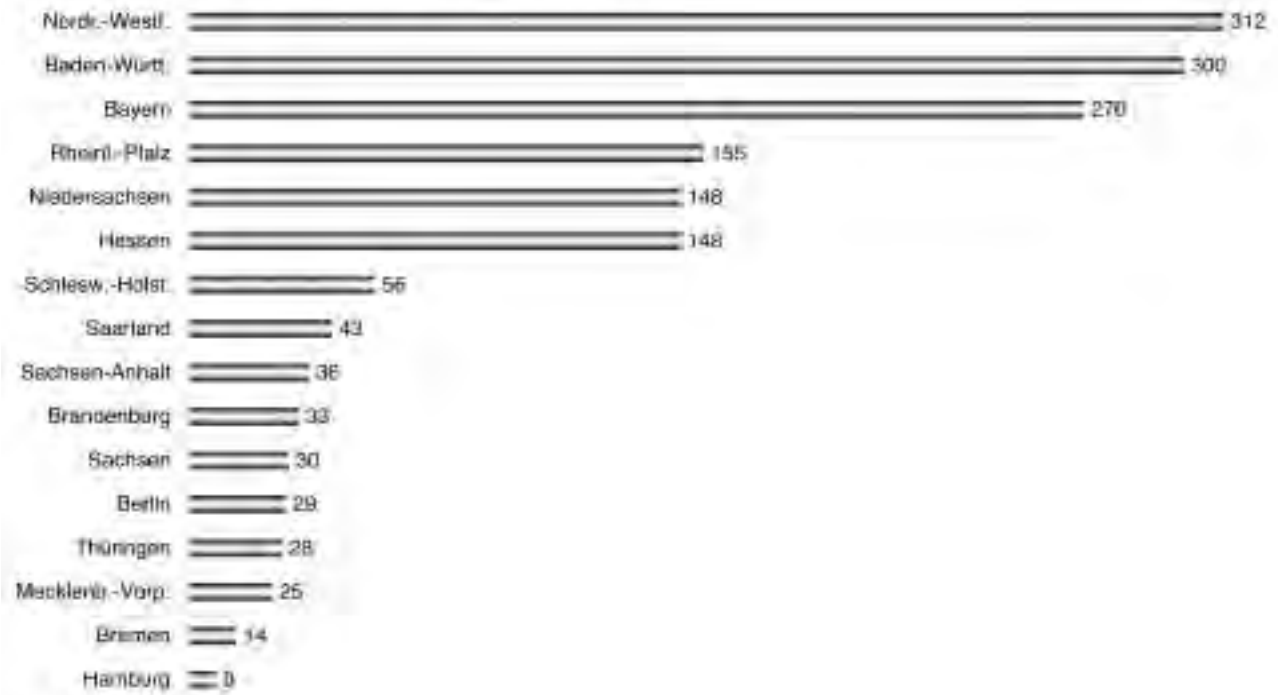
Kaum ein anderer Teilarbeitsmarkt bietet so vielfältige Teilzeitmodelle für Akademikerinnen wie der Apothekenmarkt. Das trifft sich in hervorragender Weise mit den Wünschen und Erwartungen der jüngeren Apothekerinnen. Arbeitszeiten von wenigen Stunden in der Woche, Beschränkungen der Einsätze auf Wochenenden bis hin zu wöchentlichen Arbeitszeiten knapp unter der üblichen Wochenarbeitszeit – alles ist in

Stellenzugänge für Apotheker





Stellenzugänge 2005 für Apotheker nach Bundesländern



Quelle: BA-Statistik

Bundesagentur für Arbeit, 2006

öffentlichen Apotheken grundsätzlich möglich. Rund 40 % der Apothekerinnen haben von diesen vielfältigen Teilzeitmöglichkeiten in öffentlichen Apotheken Gebrauch gemacht. Dagegen sind hier nur 14,5 % der Männer teilzeitbeschäftigt. In der Industrie liegt die Teilzeitbeschäftigtenquote der Frauen dagegen bei knapp 10 % und die der Männer bei 2 %. Frauen, die nicht unbedingt eine klassische Karriere anstreben, bevorzugen deshalb eher die Apotheke als Arbeitsplatz.

Aber auch die Industrie ist inzwischen bemüht, günstigere Rahmenbedingungen für die Beschäftigung von Frauen, die nicht in Vollzeit berufstätig sein können, zu schaffen.

Auch eine Gegenüberstellung der Arbeitszeitwünsche von arbeitslos gemeldeten Apothekerinnen und den gemeldeten Stellenangeboten zeigt ein hohes Maß an Übereinstimmung. So suchten im Sommer 2005 ein Drittel der bei den Agenturen gemeldeten Pharmazeutinnen eine Teilzeitstelle. Die Untersuchung der Stellenzugänge von Januar bis Juli 2005 ergab, dass auch hier rund ein Drittel der Positionen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung vorsah. Dabei ist zu berücksichtigen, dass mehr als 80 % der Offerten aus dem Bereich der Apotheken kamen, ebenso wie mehr als 80 % der Bewerberinnen dort Beschäftigungsmöglichkeiten suchten.

Bei der Untersuchung der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Apothekerinnen und Apotheker ergab sich insgesamt ein Teilzeitanteil von 37 %, darunter 12 %, die weniger als 18 Stunden in der Woche beschäftigt waren. Bei den abhängig beschäftigten Männern waren 12,5 % als Teilzeitbeschäftigte regis-

triert, darunter 2,3 %, die weniger als 18 Stunden in der Woche tätig waren. Die Kehrseite dieser an sich günstigen Lage ist die geringe Beteiligung von Frauen an Leitungspositionen. Dies wird z.B. durch die Tatsache verdeutlicht, dass von den Ende 2004 in deutschen Apotheken berufstätigen 30.129 Apothekerinnen lediglich 9.357 (31,1 %) zugleich Apothekenleiterinnen waren. Gänzlich umgekehrt war dieses Verhältnis bei ihren männlichen Kollegen. Hier waren von 15.885 Berufstätigen in Offizinapotheken 11.805 (74,3 %) zugleich auch Apothekenleiter.

Insgesamt kann die Zukunft dieses Teilarbeitsmarktes mit Optimismus betrachtet werden. Der Altersaufbau der deutschen Bevölkerung lässt für die nächsten Jahrzehnte einen erhöhten Bedarf an Medikamenten erwarten. Auch die neuere Entwicklung im Bereich der Bio- und Gentechnologie wirken sich insgesamt positiv auf die Branche aus. Hinzu kommen wachsende Märkte in den Bereichen der Testverfahren und Diagnostika sowie der Medizintechnik-Produkte.

Erwartungen der Arbeitgeber

Für Tätigkeiten in den öffentlichen Apotheken wurden von den Arbeitgebern in der Regel keine über die in der Ausbildung erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten hinausgehenden Forderungen gestellt. Zu den Aufgaben gehörte generell die Kundenberatung, der Handverkauf und das Anfertigen von Rezepturen.

Für Tätigkeiten in Krankenhausapotheken war in der Regel eine entsprechende abgeschlossene Weiterbildung erforderlich. In der Industrie wurden für die Arzneimittelherstellung, -kontrolle und -prüfung überwiegend Bewerber mit Berufserfahrung und Promotion

gesucht. Für Tätigkeiten im Marketing wurden auch gerne Hochschulabsolventen ohne Dokortitel genommen. Anders als in Krankenhausapotheken oder öffentlichen Apotheken spielt die Fachapothekerausbildung in der Industrie eher eine untergeordnete Rolle. Hier ist meist eine Promotion von größerer Bedeutung; es kommen aber auch Bewerber zum Zuge, die den zweisemestrigen Aufbaustudiengang, der von der Deutschen Gesellschaft für Regulatory Affairs und der Universität Bonn angeboten wird, absolviert haben. Die Ausbildung schließt mit dem Titel „Master of Drug Regulatory Affairs“ ab und beinhaltet ein sechsmonatiges Praktikum, das z.B. in der Industrie oder bei Zulassungsbehörden oder anderen Einrichtungen abgeleistet werden kann.

Vergütung

In der Pharmazeutischen Industrie liegen die Einstiegsgehälter je nach Voraussetzung (Promotion) bei etwa 45- bis 53.000 €. Im Öffentlichen Dienst würde ein 30jähriger lediger Apotheker nach der Entgeltta-

belle des neuen Tarifvertrags im Öffentlichen Dienst (TVÖD) rund 3.400 € Monatsgehalt erwarten können. Das tarifliche Bruttoanfangsgehalt für approbierte Apotheker in öffentlichen Apotheken beträgt bundeseinheitlich rund 2.700 € monatlich. Meist werden die tariflichen Gehälter hier jedoch deutlich übertroffen.

Tipps

Eine ausführliche Übersicht über die Entwicklung des Arbeitsmarktes und die künftigen Beschäftigungsperspektiven ist in der vom Arbeitsmarkt-Informationsservice Ende vergangenen Jahres publizierten Broschüre „Der Arbeitsmarkt für Apothekerinnen und Apotheker“ zu finden. Die Bestellung bzw. der kostenlose Download der Studie ist unter der Internetadresse <http://www.ba-bestellservice.de> (über Titelsuche: Apotheker) möglich. Hier finden sich auch zahlreiche Hinweise über Beschäftigungsmöglichkeiten im Ausland. Eine konkrete Nachfrage nach deutschen Apothekern besteht z.B. in Kanada.



Geisteswissenschaftler Informationen für Arbeitgeber

Inhaltsverzeichnis:

Geisteswissenschaftler	1186
Studenten und Absolventen	1186
Bewerberzahlen	1186
Qualifikationsprofile der Bewerber	1186
Altersstruktur der Bewerber	1187
Beschäftigungsentwicklung	1187

Geisteswissenschaftler

Studenten und Absolventen

Die hier gewählte Definition von Geisteswissenschaftlern umfasst die Absolventen philosophischer, theologischer, sprach-, geschichts- und kulturwissenschaftlicher Studiengänge an wissenschaftlichen Hochschulen außerhalb der Lehramtsstudiengänge. Zum Wintersemester 2004/05 gab es rund 185.000 Studierende der Geisteswissenschaften an deutschen Universitäten (ohne Lehramts- und Promotionsstudenten). Mehr als 70 % waren Frauen.

Die meisten Studenten gab es in den Fächern Germanistik, Geschichte und Anglistik. Im Prüfungsjahr 2004 standen den Studierenden 13.600 Absolventen gegenüber, die ihr Studium mit einem Diplom, Magister, Bachelor oder Master an Universitäten abgeschlossen hatten. Auch bei den Absolventen wurden die größten Gruppen durch die Germanisten, Historiker und Anglisten gestellt.

Bewerberzahlen

Zur Stichtagserhebung am 30. September 2005 wurden insgesamt 11.159 arbeitslose Geisteswissenschaftler registriert (-5,5 %). Der Frauenanteil an den Arbeitslosen betrug wie im Vorjahr 60 %. Den größten Anteil einer einzelnen Studienfachrichtung an der Arbeitslosigkeit von Geisteswissenschaftlern hatten die Germanisten und die Historiker inne.

Qualifikationsprofile der Bewerber

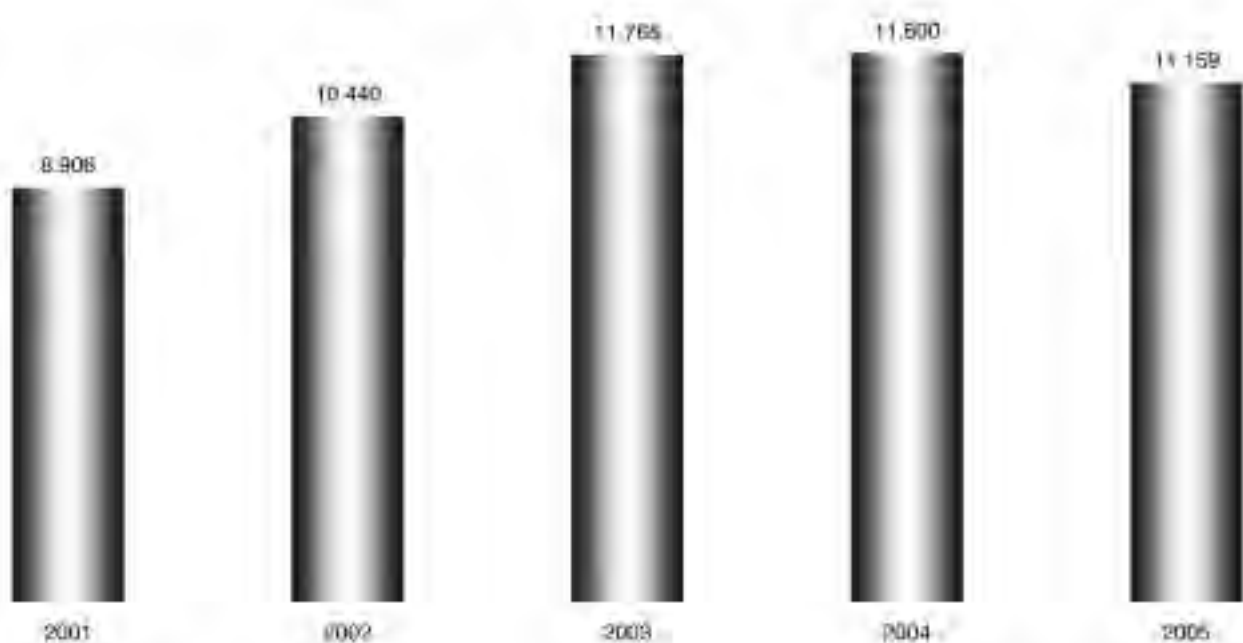
Den größten Anteil einer einzelnen Studienfachrichtung an der Arbeitslosigkeit von Geisteswissenschaft-

lern hatten 2005 die Germanisten inne (15,0 %), gefolgt von den Historikern (14,7 %). Insgesamt verteilten sich die einzelnen Disziplinen wie folgt:

Germanisten	15,0
Historiker	14,7
Kunsthistoriker	10,4
Philosophen	5,4
Anglisten	5,1
Kulturwissenschaftler	4,8
Archäologen	4,3
Ethnologen	3,7
Romanisten	3,2
Literaturwissenschaftler	2,9
Theaterwissenschaftler	2,9
Sprachwissenschaftler	2,7
Kulturmanager	2,6
Evangelische Theologen	2,6
Slawisten	2,4
Musikwissenschaftler	2,1
Medienwissenschaftler	2,1
Klassische Philologen	1,9
Katholische Theologen	1,3
Religionswissenschaftler	1,1

Weitere 8,9 % der Bewerber verteilten sich auf insgesamt 64 kleinere geisteswissenschaftliche Einzeldisziplinen, deren Anteil jeweils unter einem Prozent lag. Die größten Frauenanteile gab es bei den Slawisten, Romanisten, Kunsthistorikern, Anglisten und Kulturwissenschaftlern mit jeweils mehr als drei Viertel aller Arbeitslosen. Frauenanteile unter 50 % wurden bei den Philosophen (31 %), den Katholischen Theologen (40,4 %), den Historikern (41,4 %), den Evangelischen Theologen (42,9 %), den Religionswissenschaftlern (43,3 %) und den Archäologen (47,7 %) registriert.

Entwicklung der Arbeitslosigkeit bei Geisteswissenschaften 1996–2005



Quelle: BA-Sowjetik

Bundesagentur für Arbeit, 2006

An fast allen deutschen Universitäten ist die Umstellung der geisteswissenschaftlichen Studiengänge auf Bachelor- und Masterstudiengänge in vollem Gang. Bewerber mit diesen neuen Abschlüssen traten auch 2005 noch sehr selten in Erscheinung. Die meisten Bewerber verfügten noch über die üblichen Magisterabschlüsse.

Im Vergleich zu früheren Jahren wird die Fachqualifikation bei vielen Absolventen durch ausgesprochen interessante, überlegt geplante und vielfach auch wirtschaftsnahe Praktika ergänzt.

Viele der berufserfahrenen Bewerber verfügten über diverse Projekterfahrungen und konnten auf zum Teil mehrjährige Tätigkeiten in den Bereichen Museum, Ausstellungswesen, Öffentlichkeitsarbeit oder Marketing zurückblicken.

Das typische Profil einer gut qualifizierten berufserfahrenen Germanistin spiegelt sich in dem folgenden Beispiel:

Werdegang nach dem Studium der Germanistik mit Nebenfach BWL:

Produkt Managerin, Marketingreferentin, Produkt Managerin und Leiterin Corporate Marketing. Kenntnisse: strategisches Marketing, Geschäftsberichte erstellen, Branding, Corporate Design, Medien, Imagepflege, Produktmanagement, MS Office.

Berufliche Ziele: strategisches Marketing, Produktmanagement oder Lektorin in einem Verlag.

Dieses Beispiel mag stellvertretend für Geisteswissenschaftler der verschiedensten Fachdisziplinen stehen.

Altersstruktur der Bewerber

Unter 30 Jahre waren 13,5 % aller arbeitslosen Geisteswissenschaftler; 38,7 % waren zwischen 30 und 39, 31,2 % zwischen 40 und 49 und 50 Jahre und älter waren 16,7 %. (zum Vergleich: Altersstruktur aller Personen mit Universitätsausbildung: unter 30: 13,3 %, zwischen 30 und 39: 30,6 %, zwischen 40 und 49: 27,8 %, 50 Jahre und älter: 28,4 %). Aus die-

ser Gegenüberstellung ergibt sich, dass im Berichtsjahr vor allem die Altersgruppe zwischen 30 und 39 Jahre bei den Geisteswissenschaftlern einen signifikant höheren Anteil an der Arbeitslosigkeit hatte.

Beschäftigungsentwicklung

Im Jahr 2005 befanden sich 17.045 sozialversicherungspflichtige Geisteswissenschaftler, die einen Studiengang an einer wissenschaftlichen Hochschule absolviert hatten, in Deutschland in einem Beschäftigungsverhältnis; das waren 2,7 % weniger als ein Jahr zuvor und 3,0 % weniger als 1999. Hierbei ist allerdings zweierlei zu beachten: einmal lässt sich die Beschäftigung nur in einer Tiefe bis zu einer dreistelligen Berufskennziffer aggregieren, das heißt, in diesem Fall, dass auch Erziehungswissenschaftler berücksichtigt werden, die nach der hier gewählten Definition nicht zu den Geisteswissenschaftlern gehören, außerdem ist davon auszugehen, dass mit Sicherheit eine Untererfassung in dem Sinne vorliegt, als es sich hier um Personen handelt, die explizit in ihrer Studienrichtung arbeiten, z.B. der Germanist, der an einem entsprechenden Lehrstuhl arbeitet oder der in einem Museum tätige Kunsthistoriker. Die Mehrzahl der Absolventen eines geisteswissenschaftlichen Studiums arbeitet jedoch in Funktionen und Berufen, die nicht ohne weiteres Auskunft über ihren Studienhintergrund geben, zum Beispiel Marketingleiter, Assistent der Geschäftsleitung oder Personalberater etc.

Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung bei Geisteswissenschaftlern ist im vergangenen Jahr auch stärker zurückgegangen als im Durchschnitt aller sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse (-1,3 %). Im Vergleich mit allen Beschäftigten mit einem universitären Studienabschluss schneiden die Geisteswissenschaftler noch ungünstiger ab: hier gab es im Vergleich zum Vorjahr erneut einen Beschäftigungsabbau um mehr als 1,4 %. Nur 46 % der Beschäftigten waren bei den Geisteswissenschaftlern Frauen; dieser Umstand steht in einem deutlichen Gegensatz zu den hohen Frauenanteilen in den entsprechenden Studiengängen.

Geisteswissenschaftler Informationen für Arbeitnehmer

Inhaltsverzeichnis:

Geisteswissenschaftler	1189
Arbeitsmarktlage	1189
Erwartungen der Arbeitgeber	1190
Tipps	1190

Geisteswissenschaftler

Arbeitslose:	11.159	(-5,5 %)
Frauenanteil:	60 %	(2004: 60 %)
Stellenzugang:	653	(-8,8 %)

Arbeitsmarktlage

Die hier gewählte Definition von Geisteswissenschaftlern umfasst die Absolventen philosophischer, theologischer, sprach-, geschichts- und kulturwissenschaftlicher Studiengänge an wissenschaftlichen Hochschulen außerhalb der Lehramtsstudiengänge.

Zur Stichtagserhebung am 30. September 2005 wurden insgesamt 11.159 arbeitslose Geisteswissenschaftler registriert (- 5,5 %). Der Frauenanteil an den Arbeitslosen betrug wie im Vorjahr 60 %. Den größten Anteil einer einzelnen Studienfachrichtung an der Arbeitslosigkeit von Geisteswissenschaftlern hatten die Germanisten und die Historiker inne. Bei allen Fachrichtungen ging die Arbeitslosigkeit – zum Teil sogar deutlich – zurück. Eine Ausnahme bildeten lediglich die Musik- und Theaterwissenschaftler, bei denen die Arbeitslosenzahl unverändert blieb.

Die explizite Nachfrage nach Geisteswissenschaftlern ging im Jahr 2005 gegenüber dem Vorjahr erneut zurück und zwar um 8,8 % auf 653 Stellenangebote. Vor allem bei Germanisten und Anglisten war ein starker Rückgang um jeweils rund 40 % zu verzeichnen, während die Nachfrage nach Historikern um über die Hälfte über dem Vorjahresergebnis lag.

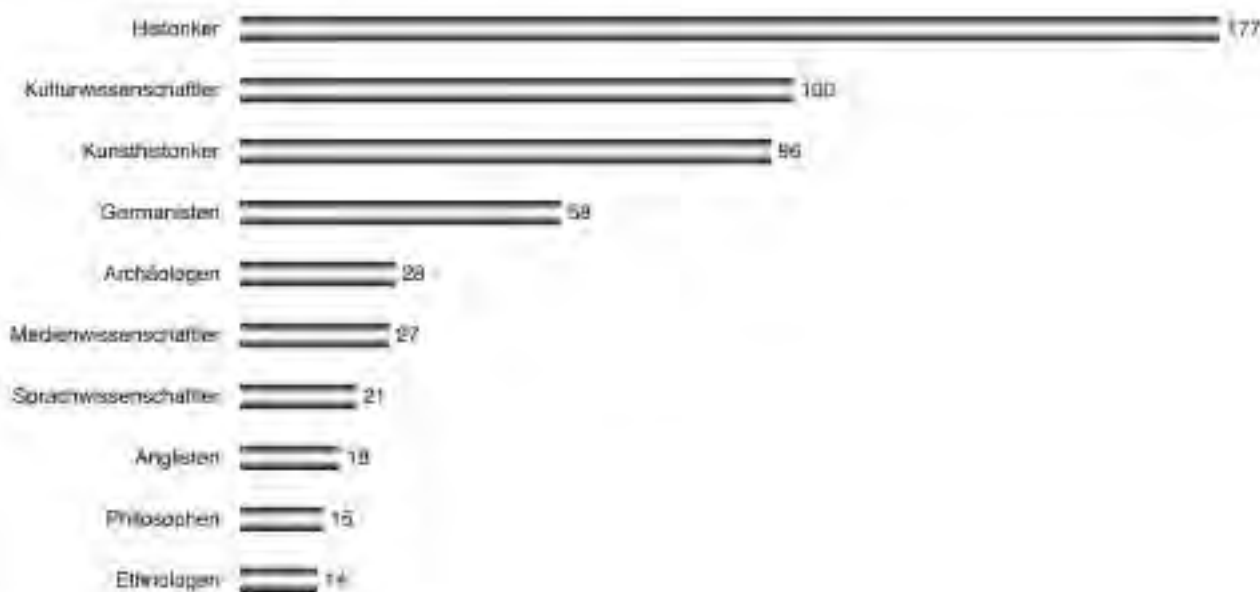
Ein originärer Arbeitsmarkt in dem Sinne, dass außerhalb von Hochschulen oder der öffentlichen Hand explizit Germanisten oder Literatur- und Kulturwissenschaftler gesucht wurden, war auch 2005 kaum zu erkennen. Wie schon im vorangegangenen Jahr meldete der öffentliche Sektor kaum noch Vakanzen. Die Situation war hier weiterhin gekennzeichnet von Projekteinstellungen, finanziellen Kürzungen in den Kulturhaushalten und von einem generellen Personalabbau.

Das frühere Angebot von Bildungsträgern für diesen Personenkreis ist durch die veränderte Förderpolitik sehr stark eingeschränkt. Aber auch die Beschäftigungsmöglichkeiten in den meisten genuinen Tätigkeitsfeldern, wie sie an Hochschulen, Bibliotheken, Archiven oder Museen zu finden sind, hielten sich in sehr engen Grenzen. Journalistische Tätigkeiten, für die 2004 noch eine höhere Nachfrage als 2003 zu verzeichnen war, wurden ebenfalls seltener angeboten. Die Hürden wurden hier besonders hoch gelegt. Nur solche Bewerber hatten echte Chancen, die über breite, nachweisbare Erfahrungen im journalistischen Umfeld verfügten.

Explizite Angebote für Seiteneinsteiger aus den Geisteswissenschaften in Funktionen der Personalwirtschaft, der Werbung und des Marketings oder im Vertrieb zeigten dagegen eine leicht ansteigende Tendenz. Geisteswissenschaftler, die über nachweisbare Kenntnisse und Erfahrungen in wirtschaftsnahen Feldern verfügten, hatten wieder etwas bessere Chancen in der Privatwirtschaft – vor allem bei international ausgerichteten Dienstleistungsunternehmen.

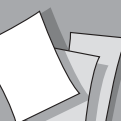
Dennoch mussten viele Geisteswissenschaftler aus finanziellen Gründen in geringer qualifizierte Tätigkei-

Stellenzugänge im Jahr 2005 für Geisteswissenschaftler



Quelle: BA-Statistik

Bundesagentur für Arbeit, 2006



ten ausweichen. Teilweise gelang dies über Zeitarbeit bzw. befristete Jobs.

Auch die Variante Praktikum nach dem Studium wurde häufig genutzt. Dabei wurden unter dem Druck, im Lebenslauf keine Lücken entstehen zu lassen, auch Praktika ohne Vergütung akzeptiert.

Nur bei weitestgehender beruflicher Flexibilität und bei Nutzung aller Bewerbungsvarianten (insbesondere Initiativbewerbung) hatten geisteswissenschaftliche Hochschulabsolventen Chancen auf eine akzeptable Einstiegsposition. Über betriebliche Trainingsmaßnahmen gelang in Einzelfällen der Übergang zumindest in eine befristete Beschäftigung.

Als weitere berufliche Variante wurde auch die Existenzgründung genutzt. Dafür wurden bei entsprechenden Voraussetzungen Fördermittel (Überbrückungsgeld/Existenzgründungszuschuss) in Anspruch genommen.

So vielfältig die während, neben und nach dem Studium erworbenen Kern- und Zusatzqualifikationen bei Geisteswissenschaftlern sind, so breit gestreut sind dennoch auch die potentiellen Einsatzmöglichkeiten.

So waren zeitgeschichtlich ausgerichtete Aufgabenstellungen im kommunalen Bereich ebenso vorzufinden wie Tätigkeiten in der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit von Stiftungen oder Verbänden.

Von Museen und Gemäldegalerien gab es einige wenige Angebote für Kunsthistoriker im Rahmen von Volontariaten oder Assistenzverträgen. Vereine suchten vereinzelt Geisteswissenschaftler verschiedener Disziplinen – in Zusammenhang mit dem selten gewordenen Instrument Arbeitsbeschaffungsmaßnahme – für Projekte im kommunalen Bereich. Hier nahm dafür der Anteil der so genannten Arbeitsgelegenheiten (Ein-Euro-jobs) erkennbar zu. Universitäten und Fachhochschulen meldeten hin und wieder Vakanzen für wissenschaftliche Mitarbeiter in diversen Lehr- und Forschungsgebieten. Im Bereich von Non-Profit-Organisationen wurden gelegentlich Positionen in der PR-Arbeit oder Stabstellen für die strategische Weiterentwicklung angeboten. International agierende Unternehmen suchten hier und da für ihre Niederlassungen im Ausland Geisteswissenschaftler mit betriebswirtschaftlichen Qualifikationen, die die jeweilige Landessprache in Wort und Schrift perfekt beherrschen mussten. Einige Unternehmens- und Personalberatungen boten hochqualifizierten Geisteswissenschaftlern Traineestellen an.

Für einige Gruppen unter den Geisteswissenschaftlern gab es aber auch einige wenige interessante Offerten. So wurden z.B. Islamwissenschaftler gesucht, die islamischen Religionsunterricht erteilen sollten. Kunsthistoriker sollten die Pflege von Kunstdatenbanken und entsprechenden Internet-Auftritten übernehmen. Auch Archäologen erhielten mitunter die Gelegenheit als Grabungsleiter tätig zu werden, wobei allerdings die Beherrschung der Landessprache am Grabungsort Voraussetzung war, z.B. arabisch.

Auch Kulturmanager und Kulturwissenschaftler erhielten hier und da die Chance, im Rahmen der Vernetzung öffentlicher und privater Kunst- und Kultureinrichtungen auf kommunaler Ebene als Projektleiter zu arbeiten. Dabei waren betriebswirtschaftliche Kenntnisse und Erfahrungen im Veranstaltungsmanagement von Bedeutung. Auch in den Bereichen Fundraising und Kultursponsoring ergaben sich immer wieder vereinzelt Beschäftigungsmöglichkeiten für Geistes- und Kulturwissenschaftler, sofern sie die dafür notwendigen betriebswirtschaftlichen Zusatzkenntnisse nachweisen konnten.

Nur bei einer kleinen Minderheit der Offerten wurden dauerhafte Vollzeitstellen angeboten. Befristete Honorar- und Projektstätigkeiten waren dagegen fast die Regel. Gemeinsam ist den meisten Angeboten aus der Wirtschaft, dass sie sich nicht in erster Linie an Geisteswissenschaftler richten, sondern dass Kandidaten aus den Bereichen Sprach- und Kulturwissenschaften dann auch zum Zuge kommen, wenn sie über passgenaue Zusatzqualifikationen verfügen.

Erwartungen der Arbeitgeber

Diejenigen Arbeitgeber der Privatwirtschaft, die mit geisteswissenschaftlichen Abschlüssen vertraut sind (z.B. über Praktika oder aktive Absolventennetzwerke), geben den Absolventen dieser Abschlüsse auch eine Chance. Andere Arbeitgeber hingegen tun sich zum Teil sehr schwer, die vielfältigen, teilweise auch kaufmännisch geprägten, Qualifikationen der Geisteswissenschaftler richtig einzuschätzen und können sie sich in betrieblichen Funktionen außerhalb ihrer originären Wissensgebiete nur schwer vorstellen. Hinzu kommt, dass das Angebot an Bewerbern mit BWL-Abschluss und guten Fremdsprachenkenntnissen sehr groß ist. Auch die neuen Bachelor- und Masterabschlüsse sind für viele Arbeitgeber, vor allem aus klein- und mittelständischen Unternehmen noch ein Buch mit sieben Siegeln. Bei den Arbeitgebern, die bereits mit den neuen Abschlüssen vertraut waren, bildeten sie allerdings kein zusätzliches Einstellungshindernis.

Auch bei den Arbeitgebern aus dem Bereich des Öffentlichen Dienstes, z.B. Hochschulen, waren die Anforderungen sehr hoch. Für Positionen als wissenschaftliche Mitarbeiter wurde oft bereits eine Promotion mit fachlich passenden Schwerpunkten vorausgesetzt. Die Stellen waren fast immer befristet.

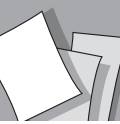
Tipps

Studienbegleitender Ausbau der Mehrsprachigkeit, Sammeln von Auslandserfahrung, Erwerb von BWL- oder EDV-Zusatzkenntnissen oder Ableisten eines Firmenpraktikums stellten vielfach in unterschiedlicher Gewichtung die Schlüssel zum Erfolg beim Berufseinstieg von Geisteswissenschaftlern dar. Erste Kontakte zum zukünftigen Arbeitgeber im Rahmen von Praktika waren dabei Erfolg versprechend. Bei besonders positivem Verlauf des Praktikums konnten sie zur (oft zunächst befristeten) Einstellung in manche an sich studienfernere Berufsbereiche führen. Typische Funktions- und Tätigkeitsfelder waren dabei: Unterneh-

mensberatung, Unternehmenskommunikation, Messe- und Veranstaltungsorganisation, Marketing. Besonders Versicherungen stellten hier und da auch ganz gerne Geisteswissenschaftler aufgrund der ihnen unterstellten Beratungskompetenz ein.

Während oder unmittelbar nach dem Studium empfiehlt sich eine gewisse Spezialisierung für das ge-

wünschte Einsatzfeld durch Praktika oder Volontariate sowie der Erwerb von Zusatzqualifikationen. Dies können Qualifizierungen z.B. in folgenden Bereichen sein: Projektmanagement, Marketing, PR-Berater, Öffentlichkeitsarbeit, Fundraising/Sponsoring oder HTML, QuarkXPress, Photoshop („handwerkliche“ Grundlagen im Content-Management bzw. der Online-Redaktion).



Lehrer

Informationen für Arbeitgeber

Inhaltsverzeichnis:

Lehrer insgesamt	1194
Arbeitsmarktlage	1194
Hochschullehrer	1196
Qualifikationsprofile der Bewerber	1196
Altersstruktur der Bewerber	1197
Beschäftigungsentwicklung	1197
Gymnasiallehrer und Realschullehrer	1197
Entwicklung der Studierenden-/Absolventenzahlen	1197
Bewerberzahlen	1197
Qualifikationsprofile der Bewerber	1198
Altersstruktur der Bewerber	1198
Beschäftigungsentwicklung	1198
Alternativen der Personalrekrutierung	1198
Grund- und Hauptschullehrer	1198
Entwicklung der Absolventenzahlen	1198
Bewerberzahlen	1198
Qualifikationsprofile der Bewerber	1198
Altersstruktur der Bewerber	1199
Beschäftigungsentwicklung	1199
Sonderschullehrer	1199
Entwicklung der Studierenden- und Absolventenzahlen	1199
Bewerberzahlen	1199
Qualifikationsprofile der Bewerber	1199
Altersstruktur der Bewerber	1199
Beschäftigungsentwicklung	1199
Fachschul-, Berufsschullehrer	1199
Entwicklung der Studierenden- und Absolventenzahlen	1199
Bewerberzahlen	1200
Qualifikationsprofile der Bewerber	1200

Altersstruktur der Bewerber	1201
Beschäftigungsentwicklung	1201
Alternativen der Personalrekrutierung	1201
Lehrer für musische Fächer (Musik- und Kunstpädagogen)	1201
Entwicklung der Studierenden- und Absolventenzahlen	1201
Bewerberzahlen	1201
Qualifikationsprofile der Bewerber	1201
Altersstruktur der Bewerber	1201
Beschäftigungsentwicklung	1202
Sportlehrer und Sportwissenschaftler	1202
Entwicklung der Studierenden- und Absolventenzahlen	1202
Bewerberzahlen	1202
Qualifikationsprofile der Bewerber	1202
Altersstruktur der Bewerber	1202
Beschäftigungsentwicklung	1202

Lehrer insgesamt

Arbeitslose:	20.778	(+0,9 %)
Frauenanteil:	68 %	(2004: 68 %)
mit Universitätsabschluss:	86 %	(2004: 86 %)
Stellenzugang:	7.028	(+3,9 %)

Arbeitsmarktlage

Die Zahl der arbeitslosen Lehrer blieb im Jahr 2005 fast unverändert. Wie im vorangegangenen Jahr waren gut zwei Drittel der Gemeldeten Frauen und 86 % Bewerber mit einem universitären Abschluss. Die Nachfrage nach Lehrern aller Studienfachrichtungen lag knapp über dem niedrigen Niveau des Vorjahres.

Den alarmierenden Befunden der vergangenen Jahre (PISA, OECD-Studie etc.) zum Trotz wurden auch 2005 weniger Lehrkräfte im staatlichen Schulwesen eingestellt als im vorangegangenen Jahr.

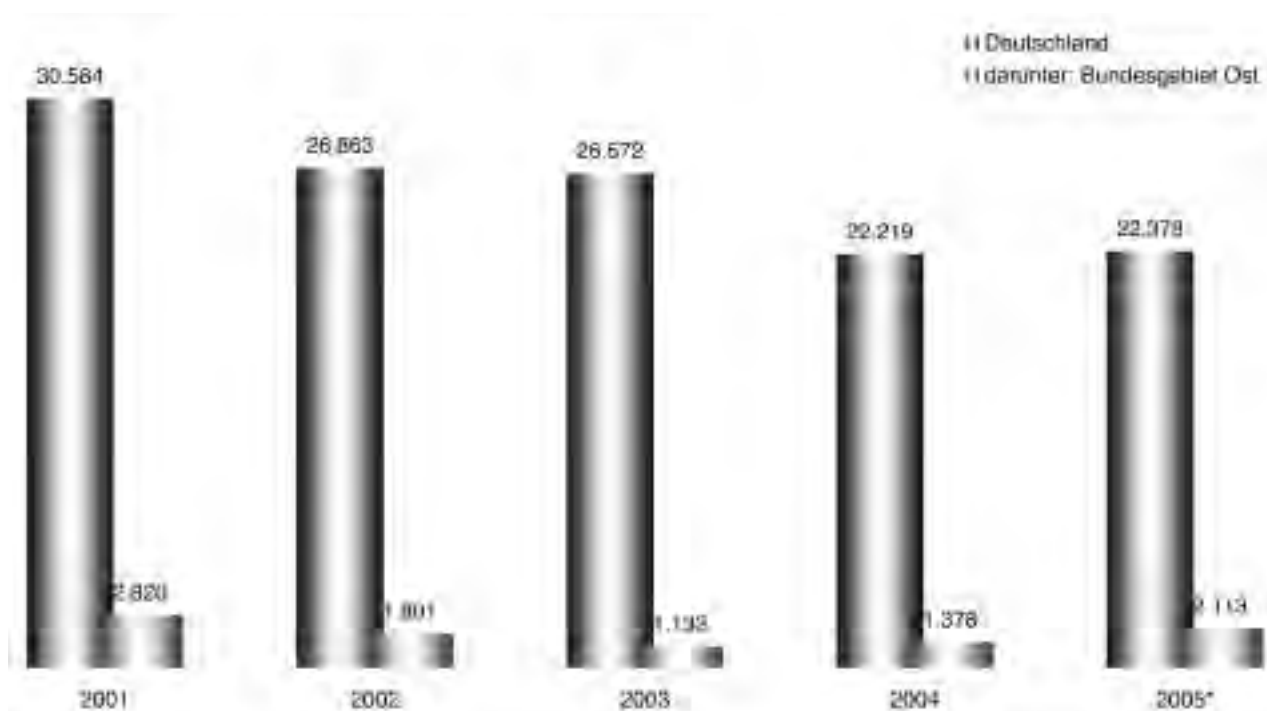
Zeitlich befristete Vertretungspositionen, mit denen vor Ort versucht wurde, die ärgste Mangelsituation zu beseitigen, trugen mit dazu bei, dass die Arbeitslosigkeit nicht nennenswert stieg.

Die Nachfrage aus dem außerschulischen Bereich ist nach wie vor gering. Weiterbildungseinrichtungen, die früher in hohem Maße zur Beschäftigung von Lehrkräften beitrugen, stellen kaum noch ein. Die verblie-

bene Nachfrage bezog sich überwiegend auf Honorartätigkeiten. Die Zeiten, in denen Lehrer in großer Zahl zumindest vorübergehend in Weiterbildungseinrichtungen tätig wurden, sind aufgrund des nunmehr vollzogenen Paradigmenwechsels in der Arbeitsmarktpolitik endgültig vorbei. Beeinträchtigten Defizite in den Bewerberprofilen erheblich den Übergang in den Arbeitsmarkt, können anstelle langer Weiterbildungen und Umschulungen, kurze, möglichst praxisbezogene Module und Trainingsmaßnahmen eine geeignete Alternative sein.

Ansonsten sind die Einstellungsverfahren der Länder für Lehrer allgemein bekannt und laufen überwiegend ohne Einschaltung der Agenturen für Arbeit bzw. der Hochschulteams ab.

Bis zum Jahr 2015 wird etwa die Hälfte der knapp 789.000 hauptberuflich beschäftigten Lehrkräfte in Deutschland altersbedingt aus dem Dienst scheiden. Das prognostizierte die Kultusministerkonferenz (KMK) in der 2003 vorgestellten Studie „Lehrereinstellungsbedarf und -angebot in der Bundesrepublik Deutschland 2002 – 2015“. Dem in dieser Studie bis 2015 erwarteten Einstellungsbedarf von 371.000 Lehrkräften stehen – nach den Erwartungswerten der KMK auf Grundlage der Annahmen des Jahres 2001 – lediglich 297.000 Neuabsolventen des Vorbereitungsdienstes gegenüber (vgl. KMK 2003, S. 32). 2003 wurden 26.425 Lehrerinnen und Lehrer eingestellt. Diese Einstellungszahl blieb bereits leicht hinter der von der KMK errechneten Zahl zurück. Im Jahr 2004 klappte die Schere zwischen den Berechnungen der KMK und den tatsächlichen Einstellungszahlen noch weiter auseinander. Während die KMK für 2004

Einstellungen von Lehrern in den öffentlichen Schuldienst

Quelle: Statistische Veröffentlichungen der Kultusministerkonferenz
Einstellung von Lehrkräften - *2005: vorläufige Zahlen

Bundesagentur für Arbeit, 2006

die Einstellung von 31.000 voll ausgebildeten Lehrkräften errechnet hatte, wurden tatsächlich nur etwa 22.700 Lehrkräfte in den Schuldienst eingestellt. Auch im Jahr 2005 wurden mit 22.400 Einstellungen zum dritten Mal in Folge weniger Lehrkräfte eingestellt als von der KMK noch im Jahr 2003 erwartet (vgl. AG Bildungsforschung/Bildungsplanung, Universität Duisburg-Essen, Teilarbeitsmarkt Schule – Arbeitsmarktbericht für das Jahr 2005). Die rechnerische Unterdeckung betrug nach den Berechnungen der Essener Bildungsforscher 4.600. Entsprechende Erhebungen der Kultusministerkonferenz (KMK) über die Einstellungspraxis des Jahres 2005 lagen bei Redaktionsschluss dieses Beitrags noch nicht vor. Es hat sich aber in den vergangenen Jahren schon erwiesen, dass die Erhebungen der Essener Arbeitsgruppe jeweils nur ganz geringfügig von den später veröffentlichten Zahlen der KMK abwichen.

Die Gründe für die Diskrepanz zwischen den erwarteten Einstellungszahlen der KMK und den tatsächlich vollzogenen Einstellungen dürften u.a. auf die Arbeitszeiterhöhung der Lehrerinnen und Lehrer in den meisten Bundesländern zurückzuführen sein. Daneben haben die Veränderungen im Beamtenrecht, die erhebliche Pensionsminderungen bei einem vorzeitigen Ausscheiden beinhalten, möglicherweise dazu geführt, dass in großer Zahl individuell beabsichtigte Pensionierungen hinausgeschoben wurden. Diese beiden Faktoren sind aber mit Sicherheit nicht alleine ausschlaggebend. Auch bei ihrer Einbeziehung würde noch eine beträchtliche Unterdeckung im Vergleich mit den Prognosen und Erwartungen der KMK bestehen bleiben. Letztlich sind es wohl vor allem die sehr engen finanziellen Spielräume der Län-

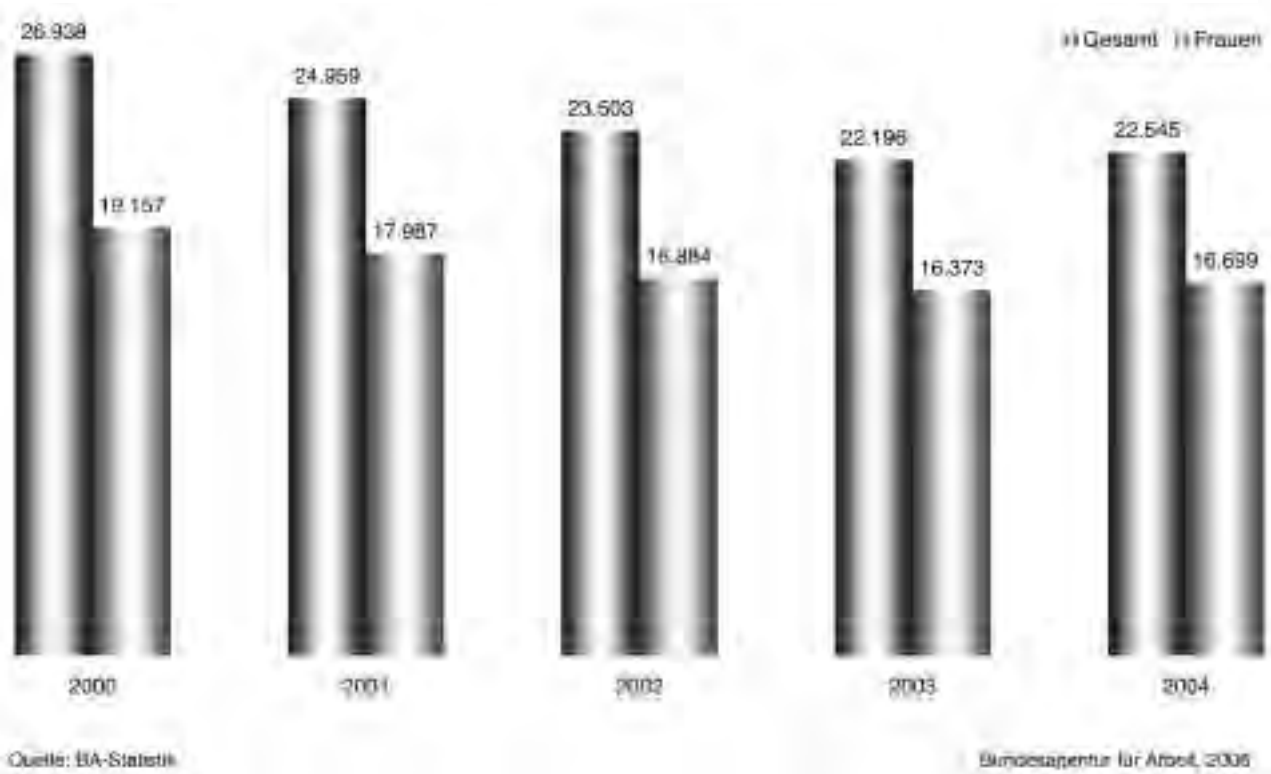
der, die verhindern, dass die bildungspolitisch notwendige Zahl der Einstellungen nicht erzielt werden konnte.

Wie im gesamten letzten Jahrzehnt zeigte sich auch 2005 der Teilarbeitsmarkt Schule extrem gespalten. Während in Westdeutschland rund 20.300 Lehrer eingestellt wurden, waren es in Ostdeutschland nur 2.100. Das waren zwar doppelt so viele wie im Jahr 2004, was vor allem durch den partiellen Einstellungstopp in Berlin im vorangegangenen Jahr zu erklären ist, der 2005 wieder aufgehoben wurde. Insofern handelt es sich nur um einen kurzfristigen Nachholbedarf, der nichts an der Gesamtsituation ändert. Diese ist gekennzeichnet durch die besondere demografische Entwicklung im Osten, so dass auch in Zukunft dort nur von einem sehr geringen Einstellungsbedarf im öffentlichen Schulwesen ausgegangen werden muss.

Nach Bundesländern differenziert ergeben sich sehr unterschiedliche Befunde.

Mecklenburg-Vorpommern (-53,3 %), Niedersachsen (-36,1 %), Bremen (-31,4 %) Nordrhein-Westfalen (-24,2 %), Hamburg (-24,1 %), Schleswig-Holstein (-16,4 %) das Saarland (-12,8 %), Rheinland-Pfalz (-6,2 %), Baden-Württemberg (-4 %) und Sachsen-Anhalt (-0,7 %) haben ihre Einstellungszahlen nach den Erkenntnissen der Essener Bildungsforscher – teilweise deutlich – verringert; in Sachsen-Anhalt, Brandenburg und Hessen blieben die Einstellungen auf dem Niveau des Vorjahres, während sie in Bayern (+39,3 %), Thüringen (+43,8 %), (Sachsen +141,9 %) und Berlin (+ 169,8 %) erheblich zulegen.

Bestandene Lehramtsprüfungen an deutschen Hochschulen 1997 bis 2004



Auch für Seiteneinsteiger (Bewerber mit geeigneten Diplom- oder Magisterabschlüssen vor allem mit naturwissenschaftlich-technischen Schwerpunkten) hat sich die Lage im vergangenen Jahr verschlechtert. Einige Bundesländer verzichteten völlig auf die Einstellung von Seiteneinsteigern (etwa Baden-Württemberg, Sachsen-Anhalt oder Schleswig-Holstein), in allen übrigen Bundesländern ging die Einstellungsquote dieser Bewerber erneut zurück.

Problematisch war und ist in der Gruppe der Lehrer aber nach wie vor der Arbeitsmarkt für Lehrer ohne zweites Staatsexamen, die nicht selten erst aus dem Referendariat heraus ihre letzte Ausbildungsphase abbrechen und letztendlich ohne Lehrbefähigung auf den Markt kommen. Hier sind die alternativen Berufseinstiegsmöglichkeiten, die solchen Bewerbern in der Vergangenheit oftmals noch offen standen, so gut wie verschlossen. Solche Berufsfelder waren z.B. die Erwachsenenbildung, das Personalwesen oder der Bereich Marketing.

Auch gab es für diesen Personenkreis fast keine Möglichkeiten der BA-finanzierten klassischen Weiterbildung mehr. Allenfalls standen Trainingsmaßnahmen hier und da für diese Bewerber zur Verfügung. Selbst die Aussicht auf einen Aushilfsjob war nicht gut.

Getragen von den Meldungen über einen hohen – über die kommenden Jahre kaum zu deckenden – rechnerischen Bedarf an Lehrkräften für das öffentliche Schulwesen in Deutschland ist die Zahl der Studienanfänger in den Lehramtsstudiengängen nach dem Rückgang gegen Ende der neunziger Jahre zunächst wieder stark angestiegen. Inzwischen scheint sich aber wieder eine Art Ernüchterung breit gemacht zu haben. So wurden im WS 2003/04 noch

41.131 Lehramtsstudenten im ersten Fachsemester registriert, während die letzte aktuell verfügbare Zahl zum WS 2004/05 einen Rückgang auf nunmehr 38.331 aufweist (Frauenanteil: 71,7 %). Im Jahr 2004 wurden insgesamt 22.545 Lehramtsprüfungen abgelegt, 74 % davon entfielen auf Frauen. Damit stieg die Zahl der Absolventen gegenüber dem vorangegangenen Jahr um 350.

Hochschullehrer

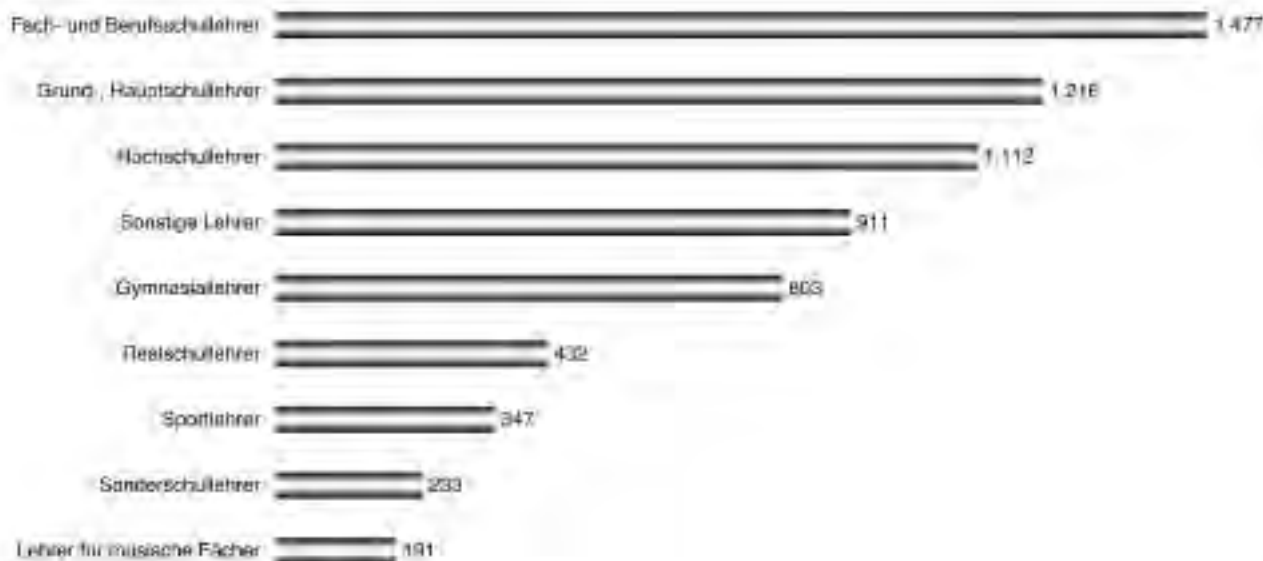
Qualifikationsprofile der Bewerber

Nur eine Minderheit der Bewerber verfügte über Qualifikationen in Wirtschafts-, Natur- oder Ingenieurwissenschaften.

Die meisten kamen aus den Geistes- und Sozialwissenschaften, oft hatten sie nach einer befristeten Tätigkeit als wissenschaftliche Assistenten oder Angestellte keine weitere Berufsperspektive im Hochschulsektor. Zumeist waren sie promoviert und verfügten über zahlreiche Zusatzkenntnisse im fremdsprachlichen Bereich und in den gängigen EDV-Anwendungen. Gerade bei den Geistes- und Sozialwissenschaftlern lagen oft auch abgeschlossene Habilitationen vor. In aller Regel waren arbeitslose Hochschullehrer sich bewusst, dass bundesweite Mobilität eine unabdingbare Voraussetzung für die Arbeitssuche ist.

In Umsetzung der Hochschulstrukturreform kam es dazu, dass langjährig an der Hochschule tätige wissenschaftliche Mitarbeiter arbeitslos wurden. Nur wenige verfügten über Erfahrungen außerhalb der Hochschule. Viele bewarben sich dennoch bundes-

Die Nachfrage nach Lehrern im Jahr 2005 (Stellenzugang im Laufe des Jahres: absolute Zahlen)



weit und obwohl ihre Bewerberprofile sich teilweise völlig mit den Stellenausschreibungen deckten, fanden vor allem diejenigen, die das 45. Lebensjahr überschritten hatten, selten eine neue adäquate Aufgabe in Wissenschaft und Forschung.

Das Angebot an offenen Stellen und die bei den Agenturen für Arbeit gemeldeten arbeitslosen Bewerber wichen in ihrer Struktur auch im Jahr 2004 erheblich voneinander ab. Zum einen hatten fast zwei Drittel der Arbeitslosen das 45. Lebensjahr überschritten und kamen somit für Assistentenstellen oder Juniorprofessuren nicht in Betracht. Die Stellenangebote bezogen sich nur selten auf die geistes- und sozialwissenschaftlichen Schwerpunkte der Mehrheit der Bewerber. Sie kamen zu vier Fünfteln aus anderen Fachgebieten, vor allem aus den Wirtschafts-, Natur- und Ingenieurwissenschaften.

Altersstruktur der Bewerber

Nur 12,7 % der arbeitslosen Hochschullehrer waren unter 35 Jahre alt, 21,9 % zwischen 35 und 44 Jahre und 65,4 % waren über 45 Jahre alt. Zum Vergleich die Altersstruktur aller arbeitslosen Bewerber mit abgeschlossener Universitätsausbildung: unter 35 Jahre: 26,5 %, zwischen 35 und 44: 31,6 % und älter als 45 Jahre: 41,9 %.

Beschäftigungsentwicklung

Zum 20. Juni 2005 gab es insgesamt 45.350 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in dieser Berufsgruppe, darunter 16.740 Frauen. Gegenüber dem Vorjahr ist die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung damit zwar etwas zurückgegangen, im langjährigen Vergleich gibt es jedoch deutliche Beschäfti-

gungsgewinne bei dieser Bewerbergruppe. Zu berücksichtigen ist überdies, dass der größte Teil der Professoren im Beamtenverhältnis steht.

Gymnasiallehrer und Realschullehrer

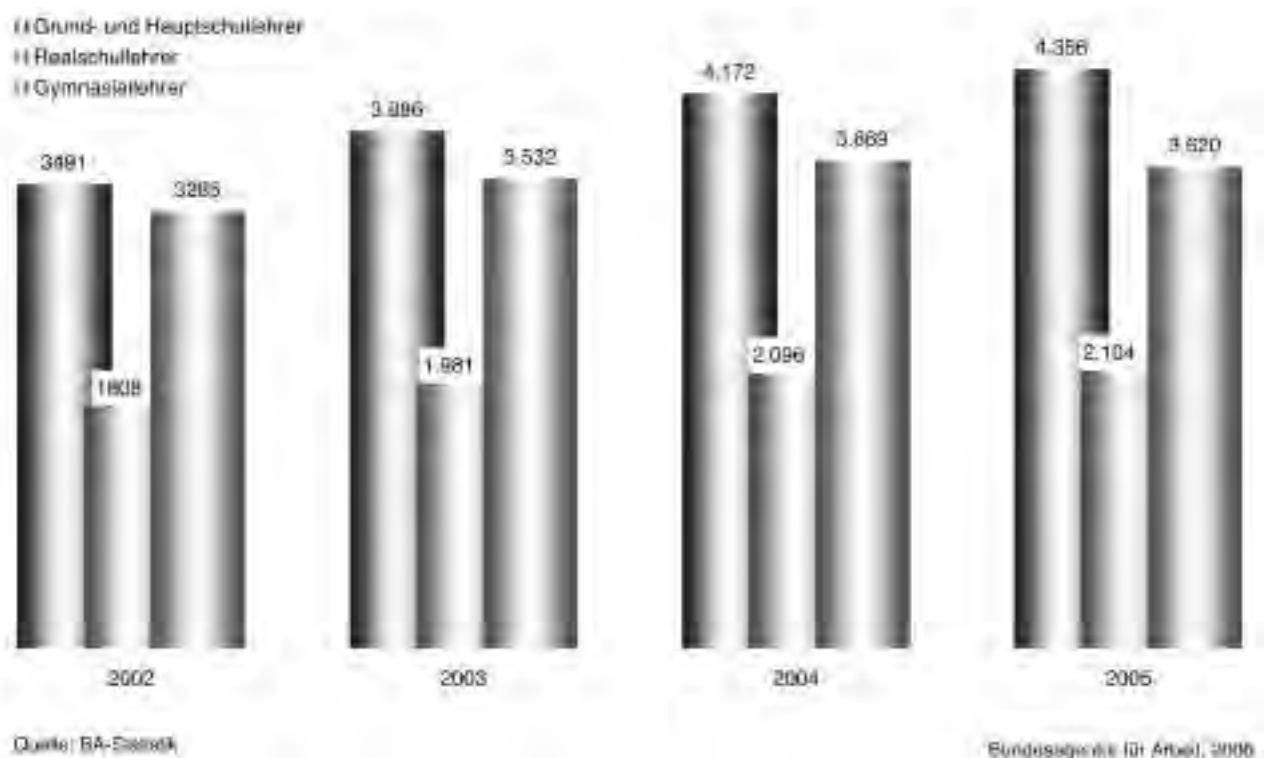
Entwicklung der Studierenden-/Absolventenzahlen

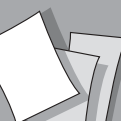
Im Wintersemester 2004/05 gab es 7.250 Studienanfänger für das Lehramt im Sekundarbereich I (Frauenanteil: 69 %) und 17.558 Studenten, die ein Studium für das Lehramt an Gymnasien bzw. für die Sekundarstufe II an allgemein bildenden Schulen (Frauenanteil: 61 %) begannen. Im Jahr 2004 wurden für den Sekundarbereich I und für Realschulen rund 3.000 und für den gymnasialen Bereich rund 7.800 Lehramtsprüfungen abgelegt. Neuere Daten lassen sich derzeit nicht darstellen. Da die Qualifikation für bestimmte Schulstufen in den einzelnen Bundesländern in unterschiedlicher Weise erworben wird, können die Prüfungen für den Sekundarbereich I und die Realschulen nicht genau quantifiziert werden.

Bewerberzahlen

Zum 30. September 2005 waren bei den Agenturen für Arbeit 3.620 arbeitslose Gymnasiallehrer (+1,6 %) und 2.103 Realschullehrer (+0,5 %) gemeldet. Der Frauenanteil an den Arbeitslosen betrug bei den Gymnasiallehrern 61 % und bei den Realschullehrern 70 %. Im Laufe des Jahres 2005 wurden für Gymnasiallehrer 803 Stellenangebote (-23 %) bei den Agenturen für Arbeit unterbreitet und für Realschullehrer 432 (-37 %).

Entwicklung der Arbeitslosigkeit ausgewählter Lehrergruppen





Qualifikationsprofile der Bewerber

Der größere Teil der Bewerber verfügt über beide Staatsexamina. Fast alle Fächerkombinationen sind vertreten; es überwiegen allerdings sprach- und sozialwissenschaftliche Fächer.

Altersstruktur der Bewerber

8,8 % der arbeitslosen Gymnasiallehrer war unter 30 Jahre alt, 28,8 % zwischen 30 und 39 Jahre, 27,1 % zwischen 40 und 49, 44,9 % waren über 50 Jahre und älter. Bei den Realschullehrern fiel der Anteil derjenigen, die jünger als 30 waren, noch etwas geringer aus, der Anteil 30- bis 39jährigen war mit 19,4 % erheblich niedriger, bei der Gruppe der 40- bis 49-jährigen war die Abweichung beim Anteilswert mit 28 % am geringsten; besonders häufig waren Personen von Arbeitslosigkeit betroffen, die 50 Jahre und älter waren. Zum Vergleich die Altersstruktur aller arbeitslosen Personen mit Universitätsausbildung: unter 30 waren 13,3 %, zwischen 30 und 39: 30,6 %, zwischen 40 und 49: 27,8 %, 50 Jahre und älter: 28,4 %. Aufgrund des Vergleichs wird deutlich, dass Arbeitslosigkeit vor allem ein Problem der älteren Gymnasial- und Realschullehrer war. Ein weiterer Aspekt, der die Arbeitsmarktprobleme vor allem der arbeitslos gemeldeten Realschullehrer kennzeichnet, ist die Dauer der Arbeitslosigkeit. Während bei allen Personen mit einer Universitätsausbildung Langzeitarbeitslose einen Anteil von 31 % hatten, lag dieser Wert bei Realschullehrern bei über 40 %.

Nach wie vor befanden sich in den Gruppen der Langzeitarbeitslosen und der Älteren viele Lehrer, die nach dem Referendariat nicht übernommen worden waren, und anschließend entweder berufsfremd oder z.B. bei Bildungsträgern gearbeitet hatten und jetzt von den erheblichen Einsparungen betroffen waren. Rund ein Siebtel der gemeldeten Arbeitslosen waren Ausländer, Aussiedler und Asylanten; oft handelte es sich um Personen, deren Lehramtsstudium in Deutschland nicht anerkannt werden konnte und die deshalb keine Aussicht auf Übernahme in den öffentlichen Schuldienst hatten.

Beschäftigungsentwicklung

Der Bedarf des öffentlichen Schulwesens an Gymnasiallehrern wird in den kommenden Jahren zwar noch etwas zunehmen, aber nicht so stark wie bei den Lehrkräften der Sekundarstufe I.

Alternativen der Personalrekrutierung

Vor allem für das berufliche Schulwesen und die Sekundarstufe 1 bestand in einigen Bundesländern wieder die Möglichkeit, auch ohne Staatsexamina in den Schuldienst zu gelangen. In den vergangenen beiden Jahren kamen allerdings wesentlich weniger Seiteneinsteiger zum Zuge als noch 2003. Voraussetzung war ein abgeschlossenes Studium in Fächern, bei denen ein Mangel an Lehrkräften bestand. Gute Chancen hatten vor allem Ingenieure.

Grund- und Hauptschullehrer

Entwicklung der Absolventenzahlen

Im Jahr 2004 legten insgesamt 7.742 Studierende Lehramtsprüfungen für Grund- und Hauptschulen in den unterschiedlichsten länderspezifischen Kombinationen ab. Das war mehr als ein Drittel aller Lehramtsprüfungen. Die Zahl ist allerdings in den letzten Jahren ständig gesunken. 1999 hatte sie noch bei 9.260 gelegen. Ein Teil der Absolventen erwarb ausschließlich die Lehrbefähigung für die Grundschulen, bei anderen berechnete der Abschluss zu Tätigkeiten in Grund- und Hauptschulen oder in Grundschulen und in der Sekundarstufe I. Nur rund zehn Prozent der zukünftigen Grund- und Hauptschullehrer waren 2005 männlichen Geschlechts.

Bewerberzahlen

Zum 30. September 2005 waren 4.356 (+4,3 %) Grund- und Hauptschullehrer bei den Agenturen für Arbeit arbeitslos gemeldet. Der Frauenanteil betrug 81 % (2004: 80 %). Im Laufe des Jahres gingen 1.214 Stellenangebote für Grund- u. Hauptschullehrer bei den Agenturen für Arbeit ein, 6,7 % mehr als im vorangegangenen Jahr. Damit konnten die starken Rückgänge der vorangegangenen Jahre nicht kompensiert werden.

Qualifikationsprofile der Bewerber

Bei der Analyse der Qualifikationsprofile ergaben sich gegenüber dem Vorjahr kaum nennenswerte Unterschiede.

Der größere Teil der Bewerber war dem Primarstufenbereich zuzurechnen. Der Anteil der Ausländer, Aussiedler, Asylanten und Kontingentflüchtlinge lag mit 27 % der gemeldeten Arbeitslosen deutlich höher als beim Durchschnitt arbeitslos gemeldeter Personen mit einer Universitätsausbildung (21 %). Ein Teil dieses Personenkreises verfügte nicht über die an öffentlichen Schulen in Deutschland erforderliche Lehrbefähigung. Die übrigen Bewerber konnten meist beide Staatsexamina vorweisen. Eine auffällige Minderheit der bei den Agenturen für Arbeit Gemeldeten bestand aus Lehrkräften, die aus gesundheitlichen Gründen aus dem Lehrerberuf aussteigen wollten. Daneben gab es viele Frauen mit Teilzeitwünschen und geringer regionaler Mobilität. Diese beiden Gruppen waren besonders betreuungs- und beratungsintensiv. Viele der Bewerber hatten neben den spezifischen fachlichen und pädagogischen Kenntnissen zum Teil weit reichende Erfahrungen in anderen Gebieten. Dazu gehörten neben oft hervorragenden Anwenderkenntnissen in den gängigen Office-Programmen auch Programmierkenntnisse, Kenntnisse in der Netzwerkadministration und kaufmännische Vorerfahrungen. Auch vertiefte, im Studium erworbene Kenntnisse in verschiedenen Feldern der Psychologie waren keine Seltenheit.

Vor allem in Ostdeutschland war wegen der schwierigeren Arbeitsmarktlage die Bereitschaft groß, auch

Positionen unter- oder außerhalb der erworbenen Qualifikation anzustreben, zum Beispiel in der Kinderbetreuung, in Kinderhorten, als Erzieher, in der Projektleitung oder im kaufmännischen Bereich, auch Sprachmittlertätigkeiten waren bei entsprechender Vorbildung von Interesse.

Altersstruktur der Bewerber

18,6 % der arbeitslosen Grund- und Hauptschullehrer waren unter 30 Jahre alt, 29,6 % zwischen 30 und 39, 22,8 % zwischen 40 und 49 Jahre und 29,0 % waren 50 Jahre und älter. (zum Vergleich: Altersstruktur aller Personen mit Universitätsausbildung. Unter 30: 13,3 %, zwischen 30 und 39: 30,6 %, zwischen 40 und 49: 27,8 %, 50 Jahre und älter: 28,4 %). Der vergleichsweise höhere Anteil der Grund- und Hauptschullehrer bei den jüngeren Jahrgängen deutet darauf hin, dass vor allem die Phase des Berufseinstiegs von Arbeitslosmeldungen gekennzeichnet war.

Beschäftigungsentwicklung

Laut der von der Kultusministerkonferenz im September 2003 vorgelegten Untersuchung zum Lehrereinstellungsbedarf bis 2015 zeichnet sich für die Lehrämter der Sekundarstufe I, zu denen auch die Hauptschulen gehören, in den kommenden Jahren eine erhebliche Bewerberlücke ab. Bei den Grund- und Primarschulen dagegen ist zukünftig mit einem ausgeglichenen Verhältnis von Angebot und Nachfrage zu rechnen, mit der Tendenz zu einem leichten Überangebot auf der Bewerberseite.

Sonderschullehrer

Entwicklung der Studierenden- und Absolventenzahlen

Seit dem Wintersemester 1998/99 ist eine starke Abnahme der Studierendenzahl festzustellen. Anlässlich der letzten statistischen Erhebung zum Wintersemester 2004/05 wurden 16.241 Studierende gezählt, das waren 20 % weniger als im Wintersemester 1998/99. In der gleichen Zeit stieg der Frauenanteil von 75,1 % auf 77,6 %. Die Zahl der Studienanfänger geht seit dem Wintersemester 1999/00 ebenso kontinuierlich zurück und zwar von 2.014 auf 1.674 im Wintersemester 2004/05 (-17 %). Der Frauenanteil bei den Anfängern ist – atypisch für Lehramtsstudiengänge – im Wintersemester 2004/05 leicht auf 79 % zurückgegangen.

Die Zahl der Abschlussprüfungen betrug im Studienjahr 2004 2.675, bei einem Frauenanteil von 82 %. Der Bedarf an Sonderschullehrern wird laut Kultusministerkonferenz in den kommenden Jahren leicht unter 2.000 im Jahr liegen, so dass vorübergehend nicht alle Absolventen eingestellt werden können. Höher liegt der Bedarf mit 2.500 Lehrkräften erst wieder im Jahr 2009, wenn analog zu einigen anderen Schularten ein punktuell besonders hoher Einstellungsbedarf vorliegt. Von 2010 bis 2015 wird der Einstellungsbedarf auf 2.000 bis 2.400 Lehrkräfte geschätzt. Die in den letzten Jahren zurückgegan-

nen Studienanfängerzahlen dürften aller Voraussicht nach dazu führen, dass mittelfristig wieder alle Absolventen eingestellt werden können.

Bewerberzahlen

Zum 30. September waren 498 Sonderschullehrer bei den Agenturen für Arbeit arbeitslos gemeldet (+31,4 %). Der Frauenanteil betrug 78 % (Vorjahr: 73 %). Im Laufe des Jahres gingen 233 Stellenangebote für Sonderschullehrer bei den Agenturen für Arbeit ein, 12,1 % weniger als im vorangegangenen Jahr.

Qualifikationsprofile der Bewerber

Die fachlichen Schwerpunkte nach Behinderungsarten lagen bei den meisten Bewerbern in den Bereichen Lernbehinderung, geistige Behinderung und Körperbehinderung. Es waren jedoch fast alle denkbaren Spezialisierungen, z.B. in den Bereichen Hörbehinderung, Sprachbehinderung oder Sehbehinderung vertreten, wenn auch z.T. nur mit sehr kleinen Anteilen. Ein Teil der bei den Agenturen gemeldeten Sonderschullehrer verfügte (noch) nicht über das zweite Staatsexamen. Ostdeutsche Bewerber hatten häufig sonderpädagogische Zusatzqualifikationen erworben, die auf anderen Lehramtsausbildungen aufbauten. Der hohe Frauenanteil ging oft einher mit geringer räumlicher Mobilität. Die meisten jüngeren Bewerber suchten nach dem zweiten Staatsexamen eine Anfangsstelle im öffentlichen Schuldienst.

Altersstruktur der Bewerber

31,5 % der arbeitslosen Sonderschullehrer waren unter 30, 36,5 % zwischen 30 und 39, 17,1 % zwischen 40 und 49 und 14,9 % 50 Jahre und älter (zum Vergleich: Altersstruktur aller Personen mit Universitätsausbildung: unter 30: 13,3 %, zwischen 30 und 39: 30,6 %, zwischen 40 und 49: 27,8 %, 50 Jahre und älter: 28,4 %). Damit ist der Anteil der jüngeren Lehrkräfte im Vergleich zum vorangegangenen Jahr erneut deutlich gewachsen. Dieser Umstand belegt die zunehmenden Schwierigkeiten für Sonderschullehrer, nach der Ausbildung zügig in den Schuldienst einzumünden.

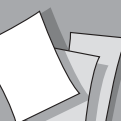
Beschäftigungsentwicklung

Gegenwärtig unterrichten etwa 70.000 Lehrkräfte an Sonderschulen. In den kommenden Jahren ist mit einem leicht sinkenden Bedarf an Sonderschullehrern zu rechnen.

Fachschul- und Berufsschullehrer

Entwicklung der Studierenden- und Absolventenzahlen

Seit dem Wintersemester 2000/01 ist ein rasanter Anstieg der Studierendenzahl festzustellen. Die öffentliche Debatte über den Lehrermangel gerade an Berufsschulen hat diese Entwicklung sicher beflügelt. Anlässlich der letzten statistischen Erhebung zum Wintersemester 2004/05 wurden 8.413 Studierende



gezählt, das waren 56 % mehr als im Wintersemester 2000/01. In der gleichen Zeit stieg der Frauenanteil von 44 auf fast 55 %. Die weiblichen Studierenden befanden sich mehrheitlich in kaufmännisch, sozialpädagogisch oder hauswirtschaftlich ausgerichteten Studiengängen, während Männer Schwerpunkte in den technischen Fächern hatten. Die Zahl der Studienanfänger stieg im gleichen Zeitraum von 700 auf 1.208 (+72 %). Im Wintersemester 2004/05 betrug der Frauenanteil bei den Anfängern 63 %. Im Studienjahr 2004 betrug die Zahl der Abschlussprüfungen 616, bei einem Frauenanteil von 47 %. In den nächsten Jahren werden analog zu den gestiegenen Studentenzahlen voraussichtlich auch die Absolventenzahlen stark ansteigen.

Bewerberzahlen

Am 30. September 2005 waren 1.006 (Vorjahr: 1060) arbeitslose Fachschul- und Berufsschullehrer mit einer universitären Ausbildung bei den Agenturen für Arbeit registriert. 59 % der arbeitslos Gemeldeten waren Frauen (Vorjahr: 61 %). Hinzu kamen 265 Lehrkräfte, die über eine Ausbildung an einer Fachhochschule verfügten. Für diese Lehrerguppen wurden im Laufe des Jahres 1.400 Stellenangebote unterbreitet, 20 % mehr als im Vorjahr. Am stärksten wuchs die Nachfrage bei den unspezifisch bzw. fachübergreifend ausgeschrieben Positionen für Berufsschullehrer (um 45,8 % auf 933).

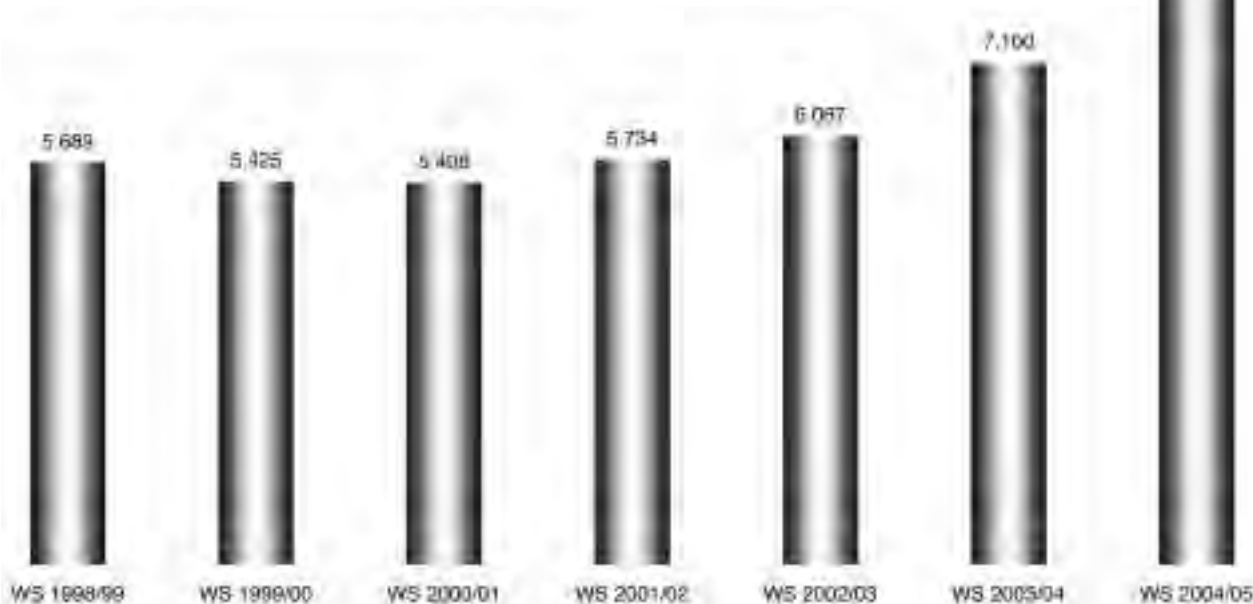
Qualifikationsprofile der Bewerber

Nur 74 der bundesweit 1.006 arbeitslos gemeldeten Bewerber verfügten über eine Lehrerausbildung im gewerblich-technischen Bereich (Vorjahr: 80). Meist befanden sie sich in der Wartezeit zwischen Ende der Ausbildung und dem nächsten Einstellungstermin.

Daneben waren bundesweit 211 (Vorjahr: 236) arbeitslose Berufsschullehrer mit kaufmännischen Schwerpunkten bzw. Diplom-Handelslehrer gemeldet. Auch diese Gruppe hatte bei der Einmündung in den Schuldienst kaum Probleme. Hinzu kamen 17 Berufsschullehrer mit hauswirtschaftlichen und 9 mit landwirtschaftlichen Schwerpunkten. Gut die Hälfte der Lehrkräfte waren Lehrer für allgemein bildende Fächer an Berufsschulen oder Fachlehrer mit anderen Schwerpunkten, vor allem für den Unterricht an Fachschulen aller Art. Der Anteil der Ausländer, Aussiedler und Asylanten bzw. Asylbewerber entsprach dem durchschnittlichen Anteil von 19,5 % an den arbeitslos gemeldeten Bewerbern mit einer akademischen Ausbildung. Ein beträchtlicher Anteil der Berufsschullehrer, die bei den Agenturen für Arbeit gemeldet waren, verfügte nicht über ausreichende Qualifikationen (z.B. Lehramtsprüfung oder Hochschulabschlüsse, die als Unterrichtsfächer eingesetzt werden konnten). Diese Bewerber gehörten auch besonders oft zur Gruppe der Langzeitarbeitslosen.

Auch die wenigen Berufsschullehrer mit Schwerpunkten im gewerblich-technischen Bereich hatten mehrheitlich keine Lehramtsprüfung abgelegt. Es handelte sich überwiegend um Ingenieure oder Naturwissenschaftler, die teilweise vielfältige fachliche Erfahrungen in den verschiedensten Branchen nachweisen konnten und in den Schuldienst wechseln wollten. Mehrjährige Erfahrungen in Forschung und Entwicklung, in Konstruktion und Produktion waren keine Seltenheit. Personen mit beiden Staatsexamina waren hier – wegen der hervorragenden Einstellungsmöglichkeiten im Schuldienst – nicht gemeldet. Bei den Diplom-Handelslehrern gab es auch einige, die gerade ihr Staatsexamen abgeschlossen hatten und auf die Einstellung in den Schuldienst warteten. Andere hat-

Entwicklung der Studierendenzahlen für das Lehramt an beruflichen Schulen



Quelle: Statistisches Bundesamt

Bundesagentur für Arbeit 2006

ten es nach dem Examen vorgezogen, zunächst eine Beschäftigung in der Privatwirtschaft aufzunehmen, um nach mehrjähriger außerschulischer Tätigkeit nunmehr eine Anstellung an Berufsschulen anzustreben.

Altersstruktur der Bewerber

7,2 % der arbeitslosen Berufsschullehrer waren unter 30, 20,9 % zwischen 30 und 39, 27,1 % zwischen 40 und 49 und 44,8 % 50 Jahre und älter (zum Vergleich die Altersstruktur aller Personen mit Universitäts- und Fachhochschulausbildung – unter 30: 14,1 %, zwischen 30 und 39: 29,0 %, zwischen 40 und 49: 32,9 %, 50 Jahre und älter: 17,7 %). Der hohe Anteil älterer Bewerber erklärt sich aus dem Umstand, dass in den vergangenen beiden Jahren eine beträchtliche Zahl älterer Pädagogen aus privaten Einrichtungen der beruflichen Aus- und Weiterbildung freigesetzt wurden, die aufgrund ihres Alters wenig Chancen hatten, in das öffentliche Schulwesen einzumünden. Der geringe Anteil jüngerer Bewerber beruht auf den sehr guten Chancen, nach der Ausbildung an öffentlichen Schulen unterrichten zu können; eine Kontaktaufnahme zu den Agenturen für Arbeit war aus diesem Grund in der Regel verzichtbar.

Beschäftigungsentwicklung

Laut Kultusministerkonferenz besteht in den nächsten 10 Jahren ein Einstellungsbedarf von jährlich etwa 3.700 Lehrkräften an den beruflichen Schulen. Da die Absolventenzahlen mit dieser Bedarfsberechnung auch nicht annähernd Schritt halten können, ist mittelfristig mit einer hohen Unterdeckung zu rechnen. Deshalb wird gerade bei dieser Lehrergruppe auch in den kommenden Jahren in hohem Maße auf das Instrument des Seiteneinstiegs zurückgegriffen werden müssen.

Alternativen der Personalrekrutierung

Vor allem im Bereich der Berufsschulen gab es zahlreiche Einstellungsmöglichkeiten für so genannte Seiteneinsteiger. Ihr Einsatz erfolgte, damit das Unterrichtsangebot trotz des Mangels an ausgebildeten Berufsschullehrern halbwegs sichergestellt werden konnte. Als Seiteneinsteiger werden Lehrkräfte bezeichnet, die zwar über einen Hochschulabschluss verfügen, aber keine Lehramtsprüfung abgelegt haben. Sie erhalten im Falle ihrer Einstellung die Möglichkeit, entweder vorangestellte Traineemaßnahmen, Referendariate oder berufsbegleitende pädagogische Zusatzqualifikationen zu absolvieren. Am häufigsten kommen für Berufsschulen Ingenieure des Maschinenbaus und der Elektrotechnik und Wirtschaftswissenschaftler als Seiteneinsteiger in Betracht.

Lehrer für musische Fächer
(Musik- und Kunstpädagogen)

An dieser Stelle wird in erster Linie auf Musik- und Kunstpädagogen eingegangen, deren Ausbildung nicht in erster Linie auf eine Tätigkeit im öffentlichen Schulwesen ausgerichtet ist.

Entwicklung der Studierenden- und Absolventenzahlen

Zum Wintersemester 2004/05 befanden sich 641 Studenten in einem entsprechenden kunstpädagogischen Studiengang und 322 mit einer musikpädagogischen Ausrichtung, jeweils zwei Drittel der Studierenden waren Frauen. In den letzten Jahren ist die Zahl der Kunstpädagogik-Studenten stark angestiegen und die der Musiklehrer-Studenten stark zurückgegangen. Die Zahl der Absolventen an deutschen Hochschulen ist sehr gering: 2004 legten insgesamt 25 Studierende eine kunstpädagogische Prüfung ab und 22 eine Privatmusiklehrerprüfung. In beiden Fachrichtungen war in den vergangenen Jahren eine fallende Tendenz zu beobachten.

Bewerberzahlen

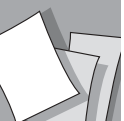
Die Zahl der Arbeitslosen blieb mit 1.507 unverändert auf dem hohen Vorjahresstand; 72,6 % waren Frauen. Unter den Lehrern für musische Fächer befanden sich 284 Kunstpädagogen (Frauenanteil: 79,9 %) und 1.223 Musiklehrer (Frauenanteil: 70,9 %). Unter den Arbeitslosen waren diejenigen Kunstlehrer, die über einen universitären Abschluss verfügten, mit 80,3 % vertreten, bei den Musiklehrern waren es 75,7 %. Der Anteil der Kontingentflüchtlinge und Asylbewerber bzw. –berechtigten war überdurchschnittlich hoch; er betrug 17,1 %. Bezogen auf alle arbeitslos gemeldeten Personen mit einem akademischen Abschluss lag dieser Wert dagegen lediglich bei 3,4 %. Der Anteil der Aussiedler lag mit 5,4 % (Durchschnitt: 1,9 %) ebenfalls wesentlich höher als bei anderen Berufsgruppen, wie der Ausländeranteil von 36,2 % (Durchschnitt: 13,3 %) zeigt. Viele dieser Bewerber, die überwiegend aus der früheren Sowjetunion kamen, hatten ihre Ausbildung nicht in Deutschland absolviert und verfügten häufig nicht über ausreichende Sprachkenntnisse. Diese Umstände erschwerten die ohnehin schwierige Integration in den Arbeitsmarkt zusätzlich.

Qualifikationsprofile der Bewerber

Wie in den Vorjahren verfügten die meisten Musiklehrer über Ausbildungen an mehreren Instrumenten; ein weiterer beträchtlicher Teil war schwerpunktmäßig in elementarer Musikerziehung ausgebildet. Einige verfügten über Zusatzausbildungen in Atem-, Stimm- und Sprecherziehung. Nur wenige hatten Staatsexamina für den öffentlichen Schuldienst absolviert. Ein Teil der nicht für den Schuldienst qualifizierten Kunst-erzieher verfügte über universitäre Magisterabschlüsse. Viele der Kunstpädagogen hatten zusätzliche Kenntnisse und Erfahrungen im Medienbereich oder im Ausstellungswesen erworben.

Altersstruktur der Bewerber

8,1 % der arbeitslosen Bewerber war unter 30 Jahre alt, 22,5 % zwischen 31 und 39, 34,1 % zwischen 40 und 49 Jahre und 35,3 % waren über 50 Jahre und älter (zum Vergleich die Altersstruktur aller Personen mit Universitäts- und Fachhochschulausbildung. Unter 30: 14,1 %, zwischen 30 und 39: 29,0 %, zwischen 40 und 49: 32,9 %, 50 Jahre und älter: 17,7 %). Arbeits-



lose Lehrer für musische Fächer waren demnach unter der Altersgruppe der über 50-Jährigen doppelt so stark vertreten wie dies beim Durchschnitt aller Akademiker der Fall war.

Beschäftigungsentwicklung

Im Jahr 2004 gab es 11.951 sozialversicherungspflichtig beschäftigte Lehrer für musische Fächer, 4,9 % weniger als 1999. Unter den Beschäftigten waren 6.526 Frauen. Im Vergleich zur durchschnittlichen Beschäftigungsentwicklung von Akademikern, die im gleichen Zeitraum einen kräftigen Zuwachs von mehr als 9 % verzeichnen konnte, gehörten Musik- und Kunstpädagogen damit zu denjenigen, die zunehmend aus den regulären Arbeitsverhältnissen herausfielen.

Sportlehrer und Sportwissenschaftler

Entwicklung der Studierenden- und Absolventenzahlen

In den Fächern Sportpädagogik und Sportwissenschaften legten im Jahr 2004 insgesamt 1.591 Studierende eine Abschlussprüfung außerhalb der Lehramtsstudiengänge ab (Vorjahr 1.459). Unter ihnen befanden sich 29 Absolventen mit Bachelor- oder Masterabschlüssen (Frauenanteil an allen Absolventen: 45,6 %).

Bewerberzahlen

1.573 Sportlehrer waren zum Stichtag 30. September 2005 arbeitslos gemeldet (-1,1 %), der Frauenanteil betrug 38,6 %; 82 % der arbeitslos Gemeldeten verfügten über einen Universitätsabschluss. Rund ein Viertel der arbeitslos Gemeldeten waren ausländischer Nationalität, 4,7 % waren Aussiedler und weitere 4,8 % Asylanten, Asylbewerber und Kontingentflüchtlinge. Damit wurden die durchschnittlichen Anteile dieser Personengruppen an der Arbeitslosigkeit aller Akademiker jeweils weit übertroffen. Ein Teil von ihnen hatte keine oder schlechte Deutschkenntnisse, was die Integration in den Arbeitsmarkt entweder erschwerte oder sogar unmöglich machte. Viele von ihnen gehörten folgerichtig auch zu den Langzeitarbeitslosen.

Qualifikationsprofile der Bewerber

Unter den Bewerbern befinden sich Sportlehrer mit allen denkbaren sportlichen Schwerpunkten; überwiegend liegen auch EDV- und Sprachkenntnisse vor. Gering ausgeprägt sind bei Sportlehrern kaufmännische Kenntnisse und Erfahrungen.

Bei den Sportwissenschaftlern waren neben den sporttheoretischen Kernkompetenzen und praktischen Qualifikationen in vielen Sportarten häufiger auch Kenntnisse und Berufserfahrungen in den Bereichen Organisation, Öffentlichkeitsarbeit, Public Relations, Veranstaltungsorganisation, Sportmarketing und Sportmanagement anzutreffen. Ausgeprägte betriebswirtschaftliche Kenntnisse lagen aber auch bei Sportwissenschaftlern relativ selten vor.

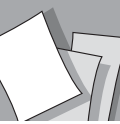
Altersstruktur der Bewerber

9 % der arbeitslosen Bewerber waren unter 30 Jahre alt, 26,3 % zwischen 30 und 39, 31,5 % waren zwischen 40 und 49 und 33,2 % 50 Jahre und älter (zum Vergleich folgt die Altersstruktur aller Personen mit Universitäts- und Fachhochschulausbildung. Unter 30: 14,1 %, zwischen 30 und 39: 29,0 %, zwischen 40 und 49: 32,9 %, 50 Jahre und älter: 17,7 %).

Die älteren Bewerber waren damit unter den Sportlehrern deutlich häufiger vertreten als im Durchschnitt. Dies deutet auf einen Arbeitsmarkt hin, der besonders schwer für Lebensältere zugänglich ist.

Beschäftigungsentwicklung

Die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Sportlehrer ging von 1999 bis 2004 leicht um 303 auf 5.515 zurück (Frauenanteil: 43,5 %). Im gleichen Zeitraum nahm bei allen Personen mit einem Hochschulabschluss die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung deutlich – um mehr als 9 % – zu. In diesen Trends wird die zunehmende Bedeutung von Honorar- und selbständigen Tätigkeiten für die Gruppe der Sportlehrer deutlich, da im gleichen Zeitraum die gesellschaftliche Bedeutung von Fitness- und Wellnessangeboten außerordentlich wuchs und somit von einer Ausweitung der Beschäftigungsmöglichkeiten in den vergangenen Jahren ausgegangen werden kann.



Lehrer

Informationen für Arbeitnehmer

Inhaltsverzeichnis:

Lehrer insgesamt	1205
Arbeitsmarktlage	1205
Hochschullehrer	1207
Arbeitsmarktlage	1207
Erwartungen der Arbeitgeber	1208
Vergütung	1208
Tipps für Neueinsteiger	1208
Tipps für Berufserfahrene	1208
Gymnasial- und Realschullehrer	1208
Arbeitsmarktlage	1209
Erwartungen der Arbeitgeber	1210
Vergütung	1210
Tipps für Neueinsteiger	1210
Arbeiten im Ausland	1210
Grund- und Hauptschullehrer	1210
Arbeitsmarktlage	1210
Erwartungen der Arbeitgeber	1211
Tipps für Neueinsteiger	1211
Arbeiten im Ausland	1211
Sonderschullehrer	1211
Arbeitsmarktlage	1211
Erwartungen der Arbeitgeber	1212
Arbeiten im Ausland	1212
Fachschul-, Berufsschullehrer	1212
Arbeitsmarktlage	1212
Arbeiten im Ausland	1213

Lehrer für musische Fächer (Musik- und Kunstpädagogen)	1213
Arbeitsmarktlage	1213
Erwartungen der Arbeitgeber	1213
Vergütung	1214
Sportlehrer und Sportwissenschaftler	1214
Arbeitsmarktlage	1214
Erwartungen der Arbeitgeber	1214
Vergütung	1215
Tipps für Neueinsteiger	1215
Tipps für Berufserfahrene	1215
Arbeiten im Ausland	1215

Lehrer insgesamt

Arbeitslose:	20.778	(+0,9 %)
Frauenanteil:	68 %	(2004: 68 %)
mit Universitätsabschluss:	86 %	(2004: 86 %)
Stellenzugang:	7.028	(+ 3,9 %)

Arbeitsmarktlage

Die Zahl der arbeitslosen Lehrer blieb im Jahr 2005 fast unverändert. Wie im vorangegangenen Jahr waren gut zwei Drittel der Gemeldeten Frauen und 86 % Bewerber mit einem universitären Abschluss. Die Nachfrage nach Lehrern aller Studienfachrichtungen lag knapp über dem niedrigen Niveau des Vorjahres.

Den alarmierenden Befunden der vergangenen Jahre (PISA, OECD-Studie etc.) zum Trotz wurden auch 2005 weniger Lehrkräfte im staatlichen Schulwesen eingestellt, als im vorangegangenen Jahr.

Zeitlich befristete Vertretungspositionen, mit denen vor Ort versucht wurde, die ärgste Mangelsituation zu beseitigen, trugen mit dazu bei, dass die Arbeitslosigkeit nicht nennenswert stieg.

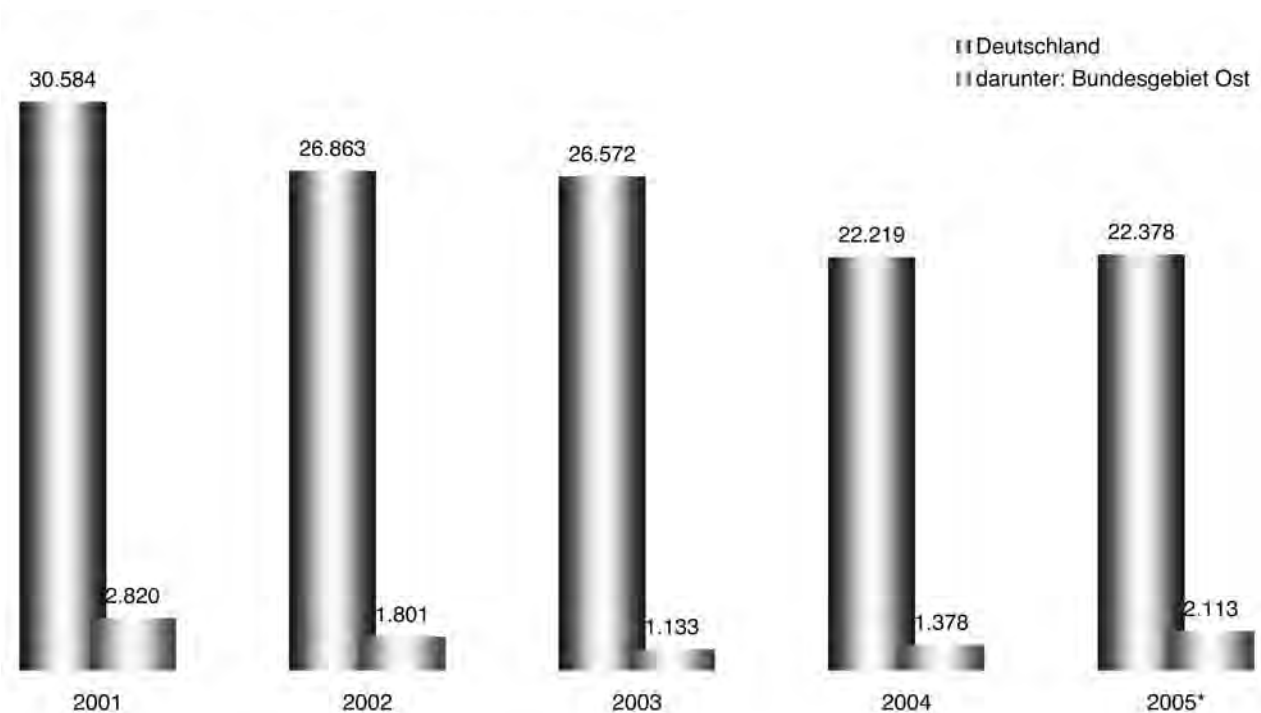
Die Nachfrage aus dem außerschulischen Bereich ist nach wie vor gering. Weiterbildungseinrichtungen, die früher in hohem Maße zur Beschäftigung von Lehrkräften beitragen, stellen kaum noch ein. Die verblie-

bene Nachfrage bezog sich überwiegend auf Honorartätigkeiten. Die Zeiten, in denen Lehrer in großer Zahl zumindest vorübergehend in Weiterbildungseinrichtungen tätig wurden, sind aufgrund des nunmehr vollzogenen Paradigmenwechsels in der Arbeitsmarktpolitik endgültig vorbei. Statt langer Weiterbildungen und Umschulungen wird heute eher auf kurze, möglichst praxisbezogene Module und Trainingsmaßnahmen gesetzt, falls der Übergang in den Arbeitsmarkt durch Defizite in den Bewerberprofilen erheblich beeinträchtigt wird.

Ansonsten sind die Einstellungsverfahren der Länder für Lehrer allgemein bekannt und laufen überwiegend ohne Einschaltung der Agenturen für Arbeit bzw. der Hochschulteams ab.

Bis zum Jahr 2015 wird etwa die Hälfte der knapp 789.000 hauptberuflich beschäftigten Lehrkräfte in Deutschland altersbedingt aus dem Dienst scheiden. Das prognostizierte die Kultusministerkonferenz (KMK) in der 2003 vorgestellten Studie „Lehereinstellungsbedarf und -angebot in der Bundesrepublik Deutschland 2002–2015“. Dem in dieser Studie bis 2015 erwarteten Einstellungsbedarf von 371.000 Lehrkräften stehen – nach den Erwartungswerten der KMK auf Grundlage der Annahmen des Jahres 2001 – lediglich 297.000 Neuabsolventen des Vorbereitungsdienstes gegenüber (vgl. KMK 2003, S. 32). 2003 wurden 26.425 Lehrerinnen und Lehrer eingestellt. Diese Einstellungszahl blieb bereits leicht hinter der von der KMK errechneten Zahl zurück. Im Jahr 2004 klaffte die Schere zwischen den Berechnungen der KMK und den tatsäch-

Einstellungen von Lehrern in den öffentlichen Schuldienst



Quelle: Statistische Veröffentlichungen der Kultusministerkonferenz
Einstellung von Lehrkräften - *2005: vorläufige Zahlen

Bundesagentur für Arbeit, 2006

lichen Einstellungszahlen noch weiter auseinander. Während die KMK für 2004 die Einstellung von 31.000 voll ausgebildeten Lehrkräften errechnet hatte, wurden tatsächlich nur etwa 22.700 Lehrkräfte in den Schuldienst eingestellt. Auch im Jahr 2005 wurden mit 22.400 Einstellungen zum dritten Mal in Folge weniger Lehrkräfte eingestellt als von der KMK noch im Jahr 2003 erwartet (vgl. AG Bildungsforschung/Bildungsplanung, Universität Duisburg-Essen, Teilarbeitsmarkt Schule – Arbeitsmarktbericht für das Jahr 2005). Die rechnerische Unterdeckung betrug nach den Berechnungen der Essener Bildungsforscher 4.600. Entsprechende Erhebungen der Kultusministerkonferenz (KMK) über die Einstellungspraxis des Jahres 2005 lagen bei Redaktionsschluss dieses Beitrags noch nicht vor. Es hat sich aber in den vergangenen Jahren schon erwiesen, dass die Erhebungen der Essener Arbeitsgruppe jeweils nur ganz geringfügig von den später veröffentlichten Zahlen der KMK abwichen.

Die Gründe für die Diskrepanz zwischen den erwarteten Einstellungszahlen der KMK und den tatsächlich vollzogenen Einstellungen dürften u.a. auf die Arbeitszeiterhöhung der Lehrerinnen und Lehrer in den meisten Bundesländern zurückzuführen sein. Daneben haben die Veränderungen im Beamtenrecht, die erhebliche Pensionsminderungen bei einem vorzeitigen Ausscheiden beinhalten, möglicherweise dazu geführt, dass in großer Zahl individuell beabsichtigte Pensionierungen hinausgeschoben wurden. Diese beiden Faktoren sind aber mit Sicherheit nicht alleine ausschlaggebend. Auch bei ihrer Einbeziehung würde noch eine beträchtliche Unterdeckung im Vergleich mit den Prognosen und Erwartungen der

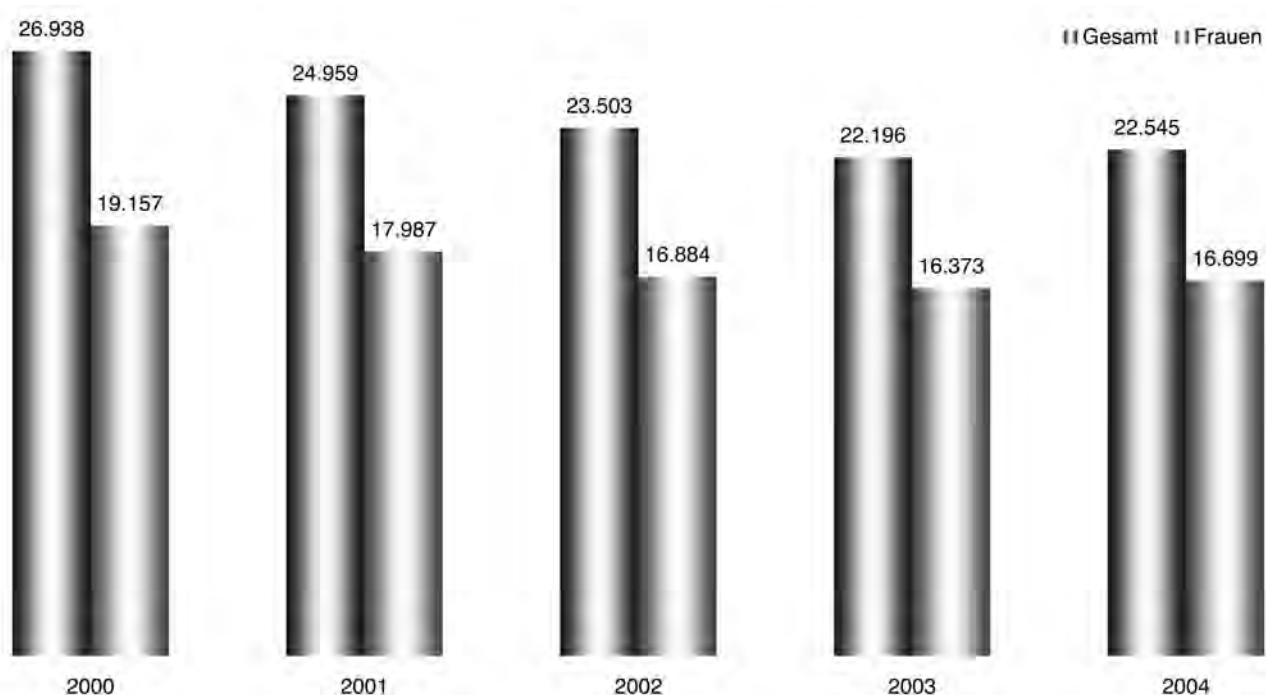
KMK bestehen bleiben. Letztlich sind es wohl vor allem die sehr engen finanziellen Spielräume der Länder, die verhindern, dass die bildungspolitisch notwendige Zahl der Einstellungen nicht erzielt werden konnte.

Wie im gesamten letzten Jahrzehnt zeigte sich auch 2005 der Teilarbeitsmarkt Schule extrem gespalten. Während in Westdeutschland rund 20.300 Lehrer eingestellt wurden, waren es in Ostdeutschland nur 2.100. Das waren zwar doppelt so viele wie im Jahr 2004, was vor allem durch den partiellen Einstellungstopp in Berlin im vorangegangenen Jahr zu erklären ist, der 2005 wieder aufgehoben wurde. Insofern handelt es sich nur um einen kurzfristigen Nachholbedarf, der nichts an der Gesamtsituation ändert. Diese ist gekennzeichnet durch die besondere demografische Entwicklung im Osten, so dass auch in Zukunft dort nur von einem sehr geringen Einstellungsbedarf im Öffentlichen Schulwesen ausgegangen werden muss.

Nach Bundesländern differenziert ergeben sich sehr unterschiedliche Befunde.

Mecklenburg-Vorpommern (–53,3 %), Niedersachsen (–36,1 %), Bremen (–31,4 %) Nordrhein-Westfalen (–24,2 %), Hamburg (–24,1 %), Schleswig-Holstein (–16,4 %) das Saarland (–12,8 %), Rheinland-Pfalz (–6,2 %), Baden-Württemberg (–4 %) und Sachsen-Anhalt (–0,7 %) haben ihre Einstellungszahlen nach den Erkenntnissen der Essener Bildungsforscher – teilweise deutlich – verringert; in Sachsen-Anhalt, Brandenburg und Hessen blieben die Einstellungen auf dem Niveau des Vorjahres, während sie in Bayern (+39,3 %), Thüringen (+43,8 %), (Sachsen +141,9 %) und Berlin (+169,8 %) erheblich zulegten.

Bestandene Lehramtsprüfungen an deutschen Hochschulen 1997 bis 2004



Quelle: BA-Statistik

Bundesagentur für Arbeit, 2006

Auch für Seiteneinsteiger (Bewerber mit geeigneten Diplom- oder Magisterabschlüssen vor allem mit naturwissenschaftlich-technischen Schwerpunkten) hat sich die Lage im vergangenen Jahr verschlechtert. Einige Bundesländer verzichteten völlig auf die Einstellung von Seiteneinsteigern (etwa Baden-Württemberg, Sachsen-Anhalt oder Schleswig-Holstein), in allen übrigen Bundesländern ging die Einstellungsquote dieser Bewerber erneut zurück.

Problematisch war und ist in der Gruppe der Lehrer aber nach wie vor der Arbeitsmarkt für Lehrer ohne zweites Staatsexamen, die nicht selten erst aus dem Referendariat heraus ihre letzte Ausbildungsphase abbrechen und letztendlich ohne Lehrbefähigung auf den Markt kommen. Hier sind die alternativen Berufseinstiegsmöglichkeiten, die solchen Bewerbern in der Vergangenheit oftmals noch offen standen, so gut wie verschlossen. Solche Berufsfelder waren z.B. die Erwachsenenbildung, das Personalwesen oder der Bereich Marketing.

Auch gab es für diesen Personenkreis fast keine Möglichkeiten der BA-finanzierten klassischen Weiterbildung mehr. Allenfalls standen Trainingsmaßnahmen hier und da für diese Bewerber zur Verfügung. Selbst die Aussicht auf einen Aushilfsjob war nicht gut.

Getragen von den Meldungen über einen hohen – über die kommenden Jahre kaum zu deckenden – rechnerischen Bedarf an Lehrkräften für das Öffentliche Schulwesen in Deutschland ist die Zahl der Studienanfänger in den Lehramtsstudiengängen nach dem Rückgang gegen Ende der neunziger Jahre zunächst wieder stark angestiegen. Inzwischen scheint sich aber wieder eine Art Ernüchterung breit gemacht zu haben. So wurden im WS 2003/04 noch 41.131 Lehramtsstudenten im ersten Fachsemester

registriert, während die letzte aktuell verfügbare Zahl zum WS 2004/05 einen Rückgang auf nunmehr 38.331 aufweist (Frauenanteil: 71,7 %). Im Jahr 2004 wurden insgesamt 22.545 Lehramtsprüfungen abgelegt, 74 % davon entfielen auf Frauen. Damit stieg die Zahl der Absolventen gegenüber dem vorangegangenen Jahr um 350.

Hochschullehrer

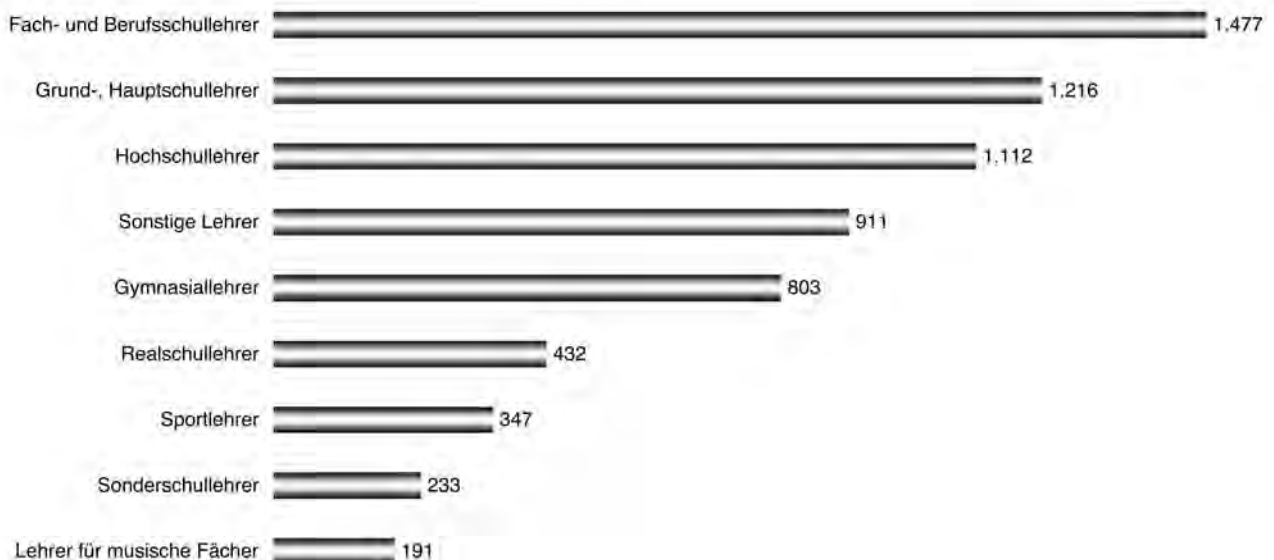
Arbeitslose:	607	(-2,7 %)
Frauenanteil:	52 %	(2004: 53 %)
Stellenzugang:	1.112	(+48,5 %)

Arbeitsmarktlage

Hochschullehrer im Sinne dieses Abschnitts umfassen neben Hochschullehrern, wissenschaftlichen Assistenten und wissenschaftlichen Mitarbeitern an Hochschuleinrichtungen im engeren Sinne (Universitäten und Fachhochschulen) auch Dozenten an Berufsakademien, höheren Fachschulen und anderen Akademien.

Die Einführung der Juniorprofessur brachte Bewegung in den Markt und führte auch 2005 zu einer Ausweitung der Nachfrage nach Hochschullehrern. Zwar hat das Bundesverfassungsgericht im Sommer 2004 die bundeseinheitliche Einführung der Juniorprofessur durch das Hochschulrahmengesetz für nichtig erklärt, aber es bleibt demnach den Ländern überlassen, welche Wege sie bei der Rekrutierung des wissenschaftlichen Nachwuchses gehen wollen. Mit dem „Gesetz

Die Nachfrage nach Lehrern im Jahr 2005 (Stellenzugang im Laufe des Jahres: absolute Zahlen)



zur Änderung dienst- und arbeitsrechtlicher Vorschriften im Hochschulbereich“ vom 31. Dezember 2004 hat der Bundestag dem Urteil Rechnung getragen und die Voraussetzungen dafür geschaffen, dass entsprechende länderspezifische Regelungen gültig bleiben bzw. eingeführt werden können. Die Juniorprofessur soll in einigen Bundesländern Regelvoraussetzung für die Berufung eines Nachwuchswissenschaftlers auf eine Dauerprofessur an einer deutschen Universität werden. Andere Bundesländer wollen keine Juniorprofessuren einführen und ausschließlich an der Habilitation festhalten; weitere länderspezifische Regelungen sehen sowohl die Möglichkeit der Habilitation als auch die der Juniorprofessur vor. Die Juniorprofessur ist inzwischen in neun Bundesländern gesetzlich verankert. Zur Zeit lehren und forschen bereits rund 800 Juniorprofessoren in Deutschland. Damit sind die ursprünglichen hohen qualitativen und quantitativen Ziele der Bundesregierung zwar bis jetzt nicht erreicht worden, dennoch ist die Tür für die Neuausrichtung der Berufsperspektiven von Hochschullehrern weiter offen.

Die Juniorprofessur stellt eine Alternative zur bisherigen Habilitation dar. Voraussetzungen für die Einstellung sind eine hervorragende Dissertation und die besondere Befähigung zu vertiefter selbstständiger wissenschaftlicher Leistung. Wie in den USA können exzellente Wissenschaftler direkt nach der Promotion (und damit durchschnittlich zehn Jahre früher als bisher) eigenständig forschen und lehren und auch Drittmittel einwerben.

Hochqualifizierte Nachwuchswissenschaftler fanden hier den Einstieg in die Hochschullehrtätigkeit, zunächst befristet, jedoch mit der Hoffnung auf Dauerhaftigkeit.

Positionen für wissenschaftliche Mitarbeiter wurden überwiegend als befristete Teilzeittätigkeiten angeboten und waren meist verbunden mit der Möglichkeit zur Promotion. Oft handelte es sich dabei um Drittmittelprojekte.

Dozententätigkeiten auf Honorarbasis, Professuren und Assistentenstellen im technisch naturwissenschaftlichen Bereich, vereinzelt auch in Anglistik, selten in Geistes- oder Sozialwissenschaften, Tätigkeiten als wissenschaftliche Angestellte in außer-universitären Forschungseinrichtungen, befristete Lehrbeauftragungen an außereuropäischen Lehrinstituten bildeten die Schwerpunkte der Stellenangebote.

Erwartungen der Arbeitgeber

Erwartet wurden höchste fachliche Kompetenzen in den angebotenen Lehrgebieten, überragende Promotionsergebnisse, qualifizierte Berufserfahrung, z.T. auch ausserhalb der Universität, Auslandsaufenthalte und mindestens sehr gute Englischkenntnisse. Nachweis der erfolgreichen wissenschaftlichen Tätigkeit durch Publikationen in einschlägigen internationalen Zeitschriften sowie vertiefte Kenntnisse im spezifischen Fachgebiet waren selbst für Positionen von wissenschaftlichen Assistenten häufig unerlässliche Voraussetzungen.

Entscheidend waren die Studienschwerpunkte, Ausländer bei nachgefragten Qualifikationen hatten keine Nachteile, jüngere Bewerber mit Umzugsbereitschaft und Offenheit für Tätigkeiten im Ausland hatten größere Chancen. Ältere sowie Langzeitarbeitslose fanden schwer erneut Anstellungsverhältnisse; besonders betroffene Berufsgruppen sind Privatdozenten sowie Geistes- und Sozialwissenschaftler. Fehlende regionale Mobilität und zeitliche Flexibilität erschweren die Arbeitsaufnahme vor allem bei Teilzeitarbeitslosen.

Vergütung

In Zukunft ist das Einkommen der Professorinnen und Professoren nicht mehr vom Alter, sondern von der erbrachten Leistung abhängig. Zukünftig werden in der Besoldungsgruppe W 2 nach Bundesrecht mindestens 3.724 Euro gezahlt, in der Besoldungsgruppe W 3 mindestens 4.522. Hinzu kommen jeweils die Leistungsbezüge. Eine absolute Obergrenze für das Gehalt entfällt. Die für Juniorprofessoren eingerichtete Gehaltsgruppe W 1 beinhaltet eine Grundvergütung von mindestens 3.260 Euro. Die Hochschulen regeln die konkreten Verfahren zur Bemessung der Zulagen eigenverantwortlich.

Tipps für Neueinsteiger

Jüngere Bewerber sowie Berufsanfänger haben über Volontariate gute Chancen, den außeruniversitären Arbeitsmarkt zu erschließen, wenn gleichzeitig bundesweite Mobilität gegeben ist.

Vereinzelt kann auch der „Umweg“ über europäische und/ oder außereuropäische Institute die Einstiegschancen in den Arbeitsmarkt verbessern; hier ist die Qualität der individuellen Netzwerkarbeit von entscheidender Bedeutung.

Tipps für Berufserfahrene

Schwierig blieb der Arbeitsmarkt vor allem für Bewerber aus den Geistes- und Sozialwissenschaften. Möglichkeiten boten hier intensive Bewerbertrainingsangebote und/oder Coaching mit dem Ziel, eine Sensibilisierung für Bereiche der Privatwirtschaft zu erreichen und Möglichkeiten der Selbständigkeit zu eröffnen.

Gymnasial- und Realschullehrer

Gymnasiallehrer		
Arbeitslose:	3.620	(+1,6 %)
Frauenanteil:	61 %	(2004: 63 %)
Stellenzugang:	803	(-23 %)

Realschullehrer		
Arbeitslose:	2.103	(+0,5 %)
Frauenanteil:	70 %	(2004: 72 %)
Stellenzugang:	432	(-37 %)

Arbeitsmarktlage

Die leicht erhöhten Arbeitslosenzahlen hängen erneut mit den relativ niedrigen Einstellungszahlen von Lehrern im öffentlichen Schulwesen in Deutschland zusammen. Auch im außerschulischen Bereich führten massive Einsparungen zu einem deutlichen Rückgang der Nachfrage.

Der Drang vieler Lehramts-Studierender und Referendare in das Gymnasium führte dazu, dass diese Schulform kaum unter Nachwuchsmangel leidet und dass Bewerber/-innen mit vielfach angebotenen gesellschaftswissenschaftlichen und sprachlichen Fächern nicht immer nahtlos eine Stelle fanden.

Ausweichmöglichkeiten bestanden in den Schulformen der Sek. I, vor allem der Hauptschule, sowie ggf. in den Berufskollegs.

Die Arbeitslosigkeit von Lehrern für die Sekundarstufe I (Realschulen und Gymnasien) mit zweitem Staatsexamen hatte in der Regel Übergangscharakter; Bewerber ohne regionale Einschränkungen konnten meist nach kurzer Wartezeit, wenn auch nicht immer mit der vollen Übernahme in den Schuldienst, so doch zumindest mit zeitlich befristeten Verträgen rechnen.

Der insbesondere in den naturwissenschaftlich-technischen und künstlerischen Fächern bestehende Lehrermangel in der Sek. I bezog sich auch auf die Realschulen, hier allerdings gemildert durch die Beliebtheit dieser Schulform bei ausgebildeten Lehrern. Insoweit hatten Seiteneinsteiger hier nur vereinzelt Bewerbungsmöglichkeiten. Demgegenüber gab es im Hauptschulbereich gute Seiteneinstiegsmöglichkeiten, da regulär ausgebildete Lehrer häufig vor einer Bewerbung an einer „Restschule“ zurückschreckten.

Ungünstig blieb die Arbeitsmarktlage für Gymnasial- und Realschullehrer in Ostdeutschland. Oft blieben auch Absolventen mit sehr guten Noten bei ihren Bewerbungen erfolglos oder waren auf vereinzelte Angebote freier Schulen angewiesen.

Gesucht wurden Gymnasiallehrer überwiegend für Unterricht in naturwissenschaftlichen Fächern, Mathematik und Englisch. Auch Fächerkombinationen mit Informatik, Latein und Religion führten oft zum Erfolg.

Realschullehrer wurden vor allem nachgefragt in den Fächern Mathematik, Physik, Chemie, Englisch, Deutsch, Kunst und Musik.

Auch von vielen Privatschulen wurden Lehrer der Sekundarstufen I und II gesucht.

Bei Berufsanfängern wurde häufig zunächst ein befristeter Vertrag bis zum Schuljahresende abgeschlossen, der mit etwas Glück zu einer Neueinstellung nach den Ferien führte.

Wie schon im vorangegangenen Jahr wurden von Bildungsträgern nur noch wenige Stellen gemeldet. Nachdem die Arbeitsmarktpolitik zu einer drastischen Umsteuerung und Kostenreduzierung im Bereich der beruflichen Weiterbildung geführt hat, mussten hier zum Teil auch langjährig tätige Lehrkräfte entlassen werden. Auch aus der übrigen Privatwirtschaft, z.B.

aus dem betrieblichen Bildungswesen oder dem Personalmanagement, gab es keine Nachfrage nach Gymnasial- oder Realschullehrern.

Einige Angebote lagen vor für den Unterricht an Fachschulen, z.B. für Altenpflege oder Fachschulen für Sozialpädagogik. Meist handelte es sich dabei um Honorarangebote. Gelegentlich wurden Lehrkräfte für naturwissenschaftlich ausgerichtete Fachschulen, z.B. für die Ausbildung von pharmazeutisch-technischen Assistenten eingestellt.

Vereinzelt boten Universitäten oder Pädagogische Hochschulen wieder Positionen für Lehrkräfte mit zweitem Staatsexamen im Hochschuldienst an. Hier wurde meist eine mehrjährige Berufspraxis im öffentlichen Schulwesen nach dem zweiten Staatsexamen vorausgesetzt. Dabei ging es u.a. um die Mitwirkung bei Forschung und Lehre im Bereich von allgemeiner Didaktik und fachspezifischer Didaktik. Verbunden waren die Positionen oft mit der Betreuung der Studierenden in der schulpraktischen Ausbildung. Mitarbeit an wissenschaftlichen Projekten war erwünscht. Die Stellen waren meist mit der Möglichkeit zu einer Promotion verbunden.

Privatschulen, z.B. Waldorfschulen oder Montessori-schulen, suchten verschiedene Fachlehrer. Voraussetzung war hier, dass die Lehrkräfte sich dem speziellen pädagogischen Konzept gegenüber aufgeschlossen und entsprechend fortbildungsbereit zeigten. Auch kirchliche Schulen unterbreiteten eine Reihe von Angeboten. Hier wurde nicht selten der Nachweis einer aktiven Kirchenmitgliedschaft verlangt.

Viele Nachhilfeeinstitute – aus ihren Reihen kamen die meisten Angebote für Gymnasial- und Realschullehrer bei den Agenturen für Arbeit – suchten für fast alle Fächer und Schulstufen auf Honorarbasis Lehrer. Wegen der vermeintlich guten Möglichkeiten im regulären Schuldienst stießen diese Angebote jedoch auf wenig Gegenliebe.

Gelegentlich wurde auch die Übernahme oder Gründung eines Nachhilfeeinstituts auf Franchise-Basis angeboten.

Einige wenige Bildungsträger suchten Lehrkräfte für Integrationskurse für Migranten auf Honorarbasis; hier war eine Zusatzqualifikation in „Deutsch als Fremdsprache“ erforderlich. Auch die Nachfrage nach Haupt- und Realschullehrern im Rahmen von Unterricht in überbetrieblichen Ausbildungszentren für sozial benachteiligte und lernbeeinträchtigte Jugendliche und junge Erwachsene war gegenüber den Vorjahren deutlich rückläufig.

Medienproduktionen und Lernmittelvertriebe suchten vereinzelt berufserfahrene Lehrer als Redakteure für die Produktion multimedialer Lerneinheiten. Multimedia-Affinität und Textstärke waren neben den fachlichen Qualitäten die Hauptvoraussetzungen, um im Rahmen von Internetplattformen entsprechende pädagogische und didaktische Konzeptionen entwickeln zu können.

Erwartungen der Arbeitgeber

Die öffentlichen Schulen stellen nur Lehrkräfte mit dem zweiten Staatsexamen ein. Das gleiche gilt für die meisten staatlich anerkannten Privatschulen, die überdies oft noch spezifische Zusatzqualifikationen, z.B. in Waldorfpädagogik, erwarten. Bei privaten und kirchlichen Schulträgern stehen – ähnlich wie im öffentlichen Schulwesen – naturwissenschaftliche Fächer, Fremdsprachen und Mathematik im Vordergrund des Interesses.

Vergütung

Im Beamtenverhältnis ist für Gymnasiallehrer im öffentlichen Schulwesen als Eingangsstufe in der Regel A 13 und für Realschullehrer A 12 oder A 13 vorgesehen. Für Angestellte galt bisher meist die Eingangsstufe BAT II. Im neuen Tarifvertrag des Öffentlichen Dienstes (TVÖD) entspricht der bisherigen Regelung die Entgeltstufe 13 mit einem Bruttogehalt von rund 3.000 €. Die Neuordnung der Beamtenbeholdung wird aber auch in den Bundesländern, die in der Regel bekanntlich die Träger der staatlichen Schulen sind, demnächst vermutlich zu weit reichenden Änderungen führen. Bei Bildungsträgern wird entweder Honorar gezahlt oder das Gehalt liegt deutlich unter dem Öffentlichen Dienst.

Tipps für Neueinsteiger

Mit rechtzeitigen bundesweiten Bewerbungen konnte auch ein großer Teil der ostdeutschen Bewerber – zumindest vorübergehend – im Schulwesen unterkommen.

Arbeiten im Ausland

Das Bundesverwaltungsamt – Zentralstelle für das Auslandsschulwesen – vermittelt neben anderen Institutionen Lehrkräfte in das Ausland. Dabei ist die Zentralstelle zuständig für deutsche Schulen im Ausland. Sowohl Lehrer unmittelbar nach dem Referendariat als auch beurlaubte Bewerber des deutschen Schuldienstes kommen dabei in Betracht. Nähere Informationen dazu sind über die Webseite www.auslandsschulwesen.de zu erhalten.

Wen es in einen EU- oder EWR-Staat zieht, der ist auf der Homepage des Europaservices der Bundesagentur für Arbeit genau richtig: www.europaserviceba.de. Unter der Internetadresse können auch die regionalen Beratungsangebote des Europaservice der Bundesagentur für Arbeit ausfindig gemacht werden.

Auskünfte zur Beschäftigung im Ausland erteilt die Bundesagentur für Arbeit unter der Auslands-Hotline 0180/100 30 60 (4,6 Cent/Min.)

Grund- und Hauptschullehrer

Arbeitsmarktlage

Die Aufnahmefähigkeit des Teilarbeitsmarktes für Grundschullehrer ist, der demografischen Entwicklung folgend, leicht zurückgegangen. Hier besteht

Arbeitslose:	4.356	(+4,3 %)
Frauenanteil:	81 %	(2004: 80 %)
Stellenzugang:	1.214	(-6,7 %)

bundesweit nach dem Referendariat inzwischen ein gewisser Bewerberüberhang.

Dagegen bestand für Hauptschullehrer, zumindest rechnerisch, nach wie vor ein hoher Bedarf.

Wie bei allen anderen Lehrergruppen auch, war die Nachfrage in Ost- und Westdeutschland sehr unterschiedlich ausgeprägt. Für Grundschullehrer bestand im Schulwesen Ostdeutschlands – abgesehen von wenigen Privatschulen mit sehr speziellen Anforderungen – praktisch keine Nachfrage. Für Hauptschullehrer war die Situation etwas günstiger, doch waren auch hier die Bewerberzahlen weit höher als die Einstellungsmöglichkeiten im Schuldienst.

In Westdeutschland gelang es im Gegensatz zu Ostdeutschland noch den meisten jungen Grundschullehrern – wenn auch bisweilen über den Umweg von Vertretungsstellen – in den Schuldienst einzumünden. Probleme wurden z.B. in Nordrhein-Westfalen auch durch die Bereitstellung von Übergangsmöglichkeiten in den aufnahmefähigeren Hauptschulbereich eröffnet. Jüngere Hauptschullehrer kurz nach Ausbildungsende hatten im Westen ohnehin kaum Arbeitsmarktprobleme.

Bei Grundschullehrern war wegen des etwas schwierigeren Arbeitsmarktes die überregionale Mobilität von Vorteil. Aufgrund des außerordentlich hohen Frauenanteils wurde dieses Kriterium aber nur selten erfüllt. Grundschullehrer verfügten dann über Vorteile, wenn sie in der Lage waren, den inzwischen im Primarbereich der meisten Länder eingeführten Sprachunterricht in Englisch und z.T. Französisch abzudecken. Auch Ausbildungen in Deutsch als Fremdsprache oder Mathematik bildeten gute fachliche Voraussetzungen für Grundschullehrer, um Stellen an öffentlichen und privaten Schulen antreten zu können.

Private Schulen erwarteten zudem eine ausgeprägte Offenheit gegenüber ihren speziellen pädagogischen Konzepten und im Falle kirchlicher Schulträger unbedingt auch die entsprechende Konfessionszugehörigkeit.

Daneben boten vor allem private Sonderschulen für Erziehungshilfe Arbeitsplätze für Grund- und Hauptschullehrer an, da ausgebildete Sonderschullehrer oft nicht zur Verfügung standen.

Ein vom Durchschnitt der Universitätsabsolventen (28 %) signifikant abweichender Teil der Arbeitslosen (39 %) war weniger als drei Monate arbeitslos gemeldet, während bei den Langzeitarbeitslosen (ein Jahr und länger arbeitslos gemeldet) der entsprechende Prozentanteil bei den Grund- und Hauptschullehrern mit 29 % deutlich unter dem Durchschnitt der Vergleichsgruppe (37 %) lag. Das deutet darauf hin, dass der Arbeitsmarkt trotz zunehmender Probleme für

Grundschullehrer auch 2005 verhältnismäßig aufnahmefähig war.

Die relativ wenigen Angebote aus dem öffentlichen Schulwesen, die bei den Arbeitsagenturen vorlagen, bezogen sich meist auf die kurzfristige Sicherstellung des Unterrichts im Falle von Schwangerschaftsvertretungen oder auf die Überbrückung von Erziehungszeiten der regulären Lehrkräfte. Eine gewisse Nachfrage gab es auch von staatlich anerkannten Ersatzschulen im Bereich der medizinischen Rehabilitation. Im außerschulischen Bereich waren die potentiellen Arbeitgeber überwiegend Bildungsträger, Nachhilfeeinstitute und Sprachschulen. Es wurden dabei vor allem Positionen auf Honorarbasis angeboten. Vereinzelt fragten auch Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation von Jugendlichen Hauptschullehrer nach.

Erwartungen der Arbeitgeber

Am häufigsten erwarteten die Arbeitgeber von Grund- und Hauptschullehrern Fächerkombinationen mit Mathematik, Musik, Sport, Religion sowie zusätzliche Qualifikationen, die zum Schulprogramm und -profil der jeweiligen Schule passten.

Daneben wurde zunehmend die Kompetenz für Sprachunterricht in der Primarstufe erwartet. Auch Zusatzqualifikationen im Bereich Dyskalkulie sowie Legasthenie, Sonderschulzusatzbefähigungen und Erfahrungen mit schwererziehbaren und verhaltensauffälligen Kindern und Jugendlichen spielten eine zunehmende Rolle.

Auch auf die Noten in den Staatsexamina wurde verstärkt Wert gelegt.

Bei privaten Schulträgern wurden Zusatzqualifikationen erwartet, die dem pädagogischen Konzept entsprachen, z.B. Diplom in Montessori-Pädagogik. Kirchliche Schulträger erwarteten die Kirchenmitgliedschaft.

Von den Arbeitgebern im außerschulischen Bereich wurde der fachliche Stufenschwerpunkt Hauptschule bevorzugt, die Fächer Mathematik und Technik öffneten hier am leichtesten die Türen.

Tipps für Neueinsteiger

Initiativbewerbungen bei Schulträgern und die Bewerbungen bei ehemaligen Arbeitgebern, bei denen bereits das Referendariat abgeleistet wurde, waren erfolversprechend.

Für Absolventen und Berufs(wieder)einsteiger wurden, wenn erforderlich, Maßnahmen zur Eignungsfeststellung und beruflichen Kenntnisvermittlung realisiert. Grundsätzlich waren bestimmte Leistungen der Agenturen für Arbeit, z.B. Mobilitätshilfen, für die Arbeitsmarktintegration sehr sinnvoll.

Gelegentlich konnten Bewerber auch an Trainingsmaßnahmen, z.B. „Englisch für Grundschullehrer“ teilnehmen, was im Einzelfall ihre Integrationschancen erhöhte.

Arbeiten im Ausland

Das Bundesverwaltungsamt – Zentralstelle für das Auslandsschulwesen – vermittelt neben anderen Institutionen Lehrkräfte in das Ausland. Dabei ist die Zentralstelle zuständig für deutsche Schulen im Ausland. Sowohl Lehrer unmittelbar nach dem Referendariat als auch beurlaubte Bewerber des deutschen Schuldienstes kommen dabei in Betracht. Nähere Informationen sind über die Webseite www.auslandsschulwesen.de zu erhalten.

Auskünfte zur Beschäftigung im Ausland erteilt u.a. auch die Bundesagentur für Arbeit entweder unter der Auslands-Hotline 0180/100 30 60 (4,6 Cent/Min.) oder über das Internet unter www.europaserviceba.de. Unter dieser Internetadresse können auch regionale Beratungsangebote des Europaservice der BA ausfindig gemacht werden.

Sonderschullehrer

Arbeitslose:	498	(+31,4 %)
Frauenanteil:	78 %	(2004: 73 %)
Stellenzugang:	233	(-12,1 %)

Arbeitsmarktlage

Die Zunahme der Arbeitslosigkeit in dieser Berufsgruppe spiegelt vor allem die sinkende Nachfrage aus dem öffentlichen Schulwesen wider. Entsprechend ist das sinkende Stellenangebot zu werten. Von Arbeitgebern außerhalb der öffentlichen Schulen gab es, wie schon im Vorjahr, kaum Impulse.

Für die Jahre 2003 bis 2015 erwartete die Kultusministerkonferenz an den Sonderschulen in Deutschland einen Einstellungsbedarf von knapp 29.000 Lehrkräften. Davon entfallen 25.000 Lehrkräfte auf die alten und 3.800 auf die neuen Länder.

Danach ging der Einstellungsbedarf ausgehend von 2.800 Lehrkräften im Jahr 2002 zunächst deutlich auf nur noch 1.700 im Jahr 2005 zurück und verharrt danach einige Jahre unter 2.000. Höher wird er voraussichtlich erst wieder im Jahr 2009 mit 2.500 Lehrkräften liegen, wenn analog zu einigen anderen Schularten ein punktuell besonders hoher Einstellungsbedarf vorliegt. Von 2010 bis 2015 wird der Einstellungsbedarf auf 2.000 bis 2.400 Lehrkräfte geschätzt. Damit muss aufgrund der Entwicklung der Absolventenzahlen in den kommenden Jahren bis 2009 mit einem gewissen Überhang an Bewerbern gerechnet werden.

Typische Arbeitsplätze außerhalb der öffentlichen Schulen:

Angebote lagen z.B. aus Waldorfschulen vor. Hierbei sollte neben dem ersten und zweiten Staatsexamen die Identifikation mit der Anthroposophie und die Bereitschaft zur Weiterbildung in Waldorfpädagogik vorliegen. Montessori-Schulen suchten vollausgebil-

dede Lehrkräfte mit Montessori-Diplom. Auch kirchliche Schulträger waren an Sonderschullehrern interessiert, von denen die Kirchenmitgliedschaft erwartet wurde.

Erwartungen der Arbeitgeber

Im Privatschulwesen waren vor allem Motivation zur Mit- und Weitergestaltung der Schulen sowie Interesse an der Mit- und Weiterentwicklung pädagogischer Konzeptionen gefragt.

Arbeiten im Ausland

Das Bundesverwaltungsamt – Zentralstelle für das Auslandsschulwesen – vermittelt neben anderen Institutionen Lehrkräfte in das Ausland. Dabei ist die Zentralstelle zuständig für deutsche Schulen im Ausland. Sowohl Lehrer unmittelbar nach dem Referendariat als auch beurlaubte Bewerber des deutschen Schuldienstes kommen dabei in Betracht.

Nähere Informationen sind über die Webseite www.auslandsschulwesen.de zu erhalten.

Auskünfte zur Beschäftigung im Ausland erteilt u.a. auch die Bundesagentur für Arbeit entweder unter der Auslands-Hotline 0180/100 30 60 (4,6 Cent/Min.) oder über das Internet unter www.europaserviceba.de. Unter dieser Internetadresse können auch regionale Beratungsangebote des Europaservice der BA ausfindig gemacht werden.

Fachschul- und Berufsschullehrer

Arbeitslose:	1.006	(–5,0 %)
Frauenanteil:	59 %	(2004: 61 %)
Stellenzugang:	1.400	(+19,8 %)

Arbeitsmarktlage

In diesem Abschnitt steht das Berufsschulwesen im engeren Sinne im Vordergrund.

Seit Jahren kann der Bedarf an den Berufsschulen nicht mehr durch eine entsprechende Zahl von Absolventen des Vorbereitungsdienstes gedeckt werden. Dadurch erhielten vor allem an Berufsschulen auch Akademiker, die ursprünglich nicht das Schulwesen im Visier hatten, die Chance, als Seiteneinsteiger den Lehrerberuf zu ergreifen.

Am 30. September 2005 waren 1.006 arbeitslose Fachschul-, Berufsschul- und Werklehrer bei den Agenturen für Arbeit registriert. 59 % der arbeitslos Gemeldeten waren Frauen (Vorjahr: 61 %). Für diese Lehrergruppe wurden im Laufe des Jahres 1.400 Stellenangebote unterbreitet, 19,8 % mehr als im Vorjahr.

Lehrer mit dem zweiten Staatsexamen für das Berufsschulwesen hatten in der Regel keinerlei Probleme bei der Einmündung in das öffentliche Schulwesen.

Da nach wie vor nicht genügend regulär ausgebildete Lehrer für das Lehramt an Berufsschulen bzw. Berufskollegs zur Verfügung standen, wurden insbesondere für die Fächer Mathematik, Naturwissenschaften und Technik (außer Bauwesen) Seiteneinsteiger mit Universitätsabschluss und mindestens zweijähriger an das Diplom anschließender Berufserfahrung gesucht. Kein Bedarf bestand an Seiteneinsteigern für das Unterrichtsfach Sozialpädagogik. Die Nachfrage nach Seiteneinsteigern war allerdings deutlich geringer als im Vorjahr. Die meisten Möglichkeiten des Seiteneinstiegs gab es bei Berufsschulen und Berufskollegs. Aus diesem Grund wird in diesem Kapitel noch einmal darauf eingegangen.

Das Beispiel Nordrhein-Westfalen als bevölkerungsreichstes Bundesland zeigt, dass im vergangenen Jahr die Einstellung von Seiteneinsteigern drastisch zurückgegangen ist: so wurden im Jahr 2005 nur noch 153 Seiteneinsteiger für den Schuldienst gewonnen, 2004 waren es noch 390 Personen gewesen. Allerdings ist es in diesem Bundesland unter bestimmten Voraussetzungen möglich, Fachhochschul-, Magister- oder Diplomabschlüsse als Erstes Staatsexamen anerkennen zu lassen. Angehende Lehrkräfte, die so den Weg ins Lehramt einschlagen, werden statistisch dann nicht mehr als Seiteneinsteiger erfasst. (vgl. Meetz, Sprütten, Klemm: AG Bildungsforschung/Bildungsplanung 2006, Universität Duisburg-Essen – Teilarbeitsmarkt Schule – Arbeitsmarktbericht für das Jahr 2005).

Einige Länder (etwa Bayern und Baden-Württemberg) verzichteten 2005 allerdings darauf, Lehrkräfte aus der Gruppe der Seiteneinsteiger zu rekrutieren. Für die meisten übrigen Bundesländer lagen bei Redaktionsschluss keine konkreten Zahlen vor. Dennoch wird auch in den kommenden Jahren der Seiteneinstieg an Berufsschulen und Berufskollegs von Bedeutung bleiben, da die errechneten Zahlen der entsprechenden Lehramtsabsolventen den zu erwartenden Bedarf bei weitem nicht decken können.

Aus diesem Grund wird an dieser Stelle auf das Einstellungsverfahren für Seiteneinsteiger in NRW hingewiesen, das hier exemplarisch für andere Bundesländer steht, in denen die Verfahren meist ähnlich ablaufen. Voraussetzungen sind hier unter anderem:

Hochschulabschluss mit mindestens achtsemestriger Regelstudienzeit an einer Universität, Technischen Universität, Technischen Hochschule oder Gesamthochschule (keine Fachhochschule!), aus dem im Rahmen des Anerkennungsverfahrens zwei Unterrichtsfächer anerkannt werden können.

Alternativ kommt ein entsprechender Hochschulabschluss in Betracht, bei dem nur ein Unterrichtsfach anerkannt werden kann. In diesem Fall ist zusätzlich eine mindestens vierjährige Berufspraxis nach dem Studium in Vollzeitbeschäftigung bzw. eine mindestens sechsjährige Teilzeitbeschäftigung erforderlich. Die Anerkennung für ein zweites Unterrichtsfach kann aus dieser Berufspraxis heraus erfolgen.

Nach Abschluss des Universitätsstudiums ist eine mindestens zweijährige berufspraktische Tätigkeit

nachzuweisen. Weitere Einzelheiten sind online unter <http://www.bildungsportal.nrw.de/BP/LEO/index.html> zu finden.

Berufsbildungswerke suchten für die Erstausbildung behinderter Jugendlicher und Berufsförderungswerke für die Umschulung behinderter Erwachsener Berufspädagogen verschiedener Fachrichtungen.

Auch Bildungsträger traten als Auftraggeber gelegentlich auf. Sie waren an berufspädagogisch vorgebildetem Personal für die Betreuung ihrer Lehrgangsteilnehmer interessiert; bei den Zielgruppen handelte es sich überwiegend um Problemgruppen wie Langzeitarbeitslose oder lernschwache Jugendliche.

Industrie- und Handelskammern sowie Handwerkskammern boten Berufsschullehrern mit verschiedenen Bildungshintergründen Positionen zur Planung, Organisation und Gestaltung beruflicher Bildungsmaßnahmen in ihrem Bezirk an.

Auch private Fach- und Berufsfachschulen wie Hotelfachschulen oder private kaufmännische Schulen traten hier und da als potentielle Arbeitgeber auf.

Überwiegend wurden Lehrkräfte mit technischen oder kaufmännischen Schwerpunkten gesucht. Gelegentlich wurden von Fachschulen aus dem medizinischen Bereich entsprechend vorgebildete Lehrkräfte gesucht.

Aus der Aus- und Fortbildung von größeren Unternehmen lagen den Agenturen auch im Jahr 2005 kaum Stellenangebote vor.

Arbeiten im Ausland

Das Bundesverwaltungsamt – Zentralstelle für das Auslandsschulwesen – vermittelt neben anderen Institutionen Lehrkräfte in das Ausland. Dabei ist die Zentralstelle zuständig für deutsche Schulen im Ausland. Sowohl Lehrer unmittelbar nach dem Referendariat als auch beurlaubte Bewerber des deutschen Schuldienstes kommen dabei in Betracht. Nähere Informationen sind über die Webseite www.auslandsschulwesen.de zu erhalten.

Auskünfte zur Beschäftigung im Ausland erteilt u.a. auch die Bundesagentur für Arbeit entweder unter der Auslands-Hotline 0180/100 30 60 (4,6 Cent/Min.) oder über das Internet unter www.europaserviceba.de. Unter dieser Internetadresse können auch regionale Beratungsangebote des Europaservice der BA ausfindig gemacht werden.

Lehrer für musische Fächer (Musik- und Kunstpädagogen)

Arbeitslose:	1.507	(-0,3 %)
Frauenanteil:	72,6 %	(2004: 70 %)
Universitätsabschluss:	76,6 %	(2004: 78 %)
Stellenzugang:	191	(-4,5 %)

Arbeitsmarktlage

Die hier beschriebene Arbeitsmarktlage der Lehrer für musische Fächer bezieht sich in erster Linie auf Lehrkräfte, die nicht über Staatsexamina verfügen und deshalb überwiegend auf Tätigkeiten außerhalb des öffentlichen Schulwesens angewiesen sind.

Sie trafen, wie schon in den Vorjahren, auf eine extrem unausgeglichene Arbeitsmarktsituation. Die Zahl der Arbeitslosen blieb bei der Stichtagszählung Ende September 2004 mit 1.507 auf dem gleichen Niveau wie im Vorjahr.

Der Frauenanteil lag bei 70 %. Unter den Arbeitslosen waren diejenigen, die über einen universitären Abschluss verfügten mit 78 % vertreten. Für Kunstszene, die nicht für den Unterricht in öffentlichen Schulen qualifiziert waren, gab es keine Nachfrage.

Musiklehrer mussten sich in aller Regel mit Honorar- oder selbständigen Tätigkeiten zufrieden geben. Gelegentlich – sofern entsprechende Voraussetzungen vorlagen – wurde die Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit durch die Agenturen gefördert.

Die typischen Arbeitsplätze für Musiklehrer sind an privaten Musikschulen, kommunalen und Kreismusikschulen und im privaten bzw. häuslichen Rahmen.

Für besonders hochqualifizierte Musiklehrer kommen auch Tätigkeiten an Hochschulen in Betracht.

Erwartungen der Arbeitgeber

Lehrer an privaten Musikschulen sollten qualitäts- und zielorientiert sowie begeisterungsfähig mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen am Instrument arbeiten, über Flexibilität verfügen sowie Ausdauer und Einsatzbereitschaft mitbringen. Aktive Mitarbeit an vielfältigen Aktivitäten der Musikschulen wurde erwartet.

In der musikalischen Früherziehung waren die Freude am Umgang mit Kindern im Kleinkindalter, Kenntnisse in Noten, Rhythmik, Tonarten, Akkorde etc., Freude am Musizieren und Organisationsfähigkeit von besonderer Bedeutung.

Bei den wenigen Positionen, die mit der Leitung von kommunalen Musikschulen verbunden waren, wurden überdurchschnittlich engagierte und qualifizierte Persönlichkeiten mit abgeschlossener musikpädagogischer Fachausbildung sowie hoher musikalischer und pädagogischer Kompetenz gesucht. Erfahrungen in der Leitung oder Vorliegen einschlägiger Qualifikationen, konzeptionelle Fähigkeiten; ausgeprägte Fähigkeiten und Erfahrungen in der Personalführung sowie Kenntnisse im modernen Kulturmanagement wurden vorausgesetzt.

Die seltenen Hochschullehrerpositionen setzten ein abgeschlossenes Hochschulstudium, den Nachweis hoher künstlerischer Qualifikation als Instrumentalist und Musikpädagoge, die pädagogische Erfahrung im Hochschulbereich und in der Regel eine Promotion voraus.

Die am häufigsten von den Arbeitgebern erwarteten Instrumentalausbildungen bezogen sich vor allem auf Gitarre, Blockflöte, Querflöte, Klavier und Saxophon.

Es fiel die hohe Motivation der Bewerber und damit die starke Identifikation mit dem Beruf auf; trotz der schlechten Aussichten versuchten viele, sich durch eine Kumulierung von „Kleinstdeputaten“, die meist auch noch an verschiedenen Orten wahrgenommen werden mussten, eine Existenz aufzubauen und zu sichern. Die Hilfen der Agenturen bei der Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit wurden sehr gern in Anspruch genommen.

Vergütung

Meist wurden für Berufsanfänger Honorarverträge angeboten in einer Größenordnung von 20 bis 25 € in der Stunde. Die wenigen Positionen an kommunalen Musikschulen wurden gemäß den tariflichen Regelungen des öffentlichen Dienstes maximal mit der Entgeltstufe 9 vergütet (rund 2.000 € brutto im Monat).

Sportlehrer und Sportwissenschaftler

Arbeitslose:	1.573	(-1,1 %)
Frauenanteil:	38,6 %	(2004: 36,4 %)
Universitätsabschluss:	82 %	(2004: 82 %)
Stellenzugang:	347	(+2,4 %)

Arbeitsmarktlage

In diesem Abschnitt werden Sportlehrer und Sportwissenschaftler betrachtet, deren Abschlüsse (Diplom, Magister etc.) nicht auf eine Tätigkeit im Schulwesen abzielen.

Der Markt für diese Gruppe blieb weiter sehr schwierig. Er war gekennzeichnet von Honorartätigkeiten und Praktika im Anschluss an das Studium. Auch Kandidaten mit vertieften Kenntnissen in BWL und Sportmarketing mussten meist den Umweg über freiberufliche Tätigkeiten gehen, ehe mit einer Festanstellung gerechnet werden konnte.

Erkennbare Arbeitsmöglichkeiten für diese Berufsgruppen zeigten sich wie in den Jahren zuvor in den Bereichen Rehabilitation, Wellness, Fitness und Gesundheit.

Sportökonomien fanden im Rahmen der Fussballweltmeisterschaft in Deutschland einige Stellen im Bereich Sportmarketing.

In Krankenhäusern, Kliniken und Reha-Einrichtungen wurden Sportlehrer für vielfältige sporttherapeutische Aufgaben gesucht, z.B. Krafttraining, Wassergymnastik, Herz- u. Kreislaufdiagnostik und Kraftmessungen. Laufbandgestützte Ganganalyse und -schulung, Isokinetische Tests und Training, Gruppenleitung von Präventionsangeboten und Gesundheitstraining wie Wirbelsäulengymnastik, Osteoporosegymnastik wa-

ren weitere typische Schwerpunkte. Hierfür wurden entsprechende Vorerfahrungen erwartet. Im Bereich der ambulanten Rehabilitation waren oft nachweisbare Zusatzqualifikationen, z.B. in MAT (Medizinisches Aufbautraining), MTT (Medizinische Trainingstherapie) und AOTR (Ambulante orthopädische traumatologische Rehabilitation) erforderlich.

Bei den Angeboten von Fitnessstudios handelte es sich häufig um die Kombination von Vertriebsaufgaben und der sportlichen Anleitung der Kunden. Viele dieser Stellen waren mit einer freiberuflichen Tätigkeit verbunden. Auch bei den Fitnessstudios standen Prävention und Rehabilitation zunehmend im Vordergrund.

Trainertätigkeiten in Vereinen waren zumeist verbunden mit Management- und PR-Aufgaben. Sie erforderten jeweils spezifische Trainerqualifikationen. Da es kaum noch Förderungsmöglichkeiten aus öffentlichen Mitteln gab, sind diese Angebote deutlich zurückgegangen. Nur größere Vereine konnten sich noch zusätzliches festangestelltes Personal leisten. Reiseveranstalter suchten für die Animation der Urlaubsgäste erfahrene, motivierte und belastbare Fitnesstrainer und Sportlehrer. Die Angebote bezogen sich auf befristete Einsätze. Außer den sportlichen Qualifikationen (z.B. Aerobic-Lizenz, Indoor Cycling, Windsurf- oder Katamaranlizenzen, Bogenschießen, Tennis, Inline-Skaten, Judo, Wasserski etc.) waren hier auch Sprachkenntnisse erforderlich.

Sportmarketing-Agenturen, die Veranstalter regionaler und überregionaler Sportevents im Bereich Werbung und Marketing betreuen, waren gelegentlich an Sportlehrern und -wissenschaftlern interessiert. Auch hier erfolgte die Tätigkeit häufig in freiberuflichen Beschäftigungsverhältnissen.

Sportartikelhersteller boten trotz ihrer guten wirtschaftlichen Situation nur selten Beschäftigungsmöglichkeiten für Sportwissenschaftler und Sportlehrer. Aufgaben im Vertrieb, in der Kundenakquisition bzw. Kundenbetreuung, für die Angebotserstellung oder die Reklamationsbearbeitung standen hierbei im Vordergrund. Hierfür wurden Dienstleistungserfahrungen, Kommunikationsfähigkeit, Kontaktfähigkeit und EDV-Kenntnisse vorausgesetzt. Einige große Sportartikelhersteller boten auch Trainee-Programme an.

In bundesweit agierenden Unternehmen des Sportartikelhandels gab es gelegentlich Einstiegsmöglichkeiten für Sportlehrer oder Sportwissenschaftler im Event- oder Projektmanagement.

Einige große Fitnessketten boten berufserfahrenen Sportlehrern und Sportökonomien die Möglichkeit des Einstiegs im Rahmen von Franchiseverträgen.

Erwartungen der Arbeitgeber

Für den klinischen Bereich waren abgeschlossene Weiterbildungen in der medizinischen Trainingstherapie von Vorteil. Für wirtschaftsnahe Tätigkeiten waren Zusatzausbildungen in BWL und EDV sowie Fremdsprachenkenntnisse unerlässlich. Für alle Einsatzfelder wurde eine hohe Teamfähigkeit, Serviceorientie-

rung, starke Belastbarkeit (physisch und mental), hohe Kommunikationsfähigkeit und Zusatzprüfungen in den unterrichteten Sportfächern erwartet.

Vergütung

Für die Höhe der Vergütung gibt es nur wenige Anhaltspunkte, da die meisten Angebote freiberufliche Tätigkeiten beinhalten. Arbeitgeber des Öffentlichen Dienstes, die sozialversicherungspflichtige Vollzeitverträge anbieten, gingen meist nicht über die Entgeltstufe 9 des Tarifvertrages des Öffentlichen Dienstes (TVÖD) hinaus. Für Berufseinsteiger bedeutet dies ein Bruttogehalt von etwas mehr als 2.000 € im Monat. Für Berufsanfänger in anderen Bereichen lagen die fest vereinbarten Monatsgehälter für Einsteiger meist zwischen 1.500 und 1.900 €.

Überdurchschnittlich häufig waren in diesem Beschäftigungssegment auf der anderen Seite Jobs auf 400-€-Basis oder im Rahmen von so genannten Arbeitsgelegenheiten (1- bzw. 2-€-Jobs) vertreten.

Tipps für Neueinsteiger

Bildungsmaßnahmen mit Abschluss zum Sporttherapeuten, verbunden mit bundesweiter Mobilität, führten gelegentlich zu einer Festanstellung. Für die Stellensuche kommen neben den Agenturen für Arbeit

viele weitere Optionen in Betracht, z.B. spezielle Jobbörsen für Sportwissenschaftler und Sportlehrer, etwa das Portal www.sport-job.de.

Ist der sportwissenschaftliche Abschluss mit einer Prüfung in einem zweiten unterrichtsrelevanten Fach verbunden worden, kommt unter Umständen auch ein Seiteneinstieg im Öffentlichen Schulwesen in Betracht.

Tipps für Berufserfahrene

Viele Sportlehrer haben sich eine selbständige Existenz, z.B. mit einem Fitnessstudio, aufgebaut. Bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen ist eine entsprechende Förderung über die Agenturen für Arbeit möglich.

Arbeiten im Ausland

Auslandstätigkeiten bieten sich vor allem durch die Mitarbeit bei Reiseveranstaltern an.

Auskünfte zur Beschäftigung im Ausland erteilt u.a. auch die Bundesagentur für Arbeit entweder unter der Auslands-Hotline 0180/100 30 60 (4,6 Cent/Min.) oder über das Internet unter www.europaserviceba.de. Unter dieser Internetadresse können auch regionale Beratungsangebote des Europaservice der BA ausfindig gemacht werden.

Gestalterische Berufe

Informationen für Arbeitgeber

Inhaltsverzeichnis:

Grafiker und Designer	1217
Entwicklung der Studierenden- und Absolventenzahlen	1217
Bewerberzahlen	1217
Qualifikationsprofile der Bewerber	1217
Altersstruktur der Bewerber	1217
Beschäftigungsentwicklung	1218
Innenarchitekten	1218
Entwicklung der Studierenden- und Absolventenzahlen	1218
Bewerberzahlen	1218
Qualifikationsprofile der Bewerber	1218
Altersstruktur der Bewerber	1219
Beschäftigungsentwicklung	1220
Alternativen der Personalrekrutierung	1220

Grafiker und Designer

Entwicklung der Studierenden- und Absolventenzahlen

Im Wintersemester 2004/2005 haben 2.466 Personen ein Studium in den Bereichen Grafik und Design aufgenommen, das waren 75 mehr als im vorangegangenen Wintersemester. Der Frauenanteil betrug 60 % und der Ausländeranteil 14 %. Die Gesamtzahl der Studenten betrug 21.242, 650 weniger als ein Jahr zuvor. 61 % aller Studierenden waren Frauen, 9 % Ausländer. Im Jahr 2004 wurden 2.888 Abschlussprüfungen an deutschen Hochschulen abgelegt, 167 mehr als 2003. In den Fächern Grafik-Design und Kommunikationsgestaltung wurden insgesamt 1.816 Absolventen (Frauenanteil: 62 %) und im Industriedesign/Produktgestaltung 751 Absolventen (Frauenanteil: 50%) gezählt. In anderen Fachrichtungen gab es nur relativ wenige Hochschulabschlüsse, u.a. in Textilgestaltung 309 (fast ausschließlich Frauen) und in Edelstein- und Schmuckgestaltung sogar nur 12.

Bewerberzahlen

Die über das gesamte Jahr andauernde stabile Nachfrage sorgte auch im Jahr 2005 für einen weiteren Zuwachs des Stellenzugangs um 10,3 %. Korrespondierend hierzu ging auch die Arbeitslosigkeit weiter leicht um 1,3 % auf 5.044 zurück. Unverändert blieb der Frauenanteil (59 %) und der Anteil der Universitätsabsolventen (36 %). Ein Viertel der arbeitslosen Bewerber war bei den Agenturen in Nordrhein-Westfalen gemeldet.

Qualifikationsprofile der Bewerber

Absolventen aus den Bereichen Grafik und Design waren in der Regel – auch hinsichtlich der erwarteten EDV-Anwendungen – gut qualifiziert. Nur von wenigen Hochschulstandorten wurde berichtet, dass die gängigen Anwendungen noch nicht befriedigend in den Studieninhalten berücksichtigt wurden. Allerdings hatten ältere Bewerber hier häufiger Defizite.

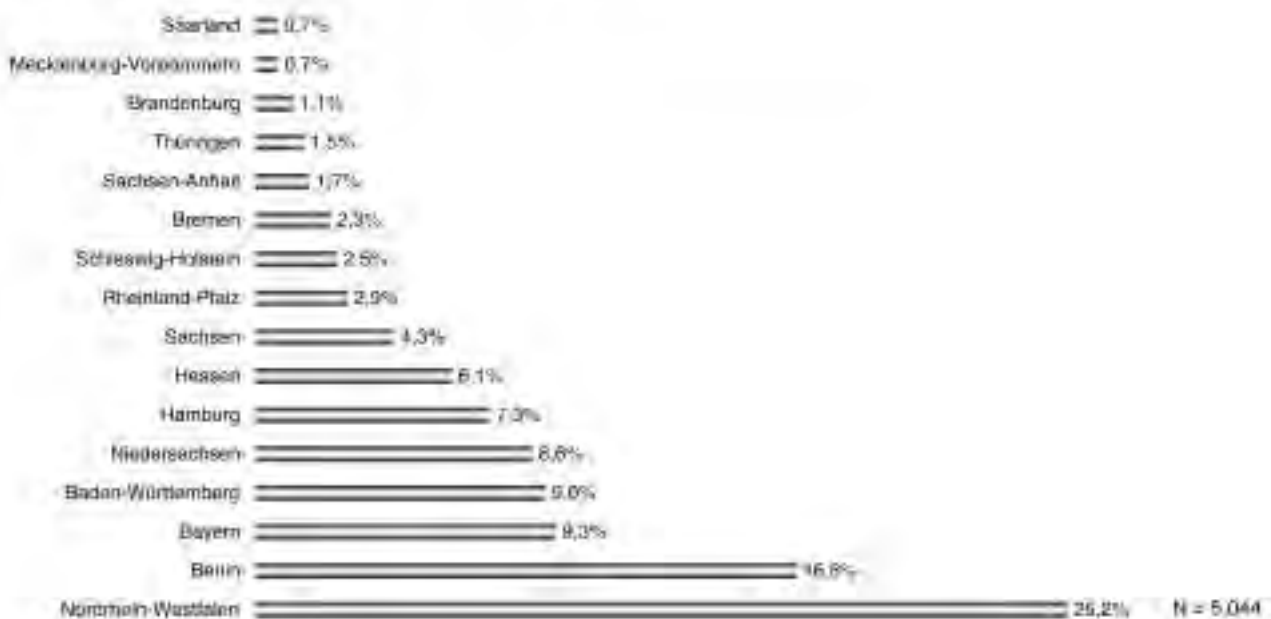
Viele Bewerber brachten mehrjährige Berufserfahrungen mit. Die meisten Jüngeren kannten sich mit den üblichen Bildbearbeitungsprogrammen, mit der Druckvorlagenherstellung und mit Reputektechnik sehr gut aus. Auch Kenntnisse in der HTML-Programmierung und in Redaktionssystemen waren häufig vorhanden. Daneben waren viele spezielle Fertigkeiten und Kenntnisse anzutreffen, wie z.B. Erfahrungen in der Verpackungsgestaltung, im Ausstellungsdesign oder im Verfassen von Werbetexten, um nur einige wenige zu nennen. Einige kannten sich auch in Marktforschung und den zugehörigen Interviewtechniken aus.

Altersstruktur der Bewerber

17,5 % der arbeitslos Gemeldeten waren jünger als 30 Jahre alt, genau ein Drittel war zwischen 30 und 39 Jahre, zwischen 40 und 49 waren 28,6 % und 50 Jahre und älter waren 20,7 % (zum Vergleich die Altersstruktur aller Personen mit Universitäts- und Fachhochschulausbildung: Unter 30 Jahre waren 14,1 %, zwischen 30 und 39 Jahre 29,0 %, zwischen 40 und 49 Jahre 27,8 % und 50 Jahre und älter: 29,2 %).

Der Vergleich zeigt, dass trotz der verbesserten Nachfrage vor allem die Gruppe der Berufsanfänger sowie

Verteilung der Arbeitslosigkeit von Grafikern und Designern nach Bundesländern (Erhebung: September 2005)



Die Verteilung nach Altersgruppen (Erhebung zum 30.9.2005)

bei arbeitslos gemeldeten Grafikern und Designern mit Hochschulabschluß



Quelle: BA-Statistik

...und bei allen Arbeitlosen mit Hochschulabschluß



Bundesagentur für Arbeit, 2006

der berufserfahrenen Grafiker und Designer in der Alterskohorte zwischen 30 und 39 stärker von Arbeitslosigkeit betroffen war als bei anderen Berufsgruppen mit einer Hochschulabschluß. Verbunden mit der sehr guten Qualifikation der meisten Bewerber bietet dieser Umstand interessierten Arbeitgebern die hervorragende Chance, ihre Auswahl unter einer relativ großen Zahl versierter Fachkräfte treffen zu können.

Beschäftigungsentwicklung

Im Juni 2005 waren in der Berufsgruppe der Grafiker, Designer und bildenden Künstler, die überwiegend aus Grafikern und Designern bestand, 6.921 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit einem Hochschulabschluß gemeldet, jeweils zur Hälfte Männer und Frauen. Da traditionell viele der Berufsangehörigen als Selbstständige tätig sind (Freelancer), ist die Zahl aller erwerbstätigen Grafiker und Designer allerdings wesentlich höher einzuschätzen. Zwischen 1996 und 2000 war die Zahl aller in dieser Berufsordnung registrierten Beschäftigten um rund 30 % angestiegen. Erst seit 2001 ist diese Entwicklung im Gefolge der konjunkturellen Flaute in der Werbebranche wieder mit negativen Vorzeichen versehen. Mit der Konsolidierung der Auftragslage in den entsprechenden Wirtschaftsbereichen ab 2004 hat sich auch die Beschäftigtenzahl wieder stabilisiert.

Innenarchitekten

Entwicklung der Studierenden- und Absolventenzahlen

Zum Wintersemester 2004/2005 begannen 477 Personen ein Studium der Innenarchitektur, das waren 31 weniger als ein Jahr zuvor. Der Frauenanteil betrug 82 %. Zehn Prozent der Studienanfänger waren Ausländer. Seit dem Wintersemester 2000/2001 ist die Zahl der Anfänger in diesem Fach um 35,8 % zurück-

gegangen. Die Gesamtzahl der Studierenden betrug im Wintersemester 2004/2005 3.705 (Frauenanteil 78,7 %). Analog zu den Studienanfängern ging hier die Zahl in den vergangenen vier Jahren um mehr als 1.000 zurück. Im Jahr 2004 haben 655 Innenarchitekten ihr Studium abgeschlossen, das waren zehn weniger als im vorangegangenen Jahr. 79 % aller Absolventen waren Frauen. Bis dato hat es lt. Statistischem Bundesamt noch keine Bachelor- oder Masterabsolventen in diesem Studienfach gegeben.

Bewerberzahlen

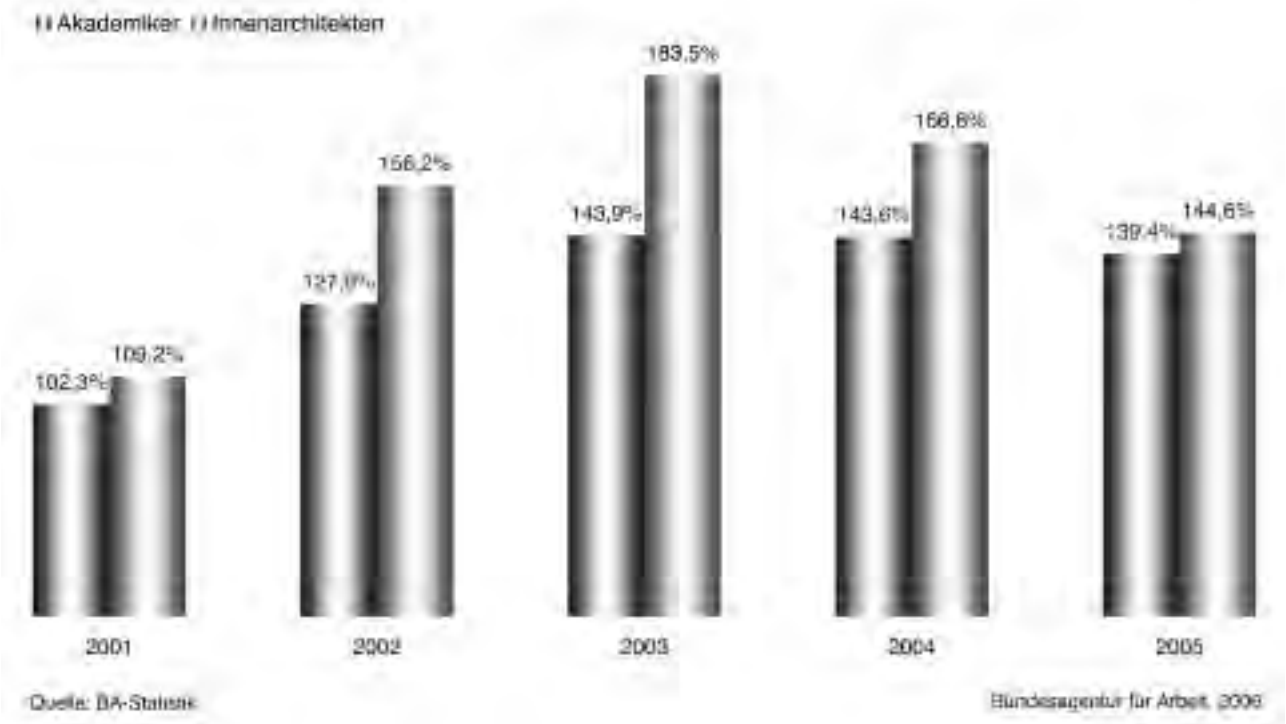
Am 30. September 2005 wurden 885 arbeitslos gemeldete Innenarchitekten registriert, 13,3 % weniger als 2004. Der Frauenanteil betrug wie im vorangegangenen Jahr 70 %. 22 % (2004: 23 %) der Arbeitslosen waren Bewerber mit einem universitären Abschluss.

Qualifikationsprofile der Bewerber

Die jüngeren Bewerber verfügten in der Regel bereits durch ihre Hochschulabschluß über entsprechende Softwarekenntnisse, wie Vector Works, AutoCAD, ArchiCAD, Arc + und Nemetschek. Auch in Entwurf, Ausführungszeichnungen, Detaillösungen und Kundenbetreuung waren sie meist sehr kompetent. Sie beherrschten fast alle die gängigen Office-Pakete und oft auch Bildbearbeitungs- und Grafikprogramme wie Photoshop oder Corel Draw. Meist kannten sie auch die einschlägigen Vergabe- und Abrechnungsverfahren.

Berufserfahrene Bewerber konnten meist auch mit in der Praxis erworbenen Kenntnissen in Betriebswirtschaft, Akquisition, Angebotserstellung, Kostenkalkulation, Ausschreibungsbearbeitung, Auftragsverhandlung, Arbeitsvorbereitung, Projektleitung und Aufmass aufwarten. Berufserfahrungen in Facility-Management oder Immobilienverwaltung gehörten dagegen zu den etwas selteneren Qualifikationen. Einige Innenarchitekten konnten auch mit vertieften Kenntnissen im Baurecht oder in der Baustatik aufwarten.

Entwicklung der Arbeitslosigkeit bei Innenarchitekten mit Hochschulausbildung im Vergleich mit allen Akademikern (Indexberechnung – Basisjahr: 2000 = 100 %)



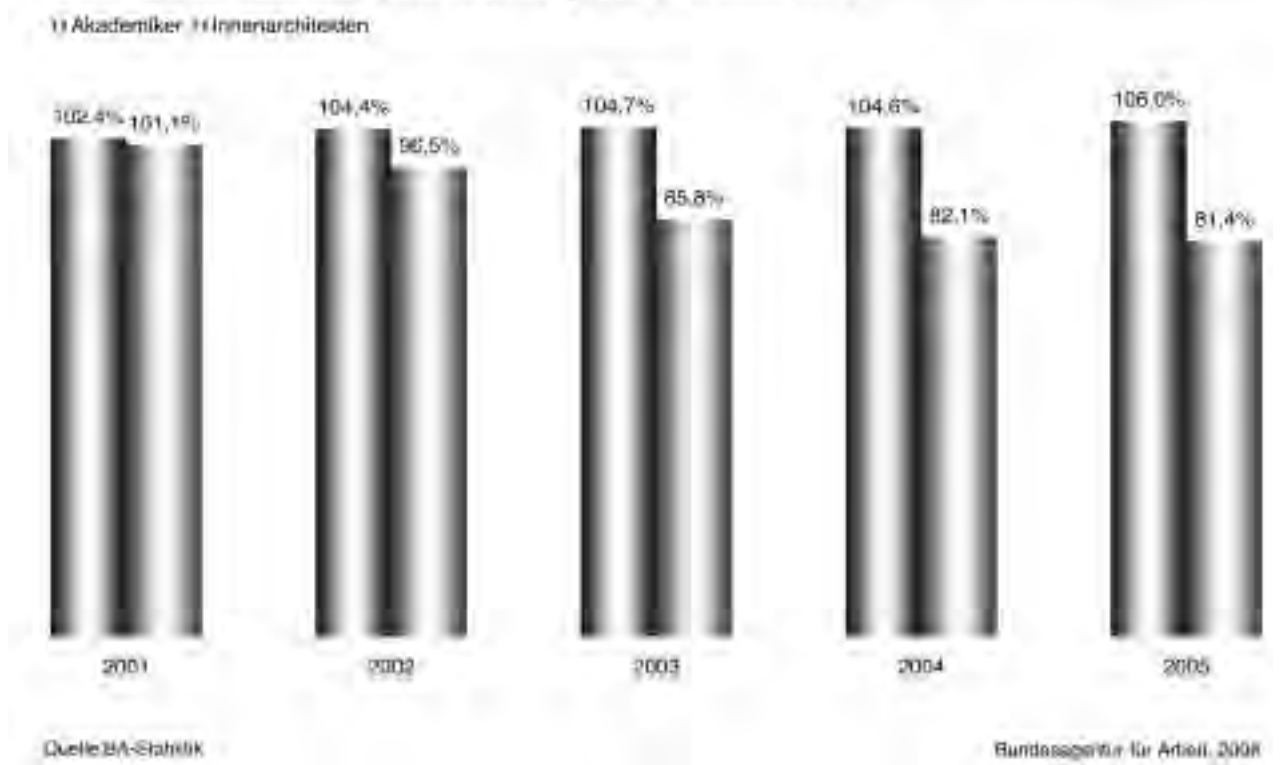
Altersstruktur der Bewerber

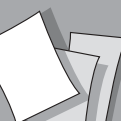
11,3 % der arbeitslosen Bewerber waren unter 30 Jahre alt, 28,9 % zwischen 30 und 39 Jahre, 37,9 % zwischen 40 und 49 Jahre und 21,9 % waren 50 Jahre und älter (zum Vergleich die Altersstruktur aller Personen mit Universitäts- und Fachhochschulausbildung:

unter 30 Jahre waren 14,1 %, zwischen 30 und 39 Jahre 29,0 %, zwischen 40 und 49 Jahre 27,8 % und 50 Jahre und älter: 29,2 %).

Der Vergleich macht deutlich, dass vor allem die Gruppe der berufserfahrenen Innenarchitekten zwischen 40 und 49 Jahren deutlich stärker von Arbeitslosigkeit

Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung bei Innenarchitekten mit Hochschulausbildung im Vergleich mit allen Akademikern (Indexberechnung – Basisjahr: 2000 = 100 %)





betroffen war als andere Berufsgruppen mit einer Hochschulausbildung.

Beschäftigungsentwicklung

Die Hälfte der 4.811 bei der Bundesarchitektenkammer zur Jahreswende 2005/2006 registrierten Innenarchitekten war freiberuflich tätig. Ihr Anteil ist zwischen Januar 2003 und Januar 2006 um drei Prozent angestiegen. Im Jahr 2005 wurden 1.698 (Vorjahr: 1.713) sozialversicherungspflichtig beschäftigte Erwerbstätige mit einem Hochschulabschluss im Bereich Innenarchitektur und Raumplanung gezählt. Nur 132 (Vorjahr: 149) von ihnen waren in Ostdeutschland beschäftigt. Mit nur 17 weniger Beschäftigten in ganz Deutschland ist der mehrjährige Abwärtstrend bei der registrierten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung zum Stillstand gekommen. Zuvor nahm zwischen 2001 und 2004 die Beschäftigung bei den Innenarchitekten um fast 19 % ab, während sie bei allen Akademikern im gleichen Zeitraum um mehr als 2 % anstieg.

Demnach gehören Innenarchitekten zu den Berufsgruppen, die mit die größten Verluste in Bezug auf abgesicherte Tätigkeiten zu verkraften hatten. Von diesen Verlusten waren Männer erheblich mehr

betroffen als Frauen und Innenarchitekten mit FH-Ausbildung deutlich stärker als universitär ausgebildete.

Die Gründe für die insgesamt ungünstige Entwicklung bei den Innenarchitekten liegen in der seit Mitte der neunziger Jahre schlechten Lage der Baubranche und der Baunebenbranchen, von denen die Berufsaussichten von Innenarchitekten in einem hohen Maße beeinflusst werden. Die Folge war ein überdurchschnittlich rasch anwachsender Anteil an meist ungesicherten freiberuflichen Existenzen, die in der Beschäftigungsstatistik keine Berücksichtigung finden. Erst im vergangenen Jahr konnte die Baubranche von einem niedrigen Niveau aus wieder etwas Tritt fassen. Die Folge davon war, dass die Arbeitslosigkeit bei Innenarchitekten zurückging und analog dazu die Beschäftigung nicht mehr abnahm.

Alternativen der Personalrekrutierung

Die Tätigkeitsgrenzen zu benachbarten Disziplinen wie Hochbauarchitektur und Design sind fließend. Dafür können – je nach Art des anstehenden Objektes oder Projektes – kompetente Designer und/oder Architekten ausgewählt werden.



Gestalterische Berufe

Informationen für Arbeitnehmer

Inhaltsverzeichnis:

Grafiker und Designer	1222
-----------------------------	------

Arbeitsmarktlage	1222
------------------------	------

Erwartungen der Arbeitgeber	1223
-----------------------------------	------

Vergütung	1223
-----------------	------

Tipps	1223
-------------	------

Innenarchitekten	1224
------------------------	------

Arbeitsmarktlage	1224
------------------------	------

Erwartungen der Arbeitgeber	1225
-----------------------------------	------

Vergütung	1225
-----------------	------

Tipps	1225
-------------	------

Arbeiten im Ausland	1225
---------------------------	------

Grafiker und Designer

Arbeitslose:	5.044	(-1,3 %)
Frauenanteil:	59 %	(2004: 59 %)
Universitätsabschluss:	36 %	(2004: 36 %)
Stellenzugang:	912	(+10,3 %)

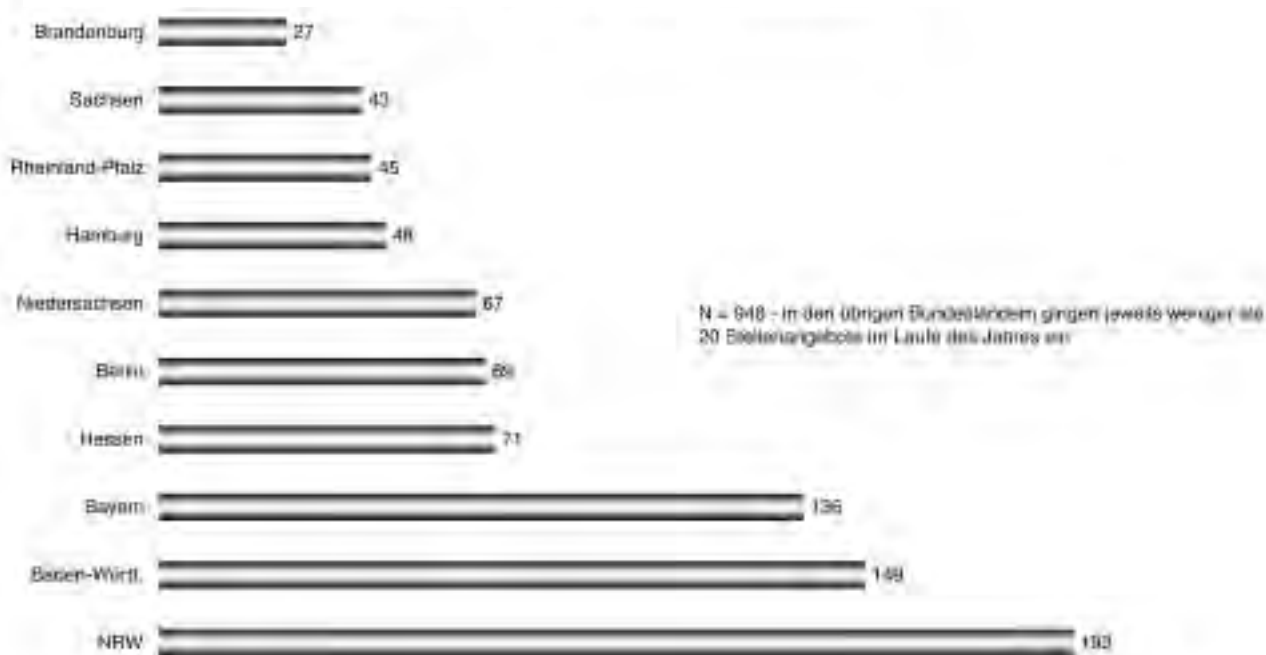
Arbeitsmarktlage

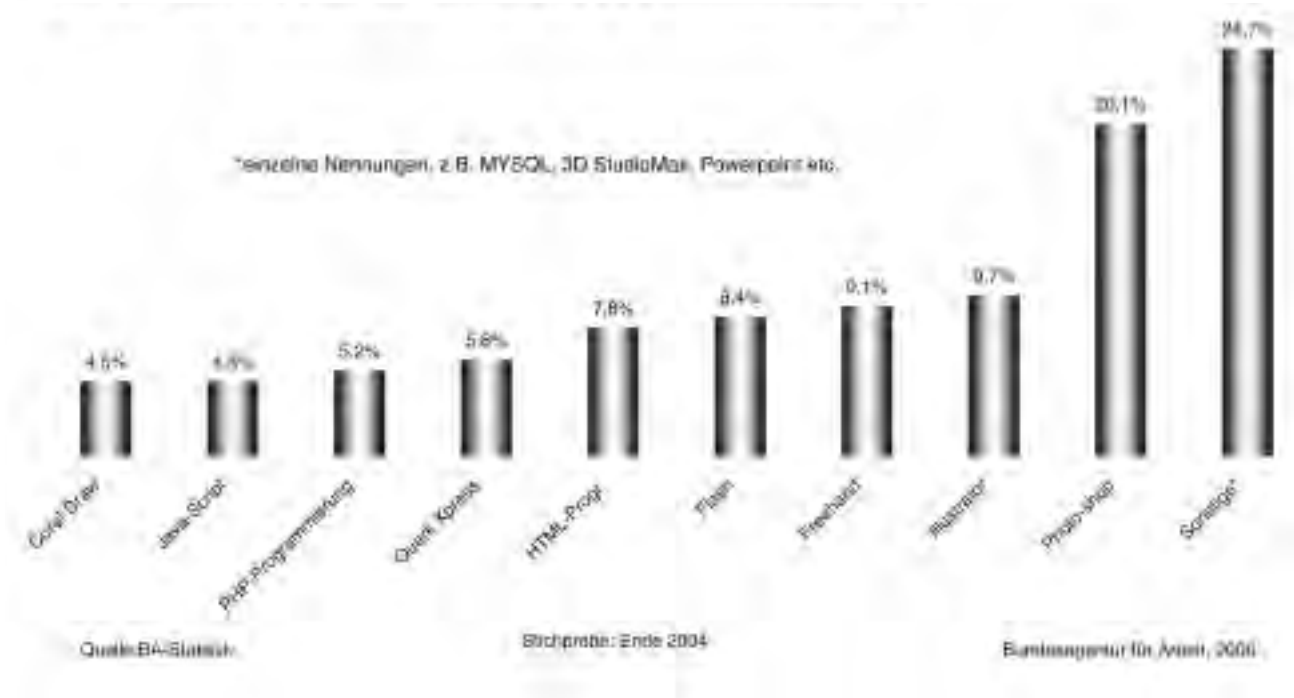
Nachdem die Werbebranche seit Ende des Jahres 2003 mühsam begonnen hat, wieder Tritt zu fassen, hat die Konsolidierung im vergangenen Jahr einen stabilen Pfad erreicht, der mit deutlichen Aufwärtstendenzen verbunden war. Die über das gesamte Jahr andauernde stabile Nachfrage sorgte für einen deutlichen Zuwachs des Stellenzugangs um 10,3 %. Gerade Stellen für Grafiker und Designer werden zunehmend in einschlägigen Börsen im Internet angeboten und dort auch von den Bewerbern wahrgenommen. Insofern ist es bemerkenswert, dass auch bei den Vakanzen, die den Arbeitsagenturen gemeldet wurden, im zweiten Jahr hintereinander eine Steigerungsrate verzeichnet werden konnte. Auch in Ostdeutschland nahm die Nachfrage wieder leicht zu, nachdem sie im vorangegangenen Jahr hier noch deutlich zurückgegangen war. Die meisten Stellen kamen aus Nordrhein-Westfalen, wo allerdings auch die meisten Arbeitslosen gemeldet waren. Die geringste Nachfrage kam aus dem Saarland, aus Bremen, Sachsen-Anhalt und Mecklenburg Vorpommern. Hier erreichten die Agenturen im gesamten Jahresverlauf jeweils weniger als 10 Offerten.

Auch die Arbeitslosigkeit nahm leicht ab, allerdings nicht mehr so stark wie in 2004. So wurden zum Stichtag am 30. September 2004 mit insgesamt 5.044 arbeitslosen Grafikern und Designern 65 weniger Erwerbslose gezählt als ein Jahr zuvor. Unverändert blieb der Frauenanteil (59 %) und der Anteil der Universitätsabsolventen (36 %). Auch die Zahl der in Ostdeutschland gemeldeten Arbeitslosen ging deutlich zurück. Der trotz der leichten Aufhellungen für Grafiker und Designer schwierig gebliebene Arbeitsmarkt trug dazu bei, dass sich viele mit dem Gedanken beschäftigten, sich selbständig zu machen und auf freiberuflicher Basis zu arbeiten. Dies ist in der Branche schon seit Jahren als Trend erkennbar. Die Arbeitsagenturen konnten hier im Einzelfall die Selbständigkeit erfolgreich durch Überbrückungsgeld oder Existenzgründungszuschuss fördern.

Die meisten der Angebote kamen aus Werbe- oder Medienagenturen. Aber auch aus der Industrie, dem Handel und anderen Dienstleistungsunternehmen gab es eine gewisse Nachfrage. Agenturen suchten Spezialisten für die Umsetzung und Optimierung komplexer Web- und Flash-Applikationen. Die hervorragende Beherrschung der einschlägigen Software, wie Photoshop, Illustrator oder Freehand wurde dabei fast immer vorausgesetzt. Daneben sollten sie auch oft Kenntnisse in HTML- und Java-Script-Programmierung mitbringen und sich neues Wissen selbstständig und effizient aneignen. In anderen Fällen sollten sie auch handwerkliche und technische Begabung mitbringen, um Entwürfe mit verschiedenen Materialien und Techniken unmittelbar umsetzen zu können. Projekte von der Planung bis zur Produktion sollten sicher betreut werden. Die Bedeutung des Reinzeichnens wurde in etlichen Fällen hervorgehoben.

Verteilung der Stellenzugänge im Laufe des Jahres 2005 nach Bundesländern





Bei den wenigen Angeboten aus der Textilbranche stand die Erstellung von Modell- und Stoffkonzepten, das Erkennen und Umsetzen von Trends, die Produktbetreuung vom Entwurf bis zur Produktionsreife und die eigenverantwortliche Kollektionsentwicklung mit Hilfe von PC-unterstütztem Design im Vordergrund.

Selten wurden Produktdesigner, z.B. aus der Automobilindustrie, gesucht. Sie sollten am Interior- sowie Exterior-Design von Fahrzeugen mitarbeiten und die Design-Projekte von der ersten Idee über die Projektlaufzeit bis zur Umsetzung begleiten. Auch sollten sie an Show-Car-Projekten für Messen mitarbeiten. In manchen Industrieunternehmen wurden auch Mischfunktionen im Design und Marketing angeboten.

Erwartungen der Arbeitgeber

In den meisten Fällen wurden jüngere Fachkräfte mit mehrjähriger Berufserfahrung gesucht, die mit der üblichen Software sehr sicher umgehen konnten. Sie sollten außerdem kundenorientiert sein und sich auch in verwandten Geschäftsfeldern, wie z.B. Marketing, auskennen.

Berufsanfänger hatten selten eine Chance, unmittelbar nach Ausbildungsende in ein festes Beschäftigungsverhältnis einzumünden. Sie mussten sich häufig zunächst als Praktikanten oder Volontäre bewähren. Die idealen Bewerber sollten belastbar sein, Projektstress aushalten können und bei Bedarf zu überlangen Arbeitszeiten bereit sein. Sie sollten ein Gespür für neue Trends und eine hohe soziale Kompetenz mitbringen. In vielen Fällen wurden auch sehr gute Englischkenntnisse erwartet.

In den klassischen Tätigkeitsfeldern der Werbeagenturen sollten von der kreativen Idee über die Druckvorstufe bis zur Umsetzung sämtlicher Arbeitsprozesse – einschließlich der digitalen Darstellungsformen

– sicher beherrscht werden. Industriedesigner sollten über fundierte Erfahrungen in der jeweiligen Branche und über entsprechendes technisches Verständnis verfügen. Mitunter war auch eine vorangegangene handwerkliche Ausbildung aus Sicht der Arbeitgeber von Vorteil.

Bei den von den Bewerbern erwarteten Softwarekenntnissen hat sich die Reihenfolge in der Häufigkeit der Nennungen im Jahr 2005 deutlich geändert. An der Spitze stand zwar wieder Photoshop (20,1 %), auf den nächsten Plätzen folgten im Gegensatz zu den Vorjahren Illustrator (9,7 %), Freehand (9,1 %) und Flash (8,4 %). Die Nennung der Softwareanforderungen hat sich auch 2005 weiter diversifiziert. Die weiteren am häufigsten genannten Softwareprogramme waren – in der Reihenfolge ihrer quantitativen Nennungen – HTML-Programmierung, QuarkXpress, PHP-Programmierung, Java-Script und Corel Draw. (vgl. Grafik). In der Regel sollten die Bewerber wenigstens zwei bis drei der wichtigen Programme beherrschen.

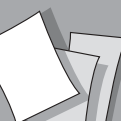
Vergütung

Da der Einstieg meist über freiberufliche Tätigkeiten in diversen Formen der Vertragsgestaltung erfolgt, lässt sich hier keine gültige Aussage treffen.

Tipps

Jungen, mobilen und gut qualifizierten Grafikern und Designern gelang trotz der weiterhin schwierigen Arbeitsmarktlage – bei geringen Ansprüchen an die Einstiegsvergütung, Bereitschaft zu hoher Arbeitsbelastung und hoher Mobilität – der berufliche Einstieg, wenn auch oft zunächst nur im Praktikantenverhältnis.

Die geringsten Probleme hatten Grafiker und Designer mit drei- bis vierjähriger Berufserfahrung in der jewei-



ligen Wunschbranche, die über hervorragende Softwarekenntnisse verfügt.

Ältere Bewerber ohne moderne IT-Kenntnisse hatten kaum Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Ganz allgemein waren im übrigen Grafiker und Designer jenseits der Altersgrenze von 40 Jahren kaum vermittelbar. Ihnen blieb oft nur der Weg in die Selbständigkeit, der ihnen bei Vorliegen der persönlichen Voraussetzungen von den Arbeitsagenturen mit entsprechender finanzieller Unterstützung geebnet wurde. Allerdings führte die Förderung der Selbständigkeit wegen der unsicheren konjunkturellen Lage nicht in allen Fällen zu einer dauerhaften Existenzsicherung. Auch die Gewährung von finanziellen Leistungen an Arbeitgeber ermöglichte in einigen Fällen die berufliche Eingliederung schwer vermittelbarer Fachkräfte.

Innenarchitekten

Arbeitsmarktlage

Seit Ende 2004 hat sich eine leichte Wiederbelebung der Konjunktur im Bau- und Baunebengewerbe entwickelt. Wie unmittelbar auch die Arbeitsmarktlage der Innenarchitekten mit der Baukonjunktur zusammenhängt, verdeutlicht der kräftige Rückgang der Arbeitslosigkeit im Jahr 2005. In den Jahren 2000 bis 2003 war die Arbeitslosigkeit – analog zur schlechten Baukonjunktur – um mehr als 80 % auf einen Höchststand von 1.123 gestiegen. Im gleichen Zeitraum stieg die Arbeitslosigkeit bei allen Personen mit einem Hochschulabschluss „nur“ um 44 %. Erst ab der zweiten Hälfte des Jahres 2004 war ein leichter

Arbeitslose:	885	(-13,3 %)
Frauenanteil:	70 %	(2004: 70 %)
Universitätsabschluss:	22 %	(2004: 23 %)
Stellenzugang:	220	(-8,7 %)

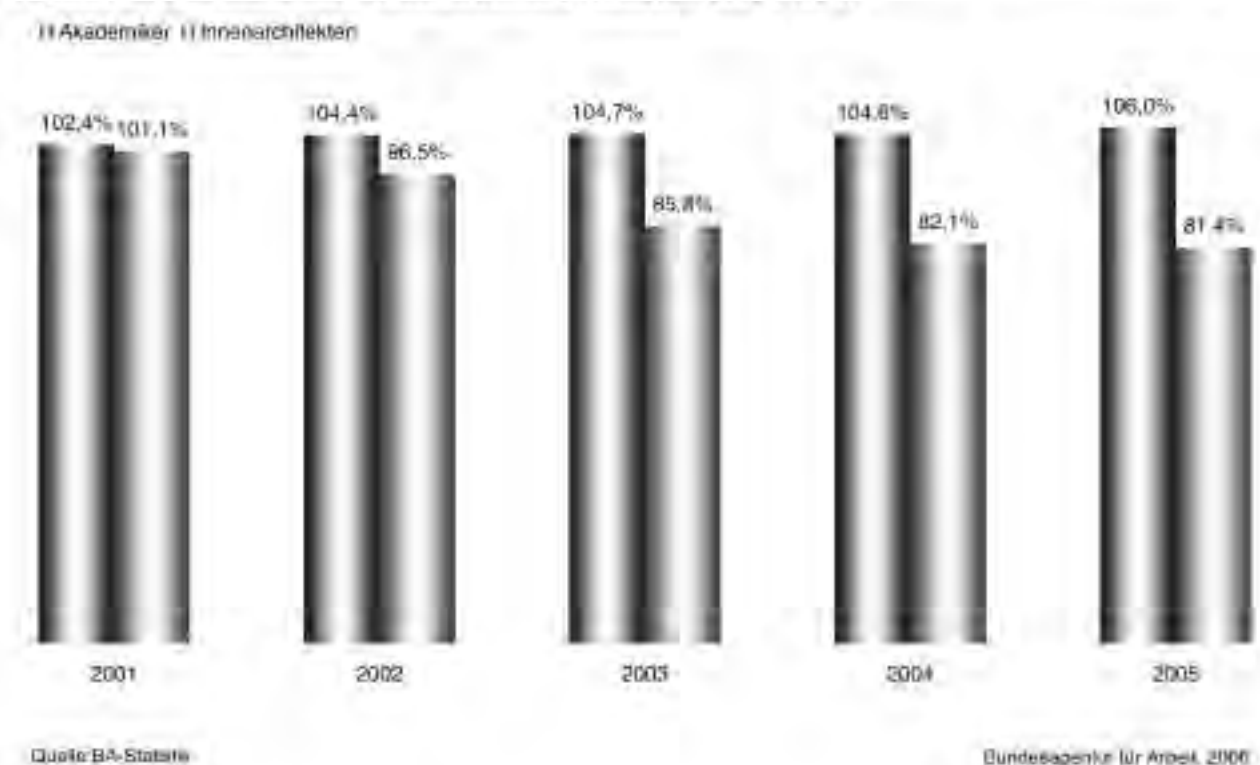
Rückgang der Zahl arbeitsloser Innenarchitekten festzustellen.

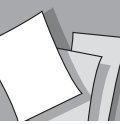
Dabei muss allerdings berücksichtigt werden, dass sehr viele Offerten mit freiberuflichen Tätigkeiten verbunden waren. Es waren überdies große Ungleichgewichte am Arbeitsmarkt bezüglich der regionalen Verteilung zu beobachten. Nur 17 von 220 Stellenangeboten kamen aus Ostdeutschland. Dagegen waren, wie schon im vorangegangenen Jahr, 14 % der Arbeitslosen bei Agenturen im östlichen Bundesgebiet gemeldet.

Nur wegen der überdurchschnittlich starken Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit bei dieser Berufsgruppe ist die Zahl der Arbeitslosen nicht noch stärker gestiegen. So nahmen 41 % (Vorjahr: 45 %) aller Innenarchitekten, die sich aus der Arbeitslosigkeit in eine Erwerbstätigkeit abmeldeten, eine selbständige Tätigkeit auf. Bei der Vergleichsgruppe aller Akademiker lag dieser Wert nur bei 23 % (Vorjahr: 25 %).

Wie in den vergangenen Jahren kam ein großer Teil der Angebote aus dem Handel, insbesondere aus Einrichtungshäusern der gehobenen Klasse, aus anspruchsvollen Küchenstudios oder aus für die Einrichtung von Bädern spezialisierten Unternehmen. Über-

Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung bei Innenarchitekten mit Hochschulausbildung im Vergleich mit allen Akademikern (Indexberechnung – Basisjahr: 2000 = 100 %)





wiegend handelte es sich um verkaufsorientierte Aufgaben, auch wenn oft Beratung formal im Vordergrund stand. Kundenorientierte Innenarchitekten, die in den Verkauf wollten, hatten kaum Probleme – dies war jedoch selten die Zielrichtung der Bewerber. Als häufigste potenzielle Arbeitgeber traten neben dem Einzelhandel vor allem Architekturbüros und Unternehmen des Laden- und Messebaus auf. Namentlich im Messebau waren es auch international aufgestellte Planungsfirmen, die hochqualifiziertes Personal mit diversen Fremdsprachenkenntnissen suchten. Bei den kleineren Messebauunternehmen waren vielfältige Mischfunktionen an der Tagesordnung. Es ging u.a. darum, den Verkauf von Display-Systemen zu organisieren, Entwurf, Planung und Ausführungsüberwachung zu übernehmen, Angebotserstellung und Kalkulation durchzuführen, Stände in anspruchsvollem Design zu fertigen und entsprechende Verhandlungen bis zur Standübergabe zu führen. Hierbei war häufig eine handwerkliche Vorausbildung erforderlich oder zumindest erwünscht. Auch Bauunternehmen, die u.a. auf die Erstellung hochwertiger Privatimmobilien spezialisiert waren, suchten gelegentlich Innenarchitekten. Auch Unternehmen, die sich auf Lichtobjekte und -technik spezialisiert hatten, waren unter den Auftraggebern.

Im Außendienst gab es die ein oder andere vertriebsorientierte Position für Innenarchitekten; zu den Stellenanbietern gehörten hier beispielsweise Büromöbelhersteller oder Unternehmen die sich auf die Planung von Sauna- und Wellnesslandschaften spezialisiert hatten. Spezialaufgaben im Bereich der Ausstattung von Arztpraxen oder Apotheken, die in den vorangegangenen Jahren für Innenarchitekten eine gewisse Rolle gespielt hatten, wurden 2005 kaum angeboten.

Erwartungen der Arbeitgeber

Kunden- und Vertriebsorientierung stand oft im Vordergrund. Technische und handwerkliche Kenntnisse waren häufig gefragt. Je mehr es um den Planungsbe- reich ging, umso mehr waren solide CAD-Kenntnisse (z.B. Vector Works) gefragt. Zusätzlich zum abgeschlossenen Design- oder Innenarchitekturstudium wurde häufig eine abgeschlossene Ausbildung zum Tischler oder Schauerwebgestalter erwartet.

In Architektur- und Planungsbüros wurde ebenfalls oft eine handwerkliche Ausbildung (Holz oder Metall) vorausgesetzt. Daneben wurden meist virtuose Softwarekenntnisse erwartet, z.B. CAD, AutoCAD, ArchiCAD, Photoshop, Rhino, Cinema 4D u.v.a.m. Als selbstverständlich wurde die Beherrschung der gängigen Office-Softwarepakete vorausgesetzt.

Im Ladenbau stand die Sicherheit in ausdrucksstarken Darstellungstechniken im Vordergrund, gepaart mit hervorragenden Softwarekenntnissen. Neben den innenarchitekturtypischen Programmen sollten hier auch oft Bildbearbeitungsprogramme wie Photoshop beherrscht werden.

Wenn es um eine Festanstellung ging, wurden fast immer mehrere Jahre Berufserfahrung vorausgesetzt. Die von den Arbeitgebern am häufigsten genannten außerfachlichen Qualifikationen waren: Engagement, Kreativität und Flexibilität, Teamfähigkeit, Organisations- und Durchsetzungsvermögen, Eigeninitiative sowie selbständige und zielorientierte Arbeitsweise. Erfahrungen in Mitarbeiterführung waren bei Führungspositionen förderlich. Bei kleineren Unternehmen spielte auch die Bereitschaft „selber mit anzufassen“ eine wichtige Rolle. Je nach Größe der Unternehmen waren auch Fremdsprachenkenntnisse von Bedeutung. Für Innenarchitekten, die das 45. Lebensjahr überschritten hatten, gab es nur geringe Chancen, eine abhängige Beschäftigung zu finden.

Vergütung

Die Berufsbezeichnung „Innenarchitekt“ ist geschützt: Nur wer nach abgeschlossenem Hochschulstudium und nachfolgender Praxiserfahrung unter der Bezeichnung „Innenarchitekt“ in die Architektenliste bei der Architektenkammer des jeweiligen Bundeslandes eingetragen ist, darf sich auch so nennen. Die Honorierung der Leistungen eines Innenarchitekten erfolgt nach der „Honorarordnung für Architekten und Ingenieure HOAI“. Ortsüblich liegen die Angebote – abweichend von der genannten Honorarordnung – oft deutlich unter 2.000 Euro pro Monat bei einer Vollzeitstelle. Meist wird jedoch nur eine freiberufliche Tätigkeit angeboten.

Tipps

Viele Innenarchitekten fanden den Weg in die freiberufliche Tätigkeit, bei Vorliegen der individuellen Voraussetzungen teilweise mit Hilfe von Überbrückungsgeld- bzw. Existenzgründungszuschuss (Ich-AG).

Auch Trainingsmaßnahmen in CAD führten gelegentlich zu einer erfolgreichen Bewerbung.

Arbeiten im Ausland

Auskünfte zur Beschäftigung im Ausland erteilt u.a. auch die Bundesagentur für Arbeit entweder unter der Auslands-Hotline 0180/100 30 60 (4,6 Cent/Min.) oder über das Internet unter www.europaserviceba.de. Unter dieser Internetadresse können auch regionale Beratungsangebote des Europaservices der BA ausfindig gemacht werden.

Kaufleute

Informationen für Arbeitgeber

Inhaltsverzeichnis:

Bank- und Sparkassenfachleute	1228
Bewerberzahlen	1228
Qualifikationsprofile der Bewerber	1228
Altersstruktur der aktuellen Bewerber	1229
Beschäftigungsentwicklung	1229
Alternativen der Personalrekrutierung	1230
Versicherungsfachleute	1230
Bewerberzahlen	1230
Qualifikationsprofile der Bewerber	1230
Altersstruktur der aktuellen Bewerber	1232
Beschäftigungsentwicklung	1232
Unternehmensberater	1232
Bewerberzahlen	1232
Qualifikationsprofile der Bewerber	1233
Altersstruktur der aktuellen Bewerber	1234
Beschäftigungsentwicklung	1234
Alternativen der Personalrekrutierung	1235
Steuerberater und Wirtschaftsprüfer	1235
Bewerberzahlen	1235
Qualifikationsprofile der Bewerber	1235
Altersstruktur der aktuellen Bewerber	1237
Beschäftigungsentwicklung	1237
Alternativen der Personalrekrutierung	1238
Geschäftsführer	1238
Anmerkung	1238
Bewerberzahlen	1238
Qualifikationsprofile der Bewerber	1239
Altersstruktur der aktuellen Bewerber	1240
Beschäftigungsentwicklung	1240
Alternativen der Personalrekrutierung	1241



Personalmanager	1242
Anmerkung	1242
Bewerberzahlen	1242
Qualifikationsprofile der Bewerber	1243
Altersstruktur der aktuellen Bewerber	1244
Beschäftigungsentwicklung	1244
Alternativen der Personalrekrutierung	1245

Bank- und Sparkassenfachleute

Arbeitslose:	649	(-0,5 %)
Frauenanteil:	46,8 %	(2004: 43,9 %)
mit Universitätsabschluss:	41,8 %	(2004: 42,6 %)
Stellenzugang:	322	(+9,2 %)

Bewerberzahlen

Am Stichtag im September 2005 waren 649 Banker mit einem Hochschulabschluss bei den Agenturen für Arbeit arbeitslos gemeldet. Das waren 0,5 % weniger als ein Jahr vorher. Dieser Rückgang erreichte den bei allen Akademikern (-3 %) nicht. Der Anteil der arbeitslosen Frauen betrug am Stichtag 47 %, gegenüber 44 % im Jahr 2004.

Die Zahl der Bewerber, dazu gehören auch nicht arbeitslose Personen, die als Banker arbeiten wollten, veränderte sich gegenüber dem Vorjahr nicht. Im September 2005 betrug sie 1.625. Davon waren etwas weniger als die Hälfte Frauen.

Die meisten Bewerber kommen aus den Bundesländern Hessen, Nordrhein-Westfalen und Sachsen. Unter den Städten ragen Frankfurt/Main und die umliegenden Kreise sowie Berlin und München hervor.

Qualifikationsprofile der Bewerber

Von den Bewerbern des Stichtages Mitte September 2005 hatten 57,4 % ihren akademischen Abschluss

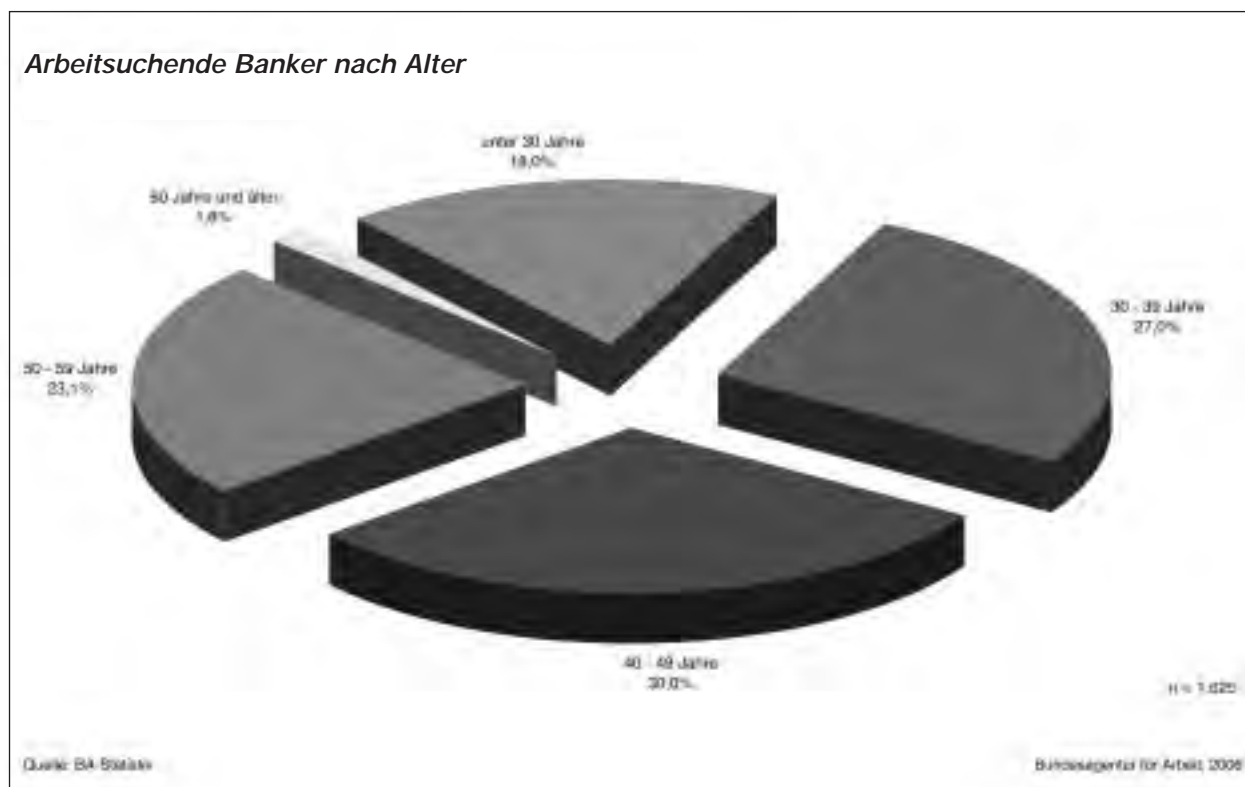
an einer Universität und 42,6 % an einer Fachhochschule, Berufsakademie, Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie oder an einer der Bankakademien erworben. Die meisten haben Betriebswirtschaftslehre studiert. Relativ häufig versuchen auch Juristen, Volkswirte und Diplom-Ökonomen, als Banker unterzukommen. Vertreter anderer Studienfächer sind selten. Dazu gehören zum Beispiel Wirtschaftsjuristen, Architekten, Bau-, Elektro- und Wirtschaftsingenieure, Physiker, Mathematiker, Informatiker, Theologen und Sozialwissenschaftler. Unter den Bewerbern sind einige mit MBA-, Doktor- und Professorentitel.

Vor ihrem Studium haben viele eine kaufmännische Ausbildung – in der Regel eine Banklehre – abgeschlossen. Einige schieben zwischen Ausbildung und Studium eine Weiterbildung zum Fachwirt und darauf aufbauend zum Bank- oder zum Sparkassenbetriebswirt ein.

Vier Fünftel haben Erfahrungen im angestrebten Beruf gesammelt. Manche sind als Teamleiter, Prokuristen oder Handlungsbevollmächtigte schon mehr oder weniger viele Stufen auf der Karriereleiter vorangekommen. Auch die Leitung von Projekten haben viele schon übernommen.

Die Bewerber kamen zum größten Teil aus der Kreditwirtschaft (40 %). Andere hatten Erfahrungen in Rechts-, Steuer- und Unternehmensberatungen (3,9 %), im Handel, in der öffentlichen Verwaltung oder im Bildungswesen (jeweils 2,3 %) erworben.

Ihrer mehrheitlichen Branchenherkunft entsprechend, sind viele Bewerber mit Tätigkeiten aus der Geld- und Kreditwirtschaft vertraut. Sie kennen sich aus im Anlage- wie im Kreditgeschäft, im Börsenhandel wie im



Bauspargeschäft. Es sind sowohl Bewerber vertreten, die im Front Office gearbeitet haben – etwa als Privat- oder Firmenkundenberater – als auch solche, die im Back Office beschäftigt waren – zum Beispiel im Marketing oder Controlling, im Personal- oder Rechnungswesen oder im Riskmanagement. Oft sind juristische Kenntnisse vorhanden, zum Beispiel im Zivil-, Arbeits- oder im Handelsrecht.

Zahlreiche Bewerber nutzten Fortbildungsangebote ihrer Arbeitgeber oder externer Anbieter, um ihr Wissen zu erweitern. Inhalte sind zum Beispiel PC-Anwendung, SAP, Insolvenzrecht, E-Banking, Management im Allgemeinen, Change Management oder Projektmanagement im Besonderen, Moderation, Immobilienbewertung, abschlussorientierte Beratung, Themen aus den Bereichen Rechnungswesen und Controlling sowie Fremdsprachen. Unter den Bewerbern sind auch zertifizierte Ausbilder.

In der Regel kennen sich die Bewerber mit dem Internet und den üblichen Office-Programmen, manche auch mit SAP-Software oder diversen Programmiersprachen aus. Wer in einer IT-Abteilung gearbeitet hat, verfügt über die entsprechenden Spezialkenntnisse wie System-, Netzwerk- oder Datenbank-Administration.

Viele sind bereit, für einen neuen Arbeitgeber umzuziehen, etliche sogar bundesweit und darüber hinaus. International mobile Bewerber zieht es gerne in die deutschsprachigen Nachbarstaaten. Ausreisewillige nennen als Zielländer außerdem Länder wie Luxemburg, Großbritannien, Liechtenstein, Frankreich, Australien oder Russland.

Etliche bringen Auslandserfahrung mit. Nahezu alle geben an, über gute oder sehr gute Kenntnisse der englischen Sprache zu verfügen. Andere Fremdsprachen, in denen Bewerber firm sind, sind zum Beispiel Französisch, Spanisch, Italienisch, Portugiesisch, Polnisch oder Russisch.

Im neuen Job wäre ein Teil der Bewerber auch uneingeschränkt reisebereit. Andere können sich zumindest zeitweise beruflich bedingte Reisen vorstellen. Überhaupt nicht reisebereit ist kaum jemand.

Nahezu alle Bewerber attestieren sich Flexibilität, selbstständige Arbeitsweise, Kundenorientierung, Lernbereitschaft, Verantwortungsbewusstsein, Team- und Kontaktfähigkeit sowie analytisches Denkvermögen. Hinzu kommen weitere Soft Skills wie Loyalität, Sorgfalt, Organisationsfähigkeit, ein gepflegtes äußeres Erscheinungsbild und gute Umgangsformen, unternehmerisches Denken, Anpassungs- und Kooperationsfähigkeit sowie Einsatzbereitschaft.

An befristeten Arbeitsverträgen ist kaum ein Bewerber interessiert. Auch den Wunsch, in Teilzeit zu arbeiten, äußern nicht viele Banker. Nur wenige wollen sich als freie Mitarbeiter verdingen.

Die Banker mit akademischem Abschluss aus dem Bewerberpool der Bundesagentur für Arbeit suchen häufig nach Tätigkeiten in der Finanzierungsberatung, im Kreditmanagement, als Firmenkundenberater oder im Vertrieb. Außerdem richten sie ihren Blick auf

Tätigkeiten im Risiko-, Fonds- oder Qualitätsmanagement, im Controlling, Rechnungswesen oder Marketing, in der Marktforschung, Revision, Organisation oder Vermögensberatung, als Leiter eines Teams oder einer Filiale, als kaufmännischer Geschäftsführer oder als Assistent der Geschäftsführung. Manche wollen auch als Steuerberater, Wirtschaftsprüfer oder als Unternehmensberater arbeiten.

Die Frage nach der Wunschbranche beantworten etliche Banker erwartungsgemäß: Sie zieht es in die Kreditwirtschaft. Die Bereitschaft, auch außerhalb von Banken und Sparkassen zu arbeiten, ist dennoch groß. Bewerber nennen zum Beispiel allgemein die Industrie, den Handel oder den öffentlichen Dienst sowie konkreter Versicherungen, Inkassounternehmen, Unternehmensberatungen, Steuerberater, Wirtschaftsprüfer, Schuldnerberatungen, den Verbraucherschutz, die Wirtschaftszweige Logistik, Immobilien, Bildung oder Gesundheit.

Die Vergütungsvorstellungen gehen weit auseinander. Je nach angestrebter Position liegt das fixe Jahresbrutto zwischen 30.000 € und 95.000 € mit einem Schwerpunkt bei 40.000 € bis 55.000 €.

Darüber hinaus konnten sich viele variable Vergütungsbestandteile vorstellen wie Boni oder Provisionen.

Bei einem Drittel der Bewerber, die am Stichtag im September 2005 ohne Arbeit waren, dauerte die Arbeitslosigkeit noch keine drei Monate. 14,6 % verweilten zwischen drei und sechs Monaten und 26,3 % zwischen einem halben und einem ganzen Jahr in Arbeitslosigkeit. Der Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen arbeitslosen Bankern lag mit 25,7 % unterhalb desselben Anteils bei allen Akademikern (32%). Gegenüber demselben Stichtag im Jahr 2004 haben sich Anzahl und Anteil derjenigen verringert, die kürzer arbeitslos gemeldet waren. Umgekehrt erhöhte sich der Anteil der länger Arbeitslosen.

Altersstruktur der aktuellen Bewerber

18 % der Bewerber waren am Stichtag, Mitte September 2005, noch unter 30. Ein Anteil von 27 % lag zwischen 30 und 39 Jahren und von weiteren 30 % zwischen 40 und 49. 50 und darüber waren 25 %. Damit fanden sich Banker im Vergleich zu allen Arbeit suchenden Akademikern eher in den mittleren Altersjahren wieder. Jüngere und ältere Banker suchten vergleichsweise selten einen neuen Arbeitsplatz.

Beschäftigungsentwicklung

Von Juni 2004 bis Juni 2005 stieg die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Banker mit einem Hochschulabschluss um 1,1 % auf 58.627. Da gleichzeitig die Zahl der beschäftigten Banker insgesamt sank – und zwar um 0,7 % auf 603.865 –, stieg die Akademikerquote. Sie entspricht ungefähr der für alle Beschäftigten.

Mit 37,4 % liegt der Anteil der Frauen unter den beschäftigten Bankern leicht über dem Frauenanteil aller beschäftigten Akademiker (35,8 %). Der Frauen-

anteil ist in den letzten Jahren nicht nennenswert gestiegen (2000: 36,9 %).

Die meisten beschäftigten Banker mit Hochschulabschluss waren zwischen 30 und 39 Jahren alt (43,7 %). Jünger waren lediglich 9,2 %. Die 40- bis 49-Jährigen stellten 33 % der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Banker. 50 Jahre und älter waren 14,2 %. Verglichen mit allen beschäftigten Akademikern sind überdurchschnittlich viele Banker zwischen 30 und 44 Jahren alt.

92 % der graduierten Banker arbeiteten Mitte 2005 in Vollzeit, der Rest in Teilzeit. Die Zahl der in Teilzeit beschäftigten hat sich innerhalb von fünf Jahren nahezu verdoppelt.

Einen Universitätsabschluss konnten 64,8 % vorweisen. Die übrigen hatten an einer Fachhochschule oder an einer Berufsakademie studiert. Diese Struktur ist seit Jahren unverändert.

Die meisten Banker arbeiten in Hessen (25,5 %), gefolgt von Nordrhein-Westfalen (17 %) und Bayern (16,1 %).

Die mit Abstand größte Zahl von Bankern beschäftigte die Kreditwirtschaft (88,2 %), gefolgt von sonstigen Finanzierungsinstitutionen (5,9 %). Weitere nennenswerte Kontingente entfielen auf Rechts-, Steuer- und Unternehmensberatungen (1,7 %), Immobilien (0,8 %), sonstige Dienstleistungen für Unternehmen (0,8 %), IT-Dienstleister (0,7 %), das Versicherungsgewerbe (0,4 %) sowie Wirtschafts- und Arbeitgeberverbände (0,3 %).

Alternativen der Personalrekrutierung

Für den Vertrieb von Anlage- und Kreditprodukten kommen auch entsprechend geschulte Vertriebsfachleute aus dem Versicherungsbereich infrage. Sie bringen die methodischen Voraussetzungen der Neukundengewinnung und der Kundenbeziehungspflege mit. Oft kennen sie die von Banken angebotenen Finanzprodukte aus ihrer bisherigen Tätigkeit.

Ist weniger bankerspezifisches Fachwissen gefragt als die Persönlichkeit des Bewerbers, als methodische Kompetenz oder als Kompetenz aus anderen Fächern, bieten sich Akademiker anderer Provenienz an. Geisteswissenschaftler für die interne oder die externe Kommunikation oder ein Vertriebstrainer aus dem Versicherungswesen können auch einer Bank einen Innovationsschub geben.

Versicherungsfachleute

Bewerberzahlen

Am Stichtag im September 2005 waren 284 Versicherungsexperten mit einem Hochschulabschluss bei den Agenturen für Arbeit arbeitslos gemeldet. Das waren 18,8 % mehr als ein Jahr vorher. Diese Zunahme fiel zwar geringer aus als in den beiden vorangegangenen Jahren. Der Trend jährlich wachsender Arbeitslosenzahlen hat sich damit aber weiter verfestigt.

Arbeitslose:	284	(+18,8 %)
Frauenanteil:	41,9 %	(2004: 35,1 %)
mit Universitätsabschluss:	35,2 %	(2004: 38,9 %)
Stellenzugang:	132	(-23,7 %)

Die Zunahme steht im Gegensatz zur Entwicklung der Arbeitslosigkeit bei allen Akademikern, da diese um 3 % sank.

Der Anteil der arbeitslosen Frauen betrug am Stichtag 41,9 %, gegenüber 35,1 % im Jahr 2004. Trotz des kräftigen Anstiegs blieb der Frauenanteil unter dem von allen arbeitslosen Akademikern (September 2005: 47,5 %).

Die Zahl der Bewerber, dazu gehören auch nicht arbeitslose Personen, die als Versicherungsexperten arbeiten wollten, sank gegenüber dem Vorjahr geringfügig (-2,2 %). Im September 2005 betrug sie 741. Davon waren sowohl 2004 als auch 2005 ein gutes Drittel Frauen.

Die meisten Bewerber des Stichtages September 2005 kamen aus den Bundesländern Nordrhein-Westfalen (17,7 %), Sachsen (12,1 %) und Bayern (9,7 %). Unter den Städten ragten Berlin, Köln und Hamburg hervor.

Qualifikationsprofile der Bewerber

Von den Bewerbern hatten 58,4 % ihren akademischen Abschluss an einer Universität und 41,6 % an einer Fachhochschule, Berufsakademie oder Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie erworben. Die Art der studierten Fächer ist außerordentlich vielfältig – eine Konsequenz daraus, dass die wichtigsten Arbeitgeber, Finanzdienstleister, in Bezug auf das studierte Fach sehr offen sind. Betriebswirte sind etwas häufiger vertreten. Juristen, Volkswirte und Verwaltungswissenschaftler, Mathematiker, Informatiker und Architekten, Maschinenbau-, Elektro- und Hütteningenieure sowie Soziologen und Anthropologen bewerben sich ebenfalls als Experten in Versicherungsfragen.

Über Berufserfahrung im angestrebten Beruf verfügten 81,2 % der Bewerber. Das sind zwar 3,5 Prozentpunkte weniger als im Vorjahr, aber immer noch deutlich mehr als bei allen Bewerbern mit Hochschulabschluss (70,3 %). Etliche haben als Gruppen-, Team-, Filial-, Bezirks- oder Projektleiter Führungsverantwortung getragen. Absolventen haben ihre Berufserfahrung oft durch eine dem Studium vorangegangene kaufmännische Ausbildung erworben. In der Regel handelt es sich dabei um eine Ausbildung zum Versicherungskaufmann. Andere Berufsausbildungen sind zum Beispiel die zum Sozialversicherungsfachangestellten oder zum Speditionskaufmann.

Ein großer Teil der Bewerber, die im Laufe des Jahres 2005 den Vermittlungsservice der Bundesagentur für Arbeit beanspruchten, kam aus der Versicherungsbranche (44,3 %). Die übrigen arbeiteten in den

unterschiedlichsten Branchen, von denen der Handel (3 %), Rechts-, Steuer- und Unternehmensberatungen (2,5 %) und die Kreditwirtschaft (2,2 %) am häufigsten vertreten waren.

Zahlreiche Bewerber kennen sich mit den Aufgaben der Versicherungswirtschaft aus. Dabei bringt zwar jeder seine persönlichen Schwerpunkte mit; in der Summe ist aber das gesamte Aufgabenspektrum abgedeckt. Die vorhandenen Kenntnisse betreffen zum einen versicherungstypische Aufgaben. Diese reichen von der Akquise und Betreuung privater und Firmenkunden über die Bearbeitung von Anträgen und Schäden für alle Versicherungsarten und die Mitarbeiterschulung bis hin zur Risikoeinschätzung und Prämienberechnung. Zum anderen haben die Bewerber auch spezifische Fachkompetenzen aus anderen Branchen oder übergreifende Fachkompetenzen. Dazu gehören zum Beispiel Marketing, Marktforschung und Statistik, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Organisation, Revision, Controlling und Kostenrechnung, Rechnungs- und Personalwesen, Qualitäts-, Customer-Relationship- und Key-Account-Management, Recht, Geld- und Vermögensanlage oder Finanzierung.

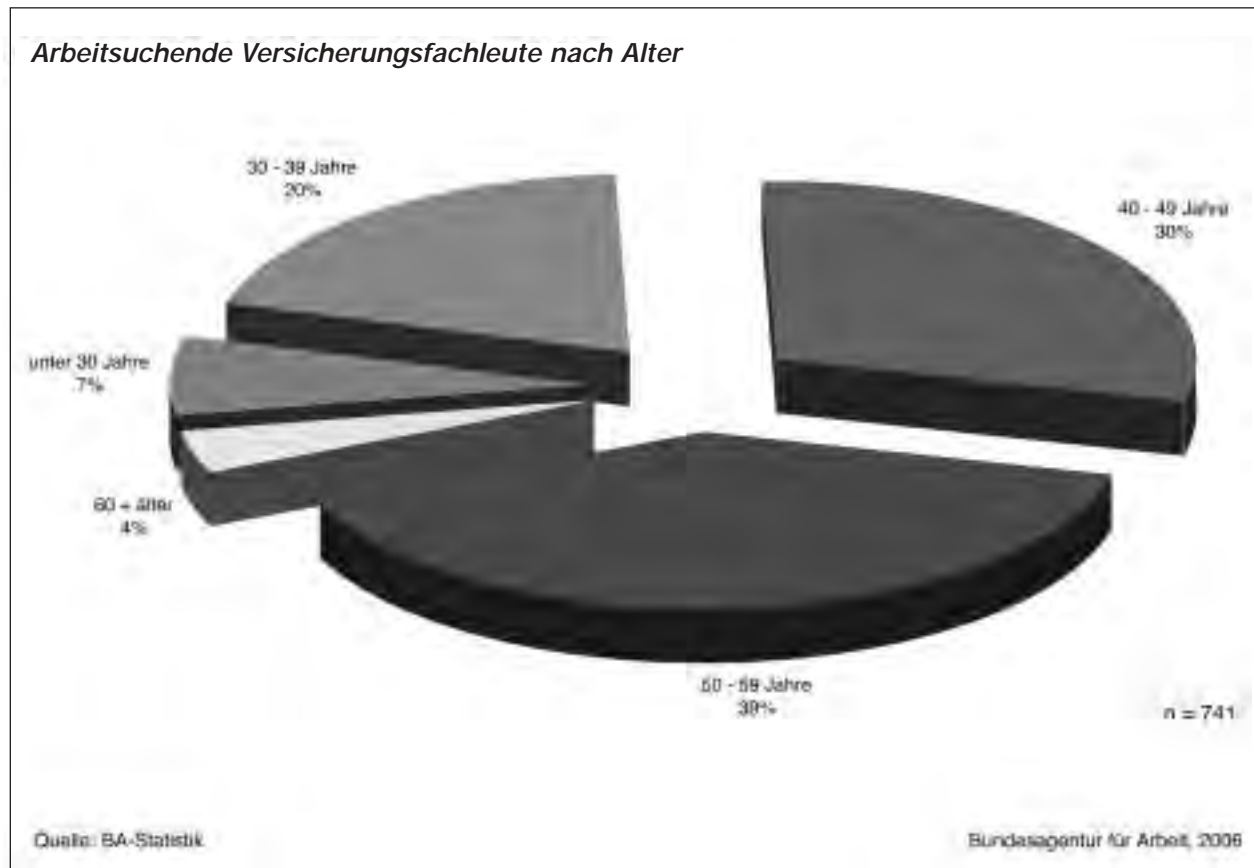
Sehr viele Bewerber haben ihr Wissen in Weiterbildungsmaßnahmen vertieft. Besonders beliebt sind die Weiterbildung zum Versicherungsfachwirt und darauf aufbauend zum Versicherungsbetriebswirt nach BWV (Berufsbildungswerk der deutschen Versicherungswirtschaft). Seiteneinsteiger in den Vertrieb von Versicherungsprodukten haben sich als Versiche-

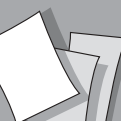
rungsfachmann qualifiziert. Andere Qualifizierungen dienen zum Beispiel dazu, die Kenntnisse bestimmter Versicherungsprodukte zu vertiefen, den Umgang mit bestimmten IT-Programmen zu erlernen, sich auf die Auszubereitungsprüfung vorzubereiten oder juristische Spezialkenntnisse zu erwerben. Die Bewerber kennen sich üblicherweise mit dem Internet und den gängigen Office-Programmen aus, manche auch mit SAP-Software, diversen Programmiersprachen, Webdesign, Netzwerken oder Datenbanken.

Bei der Umzugsbereitschaft zeichnen sich zwei gegensätzliche Einstellungen ab: Die einen suchen einen Arbeitsplatz im Tagespendelbereich, die anderen sind gleich bundesweit oder darüber hinaus mobil. Gefragte Regionen oder Staaten sind zum Beispiel Europa als Ganzes sowie im Einzelnen Österreich, Luxemburg, Liechtenstein, Tschechien, Russland oder China. Auch wenn nur wenige Bewerber schon im Ausland gearbeitet haben, so verfügen doch etliche über interkulturelle Kompetenz, die sie im Studium oder durch Tätigkeiten mit internationalem Bezug erworben haben. Dementsprechend beherrschen viele die englische Sprache. Französisch- oder andere Fremdsprachenkenntnisse waren seltener vertreten.

Im neuen Job wäre ein großer Teil der Bewerber auch uneingeschränkt reisebereit. Andere können sich zumindest zeitweise beruflich bedingte Reisen vorstellen. Überhaupt nicht reisebereit ist kaum jemand.

Nahezu alle Bewerber attestieren sich Flexibilität, Kundenorientierung, Lernbereitschaft, Teamfähigkeit,





Verantwortungsbewusstsein, selbstständige Arbeitsweise und Organisationsfähigkeit. Hinzu kommen weitere Soft Skills wie ein gepflegtes äußeres Erscheinungsbild und gute Umgangsformen, Kontaktfähigkeit, analytisches Denkvermögen, Sorgfalt, Führungsfähigkeit, unternehmerisches Denken, Zuverlässigkeit und viele andere mehr.

An befristeten Arbeitsverträgen ist kaum ein Bewerber interessiert. Auch den Wunsch, in Teilzeit zu arbeiten, äußern nicht viele Versicherungsexperten. Vereinzelt taucht der Wunsch nach einem Tele- oder Heimarbeitsplatz auf.

Das Brancheninteresse vieler Versicherungsexperten mit akademischem Abschluss aus dem Bewerberpool der Bundesagentur für Arbeit beschränkt sich auf die Versicherungswirtschaft einschließlich Maklern und Sozialversicherungen. Gefragte Branchen außerhalb der Versicherungswirtschaft sind zum Beispiel die Kreditwirtschaft, IT-Dienstleistungen, die Logistik oder auch die Medienwirtschaft.

Die Wunschtätigkeiten streuen enorm. Das hängt auch damit zusammen, dass für manche Bewerber die Arbeit im Versicherungsaußendienst nicht die erste Wahl darstellt oder sie übergreifende Qualifikationen besitzen (zum Beispiel als Jurist, Ingenieur oder Architekt), die ihnen auch Tätigkeiten außerhalb der Versicherungsbranche ermöglichen. So enthält die Bewerberdatenbank der Bundesagentur für Arbeit zum einen Bewerber, die typische Versicherungstätigkeiten wie Vertrieb, Schadenssachbearbeitung, Versicherungsmathematik, Underwriting oder Risikomanagement ausüben wollen. Andere dagegen streben an, als Controller, Produktmanager, Anthropologe, Bauleiter, Eventmanager oder Rechtsanwalt zu arbeiten.

Die Vergütungsvorstellungen gehen weit auseinander. Je nach angestrebter Position liegt das fixe Jahresbrutto zwischen 20.000 € und 100.000 € mit einem Schwerpunkt bei 30.000 € bis 40.000 €. Darüber hinaus können sich viele variable Vergütungsbestandteile vorstellen wie Boni oder Provisionen. Auch die Überlassung von Firmenwagen ist Teil der Vergütungsvorstellungen.

Bei einem Drittel der Bewerber, die am Stichtag im September 2005 ohne Arbeit waren, dauerte die Arbeitslosigkeit noch keine drei Monate. 17,6 % verweilten zwischen drei und sechs Monaten und 25,7 % zwischen einem halben und einem ganzen Jahr in Arbeitslosigkeit. Der Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen arbeitslosen Versicherungsexperten lag mit 22,9 % unterhalb desselben Anteils bei allen Akademikern (32 %). Gegenüber demselben Stichtag im Jahr 2004 haben sich Anzahl und Anteil derjenigen erhöht, die kürzer arbeitslos gemeldet waren. Der Anteil der länger Arbeitslosen ist dagegen gesunken.

Altersstruktur der aktuellen Bewerber

13,7 % der Bewerber waren am Stichtag, Mitte September 2005, noch unter 30 Jahren alt. Ein Anteil von 26,4 % lag zwischen 30 und 39 Jahren und von weiteren 24,6 % zwischen 40 und 49. Ein gutes Drittel

der Bewerber (35,2 %) war 50 oder älter. Damit fanden sich Versicherungsexperten im Vergleich zu allen Arbeit suchenden Akademikern eher in den älteren Altersjahren wieder. Jüngere und Versicherungsexperten in mittleren Jahren suchten vergleichsweise selten einen neuen Arbeitsplatz.

Beschäftigungsentwicklung

Von Juni 2004 bis Juni 2005 stieg die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Versicherungsexperten mit einem Hochschulabschluss um 3,5 % auf 30.529. Da gleichzeitig die Zahl der beschäftigten Versicherungsmitarbeiter nahezu unverändert blieb (2005: 228.043), stieg die Akademikerquote. Sie lag Mitte 2005 mit 13,4 % über der für alle Beschäftigten (9,5 %).

Mit 33,9 % liegt der Anteil der Frauen unter den beschäftigten Versicherungsexperten mit Hochschulabschluss leicht unter dem Frauenanteil aller beschäftigten Akademiker (35,8 %). Der Frauenanteil ist in den letzten Jahren nur leicht gestiegen (2000: 30,4 %).

Die meisten beschäftigten Versicherungsexperten mit Hochschulabschluss waren zwischen 30 und 39 Jahren (36,9 %) oder zwischen 40 und 49 (34,4 %) Jahren alt. Der Anteil der noch jüngeren betrug lediglich 9 %. Ein Fünftel der Beschäftigten hatte das fünfzigste Lebensjahr vollendet. Verglichen mit allen beschäftigten Akademikern waren überdurchschnittlich viele Versicherungsexperten zwischen 35 und 49 Jahren alt.

93,2 % der graduierten Versicherungsexperten arbeiteten Mitte 2005 in Vollzeit, der Rest in Teilzeit. Die Zahl der in Teilzeit beschäftigten hat sich innerhalb von fünf Jahren nahezu verdoppelt.

Einen Universitätsabschluss konnten 70,4 % vorweisen. Die übrigen hatten an einer Fachhochschule oder an einer Berufsakademie studiert. Diese Struktur ist seit Jahren unverändert.

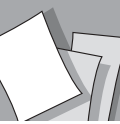
Die mit großem Abstand meisten Versicherungsfachleute arbeiten in Bayern (24,9 %) und Nordrhein-Westfalen (23,9 %), gefolgt von Baden-Württemberg (11,9 %).

Die größte Zahl von Versicherungsexperten beschäftigte die Versicherungswirtschaft (90,9 %). Weitere nennenswerte Kontingente entfielen auf Rechts-, Steuer- und Unternehmensberatungen (2,5 %), die Kreditwirtschaft und IT-Dienstleister (je 1,4 %).

Unternehmensberater

Bewerberzahlen

Am Stichtag im September 2005 waren 889 Unternehmensberater mit Hochschulabschluss und einer berufsspezifischen Qualifikation bei den Agenturen für Arbeit arbeitslos gemeldet. Das waren 8,4 % weniger als ein Jahr vorher. Dieser Rückgang lag deutlich über dem bei allen Akademikern (-3 %). Nahezu unverändert gegenüber dem Vorjahr betrug der Anteil



Arbeitslose:	889	(-8,4 %)
Frauenanteil:	44,4 %	(2004: 43,6 %)
mit Universitätsabschluss:	54,2 %	(2004: 55,1 %)
Stellenzugang:	3.572	(+2,7%)

der arbeitslosen Unternehmensberaterinnen 44,4 %. Damit standen die Unternehmensberaterinnen etwas besser da als der Durchschnitt aller Akademikerinnen. Denn deren Anteil an allen arbeitslosen Akademikern betrug 47,5 %.

Die Zahl der Bewerber, dazu gehören auch nicht arbeitslose Akademiker, die als Unternehmensberater arbeiten wollten, ging kräftig zurück. Im September 2005 betrug sie 7.529 nach 8.585 im Vorjahr. Das ergibt ein Minus von 12,3 %. Der Anteil der Frauen (37,4 %) lag deutlich unter dem für alle Akademiker (48,5 %). Im Vergleich zum Vorjahr blieb der Frauenanteil nahezu unverändert.

Die meisten Bewerber kommen aus den Bundesländern Nordrhein-Westfalen (19 %), Bayern (18,4 %) und Hessen (12,1 %). Unter den Städten ragen München, Berlin, Hamburg, Frankfurt/Main, Düsseldorf und Köln hervor.

Qualifikationsprofile der Bewerber

Von den arbeitsuchenden Unternehmensberatern des Stichtages Mitte September 2005 hatten 65,7 % ihren akademischen Abschluss an einer Universität

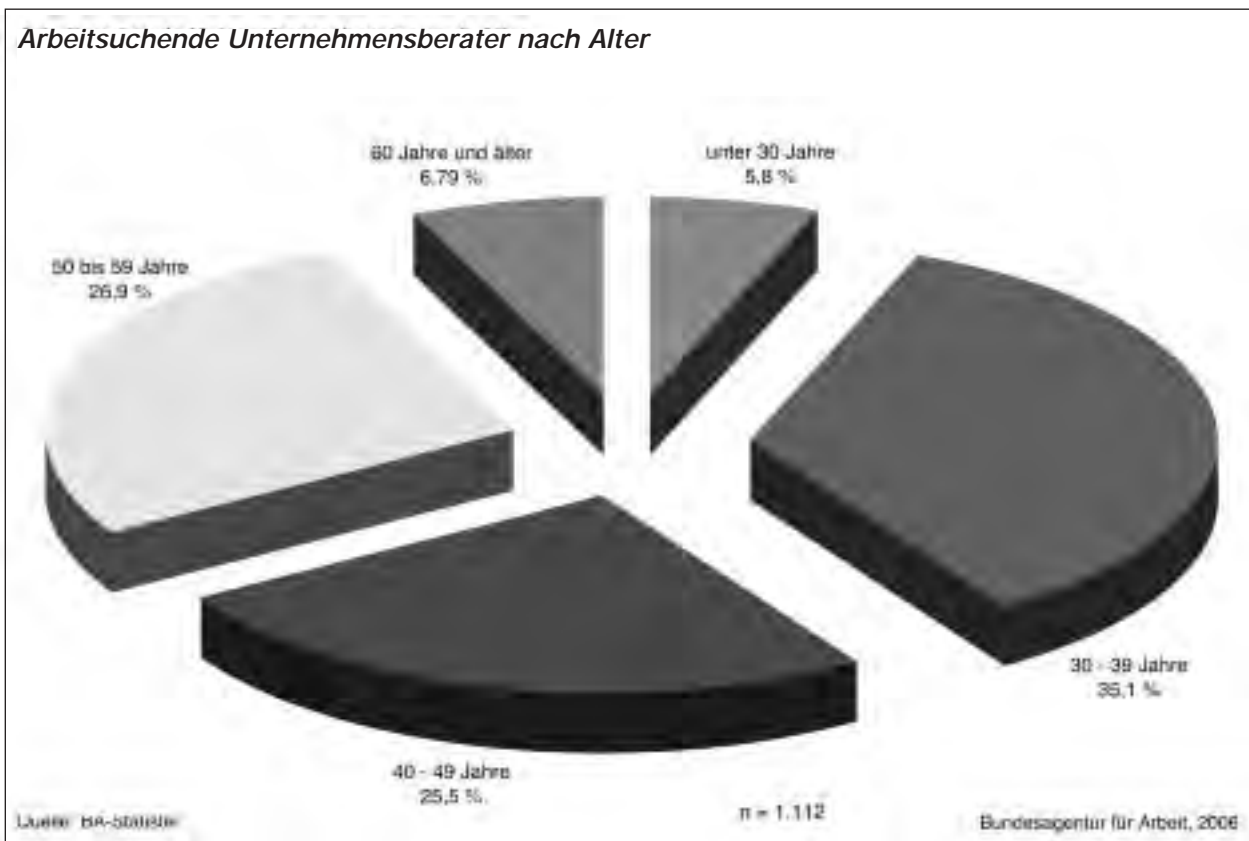
und 34,3 % an einer Fachhochschule erworben. Das entspricht exakt der Verteilung für alle Bewerber mit einem Hochschulabschluss. Die meisten Bewerber haben Betriebswirtschaft studiert. Vertreten sind aber Absolventen zahlreicher anderer Studienfächer, zum Beispiel Ingenieure, Juristen, Sozialwissenschaftler oder Agrarwissenschaftler. Manche Bewerber tragen einen Dokortitel oder einen MBA.

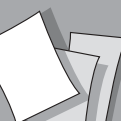
Vor ihrem Studium haben viele eine betriebliche Ausbildung aus dem gewerblich-technischen oder dem kaufmännischen Bereich abgeschlossen. Etliche schieben zwischen Ausbildung und Studium eine Weiterbildung ein oder bilden sich nach dem Studium fort. Themen waren 2005 zum Beispiel SAP, REFA, Begutachtung von Immobilien, Kommunikation, Management oder Fremdsprachen.

87,6 % der Bewerber hatten schon Erfahrungen als Unternehmensberater sammeln können, viele mit Führungsverantwortung aus der Linie oder als Projektmanager. Die Aussagen zur Branchenherkunft zeigen ein Spektrum, welches im Vergleich zu Arbeit suchenden Akademikern mit anderen Wunschberufen sehr breit angelegt ist. Besonders häufig werden die Branche der Unternehmensberatung als solche genannt. Es folgen der Handel, IT-Dienstleistungen, die Kreditwirtschaft und die Werbung.

Aus der enormen Heterogenität der bisher übernommenen Aufgaben resultiert eine Fülle von Fachkompetenzen. So sind die Bewerber selbstverständlich fit auf einzelnen oder mehreren Gebieten der Betriebswirtschaftslehre. Hier erwähnen die Bewerberprofile zum Beispiel Controlling, Finanzierung, Preiskalkula-

Arbeitsuchende Unternehmensberater nach Alter





tion, Rechnungswesen und Kostenrechnung, Marketing, Marktforschung, Statistik und Vertrieb, Einkauf und Materialwirtschaft, Standortanalyse, Organisation und Personalwesen, strategische und operative Planung sowie Wirtschaftsprüfung und Unternehmensbewertung. Außerdem verfügen Bewerber über Erfahrungen im Krisen- und Change-Management, mit Betriebsanierungen; sie haben Rechtskenntnisse, kennen sich in der Volkswirtschaftslehre sowie mit Themen der Betriebssoziologie oder der Arbeitspsychologie aus.

Mit gängiger Bürokommunikationssoftware umgehen zu können, ist selbstverständlich. Häufig beherrschen die Bewerber auch spezielle Anwendungsprogramme. Wer aus der IT-Beratung kommt, verfügt naturgemäß über ein noch weitaus größeres Repertoire an IT-Wissen.

Viele sind bereit, für einen neuen Arbeitgeber umzuziehen, etliche sogar bundesweit und darüber hinaus. International mobile Bewerber zieht es auch in weit entfernte Länder wie China.

Nahezu alle geben an, über gute oder sehr gute Kenntnisse der englischen Sprache zu verfügen. Auch Französisch ist weit verbreitet. Andere Fremdsprachen, in denen Bewerber firm sind, sind zum Beispiel Spanisch, Polnisch, Russisch, Rumänisch oder Chinesisch.

Im neuen Job wäre ein Teil der Bewerber auch uneingeschränkt reisebereit. Andere können sich zumindest zeitweise beruflich bedingte Reisen vorstellen. Überhaupt nicht reisebereit ist so gut wie niemand.

Nahezu alle Bewerber attestieren sich unternehmerisches Denken, Organisationsfähigkeit und Flexibilität. Häufig schätzen sich die Bewerber als verantwortungsbewusst, team- und kommunikationsfähig, als zuverlässig sowie als kontakt-, überzeugungs- und führungsfähig ein. Viele sind davon überzeugt, analytisch vorgehen und selbstständig arbeiten zu können. Daneben sind noch Kundenorientierung, Lernbereitschaft und Sorgfalt weit verbreitet.

An befristeten Arbeitsverträgen ist kaum ein Unternehmensberater interessiert. Dasselbe gilt auch für Teilzeitarbeit.

Ähnlich wie ihre bisherigen beruflichen Schwerpunkte streuen auch die Interessen der Bewerber breit. Viele wollen beim Consulting bleiben; andere wiederum sind bereit, das Genre zu wechseln, was für einen Unternehmensberater nach einigen Jahren Berufserfahrung durchaus üblich ist. Sie können sich vorstellen, im Projekt- oder im Qualitätsmanagement, im Controlling oder im Rechnungswesen, im Marketing oder im Produktmanagement, im Personalwesen oder als Geschäftsführer, Betriebsleiter und so weiter zu arbeiten.

Bei der Frage nach der Lieblingsbranche standen 2005 die Kredit- und die Immobilienwirtschaft sowie Unternehmensberatungen ganz weit oben auf der Wunschliste.

Bei einem Drittel der Bewerber, die am Stichtag im September 2005 ohne Arbeit waren, dauerte die Arbeitslosigkeit noch keine drei Monate. 18 % verweilten zwischen drei und sechs Monaten und 23,7 % zwischen einem halben und einem ganzen Jahr in Arbeitslosigkeit. Der Anteil der langzeitarbeitslosen an allen arbeitslosen Unternehmensberatern lag mit 24,5 % unterhalb desselben Anteils bei allen Akademikern (32%). Gegenüber demselben Stichtag im Jahr 2004 änderten sich die Anteile kaum.

Offenbar hängt die Dauer der Arbeitsplatzsuche auch stark vom Alter der Unternehmensberater ab. Denn ältere suchten zum Stichtag überdurchschnittlich häufig länger als ein Jahr nach einem neuen Arbeitsplatz. Jüngere Bewerber stellten dagegen bei denjenigen, die erst seit drei oder seit sechs Monaten nach einem Arbeitsplatz suchten, einen überproportionalen Anteil. Die entscheidende Altersgrenze lag bei 50 Jahren.

Altersstruktur der aktuellen Bewerber

Die meisten Bewerber waren zwischen 30 und 39 Jahren alt (32,8 %). Es folgten die Gruppe der 40- bis 49-Jährigen (30,3 %) und diejenigen, die 50 und älter waren (29,4 %). Bewerber unter 30 kamen so gut wie nicht vor (7,5 %).

Damit fanden sich Arbeit suchende Unternehmensberater im Vergleich zu allen Arbeit suchenden Akademikern eher in den mittleren Altersjahrgängen wieder. Jüngere suchten vergleichsweise selten einen neuen Arbeitsplatz.

Beschäftigungsentwicklung

Von Juni 2004 bis Juni 2005 stieg die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Unternehmensberater mit einem Hochschulabschluss um 2,7 % auf 48.582. Da sich die Zahl aller beschäftigten Unternehmensberater in demselben Ausmaß entwickelte, stagnierte auch die Akademikerquote. Sie liegt mit gut 50 % seit vielen Jahren deutlich über der für alle Beschäftigten (9,5 %). Im Fünfjahresvergleich wuchs die Zahl der beschäftigten Unternehmensberater mit Hochschulabschluss um 11,3 %.

Der Frauenanteil wächst zwar langsam, aber stetig. Er stieg von 23,7 % im Jahr 2000 auf 26,3 % im Jahr 2005. Mit 23,3 % ist die Zahl der beschäftigten Unternehmensberaterinnen mit Hochschulabschluss damit mehr als doppelt so stark gewachsen wie die Zahl der graduierten Berater insgesamt.

Die meisten Unternehmensberater mit Hochschulabschluss waren zwischen 30 und 39 Jahren alt (49,2 %). Jünger waren lediglich 11,8 %. Die 40- bis 49-Jährigen stellten 27,6 % der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Berater. 50 Jahre und älter waren 11,5 %. Verglichen mit allen Akademikern sind überdurchschnittlich viele Berater zwischen 30 und 39 Jahren alt. 45-Jährige und ältere sind dagegen unterdurchschnittlich häufig vertreten.

Im Vergleich zu allen beschäftigten Akademikern ist die Teilzeitquote unter den Beratern sehr gering

(3,2 %). Die Zahl der in Teilzeit beschäftigten hat sich allerdings innerhalb von fünf Jahren nahezu verdoppelt.

Einen Universitätsabschluss konnten 71,8 % vorweisen. Die übrigen hatten an einer Fachhochschule studiert. Diese Struktur ist seit Jahren unverändert.

Die meisten Unternehmensberater arbeiten in Bayern (22,1 %) und in Nordrhein-Westfalen (20,7 %), gefolgt von Baden-Württemberg (17,2 %) und Hessen (12,9 %).

Außer in der allgemeinen Unternehmensberatung (23,5 %) waren die Angehörigen dieses Berufs überwiegend im Handel (12,2 %) und im IT-Bereich (9,4 %) beschäftigt. Da es zahlreiche auf bestimmte Branchen spezialisierte Unternehmensberatungen gibt, streute die weitere Branchenverteilung stark.

Alternativen der Personalrekrutierung

Da die Zahl der Spitzenabsolventen oder jungen Berufserfahrenen („high potentials“), um die die großen Beratungsgesellschaften traditionell buhlen, beschränkt ist und diese Bewerber auch verlockende Angebote von Unternehmen außerhalb der Berater-szene erhalten, stößt die Personalrekrutierung vor allem bei den weniger bekannten Unternehmensberatungen schnell an Grenzen. Alternativen können sein, auch ältere berufserfahrene Quereinsteiger, zum Beispiel Geschäftsführer, einzustellen, vermehrt Frauen einzustellen und Studierende auf den ersten Blick exotischer Fachrichtungen in den Blick zu nehmen, auch wenn die dort oft vorhandenen Vorbehalte gegenüber Unternehmensberatungen erst gezielt abgebaut werden müssten.

Steuerberater und Wirtschaftsprüfer

Arbeitslose:	287	(-3,7 %)
Frauenanteil:	51,6 %	(2004: 45,6 %)
mit Universitätsabschluss:	55,1 %	(2004: 49 %)
Stellenzugang:	294	(+12,6 %)

Bewerberzahlen

Der seit mehreren Jahren zu beobachtende Anstieg der Arbeitslosenzahlen unter den Steuerberatern und Wirtschaftsprüfern ist beendet. Am Stichtag im September 2005 waren 287 Steuerberater und Wirtschaftsprüfer mit Hochschulabschluss und einer berufsspezifischen Qualifikation bei den Agenturen für Arbeit arbeitslos gemeldet. Das waren 3,7 % weniger als ein Jahr vorher. Dieser Rückgang lag geringfügig über dem bei allen Akademikern (-3 %).

Gegenüber dem Vorjahr stark erhöht hat sich der Anteil der arbeitslosen Steuerberaterinnen und Wirtschaftsprüferinnen (2005: 51,6 %; 2004: 45,6 %). Damit standen sie schlechter da als der Durchschnitt

aller Akademikerinnen. Denn deren Anteil an allen arbeitslosen Akademikern stieg zwischen 2004 und 2005 nur geringfügig von 46,4 % auf 47,5 %.

Die Zahl der Bewerber, dazu gehören alle Arbeit suchenden, also auch die nicht arbeitslosen Akademiker, die als ausgebildete Steuerberater oder Wirtschaftsprüfer arbeiten wollten oder Berufserfahrung sammeln mussten, um zu den Berufsexamina zugelassen werden zu können, blieb ähnlich wie bei allen Akademikern nahezu unverändert. Im September 2005 betrug sie 1.163 nach 1.158 im Vorjahr.

Der Anteil der Arbeit suchenden Frauen (49,9 %) lag nur wenig über dem für alle Akademiker (48,5 %). Im Vergleich zum Vorjahr blieb der Frauenanteil nahezu unverändert.

Auch die Zahl der Bewerber, die ihr Berufsexamen schon bestanden hatten (459), entsprach im September annähernd der des Vorjahres (456).

Die meisten Bewerber kamen 2005 aus den Bundesländern Nordrhein-Westfalen (25,2 %), Bayern (14,4 %), Hessen (8,4 %) und Baden-Württemberg (8,3 %). Unter den Städten ragen München, Berlin, Köln, Hamburg, Düsseldorf und Frankfurt/Main hervor.

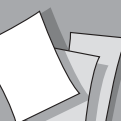
Qualifikationsprofile der Bewerber

Von den Arbeit suchenden Steuerberatern und Wirtschaftsprüfern hatten genau zwei Drittel ihren akademischen Abschluss an einer Universität und ein Drittel an einer Fachhochschule erworben. Das entspricht im Wesentlichen der Verteilung für alle Bewerber mit einem Hochschulabschluss. Die meisten Bewerber haben Betriebswirtschaftslehre studiert. Absolventen anderer Studienfächer oder Promovierte kommen vereinzelt vor, zum Beispiel Juristen, Wirtschaftsingenieure oder Physiker. Einige haben ihr Studium an einer öffentlichen Fachhochschule im Bereich Finanzverwaltung absolviert oder vorab eine duale Ausbildung zum Steuerfachangestellten, eine Banklehre oder eine andere Ausbildung durchlaufen.

Außer der Fortbildung zum Steuerberater oder Wirtschaftsprüfer haben manche ihr Wissen noch vertieft oder auf anderen Gebieten dazugelernt. Themen sind zum Beispiel Innenrevision, Prüfungstechnik, Buchhaltung und Bilanzierung, Fachanwalt zum Steuerrecht, internationale Rechnungslegung, IT-Netzwerkaufbau und -pflege oder CISA (Certified Information Systems Auditor).

Wie im Vorjahr brachten fast vier Fünftel der Bewerber, die als Steuerberater oder Wirtschaftsprüfer arbeiten wollten, einschlägige Berufserfahrungen mit, viele mit Führungsverantwortung aus der Linie oder als Projektmanager.

Im Vergleich zu Arbeit suchenden Akademikern mit anderen Wunschberufen zeigen die Aussagen zur Branchenherkunft ein eher enges Spektrum. Besonders häufig nennen die Bewerber Rechts-, Steuer- und Unternehmensberatungen. Es folgen die öffentliche Verwaltung, der Handel, IT-Dienstleister, Verbände und die Kreditwirtschaft. Seltener sind Bewerber in der beruflichen Erwachsenenbildung, als wissen-



schaftliche Mitarbeiter an Hochschulen, als Referenten oder Trainees oder als Revisoren tätig gewesen. Immer wieder suchten auch selbstständige Steuerberater oder Anwälte nach einer angestellten oder freiberuflichen Tätigkeit.

Wer als Steuerberater oder Wirtschaftsprüfer arbeiten will, kommt nicht ohne ein außerordentliches hohes Maß an Fachkenntnissen aus. Daher deckt die Fachkompetenz der Bewerber ein breites Spektrum ab. Die Bewerber sind selbstverständlich fit in Fragen des deutschen Rechnungswesens im Allgemeinen und des Steuer- und Jahresabschlussrechts im Besonderen. Ein großer Teil kennt sich auch mit internationalen Rechnungslegungsvorschriften (IFRS, IAS) und den US-amerikanischen (US-GAAP) Richtlinien aus. Vereinzelt sind auch Fachleute für französische Rechnungslegungsvorschriften (French GAAP) darunter. Die den Agenturen für Arbeit bekannten Bewerber bewegen sich durchweg auf einem hohen Qualifikationsniveau. Ein sehr großer Teil hat die Steuerberaterprüfung bestanden, viele haben auch schon das Wirtschaftsprüferexamen in der Tasche. Andere sind auf dem Weg dorthin. Aber auch außerhalb ihres eigentlichen Faches sind zahlreiche Fachkenntnisse vorhanden. Dazu zählen: Arbeits- und Betriebssoziologie, Aus- und Weiterbildung (inklusive Ausbildereignungsprüfung), Außenhandel, interne Revision, Betriebsanierung, Bonitätsprüfung, Rating, Controlling, Einkauf, Logistik, Materialwirtschaft, Finanzierung, staatliche Fördermittel, Forschung, Öffentlichkeitsarbeit, Redaktion, Personalwesen, Organisationsberatung, Projektmanagement, Statistik, Marktforschung, Marketing, Vertrieb, Insolvenzverwaltung, Wirtschaftsinformatik usw. Die Bewerber decken auch ein breites juristisches Spektrum ab. Sie nannten 2005

zum Beispiel: Sozial-, Arbeits-, Gesellschafts-, Wirtschafts-, Handels-, Insolvenz-, Kartell-, Wettbewerbs-, Schifffahrts-, Luft-, AGB-, Telekommunikations-, Energie-, Verwaltungs- und Bürgerliches Recht.

Mit gängiger Bürokommunikationssoftware umgehen zu können, ist selbstverständlich. Häufig beherrschen die Bewerber auch spezielle Anwendungsprogramme, insbesondere Finanz- und Buchführungsprogramme. Hin und wieder finden sich Bewerber, die programmieren können.

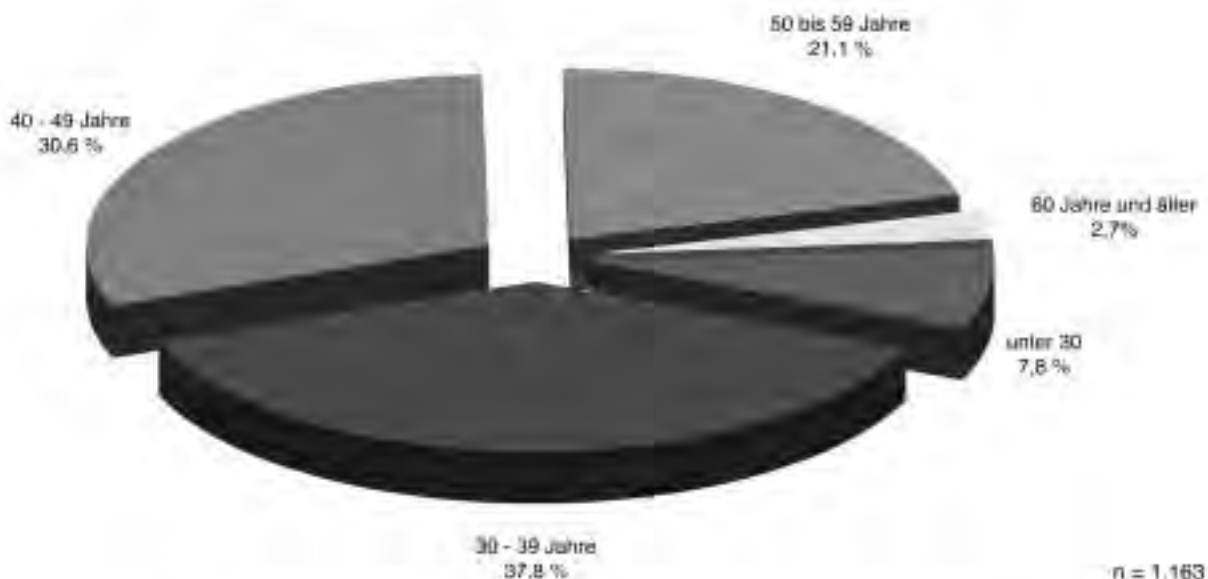
Die Bereitschaft der Bewerber, für einen neuen Arbeitsplatz den Wohnort zu wechseln, ist geringer als beim Durchschnitt der Akademiker. Dennoch gibt es einige, die bundesweit umzugswillig sind. Vereinzelt orientieren sich Arbeit suchende Steuerberater und Wirtschaftsprüfer auch ins Ausland, bevorzugt in die deutschsprachigen Nachbarländer.

Kenntnisse der englischen und französischen Sprache sind relativ weit verbreitet. Selten gibt es Bewerber, die exotische Sprachen beherrschen, zum Beispiel Japanisch.

Im neuen Job wäre ein großer Teil der Bewerber auch bereit, so häufig wie erforderlich zu reisen. Andere können sich zumindest zeitweise beruflich bedingte Reisen vorstellen. Überhaupt nicht reisebereit ist so gut wie niemand. Dabei wollen manche im Tagespendelbereich bleiben; andere sind willens, bundesweit zu reisen.

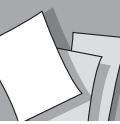
Nahezu alle Bewerber attestieren sich Flexibilität, Lernbereitschaft, unternehmerisches und analytisches Denken sowie ausgeprägte Urteilsfähigkeit. Auffallend häufig schätzen sich die Bewerber als kontak-, team- und organisationsfähig, als loyal, verant-

Arbeitsuchende Steuerberater und Wirtschaftsprüfer nach Alter



Quelle: BA-Statistik

Bundesagentur für Arbeit, 2005



wortungsbewusst und sorgfältig ein. Führungsfähigkeit, Selbstständigkeit und Zuverlässigkeit sind ebenfalls weit verbreitete Eigenschaften.

Das Interesse der Bewerber an befristeten und an Teilzeitarbeitsplätzen ist äußerst gering.

Ihrer Ausbildung entsprechend sucht die Mehrzahl eine Tätigkeit als Steuerberater oder Wirtschaftsprüfer. Interessant sind auch berufsadäquate oder -nahe Tätigkeiten in anderen Dienstleistungs- und in Industrieunternehmen wie Controlling, interne Revision, Finanz- oder Rechnungswesen. Im Fokus der Bewerber stehen auch Führungspositionen entweder in Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsunternehmen oder außerhalb. Dort geht es dann um den Leiter der Abteilung oder des Fachbereichs Finanzen oder/und Rechnungswesen oder auch um die (kaufmännische) Geschäftsführung insgesamt.

Dem hauptsächlichen Interesse entsprechend, zieht es die meisten Bewerber in die Branche der Rechts-, Steuer- und Unternehmensberatungen.

Bei einem Drittel der Bewerber, die am Stichtag im September 2005 ohne Arbeit waren, dauerte die Arbeitslosigkeit noch keine drei Monate. 12,9 % verweilten zwischen drei und sechs Monaten und 23,3 % zwischen einem halben und einem ganzen Jahr in Arbeitslosigkeit. Damit sind Steuerberater und Wirtschaftsprüfer im Vergleich zu allen arbeitslosen Akademikern sehr viel häufiger nur kurze Zeit arbeitslos. Gegenüber demselben Stichtag im Jahr 2004 änderte sich der Anteil der Kurzarbeitslosen (bis zu drei Monaten) nicht. Jenseits der Kurzarbeitslosigkeit nahm die Dauer aber zu.

Offenbar hängt die Dauer der Arbeitsplatzsuche auch stark vom Alter der Steuerberater und Wirtschaftsprüfer ab. Denn ältere suchten zum Stichtag überdurchschnittlich häufig länger als ein Jahr nach einem neuen Arbeitsplatz. Jüngere Bewerber stellten dagegen bei denjenigen, die erst seit drei oder seit sechs Monaten nach einem Arbeitsplatz suchten, einen überproportionalen Anteil. Die entscheidende Altersgrenze lag bei 50 Jahren.

Altersstruktur der aktuellen Bewerber

Die Zulassung zum Steuerberater- und zum Wirtschaftsprüferexamen verlangt auch Hochschulabsolventen mehrere Jahre einschlägiger Berufserfahrung ab. Schon allein deswegen fällt im Vergleich zu anderen Akademikern der Anteil der Bewerber, die am Stichtag Mitte September 2005 noch keine 30 Jahre alt waren, mit 7,8 % sehr niedrig aus. Zwischen 30 und 39 Jahren waren weitere 37,8 %, zwischen 40 und 49 Jahren 30,6 % und 50 Jahre oder älter waren 23,8 %.

Damit fanden sich Arbeit suchende Steuerberater und Wirtschaftsprüfer im Vergleich zu allen Arbeit suchenden Akademikern eher bei den 30- bis 49-Jährigen. Jüngere und ältere suchten vergleichsweise selten einen neuen Arbeitsplatz.

Beschäftigungsentwicklung

Unabhängig von ihrem Bildungsabschluss und der Art des Arbeitsverhältnisses gab es am Stichtag 1.1.2006 nach Angaben der Bundessteuerberaterkammer 68.781 Steuerberater. Das sind 3 % mehr als ein Jahr zuvor. Damit setzte sich die Aufwärtsentwicklung der letzten Jahre fort. 27,6 % der Steuerberater sind angestellt, die übrigen beruflich selbstständig. Der Frauenanteil erhöhte sich leicht von 30 auf 30,6 %.

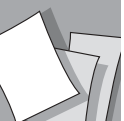
Laut Wirtschaftsprüferkammer wuchs die Anzahl der Wirtschaftsprüfer von Anfang 2005 bis Anfang 2006 um 2,7 % auf 12.578. Auch hier setzte sich der langfristige Wachstumstrend fort. Nur 12 % der Wirtschaftsprüfer sind Frauen. Allerdings liegt die Frauenquote bei den jüngeren Wirtschaftsprüfern erheblich darüber. Bei den 30- bis 34-jährigen etwa beträgt sie 28,7 % und bei den 35- bis 39-jährigen 20,4 %.

Nach Angaben der Wirtschaftsprüferkammer hatten Anfang 2006 nur 6,1 % der amtierenden Wirtschaftsprüfer kein Studium absolviert. Nur 5,8 % wiesen lediglich einen FH-Abschluss auf. Umgekehrt hatten also fast 90 % ihren Abschluss an einer Universität erworben. Drei Viertel der Wirtschaftsprüfer hatten Betriebswirtschaftslehre studiert, weitere 5,4 % Volkswirtschaftslehre und 5,5 % Jura. Heute werden nur noch Akademiker zum Wirtschaftsprüferexamen zugelassen. Formal gesehen spielt das Studienfach keine Rolle, so dass Wirtschaftsprüfer zugelassen sind, die ein anderes als ein wirtschafts- oder rechtswissenschaftliches Studium absolviert haben. Sie sind allerdings die Ausnahmen.

Die Statistik zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung fasst Steuerberater und Wirtschaftsprüfer in einer Gruppe zusammen. Demnach gab es Mitte 2005 32.889 Beschäftigte dieser Berufsgruppe mit Hochschulabschluss. Das waren kaum weniger als 2004 (-0,1 %). Im Fünf-Jahresvergleich ist ihre Zahl um 11,6 % gestiegen und damit doppelt so hoch wie bei allen Akademikern. Der Anteil der graduierten Frauen an allen Steuerberatern und Wirtschaftsprüfern wächst kontinuierlich. Mitte 2005 erreichte er 40,8 %. Im Vergleich zu Mitte 2000 hat ihre Zahl um 25 % zugelegt. Sie ist damit weitaus stärker gewachsen als die Zahl der graduierten beschäftigten Steuerberater und Wirtschaftsprüfer insgesamt.

Die meisten beschäftigten Steuerberater und Wirtschaftsprüfer mit Hochschulabschluss waren zwischen 30 und 39 Jahren alt (46,2 %). Jünger waren lediglich 21,7 %. Die 40- bis 49-Jährigen stellten 20,8 % der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Berufsvertreter. 50 Jahre und älter waren 10,9 %. Verglichen mit allen beschäftigten Akademikern sind überdurchschnittlich viele Steuerberater und Wirtschaftsprüfer zwischen 30 und 39 Jahren alt. Ältere sind dagegen unterdurchschnittlich häufig vertreten.

Im Vergleich zu allen beschäftigten Akademikern ist die Teilzeitquote unter den Steuerberatern und Wirtschaftsprüfern sehr gering (5,1 %). Die Zahl der in Teilzeit beschäftigten hat allerdings innerhalb von fünf Jahren um 58,4 % zugelegt.



Einen Universitätsabschluss können exakt drei Viertel vorweisen. Die übrigen haben an einer Fachhochschule studiert. Diese Struktur ist seit Jahren nahezu unverändert.

Die meisten graduierten angestellten Steuerberater und Wirtschaftsprüfer arbeiten in Nordrhein-Westfalen (27,4 %). Mit großem Abstand folgen Hessen (14,8 %), Bayern (13,4 %) und Baden-Württemberg (11,7 %).

Die Beschäftigung von Steuerberatern und Wirtschaftsprüfern mit Hochschulabschluss konzentrierte sich extrem auf Prüfungs- (43,0 %) und Steuerberatungsunternehmen (31,4 %). Nennenswert waren daneben nur noch Unternehmensberatungen (8,5 %), Wirtschafts- und Arbeitgebervereinigungen (2,5 %) und der Handel (1,1 %). Die übrigen Beschäftigungsverhältnisse streuten über zahlreiche andere Wirtschaftszweige.

Alternativen der Personalrekrutierung

Wegen der Zulassungsbestimmungen kommen für die Tätigkeiten als Steuerberater und als Wirtschaftsprüfer ausschließlich Personen mit entsprechenden Berufsexamina infrage. Wer für andere Tätigkeiten hoch qualifizierte Mitarbeiter sucht, der wird möglicherweise auch bei Fachanwälten für Steuerrecht, bei Bilanzbuchhaltern oder bei Spezialisten für Controlling oder Rechnungswesen fündig.

Geschäftsführer

Anmerkung:

Die Arbeitslosenzahlen in der Reihe „Arbeitsmarkt Kompakt“ beziehen sich auf diejenigen, die eine Aus-

Arbeitslose:	2.800	(-11,2 %)
Frauenanteil:	13,8 %	(2004: 13,4 %)
mit Universitätsabschluss:	65,1 %	(2004: 65,7 %)
Stellenzugang:	459	(+16,8 %)

bildung in dem jeweiligen Beruf absolviert haben („Ausbildungsberuf“). Bei Berufen ohne spezifische Berufsausbildung, wie dem Geschäftsführer, macht eine solche Definition keinen Sinn. Deshalb stehen hier die Arbeitslosen im Blickpunkt, die einen Arbeitsplatz als Geschäftsführer suchen („Zielberuf“).

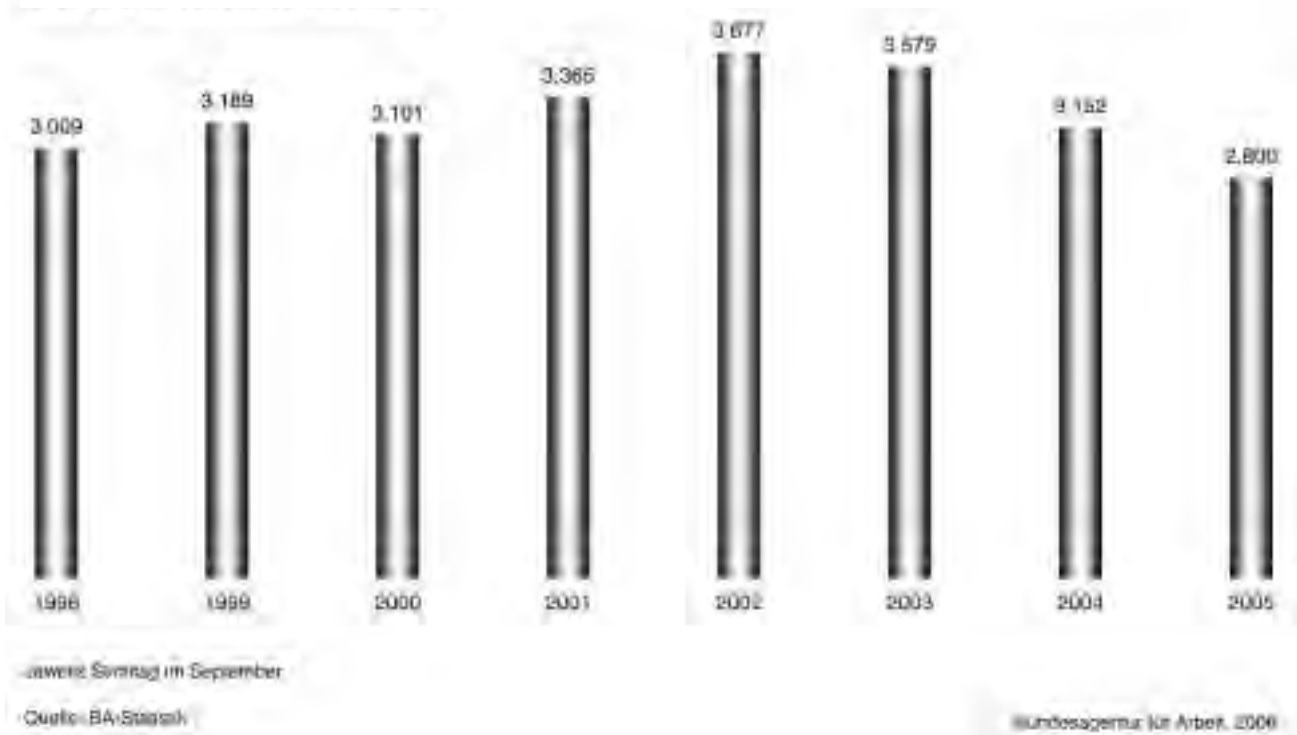
Bewerberzahlen

Am Stichtag im September 2005 waren bei den Arbeitsagenturen 2.800 Bewerber mit Hochschulabschluss arbeitslos gemeldet, die eine Stelle als Geschäftsführer suchten. Das waren 11,2 % weniger als ein Jahr vorher. Dieser Rückgang liegt deutlich über dem bei allen Akademikern (-3 %) und setzt die günstige Entwicklung der letzten Jahre fort.

13,8 % aller arbeitslosen Geschäftsführer waren Frauen. Gegenüber dem Vorjahr sank ihre Zahl um 8,8 % von 422 auf 385. Der Rückgang bei den Männern betrug dagegen 11,5 %. Damit standen die Geschäftsführerinnen besser da als der Durchschnitt aller arbeitslosen Akademikerinnen. Denn deren Zahl ging nur um 0,7 % zurück.

Die Zahl der Bewerber, dazu gehören auch nicht arbeitslose Akademiker, die als Geschäftsführer arbeiten wollten, sank. Im September 2005 betrug sie 4.099 nach 4.399 im Vorjahr. Das ergibt ein Minus

Geschäftsführer Rückgang der Arbeitslosigkeit hält an



von 6,8 %. Zum Vergleich: Die Zahl aller Arbeit suchenden Akademiker blieb nahezu stabil.

Die meisten Bewerber kommen aus den Bundesländern Nordrhein-Westfalen (20,5 %), Bayern (13,1 %) und Sachsen (9,8 %). Unter den Städten ragen Berlin, Hamburg, Köln und München hervor.

Qualifikationsprofile der Bewerber

Von den Arbeit suchenden Geschäftsführern des Stichtages Mitte September 2005 hatten zwei Drittel ihren akademischen Abschluss an einer Universität und ein Drittel an einer Fachhochschule erworben. Diese Aufteilung entspricht sowohl der des Vorjahres als auch der für alle Akademiker, die Arbeit suchten. Unter den Bewerbern sind Absolventen aller Studienfächer vertreten. Etwas häufiger kommen Ingenieure vor. Ansonsten ragt kein Studienfach heraus. Manche Bewerber tragen einen Dokortitel oder einen MBA.

Vor ihrem Studium haben etliche Bewerber eine betriebliche Ausbildung abgeschlossen. Viele haben sich im Verlauf ihres Berufslebens weitergebildet, zum Beispiel auf den Gebieten Arbeitsschutz, Führungsverhalten, Projektmanagement oder im IT-Bereich.

Fast 90 % aller Bewerber verfügten über Berufserfahrungen als Geschäftsführer, die sie in nahezu allen Branchen gesammelt hatten. Die meisten Arbeit suchenden Geschäftsführer kamen aus dem Handel (13,1 %), aus Rechts-, Steuer- und Unternehmensberatungen (7,4 %) und aus dem Baugewerbe (4,6 %).

Die Liste der Fachkompetenzen ist lang. Vor allem kannten sich Geschäftsführer aus auf den Gebieten Organisation, Projektmanagement, Personalwesen, Controlling, Kalkulation, Einkauf, Marketing und Vertrieb. Des weiteren gaben sie häufig an, vertraut zu sein mit den Themen Rechnungswesen, Finanzierung, Investitions- und Fertigungsplanung, Arbeitsvorbereitung, Marktforschung, Statistik, Materialwirtschaft, Logistik, Aus- und Fortbildung, Lehrtätigkeit, Öffentlichkeitsarbeit, Qualitäts- und Krisenmanagement.

Mit gängiger Bürokommunikationssoftware umgehen zu können, ist selbstverständlich. Häufig beherrschen die Bewerber auch spezielle Software aus dem ingenieurtechnischen oder dem kaufmännischen Bereich.

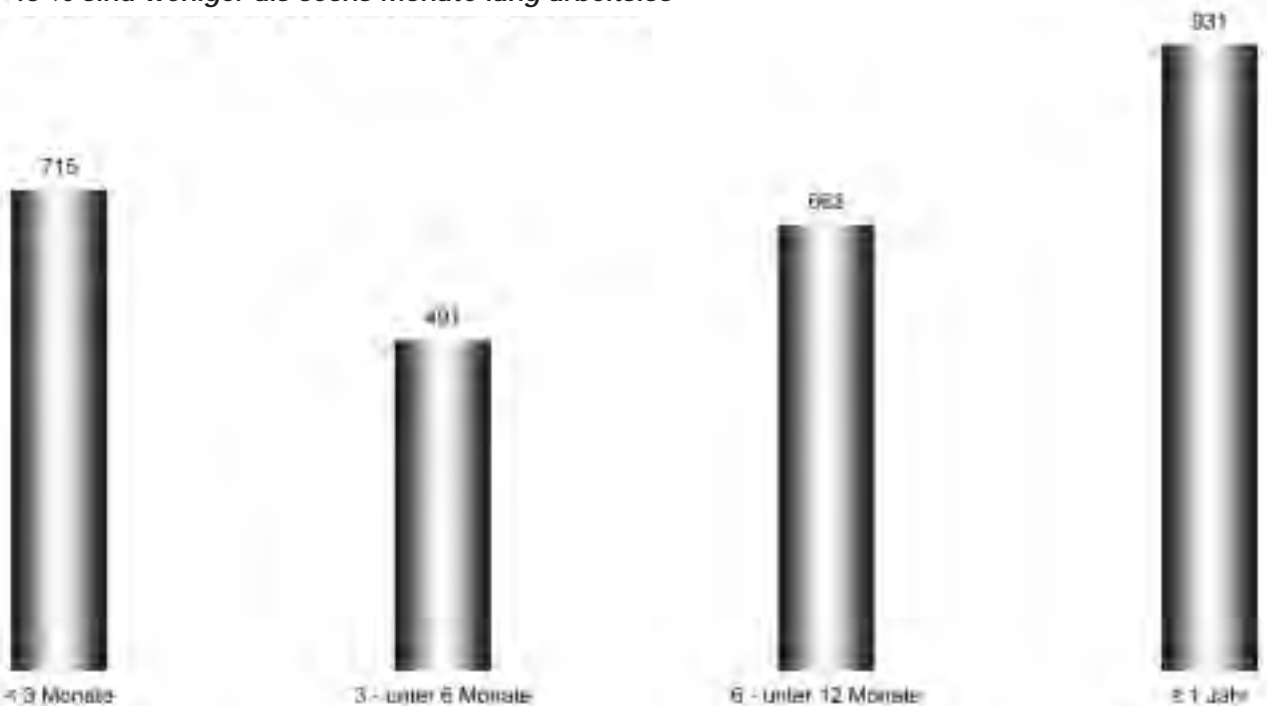
Viele sind bereit, für einen neuen Arbeitgeber umzuziehen, etliche sogar bundesweit und darüber hinaus. Die Aussagen zu den Zielländern variieren stark. Während die einen recht allgemein deutsch- oder englischsprachige Staaten favorisieren, beschränken andere ihren Mobilitätsradius auf bestimmte Länder wie die Niederlande, Spanien, Italien oder China.

Unter Geschäftsführern ist Englisch die am weitesten verbreitete Fremdsprache, gefolgt von Französisch. Andere Sprachen kommen nur vereinzelt vor.

Der größte Teil der Bewerber wäre im neuen Job uneingeschränkt reisebereit. Andere können sich zumindest zeitweise beruflich bedingte Reisen vorstellen. Überhaupt nicht reisebereit ist so gut wie niemand.

Die Liste der Soft Skills von Geschäftsführern ist lang. Mehr oder weniger alle bezeichnen sich als führungs-

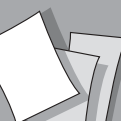
Dauer der Arbeitslosigkeit von Geschäftsführern 43 % sind weniger als sechs Monate lang arbeitslos



2.600 arbeitslose Geschäftsführer, Stand Mitte September 2005

Quelle: BA-Statistik

Bundesagentur für Arbeit, 2006



fähig, verantwortungsbewusst, flexibel, organisationsstark, teamfähig und unternehmerisch denkend. Die Bewerber beschreiben sich außerdem oft als analytisch und selbstständig arbeitend, als lernbereit und zuverlässig.

Die Absicht, befristet oder in Teilzeit zu arbeiten, äußerte so gut wie kein Bewerber, der eine Stelle als Geschäftsführer suchte.

Im Allgemeinen streben Arbeit suchende Geschäftsführer eine berufliche Tätigkeit in derselben Funktion an. Im konkreten Einzelfall spezifizieren sie ihre Wünsche und nennen das General Management, die kaufmännische oder die technische Geschäftsführung. Ausnahmsweise nennen sie Fachaufgaben wie Lehr-tätigkeit, Controlling, Einkauf oder Coach als berufliches Ziel.

Gefragt nach der Wunschbranche, orientierten sich die Bewerber überwiegend an ihren beruflichen Erfahrungen. Das heißt, sie suchten in ihrer bisherigen Branche nach einem neuen Arbeitsplatz. Einzelne Branchen fielen dabei nicht durch eine besonders hohe Anzahl von Nennungen ins Auge. Die Vergütungsvorstellungen klafften weit auseinander. Sie begannen bei zirka 50.000 € Jahresbrutto und endeten bei 120.000 €. Variable und nicht monetäre Vergütungsbestandteile, vor allem ein Firmenfahrzeug, gehörten ebenfalls dazu.

Bei einem Viertel der Bewerber, die am Stichtag im September 2005 ohne Arbeit waren und als Geschäftsführer arbeiten wollten, dauerte die Arbeitslosigkeit noch keine drei Monate. 17,5 % verweilten zwischen drei und sechs Monaten und 23,7 % zwischen einem halben und einem ganzen Jahr in

Arbeitslosigkeit. Der Anteil der langzeitarbeitslosen an allen arbeitslosen Bewerbern lag mit 33,3 % nur wenig über dem entsprechenden Wert bei allen Akademikern (32%). Gegenüber demselben Stichtag im Jahr 2004 änderten sich die Anteile kaum.

Offenbar hängt die Dauer der Arbeitsplatzsuche auch stark vom Alter der Bewerber ab. Denn Ältere suchten zum Stichtag überdurchschnittlich häufig länger als ein Jahr nach einem neuen Arbeitsplatz. Jüngere Bewerber stellten dagegen bei denjenigen, die erst seit drei oder seit sechs Monaten nach einem Arbeitsplatz suchten, einen überproportionalen Anteil. Die entscheidende Altersgrenze lag bei 50 Jahren.

Altersstruktur der aktuellen Bewerber

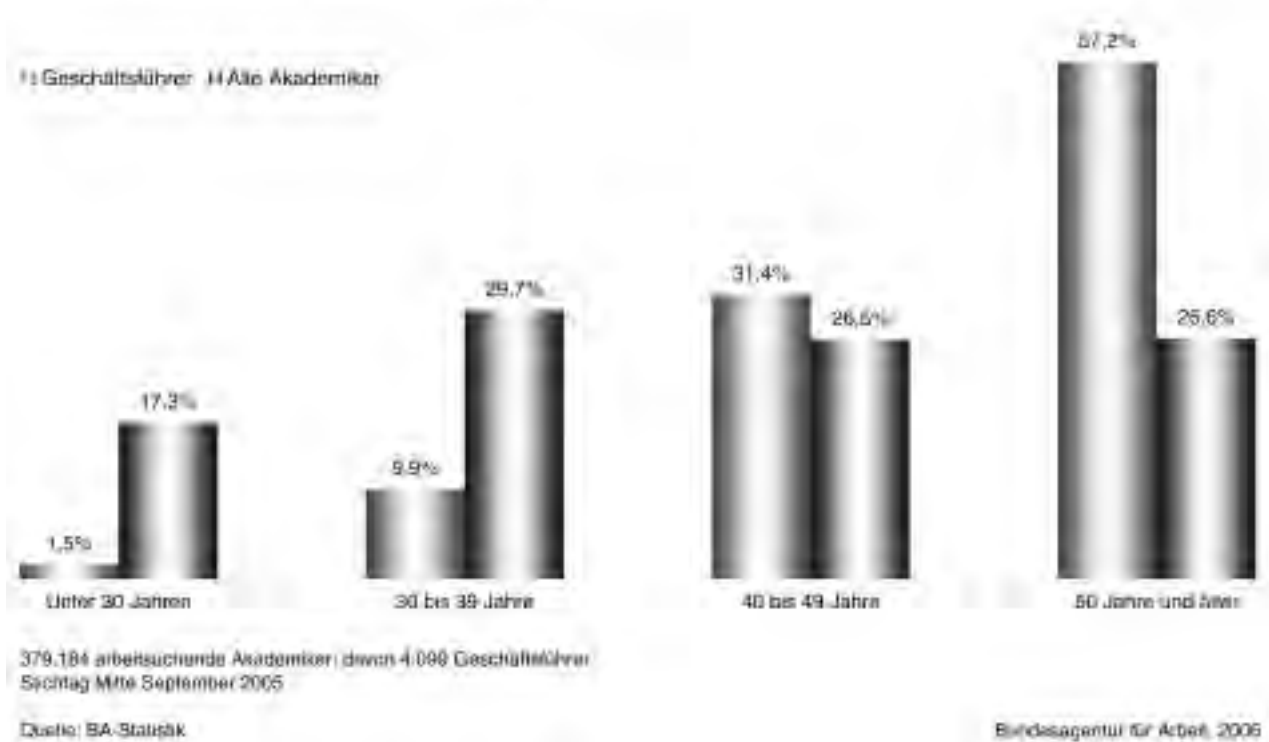
Dass einige Berufsjahre vergehen, bis jemand Geschäftsführer wird, macht sich auch beim Alter der Bewerber bemerkbar. Denn die meisten Bewerber hatten das fünfte Lebensjahrzehnt vollendet (57,2 %). Es folgten die Gruppen der 40- bis 49-jährigen (31,4 %) und der 30- bis 39-jährigen (9,9 %). Bewerber unter 30 kamen so gut wie nicht vor (1,5 %).

Im Vergleich zu allen Arbeit suchenden Akademikern fanden sich Bewerber, die als Geschäftsführer arbeiten wollten, sehr viel häufiger in den oberen Altersjährgängen. Jüngere suchten vergleichsweise selten.

Beschäftigungsentwicklung

Die Statistik der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten unterscheidet nicht zwischen Geschäftsführern und anderen Führungskräften wie Teamleiter und Gruppenleiter. Die folgenden Aussagen sind daher nur Näherungen.

Das Alter arbeitsuchender Geschäftsführer und Akademiker



Im Juni 2000 gab es 391.666 sozialversicherungspflichtig beschäftigte Geschäftsführer. Fünf Jahre später war ihre Anzahl auf 344.650 gesunken (-12 %). Davon hatten 110.714 erfolgreich studiert. Die Akademikerquote stieg in demselben Zeitraum von 29,9 % auf 32,1 %. Sie liegt deutlich über der für alle Beschäftigten (9,5 %). Die Zahl der beschäftigten Geschäftsführer mit Hochschulabschluss sank im Fünfjahresvergleich nur um 5,6 %.

Der Frauenanteil wächst zwar langsam, aber stetig. Er stieg von 13,4 % im Jahr 2000 auf 15,3 % im Jahr 2005. Im Vergleich zu allen beschäftigten Akademikern fällt dieser Wert allerdings äußerst niedrig aus. Denn dort erreichte der Frauenanteil fast 36 %. Auch ist die Zahl der sozialversicherungspflichtig arbeitenden Geschäftsführerinnen mit Hochschulabschluss in demselben Zeitraum mit einem Plus von 8,1 % deutlich weniger gestiegen als die Zahl der weiblichen Beschäftigten mit Hochschulabschluss insgesamt (+13,6 %).

Die meisten sozialversicherungspflichtig beschäftigten graduierten Geschäftsführer waren zwischen 40 und 49 Jahren alt (38,4 %). Die 50 erreicht oder überschritten hatten immerhin 37 %. Jüngere unter 40 befanden sich mit einem Anteil von 24,6 % in der Minderheit. Damit sind die beschäftigten Geschäftsführer älter als der Durchschnitt aller beschäftigten Akademiker.

Im Vergleich zu den übrigen Akademikern ist die Teilzeitquote unter den Geschäftsführern sehr gering (2,8 %). Die Zahl der in Teilzeit beschäftigten Geschäftsführer hat sich allerdings innerhalb von fünf Jahren um 84 % erhöht.

Einen Universitätsabschluss konnten 66,5 % vorweisen. Die Übrigen hatten an einer Fachhochschule studiert. Diese Struktur hat sich in den vergangenen Jahren insofern geringfügig verändert, als der Anteil der Geschäftsführer mit einem Universitätsabschluss zwischen 2000 und 2005 um zwei Prozentpunkte gestiegen ist.

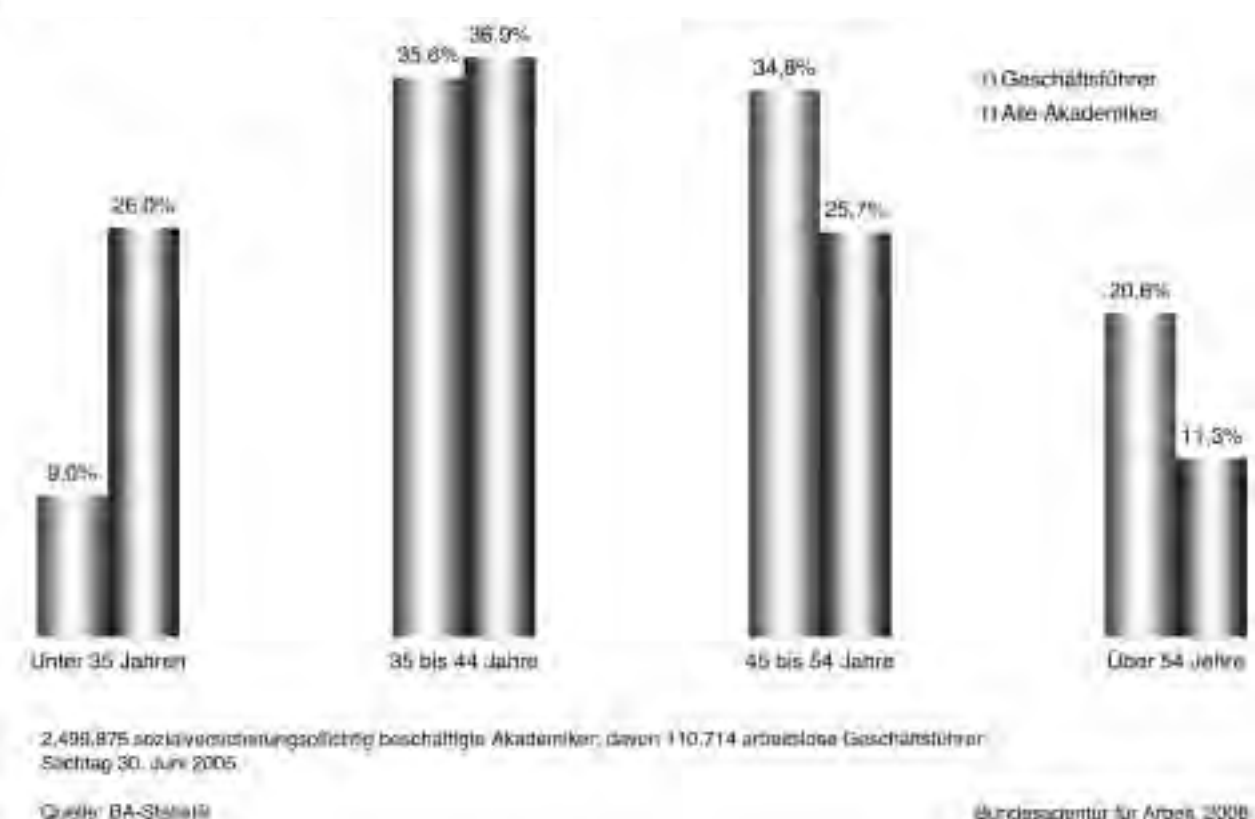
Die meisten Geschäftsführer waren in Nordrhein-Westfalen (20,7 %) beschäftigt, gefolgt von Bayern (16,7 %), Baden-Württemberg (13,8 %) und Hessen (10,1 %).

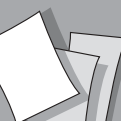
Im Gegensatz zu den meisten anderen Berufen sind Geschäftsführer in nahezu jeder Branche beschäftigt. Wenn sie in manchen Branchen öfter anzutreffen sind als in anderen, liegt das daran, dass es in dieser Branche überdurchschnittlich viele Unternehmen gibt. So erklären sich die Häufungen im Handel (12,1 %), in der Kfz-Industrie (7,4 %), in Rechts-, Steuer- und Unternehmensberatungen (6,6 %), im Maschinenbau (6,5 %), in der Elektro- und Elektronikindustrie (5,2 %) sowie in der Chemie- und Pharmaindustrie (5,1 %).

Alternativen der Personalrekrutierung

Geschäftsführerpositionen sind für den Erfolg eines Unternehmens wichtige Schlüsselpositionen. Deshalb ist es angebracht, neben den üblichen Suchwegen in Print- und Online-Medien oder in persönlichen Netzwerken Spezialisten mit der Rekrutierung zu beauftragen. Die „ManagementAgentur Europa“ vermittelt als Expertenteam unter dem Dach der Bundesagentur für Arbeit Geschäftsführer, Mediziner

Angestellte Geschäftsführer sind älter als beschäftigte Akademiker insgesamt





in Leitungsfunktionen und den Führungsnachwuchs für das obere Management. Sie ist auch erfolgreich tätig bei der Besetzung von Positionen im Interim Management.

Zu erreichen sind die Spezialisten der Management Agentur Europa unter:

Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV)
der Bundesagentur für Arbeit
ManagementAgentur Europa
Villemombler Straße 76
53123 Bonn
Tel.: +49-(0)-228 / 7 13 - 12 86
Fax: +49-(0)-228 / 7 13 - 2 70 - 11 88
E-Mail: Bonn-zav.fw@arbeitsagentur.de
Internet: www.arbeitsagentur.de

Personalmanager

Arbeitslose:	418	(-16,7 %)
Frauenanteil:	45,0 %	(2004: 41,2 %)
mit Universitätsabschluss:	63,4 %	(2004: 70,3 %)
Stellenzugang:	205	(+25,8 %)

Anmerkung:

Die Arbeitslosenzahlen in der Reihe „Arbeitsmarkt Kompakt“ beziehen sich üblicherweise auf diejenigen, die eine Ausbildung in dem jeweiligen Beruf absolviert haben („Ausbildungsberuf“). Bei Berufen ohne spezifische Berufsausbildung, wie dem Perso-

nalmanager, macht eine solche Definition keinen Sinn. Deshalb stehen hier die Arbeitslosen im Blickpunkt, die einen Arbeitsplatz als Personalmanager suchen („Zielberuf“).

Bewerberzahlen

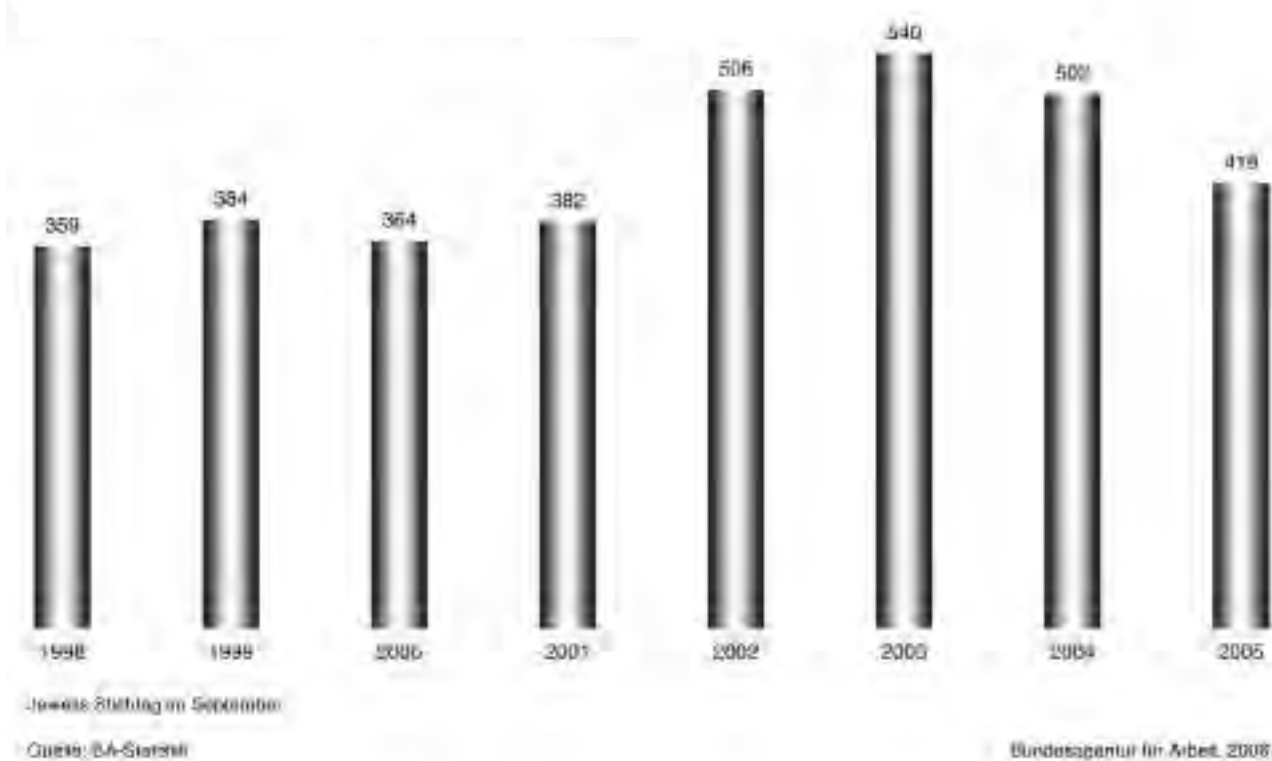
Am Stichtag im September 2005 waren bei den Arbeitsagenturen 418 Bewerber mit Hochschulabschluss arbeitslos gemeldet, die eine Stelle als Personalmanager suchten. Das waren 16,7 % weniger als ein Jahr vorher. Dieser Rückgang liegt deutlich über dem bei allen Akademikern (-3 %) und setzt die günstige Entwicklung des vorangegangenen Jahres fort.

45 % der arbeitslosen Personalmanager waren Frauen. Gegenüber dem Vorjahr sank ihre Zahl um 9,2 % von 207 auf 188. Der Rückgang bei den Männern betrug 22 %. Die Personalmanagerinnen standen auch besser da als der Durchschnitt aller arbeitslosen Akademikerinnen. Denn deren Zahl ging nur um 0,7 % zurück.

Die Zahl der Bewerber, dazu gehören auch nicht arbeitslose Akademiker, die als Personalmanager arbeiten wollten, sank. Im September 2005 betrug sie 710 nach 775 im Vorjahr. Das entspricht einem Rückgang um 8,4 %. Zum Vergleich: Die Zahl aller Arbeit suchenden Akademiker blieb nahezu stabil.

Die meisten Bewerber kamen aus den Bundesländern Nordrhein-Westfalen (21,4 %), Bayern (14,9 %), Baden-Württemberg (13,4 %) und Hessen (9,3 %). Unter den Städten ragten 2005 Berlin, Hamburg, München und Stuttgart hervor.

Rückgang der Arbeitslosigkeit von Personalmanagern hält an



Qualifikationsprofile der Bewerber

Von den Arbeit suchenden Personalmanagern des Stichtages Mitte September 2005 hatten zwei Drittel ihren akademischen Abschluss an einer Universität und ein Drittel an einer Fachhochschule erworben. Diese Aufteilung entspricht der für alle Akademiker, die Arbeit suchten. Im Vergleich zum Vorjahr ist der Anteil der Bewerber mit einem Universitätsabschluss um 2,6 Prozentpunkte gesunken. Der Anteil der Bewerber mit Fachhochschulabschluss ist in demselben Maß gestiegen. Einige Bewerber haben ein Studium gewählt, welches sie speziell auf eine Tätigkeit im Personalwesen vorbereitet; dazu gehören beispielsweise Psychologie, Jura oder Betriebswirtschaftslehre mit entsprechenden Schwerpunkten. Andere sind zur Personalwirtschaft gekommen, nachdem sie zuvor fachfremde Studiengänge absolviert haben wie Maschinenbauingenieurwesen oder Forstwirtschaft. Manche Bewerber tragen einen Dokortitel oder einen MBA.

Vor ihrem Studium haben etliche Personalmanager eine betriebliche Ausbildung abgeschlossen. In der Regel handelt es sich um eine kaufmännische Ausbildung.

Ein großer Teil der Bewerber hat sich im Verlauf des Berufslebens weitergebildet, zum Beispiel auf den Gebieten Arbeitsrecht, Arbeitsschutz, Führungsverhalten, Projektmanagement oder im IT-Bereich. Viele haben die Ausbildereignungsprüfung erfolgreich abgelegt.

92 % aller Bewerber verfügten über Berufserfahrungen als Personalmanager, die sie in nahezu allen

Branchen gesammelt hatten. Die meisten kamen aus dem Handel (12,7 %), aus Rechts-, Steuer- und Unternehmensberatungen (11,5 %) sowie von Personalvermittlern und Zeitarbeitsunternehmen (6,7 %).

Vor allem kennen sich Personalmanager im Arbeitsrecht, in der Personalplanung und -rekrutierung, in der Personalentwicklung und im Personalcontrolling aus. Viele haben auch Management- oder Projektleitungserfahrung.

Mit gängiger Bürokommunikationssoftware umgehen zu können, ist selbstverständlich. Häufig beherrschen die Bewerber auch spezielle Software aus dem allgemeinen kaufmännischen oder dem speziellen personalwirtschaftlichen Bereich.

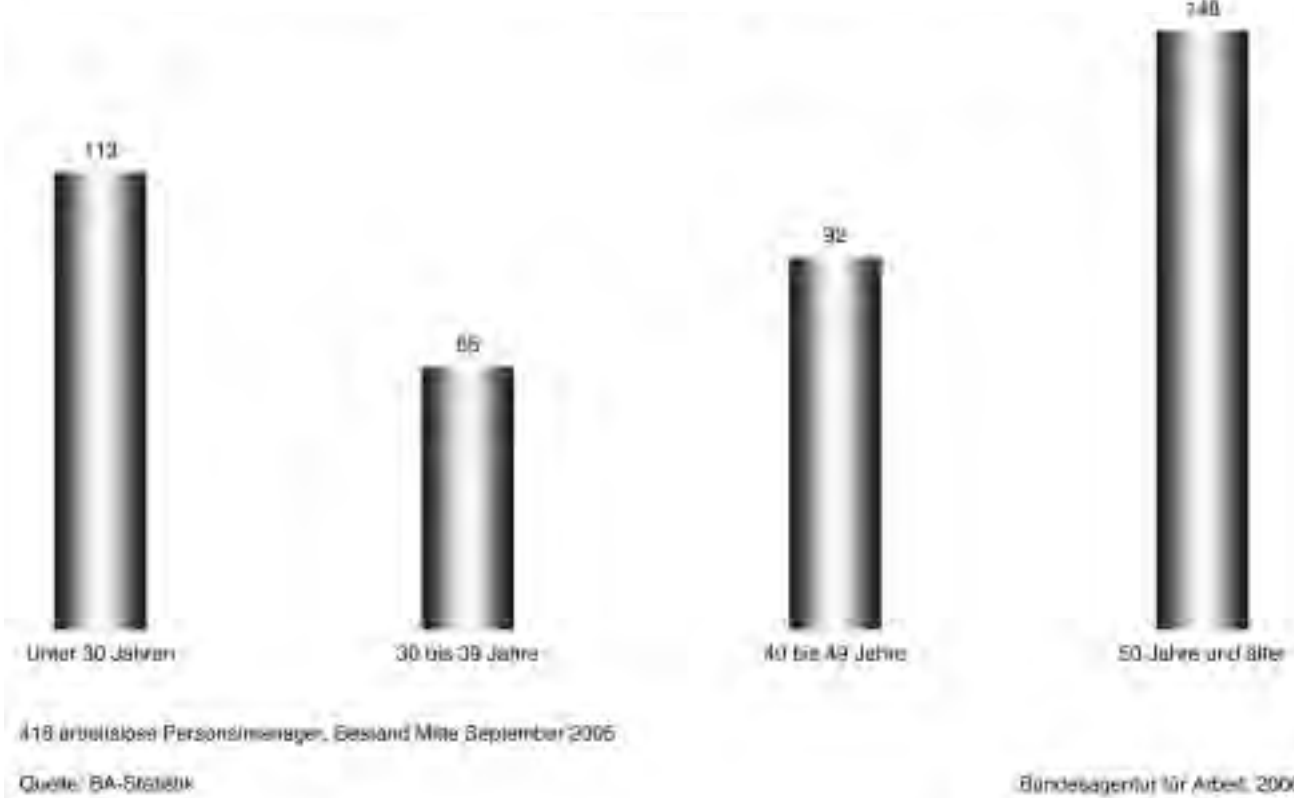
Viele sind bereit, für einen neuen Arbeitgeber umzuziehen, etliche sogar bundesweit. Diejenigen, die es über die Grenzen Deutschlands hinauszieht, bevorzugen eher die deutschsprachigen Nachbarländer Österreich und Schweiz.

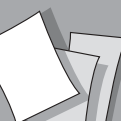
Unter den Personalmanagern ist Englisch die am weitesten verbreitete Fremdsprache, gefolgt von Französisch. Viele andere Sprachen wie Spanisch, Russisch, Türkisch oder Italienisch kommen zwar vor, aber jeweils nur vereinzelt.

Der überwiegende Teil der Bewerber wäre im neuen Job uneingeschränkt reisebereit. Andere können sich zumindest zeitweise beruflich bedingte Reisen vorstellen. Überhaupt nicht reisebereit ist so gut wie niemand.

Die Liste der Soft Skills von Personalmanagern ist umfangreich. Mehr oder weniger alle bezeichnen sich

43 % der arbeitslos gemeldeten Personalmanager sind weniger als sechs Monate lang arbeitslos





als flexibel, lernbereit, organisations-, team- und kontaktfähig, als verantwortungsbewusst, selbstständig und unternehmerisch denkend.

Die Absicht, befristet zu arbeiten, äußerte so gut wie niemand. Das Interesse an Teilzeitarbeit war dagegen relativ groß. Zirka ein Fünftel der Bewerber konnte sich diese Arbeitszeitform vorstellen.

Die Vergütungsvorstellungen klaffen weit auseinander. Sie beginnen bei zirka 22.000 € Jahresbrutto und enden bei 90.000 €. Variable und nicht monetäre Vergütungsbestandteile wie ein Firmenfahrzeug kommen bei manchen Bewerbern hinzu.

Bei 27 % der Bewerber, die am Stichtag im September 2005 ohne Arbeit waren und als Personalmanager arbeiten wollten, dauerte die Arbeitslosigkeit noch keine drei Monate. 15,6 % verweilten zwischen drei und sechs Monaten und 22 % zwischen einem halben und einem ganzen Jahr in Arbeitslosigkeit. Der Anteil der Langzeitarbeitslosen lag mit 35,4 % über dem entsprechenden Wert bei allen Akademikern (32%). Gegenüber demselben Stichtag im Jahr 2004 änderten sich die Anteile kaum.

Offenbar hängt die Dauer der Arbeitslosigkeit auch stark vom Alter der Bewerber ab. Denn Ältere waren zum Stichtag überdurchschnittlich häufig länger als ein Jahr arbeitslos. Jüngere Bewerber stellten dagegen bei denjenigen, die erst seit maximal drei oder sechs Monaten nach einem Arbeitsplatz suchten, einen überproportionalen Anteil. Die entscheidende Altersgrenze lag bei zirka 50 Jahren.

Altersstruktur der aktuellen Bewerber

Dass einige Berufsjahre vergehen, bis jemand Führungsverantwortung im Personalwesen übernimmt, macht sich auch beim Alter der Arbeitssuchenden bemerkbar. Denn Bewerber unter 30 kamen so gut wie nicht vor (1,7 %). Im Gegenteil, die meisten hatten das fünfte Lebensjahrzehnt schon vollendet (45,5 %). Es folgten die Gruppen der 40- bis 49-jährigen (33,1 %) und der 30- bis 39-jährigen (17,9 %).

Auch im Vergleich zu allen Arbeitssuchenden Akademikern fanden sich Bewerber, die als Personalmanager arbeiten wollten, sehr viel häufiger in den oberen Altersjahrgängen. Jüngere suchten vergleichsweise selten.

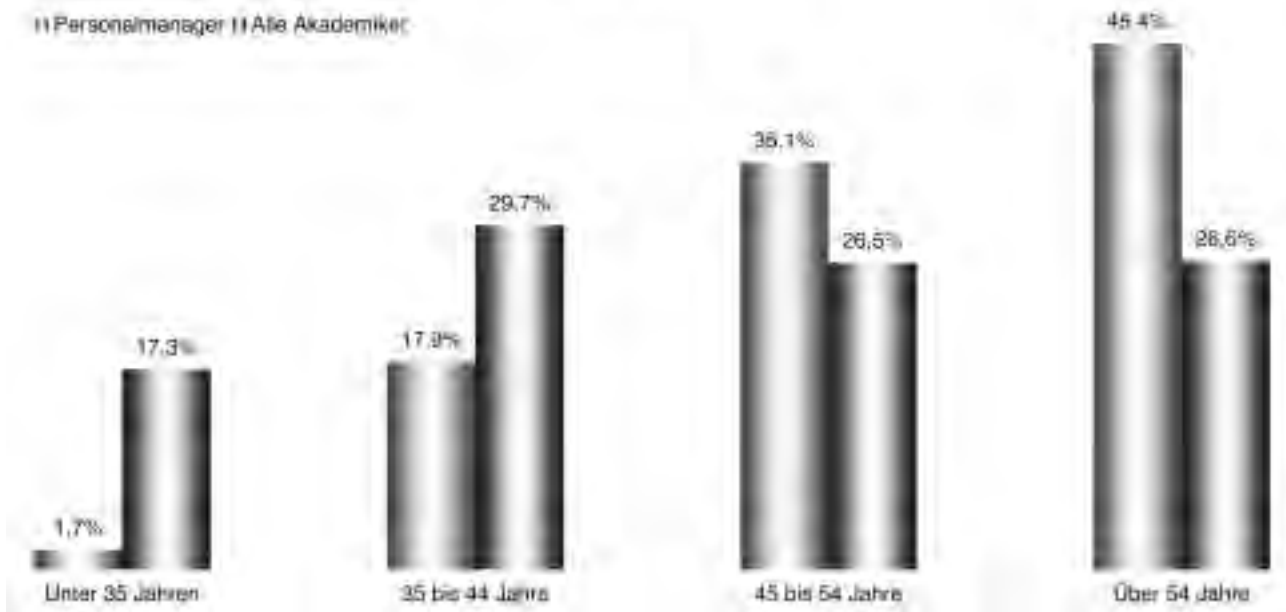
Beschäftigungsentwicklung

Die Statistik der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten unterscheidet nicht zwischen Personalmanagern und anderen Führungskräften wie Geschäftsführern oder Vertriebsleitern. Die folgenden Aussagen sind daher nur Näherungen.

Im Juni 2000 gab es 391.666 sozialversicherungspflichtig beschäftigte Personalmanager. Fünf Jahre später war ihre Anzahl auf 344.650 gesunken (-12 %). In derselben Zeit ging die Zahl der beschäftigten Personalmanager mit Hochschulabschluss nur halb so viel zurück.

110.714 beschäftigte Personalmanager waren Mitte 2005 Akademiker. Das entspricht einer Akademikerquote von 32,1 %. Fünf Jahre zuvor betrug sie erst

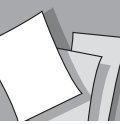
Das Alter arbeitssuchender Personalmanager und aller Akademiker



379.184 Arbeitssuchende Akademiker; davon 710 Personalmanager
Stichtag Mitte September 2005.

Quelle: BA-Statistik

Bundesagentur für Arbeit, 2006



29,9 %. Die Akademikerquote liegt deutlich über der für alle Beschäftigten (9,5 %).

Der Frauenanteil wächst zwar langsam, aber stetig. Er stieg von 13,4 % im Jahr 2000 auf 15,3 % im Jahr 2005. Im Vergleich zu allen beschäftigten Akademikern fällt dieser Wert äußerst niedrig aus. Denn dort erreichte der Frauenanteil fast 36 %.

Die meisten sozialversicherungspflichtig beschäftigten graduierten Personalmanager waren zwischen 35 und 44 Jahren alt (35,6 %). Die 45 erreicht oder überschritten hatten immerhin 55,4 %. Jüngere unter 35 befanden sich mit einem Anteil von 9 % in der Minderheit. Damit sind die beschäftigten Personalmanager älter als der Durchschnitt aller beschäftigten Akademiker.

Im Vergleich zu den übrigen Akademikern war die Teilzeitquote sehr gering (2,8 %). Die Zahl der in Teilzeit beschäftigten Personalmanager hat sich allerdings innerhalb von fünf Jahren um 84 % erhöht.

Einen Universitätsabschluss konnten 66,5 % vorweisen. Die Übrigen hatten an einer Fachhochschule studiert. Diese Struktur hat sich in den vergangenen Jahren insofern geringfügig verändert, als der Anteil der Personalmanager mit einem Universitätsabschluss zwischen 2000 und 2005 um zwei Prozentpunkte gestiegen ist.

Die meisten Personalmanager waren in Nordrhein-Westfalen (20,7 %) beschäftigt, gefolgt von Bayern (16,7 %), Baden-Württemberg (13,8 %) und Hessen (10,1 %).

Im Gegensatz zu sehr vielen anderen Berufen sind Personalmanager in nahezu jeder Branche beschäf-

tigt. Wenn sie in manchen Branchen öfter anzutreffen sind als in anderen, liegt das daran, dass es in dieser Branche überdurchschnittlich viele Unternehmen gibt. So erklären sich die Häufungen im Handel (12,1 %), in der Kfz-Industrie (7,4 %), in Rechts-, Steuer- und Unternehmensberatungen (6,6 %), im Maschinenbau (6,5 %), in der Elektro- und Elektronikindustrie (5,2 %) sowie in der Chemie- und Pharmaindustrie (5,1 %).

Alternativen der Personalrekrutierung

Auswahl, Entwicklung und Betreuung des Personals sind für jedes Unternehmen von herausragender Bedeutung und damit auch die Besetzung der Position des Personalmanagers. Deshalb ist es angebracht, neben den üblichen Suchwegen in Print- und Online-Medien oder in persönlichen Netzwerken Spezialisten mit der Rekrutierung zu beauftragen. Die „ManagementAgentur Europa“ vermittelt als Expertenteam unter dem Dach der Bundesagentur für Arbeit unter anderem auch Personalmanager.

Zu erreichen sind die Spezialisten der Management Agentur Europa unter:

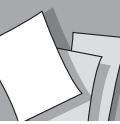
Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV)
der Bundesagentur für Arbeit
ManagementAgentur Europa
Villemombler Straße 76
53123 Bonn
Tel.: 02 28 / 7 13-12 86
Fax: 02 28 / 7 13-2 70 11 88
E-Mail: Bonn-zav.fw@arbeitsagentur.de
Internet: www.arbeitsagentur.de

Kaufleute

Informationen für Arbeitnehmer

Inhaltsverzeichnis:

Bank- und Sparkassenfachleute	1248
Arbeitsmarktlage und Beschäftigungschancen	1248
Chancen im Ausland	1249
Hinweise für bestimmte Zielgruppen	1249
Beschäftigungsalternativen	1249
Erwartungen der Arbeitgeber	1250
Vergütung	1251
Tipps	1251
Versicherungsfachleute	1252
Arbeitsmarktlage und Beschäftigungschancen	1252
Chancen im Ausland	1253
Hinweise für bestimmte Zielgruppen	1253
Beschäftigungsalternativen	1253
Erwartungen der Arbeitgeber	1253
Vergütung	1255
Tipps	1255
Unternehmensberater	1256
Arbeitsmarktlage und Beschäftigungschancen	1256
Chancen im Ausland	1257
Hinweise für bestimmte Zielgruppen	1257
Beschäftigungsalternativen	1258
Erwartungen der Arbeitgeber	1258
Vergütung	1259
Tipps	1259
Steuerberater und Wirtschaftsprüfer	1260
Arbeitsmarktlage und Beschäftigungschancen	1260
Chancen im Ausland	1261
Hinweise für bestimmte Zielgruppen	1261
Beschäftigungsalternativen	1262
Erwartungen der Arbeitgeber	1262
Vergütung	1263
Tipps	1263



Geschäftsführer	1264
Anmerkung	1264
Arbeitsmarktlage und Beschäftigungschancen	1265
Chancen im Ausland	1266
Hinweise für bestimmte Zielgruppen	1266
Beschäftigungsalternativen	1266
Erwartungen der Arbeitgeber	1267
Vergütung	1267
Tipps	1268
Personalmanager	1268
Anmerkung	1268
Arbeitsmarktlage und Beschäftigungschancen	1269
Chancen im Ausland	1270
Hinweise für bestimmte Zielgruppen	1270
Beschäftigungsalternativen	1270
Erwartungen der Arbeitgeber	1270
Vergütung	1271
Tipps	1271

Arbeitslose:	649	(-0,5 %)
Frauenanteil:	46,8 %	(2004: 43,9 %)
mit Universitätsabschluss:	41,8 %	(2004: 42,6 %)
Stellenzugang:	322	(+9,2 %)

Arbeitsmarktlage und Beschäftigungschancen

Die wichtigsten Branchen im Arbeitsmarkt für Banker, die Kredit- und die Versicherungswirtschaft, sind geprägt von Fusionen, Schließungen, Outsourcing (auch ins Ausland) sowie der Standardisierung ihrer Prozesse und Produkte. So gab es 2005 2,4 % weniger selbstständige Banken als 2004. Die Standardisierung ermöglicht es, mit vergleichsweise gering qualifizierten Arbeitskräften Mengengeschäfte wie Zahlungsverkehr, Kreditsachbearbeitung, standardisierte Kundengespräche zu erledigen. Dies senkt unmittelbar die Kosten. Sie sinken noch weiter, wenn Kreditinstitute preisgünstige Dienstleister mit der Erledigung solcher Arbeitsprozesse beauftragen – etwa in Ländern mit einem niedrigeren Lohnniveau. Vor diesem Hintergrund entlassen die Finanzdienstleister vorwiegend Führungskräfte jenseits der 50. Das noch nicht ausgeschöpfte Rationalisierungspotenzial verdeutlicht eine Prognose des Bundesverbandes deutscher Banken. Demnach könne der Anteil der in den Kreditinstituten erbrachten Wertschöpfung von derzeit 80 % auf 50 % sinken.

Obwohl die Unternehmen die Agenturen für Arbeit im Jahr 2005 häufiger als 2004 mit der Suche nach Bankern beauftragten und die Zahl der Arbeitslosen mit einer entsprechenden Ausbildung leicht sank, bereitete es 2005 grundsätzlich den Arbeitgebern keine Probleme, einen Arbeitsplatz mit einem Banker zu besetzen.

Im Vergleich zu allen Akademikern entwickelte sich der Arbeitsmarkt für Banker nur verhalten. Denn mit minus 3 % ging die Zahl aller arbeitslosen Akademiker zwischen 2004 und 2005 stärker zurück als die Zahl der arbeitslosen Banker (-0,5 %). Auch der Stellenzuwachs fiel in demselben Zeitraum mit 9,2 % geringer aus, stieg doch die Zahl der offenen Stellen für alle Akademiker um 17,7 %.

Im Verhältnis zum Jahr 2004 ging der Anteil der befristeten Stellen weiter zurück. Nicht einmal ein Zehntel der im Jahr 2005 angebotenen Stellen war befristet. Im Vergleich zu den Stellen für alle Akademiker stehen Banker gut da. Denn dort betrug der Anteil der befristeten Stellen 29,1 % – und das mit zunehmender Tendenz.

Im Schnitt zeigten sich Arbeitgeber, die eine Position mit einem Banker besetzen wollten, wenig kompromissbereit. Dementsprechend hoch (85 %) ist der Anteil derjenigen Stellen, die Ende 2005 noch nicht besetzt waren und die schon mehr oder weniger lange hätten besetzt sein sollen.

Insgesamt gesehen sind Banker häufiger nur kurze Zeit arbeitslos und seltener langzeitarbeitslos als der Durchschnitt aller Akademiker. Jedoch entwickelte sich die Dauer der Arbeitslosigkeit von Bankern zwischen 2004 und 2005 ungünstig. Denn am Stichtag, Mitte September 2005, war die Zahl der langzeitarbeitslosen Banker im Vergleich zum Vorjahr um 3,1 % gestiegen. Dementsprechend stärker ging die Zahl derjenigen Banker zurück, die weniger als drei Monate (-12,2 %) oder weniger als sechs Monate (-3,1 %) lang arbeitslos waren. Die Situation bei Bankern verschlechterte sich auch im Vergleich zu allen arbeitslosen Akademikern, wo der Anteil der langzeitarbeitslosen an allen arbeitslosen Akademikern im selben Zeitraum um 2,2 % zurückging.

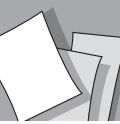
In den Versicherungs- und Bankhochburgen sind die Einstellungschancen für Banker noch am besten. So meldeten Unternehmen aus dem Rhein-Main-Gebiet den Agenturen für Arbeit die meisten Stellen für Banker. Es folgten Berlin, München und Düsseldorf.

Wegen der regionalen Ungleichgewichte zwischen Stellennachfrage und Stellenangebot finden viele Bewerber, insbesondere solche aus Regionen mit zu geringer wirtschaftlicher Dynamik, ohne Mobilität keine neue berufliche Perspektive.

Banker sind im Vergleich zu anderen Berufen Spezialisten. Dementsprechend erhielten die Agenturen für Arbeit im Jahr 2005 nur aus wenigen Wirtschaftszweigen Stellenangebote für diese Berufsgruppe. Ein Drittel der Offerten kam aus der öffentlichen und privaten Kreditwirtschaft; weitere 4 % von Versicherungen und anderen Finanzdienstleistern. Rechts-, Steuer- und Unternehmensberatungen waren mit 15 % vertreten. Dass die IT-Branche 5 % der Nachfrage stellte, ist eine Folge der Verlagerung von IT-Aufgaben aus den Banken zu IT-Dienstleistern.

Knapp 28 % aller freien Stellen für Banker boten Personalvermittler und Zeitarbeitsunternehmen an. Diese Branche war auch diejenige mit dem stärksten Zuwachs von 2004 zu 2005.

Der Umbau der Finanzdienstleister birgt nicht nur Beschäftigungsrisiken. Mit der Restrukturierung und der Ausweitung auf neue Geschäftsfelder erhalten gerade Akademiker auch Beschäftigungschancen. Besonders gefragt sind Spezialisten, die sich mit Fusionen oder der Standardisierung von Arbeitsprozessen, mit innovativen Finanzierungsinstrumenten oder Electronic-Banking, mit Risikomanagement oder der Finanzanalyse auskennen. Außerdem suchen Unternehmen Banker mit Hochschulabschluss zum Beispiel als Vorstandsassistent oder -referent, Fondsmanager, Börsenmakler oder Controller, für Qualitätsmanagement, Revision, Personalwesen, Öffentlichkeitsarbeit oder die Vermögensverwaltung, zur Kreditanalyse, Unternehmens- oder Personalberatung oder für das interne Rechnungswesen von der betriebsinternen Kostenrechnung bis hin zur Erstellung von Monats-, Quartals- und Jahresabschlüssen nach nationalen und internationalen Rechnungslegungsvorschriften.



Auch der lange totgesagte Privatkundenmarkt blüht wieder auf. Das Massengeschäft wird zwar weiterhin ins Internet und in Call Center abgeleitet oder von Automaten erledigt. Für die Kundenakquise und -bindung sowie für individuelle Anlage- und Finanzierungslösungen suchen die Finanzdienstleister jedoch Mitarbeiter mit hoher Produkt-, Beratungs- und Vertriebskompetenz. Dazu passt eine Meldung der deutschen Bundesbank. Demnach ist im Jahr 2005, erstmals seit 1991, die Zahl der Bankfilialen gewachsen; und zwar um 4,1 % auf 47.333. Das Vertriebsgeschäft ist für den einzelnen Mitarbeiter hoch selektiv. Wer seine Zielvorgaben nicht erfüllt oder mehrfach beim internen Bench Marking durch hintere Plätze auffällt, muss ernsthaft mit seiner Versetzung oder gar Kündigung rechnen. Erfolgreiche Berater dagegen belohnen die Arbeitgeber mit hohen Boni.

Für den Berufseinstieg suchen die Banken wieder vermehrt nach Hochschulabsolventen; auch Trainee-Stellen sind wieder im Kommen. Wer allerdings bei einer der Großbanken landen will, muss schon zu den Besten seines Jahrgangs gehören sowie Auslandserfahrung und gute Fremdsprachenkenntnisse mitbringen.

Chancen im Ausland

Mobile Banker mit der passenden internationalen Fachkompetenz, interkulturellen Soft Skills und guter Kenntnis der jeweiligen Fremdsprache können versuchen, sich auf eine freie Stelle bei einer ausländischen Tochter oder bei einem ausländischen Partner ihres inländischen Arbeitgebers zu bewerben. Dies gelingt am besten von den traditionell international ausgerichteten Teilen des Bankgeschäfts aus. Dazu gehören die Außenhandelsfinanzierung, das Investmentgeschäft und der Wertpapierhandel.

Schwieriger ist die Direktbewerbung bei einem ausländischen Unternehmen. Die Konkurrenz durch gut ausgebildete „Natives“ ist groß. Die Direktbewerbung verspricht den größten Erfolg, wenn Banker mit ihren Kenntnissen über den deutschen Wirtschaftsstandort und natürlich der deutschen Sprache punkten können. Dies ist zum Beispiel dann der Fall, wenn ein ausländisches Unternehmen Kunden oder Geschäftspartner in Deutschland hat oder nach Deutschland expandieren will. Banker haben derzeit vergleichsweise gute Chancen in Irland, Großbritannien, Luxemburg und in der Schweiz.

Wer sich zunächst allgemein online über Leben und Arbeiten im Ausland informieren will, wird bei www.arbeitsagentur.de > „Informationen für Arbeitnehmer“ > „Internationales“ fündig.

Wen es in einen EU- oder EWR-Staat zieht, der ist auf der Homepage des Europaservices der Bundesagentur für Arbeit genau richtig: www.europaserviceba.de.

Fragen zum Arbeiten im Ausland beantwortet das Service-Center der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung:

Tel.: 01 80/100 30 60 (4,6 Cent/Min.)

E-Mail: Bonn-ZAV.auslandsinfo@arbeitsagentur.de

Hinweise für bestimmte Zielgruppen

Bestimmte Eigenschaften erschweren das Finden eines neuen Arbeitsplatzes. Dazu gehören regionale Immobilität, mangelnde Berufserfahrung, nicht ausreichende Fremdsprachenkenntnisse, fehlende oder veraltete IT-Kenntnisse, fehlende fachliche Flexibilität, schlechte Examensnoten sowie eingeschränkte Vorstellungen zu Umfang und Lage der Arbeitszeit. Bewerber ab dem 50. Lebensjahr und Berufsrückkehrer hatten 2005 ebenfalls höhere Einstellungshindernisse zu überwinden als der Durchschnitt der Banker. Die Zahl der arbeitslosen Banker, die 50 Jahre und älter waren, stieg zwischen September 2004 und September 2005 um fast 9 %.

Arbeitsagenturen können helfen, Defizite auszugleichen. Ein erster Schritt ist, die Bewerbungsstrategie von der Analyse der eigenen Stärken und Schwächen über die Suche nach Adressen passender Arbeitgeber bis hin zur Bewerbungsmappe und zum Vorstellungsgespräch neu zu entwerfen. Dies gelingt im Einzelfall in individuellen Beratungsgesprächen. Reichen diese nicht aus, bieten einige Agenturen für Arbeit spezielle Bewerbungseminare an. Trainingsmaßnahmen in Betrieben, Eingliederungszuschüsse an Arbeitgeber, Erstattung der Bewerbungs- und Fahrtkosten an Bewerber sind weitere bewährte Hebel, um Banker in Lohn und Brot zu bringen.

Die häufig entlassenen Führungskräfte jenseits der 50 finden kaum ein Beschäftigungsverhältnis. Auch wenn vielen diese Entscheidung schwer fällt, wählen sie statt dessen den Weg in die Selbstständigkeit, zum Beispiel als Vermögens- oder Finanzberater. Agenturen für Arbeit flankieren diese Option hin und wieder durch die Zahlung von Überbrückungsgeld oder Existenzgründungszuschüssen.

Wenn im angestammten Bereich, das sind im allgemeinen Arbeitsplätze in der Kreditwirtschaft, keine Beschäftigungschancen bestehen, dann ist es sinnvoll, die Kompetenzen zu erweitern, um in anderen Berufsfeldern wieder Tritt fassen zu können.

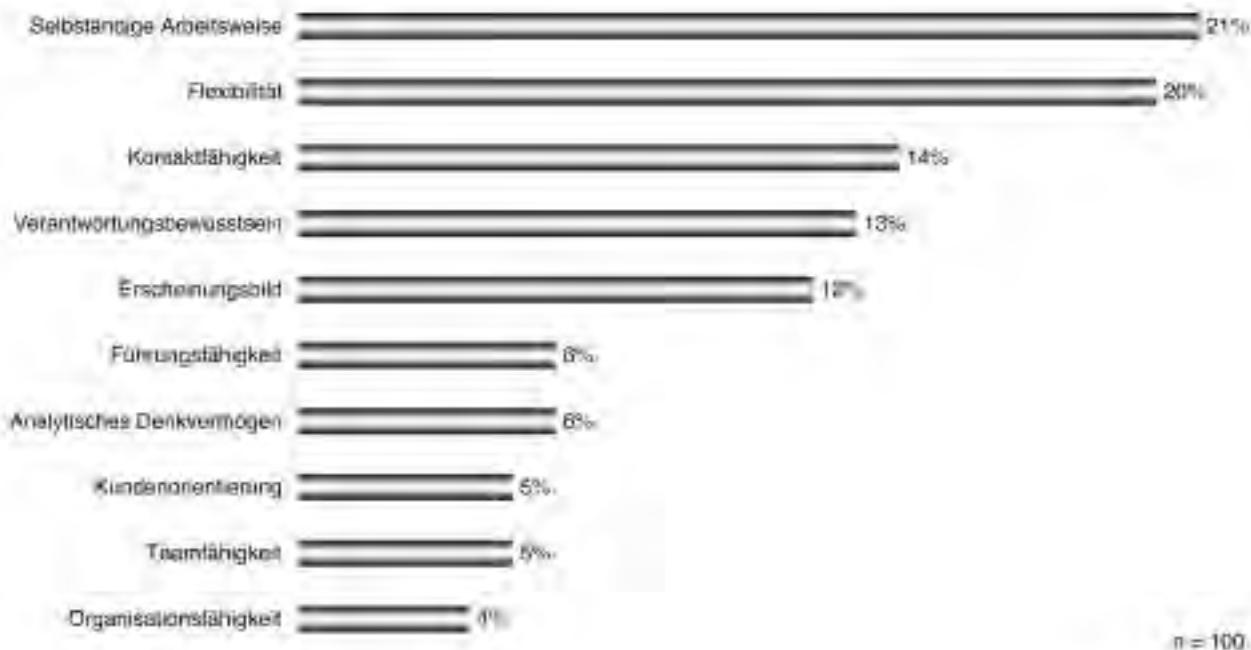
Beschäftigungsalternativen

Die Zahl der beruflichen Alternativen außerhalb des Kreditgewerbes ist begrenzt. Am ehesten suchen andere Finanzdienstleister regelmäßig das Know-how der Banker. Wer willens und fähig ist, im Vertrieb und mit häufig stark erfolgsabhängiger Vergütung zu arbeiten, hat dort gute berufliche Perspektiven. Oft handelt es sich um freiberufliche Positionen.

Da Kreditinstitute zunehmend die Entwicklung ihrer Software und die Abwicklung von IT-gestützten Arbeitsprozessen an IT-Dienstleister vergeben, entstehen hier Arbeitsplätze für Banker mit IT-Hintergrund. Dies spiegeln auch die wachsenden Stellenzahlen wider. Kamen 2004 erst 3,1 % aller Stellen für Banker mit Hochschulabschluss von IT-Dienstleistern, waren es 2005 schon knapp 5 %.

Auch die Immobilienwirtschaft bietet Bankern berufliche Perspektiven. Wer in einer Bank Erfahrungen im Immobiliengeschäft gesammelt hat, zum Beispiel aus

Wenn Arbeitgeber Banker suchen – gefragteste Soft Skills



Quelle: BA-Statistik

Bundesagentur für Arbeit, 2006

der Baufinanzierung oder aus der Verwaltung von Immobilienfonds, kann damit bei der Bewerbung auf eine Position in der Immobilienwirtschaft punkten. Diese stellte 2005 2% des Stellenangebotes für Banker mit Hochschulabschluss.

Nur vereinzelt suchten weitere Industrie- und andere Dienstleistungsbetriebe nach Bankern. Ihr Wissen aus den Bereichen Bilanzierung, Bilanzanalyse, Finanzierung oder Controlling prädestiniert sie für Arbeitsplätze im Rechnungswesen, in der Finanzierung oder im Controlling.

Erwartungen der Arbeitgeber

Arbeitgeber, die akademisch ausgebildete Banker suchen, konzentrieren sich auf Betriebswirte. Sehr viel seltener sind Stellen für Volkswirte, Juristen, Mathematiker oder Informatiker ausgeschrieben. Wenn das Stellenprofil Aussagen zum Studienschwerpunkt enthält, dann steht das Fach Finanzierung im Vordergrund. Weitere bevorzugte Fächer sind Rechnungswesen, Controlling und Bankbetriebslehre. 53 % der Stellenangebote für Banker mit einem akademischen Abschluss richten sich an Bewerber aus Universitäten, die restlichen 47 % an Bewerber aus Fachhochschulen.

Die Konkurrenz zu Bankern ohne Hochschulbildung ist groß. Denn 94 % aller Stellenangebote für Banker richten sich an Nicht-Akademiker. Allerdings steigt die Akademikerquote unter den beschäftigten Bankern. Sie liegt inzwischen bei fast 10 % und damit leicht über dem Durchschnitt für alle Beschäftigten.

Berufserfahrung, die zur ausgeschriebenen Stelle passt, ist Arbeitgebern, die Banker einstellen wollen, extrem wichtig. Im Jahr 2005 erwarteten die Arbeitgeber in 80 % aller Stellenangebote passgenaue Berufserfahrung. Dieser Anteil liegt weit über dem Durchschnitt für alle Berufe (64 %). Weitere 20 % der Stellen standen sowohl Bankern mit als auch solchen ohne Berufserfahrung offen.

Dass Stellenanzeigen für Banker die Abschlussnoten oder die Studiendauer thematisieren, ist die Ausnahme. Lediglich bei Stellenangeboten, die sich an Berufseinsteiger richten, äußern manche Arbeitgeber den Wunsch, Bewerber sollten mit einer überdurchschnittlichen Note oder mit mindestens der Note „gut“ abgeschlossen und zügig studiert haben.

Am häufigsten suchen Arbeitgeber nach Bankern, die sich mit dem Controlling, der Bilanzierung, der Finanzierung, der Kundenberatung, dem Risikomanagement oder mit dem Leasing auskennen. Auch Kenntnisse im Projektmanagement und von Regeln der internationalen Rechnungslegung wie IAS, IFRS oder US-GAAP stehen hoch im Kurs. Im Übrigen decken die von Bankern erwarteten spezifischen Fachkompetenzen das breite Spektrum des Firmen- und Privatkundengeschäfts im Front- wie im Back Office ab.

Dass sich Banker mit dem Internet und gängiger Office-Software auskennen, ist selbstverständlich. Eher selten erwarten Arbeitgeber SAP-Kenntnisse.

Für Positionen, wo Kommunikation mit dem Ausland stattfindet, sind gute Fremdsprachenkenntnisse erforderlich. In einer Stichprobe der Stellenanzeigen

für Banker aus dem Jahr 2005 suchten 18 % der Arbeitgeber Bewerber mit Englisch-Kenntnissen. Das Interesse an Kenntnissen anderer Fremdsprachen war sehr viel geringer. Nur wenige Stellenanbieter verlangten ausdrücklich gute Deutsch-Kenntnisse. Unternehmen mit internationalen Beziehungen schätzen Bewerber mit Auslandserfahrung.

Für die Stellensuche oder im Rahmen von Standortverlagerungen ist Mobilität über den Tagespendelbereich hinaus wichtig. Darüber hinaus spielt sie, von Ausnahmen abgesehen, für die meisten Banker nur dann eine Rolle, wenn sie im Versicherungsaußendienst oder bei Unternehmensberatern anheuern.

Das Lebensalter ist immer wieder ein Kriterium der Bewerberauswahl. In der Regel suchen die Unternehmen junge Banker mit erster Berufserfahrung. Infolge davon sind die unter 30-Jährigen sehr häufig keine drei Monate arbeitslos und kaum länger als ein Jahr arbeitslos. Mit zunehmendem Lebensalter kippt das Verhältnis in die andere Richtung. Banker ab 45 sind überdurchschnittlich lange auf Arbeitsuche.

Bei den außerfachlichen Anforderungskriterien legen die Arbeitgeber unabhängig von der Tätigkeit größten Wert auf selbstständige Arbeitsweise, Flexibilität, Kontaktfähigkeit, Verantwortungsbewusstsein und ein gepflegtes äußeres Erscheinungsbild. Nicht ganz so häufig finden sich in den Stellenanzeigen Wünsche nach analytischem Denkvermögen und rascher Auffassungsgabe, Führungs-, Organisations- und Teamfähigkeit, Kundenorientierung, unternehmerischem Denken, Loyalität, Lernbereitschaft, Zuverlässigkeit, Einfühlungsvermögen, Einsatzbereitschaft, Kommunikationsfähigkeit, guten Umgangsformen und Sorgfalt.

Vergütung

Wie in der Privatwirtschaft generell üblich, hängen Höhe und Struktur der Vergütung (Verhältnis von fixen zu variablen Gehaltsbestandteilen und von monetären zu nichtmonetären Vergütungskomponenten) in erster Linie vom Umfang des individuellen Verantwortungsbereichs, der Branche, der Betriebsgröße und dem Lebensalter ab. Die Höhe der variablen Zahlungen ist meistens an die Höhe des Unternehmensgewinns und/oder das Erreichen der individuell vereinbarten Jahresziele geknüpft. Die Zahl der Betriebe, die variable Komponenten in die Vergütung einfügen, wächst.

Nach einer Umfrage des auf die Beratung von Hochschulabsolventen spezialisierten Personalberaters alma mater starten Berufsanfänger in der Kredit- und Versicherungswirtschaft durchschnittlich mit einem Jahresbrutto von knapp 40.000 €. Gegenüber dem Vorjahr – so dieselbe Quelle – sei das Einstiegsgehalt gestiegen. Einen Anstieg der Gehälter in den Kernbereichen Kundenbetreuung, Kreditabteilung und Anlagenberatung stellt auch eine Studie der Zeitschrift Personalmarkt unter Kreditinstituten in Deutschland fest. In den anderen Bereichen sei das Vergütungs-niveau allerdings gesunken. Im Laufe des Berufslebens kann die Gesamtvergütung eines Bankers stark ansteigen. Gehälter im sechsstelligen Bereich und

darüber sind zwar nicht an der Tagesordnung; sie kommen aber auf der Ebene der obersten Führungskräfte durchaus vor.

Gehaltssprünge sind nicht nur Führungskräften vorbehalten. Auch hoch spezialisierte und gefragte Fachkräfte können viel verdienen. Dazu gehören zum Beispiel Experten für innovative Finanzierungsinstrumente, Risk-Management, Rating oder internationale Rechnungslegung.

Tipps

Die Vorbereitung auf das Erwerbsleben sollte zu Beginn des Hauptstudiums beginnen. Dies ist auch schon der richtige Zeitpunkt für eine erste Beratung über die späteren Möglichkeiten am Arbeitsmarkt. Wer weiß, in welchen Branchen und Fachgebieten er starten möchte, kann Wahlfächer, Studentenjobs, Praktika oder Diplomarbeitsthemen entsprechend zielgerichtet auswählen. Wichtig ist, planvoll vorzugehen, einen schriftlichen Nachweis der einzelnen Maßnahmen für die Bewerbungsmappe festzuhalten und in jeder Station ein Netzwerk von Kontakten zu knüpfen, welches sich bei der späteren Arbeitsplatzsuche nutzen lässt. Anknüpfungspunkte für Netzwerke ergeben sich auch aus der Mitgliedschaft in studentischen Vereinigungen oder in Organisationen für Betriebswirte wie der Schmalenbach-Gesellschaft für Betriebswirtschaft oder dem Bundesverband Deutscher Volks- und Betriebswirte. Eine weitere gute Möglichkeit, Praxis und spätere Arbeitgeber kennen zu lernen, ist die Mitwirkung bei studentischen Unternehmen oder bei der Durchführung von studentischen Veranstaltungen mit Unternehmensbeteiligung.

Absolventen ist der Einstieg über Trainee, Praktika oder Assistenz Tätigkeiten zu empfehlen. Regionale und fachliche Flexibilität erleichtern die Arbeitsplatzsuche. Das gilt für Berufserfahrene in gleicher Weise. Auch diese sollten mit der Suche nach einem Arbeitsplatz so früh wie möglich beginnen. Von dem Zeitpunkt an, ab dem der Verlust des Arbeitsplatzes bekannt wird, bis zum tatsächlichen Ende des Arbeitsvertrages vergehen oft mehrere Monate. Wer sich in diesem Zeitraum bewirbt, hat die Chance, unmittelbar nach dem Ende des alten Beschäftigungsverhältnisses ein neues zu finden.

Dass Banken junge Akademiker auf den großen überregionalen Rekrutierungsveranstaltungen und an Hochschulen direkt suchen, hat schon Tradition. Ein gut vorbereiteter Besuch solcher Veranstaltungen lohnt sich. Auch wenn kein Termin für ein Vorstellungsgespräch dabei herauskommen sollte, so win-ken doch Informationen über Berufseinstieg und Karriere aus erster Hand – oft von Mitarbeitern, die selber erst kurze Zeit beim Unternehmen beschäftigt sind. Termine für Rekrutierungsveranstaltungen zeigt das Internet zum Beispiel unter www.berufsstart.de oder www.jungekariere.com.

Wer einen Arbeitsplatz sucht, sollte alle Möglichkeiten nutzen. Dazu gehören neben den Agenturen für Arbeit Stellenanzeigen in Internet-Stellenbörsen (zum Beispiel www.arbeitsagentur.de), auf den Homepa-

ges von Unternehmen, in Zeitungen und Zeitschriften, außerdem private und berufliche Netzwerke, Fachmessen (online zu finden unter www.auma.de), Ausgänge in Seminaren usw. Auch der Weg, über Zeitarbeitsunternehmen ausbildungsadäquate Stellen zu finden, ist Erfolg versprechend.

Last but not least, Anschreiben und Bewerbungsunterlagen – egal ob per Post oder elektronisch versandt – sollten auf das gegebenenfalls vorhandene Stellenangebot eingehen und inhaltlich wie formal hohen Qualitätsansprüchen genügen.

Versicherungsfachleute

Arbeitslose:	284	(+18,8 %)
Frauenanteil:	41,9 %	(2004: 35,1 %)
mit Universitätsabschluss:	35,2 %	(2004: 38,9 %)
Stellenzugang:	132	(-23,7 %)

Arbeitsmarktlage und Beschäftigungschancen

Der Arbeitsmarkt für Versicherungsexperten mit Hochschulabschluss ist geprägt von der Entwicklung in der Versicherungswirtschaft. Dort arbeiten 90 % aller Versicherungsexperten. Im Rückblick auf das Jahr 2005 sieht der Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft „die deutsche Versicherungswirtschaft insgesamt gut behauptet“. Einen wichtigen Beitrag leistete die Riester-Rente. Sie beflügelte das Neugeschäft mit Lebensversicherungen über alle Erwartungen. Trotz der positiven Einschätzung ihres Verbandes drückt harter Qualitäts- und Preiswettbewerb der Versicherungsbranche seinen Stempel auf. Die Folge sind Fusionen und Kostensenkungsstrategien wie Standardisierung und Outsourcing. Gegenstand der Auslagerung sind nicht nur die IT-Abteilungen, sondern auch Kernaufgaben wie Schadensmanagement oder Kundenservice. Die Leidtragenden dieser Entwicklung waren 2005 oft Führungskräfte jenseits der 50. Denn von diesen trennten sich die Versicherungsunternehmen besonders gerne.

Dementsprechend stieg die Zahl der arbeitslos gemeldeten Akademiker mit einer Ausbildung im Versicherungswesen zwischen 2004 und 2005 um fast 19 %. Gleichzeitig schrumpfte das Volumen der den Agenturen für Arbeit gemeldeten offenen Stellen um 24 %. Dazu passt, dass die Versicherungsbranche 2005 weniger Stellenanzeigen in den Zeitungen schaltete als 2004 (minus 8 %). Damit steht der Arbeitsmarkt für Versicherungsfachleute in krassem Gegensatz zum Arbeitsmarkt für Akademiker insgesamt. Dort ging nämlich die Zahl der arbeitslos gemeldeten Akademiker um 3 % zurück und die Zahl der Offerten wuchs um 17,7 %.

Der Anteil der Stellen, die die Unternehmen den Versicherungsexperten befristet anboten, lag 2005 bei

13 %. Das bedeutet eine Verdoppelung der Quote gegenüber 2004. Diese ist allerdings noch weit entfernt von derjenigen für alle Akademiker (29 %).

Welche Mühe Unternehmen hatten, ihre Positionen mit Versicherungsexperten zu besetzen, zeigt der Anteil der freien Stellen, die zum vorgesehenen Besetzungstermin noch vakant waren. Mit 90 % lag dieser Anteil weit über dem Durchschnitt aller Stellenangebote für Akademiker.

Für 33,8 % der Versicherungsexperten dauerte die Arbeitslosigkeit am Stichtag im September 2005 noch keine drei Monate. Der Anteil der langzeitarbeitslosen betrug 22,9 %. Damit sind Versicherungsexperten häufiger nur kurze Zeit arbeitslos und seltener langzeitarbeitslos als der Durchschnitt aller Akademiker. Vergleichsweise erfreulich entwickelte sich auch die Dauer der Arbeitslosigkeit von Versicherungsexperten zwischen 2004 und 2005. Denn am Stichtag, Mitte September 2005, war die Zahl der langzeitarbeitslosen Versicherungsexperten im Vergleich zum Vorjahr zwar um 10,2 % gestiegen. Diese Zunahme ist aber nur halb so ausgeprägt wie die Zunahme der Arbeitslosigkeit von Versicherungsexperten insgesamt. Dementsprechend stärker stieg die Zahl derjenigen, die weniger als drei Monate (+20 %) arbeitslos waren.

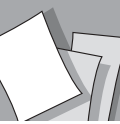
Die Stellenangebote konzentrieren sich auf wenige Regionen. So kamen 2005 zwei Drittel aller Stellenangebote aus nur drei Bundesländern. Unternehmen aus Nordrhein-Westfalen stellten 26,5 %, aus Baden-Württemberg 20,5 % und aus Bayern 18,9 % der Nachfrage. Unter den Städten ragten München (9,8 %), Berlin und Köln (je 6,1 %) sowie die jeweils benachbarten Landkreise heraus. Auch aus dem Landkreis Calw aus der Nähe von Stuttgart meldeten Unternehmen einen hohen Bedarf an Versicherungsexperten (6,8 %).

Wegen der regionalen Ungleichgewichte zwischen Stellennachfrage und Stellenangebot finden viele Bewerber, insbesondere solche aus Regionen mit zu geringer wirtschaftlicher Dynamik, ohne Mobilität keine neue berufliche Perspektive.

Versicherungsexperten sind Spezialisten. Dementsprechend erhielten die Agenturen für Arbeit im Jahr 2005 nur aus wenigen Wirtschaftszweigen Stellenangebote für diese Berufsgruppe. Die Hälfte der Offerten kam aus der privaten Versicherungswirtschaft; weitere 7 % aus der Kreditwirtschaft und anderen Finanzdienstleistern. Rechts-, Steuer- und Unternehmensberatungen waren mit 4 % vertreten.

18 % aller freien Stellen für Versicherungsexperten boten Personalvermittler und Zeitarbeitsunternehmen an. Diese Branche war auch diejenige mit dem stärksten Zuwachs von 2004 zu 2005.

Am häufigsten werden Versicherungsexperten für den Vertrieb gesucht. Im Mittelpunkt stehen die Akquise von Neukunden sowie die Betreuung und Beratung der vorhandenen Kunden. Dabei geht es sowohl um das klassische Versicherungsgeschäft als auch um Finanzierungsthemen sowie Anlage- und Vermögensberatung. Im Vertrieb setzen die Versicherer gerne



Akademiker ein, um speziell Freiberufler, Gewerbetreibende oder Studierende zu betreuen. Die Außendienstler sind häufig nicht angestellt, sondern als Handelsvertreter nach § 84, Abs. 1 HGB selbstständig tätig.

§ 84, Abs. 1 HGB:

„Handelsvertreter ist, wer als selbständiger Gewerbetreibender ständig damit betraut ist, für einen anderen Unternehmer (..) Geschäfte zu vermitteln oder in dessen Namen abzuschließen. Selbständig ist, wer im wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann.“

Außerhalb des Außendienstes suchen Finanzdienstleister Versicherungsexperten mit Hochschulabschluss vorwiegend als Spezialisten für das Riskmanagement, Underwriting oder Controlling. Akademiker mit Versicherungs-Know-how sind zudem als Aktuarien sowie für die Bereiche Ausbildung, Personal- und Rechnungswesen, Finanzwirtschaft, Statistik, Revision, Produktentwicklung, Versicherungssinnendienst, Marketing, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit oder für die Bearbeitung von Anträgen und Schadensmeldungen gesucht. Freie Führungspositionen waren 2005 ebenfalls ausgeschrieben. Dabei handelte es sich zum Beispiel um die Leitung von Bezirken, Geschäfts- oder Zweigstellen oder um Projektmanagement.

Chancen im Ausland

Deutsche Versicherungsunternehmen expandieren im Ausland. Ein wichtiges Zielland ist Indien, nicht zuletzt wegen seiner eine Milliarde Einwohner. Experten prognostizieren dort erheblich wachsende Prämieinnahmen.

Wegen der internationalen Verbindungen und Verflechtungen der Versicherungskonzerne sind die Chancen, bei einer Tochter oder einem Partner eines deutschen Versicherers im Ausland arbeiten zu können, grundsätzlich gut. Voraussetzung sind Mobilität, passende internationale Fachkompetenz, interkulturelle Soft Skills und gute Kenntnis der jeweiligen Fremdsprache.

Schwieriger ist die Direktbewerbung bei einem ausländischen Unternehmen. Die Konkurrenz durch gut ausgebildete „Natives“ ist groß. Wer sich zunächst allgemein online über Leben und Arbeiten im Ausland informieren will, wird bei www.arbeitsagentur.de > „Informationen für Arbeitnehmer“ > „Internationales“ fündig.

Wen es in einen EU- oder EWR-Staat zieht, der ist auf der Homepage des Europaservices der Bundesagentur für Arbeit genau richtig:

www.europaserviceba.de.

Fragen zum Arbeiten im Ausland beantwortet das Service-Center der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung:

Tel.: 01 80 / 100 30 60 (4,6 Cent/Min.)

E-Mail: Bonn-ZAV.auslandsinfo@arbeitsagentur.de

Hinweise für bestimmte Zielgruppen

Bestimmte Eigenschaften erschweren das Finden eines neuen Arbeitsplatzes. Dazu gehören regionale Immobilität, fehlende Berufserfahrung und Fachkenntnis oder eine Abneigung gegen Außendiensttätigkeiten. Bewerber ab Mitte Fünfzig hatten 2005 ebenfalls höhere Einstellungs Hindernisse zu überwinden als der Durchschnitt der Versicherungsexperten. Die Zahl der arbeitslosen Versicherungsexperten, die 55 Jahre und älter waren, stieg zwischen September 2004 und September 2005 um die Hälfte. Das Risiko, langzeitarbeitslos zu werden, liegt schon ab Mitte Vierzig deutlich über dem Durchschnitt.

Arbeitsagenturen können helfen, Defizite auszugleichen. Ein erster Schritt ist, die Bewerbungsstrategie von der Analyse der eigenen Stärken und Schwächen über die Suche nach Adressen passender Arbeitgeber bis hin zur Bewerbungsmappe und zum Vorstellungsgespräch neu zu entwerfen. Dies gelingt im Einzelfall in individuellen Beratungsgesprächen. Reichen diese nicht aus, bieten einige Agenturen für Arbeit spezielle Bewerbungsseminare an.

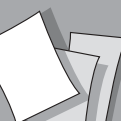
Um Vorurteile gegenüber dem Außendienst aufzubrechen, laden Arbeitsagenturen zu Informationsveranstaltungen und Unternehmenspräsentationen über den Arbeitsmarkt der Finanzdienstleister ein. Spezialkenntnisse vermitteln Weiterbildungsmaßnahmen in Betrieben. Die Erstattung der Bewerbungs- und Fahrtkosten an Bewerber ist eine weitere Chance, Versicherungsexperten in Lohn und Brot zu bringen. Arbeitslose sind fast nur dadurch zu vermitteln, dass die Agenturen für Arbeit den Arbeitgebern in den ersten Beschäftigungsmonaten Zuschüsse zum Lohn zahlen (das so genannte „Überbrückungsgeld“).

Beschäftigungsalternativen

Wem der Einstieg in das Angestelltenverhältnis bei einem Unternehmen nicht gelingt oder wer dies einfach nicht will, kann als Versicherungsexperte die Option der Selbstständigkeit wählen. Hält es ihn in der Branche, kann er sich als Versicherungsmakler oder selbständiger Versicherungsvertreter niederlassen. Ist er bereit, über diese engen Grenzen hinaus sein Angebot um Bankprodukte zu erweitern, kommt die Finanzberatung infrage. Arbeitsagenturen flankieren die Option Selbstständigkeit hin und wieder durch die Zahlung von Überbrückungsgeld oder Existenzgründungszuschüssen. Die Zahl der geförderten Fälle ist allerdings von 2004 zu 2005 stark gesunken. Die zweite Alternative, nämlich als Angestellter die Branche zu wechseln, gelingt am ehesten Versicherungsexperten mit fundierten kaufmännischen oder juristischen Kenntnissen, zum Beispiel aus einem betriebswirtschaftlichen Studium. Hier bieten Industrie und Handel, Unternehmensberatungen und IT-Dienstleister Einstiegsmöglichkeiten.

Erwartungen der Arbeitgeber

Für den Vertrieb von Versicherungs- und anderen Finanzdienstleistungen brauchen Bewerber grundsätzlich kein bestimmtes Studienfach studiert zu



haben. Vielmehr kommt es auf die Persönlichkeit an. Fehlende Fach- und Methodenkompetenz werden durch Schulungen ausgeglichen, insbesondere durch die von der Versicherungswirtschaft angebotene Fortbildung zum Versicherungsfachmann/-frau. Führungspositionen im Vertrieb setzen einschlägige Berufserfahrung voraus. Punkten können Bewerber oft auch mit einer vor dem Studium absolvierten Versicherungsausbildung. Besonders wichtig ist die Verkauforientierung. Dementsprechend bilden Kontaktfähigkeit, Kundenorientierung und ein angemessenes äußeres Erscheinungsbild das Spitzentrio derjenigen Soft Skills, die in den Stellenanzeigen am meisten genannt werden. Flexibilität, Führungsfähigkeit, gute Umgangsformen, selbstständige Arbeitsweise, Organisationsfähigkeit, unternehmerisches Denken, Teamfähigkeit, analytisches Denkvermögen, Einfühlungsvermögen und Kommunikationsfähigkeit vervollständigen die Liste der erwarteten Soft Skills.

Variable und abendliche Arbeitszeiten sowie Reisebereitschaft dürfen keine Schwierigkeiten bereiten. Die Bezahlung auf Provisionsbasis, immer wieder veränderte Versicherungsprodukte, individuelles Benchmarking sowie den damit verbundenen Erfolgsdruck sollten Bewerber als sportliche Herausforderung betrachten.

Auch beim Versicherungsaußendienst achten die Arbeitgeber auf das Lebensalter der Bewerber. Jugend spielt aber keine so dominante Rolle. Auch 50-Jährige können noch einen Arbeitsplatz finden, wenn das Bewerberprofil ansonsten passt.

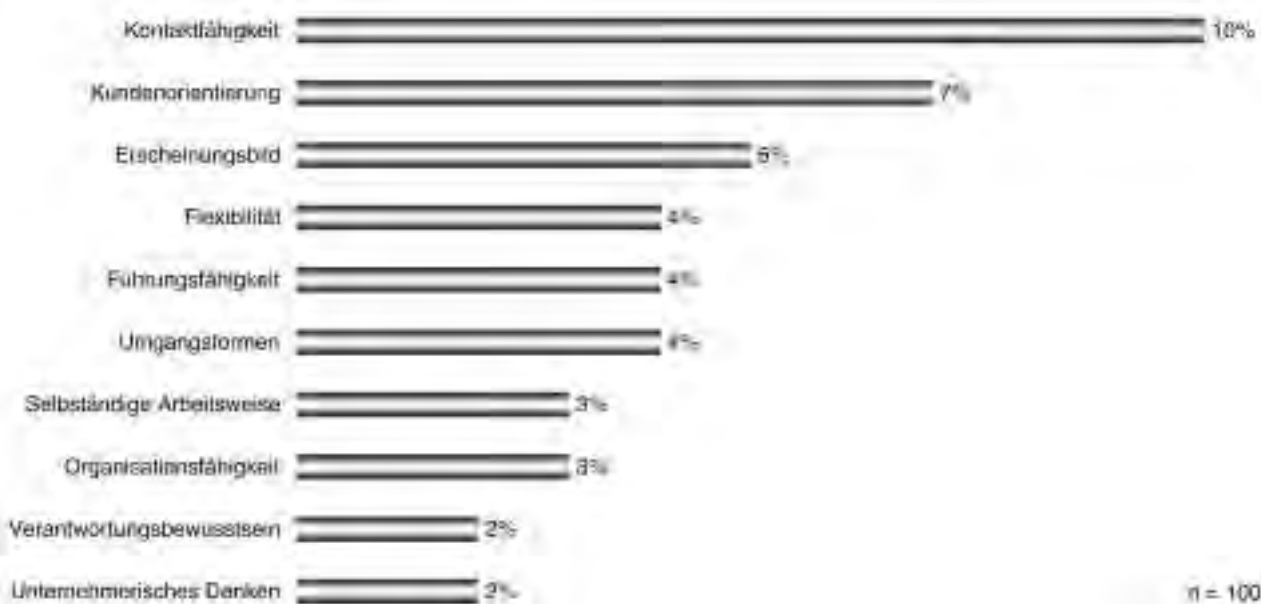
Im Versicherungsgeschäft können auch Akademiker arbeiten, die sich den branchentypischen Stallgeruch

nicht über eine Versicherungslehre und/oder ein Studium der Betriebswirtschaftslehre mit dem Schwerpunkt Versicherung angeeignet haben. Denn für manche Arbeitsplätze sind ganz andere Qualifikationen erforderlich. Bekannt ist, dass (Versicherungs-)Mathematiker Versicherungsprämien auf der Grundlage von Sterbetafeln berechnen. Dass Informatiker IT-Prozesse konzipieren, einführen, pflegen und weiterentwickeln, ist ebenfalls nichts Neues. Dass schließlich Juristen Verträge und Geschäftsbedingungen austüfeln, ist auch nichts Ungewöhnliches. Daneben beschäftigt die Assekuranz aber noch Ingenieure und Naturwissenschaftler aller Fachrichtungen. Sie werden besonders von Rückversicherungen benötigt, die für die Kalkulation von Einzelrisiken großtechnischer Prozesse oder Produkte (zum Beispiel Staudämme oder Hochgeschwindigkeitstrassen) fachwissenschaftliche Analysen benötigen. Mit der zunehmenden Häufigkeit von Naturkatastrophen nimmt in den letzten Jahren auch die Notwendigkeit zu, die dadurch verursachten Personen- und Sachschäden sowie deren finanzielle Folgen vorherzusagen. Dafür eignen sich besonders Meteorologen, Geologen und Geophysiker. Medizinisches, biologisches oder chemisches Wissen wird benötigt, um Art, Ausmaß und Konsequenzen von Seuchen einschätzen zu können.

58,3 % der Offerten richteten sich 2005 an Akademiker mit einem Universitätsabschluss. In 41,7 % der Stellenangebote waren Absolventen von Fachhochschulen gefragt.

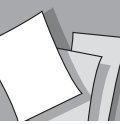
An die IT-Kenntnisse werden nur geringe Anforderungen gestellt. Wer mit den gängigen Programmen für die Bürokommunikation umgehen kann, hat bei den meisten Arbeitsplätzen das Soll erfüllt. Die Anwen-

Wenn Arbeitgeber Versicherungsfachleute suchen – gefragteste Soft Skills



Quelle: BA-Statistik

Bundesagentur für Arbeit, 2008



derung der unternehmensspezifischen Software erlernen neue Mitarbeiter im Berufsalltag. Bewerbern um Arbeitsplätze im IT-Bereich wird selbstverständlich erheblich mehr abverlangt. Wer für die Kalkulation von Risiken und Prämien Ursache-Wirkungszusammenhängen mit Hilfe statistischer Methoden auf die Spur kommen will, sollte eines der entsprechenden IT-Programme wie SPSS oder SAS beherrschen.

Fremdsprachliche Kenntnisse oder Auslandserfahrung haben für Versicherungsexperten generell eine vergleichsweise niedrige Bedeutung. In Einzelfällen, etwa im international aufgestellten Rückversicherungsgeschäft, ist die Situation anders. Wenn Arbeitgeber fremdsprachige Mitarbeiter suchten, dann reichten zumeist Englisch oder Französisch.

Für die Stellensuche oder im Rahmen von Standortverlagerungen ist Mobilität über den Tagespendelbereich hinaus wichtig. Darüber hinaus spielt sie besonders im Versicherungsaußendienst und bei international ausgerichteten Tätigkeiten, zum Beispiel der des Underwriters, eine wichtige Rolle.

Vergütung

Wie in der Privatwirtschaft generell üblich, hängen Höhe und Struktur der Vergütung (Verhältnis von fixen zu variablen Gehaltsbestandteilen und von monetären zu nichtmonetären Vergütungskomponenten) in erster Linie vom Umfang des individuellen Verantwortungsbereichs, der Branche, der Betriebsgröße und dem Lebensalter ab. In der Finanzbranche enthält auch die Vergütung von Fach- und Führungskräften außerhalb des Außendienstes regelmäßig variable Komponenten, die teils von der persönlichen Leistung und teils vom Gesamterfolg des Unternehmens abhängen.

Im Versicherungsaußendienst beziehen Berufsanfänger während der Einarbeitung oder eines Trainee-Programms in der Regel ein Fixgehalt. Später löst dies eine Kombination aus Fixum und Provisionen ab. Üblicherweise haben die Provisionen einen hohen Anteil an der Gesamtvergütung. Das Erreichen vereinbarter Umsatzziele treibt die variablen Vergütungsanteile nach oben. Wer außerdem noch bei den vom eigenen Unternehmen ausgelobten und weit verbreiteten Wettbewerben – zum Beispiel um das höchste Neugeschäft bei einer bestimmten Versicherungsart – die Nase vorn hat, wird mit weiteren Incentives (Reisen, Sachpreise und so weiter) belohnt.

Eine Veröffentlichung der F.A.Z. kann als grobe Richtschnur für die Höhe des gesamten Jahresbruttoentgeltes dienen. Demnach verdient die Hälfte der Berater im Versicherungsaußendienst in den ersten Berufsjahren 33.000 €. Nach zehn und mehr Jahren steigt das Gehalt auf 51.000 €. Bei Vertriebsmanagern mit Personalverantwortung liegen dieselben Werte bei 49.000 € und 83.000 €. Die Hälfte der Geschäftsführer verdient in den ersten Jahren mindestens 60.000 €, später 129.000 €. Versicherungsmathematiker bringen es zu Anfang auf 50.000 € und später auf 59.000 € .

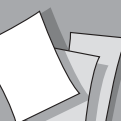
Tipps

Die Vorbereitung auf das Erwerbsleben sollte zu Beginn des Hauptstudiums beginnen. Dies ist auch schon der richtige Zeitpunkt für eine erste Beratung über die späteren Möglichkeiten am Arbeitsmarkt. Wer weiß, in welchen Branchen und Fachgebieten er starten möchte, kann Wahlfächer, Studentenjobs, Praktika oder Diplomarbeitsthemen entsprechend zielgerichtet auswählen. Wichtig ist, planvoll vorzugehen, einen schriftlichen Nachweis der einzelnen Maßnahmen für die Bewerbungsmappe festzuhalten und in jeder Station ein Netzwerk von Kontakten zu knüpfen, welches sich bei der späteren Arbeitsplatzsuche nutzen lässt. Anknüpfungspunkte für Netzwerke ergeben sich auch aus der Mitgliedschaft in studentischen Vereinigungen oder in Organisationen für Betriebswirte wie der Schmalenbach-Gesellschaft für Betriebswirtschaft oder dem Bundesverband Deutscher Volks- und Betriebswirte. Eine weitere gute Möglichkeit, Praxis und spätere Arbeitgeber kennen zu lernen, ist die Mitwirkung bei studentischen Unternehmen oder bei der Durchführung von studentischen Veranstaltungen mit Unternehmensbeteiligung.

Absolventen ist der Einstieg über Trainee, Praktika oder Assistenz Tätigkeiten zu empfehlen. Regionale und fachliche Flexibilität erleichtern die Arbeitsplatzsuche. Das gilt für Berufserfahrene in gleicher Weise. Auch diese sollten mit der Suche nach einem Arbeitsplatz so früh wie möglich beginnen. Von dem Zeitpunkt an, ab dem der Verlust des Arbeitsplatzes bekannt wird, bis zum tatsächlichen Ende des Arbeitsvertrages vergehen oft mehrere Monate. Wer sich in diesem Zeitraum bewirbt, hat die Chance, unmittelbar nach dem Ende des alten Beschäftigungsverhältnisses ein neues zu finden.

Versicherungen und Banken sind regelmäßig auf den großen überregionalen Rekrutierungsveranstaltungen vertreten. Auch an Unternehmenspräsentationen von Hochschulen und Agenturen für Arbeit nehmen Versicherungen oft teil. Ein gut vorbereiteter Besuch solcher Veranstaltungen lohnt sich. Auch wenn kein Termin für ein Vorstellungsgespräch dabei herauskommen sollte, so winken doch Informationen über Berufseinstieg und Karriere aus erster Hand – oft von Mitarbeitern, die selber erst kurze Zeit beim Unternehmen beschäftigt sind. Termine für Rekrutierungsveranstaltungen zeigt das Internet zum Beispiel unter www.berufstart.de oder www.jungekarriere.com.

Wer einen Arbeitsplatz sucht, sollte alle Möglichkeiten nutzen. Dazu gehören neben den Agenturen für Arbeit die Stellenanzeigen in Internet-Stellenbörsen (zum Beispiel www.arbeitsagentur.de), auf den Homepages von Unternehmen, in Zeitungen und Zeitschriften, außerdem private und berufliche Netzwerke, Fachmessen (online zu finden unter www.auma.de), Aushänge in Seminaren und so weiter. Auch der Weg, über Zeitarbeitsunternehmen ausbildungsadäquate Stellen zu finden, verspricht Erfolg.



Last but not least, Anschreiben und Bewerbungsunterlagen – egal ob per Post oder elektronisch versandt – sollten auf das gegebenenfalls vorhandene Stellenangebot eingehen und inhaltlich wie formal hohen Qualitätsansprüchen genügen.

Unternehmensberater

Arbeitslose:	889	(–8,4 %)
Frauenanteil:	44,4 %	(2004: 43,6 %)
mit Universitätsabschluss:	54,2 %	(2004: 55,1 %)
Stellenzugang:	3.572	(+2,7 %)

Arbeitsmarktlage und Beschäftigungschancen

Das Jahr 2005 brachte den im Bundesverband Deutscher Unternehmensberatungen BDU zusammengeschlossenen 14.000 Beratungsunternehmen mit 68.500 Beratern den Aufschwung. Nach Jahren eher magerer Umsätze stieg der Branchenumsatz gegenüber 2004 um 7,3 % auf 13,2 Mrd. €. Profitieren konnten Beratungsunternehmen aller Größenordnungen, wobei das Plus bei den kleineren Unternehmen überdurchschnittlich ausfiel. In 34,1 % aller Beratungsaufträge ging es um Organisations- und Prozessberatung. Gegenüber 2004 machte die Strategieberatung einen großen Satz nach vorn (30,3 %). IT-Beratung kam auf 25,1 % und Personalberatung auf 10,5 % (Quelle: BDU).

Für das Jahr 2006 geht der Branchenverband von einem erneut kräftigen Wachstum aus. Damit verbunden sei, so der BDU aufgrund seiner Umfrage, auch die Erhöhung der Beraterzahl in den meisten Unternehmensberatungen. Gefragt seien sowohl berufserfahrene Berater als auch hoch qualifizierte Hochschulabsolventen, so dass sich die Arbeitsmarktaussichten für Bewerber – allerdings nur für solche mit Top-Qualifikation – aufhellen.

Diese positiven Faktoren wirkten sich auch schon 2005 auf den Arbeitsmarkt aus, der sich für Unternehmensberater sehr positiv entwickelte. Denn zum ersten Mal seit vielen Jahren sank die Zahl der arbeitslos gemeldeten Unternehmensberater im Jahresvergleich – und zwar gleich um 8,4 %. Damit konnten diese Berufsvertreter ihre Arbeitslosigkeit weitaus stärker abbauen als die Akademiker insgesamt (–3 %). Das Volumen der im Verlauf des Jahres 2005 gemeldeten offenen Stellen für Unternehmensberater stieg gegenüber dem Vorjahr um 2,7 %. Der Anzeigenmarkt in den Zeitungen bestätigt die nach oben gerichtete Entwicklung. Der Zuwachs lag deutlich unter dem bei allen Akademikern (+17,7 %).

Im Verhältnis zum Jahr 2004 nahm die Zahl der befristeten Stellen zu. Ihr Anteil stieg von 17,5 % auf 19,8 %. Im Vergleich zu den Stellen für alle Akademiker stehen Unternehmensberater gut da. Denn dort

betrug der Anteil der befristeten Stellen 29,1 % – und das mit zunehmender Tendenz.

Im Schnitt zeigen sich Arbeitgeber, die eine Position mit einem Unternehmensberater besetzen wollen, wenig kompromissbereit. Bei der Suche nach hoch qualifizierten Mitarbeitern machen sie keine Abstriche. Dementsprechend hoch (85,7 %) ist der Anteil derjenigen Stellen, die Ende 2005 noch nicht besetzt waren und die schon mehr oder weniger lange hätten besetzt sein sollen.

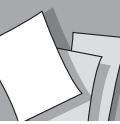
Insgesamt gesehen sind Unternehmensberater häufiger nur kurze Zeit arbeitslos und seltener langzeitarbeitslos als der Durchschnitt aller Akademiker. Ein Drittel war zum Stichtag im September 2005 weniger als drei Monate lang arbeitslos gemeldet. 18 % suchten zwischen drei und sechs Monaten und 23,7 % zwischen sechs und zwölf Monaten nach einem neuen Arbeitsplatz. Langzeitarbeitslos waren 24,5 %. Im Vorjahresvergleich entwickelte sich die Dauer der Arbeitslosigkeit außerordentlich günstig. Die Zahl der langzeitarbeitslosen Berater war nämlich Mitte September 2005 im Vergleich zu 2004 um 11,7 % gesunken, während sich die Arbeitslosigkeit der Berater insgesamt nur um 8,4 % gemindert hatte. Die Berater schnitten auch im Vergleich zu allen Akademikern besser ab. Dort ging der Anteil der langzeitarbeitslosen an allen arbeitslosen Akademikern nur um 2,2 % zurück.

In den bevölkerungsreichen Bundesländern sind die Einstellungschancen am besten. Unternehmen aus Nordrhein-Westfalen (20,1 %), Baden-Württemberg (15,4 %) und Bayern (14,8 %) meldeten der Bundesagentur für Arbeit 2005 die meisten freien Stellen. Bei den Städten lag Berlin am weitesten vorn (5,4 %), knapp vor München (5%). Auf den weiteren Plätzen folgen Frankfurt am Main (3,9 %), Düsseldorf (3 %) und Hamburg (2,7 %).

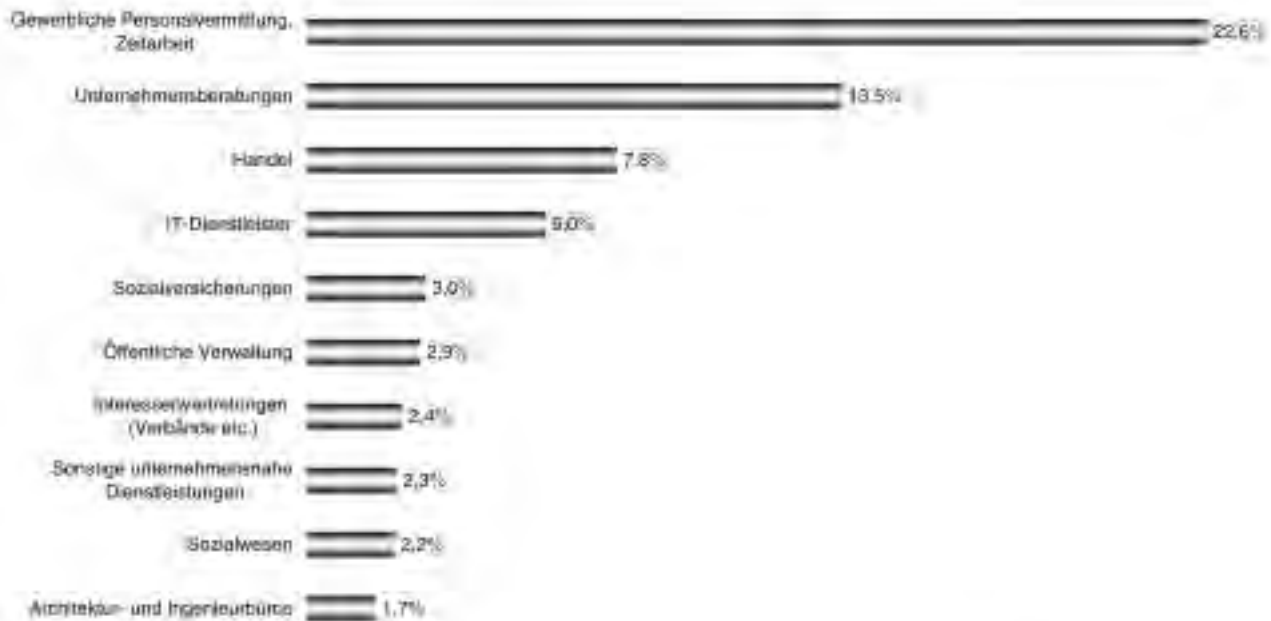
Unternehmensberatern stehen Arbeitsplätze in nahezu allen Branchen offen. Dementsprechend erhielten die Arbeitsagenturen für diese Berufsgruppe im Jahr 2005 Stellenangebote aus zahlreichen Wirtschaftszweigen. 13,5 % der Offerten kamen von Unternehmensberatungen, weitere 7,8 % aus dem Handel und 6 % von IT-Dienstleistern. Nennenswerte Kontingente bildeten außerdem die Stellenangebote der Sozialversicherungen (3 %), der öffentlichen Verwaltung (2,9 %), von Organisationen der Bildung und der Wissenschaft (2,4 %) sowie von anderen unternehmensnahen Dienstleistern (2,3 %).

Knapp 23 % aller freien Stellen für Unternehmensberater boten Personalvermittler und Zeitarbeitsunternehmen an. Ihr Anteil am Stellenangebot stieg binnen eines Jahres um zwei Drittel.

In Unternehmensberatungen geht es zunächst darum, Aufträge zu akquirieren. Im Anschluss daran ist auf der Basis eines konkreten Beratungsziels die Ist-Situation beim Kundenunternehmen zu analysieren, ein Konzept für die zukünftige Soll-Situation und ein Konzept für den Weg dorthin zu entwerfen und gegebenenfalls auch die spätere Realisierung vorzunehmen. Dass Berater ihre Unternehmensberatung früher oder



Wenn Arbeitgeber Unternehmensberater suchen – gefragteste Soft Skills



Quelle: BA Statistik

Bundesagentur für Arbeit, 2006

später verlassen, um bei einem Kunden oder einem anderen Unternehmen zu arbeiten, ist üblich. Die mit einem eigenen Motto („up or go“, zu deutsch Aufstieg oder Abgang) auch sprachlich gekennzeichnete hohe Fluktuation sieht die Branche eher positiv. Denn ehemalige Berater, die einvernehmlich eine Unternehmensberatung verlassen, sind die Kunden von morgen. In ihrer neuen Tätigkeit übernehmen sie in der Regel Management-Positionen. In Frage kommen sowohl General Management als auch alle möglichen Bereichs-Managementpositionen. Im letzteren Fall wechseln die Berater innerhalb desselben Schwerpunktes. Das heißt, wenn ihr Beratungsschwerpunkt die Einrichtung eines DV-Systems war oder die Entwicklung eines Marketingplans, dann übernehmen sie diese Themen auch bei ihrem neuen Arbeitgeber.

Chancen im Ausland

Zumindest die größeren Beratungsgesellschaften sind international aufgestellt. Das bedeutet zum einen, dass sie in mehreren Staaten mit jeweils eigenen Tochterunternehmen vertreten sind. Zum anderen beraten sie Kunden mit einem internationalen Wirkungskreis. Zum dritten sind gerade Fragen der internationalen Positionierung von Unternehmen, zum Beispiel der Aufbau eines Standortes im Ausland, Gegenstand eines Beratungsauftrages. Für mobile Unternehmensberater mit interkulturellen Soft Skills und guter Kenntnis der jeweiligen Fremdsprache ergeben sich daraus zwei Optionen, im Ausland zu arbeiten: Sie können sich auf eine freie Stelle bei einem ausländischen Standort ihres derzeitigen Arbeitgebers bewerben oder sie heuern bei einem ausländischen Kunden an. Zu beachten ist, dass die Konkurrenz durch gut ausgebildete „Natives“ groß ist.

Grundsätzlich dürften die Faktoren Globalisierung und Informationstechnologie das Wachstum der Beraterbranche in allen Staaten vorantreiben. Hier nur zwei Beispiele: Die Arbeitsmarkt-Statistiker des Arbeitsministeriums der USA erwarten für die Zeit von 2004 bis 2014 ein Wachstum von 60 %, welches die Vorhersage für die Wirtschaft insgesamt (+14 %) weit übersteigt (siehe www.bls.gov). In den Niederlanden sind es zurzeit die Provinzen Limburg und Friesland, die mehr als alle anderen nach Unternehmensberatern suchen.

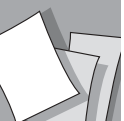
Wer sich zunächst allgemein online über Leben und Arbeiten im Ausland informieren will, wird bei www.arbeitsagentur.de > „Informationen für Arbeitnehmer“ > „Internationales“ fündig.

Wen es in einen EU- oder EWR-Staat zieht, der ist auf der Homepage des Europaservices der Bundesagentur für Arbeit genau richtig: www.europaserviceba.de.

Fragen zum Arbeiten im Ausland beantwortet das Service-Center der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung:
Tel.: 01 80 / 100 30 60 (4,6 Cent/Min.)
E-Mail: Bonn-ZAV.auslandsinfo@arbeitsagentur.de

Hinweise für bestimmte Zielgruppen

Unternehmensberater mit bestimmten Eigenschaften fällt es besonders schwer, einen neuen Arbeitsplatz zu finden. Solche Eigenschaften sind regionale Immobilität, mangelnde Berufserfahrung, nicht ausreichende Fremdsprachenkenntnisse, gesundheitliche Einschränkungen sowie eingeschränkte Vorstellungen zu Umfang und Lage der Arbeitszeit. Höhere Einstellungs Hindernisse als der Durchschnitt der Arbeit suchenden Unternehmensberater hatten 2005 auch



Bewerber jenseits des 50. Lebensjahres zu überwinden. Ab diesem Alter lag das Risiko, langzeitarbeitslos zu werden, deutlich höher als bei jüngeren Beratern auf Jobsuche.

Arbeitsagenturen können helfen, Defizite auszugleichen. Ein erster Ansatz ist, die Bewerbungsstrategie von der Analyse der eigenen Stärken und Schwächen über die Suche nach Adressen passender Arbeitgeber bis hin zur Bewerbungsmappe und zum Vorstellungsgespräch neu zu entwerfen. Dies gelingt im Einzelfall in individuellen Beratungsgesprächen. Reichen diese nicht aus, bieten einige Agenturen für Arbeit spezielle Bewerbungsseminare an. Trainingsmaßnahmen in Betrieben, Eingliederungszuschüsse für Arbeitgeber, Erstattung der Bewerbungs- und Fahrtkosten von Bewerbern sind weitere Wege, um Unternehmensberater in Lohn und Brot zu bringen.

Unternehmensberater sind prädestiniert dafür, als selbstständige Unternehmer zu arbeiten. Erfolgsfaktoren sind spezielle Fachkompetenzen (zum Beispiel aus Gastronomie oder Logistik), um in Marktnischen Aufträge zu erhalten, Branchenerfahrung und Kontakte zu möglichen Kunden. Da sich das erforderliche Auftragsvolumen kaum im Tagespendelbereich finden lässt, ist mindestens bundesweite Mobilität erforderlich. Wer die genannten Erfolgsfaktoren vernachlässigt, übersteht beruflich oft nur die Zeit, in der seine Agentur für Arbeit ihn finanziell fördert.

Beschäftigungsalternativen

Die klassischen beruflichen Alternativen sind zum einen die Selbstständigkeit (siehe oben) und zum anderen der Wechsel der Schreibtischseite, das heißt weg vom Beratungsgeschäft und hin zum Kunden. Die Beratungsgesellschaften unterstützen diesen Wechsel häufig. Denn ein zufriedener Exberater beauftragt möglicherweise seinen früheren Arbeitgeber später mit einem Beratungsprojekt.

Erwartungen der Arbeitgeber

Wenn die Mitarbeiter von Unternehmensberatungen nicht über besseres Wissen verfügen als deren Kunden, können sie dicht machen. Dementsprechend sind die Anforderungen der großen Beratungsgesellschaften an ihre zukünftigen Berater extrem hoch. Exzellente Fachkenntnisse, nachgewiesen durch beste Noten, Dokortitel oder MBA, außerdem kurze Studienzeiten, Auslandsaufenthalte und fließendes Englisch gehören nirgendwo so sehr zur Normalausstattung der Bewerber wie in der Beraterbranche. Wer sich im Kreise derartig illustrierter Konkurrenten noch profilieren will, dem bleiben nicht mehr allzu viele Möglichkeiten. Dazu zählen zum Beispiel soziales Engagement, Mitarbeit in studentischen Initiativen oder das Beherrschen weiterer Fremdsprachen.

Inzwischen suchen die Beratungsunternehmen zunehmend mehr Berater, die schon einige Jahre Berufserfahrung außerhalb der Beratung gesammelt haben. Allerdings sind die Unternehmensberatungen nur an solchen Erfahrungen interessiert, die bei der Kundenakquise Pluspunkte bringen, da sie sich als

Qualitätsgarant vermarkten lassen. Dies ist etwa dann der Fall, wenn der neue Berater schon als Praktiker die Probleme gelöst hat, die er im neuen Job als Berater bei Kunden lösen muss. Darüber hinaus schätzen es immer mehr Kunden, wenn sie von Experten beraten werden, die ihre Sprache sprechen, statt von mehr oder weniger frisch aus den Hochschulen kommenden Theoretikern. Dementsprechend hat sich zwischen 2004 und 2005 die Zusammensetzung der den Agenturen für Arbeit gemeldeten offenen Stellen für Unternehmensberater geändert: Die ohnehin niedrige Zahl von Offerten, die nur Anfängern vorbehalten sind, hat sich halbiert. Im Gegenzug ist die Zahl der Stellenangebote, die sich ausschließlich an Berufserfahrene richten, um 7,4 % gestiegen. Zum Vergleich: Die Zahl aller offenen Stellen für Unternehmensberater wuchs um 2,7 %.

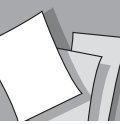
Wenn Unternehmensberatungen nach neuen Mitarbeitern suchen, dann zählen traditionell Betriebswirte zu den gefragten Absolventen. Doch gehört ihnen der Arbeitsmarkt keineswegs allein. Je nach fachlicher Ausrichtung der Beratungsgesellschaft insgesamt oder des konkreten Arbeitsplatzes stehen weitere Studienfächer hoch im Kurs. Gesellschaften, deren Schwerpunkt die IT-Beratung ist, suchen in erster Linie Informatiker. Unternehmensberatungen, die Fertigungsprozesse optimieren sollen, stellen Ingenieure, Naturwissenschaftler, Mediziner oder Pharmazeuten ein. Die Liste der gefragten Studienfächer lässt sich um Volkswirtschaftslehre, Mathematik, Psychologie, Jura und viele andere verlängern.

Für zwei Drittel der zu besetzenden Stellen suchen die Arbeitgeber Akademiker, die Universitätsniveau aufweisen. Beim übrigen Drittel reicht der Abschluss an einer Fachhochschule. Dokortitel und ein MBA-Titel sind gerne gesehen.

Gefragt nach der erwarteten Fachkompetenz, verlangen Arbeitgeber in den meisten Fällen solide betriebswirtschaftliche Kenntnisse. Häufig sollen Bewerber auch in der Lage sein, Projekte zu steuern, einzelne Prozesse oder den Aufbau von Unternehmen oder Bereichen zu organisieren, Änderungsprozesse durchzuführen („change management“) oder ein Qualitätsmanagement einzurichten; sie sollen sich auskennen im Personalwesen, im Marketing, im Controlling, im Rechnungswesen oder in Fragen der Finanzierung sowie gut präsentieren und moderieren können.

Dass sich Berater mit dem Internet und gängiger Office-Software auskennen müssen, ist selbstverständlich. Handelt es sich um Beratungsaufträge im IT-Umfeld, sind spezielle IT-Kenntnisse erforderlich, deren Art und Umfang sich nach dem Beratungsgegenstand richten.

Für Positionen, wo Kommunikation mit dem Ausland stattfindet, sind gute Fremdsprachenkenntnisse erforderlich. Englisch ist in der Welt der Unternehmensberatung gängig. In einer Stichprobe der Stellenanzeigen für Unternehmensberater aus dem Jahr 2005 suchten deswegen 36 % der Arbeitgeber ausdrücklich Bewerber mit Englisch-Kenntnissen. Im Vergleich zu den Stellenangeboten für andere Berufe war das



Interesse an anderen Fremdsprachen groß. Französisch, Spanisch und Italienisch standen oben an. Osteuropäische Sprachen im Anforderungsprofil zahlreicher Stellenangebote zeigen, dass Berater für den Einsatz bei Kunden aus Osteuropa gesucht sind. Viele Stellenanbieter (immerhin 9 %) verlangten ausdrücklich gute Deutsch-Kenntnisse.

Beratungsunternehmen legen größten Wert darauf, dass Bewerber die erforderliche Reisebereitschaft mitbrachten. Denn Beraten ohne mehrtägige Reisen geht nicht zusammen. Mit der Betreuung ausländischer Klienten sind auch Auslandsreisen verbunden.

Das allein reicht aber noch nicht. Hinzu kommt eine herausragende Persönlichkeit, die in hohem Maße geprägt sein muss von Kontakt- und Organisationsfähigkeit, Flexibilität und Verantwortungsbewusstsein, Team-, Führungs- und Kommunikationsfähigkeit sowie unternehmerischem Denken. Den ständigen Termindruck und die vielen Dienstreisen halten nur hoch belastbare Mitarbeiter aus.

Das Lebensalter ist immer wieder ein Kriterium der Bewerberauswahl. Berufseinsteiger sollten unter 30 Jahre alt sein. Bei berufserfahrenen Kandidaten ist ein Wechsel in die Beraterbranche in der Regel nach spätestens zehn weiteren Jahren nicht mehr möglich. In welchem Alter Berater die Beraterbranche verlassen, ist von der Position abhängig. Wechsel in das General Management oder in den Vorstand eines Unternehmens sind auch noch nach 40 möglich, manchmal auch noch später. Infolge davon sind die unter 30-Jährigen überdurchschnittlich häufig keine drei Monate und nur selten länger als ein Jahr arbeitslos. Mit zunehmendem Lebensalter kippt das Verhältnis in die andere Richtung. Aber erst ab 50 sind Unternehmensberater überdurchschnittlich lange auf Arbeitsuche.

Vergütung

Die Höhe und die Struktur der Vergütung (Verhältnis von fixen zu variablen Gehaltsbestandteilen und von monetären zu nichtmonetären Vergütungskomponenten) hängen in der Privatwirtschaft in erster Linie vom Umfang des individuellen Verantwortungsbereichs sowie von der Branche, der Betriebsgröße und dem Lebensalter ab. Die Höhe der variablen Zahlungen ist meistens an die Höhe des Unternehmensgewinns und/oder das Erreichen der individuell vereinbarten Jahresziele geknüpft. Die Zahl der Betriebe, die variable Komponenten in die Vergütung einfügen, wächst.

In Unternehmensberatungen übt die jeweilige Karrierestufe den größten Einfluss auf die Vergütung aus. Die Karrierestufen tragen von Gesellschaft zu Gesellschaft unterschiedliche Namen. Im Allgemeinen folgen sie dem Muster: erst Assistent, dann Juniorberater, Berater, Seniorberater und schließlich Partner. Bei den mittelgroßen und kleineren Gesellschaften ist die Karriereleiter kürzer. Je nach Qualifikation (zum Beispiel Dokortitel oder MBA) bleibt den Neueinsteigern die erste Stufe erspart. Quereinsteiger beginnen ohnehin auf einer der höheren Stufen.

Der Bundesverband deutscher Unternehmensberater BDU gibt auf seiner Homepage (www.bdu.de) Auskunft über die Verdienstmöglichkeiten von Unternehmensberatern beim Berufseinstieg. Beratungsassistenten erhalten zwischen 20.000 und 35.000 € im Jahr. Auf der nächsten Karrierestufe, als Juniorberater, bewegen sich die Jahresgehälter in einer Spanne zwischen 30.000 und 50.000 €. Berater oder Consultant können mit 35.000 bis 60.000 € rechnen. Es handelt sich nur um Näherungswerte; Abweichungen sind möglich. Üblicherweise liegt das Gehalt, welches größere Beratungsunternehmen zahlen, eher an der Obergrenze. Kleinere Gesellschaften zahlen eher das niedrigere Salär. Den Nachteil des geringeren Verdienstes in kleineren Beratungsunternehmen gleichen mehr Eigenverantwortung, flachere Hierarchien und abwechslungsreichere Aufgaben aus.

Spiegel online veröffentlichte im Frühjahr die Ergebnisse einer Gehaltsabfrage auch für berufserfahrene Berater. Demnach verdienen Seniorberater in Unternehmensberatungen mit bis zu 100 Mitarbeitern und mit mehr als fünf Jahren Berufserfahrung durchschnittlich 62.300 €. Steigt die Mitarbeiterzahl auf bis zu 1.000, liegt das Jahresgehalt bei 65.500 €. Noch größere Gesellschaften zahlen 75.200 €. Auf der höchsten Karrierestufe, als Partner, liegt der Verdienst in den kleineren Gesellschaften bei 102.200 €, in den mittelgroßen bei 154.900 € und bei den großen Gesellschaften bei 162.000 €.

Tipps

Die Vorbereitung auf das Erwerbsleben sollte zu Beginn des Hauptstudiums beginnen. Dies ist auch schon der richtige Zeitpunkt für eine erste Beratung über die späteren Möglichkeiten am Arbeitsmarkt. Wer weiß, in welchen Branchen und Fachgebieten er starten möchte, kann Wahlfächer, Studentenjobs, Praktika oder Diplomarbeitsthemen entsprechend zielgerichtet auswählen. Wichtig ist, planvoll vorzugehen, einen schriftlichen Nachweis der einzelnen Maßnahmen für die Bewerbungsmappe festzuhalten und in jeder Station ein Netzwerk von Kontakten zu knüpfen, welches sich bei der späteren Arbeitsplatzsuche nutzen lässt. Anknüpfungspunkte für Netzwerke ergeben sich zum Beispiel aus der Mitgliedschaft in studentischen Vereinigungen und in Alumni-Organisationen. Ein Tummelplatz für Netzwerker sind auch fachspezifische Organisationen wie die Schmalenbach-Gesellschaft für Betriebswirtschaft oder der Bundesverband Deutscher Volks- und Betriebswirte. Eine weitere gute Möglichkeit, Praxis und spätere Arbeitgeber kennen zu lernen, ist die Mitwirkung bei studentischen Unternehmen oder bei der Durchführung von studentischen Veranstaltungen mit Unternehmensbeteiligung.

Dass Unternehmensberatungen junge Akademiker auf den großen überregionalen Rekrutierungsveranstaltungen und an Hochschulen direkt suchen, hat schon Tradition. Ein gut vorbereiteter Besuch solcher Veranstaltungen lohnt sich. Auch wenn kein Termin für ein Vorstellungsgespräch dabei herauskommen sollte, so winken doch Informationen über Berufsein-

stieg und Karriere aus erster Hand – oft von Mitarbeitern, die selber erst kurze Zeit beim Unternehmen beschäftigt sind. Termine für Rekrutierungsveranstaltungen zeigt das Internet zum Beispiel unter www.berufsstart.de oder www.jungekarriere.com.

Eine Renaissance erleben zurzeit Rekrutierungsveranstaltungen, die die großen Beratungsgesellschaften selber durchführen, um Beraternachwuchs zu finden. Es lohnt sich, deren Internetseiten im Auge zu behalten, um sich rechtzeitig zu informieren. Die Homepage des Bundesverbandes Deutscher Unternehmensberater BDU www.bdu.de erleichtert die Suche nach den Internetseiten.

Regionale und fachliche Flexibilität erleichtern die Arbeitsplatzsuche. Das gilt für Absolventen wie für Berufserfahrene. Wichtig ist gerade für die zuletzt Genannten, so früh wie möglich mit der Suche nach einem Arbeitsplatz zu beginnen. Vom Zeitpunkt, ab dem der Verlust des Arbeitsplatzes bekannt wird, bis zum tatsächlichen Ende des Arbeitsvertrages vergehen oft mehrere Monate. Sich in diesem Zeitraum zu bewerben, erhöht die Chance, unmittelbar nach dem Ende des alten Beschäftigungsverhältnisses ein neues zu finden.

Wer einen Arbeitsplatz sucht, sollte alle Möglichkeiten nutzen. Dazu gehören neben den Arbeitsagenturen Stellenanzeigen in Internet-Stellenbörsen (zum Beispiel www.arbeitsagentur.de oder die beraterspezifische Online-Jobbörse des BDU), auf den Homepages von Unternehmen, in Zeitungen und Zeitschriften, außerdem private und berufliche Netzwerke, Fachmessen (online zu finden unter www.auma.de) sowie Aushänge in Seminaren usw.

Last but not least, Anschreiben und Bewerbungsunterlagen – egal ob per Post oder elektronisch versandt – sollten auf das gegebenenfalls vorhandene Stellenangebot eingehen und inhaltlich wie formal hohen Qualitätsansprüchen genügen.

Steuerberater und Wirtschaftsprüfer

Arbeitslose:	287	(–3,7 %)
Frauenanteil:	51,6 %	(2004: 45,6 %)
mit Universitätsabschluss:	55,1 %	(2004: 49,0 %)
Stellenzugang:	294	(+12,6 %)

Arbeitsmarktlage und Beschäftigungschancen

„The Big Five“, die fünf größten Wirtschaftsprüfungsgesellschaften – allesamt international breit aufgestellt –, überschlugen sich 2005 beinahe damit, Neueinstellungen anzukündigen. Dementsprechend nahm im Vorjahresvergleich die Zahl der offenen Stellen, mit deren Besetzung Unternehmen Agenturen für Arbeit beauftragten, zum ersten Mal seit Jahren wieder zu und zwar um 12,6 %. Dieses Plus blieb aller-

dings unter dem Wachstum, welches bei Akademikern insgesamt zu verzeichnen war (17,7 %). Auch der Stellenmarkt in den Zeitungen zog an. Im Laufe des Jahres 2005 schrieben dort Steuerberater und Wirtschaftsprüfer 6,5 % mehr Stellen aus als 2004. Gleichzeitig ging die Zahl der arbeitslos gemeldeten Steuerberater und Wirtschaftsprüfer um 3,7 % zurück und übertraf damit den Rückgang der Arbeitslosigkeit von allen Akademikern (–3 %) leicht.

Wegen der hohen Personalfuktuation bedeuten Neueinstellungen nicht zwingend auch ein Plus bei den Beschäftigten. So ist die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Wirtschaftsprüfer und Steuerberater (getrennte Daten liegen nicht vor) im Vergleich der Jahre 2004 und 2005 konstant geblieben. Bemerkenswert ist dagegen der Zuwachs innerhalb der letzten fünf Jahre: +11,6 %.

Die Zahl der Steuerberater wuchs im Laufe des Jahres 2005 um 3 % auf 68.781. Davon waren knapp drei Viertel Selbstständige und ein Viertel Angestellte. In demselben Zeitraum wuchs auch die Zahl der Wirtschaftsprüfer. Sie nahm um 2,7 % auf 12.578 zu.

Die permanent weiter entwickelten internationalen Rechnungslegungsregeln IFRS, nach denen seit 2005 alle börsennotierten Unternehmen abschließen müssen und deren Anwendungsbereich zukünftig wahrscheinlich noch ausgeweitet werden wird, bieten darauf spezialisierten Wirtschaftsprüfern gute Beschäftigungsmöglichkeiten. Auch die US-amerikanischen Abschlussvorschriften US-GAAP sind für viele deutsche Unternehmen und damit auch für deren Wirtschaftsprüfer ein Thema. Hinzu kommt die ungebrochene Komplexität des deutschen Steuerrechts, ständig steigende Anforderungen an die Qualität des nach nationalen oder internationalen Vorschriften erstellten Jahresabschlusses und die wieder zunehmende Belegung des Merger- and Akquisition-Geschäfts. Alles zusammen sichert Steuerberatern und Wirtschaftsprüfern den Arbeitsplatz und berechtigt zu der Vorhersage, dass für die Zukunft mit wachsenden Beschäftigungszahlen zu rechnen ist.

Der Anteil der befristeten Stellen ist 2005 zwar gegenüber 2004 leicht gestiegen. Er liegt aber mit 7,5 % weit unterhalb derselben Quote bei allen Akademikern (29,1 %).

Die Besetzung der ausgeschriebenen Stellen mit passenden Kandidaten gestaltete sich nicht immer einfach. Zum einen hatten einige von nahezu allen Medien ausführlich beschriebene Bilanzskandale das Interesse an einem Arbeitsplatz bei einem Wirtschaftsprüfer schwinden lassen. Zum anderen halten die sehr hohen Anforderungen an Steuerberater und Wirtschaftsprüfer mögliche Bewerber davon ab, sich für den Einstieg konkret zu interessieren. So wundert es nicht, dass die Quote derjenigen Stellen, die Ende 2005 noch nicht besetzt waren und die schon mehr oder weniger lange hätten besetzt sein sollen, mit 84,6 % höher lag als bei den meisten anderen Berufen.

Der Anteil derjenigen Steuerberater und Wirtschaftsprüfer, die am Stichtag Mitte September 2005 länger

als ein Jahr lang arbeitslos waren, liegt mit 31 % geringfügig unter dem Wert für Akademiker insgesamt (32 %). Weniger als drei Monate lang war genau ein Drittel arbeitslos. Dieser Wert liegt fühlbar über dem Durchschnitt von 28,1 %.

Der größte Anteil der Steuerberater und Wirtschaftsprüfer, die 2005 einen neuen Arbeitsplatz fanden, brauchte dazu keine drei Monate (42,9 %). Drei bis sechs Monate benötigten 22,7 %, sechs bis 12 Monate 21,6 % und länger als ein Jahr 12,8 %. Damit fanden Bewerber aus dieser Berufsgruppe wie schon 2004 schneller einen Arbeitsplatz als andere.

In den bevölkerungsreichen Bundesländern sind die Einstellungschancen am besten. Unternehmen aus Bayern (18,7 %), Hessen (17,7 %), Nordrhein-Westfalen (17 %) und Baden-Württemberg (16,3 %) meldeten der Bundesagentur für Arbeit 2005 die meisten freien Stellen. Bei den Städten lag München am weitesten vorn (11,2 %). Dahinter folgen Frankfurt am Main (7,8 %), Stuttgart und Berlin (je 4,4 %), Düsseldorf (3,7 %) und Köln (3,4 %).

Steuerberater und Wirtschaftsprüfer sind fachlich hoch spezialisiert. Dementsprechend konzentrierten sich 2005 die meisten Stellenangebote auf die Kernbranchen Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung, Anwaltskanzleien mit dem Schwerpunkt Steuerrecht und Unternehmensberatung (54,4 %). Gewerbsmäßige Arbeitsvermittler und Zeitarbeitsunternehmen belegten mit 17,7 % den zweiten Platz der Nachfrage; ihr Anteil an den Stellenangeboten wuchs damit um mehr als das Doppelte. Ein erheblicher Teil dieser Stellen resultierte wiederum aus Aufträgen der Kernbranchen. An dritter Stelle folgten Sozialversicherungen (3,1 %). Der Handel war mit 2,7 % der Stellenangebote beteiligt. Die übrigen offenen Stellen verteilten sich auf eine Hand voll weiterer Branchen.

Steuerberater und Wirtschaftsprüfer sind in erster Linie gefragt für das Erstellen von Steuererklärungen, das Prüfen von Steuerbescheiden, die Beratung in allen Fragen mit Bezug zum Steuerrecht, das Erstellen von Monats- und Jahresabschlüssen nach nationalem und internationalem Recht sowie für die Analyse und die Prüfung von Abschlüssen bis hin zur Erteilung von Testaten. Außerdem berechnen sie die Höhe von gegebenenfalls erforderlichen Steuervorauszahlungen oder -rückstellungen, kümmern sich um die Lohn-, Kreditoren-, Debitoren- und die Finanzbuchhaltung, nehmen interne Prüfungen vor, erstellen Führungsinformationen, schulen Mitarbeiter, beraten bei Unternehmensübernahmen und Fusionen, erstellen Gutachten und prüfen finanzielle Risiken. Dabei können Sie als Fachkraft arbeiten, als Projektmanager oder als Führungskraft in der Linie (Gruppen-, Team-, Bereichs-, Zentralbereichsleiter). Als häufig sehr intime Kenner der Verhältnisse bei einem Unternehmenskunden finden sich Steuerberater zunehmend mehr auch in der Rolle eines Unternehmensberaters wieder.

Grundsätzlich gilt, je kleiner das Beratungs- oder Prüfungsunternehmen, desto weniger spezialisiert ist die individuelle Aufgabe. Allerdings sehen auch die Spe-

zialisten in den größeren Häusern ihre Arbeit als abwechslungsreich an. Denn bei jedem Kunden gibt es neue Herausforderungen. Abgesehen davon sorgen Gesetzgeber und Gerichte dafür, dass die Arbeit nie langweilig wird.

Chancen im Ausland

Größere Prüfungsgesellschaften sind international aktiv. Dort ist es theoretisch kein Problem, zwar bei demselben Arbeitgeber, aber in einem anderen Land zu arbeiten. In der konkreten Praxis hängt der Wechsel davon ab, ob der Bewerber die erforderlichen Kenntnisse, Fertigkeiten und Soft Skills mitbringt. Verhandlungssicheres Englisch in Wort und Schrift fordern jedenfalls zahlreiche Stellenangebote. Einzelne Prüfungsgesellschaften haben inzwischen in Deutschland Teams zusammengestellt, um deutsche Kunden, die sich in China oder in anderen Wachstumsländern Asiens engagieren wollen, oder asiatischen Kunden, die auf den deutschen Markt drängen, zu unterstützen.

Wer sich zunächst allgemein online über Leben und Arbeiten im Ausland informieren will, wird bei www.arbeitsagentur.de > „Informationen für Arbeitnehmer“ > „Internationales“ fündig.

Wen es in einen EU- oder EWR-Staat zieht, der ist auf der Homepage des Europaservices der Bundesagentur für Arbeit genau richtig: www.europaserviceba.de.

Fragen zum Arbeiten im Ausland beantwortet das Service-Center der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung: Tel.: 01 80 / 100 30 60 (4,6 Cent/Min.)
E-Mail: Bonn-ZAV.auslandsinfo@arbeitsagentur.de

Hinweise für bestimmte Zielgruppen

Steuerberatern und Wirtschaftsprüfern mit bestimmten Eigenschaften fällt es vergleichsweise schwer, einen neuen Arbeitsplatz zu finden. Solche Eigenschaften sind regionale Immobilität, Langzeitarbeitslosigkeit, veraltetes Fachwissen, nicht ausreichende Fremdsprachenkenntnisse, gesundheitliche Einschränkungen sowie eingeschränkte Vorstellungen zu Umfang und Lage der Arbeitszeit. Höhere Einstellungs Hindernisse als der Durchschnitt der Arbeit suchenden Steuerberater und Wirtschaftsprüfer hatten 2005 auch Bewerber jenseits des 50. Lebensjahres zu überwinden. Ab diesem Alter lag das Risiko, langzeitarbeitslos zu werden, deutlich höher als bei jüngeren Beratern auf Jobsuche.

Agenturen für Arbeit können helfen, Defizite auszugleichen. Ein erster Ansatz ist, die Bewerbungsstrategie von der Analyse der eigenen Stärken und Schwächen über die Suche nach Adressen passender Arbeitgeber bis hin zur Bewerbungsmappe und zum Vorstellungsgespräch neu zu entwerfen. Dies gelingt im Einzelfall in individuellen Beratungsgesprächen. Reichen diese nicht aus, bieten einige Arbeitsagenturen spezielle Bewerbungsseminare an. Eingliederungszuschüsse an Arbeitgeber sowie Erstattung der Bewerbungs- und Fahrtkosten an Bewerber sind weitere Wege, um Steuerberater und Wirtschaftsprüfer über die Hürden einer Anstellung zu helfen. In weni-

gen Fällen finanzierten Arbeitsagenturen die Selbstständigkeit, in dem sie Überbrückungsgeld (+19,6 % gegenüber 2004) oder einen Existenzgründungszuschuss (-25,8 %) zahlten.

Beschäftigungsalternativen

Zwar kommt er nicht allzu häufig vor, aber es gibt ihn, den Wechsel aus der Wirtschaftsprüferkanzlei in ein Unternehmen außerhalb der Branche. Anders als bei Unternehmensberatern ist der Wechsel zu einem Mandanten anrühlich, aber nicht unmöglich.

Wer außerhalb der Kernbranchen arbeiten will, dessen spezifisches Wissen ist besonders für den Einsatz im Controlling, in der Revision, für Bonitätsprüfungen, im Risikomanagement sowie im Finanz- und Rechnungswesen gefragt. Weitere Nischen ergeben sich in der beruflichen Bildung, als Mitarbeiter bei einer berufsständischen Organisation oder bei solchen Verlagen, die eine der zahlreichen Fachzeitschriften herausgeben.

Grundsätzlich liegt außerdem die Alternative auf der Hand, sich als Steuerberater oder als Wirtschaftsprüfer selbstständig zu machen. Voraussetzung sind der erfolgreiche Abschluss des Steuerberater- beziehungsweise des Wirtschaftsprüferexamens sowie die Bestellung durch die jeweils zuständige Kammer.

Erwartungen der Arbeitgeber

Die Anforderungen an beide Berufsgruppen sind hoch. Ursachen sind unter anderem der starke Termindruck und das große Maß an Verantwortung. Auch der Umfang der erforderlichen Fachkompetenz, die

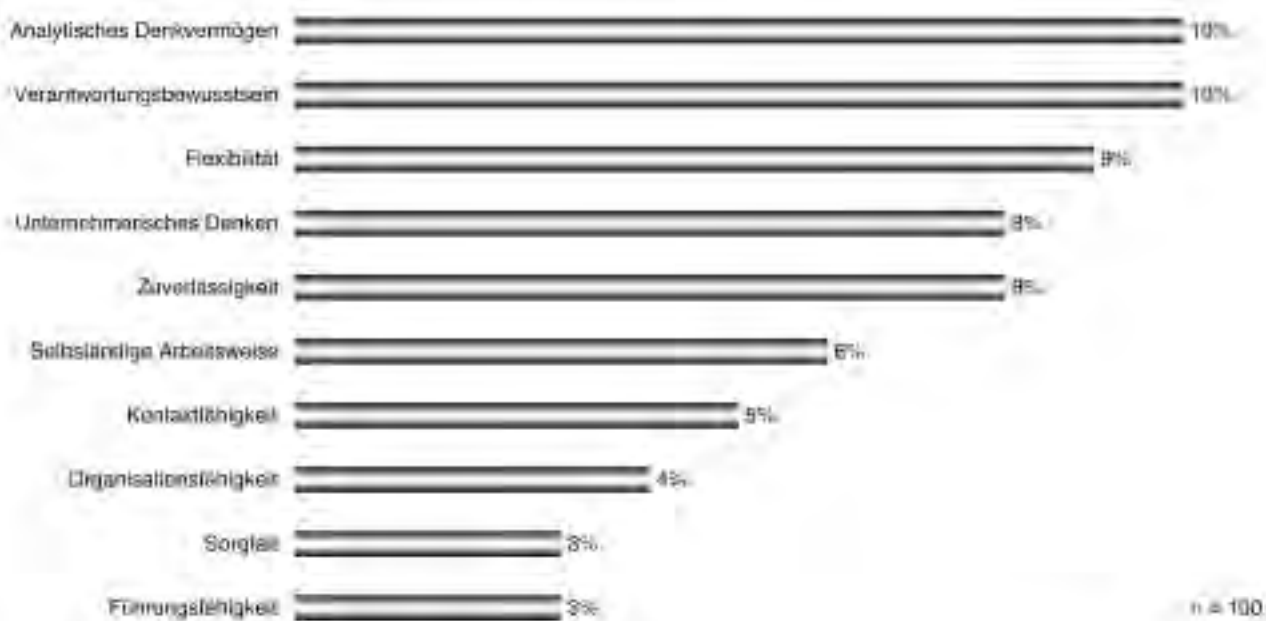
wegen der ständig neuen rechtlichen Rahmenbedingungen sysiphushaft immer wieder neu erworben werden muss, trägt zu den hohen Anforderungen bei. Hinzu kommt, dass sich Steuerberater und Wirtschaftsprüfer ständig auf neue Kunden oder auf Veränderungen bei Stammkunden einstellen müssen. Routinemäßige Arbeiten gibt es nur in mehr oder weniger kleinen Teilbereichen.

Im Vergleich zu den Stellenangeboten für Akademiker aller Berufe richten sich überdurchschnittlich viele Stellenangebote für Steuerberater und Wirtschaftsprüfer (2005: 69,4 %) ausschließlich an berufserfahrene Bewerber. Auf die restlichen Stellen können sich sowohl Bewerber mit als auch ohne Berufserfahrung bewerben. Wenn Arbeitgeber Berufserfahrung verlangen, dann meinen sie damit nicht generelle Erfahrung in der Steuerberatung oder Wirtschaftsprüfung. Diese muss ohnehin jeder Berufsvertreter mitbringen. Gemeint ist vielmehr die spezielle Erfahrung auf den Gebieten, für die der Arbeitgeber den Mitarbeiter sucht, etwa die Erstellung oder Prüfung von Jahresabschlüssen nach IFRS oder nach US-GAAP.

Studiendauer und Abschlussnoten interessieren allenfalls Arbeitgeber, die Berufsanfänger einstellen wollen. Die Bedeutung dieser Merkmale verblasst mit dem Bestehen des Steuerberater- oder des Wirtschaftsprüferexamens stark.

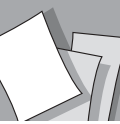
Interessanter ist schon das Studienfach. Zwar schreiben beide Berufsordnungen kein bestimmtes Studienfach vor. De facto haben aber die meisten Berufsvertreter ein betriebswirtschaftliches Studium absolviert. Volkswirte und Juristen kommen erheblich weniger häufig vor. Andere Fächer haben eher Seltenheits-

Wenn Arbeitgeber Steuerberater und Wirtschaftsprüfer suchen – gefragteste Soft Skills



Quelle: BA Statistik

Bundesagentur für Arbeit, 2006



wert. Auf ein BWL-Studium legen auch viele Stellenanbieter Wert. Sie verlangen darüber hinaus das Studium berufsspezifischer Wahlfächer wie Steuerlehre, Revision, Treuhandwesen oder Wirtschaftsprüfung.

Für knapp 70 % der zu besetzenden Stellen suchen die Arbeitgeber Akademiker, die Universitätsniveau aufweisen. Beim übrigen Drittel reicht der Abschluss an einer Fachhochschule. Dokortitel und ein MBA-Titel sind gerne gesehen.

Grundsolide Fachkompetenz in allen Fragen der Besteuerung und des Jahresabschlusses ist unabdingbar. Für seine Firmenkunden ist der Steuerberater oft auch Unternehmensberater. Insofern ist über das Steuerwissen hinaus betriebswirtschaftliches Know-how gefragt. Arbeitgeber, die in ihren Stellenangeboten spezielle Fachkenntnisse nennen, wünschen sich in erster Linie Experten, die Steuererklärungen anfertigen können, sich in der Revision auskennen, die fit sind im Bewertungs-, Handels- und Gesellschaftsrecht, im Controlling oder allgemein im Rechnungswesen oder speziell in der Bilanzierung oder im Jahresabschluss. Immer wieder sind auch Fachleute gefragt, die sich mit internationaler Rechnungslegung wie US-GAAP, IAS oder IFRS auskennen.

Dass sich Steuerberater und Wirtschaftsprüfer mit dem Internet und gängiger Office-Software auskennen müssen, ist selbstverständlich. Für Steuerberater kommt der Wunsch nach Kenntnissen der DATEV-Software hinzu. Je nach Einsatzgebiet sind auch SAP-Kenntnisse gefragt.

Für Positionen, wo Kommunikation mit fremdsprachigen Kunden oder Kollegen stattfindet, sind gute Sprachkenntnisse erforderlich. Englisch ist Standard. Unter den anderen Fremdsprachen ragt Französisch heraus. Sprachen wie Chinesisch, Russisch und Bulgarisch kommen in den Anforderungsprofilen sehr viel seltener vor.

Die Ansprüche an die Reisebereitschaft fallen sehr unterschiedlich aus. Manche Arbeitgeber verlangen bundesweite Mobilität, andere betonen, dass Reisen nicht erforderlich seien. Unternehmen mit einem überregionalen, oft globalen Klientenkreis können immobile Bewerber nicht beschäftigen. Insbesondere internationale Gesellschaften suchen auslandserfahrene Mitarbeiter.

Als zukünftige Mitarbeiter stellen sich die meisten Arbeitgeber eine verantwortungsbewusste, analytisch denkende, stets lernbereite, flexible, zuverlässige und unternehmerisch denkende Persönlichkeit vor. Wichtig sind auch eine selbstständige Arbeitsweise, Kontakt- und Organisationsfähigkeit sowie Sorgfalt und Führungsfähigkeit.

Flexibilität gilt auch im Hinblick auf die Arbeitszeit. Der Termindruck ist mit starren Arbeitszeiten in der Regel nicht zu vereinbaren. In der Branche ist es andererseits im Einzelfall und nach vorheriger Vereinbarung möglich, dass Neueinsteiger in Zeiten der Unterauslastung die angesammelten Überstunden en bloc abfeiern dürfen, um sich auf das Steuerberater- oder das Wirtschaftsprüferexamen vorzubereiten.

Vergütung

Am Beginn der Steuerberater- und der Wirtschaftsprüferlaufbahn – also während der Zeit als Beratungsassistent vor dem Steuerberaterexamen – sind die Gehälter im Vergleich zu anderen akademischen Berufen eher im mittleren Segment angesiedelt. Einstiegsgehälter von zirka 35.000 € sind üblich. Kleinere Sozietäten zahlen mit 30.000 € auch weniger. Mit dem Steuerberaterexamen und der damit verbundenen Übernahme von mehr Verantwortung steigen auch die Gehälter.

Bei entsprechenden Leistungen können sie sich überdurchschnittlich entwickeln. Gehälter von 80.000 € und mehr sind keine Seltenheit.

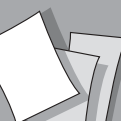
Im übrigen gilt wie für andere Berufe auch, dass die Höhe des Jahreseinkommens von zahlreichen betrieblichen und persönlichen Faktoren abhängt. Dazu gehören zum Beispiel die Größe und die wirtschaftliche Situation des Unternehmens sowie der Verantwortungsumfang, die Betriebszugehörigkeit und die Vorbildung des Mitarbeiters. Partner sind oft auch am Gewinn ihrer Sozietät beteiligt.

Laut der Vergütungsberatung Personalmarkt zahlen die kleinen Steuerberatungsgesellschaften (bis zu 100 Mitarbeiter) 53.200 € jährlich und die mittelgroßen (101 bis 1.000 Mitarbeiter) 57.400 €. Wer bei einer der noch größeren Gesellschaften arbeitet, darf sich im Schnitt über 62.600 € freuen. Nimmt man nicht die Mitarbeiterzahl, sondern die Berufserfahrung als Maßstab, dann kommen Steuerberater mit weniger als zwei Jahren Berufserfahrung auf 49.200 € und Steuerberater mit zwei bis fünf Jahren Berufserfahrung auf 52.000 €. Wer mehr als zehn Jahre Berufserfahrung gesammelt hat, bringt es auf 60.000 €.

Wirtschaftsprüfer verdienen in kleinen Gesellschaften 54.000 € im Jahr und in mittelgroßen 58.000 €. Größere zahlen 65.100 €. Wirtschaftsprüfer mit weniger als zwei Jahren Berufserfahrung bringen es auf 50.000 €. Mit zwei bis fünf Jahren Berufserfahrung reicht es für 54.100 € und die alten Hasen mit mehr als zehn Jahren Berufserfahrung erhalten 63.200 € Gehalt im Jahr.

Tipps

Die Vorbereitung auf das Erwerbsleben sollte zu Beginn des Hauptstudiums beginnen. Dies ist auch schon der richtige Zeitpunkt für eine erste Beratung über die späteren Möglichkeiten am Arbeitsmarkt. Wer weiß, wo er später arbeiten möchte, kann Wahlfächer, Studentenjobs, Praktika oder Diplomarbeitsthemen entsprechend zielgerichtet auswählen. Wichtig ist, planvoll vorzugehen, einen schriftlichen Nachweis der einzelnen Maßnahmen für die Bewerbungsmappe festzuhalten und in jeder Station ein Netzwerk von Kontakten zu knüpfen, welches sich bei der späteren Arbeitsplatzsuche nutzen lässt. Anknüpfungspunkte für Netzwerke ergeben sich zum Beispiel aus der Mitgliedschaft in studentischen Vereinigungen und in Alumni-Organisationen. Ein Tummelplatz für Netzwerker sind auch fachspezifische Organisationen wie die Schmalenbach-Gesellschaft für Betriebswirt-



schaft oder der Bundesverband Deutscher Volks- und Betriebswirte. Eine weitere gute Möglichkeit, Praxis und spätere Arbeitgeber kennen zu lernen, ist die Mitwirkung bei studentischen Unternehmen oder bei der Durchführung von studentischen Veranstaltungen mit Unternehmensbeteiligung.

Die großen Wirtschaftsprüfungsgesellschaften suchen junge Akademiker auch auf überregionalen Rekrutierungsveranstaltungen und an den Hochschulen direkt. Sie bieten Hochschulabsolventen inzwischen auch wieder Trainee-Programme an. Ein gut vorbereiteter Besuch solcher Veranstaltungen lohnt sich. Auch wenn kein Termin für ein Vorstellungsgespräch dabei herauskommen sollte, so winken doch Informationen über Berufseinstieg und Karriere aus erster Hand – oft von Mitarbeitern, die selber erst kurze Zeit beim Unternehmen beschäftigt sind. Termine für Rekrutierungsveranstaltungen stehen im Internet zum Beispiel unter www.berufsstart.de oder www.jungekarriere.com.

Regionale und fachliche Flexibilität erleichtern die Arbeitsplatzsuche. Das gilt für Absolventen wie für Berufserfahrene. Wichtig ist gerade für die zuletzt Genannten, so früh wie möglich mit der Suche nach einem Arbeitsplatz zu beginnen. Vom Zeitpunkt, ab dem der Verlust des Arbeitsplatzes bekannt wird, bis zum tatsächlichen Ende des Arbeitsvertrages vergehen oft mehrere Monate. Sich in diesem Zeitraum zu bewerben, erhöht die Chance, unmittelbar nach dem Ende des alten Beschäftigungsverhältnisses ein neues zu finden.

Wer einen Arbeitsplatz sucht, sollte alle Möglichkeiten nutzen. Dazu gehören neben den Arbeits-

agenturen etwa Stellenanzeigen in Internet-Stellenbörsen (zum Beispiel www.arbeitsagentur.de), auf den Homepages von Unternehmen, in Zeitungen und Zeitschriften, außerdem private und berufliche Netzwerke, Fachmessen (online zu finden unter www.auma.de) sowie Aushänge in Seminaren.

Last but not least, Anschreiben und Bewerbungsunterlagen – egal ob per Post oder elektronisch versandt – sollten auf das gegebenenfalls vorhandene Stellenangebot eingehen und inhaltlich wie formal hohen Qualitätsansprüchen genügen.

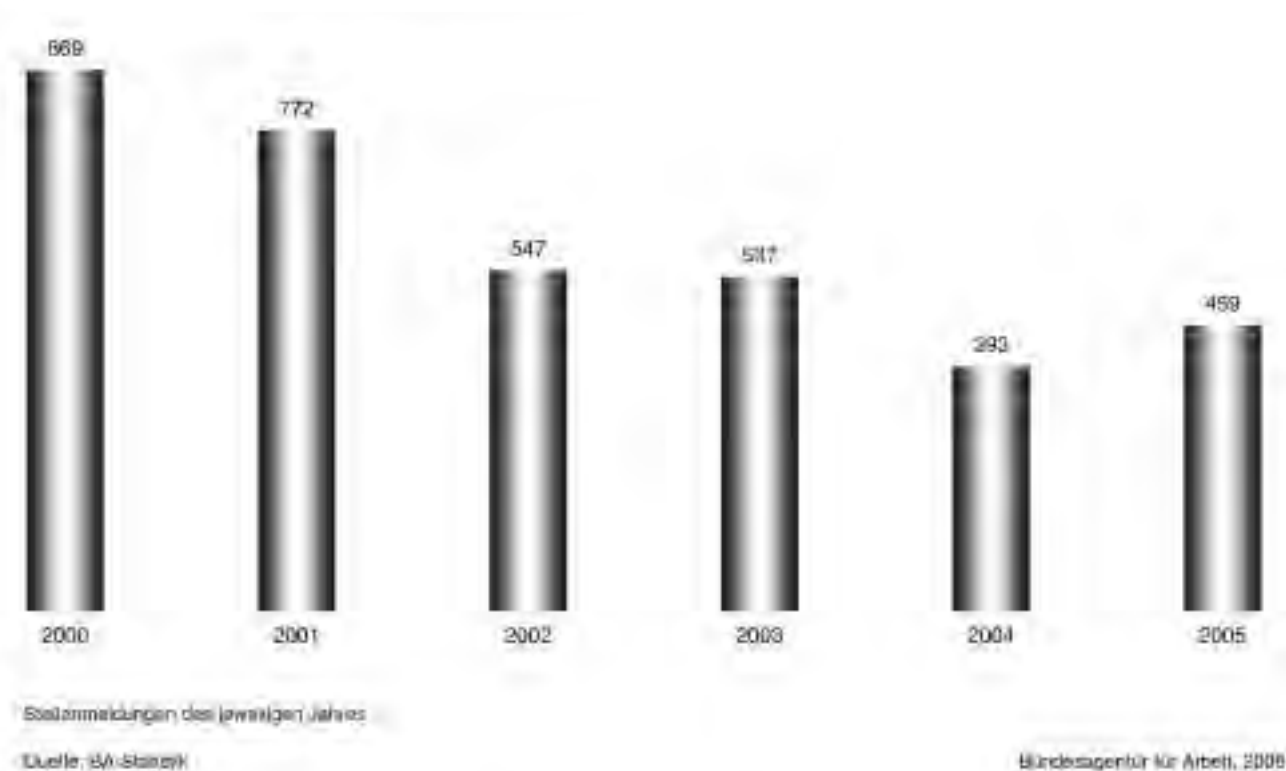
Geschäftsführer

Arbeitslose:	2.800	(-11,2 %)
Frauenanteil:	13,8 %	(2004: 13,4 %)
mit Universitätsabschluss:	65,1 %	(2004: 65,7 %)
Stellenzugang:	459	(+16,8 %)

Anmerkung:

Die Arbeitslosenzahlen in der Reihe „Arbeitsmarkt Kompakt“ beziehen sich auf diejenigen, die eine Ausbildung in dem jeweiligen Beruf absolviert haben („Ausbildungsberuf“). Bei Berufen ohne spezifische Berufsausbildung, wie dem Geschäftsführer, macht eine solche Definition keinen Sinn. Deshalb stehen hier die Arbeitslosen im Blickpunkt, die einen Arbeitsplatz als Geschäftsführer suchen („Zielberuf“).

Stellen für Geschäftsführer: Talsohle durchschritten



Arbeitsmarktlage und Beschäftigungschancen

Die Verschlinkung von Führungsstrukturen kostete so manchen Manager im Jahr 2005 seinen Job. Die Einstellungsprozesse dauerten wegen der hohen Bedeutung der Position lange. Unternehmen schrieben freie Stellen für Geschäftsführer oft nicht öffentlich aus, sondern suchten nur intern. Im Gegensatz zu diesem eher düsteren Szenario erhielt die Bundesagentur für Arbeit 2005 mehr Aufträge, freie Stellen mit Geschäftsführern zu besetzen, als 2004. Damit ist der seit Jahren zu beobachtende Trend rückläufiger Stellenmeldungen gebrochen. Das Stellenplus entsprach mit 16,8 % in etwa der Entwicklung des Stellenangebotes für alle Akademiker (+17,7 %). Die Zahl der arbeitslos gemeldeten Geschäftsführer sank vom September 2004 bis zum September 2005 um 11,2 %. Damit setzte sich die aus Bewerbersicht günstige Entwicklung des Vorjahres fort. Der Rückgang übertraf den bei allen arbeitslosen Akademikern (-3 %) deutlich.

Der Anteil der befristeten offenen Stellen blieb gegenüber dem Vorjahr mit 12,6 % unverändert. Vom Stellenangebot für alle Akademiker zusammen waren weitaus mehr befristet (29,1 %). Die Option, das Risiko der Auswahlentscheidung durch Befristung – etwa durch die Einstellung eines Interim Managers – zu begrenzen, nutzen offenbar vergleichsweise wenige Unternehmen.

Lange Auswahlverfahren führten dazu, dass bei allen im Laufe des Jahres 2005 besetzten Geschäftsführerpositionen zwei Drittel erst besetzt werden konnten, nachdem der vorgesehene Besetzungstermin schon

mehr oder weniger lange verstrichen war. Allerdings dauerte das Besetzungsverfahren meistens nur einen oder zwei Monate länger als ursprünglich beabsichtigt.

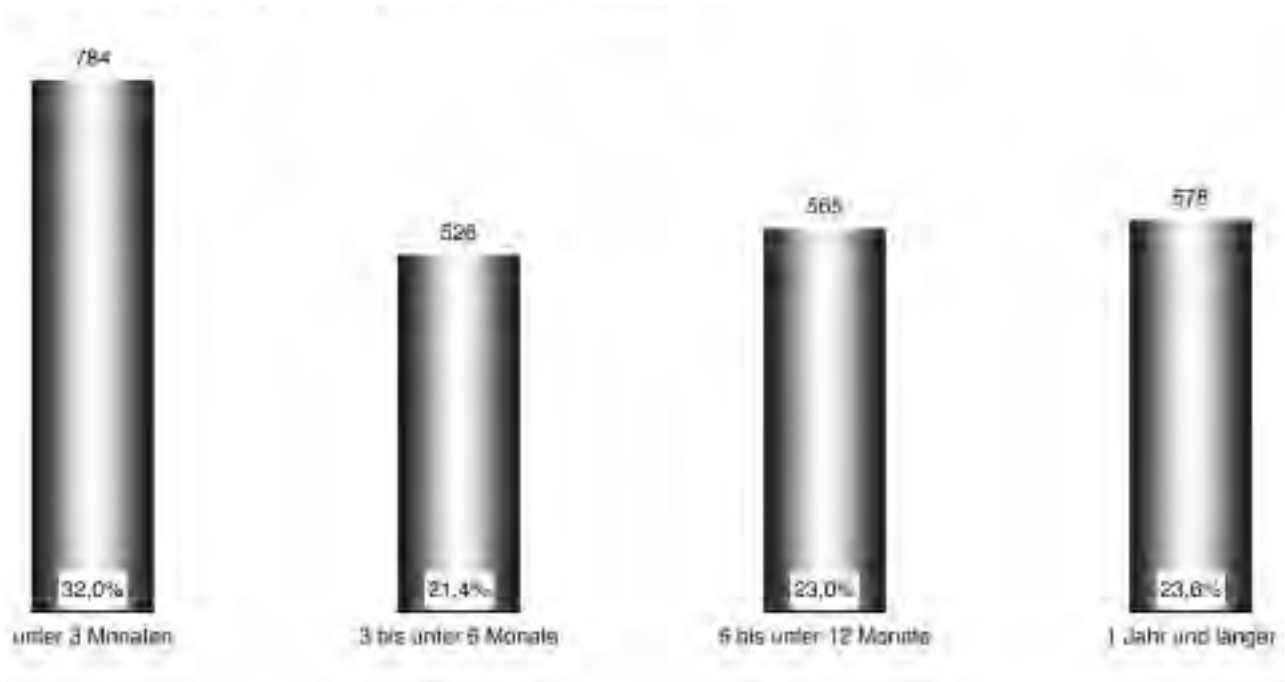
Der Anteil derjenigen Geschäftsführer, die am Stichtag Mitte September 2005 länger als ein Jahr lang arbeitslos waren, liegt mit 33,3 % geringfügig über dem Wert für Akademiker insgesamt (32 %). Weniger als drei Monate lang war ein Viertel arbeitslos. Dieser Wert liegt unter dem Durchschnitt von 28,1 %.

Der größte Anteil der Geschäftsführer, die 2005 einen neuen Arbeitsplatz fanden, brauchte dazu keine drei Monate (32 %). Drei bis sechs Monate benötigten 21,4 %, sechs bis zwölf Monate 23 % und länger als ein Jahr 23,6 %. Im Vergleich zu anderen Berufsgruppen benötigten Bewerber aus dieser Berufsgruppe wie schon 2004 länger für ihre erfolgreiche Jobsuche.

Das Stellenangebot streut regional zwar breiter als bei vielen anderen Berufen; dennoch sind die Einstellungschancen in den bevölkerungsreichen Bundesländern am besten. Unternehmen aus Bayern (15,3 %), Nordrhein-Westfalen (14,2 %) und Baden-Württemberg (10,9 %) meldeten der Bundesagentur für Arbeit 2005 die meisten freien Stellen. Bei den Städten lag Berlin am weitesten vorn (4,8 %). Es folgten Hamburg, München, Ingolstadt (je 2,4 %), Chemnitz (2,2 %) und Köln (2 %).

Aus zahlreichen Branchen erhielten die Arbeitsagenturen Stellenangebote für Geschäftsführer. Die meisten offenen Stellen kamen 2005 aus dem Handel (9,4 %) und von Rechts-, Steuer- und Unternehmens-

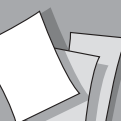
Beendigung der Arbeitslosigkeit durch Erwerbstätigkeit – Überwiegend vor Ablauf von sechs Monaten



2.452 arbeitslose Personen, die 2005 eine Stelle als Geschäftsführer suchten

Quelle: BA-Statistik

Bundesagentur für Arbeit, 2006



beratungen (8,1 %). Auch für die Leitung von sozialen Einrichtungen (5,9 %), für Betriebe der öffentlichen Hand (5 %) und für die Geschäftsführung von IT-Dienstleistern (4,8 %) waren viele Stellen ausgeschrieben. Gewerbliche Personalvermittler und Zeitarbeitsunternehmen beteiligten sich mit einem Anteil von 7 % an der Suche nach Geschäftsführern.

Die Aufgabenspannen von Geschäftsführern können sehr unterschiedlich sein. Als Alleingeschäftsführer oder General Manager leitet er selbstständig ein Unternehmen. In seinen Händen liegen die strategische Planung, die Beschaffung aller Ressourcen und deren Koordination, die Entwicklung, die Herstellung und der Verkauf der Produkte sowie die Rechnungslegung. In juristischen Angelegenheiten vertritt er das Unternehmen nach außen und nach innen. Als kaufmännischer, technischer oder Vertriebsgeschäftsführer ist er nur für die jeweils damit verbundenen Aufgaben verantwortlich.

Chancen im Ausland

Immer mehr deutsche Unternehmen bauen im Ausland eigene Standorte auf. Die Geschäftsführer für die ausländischen Betriebsteile oder Tochterunternehmen kommen zum Teil von dort, zum Teil auch aus Deutschland. Besondere Chancen sehen deutsche Unternehmen in Osteuropa und in Asien. Im Stellenpool der Bundesagentur für Arbeit waren im vergangenen Jahr zum Beispiel Stellen für Geschäftsführer in der Tschechischen Republik oder in China zu finden.

Mobile Geschäftsführer mit interkulturellen Soft Skills und guter Kenntnis der jeweiligen Fremdsprache können versuchen, sich auf eine freie Geschäftsführerposition bei einer ausländischen Tochter ihres Arbeitgebers oder eines anderen deutschen Unternehmens zu bewerben. Schwieriger ist die Direktbewerbung bei einem ausländischen Unternehmen. Die Konkurrenz durch „Natives“ ist groß.

Falls jemand nach einigen Jahren, in denen er für seinen deutschen Arbeitgeber im Ausland die Geschäfte geführt haben wird, wieder nach Deutschland zurückkehren will, sollte er dies vorab vertraglich fixieren. Außerdem ist es nützlich, während des Auslandsaufenthaltes sein inländisches Netzwerk zu pflegen. Denn allzu große Entfremdung betrachten manche Arbeitgeber beim Wiedereinstieg als Hindernis.

Weitere Informationen zum Leben, Lernen, Studieren, Jobben und Arbeiten im Ausland allgemein oder in einem bestimmten Land sowie Informationen zu den internationalen Dienstleistungsangeboten der Bundesagentur für Arbeit gibt die Auslandshotline der Bundesagentur für Arbeit. Sie ist montags bis freitags von 8.00 bis 18.00 Uhr zu erreichen:

Tel.: 01 80 /100 30 60 (4,6 Cent/Min.)

E-Mail: bonn-zav.auslandsinfo@arbeitsagentur.de.

Wer sich zunächst online über Leben und Arbeiten im Ausland generell informieren will, findet Wissenswertes auf www.arbeitsagentur.de > Informationen für Arbeitnehmer > Internationales.

Vielfältige Informationen über Leben, Lernen, Jobben, Arbeiten und Praktika in einzelnen Staaten bietet die Homepage des Europaservice der Bundesagentur für Arbeit www.europaserviceba.de.

Hinweise für bestimmte Zielgruppen

Geschäftsführern mit bestimmten Eigenschaften fällt es besonders schwer, einen neuen Arbeitsplatz zu finden. Solche Eigenschaften sind regionale Immobilität, zu hohe Gehaltsforderungen, Langzeitarbeitslosigkeit, nicht ausreichende Branchenerfahrungen sowie Defizite bei den betriebswirtschaftlichen oder Fremdsprachenkenntnissen. Höhere Einstellungshindernisse als der Durchschnitt der Arbeit suchenden Geschäftsführer hatten 2005 auch Bewerber jenseits des 50. Lebensjahres zu überwinden. Ab diesem Alter war das Risiko, langzeitarbeitslos zu werden, größer als bei jüngeren Geschäftsführern auf Jobsuche.

Agenturen für Arbeit können helfen, Defizite auszugleichen. Ein erster Ansatz ist, die Bewerbungsstrategie von der Analyse der eigenen Stärken und Schwächen über die Suche nach Adressen passender Arbeitgeber bis hin zur Bewerbungsmappe und zum Vorstellungsgespräch neu zu entwerfen. Dies gelingt im Einzelfall in individuellen Beratungsgesprächen. Reichen diese nicht aus, bieten einige Arbeitsagenturen spezielle Bewerbungsseminare oder Bewerbungcoaching an. Denn auch Geschäftsführern, die es jahrelang gewohnt waren, mit Bewerbungen Dritter umzugehen, fällt die Selbstvermarktung oft schwer. Trainingsmaßnahmen in Betrieben, Eingliederungszuschüsse für Arbeitgeber, Erstattung der Bewerbungs- und Fahrtkosten von Bewerbern sind weitere Wege, um Geschäftsführern zu einer beruflichen Position zu verhelfen. Inhalte erfolgreicher Fortbildungsmaßnahmen waren zum Beispiel IT, internationale Rechnungslegung oder kaufmännisches Wissen für Nicht-Kaufleute.

Beschäftigungsalternativen

Geschäftsführer sind geradezu prädestiniert dafür, als selbstständige Unternehmer zu arbeiten. Erfolgsfaktoren sind Geschäftsidee, Businessplan, Einsatzbereitschaft sowie Branchen- und Marktkenntnisse. Wer die genannten Erfolgsfaktoren vernachlässigt, übersteht beruflich oft nur die Zeit, in der seine Arbeitsagentur ihn finanziell fördert. Dazu waren die Agenturen für Arbeit 2005 bei Weitem nicht mehr so häufig wie im Vorjahr bereit. Die Zahl der Fälle mit Existenzgründungszuschuss („Ich-AG“) ging um 47,1 % und die mit Überbrückungsgeld um 39,1 % zurück.

Eine weitere Option ist das Interim Management. Manager nach Maß und auf Zeit einzustellen, liegt im Trend der aktuellen Personalpolitik. So verstärken viele Unternehmen ihr Managementteam für eine absehbare Zeit mit qualifizierten und hoch spezialisierten Führungskräften. Sanierungs- und Restrukturierungsaufgaben, Projektmanagement und plötzlich auftretende Vakanzen sind typische Herausforderungen für einen Interim Manager.

Geschäftsführer, die über die erforderlichen finanziellen Mittel verfügen, haben die Möglichkeit, ein Unternehmen zu kaufen und die Unternehmensnachfolge anzutreten. Nach Aussagen des Instituts für Mittelstandsforschung an der Universität Mannheim suchen 60.000 Familienunternehmen zwischen 2002 und 2007 ihren Nachfolger.

Der Wechsel von der Führungsebene eines Geschäftsführers in die Fachschiene oder auf ein niedrigeres Führungsniveau ist zwar grundsätzlich machbar. Dieser Alternative begegnen Arbeitgeber aber oft mit Vorbehalten. Sie befürchten, dass solchen Bewerbern aktuelles Fachwissen fehlt oder dass Integrationsprobleme die Zusammenarbeit mit den Vorgesetzten und Kollegen belasten. Außerdem vermuten sie, der neue Mitarbeiter werde sie bei erstbestener Gelegenheit verlassen, um auf eine adäquate Führungsposition zu wechseln.

Erwartungen der Arbeitgeber

Die Anforderungen an Geschäftsführer sind hoch. Das hängt auch damit zusammen, dass ihre Aufgabenpalette von einer im Vergleich zu anderen Berufsgruppen außergewöhnlichen Heterogenität geprägt ist. Deswegen lassen sich nur wenige generelle Hinweise zu den Erwartungen der Arbeitgeber formulieren.

Es fällt auf, dass ein und dieselbe Person oft sowohl Allrounder- wie Spezialistenqualitäten mitbringen soll. Als General Manager oder als kaufmännischer Geschäftsführer ist der kaufmännische Allrounder gefragt. Derselbe soll zugleich erfahrener Spezialist in Bezug auf Branche und Produktpalette seines Unternehmens sein. Wie wichtig die aufgabenspezifische Berufserfahrung ist, zeigt die Tatsache, dass Unternehmen 2005 in drei Viertel aller Stellenausschreibungen ausschließlich Geschäftsführer suchten, die diese Voraussetzung erfüllten.

Neben dem Branchen-Know-how ist vor allem mehrjährige Führungserfahrung gefragt. Dazu kann auch die erfolgreiche Leitung von Projekten gehören. Berufsanfängern ist der Zutritt zu diesem Teilarbeitsmarkt also verwehrt. Sie müssen sich erst auf nachgeordneten Hierarchieebenen oder als Assistent/persönlicher Referent der Geschäftsleitung ihre Sporen verdienen.

Für 72 % der zu besetzenden Stellen suchten die Arbeitgeber Akademiker, die Universitätsniveau aufweisen. Bei den übrigen 28 % reichte der Abschluss an einer Fachhochschule.

Wenn Arbeitgeber ein Studium erwarten, dann häufig Betriebswirtschaftslehre oder ein technisches Fach. Aber auch Geschäftsführer mit anderen Studienfächern sind gefragt, wenn dies die Art des zu leitenden Unternehmens nahe legt. Für die Geschäftsführung von sozialen Einrichtungen werden zum Beispiel häufig Sozialarbeiter, Sozialpädagogen oder Diplompädagogen gesucht.

Die Analyse der Stellenanzeigen im Hinblick auf die geforderten Fachkenntnisse zeigt eine Dominanz betriebswirtschaftlicher Kompetenzen. Denn am häufigsten

fordern Arbeitgeber Wissen in den Bereichen Controlling, Kalkulation, Investitionsplanung, Finanzierung, Personalwesen, Organisation, Einkauf, Vertrieb, Rechnungswesen oder Marketing. Bei den Anforderungen an die juristischen Kenntnisse dominieren die branchenübergreifenden Rechtsgebiete Arbeits- und Vertragsrecht. Je nach Branche kommen weitere hinzu, zum Beispiel Medien- oder Umweltrecht.

Abgesehen von IT-nahen Positionen (zum Beispiel als CIO) reicht es aus, Bürokommunikationssoftware anzuwenden und sich im Internet bewegen zu können. Häufiger werden auch Kenntnisse im Umgang mit SAP-Software erwartet.

Auch Fremdsprachenkenntnisse spielen eine wichtige Rolle. Dabei dominiert Englisch. Seltener verlangen Arbeitgeber, dass die Kandidaten die französische Sprache beherrschen sollen. Zahlreiche andere Fremdsprachen füllen eher sporadisch die Wunschzettel. Darunter sind vermehrt osteuropäische Sprachen, vor allem Russisch. Vereinzelt gehen die Arbeitgeber auch davon aus, dass Bewerber Auslandserfahrung mitbringen.

Reisebereitschaft – je nach Marktausdehnung oder regionalem Verantwortungsbereich auch bundesweit oder global – gehört ebenfalls zu den gängigen Anforderungskriterien.

Es gibt keine allgemein gültige Altersgrenze. Die Integration in den Arbeitsmarkt wird für Bewerber, die das 50. Lebensjahr mehr oder weniger deutlich überschritten haben, zwar schwerer, aber nicht unmöglich. Statistisch betrachtet fällt auf, dass Bewerber jenseits der 50, die 2005 einen Arbeitsplatz als Geschäftsführer fanden, deutlich länger gesucht hatten als der Durchschnitt.

In der Rangliste der verlangten Persönlichkeitsmerkmale nimmt erwartungsgemäß die Führungsfähigkeit die Spitzenposition ein. Dies zeigt eine Stichprobe aus Stellen, die die Arbeitgeber der Bundesagentur für Arbeit 2005 meldeten. Ebenfalls wichtige Charakteristika sind Flexibilität, Organisations-, Team-, Kommunikations- und Kontaktfähigkeit, selbstständige Arbeitsweise sowie analytisches und unternehmerisches Denken.

Vergütung

Wegen der Vielfalt der Einsatzgebiete von Geschäftsführern und Geschäftsbereichsleitern lassen sich nur wenige allgemeine Aussagen zur Vergütung treffen. Das Jahreseinkommen ist extrem unterschiedlich. Zahlreiche Kriterien beeinflussen seine Höhe und Struktur. Zu den wichtigsten gehören die Betriebsgröße, die Branche, der Verantwortungsbereich, das Lebensalter und die Dauer der Betriebszugehörigkeit. Erfahrungsgemäß beeinflusst die Betriebsgröße die Höhe des Jahreseinkommens von allen Faktoren am stärksten: je größer das Unternehmen, desto höher die Bezüge. Es setzt sich zusammen aus monetären fixen (Grundgehalt, Altersvorsorge), monetären variablen (Optionen, Gewinnanteile, Provisionen, Boni) sowie nicht monetären Komponenten (zum Beispiel Firmenfahrzeug, Büroausstattung, Mobiltelefon). Je

höher die Gesamtvergütung, desto höher ist der Anteil der variablen Vergütung.

Eine Studie der Managementberatung Kienbaum zu den Vergütungen von Geschäftsführern im Jahr 2005 kommt zu dem Ergebnis, dass deren Jahresgehälter im Vergleich zu 2004 um 3,2 % gestiegen seien. Im Schnitt, so dieselbe Quelle, hätten sie 2005 bei 247.000 € gelegen.

Tipps

Regionale und fachliche Flexibilität erleichtern die Arbeitsplatzsuche. Wichtig ist, so früh wie möglich mit der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz zu beginnen. Vom Zeitpunkt, ab dem der Verlust des Arbeitsplatzes bekannt wird, bis zum tatsächlichen Ende des Arbeitsvertrages vergehen oft mehrere Monate. Sich in diesem Zeitraum zu bewerben, erhöht die Chance, unmittelbar nach dem Ende des alten Beschäftigungsverhältnisses ein neues zu finden.

Möglichkeiten, einen Arbeitsplatz zu finden, bieten Stellenanzeigen in Internet-Stellenbörsen (beispielsweise www.arbeitsagentur.de), Zeitungen und Zeitschriften, außerdem private und berufliche Netzwerke sowie Fachmessen (online zu finden unter www.auma.de).

Die Bundesagentur für Arbeit beschäftigt in der „ManagementAgentur Europa“ Experten zur Besetzung von Positionen mit Geschäftsführern, Interim Managern und anderen Führungskräften. Zu erreichen ist die ManagementAgentur Europa unter:

Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV)
der Bundesagentur für Arbeit
ManagementAgentur Europa
Villemombler Straße 76
53123 Bonn
Tel.: +49-(0)-228 / 7 13-12 86
Fax: +49-(0)-228 / 7 13-2 70-11 88
E-Mail: Bonn-zav.fw@arbeitsagentur.de
Internet: www.arbeitsagentur.de

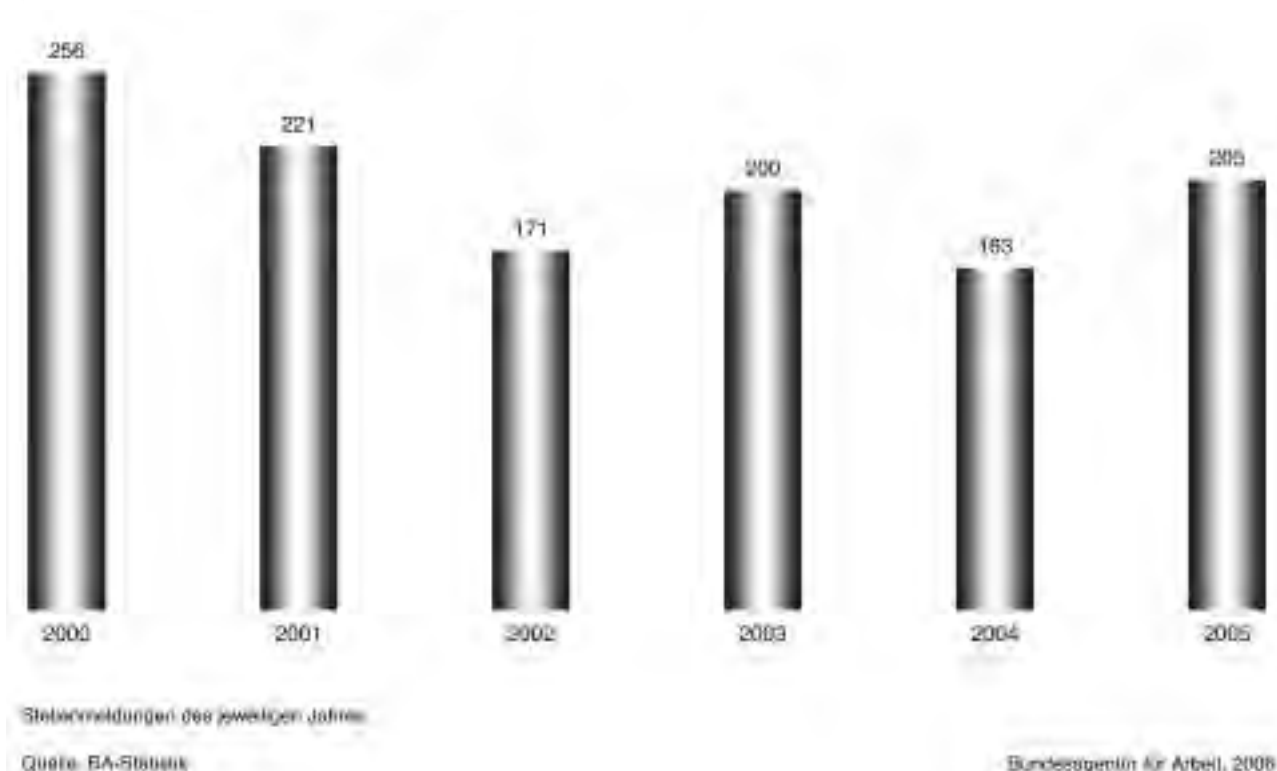
Personalmanager

Arbeitslose:	418	(-16,7 %)
Frauenanteil:	45,0 %	(2004: 41,2 %)
mit Universitätsabschluss:	63,4 %	(2004: 70,3 %)
Stellenzugang:	205	(+25,8 %)

Anmerkung:

Die Arbeitslosenzahlen in der Reihe „Arbeitsmarkt Kompakt“ beziehen sich üblicherweise auf diejenigen, die eine Ausbildung in dem jeweiligen Beruf absolviert haben („Ausbildungsberuf“). Bei Berufen ohne spezifische Berufsausbildung, wie dem Personalmanager, macht eine solche Definition keinen Sinn. Deshalb stehen hier die Arbeitslosen im Blickpunkt, die einen Arbeitsplatz als Personalmanager suchen („Zielberuf“).

Wieder mehr Stellen für Personalmanager



Arbeitsmarktlage und Beschäftigungschancen

Die Zahl der Arbeitslosen, die einen Arbeitsplatz als Personalmanager suchten, ging zurück. Mitte September 2005 waren noch 418 gemeldet nach 502 im Jahr davor (-16,7 %). Langfristig betrachtet liegt die Zahl aber immer noch über dem Durchschnitt. Im Gegensatz zu allen arbeitslosen Akademikern fiel der Rückgang außergewöhnlich hoch aus. Denn die Zahl der arbeitslosen Akademiker ging in demselben Zeitraum nur um moderate 3 % zurück.

Im Jahr 2005 meldeten private und öffentliche Unternehmen den Agenturen für Arbeit 205 freie Stellen für Personalmanager. Das waren 25,8 % mehr als im Vorjahr. Dieses Plus lag weit über dem Stellenplus für alle Akademiker (+17,7 %). Das Stellenangebot früherer Jahre ist damit aber noch nicht erreicht. Zum Vergleich: Im Jahr 2000 meldeten die Arbeitgeber noch 256 offene Stellen.

In Relation zu den Stellen für alle Akademiker (29,1 %) boten die Arbeitgeber zukünftigen Personalmanagern nur wenige Stellen mit Befristung an (14,1 %). Im Jahr 2004 war der Anteil ähnlich niedrig (13,5 %).

Lange Auswahlverfahren führten dazu, dass von allen im Laufe des Jahres 2005 besetzten Positionen für Personalmanager fast 88 % erst besetzt werden konnten, nachdem der vorgesehene Besetzungstermin schon mehr oder weniger lange verstrichen war. Allerdings dauerte das Besetzungsverfahren meistens nur einen oder zwei Monate länger als ursprünglich beabsichtigt.

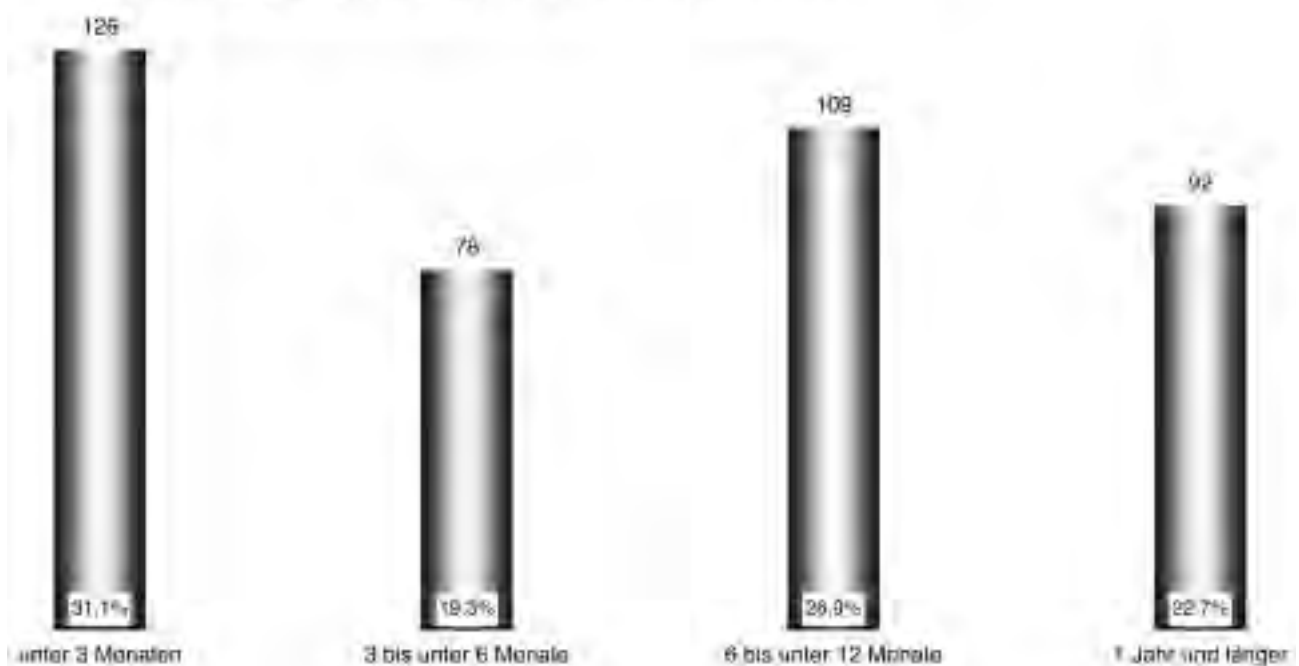
Der Anteil der Arbeitslosen, die eine Stelle als Personalmanager suchten und am Stichtag Mitte September 2005 länger als ein Jahr arbeitslos waren, liegt mit 35,4 % über dem Wert für Akademiker insgesamt (32 %). Weniger als drei Monate lang war ein gutes Viertel arbeitslos. Dieser Wert liegt geringfügig unter dem Durchschnitt von 28,1 %.

Der größte Anteil derjenigen, die 2005 einen neuen Arbeitsplatz als Personalmanager fanden, brauchte dazu keine drei Monate (31,1 %). Drei bis sechs Monate benötigten 19,3 %, sechs bis zwölf Monate 26,9 % und länger als ein Jahr 22,7 %. Im Vergleich zu anderen Berufsgruppen benötigten Bewerber aus dieser Berufsgruppe wie schon 2004 länger für ihre erfolgreiche Jobsuche.

Die Einstellungschancen sind in den bevölkerungsreichen Bundesländern am besten. Unternehmen aus Baden-Württemberg (21 %), Nordrhein-Westfalen (19,5 %), Hessen (13,2 %) und Bayern (11,7 %) meldeten der Bundesagentur für Arbeit 2005 die meisten freien Stellen. Bei den Städten lag Mannheim mit 9,8 % aller Stellenmeldungen am weitesten vorn. Es folgten Köln (6,8 %), Hamburg (3,9 %), Frankfurt/Main und München (3,4 %).

Die meisten offenen Stellen kamen 2005 von Rechts-, Steuer- und Unternehmensberatungen (17,1 %). Großes Interesse an der Einstellung von Personalmanagern hatten außerdem das Gesundheitswesen (5,9%), IT-Dienstleister (4,4 %), Handelsunternehmen sowie Institutionen und Unternehmen der Bran-

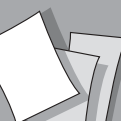
Beendigung der Arbeitslosigkeit durch Erwerbstätigkeit – Wiedereinstieg gelang überwiegend vor Ablauf von sechs Monaten



406 arbeitslose Personen, die 2005 eine Stelle als Personalmanager suchten

Quelle: BA-Statistik

Bundesagentur für Arbeit, 2006



che Forschung und Entwicklung im Bereich Natur-, Ingenieur-, Agrarwissenschaften und Medizin (je 3,4 %). Gewerbliche Personalvermittler und Zeitarbeitsunternehmen beteiligten sich mit einem Anteil von 26,8 % an der Suche nach Personalmanagern.

Zur Aufgabenspanne eines Personalmanagers oder Human Resources Managers gehört die Führung der Personalabteilung. Mit Hilfe der ihm dort zur Verfügung stehenden Ressourcen verantwortet er die Planung des Personalbedarfs im Unternehmen sowie die Beschaffung („Rekrutierung“) des benötigten und die Entwicklung des vorhandenen Personals. Außerdem obliegen ihm die Personalbetreuung, die Beziehung zu den Arbeitnehmervertretern und das Personalcontrolling. Die Festlegung von Vergütungshöhe und -struktur kann ebenfalls in seine Zuständigkeit fallen. Anderenfalls berät er darin die Geschäftsleitung.

Chancen im Ausland

Im Vergleich zu anderen kaufmännischen Berufen sind die Möglichkeiten, als Personalmanager im Ausland zu arbeiten, zwar weniger zahlreich, aber nicht ausgeschlossen. Kaum Erfolg versprechend ist die Direktbewerbung bei einem ausländischen Unternehmen. Denn „Natives“ haben in der Regel die Nase vorn. Mobile Personalmanager mit interkulturellen Soft Skills und guter Kenntnis der jeweiligen Firmen- oder Landessprache können versuchen, sich auf eine freie Personalmanagement-Position bei einer ausländischen Tochter ihres Arbeitgebers oder eines anderen deutschen Unternehmens zu bewerben. Am ehesten kann die Bewerbung in Ländern mit ähnlichen Mentalitäten zum Ziel führen.

Falls jemand nach einigen Jahren, in denen er für seinen deutschen Arbeitgeber im Ausland als Personalmanager tätig gewesen ist, wieder nach Deutschland zurückkehren will, sollte er dies vorab vertraglich fixiert haben. Außerdem ist es nützlich, während des Auslandsaufenthaltes sein inländisches Netzwerk zu pflegen. Denn allzu große Entfremdung betrachten manche Arbeitgeber beim Wiedereinstieg als Hindernis.

Weitere Informationen zum Leben, Lernen, Studieren, Jobben und Arbeiten im Ausland allgemein oder in einem bestimmten Land sowie Informationen zu den internationalen Dienstleistungsangeboten der Bundesagentur für Arbeit gibt die Auslandshotline der Bundesagentur für Arbeit. Sie ist montags bis freitags von 8.00 bis 18.00 Uhr zu erreichen:

Tel.: 01 80 / 100 30 60 (4,6 Cent/Min.)

E-Mail: bonn-zav.auslandsinfo@arbeitsagentur.de.

Wer sich zunächst online über Leben und Arbeiten im Ausland generell informieren will, findet Wissenswertes auf www.arbeitsagentur.de > Informationen für Arbeitnehmer > Internationales.

Vielfältige länderspezifische Informationen über Leben, Lernen, Jobben, Arbeiten und Praktika bietet die Homepage des Europaservice der Bundesagentur für Arbeit www.europaserviceba.de.

Hinweise für bestimmte Zielgruppen

Personalmanagern mit bestimmten Eigenschaften fällt es besonders schwer, einen neuen Arbeitsplatz zu finden. Solche Eigenschaften sind zum Beispiel sehr lange Zugehörigkeit bei ein und demselben Unternehmen sowie regionale Immobilität. Höhere Einstellungshindernisse als der Durchschnitt der Arbeit suchenden Personalmanager hatten 2005 auch Bewerber jenseits des 50. Lebensjahres zu überwinden. Ab diesem Alter war das Risiko, langzeitarbeitslos zu werden, größer als bei jüngeren Personalmanagern auf Jobsuche.

Agenturen für Arbeit können helfen, Defizite auszugleichen. Ein erster Ansatz ist, die Bewerbungsstrategie von der Analyse der eigenen Stärken und Schwächen über die Suche nach Adressen passender Arbeitgeber bis hin zur Bewerbungsmappe und zum Vorstellungsgespräch neu zu entwerfen. Dies gelingt im Einzelfall in individuellen Beratungsgesprächen. Reichen diese nicht aus, bieten einige Arbeitsagenturen spezielle Bewerbungsseminare oder Bewerbungscoaching an. Denn erfahrungsgemäß fällt auch Personalmanagern, die es jahrelang gewohnt waren, mit Bewerbungen Dritter umzugehen, die Selbstvermarktung oft schwer. Trainingsmaßnahmen in Betrieben, Eingliederungszuschüsse für Arbeitgeber sowie die Erstattung der Bewerbungs- und Fahrtkosten von Bewerbern sind weitere Wege, um Personalmanagern zu einem Arbeitsplatz zu verhelfen.

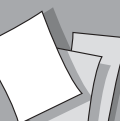
Beschäftigungsalternativen

Auch außerhalb der Personalabteilung bieten sich Personalmanagern berufliche Möglichkeiten. Dazu gehören zum Beispiel die kaufmännische Geschäftsführung und das General Management als logische nächste Karriereschritte. Eine weitere Möglichkeit ist die Selbstständigkeit als Personalvermittler oder Personalberater. Die Agenturen für Arbeit können den Weg in die Selbstständigkeit flankieren, indem sie in begründbaren Einzelfällen die Teilnahme an Existenzgründungsseminaren finanzieren oder während der Startphase die Aufwendungen zum Lebensunterhalt und zu den Beiträgen zur Sozialversicherung bezuschussen.

Eine weitere Option ist das Interim Management. Manager nach Maß und auf Zeit einzustellen, liegt im Trend der aktuellen Personalpolitik. So verstärken viele Unternehmen ihr Managementteam für eine absehbare Zeit mit qualifizierten und hoch spezialisierten Führungskräften. Sanierungs- und Restrukturierungsaufgaben, Projektmanagement und plötzlich auftretende Vakanzen sind typische Herausforderungen für einen Interim Manager.

Erwartungen der Arbeitgeber

Arbeitgeber besetzen Positionen für Personalmanager nur mit solchen Kandidaten, die schon Erfahrung aus dem Personalgeschäft mitbringen. Berufseinsteiger frisch von einer Hochschule haben nur geringe Chancen. Dementsprechend war unter den 205 Stellenangeboten, die die Agenturen für Arbeit 2005



erhielten, nur eine einzige, die sich ausschließlich an berufsunerfahrene Bewerber richtete. Dagegen suchten die Arbeitgeber für 84,4 % der offenen Stellen nur Bewerber mit passender Berufserfahrung. Zum Vergleich: Derselbe Anteil lag bei allen Positionen für Akademiker um mehr als 20 Prozentpunkte niedriger. Bei den übrigen Stellenausschreibungen für Personalmanager waren die Arbeitgeber offen für Bewerbungen von berufserfahrenen wie von nicht berufserfahrenen Kandidaten.

Für 77,1% der zu besetzenden Stellen suchten die Arbeitgeber graduierte Personalmanager mit Universitätsniveau. Bei den übrigen 22,9 % setzten sie mindestens Fachhochschulniveau voraus. Besonders gefragt sind Betriebswirte und Juristen, die in ihrem Studium personalwirtschaftliche Schwerpunkte ausgewählt haben. Seltener suchen Arbeitgeber Akademiker mit anderen Studienfächern wie Psychologen oder Wirtschaftsingenieure.

Die Analyse von Stellenanzeigen in Bezug auf die verlangte Fachkompetenz zeigt, dass Arbeitgeber vor allem auf das Vorhandensein der Kernkompetenzen Personalplanung, -beschaffung, -entwicklung und -betreuung Wert legen. In diesem Zusammenhang spielen auch betriebswirtschaftliche und juristische Kenntnisse eine wichtige Rolle.

Bürokommunikationssoftware anwenden und sich im Internet bewegen zu können, ist selbstverständlich. Hin und wieder ist auch die Fähigkeit gefragt, mit dem personalwirtschaftlichen SAP-Modul vertraut zu sein.

Die gefragteste Fremdsprache in Stellenangeboten für Personalmanager war 2005 Englisch. In fast der Hälfte der Stellenanzeigen fand sie sich wieder. Zumindest bei Arbeitsplätzen in Deutschland dürfte eine Fremdsprache für die Verständigung am Standort kaum erforderlich sein. Da viele internationale Konzerne Englisch als Verkehrssprache eingeführt haben, erlangt Englisch aber für die Kommunikation im Konzern besondere Bedeutung. Bei Einsätzen im Ausland ist sie oft ebenfalls erste Wahl. Andere Fremdsprachen wie Französisch oder Polnisch treten dahinter deutlich zurück.

Reisebereitschaft spielt nur eine untergeordnete Rolle. Stellenangebote, in denen Arbeitgeber Mobilität voraussetzen, sind selten.

Es gibt keine allgemein gültige Altersgrenze. Die Integration in den Arbeitsmarkt wird für Bewerber, die das 45. Lebensjahr mehr oder weniger deutlich überschritten haben, zwar schwerer, aber nicht unmöglich. Denn immerhin knapp die Hälfte der Bewerber war schon 45 oder älter, als sie einen neuen Arbeitsplatz fanden. Statistisch betrachtet fällt allerdings auf, dass Bewerber jenseits der 45 deutlich länger gesucht hatten als der Durchschnitt.

In der Rangliste der verlangten Persönlichkeitsmerkmale nimmt die Führungsfähigkeit die Spitzenposition ein. Dies zeigt ein Blick in die offenen Stellen. Ebenfalls wichtige Charakteristika sind unternehmerisches Denken, Verantwortungsbewusstsein, Flexibilität, Organisations- und Teamfähigkeit.

Vergütung

Zur Vergütung lassen sich nur wenige allgemeine Aussagen treffen. Das Jahreseinkommen ist extrem unterschiedlich. Zahlreiche Kriterien beeinflussen seine Höhe und Struktur. Zu den wichtigsten gehören die Betriebsgröße, die Branche, der Verantwortungsbereich, das Lebensalter und die Dauer der Betriebszugehörigkeit. Erfahrungsgemäß beeinflusst die Betriebsgröße die Höhe des Jahreseinkommens von allen Faktoren am stärksten: je größer das Unternehmen, desto höher die Bezüge. Es setzt sich zusammen aus monetären fixen (Grundgehalt, Altersvorsorge), monetären variablen (Optionen, Gewinnanteile, Provisionen, Boni) sowie nicht monetären Komponenten (zum Beispiel Firmenfahrzeug, Büroausstattung, Mobiltelefon). Mit steigender Gesamtvergütung wächst auch der Anteil der variablen Vergütung.

Nach einer Untersuchung der Vergütungsberatung PersonalMarkt erzielten Personalleiter in Unternehmen mit bis zu 100 Mitarbeitern im Jahr 2005 ein durchschnittliches Jahresbruttogehalt von 55.700 €. Unternehmen mit bis zu 1.000 Mitarbeitern zahlten 70.000 €. Noch größere Unternehmen vergüteten die Tätigkeit mit 92.000 €.

Der Personalvermittler alma mater nennt in seiner Gehaltsstudie den Betrag von 38.000 € als durchschnittliches Jahresgehalt für Hochschulabsolventen, die im Jahr 2005 im Personalwesen starteten (www.alma-mater.de).

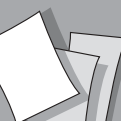
Tipps

Regionale und fachliche Flexibilität erleichtern die Arbeitsplatzsuche. Wichtig ist, so früh wie möglich mit der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz zu beginnen. Vom Zeitpunkt, ab dem der Verlust des Arbeitsplatzes bekannt wird, bis zum tatsächlichen Ende des Arbeitsvertrages vergehen oft mehrere Monate. Sich in diesem Zeitraum zu bewerben, erhöht die Chance, unmittelbar nach dem Ende des alten Beschäftigungsverhältnisses ein neues zu finden.

Möglichkeiten, einen Arbeitsplatz zu finden, bieten die Agenturen für Arbeit, Stellenanzeigen in Internet-Stellenbörsen (beispielsweise www.arbeitsagentur.de), Homepages von Unternehmen, Zeitungen und Zeitschriften, außerdem private und berufliche Netzwerke, Recruiting-Veranstaltungen (im Internet zum Beispiel unter www.berufsstart.de oder www.jungekarriere.com), Fachmessen (online zu finden unter www.auma.de), Aushänge in Seminaren und an anderen Stellen. Auch der Weg über Zeitarbeitsunternehmen kann erfolgreich sein.

Anschreiben und Bewerbungsunterlagen – egal ob per Post oder elektronisch versandt – sollten auf das gegebenenfalls vorhandene Stellenangebot eingehen und inhaltlich wie formal hohen Qualitätsansprüchen genügen.

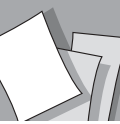
Die Bundesagentur für Arbeit beschäftigt in der „ManagementAgentur Europa“ Experten zur Besetzung von Positionen mit Geschäftsführern, Interim



ANBA Nr. 9/2006

Managern und anderen Führungskräften. Zu erreichen ist die ManagementAgentur Europa unter:

Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV)
der Bundesagentur für Arbeit
ManagementAgentur Europa
Villemombler Straße 76
53123 Bonn
Tel.: +49-(0)-228 / 7 13-12 86
Fax: +49-(0)-228 / 7 13-2 70-11 88
E-Mail: Bonn-zav.fw@arbeitsagentur.de
Internet: www.arbeitsagentur.de



Wirtschaftswissenschaftler Informationen für Arbeitgeber

Inhaltsverzeichnis:

Betriebswirte	1274
---------------------	------

Entwicklung der Studierenden- und Absolventenzahlen	1274
-----------------------------------------------------------	------

Bewerberzahlen	1274
----------------------	------

Qualifikationsprofile der Bewerber	1274
------------------------------------------	------

Altersstruktur der aktuellen Bewerber	1276
---------------------------------------------	------

Alternativen der Personalrekrutierung	1276
---------------------------------------------	------

Volkswirte	1276
------------------	------

Entwicklung der Studierenden- und Absolventenzahlen	1276
-----------------------------------------------------------	------

Bewerberzahlen	1277
----------------------	------

Qualifikationsprofile der Bewerber	1277
------------------------------------------	------

Altersstruktur der aktuellen Bewerber	1278
---------------------------------------------	------

Alternativen der Personalrekrutierung	1278
---------------------------------------------	------

Arbeitslose:	19.017	(-6,9 %)
Frauenanteil:	45,0 %	(2004: 44,3 %)
mit Universitätsabschluss:	52,5 %	(2004: 51,6 %)
Stellenzugang:	5.017	(-2,6 %)

Entwicklung der Studierenden- und Absolventenzahlen

Betriebswirtschaftslehre bleibt das beliebteste Studienfach. Im Wintersemester 2004/2005 begannen 20.040 Studienanfänger mit diesem Fachstudium. Das bedeutet gegenüber dem Vorjahr ein Minus von 1.206. Damit ist der seit vielen Jahren zu beobachtende Anstieg der Anfängerzahlen gestoppt. Der Anteil der Studienanfängerinnen bewegte sich mit 48,1 % auf dem Niveau der Vorjahre. Knapp 41 % strebten ein Diplom an einer Fachhochschule an. Weitere 39,3 % wollten ein Universitätsdiplom erwerben. Im Vergleich zu früheren Jahren erneut kräftig angestiegen sind die absoluten Zahlen und die Anteilswerte derjenigen, die mit einem Bachelor- (11,3 %) oder mit einem Master-Studiengang (2,8 %) starteten.

Insgesamt 162.608 Studierende betriebswirtschaftlicher Fächer gab es im Wintersemester 2004/2005; so viele wie noch nie. Die Steigerungsrate gegenüber dem Vorjahr von 0,8 % liegt aber weit hinter den Steigerungsraten früherer Jahre.

Im Laufe des Jahres 2004 beendeten 21.750 ihr Studium der Betriebswirtschaftslehre erfolgreich. Mit einem Plus von 12,7 % zum Vorjahr setzte sich der Wachstumstrend der letzten Jahre fort. Auch wenn die Zahl der Studienanfänger im Wintersemester 2004/2005 gesunken ist, wird dieser Trend noch einige Zeit lang anhalten, da sowohl die Zahl der Studienanfänger als auch die der Studierenden in den Jahren davor regelmäßig gestiegen ist. Absolventinnen stellten 45,1 %. Die meisten schlossen mit einem Fachhochschuldiplom ab (54,1 %). An zweiter Stelle folgte das Universitätsdiplom mit 38,9 %. Promotionen stellten 2,2 %. Der Anteil der Bachelor-Absolventen an allen BWL-Absolventen belief sich zwar erst auf 2,1 %. Im Vergleich zum Vorjahr machte ihre absolute Zahl aber den größten Sprung nach oben (+125 %). Einen Mastertitel erwarben 1,6 %. Auch hier ist die Aufwärtsentwicklung gegenüber dem Vorjahr bemerkenswert (+41 %).

Bewerberzahlen

Mitte September waren bei der Bundesagentur für Arbeit 19.017 Personen, die Betriebswirtschaftslehre studiert hatten, arbeitslos gemeldet. Das waren 6,9 % weniger als ein Jahr vorher. Dieser Rückgang übertraf denjenigen bei allen Akademikern (-3 %) um mehr als das Doppelte. Ähnlich wie im Vorjahr waren 45 % der arbeitslosen Bewerber Frauen.

Qualifikationsprofile der Bewerber

Von den arbeitslosen Bewerbern des Stichtages 30.9.2005 hatten 47,5 % an einer Fachhochschule studiert; die übrigen an einer Universität. Damit setzte sich der seit Langem zu beobachtende Trend, dass sich Akademiker mit Fachhochschulabschluss vermehrt arbeitslos melden, nicht fort. Manche hatten Teile ihres Studiums im Ausland absolviert oder außer dem BWL-Studium ein weiteres Studium erfolgreich abgeschlossen, zum Beispiel als Volkswirt, Wirtschaftspädagoge, Soziologe, Sozialwissenschaftler, Maschinenbauingenieur, Elektroingenieur, Bauingenieur oder als Informatiker.

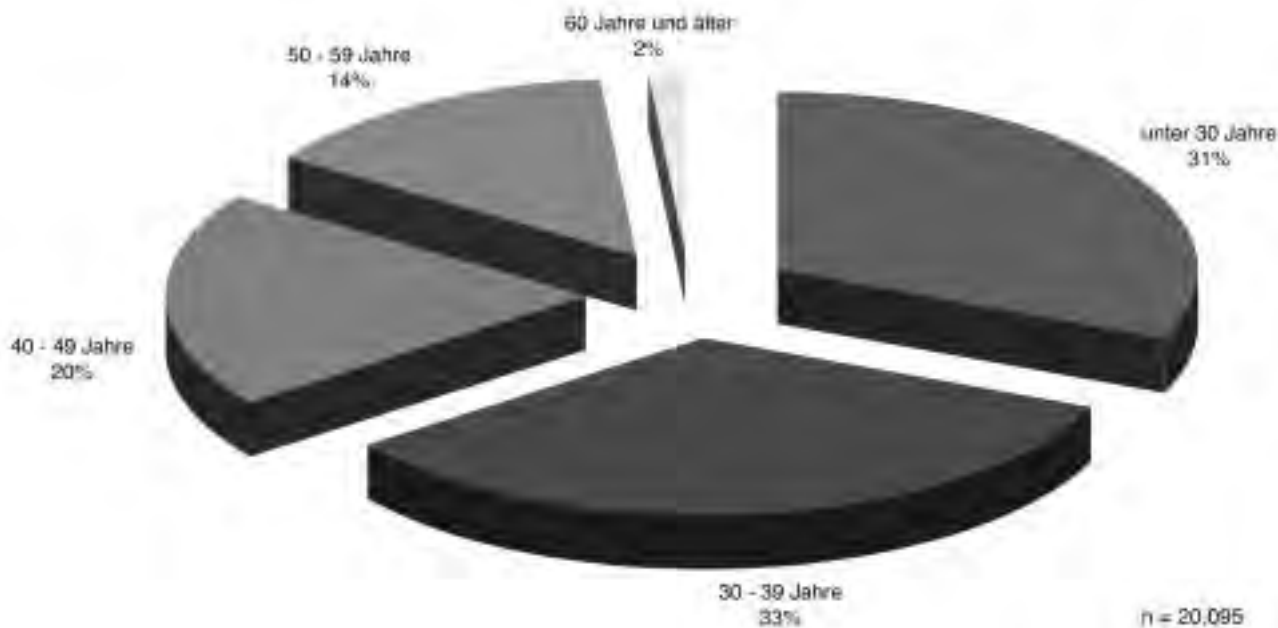
Unter den Bewerbern sind auch promovierte Betriebswirte. Manche Bewerber haben ihr betriebswirtschaftliches Studium mit einem Bachelor- oder Master-Titel abgeschlossen – teils im Ausland, teils in Deutschland. Ihre Zahl wird zwangsläufig steigen, da die deutschen Hochschulen bis 2010 alle Studiengänge auf Bachelor- und Master-Abschlüsse umstellen müssen.

Über Berufserfahrung in dem jeweils angestrebten Betätigungsfeld verfügten drei Viertel der Bewerber. Darunter befanden sich sowohl Bewerber mit wenigen Jahren Berufserfahrung als auch Bewerber mit vielen Jahren Berufserfahrung. Allerdings brachten auch Berufsanfänger schon praktische Erfahrungen mit. Die einen hatten vor ihrem Studium eine – meistens kaufmännische – Berufsausbildung abgeschlossen, insbesondere viele FH-Absolventen; die anderen Praktika absolviert oder ehrenamtlich gearbeitet. Einige wenige hatten sogar während ihres Studiums ein eigenes Unternehmen betrieben.

Immerhin fast ein Drittel der Bewerber war am Stichtag, Mitte September 2005, noch keine drei Monate lang arbeitslos. 17,5 % verweilten zwischen drei und sechs Monaten und 22,8 % zwischen einem halben und einem ganzen Jahr in Arbeitslosigkeit. Der Anteil der langzeitarbeitslosen an allen arbeitslosen Betriebswirten lag mit 29,1 % unterhalb desselben Anteils bei allen Akademikern (32%).

Abgesehen von den Berufsstärtern bringen die Bewerber in ihrer Gesamtheit Erfahrungen aus allen Wirtschaftszweigen mit. Das Spektrum deckt die gesamte Palette von Industrie, Handel, privater und öffentlicher Dienstleistung ab. Die meisten Bewerber kommen aus Dienstleistungsunternehmen.

Unter den Berufseinsteigern gibt es sowohl Generalisten als auch Spezialisten. Spezialisten haben während ihres Studiums inhaltlich verwandte Fächer kombiniert, zum Beispiel Kostenrechnung und Controlling, Marketing und Distribution oder Steuerlehre und Wirtschaftsprüfung. Generalisten haben sich auf mehreren unterschiedlichen Gebieten spezialisiert. Ähnlich verhält es sich bei den Berufserfahrenen. Hier stehen Branchen-, Produkt- oder Aufgabenspezialisten neben Generalisten. Aber auch Spezialisten haben oft über den Tellerrand hinausgeschaut. Sie verfügen zum Beispiel über technisches oder naturwissenschaftliches Verständnis oder haben journalistische, psychologische, pädagogische (mit Ausbildereignungsprüfung) oder, zum Beispiel als Personalmana-



Quelle: BA-Statistik

Bundesagentur für Arbeit, 2006

ger, juristische Fachkenntnisse erworben. Experten im Event-, Umwelt-, Beschwerde- oder Qualitätsmanagement, in der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit oder in der Erwachsenenbildung sind genauso unter den Bewerbern zu finden wie solche mit Erfahrungen aus der Projektarbeit und der Projektleitung. Etliche haben auch in der Linie Führungsverantwortung getragen. Bewerber verfügten über Fachkompetenz in allen betriebswirtschaftlichen Belangen. Besonders häufig kannten sie sich aus auf den Feldern Controlling, Kalkulation, Kostenrechnung, Bilanzierung, Einkauf, Logistik, Finanzierung, Marketing, Marktforschung, Vertrieb, Organisation, Personalwesen, Statistik und Steuerrecht.

Gerade für die Berufserfahrenen ist Weiterbildung kein Fremdwort. Ihre besondere Belastbarkeit und Lernbereitschaft haben sie bewiesen, indem sie in aller Regel berufsbegleitend ihre Fach-, Führungs- oder Fremdsprachenkompetenz erweitert haben.

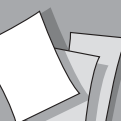
Der Umgang mit Office-Programmen und dem Internet ist für Betriebswirte selbstverständlich. Viele kennen auch einschlägige kaufmännische Software wie SAP R/3, KHK oder DATEV. Wer aus der IT-Branche oder aus der IT-Abteilung eines Anwenderunternehmens kommt, verfügt über noch weitergehende Kenntnisse, zum Beispiel in der IT-Beratung, der Programmierung, dem Aufbau und der Anwendung von Datenbanken oder in den Bereichen Multimedia oder Webdesign.

Viele Betriebswirte sind bereit, für einen neuen Job bundesweit umzuziehen. Auch die Bereitschaft, ständig oder zeitweise betriebsbedingt zu reisen, ist

nahezu ausnahmslos vorhanden. Manche Betriebswirte suchen auch gezielt nach einem Arbeitsplatz, der ihnen eine Tätigkeit im Ausland ermöglicht. Bewerber, die im Ausland arbeiten wollen, interessieren sich in erster Linie für Österreich und die Schweiz. Weitere häufiger genannte Zielländer sind die Niederlande und Frankreich sowie englisch- und spanischsprachige Länder. Auslandsorientierte Bewerber streben in Unternehmen der Maschinenbau-, Elektro-, Kredit- und Beratungsbranchen. Sie bevorzugen deutsche Arbeitgeber mit Standorten im Ausland. Neben ihrer Fremdsprachenkompetenz zeichnen sie häufig Auslandserfahrung, Mobilität, Flexibilität und interkulturelle Kompetenz aus.

Die meisten können Englisch. Weitere Fremdsprachen sind vertreten, zum Beispiel Französisch, Spanisch oder Italienisch. Bewerber, die in den neuen Bundesländern zur Schule gegangen sind, beherrschen oft Russisch oder eine der anderen osteuropäischen Sprachen. Bewerber mit Migrationshintergrund sind bestens mit ihrer Muttersprache vertraut. Etliche Bewerber verfügen wegen ihres Studienaufenthalts oder wegen eines früheren Arbeitsplatzes mit internationalen Geschäftsbeziehungen über Auslandserfahrung.

Nahezu alle Bewerber attestieren sich analytisches Denkvermögen, Flexibilität und unternehmerisches Denken, Führungs-, Organisations-, Team- und Kontaktfähigkeit sowie Lernbereitschaft, Verantwortungsbewusstsein und Zuverlässigkeit. Hinzu kommen weitere Soft Skills wie gutes Auffassungs- und Einfühlungsvermögen, Einsatzbereitschaft, gepflegtes Äußeres und gute Umgangsformen, Kommunikations-



fähigkeit, Kreativität, Kundenorientierung, selbstständige Arbeitsweise, Sorgfalt und Zielstrebigkeit. Das Interesse an einer befristeten Tätigkeit tendiert gegen Null. Auch den Wunsch, in Teilzeit zu arbeiten, äußern nur wenige Betriebswirte.

Im Bewerberpool der Bundesagentur für Arbeit sind Interessenten für alle betrieblichen Tätigkeiten vorhanden – vom Einkauf bis zum Verkauf, von der Buchhaltung bis zur Aus- und Fortbildung, von der Organisation bis zur Öffentlichkeitsarbeit, von der kaufmännischen Sachbearbeitung bis zur kaufmännischen Geschäftsführung. Ein Schwerpunkt liegt bei den Tätigkeiten Marketing, Controlling, Rechnungs- und Personalwesen.

Die Frage nach der Wunschbranche ergibt ebenfalls ein breites Spektrum. Es umfasst vom Industrieunternehmen über private und öffentliche Dienstleister bis hin zu Non-Profit-Organisationen die gesamte Bandbreite der Volkswirtschaft. Insbesondere Berufsanfänger sind offen für alle Branchen. Berufserfahrene bewerben sich weitaus häufiger bei Unternehmen aus ihnen bekannten Branchen.

Soweit sich Bewerber überhaupt zu der bevorzugten Betriebsgröße äußern, tendieren sie mehrheitlich zu mittleren und größeren Unternehmen. Das Interesse an den kleinen Betrieben (bis zu 50 Mitarbeitern) und den ganz großen (mehr als 5.000 Beschäftigte) ist geringer. Die Erwartungen Arbeit suchender Betriebswirte an ihre Vergütung klaffen weit auseinander. Berufsanfänger, die einen Vollzeitjob suchen, gehen von einem Jahresbrutto zwischen 30.000 € und 40.000 € aus, vereinzelt auch darunter. Berufserfahrene Betriebswirte liegen zwischen 65.000 € und 75.000 €. Manche rechnen auch mit einem Firmen-Pkw, Provisionen und Boni.

Altersstruktur der aktuellen Bewerber

Im Vergleich zu allen arbeitslosen Akademikern waren die arbeitslosen Betriebswirte eher jünger. 17,9 % der arbeitslosen Bewerber waren am Stichtag, Mitte September 2005, noch unter 30. Das Alter lag bei 32 % zwischen 30 und 39 Jahren und bei weiteren 26,4 % zwischen 40 und 49. 50 und darüber waren 23,7 %.

Alternativen der Personalrekrutierung

Trotz der großen Bewerberzahl gelingt die Stellenbesetzung oft nur mit Verzögerung. Grundsätzlich liegt die Ursache darin, dass Stellenprofil und Bewerberprofil nicht zusammenpassen. Unternehmen, die Spezialkenntnisse über ihre Branche oder über den Absatz- oder Beschaffungsmarkt erwarten, tun sich tendenziell schwerer, einen geeigneten Mitarbeiter zu finden, als Unternehmen, die offener sind oder neuen Mitarbeitern eine Einarbeitungsphase zugestehen. Auch den Wunsch, einen unter 30-jährigen Absolventen mit erster passender Berufserfahrung und den gewünschten Studienschwerpunkten zu finden, kann der Arbeitsmarkt nicht immer erfüllen. Dasselbe gilt für abweichende Vorstellungen über die Höhe und die Struktur des Gehalts, die Reisebereitschaft oder die Mobilität. So berichten Arbeitgeber, dass durchaus

geeignete Bewerber die angebotene Arbeitsstelle ablehnen, weil sie nicht zu einem Wohnortwechsel bereit sind und der Arbeitgeber die zusätzlichen Fahrtkosten nicht übernimmt.

Es gibt eine Fülle von Tätigkeiten, für die neben Betriebswirten auch Absolventen anderer Studiengänge in Frage kommen. Handelt es sich um Bewerber, die so genannte Bindestrichstudiengänge studiert haben, wie Wirtschaftsjuristen, Wirtschaftsingenieure, Wirtschaftsinformatiker, Wirtschaftspädagogen, bringen diese neben der betriebswirtschaftlichen sogar eine weitere Fachkompetenz mit. Aber auch andere Studienrichtungen können vorteilhaft sein. Sie erweitern das Methodenspektrum eines Betriebes, so dass neue Lösungswege beschritten werden können. Beispiele sind Psychologen im Personalwesen und Lehrer als Vertriebstrainer.

Volkswirte

Arbeitslose:	5.551	(-6,1 %)
Frauenanteil:	46,9 %	(2004: 46,2 %)
mit Universitätsabschluss:	85,4 %	(2004: 85,3 %)
Stellenzugang:	424	(15,8 %)

Entwicklung der Studierenden- und Absolventenzahlen

Die Zahl der Erstsemester im Fach Volkswirtschaftslehre brach im Wintersemester 2004/2005 stark ein. Nur noch 5.847 Personen begannen dieses Studium. Das sind 19 % weniger als ein Jahr vorher. Damit ist der langfristige Anstieg, der in den vergangenen Jahren mit zeitweise zweistelligen Steigerungsraten einherging, unterbrochen. Der Anteil der Studienanfängerinnen blieb mit 40 % stabil. Gut drei Viertel aller Erstsemester wollten das klassische Diplom an einer Universität (78,1 %) oder einer Fachhochschule (1,2 %) erwerben. Deren Anteile schrumpften stark. Auf dem Vormarsch ist dagegen der neue grundständige Abschluss Bachelor. Studiengänge mit einem Bachelor-Abschluss sind grundständig, weil sie im Erststudium zur Ausübung eines Berufs qualifizieren. Die Erstsemester, die diesen Abschluss anstreben, machten im Wintersemester 2004/2005 12,9 % aller Erstsemester der VWL aus. Im Vorjahr waren es erst 7,8 %.

Im Wintersemester 2004/2005 studierten insgesamt 27.004 Personen VWL. Das waren knapp 7 % weniger als 2003/2004. Damit hat auch die Zahl der Studierenden den lange Zeit zu beobachtenden Wachstumspfad verlassen.

Im Laufe des Jahres 2004 beendeten 1.649 ihr VWL-Studium erfolgreich. Das waren 10,2 % mehr als im Jahr davor. Das Wachstum der Absolventenzahlen wird noch einige Zeit anhalten, da sowohl die Zahl der Studienanfänger als auch die der Studierenden in den vergangenen Jahren gestiegen war. Absolventinnen

stellten 34,1 %. Die meisten schlossen mit einem Universitätsdiplom ab (81,4 %). An zweiter Stelle folgten die Promotionen mit 13,3 %. Die Bachelor-Absolventen lösten mit 2,6 % die von einer Fachhochschule Diplomierten (2,2 %) auf dem dritten Platz ab. Einen Master-Titel erwarben schließlich 0,4 %.

Bewerberzahlen

Am 30.9.2005 waren bei der Bundesagentur für Arbeit 5.551 Personen, die VWL studiert hatten, arbeitslos gemeldet. Das waren 6,1 % weniger als ein Jahr vorher. Dieser Rückgang übertraf den bei allen Akademikern (-3 %) um das Doppelte. Ähnlich wie im Vorjahr waren 46,9 % der arbeitslosen Bewerber Frauen.

Qualifikationsprofile der Bewerber

Ihrem vorherrschenden Studienanteil entsprechend besaßen die meisten arbeitslosen Bewerber ein Universitätsdiplom. Nur 14,6 % gaben an, ihren Studienabschluss an einer Fachhochschule erworben zu haben. Einige hatten außer dem VWL-Studium ein weiteres Studium erfolgreich abgeschlossen, zum Beispiel Betriebswirtschaftslehre, Informatik, Mathematik, Physik, Politologie oder Geographie. Auch Bewerber mit Dokortitel waren vertreten.

Über Berufserfahrung in dem jeweils angestrebten Betätigungsfeld verfügten knapp vier Fünftel der Bewerber. Viele hatten vor ihrem Studium darüber hinaus eine – meistens kaufmännische – Berufsausbildung absolviert.

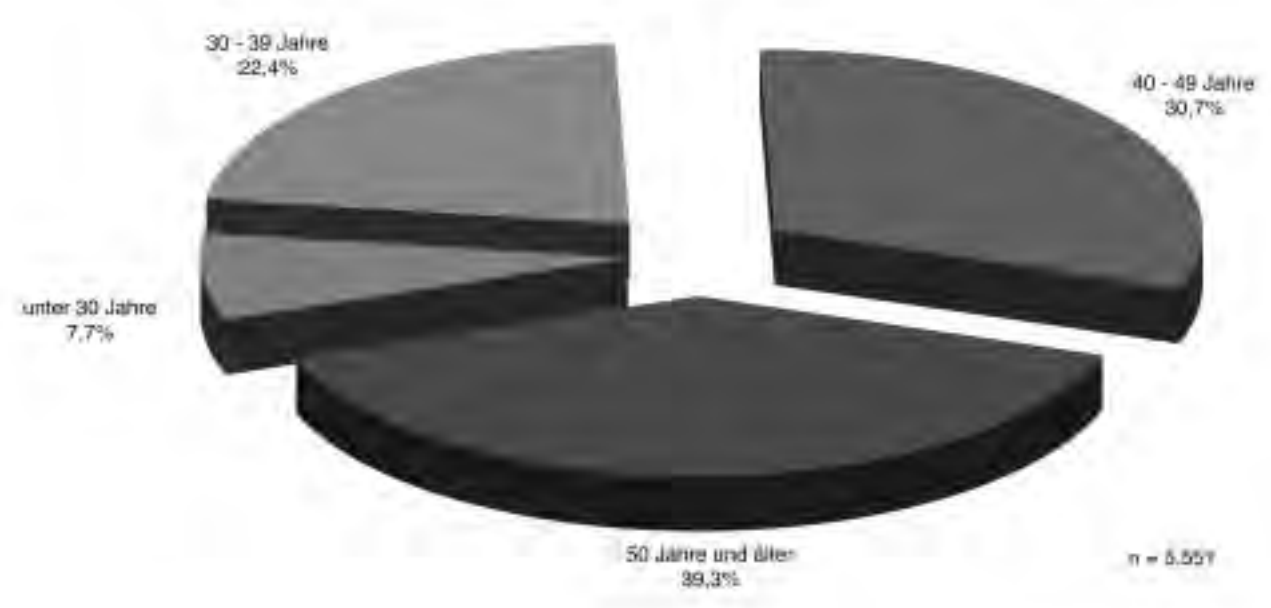
Fast ein Viertel der Bewerber war am Stichtag Mitte September 2005 weniger als drei Monate lang arbeitslos. 15 % verweilten zwischen drei und sechs

Monaten und ein weiteres Viertel zwischen einem halben und einem ganzen Jahr in Arbeitslosigkeit. Der Anteil der langzeitarbeitslosen an allen arbeitslosen Volkswirten übertraf mit 38,2 % denselben Anteil bei allen Akademikern (32%) bei weitem. Von den Berufstartern abgesehen bringen die Bewerber Erfahrungen aus einer Fülle von Wirtschaftszweigen mit. Das Spektrum reicht vom Automobilbau und der Metall verarbeitenden Industrie über Logistikdienstleister und Fluggesellschaften bis hin zu Sportvereinen, Zeitungen und internationalen Organisationen. Den Schwerpunkt bildet der Dienstleistungsbereich.

Die Kenntnisse streuen außerordentlich breit. Das gilt auch für Berufseinsteiger, da diese Erfahrungen aus einer vor dem Studium absolvierten Berufsausbildung oder ausgeübten Berufstätigkeit, aus einem Zweitstudium, aus Jobs und Praktika, von Auslandsaufenthalten oder aus ehrenamtlichen Tätigkeiten mitbringen. Neben den typischen volkswirtschaftlichen Kenntnissen gehört dazu in erster Linie vertieftes Wissen in betriebswirtschaftlichen Feldern wie Controlling, Kalkulation, Marketing, Marktforschung, Statistik, Finanzierung, Rechnungswesen, Bilanzierung, Buchhaltung, Steuerlehre, Wirtschaftsprüfung, Personalwesen, Organisation, Logistik, Einkauf und Verkauf. Auch juristisches Know-how ist weit verbreitet. Dabei steht Arbeitsrecht ganz oben auf der Liste.

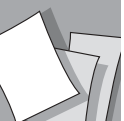
Das Spektrum der IT-Kenntnisse reicht von den üblichen Fähigkeiten, gängige Bürokommunikationssoftware nutzen und sich im Worldwide Web bewegen zu können, über Kenntnisse in IT-gestützter statistischer Datenanalyse (SPSS, SAS) und kaufmännischer Software (SAP) bis hin zur Erfahrung im Programmieren oder der Einrichtung und Betreuung von IT-Netzwerken. Beispiele für weitere Kompetenzen sind Projekt-, Risk- und Qualitätsmanagement, Facility-,

Arbeitslose Volkswirte nach Alter



Quelle: BA-Statistik

Bundesagentur für Arbeit, 2006



Bildungs- und Eventmanagement, Unterrichts- und Dozentenerfahrung, Wirtschaftsförderung und Öffentlichkeitsarbeit.

Ein großer Teil der Arbeit suchenden Volkswirte ist bundesweit mobil. Einige suchen auch Arbeit im Ausland. Solche Bewerber interessieren sich in erster Linie für Tätigkeiten in Kreditinstituten, in Beratungsunternehmen oder in internationalen Organisationen. Sie beherrschen die jeweils erforderliche Fremdsprache. Aufgrund ihrer Auslandserfahrungen kennen sie die national geprägten Arbeitsgewohnheiten. Mobil sind sie ohnehin.

Nahezu alle Bewerber beherrschen eine, manche auch zwei oder mehr Fremdsprachen. Am verbreitetsten ist Englisch, gefolgt von Französisch. Seltener kommen zum Beispiel Niederländisch, Dänisch, Italienisch, Spanisch, Polnisch, Estnisch, Türkisch oder Arabisch vor.

Auf die Frage nach besonders ausgeprägten Persönlichkeitsmerkmalen antworteten die Bewerber auffallend häufig mit: analytisches Denkvermögen, fachliche Flexibilität, Lernbereitschaft, Organisationsfähigkeit, Fähigkeit, selbstständig zu arbeiten, Teamfähigkeit, unternehmerisches Denken, Verantwortungsbewusstsein und Zuverlässigkeit.

Die meisten wollen unbefristet auf einer Vollzeitstelle arbeiten. Teilzeitwünsche äußern nur wenige.

Abgesehen von den Berufsanfängern suchen die Bewerber in der Regel nach Tätigkeiten, die zu ihrem bisherigen Werdegang passen. Dementsprechend ist die Spanne der angestrebten Tätigkeiten außerordentlich groß. Sie umfasst wissenschaftliche Mitarbeit, Projektleitung oder Management ebenso wie qualifizierte Sachbearbeitung, Referententätigkeit oder Assistenz der Geschäftsführung. Bei den Branchen konzentriert sich das Interesse auf den tertiären Sektor. Genannt werden unter anderem Behörden, Versicherungen, Kreditinstitute, Unternehmensbera-

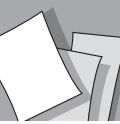
tungen, Erwachsenenbildung, weiterführende Schulen, die Gesundheitsbranche, Personalvermittlungen, IT-Unternehmen, Non-Profit-Organisationen, Verbände und Kammern.

Altersstruktur der aktuellen Bewerber

Am 30.9.2005 waren 7,7 % der arbeitslosen Bewerber noch keine 30 Jahre alt. Im Vergleich zum Vorjahr stieg ihre Zahl um fast 8 %. Wegen der bei Volkswirten insgesamt rückläufigen Arbeitslosigkeit erhöhte sich der Anteil dieser Altersgruppe sogar um 15 %. 22,4 % waren zwischen 30 und 39 Jahre alt sowie 30,7 % zwischen 40 und 49. 50 Jahre oder älter waren 39,3 %.

Alternativen der Personalrekrutierung

Soweit vertiefte volkswirtschaftliche Fachkompetenz erforderlich ist, sind Volkswirte die erste Wahl. Wenn Basiswissen ausreicht, bringen dies auch Absolventen anderer Studiengänge mit. Dazu gehören Betriebswirtschaftslehre, Ökonomie sowie die so genannten „Bindestrich-Studiengänge“ wie Wirtschaftsjura, Wirtschaftsingenieurwesen, Wirtschaftsgeographie, Wirtschaftsinformatik usw. Die teilweise von Volkswirten erwarteten Kenntnisse aus den Bereichen Marktforschung, Arbeitsmarkt- oder Wirtschaftsstatistik weisen auch manche Mathematiker, insbesondere Wirtschaftsmathematiker auf. Generell gilt, dass es für einen Arbeitgeber bei der Stellenausschreibung Sinn macht, nicht gewohnheitsmäßig an einem bestimmten Studiengang festzuhalten. Die Wahrscheinlichkeit, den passenden Mitarbeiter zu finden, erhöht sich, wenn vor der Stellenausschreibung das Anforderungsprofil sehr exakt definiert wird. Möglicherweise stellt sich dabei heraus, dass das speziell volkswirtschaftliche Wissen gegenüber anderen Fähigkeiten, Kenntnissen und Eigenschaften an Bedeutung verliert und die Stelle auch – oder sogar besser – für Akademiker mit anderen Studiengängen offen sein sollte.



Wirtschaftswissenschaftler Informationen für Arbeitnehmer

Inhaltsverzeichnis:

Betriebswirte	1280
----------------------------	-------------

Arbeitsmarktlage und Beschäftigungschancen	1280
Chancen im Ausland	1281
Hinweise für bestimmte Zielgruppen	1281
Beschäftigungsalternativen	1282
Erwartungen der Arbeitgeber	1282
Vergütung	1284
Tipps	1284

Volkswirte	1285
-------------------------	-------------

Arbeitsmarktlage und Beschäftigungschancen	1285
Chancen im Ausland	1285
Hinweise für bestimmte Zielgruppen	1286
Beschäftigungsalternativen	1287
Erwartungen der Arbeitgeber	1287
Vergütung	1287
Tipps	1288

Arbeitslose:	19.017	(-6,9 %)
Frauenanteil:	45,0 %	(2004: 44,3 %)
mit Universitätsabschluss:	52,5 %	(2004: 51,6 %)
Stellenzugang:	5.017	(-2,6 %)

Arbeitsmarktlage und Beschäftigungschancen

2005 sank sowohl die Nachfrage nach Arbeitsplätzen als auch die nach Arbeitskräften. Die Zahl der arbeitslos gemeldeten Betriebswirte lag am Stichtag, Mitte September, um fast 7 % unter dem Wert des Vorjahres. Damit standen sie besser da als die Akademiker insgesamt. Denn die Anzahl aller arbeitslosen Akademiker fiel nur um 3 %. Das Minus bei den freien Stellen, die Arbeitgeber im Laufe des Jahres den Arbeitsagenturen meldeten, fiel mit 2,6 % nur gering aus. Allerdings stand diese Entwicklung im Gegensatz zum Akademiker-Arbeitsmarkt insgesamt. Dieser erholte sich nämlich mit einem Plus von fast 18 % mehr gemeldeten offenen Stellen deutlich.

Das Volumen der Stellen, die die Wirtschaft Betriebswirten im Jahr 2005 tatsächlich anbot, lag weit über der Zahl 5.017, die die Statistik der Bundesagentur für Arbeit ausweist. So fand der Personaldienstleister Adecco, der regelmäßig die Stellenmärkte von 40 Zeitungen analysiert, insgesamt 18.097 Offerten für Betriebswirte. Das waren 3,3 % mehr als im Jahr davor. Eine der Ursachen für die Diskrepanz ist, dass die Unternehmen der Bundesagentur für Arbeit nur einen Teil der offenen Stellen melden. Hinzu kommt, dass Arbeitgeber für zahlreiche Arbeitsplätze durchaus Betriebswirte suchen, die Statistik der Bundesagentur für Arbeit aber nicht nach dem erlernten Beruf, also Betriebswirt oder Diplom-Kaufmann, sondern nach dem auszuübenden Beruf unterscheidet. Stellenausschreibungen für Controller, Consultants, Geschäftsführer und so weiter bieten also Betriebswirten weitere Beschäftigungsmöglichkeiten, die in der amtlichen Statistik aber nicht ohne weiteres zu erkennen sind.

Ein knappes Viertel der im Jahr 2005 ausgeschriebenen Stellen für Betriebswirte war befristet. Der Anstieg gegenüber dem Vorjahr ist vernachlässigbar gering. Im Vergleich zu den Stellen für alle Akademiker stehen die Betriebswirte gut da. Denn dort betrug der Anteil der befristeten Stellen 29,1 % – und das mit zunehmender Tendenz.

Zumindest die größeren Unternehmen erhalten zu jeder ausgeschriebenen Stelle eine Vielzahl von Bewerbungen. Sie können sich Bewerber aussuchen und haben keine Probleme, ausgeschriebene Stellen zu besetzen. Dementsprechend gering ist die Kompromissbereitschaft von Arbeitgebern. Wenn ein Bewerber nicht hundertprozentig passt, besetzen sie die Stelle nicht. Die kleineren und mittelgroßen Unter-

nehmen dagegen tun sich oft schwer, geeignete Bewerber mit Hochschulabschluss zu finden.

Die Einstellungsverfahren dauern lange. Manchmal vergeht ein halbes Jahr, bevor eine Stelle besetzt ist. So wundert es nicht, dass der Anteil der offenen Stellen für Betriebswirte, die Ende 2005 noch nicht besetzt waren und die schon mehr oder weniger lange hätten besetzt sein sollen, bei fast 80 % lag. Ein Grund von mehreren ist, dass es Arbeitgebern schwerfällt, den neuen Mitarbeiter aus den oft sehr ähnlichen Bewerberprofilen auszuwählen.

Absolventen, die nicht gerade zu den besten ihres Jahrgangs gehören und denen im zukünftigen Einsatzgebiet sofort verwertbare Berufserfahrung fehlt, haben es nicht leicht, einen Arbeitsplatz zu finden. Ihnen bieten immer mehr Unternehmen Praktika statt feste Arbeitsplätze an. Manche Absolventen finden erst nach mehreren Praktika einen festen Job, so dass sich der Zeitraum zwischen Studienende und erster regulärer Arbeitsstelle verlängert.

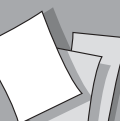
Die Dauer der Arbeitslosigkeit hat sich 2005 gegenüber 2004 nur wenig verändert. Am Stichtag, Mitte September 2005, war die Zahl der langzeitarbeitslosen Betriebswirte im Vergleich zum Vorjahr um 3,3 % gesunken, also nicht einmal halb so viel wie die Zahl aller arbeitslos gemeldeten Betriebswirte. Dementsprechend stärker ging die Zahl derjenigen Betriebswirte zurück, die weniger als drei Monate oder weniger als sechs Monate (je minus 11 %) arbeitslos waren. Von allen arbeitslosen Akademikern setzen sich Betriebswirte positiv ab. Denn im Vergleich zu diesen dauerte die Arbeitslosigkeit von Betriebswirten am Stichtag häufiger noch keine drei Monate und seltener länger als ein Jahr.

Der Arbeitsmarkt für Betriebswirte fällt regional sehr unterschiedlich aus. Manche Regionen melden einen Rückgang der Stellen für Controller sowie für Fachleute aus dem Finanz- und Rechnungswesen und wiederum eine Zunahme der Stellen im Marketing. Dies ist möglicherweise ein erstes Anzeichen für einen Wandel weg von der Kostensenkungsstrategie hin zu einer mehr erlösorientierten Strategie. In anderen Regionen sind Controller nach wie vor gefragte Mitarbeiter.

Grundsätzlich haben Betriebswirte mit geringen oder ohne Vermittlungshemmnisse in Ballungsräumen gute Beschäftigungsaussichten. Die Mehrzahl der Stellenangebote für Betriebswirte erhielten die Arbeitsagenturen 2005 aus Unternehmen und Behörden der Bundesländer Nordrhein-Westfalen (27,4 % aller Stellen), Baden-Württemberg (17,4 %) und Bayern (13,9 %). Unter den Städten dominierten Berlin, München, Bonn, Hamburg und Stuttgart.

Wegen der regionalen Ungleichgewichte zwischen Stellennachfrage und Stellenangebot finden viele Bewerber, insbesondere solche aus Regionen mit zu geringer wirtschaftlicher Dynamik, ohne Mobilität keine neue berufliche Perspektive.

Abgesehen von den Juristen stehen keinem Beruf so viele Branchen offen wie den Betriebswirten. Dementsprechend erhielten die Arbeitsagenturen im Jahr



2005 Stellenangebote für Betriebswirte von Unternehmen aus nahezu jedem Wirtschaftszweig. Ein knappes Fünftel der Stellenangebote kam aus der Grunderzeugung und der Industrie. Dort suchten am häufigsten:

- Maschinenbau (15,3 % der Offerten aus der Industrie)
- Chemie-/Kunststoff-/Pharma (13,4 %)
- Elektro (11,8 %)
- Kraftfahrzeugindustrie (11,6 %).

Drei Viertel aller zu besetzenden Stellen meldeten öffentliche und private Dienstleister. Den höchsten Personalbedarf im tertiären Sektor hatten 2005

- Rechts-, Steuer- und Unternehmensberatungen (13,3 % der Offerten von Dienstleistern)
- Sozialversicherungen (7,2 %)
- Finanzdienstleister (5,6 %)
- Hochschulen und Einrichtungen der Erwachsenenbildung (5,5 %)
- IT-Dienstleister (5,3 %)
- Öffentliche Verwaltung (5,1 %)
- Kirchen und politische Parteien (3,8 %)
- Verkehr und Logistik (3,5 %).

21 % aller freien Stellen für Betriebswirte boten Personalvermittler und Zeitarbeitsunternehmen an. Aus dieser Branche kamen gegen den Trend des leicht schrumpfenden Stellenvolumens 2005 mehr Stellenangebote als 2004. Weitere 6,4 % steuerten schließlich Handelsunternehmen bei.

Gefragt sind Betriebswirte sowohl für operative als auch für strategische Aufgaben. Sie arbeiten als Fachkräfte in Vertrieb, Marketing, Logistik, Controlling, Finanz- und Rechnungswesen, Buchhaltung oder Personalwesen. Beispiele für weitere Einsatzgebiete sind die kaufmännische Sachbearbeitung, allgemeine Verwaltung, Revision, Export, Kundenberatung und -service, Steuerabteilung, Statistik, Marktforschung, Öffentlichkeitsarbeit, Underwriter, Vermögensverwaltung, Qualitätsmanagement, Vertragsmanagement oder die wissenschaftliche Mitarbeit. Gern gesehen sind sie auch als Geschäftsführer, Interim Manager, als Geschäftsbereichs- oder Projektleiter oder als Assistent der Geschäftsführung oder des Vorstands.

Chancen im Ausland

Das an deutschen Hochschulen vermittelte betriebswirtschaftliche Wissen lässt sich zum Teil auch im Ausland verwenden. Aufgrund unterschiedlichen nationalen Rechts können Wissenslücken vorhanden sein. Wahrscheinlich ist dies zum Beispiel beim Arbeits-, Wettbewerbs- und Gesellschaftsrecht der Fall sowie beim Jahresabschluss nach Steuer- und dem nach Handelsrecht. Lücken können Bewerber durch Auslandspraktika oder -semester schließen. Eine weitere Möglichkeit besteht darin, entweder in Deutschland ein international ausgerichtetes BWL-Studium zu absolvieren – zum Beispiel als Master-Studiengang – oder gleich im Ausland zu studieren.

Mobile Betriebswirte mit der passenden internationalen Fachkompetenz, interkulturellen Soft Skills und guter Kenntnis der jeweiligen Fremdsprache können versuchen, sich auf eine freie Stelle bei einer ausländischen Tochter oder bei einem ausländischen Partner ihres inländischen Arbeitgebers zu bewerben. Schwieriger ist die Direktbewerbung bei einem ausländischen Unternehmen. Die Konkurrenz durch gut ausgebildete „Natives“ ist groß. Die Direktbewerbung verspricht den größten Erfolg, wenn Betriebswirte mit ihren Kenntnissen über den deutschen Wirtschaftsstandort und natürlich der deutschen Sprache punkten können. Dies ist zum Beispiel dann der Fall, wenn ein ausländisches Unternehmen Kunden oder Geschäftspartner in Deutschland hat oder nach Deutschland expandieren will.

Betriebswirte mit Berufserfahrung haben zurzeit vergleichsweise gute Chancen in den Niederlanden. Auch in Österreich waren deutsche Betriebswirte im Jahr 2005 willkommen. Allerdings sinkt dort das Interesse angesichts steigender Arbeitslosenzahlen.

Wer sich zunächst allgemein online über Leben und Arbeiten im Ausland informieren will, wird bei www.arbeitsagentur.de > „Informationen für Arbeitnehmer“ > „Internationales“ fündig.

Wen es in einen EU- oder EWR-Staat zieht, der ist auf der Homepage des Europaservices der Bundesagentur für Arbeit genau richtig: www.europaserviceba.de.

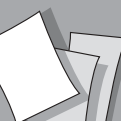
Fragen zum Arbeiten im Ausland beantwortet das ServiceCenter Ausland der Bundesagentur für Arbeit: Ab 01.01.2007: Tel.: 01 80 / 100 30 60 (4,6 Cent/Min.) E-Mail: bonn-zav.auslandsinfo@arbeitsagentur.de.

Hinweise für bestimmte Zielgruppen

Bestimmte Eigenschaften erschweren das Finden eines neuen Arbeitsplatzes. Dazu gehören regionale Immobilität, mangelnde Berufserfahrung, nicht ausreichende Fremdsprachen- oder Deutsch-Kenntnisse, fehlende oder veraltete IT-Kenntnisse, fehlende fachliche Flexibilität, langjährige Beschäftigung bei nur einem Arbeitgeber, zu hohe Gehaltsvorstellungen, schlechte Examensnoten sowie eingeschränkte Vorstellungen zu Umfang und Lage der Arbeitszeit. Berufsrückkehrer, ältere und langzeitarbeitslose Bewerber hatten ebenfalls höhere Einstellungshindernisse zu überwinden als der Durchschnitt der Betriebswirte.

Arbeitsagenturen können helfen, Defizite auszugleichen. Manchen Bewerbern hilft, die Bewerbungsstrategie von der Analyse der eigenen Stärken und Schwächen über die Suche nach Adressen passender Arbeitgeber bis hin zur Bewerbungsmappe und zum Vorstellungsgespräch neu zu entwerfen. Dies gelingt im Einzelfall in individuellen Beratungsgesprächen. Reichen diese nicht aus, bieten einige Arbeitsagenturen spezielle Bewerbungsseminare an.

Beratern in den Arbeitsagenturen gelang es auch, gemeinsam mit dem Bewerber dessen spezielle Defizite zu definieren und ihn darüber hinaus zu überzeugen, seine Defizite auch ohne materielle Hilfe der Bundesagentur zu beseitigen. Solche Bewerber finan-



zierten ihre Englisch-Kurse oder Vorbereitungskurse auf die Bilanzbuchhalterprüfung (IHK) aus eigener Tasche. Manche Betriebswirte ließen sich auch dazu bewegen, unterqualifizierte Berufstätigkeiten auszuüben.

Gerade Berufsanfänger haben einen schweren Stand, da Arbeitgeber ihre Mitarbeit wegen fehlender Berufserfahrung ablehnen. So blieb die Zahl der unter 30-jährigen arbeitslosen Betriebswirte im Vergleich der Jahre 2004 und 2005 nahezu konstant, obwohl die Zahl der arbeitslosen Betriebswirte insgesamt um 6,9 % zurückging. Hinzu kommt, dass die Zahl der langzeitarbeitslosen Betriebswirte unter 30 im Jahresvergleich eklatant zunahm (+21,3 %). Darum unterstützen manche Agenturen für Arbeit die Eingliederung von jungen Akademikern durch die Finanzierung von Trainee-Maßnahmen oder von Praktika. Erfahrungsgemäß können sich die Teilnehmer solcher Maßnahmen oft derart gut in den Trainee- oder Praktikabetrieben positionieren, dass diese sie im Anschluss übernehmen.

Wenn Arbeitgeber mit einem Bewerber grundsätzlich einverstanden sind, aber die teilweise fehlende Übereinstimmung von Stellen- und Bewerberprofil die Einstellung verhindert, glückte manchmal die Vermittlung mit Hilfe von befristeten Eingliederungszuschüssen. Damit bahnen die Agenturen für Arbeit besonders älteren Bewerbern den Weg in den Arbeitsmarkt.

Zwischen 2004 und 2005 sank die Zahl der langzeitarbeitslosen Betriebswirte nur um 3,3 %. Damit profitierte diese Gruppe deutlich weniger vom Rückgang der Arbeitslosigkeit als Betriebswirte insgesamt. Vereinzelt unterstützten daher Agenturen für Arbeit auch die Integration von Langzeitarbeitslosen durch Lohnkostenzuschüsse.

Für viele Betriebswirte ist auch die Existenzgründung ein Weg aus der Arbeitslosigkeit. Die damit verbundenen unternehmerischen Risiken können die Agenturen für Arbeit durch die Finanzierung von Existenzgründerseminaren, durch das klassische Übergangsgeld oder Existenzgründungszuschüsse („Ich-AG“) abfedern. Die Agenturen für Arbeit führen die finanzielle Unterstützung von Existenzgründern aber stark zurück. 2005 förderten sie nur noch 3.325 Betriebswirte gegenüber 3.926 im Jahr 2004 (-15,3 %). Besonders stark war der Rückgang bei den Ich-AGs (-36,7 %). Beim traditionellen Überbrückungsgeld fiel er mit -9,7 % moderater aus.

Hin und wieder finanzieren die Agenturen für Arbeit auch die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen. Erfolg versprechend sind dabei Trainingsmaßnahmen mit längeren Phasen in einem Betrieb. Die Inhalte der Fortbildung hängen vom Bewerber und den anvisierten beruflichen Tätigkeiten ab. Die Vermittlung von Kenntnissen im Projektmanagement, SAP, Rechnungswesen oder Wirtschaftsenglisch sind nur einige Beispiele für Fortbildungsangebote im Jahr 2005. Wenn der Betrieb einen Teilnehmer nicht übernimmt, kann dieser die dort verbrachte Zeit immerhin als Pluspunkt in seine Bewerbung einfügen.

Beschäftigungsalternativen

Betriebswirte haben insgesamt betrachtet breite Einsatzmöglichkeiten. Individuell gesehen sind diese aber bei Absolventen oft durch die Auswahl der Schwerpunktfächer und bei Berufserfahrenen durch die bisherige Branche begrenzt. Alternativen gibt es außerhalb des kaufmännischen Bereichs. So können Betriebswirte als Fachjournalisten arbeiten und als Trainer oder Lehrer in der Erwachsenenbildung. Auch Rechtsanwaltskanzleien mit einem Schwerpunkt im Wirtschaftsrecht suchen Betriebswirte.

Erwartungen der Arbeitgeber

Alles in allem stellten die Arbeitgeber an Betriebswirte hohe Anforderungen. Das Profil des Bewerbers sollte genau zum Stellenprofil passen. Da sich Arbeitgeber den Aufwand der Einarbeitung sparen und gleichzeitig nicht auf aktuelles theoretisches Wissen verzichten wollten, bevorzugten sie die so genannten Young Professionals, wenn sie nicht Traineestellen oder Toppositionen besetzen wollten. Diese hatten schon einschlägige Berufs- und Branchenerfahrung gesammelt; ihr theoretisches Wissen war aber noch frisch. Ersatzweise akzeptierten sie manchmal auch eine vor dem Studium absolvierte passende Berufsausbildung (zum Beispiel für die Kreditwirtschaft eine Bankausbildung, für die Steuerberatung eine Steuerfachausbildung) oder während des Studiums absolvierte passende Praktika. Darüber hinaus sollten Absolventen schnell, mit guten oder sehr guten Noten, den passenden Studienschwerpunkten und praxisnah studiert haben. Viele Arbeitgeber unterscheiden bei der Mitarbeitersuche nicht zwischen Fachhochschul- und Universitätsabsolventen.

In Bezug auf die Fachkompetenz gab es klare Präferenzen. Gefragt waren in erster Linie Fähigkeiten in den Bereichen Controlling, Marketing und Marktforschung, Verkauf und Vertrieb, Beratung, Logistik, Organisation und Personalwesen, Kostenrechnung und Kalkulation sowie Finanz- und Rechnungswesen. Für die internationale Rechnungslegung suchen die Unternehmen Personal, welches sich mit den entsprechenden Regeln, IAS/IFRS oder US-GAAP, auskennt.

Bei Arbeitsplätzen mit einem starken Bezug zum Beschaffungs- oder zum Absatzmarkt, wie Einkauf, Marketing oder Vertrieb, erwarten die Arbeitgeber einen guten Überblick über die jeweilige Branche und den jeweiligen Markt. Wenn technische oder naturwissenschaftliche Produkte im Fokus stehen, sollen Betriebswirte Verständnis für die entsprechenden technischen oder naturwissenschaftlichen Zusammenhänge mitbringen.

Dass sich Betriebswirte mit dem Internet und gängiger Office-Software auskennen, ist selbstverständlich. Auch Erfahrungen im Einsatz von SAP R/3, manchmal auch SAP R/2, werden mehr und mehr zum Standard. Je nach Tätigkeit kommen weitere Programme wie KHK-, DATEV-Software oder Lexware hinzu.

Übereinstimmend mit der Fülle der Offerten für Betriebswirte streute das Spektrum der weiteren fach-

lichen Anforderungen stark. Dazu gehörten unter anderem Revision, Arbeitsvorbereitung, Vertragsgestaltung, Statistik, Öffentlichkeitsarbeit, Projektmanagement, Aus- und Fortbildung, Bilanzanalyse, Büroorganisation, Immobilienverwaltung, Kundenservice, Präsentation, Qualitätsmanagement, Risikomanagement, Ex- und Import, Finanzierung, Operations Research, REFA sowie Mahn- und Klagewesen.

Je nach Arbeitsplatz sollen die Bewerber auch über den Tellerrand der BWL hinausschauen. Volkswirtschaftslehre, Soziologie oder Psychologie sind hierfür Beispiele. Willkommen sind auch Kandidaten mit juristischem Sachverstand. Unter anderem Arbeits-, Sozial-, Vertrags-, Handels-, Steuer- oder Urheberrecht gehören zu den gefragten Rechtsgebieten.

Für Positionen, wo Kommunikation mit dem Ausland stattfindet, sind gute Fremdsprachenkenntnisse erforderlich. In einer Stichprobe der Stellenanzeigen für Betriebswirte aus dem Jahr 2005 suchten 38 % der Arbeitgeber Bewerber mit Englisch-Kenntnissen. Das Interesse an Kenntnissen anderer Fremdsprachen war sehr viel geringer. Darunter war Französisch noch die am häufigsten genannte (4 %). Immer wieder fanden sich auch Stellenangebote, in denen Arbeitgeber Mitarbeiter mit Kenntnissen in einer der osteuropäischen Sprachen suchten. Einige Stellenanbieter verlangten ausdrücklich gute Deutsch-Kenntnisse. Unternehmen mit internationalen Beziehungen schätzen Bewerber mit Auslandserfahrung.

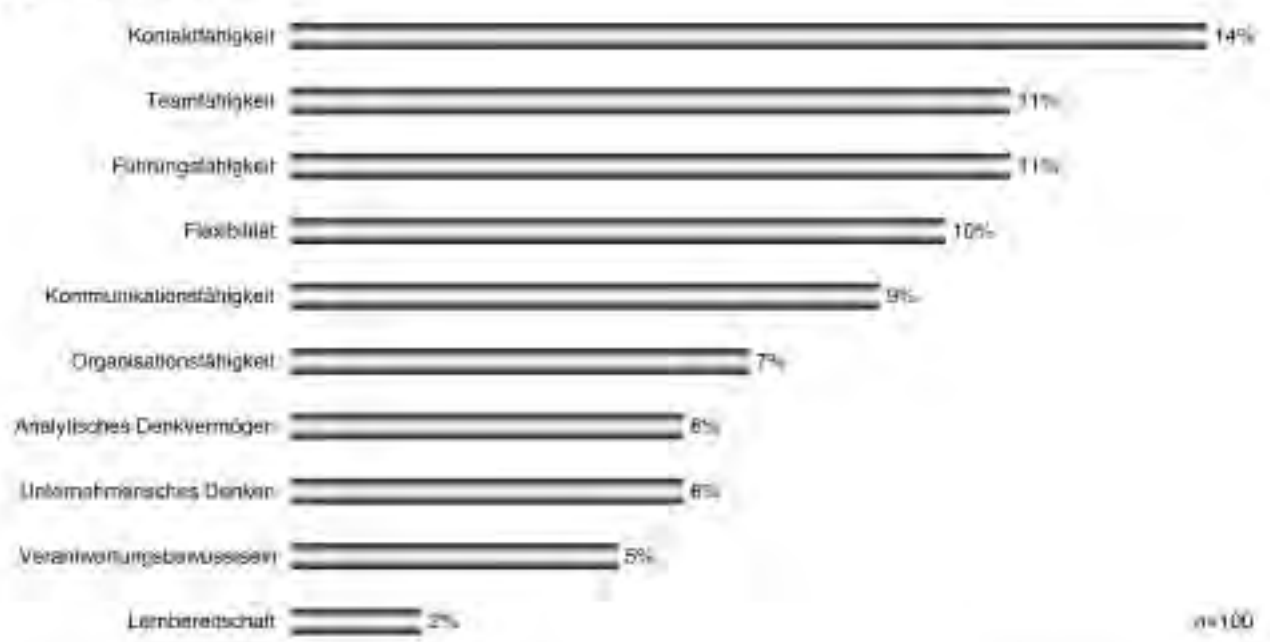
Nicht nur bei der Stellensuche, sondern auch am jeweiligen Arbeitsplatz ist Mobilität häufig gefragt. Von der Art der Tätigkeit und des Unternehmens hängt der Radius der Reisen ab. Er reicht vom Tagespendelbereich bis hin zu entlegenen Ländern. Für Außen-

dienstler und Berater gehören Reisen zum Alltag. Insbesondere im Beratungsgeschäft erstrecken sie sich oft über einen längeren Zeitraum.

Das Lebensalter ist immer wieder ein Kriterium der Bewerberauswahl. In der Regel suchen die Unternehmen junge Bewerber mit erster Berufserfahrung. Von dieser Regel gibt es zwei Ausnahmen. Für gehobene Führungspositionen sollte der Bewerber nicht zu jung sein, damit er die erforderliche Lebens- und Berufserfahrung mitbringt. Spezielle Positionen für Berufseinsteiger wie Trainee-Stellen kommen auch ohne Berufserfahrung aus, so dass die kritische Altersschwelle dort üblicherweise mit dem Vollenden des dreißigsten Lebensjahres überschritten wird. Infolge davon, dass Arbeitgeber im Allgemeinen jungen Betriebswirten den Vorzug geben, sind die unter 30-jährigen sehr viel häufiger keine drei Monate arbeitslos und sehr viel seltener länger als ein Jahr arbeitslos. Mit zunehmendem Lebensalter kippt das Verhältnis in die andere Richtung. Betriebswirte ab Mitte 40 waren überdurchschnittlich lange auf Arbeitsuche.

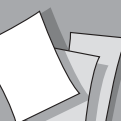
Bei den außerfachlichen Anforderungskriterien legten die Arbeitgeber, unabhängig von der Tätigkeit, größten Wert auf Kontakt-, Team-, Führungs-, Kommunikationsfähigkeit und Flexibilität. Zu den vielen anderen von Fall zu Fall erwarteten Soft Skills gehörten beispielsweise Einsatzbereitschaft, Organisationsfähigkeit, Verantwortungsbewusstsein, unternehmerisches Denken, Urteilsfähigkeit, Lernbereitschaft, Verhandlungsgeschick, Überzeugungsfähigkeit, Kundenorientierung, Kreativität, selbstständige Arbeitsweise, Belastbarkeit, Sorgfalt, Zuverlässigkeit, Einfühlungsvermögen sowie gute Umgangsformen und ein gepflegtes äußeres Erscheinungsbild.

Wenn Arbeitgeber Betriebswirte suchen – gefragteste Soft Skills



Quelle: BA-Statistik

Humanszenario für Arbeit, 2006



Vergütung

Als Angestellte im öffentlichen Dienst werden Betriebswirte mit Universitätsabschluss am Beginn ihrer Berufslaufbahn seit dem 1. Oktober 2005 nach den Bestimmungen des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) eingruppiert. In der Vergangenheit stiegen Universitätsabsolventen in der Regel im höheren Dienst ein. Ihre Bezahlung richtete sich nach der Vergütungsgruppe II. Die Tarifverträge zur Überleitung der Angestellten vom alten Bundesangestellten-tarifvertrag (BAT) in den neuen TVöD sehen vor, dass Angestellte, die gemäß BAT der Vergütungsgruppe II zugeordnet waren, gemäß TVöD nach Entgeltstufe 13 bezahlt werden. Das entspricht für Berufsneulinge einem Jahresbrutto von 33.800 € bei einem Arbeitsort im Westen und 31.300 € im Osten Deutschlands. Bei Neueinstellungen kann der öffentliche Arbeitgeber je nach Tätigkeit auch niedrigere Entgeltstufen vorsehen. Absolventen von Fachhochschulen starten üblicherweise mit der Entgeltstufe 9 (Westen: 24.700 €, Osten: 22.900 €). Das Ende der Fahnenstange ist beim TVöD mit der Entgeltstufe 15 erreicht. Darüber hinaus bezahlt der öffentliche Dienst Angestellte außertariflich.

Außerhalb des öffentlichen Sektors lässt sich zur absoluten Höhe der Vergütung nur wenig Konkretes aussagen. Dazu sind die Positionen zu unterschiedlich. Wie in der Privatwirtschaft generell üblich, hängen Höhe und Struktur der Vergütung (Verhältnis von fixen zu variablen Gehaltsbestandteilen und von monetären zu nichtmonetären Vergütungskomponenten) in erster Linie vom Umfang des individuellen Verantwortungsbereichs, der Branche, der Betriebsgröße und dem Lebensalter ab. Die Höhe der variablen Zahlungen ist meistens an die Höhe des Unternehmensgewinns und/oder das Erreichen der individuell vereinbarten Jahresziele geknüpft. Die Zahl der Betriebe, die variable Komponenten in die Vergütung einfügen, wächst.

Berufsanfänger starten eher niedrig mit einem Jahresbrutto von 20.000 bis 35.000 €, selten weniger, mitunter mehr. In Banken und Großunternehmen liegen die Anfangsgehälter über dem Durchschnitt. Die besten eines Jahrgangs kassieren bei einer der großen Unternehmensberatungen im ersten Jahr 70.000 €. Der Trend, Absolventen in niedrig oder nicht bezahlten Praktika zu beschäftigen, ist noch nicht gebrochen. Ob ein Betriebswirt mit Dokortitel mehr verdient als sein nicht promovierter Kollege, hängt von der Branche ab. Der öffentliche Dienst etwa unterscheidet nicht, Unternehmensberatungen schon eher.

Tipps

Die Vorbereitung auf das Erwerbsleben sollte zu Beginn des Hauptstudiums beginnen. Dies ist auch schon der richtige Zeitpunkt für eine erste Beratung über die späteren Möglichkeiten am Arbeitsmarkt. Wer weiß, in welchen Branchen und Fachgebieten er starten möchte, kann Wahlfächer, Studentenjobs, Praktika oder Diplomarbeitsthemen entsprechend zielgerichtet auswählen. Wichtig ist, planvoll vorzugehen, für die einzelnen Maßnahmen einen schrift-

lichen Nachweis für die Bewerbungsmappe festzuhalten und in jeder Station ein Netzwerk von Kontakten zu knüpfen, welches sich bei der späteren Arbeitsplatzsuche nutzen lässt. Anknüpfungspunkte für Netzwerke ergeben sich auch aus der Mitgliedschaft in studentischen Vereinigungen oder in Organisationen für Betriebswirte wie der Schmalenbach-Gesellschaft für Betriebswirtschaft oder dem Bundesverband Deutscher Volks- und Betriebswirte. Eine weitere gute Möglichkeit, Praxis und spätere Arbeitgeber kennen zu lernen, ist die Mitwirkung bei studentischen Unternehmen oder bei der Durchführung von studentischen Veranstaltungen mit Unternehmensbeteiligung.

Manche Neueinsteiger entscheiden sich auch zu promovieren. Für eine wissenschaftliche Karriere ist der Dokortitel unerlässlich. Auch in freien Berufen wird er gerne gesehen. Allerdings dauert eine Promotion mehrere Jahre und kostet Geld. Als Alternative zur Arbeitslosigkeit taugt sie für Betriebswirte nicht, weil sie die Distanz zur Praxis nicht verringert, zur – für Neueinsteiger eher ungünstigen – Spezialisierung führt und das Alter des Berufseintritts weiter erhöht. Seine Doktorarbeit parallel zum Job zu schreiben, überschreitet häufig den Rahmen des Möglichen. Interessanter sind da schon Aufbaustudiengänge wie der MBA. Sie können berufsbegleitend oder zumindest in relativ kurzer Zeit insbesondere den internationalen Horizont erweitern und erhöhen damit die Attraktivität des Absolventen für Arbeitgeber.

Absolventen ist der Einstieg über Trainee, Praktika oder Assistenz Tätigkeiten zu empfehlen. Regionale und fachliche Flexibilität erleichtern die Arbeitsplatzsuche. Das gilt für Berufserfahrene in gleicher Weise. Auch diese sollten mit der Suche nach einem Arbeitsplatz so früh wie möglich beginnen. Von dem Zeitpunkt, ab dem der Verlust des Arbeitsplatzes bekannt wird, bis zum tatsächlichen Ende des Arbeitsvertrages vergehen oft mehrere Monate. Wer sich in diesem Zeitraum bewirbt, hat die Chance, unmittelbar nach dem Ende des alten Beschäftigungsverhältnisses ein neues zu beginnen.

Wer einen Arbeitsplatz sucht, sollte alle Möglichkeiten nutzen. Dazu gehören neben den Arbeitsagenturen Stellenanzeigen in Internet-Stellenbörsen (zum Beispiel www.arbeitsagentur.de), auf den Homepages von Unternehmen, in Zeitungen und Zeitschriften, außerdem private und berufliche Netzwerke, Recruiting-Veranstaltungen (im Internet zum Beispiel unter www.berufsstart.de oder www.jungekariere.com), Fachmessen (online zu finden unter www.auma.de), Aushänge in Seminaren und an anderen Stellen. Auch der Weg, über Zeitarbeitsunternehmen ausbildungsadäquate Stellen zu finden, ist Erfolg versprechend.

Last but not least, Anschreiben und Bewerbungsunterlagen, ob per Post oder elektronisch versandt, sollten auf das gegebenenfalls vorhandene Stellenangebot eingehen und inhaltlich wie formal hohen Qualitätsansprüchen genügen.

Volkswirte

Arbeitslose:	5.551	(-6,1 %)
Frauenanteil:	46,9 %	(2004: 46,2 %)
mit Universitätsabschluss:	85,4 %	(2004: 85,3 %)
Stellenzugang:	424	(15,8 %)

Arbeitsmarktlage und Beschäftigungschancen

Aus Bewerber Sicht entwickelte sich der Arbeitsmarkt für Volkswirte im Jahr 2005 positiv. Gegenüber dem Vorjahr sank die Zahl der arbeitslos gemeldeten um mehr als 6 %. Damit ging die Arbeitslosenzahl für Volkswirte doppelt so stark zurück wie für alle Akademiker. Gleichzeitig lag das Volumen derjenigen offenen Stellen, die Arbeitgeber im Jahr 2005 in erster Linie mit Volkswirten besetzen wollten, um fast 16 % über dem Wert von 2004. Diese Zunahme bewegte sich auf dem Niveau der für Akademiker insgesamt ausgeschriebenen Stellen (+17,7 %).

Das Volumen der Volkswirten im Jahr 2005 tatsächlich offen stehenden Stellen dürfte die genannte Stellenzahl (424) bei weitem überschreiten. Dies hat nicht nur damit zu tun, dass nicht alle Arbeitgeber bei der Mitarbeitersuche den Service der Bundesagentur für Arbeit nutzen. Volkswirte müssen außerdem damit leben, dass Arbeitgeber Stellen, für die sie in Frage kommen, prioritär an Vertreter anderer Berufe adressieren. Dazu gehören etwa Betriebswirte, Juristen oder Marktforscher. In den Stellenanzeigen heißt es dann: „Gesucht wird ein Betriebswirt oder Volkswirt“ und nicht umgekehrt.

Der Anteil der befristeten Stellen lag mit 41 % zwar sehr hoch, aber niedriger als 2004. Damals hatte die Quote bei 45 % gelegen. Volkswirte stehen im Vergleich zu den Stellen für Akademiker insgesamt auf den ersten Blick schlechter da. Für diese betrug nämlich der Anteil der befristeten Stellen nur 29,1 % – allerdings anders als bei den Volkswirten mit zunehmender Tendenz. Erklären lässt sich der hohe Anteil durch einen Blick auf die Branchen, die bevorzugt Volkswirte suchen. Denn zur Spitzengruppe gehören hier Hochschulen und andere Bildungseinrichtungen. Diese bieten traditionell viele ihrer Stellen befristet an.

Im Vergleich zu den Stellen für Akademiker insgesamt waren Ende 2005 weniger Stellen für Volkswirte vakant. Das heißt, der gewünschte Besetzungstermin war überdurchschnittlich häufig noch nicht verstrichen. Das ist ein Indiz dafür, dass die Besetzung von offenen Stellen mit Volkswirten zügiger gelingt, als dies bei vielen anderen Positionen der Fall ist, für die Arbeitgeber Akademiker mit anderen Studienfächern suchen.

Die Dauer der Arbeitslosigkeit hat sich 2005 gegenüber 2004 nur geringfügig verlängert. Am Stichtag, Mitte September 2005, war der Anteil der langzeitar-

beitslosen Volkswirte im Vergleich zum Vorjahr nahezu unverändert geblieben. Der Anteil der kurzzeitarbeitslosen Volkswirte ist binnen Jahresfrist nur leicht gesunken. Damit fällt der Vergleich mit allen arbeitslosen Akademikern erneut ungünstig aus. Sind doch Volkswirte nach wie vor deutlich seltener kürzer als drei Monate und signifikant häufiger ein Jahr oder länger arbeitslos als der Durchschnitt aller arbeitslosen Akademiker.

Akademikern mit einem volkswirtschaftlichen Abschluss bieten sich regional sehr unterschiedliche Beschäftigungsmöglichkeiten. In wirtschaftlichen Ballungsräumen, wie zum Beispiel dem Rhein-Main-Gebiet mit Sitz vieler großer Dienstleistungsunternehmen und Behörden oder in Berlin als Sitz der Bundesregierung, bestehen gute Beschäftigungschancen. In anderen, besonders in vorwiegend mittelständisch geprägten Regionen, sind Arbeitsplätze für Volkswirte sehr dünn gesät. Zwei Drittel aller Stellenangebote erhielten die Agenturen für Arbeit im Jahr 2005 von Behörden und Unternehmen aus Baden-Württemberg, Berlin und Nordrhein-Westfalen. Unter den Städten war Berlin mit 89 Stellen und großem Abstand der Spitzenreiter. Auf den Plätzen zwei und drei lagen Frankfurt/M und Stuttgart.

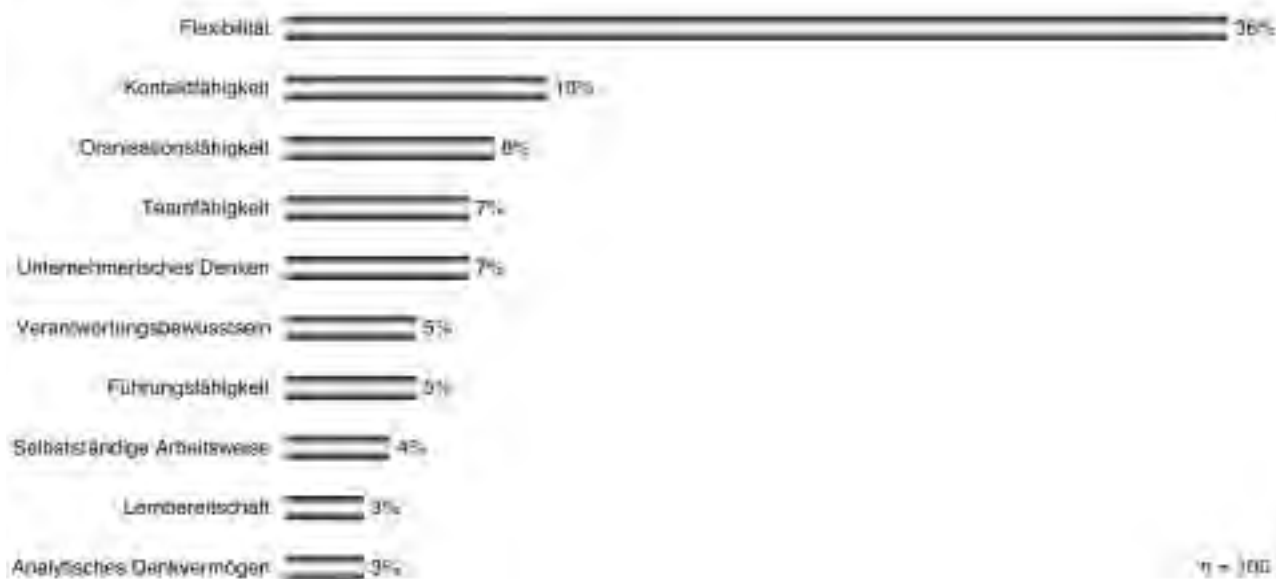
Die meisten Stellen bietet der öffentliche Dienst an, und dort besonders Ministerien und die diesen nachgeordneten Behörden, die Träger der Sozialversicherung und die Hochschulen. Es folgen Arbeitsplätze im Bereich der politischen, beruflichen oder anderweitigen Erwachsenenbildung. Die Spitzengruppe vervollständigen Unternehmensberatungen und politische Parteien.

Im öffentlichen Dienst arbeiten Volkswirte zum Beispiel als Referenten in Ministerien, als Verwaltungsdirektoren von Krankenhäusern, als Statistiker in einem der statistischen Ämter oder als wissenschaftliche Mitarbeiter an VWL-Lehrstühlen. Institutionen der Erwachsenenbildung suchen Volkswirte unter anderem als Dozenten oder als Geschäftsführer. In Unternehmensberatungen übernehmen Volkswirte Beratungsaufgaben. Außerdem sind sie im Backoffice beschäftigt. Dort analysieren sie Märkte, recherchieren Methoden, kümmern sich um Präsentationen und Dokumentationen usw. In Institutionen und Stiftungen von Parteien arbeiten sie als Referenten oder wissenschaftliche Mitarbeiter. In Verbänden können sie interne wie externe Aufgaben wahrnehmen. Intern unterstützen sie die Mitgliedsunternehmen in diversen Aufgabenfeldern. Extern leisten sie Lobbyarbeit gegenüber der Öffentlichkeit, Politikern und anderen.

Chancen im Ausland

Das an deutschen Hochschulen vermittelte volkswirtschaftliche Wissen lässt sich ohne weiteres auch in anderen Volkswirtschaften oder international verwenden, so dass Volkswirte traditionell in Deutschland in internationalen Organisationen und Unternehmen oder im Ausland selbst arbeiten. Darauf weisen die vielen Stellenangebote hin, die sehr gutes Englisch oder eine andere Fremdsprache verlangen. In einer Stichprobe aus den Agenturen für Arbeit gemeldeten

Wenn Arbeitgeber Volkswirte suchen – gefragteste Soft Skills



offenen Stellen für Volkswirte gab es 52 %, in denen Arbeitgeber explizit Kenntnisse der englischen Sprache verlangten. An zweiter Stelle folgte mit 9 % Chinesisch.

Breite Einsatzmöglichkeiten bieten internationale Organisationen, zum Beispiel solche der Europäischen Union oder der Vereinten Nationen. Dort sind die Anforderungen an die Bewerber sehr hoch, und die Auswahlverfahren dauern lange, so dass sich Interessenten sehr frühzeitig informieren sollten. Einen Beratungs- und Vermittlungsservice bietet das Büro Führungskräfte zu Internationalen Organisationen (BFIO):

Zentralstelle für Arbeitsvermittlung

– BFIO –

Villemombler Str. 76

53123 Bonn

E-Mail: bonn-zav.bfio@arbeitsagentur.de.

Internet: www.arbeitsagentur.de, Stichwort BFIO.

Wer sich zunächst allgemein online über Leben und Arbeiten im Ausland informieren will, wird bei www.arbeitsagentur.de > „Informationen für Arbeitnehmer“ > „Internationales“ fündig.

Wen es in einen EU- oder EWR-Staat zieht, der ist auf der Homepage des Europaservices der Bundesagentur für Arbeit genau richtig: www.europaserviceba.de.

Fragen zum Arbeiten im Ausland beantwortet das Service-Center Ausland der Bundesagentur für Arbeit:

Tel.: 01 80 / 100 30 60 (4,6 Cent/Min.)

E-Mail: Bonn-zav.auslandsinfo@arbeitsagentur.de.

Hinweise für bestimmte Zielgruppen

Bestimmte Eigenschaften erschweren es Volkswirten, einen neuen Arbeitsplatz zu finden. Dazu gehören fehlendes spezielles Fachwissen, veraltete IT-Kenntnisse, Überqualifikation, zu hohes Alter, regionale Immobilität, nicht ausreichende Fremdsprachenkenntnisse usw. Agenturen für Arbeit können helfen, Defizite auszugleichen.

Bei manchen Bewerbern genügt es, die Bewerbungsstrategie von der Analyse der eigenen Stärken und Schwächen über die Suche nach Adressen passender Arbeitgeber bis hin zur Bewerbungsmappe und zum Vorstellungsgespräch neu zu entwerfen. Dies gelingt im Einzelfall in individuellen Beratungsgesprächen. Reichen diese nicht aus, bieten einige Agenturen für Arbeit spezielle Bewerbungseminare an.

Gerade Berufsanfänger haben einen schweren Stand, da Arbeitgeber ihre Mitarbeit wegen fehlender Berufserfahrung ablehnen. So stieg die Zahl der unter 30-jährigen arbeitslosen Volkswirte innerhalb eines Jahres um fast 8 %, obwohl die Zahl der arbeitslosen Volkswirte insgesamt um 6 % zurückging. Darum unterstützen manche Agenturen für Arbeit die Eingliederung von jungen Akademikern durch die Finanzierung von Trainee-Maßnahmen. Erfahrungsgemäß können sich viele Trainees derart gut in ihren Unternehmen positionieren, dass diese sie im Anschluss übernehmen.

Wenn Arbeitgeber mit einem Bewerber grundsätzlich einverstanden sind, aber die teilweise fehlende Übereinstimmung von Stellen- und Bewerberprofil die Einstellung verhindert, gelingt die Vermittlung mit Hilfe von befristeten Eingliederungszuschüssen. Damit

bahnen die Agenturen für Arbeit besonders älteren Bewerbern den Weg in den Arbeitsmarkt.

Hin und wieder ist auch die Existenzgründung ein gangbarer Weg aus der Arbeitslosigkeit. Die damit verbundenen unternehmerischen Risiken können die Agenturen durch die Finanzierung von Existenzgründerseminaren, durch das klassische Übergangsgeld oder Existenzgründungszuschüsse („Ich-AG“) abfedern. Die Agenturen für Arbeit führen die finanzielle Unterstützung von Existenzgründern stark zurück. 2005 förderten sie nur noch 815 Volkswirte gegenüber 951 im Jahr 2004 (–14,3 %). Besonders stark war der Rückgang bei den Ich-AG (–29,1 %). Beim traditionellen Überbrückungsgeld fiel er mit –8,7 % moderater aus.

Sehr schwer haben es Volkswirte, nach einer langen akademischen Laufbahn einen Arbeitsplatz außerhalb der Bereiche Hochschule und Forschungsinstitutionen zu finden. Ihnen fehlt in der Regel die dort geforderte Berufserfahrung. Trotz ihrer akademischen Titel geraten sie gegenüber jüngeren Bewerbern ohne postgraduale Karrieren ins Hintertreffen. Manchmal greifen auch bei dieser Zielgruppe Trainee-Maßnahmen.

Hin und wieder finanzieren die Agenturen auch die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen. Erfolg versprechend sind dabei Trainingsmaßnahmen mit längeren Phasen in einem Betrieb. Die Inhalte der Fortbildung hängen vom Bewerber und den anvisierten beruflichen Tätigkeiten ab. Die Vermittlung von Kenntnissen im Rechnungswesen, in Englisch oder in SAP sind nur einige Beispiele für Fortbildungsangebote im Jahr 2005. Wenn der Betrieb einen Teilnehmer nicht übernimmt, so kann dieser die dort verbrachte Zeit immerhin als Pluspunkt in seine Bewerbung einfügen.

Beschäftigungsalternativen

Neben den oben genannten klassischen Einsatzbereichen bietet der Arbeitsmarkt Volkswirten weitere Betätigungsfelder. Dazu gehören volkswirtschaftliche Abteilungen bei den großen Finanzdienstleistern und Versorgungsunternehmen. Auch Unternehmen aus Industrie und Handel suchen Volkswirte. Einsatzgebiete sind strategische Planung, Marktanalysen, Steuergestaltung usw. Wer über nachweisbares journalistisches Talent verfügt, kann sein Wissen und Können auch Zeitungen und Zeitschriften anbieten.

Erwartungen der Arbeitgeber

Arbeitgeber erwarten zunächst aktuelle fachliche zum jeweiligen Arbeitsplatz passende Kompetenzen. Darüber hinaus sind betriebswirtschaftliche Grundkenntnisse und Kenntnisse im Projektmanagement vorteilhaft.

Dass Mitarbeiter mit Bürokommunikationsprogrammen umgehen und sich im Internet bewegen können, ist inzwischen eine Selbstverständlichkeit. Bei mehr betriebswirtschaftlich ausgerichteten Arbeitsplätzen kommen die aktuellen kaufmännischen SAP-Module hinzu. Bei Arbeitsplätzen mit einem statistischen

Bezug sollte es SPSS (Statistical Program for the Social Sciences) sein.

Im Bereich der außerfachlichen Kompetenzen entscheidet die Persönlichkeit des Bewerbers mit. Besonders häufig findet sich in Stellenanzeigen der Wunsch nach Flexibilität, Kontakt-, Organisations- und Teamfähigkeit sowie nach unternehmerischem Denken. Weitere Soft Skills sind mündliche und schriftliche Kommunikations-, Führungs- und Kooperationsfähigkeit, Verantwortungsbewusstsein, selbstständige Arbeitsweise, analytisches Denkvermögen, Lernbereitschaft, Kundenorientierung, Einsatzbereitschaft, Zuverlässigkeit, gute Umgangsformen, Kreativität, Zielstrebigkeit und Sorgfalt.

Auch das Alter eines Bewerbers beeinflusst die Auswahl. Durchschnittlich betrachtet suchen Arbeitgeber offenbar eher Volkswirte, die jünger als Mitte 40 sind. Denn ab diesem Alter vergrößert sich das Risiko, länger als ein Jahr arbeitslos zu werden.

Vergütung

Als Angestellte im öffentlichen Dienst werden Volkswirte mit Universitätsabschluss am Beginn ihrer Berufslaufbahn seit dem 1. Oktober 2005 nach den Bestimmungen des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) eingruppiert. In der Vergangenheit stiegen Universitätsabsolventen in der Regel im höheren Dienst ein. Ihre Bezahlung richtete sich nach der Vergütungsgruppe II. Die Tarifverträge zur Überleitung der Angestellten vom alten Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) in den neuen TVöD sehen vor, dass Angestellte, die gemäß BAT der Vergütungsgruppe II zugeordnet waren, gemäß TVöD nach Entgeltstufe 13 bezahlt werden. Das entspricht für Berufsneulinge einem Jahresbrutto von 33.800 € bei einem Arbeitsort im Westen und 31.300 € im Osten Deutschlands. Bei Neueinstellungen kann der öffentliche Arbeitgeber je nach Tätigkeit auch niedrigere Entgeltstufen vorsehen. Absolventen von Fachhochschulen starten üblicherweise mit der Entgeltstufe 9 (Westen: 24.700 €, Osten: 22.900 €). Das Ende der Fahnenstange ist beim TVöD mit der Entgeltstufe 15 erreicht. Darüber hinaus bezahlt der öffentliche Dienst Angestellte außertariflich.

Außerhalb des öffentlichen Sektors lässt sich zur absoluten Höhe der Vergütung nur wenig Konkretes aussagen. Dazu sind die Positionen zu unterschiedlich. Wie in der Privatwirtschaft generell üblich, hängen Höhe und Struktur der Vergütung (Verhältnis von fixen zu variablen Gehaltsbestandteilen und von monetären zu nichtmonetären Vergütungskomponenten) in erster Linie vom Umfang des individuellen Verantwortungsbereichs, der Branche, der Betriebsgröße und dem Lebensalter ab. Die Höhe der variablen Zahlungen ist meistens an die Höhe des Unternehmensgewinns und/oder das Erreichen der individuell vereinbarten Jahresziele geknüpft. Die Zahl der Betriebe, die variable Komponenten in die Vergütung einfügen, wächst.

Die Berufsanfänger unter den Volkswirten starten in der Privatwirtschaft mit einem Jahresgehalt von gut

25.000 bis 40.000 Euro. In Kreditinstituten und Großunternehmen liegen die Einstiegsgehälter eher am oberen Rand dieser Spanne. Im Einzelfall sind Entwicklungen bis in den sechsstelligen Bereich möglich, etwa als Leiter der volkswirtschaftlichen Abteilung eines Großunternehmens.

Tipps

Die Vorbereitung auf das Erwerbsleben sollte zu Beginn des Hauptstudiums beginnen. Dies ist auch schon der richtige Zeitpunkt für eine erste Beratung über die späteren Möglichkeiten am Arbeitsmarkt. Wer weiß, in welchen Branchen und Fachgebieten er starten möchte, kann Wahlfächer, Studentenjobs, Praktika oder Diplomarbeitsthemen entsprechend zielgerichtet auswählen. Wichtig ist, planvoll vorzugehen, für die einzelnen Maßnahmen einen schriftlichen Nachweis für die Bewerbungsmappe festzuhalten und in jeder Station ein Netzwerk von Kontakten zu knüpfen, welches sich bei der späteren Arbeitsplatzsuche nutzen lässt.

Manche Neueinsteiger entscheiden sich auch zu promovieren. Für eine wissenschaftliche Karriere ist der Dokortitel unerlässlich. Auch in freien Berufen wird er gerne gesehen. Allerdings dauert eine Promotion mehrere Jahre und kostet Geld. Als Alternative zur Arbeitslosigkeit taugt sie für Volkswirte nicht, weil sie die Distanz zur Praxis nicht verringert, zur – für Neueinsteiger eher ungünstigen – Spezialisierung führt und das Alter des Berufseintritts weiter erhöht. Seine Doktorarbeit parallel zum Job zu schreiben, überschreitet häufig den Rahmen des Möglichen. Interessanter sind da schon Aufbaustudiengänge wie der MBA. Sie können berufsbegleitend oder zumindest in relativ kurzer Zeit insbesondere den internationalen und den betriebswirtschaftlichen Horizont erweitern und erhöhen damit für Arbeitgeber die Attraktivität des Absolventen.

Auch Berufserfahrene sollten mit der Suche nach einem Arbeitsplatz so früh wie möglich beginnen. Von dem Zeitpunkt, ab dem der Verlust des Arbeitsplatzes bekannt wird, bis zum tatsächlichen Ende des

Arbeitsvertrages vergehen oft mehrere Monate. Wer sich in diesem Zeitraum bewirbt, hat die Chance, unmittelbar nach dem Ende des alten Beschäftigungsverhältnisses ein neues zu finden.

Da Stellen selten speziell für Volkswirte oder nicht in erster Linie für Volkswirte ausgeschrieben werden, lohnt es sich, die in Stellenanzeigen geforderten Kenntnisse und Eigenschaften zu prüfen. Denn möglicherweise deckt sich das eigene Profil so weit mit dem geforderten, dass sich eine Bewerbung lohnt, obwohl der Arbeitgeber seine Stellenausschreibung an andere Berufsvertreter adressiert hat. Bei solchen Stellen handelt es sich üblicherweise nicht um die klassischen Betätigungsfelder für Volkswirte. Diesen wird daher ein mehr oder weniger großes Maß an fachlicher Flexibilität abverlangt. Dasselbe gilt auch für die räumliche Flexibilität, da mangelnde Mobilität die Suche nach einem Arbeitsplatz zu einem fast aussichtslosen Unterfangen werden lässt.

Viele Stellenprofile sehen auch für Volkswirte betriebswirtschaftliches Wissen vor. Deshalb lohnt sich der Blick über den Tellerrand allemal aus. Betriebswirtschaftliches Know-how kann bei Bewerbungen Vorteile verschaffen.

Wer einen Arbeitsplatz sucht, sollte alle Möglichkeiten nutzen. Dazu gehören neben den Agenturen für Arbeit Stellenanzeigen in Internet-Stellenbörsen (zum Beispiel www.arbeitsagentur.de), auf den Homepages von Unternehmen, in Zeitungen und Zeitschriften, außerdem private und berufliche Netzwerke, Recruiting-Veranstaltungen (im Internet zum Beispiel unter www.berufsstart.de oder www.jungekarriere.com), Fachmessen (online zu finden unter www.auma.de), Aushänge in Seminaren usw. Auch der Weg, über Zeitungsunternehmen ausbildungsadäquate Stellen zu finden, ist Erfolg versprechend.

Last but not least, Anschreiben und Bewerbungsunterlagen – egal ob per Post oder elektronisch versandt – müssen auf das gegebenenfalls vorhandene Stellenangebot eingehen und inhaltlich wie formal hohen Qualitätsansprüchen genügen.



IT-Experten Informationen für Arbeitgeber

Inhaltsverzeichnis:

IT-Experten	1290
Entwicklung der Studierenden-/Absolventenzahlen	1290
Bewerberzahlen	1290
Qualifikationsprofile der Bewerber	1291
Altersstruktur der aktuellen Bewerber	1292
Beschäftigungsentwicklung	1292
Alternativen der Personalrekrutierung	1292

Arbeitslose:	6.224	(-1,8 %)
Frauenanteil:	23,2 %	(2004: 22,8 %)
mit Universitätsabschluss:	52,3 %	(2004: 51,9 %)
Stellenzugang:	10.214	(+20,2 %)

Entwicklung der Studierenden-/Absolventenzahlen

Die Zahl der Studienanfänger unterschritt im Wintersemester 04/05 mit 25.200 die des vorangegangenen Wintersemesters um gut 8 %. Der Anteil der Studienanfängerinnen hat sich in den letzten fünf Jahren zwischen 16 und 18 % eingependelt. Auf dem Höhepunkt der IT-Konjunktur, im Wintersemester 00/01, lag die Zahl der Anmeldungen bei 34.100. Seitdem werden die Schlangen vor den Immatrikulationsbüros von Jahr zu Jahr kürzer.

Wie in den Jahren zuvor interessierten sich im WS 04/05 die meisten Studienanfänger für die Studiengänge Informatik (59 %) und Wirtschaftsinformatik (21 %). Ein Plus bei den Studienanmeldungen verzeichneten nur die Medien- und die Medizininformatik sowie das Fach Computer- und Kommunikationstechniken.

Im Jahr 2004 erhielten knapp 11.000 Absolventen der verschiedenen Informatik-Studiengänge ihr Hochschulzeugnis, 36 % mehr als ein Jahr zuvor. Darunter waren fast 1.800 Frauen. Der Anteil der Absolventin-

nen stieg innerhalb eines Jahres von 11 auf 16 %. Da sich der Frauenanteil unter den Studienanfängern seit einigen Jahren in derselben Größenordnung bewegt, ist auch für die nächsten Jahre damit zu rechnen, dass nur jeder sechste Absolvent eine Frau sein wird.

Unter den Absolventen waren Informatik (58 %) und Wirtschaftsinformatik (25 %) die beliebtesten Fächer. Mit einer Verdreifachung der Absolventenzahlen zwischen 2003 und 2004 – allerdings auf niedrigstem Niveau – entwickelte das Fach Bioinformatik die größte Dynamik.

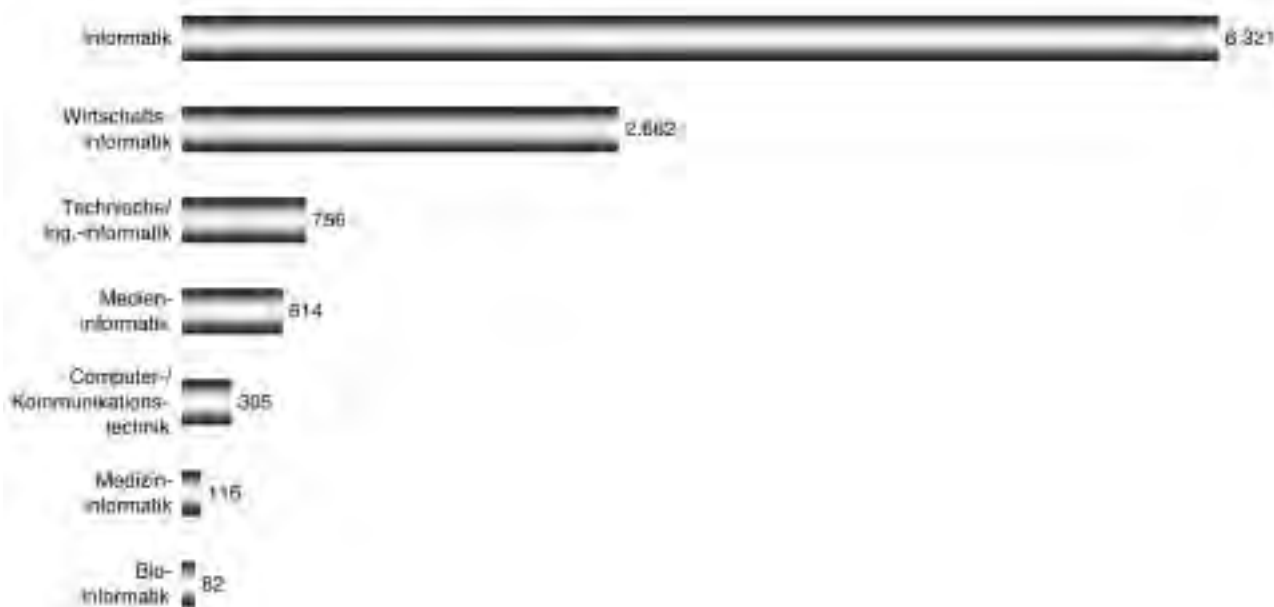
Bis zum erfolgreichen Abschluss benötigt die Hälfte aller Absolventen nur neun Semester. Erstaunlich gut fallen die Examensnoten aus. Einem Viertel gelingt es, den Campus mit den Noten „mit Auszeichnung“ oder „sehr gut“ zu verlassen. Weitere 56 % erzielen die Note „gut“.

Fast die Hälfte der Absolventen erwarb 2004 ein Fachhochschul-Diplom und ein knappes Drittel ein Universitäts-Diplom. Im Vergleich zum Vorjahr verloren beide Abschlussarten drei bis vier Prozentpunkte. Diese kamen den modernen Bachelor- und Master-Studiengängen zugute. Deren Absolventenzahlen explodierten geradezu mit Zuwachsraten von 141 % (Bachelor) und 102 % (Master). Das junge Studium der Bioinformatik ragt besonders heraus. Hier schlossen 78 % mit einem Bachelor und 15 % mit einem Master ab. Auf die klassischen Abschlüsse entfielen also gerade einmal 7 %.

Bewerberzahlen

Mitte September 2005 waren bei der Bundesagentur für Arbeit 6.224 IT-Experten arbeitslos gemeldet. Das

Bestandene Prüfungen nach Studienfach im Jahr 2004



10.858 bestandene Prüfungen

Quelle: Statistisches Bundesamt

Berlinagentur für Arbeit

waren knapp 2 % weniger als ein Jahr zuvor. Als durchgreifende Erholung lässt sich dieser Rückgang nicht bezeichnen, auch wenn er die positive Entwicklung des Vorjahres (-1,4 %) fortsetzt und die unerfreulichen Steigerungsraten früherer Jahre hinter uns liegen. Die Zahl von 6.200 Arbeitslosen bedeutet nämlich immer noch drei bis vier Mal mehr Arbeitslose als vor fünf Jahren.

Im Vergleich zu den Beschäftigten- und Absolventenquoten sind Frauen mit 23,2 % überproportional häufiger arbeitslos als Männer. Nur ein schwacher Trost ist die Tatsache, dass der Anteil vor fünf Jahren deutlich höher lag (31 %).

Qualifikationsprofile der Bewerber

Von den arbeitslosen IT-Experten des Stichtages Mitte September 2005 hatten 47,7 % an einer Fachhochschule studiert; die übrigen an einer Universität. Damit ist der in den letzten Jahren zu beobachtende Anstieg der Arbeitslosigkeit von Akademikern mit Fachhochschulabschluss gestoppt. Ihr Anteil an allen arbeitslosen IT-Experten verharrte im Jahr 2005 auf Vorjahresniveau. Vor fünf Jahren waren allerdings Anteile von nur einem Drittel üblich.

Über Berufserfahrung in dem jeweils angestrebten Betätigungsfeld verfügten 69,1 % der arbeitslosen IT-Experten. Im Jahr davor betrug ihr Anteil 76,9 %. Darunter befanden sich sowohl so genannte Young Professionals (nur wenige Jahre Berufserfahrung) als auch Bewerber mit vielen Jahren Berufserfahrung. Allerdings brachten auch Berufsanfänger schon praktische Erfahrungen mit. Die einen hatten vor ihrem Studium eine Berufsausbildung abgeschlossen, ins-

besondere viele FH-Absolventen; die anderen Praktika absolviert oder ehrenamtlich gearbeitet. Einige wenige hatten sogar während ihres Studiums ein eigenes Unternehmen betrieben.

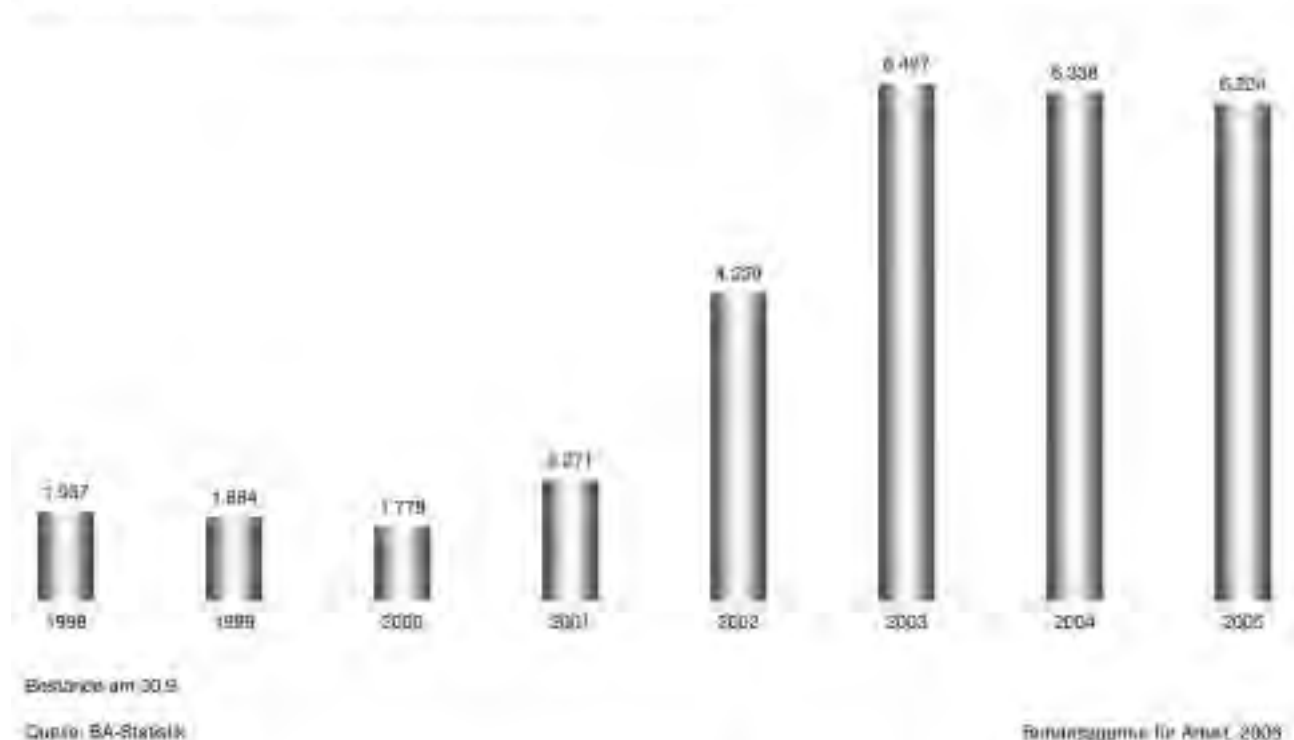
Sowohl IT-Experten aus Anwenderunternehmen als auch von IT-Herstellern und -Dienstleistern suchten einen neuen Job. Vertreten waren so gut wie alle Branchen. Ein Schwerpunkt lag bei IT-Dienstleistern.

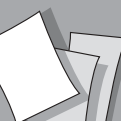
Neben den Absolventen der verschiedenen Informatikstudiengänge gab es auch etliche Seiteneinsteiger. Diese kamen häufig als Ingenieure, Mathematiker oder Physiker aus informatiknahen Studiengängen. Aber auch andere wie Betriebswirte oder Psychologen waren vertreten. Die Bewerber kannten die gängigen Programmiersprachen. Sie brachten Firmenzertifikate der großen Software-Anbieter mit, waren erfahren in System- und Anwendungsprogrammierung, konnten Netzwerke und Datenbanken planen und betreuen und waren geübte Kundenberater. Einige hatten als Projektmanager gearbeitet, Rechenzentren geleitet, als Dozenten oder Ausbilder (einschließlich Ausbildereignungsprüfung) gearbeitet, kannten sich aus in Fragen der IT-Sicherheit, des Qualitätsmanagements oder hatten Berufserfahrung im Vertrieb.

Zumindest Englisch sprachen die meisten Jobsuchenden. Bewerber, die ihre Schulzeit in Ostdeutschland verbracht hatten, beherrschten oft die russische Sprache.

Bei fast einem Drittel der IT-Experten, die am Stichtag im September 2005 ohne Arbeit waren, dauerte die Arbeitslosigkeit noch keine drei Monate. 17,8 % verweilten zwischen drei und sechs Monaten und 23,5 % zwischen einem halben und einem ganzen Jahr in

Arbeitslose IT-Experten 2005 zum zweiten Mal in Folge weniger Arbeitslose als im Vorjahr





Arbeitslosigkeit. Der Anteil der langzeitarbeitslosen an allen arbeitslosen Bewerbern lag mit 27,8 % deutlich unter dem entsprechenden Wert bei allen Akademikern (32 %). Gegenüber demselben Stichtag im Jahr 2004 war der Anteil der Kurzarbeitslosen gesunken und der der Langzeitarbeitslosen leicht gestiegen.

Altersstruktur der aktuellen Bewerber

Die arbeitslosen IT-Experten waren überwiegend jung. Denn mehr als ein Fünftel war jünger als 30 und mehr als die Hälfte (55 %) befand sich unterhalb der Schwelle zum vierzigsten Lebensjahr. Im Vergleich zum Jahr 2004 fällt auf, dass der Anteil der Arbeitslosen unter 30 stark zugenommen hat.

Beschäftigungsentwicklung

Nach einer Phase der Stagnation nahm die Beschäftigung von IT-Experten 2005 gegenüber 2004 mit 1,7 % nur leicht zu. Zum Stichtag im Juni 2005 befanden sich 159.145 in sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen. Dies entspricht genau einem Drittel aller beschäftigten IT-Experten.

Frauen traten mit einem Anteil von 17 % seit Jahren auf der Stelle. Mit einem Anteil von zwei Dritteln blieb auch der Anteil der Beschäftigten mit einem Universitätsabschluss langfristig stabil.

Die meisten Beschäftigten waren zwischen 30 und 39 Jahren alt (41,3 %). Es folgten die Gruppen der 40- bis 49-Jährigen (35 %) und der über 50-Jährigen (14,4 %). Beschäftigte unter 30 kamen am seltensten vor (9,3 %).

Erstaunlich entwickelte sich die Altersschichtung der Beschäftigten im Laufe der letzten fünf Jahre. Denn die Zahl der jungen Beschäftigten nahm stark ab (-27 %). Die mittleren Jahrgänge der 35- bis 44-Jährigen wuchsen dagegen um 23 %. Fast schon sensationell kletterte die Zahl der 45- bis 54-Jährigen um 55 % und die der 55-Jährigen und Älteren um 52 %.

Im Vergleich zu den übrigen Akademikern ist die Teilzeitquote unter den IT-Experten sehr gering (4,5 %). Die Zahl der in Teilzeit beschäftigten IT-Experten hat sich allerdings innerhalb von fünf Jahren um 71,6 % erhöht.

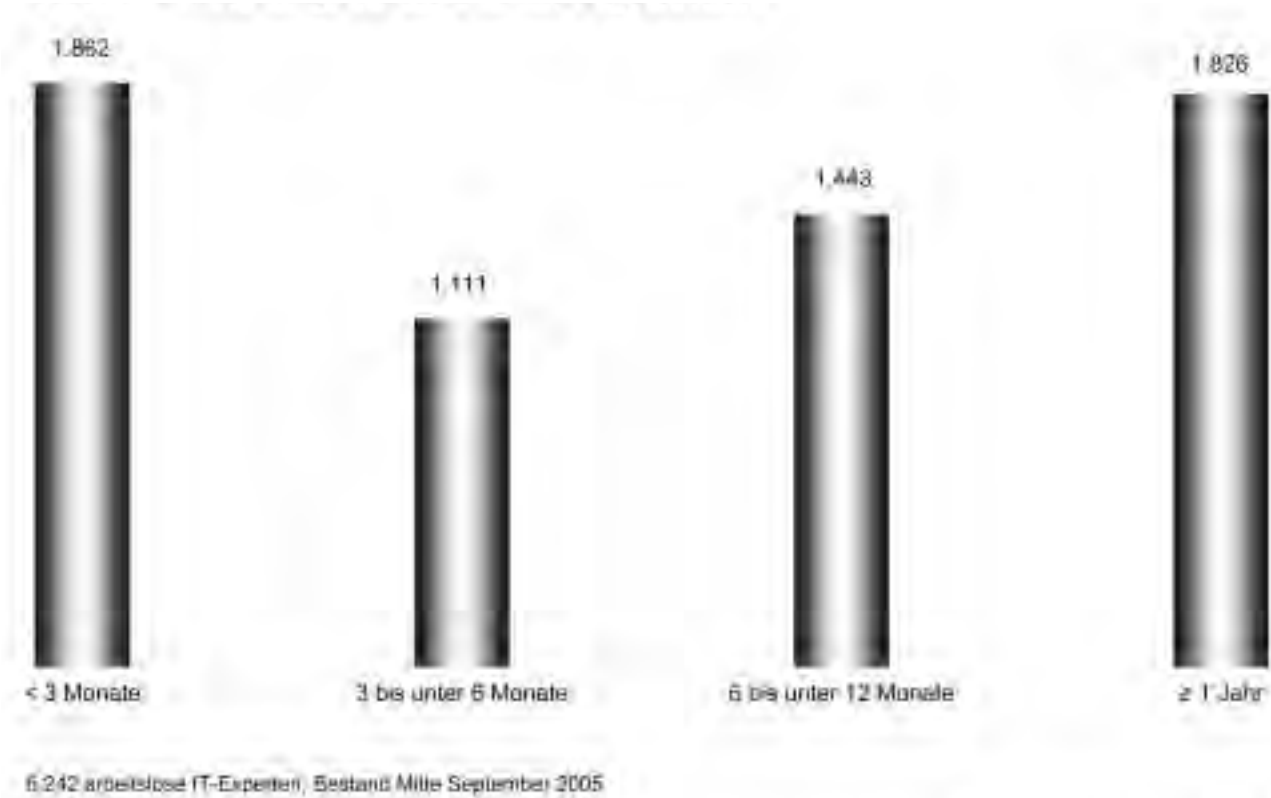
Nur zehn Branchen vereinigen drei Viertel aller Beschäftigungsverhältnisse auf sich. Mit großem Vorsprung führen Software-Häuser die Top Ten an. Allein ein Drittel der Beschäftigungsverhältnisse entfällt auf diese Branche. Büromaschinen- und Hardware-Hersteller steuern 9 % bei.

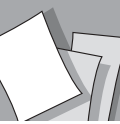
Regional konzentrieren sich die Arbeitsplätze auf die großen Städte München (10 %) und Berlin (6 %). Den größten Zuwachs unter den Kreisen und Städten mit mehr als 1.000 sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätzen erzielte zwischen 2000 und 2005 der Hochtaunuskreis. Hier entstanden innerhalb von fünf Jahren 60 % zusätzliche Arbeitsplätze für IT-Experten. Dies ist das Ergebnis einer Verlagerung der Arbeitsplätze weg vom teuren Pflaster Frankfurt hin zum preiswerteren Umland.

Alternativen der Personalrekrutierung

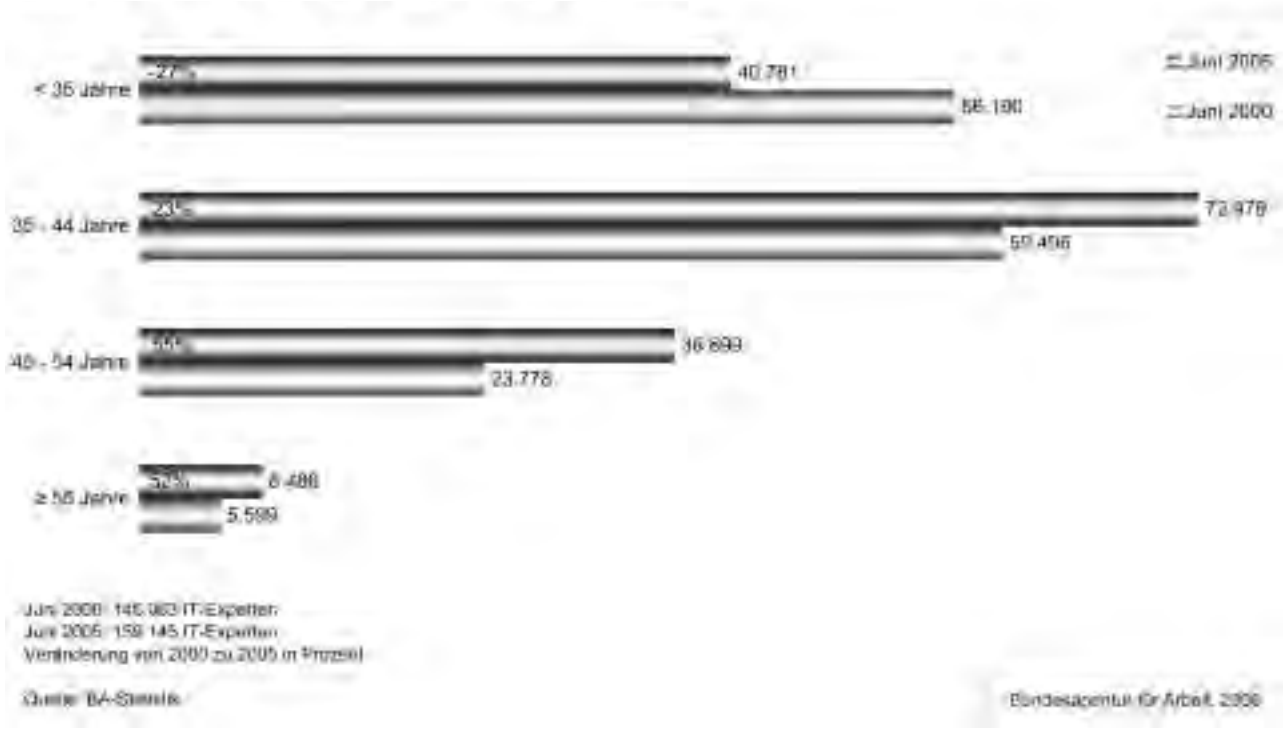
Muss es wirklich der Informatiker sein oder wäre ein Mathematiker, Physiker oder Elektroingenieur der Richtige? Auch in diesen Studiengängen lernen Stu-

Dauer der Arbeitslosigkeit von IT-Experten Fast die Hälfte ist weniger als sechs Monate lang arbeitslos





Sozialversicherungspflichtig beschäftigte IT-Experten Im Fünf-Jahresvergleich waren ältere IT-Experten die Gewinner



dierende zu programmieren. Sie bringen darüber hinaus Fachkompetenz aus ihrem originären Studienfach mit – eine gegebenenfalls vorteilhafte Kombination. Möglicherweise ist auch die besondere kommunikative Kompetenz eines Geisteswissenschaftlers ein noch nicht bedachter Pluspunkt. Gibt es Alternativen zur Art des geforderten Hochschulabschlusses? Denn inzwischen sind die ersten Absolventen der neuen,

international ausgerichteten Bachelor- oder Master-Abschlüsse auf dem Arbeitsmarkt. Der Hochschulkompass, ein Angebot der Hochschulrektorenkonferenz, erschließt alle Studienangebote in Deutschland sowie umfangreiche Informationen zu den neuen und den alten Studienabschlüssen (www.hochschulkompass.hrk.de).

IT-Experten

Informationen für Arbeitnehmer

Inhaltsverzeichnis:

IT-Experten	1295
Arbeitsmarktlage und Beschäftigungschancen	1295
Chancen im Ausland	1296
Hinweise für bestimmte Zielgruppen	1297
Beschäftigungsalternativen	1297
Erwartungen der Arbeitgeber	1297
Vergütung	1298
Tipps	1299

IT-Experten

Arbeitslose:	6.224	(-1,8 %)
Frauenanteil:	23,2 %	(2004: 22,8 %)
mit Universitätsabschluss:	52,3 %	(2004: 51,9 %)
Stellenzugang:	10.214	(+20,2 %)

Arbeitsmarktlage und Beschäftigungschancen

Der Arbeitsmarkt für IT-Experten setzte 2005 seinen im Vorjahr eingeschlagenen Weg zu früherer Performance aus der Zeit vor dem IT-Hype fort – und zwar sowohl beim Stellenangebot als auch bei der Stellenanfrage und der Beschäftigung. Die Arbeitgeber meldeten den Agenturen für Arbeit 20,2 % mehr offene Stellen. Die Printmedien kamen sogar auf einen Zuwachs von fast 30 %. Die Zahl der arbeitslos Gemeldeten sank um 1,8 %, die der Arbeit Suchenden um 5,2 %. Die Zahl der Beschäftigten stieg um 1,7 %. Damit gingen 2005 die Entwicklungen, die im Jahr 2004 begonnen hatten, nicht etwa nur in demselben Maße, sondern jeweils verstärkt weiter.

Auch den Vergleich mit dem Stellenmarkt für alle Akademiker braucht derjenige für IT-Experten nicht zu scheuen. Das Stellenangebot für alle Akademiker nahm binnen Jahresfrist um 17,7 % zu, also etwas weniger als das Stellenangebot für IT-Experten. Nicht ganz so günstig stellt sich der Vergleich bei der Arbeitslosigkeit dar. Denn die Zahl der arbeitslosen

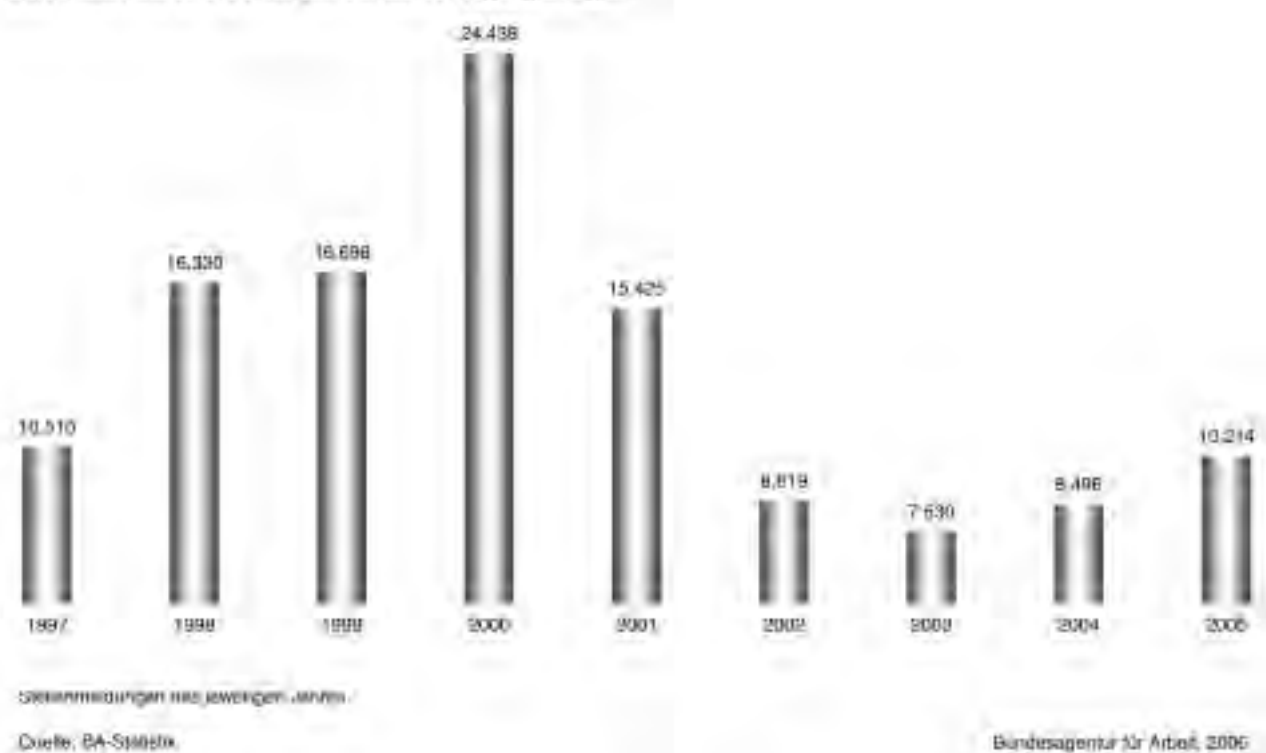
Akademiker insgesamt sank um 3 % und damit etwas stärker als die der arbeitslosen IT-Experten (-1,8 %).

Längerfristig betrachtet ist das Jahresvolumen der Stellenmeldungen inzwischen wieder auf das Niveau geklettert, welches es vor dem IT-Hype der Jahre 1998 bis 2001 erreicht hatte. Die Arbeitslosigkeit dagegen ist noch nicht auf das niedrige Ausmaß früherer Jahre gesunken. Den 3.000 arbeitslosen IT-Experten vom September 1997 stehen im September 2005 immer noch mehr als doppelt so viele gegenüber.

Das tatsächliche Volumen offener Stellen lag weit über der Zahl 10.214, die die Statistik der Bundesagentur für Arbeit ausweist. Denn erstens sind die zahlreichen Stellenangebote statistisch nicht erfasst, wo Stellenanbieter die IT-Profession erst an zweiter oder späterer Stelle nachfragen und ein anderer Beruf wie Mathematiker oder Elektroingenieur an erster Stelle steht. Zweitens sind die Stellenangebote nicht zuordenbar, in denen IT-Experten nicht explizit gesucht werden, sie aber aufgrund ihrer Ausbildung oder Berufserfahrung Einstellungschancen haben. Dazu gehören zum Beispiel Stellenausschreibungen für Geschäftsführer von IT-Unternehmen. Drittens fehlen die offenen Stellen, die Arbeitgeber der Bundesagentur für Arbeit nicht melden.

Dass der IT-Arbeitsmarkt sich aus Bewerbersicht erholt, ohne schon zu alter Form zurückgefunden zu haben, veranschaulicht die Stellen-Bewerber-Relation. Zum Stichtag Ende 2005 hatten die Arbeitgeber der Bundesagentur für Arbeit genau 2.243 mit IT-Experten zu besetzende Stellen gemeldet. Zu demselben Zeitpunkt führte die Statistik 17.150 Bewerber mit Hochschulabschluss, die Stellen als IT-Experten

**Stellen für IT-Experten
2005 wieder auf das Niveau von vor dem IT-Hype gestiegen**



suchten. Rechnerisch kommen also auf 100 Bewerber gerade einmal 13 Stellenmeldungen. Dabei sagt die absolute Zahl für sich genommen wenig über das tatsächliche Verhältnis von Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt aus; dazu unterscheidet sich das Meldeverhalten der Bewerber zu sehr von dem der Arbeitgeber. Durchaus aussagefähig ist aber der Vergleich über mehrere Jahre hinweg. Demnach stieg die Stellen-Bewerber-Relation von 8 zu 100 Ende 2003 über elf zu 100 Ende 2004 auf den aktuellen Wert von 13 zu 100. Ihren vorläufigen Gipfel hatte die Relation Ende 2000 erklommen. Vor gerade einmal fünf Jahren kamen auf 166 Stellenmeldungen 100 Bewerber.

IT- und Telekommunikationsunternehmen als die wichtigsten Arbeitgeber für IT-Experten sehen optimistisch in das Jahr 2006. Das zeigt eine Ende 2005 durchgeführte Umfrage des Bundesverbandes Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien (BITKOM). Vor dem Hintergrund positiver Umsatzerwartungen planen 43 % der Software-Anbieter und sogar 60 % der IT-Dienstleister, im Jahr 2006 zusätzliches Personal einzustellen.

Der Anteil der Offerten für befristete Stellen lag mit 15,7 % unter dem von 2004 (17,8 %). Dieser Rückgang steht im Gegensatz zum generellen Akademiker-Arbeitsmarkt. Dort war der Anteil der Offerten mit befristeten Stellen fast doppelt so hoch (29,1 %) und gegenüber 2004 um 1,8-Prozentpunkte gestiegen.

Die Arbeitgeber stellten hohe Anforderungen an Bewerber. Deswegen gelangen trotz der großen Zahl der Arbeit suchenden IT-Experten selten pünktliche Stellenbesetzungen. Bei den Stellen, die die Arbeitgeber im Jahr 2005 besetzten, gelang ihnen nur in 9,8 % aller Fälle die Besetzung zum ursprünglich vorgesehenen Termin. Dies war nur halb so häufig wie beim Durchschnitt aller Akademiker. Allerdings verstrichen meistens nicht mehr als zwei Monate.

Der Anteil der arbeitslosen IT-Experten, die am Stichtag Mitte September 2005 länger als ein Jahr arbeitslos waren, lag mit 27,8 % unter dem Wert für Akademiker insgesamt (32 %). Weniger als drei Monate lang waren 30,8 % arbeitslos. Dieser Wert liegt geringfügig über dem Wert für alle Akademiker (28,1 %).

Der weitaus größte Anteil derjenigen arbeitslosen IT-Experten, die 2005 einen neuen Arbeitsplatz fanden, brauchte dazu keine drei Monate (40,6 %). Drei bis sechs Monate benötigten 24,3 %, sechs bis zwölf Monate 20,9 % und länger als ein Jahr lediglich 14,2 %. Damit fanden Bewerber aus dieser Berufsgruppe im Vergleich zu anderen Berufsgruppen schneller einen neuen Job.

Die Stellenangebote für IT-Experten verteilen sich nicht gleichmäßig über die Bundesländer. Die meisten, nämlich jeweils 19,8 % der Stellenangebote, kamen 2005 aus Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen. Es folgten Bayern mit 17,8 % und Hessen (10 %).

Mehr als ein Drittel aller Stellenangebote konzentrierte sich auf zehn kreisfreie Städte und Kreise. Mit fast 600 Offerten löste das im Vorjahr zweitplatzierte München

Stuttgart von der Spitze ab. Den größten Sprung nach vorne machte Düsseldorf. Dort stieg das Volumen der gemeldeten Stellen binnen eines Jahres um 151 %.

Die meisten Stellenangebote erhielten die Agenturen für Arbeit von Software-Häusern. Zirka 23 % aller Offerten kamen 2005 aus dieser Branche. Wie häufig IT-Experten für befristete Projekte gesucht werden, verdeutlicht der zweite Platz der Personalvermittler und Zeitarbeitsunternehmen. Sie meldeten 18 % aller offenen Stellen. Stark vertreten waren auch der öffentliche Dienst, Unternehmensberatungen sowie der Handel.

Gefragt nach dem Beruf, in dem die gesuchten Kandidaten arbeiten sollten, antworteten 41 % aller Arbeitgeber, sie suchten Informatiker. Jenseits dieser unspezifischen Anforderung galt das größte Interesse den Programmierern. Im Jahr 2005 entfielen auf sie 29 % aller Offerten. Mit einem Plus von 35 % gegenüber 2004 machten sie hinter den Systemanalytikern und Organisatoren auch den größten Sprung nach vorne. Mit gut 9 % aller Stellenanzeigen konnten sich Vertriebsexperten über das drittgrößte Interesse freuen.

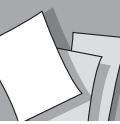
Chancen im Ausland

Unabdingbare Voraussetzungen für eine Tätigkeit im Ausland sind gute Kenntnisse der Landessprache und die Bereitschaft, sich auf eine andere Kultur und andere Gepflogenheiten einzulassen. Von Vorteil sind Berufs- und Auslandserfahrung, zum Beispiel ein Auslandsaufenthalt während des Studiums.

Für manche Länder ist stabile Gesundheit wichtig. In solchen Fällen wird vor der Entsendung ein ärztliches Attest über die volle gesundheitliche Eignung verlangt, je nach Einsatzland auch eines über die Tauglichkeit.

Bewerber sollten sich der möglichen gesundheitlichen und politischen Risiken bewusst sein. Wer Familie hat, sollte sich darüber hinaus erkundigen, ob beispielsweise eine (bezahlbare) deutsche oder internationale Schule in der Nähe des Einsatzortes ist.

Die Stellenteile deutscher Zeitungen und Zeitschriften enthalten auch Inserate für Stellen im Ausland. Allerdings geben sie das in einem Land tatsächlich vorhandene Volumen an offenen Stellen für IT-Experten nur sehr begrenzt wieder. Vielversprechender ist die Nutzung der internationalen Seiten von Online-Jobbörsen. Diese lassen sich über das Arbeitsmarktportal der Bundesagentur für Arbeit einfach erschließen: www.arbeitsagentur.de > Informationen für Arbeitnehmer > Arbeitssuche. Die Bundesagentur für Arbeit bietet in ihrer eigenen Online-Jobbörse die Möglichkeit, gezielt nach Stellen im Ausland zu suchen. Wer unmittelbar auf die im europäischen Netzwerk EURES (European Employment Services) ausgeschriebenen Stellen zugreifen will, nutzt die EURES-Homepage <http://europa.eu.int/eures/>. EURES-Mitglieder sind neben der EU-Kommission die nationalen Arbeitsvermittlungen. Einschlägige Zeitungen des Wunschlandes oder die Recherche in deren Job-Portalen im Internet stellen weitere Alternativen der Jobsuche dar. Wichtig bei allen Suchmethoden ist es, auch die



Bezeichnung der angestrebten Tätigkeit und nicht nur die der Ausbildung zu verwenden.

Da sich die in dem jeweiligen Land ausgeschriebenen Stellen an Bürger dieses Landes richten, sind zumindest außerhalb der EU die zum Teil restriktiven Aufenthaltsrechtlichen Bestimmungen zu beachten.

Wer sich direkt bei einem ausländischen Unternehmen bewirbt, muss damit rechnen, dass „Natives“ in der Regel die Nase vorn haben; es sei denn, das Unternehmen sucht ausdrücklich einen Mitarbeiter aus Deutschland. Wem es ohne Umweg gelingt, im Ausland einen Arbeitsplatz zu finden, sollte bedenken, dass er dort ortsüblich bezahlt wird. Je nach Land kann das Gehalt mehr oder weniger deutlich unter dem in Deutschland üblichen liegen.

Mobile IT-Experten mit interkulturellen Soft Skills und guter Kenntnis der jeweiligen Firmen- oder Landessprache können versuchen, sich auf eine freie Position bei einer ausländischen Tochter ihres Arbeitgebers oder eines anderen deutschen Unternehmens zu bewerben. Am ehesten kann die Bewerbung in Ländern mit ähnlichen Mentalitäten zum Ziel führen.

Ratsam ist es, schon vor der Ausreise die Rückkehr zu bedenken. Sie ist umso schwieriger, je länger der Aufenthalt im Ausland dauert. Denn Unternehmen machen die Erfahrung, dass Mitarbeiter während dieser Zeit den Überblick über die Geschehnisse auf dem deutschen Markt verlieren und die Reintegrationsfähigkeit sinkt. Ein zu langer Auslandseinsatz kann also die Chancen, wieder im Inland tätig zu werden, schmälern. Eine schriftliche Reintegrationszusage des inländischen Arbeitgebers kann für den Wiedereinstieg hilfreich sein.

Weitere Informationen zum Leben, Lernen, Studieren, Jobben und Arbeiten im Ausland allgemein oder in einem bestimmten Land sowie Informationen zu den internationalen Dienstleistungsangeboten der Bundesagentur für Arbeit gibt die Auslandshotline der Bundesagentur für Arbeit. Sie ist montags bis freitags von 8.00 bis 18.00 Uhr zu erreichen:

Tel.: 01 80 / 100 30 60 (4,6 Cent/Min.)

E-Mail: bonn-zav.auslandsinfo@arbeitsagentur.de.

Wer sich zunächst online über Leben und Arbeiten im Ausland generell informieren will, findet Wissenswertes auf www.arbeitsagentur.de > Informationen für Arbeitnehmer > Internationales.

Vielfältige Informationen über Leben, Lernen, Jobben, Arbeiten und Praktika in einzelnen Staaten bietet die Homepage des Europaservices der Bundesagentur für Arbeit www.europaserviceba.de.

Hinweise für bestimmte Zielgruppen

Etliche Eigenschaften erschweren die Stellensuche. Zum einen gehört dazu veraltetes Fachwissen. Davon sind besonders IT-Experten mit schon länger dauernder Arbeitslosigkeit und Berufsrückkehrer betroffen. Zum anderen gehört dazu fehlende fachliche Flexibilität; diese wiederum kennzeichnet viele Quereinsteiger. Sie verfügen zwar durchaus über sehr tiefes Fach-

wissen in dem einen oder anderen Gebiet. Sie können aber, was die Breite des Wissens anbelangt, Informatikern nicht das Wasser reichen. Generelle Vermittlungsprobleme bereiten außerdem Immobilität, Arbeitszeiteinschränkungen, fehlende Berufserfahrung, unbekannte ausländische Hochschulabschlüsse, zu hohe Gehaltsvorstellungen – diese kommt besonders bei Führungskräften vor – sowie unzureichende Deutschkenntnisse bei stark kundenorientierten Tätigkeiten wie Vertrieb, Beratung und Support. Auch das Lebensalter der Bewerber ist ein kritisches Merkmal.

Agenturen für Arbeit können helfen, Defizite auszugleichen. Ein erster Ansatz ist, die Bewerbungsstrategie von der Analyse der eigenen Stärken und Schwächen über die Suche nach Adressen passender Arbeitgeber bis hin zur Bewerbungsmappe und zum Vorstellungsgespräch neu zu entwerfen. Dies gelingt im Einzelfall in individuellen Beratungsgesprächen. Reichen diese nicht aus, bieten einige Agenturen für Arbeit spezielle Bewerbungsseminare oder Bewerbungscoaching an. Trainingsmaßnahmen in Betrieben, Eingliederungszuschüsse für Arbeitgeber sowie die Erstattung der Bewerbungs- und Fahrtkosten von Bewerbern sind weitere Wege, um IT-Experten in Lohn und Brot zu bringen.

Beschäftigungsalternativen

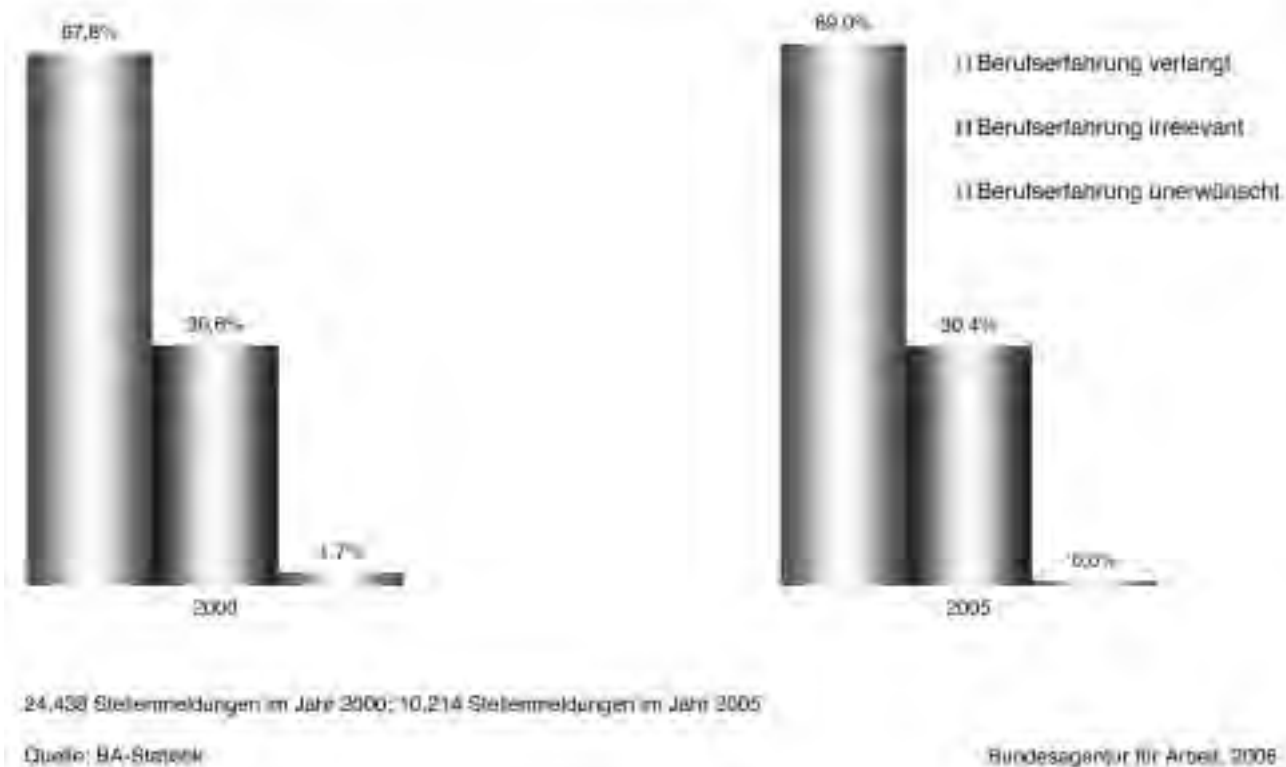
Bewerber suchen ihr berufliches Heil auch in der beruflichen Selbstständigkeit. Die Agenturen für Arbeit unterstützen dies, indem sie die Teilnahme an Existenzgründerseminaren oder Coaching finanzieren. Soweit sinnvoll und möglich, helfen sie mit Überbrückungsgeld oder Existenzgründungszuschüssen über die klamme Startphase hinweg. In 739 Fällen bewilligten die Agenturen für Arbeit 2005 Überbrückungsgeld. Das waren 23,8 % weniger als im Jahr davor. Die Zahl der Existenzgründungszuschüsse sank noch stärker auf 127 (- 41,2 %).

Einen von Informatikern wenig beachteten Arbeitsmarkt stellen die allgemein- und berufsbildenden Schulen dar. Im Einzelfall kann sich ein Gespräch mit den Einstellungsbehörden zum Thema Seiteneinstieg in den Schuldienst lohnen.

Erwartungen der Arbeitgeber

Im Jahr 2005 bevorzugten Arbeitgeber flexible Spezialisten. Generelles Fachwissen allein oder das für Seiteneinsteiger typische eng begrenzte Spezialistentum auf ein einziges Thema reicht oft nicht aus, die Erwartungen der Arbeitgeber zu erfüllen. Arbeitgeber können flexible Spezialisten gleichzeitig oder nacheinander für fachlich unterschiedliche Aufgaben einsetzen. Überblickswissen erleichtert auch die Zusammenarbeit im Team oder der Projektgruppe und erst recht die Zusammenarbeit mit anderen Teams oder Projektgruppen innerhalb und außerhalb der IT. Dass neben den originären IT-Kenntnissen oft auch Fachkompetenzen aus anderen Studiengängen gefragt sind, erhöhte die Chancen für die Absolventen von so genannten Bindestrichstudiengängen wie Wirtschaftsinformatik oder Bioinformatik. Die im Boom akzeptierten Quereinsteiger haben kaum noch Chancen, einen

Stellen für IT-Experten nach Berufserfahrung Stellen exklusiv für Nicht-Berufserfahrene sind Mangelware



Arbeitsplatz im IT-Bereich zu finden. Sie sind in der Regel zu einseitig spezialisiert.

68,9 % der Stellenangebote sahen zwingend Berufserfahrung vor. Ausschließlich Bewerbern ohne Berufserfahrung sind traditionell nur sehr wenige Stellen vorbehalten. Bemerkenswert ist, dass deren Anteil in den letzten fünf Jahren auf ein Drittel geschrumpft ist. Das restliche knappe Drittel steht sowohl berufserfahrenen als auch nicht berufserfahrenen Bewerbern offen.

Für 68,3 % der zu besetzenden Stellen suchten die Arbeitgeber graduierte IT-Experten mit Universitätsniveau. Bei den übrigen 31,7 % setzten sie mindestens Fachhochschulniveau voraus. Diese Relation entspricht ungefähr derjenigen, die für den Akademiker-Stellenmarkt generell zutrifft.

Die Analyse von Stellenanzeigen in Bezug auf das verlangte Wissen über Betriebssysteme zeigt eine Präferenz für das Open-Source-System Linux. Gefragt waren auch Unix-, Sinix-, Xenix-, Solaris- und Windows-Kenntnisse. Für die Einrichtung und den Betrieb von Datenbanken suchten Arbeitgeber IT-Experten, die sich mit MySQL, Oracle, SQL, Access, SyBase oder Informix auskannten. Die Zahl der gefragten Programmiersprachen war groß. Darunter befanden sich auch so alte Sprachen wie Cobol, Pascal oder Turbo Pascal. Am häufigsten nannten die Stellenanzeigen SQL, Java, C++, PHP und Visual Basic. Unter den Anwendungen stand neben den üblichen Office-Paketen und der Fähigkeit, sich im Internet bewegen zu können, das Beherrschen der gängigen Unternehmens-IT-Programme hoch im Kurs. Das gefragteste war SAP R/3.

Als Fremdsprache dominiert erwartungsgemäß Englisch die Szene. Weitere Fremdsprachen spielen so gut wie keine Rolle.

Die Arbeitgeber achteten offenbar auch auf das Alter der Bewerber. Denn arbeitslose IT-Experten waren ab 40 überdurchschnittlich häufig langzeitarbeitslos. Allerdings ist die genannte Altersgrenze ein Durchschnittswert. Im Management oder im Vertrieb wurden durchaus auch ältere Bewerber akzeptiert.

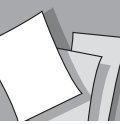
Bei den persönlichen Eigenschaften legten die Stellenanbieter besonders viel Wert auf selbstständige Arbeitsweise, analytisches Denkvermögen und Teamfähigkeit.

Vergütung

IT-Experten verdienten 2005 mehr als im Jahr davor. Nach einer Kienbaum-Studie kamen Manager im Schnitt auf 96.000 € jährlich. Das waren 3,4 % mehr als 2004. Eine Fachkraft brachte es laut derselben Studie durchschnittlich auf 56.000 € (+3 %).

Laut der jährlichen Vergütungsstudie der IG-Metall verdiente ein Berufseinsteiger als Software-Entwickler fast 44.000 € im Jahr. Als erfahrener Projektleiter kam er im Schnitt auf 76.300 €. Bei den Beratern ist der Unterschied zwischen Berufseinsteigern und Profis noch viel größer. Junior-Berater stiegen mit 46.800 € ein. Ihren Chefberatern zahlten Arbeitgeber 108.200 €.

Grundsätzlich kann sich die Vergütung zusammensetzen aus fixen und variablen Teilen. Die variablen Mosaiksteine heißen beispielsweise Gewinnaus-



schüttung, Prämie, Provision, Bonus, Eigenkapitalbeteiligung oder Betriebsrente. Ob und in welcher Höhe der Arbeitgeber die variable Vergütung auszahlt, kann er von der persönlichen Leistung abhängig machen oder vom Unternehmenserfolg. Hängt die Auszahlung von der persönlichen Leistung ab, beruht sie in der Regel auf der Erreichung der für das entsprechende Jahr vereinbarten individuellen Ziele. Neben den finanziellen Komponenten der Vergütung nutzen Unternehmen auch die so genannten geldwerten Vergütungsbestandteile. Dazu gehören das Firmenfahrzeug, das Handy und andere Anreize.

In der Privatwirtschaft wirken sich zahlreiche Faktoren auf die Höhe des Gehalts aus. Faktoren sind zum Beispiel die Art der Aufgabe, das verantwortete Budget, die Zahl der unterstellten Mitarbeiter, die eigene Qualifikation, die allgemeine Wirtschaftslage, der Standort, die Branche oder die Größe eines Unternehmens. Laut Angaben des Personaldienstleisters Personal-Market Services zahlen Unternehmen mit bis zu 100 Mitarbeitern IT-Experten beim Berufseinstieg im Schnitt 5.000 € weniger als Großunternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten. Mit wachsender Berufserfahrung nimmt die Differenz zu. Bei IT-Experten mit mehr als fünf Jahren Berufserfahrung reicht die Spanne von 48.000 € bei kleineren Unternehmen bis 61.000 € bei Großunternehmen.

Tipps

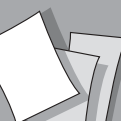
Die Vorbereitung auf das Erwerbsleben sollte zu Beginn des Hauptstudiums beginnen. Dies ist auch schon der richtige Zeitpunkt für eine erste Beratung über die späteren Möglichkeiten am Arbeitsmarkt. Wer weiß, in welchen Branchen und Fachgebieten er starten möchte, kann Wahlfächer, Studentenjobs, Praktika oder Diplomarbeitsthemen entsprechend zielgerichtet auswählen. Wichtig ist, planvoll vorzugehen, von den einzelnen Maßnahmen einen schrift-

lichen Nachweis für die Bewerbungsmappe festzuhalten und in jeder Station ein Netzwerk von Kontakten zu knüpfen, welches sich bei der späteren Arbeitsplatzsuche nutzen lässt. Anknüpfungspunkte für Netzwerke ergeben sich auch aus der Mitgliedschaft in studentischen Vereinigungen oder anderen Organisationen. Eine weitere gute Möglichkeit, Praxis und spätere Arbeitgeber kennen zu lernen, ist die Mitwirkung bei studentischen Unternehmen oder bei der Durchführung von studentischen Veranstaltungen mit Unternehmensbeteiligung.

Regionale und fachliche Flexibilität erleichtern die Arbeitsplatzsuche. Das gilt für Berufserfahrene in gleicher Weise. Auch diesen ist zu empfehlen, mit der Suche nach einem Arbeitsplatz so früh wie möglich zu beginnen. Von dem Zeitpunkt, ab dem der Verlust des Arbeitsplatzes bekannt wird, bis zum tatsächlichen Ende des Arbeitsvertrages vergehen oft mehrere Monate. Wer sich in diesem Zeitraum bewirbt, hat die Chance, unmittelbar nach dem Ende des alten Beschäftigungsverhältnisses ein neues zu finden.

Möglichkeiten, einen Arbeitsplatz zu finden, bieten die Agenturen für Arbeit, Stellenanzeigen in Internet-Stellenbörsen (beispielsweise www.arbeitsagentur.de), Homepages von Unternehmen, Zeitungen und Zeitschriften, außerdem private und berufliche Netzwerke, Recruiting-Veranstaltungen (im Internet zum Beispiel unter www.berufsstart.de oder www.jungekarriere.com), Fachmessen (online zu finden unter www.auma.de), Aushänge in Seminaren und an anderen Stellen. Auch der Weg über Zeitarbeitsunternehmen ist Erfolg versprechend.

Last but not least, Anschreiben und Bewerbungsunterlagen, ob per Post oder elektronisch versandt, müssen auf das gegebenenfalls vorhandene Stellenangebot eingehen und inhaltlich wie formal hohen Qualitätsansprüchen genügen.



Juristen

Informationen für Arbeitgeber

Inhaltsverzeichnis:

Juristen	1301
Anmerkung	1301
Entwicklung der Studierenden-/Absolventenzahlen	1301
Bewerberzahlen	1302
Qualifikationsprofile der Bewerber	1302
Altersstruktur der aktuellen Bewerber	1304
Beschäftigungsentwicklung	1304
Alternativen der Personalrekrutierung	1305

Juristen

Arbeitslose:	9.714	(-1,9 %)
Frauenanteil:	45,1 %	(2004: 46,1 %)
mit Universitätsabschluss:	93,7 %	(2004: 94,0 %)
Stellenzugang:	2.177	(+25,8 %)

Anmerkung:

Wenn der vorliegende Text die Juristen von ihrer Ausbildung her betrachtet, sind neben den Studierenden und Absolventen der klassischen Studiengänge Rechtswissenschaften und Wirtschaftsrecht auch die aller anderen rechtswissenschaftlichen Studiengänge wie Informationsrecht, Medienrecht und internationales Recht gemeint. Weil die meisten Juristen ihre Ausbildung im Studiengang der Rechtswissenschaften mit anschließendem zweiten Staatsexamen absolvieren, handelt es sich in der Mehrzahl um so genannte Volljuristen.

Geht es um die ausgeübte oder angestrebte Berufstätigkeit, umfasst der Begriff Jurist die Rechtsfinder sowie die Rechtsvertreter und -berater. Rechtsfinder sind Staatsanwälte und Richter. Zu den Rechtsvertretern und -beratern gehören außer den bekannten Rechtsanwälten und Notaren auch zahlreiche weitere Berufe wie Justiziar, Syndizi, Juristen in der öffentlichen Verwaltung, Rechtsbeistände, Patentanwälte, Datenschutzbeauftragte, Wirtschaftsjuristen, Informationsjuristen, Sozialjuristen, Mediatoren oder Vertragsberater.

Entwicklung der Studierenden-/Absolventenzahlen

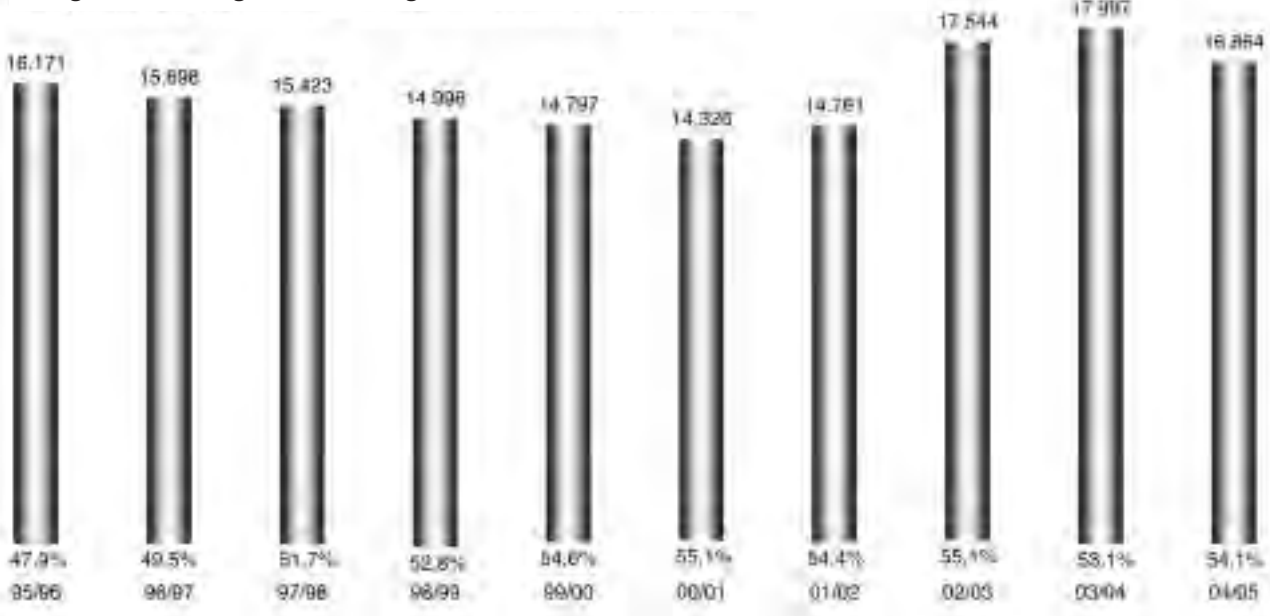
Die Zahl der Studienanfänger ist, von kleineren Schwankungen abgesehen, seit Jahren konstant. In jedem Wintersemester atmen etwa 16.000 angehende Juristen zum ersten Mal Paragraphen geschwängerte Luft. Mit zirka 54 % bleibt auch der Anteil der Frauen stabil, die ein rechtswissenschaftliches Studium aufnehmen.

Nach einem Anstieg der Studierendenzahlen bis in die Mitte der Neunzigerjahre hinein zeigt der Trend seitdem abwärts. Studierten im Wintersemester 1997/98 noch 113.000 ein rechtswissenschaftliches Studium, waren es im Wintersemester 2004/05 nur noch 99.000. In demselben Zeitraum stieg die Frauenquote dagegen ohne Unterbrechung von 45 auf 51 %.

Nach der „Studienabbruchstudie 2005“ der Hochschul-Informationssystem GmbH beenden 27 % derjenigen deutschen Studierenden (Analysen für Ausländer fehlen), die ihre Universitätslaufbahn mit einem Jura-Studium begannen, ihr Jura-Studium nicht. Diese Schwundquote setzt sich zusammen aus 16 %, die ihr Studium insgesamt abbrechen, und weiteren 11 %, die zu einem anderen Studienfach wechseln. Den Schwund gleichen die aus anderen Fächern Zuwandernden (5 %) zu einem kleinen Teil aus. Die Studienabbruchquote für alle Fächer beträgt 26 %. Auch die Wechslerquote von 13 % und die Zuwandererquote von 10 % liegen über der der Jura-Studierenden. Damit gehört das Jurastudium zu den Studienfächern mit den niedrigsten Abbruch- und Wechslerquoten. Mit anderen Worten: Das Durchhaltevermögen von Juristen ist überdurchschnittlich hoch.

Jahr für Jahr verlassen ungefähr 13.000 Juristen als erfolgreiche Absolventen die rechtswissenschaft-

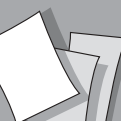
Studienanfänger und Frauenanteil
- Insgesamt wenig Veränderung, überdurchschnittlicher Frauenanteil



Studienanfänger eines rechtswissenschaftlichen Studiums im Wintersemester

Quelle: Statistisches Bundesamt

Einheitsquoten für Anteil, 2000



lichen Fakultäten der Fachhochschulen und Universitäten. Der Anteil der Absolventinnen wächst. Im Jahr 2004 lag er schon bei 49 %. Wegen der überdurchschnittlichen Frauenquoten bei den Studienanfängern und den Studierenden wird ihr Anteil in den nächsten Jahren deutlich über die 50 %-Marke hinaussteigen.

Noch bevorzugen die Absolventen das klassische erste Staatsexamen. Die Zahl derjenigen, die auf diese Art ihr Jura-Studium abschließen, hat sich bei zirka 10.000 eingependelt. 600 Juristen erwarben im Jahr 2004 ein FH-Diplom. Die Bachelor- (2004: 350) und Master-Absolventen (30) stellen – bisher – nur eine kleine Gruppe. Ihre Zahl steigt allerdings rapide an. 1.800 Juristen nahmen 2004 den Doktorhut.

Wer mit dem ersten Staatsexamen abschließt, hat dazu durchschnittlich zehn bis elf Fachsemester gebraucht und ist zwischen 26 und 27 Jahren alt. Nur 25 oder 0,26 % der 9.655 frisch Examierten des Jahrgangs 2004 schlossen mit der Spitzennote sehr gut ab. 351 (3,6 %) gelang die Note gut und 1.684 (17,4 %) schafften ein voll befriedigend. Summa Summarum erreichten 2.060 oder 21,3 % eine der Prädikatsnoten im ersten Staatsexamen. Die Examensnote von weiteren 3.579 (37,1 %) lautete befriedigend und von 4.016 (41,6 %) ausreichend.

Das Referendariat beenden jährlich zirka 10.000 frisch gebackene Volljuristen. Die Noten verteilen sich ähnlich wie beim ersten Staatsexamen.

Bewerberzahlen

Mitte September 2005 waren bei der Bundesagentur für Arbeit 9.714 Juristen arbeitslos gemeldet. Das

waren 1,9 % weniger als ein Jahr vorher. Dieser Rückgang erreichte nicht denjenigen bei allen Akademikern (-3 %). Ähnlich wie im Vorjahr waren 45,1 % der arbeitslosen Bewerber Frauen.

Von allen arbeitslosen Juristen kamen die meisten aus Nordrhein-Westfalen (24,1 %), gefolgt von Berlin (12,2 %) und Bayern (12 %). Unter den Städten ragen Berlin, München und Köln hervor.

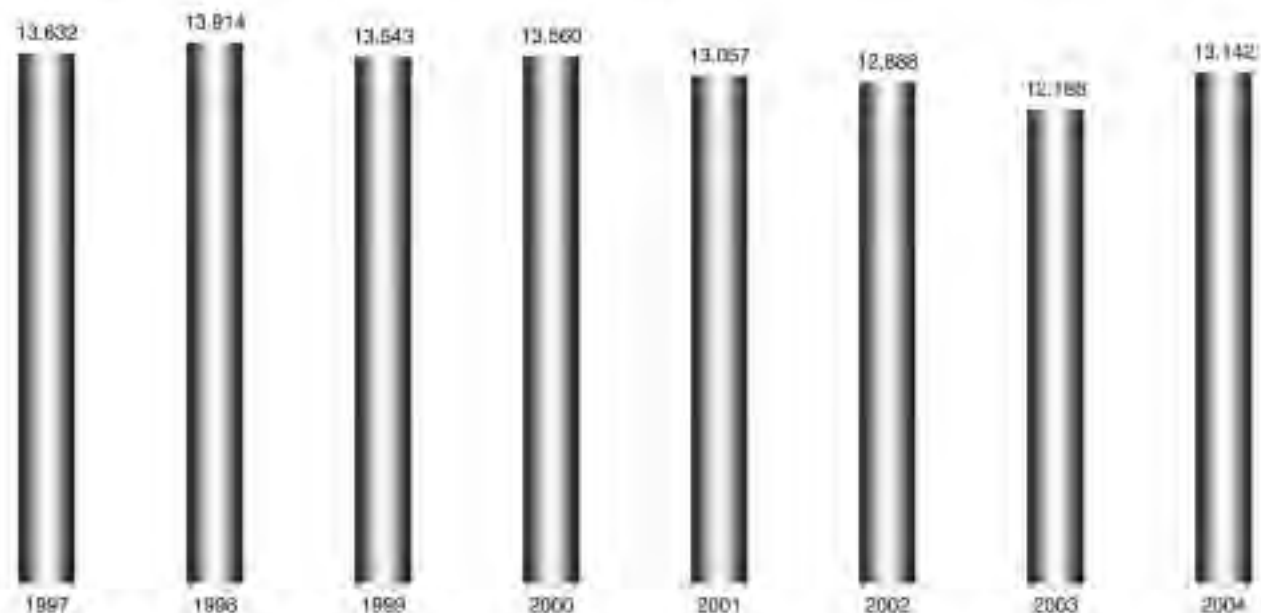
Qualifikationsprofile der Bewerber

Nahezu alle bei den Agenturen für Arbeit gemeldeten Bewerber hatten an einer Universität studiert (93,7 %), der kleine Rest an Fachhochschulen. Diese Aufteilung entspricht der des Vorjahres. Einige Bewerber verfügten über einen Doktor- oder den international ausgerichteten LL.M.-Titel (Master of Laws).

59 % der arbeitslos gemeldeten Juristen hatten in den Berufen, für die sie sich vorrangig interessierten, schon Berufserfahrung gesammelt. Bei den verbleibenden 41 % dürfte es sich überwiegend um Berufsanfänger handeln. Deren zunehmende Schwierigkeit, beruflich Tritt zu fassen, macht sich auch darin bemerkbar, dass der Anteil der arbeitslosen Juristen ohne Berufserfahrung ein Jahr zuvor erst 37,2 % ausmachte.

Die Juristen, die sich im Laufe des Jahres 2005 arbeitslos meldeten, brachten überwiegend Branchenerfahrungen in den Bereichen auswärtige Angelegenheiten, Verteidigung, Rechtspflege sowie öffentliche Sicherheit und Ordnung mit (24 %). Weitere 10 % hatten Erfahrungen in Rechts-, Steuer- oder Unternehmensberatungen erworben. Aus der öffentlichen Verwaltung kamen knapp 7 %. Jeweils 3 % hatten an Hochschulen (Universitäten, Fachhochschulen, Akade-

Bestandene Prüfungen – Jährlich bestehen zirka 13.000 Juristen ihre Abschlussprüfung

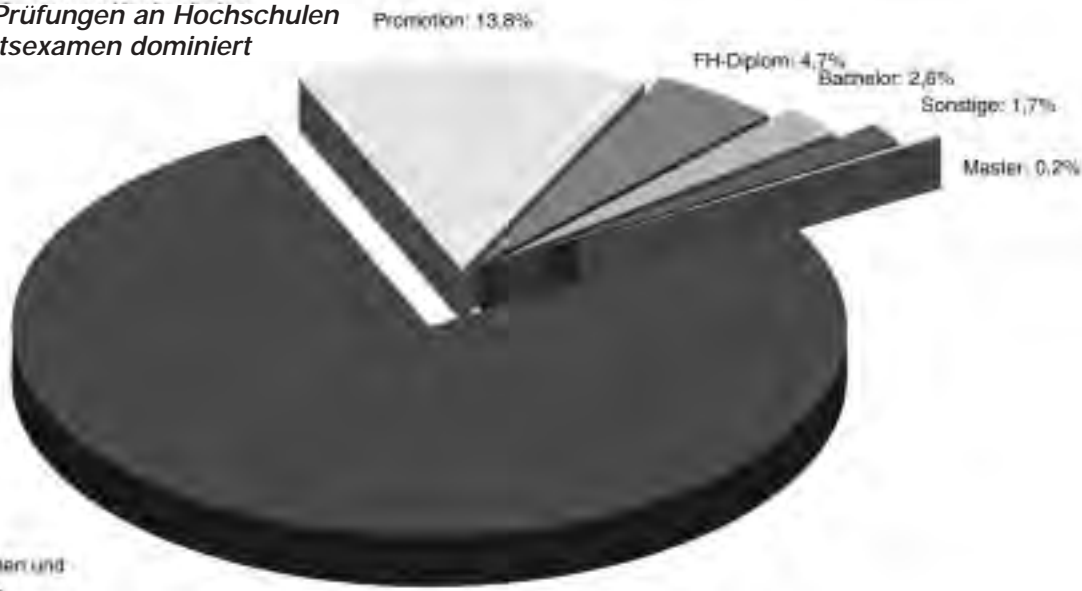


Studienanfänger eines rechtswissenschaftlichen Studiums im Wintersemester

Quelle: Bundesrechtsanwaltskammer

Bundesagentur für Arbeit, 2006

**Bestandene Prüfungen an Hochschulen
– Erstes Staatsexamen dominiert**



Erstes Staatsexamen und Uni-Diplom: 76,9%

13.142 bestandene rechtswissenschaftliche Prüfungen an Hochschulen im Prüfungsjahr 2004

Quelle: Statistisches Bundesamt

Bundesagentur für Arbeit, 2005

mien) oder bei Interessenvertretungen, kirchlichen Vereinigungen sowie Parteien gearbeitet.

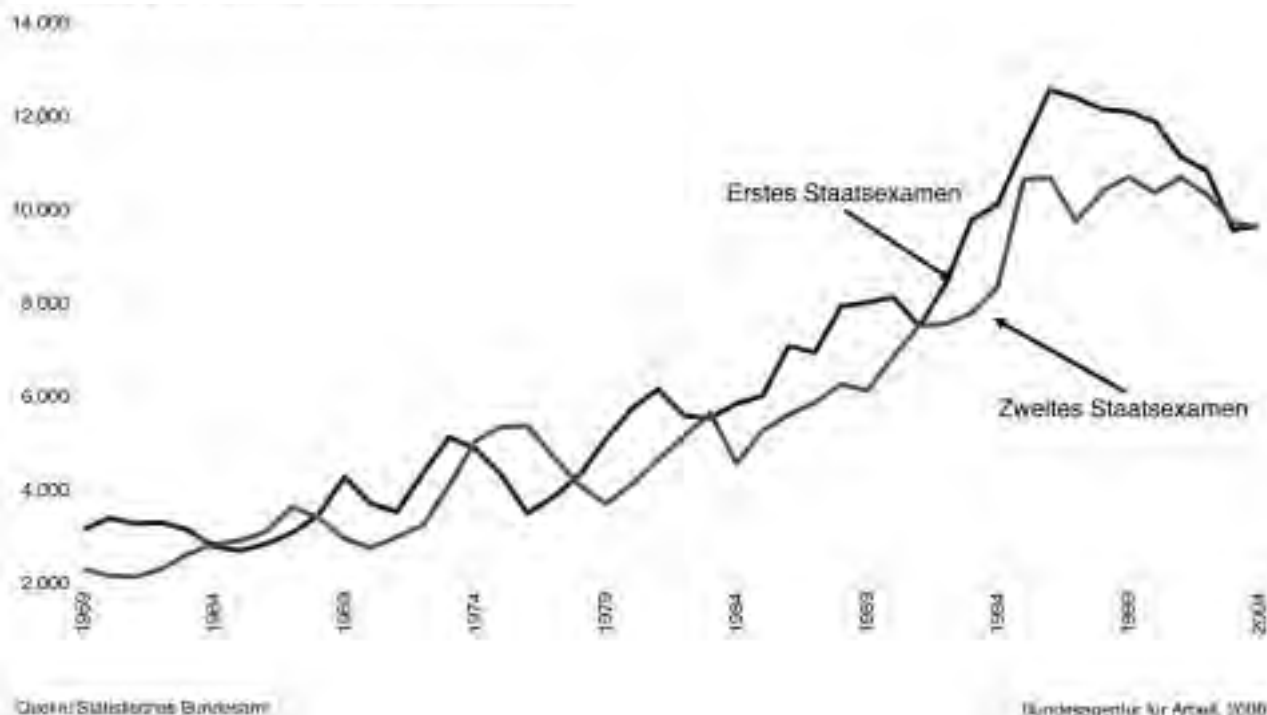
Fast alle Bewerber konnten mit der gängigen Office-Software umgehen. Auch Kenntnisse in spezifischen juristischen IT-Programmen waren verbreitet.

Etliche waren bereit, einen Arbeitsplatz außerhalb des Tagespendelbereichs anzunehmen oder bundesweit umzuziehen. In aller Regel standen die Bewerber beruflich bedingten Reisen positiv gegenüber.

Viele beherrschten eine Fremdsprache, meistens Englisch. Einige Bewerber – besonders in Ostdeutschland – konnten Russisch oder eine andere osteuropäische Sprache. Vereinzelt brachten Bewerber auch Auslandserfahrung mit.

Auf die Frage nach der Wunscharbeitszeit gaben 94 % der arbeitslos gemeldeten Juristen an, eine Vollzeitbeschäftigung zu suchen. 6 % interessierten sich in erster Linie für einen Teilzeitarbeitsplatz. Fast alle

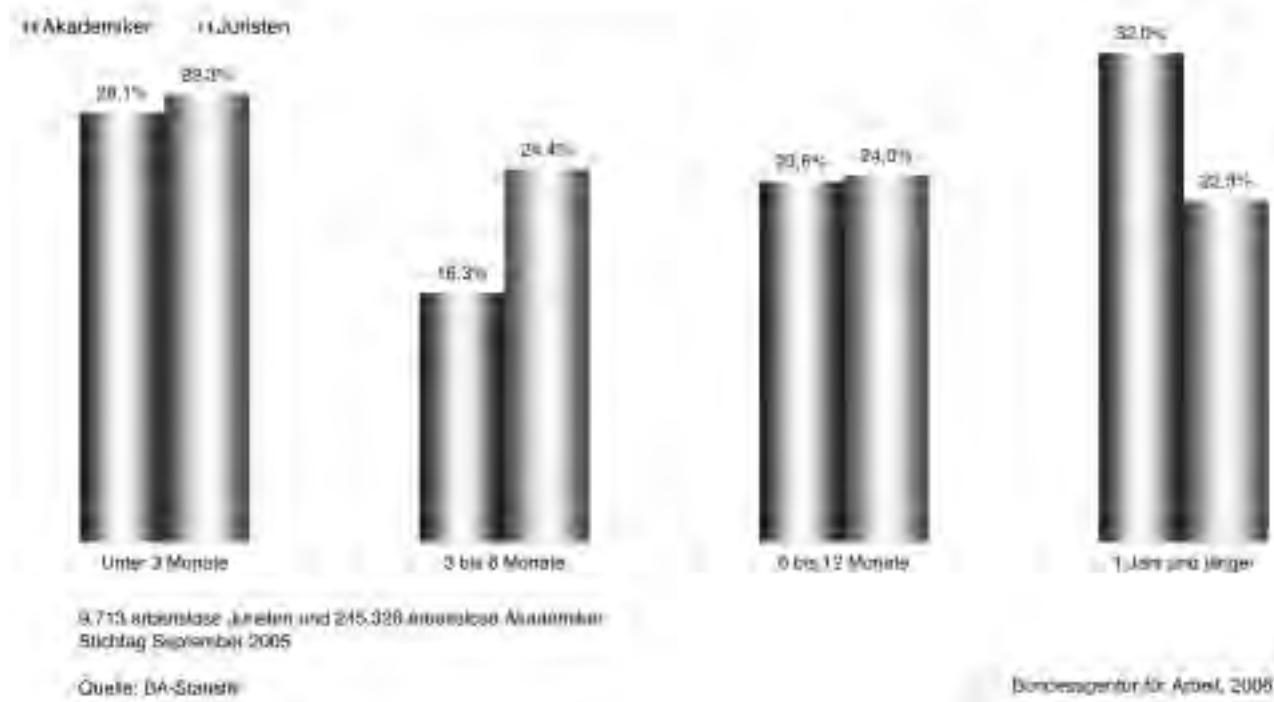
Bestandene erste und zweite juristische Staatsexamina



Quelle: Statistisches Bundesamt

Bundesagentur für Arbeit, 2005

Die Dauer der Arbeitslosigkeit von Juristen – Im Vergleich zu allen Akademikern weniger lang arbeitslos



Bewerber waren mit flexiblen Arbeitszeiten einverstanden.

Gemeinsam mit dem Personalmarketinginstitut Trendence hat das Karrierenetzwerk e-fellows (www.e-fellows.net) im Jahr 2005 seine juristischen Mitglieder nach deren Erwartungen an Arbeitgeber befragt. Unter den knapp 1.300 Antwortenden waren überwiegend Studierende und Referendare; gut 13 % hatten das zweite Staatsexamen in der Tasche. Die Befragungsergebnisse sind eingeschränkt repräsentativ, da die Mitgliedschaft besonders strenge Anforderungen in Bezug auf Noten und Erfahrungen voraussetzt. Demnach gehen die befragten Juristen im Schnitt davon aus, dass sie wöchentlich zirka 55 Stunden arbeiten und ein Jahresgehalt von 52.100 € (einschließlich einer variablen Vergütung) verdienen werden. Den meisten war ein langfristiges Verdienstpotezial wichtiger als ein hohes Einstiegsgehalt. Ihren Berufseinstieg wünschen sich 30 % in einer Großkanzlei. Auf den Plätzen folgen mit jeweils 17 % der öffentliche Dienst und kleine oder mittelgroße Kanzleien. Weniger als 10 % Interesse fanden in der Reihenfolge: EU-Institutionen, Unternehmen aus Industrie und Handel, Hochschulen, Unternehmensberatungen, Steuerberatungs- oder Wirtschaftsprüfungskanzleien, gemeinnützige Organisationen, Verbände, Banken und Versicherungen sowie die eigene Kanzlei.

Bei 29,3 % der arbeitslosen Juristen vom Stichtag im September 2005 dauerte die Arbeitslosigkeit noch keine drei Monate. 24,4 % verweilten zwischen drei und sechs Monaten und 24 % zwischen einem halben und einem ganzen Jahr in Arbeitslosigkeit. Der Anteil der langzeitarbeitslosen an allen arbeitslosen Juristen lag mit 22,3 % weit unterhalb desselben Anteils

bei allen Akademikern (32%). Gegenüber dem Jahr davor fällt auf, dass sich die Dauer der Arbeitslosigkeit im Schnitt verlängert hat.

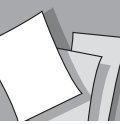
Altersstruktur der aktuellen Bewerber

Das Alter von 27,2 % der Arbeitslosen lag noch unter 30 Jahren. Dieser Anteil ist doppelt so hoch wie bei allen arbeitslos gemeldeten Akademikern (14,1 %). Der Grund hierfür sind nicht nur größere Schwierigkeiten von frisch examinierten Juristen bei ihrer Arbeitsplatzsuche. Entscheidende Ursache dürfte sein, dass Juristen mit dem Referendariat auch Anspruch auf Arbeitslosengeld erwerben und während der Ausbildung aufgefordert werden, sich noch während des Referendariats bei der Agentur für Arbeit am Wohnort arbeitslos zu melden, um keine Sperrzeiten zu riskieren. Zwischen 30 und 39 Jahren alt waren 42,8 % der arbeitslosen Juristen. 16,4 % hatten die 40, aber noch nicht die 50 erreicht. 50 Jahre und älter waren 13,6 %.

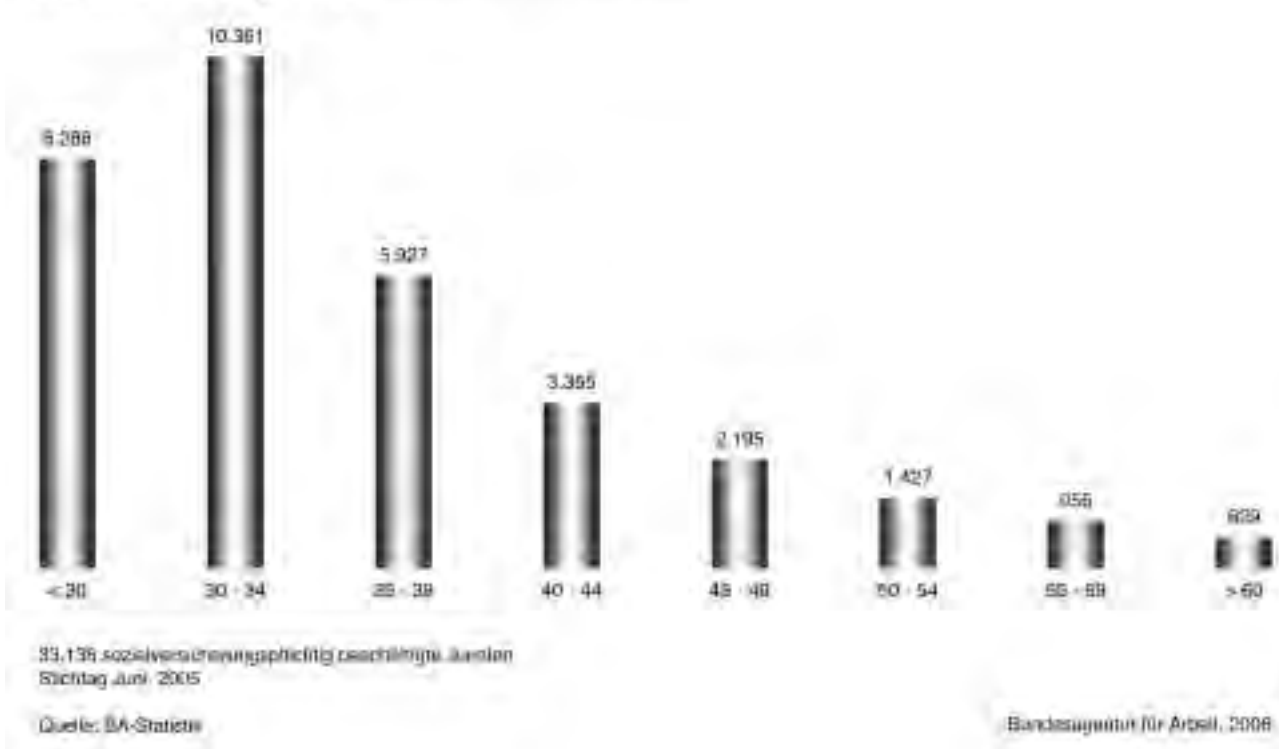
Beschäftigungsentwicklung

Von Juni 2004 bis Juni 2005 stieg die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Juristen um 2,6 % auf 33.138. Dieser Zuwachs fällt fast doppelt so stark aus wie der bei allen Akademikern. Noch viel extremer ist der Unterschied beim Fünfjahresvergleich. Denn der Anstieg der Zahl der beschäftigten Juristen um 36,1 % übertrifft den Anstieg bei allen Akademikern um das Sechsfache.

Der Frauenanteil wächst zwar langsam, aber stetig. Er stieg von 35,5 % im Jahr 2000 auf 40,6 % im Jahr 2005. Mit 55,4 % ist die Zahl der beschäftigten Juristinnen in demselben Zeitraum mehr als viermal so



Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Juristen nach Alter - Drei Viertel sind jünger als 40



stark gewachsen wie die Zahl der beschäftigten Akademikerinnen insgesamt.

Die meisten beschäftigten Juristen waren zwischen 30 und 39 Jahren alt (49,2 %). Jünger waren lediglich 25 %. Die 40- bis 49-Jährigen stellten 16,7 % der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Juristen. 50 Jahre und älter waren 9,1 %. Verglichen mit allen beschäftigten Akademikern gibt es mehr Juristen unter 40; 40-jährige und ältere sind dagegen seltener vertreten.

Im Vergleich zu allen Akademikern ist die Teilzeitquote unter den angestellten Juristen sehr gering (6,8 %). Sie liegt kaum höher als fünf Jahre vorher (6,5 %). Die Zahl der in Teilzeit beschäftigten Juristen hat sich allerdings innerhalb von fünf Jahren um 43,2 % erhöht – eine Folge der gestiegenen Beschäftigung von Juristen (+36,1 %).

Einen Universitätsabschluss konnten 97,2 % vorweisen. Die Übrigen hatten an einer Fachhochschule studiert. Diese Struktur ist seit Jahren unverändert.

Die meisten beschäftigten Juristen arbeiteten in Nordrhein-Westfalen (26,7 %), gefolgt von Baden-Württemberg (14,8 %), Bayern (13,9 %) und Hessen (10,9 %).

Am häufigsten waren Juristen bei Rechts-, Steuer- und Unternehmensberatern (43,1 %) sowie in Behörden und Ministerien (24,7 %) beschäftigt. Zahlreiche versicherungspflichtige Arbeitsplätze fanden sich auch bei Interessenvertretern wie Verbänden, Kammern, Gewerkschaften, Parteien oder Kirchen (6,8 %) sowie bei Banken und Versicherungen (6,2 %). Darüber hinaus streute die Verteilung über nahezu alle Branchen.

Alternativen der Personalrekrutierung

Für die typischen juristischen Betätigungsfelder in Kanzleien, Justiz und öffentlicher Verwaltung drängen sich in erster Linie Juristen mit der klassischen Universitätsausbildung und dem zweiten Staatsexamen auf. Arbeitgeber, die die Kombination mit wirtschaftlichen Kenntnissen suchen, sollten sich auch unter den Wirtschaftsjuristen umsehen. Diese können zwar nicht mit dem breiten juristischen Wissen der Universitätsabsolventen aufwarten. Dafür verfügen sie aber über solide kaufmännische Kenntnisse. In Personalabteilungen bewähren sich Betriebswirte, insbesondere diejenigen, die das Fach Personalwesen studiert haben. Wegen ihrer hohen kommunikativen Kompetenz kommen hier auch Geisteswissenschaftler infrage. Für Stellen im Bereich der Schuldnerhilfe eignen sich auch Sozialarbeiter oder -pädagogen, wenn sie über die benötigten Rechtskenntnisse verfügen.

Juristen

Informationen für Arbeitnehmer

Inhaltsverzeichnis:

Juristen	1307
Anmerkung	1307
Arbeitsmarktlage und Beschäftigungschancen	1307
Rechtsanwälte	1309
Notare	1311
Richter	1311
Staatsanwälte	1311
Öffentliche Verwaltung	1312
Justiziar oder Syndikus in einem Unternehmen	1312
Chancen im Ausland	1312
Hinweise für bestimmte Zielgruppen	1313
Beschäftigungsalternativen	1314
– Juristen in der Kredit- und Versicherungswirtschaft	1314
– Juristen in Interessenvertretungen und Kirchen	1315
– Juristen im Wissenschaftsbetrieb	1315
– Juristen in Medien und Verlagen	1316
– Juristen als Steuerberater, Wirtschaftsprüfer und Unternehmensberater	1316
– Juristen als Geschäftsführer und Geschäftsbereichsleiter	1316
– Juristen als Vertragsmanager	1317
– Juristen als Mediatoren, Verbraucher- und Schuldnerberater	1317
Vergütung	1317
Tipps	1318

Juristen

Arbeitslose:	9.714	(-1,9 %)
Frauenanteil:	45,1 %	(2004: 46,1 %)
mit Universitätsabschluss:	93,7 %	(2004: 94,0 %)
Stellenzugang:	2.177	(+25,8 %)

Anmerkung:

Wenn der vorliegende Text die Juristen von ihrer Ausbildung her betrachtet, sind neben den Studierenden und Absolventen der klassischen Studiengänge Rechtswissenschaften und Wirtschaftsrecht auch die aller anderen rechtswissenschaftlichen Studiengänge wie Informationsrecht, Medienrecht und internationales Recht gemeint. Weil die meisten Juristen ihre Ausbildung im Studiengang der Rechtswissenschaften mit anschließendem zweiten Staatsexamen absolvieren, handelt es sich in der Mehrzahl um so genannte Volljuristen.

Geht es um die ausgeübte oder angestrebte Berufstätigkeit, umfasst der Begriff Jurist die Rechtsfinder sowie die Rechtsvertreter und -berater. Rechtsfinder sind Staatsanwälte und Richter. Zu den Rechtsvertretern und -beratern gehören außer den bekannten Rechtsanwälten und Notaren auch zahlreiche weitere Berufe wie Justiziere, Syndizi, Juristen in der öffentlichen Verwaltung, Rechtsbeistände, Patentanwälte,

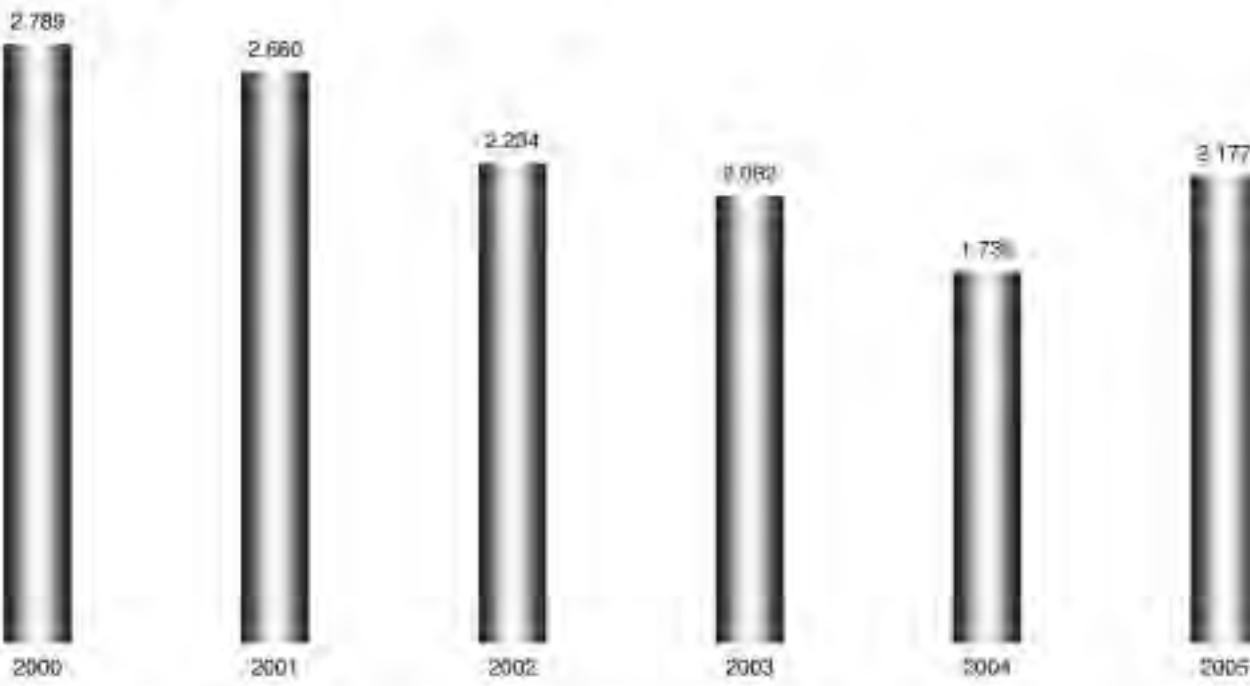
Datenschutzbeauftragte, Wirtschaftsjuristen, Informationsjuristen, Sozialjuristen, Mediatoren oder Vertragsberater.

Arbeitsmarktlage und Beschäftigungschancen

Der Arbeitsmarkt für Juristen hat sich stabilisiert. Bis 2004 war er für mehrere Jahre geprägt von anhaltenden Rückgängen der Zahl der offenen Stellen. Hinzu kam über mehrere Jahre hinweg ein deutlicher Anstieg der Arbeitslosigkeit. Seit 2005 sind beide Entwicklungen gestoppt. Die Zahl der arbeitslos gemeldeten Juristen sank zwischen September 2004 und September 2005 um 1,9 % – und damit weniger als die durchschnittliche Arbeitslosigkeit von Akademikern (-3 %). Sowohl die Stellenteile der Zeitungen (+14,8 %) als auch die Statistiken der Bundesagentur für Arbeit (+25,8 %) enthielten dagegen deutlich mehr Stellen als im Vorjahr.

Das tatsächliche Volumen offener Stellen lag weit über der Zahl 2.177, die die Statistik der Bundesagentur für Arbeit ausweist. Ein Grund ist, dass die Statistik die zahlreichen Stellenangebote nicht zeigt, wo Stellenanbieter die juristische Profession erst an zweiter oder späterer Stelle nachfragen und ein anderer Beruf wie Betriebswirt, Mathematiker oder Journalist an erster Stelle steht. Zweitens sind die Stellenangebote nicht zuordenbar, in denen Juristen nicht explizit gesucht werden, sie aber aufgrund ihrer Ausbildung oder Berufserfahrung Einstellungschancen haben. Dazu gehören zum Beispiel Stellenausschreibungen für Geschäftsführer oder Personalleiter. Drittens fehlen die offenen Stellen, die Arbeitgeber der Bundesagentur für Arbeit nicht melden.

**Stellenangebote für Juristen von 2000 bis 2005
– Nach langer Talfahrt wieder Zunahme im Jahr 2005**



Quelle: BA-Statistik, Der Bundesagentur für Arbeit gemeldete Stellen mit dem ersten Berufswunsch „Jurist“ Bundesagentur für Arbeit, 2006

Gute Aussichten, einen Job zu finden, der der Ausbildung entspricht und oft auch gut dotiert ist, haben zurzeit nur die besten Absolventen. Denn die Anforderungen sind je nach Arbeitsplatz oder Arbeitgeber nach wie vor hoch, teilweise extrem hoch. Im Mittelpunkt des Anforderungsprofils stehen traditionell „Prädikatsexamina“ mit der nur bei juristischen Staatsexamina möglichen Note voll befriedigend und besseren Noten. Seit Jahren liegen diese für die meisten Bewerber in unerreichbarer Ferne. Denn traditionell gelingt es nur jedem sechsten Referendar, sein zweites Staatsexamen mit einem Prädikatsexamen abzuschließen. Das ausgeprägte Ungleichgewicht auf dem Arbeitsmarkt hat dazu geführt, dass die anspruchsvollen Großen unter den Kanzleien, Beratungsgesellschaften und anderen Privatunternehmen die Daumenschrauben weiter anziehen konnten. Diese Unternehmen besetzen ihre für Einsteiger und Berufserfahrene finanziell sehr lukrativen Arbeitsplätze nur mit den Besten. Neben exzellenten Fachkenntnissen verlangen sie Auslandserfahrung, Praktika, häufig eine sicher beherrschte Fremdsprache (meistens Englisch) sowie anspruchsvolle Soft Skills. Darüber hinaus verlangen auch weite Teile der öffentlichen Verwaltung, einer der klassischen Arbeitgeber für Juristen, überdurchschnittliche Examensnoten.

Von den Hochschulen ist insoweit keine Entlastung zu erwarten, als der Trend bei den Studienanfängerzahlen seit dem Jahr 2001 wieder nach oben zeigt. Die Zahl der bestandenen Hochschulprüfungen in allen juristischen Studiengängen pendelt seit Jahren zwischen 12.000 und 14.000. Darunter sind 10.000 bis 12.000, die mit dem ersten Staatsexamen die Universitäten verlassen. Als Volljuristen schließen Jahr für Jahr zirka 10.000 Assessoren ihr Referendariat ab.

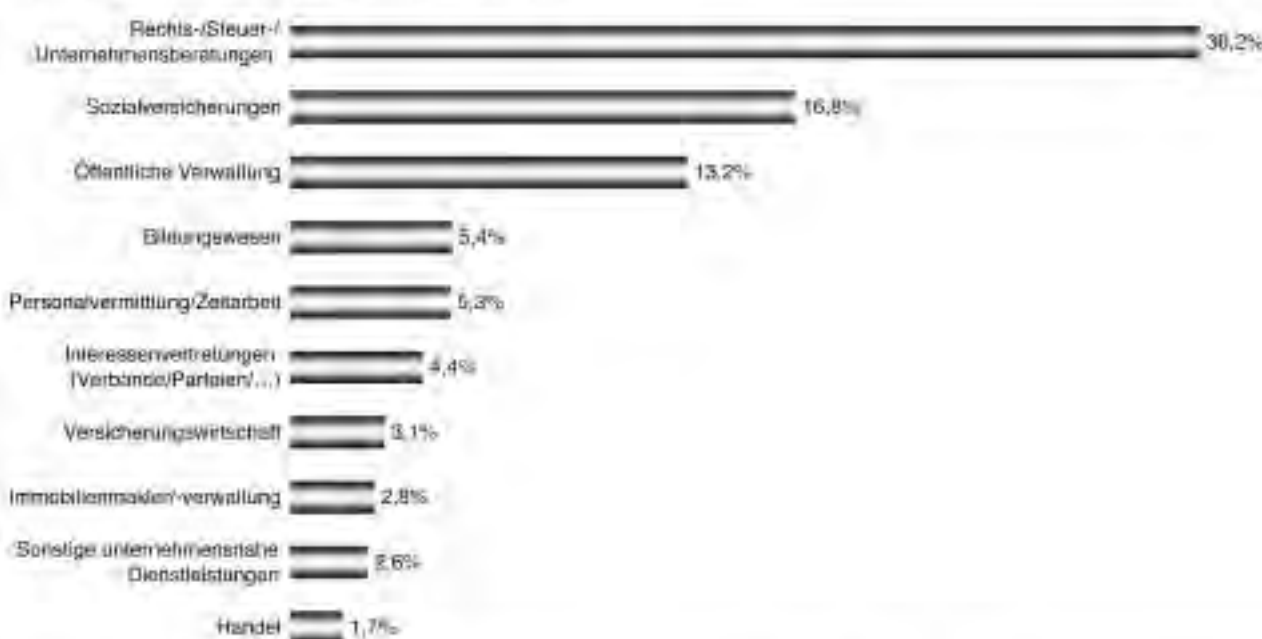
Im Verhältnis zum Jahr 2004 nahm die Zahl der befristeten Stellen extrem zu. Sie stieg von 451 auf 871. Damit wuchs ihr Anteil von 26,1 % auf 40 %. Auch im Vergleich zu den Stellen für alle Akademiker hat sich die Situation für Juristen verschlechtert. Denn dort betrug der Anteil der befristeten Stellen nur 29,1 % nach 27,3 % im Jahr 2004.

Im Laufe des Jahres 2005 konnten 77,3 % der Positionen für Juristen erst besetzt werden, nachdem der vorgesehene Besetzungstermin verstrichen war. Allerdings dauerte das Besetzungsverfahren meistens nur einen oder zwei Monate länger als ursprünglich beabsichtigt. Der genannte Anteil liegt unterhalb des gleichen Anteils für alle Akademiker-Stellen (81,4 %). Offenbar dauert die Suche nach geeigneten Juristen weniger lang als die Suche nach anderen Akademikern.

Juristen sind erheblich weniger von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen als der Durchschnitt der Akademiker. Denn der Anteil der Juristen, deren Arbeitslosigkeit am Stichtag, Mitte September 2005, länger als ein Jahr dauerte, lag mit 22,3 % deutlich unter dem Wert für Akademiker insgesamt (32 %). Weniger als drei Monate lang waren 29,3 % arbeitslos. Für jeweils ein knappes Viertel dauerte die Arbeitslosigkeit zwischen drei und sechs sowie zwischen sechs und zwölf Monaten.

Im Vergleich zum Durchschnitt aller arbeitslosen Akademiker benötigten Bewerber aus dieser Berufsgruppe länger für ihre erfolgreiche Jobsuche. Der größte Anteil der Juristen, die 2005 einen neuen Arbeitsplatz fanden, brauchte dazu keine drei Monate (36,5 %). Drei bis sechs Monate benötigten 26,9 %, sechs bis zwölf Monate 25,3 % und länger als ein Jahr nur 11,4 %.

Top Ten der Stellenangebote für Juristen nach Wirtschaftszweigen – Beratungsunternehmen boten die meisten Stellen an



Die Stellenangebote für Juristen verteilen sich nicht gleichmäßig über die Bundesländer. Mit Abstand die meisten, nämlich 27,1 % der Stellenangebote, kamen 2005 aus Nordrhein-Westfalen. Es folgten Bayern mit 11,5 % und Baden-Württemberg mit 9,7 % des Stellenvolumens. Bezogen auf einzelne Orte bildeten mit Berlin und Bonn die neue und die alte Hauptstadt sowie München das Spitzentrio bei den Stellenmeldungen. Wenn auch aus nahezu jeder Stadt Stellenangebote für Juristen kamen, so konzentrierte sich doch ein gutes Viertel des gesamten Stellenangebotes allein auf die Städte mit den zehn meisten Stellenmeldungen.

Die meisten Stellenangebote kommen traditionell aus der Branche der Rechts-, Steuer- und Unternehmensberatungen. Dazu gehören auch Rechtsanwaltskanzleien. Sozialversicherungen und die öffentliche Verwaltung folgen auf den Plätzen. Zusammengekommen stellen damit die klassischen Arbeitgeber etwa 60 % aller Stellenangebote. Oder anders ausgedrückt: Immerhin 40 % aller Stellenangebote ist anderenorts zu finden. Darunter sind mit größeren Stellenkontingenten das Bildungswesen, Personalvermittler und Zeitarbeitsunternehmen, Interessenvertreter wie Verbände, Parteien oder Kirchen, Versicherungsunternehmen, Immobilienmakler und -verwaltungen, unternehmensnahe Dienstleister, der Handel und die Kreditwirtschaft vertreten.

Rechtsanwälte

Juristen, denen der Einstieg in ein Beschäftigungsverhältnis nicht gelingt, entscheiden sich häufig, eine eigene Kanzlei zu gründen. Dementsprechend steigt

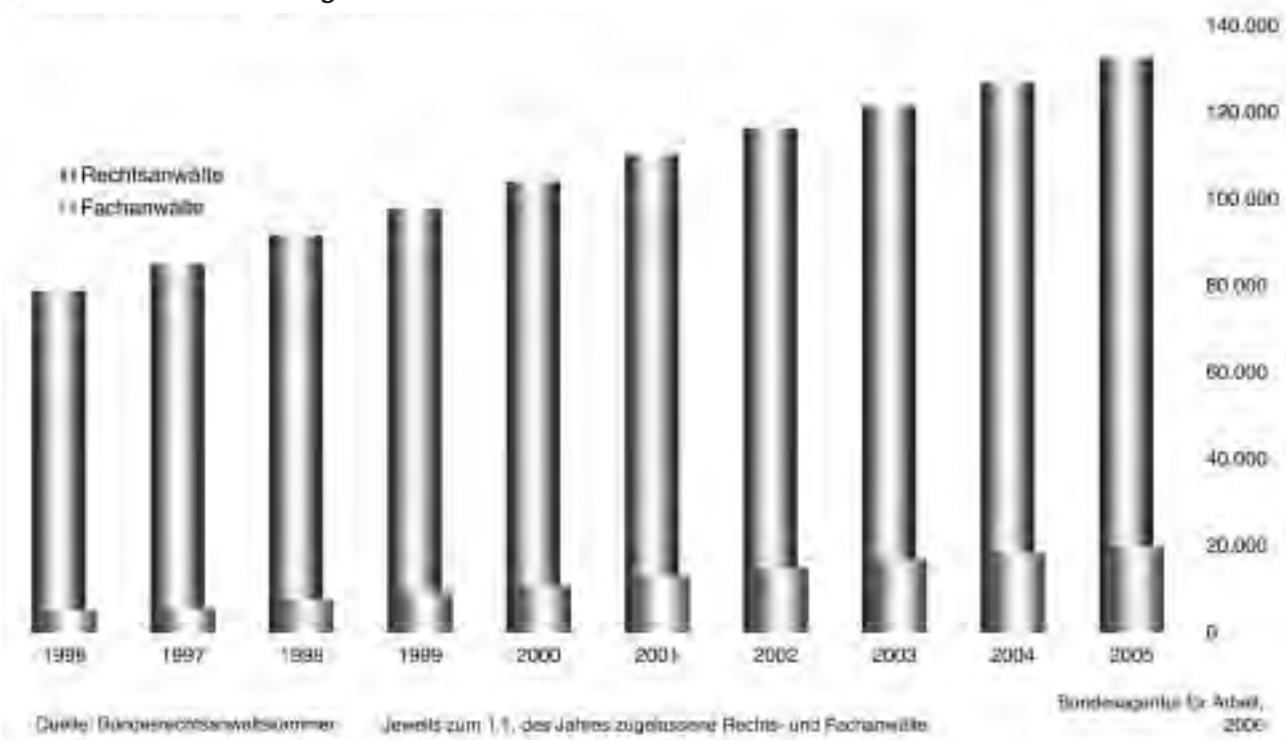
die Zahl der zugelassenen Rechtsanwälte seit Jahren kontinuierlich. Anfang 2005 waren nach einer Mitteilung der Bundesrechtsanwaltskammer (BRAK) 132.569 Rechtsanwälte zugelassen. Das waren 4,6 % mehr als ein Jahr vorher. Zehn Jahre zurück waren erst 74.291 Anwälte zugelassen. Langfristig stiegen die Zulassungszahlen kontinuierlich mit jährlichen Wachstumsraten zwischen 4 und 8 %.

Dementsprechend nimmt auch die Anwaltsdichte von Jahr zu Jahr zu. Nach Mitteilungen der Bundesrechtsanwaltskammer kam Anfang 2004 auf 651 Einwohner ein Rechtsanwalt. In den Ballungszentren wie Frankfurt/Main, Düsseldorf und München ist sie am höchsten. Dort teilen sich zirka 100 Bürger einen Rechtsanwalt. In kleineren Städten und, bis auf Berlin, in allen östlichen Bundesländern sind Rechtsanwälte eher selten. Sachsen-Anhalt ist mit einer Quote von 1.486 zu 1 das Bundesland mit den relativ wenigsten Rechtsanwälten.

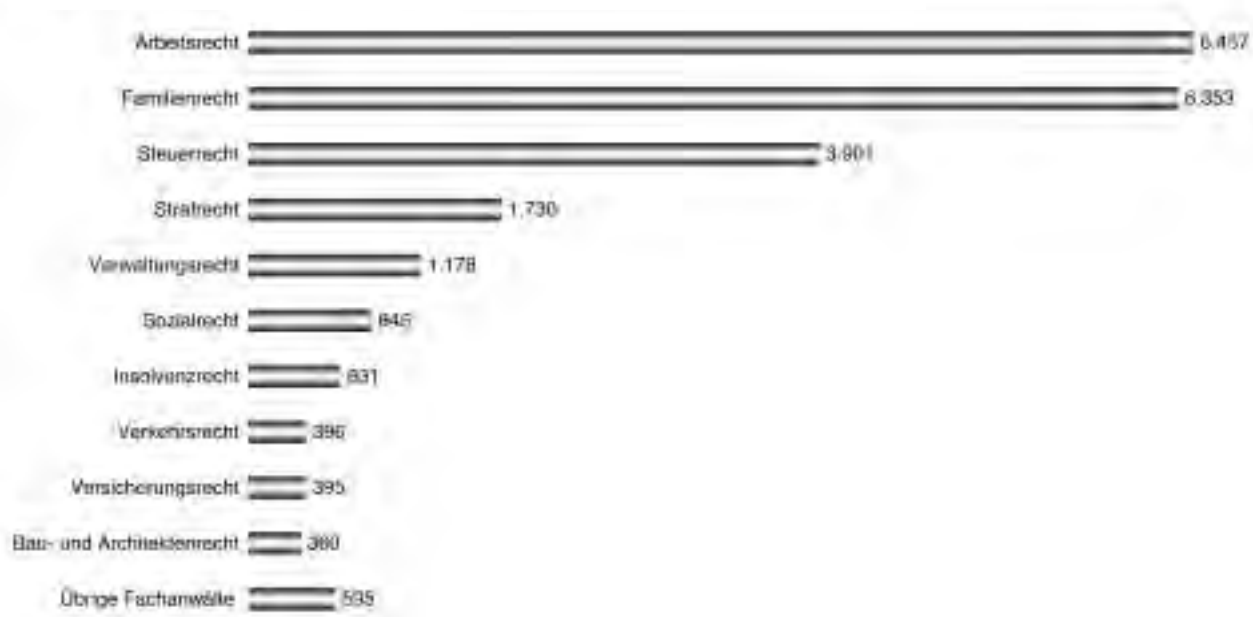
Die stärker werdende Konkurrenz lässt die Brötchen des Durchschnittsanwalts immer kleiner werden. Irgendwann reicht es dann nicht mehr zum Lebensunterhalt. Besonders Berufsanfänger schrauben ihre Messingschilder wieder ab. So meldet die Bundesrechtsanwaltskammer, dass im Jahr 2004 und in den Jahren davor jährlich zirka 1.100 Rechtsanwälte unter 39 Jahren ihre Zulassung freiwillig zurückgaben. Das war jeder Siebte dieser Altersgruppe.

Neben der großen Konkurrenz ist auch mangelnde Qualifikation ein Grund für das Scheitern. Denn junge Juristen haben sich in der Vergangenheit schlecht bis gar nicht auf den Einstieg in das Unternehmertum – und das ist die Eröffnung einer Kanzlei in jedem Fall – vorbereitet. Immer mehr Universitäten erkennen die

Zulassungszahlen für Rechtsanwälte und Fachanwälte – Kein Ende des Anstiegs in Sicht



Jeder sechste Rechtsanwalt ist Fachanwalt



Quelle: Bundesrechtsanwaltskammer

22.041 am 1. Oktober 2000 zugelassene Fachanwälte

Bundesagentur für Arbeit, 2005

ses Problem und vermitteln ihren Studierenden für den Anwaltsberuf wichtige betriebswirtschaftliche Kenntnisse.

Rechtsanwälte bieten kaum noch sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze an. Üblich ist besonders in kleinen und mittleren Kanzleien freie Mitarbeit auf Honorar- oder Stundenbasis. Anfänger müssen sich teilweise mit einem (unbezahlten) Praktikumsplatz zufrieden geben. Die Höhe der Vergütungen für anwaltliche Tätigkeiten, egal ob fest angestellt oder freiberuflich tätig, ist in den Keller gerutscht. Auch der öffentliche Dienst sucht inzwischen Juristen keineswegs nur noch für die am höchsten dotierte Laufbahn des höheren Dienstes, sondern auch für den gehobenen Dienst.

Das Tätigkeitsprofil eines Rechtsanwaltes hängt davon ab, ob sich der Arbeitsplatz in einer kleinen bis mittelgroßen oder in einer großen, möglicherweise sogar internationalen Kanzlei befindet.

In kleinen bis mittelgroßen Kanzleien liegt die breite Palette mehr oder weniger aller juristischen Probleme von der Rechtsberatung bis hin zur Rechtsvertretung vor Gericht auf seinem Schreibtisch; der Arbeitsalltag ist horizontal breit aufgestellt. Neben der fachlichen Arbeit ist der Rechtsanwalt auch als Unternehmer, sprich als Organisator, Einkäufer, Personaler, Finanzplaner usw. gefordert. Es kommen alle kaufmännischen Funktionen auf ihn zu. Betriebswirtschaftliche Grundkenntnisse können sich im doppelten Wortsinne bezahlt machen. Dementsprechend umfangreich liest sich auch das Anforderungsprofil eines Rechtsanwaltes in einem kleinen oder mittelgroßen Anwaltsbüro. Nützlich sind neben breiten fachlichen Kompetenzen kaufmännisches Zusatzwissen, Kommunikationsstärke (insbesondere Zuhören und Verhandeln

können), Konfliktfähigkeit, psychische und zeitliche Belastbarkeit, Flexibilität, Durchsetzungsfähigkeit, Einfallsreichtum, Denken in Zusammenhängen, Ausdauer, Prioritätensetzung, Lernbereitschaft, Kundenorientierung, Dienstleistungsmentalität und die Fähigkeit zum Zeitmanagement.

Wer als Rechtsanwalt in einer großen Sozietät arbeitet, findet ein sehr stark spezialisiertes individuelles Aufgabengebiet vor. Dort beherrschen komplexe Detailfragen jeweils eines bestimmten Rechtsgebietes den Tagesablauf. Große Anwaltsbüros bewegen sich häufig auf internationalem Parkett. Der Umgang mit Angehörigen anderer Kulturen ist Normalität. Im Zuge der EU-Erweiterung und Globalisierung der Wirtschaft gehören dazu auch mittel- und osteuropäische sowie asiatische Staaten wie China und Indien. Neulinge haben eher selten mit Kunden zu tun. Gemeinsam mit anderen bereiten sie Kundengespräche und Verhandlungen vor oder erstellen Gutachten. Wer Karriere macht, dem winken nicht nur sehr gute Verdienstmöglichkeiten; der arbeitet dann als Senior oder Partner an umfangreichen Fällen bis hin zur Fusion von Unternehmen, akquiriert und betreut Global Player als Kunden, verfügt über fantastische Recherchemöglichkeiten, formt seinerseits den Nachwuchs und trägt unternehmerische Verantwortung für die gesamte Kanzlei. Die Klienten von Großkanzleien sind überwiegend Unternehmen, kaum Einzelpersonen, so dass im Mittelpunkt der anwaltlichen Tätigkeit die Identifikation und Lösung schwieriger wirtschaftsrechtlicher Probleme stehen.

Dementsprechend anspruchsvoll lesen sich die Stellenausschreibungen. Verlangt werden: hervorragende Fachkenntnisse, nachzuweisen durch zwei Prädikats-examina, analytischer Scharfsinn, Verhandlungssi-

cherheit in mindestens einer Fremdsprache, Auslandserfahrung, interkulturelles Verhaltensrepertoire, internationale Mobilität, unternehmerisches Denken, Belastbarkeit, Präsentationsfähigkeit, Teamfähigkeit, inhaltliche und zeitliche Zuverlässigkeit, Loyalität sowie Kundenorientierung inklusive des Beherrschens der deutschen und internationalen „Benimmeregeln“. Gern gesehen wird auch eine Promotion oder ein Master of Laws (LL.M.).

Rechtsanwälte können sich auf bestimmte Rechtsgebiete, Klientengruppen und Länder konzentrieren. Bis Ende 2005 gab es 14, seit Anfang 2006 16 formalisierte Möglichkeiten, sich auf einem Fachgebiet zu spezialisieren und den entsprechenden Titel „Fachanwalt für ..recht“ tragen zu dürfen, bietet die Fachanwaltsordnung. Davon machten Anfang 2006 fast 22.841 Rechtsanwälte Gebrauch; das ist laut Bundesrechtsanwaltskammer mehr als ein Sechstel aller Rechtsanwälte. Auch diese Zahl steigt seit Jahren – nicht zuletzt deswegen, weil die Bundesrechtsanwaltskammer hin und wieder Fachanwaltstitel für zusätzliche neue Rechtsgebiete ins Leben ruft.

Fachliche Spezialisierungen außerhalb des formell geregelten Fachanwaltsbereichs sind dort möglich und sinnvoll, wo in einem profitablen Umfang Bedürfnisse von Klienten existieren. Dies gilt etwa für den Bereich der Informationstechnologie und der Medien mit ihren außergewöhnlichen Urheberrechts-, Domain-, E-Commerce- und Datenschutzproblemen. Auch die Internationalisierung bietet Rechtsanwälten, die sowohl im deutschen als auch im internationalen (zum Beispiel EU-Recht) oder im Recht eines bestimmten anderen Staates zu Hause sind, auskömmliche Marktnischen.

Notare

Notare sind laut Bundesnotarordnung Träger eines öffentlichen Amtes. Sie üben also keinen freien Beruf aus. Dabei sind sie arbeits- oder dienstrechtlich unabhängig (Ausnahme Baden-Württemberg; dort gibt es zirka 600 verbeamtete Notare). Anders als Rechtsanwälte müssen Notare unparteiisch sein. Gleichwohl gibt es neben den ungefähr 1.700 hauptberuflichen Notaren weitere zirka 9.000 Anwaltsnotare. Anwaltsnotare sind zugelassene Rechtsanwälte, die gleichzeitig als Notare bestellt sind. Ausführliche Ge- und Verbote verhindern Interessenkollisionen. So darf kein Anwaltsnotar in demselben Fall als Rechtsanwalt und als Notar tätig sein und umgekehrt.

Wichtige Einsatzfelder für Notare ergeben sich aus dem Immobilien-, dem Handels- und Vereins-, dem Familien- oder dem Erbrecht.

Richter

Zirka 21.000 Richter üben an deutschen Gerichten die Rechtsprechung (Judikative) aus. Sachlich und persönlich sind sie unabhängig. Richter müssen nicht alle Rechtsgebiete kennen; sie sind fachlich speziali-

siert. Ihr Rechtsgebiet ist an die Art des Gerichts gebunden, an dem sie tätig sind.

Außer in der Rechtsprechung sind Richter auch in der Gerichtsverwaltung, im Ausbildungs- oder im Prüfungswesen, als Dozent an Hochschulen oder als Autor juristischer Publikationen tätig.

Wer Richter werden will, muss

- die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen
- seine Verfassungstreue nachweisen
- die Befähigung zum Richteramt haben (Jura-Universitätsstudium mit bestandenem ersten und Referendariat mit bestandenem zweiten Staatsexamen)
- über die erforderliche soziale Kompetenz verfügen.

Von Berufsanfängern wird ein überdurchschnittliches Ergebnis des zweiten Staatsexamens erwartet. In ihrem jeweiligen Rechtsgebiet müssen sie sich exzellent auskennen. Fremdsprachenkenntnisse sind überwiegend verzichtbar. Wegen der besonderen Art ihrer Aufgabe erfordert das Richteramt ein Höchstmaß an Verantwortungsbewusstsein, Urteils- und Konfliktfähigkeit und Verhandlungsgeschick. Hinzu kommen Flexibilität, rasche und gute Auffassungsgabe, Engagement, Belastbarkeit, Lernbereitschaft, die Fähigkeit, sich selbst und seine Mitarbeiter organisieren zu können, sowie Kommunikationsfähigkeit.

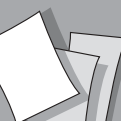
Sehr differenzierte Anforderungsprofile für die verschiedenen Positionen eines Staatsanwaltes und Richters befinden sich zum Beispiel auf der Homepage des Bayerischen Justizministeriums (www.justiz.bayern.de/ministerium).

Staatsanwälte

Gut 5.000 Staatsanwälte sind als Beamte bei den Land- und Oberlandesgerichten und beim Bundesgerichtshof beschäftigt. Als Beamte sind sie – anders als Richter – weisungsgebunden, wenn auch in der Praxis von diesem Recht so gut wie nie Gebrauch gemacht wird. Ihre zentrale Aufgabe besteht darin, bei Verdacht auf eine strafbare Handlung die Ermittlungen zu leiten und die Ordnungsmäßigkeit der Ermittlungen zu prüfen, sowie bei ausreichendem Tatverdacht und Ermittlung eines möglichen Täters diesen bei einem Strafgericht zu verklagen oder das Verfahren einzustellen. Sie arbeiten dabei eng mit der Kriminalpolizei oder anderen Ermittlungsbehörden zusammen. Während der Gerichtsverhandlung haben sie die Funktion des – allerdings überparteilichen – Klägers inne. Nach einer Verurteilung sind sie auch für Fragen der Strafvollstreckung zuständig, indem sie zum Beispiel über den Beginn der Haftstrafe, Strafunterbrechung, vorzeitige Begnadigungen und die Einhaltung der Bewährungsauflagen entscheiden.

Neben ihrer zentralen Aufgabe engagieren sich Staatsanwälte im Ausbildungs- und Prüfungswesen, als Dozent an Hochschulen oder als Autor juristischer Fachliteratur.

Staatsanwälte müssen dieselben formellen Einstellungsvoraussetzungen erfüllen wie Richter (deutsche



Staatsangehörigkeit, Verfassungstreue, Jura-Universitätsstudium mit bestandenem ersten und Referendariat mit bestandenem zweiten Staatsexamen, soziale Kompetenz). Dies ist insofern konsequent, als ein Wechsel zwischen beiden Berufen möglich ist. Von Berufsanfängern erwarten die Einstellungsbehörden ein überdurchschnittliches Examensergebnis. Erforderlich sind weiter besonders vertiefte Kenntnisse im Straf-, Strafprozess- und Strafvollstreckungsrecht.

Das Anforderungsprofil von Staatsanwälten kennzeichnen Verantwortungsbewusstsein, Entschlussfreude, Konflikt- und Durchsetzungsfähigkeit und Verhandlungsgeschick, ergänzt durch Flexibilität, rasche und gute Auffassungsgabe, Engagement, Belastbarkeit, Lernbereitschaft, die Fähigkeit, sich selbst und seine Mitarbeiter organisieren zu können, sowie Kommunikationsfähigkeit.

Sehr ausführliche Anforderungsprofile für die verschiedenen Positionen eines Staatsanwaltes und Richters befinden sich, wie erwähnt, auf der Homepage des Bayerischen Justizministeriums (www.justiz.bayern.de/ministerium).

Öffentliche Verwaltung

Die öffentliche Verwaltung bietet Juristen ein breites Spektrum von Beschäftigungsmöglichkeiten. Sie arbeiten in Bundes- und Landesministerien, bei Kammern, Städten, Kreisen und Bezirksregierungen und bei allen nachgeordneten Behörden. Dort werden sie als Fach- oder Führungskräfte eingesetzt. Sie arbeiten in den Bereichen Recht, Verwaltung, Personal oder Haushalt. Außerdem prädestiniert sie ihre Ausbildung ganz allgemein für die höhere Beamtenlaufbahn, so dass sie dort als Fach- oder Führungskräfte Positionen innehaben können mit nur geringem Bezug zur Rechtswissenschaft. Dazu gehört die Leitung einer Agentur für Arbeit ebenso wie die des Schuldezernats einer Bezirksregierung.

Die Unterschiedlichkeit der Arbeitsplätze für Juristen in der öffentlichen Verwaltung erlaubt es nicht, typische Anforderungen zu formulieren, die dort für alle Arbeitsplätze gelten. Allenfalls für die Exekutive gilt, dass in Zeiten, wo der Staat für den Bürger da sein soll und nicht umgekehrt, dem Juristen in der öffentlichen Verwaltung der Spagat gelingen muss zwischen korrekter Anwendung des Gesetzes und Bürgerfreundlichkeit.

Justiziar oder Syndikus in einem Unternehmen

Juristen in Unternehmen prüfen, ob die Aktivitäten des eigenen Arbeitgebers dem geltenden Recht entsprechen. Dabei kann es sich auch um internationales oder um das nationale Recht anderer Staaten handeln. Idealerweise erkennen sie Probleme und entwickeln sie Lösungsvorschläge im Vorhinein. Sie sind gewissermaßen hauseigene Rechtsberater. Kommt es dennoch zum Streitfall, dürfen Justiziare ihren Arbeitgeber nur vor Gericht vertreten, falls sie als Rechtsanwalt zugelassen sind. Justiziare mit Rechtsanwaltszulassung heißen Syndikus.

Die Ansprüche an ihre fachlichen Kenntnisse richten sich auch nach dem Unternehmensgegenstand. Es

macht einen Unterschied, ob sie für ein Unternehmen der Pharmazie, einen Energieversorger oder für eine Bank arbeiten. Außer den spezifischen gibt es übergreifende Rechtsgebiete wie Arbeits- und Wirtschaftsrecht. Neben dem juristischen Fachwissen brauchen Justiziare auch betriebswirtschaftliches Grundwissen. Immerhin müssen sie ihre kaufmännisch geprägten Kollegen verstehen; außerdem sollten sie ihre Lösungsvorschläge für juristische Probleme immer auch vor dem Hintergrund der betriebswirtschaftlichen Sinnhaftigkeit erstellen können. Ein gewisses Maß an Produktkenntnis ist ebenfalls erforderlich.

Zu den hervorzuhebenden außerfachlichen Kompetenzen gehören Flexibilität, gute und schnelle Auffassungsgabe, Kommunikationsfähigkeit, Verhandlungsgeschick und Loyalität. Als Leiter der Rechtsabteilung kommt noch Führungskompetenz hinzu. Mit der üblichen Büro-Software sollte ein Justiziar ebenso umgehen können wie mit den spezifischen Anwendungen für Juristen. Je nach Art des Unternehmens sind auch Fremdsprachenkenntnisse erforderlich.

Wer sich einen beispielhaften Überblick über das Anforderungsprofil verschaffen will, dem gelingt dies einfach und zuverlässig über Online-Stellenbörsen wie www.arbeitsagentur.de.

Chancen im Ausland

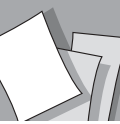
Unabdingbare Voraussetzungen für eine Tätigkeit im Ausland sind gute Kenntnisse der Landessprache und die Bereitschaft, sich auf eine andere Kultur und andere Gepflogenheiten einzulassen. Von Vorteil sind Berufs- und Auslandserfahrung, zum Beispiel ein Auslandsaufenthalt während des Studiums.

Eine gute Vorbereitung für einen Auslandsaufenthalt sind die Sommerkurse an einer Universität, die zur Einführung in das Rechtssystem und die Fachsprache eines Landes dienen. Sie finden nicht nur im Zielland, sondern zum Teil auch in Deutschland oder einem anderen Land statt, wie das regelmäßige „Columbia Summer Program“ der Columbia University, New York, in den Niederlanden (www.columbiasummerprogram.org).

Für manche Länder ist stabile Gesundheit wichtig. In solchen Fällen wird vor der Entsendung ein ärztliches Attest über die volle gesundheitliche Eignung verlangt, je nach Einsatzland auch eines über die Tropentauglichkeit.

Bewerber sollten sich der möglichen gesundheitlichen und politischen Risiken bewusst sein. Wer Familie hat, sollte sich darüber hinaus erkundigen, ob beispielsweise eine (bezahlbare) deutsche oder internationale Schule in der Nähe des Einsatzortes ist.

Ratsam ist es, schon vor der Ausreise die Rückkehr zu bedenken. Sie ist umso schwieriger, je länger der Aufenthalt im Ausland dauert. Denn Unternehmen machen die Erfahrung, dass Mitarbeiter während dieser Zeit den Überblick über die Geschehnisse auf dem deutschen Markt verlieren und die Reintegrationsfähigkeit sinkt. Ein zu langer Auslandseinsatz kann also die Chancen, wieder im Inland tätig zu werden, schmälern.



lern. Eine schriftliche Reintegrationszusage des inländischen Arbeitgebers kann für den Wiedereinstieg hilfreich sein.

Weitere Informationen zum Leben, Lernen, Studieren, Jobben und Arbeiten im Ausland allgemein oder in einem bestimmten Land sowie Informationen zu den internationalen Dienstleistungsangeboten der Bundesagentur für Arbeit gibt die Auslandshotline der Bundesagentur für Arbeit. Sie ist montags bis freitags von 8.00 bis 18.00 Uhr zu erreichen:

Tel.: 01 80 / 100 30 60 (4,6 Cent/Min.)

E-Mail: bonn-zav.auslandsinfo@arbeitsagentur.de.

Wer sich zunächst online über Leben und Arbeiten im Ausland generell informieren will, findet Wissenswertes auf www.arbeitsagentur.de > Informationen für Arbeitnehmer > Internationales.

Vielfältige Informationen über Leben, Lernen, Jobben, Arbeiten und Praktika in einzelnen Staaten bietet die Homepage des Europaservices der Bundesagentur für Arbeit www.europaserviceba.de.

Die Stellenteile deutscher Zeitungen und Zeitschriften enthalten auch Inserate für Stellen im Ausland. Allerdings geben sie das in einem Land tatsächlich vorhandene Volumen an offenen Stellen für Juristen nur sehr begrenzt wieder. Vielversprechender ist die Nutzung der internationalen Seiten von Online-Jobbörsen. Diese lassen sich über das Arbeitsmarktportal der Bundesagentur für Arbeit einfach erschließen: www.arbeitsagentur.de > Informationen für Arbeitnehmer > Arbeitssuche. Die Bundesagentur für Arbeit bietet in ihrer eigenen Online-Jobbörse auch selber die Möglichkeit, gezielt nach Stellen im Ausland zu suchen. Wer unmittelbar auf die im europäischen Netzwerk EURES (European Employment Services) ausgeschriebenen Stellen zugreifen will, nutzt die EURES-Homepage <http://europa.eu.int/eures/>. EURES-Mitglieder sind neben der EU-Kommission die nationalen Arbeitsvermittlungen. Einschlägige Zeitungen des Wunschlandes oder die Recherche in deren Job-Portalen im Internet stellen weitere Alternativen der Jobsuche dar. Wichtig bei allen Suchmethoden ist es, auch die Bezeichnung der angestrebten Tätigkeit und nicht nur die der Ausbildung zu verwenden. Denn Stellen für Juristen finden sich auch unter Schlagwörtern wie Geschäftsführer, Referent oder Personalleiter.

Da sich die in dem jeweiligen Land ausgeschriebenen Stellen an Bürger dieses Landes richten, sind zumindest außerhalb der EU die zum Teil restriktiven Aufenthaltsrechtlichen Bestimmungen zu beachten.

Wer ohne den Weg über ein Unternehmen in Deutschland unmittelbar eine Stelle in einem ausländischen Unternehmen annimmt, sollte bedenken, dass er dort ortsüblich bezahlt wird. Je nach Land kann das Gehalt mehr oder weniger unter dem in Deutschland üblichen liegen.

Die Zahl der Stellenangebote für das Ausland fällt eher bescheiden aus. Denn Unternehmen, die einen Deutschen im Ausland einsetzen wollen, schreiben die Stellen meistens nur intern aus. Wer also außerhalb Deutschlands arbeiten möchte, hat bessere

Chancen, wenn er sich zunächst bei einem inländischen Unternehmen mit Standorten oder Partnern im Ausland bewirbt und sich von dort aus weiter orientiert.

Der Erfolg einer solchen internen Bewerbung hängt von mehreren Faktoren ab. Wichtig sind sehr gute fachliche Qualifikationen. Ein guter Studienabschluss allein reicht jedoch nicht aus. Insbesondere die angelsächsischen Länder legen weniger Wert auf formale Abschlüsse als auf konkrete Fähigkeiten. In der Regel muss ein Bewerber daher die gewünschten Erfahrungen nachweisen, vorzugsweise aus dem entsendenden Unternehmen. Das erleichtert auch die Zusammenarbeit mit dem deutschen Mutterhaus erheblich. Die Chancen werden noch besser, wenn jemand bereits über Auslandserfahrungen verfügt – erworben am besten im angestrebten Land. Ein nicht zu unterschätzender Erfolgsfaktor für die reibungslose Zusammenarbeit in einem international besetzten Team ist nämlich das Kennen und Verstehen der jeweils anderen Umgangsformen, die sich je nach Herkunftsland sehr stark voneinander unterscheiden können. Mit ins Gepäck gehören also Toleranz, Welt-offenheit und eine generelle Bereitschaft, sich auf andere Kulturen und Gepflogenheiten einzulassen.

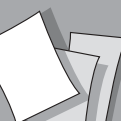
Gefragt ist ferner Kooperationsfähigkeit, um mit den lokalen Mitarbeitern zu den gewünschten Ergebnissen zu kommen. Außerdem sollte man ein gewisses Maß an Improvisationsgabe besitzen, da beispielsweise die Beschaffung von Materialien oder Ersatzteilen nicht immer und unbedingt denselben Regeln folgt wie in Deutschland.

Die Bewerbung bei ausländischen Unternehmen folgt eigenen Gesetzmäßigkeiten, die sich von den deutschen, aber auch von Land zu Land unterscheiden. Landesspezifische Hinweise zur Bewerbung sowie zur Stellensuche bietet die Homepage www.europaserviceba.de in den jeweiligen Länderinformationen für Arbeitnehmer.

Eine Fülle weiterer – auch länderspezifischer – Informationen für Juristen, die im Ausland arbeiten wollen, enthält die Studie „Der Arbeitsmarkt für Juristinnen und Juristen“. Sie ist zu finden auf der Homepage www.ba-bestellservice.de, Suchbegriff „Juristen“.

Hinweise für bestimmte Zielgruppen

Etliche Eigenschaften erschweren die Stellensuche. Dazu gehören fehlende Berufserfahrung, nur durchschnittliche Examensnoten, fehlendes zweites Staatsexamen, ein Lebensalter jenseits der 40, Langzeitarbeitslosigkeit, mangelnde zeitliche Flexibilität, Berufsrückkehr nach einigen Jahren Auszeit, ausländische Abschlüsse (zum Beispiel LL.M.) ohne deutsche Examina und eingeschränkte Mobilität. Besonders schwer haben es die Bewerber, die nur befriedigende und ausreichende Noten sowie außer ihrem Referendariat keine weitere Berufserfahrung mitbringen. Kommt dann noch Immobilität dazu, ist eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt als Jurist fast ausgeschlossen.



Agenturen für Arbeit können helfen, Defizite auszugleichen. Ein erster Ansatz ist, die Bewerbungsstrategie von der Analyse der eigenen Stärken und Schwächen über die Suche nach Adressen passender Arbeitgeber bis hin zur Bewerbungsmappe und zum Vorstellungsgespräch neu zu entwerfen. Dies gelingt im Einzelfall in individuellen Beratungsgesprächen. Reichen diese nicht aus, bieten einige Agenturen für Arbeit spezielle Bewerbungsseminare oder Bewerbungstraining an. Trainingsmaßnahmen in Betrieben, Eingliederungszuschüsse für Arbeitgeber sowie die Erstattung der Bewerbungs- und Fahrtkosten von Bewerbern sind weitere Wege, um Juristen in Lohn und Brot zu bringen.

Bewerber suchen ihr berufliches Heil auch in der Eröffnung einer Anwaltspraxis. Die Agenturen für Arbeit unterstützen dies, indem sie die Teilnahme an Existenzgründer-Seminaren oder -Coaching finanzieren. Soweit sinnvoll und möglich, helfen sie mit Überbrückungsgeld oder Existenzgründungszuschüssen über die klamme Startphase hinweg. In 1.571 Fällen zahlten die Agenturen für Arbeit 2005 Existenzgründungszuschüsse. Das waren 2,6 % weniger als im Jahr davor. Die Zahl der Überbrückungsgeldfälle stieg leicht an auf 1.087 (+1,8 %).

Beschäftigungsalternativen

Alternativen können sein, an eine voruniversitäre Ausbildung anzuknüpfen oder sich beruflich völlig neu zu orientieren, etwa eine Ausbildung im gehobenen Dienst von öffentlichen Arbeitgebern zu beginnen. Eine weitere Möglichkeit, beruflich Fuß zu fassen, besteht darin, auf eher untypische Arbeitsplätze, also solche mit nur geringem oder ohne juristischen Bezug, auszuweichen.

– Juristen in der Kredit- und Versicherungswirtschaft

Banken, Versicherungen und andere Finanzdienstleister stellen Juristen im Vertrieb und im Backoffice ein. Arbeitsplätze im Vertrieb finden sich in der Anlageberatung oder im Versicherungsaußendienst. Im Backoffice sind Juristen zum Beispiel gefragt als Kreditsachbearbeiter, Schadenssachbearbeiter oder als Underwriter.

Anlageberater kennen sich nicht nur mit allen aktuellen Anlageformen aus. Sie können auch über das Gewinn- und Verlustrisiko jeder Anlageform und die steuerrechtlichen Aspekte der unterschiedlichen Anlagealternativen informieren. Menschenkenntnis und gezielte Fragen helfen ihnen, herauszufinden, welche Einstellung der Kunde zum Risiko hat, wie wichtig ihm eine hohe Rendite ist und wann er über (Teil-)Beträge verfügen will oder muss. Außer als Angestellte von Finanzdienstleistungsunternehmen können Anlageberater auch als selbstständige Unternehmer arbeiten.

Im Versicherungsaußendienst setzen Versicherer gerne Akademiker ein, um speziell Freiberufler, Gewerbetreibende oder Studierende zu betreuen. Für den Vertrieb von Versicherungsdienstleistungen brauchen Bewerber grundsätzlich kein bestimmtes Studienfach

studiert zu haben. Vielmehr kommt es auf die Persönlichkeit an.

Fehlende Fach- und Methodenkompetenz werden durch Schulungen ausgeglichen, häufig im Rahmen eines Trainee-Programms. Führungspositionen im Vertrieb setzen allerdings einschlägige Berufserfahrung voraus. Punkten können Bewerber oft auch mit einer vor dem Studium absolvierten Versicherungsausbildung. Besonders wichtig ist die Verkaufsorientierung, geht es doch darum, neue Kunden zu gewinnen und bestehende Kundenbeziehungen zu pflegen. Dementsprechend bilden Kontaktfähigkeit, Kundenorientierung und gute Umgangsformen das Spitzentrio derjenigen Soft Skills, die in den Stellenanzeigen am meisten genannt werden. Verhandlungsgeschick, Organisationsfähigkeit, unternehmerisches Denken, selbstständige Arbeitsweise, Flexibilität, Führungsfähigkeit, Verantwortungsbewusstsein, ein gepflegtes Erscheinungsbild und Lernbereitschaft vervollständigen die Liste der am häufigsten genannten Soft Skills. Variable und abendliche Arbeitszeiten sowie Reisebereitschaft dürfen keine Schwierigkeiten bereiten. Die Bezahlung auf Provisionsbasis, sich immer wieder verändernde Versicherungsprodukte, individuelles Benchmarking sowie den damit verbundenen Erfolgsdruck sollten Bewerber als sportliche Herausforderung betrachten.

Im Gegensatz zum Berater arbeiten Kreditsachbearbeiter im Hintergrund einer Bank. Kundenkontakte sind eher die Ausnahme als die Regel. Kreditsachbearbeiter wickeln den Kredit im Guten wie im Bösen ab. Das heißt, sie prüfen anfangs die Sicherheiten, organisieren die Besicherung, geben die Sicherheiten zum richtigen Zeitpunkt wieder frei, berechnen die Höhe der Zins- und Tilgungszahlungen und achten auf deren pünktlichen Eingang. Bei notleidenden Krediten sind sie an deren Sanierung beteiligt. Im Extremfall leiten sie das außergerichtliche oder gerichtliche Mahnverfahren ein und begleiten die Vollstreckung von Titeln. Soweit Sicherheiten wie Bürgschaften oder eine Grundschuld vorhanden sind, nehmen sie diese für die Bank in Anspruch. Darüber hinaus erstellen sie Statistiken und Berichte zum Kreditgeschäft.

Wenn Versicherungsnehmer im Schadensfall ihre Versicherung um Zahlung bitten, schlägt die Stunde der Schadensabteilung. Juristen arbeiten dort als Sachbearbeiter oder als Führungskräfte. Bagatellobträge wickelt die Schadensabteilung lediglich ab, wenn dies nicht schon weitgehend in den Versicherungsagenturen erfolgt. Bei finanziell aufwändigeren Schäden oder wenn Betrugsverdacht besteht, prüft die Schadensabteilung, ob und in welcher Höhe die Versicherung zahlt. Zu den Aufgaben der Mitarbeiter gehört dann die Besichtigung des Schadens oder die Beauftragung eines Gutachters oder die Koordination mehrerer Gutachter. Bei Schäden, die mehrere Versicherungssparten oder mehrere Versicherungsunternehmen betreffen, gehört auch die Koordination dieser Beteiligten zu ihren Aufgaben. Schadensbegutachtung und Kontakt mit anderen Versicherern bedeuten im Einzelfall auch Kontakt ins Ausland, allerdings eher selten durch eigene Reisen. Die Schadensabtei-

lung verhandelt mit dem Versicherungsnehmer oder mit dessen Anwalt. Im Streitfall ist sie auch in die Gerichtsverhandlungen eingebunden. Mitarbeiter der Schadensabteilung unterstützen die Underwriter (siehe unten) durch ihr Wissen über Art, Häufigkeit und Kosten von Schäden. Im Idealfall gelingt es ihnen, die Wünsche der Kunden und die Möglichkeiten und Vorgaben ihres Arbeitgebers auszutarieren. Dazu sind sie kontaktfreudig und überzeugend. Sie arbeiten selbstständig und auch unter hoher Belastung noch genau. Ständige Lernbereitschaft ist selbstverständlich.

Mit der Tätigkeit des Underwriters bietet die Versicherungsbranche Juristen eine weitere Arbeitsmöglichkeit. Vereinfacht ausgedrückt entscheiden sie, ob Großrisiken wie Naturkatastrophen, Großbaustellen oder Fabriken und unter welchen Konditionen diese versichert werden. In der Regel sind individuelle Verträge auszuhandeln. Oft handelt es sich dabei nicht um die unmittelbare Versicherung eines Risikos, sondern um die Rückversicherung einer solchen Versicherung. Der Schreibtisch des Underwriters steht darum häufig bei Rückversicherungsgesellschaften. Underwriter betreiben ein internationales Geschäft. Verhandlungssichere Fremdsprachenkenntnisse sind daher ein Muss. Neben Englisch gehören dazu auch die Sprachen von Ländern, mit denen sie hauptsächlich zu tun haben. Eine weitere Folge der Internationalität ist die Notwendigkeit, über interkulturelle Kompetenz zu verfügen. Die Anforderungen gehen zum Teil so weit, dass die Versicherungsgesellschaften Muttersprachler bevorzugen. Zum Tagesablauf gehört es, Risiken als solche und in ihrer finanziellen Tragweite vorab zu erkennen, die Wahrscheinlichkeit ihres Eintretens zu schätzen, Betriebsabläufe beim Kunden zu analysieren, Schäden zu simulieren, juristisch saubere Verträge zu formulieren, Prämien zu berechnen, Marktanalysen zu erstellen und Neukunden zu akquirieren. Weil in diesem Geschäft mit zahlreichen Unbekannten Vertrauen eine wichtige Basis darstellt, nimmt auch die Pflege bestehender Kundenbeziehungen einen Teil der Arbeitszeit ein. In dieser Position arbeiten zwar überwiegend Betriebswirte und Finanzmathematiker. Juristen, besonders wenn sie aus einer Ausbildung oder aus dem Studium versicherungswirtschaftliche Vorkenntnisse mitbringen, haben aber auch ihre Chancen. Beim Underwriting hochtechnischer Produkte sind auch entsprechende technische Kenntnisse nützlich.

– Juristen in Interessenvertretungen und Kirchen

Branchen-, Berufs- und Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften, politische Parteien und Kirchen bieten Juristen ebenfalls zahlreiche Arbeitsplätze. Dort können sie neben den klassischen juristischen Positionen (Justiziar, Mitarbeiter oder Leiter der Rechtsabteilung) zum Beispiel als Assistent des Geschäftsführers, als Geschäftsführer, Referent oder Leiter eines nicht juristischen Bereiches arbeiten. Solche Bereiche finden sich neben dem vergleichsweise juranahen Aufgabengebiet Personal in der Öffentlichkeitsarbeit, in der Immobilienverwaltung oder im Finanzhaushalt.

Zu den üblichen Anforderungen an hoch qualifizierte Fach- und Führungskräfte treten die besonderen fachlichen Kompetenzen, die der jeweilige Arbeitsplatz erfordert. Hinzu kommt die Bereitschaft, sich mit den lobbyistischen, weltanschaulichen, religiösen oder politischen Einstellungen des Arbeitgebers zu identifizieren und diese, je nach Arbeitsplatz, auch offensiv, zum Beispiel gegenüber Politikern und der Öffentlichkeit, zu vertreten.

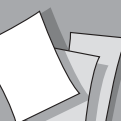
– Juristen im Wissenschaftsbetrieb

Im Bildungswesen arbeiten Juristen in den Bereichen Lehre und Forschung, Verwaltung, Beratung, Politik oder Politikumsetzung. Dem Bereich Lehre und Forschung sind Berufe wie wissenschaftlicher Mitarbeiter, Dozent und Professor zuzuordnen. Nur wer über beste Noten verfügt, hat Chancen auf einen solchen Arbeitsplatz. Er sollte Freude am Umgang mit jungen Menschen haben, über herausragende pädagogische und kommunikative Fähigkeiten verfügen, unbedingte Freude am lebenslangen Lernen haben, hoch belastbar sein, auch unter Zeitdruck sehr gute Arbeitsergebnisse liefern, parallel zahlreiche unterschiedliche Projekte bearbeiten, auch die administrativen Aufgaben des Hochschulbetriebs bewältigen und schließlich Drittmittel einwerben können. Englische Sprachkenntnisse sind selbstverständlich.

Zur Verwaltung gehören Arbeitsplätze in der Verwaltung einer Hochschule selbst oder in den örtlichen Studentenwerken. Hochschulverwaltungen kümmern sich darum, dass der Forschungs- und Lehrbetrieb reibungslos läuft. Sie sind verantwortlich für das Hochschulpersonal, für Immobilien, Sachen und Finanzen. Außerdem betreuen sie die Studierenden von der Immatrikulation über die diversen Prüfungen bis hin zur Vergabe der Abschlussurkunden und der Exmatrikulation. Dementsprechend groß und vielfältig ist die Fülle der Tätigkeiten. Die meisten Arbeitsplätze ähneln von ihren Anforderungen her denjenigen in Behörden. So sind Juristen zum Beispiel in den Bereichen Personal, Bauangelegenheiten oder Finanzhaushalt tätig. Ein hochschultypischer Arbeitsplatz für Juristen ist die Mitarbeit oder die Leitung eines der Prüfungsämter oder des Studentensekretariats. Seit der durch die Bologna-Konferenz beschlossenen EU-weiten Einführung von Bachelor- und Master-Abschlüssen werden Juristen auch gesucht, um beim Erstellen der dafür erforderlichen Studien- und Prüfungsordnungen mitzuarbeiten.

Nicht Teil der Hochschule, sondern eine eigene Institution, die hin und wieder Arbeitsplätze für Juristen anbietet, sind die Studentenwerke, zusammengeschlossen im Deutschen Studentenwerk, Berlin. Ihre Aufgabe besteht darin, die Studierenden an deutschen Hochschulen in sozialer, wirtschaftlicher, gesundheitlicher und kultureller Hinsicht zu fördern. Die wohl bekannteste Aufgabe unter dem Dach der Studentenwerke ist die finanzielle Förderung nach dem BAföG.

Juristen arbeiten auch als Studienberater in den zentralen Studienberatungen der Hochschulen. Rechtswissenschaftliche Fachkenntnisse werden nicht verlangt. Im Vordergrund steht die Fähigkeit, die Fragen



von Ratsuchenden zum Studium zu beantworten, wobei Fachfragen ausgeklammert bleiben. Dabei geht es nicht nur um die Organisation des Studiums, sondern auch um persönliche Probleme wie Prüfungsangst und Geldsorgen. Im Einzelfall hilft dem Studienberater sein Netzwerk von weiteren Hilfs- und Beratungseinrichtungen.

Eher hochschulpolitische Tätigkeiten finden sich bei der Hochschulrektorenkonferenz und der Kultusministerkonferenz. Dort geht es um die Einflussnahme beziehungsweise Vorbereitung von Beschlüssen des Gesetzgebers zum Hochschulwesen und um die Unterstützung der Hochschulen bei der Umsetzung. Im Fokus steht auch hier zurzeit die Umsetzung der Bologna-Beschlüsse; das heißt die Einführung von Bachelor- und Master-Studiengängen einschließlich deren Akkreditierung, die Modularisierung der Studiengänge sowie die Einführung des ECTS (European Credit Transfer and Accumulation System).

Unter Juristen besonders bekannt sein dürfte der Arbeitsbereich eines juristischen Repetitors. Soweit er Fachkräfte als Mitarbeiter beschäftigt oder als freie Mitarbeiter beauftragt, handelt es sich dabei ebenfalls um Juristen.

– Juristen in Medien und Verlagen

In den einschlägigen Fachzeitschriften arbeiten Juristen mit journalistischem Talent als Redakteure. Sie konzipieren Inhalt und Aussehen der Zeitschrift, schreiben selber Artikel und gewinnen Beiträge von Fremdautoren, die sie beim Abfassen des Aufsatzes auch redaktionell betreuen. Neben dem Fachlich-Redaktionellen ist die Fähigkeit, Publishing-Software nutzen zu können, vorteilhaft. Juristische Fachverlage beschäftigen Juristen als Lektoren. Ähnlich wie Fachredakteure verantworten sie die Zusammensetzung des von ihnen betreuten Publikationssortiments. Außerdem akquirieren und betreuen sie Autoren. Hin und wieder bieten auch Tageszeitschriften, allgemeine Zeitschriften, Rundfunk und Fernsehen Juristen Arbeitsplätze als Redakteure. Zum Teil handelt es sich dabei durchaus auch um Tätigkeiten, die rechtswissenschaftlichen Sachverstand erfordern. Bekanntestes Beispiel sind Unterhaltungssendungen aus Gerichtssälen, Kanzleien oder gerichtsmedizinischen Laboratorien. Aber auch bei der Vorbereitung von Informationsformaten wie Verbraucherschutzsendungen oder Wirtschaftsmagazinen arbeiten Juristen im Hintergrund.

Juristen mit einer guten Schreibe und der Bereitschaft oder dem Wunsch, selbstständig zu arbeiten, können als freiberufliche Journalisten tätig werden. Sie können sich dabei auf Themen mit rechtswissenschaftlichem Hintergrund spezialisieren, müssen dies aber nicht. Allen journalistischen Arbeitsplätzen gemeinsam ist die Anforderung, unter Zeitdruck arbeiten zu können: Der Redaktionsschluss droht permanent.

– Juristen als Steuerberater, Wirtschaftsprüfer und Unternehmensberater

Grundsolide Fachkompetenz ist unabdingbar. Neben dem üblichen Wissen sind immer wieder auch Fach-

leute gefragt, die sich mit internationaler Rechnungslegung, besonders US-GAAP und IAS beziehungsweise IFRS, auskennen. Auch Erfahrungen in der Insolvenz- und Konkursverwaltung stehen hoch im Kurs.

Bei international operierenden Sozietäten verlangen die Arbeitgeber zudem Fremdsprachenkenntnisse, mindestens Englisch. Sozietäten, die nach Mittel- und Osteuropa expandieren, interessieren sich für Bewerber mit einschlägigen Sprachkenntnissen. Für internationale Gesellschaften ist Auslandserfahrung wichtig.

Wer das Steuer- und Rechnungswesen kennt, weiß, dass dessen Vertreter sich einem unablässig fließenden, reißenden Strom von Rechtsänderungen gegenüber sehen. Dies fordert Steuerberatern und Wirtschaftsprüfern ein Höchstmaß an fachlicher Flexibilität ab. Hinzu kommt der oft heterogene Kundenkreis. Darum steht die Eigenschaft der Flexibilität mit großem Vorsprung an der Spitze der Soft Skills. Flexibilität gilt auch im Hinblick auf die Arbeitszeit. Der Termindruck ist mit starren Arbeitszeiten in der Regel nicht zu vereinbaren. Lernbereitschaft, Verantwortungsbewusstsein, unternehmerisches Denken, Denkvermögen, Kontakt-, Kommunikations-, Konflikt-, Anpassungs-, Führungs-, Team- und Organisationsfähigkeit, äußeres Erscheinungsbild, Einsatzbereitschaft, eine selbstständige Arbeitsweise, Zuverlässigkeit und Sorgfalt sind weitere Soft Skills, auf die Arbeitgeber ihr Hauptaugenmerk richten.

Die Anforderungen der großen Unternehmensberatungsgesellschaften an ihre zukünftigen Berater, in der Regel Absolventen frisch von der Hochschule, sind hoch. Exzellente Fachkenntnisse, nachgewiesen durch beste Noten, Dokortitel oder MBA, außerdem kurze Studienzeiten, Auslandsaufenthalte und fließendes Englisch gehören nirgendwo so sehr zur Normalausstattung der Bewerber wie in der Beraterbranche. Wer sich im Kreis derartig illustrierender Konkurrenten noch profilieren will, dem bleiben nicht mehr allzu viele Möglichkeiten. Dazu zählen zum Beispiel soziales Engagement, Mitarbeit in studentischen Initiativen oder das Beherrschen weiterer Fremdsprachen. Beratungsunternehmen legen größten Wert auf Reisebereitschaft. Denn Beraten ohne Reisen geht nicht zusammen. Mit der Betreuung ausländischer Klienten sind auch Auslandsreisen verbunden.

Von entscheidender Bedeutung ist die Persönlichkeit des Bewerbers. Sie sollte geprägt sein von Kommunikationsfähigkeit, analytischem und konzeptionellem Denkvermögen, Flexibilität in fachlicher, sozialer und zeitlicher Hinsicht, Belastbarkeit, Selbstständigkeit, Teamgeist, Lernbereitschaft, Verantwortungsbewusstsein, Konfliktfähigkeit, seriösem und souveränem Auftreten, Motivation, Ziel- und Kundenorientierung sowie Organisations- und Verhandlungsgeschick.

– Juristen als Geschäftsführer und Geschäftsbereichsleiter

Die Aufgabenpalette für Geschäftsführer und -bereichsleiter ist geprägt von einer im Vergleich zu anderen Berufsgruppen außergewöhnlichen Heteroge-

nität. Wenn Juristen gefragt sind, dann in aller Regel nur solche mit einem guten betriebswirtschaftlichen Hintergrund. Dies können sie durch entsprechende Berufserfahrung oder durch ein wirtschaftsrechtliches Studium erworben haben. Zu jung dürfen die Kandidaten aber auch nicht sein. Denn der künftige Geschäftsführer oder -bereichsleiter sollte über ein gerüttelt Maß an Berufserfahrung, das heißt insbesondere Führungserfahrung verfügen. Berufsanfängern ist der Zutritt zu diesem Teilarbeitsmarkt also verwehrt. Sie müssen sich erst auf nachgeordneten Hierarchieebenen oder als Assistent/Persönlicher Referent der Geschäftsleitung ihre Sporen verdienen.

Reisebereitschaft – bundes- oder weltweit – und Fremdsprachenkenntnisse spielen eine wichtige Rolle. Dabei dominiert Englisch. Vereinzelt gehen die Arbeitgeber auch davon aus, dass Bewerber Auslandserfahrung mitbringen. In der Regel reicht es aus, Bürokommunikationssoftware anwenden und sich im Internet bewegen zu können. Häufiger werden auch Kenntnisse im Umgang mit SAP-Software erwartet. In der Rangliste der verlangten Persönlichkeitsmerkmale nimmt die Führungsfähigkeit mit großem Abstand die Spitzenposition ein. Dies zeigt eine Stichprobenaanalyse derjenigen Stellen, die die Arbeitgeber der Bundesagentur für Arbeit im Laufe des Jahres 2005 meldeten. Auf den weiteren Plätzen folgten in der Reihenfolge ihrer Häufigkeit unternehmerisches Denken, Flexibilität, Kontakt-, Team- und Organisationsfähigkeit, selbstständige Arbeitsweise, Verantwortungsbewusstsein, Einsatzbereitschaft und Kommunikationsfähigkeit. Das Vorhandensein von fast zwei Dutzend weiteren Charakteristika verdeutlicht, welche vielfältigen Vorstellungen vom idealen Geschäftsführer beziehungsweise -bereichsleiter existieren.

– Juristen als Vertragsmanager

Contract Manager oder Vertragsmanager/-juristen bereiten in großen Unternehmen komplexe Verträge vor und begleiten deren Erfüllung oder Nichterfüllung während der Laufzeit. Gegenstand der Verträge sind häufig Einkaufsgeschäfte. Aus juristischer Sicht unterstützt der Contract Manager vor der Vertragsunterzeichnung die Ausschreibung, verhandelt den Vertragstext und hilft während der Vertragslaufzeit, wenn die Vertragserfüllung Fragen aufwirft. Dafür sind Fachleute gefragt, die neben dem juristischen Fachwissen auch Branchen- und Produktkenntnisse mitbringen. Wegen der Internationalität dieses Geschäfts brauchen die Bewerber verhandlungssichere Fremdsprachenkenntnisse sowie Verständnis für die Rechtskulturen der Vertragspartner.

– Juristen als Mediatoren, Verbraucher- und Schuldnerberater...

Mediatoren sind professionelle Konfliktlöser oder Schlichter. Im Idealfall verhindern sie, dass die Konfliktparteien den Rechtsweg beschreiten. Sie identifizieren die Konfliktgründe und entwickeln gemeinsam mit den Konfliktparteien eine Lösung für bestehende Konflikte sowie Strategien, um zukünftige Konflikte zu verhindern. Als neutrale Ratgeber vertreten sie die

Interessen aller Parteien. Sie ähneln damit eher dem unparteiischen Notar als dem Partei ergreifenden Rechtsanwalt.

Schwerpunkte der Verbraucherberatung sind Information und Beratung in juristischen Angelegenheiten wie dem Bau-, dem Miet- oder dem Kaufrecht. Juristen sind dort dafür verantwortlich, geeignete Informationsprodukte für die Öffentlichkeit zu schaffen und die Berater intern zu qualifizieren. Wer sich dafür interessiert, sollte über ausgeprägte konzeptionelle, analytische und soziale Fähigkeiten verfügen. Wichtig sind außerdem Kommunikations-, Kontakt- und Teamfähigkeit.

Ein Spezialgebiet der Verbraucherberatung ist die Schuldnerberatung. Nach Angaben der Bundesarbeitsgemeinschaft Schuldnerberatung (www.bag-sb.de) gibt es in Deutschland 1.050 Schuldnerberatungsstellen. Sie beraten, zumindest soweit sie vom jeweiligen Bundesland als geeignete Stellen im Sinne des Verbraucherinsolvenzrechts anerkannt sind, verschuldete Personen mit dem Ziel, die Schulden abzubauen oder eine Restschuldbefreiung zu erreichen. Überwiegend sind dort Sozialarbeiter und Sozialpädagogen beschäftigt. Aber auch Juristen werden immer wieder gesucht.

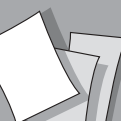
Vergütung

Grundsätzlich kann sich die Vergütung zusammensetzen aus fixen und variablen Teilen. Die variablen Mosaiksteine heißen Gewinnausschüttung, Prämie, Provision oder Bonus, Eigenkapitalbeteiligung, Betriebsrente usw. Ob und in welcher Höhe der Arbeitgeber die variable Vergütung auszahlt, kann er von der persönlichen Leistung abhängig machen oder vom Unternehmenserfolg. Hängt die Auszahlung von der persönlichen Leistung ab, beruht sie in der Regel auf der Erreichung der für das entsprechende Jahr vereinbarten individuellen Ziele. Neben den finanziellen Komponenten der Vergütung nutzen Unternehmen auch die so genannten geldwerten Vergütungsbestandteile. Dazu gehören das Firmenfahrzeug, das Handy und andere Anreize.

In der Privatwirtschaft wirken sich zahlreiche Faktoren auf die Höhe des Gehalts aus. Faktoren sind zum Beispiel die Art der Aufgabe, das verantwortete Budget, die Zahl der unterstellten Mitarbeiter, die eigene Qualifikation, die allgemeine Wirtschaftslage, der Standort, die Größe des Unternehmens oder die Branche.

Die persönliche Qualifikation entscheidet oft über das Gehalt von Berufsanfängern. Ein Prädikatsexamen, ein zusätzlicher LL.M., passende Schwerpunkte oder besondere Spezialkenntnisse können sich ebenso positiv auswirken wie kaufmännisches Grundwissen oder gar ein MBA-Studium. Ein Dokortitel bringt je nach Funktion und Unternehmen bis zu 15.000 € zusätzliches Jahresgehalt ein. Generell gilt, dass Trainees meist weniger verdienen als Direkteinsteiger.

Das Einkommen von in Kanzleien angestellten oder für Kanzleien freiberuflich tätigen Juristen schwankt zwischen der Armutsgrenze und einer nach oben nahezu offenen Skala. Kleine und mittlere Rechtsanwaltskanzleien beschäftigen Berufsanfänger oft auf



Honorarbasis zu Stundensätzen ab 15 €. Stellen sie ein, dann regelmäßig zu Jahresgehältern, die oft mehr oder weniger deutlich unter 20.000 € und damit weit unter den Verdiensten von Akademikern anderer Studienfachrichtungen beim Berufseinstieg liegen (Einzelfall: 10.000 € plus 30 % Umsatzbeteiligung). Eine weitere Beschäftigungsvariante besteht darin, Berufsanfängern ein nicht oder gering vergütetes Praktikum anzubieten. Berufserfahrene erzielen in Kanzleien in der Regel deutlich mehr. Auch Groß- und internationale Kanzleien bezahlen sehr viel besser. Dort sind dann gleich zu Anfang Gehälter in der Größenordnung von 60.000 bis 90.000 € möglich. Stimmen die Leistungen, können jährlich Steigerungen im fünfstelligen Bereich folgen.

Wem es gelingt, erfolgreich im Vertrieb Fuß zu fassen, treibt durch das Erreichen der vereinbarten Umsatzziele auch die variablen Vergütungsanteile nach oben. Wer außerdem noch bei den vom eigenen Arbeitgeber ausgelobten und besonders bei Finanzdienstern weit verbreiteten Wettbewerben – zum Beispiel um das höchste Neugeschäft bei einer bestimmten Versicherungsart – die Nase vorn hat, wird mit weiteren Incentives (zum Beispiel Reisen oder Sachpreise) belohnt.

Im öffentlichen Dienst richten sich die Gehälter bei Juristen, die als Beamte arbeiten, nach den jeweils gültigen Besoldungsordnungen. Nach der Besoldungsordnung A und der Besoldungsgruppe A13 (das ist die Eingangsgruppe im höheren Dienst) verdient ein 30-jähriger lediger, kinderloser Jurist, der beim Bund beschäftigt ist, in Westdeutschland ohne Einmalzahlung (so genanntes 13. Monatsgehalt) 38.800 € Jahresbrutto.

Wer im gehobenen Dienst als Beamter arbeitet (zum Beispiel als Sachbearbeiter), verdient 26.500 € (A9). Für Richter und Staatsanwälte gelten ebenso eigene Besoldungsordnungen wie für die Spitzenpositionen des öffentlichen Dienstes (Ministerialräte, -dirigenten, Staatssekretäre, Leiter und oberste Führungskräfte großer Behörden).

Als Angestellte im öffentlichen Dienst werden Juristen mit Universitätsabschluss am Beginn ihrer Berufslaufbahn seit dem 1. Oktober 2005 nach den Bestimmungen des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) eingruppiert. In der Vergangenheit stiegen Universitätsabsolventen in der Regel im höheren Dienst ein. Ihre Bezahlung richtete sich nach der Vergütungsgruppe II. Die Tarifverträge zur Überleitung der Angestellten vom alten Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) in den neuen TVöD sehen vor, dass Angestellte, die gemäß BAT der Vergütungsgruppe II zugeordnet waren, gemäß TVöD nach Entgeltstufe 13 bezahlt werden. Das entspricht für Berufsneulinge einem Jahresbrutto von 33.800 € bei einem Arbeitsort im Westen und 31.300 € im Osten Deutschlands. Bei Neueinstellungen kann der öffentliche Arbeitgeber je nach Tätigkeit auch niedrigere Entgeltstufen vorsehen. Absolventen von Fachhochschulen starten üblicherweise mit der Entgeltstufe 9 (Westen: 24.700 €, Osten: 22.900 €). Das Ende der Fahnenstange ist beim TVöD mit der Entgeltstufe 15 erreicht. Darüber

hinaus bezahlt der öffentliche Dienst Angestellte außertariflich.

Tipps

Die Vorbereitung auf das Erwerbsleben sollte zu Beginn des Hauptstudiums beginnen. Dies ist auch schon der richtige Zeitpunkt für eine erste Beratung über die späteren Möglichkeiten am Arbeitsmarkt. Wer weiß, in welchen Branchen und Fachgebieten er starten möchte, kann Wahlfächer, Studentenjobs, Praktika, Examens- oder Diplomarbeitsthemen entsprechend zielgerichtet auswählen. Wichtig ist, planvoll vorzugehen, von den einzelnen Maßnahmen einen schriftlichen Nachweis für die Bewerbungsmappe festzuhalten und in jeder Station ein Netzwerk von Kontakten zu knüpfen, welches sich bei der späteren Arbeitsplatzsuche nutzen lässt. Anknüpfungspunkte für Netzwerke ergeben sich auch aus der Mitgliedschaft in studentischen Vereinigungen oder in Organisationen für Juristen wie den internationalen juristischen Vereinigungen. Eine weitere gute Möglichkeit, Praxis und spätere Arbeitgeber kennen zu lernen, ist die Mitwirkung bei studentischen Unternehmen oder bei der Durchführung von studentischen Veranstaltungen mit Unternehmensbeteiligung.

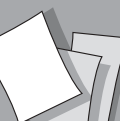
Manche Neueinsteiger entscheiden sich auch zu promovieren. Für eine wissenschaftliche Karriere ist der Dokortitel unerlässlich. Auch bei Unternehmensberatungen wird er gerne gesehen. Allerdings dauert eine Promotion mehrere Jahre und kostet Geld. Als Alternative zur Arbeitslosigkeit taugt sie für Juristen nicht, weil sie die Distanz zur Praxis verlängert, zur – für Neueinsteiger eher ungünstigen – Spezialisierung führt und das Alter des Berufseintritts weiter erhöht. Seine Doktorarbeit parallel zum Job zu schreiben, überschreitet häufig den Rahmen des Möglichen. Interessanter sind da schon Aufbaustudiengänge. Sie können berufsbegleitend oder zumindest in relativ kurzer Zeit insbesondere den kaufmännischen oder den internationalen Horizont erweitern und erhöhen damit die Attraktivität des Absolventen für Arbeitgeber.

Absolventen ist der Einstieg über Trainee, Praktika oder Assistenz Tätigkeiten zu empfehlen. Regionale und fachliche Flexibilität erleichtern die Arbeitsplatzsuche. Das gilt für Berufserfahrene in gleicher Weise. Auch diesen ist zu empfehlen, mit der Suche nach einem Arbeitsplatz so früh wie möglich zu beginnen. Von dem Zeitpunkt, ab dem der Verlust des Arbeitsplatzes bekannt wird, bis zum tatsächlichen Ende des Arbeitsvertrages vergehen oft mehrere Monate. Wer sich in diesem Zeitraum bewirbt, hat die Chance, unmittelbar nach dem Ende des alten Beschäftigungsverhältnisses ein neues zu finden.

Möglichkeiten, einen Arbeitsplatz zu finden, bieten die Agenturen für Arbeit, Stellenanzeigen in Internet-Stellenbörsen (beispielsweise www.arbeitsagentur.de), Homepages von Unternehmen, Zeitungen und Zeitschriften, außerdem private und berufliche Netzwerke, Recruiting-Veranstaltungen (im Internet zum Bei-

spiel unter www.berufsstart.de oder www.jungekarriere.com, Fachmessen (online zu finden unter www.auma.de), Aushänge in Seminaren und an anderen Stellen. Auch der Weg über Zeitarbeitsunternehmen ist Erfolg versprechend.

Last but not least, Anschreiben und Bewerbungsunterlagen, ob per Post oder elektronisch versandt, müssen auf das gegebenenfalls vorhandene Stellenangebot eingehen und inhaltlich wie formal hohen Qualitätsansprüchen genügen.

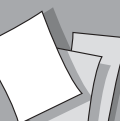


Ingenieure

Informationen für Arbeitgeber

Inhaltsverzeichnis:

Ingenieure	1322
Arbeitsmarkt- und Beschäftigungschancen	1322
Beschäftigungsentwicklung	1324
Anforderungen	1325
Personalentwicklung	1325
Bachelor willkommen?	1325
Maschinenbauingenieure	1327
Entwicklung der Studierenden- und Absolventenzahlen	1327
Bewerberzahlen	1327
Qualifikationsprofile der Bewerber	1327
Altersstruktur der Bewerber	1328
Beschäftigungsentwicklung	1328
Alternativen der Personalrekrutierung	1328
Elektroingenieure	1328
Entwicklung der Studierenden- und Absolventenzahlen	1328
Bewerberzahlen	1329
Qualifikationsprofile der Bewerber	1330
Altersstruktur der Bewerber	1331
Beschäftigungsentwicklung	1331
Alternativen der Personalrekrutierung	1332
Wirtschaftsingenieure	1333
Entwicklung der Studierenden- und Absolventenzahlen	1333
Bewerberzahlen	1333
Qualifikationsprofile der Bewerber	1333
Altersstruktur der Bewerber	1334
Alternativen der Personalrekrutierung	1334



Architekten	1334
Entwicklung der Studierenden- und Absolventenzahlen	1334
Bewerberzahlen	1335
Qualifikationsprofile der Bewerber	1335
Altersstruktur der Bewerber	1336
Beschäftigungsentwicklung	1336
Alternativen der Personalrekrutierung	1336
Bauingenieure	1336
Entwicklung der Studierenden- und Absolventenzahlen	1336
Bewerberzahlen	1337
Qualifikationsprofile der Bewerber	1337
Altersstruktur der Bewerber	1337
Beschäftigungsentwicklung	1337
Alternativen der Personalrekrutierung	1338
Vermessungsingenieure	1338
Entwicklung der Studierenden- und Absolventenzahlen	1338
Bewerberzahlen	1338
Qualifikationsprofile der Bewerber	1338
Altersstruktur der Bewerber	1339
Beschäftigungsentwicklung	1339
Alternativen der Personalrekrutierung	1339
Wer beschäftigt Vermessungsingenieure?	1339
Bergbau-, Tiefbohr- und Erdölingenieure	1339
Entwicklung der Studierenden- und Absolventenzahlen	1339
Bewerberzahlen	1339
Qualifikationsprofile der Bewerber	1339
Altersstruktur der Bewerber	1340
Beschäftigungsentwicklung	1340
Hütten- und Gießereingenieure	1340
Entwicklung der Studierenden- und Absolventenzahlen	1340
Bewerberzahlen	1340
Qualifikationsprofile der Bewerber	1340
Altersstruktur der Bewerber	1340
Beschäftigungsentwicklung	1340

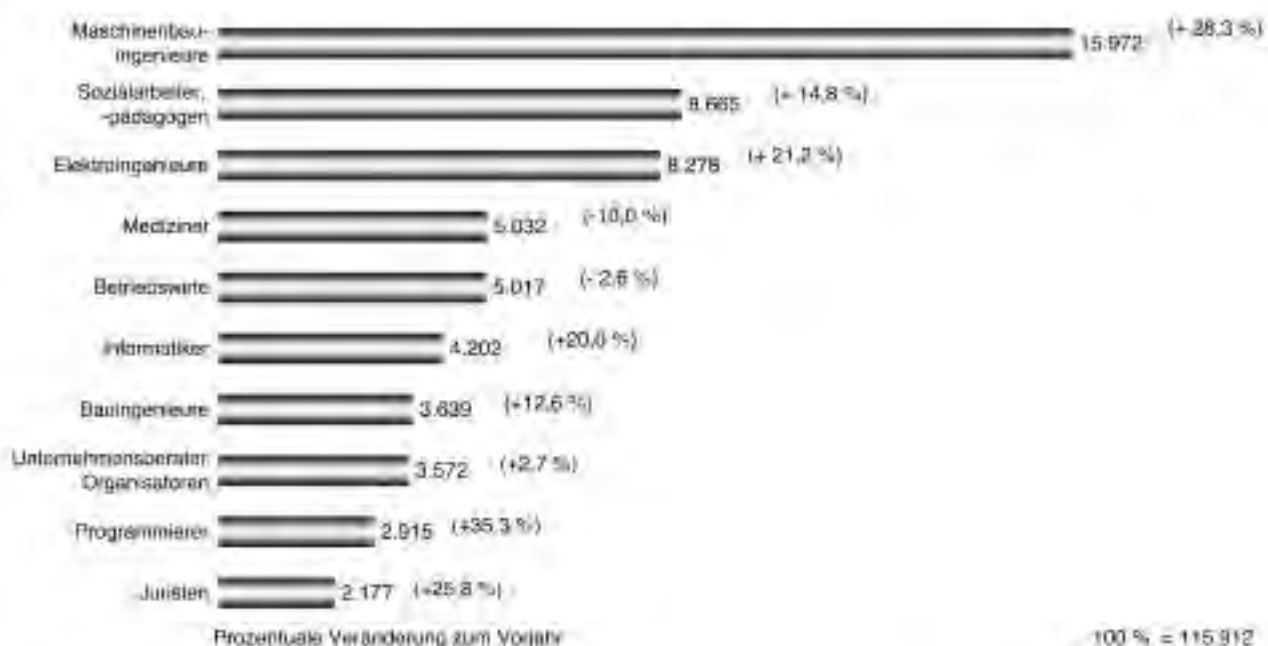
	Arbeitslose 2005	Veränderung zu 2004	Stellenzugänge 2005	Veränderung zu 2004
Maschinenbauingenieure	14.939	- 10,8 %	15.972	+28,3 %
Elektroingenieure	11.130	- 9,4 %	8.278	+21,2 %
Bauingenieure	13.020	- 6,6%	3.639	+12,6%
Architekten	7.844	- 10,5%	1.620	+47,7%
Vermessungsingenieure	995	- 5,4%	259	+21,0%
Bergbau-, Tiefbohr- und Erdölingenieure	143	- 21,4%	58	+383,3%
Hütten- und Gießereingenieure und verwandte Berufe	656	- 7,5%	242	- 2,8%
übrige Fertigungsingenieure	2.830	- 7,8%	1.076	+10,0%
sonstige Ingenieure	3.015	- 7,1%	1.522	+8,8%
Ingenieure insgesamt	58.668	- 9,2%	34.387	+23,6%
alle Akademiker	245.326	- 3,0%	115.912	+17,7%

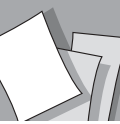
Arbeitsmarkt- und Beschäftigungschancen

Die Situation am Arbeitsmarkt entwickelte sich für Ingenieure 2005 positiv. Die Arbeitslosigkeit sank in dieser Berufsgruppe überdurchschnittlich. Gleichzeitig ging die Zahl der Stellenmeldungen deutlicher nach oben als im Durchschnitt der akademischen Berufe. Arbeitgeber sahen die Situation punktuell eher kritisch, da ihnen nicht immer geeignetes Personal in ausreichendem Maße zur Verfügung stand.

Eine positive Einschätzung der Wirtschaftsentwicklung und höhere Umsatzerwartungen gaben am Jahresende 2005 die Eisen- und Stahlindustrie, die Metallindustrie, die chemische Industrie, der Maschinen- und Anlagenbau, aber auch die Bauindustrie. Diese optimistische Stimmungslage wird ein wenig getrübt dadurch, dass nicht parallel in all diesen Wirtschaftszweigen auch ein Beschäftigungszuwachs zu erwarten ist. Nur die Luft- und Raumfahrt, Speditio-

Offene Stellen für Akademiker – Maschinenbauingenieure am gefragtesten





nen und das Gastgewerbe blicken derart optimistisch in die Zukunft.

Unter den Berufen, für die im Jahr 2005 Stellen bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldet wurden, nahmen die Ingenieure vordere Positionen ein. Die Maschinenbauingenieure lagen mit 15.972 Stellen an der Spitze (vgl. Grafik S. 1322), auf Platz 3 der Gesamtauswertung aller akademischen Berufe folgten die Elektroingenieure. Auf Platz 7 standen, trotz der weiter kriselnden Branche, die Bauingenieure. Schlagzeilen machte die Nachfrage in der Luft- und Raumfahrt, die aktuell nicht befriedigt werden konnte. Mit einem Zuwachs von 23,6 % von 2004 zu 2005 überflügelten die Ingenieure den Anstieg der Stellenzugänge für alle Akademiker (+17,7 %). Mit einem Rückgang der Arbeitslosenzahlen und einem gleichzeitigen Anstieg der Stellenmeldungen für Maschinenbauingenieure entwickelte sich der Arbeitsmarkt in dieser großen Berufsgruppe aus Bewerbersicht positiv. Insbesondere für jüngere Ingenieure mit einigen Jahren Berufserfahrung, aber auch für Absolventen, boten sich interessante Beschäftigungsmöglichkeiten, vor allem wenn sie sich regional mobil zeigten. Die Chancen erhöhten sich sogar, wenn die jungen Ingenieure sich nicht auf eine Karriere in der Großindustrie oder im Automobilbau versteiften.

Der Arbeitsmarkt für Maschinenbauingenieure hatte 2005 jedoch noch immer auch Schattenseiten. Ältere hatten es schwerer, eine neue Stelle zu finden. Eine größere Bereitschaft, einen älteren Bewerber einzustellen, zeigten Zeitarbeitsfirmen oder kleinere Ingenieurbüros, die in der Konkurrenz um die Bewerber im Vergleich zu Großunternehmen eine ungünstigere Position einnehmen. Allerdings gibt es auch erste Anzeichen dafür, dass der Altersvorbehalt als Argument ausgedient hat, sobald sich für Arbeitgeber die Schwierigkeiten bei der Rekrutierung spezieller Fachkräfte zuspitzen.

Auffällig ist, dass Unternehmen häufig nicht direkt die Rekrutierung bearbeiten, sondern Personalvermittler einschalten, um geeignete Bewerber zu finden. So lag beispielsweise bei den Elektroingenieuren der Anteil der Stellenmeldungen, die von Personaldienstleistern (oder Zeitarbeitsfirmen) kamen, bei einem Viertel der Gesamtmeldungen. Die Baubranche lag mit ihren Auftragszahlen im Jahr 2005 zum siebenten Mal in Folge unter dem Vorjahresniveau. In diesem Zusammenhang erstaunt dann nicht, dass für Bauingenieure 2005 die Arbeitslosigkeit im Vergleich zu 2004 unterdurchschnittlich zurückging (-6,6 %). Für alle Ingenieure zusammen reduzierte sich die Arbeitslosigkeit um 9,2 %. Bewerber, die nicht nur bundesweit mobil sind, bieten sich punktuell Beschäftigungsmöglichkeiten im europäischen Ausland, da der Bausektor in einigen europäischen Ländern boomt. Umgekehrt kann es auch für Arbeitgeber von Interesse sein, sich im europäischen Ausland nach Jungingenieuren umzusehen.

Während es sich bei fast einem Drittel der Stellen für Akademiker um befristete Positionen handelte, war der Anteil bei den Ingenieursstellen deutlich niedriger. Hier lag bei 12,9 % der Stellen eine Befristung

vor. Insbesondere Architekten und Bauingenieure waren davon betroffen. Viele Architekturbüros hatten Interesse, entlassene Arbeitnehmer wieder zu beschäftigen, jedoch ließ dies die magere Auftragslage nicht zu. Architekturbüros vergaben einzelne Aufgaben in Form von Werk- und Honorarverträgen. Diese bieten dem einzelnen Arbeit suchenden Architekten zwar ein Betätigungsfeld, oftmals reichte der Umfang der Arbeiten jedoch kaum für eine Selbstständigkeit. Erfolg versprechend ist die Suche nach Alternativen, also die Bereitschaft, für Tätigkeiten außerhalb des Ausbildungsschwerpunktes offen zu sein oder Nischen zu finden, etwa über eine Spezialisierung im Bauangebot oder eine Ausrichtung auf das Facility Management.

Den Weg in die Selbstständigkeit wählten einige arbeitslose Ingenieure und nahmen dabei die finanziellen Fördermöglichkeiten der Agenturen für Arbeit in Anspruch. Den Existenzgründungszuschuss (Ich-AG) erhielten 1.649 Ingenieure, ein Drittel weniger als 2004. Die Zahl derjenigen, die sich mit Unterstützung durch das Überbrückungsgeld selbstständig machten, sank im Vergleich zum Vorjahr um 5,8 % auf 6.724.

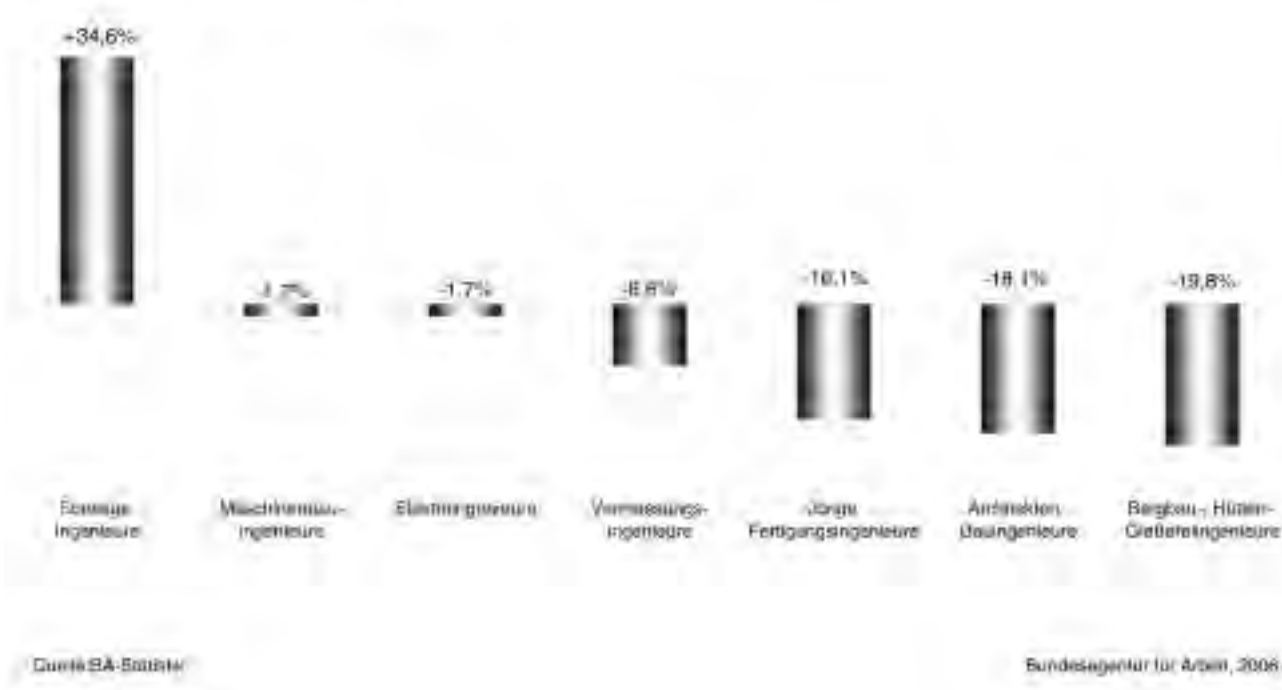
Man kann noch nicht davon sprechen, dass der Ingenieurmarkt insgesamt leergefegt sei. Engpässe bestehen bei einigen Spezialisierungen, etwa in der Luft- und Raumfahrt. Allerdings fällt manchen Unternehmen die Suche nach jungen Ingenieuren schwer. Dies liegt mit darin begründet, dass augenblicklich weniger Ingenieure die Hochschulen verlassen als noch vor einigen Jahren. Die sehr hohen Anforderungsprofile der Arbeitgeber verengen die Rekrutierungsmöglichkeiten unter den vorhandenen Bewerbern zusätzlich. Mit 11.130 Bewerbern stellen die Elektroingenieure ein knappes Fünftel der arbeitslosen Ingenieure. Sie sind nach den Maschinenbau- und den Bauingenieuren die drittgrößte Gruppe der arbeitslosen Ingenieure.

Zwar gingen die Arbeitslosenzahlen in allen Ingenieurberufen zurück, jedoch zeigte sich der Markt insbesondere für Ingenieurinnen verhaltener. Die Zahl der Bewerberinnen sank weniger stark als die ihrer männlichen Berufskollegen.

Unter den Ingenieuren war 2005 besonders die Altersgruppe jenseits der 50 von Arbeitslosigkeit betroffen. 41,4 % der am 30.9. arbeitslos gemeldeten Ingenieure war älter als 50 Jahre. Noch bei vielen Arbeitgebern ist eine Skepsis hinsichtlich der Einstellung Älterer anzutreffen. Fehlendes Fachwissen wird unterstellt, die Bewerber selbst sind oft regional nicht mobil. Erfahrungen in der betrieblichen Praxis zeigen jedoch die Leistungsfähigkeit so manchen Bewerbers, so dass er oder sie nach einer geförderten betrieblichen Trainingsmaßnahme übernommen wurde.

Unter den Elektroingenieuren und den Maschinenbauingenieuren stellte diese Altersgruppe sogar jeweils die Hälfte der arbeitslosen Bewerber. Ausnahmen von diesem Trend sind Architekten und Vermessungsingenieure. Ein Fünftel bzw. ein gutes Viertel der Arbeitslosen dieser beiden Berufsgruppen hatte das fünfzigste Lebensjahr bereits hinter sich – ein Wert

Prozentuale Veränderung der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Ingenieure 2005 zu 1999 – Stichtag jeweils der 30.6. –



deutlich niedriger als der Ingenieurdurchschnitt. Für sie ist demgegenüber der Berufseinstieg schwer. Die jüngeren Architekten und Vermessungsingenieure sind überdurchschnittlich von Arbeitslosigkeit betroffen: Während die Altersgruppe unter 30 im Durchschnitt aller Ingenieure 8,6 % der Arbeitslosen stellt, sind es bei den Architekten 12 % und bei den Vermessungsingenieuren 19,5 %. Haben sie im Berufsleben einmal Fuß gefasst, entwickelt sich ihre Erwerbsbiografie zum Besseren.

Im Vergleich zum Durchschnitt aller Akademiker sieht die Situation für ältere Ingenieure insgesamt ungünstiger aus. Die Generation 50+ stellt unter allen arbeitslosen Akademikern 29,2 %. Damit liegt der Wert für diese Altersgruppe um ein Drittel unter dem Wert der Ingenieure. Dafür sieht der Markt für jüngere Ingenieure günstiger aus als im akademischen Durchschnitt. So stellen die Unter-Dreißig-Jährigen Akademiker 14,4 %, während die Ingenieure nur 8,6 % der Arbeitslosen ihrer Berufsgruppe ausmachen. Auch für das darauf folgende Lebensjahrzehnt liegt der Akademikerdurchschnitt höher, mit 29 % gegenüber den 21,7 % der arbeitslosen Ingenieure.

Beschäftigungsentwicklung

Die Gesamtzahl aller abhängig beschäftigten Ingenieure in Deutschland ist im Zeitraum von 1999 bis 2005 nur wenig von 469.429 auf 469.471 angestiegen. Hinter dieser nahezu gleich bleibenden Gesamtzahl stehen jedoch massive Veränderungen in einzelnen Berufsgruppen. Während die Architekten und Bauingenieure und ebenso die Bergbauingenieure in der Zahl um jeweils fast ein Fünftel abnahmen (vgl. Grafik S. 1324 – Gliederung nach der Systematik der Berufskennziffern), stieg die Zahl der

sonstigen Ingenieure um mehr als ein Drittel. Hierunter zählen die Wirtschaftsingenieure und einige spezialisierte Fertigungsingenieure. Diese teils massiven Verschiebungen verdeutlichen die wirtschaftlichen Veränderungen der letzten Jahre und machen die Bedarfe in anderen Berufsbereichen deutlich. Insbesondere der Bedarf an der Doppelqualifikation der Wirtschaftsingenieure wird an diesen Zahlen deutlich. Dass die Zahl der Elektro- und Maschinenbauingenieure in diesem Zeitraum nahezu gleich geblieben ist, unterstreicht die konstante Bedeutung dieser beiden Berufsgruppen im Wirtschaftsleben in Deutschland.

Regional gibt es Beschäftigungsschwerpunkte. Sozialversicherungspflichtige Ingenieure sind besonders zahlreich in der Region um München, Stuttgart und in Hamburg anzutreffen (vgl. Landkarte S. 1326). Aber auch in Nordrhein-Westfalen, um Frankfurt herum und in einigen Regionen Niedersachsens und Bremens sind Industrie- und Dienstleistungszentren zu finden, in denen Ingenieure verdichtet auf Arbeitsplatzangebote gestoßen sind.

Die Beschäftigtenstatistik hat einen internationalen Einschlag. Von den in Deutschland beschäftigten Elektroingenieuren hatten 3,1 % die Nationalität eines Mitgliedslandes der EU. Von den Maschinenbauingenieuren kamen 2,7 % aus einem europäischen Nachbarland. In der Rangfolge lagen Ingenieure aus Österreich an der Spitze, gefolgt von Ingenieuren aus Frankreich, Italien und den Niederlanden. Platz 5 belegte Großbritannien.

Zehn Prozent der abhängig beschäftigten Ingenieure in Deutschland sind Frauen. Dieser Anteil variiert von Ingenieurberuf zu Ingenieurberuf – mit einem hohen Frauenanteil bei den Textilingenieuren und einem nie-

drigen bei Maschinenbauingenieuren (4,5 %). Die im Mittelwert noch niedrige Zahl macht deutlich, wo ein Bewerberpotenzial liegen kann, wenn sich angesichts der sinkenden Demographie kurve in absehbarer Zeit deutliche Rekrutierungsengpässe ergeben. Wünschenswert wäre hier, dass das leicht gestiegene Interesse von Abiturientinnen an Technik, ablesbar am zunehmenden Frauenanteil unter den Studierenden der technischen Fächer, weiter bestehen bleibt und wächst.

Fast 40 Prozent der beschäftigten Ingenieure sind 45 Jahre und älter (37,1 %). Das Ausscheiden dieser Jahrgänge aus dem Berufsleben und die absehbar niedrige Zahl der Jungingenieure werden mittelfristig zu stärkeren Rekrutierungsengpässen führen.

Zwar ist unter Akademikern die Beschäftigungsquote im sechsten Lebensjahrzehnt höher als im Durchschnitt für diese Altersgruppe. Da jedoch weniger junge Leute die Schulen verlassen und ein Ingenieurstudium aufnehmen können, sind die zu erwartenden Nachwuchszahlen niedriger als die Zahl der aus dem Berufsleben ausscheidenden Ingenieure. Eine höhere Beschäftigungsquote Älterer könnte hier einen Teil des anstehenden Personalbedarfs decken.

Anforderungen

Solide und aktuelle Fachkenntnisse setzten die Arbeitgeber bei der Personalauswahl 2005 voraus – ebenso wie eine Reihe außerfachlicher Fähigkeiten. In den einzelnen Ingenieurberufsgruppen war das Anforderungsprofil der Arbeitgeber oft sehr speziell. Methodische Kompetenz im Fachgebiet war eine Grundvoraussetzung. Fachkenntnisse in Konstruktion, Automatisierungstechnik, Mechanik und Werkstofftechnik messen Arbeitgeber im Maschinenbau einen hohen Stellenwert bei. Mechanik und Elektronik sind immer stärker verknüpft, entsprechende Fachkenntnisse werden zunehmend vorausgesetzt. Es reicht für einen Ingenieur jedoch schon lange nicht mehr, nur fachlich auf der Höhe zu sein. Fachübergreifende Problemlösungsstrategien sind im Arbeitsalltag oft wichtiger als losgelöst technisches Detailwissen. Und Schlüsselqualifikationen wie Team- und Kommunikationsfähigkeit, Verantwortungsbewusstsein, Entscheidungsfreude, Selbstorganisation oder Selbstreflexion stellten Arbeitgeber oft mindestens gleichwertig neben die fachlichen Anforderungen.

Personalentwicklung

Berufliche Fähigkeiten müssen heute ständig dem hohen Tempo des technologischen Fortschritts angepasst werden. Dies ist eine Herausforderung an Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Weiterbildung und Personalentwicklung sind hier die entscheidenden Stichworte. Für Arbeitnehmer zählt in dieser Frage die Eigeninitiative ebenso wie die Bereitschaft, Qualifizierungsangebote des Arbeitgebers aufzugreifen. Im internationalen Vergleich nimmt Deutschland bei der beruflichen Weiterbildung keinen prominenten Platz ein. Nur sechs Prozent aller zwischen 25 und 64 nahmen an einer beruflichen Weiterbildung teil (2003).

Weiterbildungsangebote und Personalentwicklung gewinnen für Arbeitgeber an Bedeutung. Die Entwicklung von Mitarbeiterpotenzialen ist auch im Hinblick auf die Altersentwicklung der Belegschaften wichtig. In dem Maße, in dem der Arbeitsmarkt aufgrund des demographischen Rückgangs nicht mehr über ausreichende Bewerber verfügt, kommt es auf eine Personalentwicklung an, die ein Älterwerden in Beschäftigung aktiv unterstützt und für das Unternehmen Vorteile daraus zieht. Dabei geht es auch darum, gewachsenes Erfahrungswissen zu nutzen und weiterzugeben, statt durch Frühverrentung oder Entlassung älterer Ingenieure einen Kompetenzverlust zu verursachen. Eine Reihe von Unternehmen hat bereits erkannt, dass die Altersheterogenität der Belegschaft ein Vorteil ist und dass altersbedingte Wissens- und Erfahrungskompetenzen sich ergänzen und eine Produktivitätssteigerung bedeuten können.

Bachelor willkommen?

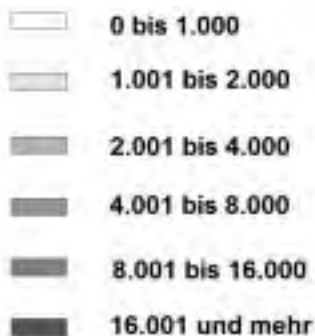
In den Ingenieurwissenschaften sind die ersten Erfahrungen mit den neuen Studienabschlüssen recht unterschiedlich. Noch nicht alle Studiengänge sind auf Bachelor und Master umgestellt. Gleichzeitig steigt seit 2002 Jahr für Jahr die Zahl der Absolventen, die die Hochschulen mit einem Bachelor und Master verlassen. Im Prüfungsjahr 2004 machte der Bachelor 2,3 Prozent der Elektroingenieur-Examen aus, der Master 4,7 %. Ähnlich in der Fachrichtung Maschinenbau: 1,3 % der Examenskandidaten legten eine Bachelorprüfung ab, 3,9 % waren Master. Höher ist der Anteil in der Fachrichtung Nachrichtentechnik. Hier stellten die Bachelor- 11 % der erfolgreichen Prüfungen, die Masterkandidaten 19,7 %

Vereinzelt äußerten Arbeitgeber Klagen über eine Unausgereiftheit des Studiensystems. Verwirrung stiftet noch immer der neue Abschluss an sich, aber auch die Vielzahl der Studiengänge. Arbeitgeber verlieren mit der Einführung der vielen neuen Studiengänge den Überblick über Qualifikationsprofile. Hieraus resultiert teilweise eine zögerliche Haltung gegenüber den entsprechend qualifizierten Bewerbern. Auch Bewerber mit dem Bachelorabschluss sind hin und wieder noch verunsichert über den Wert ihrer Qualifikation.

Während größere Unternehmen, insbesondere wenn sie weltweit aufgestellt sind, überhaupt keine Akzeptanzprobleme mit den neuen Abschlüssen haben, sind viele mittlere und kleinere Unternehmen noch nicht ausreichend informiert. Die Skepsis bezieht sich vor allem auf den dreijährigen Bachelorabschluss. Fragezeichen tauchen etwa bei der angemessenen fachlichen und gehaltlichen Einstufung auf. Die aktuelle Nachfrage nach Ingenieuren senkt jedoch die Hemmschwelle der Arbeitgeber, sich auf Bewerber mit einem neuen Studienabschluss einzulassen. Wenn ein Bachelor-Ingenieur den fachlichen Anforderungen eines Arbeitgebers genügt und auch durch seine Persönlichkeit überzeugen kann, ist das Etikett im Abschlusszeugnis nachrangig. Zugespitzter ist die Lage für Ingenieurberufe, in denen wegen geringer Nachfrage auch ein Diplom-Ingenieur Schwierigkei-

Ingenieure in Deutschland

Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Maschinenbau-, Elektro- und Bauingenieure, Architekten Ende Juni 2005



Quelle: BA-Statistik

Graphik: Bundesagentur für Arbeit 2006

ten bei der Arbeitsplatzsuche hat (z.B. Bauingenieure, Medieningenieure). Zuweilen beobachteten Arbeitsvermittler der Bundesagentur für Arbeit 2005

auch, dass innovative Bereiche sich weniger schwer mit den neuen Abschlüssen taten als traditionell geprägte.

Maschinenbauingenieure

Arbeitslose:	14.939	(-10,8 %)
mit Universitätsabschluss:	45,5 %	(2004: 45,2 %)
Frauenanteil:	18,8 %	(2004: 18,0 %)
Stellenzugang:	15.972	(+28,3 %)

Entwicklung der Studierenden- und Absolventenzahlen

Mit fast 11.000 Absolventen des Maschinenbaus setzte sich 2004 der leichte Aufwärtstrend fort. Die Höchstzahl von mehr als 17.000 Absolventen, die 1996 die Hochschulen verließen, liegt davon jedoch weit entfernt. Die Mehrzahl der Absolventen war im Fach Maschinenbau eingeschrieben (68,2 %), mit Abstand folgten die Fahrzeugtechniker (7,4 %) und die Verfahrenstechniker (6,6 %). Versorgungstechnikingenieure, Ingenieure der Fertigungstechnik und Ingenieure der Luft- und Raumfahrttechnik stellten jeweils gut vier Prozent der Absolventen, kleinere Quoten fielen den Feinwerktechnikern und den Mechatronikern zu.

10,8 % aller Maschinenbauingenieure des Jahrgangs 2004 waren Frauen. 59,7 % der Absolventen gingen mit einem Fachhochschuldiplom ins Berufsleben. 1,4 % aller Absolventen 2004 hatten die neuen Bachelorabschlüsse gewagt, vier Prozent den Master. Die frisch gebackenen Maschinenbauingenieure waren im Durchschnitt 28 Jahre alt und hatten 12,8 Semester studiert.

Seit einigen Jahren steigen die Erstsemesterzahlen im Maschinenbau wieder und sind mittlerweile auf dem Niveau der frühen 1990er Jahre angekommen. Mittelfristig sind damit weiter ansteigende Absolventenzahlen zu erwarten.

Bewerberzahlen

Mit 14.939 waren 10,8 % weniger Maschinenbauingenieure arbeitslos und auf der Suche nach einer neuen Stelle als ein Jahr zuvor. Jeder fünfzehnte Bewerber war eine Frau (6,4 %). Mehr als die Hälfte der Bewerber hatte an einer Fachhochschule studiert. Damit lag der Arbeitslosenanteil der Maschinenbauingenieure mit Fachhochschulabschluss – wie in den vergangenen Jahren auch – unter ihrem Absolventenanteil. Wie sehr Maschinenbauingenieure nachgefragt waren, verdeutlicht der hohe Rückgang der Bewerberzahlen bei einem gleichzeitigen Rückgang der Förderung von Selbstständigkeit. Gefördert mit Überbrückungsgeld der Agenturen für Arbeit machten sich 1.428 Maschinenbauingenieure selbstständig – 4,7 % weniger als im Vorjahr. Die Förderung der Ich-AG (Existenzgründungszuschuss) ging um ein Drittel zurück (341 Förderungen).

40,9 % der Maschinenbauingenieure, die arbeitslos gemeldet waren, waren bereits seit mehr als zwölf Monaten auf Jobsuche. Bei einem guten Drittel betrug die Suchzeit weniger als ein halbes Jahr (36,9 %). Die-

ser relativ hohe Anteil belegt, dass eine Phase der Neuorientierung von einigen Monaten durchaus üblich ist, zum Beispiel weil Stellenbesetzungsverfahren länger dauern. Im Vergleich zu allen akademischen Berufen schneiden die Maschinenbauingenieure in der Dauer der Arbeitslosigkeit bis zu sechs Monate günstiger ab (Anteil aller arbeitslosen Akademiker: 44,5 %), demgegenüber bei den Langzeitarbeitslosen ungünstiger (Anteil aller arbeitslosen Akademiker: 32 %).

Qualifikationsprofile der Bewerber

Fachlich und außerfachlich ist die Qualifikation der Arbeit suchenden Maschinenbauingenieure vielfältig. Insbesondere jüngere Bewerber haben fundierte Fachkenntnisse und bei ihrer Ausbildung bereits daran gedacht, ihre Schlüsselqualifikationen wie Team- und Kommunikationsfähigkeit oder Organisationsfähigkeit und selbstständige Arbeitsweise zu profilieren. Weniger gut bestellt war es mit den Fremdsprachenkenntnissen. Englisch war vorhanden, jedoch bei weitem nicht bei jedem Bewerber. Einige beherrschten weitere Fremdsprachen, Russisch und Spanisch standen hier an erster Stelle. Französisch, Polnisch, Türkisch, Italienisch und Niederländisch konnten einzelne.

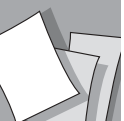
Die meisten Bewerber konnten mit guten bis sehr guten EDV-Kenntnissen punkten. CAD-Anwendungen beherrschten fast alle, Schwerpunkte gab es bei AutoCAD und CATIA. Eine Reihe Maschinenbauingenieure gab auch Kenntnisse von Inventor, ProEngineer, Solid Edge oder Solid Works an. Einzelne hatten auf Qualitätssicherung spezialisierte EDV-Kenntnisse (CAQ) oder beherrschten SAP/R3.

Maschinenbauingenieure mit der Spezialisierung auf Fahrzeugtechnik brachten Fachkenntnisse für alle Fortbewegungsmittel mit. Der Schwerpunkt lag beim Kraftfahrzeugbau. Die Bewerber hatten Detailkenntnisse in der Fahrwerktechnik, der Bordelektronik und der Kraftfahrzeugelektrik. Sie kannten sich in der Getriebetechnik und in Karosseriearbeiten aus. Wenige Bewerber waren auf Sonder- und Nutzfahrzeugtechnik oder die Flugzeugtechnik spezialisiert oder beherrschten Schienenfahrzeugtechnik.

Einzelne Maschinenbauingenieure hatten sich intensiv mit der Unfallforschung beschäftigt und Unfallursachen analysiert.

Eine weitere recht große Anzahl an Maschinenbauingenieuren hatte ihren Qualifikationsschwerpunkt auf die Fertigungs- und Produktionstechnik gelegt. Die Produktionsplanung (PPS) gehörte zu ihrem Fachgebiet ebenso wie Kenntnisse von Materialflusssystemen. Auch REFA-Kenntnisse und Maßnahmen der Rationalisierung konnten sie vorweisen. Viele waren in der Betriebsorganisation vertraut mit dem Method-Time-Management (MTM).

Mittlerweile sind auch einige Maschinenbauingenieure auf Mechatronik spezialisiert. Die Bewerber aus diesem Fachgebiet, die 2005 eine Stelle suchten, kannten sich aus in Schaltungstechnik und hybriden Steuerungen, in Robotertechnik und Elektromecha-



nik. SPS-Programmierungen und elektrische Antriebs-technik waren für sie keine Fremdworte.

Feinwerktechnik war bei einigen anderen Maschinenbauingenieuren der fachliche Schwerpunkt. Sie brachten Wissen in technischer Optik und Optoelektronik mit, kannten sich aus in der Messtechnik, in Mikro-mechanik und im Gerätebau. Strahlentechnik und Lasertechnik gehörte bei einigen zum Wissensreper-toire.

Die Verfahrenstechniker unter den Maschinenbauingenieuren waren Experten im chemischen Anlagenbau, in der Wasseraufbereitung und Wasserversorgung. Sie kannten sich in der Beschichtungstechnik und im Korrosionsschutz aus.

Spezialisten in der Haustechnik, der Heizungs- und Klimatechnik sowie der Sanitärtechnik waren diejenigen Maschinenbauingenieure, die sich in ihrer Ausbildung auf Versorgungstechnik konzentriert hatten. Fachkenntnisse im Rohrleitungsbau, in Lüftungsanlagen, aber auch in der Photovoltaik und in der Müllverbrennung konnte hier so mancher Bewerber vorweisen. Einige brachten konkrete Erfahrungen in der Immobilienverwaltung mit.

Altersstruktur der Bewerber

6,4 % der Bewerber – und damit ein unterdurchschnittlicher Anteil – waren jünger als 30 Jahre. Dies steht im Zusammenhang mit der großen Nachfrage nach Nachwuchskräften, aber auch damit, dass Maschinenbauingenieure im Durchschnitt fast das dreißigste Lebensjahr erreicht haben, wenn sie die Hochschule verlassen.

Dass der Arbeitsmarkt besonders an jüngeren Ingenieuren interessiert ist, zeigt auch die unterdurchschnittliche Zahl arbeitsloser Bewerber im vierten Lebensjahrzehnt. Ihr Anteil lag bei 15,5 % (Ingenieur-durchschnitt in dieser Altersstufe: 21,7 %), während im Durchschnitt aller Akademiker die 30- bis 39-Jährigen ein Drittel aller Bewerber stellten. Arbeitgeber scheuen die Einstellung Älterer. Dies ist ein Grund dafür, dass die Hälfte der Maschinenbau-Bewerber älter als 50 Jahre ist.

Beschäftigungsentwicklung

In den letzten Jahren ist die Zahl der abhängig beschäftigten Maschinenbauingenieure leicht gesunken. Zählte die Statistik 1999 noch 111.162 Personen, so waren es 2005 nur noch 109.236 (Frauenanteil: 4,5 %). Trotz dieses leichten Rückgangs unterstreicht die Beschäftigtenstatistik den hohen Stellenwert von Maschinenbauingenieuren in der deutschen Wirtschaft. Sie sind in sehr vielen Branchen beschäftigt, die Gleichsetzung des Berufs mit der Branche Maschinenbau greift zu kurz.

Im Maschinenbau selbst war ein Viertel der Ingenieure tätig, die Automobilindustrie beschäftigte 17,5 % der Maschinenbauingenieure. Mit 9 % stellten Ingenieurbüros noch einen hohen Anteil, gefolgt von der Luft- und Raumfahrt mit 6,2 %. Weitaus kleinere Anteile beschäftigten Unternehmen der technischen

Untersuchung (3,7 %), der Messtechnik (3,1 %), der Energieerzeugung (3,1 %), der Energieversorgung (2,5 %). Die chemische Industrie stellte 2,5 % der abhängig beschäftigten Maschinenbauingenieure, das Baugewerbe 2,1 %. Kleinere Anteile beschäftigt die Gummi- und Kunststoffindustrie (1,9 %), die öffentliche Verwaltung (1,2 %) oder Zeitarbeitsfirmen und Personalvermittler (1,2 %).

Alternativen der Personalrekrutierung

Arbeitgeber können sich die Personalrekrutierung erleichtern, wenn sie sich von den Vorstellungen ausschließlich junger Bewerber mit absolut passgenauem Qualifikationsprofil verabschieden. Auch lebensältere Maschinenbauingenieure mit Berufserfahrung sind oftmals fachlich geeignet oder nach kurzer Einarbeitungszeit qualifizierte und produktive Mitarbeiter.

Der hohe Stellenwert in der Nachfrage, den Konstruktionsingenieure im Augenblick haben, macht zuweilen auch Bauingenieure für eine Tätigkeit interessant, die ursprünglich mit einem Maschinenbauingenieur besetzt werden sollte. CAD-Wissen und wirtschaftliches Denken in größeren Projektzusammenhängen bringen viele Bauingenieure als besondere Qualifikation auch für andere Einsatzbereiche als das Bauwesen mit.

Den Rekrutierungshorizont außerhalb Deutschlands auszuweiten, kann eine Personallücke ebenfalls schließen. In dem einen oder anderen Fall ist es für einen Arbeitgeber möglicherweise von Interesse, sich auch im europäischen Ausland nach Jungingenieuren umzusehen. Erleichtert wird die grenzüberschreitende Rekrutierung dadurch, dass die Ausbildungen in Europa durch die Einführung der Abschlüsse Bachelor und Master vergleichbarer wird. Eine größere Annäherung zu einigen Ländern gibt es bereits in der Hochschulausrichtung. In Österreich und der Schweiz beispielsweise werden seit einigen Jahren nicht nur an Universitäten Ingenieure ausgebildet, sondern auch Fachhochschulen greifen das in Deutschland etablierte Ausbildungssystem auf.

Regionale Ausbildungsschwerpunkte für technische Fächer sind in Österreich Wien, Innsbruck und Graz. Insgesamt legten etwa 2003/2004 mehr als 4.000 Ingenieure ihre Abschlussprüfung in Österreich ab. In Tschechien verließen 2004 fast 9.000 Absolventen der technischen Fächer die Hochschulen, in Ungarn gab es hier fast 3.000 Absolventen. Für unternehmerische Kooperationen mit und Aktivitäten in diesen Zielländern können Bewerber aus diesen Ländern für Arbeitgeber besonders interessant sein.

Elektroingenieure

Entwicklung der Studierenden- und Absolventenzahlen

Mit 7.371 Elektroingenieurabsolventen setzte sich 2004 der langsame Aufwärtstrend der Vorjahre fort. Weit entfernt ist diese Zahl von den Prüfungsjahrgängen vor einem Jahrzehnt, als jährlich doppelt so viele Elektroingenieure ins Berufsleben starteten. Mehr als

die Hälfte der frisch gebackenen Elektroingenieure hatte 2004 ein Fachhochschuldiplom erworben (56 %). Mit 3,4 % aller Examen war der Bachelor-Anteil im Vergleich zu den Vorjahren wiederum angestiegen. Die Masterquote lag bei 7,1 %. Die Universitäten waren zahlenmäßig Vorreiter bei den neuen Abschlussformen. Elektroingenieure verließen 2004 im Durchschnitt mit 27,8 Jahren die Hochschulen, nachdem sie 12,5 Semester studiert hatten. Arbeitgeber auf der Suche nach jüngeren Bewerbern werden unter den Bachelor-Absolventen Erfolg haben.

Arbeitslose:	11.130	(-9,4 %)
mit Universitätsabschluss:	46,9 %	(2004: 6,1 %)
Frauenanteil:	13,9 %	(2004: 13,4 %)
Stellenzugang:	8.278	(+21,2 %)

Während 1995 der Frauenanteil aller Absolventen noch unter vier Prozent lag, war er 2004 auf 6,7 % angestiegen. Vier Fünftel der Absolventen waren in der allgemeinen Elektrotechnik/Elektronik eingeschrieben, 14,2 % in der Studienrichtung Nachrichtentechnik.

Die Fachspezialisierungen auf Mikrosystemtechnik, Energietechnik oder Optoelektronik verbuchten nur einzelne Prozentpunkte.

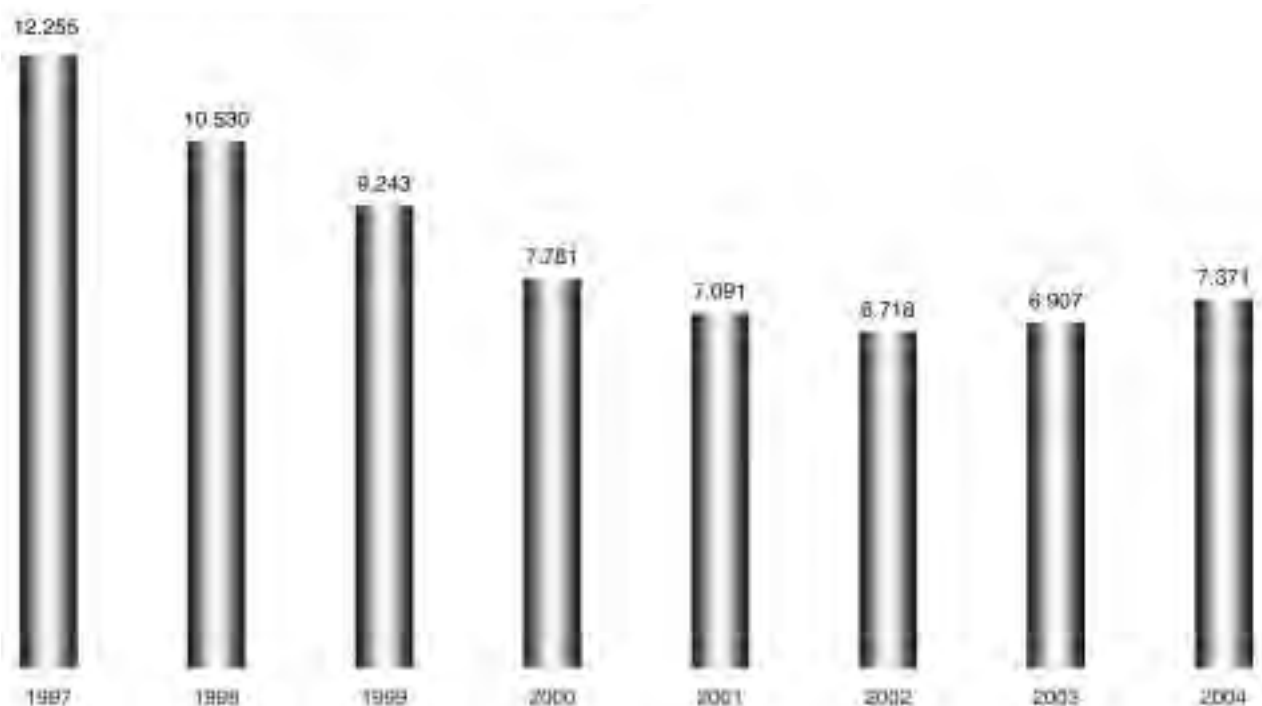
Die Gesamtzahl der Studierenden der Elektrotechnik betrug im Wintersemester 2004/2005 nur noch zwei

Drittel der Studierendenzahlen von Mitte der 1990er Jahre. Nach der Jahrtausendwende waren die Erstsemester- und Studierendenzahlen in der Elektrotechnik eine Weile gestiegen, mittlerweile stagnieren sie wieder. Dies lässt erwarten, dass die Absolventenzahlen mittelfristig zwar ein wenig ansteigen werden. Für Arbeitgeber wird der Markt bei der Rekrutierung von Nachwuchskräften jedoch weiter eng bleiben.

Bewerberzahlen

Von der großen Nachfrage nach Ingenieuren profitierten 2005 auch die Elektroingenieure. Das Nachsehen hatten oftmals die Arbeitgeber, da im Vergleich zum Vorjahr 9,4 % weniger arbeitslose Elektroingenieure auf Jobsuche waren. Damit entsprach der Rückgang der Arbeitslosigkeit unter den Elektroingenieuren dem Durchschnitt aller Ingenieurberufe. Elektroingenieure mit Fachhochschulabschluss profitierten deutlicher von der gestiegenen Nachfrage. Für sie ging die Arbeitslosigkeit um 10,8 % zurück. Davon sprechen, dass der Markt leergefegt sei, kann man jedoch noch nicht. Mit 11.130 Bewerbern stellen die Elektroingenieure ein knappes Fünftel der arbeitslosen Ingenieure. Verhalten zeigte sich der Markt insbesondere für die weiblichen Vertreter der Berufsgruppe. Die Zahl der Bewerberinnen sank nur um 5,9 % auf 1.552. Elektroingenieure unterhalb des fünfzigsten Lebensjahres sind unterdurchschnittlich lange arbeitslos – gemessen am Durchschnitt aller Akademiker und am Durchschnitt aller Ingenieurberufe. Demgegenüber schneiden die Elektroingenieure im Lebensalter 50+ überdurchschnittlich schlecht ab. Am 30.9.2005 wa-

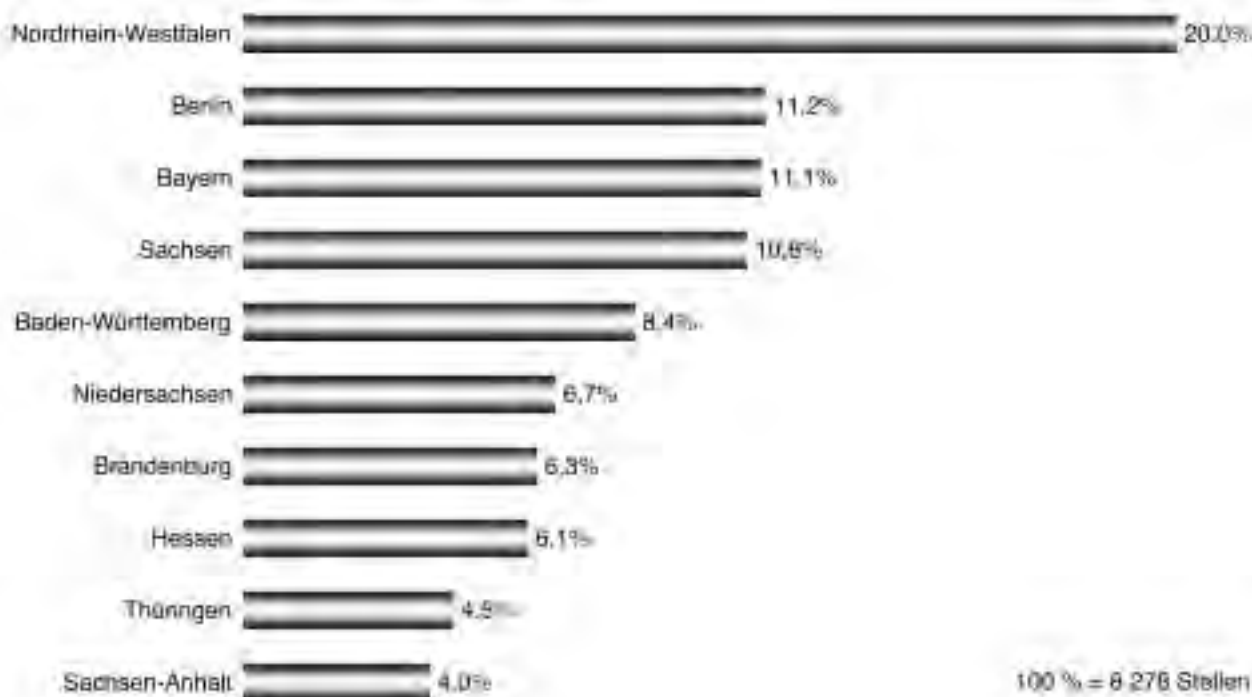
Elektroingenieure: Absolventenzahlen noch immer niedrig



Quelle: Statistisches Bundesamt

Bundesagentur für Arbeit, 2005

Elektroingenieure waren vorwiegend auf Jobsuch in ...



Quelle: BA-Statistik

Bundesagentur für Arbeit, 2006

ren 42 % der arbeitslosen Bewerber länger als zwölf Monate arbeitslos, während der Anteil insgesamt bei 32 % lag.

Qualifikationsprofile der Bewerber

Bei jungen Ingenieuren, die frisch von den Hochschulen kamen, waren die fachlichen Kenntnisse entsprechend dem differenzierten Studienangebot sehr vielfältig. Lebensältere Bewerber punkteten zusätzlich mit ihrer fachspezifischen Berufserfahrung. Im Bewerberfeld waren alle Themenbereiche aus der Elektrotechnik, Elektronik, Nachrichtentechnik oder Energietechnik, der Mikrosystemtechnik und der Prozessautomatisierung vertreten.

Die Qualifikationen des Bewerberfelds deckten die Bandbreite des Einsatzes von Elektroingenieuren von der Forschung und Entwicklung über die Anlagenplanung, Fertigungssteuerung und die Qualitätssicherung bis hin zum technischen Vertrieb, der Instandhaltung und der Kundenbetreuung, aber auch Marketing und Controlling ab. Viele auch der jüngeren Bewerber brachten Projekterfahrung mit. Einige konnten auch berufsnahe Zusatzqualifikationen vorweisen.

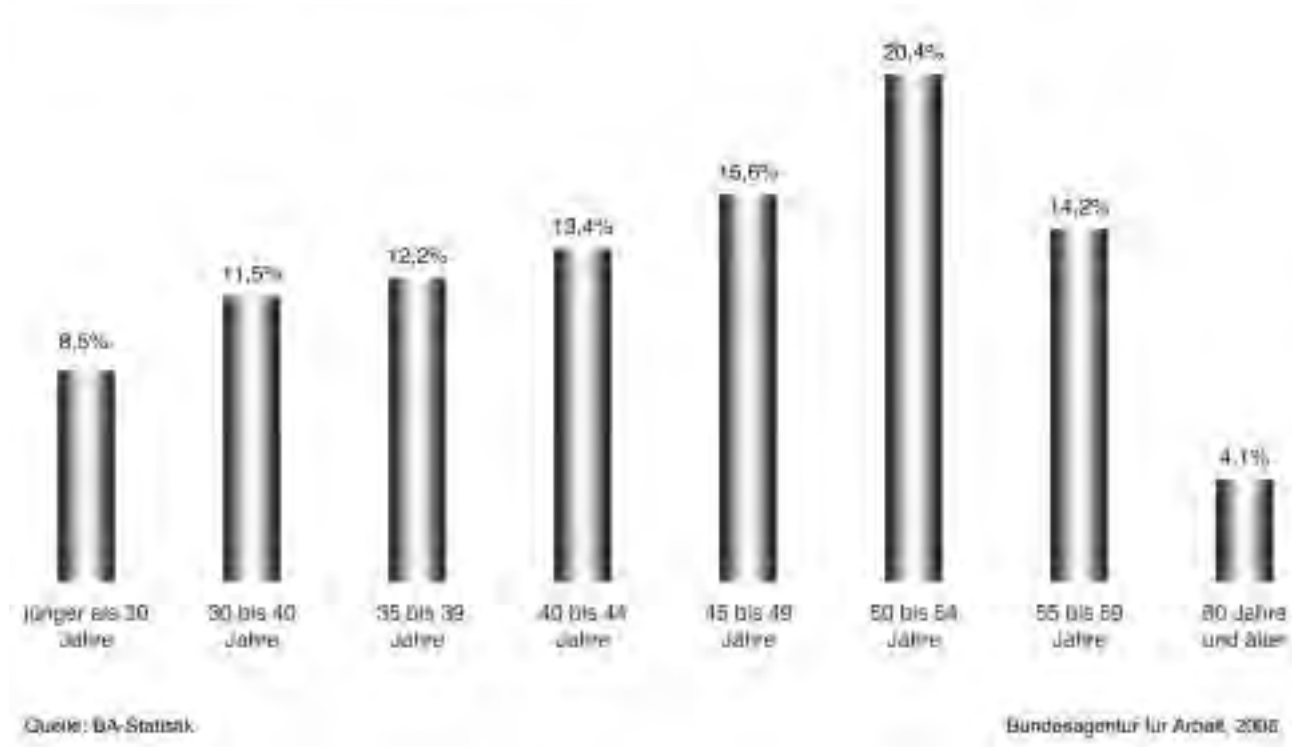
Die Diskussion um steigende Energiepreise führte in den Wintermonaten der allgemeinen Öffentlichkeit noch einmal die zentrale Bedeutung dieser Versorgungsfrage vor Augen. Elektroingenieure zählen mit zu den Fachleuten, die Energie nutzbar machen.

Unter den Bewerbern gab es viele, die ihr besonderes Interesse an der Energiefrage mit Kenntnissen der

Photovoltaik untermauerten. Ebenso wiesen eine Reihe der Bewerber einen Wissensschwerpunkt in Energietechnik, Energieerzeugung oder Heizungstechnik vor.

Spitzenreiter im fachlichen Profil der Bewerber waren Kenntnisse in der Automatisierungstechnik und in der Mess-, Steuer- und Regeltechnik. Ein Großteil der Bewerber hatte einen weiteren fachlichen Schwerpunkt in der Mikrosystemtechnik. Weniger gehäuft, jedoch immer noch zahlreich, waren jene Bewerber, die sich mit einem besonderen Wissensschwerpunkt in Fertigungstechnik, Robotertechnik, Feinwerktechnik, Mikroelektronik und Mikromechanik, Medizintechnik, Halbleitertechnik, Hochspannungs- und Starkstromtechnik, Optoelektronik, Radio- und Fernsehtechnik oder Bordelektronik vom durchschnittlichen Bewerber abhoben.

Ein Ingenieur ohne CAD-Wissen ist heute kaum noch denkbar. Wie vielfältig mittlerweile die Anwendungsmöglichkeiten sind, illustriert die variationsreiche Nennung der Anwendungsprogramme. Kaum ein Bewerber nannte keines, viele zählten ohne Weiteres mehrere auf. Sehr oft nannten sie die 2D- und 3D-Technik, CATIA, Auto Sketch, I-DEAS, Solid Works und Pro Engineer. Die Affinität zur Informations- und Kommunikationstechnik unterstrichen die Bewerber auch dadurch, dass sie ihre Kenntnisse rund um Datenbanken detailliert ausführten (Datenbankadministration, Kenntnisse in SQL, Acces, Borland Database Engine (BDE)).



Mittlerweile ist auch bei den Ingenieuren das Augenmerk von der engen fachlichen Qualifikation hin auf außerfachliche und arbeitsorganisatorische Aspekte gewandert. Die Bewerber waren sich zunehmend darüber bewusst, dass Wissen um den Betriebsmitteleinsatz, die Personalplanung oder die gut durchdachte Materialwirtschaft eine wichtige Rolle neben dem fachlichen Know-How spielen. Betriebswirtschaftliche Kenntnisse tauchen mittlerweile häufiger in Bewerberprofilen auf als noch vor wenigen Jahren. Zugenommen haben auch die Sprachkenntnisse.

Während nahezu jeder dritte Bewerber von sich sagt, über Englischkenntnisse zu verfügen, hat die Zahl der Ingenieure zugenommen, die in ihrem Lebenslauf auch auf andere Sprachkenntnisse hinweisen. Vertreten sind hier an erster Stelle Russisch, aber auch Spanisch, Französisch, Niederländisch, Polnisch, Portugiesisch oder Arabisch. Für Arbeitgeber mit Geschäftsbeziehungen in die jeweiligen Länder kann ein fachlich geeigneter Elektroingenieur mit diesen Fremdsprachenkenntnissen ein Gewinn für das Unternehmen sein.

Auch das Bild vom Ingenieur, der einsam in seinem stillen Kämmerlein bastelt, hat sich gewandelt. Aufmerksam geworden auf die Anforderungen der Arbeitgeber in Stellenanzeigen oder durch gezielte Bausteine im Studienverlauf ist vielen Bewerbern der Stellenwert der Sozialkompetenzen bewusst.

So hat in den letzten Jahren die Zahl der Bewerber zugenommen, die in ihrem schriftlichen Profil deutlich machen, dass sie teamorientiert und zielstrebig sind, kommunikativ und kontaktfähig. Gleichwohl sind unter den Bewerbern deutliche Unterschiede in dieser Hinsicht zu beobachten.

Altersstruktur der Bewerber

Wie intensiv Arbeitgeber nach jüngeren Elektroingenieuren suchten, macht die Altersstruktur der arbeitslos gemeldeten Bewerber deutlich. Nur 5,9 % waren jünger als 30, 17,3 % zwischen 30 und 39 Jahre alt. Unter allen Akademikern stellten diese Altersgruppen mit 14,4 und 29 % deutlich größere Anteile. Mit der Einstellung älterer Ingenieure tun sich Arbeitgeber trotz der beklagten Mangelsituation weiter schwer. 50,2 % der Elektroingenieure auf Arbeitssuche hatten das fünfzigste Lebensjahr bereits überschritten. Seitens der Bewerber mag bei dem einen oder anderen die fachliche Qualifikation nicht genügen, seitens der Arbeitgeber sind Vorbehalte gegen ältere Bewerber ein selbst verursachtes Hemmnis in Zeiten mit Rekrutierungsschwierigkeiten. (vgl. Grafik S. 1331)

Beschäftigungsentwicklung

Im Sommer 2005 waren in Deutschland 129.281 Elektroingenieure sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Mehr als die Hälfte (55 %) hatte an einer Fachhochschule studiert. Im Vergleich zu 1999 – vor dem Höhepunkt und Einbruch der New Economy – hat die Zahl der Elektroingenieure leicht abgenommen (-1,7 %), nachdem sie zwischenzeitlich einen Zuwachs verzeichnet hatte (2001: 3,6 % mehr als 1999). Diese Veränderung ist umso bemerkenswerter als unter allen akademischen Berufen 2005 im Vergleich zu 1999 ein Beschäftigungszuwachs von 9,1 % zu beobachten war und zeitgleich heute einige Verbände bereits über einen massiven Ingenieurmangel klagen. Die Berufsgruppe der Elektroingenieure ist deutlich in männlicher Hand. Nur jeder zwanzigste Elektroingenieur war 2005 eine Frau (4,7 %). Die Altersgruppe

der 35- bis 44-Jährigen stellt fast genau diesen Frauenanteil (4,9 %). Demgegenüber finden sich unter den älteren Elektroingenieuren Frauen noch seltener. Unter den Elektroingenieuren jenseits des 54. Lebensjahres sind nur 1,6 % Frauen, im Lebensjahrzehnt darunter ist ihr Anteil mit 3,3 % immerhin schon doppelt so hoch. Unter den jüngeren Elektroingenieuren ist deutlicher spürbar, dass der Frauenanteil in diesem Studienfach in den letzten Jahren doch ein wenig angestiegen ist. Mit 7,5 % der Beschäftigten in der Altersgruppe 25 – 34 Jahre sind die Ingenieurinnen nicht mehr die schwer zu findende Stecknadel im Heuhaufen.

Spitzenreiter unter den Arbeitgebern, die Elektroingenieure beschäftigen, waren Unternehmen, die Geräte der Elektrizitätserzeugung herstellen. Mehr als ein Fünftel aller Elektroingenieure arbeiten im Jahr 2005 hier. 14,5 % der Elektroingenieure sind in Unternehmen angestellt, die Geräte der Messtechnik produzieren. Nahezu jeder zehnte Elektroingenieur hatte ein Unternehmen als Arbeitgeber, das Geräte der Rundfunktechnik produziert. Im Maschinenbau waren im Jahr 2005 knapp neun Prozent der Elektroingenieure tätig, in der Datenverarbeitung 6,3 %. Jeder zwanzigste Elektroingenieur arbeitete für ein Ingenieurbüro (vgl. Grafik S. 1332).

Insgesamt sind Elektroingenieure – wenn auch oft in kleiner Zahl – in fast allen Branchen anzutreffen. In der Hitliste der Beschäftigtenzahl folgen auf den Plätzen 11 bis 17 die Automobilindustrie (2 %), das Baugewerbe (1,7 %), der sonstige Fahrzeugbau (1,6 %), Erziehung und Unterricht (1,5 %), Unternehmen, die Metallerzeugnisse produzieren (1,1 %), die öffentliche Verwaltung (0,9 %) und die chemische Industrie (0,9 %). Vereinzelt sind Elektroingenieure auch in der Nahrungsmittelindustrie, im Textilgewerbe, im Druck-

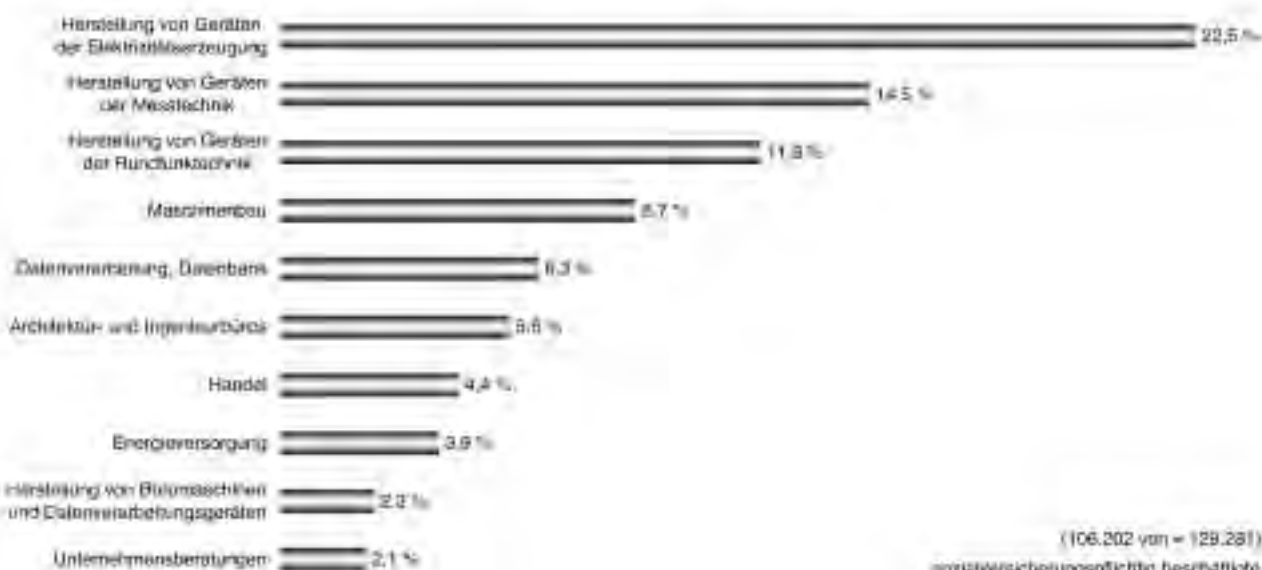
gewerbe oder in Kultur, Sport und Unterhaltung tätig. Jeder zehnte beschäftigte Elektroingenieur war 2005 älter als 54 Jahre, mehr als jeder dritte älter als 45.

Die geburtenstarken Jahrgänge sind in der zweiten Hälfte ihres Beschäftigungslebens angekommen und nähern sich allmählich dem Rentenalter. Für Arbeitgeber kann dies in absehbarer Zukunft bei gleich bleibender Nachfrage aus den verschiedenen Wirtschaftsbereichen zu Rekrutierungsengpässen führen, da nicht dieselbe Zahl von Jungingenieuren die Hochschulen verlässt. Um sich eine gute Marktposition im Bewerberrennen zu sichern, kann es für Arbeitgeber von Vorteil sein, rechtzeitig über Rekrutierungsalternativen nachzudenken: den Blick zu weiten auf benachbarte Qualifizierungen, den Frauenanteil unter den Elektroingenieuren zu erhöhen oder mit Fachkräften aus dem Ausland den Engpass zu mildern.

Alternativen der Personalrekrutierung

Viele Arbeitgeber sind sich bereits bewusst, dass ein Elektroingenieur je nach Aufgabenzuschnitt auch von Bewerbern benachbarter Fachrichtungen ersetzt werden kann. Bewerbern solcher Fachrichtungen bauen Arbeitgeber in Stellenanzeigen je nach Aufgabenschwerpunkt Brücken, indem sie etwa die Ausschreibung nicht nur für einen Elektroingenieur formulieren, sondern sie öffnen für Maschinenbauingenieure, Ingenieure der technischen Informatik oder Physiker. In einigen Fällen sind Arbeitgeber auch daran interessiert, berufserfahrene Elektrotechniker ohne Studienabschluss einzustellen. Wenn der Bewerbermarkt eng ist, steigt die Bereitschaft, sich auf einen Kandidaten mit einem Bachelor-Abschluss einzulassen, selbst wenn oftmals gerade in den Ingenieurberufen noch zahlreiche Vorbehalte gegen den Bachelor bestehen. Erste konkrete Erfahrungen lassen jedoch erkennen,

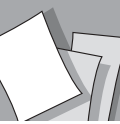
Elektrizitätserzeugung und Messtechnik beschäftigen die meisten Elektroingenieure



Quelle: BA-Statis

(106.202 von = 129.281)
sozialversicherungspflichtig beschäftigte
Elektroingenieure

Bundesagentur für Arbeit, 2006



dass Bachelor-Bewerber – einmal eingestellt – sehr schnell Fuß fassen.

Eine gute Position im Bewerberrennen nehmen immer auch die Unternehmen ein, die sich um einen frühzeitigen Kontakt zu den Hochschulen bemühen, die Elektroingenieure ausbilden. Arbeitgeber können dabei Studierende, die sich häufig in erster Line an den großen Namen ausrichten, auf das eigenen Unternehmen aufmerksam machen und für sich gute Bewerber herausfiltern.

In zunehmendem Maße haben Arbeitgeber bei ihrer Personalsuche auch die Skepsis älteren Bewerbern gegenüber abgelegt und gezielt bei Ausschreibungen ihr Interesse an lebensfähigeren Kandidaten geäußert. Mittelfristig kann dieses Umdenken an Bedeutung gewinnen, wenn aufgrund der Demographieentwicklung und ausbleibenden Studieninteresses weniger Jungingenieure die Hochschulen verlassen. Gegenwärtig ist es – trotz in Einzelfällen durchaus vorhandener Hemmnisse auf Seiten der Bewerber – angesichts der Vielzahl arbeitsloser älterer Elektroingenieure noch überspitzt, von einer Mangelsituation zu sprechen – einige hochgradige Spezialisierungen vielleicht ausgenommen.

Den Rekrutierungshorizont außerhalb Deutschlands auszuweiten, kann eine Personallücke ebenfalls schließen. In dem einen oder anderen Fall ist es für einen Arbeitgeber möglicherweise von Interesse, sich auch im europäischen Ausland nach Jungingenieuren umzusehen. Erleichtert wird die grenzüberschreitende Rekrutierung dadurch, dass die Ausbildungen in Europa durch die Einführung der Abschlüsse Bachelor und Master vergleichbarer werden sollen. Eine größere Annäherung zu einigen Ländern gibt es bereits in der Hochschulausrichtung. In Österreich und der Schweiz beispielsweise werden seit einigen Jahren nicht nur an Universitäten Ingenieure ausgebildet, sondern Fachhochschulen greifen das in Deutschland etablierte Ausbildungssystem auf. Ausbildungsschwerpunkte für technische Fächer sind in Österreich Wien, Innsbruck und Graz, insgesamt legten etwa 2003/2004 mehr als 4.000 Ingenieure ihre Abschlussprüfung in Österreich ab. In Tschechien verließen 2004 fast 9.000 Absolventen der technischen Fächer, in Ungarn gab es hier fast 3.000 Absolventen. Für unternehmerische Kooperationen mit und Aktivitäten in diesen Zielländern können Bewerber aus diesen Ländern für Arbeitgeber besonders interessant sein.

Wirtschaftsingenieure

Entwicklung der Studierenden- und Absolventenzahlen

Mit mehr als 5.000 Absolventen erreichten die Wirtschaftsingenieure 2004 einen neuen Absolventenhöchstwert. 1993 hatte die Absolventenzahl bei gut 2.700 gelegen. Mittlerweile stellen Frauen ein Fünftel der Studierenden und der Absolventen. Gut zwei Drittel aller Examenkandidaten hatten im Prüfungsjahr 2004 an einer Fachhochschule studiert (69 %). Ein Prozent der Prüfungen waren Bachelorexamen, drei

Arbeitslose:	3.600	(-7,1 %)
mit		
Universitätsabschluss:	45,3 %	(2004: 47,3 %)
Frauenanteil:	39,4 %	(2004: 37,6 %)
Stellenzugang:	1.522	(+8,8 %)

Prozent Master. Das große Interesse an dem Studienfach spiegelt sich darin wider, dass weiterhin die Erstsemesterzahl und die Gesamtzahl der Studierenden wächst. Damit ist auch in den kommenden Jahren mit einer hohen Zahl von Berufsanfängern zu rechnen.

Bewerberzahlen

Wirtschaftsingenieure profitierten – in Relation zu allen akademischen Berufen – überdurchschnittlich vom Rückgang der Arbeitslosigkeit (-7,1 %). In Relation zu den Ingenieurberufen war dieser Rückgang leicht unterdurchschnittlich. Für Bewerber stellt sich der Arbeitsmarkt gleichwohl tendenziell positiv dar, denn für Wirtschaftsingenieure mit Universitätsabschluss sank die Arbeitslosigkeit im Vorjahresvergleich sogar um elf Prozent. Auch wenn für ihre Fachhochschulkollegen der Rückgang nicht so stark war, stellten diese unter den Arbeitslosen nur einen Anteil von knapp 40 %, während ihr Absolventenanteil in den letzten Jahren durchweg höher lag.

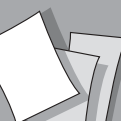
Kaum auf der Gewinnerseite standen die Wirtschaftsingenieurinnen. Sie stellten einen Bewerberanteil von knapp 40 % – ihr Absolventenanteil liegt deutlich niedriger. Nur geringfügig profitierten sie von der sinkenden Arbeitslosenzahl (-2,6 %).

Häufig haben die Wirtschaftsingenieure fachlich einen Schwerpunkt im Maschinenbau oder in der Elektrotechnik gewählt. Daher wird ihr beruflicher Weg oft mit den Ingenieuren dieser Fachrichtungen verglichen. Wirtschaftsingenieure unterscheiden sich in der Dauer der Arbeitslosigkeit von Elektro- und Maschinenbauingenieuren (Stichtag 30.9.). Während letztere mit jeweils über 40 % einen überdurchschnittlichen Anteil unter den Bewerbern stellen, die am Stichtag länger als zwölf Monate arbeitslos waren, fällt dieser Anteil bei den Wirtschaftsingenieuren mit einem knappen Drittel weit niedriger aus. Umgekehrt verhält sich diese Berufsgruppe bei kürzeren Zeiten der Arbeitslosigkeit. Ein Viertel der Wirtschaftsingenieure war weniger als drei Monate auf Jobsuche, bei den Elektroingenieuren lag dieser Anteil bei 14,5 %.

Qualifikationsprofile der Bewerber

Die Wirtschaftsingenieure zeichneten sich durch ein hohes theoretisches Fachwissen aus, eine große Zahl der Bewerber konnte zudem mehrere Jahre Berufserfahrung vorweisen. Kenntnisse der Betriebswirtschaft standen in den Bewerberprofilen an vorderster Stelle.

Einen besonderen Akzent notierten einige Kandidaten im Controlling und im Marketing. Auch auf das Qualitätsmanagement hatte sich eine Reihe der Bewerber als Fachschwerpunkt konzentriert. Die technische Qualifikation der Wirtschaftsingenieure lag in



unterschiedlichsten Fachbereichen. Es fanden sich Bewerber mit Fokus auf der Bautechnik und Bausanierung, auf der Fertigungslogistik, dem Fahrzeugbau, der Agrartechnik und der Lebensmitteltechnologie.

Besonders vertiefte Akzente in einem technischen Anwendungsbereich hatten die Bewerber gesetzt, die in der Fachrichtung Wirtschaftsingenieurwesen bereits die Logistik, das Facility Management oder die Medienwirtschaft als Studienfach gewählt hatten. So stand etwa für die Facility Manager Baukonstruktion, Baufinanzierung, Anlagenplanung, Gebäudesystemtechnik oder Instandhaltungsmanagement im fachlichen Profil.

Demgegenüber wiesen die Medienspezialisten Kenntnisse in Drucktechnik, Medientechnik, Mediendesign, im Multimedia-Projektmanagement und in der Medienberatung vor. Bei ihnen waren Rechtskenntnisse in Vertragsrecht, Handelsrecht und Medienrecht anzutreffen. Die Logistiker unter den Wirtschaftsingenieuren zeichneten sich durch Kenntnisse in der Beschaffungslogistik und der Materialwirtschaft, in der Fertigungsplanung und Produktionslogistik aus.

Einige Wirtschaftsingenieure waren auch bewandert im Personalwesen, hatten Erfahrung im Projektmanagement und kannten sich in verschiedenen Datenbanken aus. Englisch beherrschten die meisten Bewerber gut bis sehr gut. Weitere Sprachkenntnisse gab es in Einzelfällen in Spanisch, Russisch, Italienisch, Polnisch und Französisch. Viele Bewerber waren daran interessiert, im Vertrieb tätig zu sein. Wie wichtig in diesem Bereich die Kontaktfähigkeit und Kundenorientierung, die Umgangsformen und das Erscheinungsbild sind, steht bisher noch nicht allen Bewerbern vor Augen. Ihr Hauptaugenmerk legen sie noch immer auf die fachliche Qualifikation. Zielstrebig, flexibel und mobilitätsbereit zeigten sich insbesondere die Jüngeren. Insgesamt wächst jedoch allmählich das Bewusstsein unter den Bewerbern, dass die außerfachlichen Faktoren, wie Team- und Kommunikationsfähigkeit oder Lernbereitschaft, der Fachlichkeit nahezu gleichberechtigt gegenüber stehen.

Um ihr Profil zu schärfen, unterstrichen viele Wirtschaftsingenieure ihre speziellen IT- Kenntnisse: die CAD-Anwendungen (CATIA, Auto-CAD) ebenso wie das CNC-Programmieren oder MS-Projekt und SAP R2/R3.

Altersstruktur der Bewerber

Wirtschaftsingenieure unter 30 Jahren stellten mit einem Bewerberanteil von 16,6 % einen doppelt so hohen Anteil wie diese Altersgruppe im Durchschnitt der Ingenieurberufe. Auch Bewerber im nächsten Lebensjahrzehnt waren noch überdurchschnittlich vertreten, ältere hingegen unterdurchschnittlich. Auch hier zeichnet der Arbeitsmarkt im Vergleich zu den Elektro- und Maschinenbauingenieuren eine gegenläufige Bewegung.

Alternativen der Personalrekrutierung

In den meisten Stellenanzeigen für Wirtschaftsingenieure geben Arbeitgeber auch alternativ mögliche Fachrichtungen für eine Stellenbesetzung an. Je nach

Aufgabengebiet kommen nahezu alle ingenieur- und naturwissenschaftlichen Fachrichtungen vor, besonders häufig werden Elektro- und Maschinenbauingenieure genannt. Aber auch Architekten und Bauingenieure oder Informatiker, Physiker und Chemiker bringen im Einzelfall genau die Detailkenntnisse mit, die für eine Position erforderlich sind. Eine Chance erhalten manchmal auch berufserfahrene Techniker mit kaufmännischem Zusatzwissen (Maschinenbautechniker, auch Fachinformatiker). Im Rahmen grenzüberschreitender Geschäftsaktivitäten kann es auch für Arbeitgeber von Vorteil sein, bei der Personalrekrutierung den Blick über die Grenzen zu werfen und im europäischen Ausland auf Bewerbersuche zu gehen. Vielleicht sitzt der geeignete Kandidat nur wenige Kilometer hinter der Grenze. Gerade in Österreich (Linz, Graz, Wien) und der Schweiz (Zürich, Bern) gibt es das Studienfach mit der Bezeichnung Wirtschaftsingenieur. Die zahlreichen Begriffe, die es im englischsprachigen Raum gibt, können bei oberflächlicher Betrachtung Verwirrung stiften, wenn auch unterschiedliche Inhalts- und Aufgabenschwerpunkte damit verbunden sind. Da ein genauer Blick auf die Detailkenntnisse eines Bewerbers jedoch auch bei Bewerbern aus Deutschland üblich ist, sollte dies auch möglich sein bei einem Kandidaten, in dessen Studienzeugnis Industrial Engineering steht oder der Management Engineering, Product Engineering oder Business Engineering and Management oder Engineering, Economics and Management studiert hat.

Architekten

Arbeitslose:	7.855	(-10,5 %)
mit		
Universitätsabschluss:	50,5 %	(2004: 50,2 %)
Frauenanteil:	43,4 %	(2004: 44,2 %)
Stellenzugang:	1.620	(+47,7 %)

Entwicklung der Studierenden- und Absolventenzahlen

Die große Beliebtheit des Architekturstudiums ist ablesbar an gleich bleibend hohen Absolventenzahlen. 2004 verließen 5.962 Architekten die deutschen Hochschulen, nur geringfügig weniger als in den beiden Vorjahren. 53,6 % von ihnen hatten das Diplom einer Fachhochschule in der Tasche. 2,8 % hatten ihren Master an einer Fachhochschule erworben, 1,8 % den Bachelor. Die Fachhochschulen stellten somit zusammengefasst 58,2 % der Absolventen und blieben weiter in der Studiengunst vorn. Im Prüfungsjahr 2004 waren die Hälfte der Absolventen Frauen (50,2 %).

Ein Jahrzehnt zuvor hatte der Frauenanteil noch zehn Prozentpunkte niedriger gelegen. Die Absolventen waren im Mittelwert knapp 29 Jahre alt und hatten 12,5 Semester studiert.

Ein deutlicher Rückgang der Absolventenzahlen im Fach Architektur steht mittelfristig nicht zu erwarten, da die Erstsemester- und Studierendenzahlen nur

unwesentlich zurückgegangen sind. Arbeitgeber werden damit unter den Nachwuchskräften weiterhin eine große Auswahl haben.

Bewerberzahlen

Überdurchschnittlich gesunken in Relation zu allen Ingenieurberufen ist 2005 die Zahl der arbeitslosen Architekten (-10,5 %). Mit einem Rückgang auf 7.855 entspannte sich der Bewerbermarkt deutlicher als etwa in der fachlich benachbarten Berufsgruppe der Bauingenieure. Zusätzlich stellte sich der Arbeitsmarkt für Architekten mit Fachhochschulabschluss weiterhin positiver dar als für Universitätsabsolventen. Zum einen war für sie der Rückgang der Arbeitslosigkeit etwas deutlicher ausgeprägt, zum anderen bildeten sie unter den Bewerbern mit knapp der Hälfte einen geringeren Anteil, als ihr Absolventenanteil in den vergangenen Jahren betrug.

Architektinnen waren mit einem Anteil von nur 43,4% unter den Bewerbern vertreten. Im Vorjahresvergleich war ihre Arbeitslosigkeit überdurchschnittlich zurückgegangen (-12,2 %).

Ein Fünftel der Bewerber suchte am Stichtag 30.9. weniger als drei Monate eine neue Stelle, ein weiteres Viertel suchte zwischen drei und sechs Monaten. Diese Werte liegen leicht über dem Durchschnitt der anderen Ingenieurberufe und verweisen darauf, dass die Stellensuche für Architekten im Augenblick recht langwierig ist. Demgegenüber sind unterdurchschnittlich viele Bewerber am Stichtag 30.9. über zwölf Monate arbeitslos (28,9 %).

Hierin heben sich die Architekten positiv von den anderen Ingenieurberufen ab (38,2 %). Zurückgegangen

ist 2005 die Zahl der Architekten, die eine Förderung der Selbstständigkeit in Form von Überbrückungsgeld oder Existenzgründungszuschuss (Ich-AG) beanspruchten. Im Vorjahresvergleich gingen die Förderzahlen um 9,7 % zurück. Dies deutet darauf hin, dass der Rückgang der Bewerberzahl eine gestiegene Nachfrage nach Architekten zur Ursache hat.

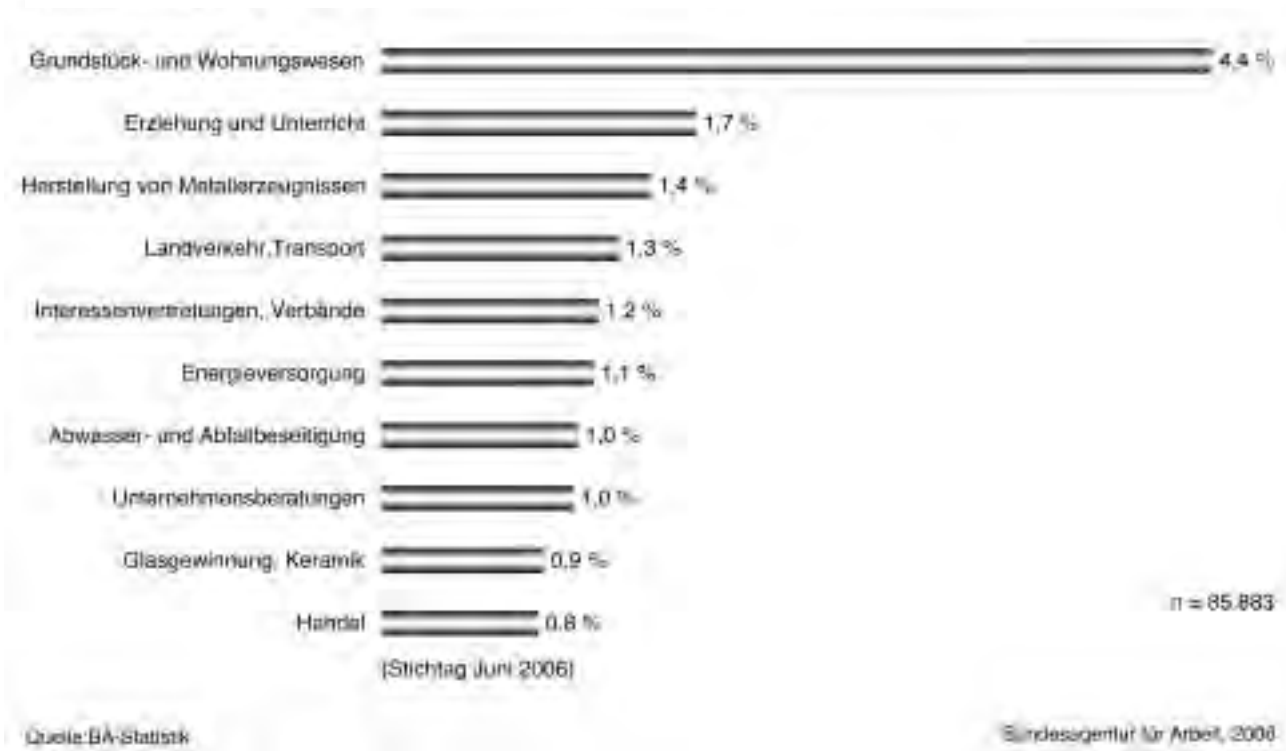
Qualifikationsprofile der Bewerber

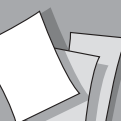
Arbeitgeber hatten 2005 die Auswahl unter vielen guten und sehr guten Bewerbern. Hemmnisse stellten hin und wieder veraltete Fachkenntnisse dar. In manchen Fällen war jedoch die Besetzung einer Stelle deshalb schwierig, weil hohe Spezialanforderungen der Arbeitgeber von den Bewerbern nicht zu erfüllen waren.

Aktuelle Fachkenntnisse von Entwurf und Baukonstruktion über die Detailplanung, Bauleitung, Bauabnahme bis hin zur Dokumentation wiesen die Arbeit suchenden Architekten mit unterschiedlichen Schwerpunkten in diesen Arbeitsbereichen aus. Besonders viele Architekten sahen in der Baukonstruktion einen ihrer Fachschwerpunkte. Auch Freihandzeichnen und Modellanfertigung nannten die Bewerber häufig. CAD-Kenntnisse konnten die meisten vorzeigen, Spitzenreiter war AutoCAD, gefolgt von Nemetschek.

Die Mehrzahl der Bewerber fühlte sich in Ausschreibungs- und Vergabeverfahren zu Haus, jedoch konnten sich nur einige in den tiefen Details der Ausschreibungs-, Vergabe- und Abrechnungsprogramme (AVA) aus. Bausanierung und Denkmalpflege zählte für eine Reihe von Bewerbern zu ihrem Spezialgebiet. Nahezu alle Architekten konnten Wissen im Bau- und

Nicht nur Architektenbüros, öffentliche Verwaltung und Baugewerbe sind Arbeitgeber von Architekten und Bauingenieuren





Architekturrecht vorweisen. Auch in Fragen der Raumordnung und der Bebauungsplanung kannte eine Reihe von Bewerbern sich aus. Seltener zu finden waren fundierte Kenntnisse im ökologischen Bauen, im Brandschutz oder in Fragen der Kanalisation. Nicht häufig nannten Bewerber von sich aus Kenntnisse in Kalkulation oder umfassendere betriebswirtschaftliche Kenntnisse als Qualifikationsmerkmal. Fast alle Architekten auf Arbeitsuche verwiesen auf ihre Englischkenntnisse, deren Niveau jedoch sehr variierte. Viele konnten auch mit Französischkenntnissen aufwarten. An dritter Stelle der Fremdsprachen stand Italienisch, dicht gefolgt von Russisch. Vereinzelt sprachen die Bewerber auch Spanisch, Türkisch, Polnisch, Finnisch oder Schwedisch.

Zusammen mit ihrer Berufserfahrung – deren Fehlen manchen Berufsanfängern als Mangel angelastet wurde – konnten sich die meisten Bewerber auch außerfachlich mit ihrer Organisationsfähigkeit überzeugen. Die Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen, belegten berufserfahrene Bewerber durch die Projekte, in denen sie bereits die Baustellenleitung wahrgenommen hatten.

Altersstruktur der Bewerber

12 % der bei den Agenturen für Arbeit gemeldeten Bewerber waren jünger als 30 Jahre, ein gutes Drittel zwischen 30 und 39 Jahren alt. Damit waren diese Altersgruppen im Vergleich zu den anderen Ingenieurberufen und im Vergleich zu allen Akademikern überdurchschnittlich unter den Jobsuchenden vertreten. Die Zahlen verdeutlichen, dass insbesondere jüngere und auch junge berufserfahrene Architekten mit einem schwierigen Arbeitsmarkt konfrontiert sind. Arbeitgeber haben augenblicklich eine breite Auswahl an qualifizierten jungen Architekten. Unterdurchschnittlich sind Architekten im Lebensalter 50+ auf Jobsuche. Mit einem Fünftel der Bewerber ist ihr Anteil in dieser Altersgruppe halb so groß wie beim Durchschnitt der Ingenieurbewerber. Dies deutet darauf hin, dass Architekten, abgesehen von einem derzeit schwierigen Berufsstart, im allgemeinen deutlich vorteilhafter dastehen als andere Ingenieure.

Beschäftigungsentwicklung

Die Statistik der Bundesarchitektenkammer weist am 1.1.2006 93.510 eingetragene Hochbauarchitekten aus, von denen 45,8 % angestellt oder verbeamtet sind. Sowohl bei den abhängig beschäftigten als auch bei den freischaffend und gewerblich tätigen Architekten ist die Zahl der Kammermitglieder seit 2000 angestiegen. Im Jahr 2000 lag die Gesamtzahl der von der Kammer zugelassenen Hochbauarchitekten bei 89.685 – 4 % weniger als am 1.1.2006.

In der Statistik der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse werden Architekten zusammen mit den Bauingenieuren geführt. Seit Mitte der 1990er Jahre sinkt die Zahl der abhängig Beschäftigten dieser beiden Berufe. 1996 wies die Berufsstatistik noch 114.524 Personen aus, 2005 waren es 85.883. Von 1999 bis 2005 hat sich die Zahl um ein Fünftel verringert. Die Krise in der Baubranche fordert

mit diesem Rückgang an Beschäftigungsverhältnissen ihren Tribut.

Mehr als die Hälfte der abhängig beschäftigten Architekten und Bauingenieure wies 2005 das Abschlusszeugnis einer Fachhochschule vor (53,8 %). Frauen stellten ein Fünftel der abhängig Beschäftigten der beiden Berufe (21,5 %). Je nach Alter variierte der Frauenanteil: Während in der Altersgruppe bis 34 Jahren fast ein Drittel Frauen waren (31,7 %), stellten sie in der Altersgruppe zwischen 45 und 54 Jahren nur 17,5 %. Ein Drittel aller angestellten Architekten und Bauingenieure war 2005 bei Architektur- und Ingenieurbüros beschäftigt. Nahezu jeder vierte arbeitet in der öffentlichen Verwaltung (23 %), ein Fünftel im Baugewerbe. Das verbleibende Viertel der Architekten und Bauingenieure findet sich bei einer Vielzahl von Arbeitgebern in sehr unterschiedlichen Wirtschaftsbereichen (vgl. Grafik S. 1335). Noch zahlreich sind Unternehmen des Grundstücks- und Wohnungssektors als Arbeitgeber dieser Berufsgruppe anzutreffen, nahezu jeder zwanzigste Bauingenieur und Architekt arbeitet in dieser Branche (4,4 %). Seltener trifft man Architekten und Bauingenieure dann im Maschinenbau (0,7 %), in der Datenverarbeitung, im Kreditgewerbe und in der chemischen Industrie an (je 0,4 %).

Alternativen der Personalrekrutierung

Qualifizierte Bewerber bietet der Arbeitsmarkt augenblicklich viele. So mancher Arbeitgeber würde gern den erfahrenen Architekten wieder einstellen, den er wegen der schlechten Auftragslage entlassen musste. Somit ist es für Arbeitgeber zurzeit nicht notwendig, sich für eine Stellenbesetzung nach Alternativen in anderen Berufsbereichen umzusehen. Der eine oder andere Arbeitgeber scheute sogar davor zurück, eine Stelle auszuschreiben, da die Bewerbernachfrage aktuell sehr groß ist und er die Flut von Unterlagen scheut.

Bauingenieure

Arbeitslose:	13.020	(–6,6 %)
mit Universitätsabschluss:	47,9 %	(2004: 46,9 %)
Frauenanteil:	32,5 %	(2004: 31,7 %)
Stellenzugang:	3.639	(+12,6 %)

Entwicklung der Studierenden- und Absolventenzahlen

5.594 Bauingenieure verließen 2004 die deutschen Hochschulen. Damit setzte sich der rückläufige Absolvententrend der letzten fünf Jahre fort. Vor der Jahrtausendwende waren die Absolventenzahlen ein halbes Jahrzehnt lang angestiegen. Im Jahr 2004 war das niedrige Niveau von 1995 zahlenmäßig wieder erreicht. Die frisch gebackenen Bauingenieure waren im Durchschnitt 28,2 Jahre alt und verließen nach 13,7 Semestern die Hochschule.

Mit einem Fünftel der Absolventen blieb der Anteil der Bauingenieurinnen in den letzten Jahren vergleichs-

weise konstant. Eine Fachhochschule hatten 57,7 % der jungen Bauingenieure besucht. Ein Bachelorzeugnis wiesen 1,4 % vor, einen Master 3,5 %. Die neuen Abschlüsse wurden 2004 fast ausschließlich an Universitäten erworben.

Die Gesamtzahl der Studierenden im Bauingenieurwesen lag im Wintersemester 2004/05 mit 35.255 um ein Drittel niedriger als zehn Jahre zuvor. Die jährlichen Erstsemesterzahlen schwankten in den vergangenen Jahren. Insgesamt ist hier jedoch das hohe Niveau der frühen 1990er Jahre nicht wieder erreicht. Düstere Meldungen vom Arbeitsmarkt beeinflussen klar das Interesse an diesem Studienfach – anders als bei den Architekten.

Bewerberzahlen

Auch die Bauingenieure profitierten von der leicht positiven Entwicklung am Akademikerarbeitsmarkt. Dennoch standen weiterhin zahlreiche Bewerber an, um eine neue Beschäftigung zu finden. Im Vergleich zu den anderen Ingenieurberufen ging bei den Bauingenieuren die Arbeitslosigkeit 2005 weniger stark zurück. Mit 13.020 Bauingenieuren waren 6,6 % weniger arbeitslose Bewerber registriert als im Vorjahr (Stichtag 30.9.). 52,1 % von ihnen hatten eine Fachhochschule besucht. Sie waren stärker nachgefragt als ihre Berufskollegen mit Universitätsabschluss: Einerseits lag der Absolventenanteil der Fachhochschüler höher als ihr Arbeitslosenanteil. Andererseits ging die Arbeitslosigkeit der Bauingenieure mit Fachhochschulabschluss etwas stärker zurück (-8,4 %) als durchschnittlich in der Berufsgruppe. Ein Drittel der arbeitslosen Bewerber waren Frauen (32,5 %). Mehr als ein Drittel der Bewerber (37,4 %) bemühte sich bereits seit mehr als zwölf Monaten um eine neue berufliche Position, ein Viertel bereits länger als ein halbes Jahr. Mit über 2.000 arbeitslosen Bauingenieuren lag Nordrhein-Westfalen an der Spitze der Bewerberstatistik, gefolgt von Sachsen mit über 1.600 Bewerbern. Auch in Berlin und Bayern konnten Arbeitgeber jeweils mehr als 1.000 Bauingenieure auf Arbeitssuche antreffen.

Qualifikationsprofile der Bewerber

Bei der Mehrzahl der Bewerber handelte es sich um Hochbauingenieure mit fundiertem Fachwissen von der Baukonstruktion über die Arbeitsvorbereitung und die Bauleitung bis hin zur Bauabnahme. Besonders vertiefte Kenntnisse hatten einige Bauingenieure in der Bau- und Altbausanierung und der Denkmalpflege. Nahezu alle brachten Erfahrungen in der Ausschreibung und Vergabe mit. Zwar bezeichneten nur wenige betriebswirtschaftliche Kenntnisse als ihr Fachgebiet, jedoch kannten sich sehr viele in Kalkulationen aus oder hatten Wirtschaftlichkeitsberechnungen durchgeführt. So mancher Bewerber war bereits als Gutachter oder Sachverständiger zu Rate gezogen worden. Einzelne hatten die Ausbildereignungsprüfung abgelegt. Durchweg waren die Bewerber mit CAD-Anwendungen vertraut. Auto-CAD stand an erster Stelle, viele beherrschten die 2-D- und die 3-D-Technik und Nemetschek. Nur einzelne nannten

ArcView oder CADDY als IT-Kenntnisse, ebenso waren es wenig Bewerber, die GIS-Wissen hatten. Die AVA-Programme beherrschten die meisten Job suchenden Bauingenieure.

Die Tiefbaufachleute brachten Erfahrung mit im Straßenbau, Eisenbahnbau, Kanalbau und Brunnenbau. Oft hatte ihr Tätigkeitsbereich auch in der Siedlungswasserwirtschaft gelegen. Die Ingenieure des Siedlungs- und Wasserbaus waren zumeist Fachleute in Fragen der Wasserwirtschaft und der Bodenkunde, kannten sich aus in der Baugrunduntersuchung, im Wasserleitungsbau sowie der Abwassertechnik und vereinzelt auch im Kläranlagenbetrieb. Aspekte des Umweltschutzes fallen in ihr Fachwissen: Gewässerschutz, Umweltrecht, Sondermüllentsorgung. Fachliches stellten die Bauingenieure auf Jobsuche in ihren Bewerberprofilen an die erste Stelle. Schlüsselqualifikationen wie Einsatzbereitschaft und Verantwortungsbewusstsein, Organisationsfähigkeit und Flexibilität waren – wenn nicht explizit genannt – aus der bisherigen Berufstätigkeit ablesbar.

Fehlende Mobilität ist bei vielen Bewerbern ein Hemmnis bei der Stellensuche. Viele Bauingenieure wollten eine Tätigkeit nur im Tagespendelbereich aufnehmen. Nicht nur ältere, auch jüngere Bauingenieure machten diese Einschränkung. Dem Wunsch einiger Bauingenieurinnen, nur eine Teilzeittätigkeit ausüben zu wollen, steht – zumindest in der Wirtschaft – oft noch immer die Arbeitsorganisation entgegen.

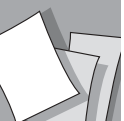
Vorherrschende Fremdsprache der Bewerber ist Englisch. Gleichwohl ist zu beobachten, dass viele Bewerber auch diese Fremdsprache nicht beherrschen. Gerade in den ostdeutschen Bundesländern verfügen Bauingenieure zuweilen auch über Russischkenntnisse. Französisch und Spanisch werden auch noch mehrfach genannt. Punktuell finden sich dann Kenntnisse des Türkischen oder des Arabischen. Einzelne Bewerber gaben außerdem Italienisch, Niederländisch, Slowakisch, Tschechisch, Lettisch oder Rumänisch als Sprachkenntnisse an.

Altersstruktur der Bewerber

Jüngere arbeitslose Bewerber standen dem Arbeitsmarkt kaum zur Verfügung. In der Altersgruppe unter 30 Jahren stellten sie einen Anteil von 8,5 %, Bewerber zwischen 30 bis 39 Jahren machten ein knappes Viertel aus (23,7 %). Stark vertreten im Bewerberfeld war die Generation 50+ mit einem Anteil von 38,7 %. Innerhalb der Ingenieurberufe insgesamt entsprach die Altersverteilung unter den Bauingenieuren in etwa dem Durchschnitt.

Beschäftigungsentwicklung

In der Statistik der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse werden Architekten zusammen mit den Bauingenieuren geführt. Seit Mitte der 1990er Jahre sinkt die Zahl der abhängig Beschäftigten dieser beiden Berufe. 1996 wies die Berufsstatistik noch 114.524 Personen aus, 2005 waren es 85.883. Von 1999 bis 2005 hat sich die Zahl um ein Fünftel verringert. Die Krise in der Baubranche fordert



mit diesem Rückgang an Beschäftigungsverhältnissen ihren Tribut. Mehr als die Hälfte der abhängig beschäftigten Architekten und Bauingenieure wies 2005 das Abschlusszeugnis einer Fachhochschule vor (53,8 %). Frauen stellten ein Fünftel der abhängig Beschäftigten der beiden Berufe (21,5 %). Je nach Alter variierte der Frauenanteil: Während in der Altersgruppe bis 34 Jahren fast ein Drittel Frauen waren (31,7 %), stellten Ingenieurinnen zwischen 45 und 54 Jahren nur 17,5 %.

Ein Drittel aller angestellten Architekten und Bauingenieure war 2005 bei Architektur- und Ingenieurbüros beschäftigt. Nahezu jeder vierte arbeitet in der öffentlichen Verwaltung (23 %), ein Fünftel im Baugewerbe. Das verbleibende Viertel der Architekten und Bauingenieure findet sich bei einer Vielzahl von Arbeitgebern in sehr unterschiedlichen Wirtschaftsbereichen. Noch zahlreich sind Unternehmen des Grundstücks- und Wohnungswesens als Arbeitgeber dieser Berufsgruppe anzutreffen, nahezu jeder zwanzigste Bauingenieur und Architekt arbeitet in dieser Branche (4,4 %). Seltener trifft man Architekten und Bauingenieure dann im Maschinenbau (0,7 %), in der Datenverarbeitung, im Kreditgewerbe und in der chemischen Industrie an (je 0,4 %).

Alternativen der Personalrekrutierung

Bauingenieure stehen in unmittelbarer Konkurrenz zu Architekten. In Stellenangeboten, die sich parallel an Kandidaten beider Ausbildungsrichtungen wenden, dokumentieren Arbeitgeber dies. Zugleich zeigt sich immer wieder, dass eine Aufgabe auch von erfahrenen Technikern übernommen werden kann. Arbeitgeber stehen damit nicht vor der Frage der Bewerbersuche, sondern werden oft vor die Auswahl unter vielen qualifizierten Kandidaten gestellt.

Vermessungsingenieure

Arbeitslose:	995	(-5,4 %)
mit Universitätsabschluss:	37,7 %	(2004: 40,0 %)
Frauenanteil:	29,7 %	(2004: 29,6 %)
Stellenzugang:	259	(+21,0 %)

Entwicklung der Studierenden- und Absolventenzahlen

Vergleichsweise wenige Vermessungsingenieure verließen 2004 die deutschen Hochschulen. Mit 770 Absolventen war ein Tiefstand erreicht, der nur 1993, dem Jahr der ersten gesamtdeutschen Absolventenstatistik, noch unterschritten wurde. Zwei Drittel der Absolventen hatten an einer Fachhochschule studiert. Ein Drittel der frisch gebackenen Vermessungsingenieure 2004 waren Frauen. Premiere hatten 2004 die Bachelor unter den Vermessungsingenieuren.

Die Absolventenstatistik verzeichnete einige wenige dieser neuen Abschlüsse. Im Verhältnis sehr zahlreich

waren bereits die Master: mit 8,4 % stellten sie einen im Vergleich zu anderen Ingenieurberufen hohen Absolventenanteil, erworben überwiegend an Fachhochschulen. Die Vermessungsingenieure des Prüfungsjahres 2004 waren im Durchschnitt 27,2 Jahre alt und hatten 11,6 Semester studiert.

Da die rückläufigen Erstsemesterzahlen erst allmählich wieder ansteigen, werden sich die unmittelbar kommenden Absolventenjahrgänge vorerst auf niedrigem Niveau bewegen.

Bewerberzahlen

Vermessungsingenieure profitierten vom Rückgang der Arbeitslosigkeit. Die Bewerberzahl in dieser Berufsgruppe lag um 5,4 % niedriger als im Vorjahr. Dennoch ist prozentual der Bewerberrückgang (auf 995) niedriger als der Rückgang bei den Architekten und Bauingenieuren sowie beim Durchschnitt aller Ingenieure. Sogar noch geringer fiel der Rückgang bei den Vermessungsingenieurinnen aus (-4,8 %). Im Gegensatz zu den meisten anderen Ingenieurberufen sah die Situation für die Vermessungsingenieure, die an einer Universität ausgebildet waren, besser aus als für die Kollegen von der Fachhochschule.

Während für erstere die Arbeitslosigkeit um 10,9 % sank, lag der Rückgang für die Vermessungsingenieure der Fachhochschule nur bei 1,7 %.

Am 30.9. 2005 war ein knappes Fünftel der Vermessungsingenieur weniger als drei Monate arbeitslos gemeldet, ein gutes Viertel bis zu einem halben Jahr, ein weiteres Viertel sechs bis zwölf Monate und etwa ein Drittel länger als zwölf Monate. Mit dieser Verteilung entsprachen die Vermessungsingenieure der Durchschnittsverteilung der Ingenieurberufe insgesamt. Der Rückgang der Arbeitslosigkeit kann kaum damit in Verbindung gesehen werden, dass sich arbeitslose Bewerber mit Überbrückungsgeld selbstständig machten. Denn die Zahl der Vermessungsingenieure, die diese Förderung in Anspruch nahm, war 2005 niedriger als 2004.

Qualifikationsprofile der Bewerber

Die Vermessungsingenieure, die nach einer neuen Stelle suchten, brachten fundierte Fachkenntnisse mit. Baustellenvermessung, Katastervermessung und Landesvermessung gehörten bei fast allen zum Wissensrepertoire. Einige waren Spezialisten in der Bergvermessung. Fragen der Stadt- und Regionalplanung sowie der Raumordnungsplanung hatten die meisten nicht nur in ihrem Studium erörtert, sondern in einzelnen Berufsstationen praktisch umgesetzt. Sie kannten sich aus in Statistik, Luftbilddauswertung, Kartografie, Photogrammetrie und Satellitengeodäsie. Fast alle verfügten über Detailkenntnisse in Geo-Informationssystemen (GIS) und in GPS. Neben Auto-CAD nannten sie GEOgraf oder Intergraph als ihnen vertraute Anwendungsprogramme. Einige kannten sich in digitaler Bildverarbeitung oder mit Datenbankprogrammen aus.

Die meisten Bewerber unterstrichen außerfachliche Fähigkeiten neben ihrem Fachprofil. Sie bezeichneten

sich als flexibel, teamfähig und lernbereit und hatten eine verantwortungsbewusste, selbstständige Arbeitsweise. Viele zeigten sich regional mobil und waren bereit, Tätigkeiten jenseits des Tagespendelbereichs aufzunehmen. Für einige war die Berufstätigkeit auch im deutschsprachigen Ausland vorstellbar. Fremdsprachen gaben jedoch nur sehr wenige Vermessungsingenieure an.

Altersstruktur der Bewerber

Arbeitgeber hatten unter jüngeren Bewerbern eine große Auswahl. Die Altersgruppen unter 40 waren im Vergleich zu anderen Ingenieurberufen im Bewerberpool überdurchschnittlich vertreten. Günstiger für Bewerber zeigte sich der Markt unter den älteren Vermessungsingenieuren. Ihr Bewerberanteil (26,8 %) unterbot deutlich den durchschnittlichen Ingenieuranteil in der Altersgruppe 50+ (41,4 %). Damit stellt sich in dieser Frage der Arbeitsmarkt für Vermessungsingenieure ähnlich dar wie der für Architekten.

Wer beschäftigt Vermessungsingenieure?

- Ingenieurbüros (36,8%)
- Öffentliche Verwaltung (35,6%)
- Hoch- und Tiefbau (4,6%)
- Elektrizitätsversorgung (2,5%)
- Datenverarbeitung, Datenbanken (1,9%)
- Erziehung und Unterricht (1,7%)
- Maschinenbau (1,5%)
- Forschung und Entwicklung (1,2%)
- Handel (1,1%)
- Herstellung von Geräten der Messtechnik (0,9%)
- Kohlebergbau (0,7%)
- Wasserversorgung (0,7%)
- Landverkehr, Transport (0,7 %)
- Herstellung von Geräten der Rundfunktechnik (0,6%)
- Unternehmensberatungen (0,6 %)
- Grundstücks- und Wohnungswesen 0,6 %
- Herstellung von Geräten der Elektrizitätserzeugung (0,5%)
- Fernmeldedienste (0,4 %)

n = 6.953

Stichtag 30.6.2005

Beschäftigungsentwicklung

Die Beschäftigtenstatistik weist einen Rückgang der Zahl der Vermessungsingenieure aus. In den vergangenen zehn Jahren sank die Zahl der abhängig beschäftigten Vermessungsingenieure um knapp zehn Prozent. 2005 waren es noch 6.953. Jeweils ein gutes Drittel der Vermessungsingenieure war bei Architektur- und Ingenieurbüros und in der öffentlichen Verwaltung beschäftigt (36,8 /35,6 %). Unternehmen des Hoch- und Tiefbaus folgen in großem Abstand mit 4,6 %. 2,5 % der Vermessungsingenieure arbeiten in der Elektrizitätsversorgung, 1,9 % bei Unternehmen

der Datenverarbeitung. Kleine Beschäftigungsanteile finden sich im Maschinenbau, im Handel, in der Messtechnik oder im Kohlebergbau.

Alternativen der Personalrekrutierung

Arbeitgeber hatten in dieser Berufsgruppe die Möglichkeit, unter guten Bewerbern den für sie geeigneten auszuwählen. Der Blick auf Bewerber anderer Qualifikationen war nur selten nötig. Chancen hatten zuweilen Geographen mit GIS-Kenntnissen, im Software-Bereich Informatiker.

Bergbau-, Tiefbohr- und Erdölingenieure

Arbeitslose:	143	(-21,4 %)
mit Universitätsabschluss:	60,8 %	(2004: 63,1 %)
Frauenanteil:	25,2 %	(2004: 22,0 %)
Stellenzugang:	58	(+383,3 %)

Entwicklung der Studierenden- und Absolventenzahlen

2004 legten 263 Absolventen erfolgreich ihre Prüfungen ab. Damit blieben die Absolventenzahlen in den Studiengängen der Fachrichtungen Bergbau und Hüttenwesen auf dem Niveau der vergangenen Jahre. Die Jungingenieure hatten überwiegend an einer Universität studiert, ein Fünftel von ihnen waren Frauen. Nur wenige der Absolventen waren bereits in den neuen Studiengängen eingeschrieben, jedoch steigt der Anteil unter den Studierenden insgesamt.

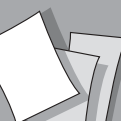
Bewerberzahlen

Bei den Bergbau-, Tiefbohr- und Erdölingenieuren handelt es sich insgesamt um eine sehr kleine Berufsgruppe. Daher fallen Veränderungen in der Bewerberlandschaft prozentual oft besonders ins Auge. Mit nur 143 Bewerbern ging die Arbeitslosigkeit im Vorjahresvergleich für diese Berufsgruppe um mehr als ein Fünftel (-21,4 %) zurück. Nur unter den Ingenieurinnen fiel der Rückgang nur halb so groß aus (-10 %).

Qualifikationsprofile der Bewerber

Die Bergbauingenieure, die eine neue berufliche Herausforderung suchten, waren zumeist in ihrem Fachgebiet gut qualifiziert. Sie beherrschten den Braunkohletagebau ebenso wie den Steinkohlebergbau oder den Spezialtiefbau. Bergvermessung, Lagerstättenkunde und Bohrlochgeologie waren Grundlage ihres Wissens. Details der Sprengtechnik, des Streckenvortriebs und -ausbaus, der Grundwasserabsenkung und des Schachtbaus waren ihnen vertraut. Brand- und Arbeitsschutz hatten im Qualifikationsprofil einen hohen Stellenwert.

Einige Bewerber konnten mit zusätzlichem Wissen in der Abfallentsorgung aufwarten, da sie sich intensiv in Umweltschutzfragen eingearbeitet hatten. Die



Bewerber waren teilweise deutschlandweit mobil. Einige zeigten auch Bereitschaft, sich europaweit zu orientieren.

Altersstruktur der Bewerber

Mehr als die Hälfte der Bewerber hatte das fünfzigste Lebensjahr bereits hinter sich (55,9 %), ein knappes Drittel war zwischen 40 und 49 Jahre alt (30,8 %). Jüngere Bewerber waren nur sehr wenige zu finden.

Beschäftigungsentwicklung

Seit 1999 ist die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Bergbau-, Hütten- und Gießereingenieure um ein Fünftel zurückgegangen. Wies die Statistik Ende des letzten Jahrzehnts noch 5.896 Personen aus, waren es 2005 nur noch 4.729. Die seit längerer Zeit deutlich sinkende Zahl dokumentiert die schwindende Bedeutung des Bergbaus. Steinkohle- und Braunkohlebergbau beschäftigten 8,7 % der hier Gezählten.

Die Einsatzbereiche der Hütten- und Gießereingenieure dokumentieren die Beschäftigungsanteile, die mit über einem Drittel die Metallherzeugung und die Metallverarbeitung ausmachen. Mit 8 % ist auch der Maschinenbau ein wichtiger Arbeitgeber für die Ingenieure dieser Ausbildungsrichtungen.

Hütten- und Gießereingenieure

Arbeitslose:	656	(-7,5 %)
mit Universitätsabschluss:	57,3 %	(2004: 57,4 %)
Frauenanteil:	32,2 %	(2004: 31,6 %)
Stellenzugang:	242	(-2,8%)

Entwicklung der Studierenden- und Absolventenzahlen

2004 legten 263 Absolventen dieser Ingenieurfachrichtungen erfolgreich ihre Prüfungen ab. Damit blieben die Absolventenzahlen in den Studiengängen der Fachrichtungen Bergbau und Hüttenwesen auf dem Niveau der vergangenen Jahre. Die Jungingenieure hatten überwiegend einen Universitätsabschluss, ein Fünftel von ihnen waren Frauen. Nur wenige der Absolventen waren bereits in den neuen Studiengän-

gen eingeschrieben, jedoch steigt der Anteil unter den Studierenden insgesamt.

Bewerberzahlen

Mit 656 Bewerbern ist unter den Hütten- und Gießereingenieuren die Arbeitslosigkeit um 7,5 % gesunken. Damit fällt die Arbeitsmarktentwicklung für diese Bewerbergruppe etwas positiver aus als für den Durchschnitt der akademischen Berufe (-3,0 %).

Qualifikationsprofile der Bewerber

Die Bewerber hatten zumeist ausreichend Berufserfahrung und waren in ihrem Fachgebiet sattelfest. Die diversen Schmelz- und Gießetechniken waren ihnen vertraut, Walzwerk- und Umformtechnik gehörte selbstverständlich zum Fachwissen. Viele von ihnen brachten Kenntnisse der Mess-, Steuer- und Regelungstechnik mit. So mancher Bewerber hatte in der Fertigungssteuerung gearbeitet oder war Fachmann in Konstruktion; CAD-Anwendungen gehörten dann zum Kenntnisprofil.

Fremdsprachenkenntnisse waren breit gestreut. Auf Englisch folgten Russisch, Französisch oder auch Niederländisch.

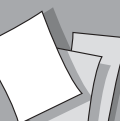
Altersstruktur der Bewerber

Fast die Hälfte der Bewerber war älter als 50 Jahre (48,2 %), ein Fünftel jünger als 40 Jahre (22,2 %). Arbeitgeber taten sich bei dem leicht rückläufigen Stellenangebot schwer, auf ältere Bewerber zurückzugreifen.

Beschäftigungsentwicklung

Seit 1999 ist die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Bergbau-, Hütten- und Gießereingenieure um ein Fünftel zurückgegangen. Wies die Statistik Ende des letzten Jahrzehnts noch 5.896 Personen aus, waren es 2005 nur noch 4.729. Die seit längerer Zeit deutlich sinkende Zahl dokumentiert die schwindende Bedeutung des Bergbaus. Steinkohle- und Braunkohlebergbau beschäftigten 8,7 % der hier Gezählten.

Die Einsatzbereiche der Hütten- und Gießereingenieure dokumentieren die Beschäftigungsanteile, die mit über einem Drittel die Metallherzeugung und Metallverarbeitung ausmachen. Mit 8 % ist auch der Maschinenbau ein wichtiger Arbeitgeber für die Ingenieure dieser Ausbildungsrichtungen.



Ingenieure

Informationen für Arbeitnehmer

Ingenieure 1343

Arbeitsmarkt- und Beschäftigungschancen 1343

Beschäftigungsentwicklung 1345

Anforderungen 1346

Personalentwicklung 1346

Bachelor willkommen? 1346

Maschinenbauingenieure 1348

Arbeitsmarkt- und Beschäftigungschancen 1348

Alternativen 1349

Erwartungen der Arbeitgeber 1349

Vergütung 1350

Tipps 1351

Elektroingenieure 1351

Arbeitsmarkt- und Beschäftigungschancen 1351

Alternativen 1353

Erwartungen der Arbeitgeber 1354

Vergütung 1354

Tipps 1354

Wirtschaftsingenieure 1355

Arbeitsmarkt- und Beschäftigungschancen 1355

Typische Arbeitsplätze 1355

Alternativen 1355

Erwartungen der Arbeitgeber 1356

Vergütung 1356

Tipps 1356

Architekten	1356
Arbeitsmarkt- und Beschäftigungschancen	1356
Alternativen	1358
Erwartungen der Arbeitgeber	1358
Vergütung	1359
Tipps	1359
Bauingenieure	1360
Arbeitsmarkt- und Beschäftigungschancen	1360
Alternativen	1361
Erwartungen der Arbeitgeber	1362
Vergütung	1362
Tipps	1362
Vermessungsingenieure	1363
Arbeitsmarkt- und Beschäftigungschancen	1363
Erwartungen der Arbeitgeber	1363
Vergütung	1364
Tipps	1364
Bergbau-, Tiefbohr- und Erdölingenieure	1364
Arbeitsmarkt- und Beschäftigungschancen	1364
Alternativen	1364
Erwartungen der Arbeitgeber	1364
Hütten- und Gießereingenieure	1364
Arbeitsmarkt- und Beschäftigungschancen	1364
Erwartungen der Arbeitgeber	1365

Ingenieure

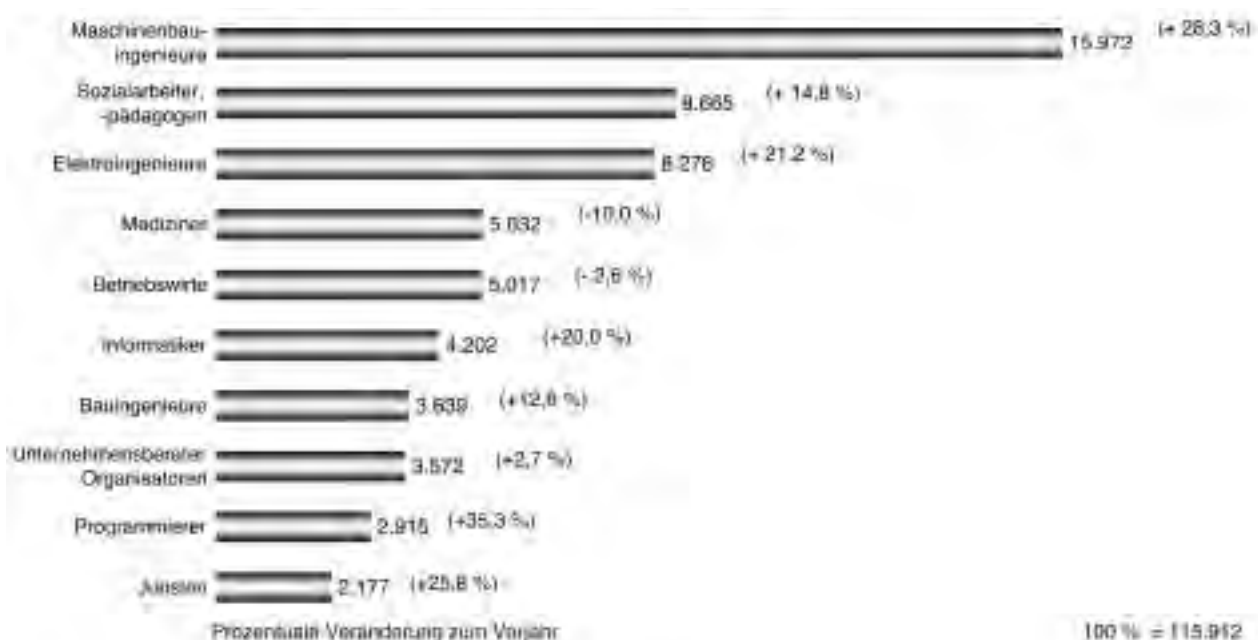
	Arbeitslose 2005	Veränderung zu 2004	Stellenzugänge 2005	Veränderung zu 2004
Maschinenbauingenieure	14.939	- 10,8 %	15.972	+28,3 %
Elektroingenieure	11.130	- 9,4 %	8.278	+21,2 %
Bauingenieure	13.020	- 6,6%	3.639	+12,6%
Architekten	7.844	- 10,5%	1.620	+47,7%
Vermessungsingenieure	995	- 5,4%	259	+21,0%
Bergbau-, Tiefbohr- und Erdölingenieure	143	- 21,4%	58	+383,3%
Hütten- und Gießereingenieure und verwandte Berufe	656	- 7,5%	242	- 2,8%
übrige Fertigungsingenieure	2.830	- 7,8%	1.076	+10,0%
sonstige Ingenieure	3.015	- 7,1%	1.522	+8,8%
Ingenieure insgesamt	58.668	- 9,2%	34.387	+23,6%
alle Akademiker	245.326	- 3,0%	115.912	+17,7%

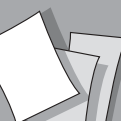
Arbeitsmarkt- und Beschäftigungschancen

Die Situation am Arbeitsmarkt entwickelte sich für Ingenieure 2005 positiv. Die Arbeitslosigkeit sank in dieser Berufsgruppe überdurchschnittlich. Gleichzeitig ging die Zahl der Stellenmeldungen deutlicher nach oben als im Durchschnitt der akademischen Berufe. Arbeitgeber sahen die Situation punktuell eher kritisch, da ihnen nicht immer geeignetes Personal in ausreichendem Maße zur Verfügung stand.

Eine positive Einschätzung der Wirtschaftsentwicklung und höhere Umsatzerwartungen gaben am Jahresende 2005 die Eisen- und Stahlindustrie, die Metallindustrie, die chemische Industrie, der Maschinen- und Anlagenbau, aber auch die Bauindustrie. Diese optimistische Stimmungslage wird ein wenig getrübt dadurch, dass nicht parallel in all diesen Wirtschaftszweigen auch ein Beschäftigungszuwachs zu erwarten ist. Nur die Luft- und Raumfahrt, Speditionen und

Offene Stellen für Akademiker – Maschinenbauingenieure am gefragtesten





das Gastgewerbe blicken derart optimistisch in die Zukunft.

Unter den Berufen, für die im Jahr 2005 Stellen bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldet wurden, nahmen die Ingenieure vordere Positionen ein. Die Maschinenbauingenieure lagen mit 15.972 Stellen an der Spitze (vgl. Grafik S. 1343), auf Platz 3 der Gesamtauswertung aller akademischen Berufe folgten die Elektroingenieure. Auf Platz 7 standen, trotz der weiter kriselnden Branche, die Bauingenieure. Schlagzeilen machte die Nachfrage in der Luft- und Raumfahrt, die aktuell nicht befriedigt werden konnte. Mit einem Zuwachs von 23,6 % von 2004 zu 2005 überflügelten die Ingenieure den Anstieg der Stellenzugänge für alle Akademiker (+17,7 %). Mit einem Rückgang der Arbeitslosenzahlen und einem gleichzeitigen Anstieg der Stellenmeldungen für Maschinenbauingenieure entwickelte sich der Arbeitsmarkt in dieser großen Berufsgruppe aus Bewerbersicht positiv. Insbesondere für jüngere Ingenieure mit einigen Jahren Berufserfahrung, aber auch für Absolventen boten sich interessante Beschäftigungsmöglichkeiten, vor allem wenn sie sich regional mobil zeigten. Die Chancen erhöhten sich sogar, wenn die jungen Ingenieure sich nicht auf eine Karriere in der Großindustrie oder im Automobilbau versteiften.

Der Arbeitsmarkt für Maschinenbauingenieure hatte 2005 jedoch noch immer auch Schattenseiten. Ältere hatten es schwerer, eine neue Stelle zu finden. Eine größere Bereitschaft, einen älteren Bewerber einzustellen, zeigten Zeitarbeitsfirmen oder kleinere Ingenieurbüros, die in der Konkurrenz um die Bewerber im Vergleich zu Großunternehmen eine ungünstigere Position einnehmen. Allerdings gibt es auch erste Anzeichen dafür, dass der Altersvorbehalt als Argument ausgedient hat, sobald sich für Arbeitgeber die Schwierigkeiten bei der Rekrutierung spezieller Fachkräfte zuspitzen.

Auffällig ist, dass Unternehmen häufig nicht direkt die Rekrutierung bearbeiten, sondern Personalvermittler einschalten, um geeignete Bewerber zu finden. So lag beispielsweise bei den Elektroingenieuren der Anteil der Stellenmeldungen, die von Personaldienstleistern (oder Zeitarbeitsfirmen) kamen, bei einem Viertel der Gesamtmeldungen. Die Baubranche lag mit ihren Auftragszahlen im Jahr 2005 zum siebenten Mal in Folge unter dem Vorjahresniveau. In diesem Zusammenhang erstaunt dann nicht, dass für Bauingenieure 2005 die Arbeitslosigkeit im Vergleich zu 2004 unterdurchschnittlich zurückging (-6,6 %). Für alle Ingenieure zusammen reduzierte sich die Arbeitslosigkeit um 9,2 %. Bewerber, die nicht nur bundesweit mobil sind, bieten sich punktuell Beschäftigungsmöglichkeiten im europäischen Ausland, da der Bausektor in einigen europäischen Ländern boomt. Umgekehrt kann es auch für Arbeitgeber von Interesse sein, sich im europäischen Ausland nach Jungingenieuren umzusehen.

Während es sich bei fast einem Drittel der Stellen für Akademiker um befristete Positionen handelte, war der Anteil bei den Ingenieursstellen deutlich niedriger. Hier lag bei 12,9 % der Stellen eine Befristung

vor. Insbesondere Architekten und Bauingenieure waren davon betroffen. Viele Architekturbüros hatten Interesse, entlassene Arbeitnehmer wieder zu beschäftigen, jedoch ließ dies die magere Auftragslage nicht zu. Architekturbüros vergaben einzelne Aufgaben in Form von Werk- und Honorarverträgen. Diese bieten dem einzelnen Arbeit suchenden Architekten zwar ein Betätigungsfeld, oftmals reichte der Umfang der Arbeiten jedoch kaum für eine Selbstständigkeit. Erfolg versprechend ist die Suche nach Alternativen, also die Bereitschaft, für Tätigkeiten außerhalb des Ausbildungsschwerpunktes offen zu sein oder Nischen zu finden, etwa über eine Spezialisierung im Bauangebot oder eine Ausrichtung auf das Facility Management.

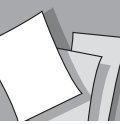
Den Weg in die Selbstständigkeit wählten einige arbeitslose Ingenieure und nahmen dabei die finanziellen Fördermöglichkeiten der Agenturen für Arbeit in Anspruch. Den Existenzgründungszuschuss (IcH-AG) erhielten 1.649 Ingenieure, ein Drittel weniger als 2004. Die Zahl derjenigen, die sich mit Unterstützung durch das Überbrückungsgeld selbstständig machten, sank im Vergleich zum Vorjahr um 5,8 % auf 6.724.

Man kann noch nicht davon sprechen, dass der Ingenieurmarkt insgesamt leergefegt sei. Engpässe bestehen bei einigen Spezialisierungen, etwa in der Luft- und Raumfahrt. Allerdings fällt manchen Unternehmen die Suche nach jungen Ingenieuren schwer. Dies liegt mit darin begründet, dass augenblicklich weniger Ingenieure die Hochschulen verlassen als noch vor einigen Jahren. Die sehr hohen Anforderungsprofile der Arbeitgeber verengen die Rekrutierungsmöglichkeiten unter den vorhandenen Bewerbern zusätzlich. Mit 11.130 Bewerbern stellen die Elektroingenieure ein knappes Fünftel der arbeitslosen Ingenieure. Sie sind nach den Maschinenbau- und den Bauingenieuren die drittgrößte Gruppe der arbeitslosen Ingenieure.

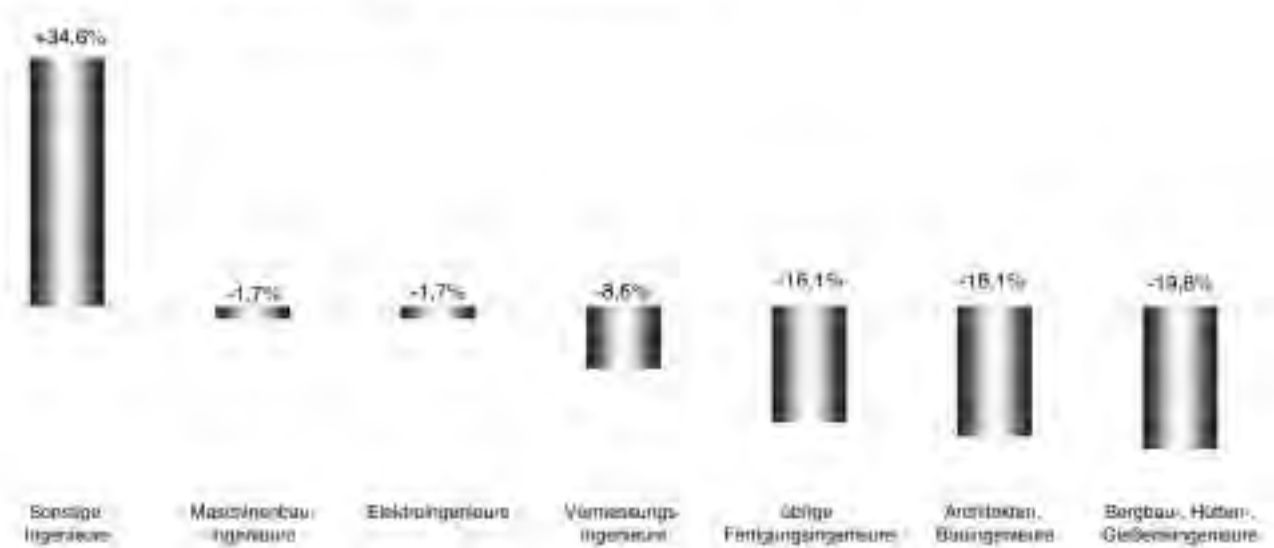
Zwar gingen die Arbeitslosenzahlen in allen Ingenieurberufen zurück, jedoch zeigte sich der Markt insbesondere für Ingenieurinnen verhaltener. Die Zahl der Bewerberinnen sank weniger stark als die ihrer männlichen Berufskollegen.

Unter den Ingenieuren war 2005 besonders die Altersgruppe jenseits der 50 von Arbeitslosigkeit betroffen. 41,4 % der am 30.9. arbeitslos gemeldeten Ingenieure war älter als 50 Jahre. Noch bei vielen Arbeitgebern ist eine Skepsis hinsichtlich der Einstellung Älterer anzutreffen. Fehlendes Fachwissen wird unterstellt, die Bewerber selbst sind oft regional nicht mobil. Erfahrungen in der betrieblichen Praxis zeigen jedoch die Leistungsfähigkeit so manchen Bewerbers, so dass er oder sie nach einer geförderten betrieblichen Trainingsmaßnahme übernommen wurde.

Unter den Elektroingenieuren und den Maschinenbauingenieuren stellte diese Altersgruppe sogar jeweils die Hälfte der arbeitslosen Bewerber. Ausnahmen von diesem Trend sind Architekten und Vermessungsingenieure. Ein Fünftel bzw. ein gutes Viertel der Arbeitslosen dieser beiden Berufsgruppen hatte das fünfzigste Lebensjahr bereits hinter sich – ein Wert deutlich niedriger als der Ingenieurdurchschnitt.



Prozentuale Veränderung der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Ingenieure 2005 zu 1999 – Stichtag jeweils der 30.6. –



Quelle: BA-Sondererhebung

Endzeitpunkt: April 2005

Für sie ist demgegenüber der Berufseinstieg schwer. Die jüngeren Architekten und Vermessungsingenieure sind überdurchschnittlich von Arbeitslosigkeit betroffen: Während die Altersgruppe unter 30 im Durchschnitt aller Ingenieure 8,6 % der Arbeitslosen stellt, sind es bei den Architekten 12 % und bei den Vermessungsingenieuren 19,5 %. Haben sie im Berufsleben einmal Fuß gefasst, entwickelt sich ihre Erwerbsbiografie zum Besseren.

Im Vergleich zum Durchschnitt aller Akademiker sieht die Situation für ältere Ingenieure insgesamt ungünstiger aus. Die Generation 50+ stellt unter allen arbeitslosen Akademikern 29,2 %. Damit liegt der Wert für diese Altersgruppe um ein Drittel unter dem Wert der Ingenieure. Dafür sieht der Markt für jüngere Ingenieure günstiger aus als im akademischen Durchschnitt. So stellen die Unter-Dreißig-Jährigen Akademiker 14,4 %, während die Ingenieure nur 8,6 % der Arbeitslosen ihrer Berufsgruppe ausmachen. Auch für das darauf folgende Lebensjahrzehnt liegt der Akademikerdurchschnitt höher, mit 29 % gegenüber den 21,7 % der arbeitslosen Ingenieure.

Beschäftigungsentwicklung

Die Gesamtzahl aller abhängig beschäftigten Ingenieure in Deutschland ist im Zeitraum von 1999 bis 2005 nur wenig von 469.429 auf 469.471 angestiegen. Hinter dieser nahezu gleich bleibenden Gesamtzahl stehen jedoch massive Veränderungen in einzelnen Berufsgruppen. Während die Architekten und Bauingenieure und ebenso die Bergbauingenieure in der Zahl um jeweils fast ein Fünftel abnahmen (vgl. Grafik - Gliederung nach der Systematik der Berufskennziffern), stieg die Zahl der sonstigen Ingenieure um mehr als ein Drittel. Hierunter zählen die Wirt-

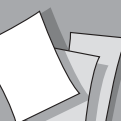
schaftsingenieure und einige spezialisierte Fertigungsingenieure. Diese teils massiven Verschiebungen verdeutlichen die wirtschaftlichen Veränderungen der letzten Jahre und machen die Bedarfe in anderen Berufsbereichen deutlich. Insbesondere der Bedarf an der Doppelqualifikation der Wirtschaftsingenieure wird an diesen Zahlen deutlich. Dass die Zahl der Elektro- und Maschinenbauingenieure in diesem Zeitraum nahezu gleich geblieben ist, unterstreicht die konstante Bedeutung dieser beiden Berufsgruppen im Wirtschaftsleben in Deutschland.

Regional gibt es Beschäftigungsschwerpunkte. Sozialversicherungspflichtige Ingenieure sind besonders zahlreich in der Region um München, Stuttgart und in Hamburg anzutreffen (vgl. Landkarte).

Aber auch in Nordrhein-Westfalen, um Frankfurt herum und in einigen Regionen Niedersachsens und Bremens sind Industrie- und Dienstleistungszentren zu finden, in denen Ingenieure verdichtet auf Arbeitsplatzangebote gestoßen sind.

Die Beschäftigtenstatistik hat einen internationalen Einschlag. Von den in Deutschland beschäftigten Elektroingenieuren hatten 3,1 % die Nationalität eines Mitgliedslandes der EU. Von den Maschinenbauingenieuren kamen 2,7 % aus einem europäischen Nachbarland. In der Rangfolge lagen Ingenieure aus Österreich an der Spitze, gefolgt von Ingenieuren aus Frankreich, Italien und den Niederlanden. Platz 5 belegte Großbritannien.

Zehn Prozent der abhängig beschäftigten Ingenieure in Deutschland sind Frauen. Dieser Anteil variiert von Ingenieurberuf zu Ingenieurberuf – mit einem hohen Frauenanteil bei den Textilingenieuren und einem niedrigen bei Maschinenbauingenieuren (4,5 %). Die im Mittelwert noch niedrige Zahl macht deutlich, wo ein



Bewerberpotenzial liegen kann, wenn sich angesichts der sinkenden Demographie kurve in absehbarer Zeit deutliche Rekrutierungsengpässe ergeben. Wünschenswert wäre hier, dass das leicht gestiegene Interesse von Abiturientinnen an Technik, ablesbar am zunehmenden Frauenanteil unter den Studierenden der technischen Fächer, weiter bestehen bleibt und wächst.

Fast 40 % der beschäftigten Ingenieure sind 45 Jahre und älter (37,1 %). Das Ausscheiden dieser Jahrgänge aus dem Berufsleben und die absehbar niedrige Zahl der Jungingenieure werden mittelfristig zu stärkeren Rekrutierungsengpässen führen.

Zwar ist unter Akademikern die Beschäftigungsquote im sechsten Lebensjahrzehnt höher als im Durchschnitt für diese Altersgruppe. Da jedoch weniger junge Leute die Schulen verlassen und ein Ingenieurstudium aufnehmen können, sind die zu erwartenden Nachwuchszahlen niedriger als die Zahl der aus dem Berufsleben ausscheidenden Ingenieure. Eine höhere Beschäftigungsquote Älterer könnte hier einen Teil des anstehenden Personalbedarfs decken.

Anforderungen

Solide und aktuelle Fachkenntnisse setzten die Arbeitgeber bei der Personalauswahl 2005 voraus – ebenso wie eine Reihe außerfachlicher Fähigkeiten. In den einzelnen Ingenieurberufsgruppen war das Anforderungsprofil der Arbeitgeber oft sehr speziell. Methodische Kompetenz im Fachgebiet war eine Grundvoraussetzung. Fachkenntnissen in Konstruktion, Automatisierungstechnik, Mechanik und Werkstofftechnik messen Arbeitgeber im Maschinenbau einen hohen Stellenwert bei. Mechanik und Elektronik sind immer stärker verknüpft, entsprechende Fachkenntnisse werden zunehmend vorausgesetzt. Es reicht für einen Ingenieur jedoch schon lange nicht mehr, nur fachlich auf der Höhe zu sein. Fachübergreifende Problemlösungsstrategien sind im Arbeitsalltag oft wichtiger als losgelöst technisches Detailwissen. Und Schlüsselqualifikationen, wie Team- und Kommunikationsfähigkeit, Verantwortungsbewusstsein, Entscheidungsfreude, Selbstorganisation oder Selbstreflexion stellten Arbeitgeber oft mindestens gleichwertig neben die fachlichen Anforderungen.

Personalentwicklung

Berufliche Fähigkeiten müssen heute ständig dem hohen Tempo des technologischen Fortschritts angepasst werden. Dies ist eine Herausforderung an Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Weiterbildung und Personalentwicklung sind hier die entscheidenden Stichworte. Für Arbeitnehmer zählt in dieser Frage die Eigeninitiative ebenso wie die Bereitschaft, Qualifizierungsangebote des Arbeitgebers aufzugreifen. Im internationalen Vergleich nimmt Deutschland bei der beruflichen Weiterbildung keinen prominenten Platz ein. Nur sechs Prozent aller zwischen 25 und 64 nahmen an einer beruflichen Weiterbildung teil (2003).

Weiterbildungsangebote und Personalentwicklung gewinnen für Arbeitgeber an Bedeutung. Die Entwick-

lung von Mitarbeiterpotenzialen ist auch im Hinblick auf die Altersentwicklung der Belegschaften wichtig. In dem Maße, in dem der Arbeitsmarkt aufgrund des demographischen Rückgangs nicht mehr über ausreichend Bewerber verfügt, kommt es auf eine Personalentwicklung an, die ein Älterwerden in Beschäftigung aktiv unterstützt und für das Unternehmen Vorteile daraus zieht. Dabei geht es auch darum, gewachsenes Erfahrungswissen zu nutzen und weiterzugeben, statt durch Frühverrentung oder Entlassung älterer Ingenieure einen Kompetenzverlust zu verursachen. Eine Reihe von Unternehmen hat bereits erkannt, dass die Altersheterogenität der Belegschaft ein Vorteil ist und dass altersbedingte Wissens- und Erfahrungskompetenzen sich ergänzen und eine Produktivitätssteigerung bedeuten können.

Bachelor willkommen?

In den Ingenieurwissenschaften sind die ersten Erfahrungen mit den neuen Studienabschlüssen recht unterschiedlich. Noch nicht alle Studiengänge sind auf Bachelor und Master umgestellt. Gleichzeitig steigt seit 2002 Jahr für Jahr die Zahl der Absolventen, die die Hochschulen mit einem Bachelor und Master verlassen. Im Prüfungsjahr 2004 machte der Bachelor 2,3 % der Elektroingenieur-Examen aus, der Master 4,7 %. Ähnlich in der Fachrichtung Maschinenbau: 1,3 % der Examenskandidaten legten eine Bachelorprüfung ab, 3,9 % waren Master. Höher ist der Anteil in der Fachrichtung Nachrichtentechnik. Hier stellten die Bachelor- 11 % der erfolgreichen Prüfungen, die Masterkandidaten 19,7 %

Vereinzelte äußerten Arbeitgeber Klagen über eine Unausgereiftheit des Studiensystems. Verwirrung stiftet noch immer der neue Abschluss an sich, aber auch die Vielzahl der Studiengänge. Arbeitgeber verlieren mit der Einführung der vielen neuen Studiengänge den Überblick über Qualifikationsprofile. Hieraus resultiert teilweise eine zögerliche Haltung gegenüber den entsprechend qualifizierten Bewerbern. Auch Bewerber mit dem Bachelorabschluss sind hin und wieder noch verunsichert über den Wert ihrer Qualifikation.

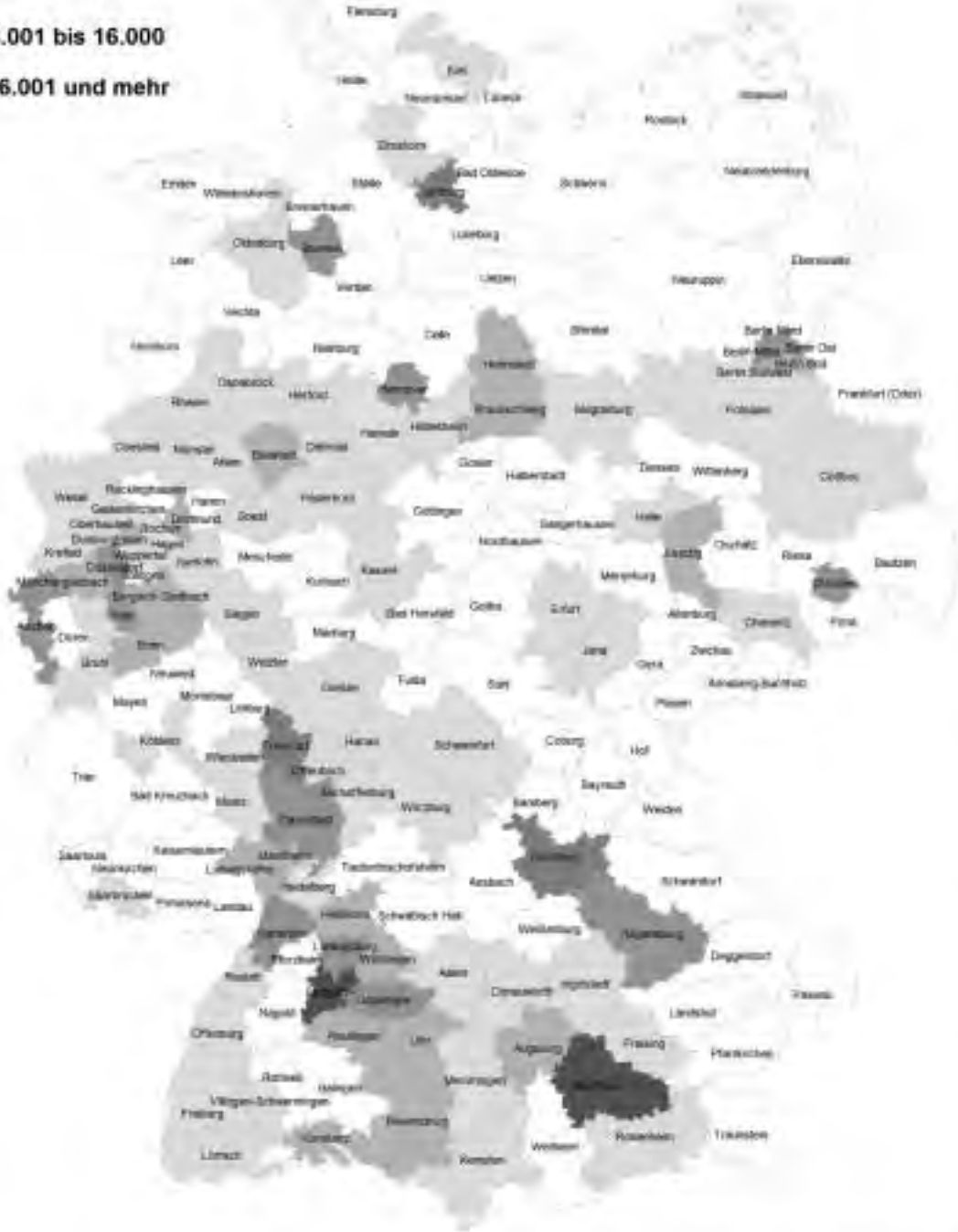
Während größere Unternehmen, insbesondere wenn sie weltweit aufgestellt sind, überhaupt keine Akzeptanzprobleme mit den neuen Abschlüssen haben, sind viele mittlere und kleinere Unternehmen noch nicht ausreichend informiert. Die Skepsis bezieht sich vor allem auf den dreijährigen Bachelorabschluss. Fragezeichen tauchen etwa bei der angemessenen fachlichen und gehaltlichen Einstufung auf. Die aktuelle Nachfrage nach Ingenieuren senkt jedoch die Hemmschwelle der Arbeitgeber, sich auf Bewerber mit einem neuen Studienabschluss einzulassen. Wenn ein Bachelor-Ingenieur den fachlichen Anforderungen eines Arbeitgebers genügt und auch durch seine Persönlichkeit überzeugen kann, ist das Etikett im Abschlusszeugnis nachrangig. Zugespitzt ist die Lage für Ingenieurberufe, in denen wegen geringer Nachfrage auch ein Diplom-Ingenieur Schwierigkeiten bei der Arbeitsplatzsuche hat (z.B. Bauingenieure, Medieninge-



Ingenieure in Deutschland

Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Maschinenbau-, Elektro- und Bauingenieure, Architekten Ende Juni 2005

- 0 bis 1.000
- 1.001 bis 2.000
- 2.001 bis 4.000
- 4.001 bis 8.000
- 8.001 bis 16.000
- 16.001 und mehr



Quelle: BA-Statistik

Graphik: Bundesagentur für Arbeit 2006

neure). Zuweilen beobachteten Arbeitsvermittler der Bundesagentur für Arbeit 2005 auch, dass inno-

vative Bereiche sich weniger schwer mit den neuen Abschlüssen taten als traditionell geprägte.

Arbeitslose:	14.939	(-10,8 %)
mit Universitätsabschluss:	45,5 %	(2004: 45,2 %)
Frauenanteil:	18,8 %	(2004: 18,0 %)
Stellenzugang:	15.972	(+28,3 %)

Arbeitsmarkt und Beschäftigungschancen

Mit einem Rückgang der Arbeitslosenzahlen und einem gleichzeitigen Anstieg der Stellenmeldungen für Maschinenbauingenieure entwickelte sich der Arbeitsmarkt aus Bewerbersicht positiv. Insbesondere für jüngere Ingenieure mit einigen Jahren Berufserfahrung, aber auch für Absolventen, boten sich interessante Beschäftigungsmöglichkeiten, vor allem wenn sie sich regional mobil zeigten. Die Chancen erhöhten sich sogar, wenn die jungen Ingenieure sich nicht auf eine Karriere in der Großindustrie oder im Automobilbau versteiften.

Konstruktion, Konstruktion, Konstruktion – so lautete 2005 die Nachfrage nach Maschinenbauingenieuren. Im Bereich Forschung und Entwicklung waren in verschiedenen Wirtschaftszweigen Posten zu besetzen, so dass Unternehmen zunehmend bei der Bewerberrekrutierung in eine Konkurrenz zueinander geraten. Maschinenbauingenieure waren auch gesucht für die Entwicklung von Anwendersoftware, für den Sondermaschinenbau, für die Planung von Anlagen oder für den Einkauf.

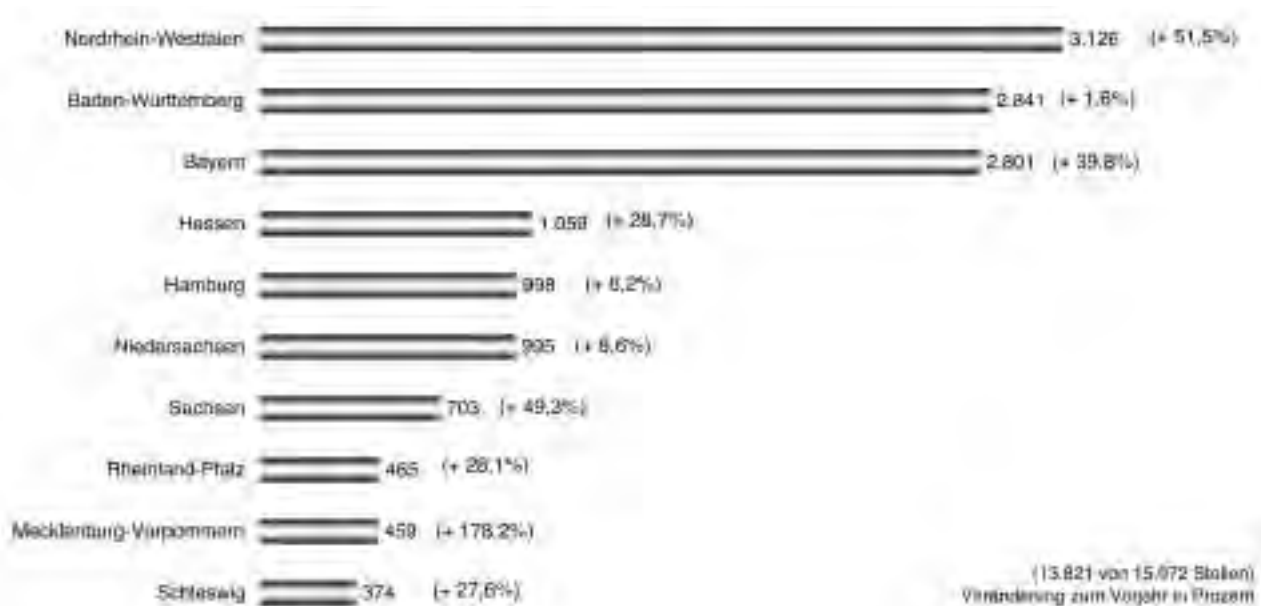
Der Arbeitsmarkt für Maschinenbauingenieure wies 2005 jedoch noch immer auch dunklere Seiten auf. Ältere hatte es schwerer, eine neue Stelle zu finden. Eine größere Bereitschaft, einen älteren Bewerber einzustellen, zeigten Zeitarbeitsfirmen oder kleinere Ingenieurbüros, die in der Konkurrenz um die Bewerber im Vergleich zu Großunternehmen eine ungünstigere Position einnehmen. Allerdings gibt es auch erste Anzeichen dafür, dass der Altersvorbehalt als Argument ausgedient hat, sobald sich für Arbeitgeber die Schwierigkeiten bei der Rekrutierung spezieller Fachkräfte zuspitzen.

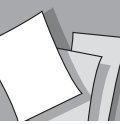
Nicht immer bewirkt eine gute Auftragslage der Unternehmen einen Beschäftigungszuwachs. So ist etwa im Maschinenbau – trotz guter Auftragslage – die Beschäftigtenzahl auch 2005 weiter zurückgegangen. Hintergrund dieser Entwicklung sind nicht nur flexiblere Arbeitszeiten, die Produktionsschwankungen auffangen, sondern letztendlich die Effizienz der Arbeit von Ingenieuren: Produktivitätssteigerungen machen einen erhöhten Personaleinsatz überflüssig. Belastungsspitzen werden oft durch Zeitarbeitskräfte abgedeckt – worin auch Chancen für Job suchende Ingenieure bestehen.

Von Bewerbern wird Zeitarbeit mittlerweile nicht mehr als Makel empfunden, sondern als Beschäftigungsmöglichkeit genutzt. Einer Reihe von jüngeren Bewerbern bieten sich auf diese Weise Praxiserfahrungen in unterschiedlichen Bereichen.

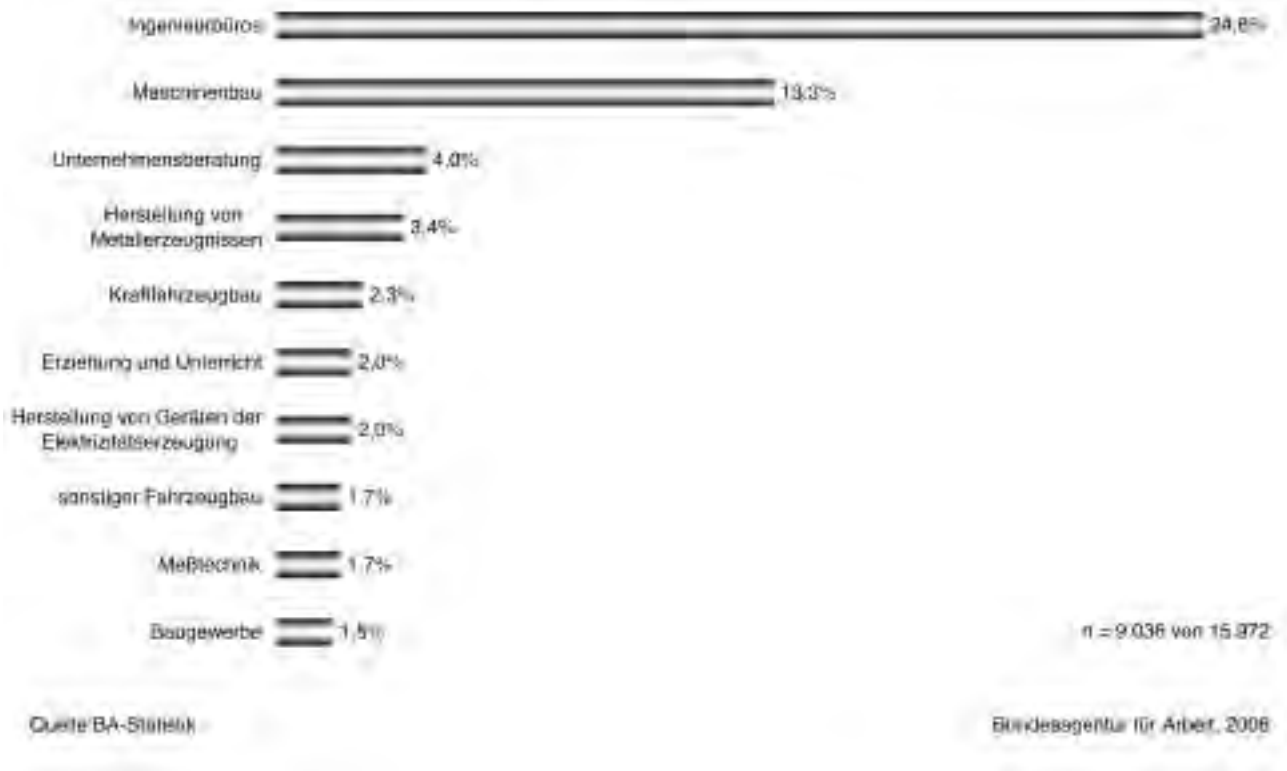
Auch die Berufsgruppe der Maschinenbauingenieure wurde häufig, vermittelt über Personalberatungsunternehmen, gesucht. Von den 15.872 Stellen, die der Bundesagentur 2005 gemeldet wurden, kam ein gutes Viertel aus diesem Feld. Eine weiter gehende

Maschinenbauingenieure: Top 10 der regionalen Nachfrage 2005





Vielseitige Nachfragen bei Maschinenbauingenieuren



Aufgliederung dieser Nachfrage in einzelne Wirtschaftsbereiche ist nicht möglich. Klar zu identifizieren war das Viertel der Stellenanzeigen, die direkt aus Ingenieurbüros kamen (vgl. Grafik Branchen der Nachfrage). Der Maschinenbau stellte 13,3 % der Nachfrage. Viele weitere Wirtschaftsbereiche suchten Maschinenbauingenieure – wenn auch in kleiner Zahl. Unternehmensberatungen stellten einen Anteil von 4 %, Unternehmen, die Metallserzeugnisse produzieren, meldeten 3,4 % der Vakanzen. Der Kraftfahrzeugbau und seine Zulieferer 2,3 %, der sonstige Fahrzeugbau und Unternehmen, die Geräte der Messtechnik herstellen, suchten zu je 1,7 %. Aus dem Baugewerbe kamen 1,5 % der Stellen, Unternehmen der Datenverarbeitung waren zu 0,9 % in der Nachfrage vertreten. Die chemische Industrie meldete 128 Stellen, Gummi und Kunststoffherstellung 1,1 %. Viele Einzelnennungen sind zu finden, etwa im Ernährungsgewerbe, in der Holzwirtschaft, im Groß- und Einzelhandel, in der Nahrungsmittelindustrie oder in Verbänden.

Die Stellenmeldungen bei der Bundesagentur für Arbeit konzentrierten sich regional in Nordrhein-Westfalen und Süddeutschland (vgl. Grafik Stellen MB regional). Im Vergleich zu 2004 verlor jedoch Baden-Württemberg seine Spitzenposition. Nur wenige Stellen gab es im Vergleich dazu in Bremen, Berlin, Brandenburg, Sachsen-Anhalt, Thüringen und dem Saarland.

Alternativen

Einige Maschinenbauingenieure entschlossen sich 2005 dazu, mit finanzieller Unterstützung der Agenturen für Arbeit den Weg in die Selbstständigkeit einzu-

schlagen. Im Vergleich zu 2004 ist diese Zahl jedoch rückläufig. Die Förderungen mittels Existenzgründungszuschuss (Ich-AG) nahmen um knapp ein Drittel ab (-29,8 %), die Zahl der Maschinenbauingenieure, die für die Startphase der Selbstständigkeit Überbrückungsgeld bezogen, sank um 4,7 %. Insgesamt förderten die Agenturen für Arbeit im Jahr 2005 1.769 Maschinenbauingenieure in der Anfangsphase ihrer Selbstständigkeit.

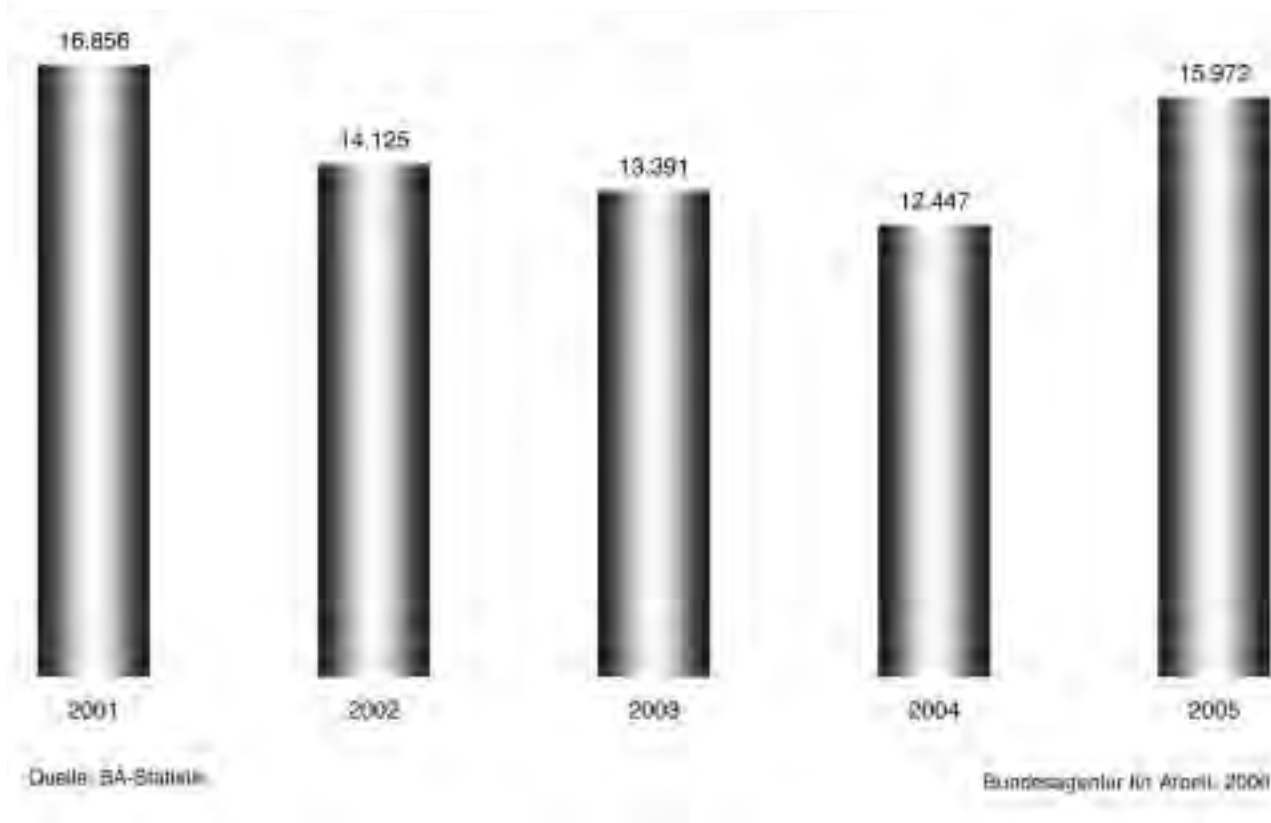
Der punktuell noch immer bestehende Mangel an Lehrern in technischen und naturwissenschaftlichen Fächern bietet Maschinenbauingenieuren, die ihr pädagogisches Interesse im Schuldienst verwirklichen wollen, in einigen Bundesländern die Möglichkeit des Quereinstiegs ins Lehramt. Die Zugangsmöglichkeiten und Regelungen variieren im Einzelnen von Bundesland zu Bundesland: Kultusministerien und Schulbehörden geben Auskunft über diesen alternativen Berufsweg für Ingenieure (vgl. Arbeitsmarkt Kompakt Lehrer).

Erwartungen der Arbeitgeber

Fachkenntnissen in Konstruktion, Automatisierungstechnik, Mechanik und Werkstofftechnik messen Arbeitgeber einen hohen Stellenwert bei. Mechanik und Elektronik sind immer stärker verknüpft, entsprechende Fachkenntnisse wurden zunehmend vorausgesetzt. Interdisziplinäres Wissen erhöhte den Marktwert eines Bewerbers. Fachübergreifende Problemlösungsstrategien sind im Arbeitsalltag oft wichtiger als losgelöst technisches Detailwissen.

CAD-Anwenderkenntnisse zählen heute zum notwendigen Basiswissen eines Maschinenbauingenieurs.

2005 wieder deutlicher Stellenzuwachs für Maschinenbauingenieure



Besonders Auto-CAD, CATIA (möglichst V5) und 3-D-Technik, aber auch HP-ME, HiCAD, Solid Edge oder Unigraphics waren 2005 häufig gefordert. Auch das Beherrschen der kaufmännischen Software SAP brachte Maschinenbauingenieuren Pluspunkte bei der Bewerbung.

Häufiger als in anderen Ingenieurberufen richteten sich Stellenangebote ausdrücklich an Berufseinsteiger. „Sie beenden Ihr Ingenieurstudium der Fachrichtung Maschinenbau/Konstruktion in Kürze“ oder „Berufserfahrung wünschenswert, aber keine Bedingung“, formulierten die Unternehmen dieses Interesse an Nachwuchskräften. Gleichwohl ist Berufserfahrung in der Mehrzahl der Stellenangebote eine Erwartung, die Arbeitgeber äußern, oft kombiniert mit Branchenkenntnissen.

Für Vertriebstätigkeiten war uneingeschränkte Reisebereitschaft notwendig, Erfahrung im Verkauf und im Außendienst erhöhte die Erfolgchancen einer Bewerbung in diesem Bereich. Versorgungsingenieure sollten für eine Vertriebstätigkeit auch über Wartungserfahrung verfügen.

Gern gesehen war eine Zusatzausbildung im Controlling, wenn verstärkt Managementaufgaben zum Tätigkeitsprofil gehörten. Durchsetzungsstärke und Verhandlungsgeschick waren jedoch nicht nur bei Managementpositionen ausdrücklich gewünscht. Kenntnisse im Projektmanagement sollten Maschinenbauingenieure für sehr viele Stellen mitbringen.

Vereinzelt war eine Spezialisierung im Qualitätsmanagement gefragt oder Auditkenntnisse. Maschinen-

bauingenieure, die vor ihrem Studium eine technische Berufsausbildung absolvierten, hatten wegen ihres besonderen Praxiseinblicks bei einigen Positionen eine größere Chance, eingestellt zu werden.

Eine große Rolle spielen bei der Personalauswahl die Sozialkompetenz und persönliche Fähigkeiten der Bewerber. Kommunikations- und Teamfähigkeit, Einsatzbereitschaft und Kundenorientierung werden von Arbeitgebern hoch bewertet. Verantwortungsbewusst sollte der ideale Kandidat sein, selbstständig arbeiten und analytisch denken. Seine betriebswirtschaftlichen Kenntnisse helfen ihm bei einer unternehmerischen Denkweise.

Um im Umgang mit ausländischen Geschäftspartnern eine gute Figur zu machen, waren bei einer Reihe von Positionen Englischkenntnisse unerlässlich. Zuweilen war auch Französisch, in Einzelfällen Chinesisch gefragt. Berufserfahrung mit ausländischen Auftraggebern oder die Moderation internationaler Teams in Europa und Asien qualifizierten Maschinenbauingenieure besonders für international vernetzte Tätigkeiten.

Vergütung

2005 mussten sich einige wenige Maschinenbauingenieure mit einem monatlichen Einstiegsgehalt von 2.000 € zufrieden geben, viele konnten jedoch ein Jahreseinkommen zwischen 35.000 und 40.000 € verbuchen. Im oberen Gehaltssegment waren Beträge von 80.000 bis 100.000 durchaus anzutreffen. Ein einheitliches Gehaltsgefüge gibt es für Maschinenbauingenieure nicht. Abhängig von Branche,

Unternehmensgröße und Verantwortungsgrad der Tätigkeit kann die Bezahlung variieren. Gehaltsunterschiede bestehen auch regional. Während etwa in Ingenieurbüros nach Vereinbarung bezahlt wird, sind die Gehälter in Unternehmen mit Tarifvertragbindung festgelegt. Mit steigender Verantwortung kann ein Maschinenbauingenieur aber auch in den Bereich der außertariflichen Bezahlung aufsteigen, wo zunehmend neben einem Basisgehalt erfolgsabhängige Gehaltskomponenten zum Tragen kommen.

Tipps

Fehlende Berufserfahrung, fehlende Englischkenntnisse, fehlende CAD-Kenntnisse: drei Ansatzpunkte, um sich als Bewerber fit zu machen. Studierende können etwa durch ein Praxissemester im Ausland Erfahrungen sammeln und ihren Fremdsprachenkenntnissen nachweisbar Profil geben.

Ohne aktuelle CAD-Kenntnisse ist ein Maschinenbauingenieur heute schwer vermittelbar. Damit wird auch Weiterbildung zu einem wichtigen Stichwort. Im Arbeitsmarktjargon heißt dies „Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit“. Angebote des Arbeitgebers, sich innerbetrieblich weiterzubilden, zählen ebenso hierzu wie die Eigeninitiative des Arbeitnehmers. Leider stellen Arbeitgeber noch immer bei vielen älteren Arbeitnehmern ein fehlendes Engagement für Weiterbildung fest.

Ein Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt gelingt auch, wenn ein Bewerber sich rechtzeitig Gedanken über berufliche Alternativen macht, sobald sich abzeichnet, dass die engere Stellensuche nicht zum Erfolg führt. Wer sein Kompetenzprofil kennt, kann eher abschätzen, wo außerhalb der bereits begangenen Pfade seine Fähigkeiten gebraucht werden könnten.

Auch wenn die derzeit guten Beschäftigungschancen in den meisten Regionen Deutschlands eine Orientierung hin auf eine Berufstätigkeit im Ausland eher bremsen, kann für den einzelnen Bewerber eine Berufsstation außerhalb der deutschen Grenzen zu einem Karrierebaustein werden. Gut vorbereitet bietet dieser die Chance, Sprachkenntnisse, Berufserfahrung und interkulturelle Kompetenz auszubauen, um längerfristig auch auf dem deutschen Arbeitsmarkt eine noch bessere Wettbewerbsposition einnehmen zu können.

Die deutsche Ingenieurausbildung ist auch international sehr geschätzt. Trotzdem kann es für einen international ausgerichteten Berufsweg nützlich sein, die Anerkennung als europäischer Ingenieur zu beantragen. Der europäische Dachverband FEANI (www.feani.org) ist hier Ansprechpartner.

Gefragt sind deutsche Ingenieure auch im europäischen Ausland. In Ungarn etwa wächst mit dem Ausbau der Automobilindustrie auch die Zahl der Ingenieurarbeitsplätze. Der Bundesagentur für Arbeit liegen Nachfragen nach Ingenieuren aus Norwegen, Frankreich und den Niederlanden oder Österreich vor. Französische Arbeitgeber haben ihre Fühler ausgestreckt, um auf Rekrutierungsveranstaltungen in Deutschland Fachkräfte zu gewinnen.

Ohne Kenntnisse der Landessprache ist eine Berufstätigkeit im Ausland schwierig. In den Niederlanden etwa kann man mit Englisch als Einstieg zurechtkommen, doch erwartet wird die Bereitschaft, Niederländisch zu lernen. Daher kann auch förderlich sein, die schlafenden Englischkenntnisse zu wecken. Um jedoch den Weg ins Ausland erfolgreich zu beschreiten, genügen nicht nur Sprachkenntnisse. Gezielte Informationen über Jobmöglichkeiten und alle Rahmenbedingungen sind wichtig. Einen Einstieg bietet die Internetseite www.europaserviceba.de und die Hotline der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung, Tel.: 01 80 / 100 30 60 (4,6 Cent/Min).

Elektroingenieure

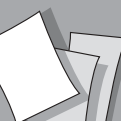
Arbeitslose:	11.130	(-9,4 %)
mit Universitätsabschluss:	46,9 %	(2004: 46,1 %)
Frauenanteil:	13,9 %	(2004: 13,4 %)
Stellenzugang:	8.278	(+21,2 %)

Arbeitsmarkt- und Beschäftigungschancen

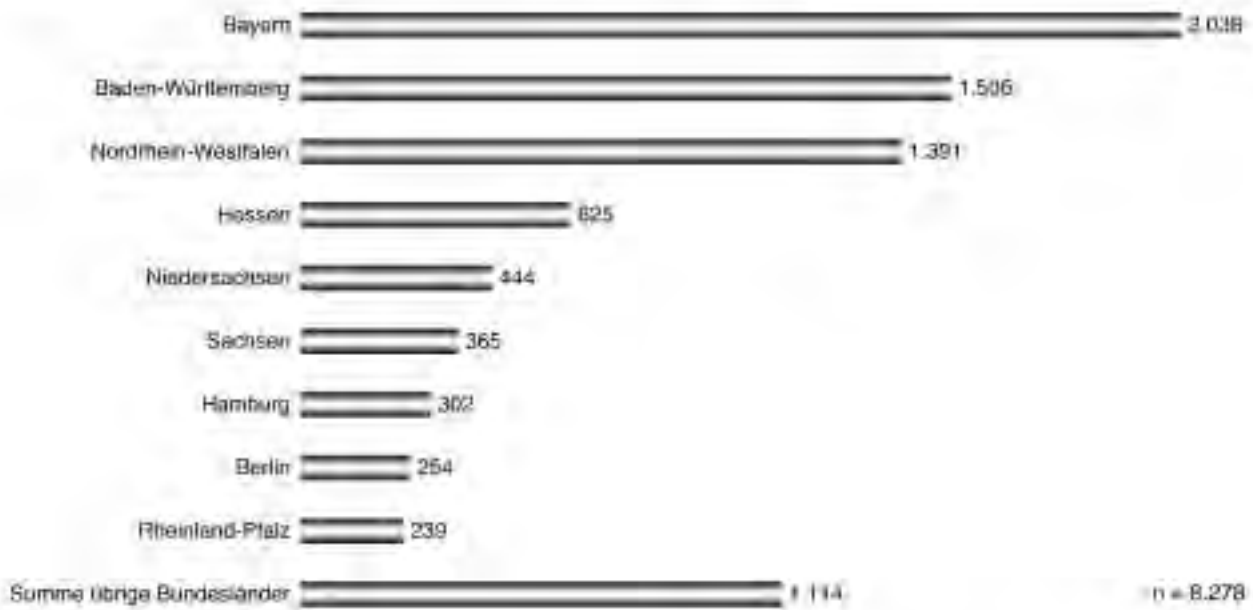
2005 erholte sich aus Sicht der Bewerber der Arbeitsmarkt für Elektroingenieure in Deutschland. Die Stellenmeldungen bei den Agenturen für Arbeit nahmen um mehr als ein Fünftel zu (+21,2 %) im Vergleich zum Vorjahr. Unterschiedlich entwickelte sich jedoch die Nachfrage in einzelnen Regionen und Wirtschaftsbereichen. Wenn größere Unternehmen einen umfangreichen Stellenabbau ankündigten und nur noch verhalten einstellten, betraf dies auch die Chancen für Job suchende Elektroingenieure.

Während besonders in Thüringen und den meisten anderen Regionen Ostdeutschlands eine stagnierende oder sogar rückläufige Stellenzahl die Bewerber zu überregionaler Mobilität aufforderte, nahm in Baden-Württemberg sowie in Bayern und Nordrhein-Westfalen die Stellenzahl zu (Grafik). Oft gab es eine Diskrepanz zwischen spezifischen Aufgabenstellungen und dem erforderlichen Fachwissen einerseits und dem Qualifikationsprofil der Bewerber andererseits. Hier hatten insbesondere ältere Bewerber das Nachsehen.

Ob einzelne Qualifikationsanforderungen überzogen waren und Arbeitgeber ohne Kompromissbereitschaft lieber längere Vakanzen in Kauf nahmen, war vielleicht ein marginaler Grund unter vielen, wenn von Rekrutierungsschwierigkeiten die Rede ist. Dass der Markt heute in Teilen aus Sicht der Arbeitgeber problematisch ist, verdeutlichen die heute niedrige Absolventenzahl und die niedrige Beschäftigungsquote Älterer – Deutschland belegt im europäischen Vergleich einen hinteren Platz. Da Bewerber außerdem noch immer bei der Jobsuche Großunternehmen bevorzugen, kamen Klagen über Schwierigkeiten bei Stellenbesetzungen in der Mehrzahl von mittelständischen Arbeitgebern.



Nachfrage nach Elektroingenieuren konzentriert in Süddeutschland



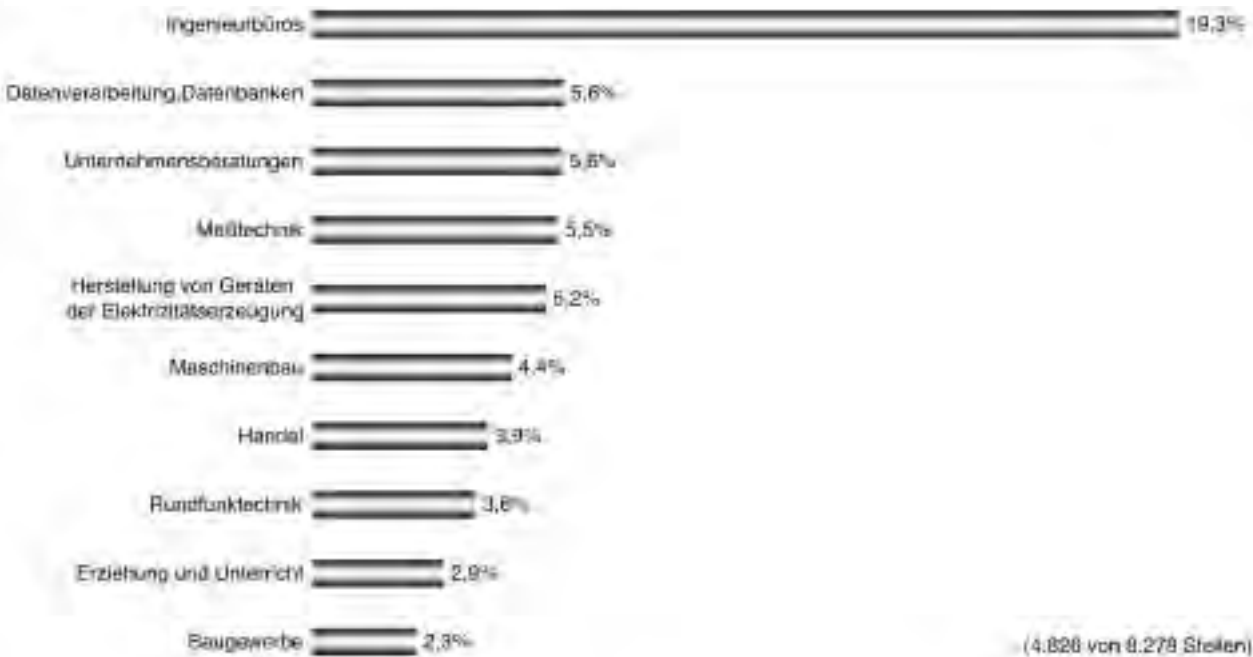
Quelle: BA-Statistik

Bundesagentur für Arbeit, 2006

Absolventen und junge berufserfahrene Elektroingenieure sahen sich 2005 einer erhöhten Nachfrage gegenüber. Wenn sie zudem eine sorgfältige Suchstrategie an den Tag legten, blieb die Zeit ihrer Jobsuche in der Regel recht kurz. Elektroingenieure waren in allen Industrie- und Dienstleistungszweigen gefragt.

Am Beispiel des Autos wird deutlich, wie zentral der Einsatz von Elektronik nicht nur in der Industrieproduktion, sondern auch in allen Konsumgütern mittlerweile ist. Elektronik ersetzt beim Auto immer mehr die Mechanik. Vom Lenkungssystem über die Geschwindigkeitsmessung oder elektronische Bremskraftver-

Elektroingenieure 2005 in vielen Branchen gesucht



Quelle: BA-Statistik

Bundesagentur für Arbeit, 2006

stärker bis hin zur Automatisierung in der Produktion ist das Fachwissen von Elektroingenieuren gefragt. Wichtig ist in vielen Anwendungsbereichen die Integration von Hard- und Software.

Für qualifizierte Fachkräfte sah 2005 die Beschäftigungssituation in der Elektro- und Elektronikindustrie gut aus, auch wenn die Zahl der Beschäftigten in dieser Branche weiter leicht zurückging. Dieser Rückgang betraf vorwiegend einfachere Tätigkeiten.

Hoffnungen auf Innovationen in der technologischen Entwicklung und damit auch Einsatzpotenziale für Elektroingenieure liegen ebenso in der Medizintechnik und der Energietechnik. Positive Auswirkungen auf die Beschäftigungsentwicklung verschiedener Wirtschaftsbereiche können Neuerungen in den optischen Technologien und in den Einsatzbereichen von Nanopartikeln haben.

Die Nachfrage nach Elektroingenieuren war auch 2005 wieder sehr breit. Auffällig ist zum einen, dass häufig Unternehmen nicht direkt die Rekrutierung bearbeiten, sondern dass sie Personalvermittler einschalten, um geeignete Bewerber zu finden. Ein Viertel der Positionen für Elektroingenieure war von Personalvermittlern und Zeitarbeitsfirmen gemeldet. Hinter diesen 25,1 % der Stellen verbirgt sich das breite Branchenspektrum der Nachfrage nach Elektroingenieuren, es kann jedoch quantitativ nicht weiter nach Wirtschaftsbereichen aufgeschlüsselt werden. In der nebenstehenden Grafik sind die Branchen aufgeschlüsselt, aus denen Stellenangebote direkt bei den Agenturen für Arbeit gemeldet wurden. Führend sind hier die Ingenieurbüros mit einem Fünftel aller gemeldeten Stellen. Mit großem Abstand folgen Unternehmen der Datenverarbeitung und Unternehmensberatungen (je 5,6 %). Unternehmen, die Geräte der Messtechnik produzieren, waren mit 5,5 % am Stellenvolumen beteiligt. Unternehmen, die Geräte der Elektrizitätserzeugung herstellen, meldeten 5,2 % der Stellen; der Maschinenbau 4,4 % und Unternehmen der Rundfunktechnik 3,6 %. Dass es sich für Elektroingenieure lohnt, bei der Stellensuche in unterschiedlichsten Wirtschaftsbereichen die Augen aufzuhalten, belegen insbesondere die kleineren Stellenanteile: Baugewerbe 2,3 %, Schulen, Hochschulen 2,9 %). Mit einzelnen Stellenmeldungen aus Banken und Versicherungen, der Holzwirtschaft, dem Druckgewerbe oder der Kunststoffproduktion sowie der Luft- und Raumfahrt sind weitere punktuelle Nachfragen nach Elektroingenieuren umrissen.

Regional konzentrierte sich die Nachfrage im Süden Deutschlands (vgl. Grafik S. 1352), dicht gefolgt von Nordrhein-Westfalen. Die Konzentration hier entspricht in etwa der regionalen Verteilung abhängig beschäftigter Ingenieure in Deutschland (vgl. Grafik S. 1347)

Gesucht wurden Elektroingenieure nicht nur in vielen Branchen, sondern auch für sehr verschiedenartige Einsatzbereiche. Dazu gehörten Positionen für Forschung und Entwicklung. Dabei ging es darum, neue technische Verfahren zu entwickeln und diese Verfahren in ein Produkt umzusetzen. Die Programmierung

von Fertigungsanlagen oder die Entwicklung von spezifischer Soft- und Hardware waren weitere Tätigkeiten, die Bewerber im Unternehmen übernehmen sollten. Häufig war auch die Position eines Prüflingenieurs vakant. Ebenso konnte eine Reihe von Elektroingenieuren im technischen Vertrieb einsteigen. Beratungs- und Serviceaufgaben wurden groß geschrieben. Bei einigen Positionen stand die Qualitätssicherung im Vordergrund.

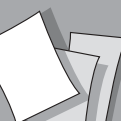
Alternativen

Arbeitgeber ziehen bei niedrigen Bewerberzahlen andere Fachrichtungen bei der Suche nach einem Elektroingenieur in Erwägung. Ebenso kann für einen Elektroingenieur der Blick auf Stellenangebote anderer Berufe zum Erfolg führen. Wenn er die geforderten Fachkenntnisse mitbringt, kann er auf die für einen Physiker oder Verfahreningenieur ausgeschriebene Position einsteigen. Ähnlich wie in Deutschland besteht auch in einigen anderen Ländern eine starke Nachfrage nach Jungingenieuren. Der Königsweg einer Berufsstation im Ausland ist oft die Entsendung durch ein Unternehmen in Deutschland. Fragen zur Arbeitsaufnahme, Versicherungen und Rückkehr sind oft bereits im Vorfeld mit Hilfe des Arbeitgebers geklärt. Aber auch Bewerber, die ihrem fachlichen und außerfachlichen Profil einen internationalen Baustein hinzufügen möchten, können mit einer eigenständigen Berufsstation im Ausland einen Karrierebaustein gestalten oder eine Phase der Arbeitslosigkeit beenden.

Der Ingenieurbedarf in anderen Ländern entwickelt sich ähnlich wie in Deutschland meist parallel zur Gesamtwirtschaft. Beispiel: Das Wirtschaftswachstum Irlands steht seit einigen Jahren im europäischen Vergleich auf einer Spitzenposition. Davon profitieren auch Ingenieure auf Jobsuche. Mit einer gut aufgestellten Maschinenbauindustrie aus internationalen Unternehmen und lokalen Zulieferern bietet das kleine Land eine attraktive Unternehmenslandschaft, verfügt jedoch auch über gut qualifizierte junge Fachkräfte, zu denen deutsche Bewerber in Konkurrenz stehen. Marktvorteil für einen fachlich qualifizierten deutschen Kandidaten können die Deutschkenntnisse sein, wenn der potenzielle Arbeitgeber seine Kooperation mit Deutschland ausbauen möchte.

Ähnlich wie in Deutschland zeichnet sich in anderen europäischen Ländern ab, dass die Demographieentwicklung in absehbarer Zeit, also das Ausscheiden der geburtenstarken Jahrgänge aus dem Erwerbsleben, einen Fachkräftemangel zur Folge haben kann. So strecken französische Arbeitgeber bereits heute über die Ländergrenzen ihre Fühler aus, um qualifizierte Bewerber zu gewinnen. Frankophilen Elektroingenieuren bieten sich hier bereits vereinzelt Beschäftigungsmöglichkeiten.

Keine Rücksicht nehmen auf Fremdsprachenkenntnisse müssen Bewerber, die in Österreich oder der Schweiz arbeiten möchten. In beiden Ländern gibt es zwar qualifizierte inländische Bewerber in der Elektrotechnik. Um bei Innovationen in der Elektronikbranche oder der Medizintechnik mithalten zu können, haben die Unternehmen in beiden Ländern aber



punktuell ein Interesse an sehr gut qualifizierten Bewerbern aus Deutschland.

Die aufstrebende Wirtschaft Chinas führt immer mehr Firmen in der Hoffnung auf einen wachsenden Absatzmarkt in die asiatische Region. Erfahrene Fachkräfte im Maschinen- und Anlagenbau oder in der Automobilbranche können hier in Einzelfällen Perspektiven entwickeln.

Erwartungen der Arbeitgeber

Arbeitgeber erwarteten viel. Aktuellste Fachkenntnisse, oft in Spezialbereichen, sind eine Grundvoraussetzung, um im Bewerberrennen erfolgreich konkurrieren zu können. Betrübtlich für Berufseinsteiger ist der in den meisten Stellenangeboten geäußerte Wunsch nach mehrjähriger Berufserfahrung. Nur selten steht im Anforderungsprofil „Sie sind Berufseinsteiger“, ohne dass auf dem Fuß der Zusatz folgt: „Sie haben bereits praktische Erfahrung im Rahmen von Praktika oder Diplomarbeit in der Industrie sammeln können“. Von kurzer Studienzeit und guten Noten ist kaum die Rede – erwartet wird in der Regel jedoch beides. Bewerber sollten sich darüber im Klaren sein, dass ihre Konkurrenten um eine Stelle auch aus anderen Fachrichtungen kommen können. Neben dem Elektroingenieur ist für einen Arbeitgeber je nach Aufgabenzuschnitt auch ein Maschinenbau- oder ein Wirtschaftsingenieur eine geeignete Fachkraft. Auch Physiker, Mathematiker, technische Informatiker, Verfahreningenieure oder Techniker mit langjähriger Berufserfahrung können im Einzelfall genau die Qualifikation vorweisen, die eine Aufgabe erfordert. Da Arbeitgeber häufig nur einen passgenauen Bewerber in Betracht ziehen und zu einem Vorstellungsgespräch einladen, lohnt bei jedem Stellenangebot der Blick auf das Kleingedruckte, um zu überprüfen, ob das eigene Profil mit den Anforderungen wirklich übereinstimmt. Wenn die Fachkenntnisse passen, die geforderte Branchenerfahrung jedoch fehlt, kann die Bewerbungsanstrengung von vornherein vergeblich sein.

Als Fachkenntnis war die Automatisierungstechnik sehr gefragt, auskennen sollten sich die Bewerber bei vielen Arbeitgebern in den neuesten Mikroprozessortypen. Hard- und Softwarekomponenten für den Fahrzeugbau gehörten bei einigen Positionen zum geforderten fachlichen Profil. In digitaler und analoger Steuerungselektronik auskennen sollten Bewerber sich ebenso wie in Nachrichtentechnik, Mess-, Steuer- und Regeltechnik oder in Netzwerktechnik. Kenntnisse relevanter Normen und Gesetze waren etwa für die Entwicklung von Sicherheitskonzepten beim Fahrzeugbau mitzubringen. Arbeitgeber legten auch Wert darauf, dass ihre zukünftigen Beschäftigten über Prozesswissen verfügten.

Bewerber mit spezifischen CAD-Anwendungskenntnissen, etwa in AutoCAD, CAD-3-D-Technik, CATIA V4/V5 oder VISIO, erfüllten Anforderungen, die oft von Arbeitgebern genannt waren. Vielfältig waren die gewünschten Programmiersprachen: C, C++, Visual C++, Java oder Assembler wurden jeweils oft genannt. Beim Durchsehen von Stellenanzeigen für Elektroingenieure

fällt ins Auge, dass kaum eine Stellenanzeige auskommt ohne den Hinweis darauf, dass Englischkenntnisse in Wort und Schrift in jedem Fall erwartet werden. Gern gesehen waren aber auch weitere Fremdsprachen. Kostenbewusstsein bis hin zu betriebswirtschaftlichen Detailkenntnissen und Erfahrungen im Projektmanagement waren im Bewerberprofil klare Pluspunkte. Durchgefallen sind Kandidaten, denen es an den so genannten Soft Skills fehlt. Jüngste Unternehmensbefragungen unterstreichen, dass Arbeitgeber gerade in den außerfachlichen Kompetenzen und dem persönlichen Profil der Bewerber immer wieder große Defizite sehen und dass dies oft der entscheidende Grund dafür ist, dass ein Kandidat abgelehnt wird. Hoch im Kurs sind Kommunikationsstärke und Teamfähigkeit. Bewerber können sich hier kritisch fragen, ob sie dazu in der Lage sind, einen technisch komplexen Sachverhalt einfach und verständlich zu schildern. Oder ob sie in der Teamdiskussion in der Argumentationskette an die Vorredner anknüpfen, um gemeinsam für eine Sache das Beste herauszuholen und ohne den Kollegen abzuwerten. Eigenverantwortliches Arbeiten stand ebenso wie Einsatzbereitschaft und Zuverlässigkeit auf der Wunschliste der Arbeitgeber. Bewerber sollten zudem leistungsorientiert und flexibel sein. Schließlich waren auch die Kundenorientierung und die Bereitschaft, beruflich zu reisen, vielfach genannt.

Vergütung

Berufseinsteiger und Berufserfahrene suchen nach einer marktgängigen Größenordnung ihrer Gehaltsforderungen. Diese Frage ist differenziert zu betrachten, denn Gehälter für Elektroingenieure zeigten sich auch 2005 keineswegs einheitlich. Oftmals war das Gehalt Verhandlungssache, auch wenn es in manchen Branchen tarifvertraglich fixiert ist. Abhängig von Betriebsgröße und Branche, von Region und Berufserfahrung konnte das monatliche Salär zwischen 2.300 und 4.500 € liegen. Spitzengehälter mit 80.000 oder 100.000 € Jahresgehalt waren mit entsprechender Verantwortung in der Aufgabe verbunden. Insgesamt setzte sich jedoch auch 2005 der Trend leicht sinkender Entlohnung fort. Vor allem Berufsanfänger bekamen dies zu spüren.

Tipps

Weiterbildung ist das Schlüsselwort der Zukunft. Da Fachwissen sehr schnell veraltet, ist für alle Bewerber wichtig, hier informiert zu sein, um den eigenen Marktwert zu erhalten. Weiterbilden kann sich jeder eigenverantwortlich oder organisiert in Fortbildungen und Seminaren. Es lohnt sich, am Puls der Zeit zu bleiben, um zu wissen, welche Kenntnisse dem Berufserhalt oder -wiedereinstieg nützt.

Da Arbeitgeber einen sehr großen Wert auf Außerfachliches legen, lohnt es auch, an einem Feinschliff im Präsentieren von Ergebnissen oder im Denken aus Kundenperspektive zu arbeiten. Ohne Kenntnisse der Landessprache ist eine Berufstätigkeit im Ausland schwierig. In den Niederlanden etwa kann man mit Englisch als Einstieg zurechtkom-

men, doch erwartet wird die Bereitschaft, Niederländisch zu lernen. Daher kann auch förderlich sein, die schlafenden Englischkenntnisse zu wecken oder eine weitere Fremdsprache zu erlernen. Um jedoch den Weg ins Ausland erfolgreich zu beschreiten, genügen nicht nur Sprachkenntnisse. Gezielte Information über Jobmöglichkeiten und alle Rahmenbedingungen sind wichtig. Einen Einstieg bietet die Internetseite www.europaserviceba.de und die Hotline der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung, Tel. 01 80/ 100 30 60 (4,6 Cent/Min.)

Wirtschaftsingenieure

Arbeitslose:	3.600	(-7,1 %)
mit Universitätsabschluss:	45,3 %	(2004: 47,3 %)
Frauenanteil:	39,4 %	(2004: 37,6 %)
Stellenzugang:	1.522	(+8,8 %)

Arbeitsmarkt und Beschäftigungschancen

Wirtschaftsingenieure auf Jobsuche sahen sich 2005 einer gegenüber 2004 leicht verbesserten Marktsituation gegenüber. Mit einem Rückgang der Arbeitslosigkeit von 7,1 % lag die Entwicklung für die Wirtschaftsingenieure unter dem Durchschnitt der Ingenieurberufe. Um 8,8 % stieg die Nachfrage nach Wirtschaftsingenieuren – jedoch keineswegs bundesweit einheitlich. In einigen Regionen, vor allem in Ostdeutschland war die Wirtschaftssituation angespannt, und die Zahl der Stellenangebote für diese Berufsgruppe blieb auf einem geringen Niveau. Bewerber, die regional nicht mobil waren, fanden nur schwer eine Stelle. Benachbarte Berufsgruppen übten im Bewerberrennen Konkurrenzdruck aus: so die Betriebswirte mit technischen Kenntnissen oder Ingenieure, die neben den Fachkenntnissen in Maschinenbau- oder Elektrotechnik auch über gute Wirtschaftskenntnisse verfügten.

Typische Arbeitsplätze

Die Nachfrage nach Wirtschaftsingenieuren kam 2005 aus vielen verschiedenen Wirtschaftszweigen. Kein Bereich stach durch einen hohen Anteil in der Nachfrage besonders hervor. Die häufigsten Nennungen kamen mit 7,6 % aus dem Maschinenbau, dicht gefolgt von Unternehmen der Kraftfahrzeugindustrie (vgl. Grafik). Neben den häufigeren Nachfragen aus Ingenieurbüros, dem Handel oder Unternehmen der Datenverarbeitung kamen einzelne Offerten für Wirtschaftsingenieure auch aus der chemischen Industrie, dem Druckgewerbe, der Nahrungsmittelindustrie, dem Versicherungswesen oder der öffentlichen Verwaltung.

Seltener als andere Ingenieure sollten Wirtschaftsingenieure eine rein technische Fachaufgabe übernehmen. Vielmehr waren sie gesucht für Schnittstellenaufgaben, etwa gefragt im Controlling, in der Arbeits-

optimierung, der Logistik und im Einkauf und Vertrieb. So waren sie beispielsweise für die Steuerung des Telefon- und Direktmarketings gesucht oder dafür, den Absatz für einzelne Produktlinien neu aufzustellen oder im Einkauf alle Aktivitäten von der Vertragsgestaltung, den Vertragsverhandlungen bis zum Abschluss zu koordinieren. Auch Make-or-buy-Analysen fielen in dieses Stellenprofil.

Tätigkeiten in der Logistik umfassten die Beschaffungslogistik, den internen Materialfluss und die Vertriebslogistik. In der weltweiten Vernetzung des Wirtschaftslebens und in der unternehmensinternen Abstimmung der Warenflüsse wird Logistik auch zukünftig von großer Bedeutung bleiben.

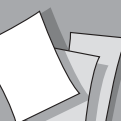
Im Controlling waren das Berichtswesen, Budgetüberwachung, Wirtschaftlichkeitsrechnungen und Maßnahmen zur Budgetreduzierung ausgeschriebene Aufgaben für Wirtschaftsingenieure. Viele Positionen waren auch im Qualitätsmanagement zu besetzen. Ein Wirtschaftsingenieur sollte die Produktionsqualität prüfen, auf das Einhalten von Terminen achten und die Supply Chain sicherstellen. Auch für die Einführung und Optimierung von Prozessmanagementsystemen waren Wirtschaftsingenieure die gefragten Fachkräfte.

Vereinzelt konnten sich Wirtschaftsingenieure auch Chancen in der Informationstechnologie ausrechnen. Wenn sie mit Datenbankkenntnissen und Kenntnissen verschiedener Betriebssysteme und Programmiersprachen aufwarten konnten, waren sie für die Entwicklung, Einführung und Betreuung von Softwareanwendungen zuständig. Angesichts der intensiven IT-Nutzung in allen Unternehmensbereichen steht zu erwarten, dass nach Service-Ingenieuren in der Informationstechnik weiter Bedarf bestehen wird.

Die Spezialisierung im Facility Management eröffnete einigen Wirtschaftsingenieuren 2005 eine Perspektive im Immobilienmanagement: Sie sollten die Haus- und Liegenschaftsinspektion übernehmen, für die Reparatur, die Wartung und den Umbau haustechnischer Anlagen sorgen und sich dabei auch mit den gesetzlichen Auflagen auskennen. Der technische Hintergrund, kombiniert mit dem wirtschaftlichen Wissen, war für Tätigkeiten in Unternehmensberatungen wichtig. Geprägt waren diese Positionen von wechselnden Inhalten in den verschiedenen Beratungsprojekten. Unternehmensberatungen waren zumeist an Universitätsabsolventen interessiert, sie schätzten das analytische theoretische Wissen für die Beratertätigkeit.

Alternativen

Besonders häufig waren in Stellenanzeigen Maschinenbauingenieure und Elektroingenieure als alternative Bewerber zu Wirtschaftsingenieuren genannt. Im Umkehrschluss kann es sich für Wirtschaftsingenieure lohnen, Positionen näher zu betrachten, die in erster Linie für diese Berufsgruppen ausgeschrieben sind. Da auch Betriebswirte, Volkswirte und vereinzelt auch Naturwissenschaftler als Kandidaten von Arbeitgebern erwogen wurden, lohnt bei Bewerbungen im Einzelfall der Blick auch über diesen Tellerrand.



Grenzen zu überschreiten kann auch im Berufsweg eine Alternative sein. In den Nachbarländern Österreich und Schweiz sind die Studiengänge Wirtschaftsingenieurwesen ähnlich angelegt wie in Deutschland. Ein deutscher Bewerber wird dort bei der Arbeitsuche weniger Übersetzungsprobleme hinsichtlich seiner Qualifikation haben als in anderen Ländern.

Erwartungen der Arbeitgeber

Unterschiedliche fachliche Schwerpunkte standen auf der Wunschliste der Arbeitgeber. Wichtig war in jedem Fall die Kombination aus betriebswirtschaftlichem und technischem Wissen. Häufig gefragt war neben Kenntnissen der Materialwirtschaft und des Fertigungsmanagements eine Versiertheit in SAP R3. Die Bewerber sollten sich in Details des Qualitätsmanagements auskennen, beispielsweise im Bereich APQP/PPAP. Auch Erfahrungen mit DATEV waren punktuell gern gesehen. Gesucht war oft der interdisziplinär denkende Spezialist. Berufserfahrung, auch im Projektmanagement, und möglichst auch Branchenkenntnisse sollte er mitbringen, versiert sein in der Betriebsorganisation und Logistik. Hin und wieder richteten sich Stellen an Berufsanfänger: „Wir stellen uns einen Mitarbeiter vor, der nach erfolgreich abgeschlossenem Studium mit hoher Motivation und Flexibilität den Berufseinstieg sucht“. Notwendig ist jedoch, dass auch dieser Bewerber „Erfahrung ... durch Berufsausbildung/Praktika gesammelt hat“. Für einige Positionen war von Belang, dass ein Bewerber bereits seine Führungsfähigkeit unter Beweis gestellt hatte. Konzeptionelle und analytische Fähigkeiten erwarteten Arbeitgeber häufig als überfachliche Qualifikation. Auch Planungs- und Organisationsgeschick und Durchsetzungsvermögen kennzeichneten den gefragten Bewerber. Wie selbstverständlich erwarten Arbeitgeber Kommunikations- und Teamfähigkeit, auch Kundenorientierung belegt einen vorderen Platz im Wunschprofil. Unter den gewünschten Fremdsprachen stand Englisch an erster Stelle – kaum eine Stellenausschreibung kam ohne diese Anforderung aus. Vereinzelt war Französisch, Spanisch oder Italienisch ebenfalls erforderlich. Auslandserfahrung und Einfühlungsvermögen in fremde Kulturen waren Stichworte, die unmittelbar an die Sprachkenntnisse anschlossen, ebenso die gewünschte Deutschland- und weltweite Reisebereitschaft.

Vergütung

Da Wirtschaftsingenieure in allen Branchen arbeiten können, variieren die Gehälter nicht nur zwischen Berufsanfängern und Berufserfahrenen, sondern auch insgesamt sehr stark. Tendenziell ist zu beobachten, dass die Bezahlung von Wirtschaftsingenieuren leicht über dem Niveau der anderen Ingenieurberufe liegt. Hintergrund ist die Tatsache, dass Wirtschaftsingenieure oft in Managementpositionen tätig sind. In vielen Unternehmen wird nach Tarif bezahlt. Hier lohnt ein Blick in die Branchentarifverträge. Oft ist das Gehalt jedoch auch Verhandlungssache. Gerade im Vertrieb gibt es auch erfolgsabhängige Gehalts-

bestandteile. Unternehmensgröße und der Verantwortungsgrad einer Position spielen eine Rolle dabei, ob der monatliche Bruttoverdienst im unteren Bereich bei 2.500 € oder im gehobenen Segment bei 6.000 € liegt.

Tipps

Berufsanfänger oder arbeitslose Wirtschaftsingenieure könnten Einsatzfelder und mögliche Alternativen ihres Berufs etwa im Rahmen von befristeten Projektaufträgen ausloten. Um die Fachkenntnisse auf der Höhe der Zeit zu halten, ist berufliche Weiterbildung auch nach dem Studium von großer Bedeutung. Wichtig ist, technisch auf der Höhe zu bleiben und neuere Entwicklungen aufzugreifen. Bewerber, die noch nicht über SAP-Kenntnisse verfügen, erhöhen durch hier erworbene Kenntnisse ihren Marktwert.

Wenig hilfreich gestaltet sich zumeist ein Aufbaustudium. Bewerber sammeln hier zwar weiteres Fachwissen, den notwendigen praktischen Erfahrungsanteil bauen sie in ihrem Profil auf diese Weise jedoch nicht aus.

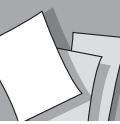
Ohne Kenntnisse der Landessprache ist eine Berufstätigkeit im Ausland schwierig. In den Niederlanden etwa kann man mit Englisch als Einstieg zurechtkommen, doch erwartet wird die Bereitschaft, Niederländisch zu lernen. Daher kann es auch förderlich sein, die schlafenden Englischkenntnisse zu wecken oder eine weitere Fremdsprache zu erlernen. Um jedoch den Weg ins Ausland erfolgreich zu beschreiten, genügen nicht nur Sprachkenntnisse. Gezielte Information über Jobmöglichkeiten und alle Rahmenbedingungen sind wichtig. Einen Einstieg bietet die Internetseite www.europaserviceba.de und die Hotline der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung Tel. 01 80 / 100 30 60 (4,6 Cent/Min.)

Architekten

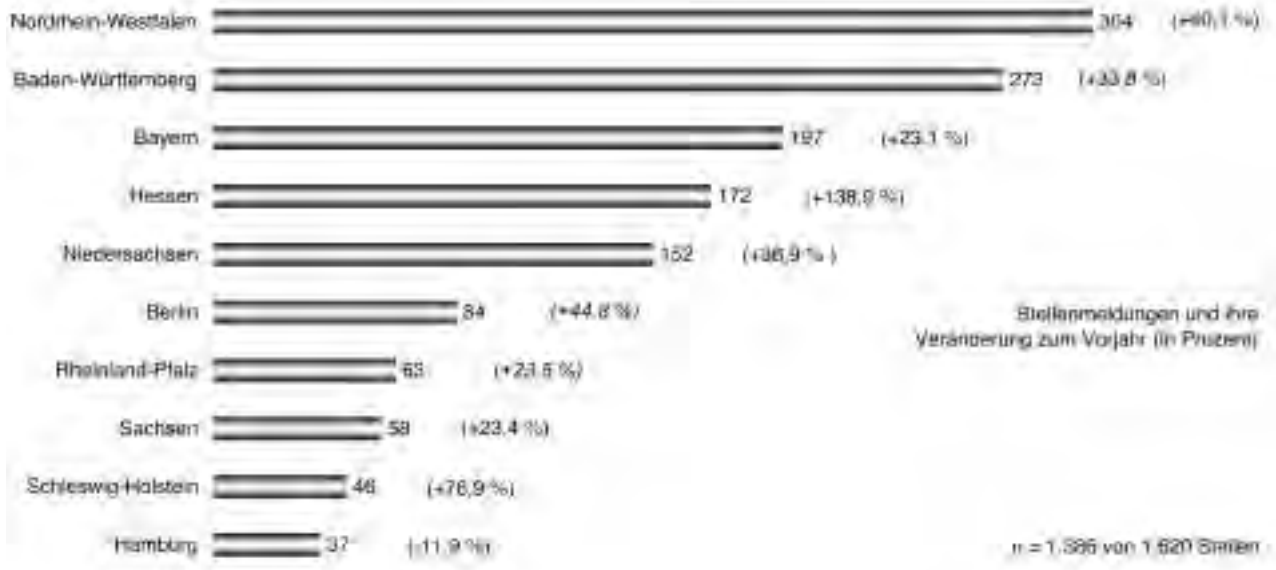
Arbeitslose:	7.855	(-10,5 %)
mit		
Universitätsabschluss:	50,5 %	(2004: 50,2 %)
Frauenanteil:	43,4 %	(2004: 44,2 %)
Stellenzugang:	1.620	(+47,7 %)

Arbeitsmarkt und Beschäftigungschancen

Nach den Rückgängen der Stellenmeldungen für Architekten in den letzten Jahren verzeichnete die Bundesagentur für Arbeit 2005 wieder mehr Stellen für diese Berufsgruppe. Im Vorjahresvergleich sieht die Steigerung um fast die Hälfte immens aus, mit 1.620 Stellen war aber gerade das Niveau von 2001 und 2002 wieder erreicht, jedoch die Werte der Jahre davor noch immer unterschritten. Regional verteilten sich die Stellenmeldungen sehr unterschiedlich (vgl. Grafik). Führend war Nordrhein-Westfalen, gefolgt von



Stellenangebote für Architekten 2005 regional sehr unterschiedlich (Top 10 der Bundesländer)



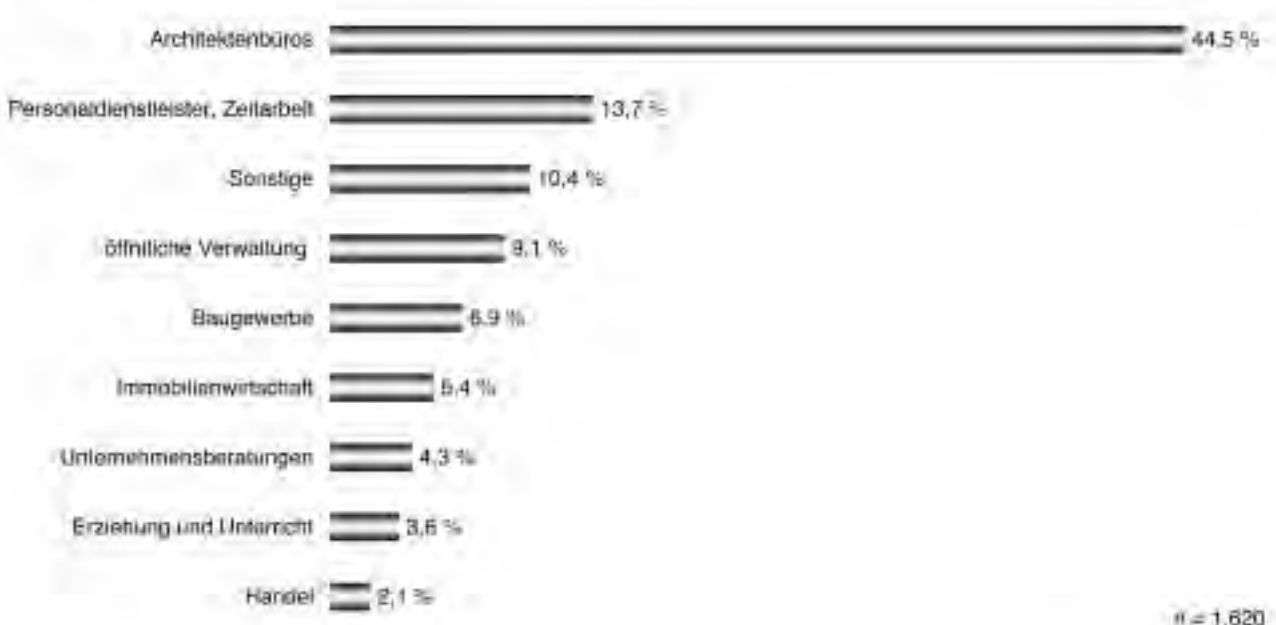
Quelle: BA-Statisik

Bundesagentur für Arbeit, 2006

Baden-Württemberg und Bayern. Demgegenüber fiel die Nachfrage in den östlichen Bundesländern – mit Ausnahme von Sachsen – sehr bescheiden aus. Regionale Mobilität war damit auch 2005 wieder ein wichtiger Faktor, um bei der Arbeitssuche erfolgreich zu sein.

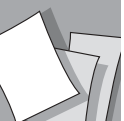
Deutschlands freischaffende Architekten beurteilten zum Jahresende 2005 ihre aktuelle Auftragsituation etwas günstiger als im Verlauf des Jahres. Damit einher geht in der zweiten Jahreshälfte 2005 ein leichter Anstieg der Zahl erteilter Baugenehmigungen im Vorjahresvergleich. Noch in der ersten Jahreshälfte waren

Wer suchte 2005 Architekten?



Quelle: BA-Statisik

Bundesagentur für Arbeit, 2006



die Baugenehmigungen deutlich zurückgegangen. Diese verhalten positiven Signale können jedoch für Bewerber noch nicht als Entspannung der Arbeitsmarktsituation gewertet werden. Zwar sank 2005 auch die Zahl der arbeitslosen Architekten. Sie lag mit 7.855 jedoch mehr als dreimal so hoch wie ein Jahrzehnt zuvor.

Bei den Stellengeboten 2005 handelte es sich in einigen Fällen nur um projektbezogene Zeitverträge (6,2 %). Viele Architekturbüros hatten wohl das Interesse, entlassene Arbeitnehmer wieder zu beschäftigen, jedoch ließ dies die magere Auftragslage nicht zu. Architekturbüros vergaben einzelne Aufgaben auch in Form von Werk- und Honorarverträgen. Diese bieten dem einzelnen Arbeit suchenden Architekten zwar ein Betätigungsfeld, oftmals reichte der Umfang der Arbeiten jedoch kaum für eine Selbstständigkeit.

Die bereits vorhandene hohe Architektendichte in Deutschland bedeutet, dass die Konkurrenz untereinander groß ist. Für viele Architekten war mangels aussichtsreicher Stellenangebote der Schritt in die Selbstständigkeit 2005 auch eine Notlösung aus der Arbeitslosigkeit heraus.

Überaus kritisch wahrgenommen wird von Absolventen und der Öffentlichkeit, dass Absolventen oftmals nur ein kaum entlohntes Praktikum angeboten bekommen, obwohl sie qualifizierte Arbeit leisten. Die Gefahr besteht, dass sich hier schleichend ein Abbau des Angebots sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungen für Architekten vollzieht.

Gefragt sind Allrounder, die von der gestalterischen Idee bis zur Objektüberwachung in allen Bauphasen aktiv sind. Die Konzentration allein auf die kreativen Entwürfe entspricht nicht mehr der Arbeitswirklichkeit eines Architekten. Architekten wurden 2005 zwar auch gesucht, um Entwurfsarbeiten für Wettbewerbe durchzuführen; aber sie sollten auch die Bauplanung und Bauleitung übernehmen. Meist waren in den Stellenangeboten alle Leistungsphasen genannt. Von der Aufgabenbeschreibung her sahen die Stellenangebote oft wie eine Kombination aus Architekt und Bauingenieur aus.

Dies fand auch in der Titelzeile „Architekt oder Bauingenieur“ gesucht seinen Niederschlag. Architekten wurden Aufgaben im Industrie- und Gewerbebau, im privaten Wohnungsbau und in Wirtschaftsfeldern angeboten, in denen Architektur-Fachwissen für die Tätigkeit erforderlich war. Neben Teilaufgaben waren immer wieder auch Positionen ausgeschrieben, bei denen für eine Baumaßnahme die umfassende Projektbetreuung zu erledigen war. Die Zusammenarbeit mit Handwerkern und Subunternehmen stellte hier eine besondere Herausforderung dar.

Die ausgeschriebenen Bautätigkeiten waren der Krankenhausbau, der Laden- und Innenausbau, Maßnahmen im Altbau und die Sanierungsbetreuung. Auch Machbarkeitsstudien sollten Architekten in einigen Büros anfertigen. Aufgaben in der Energieberatung

waren für Architekten ausgeschrieben ebenso wie die Entwicklung fachspezifischer Software und das Testen von Architektur-Software. Mehrere Unternehmen suchten Architekten für den Vertrieb von Bauteilen oder von Fertighäusern, aber auch für den Verkauf von Möbeln und Einbauküchen.

Spitzenreiter in der Nachfrage nach Architekten waren die Architektur- und Ingenieurbüros mit 44,5 % der Angebote 2005.

Mit fast zehn Prozent folgt die öffentliche Verwaltung. Das Baugewerbe bot 6,9 % der Stellen an, die Immobilienwirtschaft 5,4 %. Auch Unternehmensberatungen wollten gern Architekten einstellen (4,3 %), Schulen und Hochschulen meldeten 3,6 % der Stellen. Auch das Kreditgewerbe und Versicherungen oder Unternehmen der Elektrizitätsversorgung suchten punktuell Architekten. Hinweise darauf, dass Architekten keine Dauerstellen angeboten erhielten, ist der Anteil von 13,7 % Stellenangeboten von Personalienstleistern und Zeitarbeitsfirmen. Hier hatten Arbeitgeber die Personalsuche entweder ausgelagert oder griffen befristet auf die bei Zeitarbeitsfirmen angestellten Architekten zurück.

Alternativen

Für Architekten, die nicht nur als Flucht aus der Arbeitslosigkeit heraus den Schritt in die Selbstständigkeit wagen wollen, ist die überzeugende Geschäftsidee notwendig, um erfolgreich zu sein und zu bleiben. Betriebswirtschaftliche Überlegungen sollten denselben Stellenwert haben wie die inhaltliche Ausrichtung. Sich nicht auf ein Standardangebot zu beschränken, sondern Marktnischen zu erschließen und damit die Kundenbedürfnisse zu treffen, kann die Selbstständigkeit absichern. Wenn die Zahl der Neubauten weiter zurückgeht, wird die Sanierung und Restaurierung im Bestand an Bedeutung gewinnen. Die demographische Entwicklung wird auch für Stadtplaner und Architekten neue Angebote fordern. Ein Schrumpfen der Bevölkerung wirft Fragen zur Umnutzung oder zum Rückbau von Gebäuden auf, die alternde Bevölkerung wird andere Wohnbedürfnisse entwickeln.

Auf der Suche nach einer Anstellung kann ein Architekt den Blick auf Unternehmen ausweiten, in denen es einen Bedarf an Architekturverständnis und gestalterischem Fachwissen gibt. Im fachspezifischen IT-Sektor, in Immobilienunternehmen und dem Facility Management werden einzelne Stellen für Architekten ausgeschrieben. Ein Bewerber kann aber auch offen dafür sein, seine Konstruktions- und Designkenntnisse in anderen Bereichen zu nutzen, im Industriedesign von Konsumgütern etwa.

Einige Bundesländer suchen noch immer nach Lehrern in technischen Fächern. Für den einen oder anderen Architekten kann der Quereinstieg etwa ins Berufsschullehramt die persönliche Krise am Arbeitsmarkt beenden.

Erwartungen der Arbeitgeber

Arbeitgeber stellen sehr hohe Anforderungen an die Bewerber, selbst wenn in Stellenanzeigen die Anforderungsprofile nur äußerst kurz formuliert waren. Gesucht waren oftmals Allrounder für alle Leistungsphasen. Berufserfahrung in den Tätigkeitsfeldern war ebenso notwendig wie Versiertheit im Umgang mit CAD-Programmen. Allplan, Nemetschek, Archicad und CATIA zählen mittlerweile zum Standardhandwerkzeug eines Architekten. Juristische und betriebswirtschaftliche Kenntnisse brachten den Bewerbern im Auswahlverfahren Pluspunkte.

Wenn die Bautätigkeit im Ausland angesiedelt war, sollte der Bewerber auch über die Baunormen im Zielland informiert sein und die relevante Fremdsprache beherrschen. An erster Stelle standen Englischkenntnisse, aber auch Französisch, Bulgarisch, Polnisch und Russisch waren von den Arbeitgebern gefordert.

Für Positionen im öffentlichen Dienst versteckte sich hinter dem Stichwort Berufserfahrung, dass ein Bewerber Berufserfahrung auf dem Bau und in der Behördenpraxis vorweisen kann. Regionale Branchenkenntnisse rundeten so manches Stellenprofil ab.

Termin- und kostenbewusst sollten die Bewerber arbeiten, belastbar sein und bereit, Verantwortung zu übernehmen. Besonders im Verkauf war ein sicheres Auftreten erwünscht. Kommunikationsstärke sollten die Architekten auch bei der Bauleitung haben, wenn es um so unterschiedliche Ansprechpartner wie Bauherren, Handwerker oder Behörden geht.

Vergütung

Besonders im Vergleich zu anderen Ingenieurberufen bewegen sich die Gehälter von Architekten, und gerade von Berufsanfängern, auf einem eher niedrigen Niveau. In den letzten Jahren stagnieren die Einkommen von Architekten oder sinken sogar. Bundesweit gibt es bei den Verdiensten der angestellten Architekten regionale Unterschiede. In Regionen mit tendenziell stärkerer Nachfrage, vor allem in Baden-Württemberg und Bayern, sind die Gehälter oft höher als in Norddeutschland. Ein Plus beim Gehalt bringt auch Berufserfahrung.

Tipps

Der Blick über die deutschen Landesgrenzen bei der Auftragsakquise ist unter Architekten keine unbekanntes Größe. Das Netzwerk Architekturexport (NAX), initiiert von der Bundesarchitektenkammer, ist bestrebt, die Chancen deutscher Architekten im Ausland zu erhöhen und Aktivitäten von Planungsbüros im Ausland zu unterstützen. Bauunternehmen mit Niederlassungen im Ausland entsenden Mitarbeiter weltweit. Arbeiten im Ausland ist zu einer Beschäftigungsalternative geworden.

Anders als in Deutschland geht es dem Bausektor in einigen europäischen Ländern sehr gut. Die niedrigen Arbeitslosenzahlen und das Wachstum im Bau, beispielsweise in Großbritannien oder Norwegen, eröffnen mobilen Architekten und Bauingenieuren augen-

blicklich Beschäftigungsmöglichkeiten jenseits der deutschen Grenzen. In Großbritannien etwa ist 2005 die Zahl der Jobangebote im Baugewerbe gestiegen, weiteres Wachstum wird erwartet – auch mit Blick auf Olympia 2012 in London.

Im Auge haben sollte der deutsche Bewerber die spezifischen Anforderungen im Zielland. Gute Kenntnisse der Landessprache sind für den Arbeitsalltag notwendig. Damit ist die Orientierung auf Großbritannien sicherlich leichter als auf Norwegen. Ein Bewerber muss seine Fremdsprachenkenntnisse bereits bei der Selbstvermarktung im Bewerberrennen unter Beweis stellen. Der Bewerberschlüssel passt ins Schloss des Arbeitgebers, wenn die Schlüsselbegriffe des landesspezifischen Arbeitsmarktes fallen. In Großbritannien beispielsweise gibt es den gesonderten Studiengang des Quantity Surveyors, des Spezialisten in der Baukostenkalkulation.

Viele der aktuellen Stellenangebote beziehen sich darauf. Entsprechendes Fachwissen und Erfahrungen in diesem Tätigkeitsfeld müssen Architekten und Bauingenieure bei Bewerbungen in Großbritannien auch genau mit diesem Etikett versehen, um als Kandidat in die Endauswahl kommen zu können. Die Lektüre von Fachzeitschriften oder spezifischen Internetseiten (z.B. das Royal Institute of British Architects: <http://www.riba-jobs.com/>) hilft, die Fachtermini kennen zu lernen und ein Gespür dafür zu bekommen, welche Qualifikationen gefragt sind. Anders als in Deutschland wird dem Arbeitgeber in Großbritannien der deutsche Hochschulabschluss nicht selbstverständlich sein. Erläuterungen zur Fachqualifikation erleichtern die Einschätzung darüber, ob ein deutscher Bewerber genau zum Anforderungsprofil passt.

Erste konkrete Hinweise zu den Anforderungen britischer Unternehmen liefern Stellenanzeigen, die beispielsweise bei einer Internetrecherche (Suchworte: careers in construction, vacancies in construction) zu finden sind. Ähnlich wie in Deutschland sind in Großbritannien CAD-Kenntnisse ein Muss im Bewerberprofil. Berufserfahrung spielt auch eine Rolle, gern gesehen sind self-starter, Mitarbeiter, die selbstständig arbeiten und über Projektmanagementkenntnisse verfügen.

Anders als in Deutschland kann eine Tätigkeit als Bauzeichner ein Berufseinstieg in Großbritannien sein. Die Hierarchieebenen sind meist weitaus durchlässiger für Fachkräfte, die ihr Können unter Beweis gestellt haben. Eine zentrale Rolle bei der Jobvermittlung in Großbritannien spielen nicht nur die öffentlichen Jobcenter, sondern auch die Vielzahl privater Personaldienstleister.

Bewerber mit Interesse an einer Tätigkeit im Ausland können erste Informationen auf der Internetplattform www.europaserviceba.de finden oder sich bei der Infohotline der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (Tel: 01 80 / 100 30 60, 4,6 Cent/Min.) erkundigen. Eingebunden in das Netzwerk der europäischen Arbeitsverwaltungen EURES unterstützt der Europaservice der Bundesagentur für Arbeit die Mobilität von Arbeitnehmern in Europa.

Arbeitslose:	13.020	(-6,6 %)
mit Universitätsabschluss:	47,9 %	(2004: 46,9 %)
Frauenanteil:	32,5 %	(2004: 31,7 %)
Stellenzugang:	3.639	(+12,6 %)

Arbeitsmarkt und Beschäftigungschancen

Die Baubranche lag mit ihren Auftragszahlen im Jahr 2005 zum siebenten Mal in Folge unter dem Vorjahresniveau. Der Auftragsrückgang fiel zu Jahresbeginn noch sehr hoch aus, in der zweiten Jahreshälfte 2005 zeigte sich die Situation etwas günstiger. Vor allem Aufträge aus der Wirtschaft sorgten für diese Verbesserung, während der Wohnungsbau weiter rückläufig war. Eine Erholung insgesamt bedeutet diese Aufhellung noch keineswegs.

Der Beschäftigungsrückgang in der Baubranche setzte sich auch 2005 fort. Überkapazitäten werden weiter abgebaut. Auch die abhängig beschäftigten Bauingenieure und Architekten sind davon betroffen. Seit 1999 nahm ihre Zahl um ein Fünftel ab. Demgegenüber ist im Durchschnitt aller akademischen Berufe ein Beschäftigungszuwachs zu beobachten. In diesem Zusammenhang erstaunt dann nicht, dass für Bauingenieure 2005 die Arbeitslosigkeit im Vergleich zu 2004 unterdurchschnittlicher zurückging (-6,6 %). Für alle Ingenieure zusammen reduzierte sich die Arbeitslosigkeit um 9,2 %.

Der Anteil befristeter Stellen für Bauingenieure hat zugenommen. Waren es 2004 8,6 % der Stellen, die bei der Bundesagentur für Arbeit für diese Berufsgruppe eingingen, lag der Anteil 2005 bei 12,1 %. Der Anstieg verdeutlicht, dass der Personalbedarf oft nur projektbezogen gegeben, eine Dauerstellung für so manchen Bewerber jedoch nicht greifbar war. Zwar wählten einige Bauingenieure dann den Weg in die Selbstständigkeit. Die prekäre Auftragslage krönte diesen Weg jedoch nicht immer mit Erfolg.

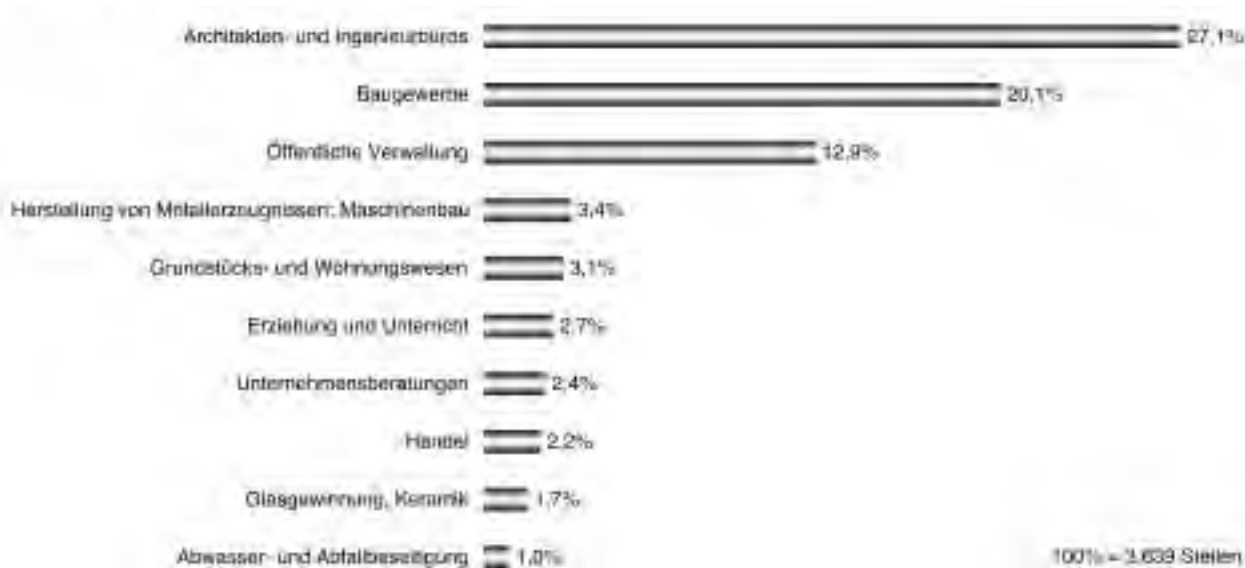
Die Mehrzahl der angebotenen Stellen 2005 richtete sich an Bauingenieure mit fundierten Kenntnissen im konstruktiven Ingenieurbau. Der Wohnungs- und der Gewerbebau suchte hier Fachleute für Neubauten, Bausanierungen und Bautenschutzmaßnahmen. Bauleiter waren gesucht zur Steuerung der Arbeitsabläufe, für den Baustellen-Abwicklungsplan und die Baustellensicherheit sowie die Kosten- und Terminkontrolle.

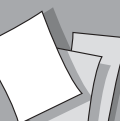
Tiefbauingenieure sollten Aufgaben in der Baugrunduntersuchung, im Straßen- und Flughafenbau, im Eisenbahnbau, im Brunnenbau und im Rohrleitungsbau übernehmen. Wasserbauingenieure waren gefragt für die Entwässerung von Verkehrsanlagen oder in der Entwicklungszusammenarbeit.

Chancen boten sich punktuell für Verkehrsingenieure: von der Verkehrsanalyse über die kundenorientierte Verkehrsplanung bis zur Simulation von Verkehrsabläufen war ihr Fachwissen gefragt.

Einige Stellenangebote kamen aus der Bauzuliefererindustrie. Erfahrene Bauingenieure sollten verantwortungsvolle Aufgaben im Baustoffvertrieb übernehmen. Bauingenieure wurden auch gesucht für den Vertrieb von Windenergieanlagen und Solartechnik. Die Immobilienwirtschaft war an Bauingenieuren in-

Hitliste der Nachfrage nach Bauingenieuren 2005





teressiert, die die Bewertung und das Immobilien- und Flächenmanagement übernehmen, sich um die Verbesserung der Energieeffizienz in Gebäuden kümmern und für die Instandhaltung der Wohn- und Geschäftsbauten sorgen.

Die meisten Stellen meldeten 2005 Architektur- und Ingenieurbüros (27,1 %), gefolgt vom Baugewerbe mit einem Fünftel der Stellen (20,1 %). Hiervon kamen nur wenige Stellen in der vorbereitenden Baustellenarbeit, der Bauinstallation oder dem sonstigen Ausbaugewerbe. In der Mehrzahl waren es Hoch- und Tiefbauunternehmen, die Bedarf an Bauingenieuren melden. Auch die öffentliche Verwaltung hatte mit 12,9 % der Angebote noch großes Interesse an Bauingenieuren. Unternehmen des Grundstücks- und Wohnungswesens meldeten 3,1 % der Stellen, die Metall erzeugende Industrie und der Maschinenbau stellten zusammen 3,4 %

Regional meldete Nordrhein-Westfalen im Bundesländervergleich die meisten Stellen für Bauingenieure, gefolgt von Bayern, Baden-Württemberg und Niedersachsen. Auf Platz 5 ist als führendes östliches Bundesland Sachsen zu finden. Bemerkenswert für einige Stellenangebote ist, dass der Einsatzort zunächst Deutschland ist, in einem zweiten Schritt jedoch für bestimmte Projekte eine Entsendung des eingestellten Bauingenieurs ins Ausland vorgesehen ist.

Alternativen

Auch im Maschinen- und Fahrzeugbau sind Bauingenieure willkommen. Mit den Fachkenntnissen des konstruktiven Ingenieurbaus, einer Versiertheit in

Außerfachlich: Bei Bauingenieuren ist vor allem Führungsfähigkeit gefragt

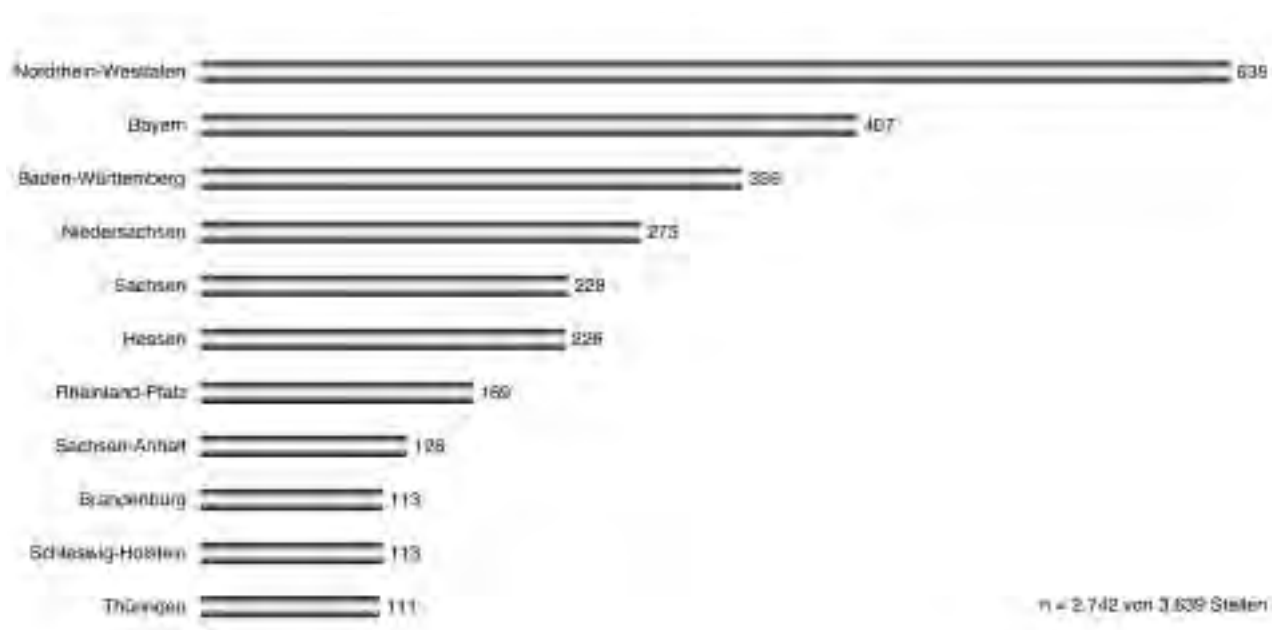
1. Führungsfähigkeit
2. Organisationsfähigkeit
3. Flexibilität
4. Kontakt- und Teamfähigkeit
5. Selbstständiges Arbeiten

Stichprobe von 240 Stellenangeboten 2005

Quelle: BA-Statistik

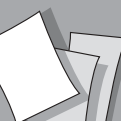
Simulationsverfahren, z. B. der Finiten Elemente Methode (FEM), können auch andere Produkte als Brücken und Häuser berechnet werden. Da einige Unternehmen augenblicklich darüber klagen, keine Maschinenbauingenieure zu finden, können sich Beschäftigungschancen eröffnen. Wenn ein Bauingenieur zudem Berufserfahrung in der Baustellenleitung mitbringt, zeichnet er sich gegenüber den Maschinenbauingenieuren in der Managementkompetenz sogar zusätzlich aus. Ablesbar ist diese Qualifikation eines Bauingenieurs für weitere Tätigkeitsbereiche daran, dass einzelne Arbeitgeber bereits gezielt Stellen für Maschinenbauingenieure und Bauingenieure ausgeschrieben. Stellenangebote aus der Automobilindustrie und der Luft- und Raumfahrt untermauern diese konkrete Alternative. Ihrem Fachstudium noch sehr nah sind Aufgaben im Immobilienmanagement, in der Gebäudesicherheit oder im Brandschutz.

Nordrhein-Westfalen Spitzenreiter der Stellenmeldungen für Bauingenieure 2005



Quelle: BA-Statistik

Erhebungszeitraum für April 2006



Erwartungen der Arbeitgeber

Vereinzelt finden sich Stellen, die sich gezielt an Berufsanfänger richten: an Nachwuchskräfte für den höheren bautechnischen Verwaltungsdienst richtet sich das Baureferendariat im öffentlichen Dienst, größere Unternehmen bieten zuweilen Trainee-Programme oder Training on the Job für Berufsanfänger an. Jedoch ist nur selten in Stellenofferten zu lesen: „Einige Jahre Berufserfahrung sind von Vorteil, wir geben aber auch Berufsanfängern eine Chance“. Bewerber, die erst nach einer Einarbeitungszeit durchstarten können, haben in der Mehrzahl der Angebote bei Arbeitgebern derzeit kaum eine Chance. Zumeist wünschten sich die Unternehmen eine hohe Passgenauigkeit des Bewerberprofils. Viele Bauvorhaben suchen einen Bauingenieur, der von der Planung bis zur Inbetriebnahme alle Facetten der Bauerstellung kennt. Einschlägige Berufserfahrung, oft sogar mit einer internationalen Komponente, stehen daher sehr weit oben auf der Anforderungsliste der Arbeitgeber.

Einen hohen Stellenwert im Anforderungsprofil haben Kenntnisse der Baukonstruktion und der Baustatik und Tragwerkplanung. Versiert sein sollten die Bauingenieure auch in der Arbeitsvorbereitung und der Planung des Personal- und Betriebsmitteleinsatzes. Je nach Gebäudeart und Konstruktionsverfahren waren spezifische Vertiefungen im Stahlbau, Stahlverbundbau oder dem Holzkonstruktionsbau gewünscht. Das Vergaberecht zu beherrschen forderten viele der Arbeitgeber. Ohne CAD-Kenntnisse (z.B. AutoCAD, ProCAD, FEM, 2D- und 3D-Technik, Prostell oder Sofistik) kann ein Bauingenieur heute keinen Job finden. Für Verkehrsingenieure waren Kenntnisse von Planungssoftware wie Crossing, Trelan, Sitraffic oder Visim wichtig. Auch sollten sie Verkehrsmanagementverfahren wie STRAMO gut kennen.

Öffentliche Arbeitgeber wünschten sich von ihren Bewerbern bürgerfreundliches Handeln, Bauunternehmen und Immobilienverwaltungen erwarteten eine hohe soziale und kommunikative Kompetenz beim Kontakt mit Fachhandwerkern, Fachplanern, Bauherren und Bauträgern. Verhandlungsgeschick und Beratungskompetenz sollten die Bauingenieure besonders bei Vertriebstätigkeiten besitzen. An erster Stelle der Wunschliste außerfachlicher Fähigkeiten stand – insbesondere bei Bauleitertätigkeiten – die Führungserfahrung und -fähigkeit des Bewerbers (vgl. Grafik). Belastbarkeit, Organisationsgeschick und unternehmerisches Denken rundeten ein Bewerberprofil mit Erfolgsaussichten ab.

Viele Bauunternehmen sind bereits im Ausland tätig. Für ihre Filialen suchten sie mobile Bauingenieure mit internationaler Erfahrung und selbstverständlich sehr guten Englischkenntnissen. Französisch und Polnisch oder Russisch waren vereinzelt ebenfalls gewünschte Verkehrssprachen für die Tätigkeit im Ausland.

Vergütung

Das Gehalt eines Bauingenieurs hängt davon ab, ob er selbstständig, angestellt oder verbeamtet tätig ist. Die Auftragslage bestimmt das Einkommen der

selbstständigen Bauingenieure, der Tarifvertrag im öffentlichen Dienst schreibt die Gehälter der Angestellten fest, verbeamtete Bauingenieure werden nach dem Bundesbesoldungsgesetz bezahlt. Angestellte Bauingenieure in der freien Wirtschaft spüren die ungünstige Wirtschaftsentwicklung der Branche. Die Gehälter geraten unter Druck. So ist augenblicklich für Bauingenieure das Gehaltsniveau niedriger als in anderen Ingenieurberufen. Gerade Berufseinsteiger bekommen dies zu spüren. Berufserfahrung erhöht nicht nur die Chancen, in die engere Personalauswahl zu kommen – sie zahlt sich dann auch in barer Münze aus. Mit steigender Verantwortung steigt auch die Gehaltssumme.

Tipps

Anders als in Deutschland geht es dem Bausektor in einigen europäischen Ländern sehr gut. Die niedrigen Arbeitslosenzahlen und das Wachstum im Bau, beispielsweise in Großbritannien oder Norwegen, eröffnen mobilen Architekten und Bauingenieuren augenblicklich Beschäftigungsmöglichkeiten jenseits der deutschen Grenzen. In Großbritannien etwa ist 2005 die Zahl der Jobangebote im Baugewerbe gestiegen, weiteres Wachstum wird erwartet – auch mit Blick auf Olympia 2012 in London.

Deutschland war zwar im Bauvolumen 2004 führend, große Zahlen auch in Großbritannien, Italien, Frankreich und Spanien. In Irland konnten sich die sehr hohen Bauinvestitionen pro Kopf europaweit sehen lassen.

Im Auge haben sollte der deutsche Bewerber die spezifischen Anforderungen im Zielland. Gute Kenntnisse der Landessprache sind für den Arbeitsalltag notwendig. Damit ist die Orientierung auf Großbritannien sicherlich leichter als auf Norwegen. Ein Bewerber muss seine Fremdsprachenkenntnisse bereits bei der Selbstvermarktung im Bewerberrennen unter Beweis stellen. Der Bewerberschlüssel passt ins Schloss des Arbeitgebers, wenn die Schlüsselbegriffe des landesspezifischen Arbeitsmarktes fallen. In Großbritannien beispielsweise gibt es den gesonderten Studiengang des Quantity Surveyors, des Spezialisten in der Baukostenkalkulation. Viele der aktuellen Stellenangebote beziehen sich darauf. Entsprechendes Fachwissen und Erfahrungen in diesem Tätigkeitsfeld müssen Architekten und Bauingenieure bei Bewerbungen in Großbritannien auch genau mit diesem Etikett versehen, um als Kandidat in die Endauswahl kommen zu können. Die Lektüre von Fachzeitschriften oder spezifischen Internetseiten hilft, die Fachtermini kennen zu lernen und ein Gespür dafür zu bekommen, welche Qualifikationen gefragt sind. Anders als in Deutschland wird dem Arbeitgeber in Großbritannien der deutsche Hochschulabschluss nicht selbstverständlich sein. Erläuterungen zur Fachqualifikation erleichtern die Einschätzung darüber, ob ein deutscher Bewerber genau zum Anforderungsprofil passt.

Erste konkrete Hinweise zu den Anforderungen britischer Unternehmen liefern Stellenanzeigen, die beispielsweise bei einer Internetrecherche (Suchworte: careers in construction, vacancies in construction) zu

finden sind. Ähnlich wie in Deutschland sind in Großbritannien CAD-Kenntnisse ein Muss im Bewerberprofil. Berufserfahrung spielt auch eine Rolle, gern gesehen sind self-starter, Mitarbeiter, die selbstständig arbeiten und über Projektmanagementkenntnisse verfügen.

Anders als in Deutschland kann eine Tätigkeit als Bauzeichner ein guter Berufseinstieg in Großbritannien sein. Die Hierarchieebenen sind meist weitaus durchlässiger für Fachkräfte, die ihr Können unter Beweis gestellt haben. Eine zentrale Rolle bei der Jobvermittlung in Großbritannien spielen nicht nur die öffentlichen Jobcenter, sondern auch die Vielzahl privater Personaldienstleister. In Irland zählte die Baubranche in den vergangenen fünf Jahren zu den wirtschaftlichen Erfolgsbereichen und vollzog einen kontinuierlichen Beschäftigungszuwachs.

Einige Bauwirtschaften in Osteuropa verzeichnen weiterhin Zuwachsraten. Wichtige Stichworte für Baumaßnahmen sind die Verkehrsinfrastruktur, die Wasserwirtschaft und die Sanierung und Modernisierung von Wohnbauten. Um die europäischen Standards zu erreichen, wird die Entwicklung voraussichtlich noch einige Zeit günstig bleiben. Polen, Ungarn und Tschechien zählen zu den Wachstumsmärkten. Zwar haben sie eigene funktionierende Bauindustrien, doch in spezialisierten Bereichen oder in Nischen greifen sie gern auf ausländische, auch deutsche Unternehmen zurück.

Wer die großen Entfernungen nicht scheut, kann als Bauingenieur auch in Australien fündig werden. Noch im Dezember 2005 stand der civil engineer auf der Informationsseite der australischen Regierung/Department of Immigration and Multicultural Affairs auf der Liste der Berufe, für die dort ein aktueller Bedarf besteht.

Bewerber mit Interesse an einer Tätigkeit im Ausland können erste Informationen auf der Internetplattform www.europaserviceba.de finden oder sich bei der Infohotline der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (Tel: 01 80 / 100 30 60; 4,6 Cent/Min.) erkundigen. Eingebunden in das Netzwerk der europäischen Arbeitsverwaltungen EURES unterstützt der Europaservice der Bundesagentur für Arbeit die Mobilität von Arbeitnehmern in Europa.

Vermessungsingenieure

Arbeitslose:	995	(-5,4 %)
mit		
Universitätsabschluss:	37,7 %	(2004: 40,0 %)
Frauenanteil:	29,7 %	(2004: 29,6 %)
Stellenzugang:	259	(+21,0 %)

Arbeitsmarkt und Beschäftigungschancen

Ähnlich wie bei den Architekten stellt sich der Arbeitsmarkt für Vermessungsingenieure aus Bewerbersicht

noch ungünstig dar. Die schwierige Baukonjunktur fordert auch in dieser Berufsgruppe ihren Tribut. Zwar stieg die Zahl der Stellenmeldungen bei der Bundesagentur für Arbeit um ein Fünftel im Vergleich zum Vorjahr. Dieser Zahlenanstieg fällt jedoch nur deshalb so besonders hoch aus, weil in den Vorjahren ein starker Stellenrückgang zu verzeichnen war.

2005 blieb der Rückgang der Arbeitslosigkeit in dieser Berufsgruppe unter dem Rückgang, der im Durchschnitt aller Ingenieurberufe zu beobachten war. Bei Stellenbesetzungen griff so mancher Arbeitgeber auf Mitarbeiter zurück, die bereits einmal bei ihm beschäftigt waren, die er aber mangels Aufträgen hatte entlassen müssen.

Die Bewerber sollten in den ausgeschriebenen Positionen die Bewertung von Grundstücken und Ingenieurvermessung ausführen und Gutachten zum Verkehrs- und Beleihwert durchführen. In einzelnen Leitungspositionen ging es um die Koordination von Vermessungsleistungen. Im Außendienst sollte der Vertrieb von Vermessungsinstrumenten neu übernommen werden.

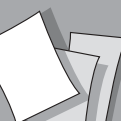
Das Gros der Offerten für Vermessungsingenieure kam aus Architektur- und Ingenieurbüros (42,9 %). Die öffentliche Verwaltung war der zweitgrößte Arbeitgeber (23,2 %). Der Hoch- und Tiefbau stellte einen Nachfrageanteil von 5 %, der diplomatische Dienst und Einrichtungen der öffentlichen Sicherheit meldeten 3,5 % der Stellen. Einzelne Stellenmeldungen kamen von Unternehmensberatungen, aus dem Handel oder dem Stahl- und Leichtmetallbau.

Die Nachfrage konzentrierte sich im Westen Deutschlands. Nordrhein-Westfalen meldete 20,8 %, Rheinland-Pfalz 13,5 % der Stellen. Baden-Württemberg (10,8 %) und Niedersachsen (9,3 %) folgten. Sachsen (6,6 %) und Brandenburg (6,2 %) verzeichneten noch einen relativ großen Anteil, während Unternehmen aus den übrigen Bundesländern mit nur wenigen Stellen oder gar nicht an Vermessungsingenieuren interessiert waren.

Erwartungen der Arbeitgeber

Die Arbeitgeber erwarteten sehr gute EDV-Kenntnisse und Berufserfahrung. „Wir bitten um Verständnis, dass Bewerber ohne entsprechende Vorkenntnisse und Qualifikationen nicht berücksichtigt werden können“, war in Stellenanzeigen formuliert. Damit war gerade für Berufsanfänger ohne Erfahrung die Jobsuche sehr schwierig.

Die Fachkenntnisse eines Vermessungsingenieurs setzen Arbeitgeber als bekannt voraus und erwähnen in Stellenanzeigen nicht immer Details. Fachliche Anforderungen, die doch manchmal Erwähnung fanden, waren: Kenntnisse in der Ingenieur- und der Katastervermessung, im Tief- und Straßenbau und im Freileitungsbau, außerdem Tachimeterkenntnisse. Arbeitgeber weisen oft auf die Kenntnisse in den CAD- und GIS-Anwendungen hin, die die Bewerber beherrschen sollen. Auto-CAD, ArcView, GEOgraf, MicroStation oder SMALLWORLD gehören dazu. Auch GPS sollte ein Vermessungsingenieur unbedingt beherrschen, um im Bewerberrennen mithalten zu können. Von Vor-



teil waren Kenntnisse in der Datenbankadministration und im Datenmanagement.

Für internationale Projekte stellen Arbeitgeber nur Vermessungsingenieure ein, die bereits einmal beruflich im Ausland tätig gewesen sind. Außerfachlich erwarteten Arbeitgeber einen belastbaren, flexiblen, team- und kommunikationsfähigen Mitarbeiter. Einzelne Arbeitgeber schränkten die Stellenofferte auf männliche Bewerber ein.

Vergütung

Im öffentlichen Dienst ist die Bezahlung im Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVöD/Bund) festgelegt. Je nach Verantwortungsgrad einer Position sind jedoch auch hier unterschiedliche Gehaltsstufen für Vermessungsingenieure möglich. Variationen bestehen von Entgeltgruppe 9 bis 13. In der Entgeltgruppe 9 liegt das Einstiegsgrundgehalt bei 2.061 € monatlich, in Entgeltgruppe 13 bei 2.817 €. Details zum TVöD sind mit diesem Suchstichwort nachzulesen unter <http://www.bmi.bund.de>. Vermessungsingenieure, die in kleinen Ingenieurbüros angestellt sind, unterliegen meist keiner Tarifbindung und handeln ihr Gehalt frei aus. Mit der schwierigen Wirtschaftslage stehen hier die Gehälter unter Druck.

Tipps

Einen Überblick über deutsche Vermessungsbehörden, Hochschulen im deutschsprachigen Raum mit Vermessungs- und Geoinformationsausrichtung, Listen von Vermessungsingenieurbüros sowie Vereinen und Verbänden gibt www.geolist.de.

Beschäftigungsalternativen für Vermessungsingenieure bietet punktuell der Schuldienst. So hat das Bayerische Kultusministerium für Diplomingenieure mit Universitätsabschluss für das Schuljahr 2006/07 die Möglichkeit eröffnet, in das Realschullehramt einzusteigen, vorzugsweise für die Fächer Mathematik und Physik. Über die Möglichkeiten in den einzelnen Bundesländern geben die jeweiligen Kultusministerien und Schulbehörden Auskunft.

Aktuelle EDV-Fachkenntnisse sind für Vermessungsingenieure überaus wichtig und sollten im Bewerberprofil genannt sein. Falls sie nicht vorhanden sind, kann Weiterbildung auch in Eigeninitiative einem Defizit des Bewerbers vorbeugen.

Auch die regionale Mobilität erleichtert den (Wieder-)Einstieg ins Berufsleben. Die Bereitschaft, ins Ausland zu gehen, erhöht zuweilen die Zahl der für einen Vermessungsingenieur geeigneten Stellenangebote. In den vergangenen Jahren waren einzelne Stellen in den skandinavischen Ländern ausgeschrieben, für die auch deutsche Bewerber in Frage kamen. Angesichts einer schwierigen Arbeitsmarktlage im Vermessungswesen kann jedoch auch die Suche nach beruflichen Alternativen sinnvoll sein. Kenntnisse der Informatik und der Mathematik machen Vermessungsingenieure auch für Arbeitgeber jenseits des Vermessungswesens interessant.

Bergbau-, Tiefbohr- und Erdölingenieure

Arbeitslose:	143	(-21,4 %)
mit Universitätsabschluss:	60,8 %	(2004: 63,1 %)
Frauenanteil:	25,2 %	(2004: 22,0 %)
Stellenzugang:	58	(+383,3 %)

Arbeitsmarkt- und Beschäftigungschancen

Die Zahlen täuschen, denn von einer deutlich gestiegenen Nachfrage nach Bergbau- und Erdölingenieuren kann man 2005 nicht sprechen. Im Jahr 2004 waren die Stellenmeldungen auf einem absoluten Tiefpunkt angekommen. Nun hat sich die Lage ein wenig stabilisiert. Die Nachfrage ist im Bergbau und in der Erdölgewinnung sowie der Mineralölverarbeitung sehr gering. Auch aus der Pharmaindustrie und der Kunststoffherstellung kamen nur vereinzelte Stellenmeldungen für diese Berufsgruppe.

Der Anstieg der Stellenmeldungen ist zurückzuführen auf den großen Bedarf, den Unternehmensberatungen anzeigten. Über die Hälfte der Stellen 2005 sind ihnen zuzuschreiben. Außerdem meldeten punktuell Zeitarbeitsfirmen Bedarf an Bergbau- und Erdölingenieuren an. Wichtig war, dass die Bewerber deutschlandweit mobil waren. Beschäftigungsmöglichkeiten gab es hin und wieder auch im europäischen Ausland (Erdölingenieure) oder in Neuseeland (Bergbau).

Die oft hohe Spezialisierung im Bergbau und eine zu wissenschaftliche Ausrichtung der Bewerber behinderten in einigen Fällen die berufliche Integration.

Alternativen

Ihre Geologiekenntnisse können Bergbauingenieure nutzen, um sich umzuorientieren. So ist in der Energiewirtschaft die Geothermie ein Themengebiet, dessen Nutzung sich erst in der Anfangsphase befindet und zukünftig weiter ausgebaut wird.

Erwartungen der Arbeitgeber

Außer soliden Fachkenntnissen erwarteten die Arbeitgeber Berufserfahrung. Schlüsselqualifikationen, wie Team- und Kommunikationsfähigkeit waren auch in dieser Berufsgruppe groß geschrieben. Fremdsprachenkenntnisse waren insbesondere dann notwendig, wenn sich ein Bewerber für eine Arbeitsaufnahme im Ausland interessierte.

Hütten- und Gießereingenieure

Arbeitsmarkt- und Beschäftigungschancen

Für Hütten- und Gießereingenieure entwickelte sich der Arbeitsmarkt 2005 nicht ganz so günstig wie für alle Ingenieure. Zwar ging die Arbeitslosenzahl zurück, jedoch war im Vergleich zum Durchschnitt der

Arbeitslose:	656	(-7,5 %)
mit		
Universitätsabschluss:	57,3 %	(2004: 57,4 %)
Frauenanteil:	32,2 %	(2004: 31,6 %)
Stellenzugang:	242	(-2,8 %)

Ingenieure der Rückgang weniger ausgeprägt. Bei den Stellenmeldungen war sogar ein leichter Rückgang zu beobachten, während die Nachfrage nach anderen Ingenieuren deutlich zulegte.

Stellenangebote kamen vornehmlich aus der Metall verarbeitenden Industrie, aus dem Maschinen- und Anlagenbau und der Automobilbranche. Ingenieurbüros und Unternehmensberatungen waren ebenfalls an Vertretern dieser Berufsgruppen interessiert. Personaldienstleister und Zeitarbeitsfirmen meldeten ein Fünftel aller Stellen.

Die Aufgaben, die die Ingenieure erfüllen sollten, waren in der Entwicklung ebenso angesiedelt wie in der Fertigung. Produkt- und Prozessoptimierung oder die Betreuung der gesamten Prozesskette – von der Prototypenentwicklung bis zur Übergabe an den Vertrieb – gehörten zu den fachlich zu besetzenden Positionen. Rationalisierungs- und Investitionsprojekte waren ebenfalls ausgeschrieben, aber auch Machbarkeitsanalysen oder die Produktüberwachung. Einige Stellen konzentrierten sich auf die Qualitätssicherung.

Gezielt an Berufsanfänger wandten sich einzelne Arbeitgeber mit dem Stichwort Traineeprogramm. Angebote, die sich an Absolventen richteten, waren immer wieder anzutreffen. Adressat der Stellenangebote war oft nicht nur eine Ingenieurfachrichtung. Schrägstrichnennungen wie Verfahrenstechnik, Werk-

stofftechnik oder Maschinenbau mit Teilspezialisierungen kamen als alternatives Profil oft vor. Auch Wirtschaftsingenieure mit einer technischen Ausrichtung oder Techniker der Gusstechnologie standen in der Konkurrenz des Bewerberfeldes.

Erwartungen der Arbeitgeber

Von den Ingenieuren der Hüttentechnik erwarteten die Arbeitgeber Kenntnisse der Materialkunde und der Hüttenkunde. In der Stahl verarbeitenden Industrie war eine Spezialisierung auf Stahl- und Feinbleche und die Feinheiten der Blechbearbeitung gewünscht, gekoppelt wie in anderen Positionen auch mit Berufserfahrung.

Kenntnisse in der Fertigungstechnik und der Oberflächenveredelung waren von Bedeutung. Bewerber sollten aber auch die Metallphysik und physikalische Mess- und Prüfverfahren beherrschen. Einzelne Stellenangebote enthielten Forderungen nach Statistikkenntnissen. Bei einigen Positionen sollten Bewerber eine Auditorenausbildung vorweisen, um in die Endauswahl kommen zu können.

Die Gießereingenieure waren als Fachleute in der Werkstofftechnik und in der Schmelztechnik gefragt. Auch Erfahrungen in der Werkzeugkonstruktion waren Pluspunkte. Hier kamen dann auch Kenntnisse verschiedener CAD-Anwendungen (2-D-, 3-D-Technik, CATIA, Pro Engineer) positiv zum Tragen.

Soft Skills waren in fast allen Stellenangeboten herausgehoben. Der ideale Bewerber sollte über Kommunikationsfähigkeit und ein sicheres überzeugendes Auftreten verfügen, Verhandlungsgeschick haben, ressort-übergreifend und unternehmerisch denken. Einzelne Positionen erforderten Führungserfahrung. In fast allen Ausschreibungen waren Englischkenntnisse wichtig, einige Arbeitgeber forderten auch Französisch.

Naturwissenschaftler

Informationen für Arbeitgeber

Naturwissenschaftler 1368

Chemiker 1371

Entwicklung der Studierenden- und Absolventenzahlen 1371

Bewerberzahlen 1371

Qualifikationsprofile der Bewerber 1371

Altersstruktur der aktuellen Bewerber 1371

Beschäftigungsentwicklung 1371

Alternativen der Personalrekrutierung 1372

Chemieingenieure 1372

Entwicklung der Studierenden- und Absolventenzahlen 1372

Bewerberzahlen 1372

Qualifikationsprofile der Bewerber 1372

Altersstruktur der aktuellen Bewerber 1372

Beschäftigungsentwicklung 1372

Alternativen der Personalrekrutierung 1373

Physiker 1373

Entwicklung der Studierenden- und Absolventenzahlen 1373

Bewerberzahlen 1373

Qualifikationsprofile der Bewerber 1373

Altersstruktur der Bewerber 1373

Beschäftigungsentwicklung 1373

Alternativen der Personalrekrutierung 1374

Physikingenieure 1374

Entwicklung der Studierenden- und Absolventenzahlen 1374

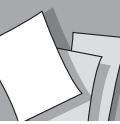
Bewerberzahlen 1374

Qualifikationsprofile der Bewerber 1374

Altersstruktur der aktuellen Bewerber 1374

Beschäftigungsentwicklung 1374

Alternativen der Personalrekrutierung 1374



Mathematiker	1375
Entwicklung der Studierenden- und Absolventenzahlen	1375
Bewerberzahlen	1375
Qualifikationsprofile der Bewerber	1375
Altersstruktur der Bewerber	1376
Beschäftigungsentwicklung	1376
Alternativen der Personalrekrutierung	1376
Biologen	1376
Entwicklung der Studierenden- und Absolventenzahlen	1376
Bewerberzahlen	1376
Qualifikationsprofile der Bewerber	1376
Altersstruktur der aktuellen Bewerber	1377
Alternativen der Personalrekrutierung	1377
Geographen	1377
Entwicklung der Studierenden- und Absolventenzahlen	1377
Bewerberzahlen	1378
Qualifikationsprofile der Bewerber	1378
Altersstruktur der aktuellen Bewerber	1379
Alternativen der Personalrekrutierung	1379
Geowissenschaftler	1379
Entwicklung der Studierenden- und Absolventenzahlen	1379
Bewerberzahlen	1379
Qualifikationsprofile der Bewerber	1379
Altersstruktur der Bewerber	1379
Alternativen der Personalrekrutierung	1379
Ökotrophologen	1380
Entwicklung der Studierenden- und Absolventenzahlen	1380
Bewerberzahlen	1380
Qualifikationsprofile der Bewerber	1380
Altersstruktur der aktuellen Bewerber	1380
Alternativen der Personalrekrutierung	1380

	Arbeitslose 2005	Veränderung zu 2004	Stellenzugänge 2005	Veränderung zu 2004
Chemiker	4.123	- 6,4%	964	+14,9%
Chemieingenieure	1.778	- 8,2%	703	+39,2%
Physiker	2.409	- 8,1%	620	- 4,8%
Physikingenieure	373	- 4,8%	130	+2,4%
Mathematiker	1.909	- 7,6%	330	47,3%
Biologen	4.627	- 3,0%	656	- 4,0%
Geographen	1.569	- 3,3%	63	- 34,4%
Geowissenschaftler	1.755	- 7,1%	248	+24,0%
Meteorologen	113	- 1,7%	36	+28,6%
Ökotoxikologen	894	+5,3%	189	+8,6%
alle Naturwissenschaftler	19.550	- 5,4%	3.945	+11,7%
Alle Akademiker	245.326	- 3,0%	115.912	+17,7%

Der Arbeitsmarkt entwickelte sich für Naturwissenschaftler 2005 vergleichsweise günstig. Die Arbeitslosigkeit ging in diesen Berufsgruppen um 5,4 % zurück, während für alle Akademiker der Rückgang nur bei 3 % lag. Unterschiede bestanden jedoch zwischen den naturwissenschaftlichen Fachrichtungen. Während die Chemieingenieure deutlich weniger Arbeitslose verbuchten, nahm sie unter den Meteorologen nur geringfügig ab und stieg unter den Ökotoxikologen sogar.

Auch die Entwicklung der Stellenmeldungen für Naturwissenschaftler ist nicht einheitlich. Im Mittelwert war ein Stellenzuwachs von 11,7 % zu beobachten. Damit schnitten die Naturwissenschaftler weniger gut ab als alle Akademiker (+17,7 %). Doch auch unter den naturwissenschaftlichen Berufsgruppen streuten die Stellenmeldungen sehr breit. Einen starken Zuwachs verzeichneten die Mathematiker, Chemieingenieure und Geowissenschaftler, während Physiker, Physikingenieure und Geographen schlechter abschnitten (vgl. Tabelle). Die Nachfrageentwicklung fiel zudem regional unterschiedlich aus, so dass es für Bewerber ratsam war, sich bei der Stellensuche örtlich mobil zu zeigen.

43,7 % der Stellen für Naturwissenschaftler waren 2005 befristet (2004: 44,5 %). Damit liegen die Naturwissenschaftler deutlich über dem Durchschnitt für alle Akademiker (29,1 % der Stellen). Zurückzuführen ist dieser hohe Prozentsatz zum einen auf Doktoranden- und Drittmittelstellen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Hintergrund ist aber auch, dass Naturwissenschaftler vermehrt nur projektbezogen eingestellt wurden.

Befristete Stellen an Hochschulen bieten selten eine dauerhafte Berufsperspektive. Vertragsverlängerun-

gen sind oft unsicher oder unmöglich. 2005 führte die Reduzierung von Forschungsgeldern und auch von Drittmitteln an einzelnen Hochschulen zu punktuell größeren Arbeitslosenzahlen unter den vormaligen wissenschaftlichen Mitarbeitern. Bewerber, die langjährige Berufserfahrung allein aus der Hochschulforschung vorweisen konnten, hatten kaum Einstiegschancen in der Industrie. Die Grundlagenorientierung der Hochschulforschung kann als Berufserfahrung nicht ohne weiteres auf die anwendungsorientierten Forschungsabteilungen in Unternehmen übertragen werden, in denen es um die betriebswirtschaftlich orientierte Entwicklung und Produktion von Produkten geht.

Praxisnahe Studiengestaltung und ein größeres Augenmerk auf die Entwicklung sozialer Kompetenzen zahlte sich bei Berufseinsteigern aus. Die Sucharbeitslosigkeit der Naturwissenschaftler war mit dieser Ausrichtung zumeist kürzer. Gern sahen die Arbeitgeber auch Erfahrungen in dem Anwendungsgebiet, das mit der ausgeschriebenen Position zu besetzen war. Allein theoretisches Fachwissen eines Bewerbers genügte ihnen nicht. Gut ausgeprägt sollten auch die Schlüsselqualifikationen der Bewerber sein. Angeboten wurden die Stellen zunehmend auf den firmeneigenen Homepages. Oft sind dieselben Stellen parallel in verschiedenen Jobbörsen zu finden. Für alle Naturwissenschaftler ist beim Studium von Stellenanzeigen von Bedeutung, dass ihr Studienfach in der Stellenbeschreibung meist nicht allein genannt wird, sondern Nachbarfächer alternativ mit auftauchen – die Mitbewerber im Auswahlverfahren. Ebenso kann die eigene Fachrichtung nicht genannt sein und dennoch das eigene Bewerberprofil zu den Detailanforderungen der Arbeitgeber passen.

Für einige Naturwissenschaftler führte 2005 der Weg

aus der Arbeitslosigkeit heraus in den Schuldienst. Mit einem Referendariat oder dem Direkteinstieg etwa in berufsbildende Schulen konnten sie den Mangel in den naturwissenschaftlichen Unterrichtsfächern, der in einigen Bundesländern bestand, mildern. Die Schulbehörden haben jedoch mit Quereinsteigern auch die Erfahrung gemacht, dass manchen die Schwierigkeiten des pädagogischen Alltags vor ihrer Neuorientierung nicht bewusst waren und sie den Weg in die Schule nach ersten Erfahrungen nicht konsequent zu Ende gingen. Deshalb hat die Vorinformation nicht nur über Einstiegsmöglichkeiten, sondern auch über die pädagogische und fachliche Gewichtung in der Lehrertätigkeit bei den zuständigen Ministerien und Bezirksregierungen zugenommen.

Fast 2.000 Naturwissenschaftler nahmen 2005 eine finanzielle Unterstützung der Agenturen für Arbeit in Anspruch, um sich selbstständig zu machen. 27 % von ihnen gründeten eine Ich-AG, die übrigen Naturwissenschaftler erhielten für maximal sechs Monate Überbrückungsgeld. Im Vergleich zu 2004 sind diese Zahlen rückläufig (-16 %).

Die arbeitslosen Naturwissenschaftler unterschieden sich in ihrer Altersverteilung vom Durchschnitt der akademischen Berufe in der Altersgruppe der Unter-30-Jährigen (10,9 %) und in der Altersgruppe der Über-50-Jährigen (26,7 %). Beide Gruppen stellten unter den Arbeitslosen ihrer Berufe unterdurchschnittliche Anteile im Vergleich zu allen Akademikern. Gerade bei den Älteren ist diese Abweichung bemerkenswert, wenn man einen Seitenblick auf die Ingenieure wirft. Bei ihnen ist insbesondere das Lebensalter über 50 überdurchschnittlich unter den Arbeitslosen vertreten. Schwieriger als im Durchschnitt ist die Lage für Naturwissenschaftler zwischen 30 und 39. Mit mehr als einem Drittel der Arbeitslosen ihrer Berufsgruppe zeigt sich der Arbeitsmarkt für die jüngeren Naturwissenschaftler, oft noch am Berufseinstieg, problematisch.

Im Juni 2005 verzeichnete die Beschäftigtenstatistik 94.151 sozialversicherungspflichtig beschäftigte Naturwissenschaftler. Dies sind 3,8 % aller abhängig beschäftigten Akademiker. Im Vergleich dazu stellen Lehrer (ohne Hochschullehrer) 7,8 % und Ingenieure 18,8 % der Akademiker. Regional sind die Naturwissenschaftler besonders verdichtet in den Regionen München, Berlin, Stuttgart, Frankfurt, Hamburg, Karlsruhe und Heidelberg anzutreffen (vgl. Landkarte S. 1240). Seit 1999 ist die Zahl der beschäftigten Naturwissenschaftler insgesamt um 4,3 % gestiegen.

Die Chemiebranche ist in Deutschland nach der Automobilindustrie, dem Maschinenbau und der Elektrotechnik der viertgrößte Wirtschaftszweig. 2005 sind Umsatz und Produktionsvolumen gewachsen. Auch für 2006 wird ein leichtes Produktionswachstum erwartet. Diese positive Wirtschaftsentwicklung geht seit Jahren mit erheblichen Umstrukturierungen und einem Rückgang der Beschäftigtenzahlen einher. Zwar sind die akademischen Berufe hier weniger stark betroffen, doch ist die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Chemiker und Chemieinge-

nieure von 1999 bis 2005 von 34.749 auf 33.799 gesunken (-2,7 %). Umso erfreulicher aus Sicht der Bewerber, dass 2005 die Arbeitslosenzahlen der Chemiker zurückgingen.

Der Arbeitsmarkt für Biologen blieb trotz eines Rückgangs der Arbeitslosigkeit um 3 % schwierig. Während nämlich die Naturwissenschaftler im Durchschnitt einen Stellenzuwachs von 11,7 % verzeichneten, gingen die Stellenmeldungen für Biologen um 4 % zurück. Oftmals standen Biologen in unmittelbarer Konkurrenz zu Chemikern, Chemieingenieuren oder Verfahreningenieuren. Biologen mit biotechnologischem Fachschwerpunkt und fundiertem molekularbiologischen Wissen hatten 2005 in der Biotechnologiebranche Beschäftigungsmöglichkeiten, obwohl sich die Branche weiter auf Konsolidierungskurs befand. Weitaus angespannter stellte sich erneut das Arbeitsfeld Umweltschutz dar. Biologen wurden seltener gesucht. Gefragt sind mittlerweile Fachleute im technischen Umweltschutz-Altlastenentsorgung, Abwasser und Immissionsschutz. In der Umweltberatung und Umweltbildung waren kaum Positionen zu finden.

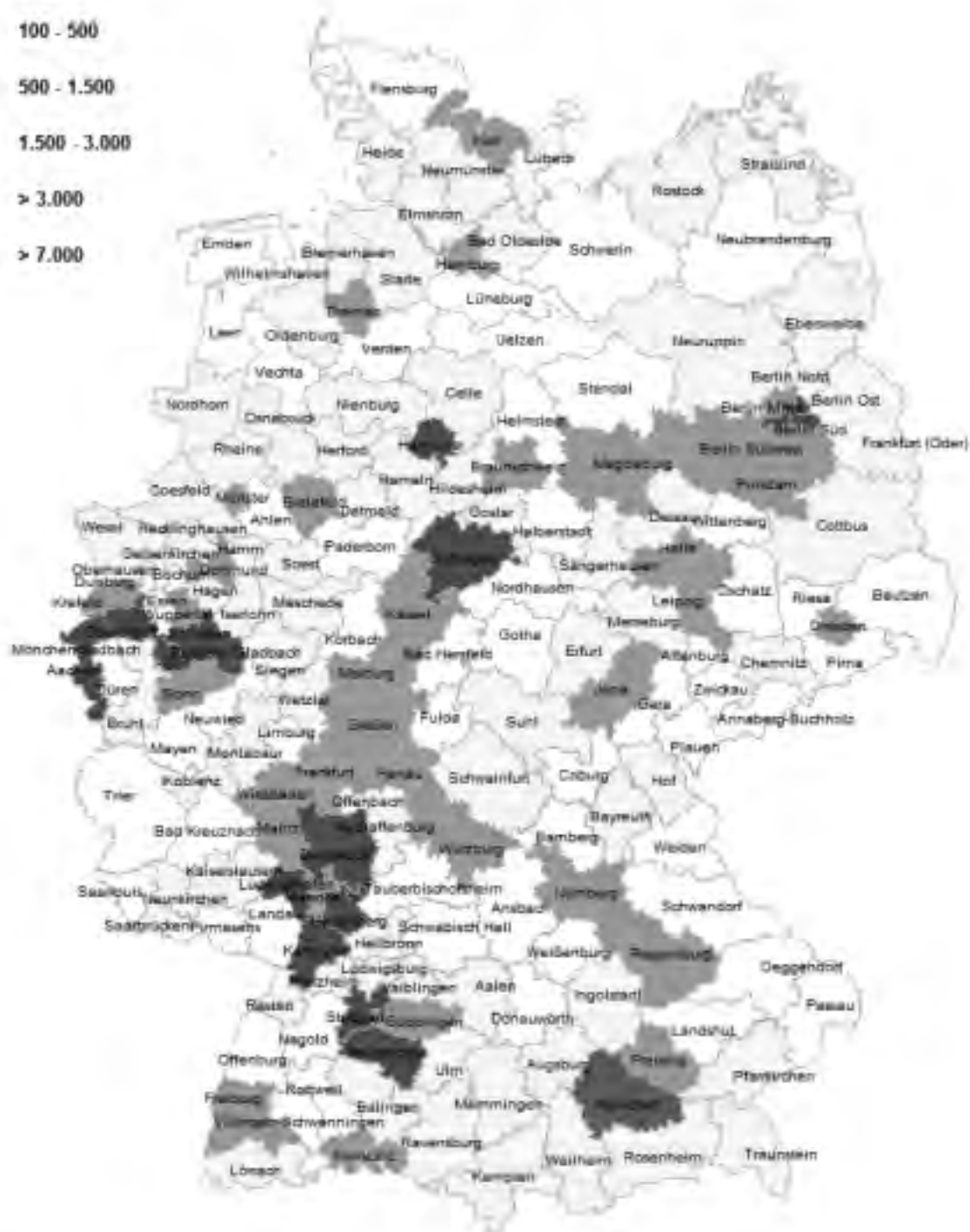
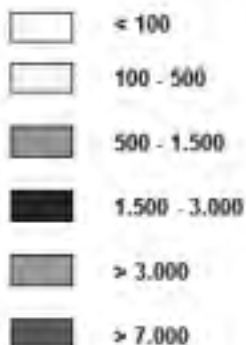
Die Zahl der von Arbeitslosigkeit betroffenen Physiker ging im Vergleich zu allen Naturwissenschaftlern überdurchschnittlich zurück – ebenso sank die Zahl der Stellenmeldungen für Physiker. Die niedrigen Absolventenzahlen machten es insbesondere jungen Physikern leicht, eine Stelle zu finden – sofern sie sich regional mobil zeigten. Auch Arbeitgeber waren in so manchem Fall dazu aufgefordert, überregional zu suchen, da Bewerber mit der von ihnen gefragten Spezialisierung regional nicht verfügbar waren. Die günstige Arbeitsmarktentwicklung für Physiker und Mathematiker ist auch im Zusammenhang mit ihren Einsatzmöglichkeiten in der Informations- und Kommunikationstechnik zu sehen, die 2005 eine wachsende Nachfrage verzeichnete.

Auch aus anderen Gründen war 2005 für Mathematiker ein gutes Jahr. Die Diskussion um die Altersversorgung und Veränderungen im Krankenversicherungssystem beeinflussten die Nachfrage nach dieser Berufsgruppe. Versicherungsmathematische Kenntnisse werden in Versicherungsunternehmen, die sich als Anbieter am Markt weiter positionieren wollen, auch zukünftig gefragt sein. Mit dem zunehmenden Nutzen von Simulationsprogrammen an Stelle von technischen Prüfungen hat sich der Anwendungsradius der Mathematik vergrößert und wird vermutlich weiter wachsen. Chancen bestehen für Mathematiker dann, wenn sie erkennen, wo ihr Fachwissen zur Lösung technischer Probleme im Ingenieurkontext beitragen kann.

Geographen standen bei ihren Bewerbungen einerseits immer auch in Konkurrenz zu anderen ingenieur- und naturwissenschaftlichen Fachrichtungen. Andererseits relativiert sich die niedrige Zahl der Stellen, die explizit für Geographen ausgeschrieben werden, dadurch, dass Geographen auch qualifiziert sind für Positionen, die für Biologen, Sozialwissenschaftler oder Stadtplaner ausgeschrieben sind.

Naturwissenschaftler in Deutschland

Sozialversicherungspflichtig beschäftigte
Naturwissenschaftler Ende Juni 2005



Quelle: BA-Statistik

Graphik: Bundesagentur für Arbeit 2006

Chemiker

Arbeitslose:	4.123	(-6,4 %)
Frauenanteil:	41,9 %	(2004: 40,7 %)
mit Universitätsabschluss:	88,0 %	(2004: 88,5 %)
Stellenzugang:	964	(+14,9 %)

Entwicklung der Studierenden- und Absolventenzahlen

Mit 3.927 Chemikern verließen 2004 mehr Absolventen die deutschen Hochschulen als in den Jahren zuvor. Da sich die Studienanfängerzahl wieder stabilisiert hat bzw. einen leichten Zuwachs verzeichnete, steht zu erwarten, dass die Absolventenzahl mittelfristig weiter ansteigen wird. Von den hohen Zahlen mit über 6.000 Absolventen Mitte der 1990er Jahre ist das Fach jedoch weiterhin entfernt. Die Chemiker verließen im Durchschnitt nach 11,1 Semestern die Hochschule und waren 26,4 Jahre alt.

Ein Fünftel der Absolventen 2004 hatten sich auf die Biochemie festgelegt (18,7 %), 5,6 % auf die Lebensmittelchemie. In diesen beiden Fachrichtungen fühlen sich Chemikerinnen eher zu Haus als in der allgemeinen Chemie. Unter den Absolventen der Biochemie stellten sie fast die Hälfte, unter den Lebensmittelchemikern mehr als 60 %. Demgegenüber lag unter den Chemikern insgesamt der durchschnittliche Frauenanteil bei 37,6 %.

Konstant niedrig ist der Anteil der Fachhochschulchemiker. 2004 stellten sie einen Absolventenanteil von 5 %. Spürbar ist in der Chemie die Umstrukturierung der Studienlandschaft: 2004 waren bereits 5 % der Absolventen Bachelor, 2,6 % Master.

Bewerberzahlen

4.123 Chemiker waren im September 2005 arbeitslos gemeldet. Im Vergleich zu 2004 ist dies ein niedriger Wert. Der Rückgang der Arbeitslosigkeit fiel sogar etwas günstiger aus als für den Durchschnitt der Naturwissenschaftler und war doppelt so hoch wie für alle Akademiker.

Mit 88 % blieb der Anteil derjenigen, die an einer Universität studiert hatten, nahezu konstant. Etwa gleich hoch war die Zahl der Chemiker, die aufgrund der Dauer der Arbeitslosigkeit von mehr als zwölf Monaten als langzeitarbeitslos gelten (37,6 %), und derjenigen, die weniger als ein halbes Jahr gezwungenermaßen auf Arbeitssuche waren (39,7 %).

Qualifikationsprofile der Bewerber

Die Erfahrung und fachliche Qualifikation der Chemiker auf Jobsuche war sehr breit aufgestellt. Nur ein Fünftel der Bewerber konnte keine länger als sechs Monate dauernde Berufserfahrung vorweisen. Demgegenüber waren andere Kandidaten sehr berufserfahren und hatten nicht nur in Forschungsprojekten

an der Hochschule, sondern auch in Unternehmenskontexten gearbeitet. Für einige Bewerber beschränkte sich jedoch ihr Erfahrungsrahmen auf die universitäre Forschung. Sie konnten eine Reihe von fachwissenschaftlichen Publikationen vorweisen, verfügten über Vortrags- und Lehrerfahrung, waren jedoch auch in ihren beruflichen Wunschvorstellungen weiterhin nur auf die Hochschule fixiert.

Berufsstationen außerhalb der Hochschulen wiesen die Mehrzahl der Bewerber vor. Dabei hatten sie ihre Fachkenntnisse gezielt einsetzen können. Die meisten waren vertraut mit der chemischen Verfahrenstechnik und der instrumentellen Analytik. Sie beherrschten die chemischen Mess- und Prüfverfahren. Einzelne überblickten souverän die Laborsteuersoftware (DasyLab, Visio, Labview).

Einige Chemiker waren in der Wasser- und Abwasseruntersuchung und der Bodenkunde versiert, kannten sich zudem auch im Pflanzenschutz aus. Viele Bewerber hatten sich vertieft mit der Farbenchemie auseinandergesetzt. Andere hatten ihren Wissensschwerpunkt in der Polymerchemie, in der Proteinchemie, der Elektrochemie oder der Pharmakologie, der Toxikologie oder der Strahlenchemie. In Mikro- und Molekularbiologie kannten sich nur wenige Bewerber gut aus.

Ein paar Chemiker hatten Erfahrung im Finanzcontrolling und im Projektmanagement. Einige brachten langjährige Erfahrung in der Dokumentation von Untersuchungen mit, wenige verfügten über Kenntnisse im Patent- und Lizenzwesen.

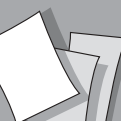
Sorgfalt, Verantwortungsbewusstsein und Lernbereitschaft stand bei vielen Bewerbern im Profil, Zielstrebigkeit sowie Team- und Kommunikationsfähigkeit bescheinigten sich einige Bewerber. Eine Diskrepanz besteht hinsichtlich der Fremdsprachenkenntnisse: sie sind seitens der Unternehmen sehr gefragt, jedoch so mancher Bewerber muss sein Englisch noch aufpolieren. Einige Kandidaten unterstrichen jedoch ihre weiteren Fremdsprachen wie Russisch, Französisch, Griechisch, Polnisch oder Italienisch.

Altersstruktur der aktuellen Bewerber

Die Altersstruktur der arbeitslosen Chemiker liegt bei den jüngeren Bewerbern nahe am Durchschnitt der naturwissenschaftlichen Berufe. 11 % der Bewerber sind unter 30 Jahren (Durchschnitt 10,9 %). 32 % sind zwischen 30 und 39 Jahren alt (34,1 %).

Beschäftigungsentwicklung

Von 1999 bis 2005 ist die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Chemiker und Chemieingenieure von 34.749 auf 33.799 gesunken (-2,7 %). Ein Drittel der Berufsgruppe war 2005 in der chemischen Industrie beschäftigt, mit 13,7 % stellte die Forschung und Entwicklung den nächst größeren Anteil in der Beschäftigtenstatistik, gefolgt von den Hochschulen mit 8 %. Kleine Beschäftigungsanteile finden sich im Gesundheitswesen (3,5 %), in der Gummi- und Kunststoffindustrie (2,8 %) oder im Maschinenbau (2,9 %). Auch die öffentliche Verwaltung beschäftigt Chemiker und Chemieingenieure



(2,8 %). In kleinerer Zahl sind sie zu finden in der Mineralölverarbeitung, im Papiergewerbe, in der Metallverarbeitung oder in Unternehmensberatungen und Ingenieurbüros.

Alternativen der Personalrekrutierung

Arbeitgeber haben bereits ein Bewusstsein dafür entwickelt, dass das Tätigkeitsfeld von Chemikern auch von Bewerbern benachbarter Fachrichtungen ausgefüllt werden kann. Dies spiegelt sich darin wider, dass Chemieingenieure und Verfahrenstechniker, zuweilen auch Biologen oder Physiker, als Qualifikationsalternativen in einer Stellenausschreibung genannt werden. Dieser Seitenblick erleichtert die Personalrekrutierung. Auch frühzeitige Kontakte zu Hochschulen bei Unternehmertagen oder Angebote an Hochschulen, im Unternehmen Studienabschlussarbeiten anfertigen zu lassen, ermöglichen einen unmittelbaren Zugang zu jungen Bewerbern.

Für Unternehmen, die international aufgestellt sind oder ihre internationale Orientierung ausbauen wollen, können auch Chemiker anderer Nationalität von Interesse sein – etwa um eine ausgelagerte Fertigung zu betreuen, den Vertrieb auf den Auslandsmärkten auszuweiten oder die Verbindung zu den Firmeneinheiten in Deutschland zu gewährleisten.

Die Arbeitsverwaltungen in Europa sind im EURES-Netzwerk miteinander vernetzt. Der Arbeitgeberservice des Europaservices der Bundesagentur für Arbeit bietet Arbeitgebern Unterstützung bei der europaweiten Rekrutierung von Bewerbern. Einstiegsinformationen bietet www.europaserviceba.de.

Chemieingenieure

Arbeitslose:	1.778	(-8,2 %)
mit Universitätsabschluss:	50,7 %	(2004: 49,1 %)
Frauenanteil:	46,9 %	(2004: 45,5 %)
Stellenzugang:	703	(+39,2 %)

Entwicklung der Studierenden- und Absolventenzahlen

Das Fach Chemieingenieurwesen bzw. Chemietechnik ist im Vergleich zur Chemie oder zu den Ingenieurstudiengängen ein kleines Studienfach. Mit 712 frisch gebackenen Chemieingenieuren waren 2004 noch immer weit weniger am Berufsstart als Mitte der 1990er Jahre, als die Absolventenzahl jährlich bei über 1.000 Chemieingenieuren lag.

Ein Drittel der Absolventen 2004 waren Frauen. Damit hat die Frauenquote unter den jungen Chemieingenieuren in den vergangenen Jahren um mehrere Prozentpunkte zugenommen (2002: 27,1 %). Gut die Hälfte der Absolventen kam von Fachhochschulen (52,4 %). Mit 8 % ist der Anteil der Prüflinge, die einen Masterstudiengang absolvierten, bereits vergleichsweise hoch. Die leicht gewachsenen Erstse-

mesterzahlen der letzten Jahre lassen für die nächste Zeit etwas größere Absolventenzahlen erwarten.

Bewerberzahlen

Besonders gefragt auf dem Arbeitsmarkt waren Chemieingenieure, die eine Fachhochschule besucht hatten. Ihre Bewerberzahl ging überdurchschnittlich um 11,1 % zurück. Der Rückgang der Arbeitslosigkeit betrug im Durchschnitt für diese Berufsgruppe 8,2 %. Mit 833 Bewerberinnen stellten die Chemieingenieurinnen knapp die Hälfte des Bewerberpools (46,9 %)

Qualifikationsprofile der Bewerber

Die Chemieingenieure, die auf Stellensuche waren, hatten fachlich unterschiedliche Schwerpunkte gelegt. Zwar waren fast alle sehr versiert in ihrem Kernfach, der chemischen Verfahrenstechnik. Auch die chemischen Mess- und Prüfverfahren beherrschten sie. Spezialisierungen traten dann hinsichtlich der Farben- und Lackchemie, der Kunststoffchemie, der Fertigungssteuerung oder der Prozessautomatisierung auf. Andere Bewerber hatten ihr Spezialgebiet in der Spritzgusstechnik oder der Biotechnologie. Berufserfahrung brachten sie aus unterschiedlichen Branchen mit. Eine Reihe von Bewerbern war längere Zeit an einer Hochschule tätig gewesen, hatte Forschungs- und Lehrerschaft sowie wissenschaftlich veröffentlicht. Andere Bewerber waren in der Automobilindustrie tätig gewesen und kannten sich sehr gut in Fahrzeugtechnik aus. Andere wiederum hatten in der Kunststoffindustrie oder in der Lebensmittelbranche gearbeitet. Ihre berufliche Neuausrichtung konzentrierten sie zumeist auf den Bereich, in dem sie sich erfahren sahen.

Weit verbreitet waren Fremdsprachenkenntnisse. An erster Stelle war Englisch genannt. Einzelne Bewerber konnten Italienisch oder Spanisch, Türkisch oder Russisch. Auch des Chinesischen kundige Chemieingenieure standen dem Arbeitsmarkt zur Verfügung.

Altersstruktur der aktuellen Bewerber

Arbeitgeber hatten Schwierigkeiten, jüngere Bewerber zu rekrutieren. Im Bewerberfeld stellten Chemieingenieure unter 30 Jahren einen Anteil von nur 6,7 %, Bewerber zwischen 30 und 39 Jahren 20,9 %. Fast die Hälfte der Kandidaten hatte das 50. Lebensjahr bereits überschritten (45,3 %). Arbeitgeber taten sich jedoch schwer, auf dieses Bewerberpotenzial zurückzugreifen.

Beschäftigungsentwicklung

Von 1999 bis 2005 ist die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Chemiker und Chemieingenieure von 34.749 auf 33.799 gesunken (-2,7 %). Ein Drittel der Berufsgruppe war 2005 in der chemischen Industrie beschäftigt. Mit 13,7 % stellte die Forschung und Entwicklung den nächst größeren Anteil in der Beschäftigtenstatistik, gefolgt von den Hochschulen mit 8 %. Kleine Beschäftigungsanteile finden sich im Gesundheitswesen (3,5 %), in der Gummi- und Kunststoffindustrie (2,8 %) oder im Maschinenbau (2,9 %). Auch die öffentliche Verwal-

tung beschäftigt Chemiker und Chemieingenieure (2,8 %). In kleinerer Zahl waren sie in der Mineralölverarbeitung, im Papiergewerbe, in der Metallverarbeitung oder in Unternehmensberatungen und Ingenieurbüros zu finden.

Alternativen der Personalrekrutierung

Oft sind Chemiker ebenso für eine Stelle geeignet, die ursprünglich ein Chemieingenieur besetzen sollte. Arbeitgeber formulieren Stellenausschreibungen deshalb auch alternativ für beide Ausbildungsrichtungen. Gerade für die Kooperation mit ausländischen Partnern oder für eine Produktionslinie im Ausland kann es hilfreich sein, einen Bewerber aus dem Ausland einzustellen.

Der Arbeitgeberservice des Europaservices der Bundesagentur für Arbeit bietet Arbeitgebern Unterstützung bei der europaweiten Rekrutierung. Unter www.europaserviceba.de finden Sie weitere Informationen.

Physiker

Arbeitslose:	2.409	(-8,1 %)
Frauenanteil:	16,9 %	(2004: 16,0 %)
mit Universitätsabschluss:	94,1 %	(2004: 94,0 %)
Stellenzugang:	620	(-4,8 %)

Entwicklung der Studierenden- und Absolventenzahlen

Die Absolventenzahl in der Physik ist in den letzten Jahren leicht rückläufig. Sie lag 2004 weiter unter 3.000 Absolventen und damit weit entfernt von der doppelt so hohen Absolventenzahl vor zehn Jahren. Erst mittelfristig wird sich die gestiegene Zahl an Erstsemestern im Fach Physik in einer wiederum größeren Zahl von Nachwuchsphysikern bemerkbar machen. Leicht angestiegen auf 13,9 % ist der Frauenanteil unter den Absolventen. Mit jeweils nur einem Prozent der Absolventen blieben Bachelor und Master prozentual noch unauffällig. Hier wird spürbar, dass die Akzeptanz der neuen Abschlüsse in der Physik Nachholbedarf hat bzw. die Diskussion um eine angemessene Umsetzung der Europäisierung des Hochschulraums wohl noch nicht abgeschlossen ist. Die frisch gebackenen Physiker waren zum Zeitpunkt ihrer Prüfung im Durchschnitt 27,4 Jahre alt und hatten 12,3 Semester studiert.

Bewerberzahlen

Im September 2005 waren 1.409 Physiker arbeitslos gemeldet. Dies waren 8,1 % weniger als ein Jahr zuvor. Gleich geblieben unter den Bewerbern ist mit deutlich über 90 % der Anteil derjenigen, die an einer Universität studiert hatten. Auch der Anteil der Physikerinnen, die arbeitslos gemeldet waren, blieb nahezu konstant.

Nahezu 40 % der Bewerber war bereits länger als ein Jahr arbeitslos, während genauso viele noch kein halbes Jahr auf Jobsuche waren. Die oftmals langen Auswahlverfahren der Arbeitgeber führten dazu, dass der Suchzeitraum sich länger hinzog.

Qualifikationsprofile der Bewerber

Neben ihren Grundlagenkenntnissen hatten sich die Bewerber in unterschiedliche Vertiefungsgebiete eingearbeitet. Damit standen den Arbeitgebern Spezialisten in den verschiedenen Anwendungsgebieten der Physik zur Verfügung. Die meisten brachten Forschungserfahrung mit und hatten wissenschaftlich publiziert. Kenntnisse der Mess-, Steuer- und Regeltechnik waren oft vertieft vorhanden. In Halbleiterphysik kannten sich viele der Bewerber aus, Festkörperphysik, Medizinphysik, Optoelektronik und technische Optik sowie Mikrotechnik und Mikroelektronik hatten einige von ihnen als Fachwissen vorzuweisen. In der Vakuumtechnik oder der Energietechnik waren einzelne besonders spezialisiert. Datenbank- und Programmierkenntnisse waren sehr weit verbreitet.

Zurückhaltung legten die Bewerber an den Tag, wenn es um die Charakterisierung ihrer außerfachlichen Fähigkeiten ging. Fremdsprachenkenntnisse nannten viele. Hier waren dagegen in der deutschen Bewerberlandschaft seltenere Sprachen wie Japanisch und Chinesisch vertreten, während Englisch zum Standardprofil eines Bewerbers gehörte. Team- und Kontaktfähigkeit stellten viele in den Vordergrund, auch kennzeichneten sie sich als lernbereit und verantwortungsbewusst. Pädagogische Fähigkeiten sahen einige Bewerber bei sich, da sie erfolgreich an der Hochschule unterrichtet hatten. Führungserfahrung im Unternehmenskontext brachten andere Bewerber mit.

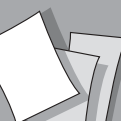
Altersstruktur der Bewerber

Nur wenige Bewerber hatten das 30. Lebensjahr noch nicht vollendet. Mit 5,4 % war ihr Anteil im Vergleich zu allen Naturwissenschaftlern (10,9 %) sehr niedrig. Mehr als ein Drittel der arbeitslosen Bewerber – und damit der größte Anteil – hatte demgegenüber das 50. Lebensjahr bereits überschritten (35,9 %). Ein knappes Drittel war zwischen 30 und 39 Jahren alt (31,4 %), ein gutes Viertel stand im fünften Lebensjahrzehnt (27,4 %). Damit entspricht die Altersverteilung unter den arbeitslosen Physikern in den beiden mittleren Altersgruppen fast genau dem Durchschnitt der akademischen Berufe.

Beschäftigungsentwicklung

Physiker, Physikingenieure und Mathematiker fasst die Beschäftigtenstatistik zusammen. 2005 waren unter diesen drei Berufen gemeinsam 21.309 Personen als sozialversicherungspflichtig beschäftigt gemeldet. Im Vergleich zu 1999 ist dies ein Rückgang um 1 %, nachdem zwischenzeitlich nach der Jahrtausendwende ein leichter Anstieg dieser Gesamtzahl zu beobachten war.

Ein Viertel der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten dieser drei Berufe arbeitete in der Forschung



und Entwicklung im Bereich Naturwissenschaften. Gut 10 % waren an Hochschulen und Schulen tätig. 6,9 % hatten einen Arbeitsvertrag mit Unternehmen der Messtechnik, 5,4 % waren beschäftigt in Unternehmen, die Geräte der Elektrizitätserzeugung herstellen. In der Datenverarbeitung fand die Statistik 5,3 % wieder, im Gesundheitswesen 4,5 %, im Versicherungsgewerbe 4,8 %. In Ingenieurbüros arbeiteten 3,4 % der Physiker, Physikingenieure und Mathematiker.

Alternativen der Personalrekrutierung

Physiker bringen oft die fachliche Qualifikation mit, um die Stelle eines Elektroingenieurs auszufüllen. Umgekehrt kann sein Profil einen Elektroingenieur in seiner fachlichen Spezialisierung diesen für eine Position qualifizieren, für die sich ein Arbeitgeber zunächst einen Physiker vorgestellt hat. Auch Verfahrenstechniker oder Physikingenieure kommen als Alternativkandidaten in Frage.

Physikingenieure

Arbeitslose:	373	(-4,8 %)
Frauenanteil:	23,3 %	(2004: 20,9 %)
mit Universitätsabschluss:	44,8 %	(2004: 41,3 %)
Stellenzugang:	130	(+2,4 %)

Entwicklung der Studierenden- und Absolventenzahlen

2004 verließen 336 Absolventen der Fachrichtung physikalische Technik oder als Physikingenieur die deutschen Hochschulen. Weit zurück liegt das Prüfungsjahr 1996, in dem mehr als 600 Physikingenieure ins Berufsleben starteten. Mehr als vier Fünftel der Absolventen 2004 hatten eine Fachhochschule besucht. 2004 legten erstmals auch Bachelor ihr Examen ab. Da in den letzten Jahren wieder mehr Erstsemester diese Fachrichtung belegten, ist mittelfristig mit steigenden Absolventenzahlen zu rechnen.

Bewerberzahlen

Um 4,8 % auf 373 ging die Zahl der arbeitslosen Physikingenieure 2005 zurück. Ein knappes Viertel davon waren Frauen. Leicht angestiegen ist die Zahl der Bewerber, die an einer Universität studiert hatten. Sie profitierten nicht von der erhöhten Nachfrage und stellten damit einen im Vergleich zu 2004 um mehr als 3 % höheren Bewerberanteil.

Qualifikationsprofile der Bewerber

Die fachlichen Fähigkeiten, die die Physikingenieure bei ihren Bewerbungen in die Waagschale warfen, berührten die Bewerberprofile der Elektroingenieure ebenso wie die der Physiker. Sie waren Fachleute in Fragen der Akustik und der Elektronik, kannten sich aus in der Elektrotechnik und der Mikroprozessortechnik. Einige Bewerber beherrschten die Digital-

technik. Die meisten waren mit der Mess-, Steuer- und Regeltechnik vertraut und kannten physikalische Mess- und Prüfverfahren. Mit Werkstofftechnik und Oberflächenphysik hatten sich einige Physikingenieure ausgiebiger befasst, auch in der Halbleitertechnik oder in der Vakuumtechnik konnte sich so mancher aus. Einige Bewerber waren in ihrem Fachwissen auf spezielle Anwendungsbereiche ausgerichtet. So kannten sie sich in der Photovoltaik und Solartechnik aus. Andere waren versiert in Medizintechnik und kannten sich besonders in Strahlenphysik aus. Besonders Bewerber mit Berufserfahrung im Maschinenbau konnten mit verschiedenen CAD-Kenntnissen aufwarten. Viele Bewerber verfügten über Programmier- und Datenbankkenntnisse.

Die Bewerber sahen sich als teamfähig, flexibel und kreativ an und bescheinigten sich Verantwortungsbebereitschaft. Ihre Arbeitsweise bezeichneten sie als analytisch, ihr Denken als unternehmerisch. Die meisten wiesen gute Englischkenntnisse vor, einige konnten Französisch oder Russisch.

Altersstruktur der Bewerber

Die Generation der älteren Physikingenieure über 50 Jahren stellte mit etwas mehr als einem Drittel (35,9 %) den größten Anteil unter den Bewerbern. Platz 2 hatten die 30- bis 39-Jährigen inne (31,4 %). Demgegenüber waren diejenigen, die das 30. Lebensjahr noch nicht vollendet hatten, nur mit 5,4 % in der Bewerbergruppe vertreten. Im fünften Lebensjahrzehnt standen 27,4 % der Physikingenieure, die einen Job suchten.

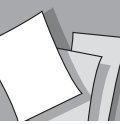
Beschäftigungsentwicklung

Physiker, Physikingenieure und Mathematiker fasst die Beschäftigtenstatistik zusammen. 2005 waren unter diesen drei Berufen insgesamt 21.309 Personen als sozialversicherungspflichtig beschäftigt gemeldet. Im Vergleich zu 1999 ist dies ein Rückgang um 1 %, nachdem zwischenzeitlich nach der Jahrtausendwende ein leichter Anstieg dieser Gesamtzahl zu beobachten war.

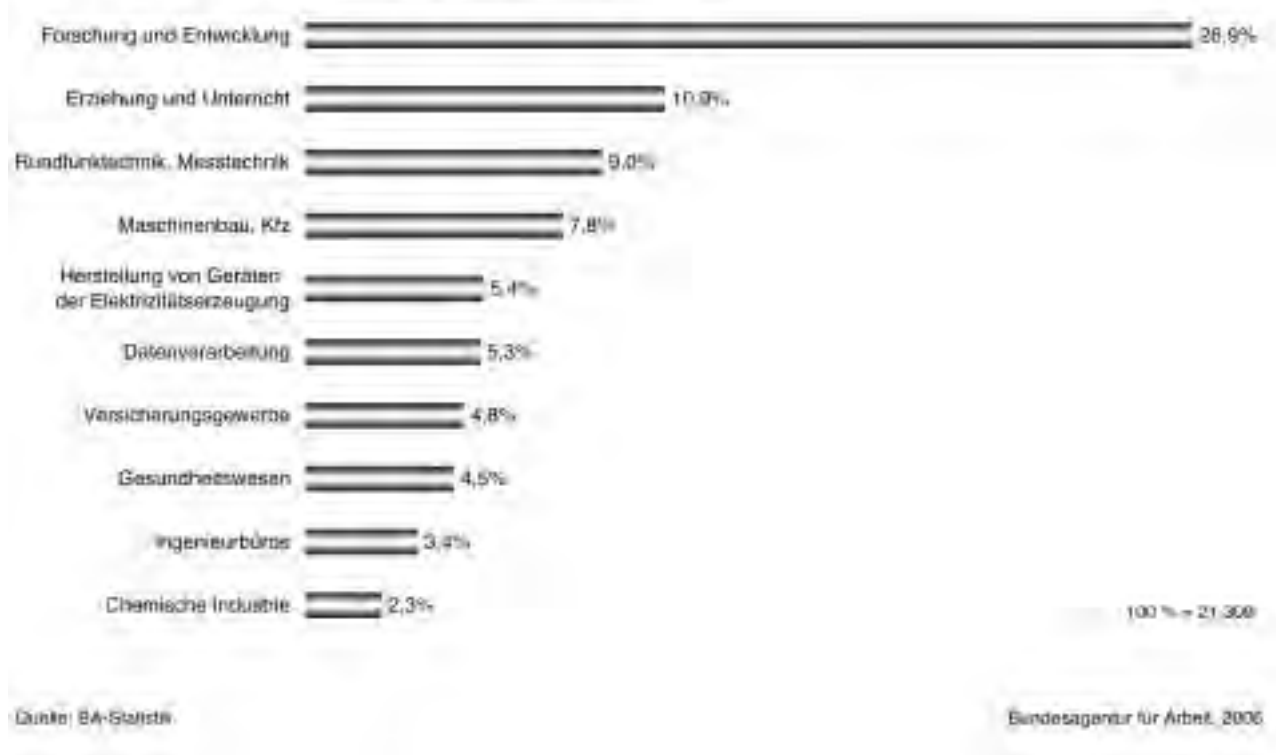
Ein Viertel der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten dieser drei Berufe arbeitete in der Forschung und Entwicklung im Bereich Naturwissenschaften. Gut 10 % waren an Hochschulen und Schulen tätig. 6,9 % hatten einen Arbeitsvertrag mit Unternehmen der Messtechnik und 5,4 % waren in Unternehmen beschäftigt, die Geräte der Elektrizitätserzeugung herstellen. In der Datenverarbeitung fand die Statistik 5,3 % wieder, im Gesundheitswesen 4,5 % und im Versicherungsgewerbe 4,8 %. In Ingenieurbüros arbeiteten 3,4 % der Physiker, Physikingenieure und Mathematiker.

Alternativen der Personalrekrutierung

Arbeitgeber suchen in äußerst seltenen Fällen ausschließlich einen Physikingenieur. Je nach Aufgabenbereich öffnen sie das Bewerberfeld bereits in Stellenanzeigen für Physiker oder Ingenieure. Bei letzteren ist das Fachspektrum sehr weit aufgestellt und



Wo waren Physiker, Physikingenieure und Mathematiker beschäftigt



reicht vom Elektroingenieur über den Maschinenbauingenieur bis zum Wirtschaftsingenieur.

Mathematiker

Arbeitslose:	1.909	(-7,6 %)
mit Universitätsabschluss:	87,3 %	(2004: 87,4 %)
Frauenanteil:	37,2 %	(2004: 35,3 %)
Stellenzugang:	330	(+47,3 %)

Entwicklung der Studierenden- und Absolventenzahlen

Die Absolventenzahlen der mathematischen Studienfächer steigen allmählich wieder. Mit 2.060 erfolgreich abgelegten Prüfungen setzt sich die Aufwärtsbewegung fort, die sich seit drei Jahren ankündigt. Der größere Zuspruch unter den Erstsemestern und die wachsende Zahl der Studierenden kommen nun zeitversetzt verstärkt am Ende der Ausbildungskette an. In der Mehrzahl weisen die frisch gebackenen Mathematiker keine Studienfachspezialisierung vor. Wirtschaftsmathematiker und Technomathematiker stellen unter ihnen nur kleinere Anteile (19,5 bzw. 3,7 %). Dennoch hat ihr Anteil in den letzten Jahren zugenommen. Werten kann man diesen leichten Zuwachs als Ausdruck dafür, dass immer mehr Mathematikinteressierte sich bereits vor ihrem Studium nach Anwendungsgebieten ihres Fachwissens umschaun und einen anwendungsorientierten Studiengang wäh-

len. Als die Mathematiker mit dem Prüfungszeugnis in der Tasche die Hochschulen verließen, waren sie im Durchschnitt 27,1 Jahre alt und hatten 12,2 Semester studiert.

Auf ein Drittel der Absolventen ist der Anteil der Frauen in dieser Studienfachrichtung mittlerweile angestiegen. Sehr langsam steigt die Zahl der Absolventen, die einen Bachelor oder Masterstudiengang absolviert haben. Weiterhin hoch ist mit gut einem Viertel der Prüfungen die Zahl derjenigen Mathematiker, die promoviert wurden.

Bewerberzahlen

1.909 Bewerber – und damit 7,6 % weniger als im Jahr zuvor – waren im September 2005 aufgrund von Arbeitslosigkeit auf Jobsuche. Wie im Vorjahr auch, hatten beinahe 90 % von ihnen an einer Universität studiert. Ein gutes Drittel der Bewerber waren Mathematikerinnen.

Qualifikationsprofile der Bewerber

Die Bewerber verfügen zumeist über gute Kenntnisse der numerischen und angewandten Mathematik. Auch IT-Kenntnisse sind insgesamt sehr gut ausgeprägt. Im einzelnen waren die Bewerber versiert in numerischer Mathematik, in Statistik und Stochastik und beherrschten zumeist verschiedene Betriebssysteme (UNIX, SINIX, XENIX, Solaris) und Programmiersprachen (zum Beispiel C, C++, Visual C++, LaTeX, Delphi, COBRA). Je nach Studienschwerpunkt brachten sie Kenntnisse in Finanz- und Versicherungsmathematik oder in Wirtschafts- oder Technomathematik

mit. Einige kannten sich in Bildverarbeitung und Simulationssoftware aus, andere waren Experten in (Transport)-Logistik und Supply Chain Management. Die Technomathematiker beherrschten die Finite-Elemente-Methode, ihr technisches Wissen konzentrierte sich meist auf den Fahrzeugbau. Die Wirtschaftsmathematiker unter den Bewerbern wiesen fundierte VWL oder BWL-Kenntnisse vor, auch konnten sie mit Controllingwissen punkten. Einige Mathematiker hatten sich intensiv mit Datenschutz befasst.

Viele Bewerber waren es gewohnt, interdisziplinär zu denken. Sie zeigten sich verantwortungsbewusst und unterstrichen ihre Fähigkeit, analytisch vorzugehen. Flexibilität und Lernbereitschaft betonten viele außerdem. Im Vergleich zu anderen Berufsgruppen waren Fremdsprachenkenntnisse neben Englisch unter den Mathematikern seltener. Vereinzelt tauchte Spanisch oder Russisch auf.

Altersstruktur der Bewerber

Von den 1.909 arbeitslosen Mathematikern waren mehr als 40 % älter als 50 Jahre. Jeweils etwa ein Viertel der Bewerber stand im vierten und fünften Lebensjahrzehnt. Im Vergleich schnitten die Mathematiker dieser beiden Altersgruppen damit deutlich günstiger ab als die Naturwissenschaftler insgesamt (34,1 und 28,4 %). Nur 8,7 % der arbeitslosen Mathematiker waren jünger als 30 Jahre. Der Arbeitsmarkt zeigt sich damit für jüngere Bewerber deutlich positiver.

Beschäftigungsentwicklung

Physiker, Physikingenieure und Mathematiker fasst die Beschäftigtenstatistik zusammen. 2005 waren unter diesen drei Berufen gemeinsam 21.309 Personen als sozialversicherungspflichtig beschäftigt gemeldet. Im Vergleich zu 1999 ist dies ein Rückgang um 1 %, nachdem zwischenzeitlich nach der Jahrtausendwende ein leichter Anstieg der Gesamtzahl zu beobachten war.

Ein Viertel der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten dieser drei Berufe arbeitete in der Forschung und Entwicklung im Bereich Naturwissenschaften. Gut 10 % waren an Hochschulen und Schulen tätig. 6,9 % hatten einen Arbeitsvertrag mit Unternehmen der Messtechnik, 5,4 % waren beschäftigt in Unternehmen, die Geräte der Elektrizitätserzeugung herstellen. In der Datenverarbeitung fand die Statistik 5,3 % wieder, im Gesundheitswesen 4,5 %, im Versicherungsgewerbe 4,8 %. In Ingenieurbüros arbeiteten 3,4 % der Physiker, Physikingenieure und Mathematiker.

Alternativen der Personalrekrutierung

Arbeitgeber sind sich oftmals darüber bewusst, dass eine Aufgabe nicht nur ein Mathematiker erledigen kann. In ihren Stellenangeboten sind oft verschiedene Ausbildungsgänge benannt. So ist im Software-Bereich selbstverständlich ein Informatiker ein geeigneter Kandidat. In der Versicherungswirtschaft kann auch ein Physiker mit fundierten Mathematikkenntnissen Fuß fassen.

Biologen

Arbeitslose:	4.627	(-3,0 %)
mit Universitätsabschluss:	95,5 %	(2004: 95,3 %)
Frauenanteil:	56,7 %	(2004: 55,1 %)
Stellenzugang:	656	(-4,0 %)

Entwicklung der Studierenden- und Absolventenzahlen

Mit 5.574 Absolventen verließen 2004 wieder einige Biologen mehr die Hochschulen als in den Jahren davor (vgl. Grafik). Über die Hälfte waren Frauen (57,7 %). Bei einem knappen Drittel der Prüfungen handelte es sich um Promotionen, 2,7 % legten eine Bachelor-Prüfung ab, 1,1 % erwarben den Master. Im Durchschnitt waren die Absolventen 27,3 Jahre alt und hatten zwölf Fachsemester studiert.

11,4 % der Absolventen hatten die Fachrichtung Biotechnologie gewählt. Unter ihnen war der Fachhochschulanteil mit 47,3 % sehr hoch, demgegenüber der Promotionsanteil sehr niedrig (4 %).

Die Studienanfängerzahlen in Biologie haben in den letzten Jahren eine leicht steigende Tendenz. Entsprechend steigen auch die Studentenzahlen insgesamt. Mit einer gleichbleibenden und ansteigenden Absolventenzahl ist insgesamt zu rechnen. Auch der Frauenanteil wird weiter hoch bleiben.

Bewerberzahlen

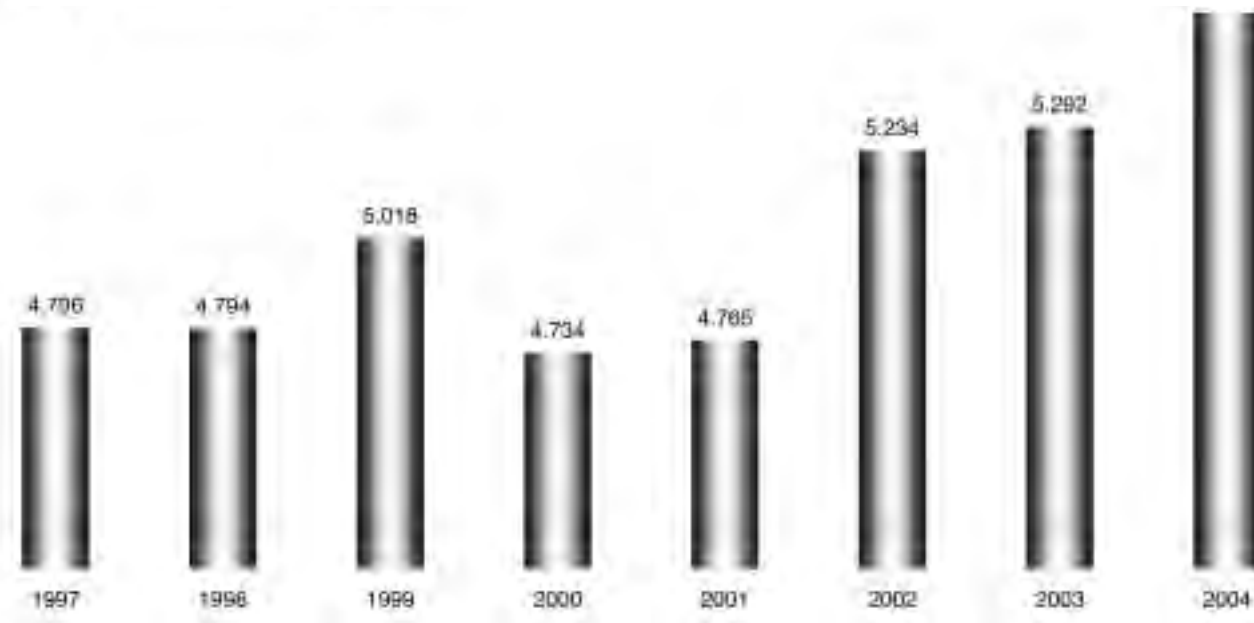
4.627 Biologen waren Mitte September 2005 arbeitslos gemeldet und standen dem Arbeitsmarkt zur Verfügung. Damit war ihre Zahl um 3 % niedriger als im Vorjahr. Dieser Rückgang lag ganz im Durchschnitt des Bewerberrückgangs für alle akademischen Berufe.

Profitiert haben von diesem Rückgang in erster Linie männliche Bewerber. Biologinnen waren 2005 nahezu in gleicher Zahl von Arbeitslosigkeit betroffen wie 2004 (-0,2 %). Sie stellten insgesamt einen Bewerberanteil von 56,7 %. 4,5 % aller Bewerber hatten eine Fachhochschule besucht. Dieser geringe Anteil entspricht dem für alle Biologierichtungen insgesamt niedrigen Anteil an Fachhochschulexamen in den vergangenen Jahren.

Biologen sahen sich mit einer verhältnismäßig langen Übergangszeit bei der Stellensuche konfrontiert. Ein Fünftel der Bewerber suchte weniger als drei Monate, je ein Viertel waren bereits bis zu einem halben bzw. bis zu einem ganzen Jahr auf Stellensuche.

Qualifikationsprofile der Bewerber

Die meisten Bewerber waren bundesweit mobil, einige grenzten den Mobilitätsradius etwas großräumiger um ihren aktuellen Wohnort ein. In fachlicher Hinsicht fanden sich sehr unterschiedliche Wissensschwerpunkte. Während sich einige Biologen vertieft in Botanik, Pflanzenernährung und Pflanzenzucht auskann-



Quelle: Statistisches Bundesamt

Bundesagentur für Arbeit, 2006

ten, hatten sich andere auf Meeresbiologie oder Fischereibiologie oder in der Abwasserbiologie und Wasserwirtschaft spezialisiert. Eine Reihe von Bewerbern sah ihr Fachgebiet in der Ökologie und wollte auch nur im Umweltschutz tätig sein.

Viele Bewerber kannten sich in Mikrobiologie und Molekularbiologie aus. Andere sahen ihren Schwerpunkt in der Genetik, der nichtärztlichen Immunologie oder waren versiert in pharmazeutischer Chemie und Analytik. Die meisten Biologen brachten Laborerfahrungen mit. Einige Bewerber verfügten außerdem über Kenntnisse in den Geo-Informationssystemen (GIS) und kannten sich gut mit Datenbanken aus.

Berufserfahrung hatten die meisten. Sie hatten längere Zeit an Hochschulen oder Forschungseinrichtungen gearbeitet. Ein paar Biologen waren längere Zeit im Vertrieb tätig gewesen. Neben guten Englischkenntnissen brachten einige Bewerber zusätzliche Fremdsprachenkenntnisse mit: Portugiesisch, Kroatisch, Griechisch, Französisch, Spanisch und Chinesisch waren anzutreffen.

Nur wenige Bewerber ließen in ihrem Profil die Rubrik außerfachliche Fähigkeiten unbesetzt. Sorgfältiges Arbeiten, Verantwortungsbewusstsein und Organisationsfähigkeiten bestätigten sich die meisten. In Kombination mit ihrer vergangenen forschenden Tätigkeit sahen sich viele Bewerber auch als zielstrebig und zuverlässigen Teamplayer.

Altersstruktur der aktuellen Bewerber

Überdurchschnittlich viele Biologen im Lebensalter zwischen 30 und 39 waren auf Jobsuche. Ihr Bewerberanteil lag bei 42,3 %, während diese Altersgruppe

bei den Naturwissenschaftlern insgesamt nur ein Drittel stellte und bei allen Akademikern sogar unter 30 % lag. Biologen jenseits der 50 Jahre waren unterdurchschnittlich vertreten (14,4 %), da der Mittelwert für Naturwissenschaftler dieses Alters über 25 % lag.

Alternativen der Personalrekrutierung

Arbeitgeber äußern nur in seltenen Fällen ein ausschließliches Interesse an Biologen. Je nach Aufgabengebiet sind auch Biochemiker, Biotechnologen oder Verfahrenstechniker für eine Tätigkeit geeignet. Im Umweltschutz sind naturwissenschaftlich geprägte Geographen eine Personalalternative.

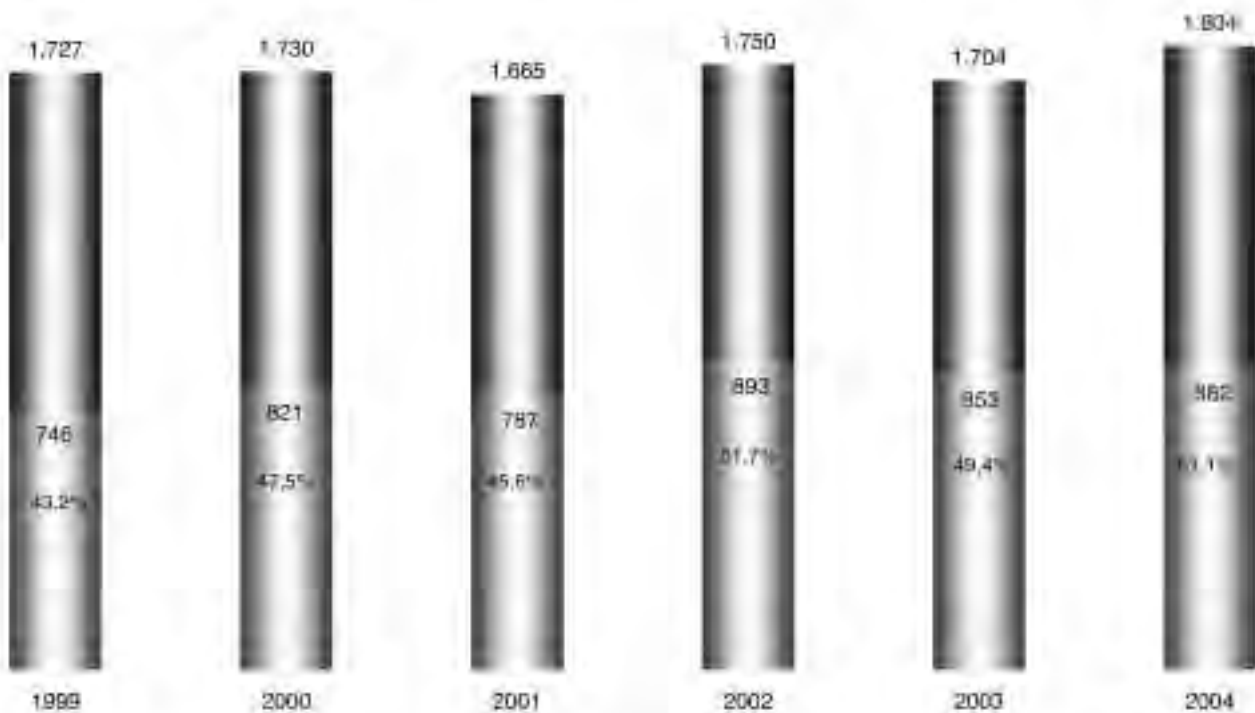
Geographen

Arbeitslose:	1.569	(-3,3 %)
mit Universitätsabschluss:	94,9 %	(2004: 93,3 %)
Frauenanteil:	48,1 %	(2004: 47,3 %)
Stellenzugang:	63	(-34,4 %)

Entwicklung der Studierenden- und Absolventenzahlen

Die Beliebtheit der Geographie lässt sich daran ablesen, dass in den letzten Jahren die Zahl der Absolventen auf hohem Niveau verblieb (vgl. Grafik). 2004 verließen 1.804 Geographen die deutschen Hochschulen, knapp die Hälfte davon waren Frauen. Die konstant hohen Erstsemesterzahlen deuten darauf hin,

Geographen: Absolventenzahlen blieben auf hohem Niveau



Quelle: Statistisches Bundesamt

Bundesagentur für Arbeit, 2006

dass auch in absehbarer Zukunft die Zahl der Nachwuchsgeographen hoch bleiben wird. 2004 waren die frisch gebackenen Geographen im Durchschnitt 28,6 Jahre alt und legten ihre Prüfung nach 13,2 Semestern ab. Zwar besteht innerhalb der Studienrichtung die Möglichkeit, sich mehr auf naturwissenschaftliche oder auf sozialwissenschaftliche Fragestellungen zu konzentrieren. Jedoch ist bei nur wenigen Geographen bereits in der Studienfachwahl eine Spezialisierung zu erkennen. Unter den Absolventen des Prüfungsjahres 2004 waren elf Prozent ausgewiesene Geoökologen, nur 2,6 % Wirtschaftsgeographen. Mit 0,7 % Bachelor- und 1,7 % Master-Geographen stellten die neuen Studienabschlüsse vorerst nur einen kleinen Anteil der Junggeographen.

Bewerberzahlen

1.569 Geographen waren im September 2005 bei den Agenturen für Arbeit als arbeitslos registriert. Ihre Zahl war um 3,3 % niedriger als ein Jahr zuvor. Damit entsprach der Rückgang der Arbeitslosigkeit nahezu dem durchschnittlichen Rückgang bei allen Akademikern (-3 %). Ähnlich wie bei den Absolventenzahlen stellten Frauen unter den arbeitslosen Bewerbern knapp die Hälfte.

Qualifikationsprofile der Bewerber

Eine Reihe von Geographen hatte ihre Fachkenntnis auf die Ökologie und den Umweltschutz konzentriert. Kenntnisse der Wasserwirtschaft und der Abwasserbio-

logie ergänzten diesen Wissensschwerpunkt. Zusätzlich kannten sich einige im Umweltrecht aus und hatten bereits Umweltverträglichkeitsprüfungen durchgeführt.

Viele, aber keineswegs alle Geographen auf Jobsuche, verfügten über Kenntnisse der Geo-Informationssysteme. Einige beherrschten die Luftbildauswertung und waren Experten in Kartographie. Oft zählten Bewerber die Stadt- und Regionalplanung zu ihrem Wissensgebiet, auch die Raumordnungsplanung war in diesem Schwerpunkt genannt. Verkehrsplanung und Reiseverkehrsgeographie waren seltenere Stichworte in den Bewerberprofilen. Wenige kannten sich in der Wohnungswirtschaft oder der Denkmalpflege aus.

Im Marketing oder in der empirischen Sozialforschung waren einige Geographen tätig gewesen. Andere hatten Gutachtererfahrung. Ein paar Bewerber unterstrichen ihre Kenntnisse im Projektmanagement.

Viele Bewerber verfügen über Fremdsprachenkenntnisse und Erfahrungen im Ausland. Neben Englisch ist Spanisch die am häufigsten genannte Fremdsprache, einzelne Bewerber konnten Französisch, Italienisch oder Niederländisch. Während die Fremdsprachen oft Erwähnung fanden, stellten die Arbeit suchenden Geographen ihre Soft Skills eher bescheiden dar. Sie nannten Organisationsfähigkeit und Sorgfalt, Team- und Kommunikationsfähigkeit, vereinzelt Fremdsprachenkenntnisse.

Altersstruktur der Bewerber

18 % der arbeitslosen Bewerber hatten den 30. Geburtstag noch vor sich, 46,1 % waren zwischen 30 und 39 Jahren alt. Diese Zahlen unterstreichen, dass für Geographen der Berufseinstieg nach dem Studium nicht einfach ist. Der Durchschnitt der arbeitslosen Naturwissenschaftler lag in diesen Altersstufen deutlich niedriger. Erst in der Altersgruppe 40 – 49 liegen arbeitslose Geographen nahezu gleichauf mit dem Mittelwert der Naturwissenschaftler: Sie stellen 28,6 % der Arbeitslosen ihrer Berufsgruppe.

Alternativen der Personalrekrutierung

Die fachliche Qualifikation von Geographen ragt in Teilgebiete anderer Fachdisziplinen hinein. Damit können einzelne Aufgabengebiete auch von Fachleuten aus den Sozialwissenschaften, aus der Biologie oder aus ingenieurwissenschaftlichen Feldern wahrgenommen werden.

Geowissenschaftler

Arbeitslose:	1.755	(–7,1 %)
Frauenanteil:	36,5 %	(2004: 34,9 %)
mit Universitätsabschluss:	91,5 %	(2004: 92,4 %)

Entwicklung der Studierenden- und Absolventenzahlen

842 Geowissenschaftler legten 2004 erfolgreich ihre Abschlussprüfung ab. Zwei Drittel von ihnen waren Geologen, zehn Prozent Geophysiker, weitere zehn Prozent Mineralogen. Geologinnen stellten einen Anteil von 40 %. Er variierte leicht je nach Fachrichtung. Ein Drittel aller Prüfungen, die das statistische Bundesamt auswies, waren Promotionen. Insgesamt hatten die Geowissenschaftler im Durchschnitt 13,8 Semester studiert und waren 28,7 Jahre alt.

Die Zahl der Geologen, die die Hochschulen verließen, ist in den letzten Jahren rückläufig. Der Rückgang verlangsamte sich 2004 jedoch im Vergleich zu den Vorjahren. Fachhochschulabsolventen gab es unter den Geowissenschaftlern nicht. Mit 3,9 % Bachelor- und 2,9 % Master-Absolventen macht sich auch in diesen Fachrichtungen die Neuorganisation der Studienlandschaft zunehmend bemerkbar.

Bewerberzahlen

Mit 1.755 arbeitslosen Bewerbern waren im September 2005 weniger Geowissenschaftler auf Arbeitssuche als ein Jahr zuvor. Der Rückgang der Bewerberzahlen lag sogar über dem Rückgang für die Naturwissenschaftler insgesamt. Neun von zehn Bewerbern hatten an einer Universität studiert.

Qualifikationsprofile der Bewerber

Die meisten Bewerber verfügten über Berufserfahrung, sie waren in ihrem fachlichen Wissen sehr breit

aufgestellt. Viele Bewerber kannten sich in den Geo-Informationssystemen aus, einige hatten fundierte Datenbankkenntnisse oder beherrschten sogar verschiedene Programmiersprachen. Erfahrungen mit CAD-Anwendungen konnten viele Geowissenschaftler vorweisen.

Viele der Geowissenschaftler auf Jobsuche waren firm in Fragen der Baugrunduntersuchung. Sie kannten sich aus in der Geochemie, Bodenkunde und Bodenmechanik, hatten sich aber auch mit dem Grundwasserschutz intensiv befasst. Die Baustellenvermessung und die technische Geologie zählten vertieft nur bei wenigen Bewerbern zum Wissensprofil. Einige Geowissenschaftler brachten Erfahrungen mit Katasterinformationssystemen mit. Petrologie und Exploration wiesen eine Reihe von Geowissenschaftlern als ihr Fachgebiet nach. Mit Seismik und Tektonik hatten sich manche im Detail befasst, ebenso mit Meeresgeologie. Einige jüngere Geowissenschaftler hatten sich vor allem in Forschungs- und Unterrichtstätigkeiten an der Hochschule bewegt. Sie waren versiert im wissenschaftlichen Arbeiten, hatten publiziert und Vorträge gehalten.

Fremdsprachenkenntnisse gehörten bei den meisten Bewerbern dazu. Neben Englisch erwähnten einige ihre Norwegisch- oder Schwedischkenntnisse, einzelne sprachen Russisch oder Arabisch. Die meisten Bewerber betonten auch ihre außerfachlichen Fähigkeiten. Sie sahen sich als team- und kommunikationsfähig, bescheinigten sich Mobilität und sahen sich als verantwortungsbewusst und flexibel.

Je nach Wissensschwerpunkt und Berufserfahrung strebten die Bewerber unterschiedliche Berufsfelder an. Einigen war an Baugrunduntersuchungen und Entsorgungsfragen gelegen, andere sahen sich eher als Fachleute in der Erschließung der Erdwärme oder in der fachspezifischen Softwareentwicklung. Einzelne Bewerber wünschten sich eine Tätigkeit im Journalismus und in der Öffentlichkeitsarbeit. Mit Berufserfahrung in Museen sahen sich andere eher in der Ausstellungsarbeit tätig.

Altersstruktur der Bewerber

Nur wenige arbeitslose Geowissenschaftler waren jünger als 30 Jahre (8,3 %). Mit jeweils einem Drittel bildeten die Lebensjahrzehnte zwischen 30 und 40 Jahren und zwischen 40 und 50 Jahren das Gros der Bewerber. Ein Viertel war bereits jenseits der 50. Im Vergleich zu allen Naturwissenschaftlern waren die 40- bis 50-Jährigen häufiger in der Bewerbergruppe vertreten.

Alternativen der Personalrekrutierung

Je nach Tätigkeitsbereich kamen auch Bauingenieure bei der Personalsuche in die engere Auswahl. Einige Stellen für Geophysiker wurden alternativ mit Elektroingenieuren besetzt. Wenn ein Stellenangebot sich vorrangig an einen Geoinformatiker richtete, kamen auch Informatiker und Softwareentwickler als Kandidaten in Frage.

Ökotrophologen

Arbeitslose:	894	(+5,3 %)
Frauenanteil:	80,1 %	(2004: 81,5 %)
mit Universitätsabschluss:	62,0 %	(2004: 61,8 %)
Stellenzugang:	189	(+8,6 %)

Entwicklung der Studierenden- und Absolventenzahlen

Mit fast 90 % dominieren Frauen weiterhin unter den frisch gebackenen Haushalts- und Ernährungswissenschaftlern. Auf über 1.000 ist 2004 die Gesamtzahl der erfolgreich abgelegten Prüfungen dieser Fachrichtung angestiegen. Die hohe Studierendenzahl deutet darauf hin, dass auch in den kommenden Jahren mit ähnlich vielen Absolventen zu rechnen ist.

Im Vergleich zu anderen naturwissenschaftlich angelegten Studienfächern erfreuen sich die neuen Studienabschlüsse unter den Ökotrophologen größerer Beliebtheit. Die Zahl der Studierenden, die sich in diese Studiengänge einschreibt, steigt stärker als bei den anderen Naturwissenschaften. Zwar ist die Zahl der Bachelor- und Master-Absolventen noch klein, jedoch stellten sie jeweils bereits über drei Prozent der Absolventen.

Bewerberzahlen

Im Jahr 2005 waren am Stichtag im September mit knapp 900 arbeitslosen Bewerbern 5,3 % mehr Ökotrophologen bei den Arbeitsagenturen registriert als ein Jahr zuvor. Da für die Naturwissenschaftler insgesamt die Arbeitslosigkeit zurückging, hat für die Ökotrophologen aus Bewerbersicht eine weitere Verengung des Marktes stattgefunden. Ähnlich hoch wie im Vorjahr war mit 62 % der Anteil der Universitätsabsolventen, Bewerberinnen stellten mit vier Fünfteln wiederum einen dominanten Anteil in dieser Berufsgruppe.

Qualifikationsprofile der Bewerber

Die Bewerber hatten fachlich eine gute Basis in der Biochemie und der Lebensmittelchemie sowie der Lebensmittelhygiene. Ernährungsphysiologie und Diätetik waren für sie Selbstverständlichkeiten. Viele hatten Lebensmitteluntersuchungen durchgeführt und kannten sich im Lebensmittelrecht aus. Erfahrungen im Marketing oder in der Verbraucherberatung waren

auch häufig zu finden. Einige Ökotrophologen hatten in Lehr- und Versuchsküchen gearbeitet und verfügten über die Ausbildereignungsprüfung. Andere brachten Erfahrungen in der Gemeinschaftsverpflegung mit.

Die Bewerber unterstrichen ihre Teamfähigkeit und Lernbereitschaft. Für diejenigen, die in Lehrküchen gearbeitet hatten, waren auch ihre pädagogischen Fähigkeiten wichtig. Fremdsprachen beherrschten nicht alle Bewerber. Neben Englisch nannten einige auch Französisch- oder Polnischkenntnisse.

Ein paar Bewerber hatten vor ihrem Studium eine Berufsausbildung absolviert. Hotelkaufleute und Köche, aber auch chemisch-technische Assistenten und landwirtschaftliche Laboranten waren unter den Arbeit suchenden Ökotrophologen zu finden. Sie brachten damit einen zusätzlichen Erfahrungshintergrund mit, der auch ihrer weiteren Berufstätigkeit als Ökotrophologe nutzen kann.

Nicht bei allen Bewerbern lag der Interessenschwerpunkt für die zukünftige Berufstätigkeit in der Ernährungsberatung. Auch den Einsatz in der Lebensmitteluntersuchung oder in der Qualitätssicherung bei der Lebensmittelproduktion, Marketingaufgaben oder eine Tätigkeit in der Erwachsenenbildung konnten sich einige Ökotrophologen vorstellen.

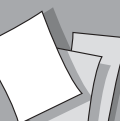
Altersstruktur der Bewerber

Ein sehr hoher Anteil der Bewerber ist noch keine 30 Jahre alt. Nur 10 % sind älter als 50. Damit weist die Altersverteilung in dieser Berufsgruppe einen deutlichen Unterschied zu den Naturwissenschaftlern insgesamt und zu allen Akademikern auf.

Jüngere Bewerber sind unter den anderen arbeitslosen Naturwissenschaftlern weitaus seltener anzutreffen (auch unter allen Akademikern), ältere in größerer Zahl. Diese Werte deuten auf einen schwierigen Berufseinstieg ebenso hin wie auf Möglichkeiten des späteren Verbleibs: ältere Ökotrophologen haben entweder eine Anstellung gefunden, sich beruflich umorientiert oder haben sich von der Beschäftigungssuche zurückgezogen.

Alternativen der Personalrekrutierung

In der Nahrungsmittelbranche greifen Arbeitgeber je nach Aufgabenzuschnitt auch auf Lebensmittelchemiker, Chemiker oder Biologen zurück. In der Ernährungsberatung sind Diätassistenten – oft auch aus Kostengründen – Personalalternativen.



Naturwissenschaftler Informationen für Arbeitnehmer

Naturwissenschaftler 1383

Chemiker 1386

Arbeitsmarkt- und Beschäftigungschancen 1386
Alternativen 1386
Erwartungen der Arbeitgeber 1386
Vergütung 1387
Tipps 1387

Chemieingenieure 1388

Arbeitsmarkt- und Beschäftigungschancen 1388
Erwartungen der Arbeitgeber 1388
Tipps 1388

Physiker 1389

Arbeitsmarkt- und Beschäftigungschancen 1389
Erwartungen der Arbeitgeber 1390
Vergütung 1390
Tipps 1391

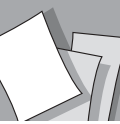
Physikingenieure 1391

Arbeitsmarkt- und Beschäftigungschancen 1391
Erwartungen der Arbeitgeber 1392
Vergütung 1392
Tipps 1392

Mathematiker 1392

Arbeitsmarkt- und Beschäftigungschancen 1392
Alternativen 1393
Erwartungen der Arbeitgeber 1393
Vergütung 1393
Tipps 1393

Biologen	1393
Arbeitsmarkt- und Beschäftigungschancen	1393
Alternativen	1395
Erwartungen der Arbeitgeber	1395
Vergütung	1395
Tipps	1396
Geographen	1396
Arbeitsmarkt- und Beschäftigungschancen	1396
Alternativen	1397
Erwartungen der Arbeitgeber	1397
Vergütung	1397
Tipps	1397
Geowissenschaftler	1397
Arbeitsmarkt- und Beschäftigungschancen	1397
Erwartungen der Arbeitgeber	1398
Vergütung	1398
Ökotrophologen	1399
Arbeitsmarkt- und Beschäftigungschancen	1399
Erwartungen der Arbeitgeber	1399



Naturwissenschaftler

	Arbeitslose 2005	Veränderung zu 2004	Stellenzugänge 2005	Veränderung zu 2004
Chemiker	4.123	- 6,4%	964	+14,9%
Chemieingenieure	1.778	- 8,2%	703	+39,2%
Physiker	2.409	- 8,1%	620	- 4,8%
Physikingenieure	373	- 4,8%	130	+2,4%
Mathematiker	1.909	- 7,6%	330	47,3%
Biologen	4.627	- 3,0%	656	- 4,0%
Geographen	1.569	- 3,3%	63	- 34,4%
Geowissenschaftler	1.755	- 7,1%	248	+24,0%
Meteorologen	113	- 1,7%	36	+28,6%
Ökotoxikologen	894	+5,3%	189	+8,6%
alle Naturwissenschaftler	19.550	- 5,4%	3.945	+11,7%
Alle Akademiker	245.326	- 3,0%	115.912	+17,7%

Der Arbeitsmarkt entwickelte sich für Naturwissenschaftler 2005 vergleichsweise günstig. Die Arbeitslosigkeit ging in diesen Berufsgruppen um 5,4 % zurück, während für alle Akademiker der Rückgang nur bei 3 % lag. Unterschiede bestanden jedoch zwischen den naturwissenschaftlichen Fachrichtungen. Während die Chemieingenieure deutlich weniger Arbeitslose verbuchten, nahm sie unter den Meteorologen nur geringfügig ab und stieg unter den Ökotoxikologen sogar.

Auch die Entwicklung der Stellenmeldungen für Naturwissenschaftler ist nicht einheitlich. Im Mittelwert war ein Stellenzuwachs von 11,7 % zu beobachten. Damit schnitten die Naturwissenschaftler weniger gut ab als alle Akademiker (+17,7 %). Doch auch unter den naturwissenschaftlichen Berufsgruppen streuten die Stellenmeldungen sehr breit. Einen starken Zuwachs verzeichneten die Mathematiker, Chemieingenieure und Geowissenschaftler, während Physiker, Physikingenieure und Geographen schlechter abschnitten (vgl. Tabelle). Die Nachfrageentwicklung fiel zudem regional unterschiedlich aus, so dass es für Bewerber ratsam war, sich bei der Stellensuche örtlich mobil zu zeigen.

43,7 % der Stellen für Naturwissenschaftler waren 2005 befristet (2004: 44,5 %). Damit liegen die Naturwissenschaftler deutlich über dem Durchschnitt für alle Akademiker (29,1 % der Stellen). Zurückzuführen ist dieser hohe Prozentsatz zum einen auf Doktoranden- und Drittmittelstellen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Hintergrund ist aber auch, dass Naturwissenschaftler vermehrt nur projektbezogen eingestellt wurden.

Befristete Stellen an Hochschulen bieten selten eine dauerhafte Berufsperspektive. Vertragsverlängerun-

gen sind oft unsicher oder unmöglich. 2005 führte die Reduzierung von Forschungsgeldern und auch von Drittmitteln an einzelnen Hochschulen zu punktuell größeren Arbeitslosenzahlen unter den vormals wissenschaftlichen Mitarbeitern. Bewerber, die langjährige Berufserfahrung allein aus der Hochschulforschung vorweisen konnten, hatten kaum Einstiegschancen in der Industrie. Die Grundlagenorientierung der Hochschulforschung kann als Berufserfahrung nicht ohne weiteres auf die anwendungsorientierten Forschungsabteilungen in Unternehmen übertragen werden, in denen es um die betriebswirtschaftlich orientierte Entwicklung und Produktion von Produkten geht.

Praxisnahe Studiengestaltung und ein größeres Augenmerk auf die Entwicklung sozialer Kompetenzen zahlte sich bei Berufseinsteigern aus. Die Sucharbeitslosigkeit der Naturwissenschaftler war mit dieser Ausrichtung zumeist kürzer. Gern sahen die Arbeitgeber auch Erfahrungen in dem Anwendungsgebiet, das mit der ausgeschriebenen Position zu besetzen war. Allein theoretisches Fachwissen eines Bewerbers genügte ihnen nicht. Gut ausgeprägt sollten auch die Schlüsselqualifikationen der Bewerber sein. Angeboten wurden die Stellen zunehmend auf den firmeneigenen Homepages. Oft sind dieselben Stellen parallel in verschiedenen Jobbörsen zu finden. Für alle Naturwissenschaftler ist beim Studium von Stellenanzeigen von Bedeutung, dass ihr Studienfach in der Stellenbeschreibung meist nicht allein genannt wird, sondern Nachbarfächer alternativ mit auftauchen – die Mitbewerber im Auswahlverfahren. Ebenso kann die eigene Fachrichtung nicht genannt sein und dennoch das eigene Bewerberprofil zu den Detailanforderungen der Arbeitgeber passen.

Für einige Naturwissenschaftler führte 2005 der Weg aus der Arbeitslosigkeit heraus in den Schuldienst.

Mit einem Referendariat oder dem Direkteinstieg etwa in berufsbildende Schulen konnten sie den Mangel in den naturwissenschaftlichen Unterrichtsfächern, der in einigen Bundesländern bestand, mildern. Die Schulbehörden haben jedoch mit Quereinsteigern auch die Erfahrung gemacht, dass manchen die Schwierigkeiten des pädagogischen Alltags vor ihrer Neuorientierung nicht bewusst waren und sie den Weg in die Schule nach ersten Erfahrungen nicht konsequent zu Ende gingen. Deshalb hat die Vorinformation nicht nur über Einstiegsmöglichkeiten, sondern auch über die pädagogische und fachliche Gewichtung in der Lehrtätigkeit bei den zuständigen Ministerien und Bezirksregierungen zugenommen.

Fast 2.000 Naturwissenschaftler nahmen 2005 eine finanzielle Unterstützung der Agenturen für Arbeit in Anspruch, um sich selbstständig zu machen. 27 % von ihnen gründeten eine Ich-AG, die übrigen Naturwissenschaftler erhielten für maximal sechs Monate Überbrückungsgeld. Im Vergleich zu 2004 sind diese Zahlen rückläufig (-16 %).

Die arbeitslosen Naturwissenschaftler unterschieden sich in ihrer Altersverteilung vom Durchschnitt der akademischen Berufe in der Altersgruppe der Unter-30-Jährigen (10,9 %) und in der Altersgruppe der Über-50-Jährigen (26,7 %). Beide Gruppen stellten unter den Arbeitslosen ihrer Berufe unterdurchschnittliche Anteile im Vergleich zu allen Akademikern. Gerade bei den Älteren ist diese Abweichung bemerkenswert, wenn man einen Seitenblick auf die Ingenieure wirft. Bei ihnen ist insbesondere das Lebensalter über 50 überdurchschnittlich unter den Arbeitslosen vertreten. Schwieriger als im Durchschnitt ist die Lage für Naturwissenschaftler zwischen 30 und 39. Mit mehr als einem Drittel der Arbeitslosen ihrer Berufsgruppe zeigt sich der Arbeitsmarkt für die jüngeren Naturwissenschaftler, oft noch am Berufseinstieg, problematisch.

Im Juni 2005 verzeichnete die Beschäftigtenstatistik 94.151 sozialversicherungspflichtig beschäftigte Naturwissenschaftler. Dies sind 3,8 % aller abhängig beschäftigten Akademiker. Im Vergleich dazu stellen Lehrer (ohne Hochschullehrer) 7,8 % und Ingenieure 18,8 % der Akademiker. Regional sind die Naturwissenschaftler besonders verdichtet in den Regionen München, Berlin, Stuttgart, Frankfurt, Hamburg, Karlsruhe und Heidelberg anzutreffen (vgl. Landkarte S. 1255). Seit 1999 ist die Zahl der beschäftigten Naturwissenschaftler insgesamt um 4,3 % gestiegen.

Die Chemiebranche ist in Deutschland nach der Automobilindustrie, dem Maschinenbau und der Elektrotechnik der viertgrößte Wirtschaftszweig. 2005 sind Umsatz und Produktionsvolumen gewachsen. Auch für 2006 wird ein leichtes Produktionswachstum erwartet. Diese positive Wirtschaftsentwicklung geht seit Jahren mit erheblichen Umstrukturierungen und einem Rückgang der Beschäftigtenzahlen einher. Zwar sind die akademischen Berufe hier weniger stark betroffen, doch ist die Zahl der sozialversicherungs-

pflichtig beschäftigten Chemiker und Chemieingenieure von 1999 bis 2005 von 34.749 auf 33.799 gesunken (-2,7 %). Umso erfreulicher aus Sicht der Bewerber, dass 2005 die Arbeitslosenzahlen der Chemiker zurückgingen.

Der Arbeitsmarkt für Biologen blieb trotz eines Rückgangs der Arbeitslosigkeit um 3 % schwierig. Während nämlich die Naturwissenschaftler im Durchschnitt einen Stellenzuwachs von 11,7 % verzeichneten, gingen die Stellenmeldungen für Biologen um 4 % zurück. Oftmals standen Biologen in unmittelbarer Konkurrenz zu Chemikern, Chemieingenieuren oder Verfahreningenieuren. Biologen mit biotechnologischem Fachschwerpunkt und fundiertem molekularbiologischen Wissen hatten 2005 in der Biotechnologiebranche Beschäftigungsmöglichkeiten, obwohl sich die Branche weiter auf Konsolidierungskurs befand. Weitaus angespannter stellte sich erneut das Arbeitsfeld Umweltschutz dar. Biologen wurden seltener gesucht. Gefragt sind mittlerweile Fachleute im technischen Umweltschutz-Altlastenentsorgung, Abwasser und Immissionsschutz. In der Umweltberatung und Umweltbildung waren kaum Positionen zu finden.

Die Zahl der von Arbeitslosigkeit betroffenen Physiker ging im Vergleich zu allen Naturwissenschaftlern überdurchschnittlich zurück – ebenso sank die Zahl der Stellenmeldungen für Physiker. Die niedrigen Absolventenzahlen machten es insbesondere jungen Physikern leicht, eine Stelle zu finden – sofern sie sich regional mobil zeigten. Auch Arbeitgeber waren in so manchem Fall dazu aufgefordert, überregional zu suchen, da Bewerber mit der von ihnen gefragten Spezialisierung regional nicht verfügbar waren. Die günstige Arbeitsmarktentwicklung für Physiker und Mathematiker ist auch im Zusammenhang mit ihren Einsatzmöglichkeiten in der Informations- und Kommunikationstechnik zu sehen, die 2005 eine wachsende Nachfrage verzeichnete.

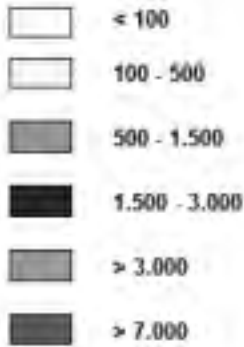
Auch aus anderen Gründen war 2005 für Mathematiker ein gutes Jahr. Die Diskussion um die Altersversorgung und Veränderungen im Krankenversicherungssystem beeinflussten die Nachfrage nach dieser Berufsgruppe. Versicherungsmathematische Kenntnisse werden in Versicherungsunternehmen, die sich als Anbieter am Markt weiter positionieren wollen, auch zukünftig gefragt sein. Mit dem zunehmenden Nutzen von Simulationsprogrammen an Stelle von technischen Prüfungen hat sich der Anwendungsradius der Mathematik vergrößert und wird vermutlich weiter wachsen. Chancen bestehen für Mathematiker dann, wenn sie erkennen, wo ihr Fachwissen zur Lösung technischer Probleme im Ingenieurkontext beitragen kann.

Geographen standen bei ihren Bewerbungen einerseits immer auch in Konkurrenz zu anderen ingenieur- und naturwissenschaftlichen Fachrichtungen. Andererseits relativiert sich die niedrige Zahl der Stellen, die explizit für Geographen ausgeschrieben werden, dadurch, dass Geographen auch qualifiziert sind für Positionen, die für Biologen, Sozialwissenschaftler oder Stadtplaner ausgeschrieben sind.



Naturwissenschaftler in Deutschland

Sozialversicherungspflichtig beschäftigte
Naturwissenschaftler Ende Juni 2005



Quelle: BA-Statistik

Graphik: Bundesagentur für Arbeit 2006

Arbeitslose:	4.123	(-6,4 %)
Frauenanteil:	41,9 %	(2004: 40,7 %)
mit Universitätsabschluss:	88,0 %	(2004: 88,5 %)
Stellenzugang:	964	(+14,9 %)

Arbeitsmarkt- und Beschäftigungschancen

Die Chemiebranche ist in Deutschland nach der Automobilindustrie, dem Maschinenbau und der Elektrotechnik der viertgrößte Wirtschaftszweig. 2005 sind Umsatz- und Produktionsvolumen um sieben bzw. sechs Prozent gewachsen, nachdem der Jahresbeginn zunächst nur eine sehr verhaltene Entwicklung ankündigte. Auch für 2006 wird ein leichtes Produktionswachstum erwartet. Diese positive Wirtschaftsentwicklung geht seit Jahren einher mit erheblichen Umstrukturierungen und einem Rückgang der Beschäftigtenzahlen. Die Firmen verstärken ihre Auslandsinvestitionen in der Produktion, um neue Märkte zu erschließen, aber auch um von günstigeren Produktionsstandorten zu profitieren.

2005 nahm die Zahl der Arbeitsplätze in der Chemieindustrie in Deutschland weiter um ein Prozent ab und lag bei insgesamt 440.000 Mitarbeitern. Auch 2006 ist ein weiterer Beschäftigungsrückgang zu erwarten. Insgesamt betrifft dies vor allem die Produktion und teilweise den Servicebereich. Forschung und Entwicklung sind nur moderat betroffen. Da die Nachfrage nach Chemikern sich stark in diesem Bereich konzentriert, lassen sich ihre Beschäftigungschancen noch immer als vergleichsweise günstig bezeichnen. Mit einem Rückgang der Arbeitslosenzahlen um 6,4 % schnitten sie leicht günstiger ab als der Durchschnitt aller Naturwissenschaftler und deutlich günstiger als für alle Akademiker (-3,0 %).

Gleichzeitig registrierten die Agenturen für Arbeit einen Stellenzuwachs um 14,9 % (alle Naturwissenschaftler +11,7 %). Zwar waren 44,3 % dieser Stellen befristet. Doch ist gleichzeitig zu bedenken, dass viele Unternehmen ihre offenen Positionen nicht annoncierten, sondern im direkten Kontakt mit Hochschulen auf Bewerbersuche gingen. Insbesondere junge Chemiker hatten es damit leicht, eine Stelle zu finden. Mit 14,6 % war der größte Anteil der Nachfrage nach Chemikern im Bereich Forschung und Entwicklung angesiedelt, die chemische Industrie lag bei den Stellenmeldungen, die die Agenturen für Arbeit registrierten, nur auf Platz 4 (10,5 %). Hochschulen formulierten erwartungsgemäß ebenfalls einen hohen Anteil der Nachfrage (11,7 %). Im Natur- und Landschaftsschutz waren 2005 zahlreiche Stellen für Chemiker gemeldet.

Nachfrage kam in geringerem Umfang aus der öffentlichen Verwaltung, dem Handel, aus Unternehmensberatungen und Ingenieurbüros. Vereinzelt boten

Unternehmen der Papierbranche oder der Elektrotechnik Stellen für Chemiker an. Umstrukturierungen etwa in der Textilchemie, Standortverlagerungen nach Osteuropa oder Südamerika, verringerten die Beschäftigungsmöglichkeiten im Textilbereich.

Die Tätigkeitsbereiche, für die 2005 ein Chemiker gesucht wurde, waren sehr vielfältig. Es ging um Laborprüfungen und Auswertungen, um die Optimierung und Validierung von Analysemethoden, aber auch um die Übertragung der Entwicklungstätigkeit in die Fertigung und um Qualitätssicherung in der Produktion. Fachleute in Zulassungsverfahren, Projektleiter und Produktmanager waren ebenso gefragt wie Marketingspezialisten und Experten im Arbeitsschutz. Chemiker sollten auch den Außendienst/Vertrieb für unterschiedliche Produkte übernehmen. Nicht zuletzt boten viele Hochschulen Post-doc-Positionen an.

Chemiker hatten nicht in allen Stellenanzeigen eine exklusive Position, denn oft waren die Angebote nicht ausschließlich für Chemiker formuliert. Sehr häufig suchten die Unternehmen einen Chemiker oder einen Chemieingenieur. In anderen Offerten waren Verfahrenstechniker, Pharmazeuten, Mikrobiologen, Werkstofftechniker oder Physiker und vereinzelt auch Mediziner ebenfalls angesprochen.

Alternativen

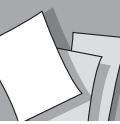
Der Mangel an Lehrern in den naturwissenschaftlichen Unterrichtsfächern bietet Chemikern auch 2006 die Möglichkeit, als Seiteneinsteiger im Schuldienst zu beginnen. Details der Anerkennung von Diplomabschlüssen und aktuellen Einstellungsverfahren geben die Bezirksregierungen der einzelnen Bundesländer bekannt.

Eine journalistische Zusatzqualifikation kann es auch einem Chemiker ermöglichen, als Fachredakteur im Wissenschaftsjournalismus tätig zu sein. Sein naturwissenschaftliches Wissen kann ihn in der Bewerberkonkurrenz auszeichnen, jedoch sollte er sich auch darüber im Klaren sein, wie begehrt das Tätigkeitsfeld Journalismus weiterhin ist (vgl. Arbeitsmarkt Kompakt für Journalisten).

Das Interesse von Naturwissenschaftlern richtet sich seltener auf Museen oder Bibliotheken. Diese stehen bei Geisteswissenschaftlern weit oben auf der Präferenzliste. Doch auch hier kann gerade das Fachwissen eines Chemikers oder Physikers in Kombination mit einem Volontariat oder einem Referendariat in diesem Feld einzelnen Naturwissenschaftlern neue berufliche Optionen bieten.

Erwartungen der Arbeitgeber

Arbeitgeber erwarteten von den Chemikern solide Fachkenntnisse, die nur mit wenigen Stichworten in den Offerten umrissen wurden. Einen hohen Stellenwert maßen die Arbeitgeber den Schlüsselqualifikationen der Bewerber bei. Zu den wichtigen Eigenschaften der Bewerber gehörten Teamfähigkeit, Kommunikationsstärke, Überzeugungskraft, Kreativität und Engagement, eine strukturierte Arbeitsweise, das



Denken in Systemen und Verantwortungsbereitschaft. Fachliche Berufserfahrung war bei den meisten Positionen gefordert, bei Leitungspositionen wünschten sich die Unternehmen Erfahrung in Mitarbeiterführung.

Betriebswirtschaftliches Wissen war im Bewerberprofil ebenso von Vorteil wie EDV-Kenntnisse der Standard-Bürokommunikation. Hin und wieder verlangten sie außerdem Datenbank- oder auch Programmierkenntnisse. Für einige Laborstellen waren auch Kenntnisse der angewandten Statistik notwendig. War eine Stelle mit Zulassungsfragen befasst, sollten die Bewerber die gesetzlichen Bestimmungen und internationalen pharmazeutischen Standards sehr gut kennen.

Englisch in Wort und Schrift verhandlungssicher zu beherrschen, setzten die Unternehmen bei den Bewerbern voraus. Für sehr viele Positionen wurde eine Promotion gewünscht. Versiertheit in chemischen Mess- und Prüfverfahren war bei sehr vielen Stellen erforderlich. Nicht immer waren für die Analytik gewünschte Details (z.B. FT-IR, ICP, DTA, TGA, Emissionsspektrometrie) auch in den Anzeigen aufgelistet. Kenntnisse der physikalischen Messtechnik und festkörperchemischen Zusammenhänge sollten bei einigen Stellen vorhanden sein. In anderen waren Details der Chemometrie (PCA, PLS, neuronale Netze) gefordert.

In einer Reihe von Stellenangeboten wurden Experten der Oberflächenchemie gesucht. Sie sollten sich in der Oberflächentechnik und in Verfahrenstechnik auskennen, fundierte Kenntnisse der Elektrochemie mitbringen und sich mit Korrosion und Korrosionsschutz befasst haben. Für die Veredelung von Oberflächen kam neben einem Chemiker auch ein Chemieingenieur in die engere Auswahl. Kunststoffspezialisten, die sich mit Beschichtungen auskannten, hatten ebenso eine Chance, eine qualifizierte Stelle zu finden. Chemiker, die in der Polymerchemie und der Materialwissenschaft zu Hause waren, fanden ebenfalls Arbeitgeber, die sich für ihre Fachqualifikationen interessierten.

Einige Arbeitgeber setzten einen Schwerpunkt in der medizinischen Chemie. Sie verlangten von den Bewerbern fundierte Kenntnisse der organischen Chemie, Erfahrungen in medizinischer Chemie und in der pharmazeutischen Industrie. Gewünscht war auch ein routinierter Umgang mit molekularbiologischen Grundkenntnissen, Vertrautheit mit den Methoden der medizinischen Labordiagnose und ein sicherer Umgang mit den Methoden der Gewinnung von medizinischem Probenmaterial.

Für Vertriebsaufgaben standen die Fachkenntnisse des Chemikers gleichwertig neben Vertriebs- und Marketingerfahrung. Vereinzelt konnten Bewerber zusätzlich mit einer kaufmännischen Ausbildung punkten. Reisebereitschaft deutschlandweit und international war bei Vertriebsaufgaben selbstverständlich, wurde jedoch auch in anderen Positionen von den Bewerbern verlangt. Global operierende Chemie- und Pharmaunternehmen fordern von ihren zukünftigen Führungskräften mehrjährige Auslandseinsätze.

Vergütung

Abhängig von der Branche, in der sie beschäftigt sind, vom Verantwortungsgrad ihrer Tätigkeit, von der Region, in der das Unternehmen angesiedelt ist, variiert der Betrag, der monatlich auf der Gehaltsabrechnung steht. Wenn ein Unternehmen einer Tarifgemeinschaft angehört, sind im entsprechenden Tarifvertrag Gehaltsregelungen festgeschrieben. Ohne Tarifbindung sind die Gehälter frei verhandelbar. Dies trifft im ersten Beschäftigungsjahr auch auf Chemiker in der chemischen Industrie zu. Erst im zweiten Beschäftigungsjahr weist der Branchentarifvertrag der chemischen Industrie aus, dass ein diplomierter Chemiker auf mindestens 48.470 € Jahresgehalt Anspruch hat. Wenn er promoviert ist, liegt die Summe bei 56.480 €. Der Tarifvertrag gilt für Westdeutschland bis Ende 2006.

Im öffentlichen Dienst, dessen Gehaltsstruktur meist auch für die Bezahlung an Hochschulen angewandt wird, wird ein Chemiker in die Entgeltgruppe 13 oder 14 des Tarifvertrages des öffentlichen Dienstes (TVöD) eingestuft. In der Entgeltgruppe 13 liegt das Einstiegsgehalt bei 2.817 €. Details zum TVöD sind mit diesem Suchstichwort nachzulesen unter <http://www.bmi.bund.de>. Andere Positionen im öffentlichen Dienst sind je nach Verantwortungsgrad anderen Entgeltgruppen zugeordnet. Der Einstieg kann auch in der Entgeltgruppe 9 liegen mit einem Einstiegsgrundgehalt von 2.061 € monatlich.

Tipps

Forschungsaufenthalte im Ausland sind für Chemiker von großem Interesse. Orientierung in diesem Aktionsfeld bietet die Alexander-von-Humboldt-Stiftung mit ihrem Mobilitätsportal für Wissenschaftler (www.eracareers-germany.de).

International mobile Chemiker können auch eine Berufstätigkeit außerhalb der deutschen Grenzen in Erwägung ziehen, wenn sich für sie in Deutschland keine Möglichkeiten eröffnen. In Österreich wird eine leicht steigende Nachfrage nach Chemikern erwartet, da dort die Biotechnologie – ähnlich wie in Ungarn – als Wachstumssegment mit Personalbedarf angesehen wird. In Irland sind Förderprogramme für den naturwissenschaftlichen Nachwuchs aufgelegt, da man dort mit einem Mangel an Naturwissenschaftlern rechnet.

Arbeitsmarktprognosen für die USA gehen davon aus, dass die Beschäftigungsmöglichkeiten für Chemiker in den nächsten Jahren in geringerem Umfang zunehmen werden als die Gesamtentwicklung. Man erwartet, dass der Zuwachs im Pharma- und Medizinsektor stattfindet, wo sich für promovierte Chemiker in Pharmaunternehmen und Biotechnologiefirmen Beschäftigungsmöglichkeiten abzeichnen.

Um einen Auslandsaufenthalt erfolgreich zu gestalten, sind frühzeitig gezielte Information über alle Rahmenbedingungen wichtig. Einen Einstieg bietet die Internetseite www.europaserviceba.de und das Service Center der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (Tel. 01 80 / 100 30 60 / 4,6 Cent/Min.).

Chemieingenieure

Arbeitslose:	1.778	(-8,2 %)
mit Universitätsabschluss:	50,7 %	(2004: 49,1 %)
Frauenanteil:	46,9 %	(2004: 45,5 %)
Stellenzugang:	703	(+39,2 %)

Arbeitsmarkt- und Beschäftigungschancen

Die Arbeitsmarktentwicklung für Chemieingenieure ähnelt tendenziell derjenigen von Chemikern. In Stellenanzeigen werden oft Chemiker oder Chemieingenieure gesucht. Von Vorteil für die Chemieingenieure ist, dass sie in ihrer fachlichen Qualifikation zwei Schwerpunkte vorweisen können: ihr naturwissenschaftliches Wissen und den verfahrenstechnischen oder ingenieurwissenschaftlichen Schwerpunkt. Dies brachte ihnen in der Nachfrage 2005 Pluspunkte im Vergleich zu den Chemikern ein. Die Arbeitslosenzahlen der Chemieingenieure entwickelten sich günstiger als für Chemiker. Die Arbeitslosigkeit nahm in dieser Berufsgruppe stärker ab (-8,2 %) und die Stellenmeldungen deutlicher zu (+39,2 %).

Gesucht wurden Chemieingenieure für Planungsaufgaben im Maschinen- und Anlagenbau, für die Produktionsvorbereitung, für die Fertigungssteuerung oder für die Qualitätssicherung in der Produktion. Vertriebspositionen richteten sich vereinzelt auch an Chemieingenieure.

Als hinderlich erwies sich bei einigen jungen Bewerbern, dass sie keinerlei Berufserfahrung – etwa durch Praktika oder eine Abschlussarbeit in der Industrie – vorweisen konnten. Für ältere Bewerber zeigte sich eine langjährige Betriebszugehörigkeit zu einem Unternehmen als Hemmnis bei einer beruflichen Neuorientierung. Einige Arbeitgeber zogen bei Einstellungen auch eindeutig jüngere Bewerber vor. Zudem war fehlende Mobilität gerade bei lebensälteren Bewerbern oft ein Hemmschuh.

Wichtig für den erfolgreichen Bewerbungsweg war, nicht nur Arbeitgeber in der chemischen Industrie anzusteuern, auch wenn diese Branche mit 15,8 % der Stellenmeldungen den größten Anteil stellt. Dieser kann sogar noch ein wenig höher liegen, wenn man davon ausgeht, dass hinter den 21,6 % der Stellenmeldungen aus Personalberatungs- und Zeitarbeitsfirmen noch ein Anteil der chemischen Industrie zuzurechnen ist. Doch haben viele andere Wirtschaftsbereiche auch ein Interesse an Chemieingenieuren. Ingenieurbüros waren mit 8,2 % an der Nachfrage beteiligt, Hochschulen meldeten 6,4 % der Stellen für Chemieingenieure. Aus dem Handel kam 6,1 % der Nachfrage sowie aus Forschung und Entwicklung 6 %. Der Maschinenbau war mit 4,6 % an den Offerten beteiligt und Unternehmensberatungen mit 4,1 %. Seltener kam die Nachfrage aus der Kunststoff- und Gummiherstellung, aus der Elektrotechnik oder aus der Rundfunktechnik.

Erwartungen der Arbeitgeber

Die Anforderungen, die Arbeitgeber an Chemieingenieure stellen, entsprechen annähernd den Anforderungen, denen Chemiker genügen müssen. Für Positionen im chemischen Apparatebau kamen Verfahrenstechniker ebenso in Frage wie Werkstoffwissenschaftler und Chemieingenieure.

Bewerber ohne technisches Verständnis hatten bei Arbeitgebern keine Chance. Da die Aufgaben sich oft um Verfahrensentwicklung und -optimierung drehten, waren entsprechende Detailkenntnisse unabdingbar. Meist zählten auch Branchenkenntnisse und Berufserfahrung zu den Anforderungen. Fachlich gewünscht waren Kenntnisse von Kunststoffen, Harzen und Keramiken, Beschichtungstechnik oder auch Korrosionsschutz bei chemischen Anlagen.

In Forschungs- und Entwicklungsabteilungen war eine Promotion und die damit verbundene Forschungserfahrung gern gesehen. Erfahrung mit (elektrochemischer) Messtechnik verlangten einige Arbeitgeber. Auch Kenntnisse der thermischen Trennverfahren waren in einigen Aufgabenbereichen gefragt.

Erfahrungen mit Projektmanagement-Methoden wurden oftmals vorausgesetzt. Nicht nur bei Vertriebsaufgaben wünschten sich die Arbeitgeber von den Chemieingenieuren die Bereitschaft zu überregionaler Tätigkeit.

Sehr gute Englischkenntnisse sollen dazu dienen, die Zusammenarbeit auf internationaler Ebene zu ermöglichen. Internationale Erfahrungen des Bewerbers waren zudem für die Arbeit in interkulturellen Teams von Vorteil. Großen Wert legten die Arbeitgeber auch auf die Team- und Kommunikationsfähigkeit der Bewerber, ihr Verantwortungsbewusstsein, eine ergebnisorientierte Arbeitsweise und unternehmerisches Denken.

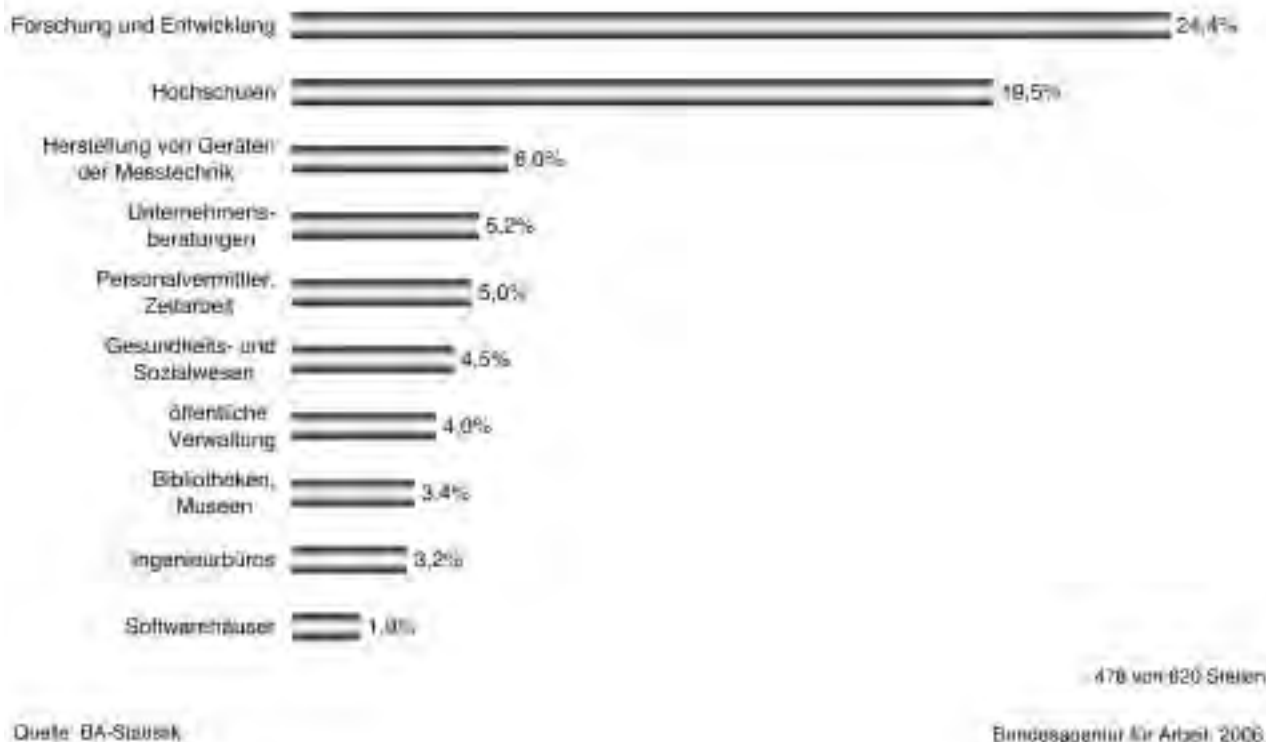
Tipps

Um seine Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten, sind nicht nur aktuelle Fachkenntnisse für Chemieingenieure wichtig. Es gehören auch Projektmanagement und betriebswirtschaftliche Kenntnisse zunehmend zum Anforderungsprofil, ähnlich wie verhandlungssichere Fremdsprachenkenntnisse.

Bei der Stellensuche lohnt der Blick auf Angebote, die sich an Chemiker und andere benachbarte Berufsgruppen richten. Die dort geforderten Detailkenntnisse bringen Chemieingenieure in vielen Fällen auch mit.

Physiker

Arbeitslose:	2.409	(-8,1 %)
Frauenanteil:	16,9 %	(2004: 16,0 %)
mit Universitätsabschluss:	94,1 %	(2004: 94,0 %)
Stellenzugang:	620	(-4,8 %)



Arbeitsmarkt- und Beschäftigungschancen

Die Zahl der von Arbeitslosigkeit betroffenen Physiker ging im Vergleich zu allen Naturwissenschaftlern überdurchschnittlich zurück – obwohl die Stellenmeldungen für Physiker ebenfalls zurückgingen. Die niedrigen Absolventenzahlen machten es insbesondere jungen Physikern leicht, eine Stelle zu finden – sofern sie sich regional mobil zeigten. Auch Arbeitgeber waren in so manchem Fall dazu aufgefordert, überregional zu suchen, da Bewerber mit der von ihnen gefragten Spezialisierung regional nicht verfügbar waren.

Trotz dieser günstigen Ausgangssituation für jüngere Bewerber musste mancher Physiker eine Weile auf eine Bewerbungsantwort warten, da die Unternehmen sich lange Zeit ließen, bis sie eine Einstellungsentscheidung trafen. Gar zu schnell wollten sie bei der Auswahl die hoch gelegte Messlatte des passgenauen Bewerbers nicht aufgeben.

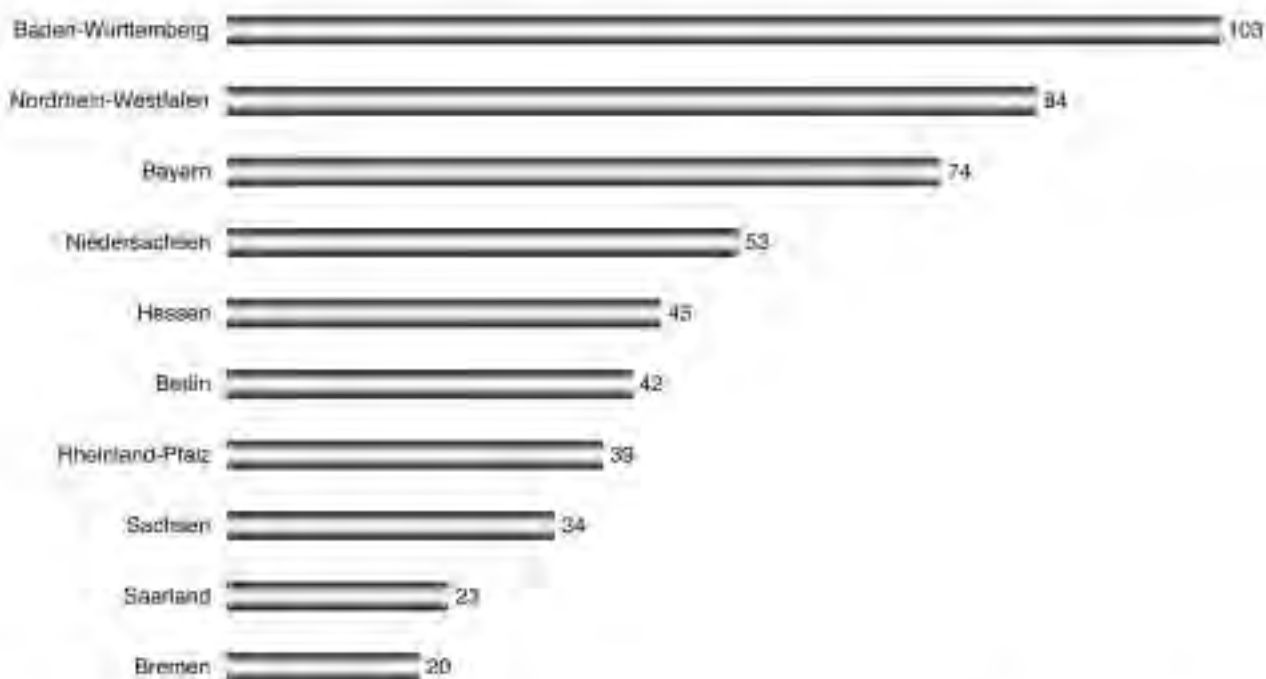
Insgesamt ist die Nachfrage nach Physikern sehr breit. Unternehmen, die Geräte der Messtechnik herstellen (6,0 %) und Unternehmensberatungen (5,2 %) zeigen an ihnen ebenso Interesse wie Ingenieurbüros (3,2 %), die öffentliche Verwaltung (4,0 %) und Softwarehäuser (1,9 %). Auch das Gesundheitswesen ist insbesondere in Anwendungsgebieten der Medizintechnik sehr an Physikern interessiert (2,7 %). Besonders gefragt waren Physiker an Hochschulen (19,5 %), wo jedoch zumeist nur befristete Stellen ausgeschrieben wurden. Nur in Unternehmen, die Forschung und Entwicklung im Bereich der Naturwissenschaften betrieben, war die Nachfrage nach Physikern mit einem Stellenanteil von 24,4 % noch größer.

Angeboten wurden oft Tätigkeiten in der Forschung, etwa als Promotionsstellen, die teilweise drittmittelfinanziert waren. Die Energiewirtschaft oder die Halbleiterindustrie, Versicherungen oder Zeitarbeitsfirmen boten einzelne Positionen für Physiker an. Das Qualifikationsprofil der Bewerber ließ eine Bewerbung jedoch auch chancenreich verlaufen, wenn ein Physiker sich auf Positionen für Ingenieure bewarb, bei denen Spezialkenntnisse der Elektronik, der Lasertechnik, der Nachrichtentechnik oder der Medizintechnik gefordert wurden.

Gerade die optischen Technologien, die von der Medizintechnik über Fahrzeugbau bis hin in die Konsumgüterbranche Anwendung finden, sind neben der Nanotechnologie der Bereich, in dem sich für Physiker weiter verstärkt Beschäftigungsmöglichkeiten ergeben werden.

Das vorrangige Interesse der Bewerber, in der Forschung tätig zu sein, hat sich bei einigen von ihnen zu einem Hemmnis bei der Arbeitsplatzsuche erwiesen. Nach befristeten Tätigkeiten an der Hochschule oder in Forschungseinrichtungen sind sie aus Sicht von Arbeitgebern in der Wirtschaft oft zu alt für einen Einstieg in der Industrie. Ein zügiges Studium mit einem Forschungsabschluss in einem industrienahen Fachgebiet kann für den Einstieg in die Unternehmenswelt richtig sein. Als wichtig hat sich dabei auch 2005 für Physiker herausgestellt, dass sie frühzeitig damit beginnen, eine Orientierung aus dem wissenschaftlichen Kontext hinaus zu suchen. Auch eine längere Abwesenheit aus dem Beruf oder der Wunsch nach einer Teilzeittätigkeit erwies sich als Hemmnis bei der Stellensuche.

Physikernachfrage: Baden-Württemberg 2005 in Spitzenposition



Quelle: BA-Statistik

Bundesagentur für Arbeit, 2005

Einige Bewerber mit einem verstärkten Forschungsinteresse orientierten sich 2005 hin zu Positionen im Ausland, die ihnen vielversprechender für ihre Karriere erschienen als die deutsche Hochschullandschaft. Mobile Bewerber, die sich auch eine Beschäftigung im (deutsch- oder englischsprachigen) Ausland außerhalb der Hochschule vorstellen konnten, wünschten sich hier jedoch in erster Linie einen deutschen Arbeitgeber.

Erwartungen der Arbeitgeber

Die Arbeitgeber sahen solide Fachkenntnisse als Einstiegskriterium, um einen Bewerber in die engere Auswahl zu nehmen. Bei jungen Physikern zählte der richtige Studienschwerpunkt und eine kurze Studierendauer. Bei erfahrenen Kräften war gewünscht, dass sie in dem Anwendungsbereich tätig waren, der die ausgeschriebene Stelle ausmachte.

Die Fachkenntnisse, die gefordert wurden, waren im einzelnen sehr differenziert. Messtechnik und Werkstofftechnik waren ebenso gefragt wie Kernphysik oder Automatisierungstechnik. Andere Arbeitgeber wünschten sich einen Spezialisten in Hochfrequenztechnik und Mikroelektronik. Auch Kenntnisse der Chemie und der Verfahrenstechnik waren punktuell erforderlich. Gute EDV-Kenntnisse (Software und Programmierungen, CAD-Anwendungen, Betriebssysteme und Datenbanken) gehörten zum Pflichtprogramm eines Bewerbers.

In einzelnen Offerten war von Bedeutung, dass die Kandidaten Kenntnisse im Patentrecht für die Absicherung von Neuentwicklungen hatten und die Schutz-

rechte eines neuen Produktes verteidigen konnten. Auch Erfahrungen im Erstellen von Dokumentationen tauchten in den Anforderungsprofilen auf. In Angeboten aus der Medizintechnik sollten analoge und digitale Bildverarbeitungskenntnisse vorhanden sein, ebenso Kenntnisse der Nuklearmedizin.

Bei Positionen im Vertrieb sollte ein Bewerber entsprechende Berufserfahrung mitbringen. In jedem Fall sollte ein Bewerber fit sein in der Kundenakquise und in Vertriebsstrategien. Kontakt- und Organisationsfreude waren in diesem Tätigkeitsfeld besonders gern gesehen.

Die Persönlichkeit des Bewerbers sollte überzeugen. Er sollte belastbar sein, lernbereit, analytisch denken und kundenorientiert handeln. Einige der Stellenausschreibungen formulierten explizit eine Altersbegrenzung. Englischkenntnisse waren bei den meisten Stellen erforderlich, einige Arbeitgeber wünschten sich zusätzlich weitere Fremdsprachen wie Französisch, Russisch oder Japanisch.

Vergütung

Gehaltsbefragungen stellen Physiker manchmal an eine führende Position im Vergleich zu anderen akademischen Berufen. Realistisch sind Einstiegsgehälter von 45.000 € und mehr, jedoch keineswegs bei allen Positionen. Abhängig von der Branche, in der ein Physiker arbeitet, variiert der Gehaltsrahmen beträchtlich. Orientierung kann der jeweilige Branchentarifvertrag bieten, etwa in der Metallindustrie. Festlegungen gibt es auch bei Beschäftigungen an Hochschulen und im öffentlichen Dienst. Der neue TVöD/

Bund kennt unterschiedliche Entgeltstufen je nach Verantwortungsgrad einer Position. In der Entgeltgruppe 9 liegt das Einstiegsgrundgehalt bei 2.061 € monatlich, in Entgeltgruppe 13 bei 2.817 €. Details zum TVöD sind mit diesem Suchstichwort nachzulesen unter <http://www.bmi.bund.de>.

Tipps

Da der wissenschaftliche Betrieb für viele Physiker noch immer die erste Wahl der Berufsvorstellung ist, dieser aber langfristig kaum für alle Beschäftigungsmöglichkeiten bietet, ist es wichtig, dass Bewerber schon während der Examens- oder Promotionszeit Alternativen bedenken. Eine industriennahe Dissertation erleichtert sicher den Einstieg in die Unternehmenswelt.

Hilfreich ist bei der Stellensuche nicht nur das persönliche Netzwerk, über das ein Bewerber Hinweise auf den verdeckten Stellenmarkt erhalten kann, sondern auch die Lektüre des Kleingedruckten in Stellenanzeigen für Ingenieure. Die Detailanforderungen, die dort verlangt werden, kann so mancher Physiker auch erfüllen. Ein besonderes Plus bringt er zudem auch mit: die interdisziplinäre Denkweise, die er in seinem Studium gelernt hat, ist eine auf dem Arbeitsmarkt gefragte Qualifikation.

In der Ausbildung eines Physikers ist durch ein Auslandssemester, international ausgerichtete Forschungsgruppen oder eine Post-doc-Phase im Ausland der Blick nicht allein auf Deutschland beschränkt. Diese Anknüpfungspunkte kann er für eine Auslandstätigkeit nutzen. Hinweise für Forschungsaktivitäten in Deutschland und im Ausland bietet das Mobilitätsportal der Alexander von Humboldt Stiftung (www.era-careers-germany.de).

Physikingenieure		
Arbeitslose:	373	(-4,8 %)
Frauenanteil:	23,3 %	(2004: 20,9 %)
mit Universitätsabschluss:	44,8 %	(2004: 41,3 %)
Stellenzugang:	130	(+2,4 %)

Arbeitsmarkt- und Beschäftigungschancen

Mit einem Rückgang der Bewerberzahlen und einem leichten Stellenzuwachs 2005 stellte sich der Arbeitsmarkt für Physikingenieure etwas günstiger dar als noch ein Jahr zuvor. Da viele Bewerber ihr Studium sehr praxisnah ausgelegt hatten, dauerte die Arbeitslosigkeit meistens nicht lange; denn ihre Qualifikation war für Arbeitgeber höchst interessant. 36,9 % der Stellen waren befristet, dies war ein leicht erhöhter Anteil gegenüber dem Vorjahr.

Gesucht wurden Physikingenieure vor allem für die Konstruktion, in der Fertigungstechnik, in der Feinmechanik und Optik, aber auch für Aufgaben im Qua-

litätsmanagement und in der Softwareentwicklung. In der Entwicklung war ihr Wissen gefragt, um messtechnische Untersuchungen durchführen und an der Schnittstelle zur Produktion die Ergebnisse von Tests umsetzungsfähig machen zu können. Auch das Erstellen von Dokumentationen war in diesem Zusammenhang eine wichtige Tätigkeit.

Vereinzelt suchten Arbeitgeber Vertriebsingenieure für die Kundenakquisition und -betreuung. Auch Promotionsangebote aus der Industrie waren 2005 für Physikingenieure zu finden. Unternehmen, die elektronische Bauelemente herstellen, und solche, die Mess- und Kontrollinstrumente produzieren, suchten vergleichsweise häufig nach Physikingenieuren. Auch aus Hochschulen kam eine stärkere Nachfrage. Ingenieurbüros waren schon weitaus seltener unter den Arbeitgebern mit gezieltem Einstellungswunsch vertreten. Die öffentliche Verwaltung und das Gesundheitswesen hielten hin und wieder Ausschau nach einem Physikingenieur. Häufig hingegen kamen Angebote von Personaldienstleistern und Zeitarbeitsfirmen wie von außeruniversitären Wissenschaftsorganisationen. Im Einsteinjahr 2005 mag dieser Nachfragepunkt kaum verwundern.

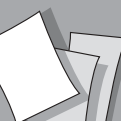
Im Bereich der erneuerbaren Energien konnten Physikingenieure einige Arbeitsplätze finden. Die Entsorgung von Bioenergiesubstraten, die technische Beaufsichtigung und die Zusammenarbeit mit Behörden boten eine facettenreiche Aufgabenstellung. Physikingenieure waren außerdem in der Entwicklung leistungstarker Solarzellen gefragt.

Erwartungen der Arbeitgeber

Gewünscht war von Arbeitgebern ein abgeschlossenes Ingenieurstudium mit Schwerpunkt in der physikalischen Technik. Die Ausrichtung auf dieses Studienfach war jedoch nicht ausschließlich. Augenmerk sollten die Bewerber auf Halbleitertechnologien gelegt haben. Halbleiter-Prozesstechnik, Oberflächentechnik und Sensorik zählten zum geforderten Detailwissen. Alternativ zur physikalischen Technik kamen Verfahrenstechniker oder Kunststoffingenieure in die engere Auswahl. Einige Angebote richteten sich auch an Physiker, die sich in der Elektrotechnik profiliert hatten. Kenntnisse der Optik, Elektronik und Simulation waren dabei erforderlich. In einigen Nachfragen sollten die Bewerber fit sein in analogen und digitalen Schaltungen, im Leiterplattenlayout und im Netzteil-design.

Für Aufgaben mit einem großen Anteil an Softwarebearbeitung waren Nachrichtentechniker oder Wirtschaftsingenieure eine Einstellungsalternative. Sie sollten sich mit hardwarenaher Programmierung auskennen, die Elektronik beherrschen und in Messtechnik fit sein. Einzelne Arbeitsplätze waren neben der technischen Ausrichtung sehr betriebswirtschaftlich orientiert. BWL-Kenntnisse oder gar ein zweiter Studienabschluss war in Kombination zu Erfahrungen in der Produktion für den Arbeitgeber wichtig. SAP/R3 sollten die Bewerber hier ebenfalls beherrschen.

Entwicklungsingenieure mit Wissensvertiefung in der chemischen Mikrotechnologie oder der Mikrogalvanik



waren gefragt, wenn sie sich gut in Werkstofftechnik und physikalischer Chemie auskannten.

Vielfach gesucht waren Physikingenieure mit einem Vertiefungswissen in Optik und Messtechnik. Auch die Kenntnisse in Lasertechnik, ergänzt um Erfahrungen in der Frequenzvervielfachung oder der Lasermaterialbearbeitung, waren am Arbeitsmarkt gefragt.

Hin und wieder suchten Kliniken oder Forschungseinrichtungen Physikingenieure, die sich in der Medizintechnik auskannten. Sie sollten Kenntnisse in der Strahlentherapie und der klinischen Anwendung physikalischer Verfahren haben und sich im Qualitätsmanagement von Medizinprodukten auskennen.

Berufserfahrung war für die meisten Positionen gewünscht. Häufig forderten Arbeitgeber sehr gute Englischkenntnisse von ihren Bewerbern, andere Fremdsprachen waren kaum gefragt. Die Schlüsselqualifikationen Kommunikationsstärke und Verantwortungsbewusstsein standen hoch im Kurs. Wert legten die Arbeitgeber auch auf eine selbstständige, strukturierte Arbeitsweise.

Vergütung

Die Gehälter variieren auch für Physikingenieure. Branche, Unternehmensgröße und die Frage der tarifvertraglichen Festlegung sind hier Einflussgrößen. Für Berufserfahrene Physikingenieure kann das Jahresgehalt weit über 50.000 € liegen, Berufsanfänger starten oft unter 40.000 €. Als Vergleichswerte können die Gehaltsabstufungen herangezogen werden, die Ingenieure antreffen (vgl. Arbeitsmarkt Kompakt Ingenieure).

Tipps

Physikingenieure sollten sich bei der Stellensuche nicht auf Anzeigen für ihre Berufsgruppe beschränken. Angebote für Ingenieure, Physiker oder Informatiker können im Detail genau die Fachanforderungen beinhalten, die sie mitbringen, so dass eine Bewerbung zum Erfolg führen kann.

Mathematiker

Arbeitslose:	1.909	(-7,6 %)
mit Universitätsabschluss:	87,3 %	(2004: 87,4 %)
Frauenanteil:	37,2 %	(2004: 35,3 %)
Stellenzugang:	330	(+47,3 %)

Arbeitsmarkt- und Beschäftigungschancen

Die Arbeitslosigkeit von Mathematikern ging 2005 zurück. Der Rückgang von 7,6 % war mehr als doppelt so hoch wie der Rückgang der Arbeitslosigkeit für alle Akademiker (-3,0 %). Zugleich nahm das Stellenvolumen deutlich zu, nachdem es in den vorausgegangenen Jahren sehr stark gesunken war. Damit zeigte sich der Arbeitsmarkt 2005 aus Bewerbersicht entspannter.

Die Nachfrage kam aus der Wissenschaft, dem IT-Sektor, dem Finanzgewerbe und der Logistik. Softwarehäuser und Hochschulen standen mit jeweils gut 13 % an der Spitze der Nachfrage nach Mathematikern. Die Hochschulstellen waren zumeist befristet. Aus dem Kredit- und Versicherungsgewerbe kamen 12,1 % der Stellenmeldungen. Unternehmensberatungen gehörten mit 7,6 % zu den Arbeitgebern, die nach Mathematikern Ausschau hielten. Auch Personalberater und Zeitarbeitsfirmen waren mit 7,6 % in der Nachfrage vertreten. Einzelmeldungen kamen aus Ingenieurbüros, dem Handel, der Erwachsenenbildung, der Energieversorgung und Verbänden.

Bei einigen Positionen standen die Mathematiker in ihrer Bewerbung in Konkurrenz zu Physikern oder Elektroingenieuren. Bei den Finanzdienstleistern waren Betriebswirte oder Wirtschaftsingenieure mit finanzmathematischen Kenntnissen Mitbewerber.

Ein paar Mathematiker, die das Diplom abgelegt hatten, entschieden sich für den Einstieg ins Lehramt. In mehreren Bundesländern gehört Mathematik weiter zu den Mangelfächern, so dass der Seiteneinstieg in den Schuldienst eine Berufsalternative darstellt.

Die Einsatzbereiche, für die Mathematiker gesucht wurden, waren vielfältig: Produktentwickler, Qualitätsprüfer Software, Systemanalytiker, Software-Entwickler, Prozessoptimierung, Financial Manager, Marktforscher oder Aktuar zählten zu den Stichworten, mit denen die ausgeschriebenen Positionen belegt waren.

Hinderlich für die Integration in den Arbeitsmarkt zeigte sich auch 2005, wenn ein Mathematiker zu lange Zeit ausschließlich an einer Hochschule tätig gewesen war oder wenn aktuelle Berufserfahrung fehlte. Wenn Bewerber mobil waren, vergrößerten sie ihre Chancen, einen Arbeitsplatz zu finden.

Die Diskussion um die Altersversorgung und Veränderungen im Krankenversicherungssystem werden weiter aktuell bleiben. Versicherungsmathematische Kenntnisse werden in Versicherungsunternehmen, die sich als Anbieter am Markt weiter positionieren wollen, auch zukünftig gefragt sein. Mit dem zunehmenden Nutzen von Simulationsprogrammen an Stelle von technischen Prüfungen hat sich der Anwendungsradius der Mathematik vergrößert und wird vermutlich weiter wachsen. Chancen bestehen für Mathematiker dann, wenn sie erkennen, wo ihr Fachwissen zur Lösung technischer Probleme im Ingenieurkontext beitragen kann.

Alternativen

Mathematiker werden explizit vor allem bei Finanzdienstleistern und im Versicherungsgewerbe gesucht. Stellenangebote in anderen Wirtschaftsbereichen, bei denen Mathematiker nicht genannt werden, können jedoch durchaus für eine Bewerbung in Frage kommen. Ausgefeilte IT-Kenntnisse eröffnen nicht nur Beschäftigungsmöglichkeiten in der Softwarebranche, auch für Ingenieurarbeitsplätze in der Konstruktion können Mathematiker geeignet sein. Ebenso lohnt der Seitenblick auf Ausschreibungen, die sich an Physiker richten.

Erwartungen der Arbeitgeber

Arbeitgeber sahen es gern, wenn Mathematiker nicht zu sehr auf theoretische Mathematik fixiert waren. Branchenkenntnisse erwiesen sich bei vielen Bewerbungen als Plus. Bei Arbeitsplätzen in Versicherungen oder auch Unternehmensberatungen sollte das Mathematikstudium der Bewerber eine Vertiefung in Versicherungs- oder Finanzmathematik haben. Praktische Erfahrungen in diesem Themengebiet – in der Berufstätigkeit oder durch Praktika – waren in fast allen Stellenausschreibungen gefordert. Finanzdienstleister und Versicherungen verlangten vertiefte Kenntnisse in Bilanzierungen und Controlling, finanzmathematischen Bewertungsmethoden und breite Kenntnisse von Risikomodellen. Für Positionen als Aktuar war die entsprechende Zusatzausbildung unabdingbar. Einzelne Finanzdienstleister wünschten sich auch einen bankfachlichen Hintergrund, gern gesehen war in diesem Einsatzfeld betriebswirtschaftliches Wissen.

Im Maschinenbau und der Mechatronik war Fachwissen in physikalischen und technischen Berechnungen Voraussetzung für eine erfolgreiche Bewerbung. Die Bewerber sollten auch in Programmierungen zu Haus sein (perl, matlab, C, C++, Fortran), Erfahrungen mit Simulationssoftware haben und über technische Kenntnisse verfügen. Vereinzelt war der ausdrückliche Wunsch nach einem Technomathematiker damit verbunden.

Wenn Experten in mathematischer Optimierung gesucht waren, sollten die Bewerber neben der Mathematik einen Studienschwerpunkt in Informatik vorweisen, sich im Detail in diskreter Optimierung auskennen und auch fit sein in nichtlinearer Optimierung. Auch die Finite-Elemente-Methode war als bekannt vorausgesetzt.

Unternehmensberatungen suchten Personal für die Beratertätigkeit bei Versicherungen oder im Auftrag von Finanzdienstleistern. Die Bewerber sollten die Dialog- und Schnittstellenprogrammierung beherrschen, Grundkenntnisse der Internettechnologie (XML, HTML, OO, Java) und Experten in Schnittstellenszenarien sein.

Für die Weiterentwicklung von Internetauftritten, die Betreuung von Content Management Systemen waren Erfahrungen in der Entwicklung von J2EE-Anwendungs-Architekturen gewünscht, Kenntnisse relationaler Datenbanken und im Umgang mit Applikationsserver.

Auch in der klinischen Forschung fanden Mathematiker Arbeitgeber. Diese verlangten Berufserfahrung in der Pharmaindustrie. Mit vertieften statistischen Kenntnissen sowie Kenntnissen der medizinischen Terminologie sollten die Bewerber in der Lage sein, Datensätze aufzubereiten und auszuwerten.

Englischkenntnisse runden in jedem Fall das Profil eines Mathematikers ab. Vereinzelt andere Fremdsprachen wie Französisch oder Niederländisch. Großen Wert legten die Arbeitgeber auch auf Teamfähigkeit und Kommunikationsgeschick, Kundenorientierung, analytisches Denken und Einsatzbereitschaft.

Selbstständige Arbeitsweise und Verantwortungsbewusstsein sowie Zielstrebigkeit runden das ideale Bewerberprofil ab.

Vergütung

An Hochschulen verdienen Mathematiker entsprechend der Tarifvereinbarungen des öffentlichen Dienstes (TVöD). Ein Universitätsabsolvent wird zumeist in die Entgeltgruppe 13 eingestuft. Das entspricht für Berufsneulinge einem Jahresbrutto von 33.800 € bei einem Arbeitsort im Westen und 31.300 € im Osten Deutschlands.

In Unternehmen kann sich die Bezahlung nach Tarifverträgen richten, sofern diese existieren, oder nach Vereinbarung festgelegt werden. Einflussgrößen bei der Vereinbarung sind Branche, Unternehmensgröße, Verantwortungsgrad der Aufgabe und Wirtschaftsstandort.

Tipps

Angehende Mathematiker sollten sich frühzeitig ein Bild davon machen, wohin ihr beruflicher Weg gehen soll. Praktika und anwendungsorientierte Abschlussarbeiten können dann als wichtiger Baustein absolviert werden, der für den Übergang in den Beruf nützlich ist.

Auch für Bewerber, die sich im fortgeschrittenen Berufsleben neu orientieren wollen oder müssen, sind Kontakte zu Unternehmen und klare Aussagen über die eigenen beruflichen Stärken förderlich.

Mathematiker, die an einem Forschungsaufenthalt im Ausland interessiert sind, finden im Mobilitätsportal der Alexander-von-Humboldt-Stiftung unter (<http://www.eracareers-germany.de>) grundlegende Hinweise.

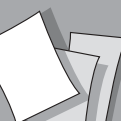
Biologen

Arbeitslose:	4.627	(-3,0 %)
mit Universitätsabschluss:	95,5 %	(2004: 95,3 %)
Frauenanteil:	56,7 %	(2004: 55,1 %)
Stellenzugang:	656	(-4,0 %)

Arbeitsmarkt und Beschäftigungschancen

Der Arbeitsmarkt für Biologen blieb trotz eines Rückgangs der Arbeitslosigkeit um 3 % schwierig. Während nämlich die Naturwissenschaftler im Durchschnitt einen Stellenzuwachs von 11,7 % verzeichneten, gingen die Stellenmeldungen für Biologen um 4 % zurück. Oftmals standen Biologen in unmittelbarer Konkurrenz zu Chemikern, Chemieingenieuren oder Verfahreningenieuren, so dass sich die Bewerberzahl auf eine Stelle vervielfachte.

Ausbildungsnahe Tätigkeiten gab es für Biologen vor allem an den Hochschulen und in der Biomedizin. Allerdings waren hier die fachlichen Anforderungen



sehr spezialisiert und differenziert. Fast zwei Drittel der gemeldeten Stellen waren befristet (62,3 %).

Am häufigsten waren Biologen in der privaten Forschung und Entwicklung gefragt. Ein Drittel der Offeren kam aus diesem Feld. Hochschulen meldeten 14,2 % der Stellen für Biologen, das Gesundheitswesen 8,7 % und der öffentliche Dienst 8,4 %. Mit 4,6 % stellten auch Verbände und politische Vereinigungen einen vergleichsweise hohen Stellenanteil. Die chemische Industrie und der Handel waren mit je 3,4 % vertreten, Unternehmensberatungen mit 2,6 %. Im Vergleich zu anderen Berufsgruppen fragten Personalberater und Zeitarbeitsfirmen nur in geringem Ausmaß nach Biologen (2,1 %) (vgl. Grafik).

Anfragen im Bereich Pharmavertrieb und -beratung stießen bei den Bewerbern nur auf wenig Gegenliebe. Als hinderlich bei der Stellensuche erwies sich auch, wenn Bewerber regional nicht mobil waren oder zu hohe Gehaltsvorstellungen hatten.

Biologen, die sich davon verabschiedet haben, eine forschungsnahe Tätigkeit auszuüben, finden punktuell Beschäftigungsmöglichkeiten in der Nahrungsmittelbranche. Sie stehen hier etwa bei der Qualitätssicherung in der Lebensmittelproduktion in Konkurrenz zu Ökotröphologen oder Lebensmitteltechnologien. Mikrobiologie- und Genetikkenntnisse sind in der Forensik bei Kriminalbehörden oder rechtsmedizinischen Instituten gefragt, wenn Biologen mitwirken bei kriminaltechnischen Untersuchungen in Ermittlungs- und Strafverfahren.

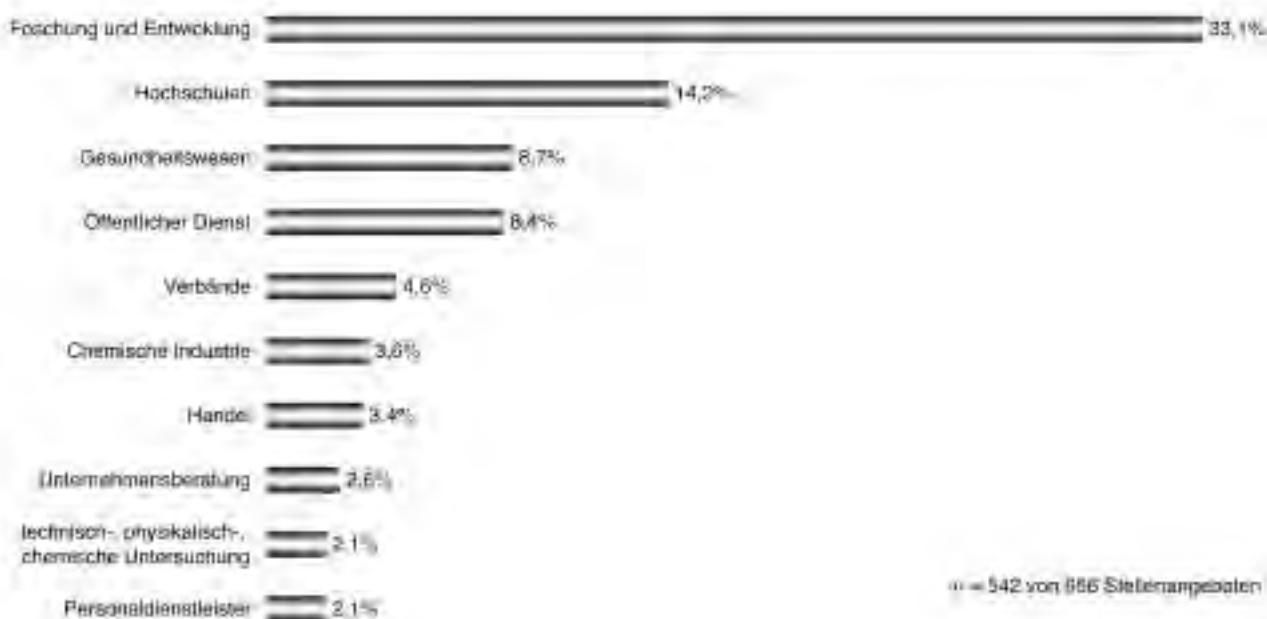
Deutschland ist nach den USA und Kanada der drittgrößte Standort von Biotechnologieunternehmen weltweit. Branchencluster haben sich in einigen Regionen herausgebildet, das Innovationspotenzial wird

mit Forschungsförderungen unterstützt. Fortschritte in Diagnostik und Therapie, eine zunehmende Zahl gentechnisch hergestellter Arzneimittel und umweltschonende Produktionsverfahren verdeutlichen den Erfolg der Branche. Die Umsatzzahlen wiesen 2005 nach oben, zurückgegangen sind die Ausgaben für Forschung und Entwicklung und die Zahl der Beschäftigten. Dies alles sind Anzeichen dafür, dass sich die Branche weiter auf Konsolidierungskurs befindet. Biologen mit biotechnologischem Fachschwerpunkt und fundiertem molekularbiologischen Wissen hatten 2005 in dieser Branche Beschäftigungsmöglichkeiten. Auch zukünftig werden Biologen dieser Ausrichtung leichter auf dem Arbeitsmarkt fündig werden.

Anders sieht es für Biologen mit Schwerpunkten in Zoologie, Botanik oder Umweltschutz aus. 2005 bot der Arbeitsmarkt ihnen kaum Chancen. Mit einem Stellenzuwachs ist nicht zu rechnen, da die zumeist öffentlichen Arbeitgeber nicht über Finanzierungsmöglichkeiten verfügen. Im Umweltschutz haben sich die Schwerpunkte der Nachfrage hin zu stärker technischen Themen verlagert: Abfallentsorgung und erneuerbare Energie verlangen stärker nach Ingenieuren oder fachkundigen Betriebswirten.

Ein Beschäftigungspotenzial kann sich für Biologen mit Schwerpunkt Zoologie oder Botanik entwickeln, wenn sie ihr Spezialwissen in einem anderen Kontext – etwa der Bionik – platzieren. Diese Kombination aus Biologie und Technik bietet zahlreiche Innovationsmöglichkeiten. Wenn etwa Schmutz abweisende Oberflächen nach dem Vorbild der Natur hergestellt werden, Infrarotsensoren zur Erkennung von Waldbränden von Käfern inspiriert sind oder Fahrzeuge in ihrer Konstruktion Lebewesen zum Vorbild haben, ist nicht nur ingenieurtechnisches, sondern auch biolo-

Wer suchte 2005 Biologen?



gisches Fachwissen gefragt. Hier wird auch deutlich, wie wichtig der Blick über den Tellerrand der eigenen Fachdisziplin und die Vernetzung mit anderen Fachwissenschaften ist.

Alternativen

Je nach vorhandenen Zusatzkenntnissen kann ein Biologe auch als selbstständiger Gutachter im Garten- und Landschaftsbau, im Wissenschaftsjournalismus, im Bereich Humanmedizin oder im Dokumentations- und Informationswesen tätig werden. Auch in der Softwareentwicklung findet der EDV-Spezialist unter den Biologen vereinzelt Beschäftigungsmöglichkeiten. Ein Bewerber mit zusätzlicher Qualifikation in Bioinformatik kann mit seinem Interesse an Programmiersprachen und Datenbankmanagement in der biotechnologischen oder chemischen Forschung einen Arbeitsplatz finden.

Förderlich für eine nicht direkt auf die Biologie ausgelegte Berufstätigkeit sind Praxiserfahrungen in dem neuen Tätigkeitsfeld – nachgewiesen durch Praktika, ein Aufbaustudium oder Nebenerwerbe, da ein Biologe in diesen Bereichen immer in Konkurrenz zu den anderen Fachausbildungen steht.

Auch der Seiteneinstieg ins Lehramt war 2005 für einige Biologen interessant. Auskunft erteilen die Schulministerien und Bezirksregierungen der Bundesländer.

Erwartungen der Arbeitgeber

Für Biologen ohne Berufserfahrung in dem ausgeschriebenen Tätigkeitsbereich stellte sich der Einstieg ins Berufsleben als sehr schwierig dar. Die fachlichen Anforderungen, die Arbeitgeber von Biologen erwarteten,

waren oft sehr spezialisiert. Molekularbiologie und Genetik, Gentechnologie und Mikrobiologie standen an der Spitze der fachlichen Wunschliste. Die Bewerber sollten zudem auch fit sein in Biochemie, Pharmakologie, nichtärztlicher Immunologie und Biotechnologie. Seltener gefragt waren Kenntnisse der Bakteriologie, der Ökologie, der Botanik oder der Limnologie.

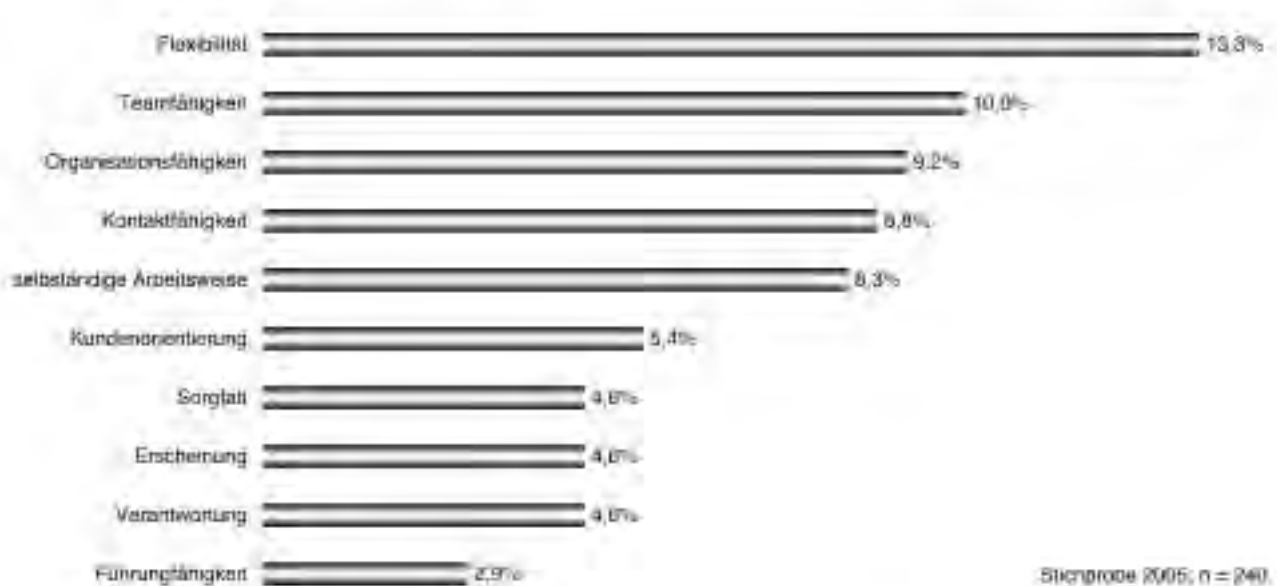
Für einige Positionen war Laborpraxis unabdingbar. Im Detail wurden hier chemische Untersuchungsverfahren, bildgebende Analyseverfahren und Kenntnisse der Readertechnologien erwartet. Bei Vertriebspositionen zählten eher Marketingkenntnisse und Verkaufserfahrung. Gern gesehen waren Erfahrungen im Projektmanagement und betriebswirtschaftliches Wissen. Ohne fundierte PC-Kenntnisse konnte sich kein Bewerber sehen lassen.

Lang war die Wunschliste der Schlüsselqualifikationen. Flexibilität und Teamfähigkeit, selbstständige Arbeitsweise und Organisationsfähigkeit fanden in den Anforderungsprofilen häufiger Erwähnung als manches fachliche Detail (vgl. Grafik S. 1265).

Vergütung

Klare Angaben über den Verdienst eines Biologen lassen sich vor allem bei Beschäftigten im öffentlichen Dienst machen. Promotionsstellen an Hochschulen sind meist als Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter ausgeschrieben. In dem Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) richtete sich ihre Bezahlung nach der Vergütungsgruppe II. Der BAT wurde abgelöst durch den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD). Die Tarifverträge zur Überleitung der Angestellten vom alten Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) in den

Biologen 2005: Hitliste der Schlüsselqualifikationen



neuen TVöD sehen vor, dass Angestellte, die gemäß BAT der Vergütungsgruppe II zugeordnet waren, gemäß TVöD nach Entgeltstufe 13 bezahlt werden. Das entspricht für Berufsnachwuchskräfte einem Jahresbrutto von 33.800 € bei einem Arbeitsort im Westen und 31.300 € im Osten Deutschlands.

Tarifvertragliche Regelungen gibt es auch in der chemischen Industrie, jedoch nicht unbedingt in anderen Einsatzbereichen von Biologen. Damit unterliegen Gehälter vielen Einflussfaktoren. Neben dem Verantwortungsgrad einer Tätigkeit spielt auch der Unternehmensstandort eine Rolle. So sind in Mecklenburg-Vorpommern die Gehälter niedriger als in Baden-Württemberg. Berufserfahrung kann sich als gehaltssteigernd niederschlagen. In Vertriebspositionen ist es üblich, neben einem Grundgehalt einen Gehaltsbestandteil in Form von erfolgsabhängigen Provisionen zu vereinbaren.

Tipps

Biologen, die nach Abschluss ihres Studiums ausschließlich an der Hochschule tätig waren, fehlen Praxiserfahrungen. Arbeitgeber aus der Industrie sehen die ausschließliche Hochschulqualifikation als zu theorielastig an. Praktika oder durch die Agenturen für Arbeit finanziell geförderte betriebliche Trainingsmaßnahmen können dieses Defizit beheben.

Einige Biologen können mit Auslandserfahrung aufwarten, da sie ein Semester außerhalb Deutschlands studiert oder ihre Post-Doc-Zeit im Ausland verbracht haben. Für sie kann eine weitere Forschungs- oder Berufstätigkeit im Ausland von Interesse sein, da sie bereits über Anknüpfungspunkte verfügen und der Auslandsaufenthalt ihre interkulturelle Kompetenz gestärkt hat.

Um über die Anerkennung akademischer Qualifikationen in Europa hinaus auch die erkenn- und anerkannten professionellen Qualifikationen zu harmonisieren, haben die in der ECBA (European Communities Biologists Association) vereinten nationalen Berufsverbände von Biologen ihren Mitgliedern die Möglichkeit eröffnet, die Anerkennung als Eurobiologe (Euro-Biol) zu erwerben. Dieser Titel beruht auf einem europäischen Anerkennungsstandard und kann von Mitgliedern bei den nationalen Berufsverbänden beantragt werden.

Besonders interessiert zeigen sich Biologen an Tätigkeiten in den USA oder Großbritannien, aber auch die Schweiz mit ihrer Pharmaindustrie oder Skandinavien und Frankreich stoßen bei Bewerbern auf Interesse.

Zoologen oder Botaniker werden auch jenseits der deutschen Grenzen einen schwierigen Arbeitsmarkt vorfinden. Auch im Umweltbereich gibt es außerhalb Deutschlands kaum einen Markt. So ist etwa in den Niederlanden unter den Biologen mit Schwerpunkt Umwelt die Arbeitslosigkeit besonders hoch. Ähnlich wie in Deutschland ist in anderen Ländern die Biotechnologie ein Innovationsfeld und kann Beschäftigungschancen bieten. So rechnen die kleinen Biotechnologiebranchen in Österreich, Ungarn und Irland mit Wachstum.

Bewerber mit Interesse an einer Tätigkeit im Ausland können erste Informationen auf der Internetplattform www.europaserviceba.de finden oder sich bei der Infohotline der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (Tel: 01 80 / 100 30 60 / 4,6 Cent pro Minute) erkundigen. Eingebunden in das Netzwerk der europäischen Arbeitsverwaltungen EURES unterstützt der Europaservice der Bundesagentur für Arbeit die Mobilität von Arbeitnehmern in Europa.

Geographen

Arbeitslose:	1.569	(-3,3 %)
mit Universitätsabschluss:	94,9 %	(2004: 93,3 %)
Frauenanteil:	48,1 %	(2004: 47,3 %)
Stellenzugang:	63	(-34,4 %)

Arbeitsmarkt- und Beschäftigungschancen

Geographen sind weiterhin mit einer ungünstigen Arbeitsmarktlage konfrontiert, auch wenn ihre Arbeitslosigkeit 2005 zurückging. Sehr zurückhaltend zeigte sich der Stellenmarkt. Um mehr als ein Drittel niedriger als im Vorjahr fiel die Zahl der Stellenmeldungen 2005 aus. Mehr als die Hälfte der gemeldeten Stellen war befristet (58,7 %).

An der Spitze der Nachfrage standen mit einem Viertel der gemeldeten Stellen die Hochschulen. Auch die öffentliche Verwaltung schrieb noch eine Reihe von Stellen für Geographen aus. Kleiner war der Anteil der Offerten von Ingenieurbüros, Verbänden, Unternehmen oder Instituten der Forschung und Entwicklung, Softwarehäusern oder Verteidigungseinrichtungen. Vereinzelt wurden Stellen von Unternehmensberatungen, Reiseveranstaltern oder Zeitarbeitsfirmen registriert.

Geographen standen bei ihren Bewerbungen einerseits immer auch in Konkurrenz zu anderen ingenieur- und naturwissenschaftlichen Fachrichtungen. Andererseits relativiert sich die niedrige Zahl der Stellen, die explizit für Geographen ausgeschrieben werden, dadurch, dass Geographen auch qualifiziert sind für Positionen, die für Biologen, Sozialwissenschaftler oder Stadtplaner ausgeschrieben sind.

Als hinderlich für die berufliche Integration zeigte sich auch 2005 wieder eine deutlich zu lange Studienzeit, mangelnde EDV-Kenntnisse und eine zu starke wissenschaftliche Ausrichtung. Fehlende Berufspraxis außerhalb der Hochschule oder fehlende aktuelle Berufspraxis schlugen in Bewerbungsverfahren negativ zu Buche. Bewerber, die regional nicht mobil waren, hatten es ebenfalls schwer, eine Stelle zu finden.

Einige Bewerber wurden fachfremd tätig, da sie als Geographen keine Beschäftigung fanden. Andere schlugen den Weg in die Selbstständigkeit ein, vorwiegend mit einer Orientierung in die Informationstechnologie.

Alternativen

Da die Qualifikation eines Geographen breit angelegt ist, lohnen sich Initiativbewerbungen auf Stellen für andere Berufsgruppen, in Unternehmensberatungen, in der Immobilienwirtschaft, in der Stadt- und Regionalplanung, in Fachverlagen oder in der beruflichen Erwachsenenbildung.

Erwartungen der Arbeitgeber

Arbeitgeber sehen gern Erfahrungen in dem ausgeschriebenen Aufgabenbereich. Angaben dazu, welche fachlichen Detailkenntnisse sie von den Bewerbern wünschen, geben sie oft jedoch nicht mit an. Anwender-Kenntnisse in Geo-Informationssystemen werden zunehmend vorausgesetzt. In Einzelfällen wünschen sich die Unternehmen auch Programmierkenntnisse. Öfter nachgefragt waren Kenntnisse in der Datenanalyse. Kaufmännisches Wissen der Bewerber war von Vorteil. Über Kenntnisse im Projektmanagement sollten die Geographen hin und wieder auch verfügen. Wie für andere Berufsgruppen auch, waren Schlüsselqualifikationen wie Team- und Organisationsfähigkeit, Belastbarkeit und Kommunikationsgeschick für Arbeitgeber wichtig. Fremdsprachenkenntnisse wurden nicht immer gefordert.

Vergütung

Die Spanne der Verdienstmöglichkeiten ist sehr breit. Abhängig davon, ob ein Geograph im öffentlichen Dienst oder in der Industrie, in einem großen oder kleinen Unternehmen beschäftigt ist. Auch aufgrund von Branche und Region variieren die Gehälter. Auch die Berufserfahrung und der Verantwortungsgrad einer Tätigkeit sind wichtige Einflussfaktoren. Frei ausgehandelte Arbeitsverträge lassen gehaltlichen Spielraum zu.

Im öffentlichen Dienst erfolgt die Eingruppierung mittlerweile nach dem Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVöD). Angestellte, die nach dem alten Bundesangestelltentarifvertrag der Vergütungsgruppe II zugeordnet waren, werden gemäß TVöD nach Entgeltstufe 13 bezahlt. Das entspricht für Berufsneulinge einem Jahresbrutto von 33.800 € bei einem Arbeitsort im Westen und 31.300 € im Osten Deutschlands. Allerdings sind manche Positionen auch nur mit der Entgeltstufe 9 ausgewiesen.

Tipps

Da Geographen sehr viele verschiedene Berufsmöglichkeiten haben, kann es hilfreich sein, mögliche Einsatzfelder durch Praktika, Ferienjobs oder eine angewandte Abschlussarbeit kennenzulernen. Die so entstandenen Kontakte machen den Bewerbern nicht nur deutlicher, welche Anforderungen sie im Berufsalltag erwarten, sondern sie bauen sich ein Netzwerk auf, aus dem heraus sie Informationen über frei werdende Stellen erhalten können.

Ein interessantes Tätigkeitsfeld für Geographen kann die Entwicklungszusammenarbeit bieten. Für befristete Aufgaben in der Wirtschaftsentwicklung, in der Demographie und Statistik, im Umweltschutz oder in der Kar-

tografie entsenden deutsche Organisationen und Initiativen Mitarbeiter in unterschiedliche Zielländer. Auskunft erteilt zum Beispiel die Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (www.gtz.de).

Geowissenschaftler

Arbeitslose:	1.755	(-7,1 %)
Frauenanteil:	36,5 %	(2004: 34,9 %)
mit Universitätsabschluss:	91,5 %	(2004: 92,4 %)
Stellenzugang:	248	(+24,0 %)

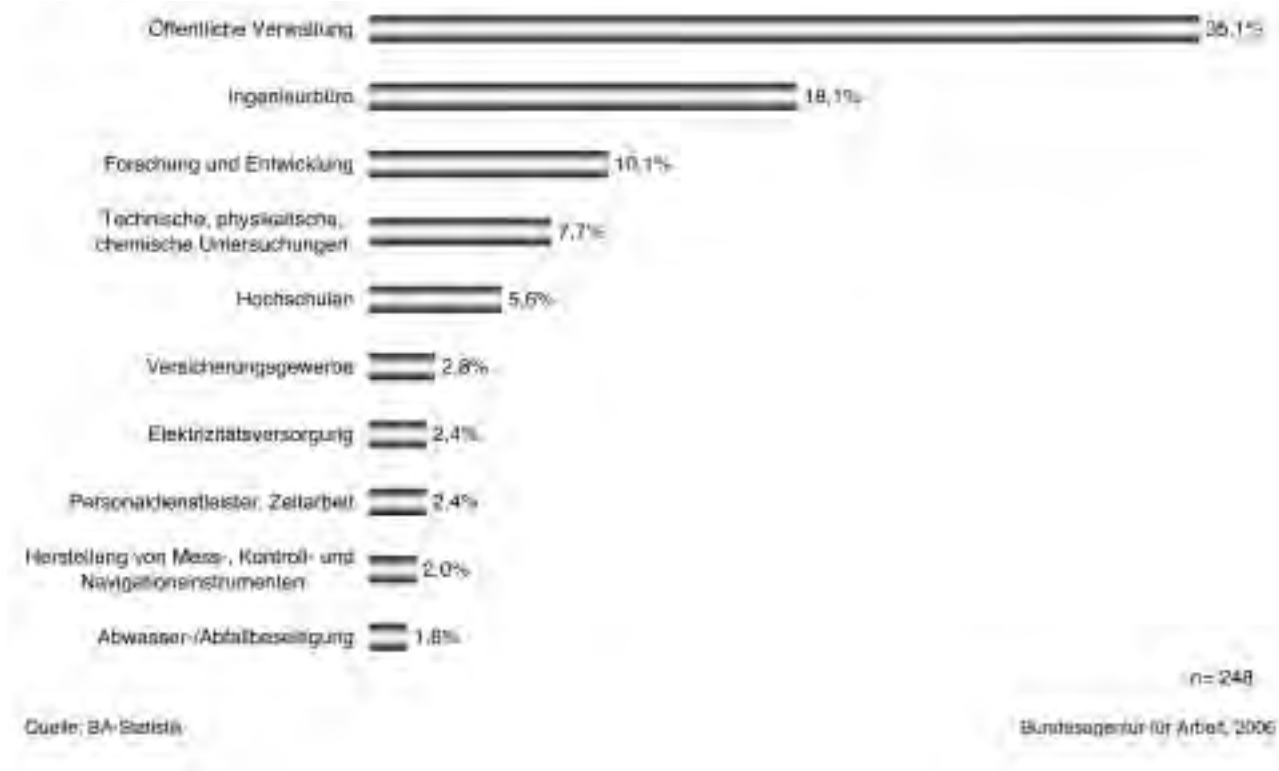
Arbeitsmarkt- und Beschäftigungschancen

Die Nachfrage nach Geowissenschaftlern (Geologen und Geophysikern) war 2005 stärker als ein Jahr zuvor. Mit einem Viertel Stellenzuwachs und einem Rückgang der Arbeitslosigkeit um 7,1 % schnitt diese Berufsgruppe günstiger ab als der Durchschnitt aller Akademiker. Nicht zu verkennen blieb jedoch, dass es aus Bewerbersicht auch weiterhin weniger Erfreuliches gab. Der Anteil der Stellen, die befristet waren, stieg von 58 auf 60,9 %. Stellen im Umweltschutz mit Befristungen wurden 2005 oft nicht verlängert. Bewerber, die sich arbeitslos meldeten, waren in Einzelfällen auch nach bereits längeren Beschäftigungszeiten dazu veranlasst. Ihre Arbeitgeber – etwa Ingenieurbüros – sahen sich einer problematischen Auftragsituation gegenüber. Als hinderlich für die Stellensuche zeigte sich, wenn Geowissenschaftler bisher nur an einer Hochschule oder im Forschungskontext tätig waren. Diesen Bewerbern haftete der Makel an, dass sie noch keine Einblicke in die Berufspraxis hatten.

Ein Drittel der Stellenmeldungen für Geowissenschaftler kam aus der öffentlichen Verwaltung (vgl. Grafik Nachfrage nach Geowissenschaftlern). Auch die Offerten aus Ingenieurbüros waren noch zahlreich (18,1 %). Geringer war die Stellenzahl, die aus dem Bereich technischer, physikalischer und chemischer Untersuchungen gemeldet wurde (7,7 %), die Hochschulen waren mit 5,6 % vertreten. Einzelne Meldungen kamen aus dem Versicherungsgewerbe, aus der Elektrizitätsversorgung oder von Unternehmen, die Mess-, Kontroll- und Navigationsinstrumente herstellen. Selten waren Positionen für Geowissenschaftler in der Abwasser- und Abfallbeseitigung ausgeschrieben.

Gesucht waren Geowissenschaftler für Forschungstätigkeiten, in der Umweltanalytik, der Baugrunduntersuchung und der Altlastensanierung. Sie sollten die Bauüberwachung bei Rückbau- und Flächenrecycling übernehmen und Entsorgungsbilanzen dokumentieren. Vereinzelt hielten Versicherungen nach Geologen Ausschau, da ihr Fachwissen bei der Risikoabschätzung von Naturkatastrophen zunehmend eine Rolle spielt. In der Rohstofferschließung (Gas, Erdöl) waren Geologen punktuell gefragte Fachleute. Jobangebote hierzu gab es auch aus dem europäischen Ausland (zum Beispiel aus Großbritannien, Norwegen).

Nachfrage nach Geowissenschaften 2005



Einige Geowissenschaftler schlugen 2005 den Weg in die Selbstständigkeit ein und wurden dabei finanziell von den Agenturen für Arbeit unterstützt. Die Zahl derjenigen, die das Überbrückungsgeld in Anspruch nahmen, stieg gegenüber 2004 sogar leicht an, während die Förderung mit Hilfe des Existenzgründungszuschusses (Ich-AG) um ein Drittel abnahm.

Erwartungen der Arbeitgeber

Arbeitgeber erwarten nicht nur fachspezifische Kenntnisse, sondern auch fachbezogene Berufserfahrung. So waren in Sanierungsprojekten Kenntnisse der Bodenmechanik und der Baugrunduntersuchung sowie Erfahrungen im Grund- und Tiefbau erforderlich. Die Geowissenschaftler sollten sich in Details der Umweltmesstechnik zu Haus fühlen. In manchen Offerten waren die Kenntnisse der Messtechnik die Basis dafür, Messgeräte neu zu entwickeln.

Einige Arbeitgeber wünschten sich Experten in Mineralogie, andere legten großen Wert auf Fachkenntnisse in der Kartierung und der Luftbildgeologie. Sehr gefragt war das Beherrschen der Digitalisierungstechnik. Insgesamt sollte das IT-Wissen breit angelegt sein. CAD-Kenntnisse waren in einigen Einsatzbereichen wichtig. Ohne GIS-Wissen waren viele Bewerber aus dem Rennen. Auch Erfahrungen mit Datenbanken und dem Umgang mit Geostatistiken sollten die Geowissenschaftler vorweisen können.

Einzelne Arbeitgeber verlangten Kenntnisse und Erfahrung in strukturgeologischen Interpretationen seismischer Daten. Für die Erschließung von Rohstoffen (Braunkohle, Erdöl) war Fachwissen in der Lagerstättengeologie notwendig.

Auch Kenntnisse von Ausschreibung und Vergabe öffentlicher Aufträge waren gewünscht. Für die Baugrunderkundung sollte der Umgang mit gesetzlichen Umweltvorgaben kein Problem sein. Betriebswirtschaftliche Kenntnisse rundeten ein fachlich herausragendes Bewerberprofil ab.

Englischkenntnisse werden in vielen Positionen erwartet, auch die Bereitschaft zum Arbeiten im Ausland. Als positiv erwies sich bei der Bewerbung für eine Stelle mit Tätigkeiten zeitweise im Ausland, wenn ein Geowissenschaftler über Auslandserfahrung verfügte. Ein Auslandssemester, das viele jüngere Bewerber vorweisen konnten, schlug hier positiv zu Buche.

Hohe Erwartungen hatten die Arbeitgeber auch an die Bewerberpersönlichkeit. Sie sollte verantwortungsbewusst sein und Einsatzbereitschaft zeigen, über Führungsfähigkeit verfügen, kommunikativ und hinsichtlich der Arbeitszeiten flexibel sein. Viele Aufgaben konnten nur erledigt werden, wenn Arbeitnehmer über einen Führerschein verfügten und mobil für die Einsätze an verschiedenen Arbeitsorten waren.

Vergütung

Im öffentlichen Dienst ist die Bezahlung im Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVöD/Bund) festgelegt. Je nach Verantwortungsgrad einer Position sind jedoch auch hier unterschiedliche Gehaltsstufen für Geowissenschaftler möglich. Variationen bestehen von Entgeltgruppe 9 bis 13. In der Entgeltgruppe 9 liegt das Einstiegsgrundgehalt bei 2.061 € monatlich, in Entgeltgruppe 13 bei 2.817 €. Details zum TVöD sind mit diesem Suchstichwort nachzulesen unter <http://www.bmi.bund.de>.

In vielen Unternehmen, in denen Geowissenschaftler tätig sein können, besteht keine Tarifbindung, sondern Gehälter werden frei ausgehandelt. Das Spektrum der Verdienstmöglichkeiten ist hier breit aufgestellt, beginnend bei etwa 30.000 € Jahresgehalt.

Ökotrophologen

Arbeitslose:	894	(+5,3%)
Frauenanteil:	80,1 %	(2004: 81,5 %)
mit Universitätsabschluss:	62,0 %	(2004: 61,8 %)
Stellenzugang:	189	(+8,6 %)

Arbeitsmarkt- und Beschäftigungschancen

Insgesamt entwickelte sich der Arbeitsmarkt für Ökotrophologen 2005 ungünstig, da zwar die Zahl der gemeldeten Stellen zunahm, gleichzeitig aber auch – und dies abweichend vom Trend der Naturwissenschaftler insgesamt – die Arbeitslosigkeit in dieser Berufsgruppe stieg. Vor allem Berufsanfänger waren hiervon betroffen.

Die Stellenangebote, die bei den Agenturen für Arbeit eingingen, kamen aus der Forschung und Entwicklung (12,7 %), aus dem Gesundheitswesen (10,1 %), der öffentlichen Verwaltung (8,5 %) und dem Handel (7,9 %). Hier waren vor allem der Nahrungsmittelhandel, aber auch Apotheken vertreten. Stellen von Hochschulen und aus der Erwachsenenbildung bildeten zusammen einen Anteil von 6,3 %. Das Ernährungsgewerbe meldete 5,8 % der Stellen. Unbeliebt bei Bewerbern, jedoch auch 2005 anzutreffen, waren Angebote im Pharmavertrieb. Nicht bei allen Angeboten handelte es sich um einen festen Arbeitsplatz, gerade in der Ernährungsberatung waren es oft Angebote für eine Honorartätigkeit.

Stellenangebote mit dem Fokus Ernährungsberatung gab es nicht nur als Krankheitsbehandlung. Im Ausbau befindet sich das Segment Prävention. Krankenkassen, aber auch Sportstudios und der Wellness-Bereich bieten professionelle Ernährungsberatung an, auch um sich von Konkurrenten am Markt abzuheben.

Selbstständigkeit ist für einige Ökotrophologen eine Beschäftigungsalternative. Finanzielle Unterstützung der Agenturen für Arbeit wurde von 93 arbeitslosen Bewerbern 2005 in Anspruch genommen, jedoch gingen die Förderungen mittels Existenzgründungszuschuss (Ich-AG) und Überbrückungsgeld im Vergleich zum Vorjahr um ein Drittel zurück.

Ein paar Ökotrophologen versuchten sich mit dem Seiteneinstieg ins Lehramt. Viele Bewerberinnen waren wegen ihrer Familie regional nicht mobil. Einige äußerten den Wunsch nach Teilzeittätigkeit. Für sie waren Beschäftigungsmöglichkeiten kaum vorhanden.

Beschäftigungsmöglichkeiten können sich erschließen, wenn Ökotrophologen auch die Stellenangebote fachlich benachbarter Berufe (Lebensmittelchemiker oder -technologe, Biologen) bei ihren Bewerbungsbemühungen mit in Betracht ziehen.

Erwartungen der Arbeitgeber

Arbeitgeber erwarten solide Fachkenntnisse, die von der Lebensmittelhygiene über die Diätetik bis hin zur Kenntnis von Haushaltsgeräten – etwa für Vorführungen im Vertrieb – reichen. In der Lebensmittelproduktion wurde besonderer Wert auf die Qualitätssicherung gelegt, so dass sich berufserfahrene Bewerber mit Erfahrung im Total Quality Management gegenüber anderen profilieren konnten.

Für die Ernährungsberatung wünschten sich die Arbeitgeber auch Erfahrungen als Kursleiter. Bei Vertriebsaufgaben waren Marketingkenntnisse gern gesehen. Vor allem sollten die Bewerber jedoch verkaufsorientiert, kontaktfreudig und reisebereit sein.

Publizistische Berufe

Informationen für Arbeitgeber

Journalisten	1401
Bewerberzahlen	1401
Qualifikationsprofile der Bewerber	1401
Altersstruktur der aktuellen Bewerber	1401
Beschäftigungsentwicklung	1402
Dolmetscher, Übersetzer	1402
Entwicklung der Studierenden- und Absolventenzahlen	1402
Bewerberzahlen	1402
Qualifikationsprofile der Bewerber	1402
Altersstruktur der aktuellen Bewerber	1402
Beschäftigungsentwicklung	1402
Alternativen der Personalrekrutierung	1403
Bibliothekare, Dokumentare, Archivare und Informationswirte	1403
Bewerberzahlen	1403
Qualifikationsprofile der Bewerber	1403
Altersstruktur der Bewerber	1404
Beschäftigungsentwicklung	1404

Journalisten

Bewerberzahlen

Mit 1.394 arbeitslos gemeldeten Journalistinnen und Journalisten mit einem akademischen Abschluss gab es 2005 nach den vorangegangenen schwierigen Jahren zum zweiten Mal in Folge einen deutlichen Rückgang der Arbeitslosigkeit (-8,9 %). Über einen Universitätsabschluss verfügten 87 % der Arbeitslosen. Der Frauenanteil an den Arbeitslosen betrug 50 %. Die Zahl der im Laufe des Jahres gemeldeten Stellen ging allerdings um 13,4 % auf 757 zurück.

Qualifikationsprofile der Bewerber

Die absolvierten Ausgangsstudiengänge der Bewerber waren breit gestreut. Neben Germanisten und anderen Geisteswissenschaftlern fanden sich Absolventen von Journalistik- und Publizistikstudiengängen, Sportwissenschaftler, Volks- und Betriebswirte, Kommunikationswissenschaftler mit Zusatzqualifikation oder auch Sozialpädagogen mit journalistischem Aufbaustudium bzw. Volontariat. Einige von ihnen hatten vor dem Studium eine (meist kaufmännische) Ausbildung absolviert. Ebenso spiegelten die weiteren fachlichen Kenntnisse eine große Bandbreite wider: Kenntnisse im Verlagswesen, in der Öffentlichkeitsarbeit, im Projektmanagement, im Veranstaltungsmanagement, Marketingkenntnisse, in der Kunden- und Mitgliederbetreuung, Kenntnisse in der Online-Redaktion, im Content Management und in spezifischen Software-Anwendungen, wie zum Beispiel QuarkXPress und Photoshop, Pagemaker und Free-

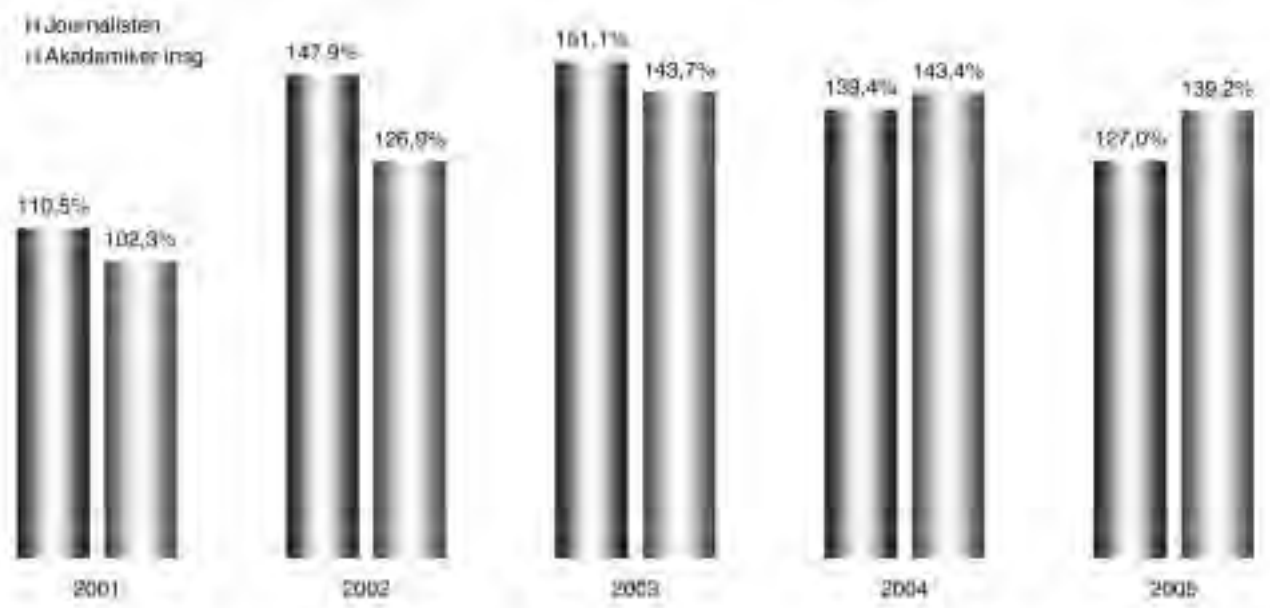
hand. Einige Bewerber brachten Auslandserfahrung mit und waren flexibel, sprachgewandt, kommunikations- und überzeugungsstark. Die beruflichen Interessen gingen vorrangig in die klassischen Bereiche des Journalismus wie Redaktionsarbeit, Mitarbeit bei Sendern, im Verlagswesen, bei Firmen, Institutionen und Hochschulen, alternativ auch in Werbeagenturen.

Ein beträchtlicher Teil hatte ein Volontariat vorzuweisen; die meisten verfügten über Kenntnisse und Erfahrungen in verschiedenen redaktionellen Bereichen. Von der klassischen Zeitungsredaktion über Online-Redaktionen bis hin zu Fernseherfahrungen, Bildredaktionen sowie Presse- und Öffentlichkeitsarbeit waren alle wesentlichen journalistischen Sektoren vertreten. Auch die inhaltlichen Kenntnisse zu den einzelnen redaktionellen Sparten waren von der Lokalredaktion, der Wirtschaftsredaktion bis hin zum Sport und Feuilleton reichlich vertreten. Journalisten, die einen Diplomstudiengang zum Beispiel in Dortmund absolviert hatten und solche, die eine Journalistenschule besucht hatten, waren nur sehr selten unter den Arbeitssuchenden vertreten. Dies lässt den Rückschluss zu, dass diese Qualifikationen den Einstieg im Vergleich zu anderen Vorausbildungen deutlich erleichterten. Auch gut qualifizierte technische Redakteure, die zum Beispiel über einen ingenieurwissenschaftlichen Hintergrund verfügten, waren kaum am Markt.

Altersstruktur der Bewerber

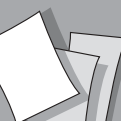
11,1 % der arbeitslosen Bewerber waren unter 30 Jahre alt, 24,9 % zwischen 30 und 39 Jahre, 27,1 % zwischen 40 und 49 und 37,0 % waren 50 Jahre und

Arbeitslosigkeit von Journalisten sinkt schneller als bei anderen Akademikergruppen! (Indexberechnung: Jahr 2000 = 100 %)



Quelle: BA-ErzgG

Bundesagentur für Arbeit, 2006



älter. (zum Vergleich die Altersstruktur aller Personen mit Universitäts- und Fachhochschulausbildung: unter 30: 14,1 %, zwischen 30 und 39: 29,0 %, zwischen 40 und 49: 27,8 %, 50 Jahre und älter: 29,2 %)

Damit wird deutlich, dass bei Journalisten im Jahr 2005 vor allem die Altersgruppe der über 50-Jährigen deutlich stärker betroffen war als beim Durchschnitt der akademischen Berufe. Dies entspricht der Erfahrung, dass in den vergangenen Jahren von den Medien besonders viele Journalisten im höheren Berufs- und Lebensalter freigesetzt wurden, die trotz der sich bessernden Rahmenbedingungen auch 2005 Probleme beim Wiedereinstieg hatten. Dagegen belegt der zurückgegangene Anteil der jüngeren Journalisten unter den Arbeitslosen, dass der lebhafter gewordene Arbeitsmarkt gerade für gut qualifizierte Nachwuchsjournalisten wieder einen deutlich reibungsloseren Einstieg ermöglichte.

Beschäftigungsentwicklung

Wegen des hohen Anteils freiberuflich tätiger Journalisten sowie geringfügig Beschäftigter lässt sich die genaue Zahl der erwerbstätigen Journalisten in Deutschland nur schwer ermitteln. Qualifizierte Schätzungen gehen davon aus, dass zur Zeit gut 70.000 hauptberufliche Journalisten, etwa 10.000 mehr als 1997, in Deutschland tätig sind. Davon befinden sich ca. 45.000 in einem festen Anstellungsverhältnis. 1997 waren noch etwa 72 % der berufstätigen Journalisten mit einer Festanstellung versehen, während es 2003 nur noch 65 % waren. Gegenwärtig dürfte sich dieser Anteil auf 60 % zubewegen. Entsprechend ist die Zahl der „Freien“ in der gleichen Zeit erheblich angestiegen.

Dolmetscher, Übersetzer

Entwicklung der Studierenden- und Absolventenzahlen

Zum Wintersemester 2004/2005 gab es in universitären und entsprechenden Studiengängen, die mit einem Diplom oder Magister abschließen sollten, 827 Studierende, darunter 625 Frauen. In einem Bachelorstudium befanden sich 245 Frauen und 115 Männer, und in einem Masterstudiengang sieben Frauen und fünf Männer. Im Prüfungsjahr 2004 legten 102 Personen eine Abschlussprüfung im Bereich Angewandte Sprachwissenschaften ab, davon 89 Frauen.

Bewerberzahlen

Zum 30. September 2005 wurden 1.434 arbeitslose Dolmetscher und Übersetzer registriert, das waren 6,9 % mehr als ein Jahr zuvor. Der Rückgang des Vorjahres hat sich damit nicht fortgesetzt. Einen universitären Studienabschluss hatten 73,8 %; der Frauenanteil betrug 79,2 %. Mehr als ein Fünftel der Bewerber waren Ausländer. Die im Vergleich zu den Absolventen recht hohe Zahl der Arbeitslosen kann außer mit dem hohen Ausländeranteil damit erklärt werden, dass ein beträchtlicher Teil der Dolmetscher und Übersetzer die Sprachqualifikation in philologischen

Studiengängen erworben hatte. Im Laufe des Jahres gingen 231 Stellenangebote bei den Agenturen für Arbeit ein (+27 %).

Qualifikationsprofile der Bewerber

Der traditionell hohe Frauenanteil drückte sich in starken regionalen Einschränkungen sowie im Wunsch nach Teilzeitbeschäftigung aus. Ungünstige Sprachkombinationen ohne Englisch erschwerten die Vermittlung oft zusätzlich. Häufig meldeten sich Bewerber und Bewerberinnen erst nach einer Phase der versuchten Selbstständigkeit und suchten dann nach einem Teilzeit-Arbeitsplatz, um nebenher noch weiter freiberuflich tätig sein zu können.

Die meisten Bewerber hatten sich jedoch auf den ungünstigen Arbeitsmarkt eingestellt und waren in der Regel bereit, sich unter Anwendung ihrer Fremdsprachenkenntnisse Tätigkeitsfelder in den Bereichen Sekretariat, Assistenz der Geschäftsleitung und Organisation zu suchen. Manche der Bewerber wiesen vor dem Studium absolvierte Berufsausbildungen (Hotelfachfrau, Reiseverkehrskauffrau und andere kaufmännische Ausbildungen) auf. Die meisten der jüngeren Hochschulabsolventen konnten mindestens perfekte Englischkenntnisse vorweisen und beherrschten eine weitere Fremdsprache fließend. Sie verfügten meist auch über gute kaufmännische und EDV-Kenntnisse, zum Teil auch über einen technischen Hintergrund. Viele hatten im Studium die einschlägigen fremdsprachigen Fachterminologien in Technik, Wirtschaft, Naturwissenschaften, Medizin oder Recht erlernt. Auch jüngere Bewerber unter 30 Jahren konnten oft bereits auf Erfahrungen als freiberufliche Übersetzer in verschiedenen Bereichen zurückblicken.

Viele der älteren Bewerberinnen und Bewerber aus den neuen Ländern, die vorwiegend über slawische Sprachkenntnisse verfügten, konnten kaum noch in den Arbeitsmarkt integriert werden.

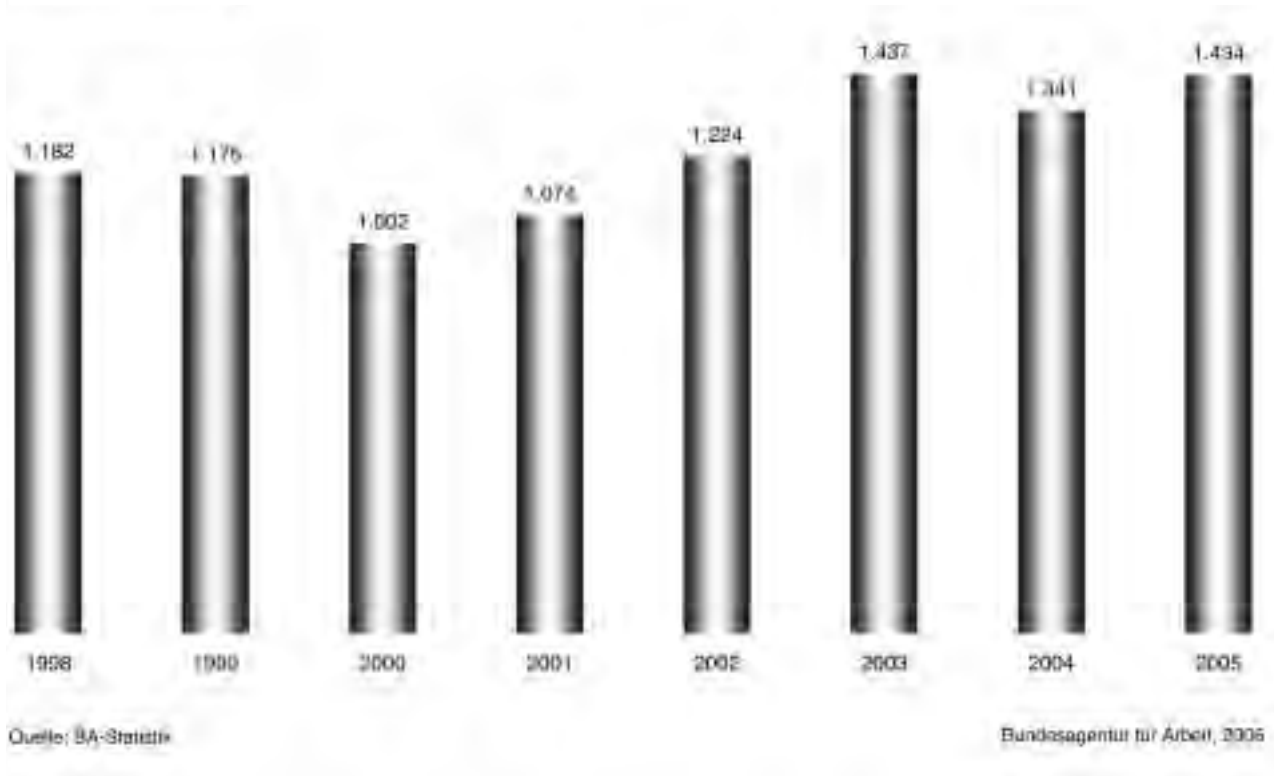
21 % der arbeitslos gemeldeten Dolmetscher und Übersetzer mit einem Hochschulabschluss waren Ausländer. Damit wurde der entsprechende Anteilswert, der sich auf alle Arbeitslosen mit einer Hochschulausbildung bezieht, um nahezu 100 % übertroffen. Bei manchen der ausländischen Bewerber mangelte es allerdings an ausreichenden Deutschkenntnissen.

Altersstruktur der Bewerber

15,3 % der arbeitslosen Bewerber war unter 30 Jahre alt, 28,9 % zwischen 30 und 39, 31,0 % zwischen 40 und 49 Jahre und 24,8 % waren 50 Jahre und älter. Zum Vergleich die Altersstruktur aller Personen mit Universitäts- und Fachhochschulausbildung: Unter 30: 14,1 %, zwischen 30 und 39: 29,0 %, zwischen 40 und 49: 27,8 %, 50 Jahre und älter: 29,2 %.

Beschäftigungsentwicklung

Zum 30. Juni 2005 wurden 2.745 sozialversicherungspflichtig beschäftigte Dolmetscher und Übersetzer mit einem Hochschulabschluss gezählt. Das waren 24 Personen weniger als ein Jahr zuvor. Dage-



gen ist die Beschäftigung bei allen Personen mit einem Hochschulabschluss um 1,4 % angestiegen. Der Vergleich mit allen Personen mit einer Hochschulbildung, die sich in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis befinden, zeigt, dass im Gegensatz zur Gesamtgruppe immer weniger Übersetzer und Dolmetscher in reguläre Beschäftigungsverhältnisse einmünden. Der Frauenanteil betrug in der Berufsgruppe 69,8 % (Vorjahr: 68,9 %).

Alternativen der Personalrekrutierung

Absolventen philologischer oder literaturwissenschaftlicher Studiengänge (Anglisten, Romanisten, etc.) mit Magister- oder Lehramtsabschlüssen mit entsprechenden beruflichen Vorerfahrungen kommen ebenso in Betracht wie diejenigen Bewerber, die ihre Dolmetscher- oder Übersetzerqualifikation nicht im Rahmen eines Hochschulstudiums erworben haben.

Bibliothekare, Dokumentare, Archivare
und Informationswirte

Bewerberzahlen

Im September 2005 wurden insgesamt 1.068 Arbeitslose dieser Berufsgruppen registriert (+12,5 %). Der Frauenanteil betrug 79 %, der Anteil der arbeitslosen Bewerber mit Universitätsabschluss 42 %. Unter den Arbeitslosen befanden sich 225 wissenschaftliche Bibliothekare (Frauenanteil: 81,3 %), 570 Bibliothekare des nichtwissenschaftlichen Bereichs (Frauenanteil: 82,8 %) und 270 Archivare, Dokumentare und Informationswirte (Frauenanteil: 66,7 %).

Qualifikationsprofile der Bewerber

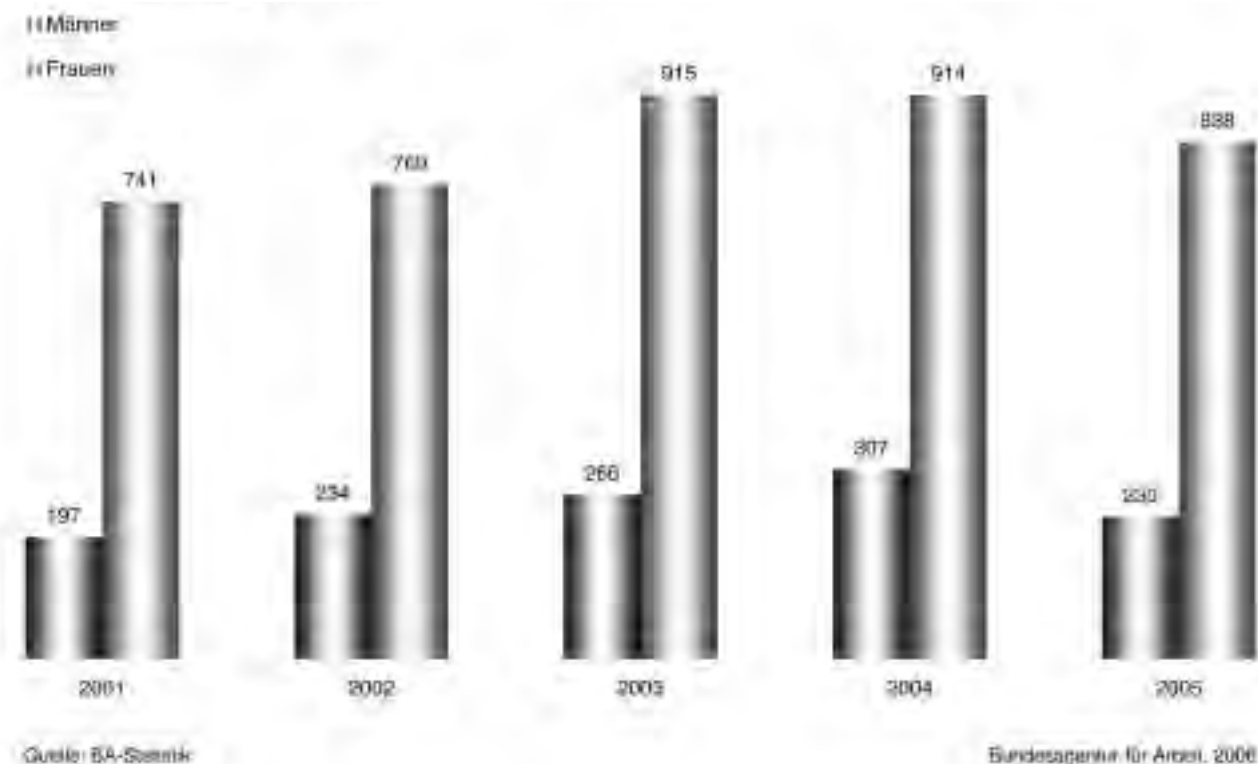
Die meisten bei den Agenturen für Arbeit gemeldeten Diplom-Bibliothekare verfügten über gute Kenntnisse im Bestandsaufbau, der Bestandserschließung und der Bestandspflege. Meist konnten sie mit den gängigen Softwareprogrammen aus diesem Bereich, wie zum Beispiel Allegro, PICA oder RAK-WW, virtuos umgehen. Viele verfügten über weitere spezielle Detailkenntnisse, etwa in der Betreuung historischer Bestände. Der überwiegende Teil konnte auch mit Erfahrungen aus den Bereichen Public Relations und Öffentlichkeitsarbeit aufwarten. Auch Datenbankkenntnisse und Fertigkeiten in Web-Design waren häufig anzutreffen.

Meistens lagen auch zumindest gute Englischkenntnisse vor. Einige hatten zusätzlich Erfahrungen in der Medienpädagogik gesammelt.

Dokumentare und Informationswirte brachten Erfahrungen und Kenntnisse im Dokumentenmanagement mit, konnten mit entsprechenden Softwareprogrammen arbeiten (zum Beispiel mit Documentum). Auch die Erstellung von Bilddokumentationen oder die Konzeption von Dokumentationssystemen war ihnen in der Regel nicht fremd. Bei Informationswirten gab es auch eine Reihe von Bewerbern, die Erfahrungen in der Softwareentwicklung und mit verschiedensten Betriebssystemen hatten. Auch Autorensysteme (zum Beispiel Macromedia Director, Toolbook), Content Management Systeme (CMS) und Bildbearbeitungsprogramme waren den meisten bekannt.

Ähnlich wie Bibliothekare kannten sich Dokumentare und Informationswirte mit der Erstellung von Thesauri,

Entwicklung der Arbeitslosigkeit bei Bibliothekaren, Archivaren und Dokumentaren mit Hochschulausbildung



Registern, Systematiken und Signatursystemen aus. Auch bei diesen Bewerbern lagen meist gute Fremdsprachenkenntnisse vor. Ein Teil der Bewerber war in der Praxis intensiv mit den Tätigkeitsfeldern Marketing und Public Relations in Berührung gekommen. Redaktionelle Vorerfahrungen waren keine Seltenheit.

Die meisten Archivare, die als Bewerber bei den Agenturen für Arbeit gemeldet waren, verfügten neben ihren Kernkompetenzen im Quellenstudium und der Archiverschließung in der Regel über Erfahrungen mit Datenbanken (zum Beispiel Access) und über eine Reihe von Spezialkenntnissen, u.a. in Industriegeschichte, Kulturgeschichte oder Paläographie (Handschriftenkunde). Einige hatten auch Erfahrungen in der Öffentlichkeitsarbeit. Diejenigen, die ein wissenschaftliches Studium als Hintergrund für ihre Tätigkeit als Archivar mitbrachten, verfügten oft über intensive kunstwissenschaftliche, kunsthistorische und kulturgeschichtliche Kenntnisse. Einige beherrschten mehrere Sprachen. Die Archivare kannten sich mit den gängigen Softwareprogrammen ebenfalls gut aus und beherrschten oft die üblichen CMS-Anwendungen.

Altersstruktur der Bewerber

12,2 % der arbeitslosen Bewerber war unter 30 Jahre alt, 29,4 % zwischen 30 und 39, 29,8 % zwischen 40 und 49 und 28,6 % waren 50 Jahre und älter. Zum Vergleich die Altersstruktur aller Personen mit Universitäts- und Fachhochschulausbildung: unter 30: 14,1 %, zwischen 30 und 39: 29,0 %, zwischen 40 und 49: 27,8 %, 50 Jahre und älter: 29,2 %. Damit entsprach die Altersstruktur der arbeitslosen Bibliothekare, Archivare und Dokumentare in etwa dem Durchschnitt aller Personen mit Hochschulausbildung. Ein erhöhtes Risiko im Hinblick auf die Arbeitslosigkeit war demnach in keiner Altersgruppe zu erkennen.

Beschäftigungsentwicklung

Im Jahr 2005 wurden 13.004 Angehörige dieser Berufsgruppen (incl. einer kleinen Zahl von Museumsfachleuten) mit einem Universitätsabschluss oder einem Fachhochschuldiplom in sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen gezählt. Ihre Zahl war in den letzten Jahren leicht rückläufig. Gegenüber dem Vorjahr ging die Zahl der Beschäftigten um 105 zurück.



Publizistische Berufe

Informationen für Arbeitnehmer

Journalisten 1406

Arbeitsmarktlage 1406

Alternativen 1407

Erwartungen der Arbeitgeber 1407

Vergütung 1407

Tipps für Neueinsteiger 1407

Arbeiten im Ausland 1407

Dolmetscher, Übersetzer 1407

Arbeitsmarktlage 1407

Alternativen 1408

Erwartungen der Arbeitgeber 1408

Vergütung 1409

Tipps 1409

Bibliothekare, Dokumentare, Archivare und Informationswirte 1410

Arbeitsmarktlage 1410

Erwartungen der Arbeitgeber 1411

Vergütung 1411

Arbeiten im Ausland 1411

Arbeitslose:	1.394	(-8,9 %)
Frauenanteil:	50,0 %	(2004: 52,0 %)
mit Universitätsabschluss:	87,0 %	(2004: 87,0 %)
Stellenzugang:	757	(-13,4 %)

Arbeitsmarktlage

Im zweiten Jahr in Folge sind die Arbeitslosenzahlen jetzt bei Journalistinnen und Journalisten recht deutlich zurückgegangen. Die schlechte wirtschaftliche Lage hat in den vergangenen Jahren u.a. tiefe Spuren in der Werbewirtschaft hinterlassen. Vor allem die Ausgaben für Werbung in den klassischen Medien wie Zeitungen und Zeitschriften, Funk und Fernsehen gingen zwischen 2001 und 2003 drastisch zurück. Die großen Tageszeitungen traf diese Schwäche besonders heftig. Das Volumen der in den Printmedien veröffentlichten Stellenanzeigen war 2003 gegenüber dem letzten Boomjahr 2000 auf einen Bruchteil geschrumpft. Insofern handelte es sich nicht primär um eine Medien-, sondern um eine Anzeigenkrise.

Erst 2004 zeichneten sich wieder deutliche Erholungstendenzen ab. Große Tageszeitungen reagierten zunächst mit Entlassungen, dem Einstellen von Beilagen und dem Ausweichen auf Online-Angebote.

Die Entwicklungen der beiden vergangenen Jahre haben jedoch eine deutliche Wende gebracht. Die Werbeetats sind wieder gestiegen, das Anzeigenaufkommen – auch das der Stellenanzeigen – ist wieder deutlich höher. Neue Verlagsobjekte sind kreiert worden. Der Arbeitsmarkt der Journalisten hat davon deutlich profitiert: Die Arbeitslosenzahlen sanken, die Gesamtnachfrage stieg. Dabei sind allerdings die Stellenangebote, die die Agenturen für Arbeit erreichten, deutlich zurückgegangen.

Auch von anderer Seite wurde der journalistische Arbeitsmarkt deutlich entlastet:

Die im Vergleich zu anderen Akademikerguppen derzeit günstigere Arbeitsmarktlage ist auch im Jahr 2005 auf die gerade in diesem Bereich wirksam gewordene Förderung der Selbständigkeit durch die Agenturen für Arbeit positiv beeinflusst worden. Fast 40 % aller Journalisten, die ihre Arbeitslosigkeit durch die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit beenden konnten, das waren im Laufe des Jahres insgesamt 1.325, wählten den Weg in die Existenzgründung. Bezogen auf die Gesamtarbeitslosigkeit wurde dieser Weg nur in jedem zehnten Fall beschritten. Knapp zwei Drittel der Existenzgründungen von Journalisten, die zuvor als Arbeitslose registriert waren, kamen durch Existenzgründungszuschüsse bzw. Überbrückungsgelder der Agenturen für Arbeit zustande. Sowohl die absolute Zahl der Förderfälle wie auch ihr Anteil an allen Existenzgründungen ist damit gegenüber 2004 leicht zurückgegangen. Dennoch wird der hohe Stellenwert dieses arbeitsmarktpolitischen Instru-

ments für den Journalismus deutlich. Im Übrigen wird auch an dem hohen Anteil der Existenzgründungen die stetig wachsende Tendenz zur Freiberuflichkeit im journalistischen Arbeitsfeld deutlich.

Die klassischen Medien Tages- und Wochenzeitungen, Zeitschriften, Rundfunk und Fernsehen suchten auch 2005 nur selten über die Agenturen für Arbeit hochqualifiziertes Fachpersonal. Erfahrungsgemäß verfügen diese Medien über einen großen Pool an Bewerbern, die ihnen bereits durch Praktika oder Volontariate bekannt sind. Außerdem werden sie regelrecht überflutet mit Initiativbewerbungen. Aus diesem Grund ist es kaum nötig – zumindest für Anfängerstellen – externe Vermittler einzuschalten.

Von Agenturen wurden u.a. Journalisten für die Berichterstattung über Unternehmen, die Aufarbeitung von Unternehmenskennzahlen wie Umsatz und Konzernjahresabschlüsse gesucht. Auch die Entwicklung neuer Strategien und Produkte spielten ebenso eine Rolle wie diverse Finanzmarktthemen.

Fachverlage aus dem Lifestyle- und Wellnesssektor suchten fachlich versierte Redakteure für die Entwicklung neuer Projekte. Auch bei Reiseveranstaltern gab es hier und da Bedarf an journalistischer Kompetenz. Zur Erstellung von Werbematerialien wurden Bewerber gesucht, die spezifische Software-Kenntnisse, vor allem in der Bildbearbeitung, aber auch in der HTML-Programmierung mitbringen sollten. Vorkenntnisse über die Reisebranche waren hier unerlässlich.

Nur selten wurden klassische Volontariate in den Printmedien angeboten. Sie gingen z.B. einher mit Tätigkeiten in der Lokalberichterstattung. Gesucht wurden Allrounder, die bereits über journalistische Erfahrungen – ggfs. auch in der Digitalfotografie verfügten.

Die wenigen Positionen, die Journalisten im PR-Bereich der Industrie angeboten wurden, beinhalteten vor allem die Aufgaben, Presseinformationen zu erstellen, Pressegespräche und -konferenzen zu planen und durchzuführen. Darüber hinaus waren Unternehmenspräsentationen für das In- und Ausland zu erstellen, Kontakte zu Medien und relevanten Institutionen herzustellen, sowie Dossiers zu aktuellen Themenschwerpunkten zu erarbeiten. Manchmal waren große Unternehmen auch an Journalisten interessiert, die die interne Kommunikation im Rahmen von Mitarbeiterzeitschriften verbessern oder ausbauen sollten.

Zu den Aufgaben von Pressesprechern von Kommunen oder Gebietskörperschaften, die allerdings 2005 nur selten gesucht wurden, gehörte: die Kontaktpflege zu regionalen und überregionalen Medien, die Beantwortung von Anfragen der örtlichen und überörtlichen Presse. Die positive Darstellung der Leistungen der Kommune gegenüber ihren Bürgerinnen und Bürgern sowie den „Kunden“ der Stadtverwaltung standen dabei ebenso im Focus wie die Weiterentwicklung der Konzepte und Instrumente zur Imageverbesserung der Stadt und ihrer Einrichtungen und Angebote. Oft war mit derartigen Funktionen auch die Sicherstellung der internen Kommunikation im Gesamtverbund Stadtverwaltung und die fachliche Leitung der Pressestelle verbunden.

Relativ häufig wurde von Industrieunternehmen, Agenturen und manchmal auch von klassischen Medien nach technischen Redakteuren gesucht, deren Aufgabe es u.a. ist, für hochkomplizierte technische Produkte Handbücher zu schreiben oder Prospektmaterial für Industrieunternehmen zu entwerfen. Aber auch bei Tageszeitungen und Publikumszeitschriften besteht Bedarf an Journalisten, die wissenschaftlich-technische Fragen für ein breites Publikum verständlich darstellen können.

Alternativen

Einen hohen Zuwachs haben in den vergangenen drei Jahren Produkte des Corporate Publishing zu verzeichnen gehabt, also vor allem Kunden- und Mitarbeiterzeitungen und -zeitschriften. Das verstaubte Image früherer Produkte haben diese Medien längst überwunden und stehen in der Regel für einen anspruchsvollen, wenn auch unternehmensbezogenen Journalismus.

Erwartungen der Arbeitgeber

Überwiegend sollten die Bewerber für alle journalistischen Tätigkeitsfelder über ein abgeschlossenes Hochschulstudium verfügen, bereits eine Ausbildung als Redakteur/Redakteurin absolviert haben oder zumindest umfangreiche journalistische Erfahrungen gesammelt haben. Wichtig waren darüber hinaus eine teamorientierte Arbeitsweise und ein sicheres und gewinnendes Auftreten.

Kenntnisse in Content-Management-Systemen, Online-Redaktionen, Internet- und Intranettechnik waren vor allem für Onlinejournalisten neben dem Beherrschen des klassischen journalistischen Handwerkszeugs von großer Bedeutung.

Bei technischen Redakteuren wurde neben der sicheren Anwendung der englischen Sprache ein gutes technisches Verständnis erwartet. Außerdem sollten Grundkenntnisse im Umgang mit CAD-Software und mit den üblichen DTP-Programmen, z.B. Corel Draw oder Visio, vorhanden sein. Hier waren allerdings eher schreibfreudige Ingenieure gefragt.

Vergütung

Für die Einkommenssituation von Journalistinnen und Journalisten lässt sich nur eine sehr grobe Einschätzung geben. Zwar existieren für einzelne Bereiche Tarifvereinbarungen, es sind jedoch bei weitem nicht alle potenziellen Arbeitgeber in den zuständigen Arbeitgeberverbänden. Auf der anderen Seite spielt sich ein inzwischen sehr großer Teil der Erwerbstätigkeit von Journalisten in der in Euro und Cent nur schwer quantifizierbaren Zone der Freiberuflichkeit ab.

Beispielhaft seien deshalb an dieser Stelle nur die tariflich vereinbarten Gehälter für Redakteurinnen und Redakteure in den ersten Berufsjahren bei Tageszeitungen genannt:

- im 1. und 2. Berufsjahr € 2.765
- im 3. und 4. Berufsjahr € 3.208
- im 5. und 6. Berufsjahr € 3.502

Tipps für Neueinsteiger

Obwohl der Markt sich im vergangenen Jahr deutlich gebessert hat, bleibt es selbst für hochqualifizierte Bewerber von Journalistenstudiengängen oder Journalistenschulen mit reichhaltiger Praxiserfahrung schwierig, einen reibungslosen Berufseinstieg zu finden.

Am vielversprechendsten erscheinen Strategien, die auf eine Zusammenarbeit in einem vorhandenen Netzwerk, einem Verbund oder die Mitarbeit in bestimmten Projektgruppen ausgerichtet sind.

Die Erkenntnis ist, dass es zwar kaum noch Feststellungen gibt, dass es deshalb aber nicht weniger zu tun gibt. Der Verbund hat den Vorteil, dass viele Kompetenzen gebündelt sind, die es erlauben, komplexe Sachverhalte gemeinsam zu bearbeiten oder für sehr spezielle Fragestellungen fast immer den richtigen Fachmann oder die richtige Fachfrau präsentieren zu können. So können fast alle journalistischen Dienstleistungen für alle denkbaren Medien fast immer aus einer Hand geliefert werden.

Arbeiten im Ausland

Bevor sich die Chance für eine hauptberufliche journalistische Tätigkeit im Ausland ergibt, muss man in der Regel über mehrere Jahre hinweg in der Zentrale das Handwerk in Zeitungen, Rundfunk oder Fernsehen gelernt und sich dabei bestens bewährt haben. Ein solcher Weg ist allerdings heute schwerer denn je planbar, da der Auslandseinsatz vom Freiwerden einer entsprechenden Korrespondentenstelle abhängt, und selbst dann ist nicht sicher, ob nicht aus Kostengründen ein bereits vor Ort tätiger „freier Journalist“, der schon für andere Medien arbeitet, angeheuert wird.

Auskünfte zur Beschäftigung im Ausland erteilt u.a. das Service-Center der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung unter der Telefonnummer 01 805 / 22 20 23 (12 Cent/Min.) und über die E-Mail-Adresse bonn-ZAV.auslandsinfo@arbeitsagentur.de.

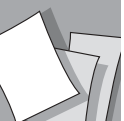
Online-Informationen können auch im Internet unter www.europaserviceba.de eingeholt werden. Unter dieser Internetadresse können auch regionale Beratungsangebote des Europaservices der Bundesagentur für Arbeit ausfindig gemacht werden.

Dolmetscher, Übersetzer

Arbeitslose:	1.434	(-7,0 %)
Frauenanteil:	79,0 %	(2004: 80,0 %)
mit Universitätsabschluss:	74,0 %	(2004: 73,0 %)
Stellenzugang:	231	(+26,9 %)

Arbeitsmarktlage

Substitutionsmöglichkeiten zwischen Dolmetschern und Übersetzern sind für die meisten Arbeitgeber unproblematisch, deshalb werden die beiden Berufs-



gruppen hier auch gemeinsam betrachtet. Eine Ausnahme bilden lediglich die wenigen Positionen als Simultandolmetscher. Gerade solche Angebote sind in der Regel freiberuflich und laufen nicht über die Agenturen, sondern werden fast ausschließlich durch Eigeninitiative erlangt.

Auch zwischen Universitäts- und Fachhochschulabsolventen machen Arbeitgeber bei der Stellenbesetzung nach der Beobachtung der Berater und Vermittler keine Unterschiede. Sprachmittlerfunktionen sind seit Jahren Gegenstand von Outsourcing – selbst in multinationalen Unternehmen. Das heißt, dass Aufträge meist an entsprechende Dienstleister vergeben werden. Auch leidet die Berufsgruppe darunter, dass hervorragende Sprachkompetenzen zunehmend von Bewerbern mit kaufmännischer oder technischer Kernkompetenz erwartet werden.

Die Arbeitsmarktlage für Übersetzer und Dolmetscher blieb wie eh und je sehr schwierig. Die Arbeitslosenzahl stieg wieder etwas an; die Nachfrage erhöhte sich dennoch leicht gegenüber dem Vorjahr, allerdings von einem sehr niedrigen Niveau aus. Dolmetscher und Übersetzer waren jeweils etwa zur Hälfte an der Arbeitslosigkeit beteiligt.

Es gab nur selten die Möglichkeit, ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis zu erlangen. Dabei standen die Bewerber mit einer abgeschlossenen Hochschulausbildung in ständiger Konkurrenz zu Fachkräften, die ihre Sprachkompetenzen auf anderen Wegen erlangt hatten. Vielfach reichte die finanzielle Ausstattung der angebotenen Tätigkeiten nicht aus, um den Lebensunterhalt zu sichern. Oft mussten auch Angebote angenommen werden, die aus Sicht der Hochschulabsolventen nicht ausbildungsadäquat waren, z.B. im Sekretariat oder in der Bürokommunikation.

Bei den wenigen Angeboten, die eine Festanstellung in Aussicht stellten, wurden schwerpunktmäßig Übersetzer mit kaufmännischen und technischen Qualifikationen, z.B. aus dem elektrotechnischen Bereich oder auch aus dem Maschinenbau, gesucht. Die Arbeitgeber waren in der Regel an Bewerbern interessiert, die das 35. Lebensjahr nicht überschritten hatten. Die Arbeitgeber, die reguläre Arbeitsverhältnisse anboten, waren Industrieunternehmen oder internationale Dienstleistungsunternehmen.

Überwiegend wurden aber freiberufliche Tätigkeiten angeboten. Der größte Teil der Angebote kam aus Übersetzungsbüros. Etwa ein Drittel der Offerten bezog sich auf technische Übersetzungen.

Aus der Industrie kamen gelegentlich Offerten für hochspezialisierte technische oder medizinische Übersetzungen. Dabei ging es u.a. um die Anfertigung von Übersetzungen in den Sprachrichtungen Deutsch-Englisch oder Englisch-Deutsch-Französisch. Sie beinhalteten daneben auch das Lektorieren von bereits übersetzten Texten und Dokumenten sowie die fachliche Beratung von Auftraggebern, allgemeine Verwaltungsaufgaben und die Kundenbetreuung.

Von Softwarehäusern wurden in geringem Umfang Übersetzer mit guten EDV-Kenntnissen gesucht.

Gelegentlich benötigten Touristikunternehmen Übersetzer, die darüber hinaus auch als Dolmetscher eingesetzt werden sollten.

Auch international ausgerichtete Agenturen mit Schwerpunkten in der technischen Dokumentation boten hochspezialisierten Übersetzern hier und da Arbeitsplätze an.

Auch Callcenter suchten technisch versierte Dolmetscher und Übersetzer.

Klassische Aufgaben als Simultan- bzw. Konsekutivdolmetscher waren die Ausnahme.

Ganz selten suchten Hochschulen Dolmetscher und Übersetzer für die Lehre und Ausbildung in den Angewandten Sprachwissenschaften. Manchmal bestand hier auch die Gelegenheit zur Promotion.

Aus Behörden, z.B. Polizeipräsidien oder dem Bundessprachenamt, kamen wenige Angebote für Dolmetscher und Übersetzer in diversen Sprachen. Auch hier waren Muttersprachler mit entsprechender Übersetzer Ausbildung und langjähriger Erfahrung im Übersetzen von einer Fremdsprache in die andere besonders aufgefordert, sich zu bewerben.

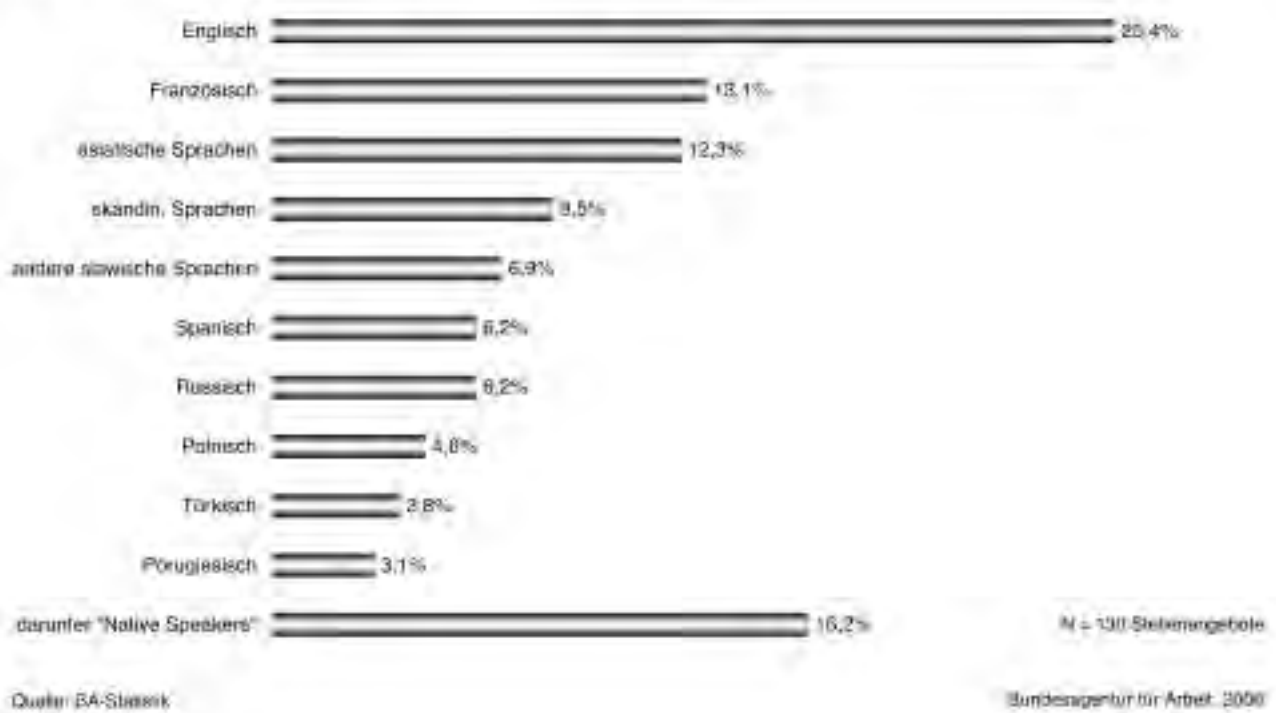
Alternativen

Andere Stellenangebote liefen oft verpackt unter Kennzeichnungen wie „Projektmanagement“, „Chefsekretärin“, „Büroorganisation“ oder „Assistentin der Geschäftsleitung“. Auch bei Bezeichnungen wie „Fremdsprachensekretärin“ oder „Fremdsprachenkorrespondentin“ in den Ausschreibungstexten konnten sich Dolmetscher und Übersetzer bewerben.

Erwartungen der Arbeitgeber

Aus Sicht der meisten Arbeitgeber war die virtuose Beherrschung der verschiedenen Fremdsprachen alleine bei weitem nicht mehr ausreichend. Sie verlangten von ihren künftigen Mitarbeitern darüber hinaus sehr gute EDV-Kenntnisse, Sicherheit in verschiedenen Internetanwendungen und große berufliche Flexibilität, verbunden mit Organisationstalent und häufig auch Erfahrungen in der PR-Arbeit.

Mehrheitlich setzten die den Agenturen für Arbeit im Laufe des Jahres 2005 gemeldeten Vakanzen Sprachkenntnisse in Englisch (25,4 %, 2004: 27 %), Französisch (13,1 %), Spanisch und Russisch (je 6,2 %) voraus. Diese Ergebnisse wurden anlässlich einer Sichtung der zum Jahresende 2005 vorliegenden aktuellen Stellenangebote ermittelt. Die Dominanz des Englischen ist aber in den vergangenen Jahren zurückgegangen. Im Jahr 2002 bezog sich noch fast die Hälfte aller Offerten auf die Hauptsprache Englisch und 2003 noch 39,8 %. Dennoch bot Englisch in Kombination mit einer der anderen Weltsprachen wie Spanisch und Französisch die beste Voraussetzung für eine erfolgreiche Jobsuche. Wurden hervorragende Sprachkenntnisse noch ergänzt durch betriebswirtschaftliche oder technische Kompetenzen sowie



durch virtuose PC-Anwendererfahrungen und Kenntnissen in spezieller Sprachsoftware, wie z.B. Trados und Terminologiedatenbanken, konnten die Chancen weiter optimiert werden.

Kenntnisse in asiatischen Sprachen wurden nur begrenzt nachgefragt, wenn auch mit leicht steigender Tendenz (Gesamtanteil 12,3 %). Spitzenreiter waren dabei Chinesisch und Japanisch. Skandinavische Sprachen (vor allem Schwedisch und Norwegisch) wurden 2005 wesentlich häufiger genannt als in den Vorjahren (8,5 %).

Ein Sechstel der Angebote bezog sich ausdrücklich auf Muttersprachler. Soweit diese bundesweit mobil waren, gelang die Integration in das Berufsleben vergleichsweise leichter (z.B. zur Betreuung ausländischer Kunden in einem Callcenter in deren Landessprache).

Zusammenfassend lässt sich aus Arbeitgebersicht das ideale Bewerberprofil etwa folgendermaßen beschreiben: Mehrjährige Berufserfahrung, sehr gute Kenntnisse von zwei Fremdsprachen, davon eine möglichst als Muttersprache sowie Berufserfahrungen aus dem Ausland, betriebswirtschaftliche Kenntnisse und hohe DV-Kompetenz.

Vergütung

Da die meisten der bei den Agenturen für Arbeit vorliegenden Offerten freiberufliche Tätigkeiten beinhalteten, lässt sich kaum eine allgemeinverbindliche Vergütung feststellen. Im Mittel lagen die in den Angeboten genannten monatlichen Vergütungen bei etwa

2.500 €. Berufsanfänger mussten sich oft auch mit 1.500 Euro im Monat zufrieden geben.

Tipps

Bewerber, die bundesweit verfügbar waren und die Bereitschaft zur Teilzeitarbeit hatten, waren leichter vermittelbar. Unterschiede nach Nationalität – bei ansonsten gleicher Eignung – waren nicht feststellbar.

Erfahrungen im Projektmanagement, Praktika bei internationalen Organisationen (EU etc.) sowie eine hohe inhaltliche Flexibilität unter Einbeziehung von Bereichen wie Sekretariat, Organisation, Marketing, Vertrieb und Verkauf erhöhen die Einstiegschancen.

Für Absolventen und Berufs(wieder)einsteiger wurden, wenn erforderlich, von den Agenturen für Arbeit Maßnahmen zur Eignungsfeststellung und beruflichen Kenntnisvermittlung realisiert. Unterstützung durch die Agenturen für Arbeit im Rahmen von Mobilitätshilfen, die z.B. den Umzug bei Aufnahme einer versicherungspflichtigen Tätigkeit erleichterten, erwiesen sich im Einzelfall als sehr hilfreich.

Auch die Teilnahme an Seminaren zur Existenzgründung, die von den Agenturen angeboten wurden, waren für etliche Bewerber eine wichtige Voraussetzung für den Schritt in die Selbständigkeit. Dieser konnte anschließend – bei Vorliegen der Fördervoraussetzungen – mit finanzieller Unterstützung im Rahmen von Existenzgründungszuschüssen oder Überbrückungsgeld leichter realisiert werden.

Bibliothekare, Dokumentare, Archivare und Informationswirte

Arbeitslose:	1.068	(-12,5 %)
Frauenanteil:	79,0 %	(2004: 75,0 %)
mit Universitätsabschluss:	42,0 %	(2004: 44,0 %)
Stellenzugang:	445	(+18,4 %)

Arbeitsmarktlage

Unter den Arbeitslosen befanden sich 225 wissenschaftliche Bibliothekare (Frauenanteil: 81,3 %), 570 Bibliothekare des nichtwissenschaftlichen Bereichs (Frauenanteil: 82,8 %) und 270 Archivare, Dokumentare und Informationswirte (Frauenanteil: 66,7 %).

Der Arbeitsmarkt für diese Berufsgruppen ist trotz der deutlichen Besserungstendenzen schwierig geblieben. Die Entwicklung verlief jedoch nicht einheitlich. Bei Bibliothekaren, die auf eine Tätigkeit an wissenschaftlichen Bibliotheken spezialisiert waren, nahm die Zahl der Arbeitslosen erneut deutlicher ab (-26,7 %) als bei den Bibliothekaren, deren Schwerpunkt im Bereich der öffentlichen Bibliotheken lag (-2,7 %). Bei den Archivaren und Dokumentaren war ebenfalls eine spürbare Reduzierung der Arbeitslosigkeit zu verzeichnen (-16,1 %).

Unterschiedlich verliefen auch die Entwicklungen bei Personen mit Universitäts- und Fachhochschulab-

schluss; während die Zahl der Fachkräfte, die ihre Ausbildung an einer Universität abgeschlossen hatten, um 17,6 % sank, war der Rückgang bei den FH-Absolventen mit 8,5 % deutlich geringer.

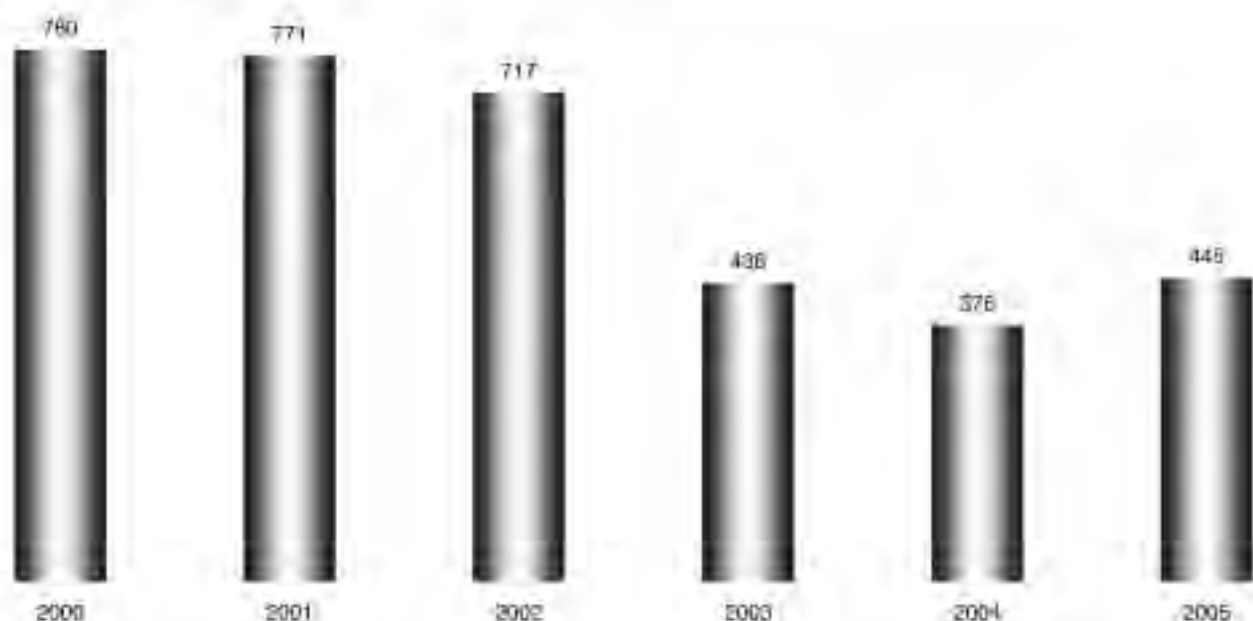
Auch bei Männern und Frauen wichen die Ergebnisse deutlich voneinander ab: einem Rückgang von 8,3 % bei den Frauen stand eine Verminderung der Arbeitslosigkeit bei den Männern um 25,1 % gegenüber. Die meisten Stellen für Bibliothekare kamen im Jahr 2004 aus dem Bereich der öffentlichen Bibliotheken. Universitäts- oder Institutsbibliotheken beauftragten seltener die Agenturen für Arbeit mit der Besetzung ihrer Vakanzen.

Im Laufe des Jahres gingen 445 Stellenangebote für Bibliothekare, Archivare und Dokumentare bei den Agenturen für Arbeit ein. Damit war die Nachfrage zwar deutlich höher als im vorangegangenen Jahr. Die relativ hohe Anzahl an Offerten der Jahre 2000 bis 2002 wurde jedoch bei weitem nicht mehr erreicht.

Im höheren Dienst an Universitätsbibliotheken wurden Bibliothekare mit einer universitären Ausbildung zur Leitung von Fachreferaten mit verschiedensten fachlichen Schwerpunkten gesucht. Zu ihren Aufgaben gehörten die Führung und Förderung des Bibliothekspersonals und die kunden- und zielgruppenorientierte sowie die wirtschaftliche Führung des Bereichs.

Im gehobenen Dienst an Universitätsbibliotheken wurden Diplombibliothekare für die Bestandsaufnahme, die Bestandspflege, die Katalogisierung, für Rechercheaufgaben und für den Publikumsverkehr gesucht.

Entwicklung der Nachfrage nach Bibliothekaren, Dokumentaren und Archivaren zwischen 2000 und 2005



Quelle: BA/Statistik

Statistikagentur für Arbeit, 2006

Zu den Aufgabenschwerpunkten im gehobenen Dienst an öffentlichen Bibliotheken gehörten u.a. ein effizientes Management der Einrichtung, die Konzeption und Durchführung von Veranstaltungen, die Kooperationen mit städtischen Kultureinrichtungen und Partnern aus den Bereichen Bildung und Kultur, Wirtschaft und Verwaltung. Im Falle von Leitungsfunktionen gehörte auch die Führung und Motivation des Bibliothekenteams zu den wichtigen Aufgabenstellungen. Für Bibliothekare aller Tätigkeitsbereiche wurden den Agenturen für Arbeit im Laufe des Jahres 2005 insgesamt 263 Stellenangebote unterbreitet, 24 mehr als 2004.

Zu den zentralen Aufgaben eines Diplom-Informationswirtes gehörten die Recherche, Bewertung, Präsentation und Dokumentation von Informationen, das Informationsmanagement sowie die Konzeption, der Aufbau und die Pflege elektronischer Informationssysteme. Informationswirte wurden allerdings im Laufe des Jahres 2005 nicht über die Agenturen für Arbeit gesucht. Dennoch haben die relativ wenigen Absolventen dieses Studienganges aufgrund der Verbindung von Informationsmanagement und Wirtschaft keine schlechten Aussichten auf dem Arbeitsmarkt.

Relativ gute Chancen gab es im Bereich der technischen und medizinischen Dokumentation. Arbeitgeber waren hier vor allem die Industrie, Einrichtungen der medizinischen Forschung und Ingenieurbüros. Hier wurde jedoch häufig ein ingenieurwissenschaftliches oder Medizinstudium vorausgesetzt, so dass nur vereinzelt technisch und medizinisch versierte Dokumentare zum Zuge kamen.

So vielfältig wie die Inhalte sind auch die Erscheinungsformen des Archivgutes und damit die Aufgaben eines Archivars. Neben Akten und Urkunden finden sich z.B. Karten, Pläne, Plakate, Fotografien und Filme. Betreuung von Sammlungen und Dokumentationen gehören ebenso zu den wichtigen Aufgaben eines Archivars wie die Beantwortung von Anfragen und die Beratung von Archivbenutzern.

Für wissenschaftliche Tätigkeiten in Archiven und Dokumentationsstellen gingen 2005 bei den Arbeitsagenturen 82 Offerten ein, 30 mehr als im vorangegangenen Jahr.

Erwartungen der Arbeitgeber

Kenntnisse und Erfahrungen mit digitalen Bibliotheken, elektronischen Publikationen und vernetzter Informationsrecherche einschließlich Web-Recherche gehörten genau so zu den Voraussetzungen für eine Tätigkeit im Höheren Dienst an Bibliotheken wie eine möglichst abgeschlossene Laufbahnprüfung (Referendariat). Bewerber mit einer abgeschlossenen Promotion wurden bevorzugt eingestellt. Für eine Tätigkeit in Stadtbibliotheken wurden von den Arbeitgebern am häufigsten Kreativität, Engagement, Organi-

sationsgeschick und Teamfähigkeit sowie die Bereitschaft zu Samstags- und Abenddiensten als Voraussetzung genannt. Bewerber sollten außerdem flexibel sein, Offenheit gegenüber neuen Anforderungen und Projekten besitzen sowie die Zusammenarbeit mit Schulen und den kulturellen Einrichtungen der Stadt kreativ und kooperativ weiterentwickeln. Kenntnisse über zukunftsorientierte Bibliothekssoftware sowie grundlegende Kenntnisse in der Anwendung gängiger Bürokommunikationssoftware und des Internets waren erforderlich.

Von Archivaren wie auch von Bibliothekaren wurden darüber hinaus sehr gute Englischkenntnisse, ein strukturierter Umgang mit Papier- und EDV-gestützten Dokumenten sowie termingerechtes Arbeiten erwartet.

Diplom-Dokumentare und Diplom-Informationswirte sollten Erfahrungen mit EDV-gestützten Ablagesystemen mitbringen sowie sicher im Umgang mit Online-Datenbanken und Internet sein. Interesse am AV-Medienbereich sollte vorliegen ebenso wie die Fähigkeit zum selbstständigen und verantwortungsbewussten Arbeiten. Sicherheit im Umgang mit Texten und sehr gute Englischkenntnisse waren unabdingbare Voraussetzungen.

Vergütung

Die Eingangsvergütung für Bibliothekare, Dokumentare oder Archivare im gehobenen Dienst bei öffentlichen Einrichtungen (FH-Ausbildung – Vergütungsgruppe Vb) betrug bisher für einen 25-jährigen ledigen Angestellten rund 2.100 € monatlich in den westlichen Bundesländern. Für einen 29-jährigen Angestellten im höheren Dienst (wissenschaftliches Studium an einer Universität – Vergütungsgruppe IIa) betrug das Monatsgehalt rund 3.100 €. Für Tätigkeiten außerhalb des Öffentlichen Dienstes lassen sich keine allgemeingültigen Aussagen zum Gehalt machen. In den meisten entsprechenden Einrichtungen ist eine Tarifänderung eingetreten oder sie steht bevor. Die daraus hervorgehende Tendenz lässt den Schluss zu, dass die Gehälter künftig etwas niedriger liegen werden.

Arbeiten im Ausland

Auskünfte zur Beschäftigung im Ausland erteilt u.a. das Service-Center der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung unter der Telefonnummer 01 80 / 100 30 60 (4,6 Cent/Min.) und über die E-Mail-Adresse bonn-ZAV.auslandsinfo@arbeitsagentur.de.

Online-Informationen können auch im Internet unter www.europaserviceba.de eingeholt werden. Unter dieser Internetadresse können auch regionale Beratungsangebote des Europaservices der Bundesagentur für Arbeit ausfindig gemacht werden.

Sozialpflegerische Berufe

Informationen für Arbeitgeber

Sozialarbeiter und Sozialpädagogen	1413
Entwicklung der Studierenden- und Absolventenzahlen	1413
Bewerberzahlen	1413
Qualifikationsprofile der Bewerber	1413
Altersstruktur der Bewerber	1414
Beschäftigungsentwicklung	1414
Alternativen der Personalrekrutierung	1414

Sozialarbeiter und Sozialpädagogen

Entwicklung der Studierenden- und Absolventenzahlen

Im Studienbereich Sozialwesen (ohne Sozialmedizin und Pflegestudiengänge) waren an den Fachhochschulen in Deutschland im Wintersemester 2004/2005 insgesamt 47.188 Studentinnen und Studenten eingeschrieben (Frauenanteil: 76 %). Das waren rund 2.000 weniger als im vorangegangenen Wintersemester. Im ersten Fachsemester befanden sich 8.454 Studierende, darunter 6.466 Frauen. Im Prüfungsjahr 2004 schlossen 9.196 Studierende ihr Studium an Fachhochschulen als Sozialpädagogen oder Sozialarbeiter ab. Das waren rund 250 mehr als ein Jahr zuvor. Der Frauenanteil war mit 78 % dabei etwas niedriger als 2003. Bachelor- und Masterabschlüsse waren mit einer Zahl von insgesamt 112 nach wie vor nur sehr vereinzelt vertreten.

Bewerberzahlen

Zum 30. September 2004 waren bei den Agenturen für Arbeit 8.789 arbeitslose Sozialpädagogen und Sozialarbeiter (-11 %) mit einer Fachhochschulausbildung gemeldet. Der Frauenanteil an den Arbeitslosen betrug 73 %. Im Laufe des Jahres 2004 wurden 8.665 Stellenangebote (+15 % gegenüber dem Vorjahr) bei den Agenturen für Arbeit unterbreitet.

Qualifikationsprofile der Bewerber

Die nach wie vor schwierige Arbeitsmarktlage hat dazu geführt, dass Bewerberinnen und Bewerber mit

allen denkbaren Zusatzqualifikationen und speziellen Berufserfahrungen am Markt sind. Lediglich an männlichen Bewerbern herrscht gelegentlich ein Mangel, zum Beispiel in der Heimerziehung, für die oft wegen des sehr hohen Frauenanteils und aus pädagogischen Begründungen gezielt männliche Bewerber gesucht werden.

Fast alle Bewerber verfügen über eine abgeschlossene Ausbildung als Sozialarbeiter/Sozialpädagoge. Ein großer Teil ist daneben mit Kenntnissen aus Fortbildungen in den Bereichen Geriatrie, Suchttherapie, Gestalttherapie, Supervision, Mediation, Personalwesen, Recht, Jugendhilferecht, Sozialrecht, Medien, BWL oder Qualitätsmanagement versehen.

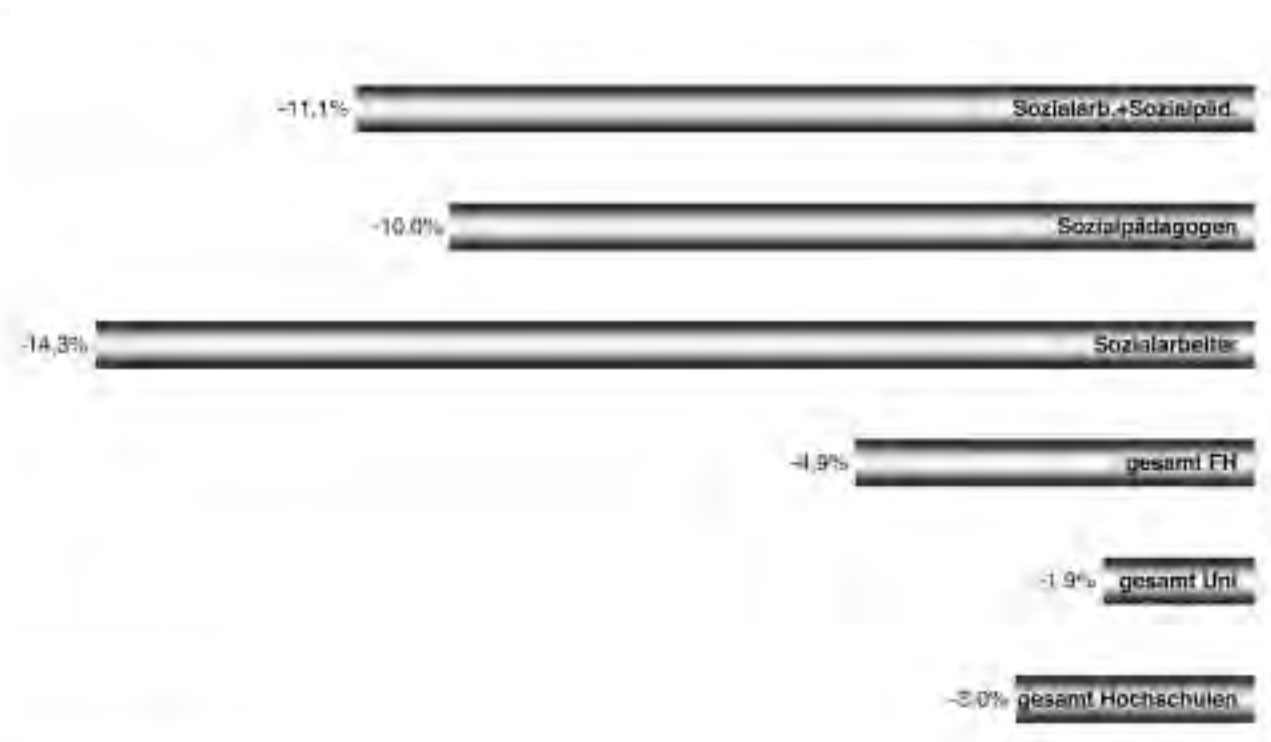
Zu den außerfachlichen Qualifikationen gehören meist Kompetenzen in Gesprächsführung sowie Teamfähigkeit, Konfliktlösung und Motivation.

Von den zur Zeit gemeldeten Arbeitslosen sind 73 % Frauen, von denen ein beträchtlicher Anteil Mütter von schulpflichtigen Kindern sind.

Bei berufserfahrenen Kräften spielt seit Jahren das Burn-out-Syndrom eine viel zu wenig beachtete Rolle; jüngere Bewerber, ohne über das Anerkennungspraktikum hinausreichende Berufserfahrung, haben nach wie vor häufig überzogene Erwartungen an die beruflichen Anforderungen und Einsatzfelder.

Der hohe Frauenanteil und die damit in Verbindung stehenden familiären Verpflichtungen führen zu örtlichen und zeitlichen Einschränkungen, die die Einnäherung in Arbeit erheblich erschweren. Zudem schränken sich viele Bewerber/innen ein, weil sie

Veränderung der Arbeitslosigkeit zum 30.9.05 im Vergleich zum Vorjahresmonat



nicht in den „harten“ Bereichen der Sozialarbeit (Sucht, Obdachlosigkeit, psychische Krankheiten, Streetworking) tätig werden wollen. Vor allem Bewerberinnen suchen oftmals so genannte Beratungstätigkeiten mit den normalen Arbeitszeiten.

Die Bereitschaft dieses Personenkreises zur grundlegenden Umorientierung ist gering. Nur vereinzelt werden entsprechende Bildungsangebote im beraterischen und therapeutischen Bereich genutzt. Das Angebot zum Erwerb grundlegender betriebswirtschaftlicher und organisatorischer Kenntnisse, die zur Übernahme administrativer Aufgaben in sozialen Einrichtungen förderlich sind, werden gelegentlich in Anspruch genommen.

Altersstruktur der Bewerber

Von den arbeitslos gemeldeten Bewerbern waren 18,1 % jünger als 30 Jahre, 31,3 % waren zwischen 30 und 39 Jahre, 32,9 % waren zwischen 40 und 49 Jahre alt und 17,7 % waren 50 Jahre und älter (zum Vergleich: Altersstruktur aller Personen mit FH-Ausbildung: unter 30: 15,5 %, zwischen 30 und 39: 26,0 %, zwischen 40 und 49: 27,8 %, 50 Jahre und älter: 30,7 %). Gegenüber dem Durchschnitt aller arbeitslosen Personen mit FH-Ausbildung ist der Anteil der jüngeren Sozialarbeiter und Sozialpädagogen deutlich höher. Dies deutet auf die zunehmenden Schwierigkeiten hin, eine Anfangsstelle im sozialen Sektor zu finden.

Beschäftigungsentwicklung

In sozialpflegerischen Berufen waren zum 30. Juni 2005 insgesamt 99.085 Personen, die über entsprechende Fachhochschulabschlüsse in der Berufsordnung 86 (Sozialpflegerische Berufe) verfügten, in sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen tätig. Das waren rund 2.500 mehr als im Vorjahr. Damit stellte diese Beschäftigtengruppe 10,7 % aller sozialversicherungspflichtig beschäftigten Personen mit einer FH-Ausbildung.

Bei der Betrachtung der dreistelligen Berufskennziffern 861 (Sozialarbeiter, Sozialpfleger) und 862 (Sozialpädagogen, Heimleiter) ergab sich im Sommer 2005 eine Beschäftigtenzahl von insgesamt 81.879, das waren 1.170 mehr als 2004. Der Frauenanteil betrug 69 %. Trotz der schwierigen Arbeitsmarktlage gab es damit erneut einen leichten Beschäftigtenzuwachs.

Alternativen der Personalrekrutierung

Substitutionsmöglichkeiten – sowohl vertikal als auch horizontal – in spezifischen Segmenten wie Heimerziehung und Arbeit mit Behinderten, zum Beispiel auch durch Fachschulabsolventen wie Erzieher oder Heilpädagogen, werden häufig genutzt. Auch Diplom-Pädagogen bzw. Erziehungswissenschaftler mit einem Universitätsabschluss, gelegentlich auch Psychologen sind häufig in Funktionen von Sozialarbeitern und Sozialpädagogen zu finden.



Sozialpflegerische Berufe Informationen für Arbeitnehmer

Sozialarbeiter und Sozialpädagogen	1416
Arbeitsmarktlage	1416
Erwartungen der Arbeitgeber	1417
Vergütung	1418
Tipps für Neueinsteiger	1419
Tipps für Berufserfahrene	1419
Arbeiten im Ausland	1419

Sozialarbeiter und Sozialpädagogen

Arbeitslose:	8.789	(-11,1 %)
Frauenanteil:	73,0 %	(2004: 74,0 %)
Stellenzugang:	8.665	(+14,8 %)

Arbeitsmarktlage

In diesem Abschnitt wird der Arbeitsmarkt von Sozialarbeitern und Sozialpädagogen beschrieben, die ihre Qualifikation an einer Fachhochschule oder einer vergleichbaren Hochschule erworben haben.

Nachdem das Jahr 2004 für Sozialpädagogen und Sozialarbeiter vor allem in den Ballungsgebieten der westlichen Bundesländer einen teilweise katastrophalen Nachfragerückgang einerseits und einen Anstieg der Arbeitslosigkeit gebracht hatte, wendete im Laufe des Jahres 2005 eine wieder gestiegene Nachfrage das Blatt in eine günstigere Richtung.

Projektbezogene Befristungen sorgten für starke Fluktuation auf diesem Teilarbeitsmarkt. Dabei war zu beobachten, dass sich die Gehaltsspirale immer weiter nach unten bewegte (besonders im Bereich Arbeitsmarktintegration). Der Anteil an Teilzeitstellen war hoch.

Durch das neue SGBII und den daraus resultierenden zusätzlichen Personalbedarf der örtlichen ARGEN und der Agenturen im Bereich der Arbeitsvermittlung und des Fallmanagements haben Sozialarbeiter und Sozialpädagogen in diesem Bereich Einstiegsmöglichkeiten gefunden. Bevorzugt wurden dabei Bewerber

mit Vorerfahrungen bei Bildungsträgern in der Durchführung von Integrationsmaßnahmen/Projekten mit Jugendlichen und Arbeitslosen oder bei privaten Arbeitsvermittlern.

Absolventen der Berufsakademien wurden nicht mehr in jedem Fall von den Ausbildungsinstitutionen übernommen, sondern haben sich in größerer Zahl in den Agenturen arbeitslos gemeldet.

Für die etwas positivere Arbeitsmarktbilanz des Jahres 2005 sorgte daneben u.a. auch eine etwas höhere Nachfrage für die Teilnehmerbetreuung in arbeitsfördernden Maßnahmen (besonders für Jugendliche), die stationäre Jugendhilfe, die Arbeit mit Drogenabhängigen, sowie die Schulsozialarbeit und die Behindertenarbeit.

Regional war die Veränderung der Nachfrage sehr unterschiedlich. Während im Jahr 2005 in Sachsen-Anhalt (+60 %), Rheinland-Pfalz (+34 %) Mecklenburg-Vorpommern (+29 %), Nordrhein-Westfalen (+19 %), Berlin (+17 %) und Sachsen (+16 %) der Stellenzuwachs gegenüber dem Vorjahr überdurchschnittlich ausgeprägt war, gab es in Bremen (-52 %), Hamburg (-39 %) und Brandenburg (-23 %), Thüringen (-15 %), Baden-Württemberg (-9 %) und Niedersachsen (-3 %) zum Teil erhebliche Nachfragerückgänge. Im Mittelfeld der Nachfrageentwicklung waren das Saarland (+6 %), Schleswig-Holstein (+12 %) und Hessen (+14 %) zu finden.

20 % der Angebote bezogen sich auf Tätigkeiten in Ostdeutschland (einschl. Berlin), 74 % in Westdeutschland und 6 % waren regional nicht zuzuordnen. Die länderspezifisch größten absoluten Anteile am Nachfragevolumen hatten Nordrhein-Westfalen mit 2.230 Offerten, Bayern mit 1.058 und Nieder-

Veränderung des Stellenzugangs für Sozialarbeiter/Sozialpädagogen im Jahr 2005 im Vergleich



sachsen mit 755. Die kleinsten Kontingente stellten Bremen (87), Hamburg (148) und Mecklenburg-Vorpommern (154).

Im Rahmen einer Stichprobe zur Jahreswende 2005/06 wurde ermittelt, dass 59 % der Stellenangebote in Vollzeitverhältnissen angeboten wurden und 41 % in Teilzeitform. 54 % der Offerten waren mit einer zeitlichen Befristung verbunden.

Nach Arbeitgebern betrachtet, ergab die gleiche Erhebung das folgende Bild: Den größten Anteil hatten Bildungsträger, gefolgt von Behinderteneinrichtungen, dem sonstigen Öffentlichen Dienst und dem Heimbereich. Die kleineren Stellenanteile kamen aus Senioreneinrichtungen, Kliniken, Schulen, von Vereinen und Verbänden und den Sozialhilfeträgern.

Das Outsourcen von Beratungs- und Dienstleistungsangeboten im Sozialen Bereich aus der öffentlichen Trägerschaft war auch 2005 zu beobachten. Daraus ergibt sich für die Betroffenen der – teilweise unfreiwillig angenommene – Schritt in die Selbständigkeit. Sozialpädagogische Familienhilfe, Übernahme von gesetzlicher Betreuung (z.B. Einzelfallbetreuung von psychisch und physisch kranken Menschen) und Bildungsarbeit sind Beispiele erfolgreicher Vergabe an externe Selbständige. Auf diese Situation bereitet sich diese Berufsgruppe bisher zu wenig vor, zumal die Existenzgründung eher als „notwendiges Übel“ denn als Chance aufgefasst wird.

Die bei den klassischen Arbeitgebern (Kirchen, Wohlfahrtsverbände, öffentliche Arbeitgeber) teilweise bereits erfolgte Ausgliederung von Aufgabengebieten in eine privatrechtliche Rechtsform führte zu einer deutlichen Verringerung des Gehaltsniveaus.

Die Möglichkeiten auf dem sogenannten „zweiten Arbeitsmarkt“ sind durch die gesetzlichen Veränderungen drastisch reduziert worden. Hinzu kommt die Begrenzung der Einsatzdauer in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen auf sechs Monate. Vereinzelt werden Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung im sozialen Bereich angeboten.

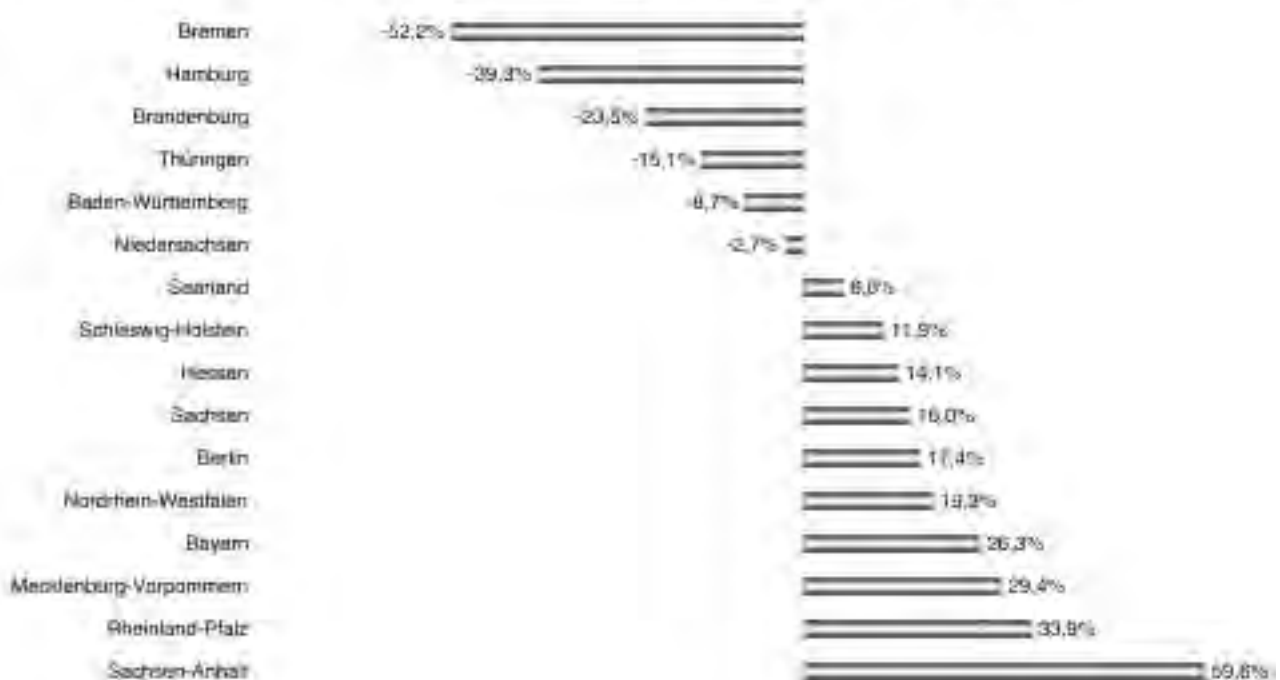
Die auf politischer Ebene geführte Integrationsdebatte hat bisher noch keine Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt gehabt. Selbst türkische oder russische Muttersprachler unter den Bewerberinnen und Bewerbern waren seltener als erwartet nachgefragt.

Suchtberatungsstellen, Einrichtungen der offenen Jugendarbeit, Heilpädagogische und Behinderteneinrichtungen, Schulen, Beratungsinstitutionen, Kindergärten, Häuser für Obdachlose sowie Resozialisierungseinrichtungen und -programme bildeten den Hauptteil der – überwiegend befristet ausgeschriebenen – Stellenangebote. Kirchliche oder kirchennahe Arbeitgeber bevorzugten Bewerber mit Konfessionszugehörigkeit. Kommunen, ARGEN (Arbeitsgemeinschaften aus Kommunen bzw. Gebietskörperschaften und Agenturen für Arbeit) boten Stellen als Fallmanager bzw. Vermittler an. In der Schulsozialarbeit gab es regional einen gewissen Mehrbedarf. In der Behindertenarbeit blieb die Nachfrage in etwa auf dem Vorjahresniveau.

Erwartungen der Arbeitgeber

Kenntnisse bzw. Weiterbildungen in Suchttherapie, Supervision, Mediation, BWL, Personalwesen, Jugendhilferecht, Sozialrecht und systemischer Beratung waren die am häufigsten von Arbeitgebern nachgefragten fachlichen Zusatzqualifikationen. Da-

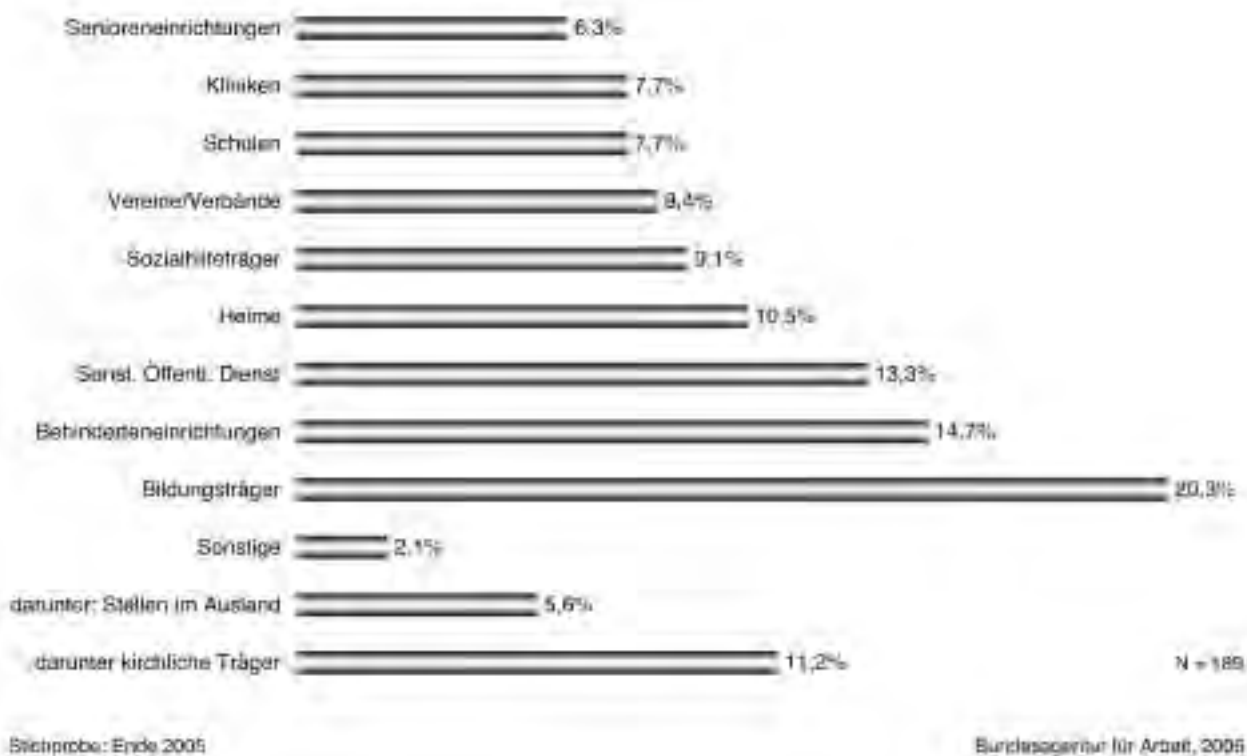
Veränderungen der Stellenzugänge 2005 nach Bundesländern gegenüber dem Vorjahr in %



Quelle: BA-Stelle

Bundesagentur für Arbeit, 2006

Welche Arbeitgeber suchten Sozialpädagogen?



neben wurde sehr häufig die Bereitschaft zur Arbeit zu unüblichen Zeiten bzw. im Schichtdienst gefordert. Teamfähigkeit, Flexibilität und Organisationsfähigkeit waren die wichtigsten außerfachlichen Qualifikationen, die erwartet wurden.

Besonders wichtig blieben spezifische Berufserfahrungen, die passgenau zu der zu betreuenden Klientel der Arbeitgeber erwartet wurden. Kenntnisse und Erfahrungen im Sozialmanagement oder Projektmanagement wurden häufig vorausgesetzt. Selbst von Absolventen, die gerade ihre Ausbildung abgeschlossen hatten, wurden häufig nachweisbare Erfahrungen im Rahmen von Praktika und ehrenamtlicher Arbeit gefordert.

Auch vertiefte Kenntnisse im Bereich des Sozialrechts waren für viele Tätigkeitsfelder Voraussetzung. Für die Integration der Ausländer waren entsprechende Fremdsprachenkenntnisse von Vorteil. Bewerber ohne Arbeitszeiteinschränkungen hatten deutliche Vorteile.

Es zeichnete sich verstärkt ab, dass Bewerber über 45 Jahre trotz hoher Qualifikation und entsprechend vielschichtiger Kompetenz Probleme hatten, in das engere Auswahlverfahren einbezogen zu werden.

Zweifel hatten Arbeitgeber u.a. hinsichtlich der Akzeptanz der zu betreuenden Jugendlichen. Bei Bezahlung nach öffentlichen Tarifen spielte auch der höhere „Preis“ der Arbeitskraft eine wichtige Rolle.

Vergütung

Die Vergütung richtete sich in der Vergangenheit in der Regel nach dem Bundesangestellten-Tarif (BAT) mit der Eingangsvergütung Vb. Die großen Sozialhilfeträger und die Kirchen haben Haustarife, die sich zwar an den BAT anlehnen, meist aber etwas ungünstiger gestaltet sind.

Seit dem 1. Oktober 2005 gilt der neue „Tarifvertrag im Öffentlichen Dienst“ (TVÖD). Hier ist bei einer angenommenen adäquaten Vergütung für Sozialarbeiter oder Sozialpädagogen mit FH-Abschluss die Entgeltgruppe 9 anzuwenden, die der früheren Vergütungsgruppe Vb nach dem BAT entspricht. Danach ergibt sich ein Gehalt von 2.061 € für Berufsanfänger. Das liegt leicht unter dem bisherigen Anfangsgehalt. Inwieweit sich die großen Sozialhilfeträger und die Kirchen und die ihnen nahe stehenden Institutionen in Zukunft nach dem neuen TVÖD richten werden, muss noch abgewartet werden.

Zunehmend gelten jedoch auch bei vielen Trägern nach unten abweichende Haustarife. Bedingt durch das hohe Angebot an Fachkräften können viele Arbeitgeber, die nicht an die Tarifstruktur des Öffentlichen Dienstes gebunden sind, deutlich niedrigere Gehälter als in den Vorjahren durchsetzen. Im Einzelfall werden von einigen Arbeitgebern monatliche Vergütungen um die 1.200 € angeboten.

Auch Vergütungen nach Erzieher-Einstufung als sog. pädagogische Mitarbeiter im Öffentlichen Dienst sind keine Seltenheit mehr.

Eine Ausnahme bilden die Offerten aus Großbritannien. Hier werden für qualifizierte Sozialarbeiter und -pädagogen monatliche Gehälter von rund 3.000 € in Dauerarbeitsverhältnissen angeboten.

Tipps für Neueinsteiger

Stellenangebote werden den Bewerbern in aller Regel sofort unterbreitet und im Virtuellen Arbeitsmarkt (VAM) veröffentlicht.

Weiterbildungen in therapeutischen Bereichen und systemischer Beratung sind oftmals in den Anforderungen der Stellenangebote enthalten, müssen aber von den Bewerbern selbst finanziert werden, da es sich in der Regel um berufsbegleitende Weiterbildungen handelt. Dies stellt für die Mehrheit der Bewerber eine große Hürde dar. Fortbildungen im Bereich Gesundheitsmanagement, Geriatrie und Personalwesen werden von den Agenturen für Arbeit im Einzelfall gefördert, wenn Arbeitsverträge, Einstellungszusagen oder eine sehr günstige Eingliederungsprognose vorliegen.

Betriebliche Trainingsmaßnahmen waren in etlichen Fällen ein gutes Mittel, um Kontakte herzustellen und zu fördern. Dadurch entstanden deutliche Bewerbungsvorteile. Auch Kontakte über informelle Netzwerke erwiesen sich oft als Erfolg versprechend.

Tipps für Berufserfahrene

Neben therapeutischen Zusatzqualifikationen sind bei berufserfahrenen Mitarbeitern, die Teams leiten und dort auch Budgetverantwortung tragen, ausgeprägtes wirtschaftliches Denken und Handeln gefragt. Bei nicht-staatlichen Trägern waren betriebliche Trainingsmaßnahmen zur Einarbeitung wichtig, sowohl bei Absolventen als auch bei Berufserfahrenen.

Gelegentlich führten auch Existenzgründungen in den Bereichen Beratung, Coaching oder Unterricht aus der Arbeitslosigkeit heraus. Sie können bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen von den Agenturen für

Arbeit mit Überbrückungsgeld oder Existenzgründerzuschuss gefördert werden. Gezielte Maßnahmen für Berufsrückkehrerinnen führten zu verbesserten Integrationsmöglichkeiten.

Akzeptanz von Bezahlung unter Tarif und von befristeten Stellen sind wichtige Voraussetzungen für den Wiedereinstieg. In manchen Fällen sind betriebliche Trainingsmaßnahmen hilfreich.

Arbeiten im Ausland

Die Möglichkeiten, im Ausland zu arbeiten, sind für diese Berufsgruppe im allgemeinen sehr beschränkt. Eine Ausnahme bildet Großbritannien. Hier kann der Bedarf in den so genannten „Social Services“ zur Zeit nicht mit heimischen Arbeitskräften gedeckt werden.

Stellenangebote aus Großbritannien lagen vor allem in den Bereichen Jugend- und Behindertenhilfe vor. Es wurden vor allem Bewerber mit entsprechender Praxiserfahrung und guten Englischkenntnissen gesucht.

Meist werden unbefristete Arbeitsverträge, Bruttogehälter von 20.000 Pfund Sterling an aufwärts, Umzugshilfen und Wohnungszulagen geboten. Auch Darlehen zur Anschaffung eines Autos, ein mehrmonatiges Einführungstraining, Supervision und Fortbildung gehören zum Standard. Bewerber erhalten Beratung, Hilfe und Betreuung bei der Bewerbung, der fachlichen Vorbereitung, der Erledigung formeller Anforderungen, der persönlichen Vorstellung und Eingliederung in Beruf und Alltag. Wer sich für einen Job in Großbritannien interessiert, kann auf der Internetseite <http://www.arbeiten-in-england.de/> (Jacaranda-Recruitment) ein Online-Bewerbungsformular ausfüllen.

Auskünfte zur Beschäftigung im Ausland, speziell auch in Großbritannien, erteilt u.a. auch die Bundesagentur für Arbeit entweder unter der Auslands-Hotline 01 80 / 100 30 60 (4,6 Cent/Min.) oder über das Internet unter www.europaserviceba.de. Unter dieser Internetadresse können auch regionale Beratungsangebote des Europaservice der BA ausfindig gemacht werden.

Sozialwissenschaftler

Informationen für Arbeitgeber

Soziologen/Politologen	1421
Entwicklung der Studierenden- und Absolventenzahlen	1421
Bewerberzahlen	1421
Qualifikationsprofile der Bewerber	1421
Altersstruktur der Bewerber	1422
Psychologen	1422
Entwicklung der Studierenden- und Absolventenzahlen	1422
Bewerberzahlen	1422
Qualifikationsprofile der Bewerber	1422
Altersstruktur der Bewerber	1423
Beschäftigungsentwicklung	1423
Ausführliche Informationen	1424
Erziehungswissenschaftler/Diplom-Pädagogen	1424
Entwicklung der Studierenden- und Absolventenzahlen	1424
Bewerberzahlen	1424
Qualifikationsprofile der Bewerber	1424
Altersstruktur der Bewerber	1425

Soziologen/Politologen

Entwicklung der Studierenden- und Absolventenzahlen

Zum Wintersemester 2004/2005 gab es insgesamt 32.100 Studierende der Sozialwissenschaften und der Soziologie außerhalb der Lehramtsstudiengänge (Frauenanteil: 59,3 %). In den herkömmlichen Studiengängen an Universitäten mit einem geplanten Diplom- oder Magisterabschluss waren 27.926 Studenten eingeschrieben. In Bachelor-Studiengängen befanden sich 3.824 Personen und in Studiengängen, die den Master zum Ziel hatten, 350.

Im Bereich der Politikwissenschaften waren zusammen 26.719 Studenten eingeschrieben (Frauenanteil: 39,5 %), von ihnen befanden sich 2.669 in einem Bachelor- und 29 in einem Masterstudiengang. Im 1. Fachsemester Soziologie/Sozialwissenschaften wurden insgesamt 4.760 Studenten registriert (Frauenanteil: 72,6 %), im ersten Semester eines politikwissenschaftlichen Studienganges waren 5.334 Personen eingeschrieben (Frauenanteil: 42,3 %). 1.715 der Studienanfänger begannen ein sozialwissenschaftliches Bachelor-Studium und rund 1.500 ein entsprechendes Politikstudium.

2.185 Studenten schlossen ihr sozialwissenschaftliches bzw. soziologisches Studium im Jahr 2004 an den Universitäten ab (Frauenanteil: 64 %), davon 227 als Bachelor und 46 als Master. Bei den Politologen gab es 1.863 Absolventen (Frauenanteil: 42,6 %); unter ihnen waren drei Bachelor und 38 Master. In den kommenden Jahren dürfte aufgrund der Entwick-

lung bei den Studierendenzahlen mit etwas weniger Absolventen zu rechnen sein.

Bewerberzahlen

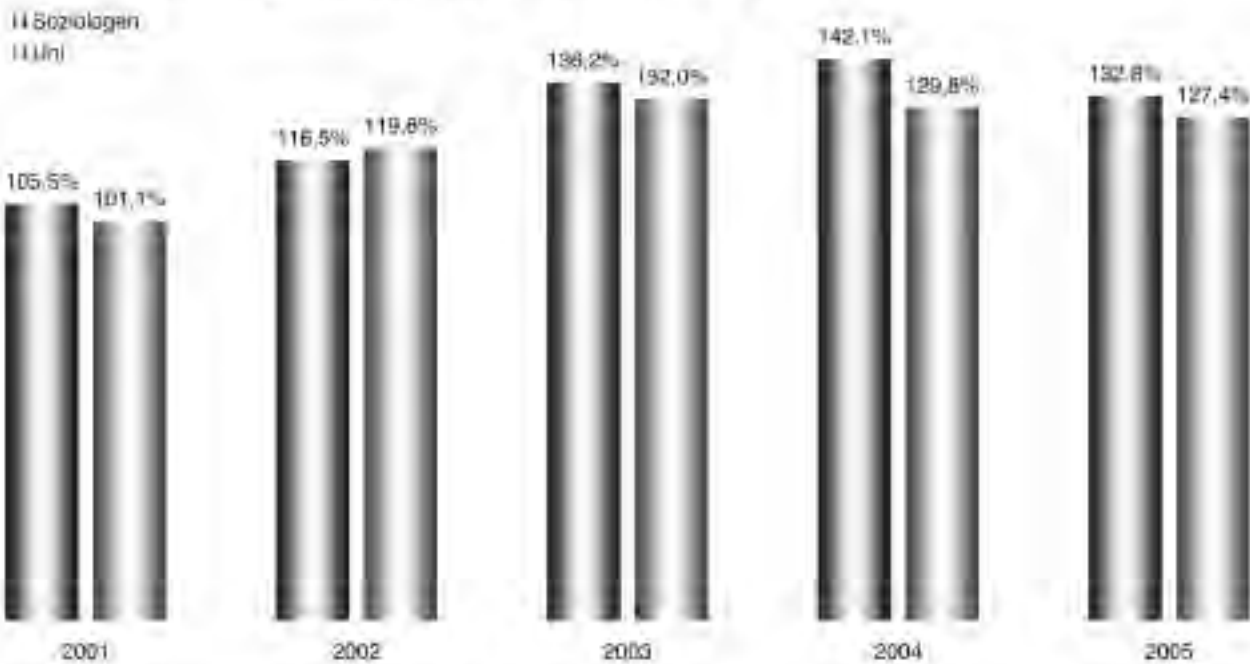
Zum 30. September 2005 waren bei den Agenturen für Arbeit 2.775 arbeitslose Soziologen und Sozialwirte (-6,5 %) und 1.824 Politologen (-3,8 %) gemeldet. Der Frauenanteil an den Arbeitslosen betrug bei den Soziologen 50 % und bei den Politologen 38 %. Absolventen mit einem der neuen Abschlüsse traten erst ganz vereinzelt als Arbeitsuchende bei den Agenturen auf. Im Laufe des Jahres 2004 wurden für Soziologen 268 Stellenangebote (-11 %) bei den Agenturen für Arbeit unterbreitet und für Politologen nur 56 (+81 %).

Die Abbildung zeigt, dass sich die Arbeitslosenkurve bei Soziologen kaum von der des Durchschnitts der Personen mit einem Universitätsabschluss unterscheidet.

Qualifikationsprofile der Bewerber

Die Bewerber verfügten überwiegend über breit gestreute fachliche Kenntnisse, die sich bei weitem nicht nur auf Studieninhalte bezogen. Vor allem bei den berufserfahrenen Sozialwissenschaftlern lagen vielfältige Erfahrungen aus Berufstätigkeiten an Hochschulen oder auch in der Privatwirtschaft vor. Einige besonders häufig genannte Einsatzfelder in der Wirtschaft seien hier hervorgehoben: Personalwesen, Marketing, Vertrieb, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Werbung oder Organisationsberatung und -entwicklung.

Entwicklung der Arbeitslosigkeit von Soziologen im Vergleich mit allen Personen mit einer Universitätsausbildung (Indexberechnung: Basisjahr 2000 = 100 %)



Quelle: BA-STATISTIK

Bundesagentur für Arbeit, 2008

Dabei hatten sie auch Erfahrungen mit wichtigen betriebswirtschaftlichen Instrumenten wie Total Quality Management bzw. Reengineering oder einschlägigen Personalentwicklungssystemen sammeln können. Es waren darüber hinaus die unterschiedlichsten Fremdsprachenkompetenzen anzutreffen. Die meisten der jüngeren Sozialwissenschaftler verfügten über sehr vielseitige Softwarekenntnisse, die von der virtuellen Beherrschung der Office-Programme über Dokumentenmanagementprogramme, Autorensysteme bis hin zu hervorragenden Kenntnissen in diversen Grafikprogrammen reichten. Bei vielen Bewerbern waren auch ausgesprochen fundierte Kenntnisse in Betriebswirtschaft und Volkswirtschaft vorhanden. Andere konnten mehrjährige Erfahrungen im Projektmanagement oder in der Erwachsenenbildung vorweisen. Auch Rechtskenntnisse, vor allem in den Gebieten des Sozialrechts, waren recht häufig vertreten. Diese waren überwiegend durch Tätigkeiten im Sozialmanagement oder in der Migrantenarbeit erworben worden.

Berufserfahrene Bewerber verfügten oft über detaillierte Branchenkenntnisse. Manche konnten auch mit internationalen Berufserfahrungen aufwarten. Häufig lagen journalistische Erfahrungen und/oder abgeschlossene Fortbildungen im PR-Sektor vor. Auch in der Koordination von Bildungsmaßnahmen sowie deren Konzeption und Kalkulation lagen bei etlichen Bewerbern Erfahrungen vor.

Die fachlichen Kenntnisse streuten über fast alle denkbaren Felder der so genannten „Bindestrich-Soziologien“.

Politologen wiesen meist sehr ähnliche Profile auf. Zusätzliche Schwerpunkte waren hier zu finden in Erfahrungen in politischen Tätigkeitsfeldern, zum Beispiel durch die Mitarbeit in Abgeordnetenbüros.

Altersstruktur der Bewerber

Bei den Soziologen waren 14,3 % der arbeitslosen Bewerber jünger als 30 Jahre, 30,9 % waren zwischen 30 und 39, 29,4 % zwischen 40 und 49 Jahre alt und 25,4 % waren 50 Jahre und älter. Bei den Politologen lagen diese Werte bei 16,2 und 42,6, sowie 22,8 und 18,4 %. Dies entsprach im Wesentlichen der Verteilung des Vorjahres (zum Vergleich: Altersstruktur aller Personen mit Universitätsausbildung. Unter 30: 13,3 %, zwischen 30 und 39: 30,6 %, zwischen 40 und 49: 27,8 %, 50 Jahre und älter: 28,4 %).

Damit entspricht die Altersverteilung bei den Soziologen in etwa dem Durchschnitt aller Arbeitslosen mit einer Hochschulausbildung, während ältere Politologen nach wie vor vergleichsweise deutlich seltener von Arbeitslosigkeit betroffen waren.

Psychologen

Entwicklung der Studierenden- und Absolventenzahlen

Die Studentenzahlen sind seit Mitte der 70er-Jahre von rund 13.000 rapide auf 31.680 zum Winterse-

mester 2003/04 angestiegen. In der gleichen Zeit stieg der Frauenanteil von ca. 50 % auf zuletzt 76,9 %. Unter den Studenten befanden sich insgesamt 641 FH-Studenten. 472 Studierende hatten einen Bachelor- oder Masterstudiengang belegt. Im ersten Fachsemester befanden sich 4.815 Personen, darunter 3.803 Frauen.

Bei der Betrachtung der Erstsemesterzahlen wird die Entwicklung zum Frauenfach noch deutlicher. Gab es Mitte der 70er Jahre einen Anteil von gut 50 % der Frauen an den Studienanfängern, so stieg dieser Wert kontinuierlich bis auf 79 % im Wintersemester 2004/2005.

Im Jahr 2004 gab es insgesamt 3.073 Männer und Frauen, die ihr Psychologiestudium mit einem Diplom oder einem vergleichbaren Abschluss an einer wissenschaftlichen Hochschule erfolgreich beendet hatten. Hinzu kamen 46 Abschlussprüfungen an Fachhochschulen, überwiegend handelte es sich dabei um Wirtschaftspsychologen. Einen Bachelorabschluss erreichten 29 und einen Masterabschluss 10 Studierende. Während im Zehnjahresvergleich von 1994 bis 2004 die Zahl der männlichen Absolventen eines Psychologiestudiums mit 725 auf den niedrigsten Stand der gesamten Dekade gesunken war, stieg die Zahl der frischgebackenen Psychologinnen im gleichen Zeitraum auf 2.433 (+42 %) an.

In den nächsten Jahren ist aufgrund der Umstellung der Studiengänge mit einem stark wachsenden Anteil der Master- und Bachelorabschlüsse zu Lasten der herkömmlichen Diplomprüfungen zu rechnen.

Bewerberzahlen

Zum 30. September 2005 waren bei den Agenturen für Arbeit 3.025 arbeitslose Psychologen gemeldet (-2,1 % gegenüber 2004). Der Frauenanteil an den Arbeitslosen betrug 69 %. Absolventen mit einem der neuen Abschlüsse traten noch nicht als Arbeitssuchende bei den Agenturen auf. Im Laufe des Jahres 2004 wurden für Soziologen 1.070 Stellenangebote (+16,7 % gegenüber dem Vorjahr) bei den Agenturen für Arbeit unterbreitet.

Qualifikationsprofile der Bewerber

Nach wie vor interessieren sich die meisten Psychologen vor allem für Tätigkeiten in der Klinischen Psychologie. Die von den Arbeitgebern nahezu ausnahmslos nachgefragte therapeutische (gelegentlich auch beratende) Zusatzqualifikation lag aber bei vielen der in den Agenturen gemeldeten Berufsanfänger (noch) nicht vor. Die sehr hohen Kosten der Zusatzqualifikation „Psychologischer Psychotherapeut“ sorgen für einen circulus vitiosus: ohne Weiterbildung keine Stelle, ohne Stelle keine Weiterbildung. Neben dem Interesse an Tätigkeiten im klinischen Bereich waren die Wünsche der Bewerber vor allem auf eine Beschäftigung in den Bereichen Personalwesen und Personalentwicklung gerichtet.

Berufserfahrene Psychologen verfügten oft über Zusatzqualifikationen, zum Beispiel in Verhaltenstherapie, Gesprächstherapie, Psychologischer Psycho-

therapie oder über andere therapeutisch-beraterische Zusatzqualifikationen; manche konnten auch zertifizierte Weiterbildungen in Arbeits- und Organisationspsychologie, Coaching und Personalmanagement nachweisen.

Interesse an der Durchführung von Fort- und Weiterbildungsangeboten bestanden vor allem in den Bereichen Personal- und Organisationsentwicklung, Coaching, Kinder- und Jugendpsychiatrie, Klinische Psychologie und Psychologischer Psychotherapie.

Die meisten der bei den Agenturen für Arbeit gemeldeten Arbeitslosen konnten immerhin mit Berufserfahrungen aufwarten. Nur eine Minderheit – naturgemäß jüngere Psychologen – konnten diese Forderung nicht erfüllen. Viele Bewerber hatten bereits Weiterbildungen in den Bereichen systemische Therapie, Körpertherapie, Gesprächsführung, Verhaltenstherapie, Tiefenpsychologie etc. begonnen beziehungsweise abgeschlossen.

Von den arbeitslosen Psychologinnen und Psychologen wünschten vor allem viele Frauen eine Teilzeitbeschäftigung. Bei Männern dagegen war der Wunsch nach Teilzeitarbeit so gut wie nicht vorhanden. Der Wunsch nach Teilzeitbeschäftigung von Männern in der Psychologie kann damit als marginale Randerscheinung abgehakt werden.

Altersstruktur der Bewerber

Bei der Altersverteilung der Arbeitslosigkeit haben sich in den letzten zehn Jahren größere Verschiebungen ergeben. Der Anteil der arbeitslosen Psychologinnen und Psychologen, die das 30. Lebensjahr noch

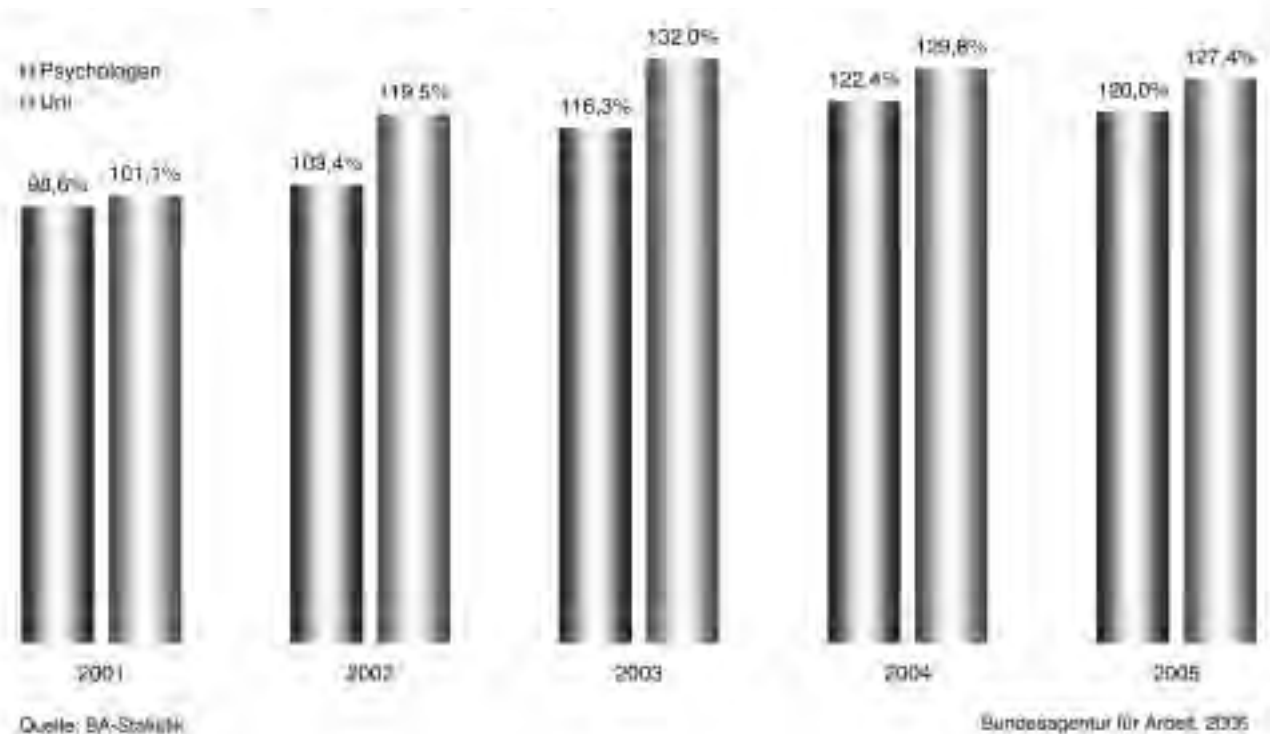
nicht vollendet hatten, betrug im Jahr 1994 11,1 %, während er 2005 bei 13,6 % lag. Die Zahl liegt hier nach einem vorübergehenden Rückgang deutlich höher als vor 10 Jahren. Dagegen ist der Anteil der über 50-Jährigen im gleichen Zeitraum von 9,4 auf 21,5 % angestiegen. Zur Gruppe der 30- bis 40-Jährigen gehörten 1994 49 %; deren Anteil lag 2005 nur noch bei 36,2 %. Kaum verändert zeigte sich dagegen auch die Gruppe der zwischen 40 und 50 Jahre alten Psychologinnen; ihr Anteil war mit 28,8 % im Jahr 2005 in etwa so hoch wie elf Jahre zuvor. Der Kern der sich daraus ableitenden Aussage lautet: Die Altersstruktur hat sich auch in den letzten 10 Jahren relativ ungünstig entwickelt. Mehr als die Hälfte hatten 2005 das 40. Lebensjahr überschritten, während dies 1994 nur knapp 40 % waren. Der Anteil der Langzeitarbeitslosen unter den über 50-Jährigen war besonders hoch. Älteren Psychologinnen und Psychologen fällt somit der Wiedereintritt in den Arbeitsmarkt derzeit besonders schwer.

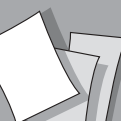
Beschäftigungsentwicklung

Die Zahl der erwerbstätigen Psychologen beträgt nach Schätzungen der Verbände gegenwärtig rund 48.000 bis 50.000. Die beachtliche Expansion in den letzten zehn Jahren (Zunahme um ca. 60 %) ist u.a. mit einer erheblichen zeitlichen Flexibilisierung und vor allem einer enormen Ausweitung der Teilzeitbeschäftigung der Arbeitsangebote und -plätze zu erklären.

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Erwerbstätigen dürfte zurzeit nahe 50 % liegen und tendenziell weiter steigen. Diese Entwicklung hängt wiederum unmittelbar mit dem hohen Frauenanteil bei den Ab-

Entwicklung der Arbeitslosigkeit von Psychologen im Vergleich mit allen Personen mit einer Universitätsausbildung (Indexberechnung: Basisjahr 2000 = 100 %)





solventenzahlen der letzten Jahre (jeweils rund 75 %) zusammen.

Die Beschäftigungssituation hat sich, insbesondere durch den Abbau von Beratungsangeboten auf der kommunalen und regionalen Ebene und die Reduzierung von Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung, im vergangenen Jahr deutlich verschlechtert. In einzelnen Regionen, zum Beispiel in Thüringen und in Teilen Mecklenburg-Vorpommerns, ist der Arbeitsmarkt noch befriedigend.

Nach aktuellen Schätzungen ergibt sich heute eine Arbeitslosenquote von gut sechs Prozent bei Psychologen gegenüber einer durchschnittlichen Arbeitslosenquote bei Akademikern von vier Prozent. Beim Vergleich der Entwicklung der Arbeitslosigkeit von Psychologinnen und Psychologen mit der Arbeitslosigkeit bei allen arbeitslos gemeldeten Personen mit einer Universitätsausbildung wird trotz der genannten Problemlagen deutlich, dass sich dieser Teilarbeitsmarkt keineswegs ungünstig entwickelt hat.

Ausführliche Informationen

Im Internet sind zum Arbeitsmarkt für Psychologinnen und Psychologen ausführliche Informationen zu finden unter: <http://www.ba-bestellservice.de/> (Stichwort: Psychologen)

Erziehungswissenschaftler/Diplom-Pädagogen

Entwicklung der Studierenden- und Absolventenzahlen

Im Fach Erziehungswissenschaften (ohne Lehramt) waren im Wintersemester 2004/2005 an Universitäten und wissenschaftlichen Hochschulen insgesamt 36.888 Studentinnen und Studenten außerhalb der Lehramtsstudiengänge eingeschrieben, unter ihnen rund 28.669 Frauen, 883 Männer und 3.194 Frauen verließen 2004 die Universitäten mit einem Diplombeziehungswise Magisterabschluss. 68 Personen hatten darüber hinaus eine Bachelor- und weitere 40 eine Masterprüfung abgelegt.

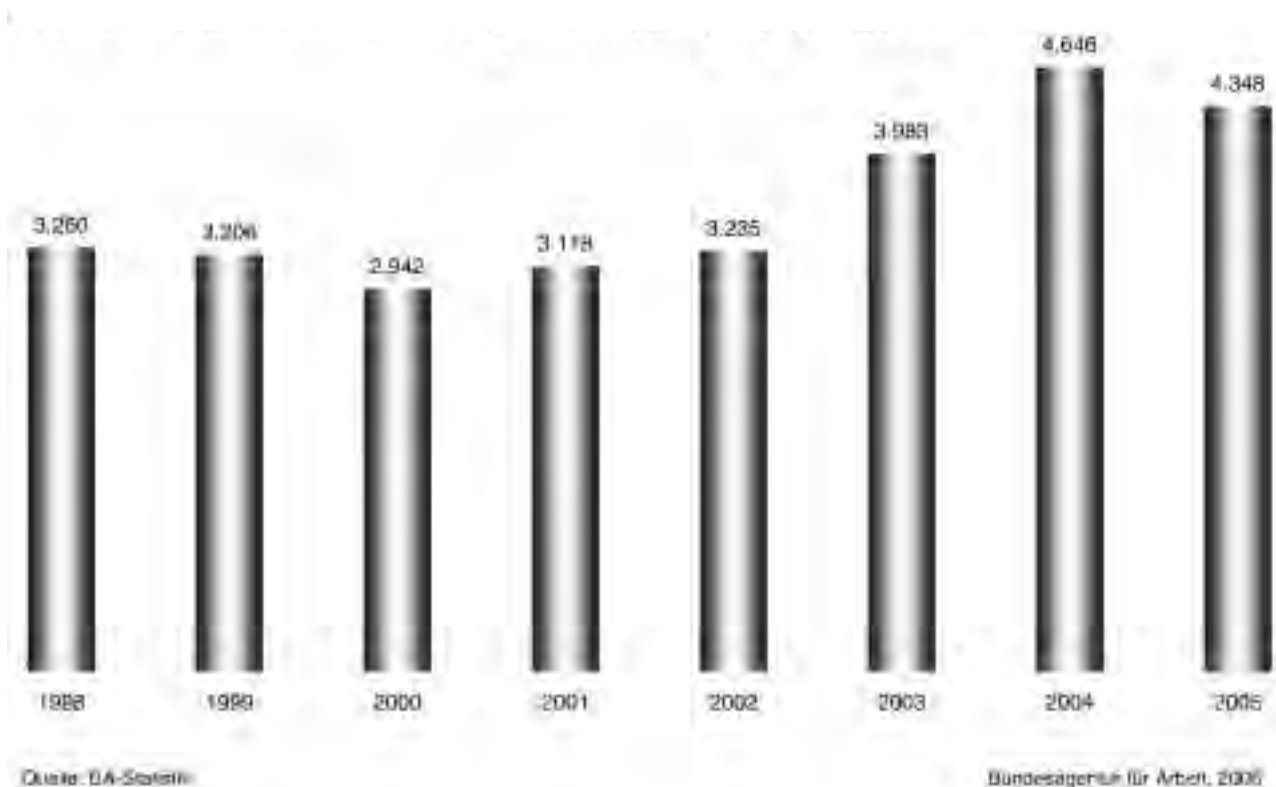
Bewerberzahlen

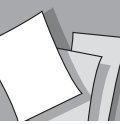
Zum 30. September 2005 waren bei den Agenturen für Arbeit 4.348 arbeitslose Erziehungswissenschaftler und Diplom-Pädagogen (-6,4 % gegenüber dem Vorjahr) mit einer Universitätsausbildung gemeldet. Der Frauenanteil an den Arbeitslosen lag bei 74 %. Im Laufe des Jahres 2004 wurden 862 Stellenangebote (+11,4 % bei den Agenturen für Arbeit unterbreitet.

Qualifikationsprofile der Bewerber

Ein beträchtlicher Teil der Erziehungswissenschaftler und Diplom-Pädagogen verfügte über Zusatzqualifi-

Entwicklung der Arbeitslosigkeit von Diplom-Pädagogen im Vergleich mit allen Personen mit einer Universitätsausbildung (Indexberechnung: Basisjahr 2000 = 100 %)





kationen in den Bereichen Personal-, Organisations- und Qualitätsmanagement, Coaching, Erwachsenenbildung und in verschiedenen Therapiefeldern. Viele der berufserfahrenen Bewerber brachten Erfahrungen aus der Beratung in sozialpädagogischen Arbeitsfeldern, dem Personal- und Organisationsmanagement, der Arbeitsorganisation, dem Coaching oder dem Gesundheitsmanagement mit. Einige hatten sich auch als Selbstständige in den genannten Arbeitsfeldern versucht. Die Wünsche hinsichtlich der zukünftigen Berufstätigkeit konzentrieren sich auf die Bereiche Seniorenarbeit, Jugendarbeit, Beratung (Ehe-, Familien- und Lebensberatung), Ausländerarbeit, Randgruppenarbeit, Aus- und Fortbildung, Bildungsberatung, Personalwesen, Arbeitsvermittlung, Dozententätigkeit bei Bildungsträgern oder generell Arbeit im öffentlichen Dienst. Die meisten Bewerber verfügen über gute bis hervorragende Qualifikationen für die erwünschten Beschäftigungsperspektiven. Die Einstellung vieler scheitert jedoch an dem Mangel an entsprechenden regulären Positionen.

Ein grundsätzliches Problem der Pädagogen ist trotz einer Fülle von Schwerpunktbildungen und Tätigkeitsfeldern die relative Unschärfe ihrer tatsächlichen Einsatzmöglichkeiten. Zudem haben sie nach wie vor mit Akzeptanzproblemen zu kämpfen und stehen in einem scharfen Wettbewerb zu allen anderen Geistes- und Sozialwissenschaftlern. Studienschwerpunkte liegen in den Bereichen Diagnose und Beratung, Freizeit- und Erlebnispädagogik, Medienpädagogik, So-

zialarbeit/Sozialpädagogik, Jugend-, Erwachsenen- und Weiterbildung sowie Personal und Organisation. Viele Pädagogikstudenten arbeiteten parallel zum Studium als Pflege-, Erziehungshelfer oder Nachtwachen im Behindertenbereich und erhofften bzw. erhoffen sich eine adäquate Anschlussbeschäftigung. Dort sind sie zumeist auch anschließend noch beschäftigt, wobei ihre Hoffnung auf eine feste Anstellung nicht selten wegen der immer knapper werdenden Personalhaushalte selten kurzfristig erfüllt werden kann.

Das Interesse an Fortbildungen fokussiert sich bei Pädagogen überwiegend auf Angebote ihrer eigenen Profession, wirtschaftsnahe Fortbildungen wie zum Beispiel Marketingassistent werden eher gemieden.

Altersstruktur der Bewerber

15,4 % der arbeitslosen Erziehungswissenschaftler und Diplom-Pädagogen waren unter 30 Jahre alt, 32,3 % zwischen 30 und 39, 29,9 % zwischen 40 und 49 Jahre und 22,4 % waren 50 Jahre und älter. (zum Vergleich die Altersstruktur aller Personen mit Universitätsausbildung. Unter 30: 13,3 %, zwischen 30 und 39: 30,6 %, zwischen 40 und 49: 27,8 %, 50 Jahre und älter: 28,4 %).

Damit weist die Verteilung auf die Alterskohorten keine signifikanten Unterschiede zu der Vergleichsgruppe (alle arbeitslosen Personen mit Universitätsausbildung) auf.

Sozialwissenschaftler

Informationen für Arbeitnehmer

Soziologen/Politologen	1427
Arbeitsmarktlage	1427
Erwartungen der Arbeitgeber	1428
Vergütung	1428
Tipps	1428
Arbeiten im Ausland	1429
Psychologen	1429
Arbeitsmarktlage	1429
Alternativen	1431
Erwartungen der Arbeitgeber	1431
Vergütung	1431
Tipps für Neueinsteiger	1431
Arbeiten im Ausland	1431
Ausführliche Informationen	1431
Erziehungswissenschaftler/Diplom-Pädagogen	1431
Arbeitsmarktlage	1431
Erwartungen der Arbeitgeber	1433
Vergütung	1433
Tipps	1433
Arbeiten im Ausland	1433

Soziologen/Politologen

Soziologen/Sozialwirte		
Arbeitslose:	2.775	(-6,5 %)
Frauenanteil:	50,0 %	(2004: 51,0 %)
Stellenzugang:	268	(-11,3 %)

Politologen		
Arbeitslose:	1.824	(-3,8 %)
Frauenanteil:	38,0 %	(2004: 38,0 %)
Stellenzugang:	56	(+80,6 %)

Arbeitsmarktlage

Die Arbeitslosigkeit dieser beiden Berufsgruppen ist wieder auf das Niveau von 2003 zurückgegangen; die Rückgänge um 6,5 % bzw. 3,8 % übertrafen sogar die leichte Verbesserung bei allen Personen mit einer universitären Ausbildung – hier war eine Reduzierung der Arbeitslosenzahl um 1,9 % registriert worden. Die Nachfrage nach Sozialwissenschaftlern, sofern sie sich in spezifischen Stellenangeboten bei den Agenturen für Arbeit widerspiegelte, blieb jedoch auch im Jahre 2005 auf einem sehr dürftigen Niveau. Die geringe Zahl derjenigen Absolventen, die ihr Studium mit einem Bachelor- oder Masterabschluss beendet hatten, fiel bei den arbeitslos gemeldeten Sozialwissenschaftlern kaum ins Gewicht.

Bei den wenigen Angeboten, die sich z.B. auf klassische sozialwissenschaftliche Aufgabenstellungen bezogen, wurden in der Regel fundierte Kenntnisse der empirischen Sozialforschung und sozialwissenschaftliche EDV-Anwendungen, z.B. SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), als unabdingbar vorausgesetzt. Spezifische Berufserfahrung war fast immer erwünscht. Solche Angebote kamen aus Forschungseinrichtungen, Vereinen, Verbänden oder aus der Markt- und Meinungsforschung. Die Möglichkeiten für einen Seiteneinstieg in der Privatwirtschaft waren zwar nach wie vor in der Praxis gegeben, sofern hervorragende kaufmännische und EDV-Kenntnisse vorlagen, sie schlugen sich aber kaum in konkreten Stellenangeboten nieder. Hier bedurfte es eines hohen Maßes an Eigeninitiative und Kreativität, um potentielle Arbeitgeber im Einzelfall zu überzeugen.

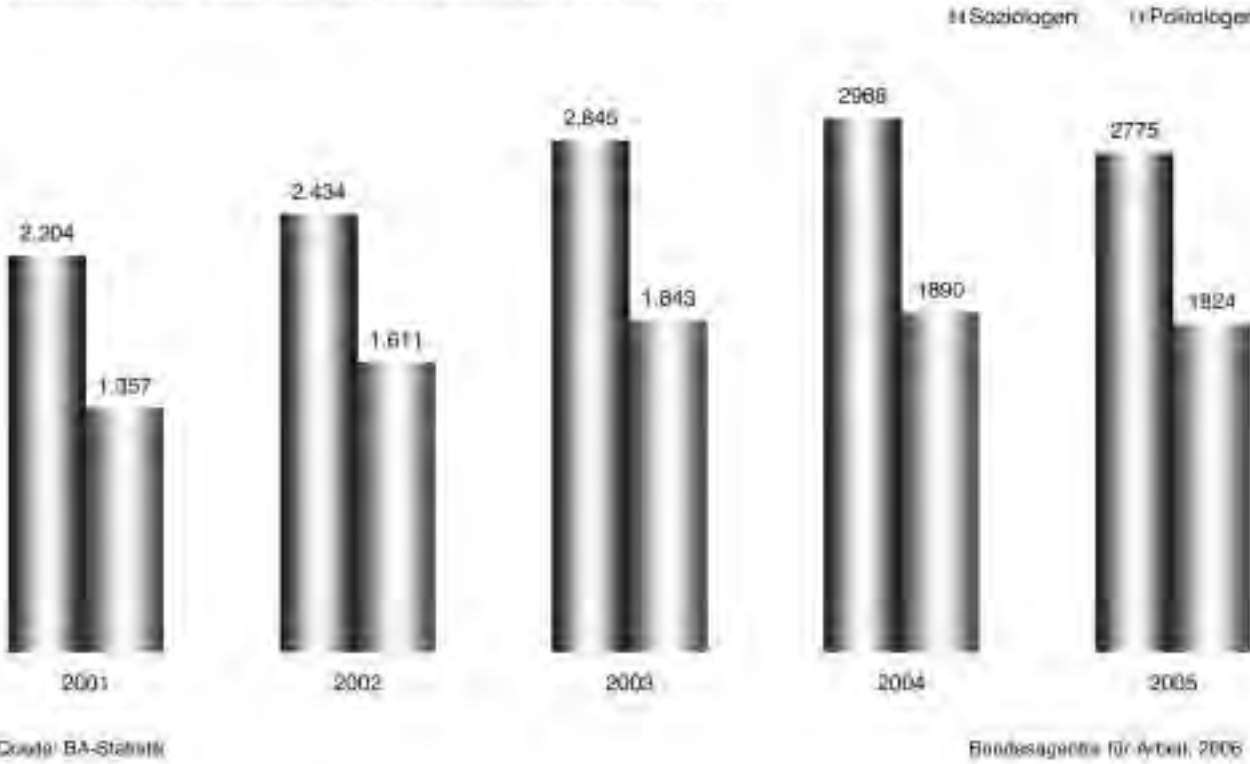
Für spezifische politologische Aufgabenstellungen bestand im Jahr 2005 kaum eine nennenswerte Nachfrage.

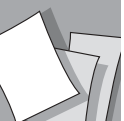
Trotz des geringen Volumens der Angebote spiegelte sich in ihnen nach wie vor eine große Bandbreite von Einsatzmöglichkeiten wider.

Bei Vereinen, die meist auf regionaler Ebene agierten, stand die Projektarbeit zu Themen und Fragestellungen aus den Bereichen Diskriminierung, Frauenerwerbstätigkeit und Jugendarbeit im Vordergrund. Dabei waren meist Projekterfahrungen, EDV-Kenntnisse und Teamfähigkeit die am häufigsten genannten Voraussetzungen.

Im Öffentlichen Dienst des Bundes gab es diverse Angebote, bei denen es häufig um die Auswertung von statistischem Material und dessen Bewertung ging. Auch

Entwicklung der Arbeitslosigkeit von Soziologen und Politologen





hier waren gründliche Kenntnisse in sozialwissenschaftlichen Theorien sowie Erfahrungen mit Forschungsprojekten wichtige Einstellungsvoraussetzungen. Die Fähigkeit, komplexe sozialwissenschaftliche Sachverhalte anschaulich zu vermitteln und Forschungsergebnisse schriftlich auszuarbeiten, sollte in den Bewerbungen überzeugend nachgewiesen werden.

Die wenigen hochrangigen Angebote aus dem Personalwesen der Privatwirtschaft beinhalteten anspruchsvolle Aufgaben in der Personalentwicklung und -planung und setzten meist eine mehrjährige Berufserfahrung voraus. Kenntnisse spezifischer Personalsoftware wurden ebenso nachgefragt wie teamorientiertes Arbeiten und eine dienstleistungsorientierte Einstellung. Dabei ging es um folgende Aufgabenstellungen: Konzeption, Einführung und Begleitung von unterschiedlichen Systemen und Instrumenten der Personalentwicklung, Beratung und Unterstützung der Führungskräfte in Fragen der Qualifizierung und beruflichen Entwicklung ihrer Mitarbeiter, Betreuung und Steuerung interner wie externer Weiterbildungsmaßnahmen, Begleitung von Veränderungs- und Teamentwicklungsprozessen, Durchführung von Workshops und Trainings.

Unternehmens- und Personalberatungen suchten vereinzelt berufserfahrene Sozialwissenschaftler für das Erstellen von Recherchekonzepten, das Aufspüren potenzieller Kandidaten und die Kontaktaufnahme zu ihnen, das Durchführen von Interviews sowie die Bewertung der Kandidaten.

Hochschulen suchten für einzelne sozialwissenschaftliche Forschungsschwerpunkte Bewerber mit hervorragenden Studienergebnissen und fachlich passenden Schwerpunkten als wissenschaftliche Assistenten oder Angestellte. Die Positionen, die meist auch mit Lehrtätigkeiten verbunden waren, wurden häufig über die Einwerbung von Drittmitteln finanziert. Auch hierbei sollten die Bewerber sich engagieren. Meist sollte während der befristeten Tätigkeiten auch die Gelegenheit zur Promotion gegeben werden. Auch außeruniversitäre Forschungseinrichtungen waren hier und da an wissenschaftlichen Mitarbeitern mit sozialwissenschaftlicher Qualifikation interessiert. Dabei kamen ausschließlich Kandidaten mit Prädikatsexamina, betriebswirtschaftlicher Kompetenz und fundierten Kenntnissen in Empirie und Statistik zum Zuge.

Kommunen waren in Einzelfällen an Sozialwissenschaftlern für Aufgaben im Rahmen der Sozialberichterstattung interessiert. Daneben ging es um Modellprojekte für die beruflich-soziale Eingliederung, Planung und Berichterstattung für ältere Menschen und die Umsetzung wissenschaftlicher Erkenntnisse für die Praxis (Pflege, Eingliederung, Beschäftigung).

Meist waren die Stellenangebote gleichermaßen für entsprechend qualifizierte Politologen geeignet.

Versicherungen boten Sozialwissenschaftlern, die über verkäuferisches Talent, Teamgeist und hohe Eigenverantwortung verfügen sollten, Traineeprogramme an. Hierbei handelte es sich meist um Offerten, die Absolventen aller Studiengänge offen standen.

Nur eine Handvoll Stellenangebote richtete sich unmittelbar an Politologen. Beispielhaft seien hier genannt: Fraktionsmitarbeiter in Landtagen, die parlamentarische Initiativen ausarbeiten und fachliche und politische Bewertungen von aktuellen Problemstellungen vornehmen sollten. Die passende „politische Farbe“ spielte dabei ebenso eine Rolle wie entsprechende Vorerfahrungen, z.B. im Wahlkampfmanagement.

Auch als wissenschaftliche Assistenten oder Mitarbeiter waren Politologen nur in Ausnahmefällen gefragt. Manchmal wurden hier bereits eine abgeschlossene Promotion und der Nachweis von Forschungsaktivitäten in passenden Themenfeldern erwartet. Auch Erfahrungen in der Durchführung von Drittmittelprojekten waren ebenso hilfreich wie zusätzliche wissenschaftliche Qualifikationen in angrenzenden Themenfeldern wie Politik und Verwaltung, Wirtschaft und Gesellschaft sowie Umwelt und Technik.

In der Politischen Bildung waren die Aufgaben verbunden mit breit gestreuten Kenntnissen in diversen gesellschaftspolitischen Fachgebieten. Entwicklung von Bildungskonzepten, das Erarbeiten von Materialien für die Politische Bildung sowie Öffentlichkeitsarbeit und Werbung waren weitere wesentliche Bestandteile derartiger Tätigkeiten.

Erwartungen der Arbeitgeber

Von den potenziellen Arbeitgebern wurden neben den in der Beschreibung der Arbeitsplätze bereits genannten Kenntnisse, vor allem Erfahrungen im Projektmanagement, sowie der Projektorganisation und -Abwicklung erwartet. Bei den Angeboten, die sich auf klassische sozialwissenschaftliche Aufgabenstellungen bezogen, wurden in der Regel fundierte Kenntnisse der empirischen Sozialforschung und EDV-Anwendungen als unabdingbar vorausgesetzt. Spezifische Berufserfahrung war fast immer erwünscht.

Vergütung

Aufgrund der Variabilität in den Beschäftigungsformen – Praktika, Arbeitsgelegenheiten, Trainingsmaßnahmen, freie Mitarbeit, Teilzeitbeschäftigung etc., lässt sich keine klare Aussage treffen. Als Trend lässt sich allerdings bei öffentlichen Arbeitgebern die sukzessive Abkehr von der im Bundesangestellten-Tarifvertrag (BAT) bzw. im Tarifvertrag des Öffentlichen Dienstes (TVÖD) vorgesehenen Vergütung für Hochschulabsolventen erkennen. Trotz anspruchsvoller Tätigkeiten erfolgt vielfach eine Bezahlung weit unterhalb der an sich für Hochschulabsolventen vorgesehenen Entgeltgruppen, oder es wird auf noch kostengünstigere Konstruktionen, wie z.B. Honorartätigkeiten oder vereinzelt auch sogenannte Ein-Euro-Jobs, zurückgegriffen.

Tipps

Die bereits im Vorjahr gegebenen Hinweise für Neueinsteiger haben nichts an ihrer Gültigkeit verloren. Zentrale Voraussetzung für einen erfolgreichen Berufseinstieg von Sozialwissenschaftlern ist nach

wie vor das Sammeln möglichst vieler berufspraktischer Erfahrungen. Darüber hinaus sollten, wenn am Studienort die entsprechenden Angebote bestehen, Praxisprogramme genutzt werden. Bestehen solche Angebote nicht, sollte versucht werden, das vorhandene Studienangebot berufsorientiert zu „funktionalisieren“, das heißt, wenn man z.B. Interesse an der Fortbildung als beruflichem Tätigkeitsfeld hat, verstärkt Seminare aus der Pädagogik zu Themen wie Erwachsenenbildung zu besuchen. Nachweisbare Kenntnisse der Psychologie sollten vor allem dann gezielt erworben werden, wenn Tätigkeiten in der Marktforschung, im Marketing, in der Öffentlichkeitsarbeit, in der Werbung oder im Personalwesen angestrebt werden.

Wenn soziologische Studiengänge keine oder zu wenig wirtschaftswissenschaftliche oder EDV-Lehrinhalte anbieten, sollte versucht werden, während des Studiums Leistungsnachweise zu erwerben, die derartige Kenntnisse belegen. Notfalls sollten entsprechende Zusatzqualifikationen auch unmittelbar im Anschluss an das Studium erlangt werden. Um dieser Berufsgruppe den Einstieg in die Privatwirtschaft zu ermöglichen, wurden und werden u.a. praxisorientierte Managementseminare von den Agenturen für Arbeit erfolgreich eingesetzt. Die wichtigsten Inhalte dabei sind meist BWL-Grundlagen, Personal- und Projektmanagement. Auch Trainingsmaßnahmen in Businessenglisch oder die Förderung der Selbstständigkeit erwiesen sich häufig als Erfolg versprechende Module für den Berufseinstieg.

Überregionale Mobilität ist für Soziologen und Politologen eine besonders wichtige Voraussetzung für den Berufseinstieg. Allerdings genügt es nicht, regional mobil zu sein, die Chancen für den Berufseinstieg steigen nur dann, wenn sich die Bewerber gleichzeitig innerhalb des Berufsfeldes Sozialwissenschaften flexibel zeigen und auch nicht davor zurückschrecken, sich mit „fachfremden“ Aufgaben wie Vertrieb oder Marketing auseinander zu setzen.

Stellenangebote für Sozialwissenschaftler (bei Bildungsträgern, im Wissenschaftsbereich, Stipendien etc.) gelangen häufig nicht zur Ausschreibung, sondern werden über persönliche Kontakte und Initiativbewerbungen besetzt. Die aktive Nutzung persönlicher und institutionalisierter Netzwerke ist deshalb für Sozialwissenschaftler noch wichtiger als für andere Berufsgruppen. Derartige Netzwerke entstehen allerdings nicht allein dadurch, dass man im realen Leben Visitenkarten sammelt oder im Internet Verlinkungen. Es geht darum, Kontakte, die man an der Hochschule, in Jobs und Praktika oder auch im privaten Bereich gewonnen hat, zu pflegen und phantasievoll auszuweiten, um sie bei passender Gelegenheit für die eigene berufliche Weiterentwicklung nutzen zu können.

Arbeiten im Ausland

Im Ausland haben Sozialwissenschaftler überwiegend ähnliche Probleme wie in Deutschland. Hochspezialisierte Bewerber sind dennoch nicht chancenlos. Auskünfte zur Beschäftigung im Ausland erteilt

u.a. das Service-Center der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung unter der Telefonnummer 01 80 / 100 30 60 (4,6 Cent/Min.) oder über die E-Mail-Adresse bonn-zav.auslandsinfo@arbeitsagentur.de.

Online-Informationen können auch im Internet unter www.europaserviceba.de eingeholt werden. Unter dieser Internetadresse können auch regionale Beratungsangebote des Europaservice der Bundesagentur für Arbeit ausfindig gemacht werden.

Psychologen

Arbeitslose:	3.025	(-2,1 %)
Frauenanteil:	69,0 %	(2004: 69,0 %)
Stellenzugang:	1.070	(+16,7 %)

Arbeitsmarktlage

Zur Stichtagserhebung am 30. September 2006 wurden insgesamt 3.025 arbeitslose Psychologinnen und Psychologen mit einer Universitätsausbildung registriert (+5,2 %). Hinzu kamen 149 Personen mit einem Fachhochschulabschluss; das waren 10 weniger als vor Jahresfrist. Der Frauenanteil an den Arbeitslosen mit Universitätsabschluss betrug 69 %. Die Nachfrage stieg gegenüber 2004 (+16,7 %) wieder deutlich an, jedoch konnte der drastische Stellenrückgang der Vorjahre nicht wettgemacht werden. In den Jahren 2003 und 2004 wurden jeweils Nachfragerückgänge von rund einem Drittel registriert.

Im Rahmen der allgemeinen Konjunkturschwäche und verbunden mit der besonderen Zurückhaltung des Öffentlichen Dienstes bei Neueinstellungen seit 2003 ist die Arbeitslosigkeit seither wieder deutlich angestiegen und hat im Herbst 2004 den höchsten Stand seit 1997 erreicht. Im Jahr 2005 gab es nur 60 Arbeitslose weniger. Damit muss von einer Stagnation bei der Entwicklung der Arbeitslosigkeit gesprochen werden.

Angesichts der höheren Absolventenzahlen und des Anstiegs der Erwerbstätigenzahlen hat die Arbeitslosigkeit dennoch kein dramatisches Ausmaß erreicht. Im Zehnjahresvergleich ist sie immer noch um sechs Prozentpunkte niedriger als 1994, während sie im gleichen Zeitraum bei allen Arbeitslosen mit einer Universitätsausbildung um mehr als 10 % zunahm. Noch deutlicher hat die Gesamtarbeitslosigkeit zugelegt. Insofern hat sich die Beschäftigungssituation im Rahmen einer Zehn-Jahres-Betrachtung durchaus positiv entwickelt.

Der Anteil der arbeitslosen Psychologinnen entspricht dem Anteil an der Erwerbstätigkeit, die das Statistische Bundesamt ausweist (30.000 von 43.000 durch den Mikrozensus 2003 ermittelte erwerbstätige Psychologen waren Frauen).

Die Dynamik der Teilarbeitsmärkte wird erst durch die Betrachtung der Zu- und Abgänge in Arbeitslosigkeit bzw. aus der Arbeitslosigkeit deutlich. Auch bei den

Psychologen ist offensichtlich viel Bewegung am Arbeitsmarkt. Hohe Zugänge halten sich über das Jahr betrachtet fast die Waage mit entsprechenden Abgängen. Besonders starke Zugänge sind in der Regel zum Quartalsbeginn zu verzeichnen, offensichtlich eine Folge der üblichen Kündigungstermine.

In den jeweils folgenden Monaten sind meist die Abgänge etwas höher als die Zugänge, wie die Abbildung über den Verlauf des Jahres 2005 zeigt.

Insgesamt gab es im Laufe des Jahres 5.436 Zugänge, denen im gleichen Zeitraum 5.644 Abgänge gegenüberstanden. Bei den Zu- und Abgängen, wie sie hier dokumentiert sind, ist zu beachten, dass sich darunter auch Psychologen befinden, die mehrfach im Jahr als Zu- bzw. Abgänge in der Statistik auftauchen.

Unter den 5.644 Abgängen aus der Arbeitslosmeldung waren 2.870 Fälle zu verzeichnen, bei denen die Arbeitslosigkeit durch die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit beendet wurde. 889 Psychologinnen und Psychologen beendeten die Arbeitslosigkeit durch die Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit. Unter ihnen waren 432, die bei ihrer Existenzgründung finanzielle Hilfen der Agenturen für Arbeit in Anspruch nehmen konnten. Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen oder sonstige geförderte Arbeitsverhältnisse spielten im Jahr 2005 kaum noch eine Rolle.

In den vergangenen fünf Jahren haben sich bei der Dauer der Arbeitslosigkeit keine dramatischen Veränderungen ergeben. Insgesamt haben sich hier über die letzten Jahre hinweg eher positive Entwicklungen durchgesetzt. Während 1999 der Anteil der Langzeitarbeitslosen noch 31,5 % betrug, lag er im Jahr 2004 bei 29,6 %.

Die wichtigsten Tätigkeitsfelder für Psychologen finden sich in folgenden Bereichen: Klinische Psychologie, Lehre und Forschung, Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie, Marktforschung und Werbung, Schulpsychologie, Verkehrspsychologie, Forensische Psychologie, Psychologische Dienste und in psychotherapeutischen Praxen.

In bescheidenerem Umfang bieten auch die Psychologischen Dienste der Bundesbahn, der Bundesagentur für Arbeit, der Polizeiverwaltungen der Länder, der Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation, der Luft-hansa und anderer Institutionen Beschäftigungsmöglichkeiten für Psychologen.

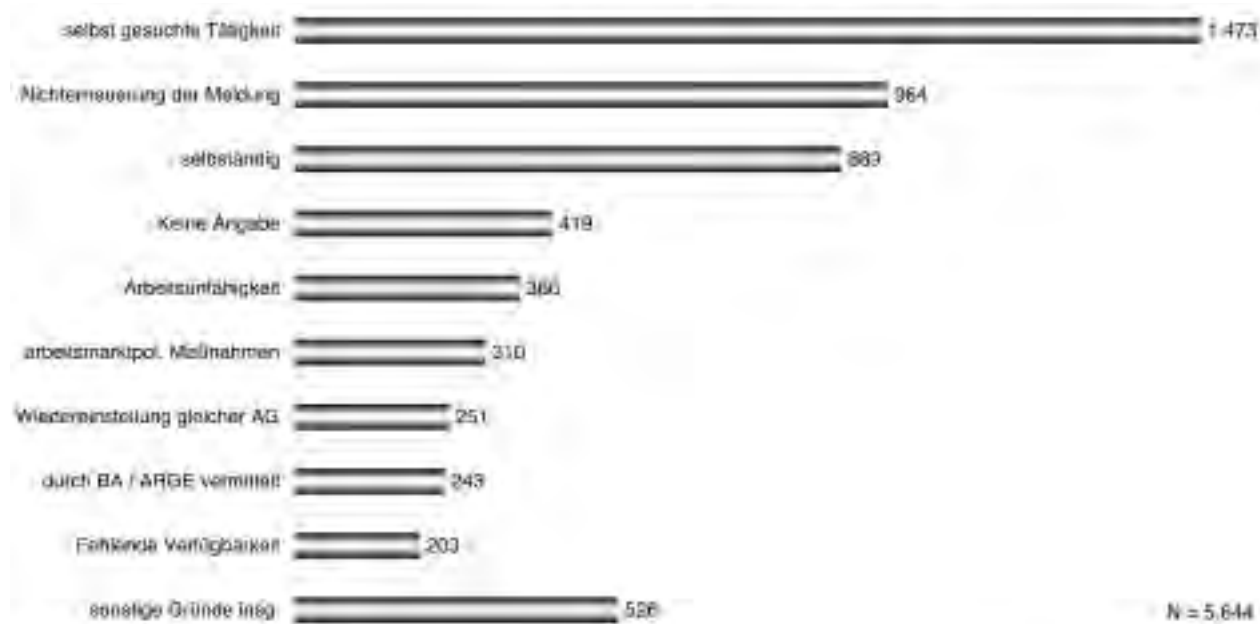
Weitere Betätigungsfelder sind in den vergangenen Jahren in den Bereichen der Freizeit-, Sport-, Notfall- und Umweltpsychologie entstanden. Diese lassen sich jedoch nicht in jedem Fall bestimmten Arbeitgebern oder Institutionen zuordnen.

Auch die Neuropsychologie und die Biologische Psychologie haben in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen.

Die meisten aktuellen Stellenangebote beziehen sich – wenn auch auf einem deutlich niedrigeren Niveau als in den vergangenen Jahren – auf Tätigkeiten im klinischen Bereich. Vor allem Stellenangebote für klassische Beratungstätigkeiten, wie z.B. Ehe- und Familienberatung in kommunalen und regionalen Einrichtungen, sind aber überproportional zurückgegangen.

Industrie und Privatwirtschaft hielten sich in den vergangenen Jahr mit Angeboten für Psychologen sehr zurück. Klassische Tätigkeiten, z. B. in der Personalentwicklung oder -rekrutierung, wurden nur selten ausgeschrieben.

Gründe für die Abmeldung aus Arbeitslosigkeit von Psychologen im Laufe des Jahres 2005



Stellenangebote, die sich auf neuere Einsatzbereiche wie Umwelt- oder Sportpsychologie beziehen, lagen so gut wie nicht vor.

Alternativen

Spezialisierungen in Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie (ABO) erleichtern aufgrund der höheren fachlichen Flexibilität entsprechend vorgebildeter Bewerber trotz der geringeren Nachfrage auch derzeit die Stellensuche signifikant.

Erwartungen der Arbeitgeber

Eine besondere und zunehmende Bedeutung nehmen die beruflichen Vorerfahrungen ein. Bei mehr als der Hälfte aller Offerten wurde auf Berufserfahrung nicht verzichtet. Diese Voraussetzung bezieht sich sowohl auf inhaltliche Kenntnisse, etwa in der Suchttherapie, aber auch auf spezifische Erfahrungen mit der Zielgruppe, die für die angebotene Position relevant sind, z. B. Erfahrungen mit Krebspatienten oder mit Frauen in Konfliktsituationen oder mit älteren Menschen, Kindern etc. Gefordert wird häufig die Zusatzqualifikation als Psychologischer Psychotherapeut, manchmal auch die vorhandene Approbation. Gelegentlich sind auch renommierte Unternehmensberatungen an qualifizierten Psychologen interessiert. In diesem Bereich kann eine Promotion durchaus von Vorteil sein. Mit Ausnahme des wissenschaftlichen Sektors ist der Dokortitel ansonsten eher von untergeordneter Bedeutung.

Vergütung

Bei der Angabe der Vergütung sind die Arbeitgeber nicht nur bei der Veröffentlichung von Stellenangeboten in den Printmedien nach wie vor sehr zurückhaltend; auch bei den Vakanzen, die den Agenturen für Arbeit gemeldet wurden, fehlten überwiegend die entsprechenden Angaben.

Bei den meisten Angeboten findet sich lediglich der Hinweis „nach Vereinbarung“ bzw. „ohne Angabe“. Ansonsten wurde auf den Bundes-Angestellten-Tarifvertrag (BAT) bzw. den Nachfolgevertrag Tarifvertrag des Öffentlichen Dienstes (TVÖD) verwiesen. Bei regulärer Eingruppierung ergaben sich dabei Anfangsgehälter von rund 2.800 bis 3.000 € brutto monatlich. Bei einer Reihe von Stellen sollten Honorarvergütungen vereinbart werden. Eine kleinere Zahl von Angeboten aus Institutionen des öffentlichen Bereichs richtete sich zwar ebenfalls nach den Tarifverträgen des Öffentlichen Dienstes, waren aber mit Vergütungs- bzw. Entgeltgruppen versehen, die deutlich niedriger als die o.g. waren. Dieser Vergütungsbereich kennzeichnet am deutlichsten die unmittelbare Konkurrenzsituation zu Absolventen von FH-Studiengängen wie Sozialpädagogik oder Sozialarbeit. Konkrete Praktikantenvergütungen wurden nur selten genannt.

Tipps für Neueinsteiger

Für die Auswahl einer Weiterbildungsinstitution ist in erster Linie der persönliche Eindruck entscheidend. Die Qualifikation des Ausbildungspersonals und die

räumliche Ausstattung sollten dabei eine wichtige Rolle spielen. Im Zweifelsfall sollte auch der Berufsverband (BDP) zu Rate gezogen werden. Letzterer führt selbst eine Vielzahl von Fortbildungen durch. Insbesondere bei der Qualifikation zum „Psychologischen Psychotherapeuten“ und zum „Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeuten“ ist eine Einschaltung des Verbandes immer empfehlenswert.

Arbeiten im Ausland

Im Ausland haben Sozialwissenschaftler überwiegend ähnliche Probleme wie in Deutschland. Hochspezialisierte Bewerber sind dennoch nicht chancenlos. Auskünfte zur Beschäftigung im Ausland erteilt u.a. das Service-Center der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung unter der Telefonnummer 01 80 / 100 30 60 (4,6 Cent/Min.) oder über die E-Mail-Adresse bonnzav.auslandsinfo@arbeitsagentur.de.

Online-Informationen können auch im Internet unter www.europaserviceba.de eingeholt werden. Unter dieser Internetadresse können auch regionale Beratungsangebote des Europaservices der Bundesagentur für Arbeit ausfindig gemacht werden.

Ausführliche Informationen

Im Internet sind zum Arbeitsmarkt für Psychologinnen und Psychologen ausführliche Informationen zu finden unter: <http://www.ba-bestellservice.de/> (Stichwort: Psychologen). Auch in dieser Publikation finden sich ausführliche Hinweise zu Beschäftigungsmöglichkeiten im Ausland.

Erziehungswissenschaftler/Diplom-Pädagogen

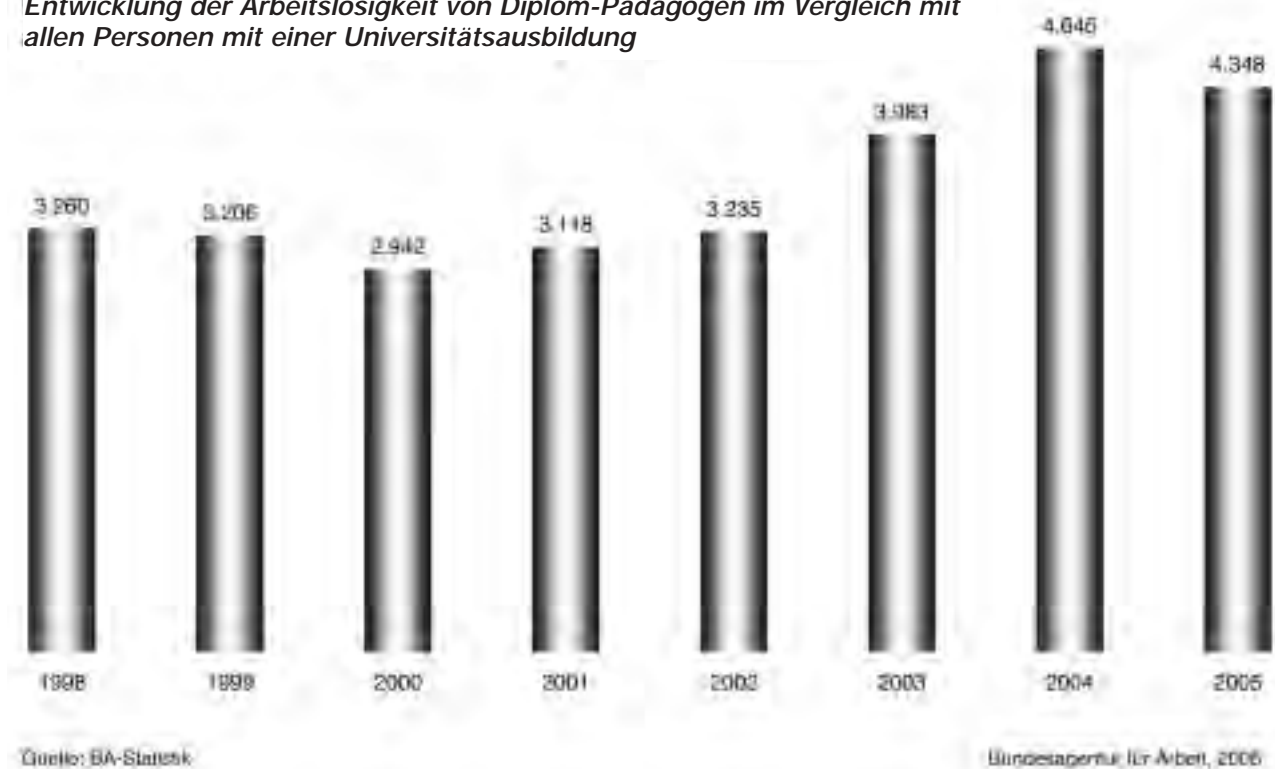
Arbeitslose:	4.348	(-6,4 %)
Frauenanteil:	74,0 %	(2004: 73,0 %)
Stellenzugang:	862	(+11,4 %)

Arbeitsmarktlage

Analog zu den leichten Verbesserungstendenzen auf dem Arbeitsmarkt für Sozialarbeiter und Sozialpädagogen mit Fachhochschulausbildung hat sich auch die Lage für Diplom-Pädagogen und Erziehungswissenschaftler mit universitären Abschlüssen leicht verbessert. Die Nachfrage blieb – gemessen an der relativ hohen Arbeitslosenzahl – aber auf einem bescheidenen Niveau. Dies hing mit der fortdauernden schwierigen finanziellen Situation der öffentlichen Hand, der Kirchen und Wohlfahrtsverbände sowie von Stiftungen und Bildungsträgern zusammen.

Gerade in jüngster Zeit wurde erneut deutlich, dass es einen hohen potenziellen gesellschaftlichen Bedarf im soziokulturellen Bereich in Deutschland gibt. Dazu gehören sozialpädagogische, die Arbeit mit Zielgruppen aller Altersstufen, die multi- und interkulturelle Arbeit, die Bildungsarbeit sowie kulturpolitische Aktivitäten etc., besonders in den städtischen Ballungs-

Entwicklung der Arbeitslosigkeit von Diplom-Pädagogen im Vergleich mit allen Personen mit einer Universitätsausbildung



räumen. Dieser konnte jedoch aufgrund der finanziellen Probleme nicht in dem notwendigen Umfang gedeckt werden. Dort, wo Einstellungen vorgenommen wurden, werden überwiegend an Fachhochschulen ausgebildete Sozialarbeiter und Sozialpädagogen bevorzugt. Falls Erziehungswissenschaftler sozialpädagogischer Ausrichtung zum Zuge kamen, mussten sie sich – abgesehen von wenigen Leitungsfunktionen – mit Positionen auf der Qualifikationsebene von FH-Absolventen zufrieden geben.

Die Einsatzfelder waren vor allem in den Bereichen Jugendarbeit, Randgruppenarbeit, Seniorenarbeit und Heimerziehung angesiedelt.

Oft blieb es bei zeitlich befristeten Projekten, die von der Bewilligung der dürrtigen fließenden Fördermittel abhängig waren. Diese Projekte waren bei den unterschiedlichsten Institutionen, Stiftungen, Vereinen und anderen Einrichtungen angesiedelt, die in unterschiedlichem Umfang die Planungsphase unterstützten. Zu einem nicht unerheblichen Teil wurde dort unbezahlte Arbeit im Vorfeld geleistet.

Bei Bewilligung der Projektmittel wurden die damit finanzierten befristeten Stellen (häufig Teilzeit) in der Regel von denjenigen besetzt, die die Vorarbeit leisteten.

Gebietskörperschaften, Arbeitsgemeinschaften und Agenturen für Arbeit schrieben im vergangenen Jahr verstärkt Stellen für Vermittler aus, so dass einige Diplom-Pädagogen und Erziehungswissenschaftler hier einen Einstieg in den Arbeitsmarkt fanden. Dies konnte den in den letzten Jahren weitgehend weggebrochenen Markt der Bildungsträger aber nicht kompensieren. Allerdings dürfte hier auch in Zukunft eine

gewisse Nachfrage nach gut qualifizierten Erziehungswissenschaftlern, Diplom-Pädagogen und Sozialarbeitern bestehen bleiben.

Viele Bewerberinnen und Bewerber mussten sich dagegen mit kurzfristigen Honoraraufträgen bei Vereinen, Bildungsträgern oder Volkshochschulen zufrieden geben. Dabei handelte es sich überwiegend um befristete Projektarbeit. Zunehmend wurden auch Beschäftigungsmöglichkeiten auf 400-Euro-Basis oder sogar Arbeitsgelegenheiten (Ein-Euro-Jobs) angeboten und in manchen Fällen auch angetreten. Die früher typischen Funktionen von Diplom-Pädagogen in Bildungsinstituten, die mit der konzeptionellen Erarbeitung von Qualifizierungsmaßnahmen verbunden waren, wurden nur noch in sehr geringem Umfang angeboten.

Auch die Suche nach Fachdozenten für EDV, BWL und Persönlichkeitstraining ist zurückgegangen. Die wenigen Positionen in diesen Bereichen erforderten genau passende berufliche Profile, die nur wenige Bewerber erfüllen konnten.

Bei der Betrachtung überregional ausgeschriebener Stellen ergaben sich Schwerpunkte bei der Betreuung Jugendlicher in berufsvorbereitenden Massnahmen, bei Tätigkeiten als Arbeitsvermittler in Arbeitsgemeinschaften aus Agenturen für Arbeit und Gebietskörperschaften, in verschiedensten Funktionen der Erwachsenenbildung sowie bei den wenigen Positionen, die aus der Privatwirtschaft kamen, im Personalwesen.

Die regionalen Arbeitsmärkte boten vor allem projektbezogene Aufgaben u.a. in den Feldern Beratung und Betreuung von Erwachsenen in beruflichen Integrationsmaßnahmen, Integrationskurse für Ausländer,

Maßnahmen für ältere Arbeitnehmer, Förderprojekte für langzeitarbeitslose Frauen, Durchführung von sozialen Verhaltenstrainings mit Jugendlichen, in der Heimarbeit oder in spezifisch sozialpädagogischen Feldern, wie z.B. Werkstätten für Behinderte.

Nur sehr verhalten suchten gelegentlich Hochschulen Nachwuchskräfte für den wissenschaftlichen Mittelbau in den Erziehungswissenschaften. Auch wurden Erziehungswissenschaftler weniger häufig als Mitarbeiter von psychosozialen Beratungseinrichtungen für spezielle Zielgruppen, z.B. Studenten, Schüler, Frauen oder Ausländer, gesucht.

Durch die beschriebenen Substitutionsmöglichkeiten durch andere Bewerbergruppen verschärfte sich das Verhältnis von Stellen und Bewerbern zusätzlich erheblich. Der hohe Anteil der Frauen in dieser Berufsgruppe, von denen nach den Erfahrungen der Berater und Vermittler in den Agenturen nur ca. 25 % überregional mobil waren, führte dazu, dass die Berücksichtigung des überregionalen Arbeitsmarktes auf Grund familiärer Bindungen stark erschwert war.

Erwartungen der Arbeitgeber

Die Anforderungen an die persönlichen und fachlichen Profile der Bewerber blieben außerordentlich hoch. Kommunikationsfähigkeit, Teamfähigkeit, Organisationsfähigkeit, zeitliche und örtliche Flexibilität, Erfahrung in Projektmanagement, insbesondere Finanzierungsfragen und Controlling, Medienarbeit und Kenntnisse in empirischen Forschungsmethoden standen wie in den Vorjahren an der Spitze der Erwartungen. Ganz allgemein wurden in vielen Funktionen kaufmännische und EDV-Kenntnisse verlangt. Wenn es um spezielle Aufgaben in Beratungseinrichtungen ging, wurden meist auch Therapieausbildungen vorausgesetzt. Für bestimmte Tätigkeiten in sozialen Einrichtungen waren sozial- und arbeitsrechtliche Kenntnisse unerlässlich. Für die meisten Positionen wurden überdies Bewerber mit passenden Berufserfahrungen bevorzugt.

Vergütung

Der Einstieg für Berufsanfänger – soweit es sich um feste Stellen im Öffentlichen Dienst handelt – spielt sich meist auf FH-Niveau ab. Nach den Maßstäben des Bundesangestellten-Tarifvertrages (BAT) wären das – ebenso wie bei dem neuen Tarifvertrag des Öffentlichen Dienstes – Anfangsgehälter von ca. 2.100 bis 2.300 € brutto im Monat. Aber es werden auch Verträge abgeschlossen, die deutlich unter diesem Niveau liegen.

Tipps

Stellenangebote werden sofort den Bewerbern angeboten und im Virtuellen Arbeitsmarkt der BA (VAM) veröffentlicht. Die Bewerber selbst nutzen den VAM

und alle anderen verfügbaren Möglichkeiten (Medien, Zeitungen, Beziehungen, Netzwerke, Bewerberpools bei den Bildungsträgern etc.) Im Profiling wird in den Agenturen für Arbeit versucht, alternative Beschäftigungsmöglichkeiten herauszuarbeiten. Eine echte Alternative stellt die Selbständigkeit dar, die von den Agenturen für Arbeit bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen mit Überbrückungsgeld und Existenzgründerzuschuss für eine Ich-AG gefördert wird. Die Selbständigkeit wird mehrheitlich im Bildungsbereich angestrebt.

Um dieser Berufsgruppe auch den Einstieg in die freie Wirtschaft zu ermöglichen, wurden und werden praxisorientierte Managementseminare erfolgreich eingesetzt. Inhalte: BWL-Grundlagen, Personal- und Projektmanagement. Bewerber mit dem zweiten Hauptfach BWL haben breitere Einsatzchancen und mehr berufliche Alternativen.

Für Hochschulabsolventen, deren erster Studienabschluss nicht länger als ein Jahr zurückliegt, besteht unter Umständen die Möglichkeit der Förderung eines Praktikums. Ein Praktikum mit klar umrissenem Aufgabenspektrum, das eigenverantwortlich zu bewältigen ist, und das die Gelegenheit zu vielen Außenkontakten bietet, d.h. die Gelegenheit der Selbstpräsentation im Arbeitsprozess, kann den Berufseinstieg ermöglichen. Danach kann die übliche Patchworkkarriere beginnen: Weiterbeschäftigung auf Honorarbasis, anschließender Werkvertrag, Übernahme in ein befristetes, manchmal auch unbefristetes Arbeitsverhältnis.

Vor allem Frauen in der Familienphase ist anzuraten, in der Erziehungszeit zu versuchen, die beruflichen Kontakte nicht abreißen zu lassen. Eventuell sollten während dieser Lebensphase Qualifizierungen angegangen werden oder ehrenamtliche Tätigkeiten ausgeübt werden, die von den Arbeitgebern als berufliche Erfahrung gewertet werden können. Flexibilität in Fragen wie Arbeitszeit und berufliche Inhalte, vor allem beim Berufseinstieg, ist für diese Bewerbergruppe von besonderer Bedeutung.

Arbeiten im Ausland

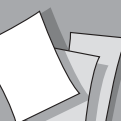
Im Ausland haben Erziehungswissenschaftler überwiegend ähnliche Probleme wie in Deutschland. Hochspezialisierte Bewerber sind dennoch nicht chancenlos. Auskünfte zur Beschäftigung im Ausland erteilt u.a. das Service-Center der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung unter der Telefonnummer 01 80 / 100 30 60 (4,6 Cent/Min.) und über die E-Mail-Adresse bonn-zav.auslandsinfo@arbeitsagentur.de.

Online-Informationen können auch im Internet unter www.europaserviceba.de eingeholt werden. Unter dieser Internetadresse können auch regionale Beratungsangebote des Europaservice der Bundesagentur für Arbeit ausfindig gemacht werden.

Abbildungsverzeichnis

Stellenzugänge für Akademiker in Deutschland seit 1997 im Vergleich – Indexberechnung –	1148
Anteil arbeitsloser Akademiker an allen Arbeitslosen	1150
Arbeitslos gemeldete Akademiker	1151
Arbeitslose mit abgeschlossener Fachhochschul- bzw. Universitätsausbildung	1151
Arbeitslose Humanärzte seit 1997	1162
Entwicklungen der Stellenzugänge für Fach- und Assistenzärzte 2001–2005	1163
Anteile an der Arbeitslosigkeit 2005 nach Fachgebieten.	1164
Verteilung der Arbeitslosigkeit bei Zahnärzten nach Bundesländern 2005	1165
Arbeitslose Humanärzte seit 1997	1168
Entwicklungen der Stellenzugänge für Fach- und Assistenzärzte 2001–2005	1169
Welche Arbeitgeber suchten Assistenzärzte?	1169
Welche Fachgebiete belegten Assistenzärzte?	1170
Welche Fachärzte wurden gesucht? Stellenzugänge 2005 Top 10	1172
Welche Arbeitgeber suchten Fachärzte?	1172
Arbeitslos gemeldete Zahnärzte 1996–2005	1174
Arbeitslos gemeldete Tierärzte 1996–2005	1176
Arbeitslose Apotheker seit 1997	1179
Stellenzugänge für Apotheker	1182
Stellenzugänge 2005 für Apotheker nach Bundesländern	1183
Entwicklung der Arbeitslosigkeit bei Geisteswissenschaften 1996–2005	1186
Stellenzugänge im Jahr 2005 für Geisteswissenschaftler	1189
Einstellungen von Lehrern in den öffentlichen Schuldienst	1194
Bestandene Lehramtsprüfungen an deutschen Hochschulen 1997 bis 2004.	1195
Die Nachfrage nach Lehrern im Jahr 2005 (Stellenzugang im Laufe des Jahres: absolute Zahlen)	1196
Entwicklung der Arbeitslosigkeit ausgewählter Lehrergruppen	1197
Entwicklung der Studierendenzahlen für das Lehramt an beruflichen Schulen	1200
Einstellungen von Lehrern in den öffentlichen Schuldienst	1205
Bestandene Lehramtsprüfungen an deutschen Hochschulen 1997 bis 2004.	1206
Die Nachfrage nach Lehrern im Jahr 2005 (Stellenzugang im Laufe des Jahres: absolute Zahlen)	1207
Verteilung der Arbeitslosigkeit von Grafikern und Designern nach Bundesländern (Erhebung: September 2005)	1217
Die Verteilung nach Altersgruppen (Erhebung zum 30.9.2005)	1218
Entwicklung der Arbeitslosigkeit bei Innenarchitekten mit Hochschulausbildung im Vergleich mit allen Akademikern (Indexberechnung – Basisjahr: 2000 = 100 %)	1219
Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung bei Innenarchitekten mit Hochschulausbildung im Vergleich mit allen Akademikern (Indexberechnung – Basisjahr: 2000 = 100 %)	1219
Verteilung der Stellenzugänge im Laufe des Jahres 2005 nach Bundesländern	1222

Von Arbeitgebern bei Grafikern und Designern erwartete Softwarekenntnisse: Top 10	1223
Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung bei Innenarchitekten mit Hochschulausbildung im Vergleich mit allen Akademikern (Indexberechnung – Basisjahr: 2000 = 100 %)	1224
Arbeitsuchende Banker nach Alter.	1228
Arbeitsuchende Versicherungsfachleute nach Alter.	1231
Arbeitsuchende Unternehmensberater nach Alter.	1233
Arbeitsuchende Steuerberater und Wirtschaftsprüfer nach Alter	1236
Geschäftsführer – Rückgang der Arbeitslosigkeit hält an	1238
Dauer der Arbeitslosigkeit von Geschäftsführern 43 % sind weniger als sechs Monate lang arbeitslos	1239
Das Alter arbeitsuchender Geschäftsführer und Akademiker	1240
Angestellte Geschäftsführer sind älter als beschäftigte Akademiker insgesamt.	1241
Rückgang der Arbeitslosigkeit von Personalmanagern hält an	1242
43 % der arbeitslos gemeldeten Personalmanager sind weniger als sechs Monate lang arbeitslos.	1243
Das Alter arbeitsuchender Personalmanager und aller Akademiker	1244
Wenn Arbeitgeber Banker suchen – gefragteste Soft Skills	1250
Wenn Arbeitgeber Versicherungsfachleute suchen – gefragteste Soft Skills	1254
Wenn Arbeitgeber Unternehmensberater suchen – gefragteste Soft Skills	1257
Wenn Arbeitgeber Steuerberater und Wirtschaftsprüfer suchen – gefragteste Soft Skills	1262
Stellen für Geschäftsführer: Talsohle durchschritten	1264
Beendigung der Arbeitslosigkeit durch Erwerbstätigkeit – Überwiegend vor Ablauf von sechs Monaten.	1265
Wieder mehr Stellen für Personalmanager	1268
Beendigung der Arbeitslosigkeit durch Erwerbstätigkeit – Wiedereinstieg gelang überwiegend vor Ablauf von sechs Monaten.	1269
Arbeitslose Betriebswirte nach Alter	1275
Arbeitslose Volkswirte nach Alter	1277
Wenn Arbeitgeber Betriebswirte suchen – gefragteste Soft Skills	1283
Wenn Arbeitgeber Volkswirte suchen – gefragteste Soft Skills	1286
Bestandene Prüfungen nach Studienfach im Jahr 2004	1290
Arbeitslose IT-Experten 2005 zum zweiten Mal in Folge weniger Arbeitslose als im Vorjahr	1291
Dauer der Arbeitslosigkeit von IT-Experten Fast die Hälfte ist weniger als sechs Monate lang arbeitslos	1292
Sozialversicherungspflichtig beschäftigte IT-Experten Im Fünf-Jahresvergleich waren ältere IT-Experten die Gewinner	1293
Stellen für IT-Experten 2005 wieder auf das Niveau von vor dem IT-Hype gestiegen.	1295
Stellen für IT-Experten nach Berufserfahrung Stellen exklusiv für Nicht-Berufserfahrene sind Mangelware	1298



Studienanfänger und Frauenanteil	
– Insgesamt wenig Veränderung, überdurchschnittlicher Frauenanteil	1301
Bestandene Prüfungen	
– Jährlich bestehen zirka 13.000 Juristen ihre Abschlussprüfung.	1302
Bestandene Prüfungen an Hochschulen	
– Erstes Staatsexamen dominiert	1303
Bestandene erste und zweite juristische Staatsexamina.	1303
Die Dauer der Arbeitslosigkeit von Juristen	
– Im Vergleich zu allen Akademikern weniger lang arbeitslos	1304
Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Juristen nach Alter	
– Drei Viertel sind jünger als 40	1305
Stellenangebote für Juristen von 2000 bis 2005	
– Nach langer Talfahrt wieder Zunahme im Jahr 2005	1307
Top Ten der Stellenangebote für Juristen nach Wirtschaftszweigen	
– Beratungsunternehmen boten die meisten Stellen an	1308
Zulassungszahlen für Rechtsanwälte und Fachanwälte	
– Kein Ende des Anstiegs in Sicht	1309
Jeder sechste Rechtsanwalt ist Fachanwalt	1310
Offene Stellen für Akademiker – Maschinenbauingenieure am gefragtesten	1322
Prozentuale Veränderung der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Ingenieure 2005 zu 1999 – Stichtag jeweils der 30.6. –	1324
Ingenieure in Deutschland – Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Maschinenbau-, Elektro- und Bauingenieure, Architekten Ende Juni 2005	1326
Elektroingenieure: Absolventenzahlen noch immer niedrig	1329
Elektroingenieure waren vorwiegend auf Jobsuch in	1330
Wenig jüngere Elektroingenieure ohne Job	1331
Elektrizitätserzeugung und Messtechnik beschäftigten die meisten Elektroingenieure	1332
Nicht nur Architektenbüros, öffentliche Verwaltung und Baugewerbe sind Arbeitgeber von Architekten und Bauingenieuren	1335
Offene Stellen für Akademiker – Maschinenbauingenieure am gefragtesten	1343
Prozentuale Veränderung der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Ingenieure 2005 zu 1999 – Stichtag jeweils der 30.6. –	1345
Ingenieure in Deutschland – Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Maschinenbau-, Elektro- und Bauingenieure, Architekten Ende Juni 2005	1347
Maschinenbauingenieure: Top 10 der regionalen Nachfrage 2005	1348
Vielseitige Nachfragen bei Maschinenbauingenieuren.	1349
2005 wieder deutlicher Stellenzuwachs für Maschinenbauingenieure	1350
Nachfrage nach Elektroingenieuren konzentriert in Süddeutschland	1352
Elektroingenieure 2005 in vielen Branchen gesucht	1352
Stellenangebote für Architekten 2005 regional sehr unterschiedlich (Top 10 der Bundesländer).	1357
Wer suchte 2005 Architekten?	1357
Hitliste der Nachfrage nach Bauingenieuren 2005	1360
Nordrhein-Westfalen Spitzenreiter der Stellenmeldungen für Bauingenieure 2005.	1361
Naturwissenschaftler in Deutschland – Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Naturwissenschaftler Ende Juni 2005.	1370
Wo waren Physiker, Physikingenieure und Mathematiker beschäftigt.	1375
Biologen: Absolventenzahl steigt	1377

Geographen: Absolventenzahlen blieben auf hohem Niveau	1378
Naturwissenschaftler in Deutschland – Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Naturwissenschaftler Ende Juni 2005.....	1385
Wo waren Physiker gefragt?	1389
Physikernachfrage: Baden-Württemberg 2005 in Spitzenposition	1390
Wer suchte 2005 Biologen?	1394
Biologen 2005: Hitliste der Schlüsselqualifikationen	1395
Nachfrage nach Geowissenschaften 2005	1398
Arbeitslosigkeit von Journalisten sinkt schneller als bei anderen Akademikerguppen! (Indexberechnung: Jahr 2000 = 100 %).	1401
Entwicklung der Arbeitslosigkeit bei Dolmetschern und Übersetzern mit Hochschulausbildung	1403
Entwicklung der Arbeitslosigkeit bei Bibliothekaren, Archivaren und Dokumentaren mit Hochschulausbildung	1404
Dipl.-Übersetzer und Dipl.-Dolmetscher – Sprachkompetenzen	1409
Entwicklung der Nachfrage nach Bibliothekaren, Dokumentaren und Archivaren zwischen 2000 und 2005	1410
Veränderung der Arbeitslosigkeit zum 30.9.05 im Vergleich zum Vorjahresmonat	1413
Veränderung des Stellenzugangs für Sozialarbeiter/Sozialpädagogen im Jahr 2005 im Vergleich ..	1416
Veränderungen der Stellenzugänge 2005 nach Bundesländern gegenüber dem Vorjahr in %	1417
Welche Arbeitgeber suchten Sozialpädagogen?	1418
Entwicklung der Arbeitslosigkeit von Soziologen im Vergleich mit allen Personen mit einer Universitätsausbildung (Indexberechnung: Basisjahr 2000 = 100 %)	1421
Entwicklung der Arbeitslosigkeit von Psychologen im Vergleich mit allen Personen mit einer Universitätsausbildung (Indexberechnung: Basisjahr 2000 = 100 %)	1423
Entwicklung der Arbeitslosigkeit von Diplom-Pädagogen im Vergleich mit allen Personen mit einer Universitätsausbildung (Indexberechnung: Basisjahr 2000 = 100 %)	1424
Entwicklung der Arbeitslosigkeit von Soziologen und Politologen	1427
Gründe für die Abmeldung aus Arbeitslosigkeit von Psychologen im Laufe des Jahres 2005.	1430
Entwicklung der Arbeitslosigkeit von Diplom-Pädagogen im Vergleich mit allen Personen mit einer Universitätsausbildung	1432

Zentrale Kennwertindikatoren des Arbeitsmarktes



Allgemeine Definitionen

- Spätaussiedler** ■ Als Spätaussiedler zählen alle Personen, die Spätaussiedler im Sinne des Bundesvertriebenengesetzes sind und deren Einreise in die Bundesrepublik, vom Beginn des Erhebungsjahres gerechnet, höchstens fünf Jahre zurück liegt (das bedeutet für statistische Erhebungen im Jahre 2005, dass das Aussiedlungsgebiet nach dem 31.12.1999 verlassen wurde).
- Berufliche Gliederung** ■ Für die berufliche Gliederung ist die „Klassifizierung der Berufe, Stand September 1988“ (ergänzte und berichtigte Fassung der Ausgabe 1970) maßgebend und die darauf aufbauende zentrale Berufsdatei, die mit ihren Zuordnungen zu 7-stelligen Berufskennziffern in das Programm DKZ-Suche integriert ist.
- Schwerbehinderte Menschen** ■ Schwerbehinderte Menschen im Sinne des Sozialgesetzbuches (SGB) Neuntes Buch (IX) sind Personen mit einem Grad der Behinderung von wenigstens 50.
- Teilzeitarbeit** ■ Als Teilzeitarbeit gilt eine Beschäftigung, die einen Arbeitnehmer vereinbarungsgemäß nicht voll, aber regelmäßig zu einem Teil der normalerweise üblichen bzw. tariflich festgesetzten Arbeitszeit in Anspruch nimmt. Hierzu zählt auch Heimarbeit.
- Wirtschaftsfachliche Gliederung** ■ Grundlage für wirtschaftsfachliche Gliederungen ist seit Januar 2003 die „Klassifizierung der Wirtschaftszweige“ 2003 (WZ 2003), die für Deutschland von destatis herausgegeben wurde und der eu-weit, einheitlichen Systematik NACE Rev. 1.1 entspricht. Von 1998 bis Dezember 2002 fand die WZ93/BA Anwendung, zuvor war das „Verzeichnis der Wirtschaftszweige für die Statistik der BA“ maßgeblich.

Beschäftigung/Beschäftigungsstatistik (Entwicklung und Struktur der Erwerbstätigkeit)

- Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte** ■ Die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten umfassen alle Arbeitnehmer, die krankenversicherungspflichtig, rentenversicherungspflichtig oder beitragspflichtig nach dem SGB III sind oder für die Beitragsanteile zu den gesetzlichen Rentenversicherungen zu entrichten sind; dazu gehören auch insbesondere
- Auszubildende,
 - Altersteilzeit-Beschäftigte,
 - Praktikanten,
 - Werkstudenten und
 - Personen, die aus einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis zur Ableistung des gesetzlichen Wehrdienstes oder zivilen Ersatzdienstes einberufen werden; das gleiche gilt für Zeitsoldaten mit einer Verpflichtung bis zu zwei Jahren.
- Nicht einbezogen sind dagegen Selbstständige, mithelfende Familienangehörige, Berufs- und Zeitsoldaten (siehe o.g. Ausnahme), Wehrpflichtige ohne vorangegangene Beschäftigung sowie Beamte.
- Erwerbstätige** ■ Alle Personen, die einer Erwerbstätigkeit oder auch mehreren Erwerbstätigkeiten nachgehen, unabhängig von der Dauer der tatsächlich geleisteten oder vertragsmäßig zu leistenden wöchentlichen Arbeitszeit. Für die Zuordnung als Erwerbstätiger ist es unerheblich, ob aus dieser Tätigkeit der überwiegende Lebensunterhalt bestritten wird oder nicht. Zu den Erwerbstätigen gehören auch Soldaten (einschließlich der Wehr- und Zivildienstleistenden). Nicht zu den Erwerbstätigen rechnen Personen in ihrer Eigenschaft als Grundstücks-, Haus- und Wohnungseigentümer oder als Eigentümer von Wertpapieren und ähnlichen Vermögenswerten. Im Fall mehrerer (gleichzeitiger) Tätigkeiten ist sowohl für die Zuordnung nach der Stellung im Beruf als auch für die Zuordnung auf Wirtschaftsbereiche die zeitlich überwiegende Tätigkeit zugrunde gelegt. Nach der Stellung im Beruf wird unterschieden zwischen Selbstständigen und mithelfenden Familienangehörigen sowie beschäftigten Arbeitnehmern (Angestellte, Arbeiter/-innen, Beamte/-in. Eine weitere Unterscheidung bezieht sich auf Erwerbstätige nach dem Inlands (Arbeitsort)- beziehungsweise Inländer (Wohnort-)konzept (Volkswirtschaft).
- Geringfügige Beschäftigung** ■ Seit April 2003 gilt das Zweite Gesetz für moderne Dienstleistung am Arbeitsmarkt in dem auch der Bereich der geringfügig entlohnten Beschäftigung neu geregelt wurde. Danach sind zwei Arten von geringfügigen Beschäftigungen zu unterscheiden:
- geringfügig entlohnte Beschäftigungen
 - kurzfristige Beschäftigungen
- Geringfügig entlohnte Beschäftigung** ■ Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung (§ 14 SGB IV) regelmäßig im Monat 400,- € nicht überschreitet. Bis Ende März 2003 lag die Obergrenze des Arbeitsentgeltes bei 325,- €. Außerdem durfte gem. § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV die Beschäftigung regelmäßig nur weniger als 15 Stunden ausgeübt werden. Die Voraussetzungen einer geringfügigen Beschäftigung waren also nur dann erfüllt, wenn sowohl die wöchentliche Arbeitszeit weniger als 15 Stunden betrug als auch das Arbeitsentgelt im Monat 325,- € nicht überschritten hat. Erforderte die Beschäftigung regelmäßig mindestens 15 Stunden wöchentlich, so lag – selbst wenn das Arbeitsentgelt im Monat nicht mehr als 325,- € betrug – keine geringfügige Beschäftigung vor.
- Kurzfristige Beschäftigung** ■ Eine kurzfristige Beschäftigung liegt nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV vor, wenn die Beschäftigung für eine Zeitdauer ausgeübt wird, die im Laufe eines Kalenderjahres seit ihrem Beginn auf nicht mehr als zwei Monate oder insgesamt 50 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im voraus vertraglich begrenzt ist, es sei denn, dass die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und ihr Entgelt 400,- € im Monat übersteigt. Bis Ende März galt für diesen Bereich als Maßstab das Beschäftigungsjahr und nicht das Kalenderjahr sowie ebenfalls eine Grenze des Arbeitsentgeltes von 325,- € im Monat.
- Zusammenrechnung mehrerer Beschäftigungen** ■ Werden von derselben Person
- mehrere geringfügige Beschäftigungen (geringfügig entlohnte oder kurzfristige Beschäftigungen) oder
 - geringfügig entlohnte Beschäftigungen und nicht geringfügige Beschäftigungen ausgeübt, so sind sie zusammenzurechnen (§ 8 Abs. 2 SGB IV). Ab April 2003 gilt in diesem Zusammenhang, dass eine geringfügig entlohnte Beschäftigung, die neben einer nicht geringfügigen Beschäftigung ausgeübt wird, bei der Zusammenrechnung unberücksichtigt bleibt. Eine geringfügige Beschäftigung liegt dann nicht mehr vor, wenn durch die Zusammenrechnung eine der Grenzen des § 8 Abs. 1 SGB IV überschritten wird. In der Statistik der geringfügig Beschäftigten werden Beschäftigte gezählt, die nur eine oder mehrere geringfügig entlohnte oder kurzfristige Beschäftigungen ausüben, die sich – auch bei einer Zusammenrechnung – in den Grenzen des § 8 Abs. 1 SGB IV bewegen.
- Pendler** ■ Als Pendler (über die Gemeindegrenzen) gelten alle Personen, deren Arbeits- bzw. betrieblicher Ausbildungsplatz in einer anderen Gemeinde als der Wohnsitzgemeinde liegt. Nach der Richtung der Pendelwanderung wird zwischen Auspendlern und Einpendlern unterschieden. Personen, die von der Wohnsitzgemeinde in eine andere Gemeinde zur Arbeit bzw. Ausbildung fahren, gelten als Auspendler. Betrachtet man die selben Pendler dagegen von den Zielgemeinden her, in denen die Arbeits- und Ausbildungsstätten liegen, so spricht man von Einpendlern.
- Arbeitsortprinzip** ■ Alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die in der betreffenden Gemeinde arbeiten, unabhängig davon wo sie wohnen. Diese Zahl gibt gleichzeitig an, wieviel sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze es in der Gemeinde gibt.
- Wohnortprinzip** ■ Alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die in der betreffenden Gemeinde wohnen, unabhängig davon wo sie arbeiten.

Übersicht I/1

Eckwerte des Arbeitsmarktes

101/1

Berichtsmonat: Juli 2006

Bundesrepublik Deutschland

Merkmal	2006				Veränderung gegenüber Vorjahresmonat (Arbeitslosenquote Vorjahreswerte)			
	Juli	Juni	Mai	April	Juli ²⁾		Juni	Mai
					absolut	in %		
Erwerbstätige – Monatsdurchschnitt –¹⁾	39 064 000	38 904 000	38 678 000	+ 260 000	+ 0,7	+ 0,7	+ 0,5
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte								
– Bestand (geschätzt)	26 228 300	26 090 200	+ 54 164	+ 0,2	...	+ 0,2
Arbeitslose								
– Bestand	4 386 143	4 398 632	4 535 317	4 790 036	– 450 550	– 9,3	– 8,0	– 7,1
dar.: 49,1 % Frauen	2 152 110	2 122 487	2 157 499	2 220 284	– 129 579	– 5,7	– 4,8	– 4,4
50,9 % Männer	2 233 873	2 276 064	2 377 705	2 569 588	– 321 086	– 12,6	– 10,8	– 9,5
12,4 % Jüngere unter 25 Jahren	543 167	489 727	507 220	555 031	– 109 105	– 16,7	– 15,0	– 14,4
2,7 % dar.: Jugendliche unter 20 Jahren	119 397	96 677	98 862	107 398	– 18 409	– 13,4	– 8,7	– 6,7
25,8 % 50 Jahre und älter	1 131 813	1 152 952	1 179 222	1 227 351	– 73 720	– 6,1	– 4,8	– 3,9
12,7 % dar.: 55 Jahre und älter	558 435	566 416	574 679	592 831	– 26 867	– 4,6	– 3,1	– 2,6
14,5 % Ausländer	633 865	643 428	658 209	679 625	– 39 970	– 5,9	– 5,0	– 3,9
Arbeitslosenquoten bezogen auf								
– alle zivilen Erwerbspersonen insgesamt	10,5	10,5	10,8	11,5	11,7	–	11,5	11,8
– abhängige zivile Erwerbspersonen insgesamt	11,8	11,8	12,2	12,9	13,0	–	12,8	13,1
Männer	11,5	11,7	12,3	13,2	13,1	–	13,1	13,4
Frauen	12,0	11,8	12,0	12,5	12,8	–	12,5	12,7
Jüngere unter 25 Jahren	11,3	10,2	10,5	11,3	13,3	–	11,8	11,8
dar.: Jugendliche unter 20 Jahren	7,6	6,1	6,3	6,6	8,4	–	6,5	6,2
Ausländer	23,0	23,4	23,9	25,4	25,2	–	25,3	25,6
Leistungsempfänger (siehe Hinweise)								
– Arbeitslosengeld	s1 405 073	s1 368 931	1 416 096	1 613 118	– 16,2
– Arbeitslosengeld II	s5 169 038	s5 224 448	s5 246 724	s5 201 609
– Sozialgeld	s1 874 061	s1 899 417	s1 875 759	s1 858 597
Gemeldete Stellen⁴⁾								
– Zugang im Monat	283 769	251 150	264 904	264 353	27 207	10,6	6,1	11,1
dar.: ungefördert ⁵⁾	210 357	195 274	207 659	201 164	12 590	6,4	6,2	14,5
– Zugang seit Jahresbeginn	1 798 915	1 515 146	1 263 996	999 092	180 084	11,1	11,2	12,3
dar.: ungefördert ⁵⁾	1 394 378	1 184 021	988 747	781 088	134 887	10,7	11,5	12,6
– Bestand ³⁾	627 343	580 683	565 431	546 304	180 227	40,3	32,2	28,0
dar.: ungefördert ⁵⁾	435 729	414 431	404 849	385 431	114 354	35,6	30,1	25,7
sodort zu besetzen	559 645	511 439	476 060	420 979	187 171	50,3	42,7	35,6
Teilnehmer an ausgewählten Maßnahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik⁶⁾								
– Bestand insgesamt (ohne Kug)
dar.: Qualifizierung
Berufsberatung und Förderung der Berufsausbildung
Beschäftigungsbegleitende Leistungen	398 845	– 27 638	– 6,5	– 8,9	– 11,0
Beschäftigung schaffende Maßnahmen	331 306	+ 103 317	+ 45,3	+ 51,2	+ 66,2
Kurzarbeiter	61 528	72 048	83 259	– 75 173	– 55,0	– 55,0	– 49,2
Saisonbereinigte Entwicklung	Veränderung gegenüber Vormonat							
	Juli 06	Juni 06	Mai 06	April 06	März 06	Febr. 06	Jan. 06	Dez. 05
Erwerbstätige ¹⁾	+ 63 000	+ 60 000	+ 35 000	+ 9 000	+ 15 000	– 47 000	+ 3 000
Arbeitslose	– 84 000	– 55 000	– 89 000	– 31 000	+ 2 000	– 15 000	+ 48 000	– 102 000
gemeldete Stellen (einschl. geförderte Stellen)	+ 39 000	+ 29 000	23 000	+ 18 000	–	– 7 000	– 14 000	+ 1 000
ungeförderte Stellen ⁵⁾	+ 30 000	+ 19 000	+ 25 000	+ 13 000	+ 6 000	+ 7 000	– 21 000	– 6 000
Arbeitslosenquote bezogen auf alle zivilen EP	10,6	10,8	10,9	11,3	11,3	11,3	11,4	11,2
ILO Erwerbslosenquote ¹⁾	7,9	8,0	7,9	8,2	8,5	8,7	9,0

Die Daten zur Arbeitslosigkeit speisen sich aus dem IT-Fachverfahren der BA, aus als plausibel bewerteten Datenlieferungen zugelassener kommunaler Träger und – sofern keine verwertbaren bzw. plausiblen Daten geliefert wurden – aus ergänzenden Schätzungen der BA.

Die Daten zu Stellen und arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen wurden ausschließlich aus dem IT-Fachverfahren der BA gewonnen; nicht enthalten sind Daten kommunaler Träger, soweit sie andere IT-Fachverfahren genutzt haben. Die Daten zu Leistungen nach dem SGB II beruhen auf Auswertungen aus dem IT-Fachverfahren A2LL, auf Meldungen kommunaler Träger und – wenn diese nicht vorliegen – auf Schätzungen der BA.

1) Statistisches Bundesamt, Erwerbstätige im Inland

2) Veränderungen des letztverfügbaren Wertes gegenüber Vorjahresmonat.

3) Den Arbeitsagenturen waren im 4. Quartal 2004 laut Umfrage bei Betrieben 30,3 Prozent des gesamten Stellenangebotes gemeldet.

4) Im JD 2004 waren 74% der gem. Stellen vakant. Bereits bei Zugang waren 52% sofort zu besetzen. Innerh. von 30 Tg. ab Bes.-Termin konnten 49% erledigt werden.

5) ohne PSA, ABM, BSI und Arbeitsgelegenheiten

6) Ausführliche Informationen in der Tabelle „Wichtige arbeitsmarktpolitische Instrumente der Bundesagentur für Arbeit“.

36.354
278
418.96
34.65

ANBA Nr. 9/2006

36.354
278
418,95
34.65

ANBA Nr. 9/2006

Eckwerte des Arbeitsmarktes
Ergänzende Auswertungen aus dem IT-Vermittlungssystem der BA

Juli 2006

Bundesrepublik Deutschland

101a

Merkmal	2006				Veränderungen gegenüber Vorjahresmonat (Arbeitslosenquote Vorjahreswerte)					
	Juli	Juni	Mai	April	Juli		Juni		Mai	
					absolut	in %	in %	in %		
Bestand Arbeitssuchende	5 735 660	5 786 901	5 833 654	5 955 314	- 171 038	- 2,9	- 1,3	+ 0,4		
Arbeitslose										
Zugang Arbeitslose	618 646	486 197	493 985	516 301	- 3 981	- 0,6	+ 8,2	+ 8,8		
seit Jahresbeginn	4 081 801	3 463 155	2 976 958	2 482 973	- 126 226	- 3,0	- 3,4	- 5,1		
dar.: aus Erwerbstätigkeit	1 886 245	1 652 937	1 468 781	1 256 874	+ 37 631	+ 2,0	+ 4,2	+ 5,3		
aus Ausbildung/Qualifizierung	636 228	461 988	376 928	303 824	+ 105 473	+ 19,9	+ 19,6	+ 17,2		
Abgang Arbeitslose	621 426	598 926	705 315	668 703	+ 52 118	+ 9,2	+ 11,2	+ 19,3		
seit Jahresbeginn	4 245 382	3 623 956	3 025 030	2 319 715	+ 383 472	+ 9,9	+ 10,1	+ 9,8		
dar.: in Erwerbstätigkeit	1 832 252	1 578 271	1 350 549	1 004 066	+ 91 465	+ 5,3	+ 6,6	+ 9,3		
in Ausbildung/Qualifizierung	518 387	451 054	400 442	313 252	+ 14 459	+ 2,9	+ 6,5	+ 15,4		
Bestand Arbeitslose	3 778 990	3 781 600	3 894 759	4 106 032	- 385 880	- 9,3	- 8,0	- 7,3		
dar.: 45,2 % aus Erwerbstätigkeit	1 709 673	1 755 392	1 848 117	2 012 275	- 272 817	- 13,8	- 12,0	- 10,8		
% ohne Ausbildung	x	x	x	x	x	x	x	x		
42,9 % Langzeitarbeitslose	1 622 150	1 638 987	1 648 028	1 672 616	+ 95 371	+ 6,2	+ 8,0	+ 7,6		
4,6 % Schwerbehinderte	172 562	172 097	166 225	168 833	+ 4 813	+ 2,9	+ 3,3	- 1,0		

Die Arbeitslosenzahl kann zurzeit vollständig nur für den Bestand in den Merkmalen Alter, Geschlecht und Nationalität (Deutsche/Ausländer) ausgewiesen werden. Weitere Differenzierungen sowie der vollständige Nachweis von Zu- und Abgängen in und aus Arbeitslosigkeit sind noch nicht möglich, da hierzu nur wenig verwertbare Meldungen von zugelassenen kommunalen Träger vorliegen. Deshalb werden ergänzende Auswertungen zur Verfügung gestellt, die allein auf dem IT-Vermittlungssystem beruhen und sich auf Kreise mit vollständigen Daten beschränken; die 69 Kreise mit zugelassenem kommunalen Träger wurden in die Auswertung also nicht einbezogen. Damit sind unverzerrte Angaben zu Strukturen und Veränderungen möglich.

101/2

	Teilnehmerbestand									
	vorläufig			absolut						
	7/2006	6/2006	5/2006	4/2006	3/2006	2/2006	1/2006	12/005	11/2005	10/2005
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Beratung und Unterstützung der Arbeitsuche ..	116 688	109 981	106 998	118 621	127 488	135 840	144 533	169 801	171 691	166 671
- Vermittlungsgutschein	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
- Beauftragung Dritter mit der Vermittlung (§ 37 SGB III)	106 956	102 030	102 202	113 462	120 279	125 995	132 771	154 741	155 104	150 197
- Beauftragung von Trägern mit Eingliederungsmaßnahmen	9 732	7 951	4 796	5 159	7 209	9 845	11 762	15 060	16 587	16 474
- Unterstützung der Beratung und Vermittlung	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Qualifizierung	177 651	186 657	187 012	176 371	210 876	205 286	197 666	225 011	247 830	232 822
- Berufliche Weiterbildung ³⁾	112 116	116 727	114 073	109 582	109 850	112 668	119 793	128 773	128 125	111 097
- berufliche Wiedereingliederung behinderter Menschen	27 499	27 866	29 873	31 601	32 155	31 529
- Eignungsfeststellungs- und Trainingsmaßnahmen ³⁾ ..	65 535	69 930	72 939	66 789	73 527	64 752	48 000	64 637	87 539	90 138
- Deutsch-Sprachlehrgänge (Restabwicklung)	-	-	-	-	-	-	-	-	11	58
Berufsberatung und Förderung der Berufsausbildung²⁾ ..	-	-	-	-	306 952	313 969	320 613	321 787	310 796	284 365
- Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen	107 136	108 317	108 031	106 976	102 236	85 997
- Berufsausbildung Benachteiligter	107 365	110 987	116 116	115 849	108 992	99 204
dav. in außerbetrieblichen Einrichtungen	60 568	63 695	66 917	67 788	66 948	64 607
Ausbildungsbegleitenden Hilfen
Übergangshilfen
Aktivierungshilfen
Beschäftigungsbegleitende Eingliederungshilfen
- Einstiegsqualifizierung
- berufliche Ersteingliederung behinderter Menschen ..	x	x	x	x	92 451	94 665	96 466	98 962	99 568	99 164
- Berufsausbildungsbeihilfe w.e. beruflichen Ausbildung	99 197	105 410	102 737	100 946	103 720	108 665	108 179	103 933	95 775
- Jugendsofortprogramm (Restabwicklung)
Beschäftigungsbegleitende Leistungen	392 804	393 555	385 013	398 845	392 383	391 383	391 389	396 701	398 623	400 104
- Förderung abhängiger Beschäftigung	99 028	103 587	97 484	91 663	84 560	81 216	80 162	82 328	84 433	85 192
- Personal-Service-Agenturen	7 967	8 160	8 249	8 474	9 382	9 451	9 825	10 058	9 908	10 075
- Eingliederungszuschüsse	82 584	81 801	76 041	67 223	60 266	57 344	56 064	57 545	59 504	60 015
- Einstellungszuschüsse bei Neugründungen	7 098	7 002	6 785	6 348	6 019	6 125	6 401	6 749	7 191	7 599
- Einstellungszuschüsse bei Vertretung	461	436	448	450	448	444	446	470	488	515
- Entgeltsicherung für Ältere	5 229	4 999	4 608	4 486	4 223	4 059	4 260	4 334	4 363
- Arbeitsentgeltzuschuss bei berufl. Weiterbildung Beschäftigter	918	959	962	1 007	1 049	1 114	1 194	1 223	1 216	1 213
- Mobilitätshilfen	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
- Einstiegsgeld - Variante: Beschäftigung	3 553	2 910	2 515	2 173	2 023	1 792	1 412
- Förderung der Selbstständigkeit	293 776	289 968	287 529	307 182	307 823	310 167	311 227	314 373	314 190	314 912
- Überbrückungsgeld	72 246	71 558	69 685	68 965	67 973	69 277	70 379	69 187	70 114	71 832
- Existenzgründungszuschüsse	221 530	218 410	217 844	220 704	223 515	225 554	226 622	232 219	232 084	232 298
- Einstiegsgeld - Variante: Entgelt	17 513	16 335	15 336	14 226	12 967	11 992	10 782
Beschäftigung schaffende Maßnahmen	333 669	350 482	345 127	331 306	324 578	324 729	331 859	362 934	371 187	364 502
- Arbeitsgelegenheiten nach § 16 Abs. 3 SGB II	281 373	298 545	295 746	285 847	279 664	278 742	282 104	305 364	309 225	302 747
darunter: Variante Mehraufwand	270 810	264 411	263 648	266 844	289 291	293 622	289 365
- Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen	45 604	44 959	42 347	38 387	37 190	38 159	41 628	48 425	51 385	49 868
- Beschäftigung schaffende Infrastrukturmaßnahmen ..	569	579	517	460	338	370	456	765	1 031	1 136
- Trad. Strukturanpassungsmaßnahmen (Restabwicklung) ..	6 123	6 399	6 517	6 612	7 386	7 458	7 671	8 263	9 108	9 876
- Arbeit für Langzeitarbeitslose (Restabwicklung)	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
- Arbeitsgelegenheiten nach der Initiative für Arbeitslosenhilfeempfänger (Restabwicklung)	-	-	-	-	-	-	-	117	438	875
- Jump plus (Restabwicklung)	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Sonstiges	91 225	100 101	101 782	96 501	90 782	85 931	78 987	80 979	75 373	66 273
- Freie Förderung nach § 10 SGB III	20 158	21 419	21 528	20 644	19 700	19 608	19 734	22 880	23 242	22 696
- Sonstige weitere Leistungen nach § 16 Abs. 1 SGB II	71 067	78 682	80 254	75 857	71 082	66 323	59 253	58 099	52 131	43 577
nachrichtlich: Europäischer Sozialfonds (ESF-BA-Programm)	35 152	35 152	34 572	34 582	34 535	34 434	33 780	43 128	47 977	48 906
Summe (arbeitsmarktpolitische Instrumente) ..	1 112 037	1 140 776	1 125 932	1 121 644	1 453 059	1 457 138	1 465 047	1 557 213	1 575 500	1 514 737
Kurzarbeit	61 528	72 048	83 259	104 829	100 742	96 113	83 732	98 021	102 419
- Kurzarbeiter
- Altersteilzeit (von BA geförderte Fälle)
- Nichtarbeitslose Leistungsempfänger (§ 428 SGB III)	261 198	264 611	265 782	270 498	265 028	241 568	236 458	233 863

Anmerkungen:

Endgültige Werte zur Förderung stehen generell erst nach einer Wartezeit von drei Monaten fest.

Während Förderdaten zum SGB III am aktuellen Rand überwiegend hochgerechnet werden können, ist dies für Maßnahmen im SGB II wegen fehlender Erfahrungswerte noch nicht möglich.

Am aktuellen Rand dürften dort erhebliche Untererfassungen vorliegen, Vormonats- und Vorjahresvergleiche sind entsprechend verzerrt.

Die Daten über den Einsatz arbeitsmarktpolitischer Instrumente werden im Rechtskreis SGB II ohne Förderinformationen für die zugelassenen kommunalen Träger dargestellt.

Die Zahlenwerte 1 oder 2 und korrespondierende Zellen sind aus Datenschutzgründen nicht ausgewiesen und mit * gekennzeichnet.

1. In der Summe der Kategorie Berufsberatung und Förderung der Berufsausbildung sind Doppelzählungen enthalten, die zurzeit noch nicht quantifiziert werden können.

Teilnehmerbestand														
absolut														
9/2005	8/2005	7/2005	6/2005	5/2005	4/2005	3/2005	2/2005	1/2005	12/2004	11/2004	10/2004	9/2004	8/2004	7/2004
11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
157 615	142 955	120 232	101 419	84 129	76 420	80 785	67 138	59 794	96 040	110 053	121 709	133 039	131 000	134 635
x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
141 302	127 791	105 648	88 241	70 962	64 358	70 852	58 327	52 032	87 012	100 132	111 455	122 006	121 192	125 764
16 313	15 164	14 584	13 178	13 167	12 062	9 933	8 811	7 762	9 028	9 921	10 254	11 033	9 808	8 871
x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
213 137	185 452	193 509	216 605	225 174	238 129	232 957	227 805	231 105	259 263	319 763	336 555	328 714	295 683	307 783
102 524	95 396	99 038	109 014	112 054	113 246	116 005	121 501	135 428	148 813	163 034	167 295	166 292	158 294	164 952
30 904	30 508	32 098	35 355	36 000	36 278	36 185	36 225	39 418	43 296	44 786	43 971	41 686	39 402	40 811
79 648	59 466	62 247	70 347	71 155	79 775	69 005	55 184	38 857	48 289	95 036	108 622	104 078	82 251	85 975
61	82	126	1 889	5 965	8 830	11 762	14 895	17 402	18 865	16 907	16 667	16 658	15 736	16 045
238 713	216 443	289 446	324 904	330 766	332 230	332 182	339 401	348 796	348 768	342 564	307 922	237 038	235 672	298 268
59 567	47 030	86 698	106 832	111 274	113 701	115 697	116 988	117 527	116 387	112 970	87 808	35 130	53 437	91 345
86 458	96 048	116 061	123 009	122 782	120 980	118 383	122 885	129 972	130 678	126 620	118 475	105 320	107 710	122 047
56 284	56 098	60 829	64 516	65 373	66 112	66 527	69 229	72 203	73 028	73 866	73 074	66 578	58 238	62 716
...
...
...
92 688	73 365	86 687	95 063	96 710	97 549	98 102	99 528	101 297	101 703	102 974	101 639	96 588	74 525	84 876
89 650	87 866	92 687	100 724	106 073	103 981	100 575	104 843	109 679	109 595	106 159	98 029	90 717	88 201	92 682
...
401 848	400 853	401 443	416 729	424 914	426 483	430 926	439 754	447 365	430 139	416 476	413 713	410 234	403 417	373 521
85 907	86 927	88 843	91 699	94 895	95 995	99 445	106 543	113 853	125 318	135 648	143 233	147 853	152 145	129 655
11 035	12 773	14 253	16 780	20 067	21 272	23 219	25 706	26 854	27 497	27 813	27 592	26 946	26 652	...
59 696	58 925	59 189	59 071	58 772	58 498	59 712	63 477	68 757	78 143	87 250	93 960	98 536	102 724	106 663
8 156	8 503	8 787	9 161	9 309	9 443	9 560	10 278	11 056	12 064	12 710	13 668	14 435	15 036	15 447
530	578	635	719	793	854	891	941	979	1 070	1 134	1 226	1 280	1 285	1 311
4 257	4 247	4 219	4 249	4 293	4 327	4 487	4 583	4 663	4 993	5 121	5 199	5 138	5 042	4 863
1 233	1 241	1 260	1 344	1 408	1 452	1 499	1 517	1 535	1 551	1 620	1 588	1 518	1 406	1 371
x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
1 000	660	500	375	253	149	77	41	9	-	-	-	-	-	-
315 941	313 926	312 600	325 030	330 019	330 488	331 481	333 211	333 512	304 821	280 828	270 480	262 381	251 272	243 866
73 960	73 382	72 861	86 620	92 307	93 764	95 173	97 351	99 366	90 094	84 629	85 005	86 518	86 396	85 979
232 817	232 895	233 442	233 569	234 276	234 638	235 352	235 530	234 093	214 727	196 199	185 475	175 863	164 876	157 887
9 164	7 649	6 297	4 841	3 436	2 086	956	330	53	-	-	-	-	-	-
348 860	324 845	302 360	285 312	257 212	227 989	214 724	195 376	188 818	180 425	182 773	167 765	129 274	124 372	119 975
290 144	268 958	246 307	218 060	178 938	131 482	80 706	50 528	32 024	-	-	-	-	-	-
279 877	260 703	240 121	212 760	174 176	127 185	76 594	46 868	28 912	-	-	-	-	-	-
45 196	40 697	38 040	37 095	39 269	43 703	51 276	60 295	68 136	80 776	92 712	99 013	99 046	94 160	88 263
1 148	1 037	1 001	932	920	910	802	880	1 019	1 587	2 214	2 591	2 640	2 382	2 138
10 738	11 533	12 386	13 530	14 378	15 600	16 627	17 428	17 912	19 632	21 688	23 657	25 552	27 830	29 574
x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
1 634	2 620	4 626	15 695	23 707	36 294	65 313	66 245	69 727	78 430	66 159	42 504	2 036	-	-
x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
55 677	45 628	38 947	36 851	34 894	32 034	31 233	32 239	32 001	35 298	36 657	35 983	34 439	31 471	30 923
22 590	22 211	21 218	22 524	23 139	23 035	24 751	26 224	28 911	35 298	36 657	35 983	34 439	31 471	30 923
33 087	23 417	17 729	14 327	11 755	8 999	6 482	6 015	3 090
50 807	51 286	51 978	53 639	52 632	51 566	51 133	49 308	47 561	47 528	44 452	40 890	39 491	37 856	34 431
1 415 850	1 316 176	1 345 937	1 381 820	1 357 089	1 333 285	1 322 807	1 301 713	1 307 879	1 349 933	1 408 286	1 383 647	1 272 738	1 221 615	1 265 105
96 188	89 446	108 564	136 701	141 953	158 872	173 776	167 993	148 399	132 633	132 573	125 318	114 751	107 242	137 693
...
230 522	234 970	234 191	232 177	229 977	231 368	229 656	231 469	232 119	394 094	398 995	391 693	393 930	395 477	399 106

101/3

	Zugang/Eintritte/Bewilligungen									
	vorläufig			absolut						
	7/2006	6/2006	5/2006	4/2006	3/2006	2/2006	1/2006	12/2005	11/2005	10/2005
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Beratung und Unterstützung der Arbeitsuche ..	38 240	208 044	200 721	198 381	208 745	185 444	133 586	204 213	223 388	223 723
- Vermittlungsgutschein	7 122	5 731	3 995	3 579	3 533	4 046	4 275	4 903	5 303	5 668
- Beauftragung Dritter mit der Vermittlung (§ 37 SGB III)	28 496	27 692	20 374	20 444	25 334	23 490	22 921	31 650	39 863	44 197
- Beauftragung von Trägern mit Eingliederungsmaßnahmen	2 622	5 626	1 624	388	519	407	1 275	2 397	2 777	4 072
- Unterstützung der Beratung und Vermittlung	-	168 995	174 728	173 970	179 359	157 501	105 115	165 263	175 445	169 786
Qualifizierung	97 671	102 498	112 231	88 171	94 394	86 668	62 876	76 800	100 434	133 093
- Berufliche Weiterbildung ³⁾	18 314	20 083	19 993	16 129	14 518	11 117	9 560	13 557	14 510	22 338
- berufliche Wiedereingliederung behinderter Menschen	2 182	2 387	1 346	2 348	2 964	3 854
- Eignungsfeststellungs- und Trainingsmaßnahmen ³⁾ ..	79 357	82 415	92 238	72 042	77 694	73 164	51 970	60 895	82 960	106 901
- Deutsch-Sprachlehrgänge (Restabwicklung)	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Berufsberatung und Förderung der Berufsausbildung²⁾	-	-	-	-	13 600	11 534	6 177	27 633	40 066	65 029
- Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen	6 057	6 168	3 602	13 162	22 324	34 589
- Berufsausbildung Benachteiligter dav. in außerbetrieblichen Einrichtungen	5 668	3 494	1 222	10 755	13 777	19 207
Ausbildungsbegleitenden Hilfen	170	243	135	1 340	2 656	8 351
Übergangshilfen
Aktivierungshilfen
Beschäftigungsbegleitende Eingliederungshilfen
- Einstiegsqualifizierung
- berufliche Ersteingliederung behinderter Menschen .	x	x	x	x	1 875	1 872	1 353	3 716	3 965	11 233
- Berufsausbildungsbeihilfe w.e. beruflichen Ausbildung
- Jugendsofortprogramm (Restabwicklung)	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Beschäftigungsbegleitende Leistungen	65 379	70 626	69 707	59 298	51 609	45 430	50 017	50 591	56 221	63 110
- Förderung abhängiger Beschäftigung	29 303	49 419	50 770	38 468	33 871	29 651	25 714	32 347	37 971	40 938
- Personal-Service-Agenturen	1 906	1 611	1 689	1 355	1 314	1 132	1 318	1 832	2 042	1 896
- Eingliederungszuschüsse	26 524	19 943	22 413	16 883	14 076	11 844	11 489	9 857	11 499	13 975
- Einstellungszuschüsse bei Neugründungen	815	1 176	1 594	1 363	1 028	873	997	927	1 055	1 254
- Einstellungszuschüsse bei Vertretung	*	22	46	46	59	34	47	45	39	82
- Entgeltssicherung für Ältere	761	840	583	755	670	550	436	516	563
- Arbeitsentgeltzuschuss bei beruf. Weiterbildung Beschäftigter	56	32	32	39	22	17	19	39	27	37
- Mobilitätshilfen	-	25 874	24 156	17 198	15 879	14 475	10 804	18 722	22 245	22 565
- Einstiegsgeld - Variante: Beschäftigung	1 001	738	606	490	489	548	566
- Förderung der Selbstständigkeit	36 076	21 207	18 937	20 830	17 738	15 779	24 303	18 244	18 250	22 172
- Überbrückungsgeld	20 086	12 574	12 638	12 723	10 814	9 958	15 415	9 848	10 558	13 292
- Existenzgründungszuschüsse	15 990	8 633	6 299	5 182	4 465	3 647	6 115	6 337	5 440	6 428
- Einstiegsgeld - Variante: Entgelt	2 925	2 459	2 174	2 773	2 059	2 252	2 452
Beschäftigung schaffende Maßnahmen	52 039	64 749	83 517	75 765	65 394	51 940	59 206	56 222	67 950	78 471
- Arbeitsgelegenheiten nach § 16 Abs. 3 SGB II	45 842	56 481	73 213	68 371	59 095	48 827	55 906	50 867	60 880	68 048
darunter: Variante Mehraufwand	65 959	57 210	46 635	54 199	48 407	57 486	64 052
- Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen	6 016	7 982	10 031	7 097	6 129	3 010	3 114	5 151	6 782	10 085
- Beschäftigung schaffende Infrastrukturmaßnahmen .	100	153	175	164	43	27	72	90	174	260
- Trad. Strukturanpassungsmaßnahmen (Restabwicklung)	81	133	98	133	127	76	114	114	114	78
- Arbeit für Langzeitarbeitslose (Restabwicklung)	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
- Arbeitsgelegenheiten nach der Initiative für Arbeitslosenhilfeempfänger (Restabwicklung)	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
- Jump plus (Restabwicklung)	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Sonstiges	20 393	28 515	32 921	32 478	30 699	29 890	26 076	27 057	29 082	33 979
- Freie Förderung nach § 10 SGB III	3 415	5 958	6 983	7 010	6 156	5 727	5 327	5 913	6 941	7 857
- Sonstige weitere Leistungen nach § 16 Abs. 1 SGB II	16 978	22 557	25 938	25 468	24 543	24 163	20 749	21 144	22 141	26 122
nachrichtlich: Europäischer Sozialfonds (ESF-BA-Programm)	5 955	5 955	6 086	5 475	5 179	5 832	5 031	6 545	5 940	5 961
Summe (arbeitsmarktpolitische Instrumente) ..	273 722	474 432	499 097	454 093	464 441	410 906	337 938	442 516	517 141	597 405
Kurzarbeit										
- Kurzarbeiter
Altersteilzeit (von BA geförderte Fälle)
Nichtarbeitslose Leistungsempfänger (§ 428 SGB III)

Anmerkungen:

Endgültige Werte zur Förderung stehen generell erst nach einer Wartezeit von drei Monaten fest.

Während Förderdaten zum SGB III am aktuellen Rand überwiegend hochgerechnet werden können, ist dies für Maßnahmen im SGB II wegen fehlender Erfahrungswerte noch nicht möglich.

Am aktuellen Rand dürften dort erhebliche Untererfassungen vorliegen, Vormonats- und Vorjahresvergleiche sind entsprechend verzerrt.

Die Daten über den Einsatz arbeitsmarktpolitischer Instrumente werden im Rechtskreis SGB II ohne Förderinformationen für die zugelassenen kommunalen Träger dargestellt.

Die Zahlenwerte 1 oder 2 und korrespondierende Zellen sind aus Datenschutzgründen nicht ausgewiesen und mit * gekennzeichnet.

1. In der Summe der Kategorie Berufsberatung und Förderung der Berufsausbildung sind Doppelzählungen enthalten, die zurzeit noch nicht quantifiziert werden können.

Zugang/Eintritte/Bewilligungen														
absolut														
9/2005	8/2005	7/2005	6/2005	5/2005	4/2005	3/2005	2/2005	1/2005	12/2004	11/2004	10/2004	9/2004	8/2004	7/2004
11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
203 678	212 007	217 065	206 552	185 651	179 246	183 011	156 809	140 628	209 982	243 351	248 712	235 041	215 775	234 900
5 925	5 455	5 589	4 424	2 720	2 266	2 119	2 595	3 335	4 443	5 412	5 266	5 704	5 561	5 749
40 172	44 602	46 413	35 949	25 993	26 994	36 879	28 732	24 097	32 457	43 279	57 255	62 670	55 384	60 280
4 295	3 136	3 554	3 335	2 403	3 432	3 623	2 261	659	748	891	1 661	3 667	2 925	1 433
153 286	158 814	161 509	162 844	154 535	146 554	140 390	123 221	112 537	172 334	193 769	184 530	163 000	151 905	167 438
110 446	78 948	92 524	82 891	81 240	105 011	83 524	70 979	43 315	65 780	117 261	132 781	151 642	128 669	111 831
17 771	9 939	10 526	8 247	7 811	9 660	7 016	5 942	4 204	6 347	11 190	18 758	24 694	16 748	11 623
3 924	2 308	3 175	2 244	2 422	2 904	2 882	2 753	1 430	3 626	4 978	7 335	7 450	4 783	5 206
88 751	66 701	78 823	72 400	71 007	92 447	73 626	62 284	37 681	55 807	101 093	106 688	119 498	107 138	95 002
x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
92 657	19 362	7 614	7 972	10 235	12 208	13 303	11 528	7 149	22 698	48 283	93 455	84 463	14 558	7 244
35 983	8 349	2 870	2 919	4 152	5 266	5 939	5 483	4 197	11 585	31 933	63 532	14 267	3 995	2 230
22 459	5 476	3 260	3 715	4 465	4 816	5 180	4 238	1 491	7 960	11 234	19 761	29 427	5 009	3 666
13 060	367	66	54	96	155	216	239	94	571	1 817	6 851	19 570	879	83
...
...
...
34 215	5 537	1 484	1 338	1 618	2 126	2 184	1 807	1 461	3 153	5 116	10 162	40 769	5 554	1 348
x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
57 857	54 857	59 102	52 078	53 395	53 532	42 737	41 807	78 308	76 475	75 097	80 309	78 609	67 722	72 087
37 798	36 717	36 948	34 436	33 682	30 739	24 997	25 180	26 785	36 928	46 551	49 652	49 986	42 596	43 938
1 514	1 925	2 525	2 620	3 340	2 431	1 992	2 710	3 438	4 205	4 645	5 409	5 707	5 209	...
12 712	11 544	12 995	11 333	11 711	11 850	8 934	7 756	9 790	8 684	11 333	13 850	14 387	14 173	13 406
1 195	1 244	1 322	1 285	1 543	1 699	1 099	926	1 277	1 438	1 474	1 783	1 707	1 728	1 675
83	72	49	62	73	100	68	69	83	84	73	143	184	143	136
464	512	441	473	428	389	416	359	310	395	493	488	511	519	535
75	16	33	48	28	41	20	25	26	21	70	130	155	94	23
21 311	21 148	19 367	18 472	16 436	14 150	12 425	13 303	11 852	22 101	28 463	27 849	27 335	20 730	28 163
444	256	216	143	123	79	43	32	9
20 059	18 140	22 154	17 642	19 713	22 793	17 740	16 627	51 523	39 547	28 546	30 657	28 623	25 126	28 149
11 705	10 916	14 296	10 827	12 307	15 091	11 569	10 190	26 289	17 795	13 998	16 219	13 931	12 899	16 054
6 406	5 603	6 055	5 315	6 009	6 546	5 541	6 159	25 181	21 752	14 548	14 438	14 692	12 227	12 095
1 948	1 621	1 803	1 500	1 397	1 156	630	278	53
70 544	61 299	73 433	64 175	68 533	69 755	39 666	25 116	36 950	7 321	9 292	14 374	18 083	17 534	18 369
59 888	52 797	64 692	57 124	62 112	63 666	35 438	21 903	32 574	-	-	-	-	-	-
57 189	50 115	62 301	55 611	61 045	62 769	34 708	20 968	29 411
10 230	8 150	8 344	6 734	6 091	5 513	4 017	3 027	3 962	6 814	8 514	13 396	16 896	16 174	16 697
330	282	305	208	200	273	76	63	100	144	314	441	597	619	697
96	70	92	109	130	303	135	123	314	363	464	537	590	741	975
x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
28 951	22 372	17 002	12 878	12 869	10 854	10 469	9 097	10 677	10 330	12 988	14 833	16 121	13 062	10 579
8 118	8 594	6 155	5 675	6 964	5 730	6 605	4 946	7 280	10 330	12 988	14 833	16 121	13 062	10 579
20 833	13 778	10 847	7 203	5 905	5 124	3 864	4 151	3 397
5 972	5 755	6 723	7 442	7 381	7 268	7 385	6 574	7 788	8 057	8 636	6 665	6 520	6 640	5 142
564 133	448 845	466 740	426 546	411 923	430 606	372 710	315 336	317 027	392 586	506 272	584 464	583 959	457 320	455 010
.
.
.

Übersicht I/4

Eckwerte des Arbeitsmarktes

Berichtsmonat: Juli 2006

Westdeutschland

102/1

Merkmal	2006				Veränderung gegenüber Vorjahresmonat (Arbeitslosenquote Vorjahreswerte)			
	Juli	Juni	Mai	April	Juli ²⁾		Juni	Mai
					absolut	in %		
Erwerbstätige – Monatsdurchschnitt –¹⁾
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte								
– Bestand (geschätzt)	21 244 400	21 162 900	+ 40 098	+ 0,2	...	+ 0,2
Arbeitslose								
– Bestand	2 960 317	2 965 945	3 045 514	3 200 550	– 279 670	– 8,6	– 7,0	– 6,1
dar.: 49,0 % Frauen	1 449 476	1 429 507	1 449 376	1 487 804	– 70 301	– 4,6	– 3,4	– 2,9
51,0 % Männer	1 510 740	1 536 381	1 596 078	1 712 628	– 209 429	– 12,2	– 10,1	– 8,7
12,3 % Jüngere unter 25 Jahren	363 635	329 626	338 331	370 475	– 67 956	– 15,7	– 14,1	– 14,1
2,8 % dar.: Jugendliche unter 20 Jahren	82 316	70 179	71 602	77 526	– 7 982	– 8,8	– 5,9	– 5,0
25,1 % 50 Jahre und älter	743 585	757 108	771 866	798 662	– 43 000	– 5,5	– 3,6	– 2,7
12,9 % dar.: 55 Jahre und älter	380 583	386 877	392 246	403 780	– 20 295	– 5,1	– 3,1	– 2,5
18,4 % Ausländer	545 300	555 293	569 011	589 046	– 36 557	– 6,3	– 5,0	– 3,8
Arbeitslosenquoten bezogen auf								
– alle zivilen Erwerbspersonen insgesamt	8,9	8,9	9,2	9,7	9,9	–	9,7	9,9
– abhängige zivile Erwerbspersonen insgesamt	10,0	10,0	10,3	10,9	11,0	–	10,8	11,0
Männer	9,8	9,9	10,3	11,1	11,1	–	11,0	11,3
Frauen	10,2	10,1	10,2	10,7	10,9	–	10,6	10,7
Jüngere unter 25 Jahren	9,6	8,7	8,9	9,6	11,2	–	10,0	10,0
dar.: Jugendliche unter 20 Jahren	6,6	5,6	5,7	6,0	7,0	–	5,8	5,6
Ausländer	21,5	21,9	22,4	23,8	23,5	–	23,7	23,9
Leistungsempfänger (siehe Hinweise)								
– Arbeitslosengeld	s1 006 741	s973 776	1 003 870	1 126 795	– 14,8
– Arbeitslosengeld II	s3 319 573	s3 351 303	s3 366 430	s3 336 189
– Sozialgeld	s1 341 943	s1 361 402	s1 344 394	s1 330 904
Gemeldete Stellen⁴⁾								
– Zugang im Monat	215 420	183 246	193 900	187 052	30 178	16,3	9,0	13,1
dar.: ungefördert ⁵⁾	173 975	160 044	172 778	165 576	9 751	5,9	7,6	17,3
– Zugang seit Jahresbeginn	1 344 515	1 129 095	945 849	751 949	134 447	11,1	10,2	10,4
dar.: ungefördert ⁵⁾	1 165 845	991 870	831 826	659 048	118 102	11,3	12,3	13,2
– Bestand ³⁾	485 742	445 437	434 537	419 143	139 818	40,4	29,7	26,4
dar.: ungefördert ⁵⁾	366 901	349 097	344 794	330 391	86 737	31,0	26,0	24,5
sofort zu besetzen	440 704	397 609	371 479	335 794	143 220	48,1	37,4	32,3
Teilnehmer an ausgewählten Maßnahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik⁶⁾								
– Bestand insgesamt (ohne Kug)
dar.: Qualifizierung
Berufsberatung und Förderung der Berufsausbildung
Beschäftigungsbegleitende Leistungen	254 605	– 15 539	– 5,8	– 7,5	– 9,0
Beschäftigung schaffende Maßnahmen	161 007	+ 61 051	+ 61,1	+ 80,4	+ 105,0
Kurzarbeiter	50 111	58 418	66 620	– 60 022	– 54,5	– 54,5	– 48,3
Saisonbereinigte Entwicklung	Veränderung gegenüber Vormonat							
	Juli 06	Juni 06	Mai 06	April 06	März 06	Febr. 06	Jan. 06	Dez. 05
Erwerbstätige ¹⁾
Arbeitslose	– 58 000	– 30 000	– 56 000	– 15 000	+ 7 000	– 16 000	+ 29 000	– 75 000
gemeldete Stellen (einschl. geförderte Stellen)	+ 34 000	+ 22 000	+ 23 000	+ 12 000	+ 2 000	– 4 000	– 15 000	+ 2 000
ungeförderte Stellen ⁵⁾	+ 25 000	+ 14 000	+ 20 000	+ 10 000	+ 4 000	+ 6 000	– 20 000	– 6 000
Arbeitslosenquote bezogen auf alle zivilen EP	9,0	9,2	9,3	9,6	9,6	9,6	9,6	9,5

Die Daten zur Arbeitslosigkeit speisen sich aus dem IT-Fachverfahren der BA, aus als plausibel bewerteten Datenlieferungen zugelassener kommunaler Träger und – sofern keine verwertbaren bzw. plausiblen Daten geliefert wurden – aus ergänzenden Schätzungen der BA.

Die Daten zu Stellen und arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen wurden ausschließlich aus dem IT-Fachverfahren der BA gewonnen; nicht enthalten sind Daten kommunaler Träger, soweit sie andere IT-Fachverfahren genutzt haben. Die Daten zu Leistungen nach dem SGB II beruhen auf Auswertungen aus dem IT-Fachverfahren A2LL, auf Meldungen kommunaler Träger und – wenn diese nicht vorliegen – auf Schätzungen der BA.

1) Statistisches Bundesamt, Erwerbstätige im Inland

2) Veränderungen des letztverfügbaren Wertes gegenüber Vorjahresmonat.

3) Den Arbeitsagenturen waren im 4. Quartal 2004 laut Umfrage bei Betrieben 30,4 Prozent des gesamten Stellenangebotes gemeldet.

4) Im JD 2004 waren 76% der gem. Stellen vakant. Bereits bei Zugang waren 56% sofort zu besetzen. Innerh. von 30 Tg. ab Bes.-Termin konnten 47% erledigt werden.

5) ohne PSA, ABM, BSI und Arbeitsgelegenheiten

6) Ausführliche Informationen in der Tabelle „Wichtige arbeitsmarktpolitische Instrumente der Bundesagentur für Arbeit“.

Eckwerte des Arbeitsmarktes
Ergänzende Auswertungen aus dem IT-Vermittlungssystem der BA

36.354
278
418,96
34,65
ANBA Nr. 9/2006

Juli 2006

102a

Westdeutschland

Merkmal	2006				Veränderungen gegenüber Vorjahresmonat (Arbeitslosenquote Vorjahreswerte)			
	Juli	Juni	Mai	April	Juli		Juni	Mai
					absolut	in %	in %	in %
Bestand Arbeitsuchende	3 827 970	3 861 049	3 900 486	3 983 544	- 112 357	- 2,9	- 1,2	+ 0,7
Arbeitslose								
Zugang Arbeitslose	421 969	326 741	328 144	347 779	- 1 257	- 0,3	+ 6,5	+ 4,7
seit Jahresbeginn	2 735 887	2 313 918	1 987 177	1 659 033	- 205 674	- 7,0	- 8,1	- 10,1
dar.: aus Erwerbstätigkeit	1 227 696	1 069 781	949 514	812 265	- 10 956	- 0,9	+ 1,0	+ 1,9
aus Ausbildung/Qualifizierung	415 689	299 413	242 432	196 504	+ 68 421	+ 19,7	+ 17,7	+ 14,2
Abgang Arbeitslose	422 836	392 323	458 532	444 938	+ 43 267	+ 11,4	+ 11,4	+ 17,1
seit Jahresbeginn	2 862 631	2 439 795	2 047 472	1 588 940	+ 256 423	+ 9,8	+ 9,6	+ 9,2
dar.: in Erwerbstätigkeit	1 188 985	1 025 996	882 256	667 672	+ 71 161	+ 6,4	+ 7,4	+ 9,3
in Ausbildung/Qualifizierung	360 663	315 405	280 704	219 468	+ 8 990	+ 2,6	+ 6,6	+ 15,6
Bestand Arbeitslose	2 542 867	2 543 504	2 609 171	2 739 533	- 245 322	- 8,8	- 7,3	- 6,5
dar.: 44,8 % aus Erwerbstätigkeit	1 139 501	1 166 111	1 222 377	1 322 582	- 177 280	- 13,5	- 11,5	- 10,1
% ohne Ausbildung	x	x	x	x	x	x	x	x
43,2 % Langzeitarbeitslose	1 099 470	1 110 811	1 112 350	1 122 767	+ 148 705	+ 15,6	+ 18,5	+ 18,3
5,0 % Schwerbehinderte	126 685	126 674	123 078	125 379	+ 1 946	+ 1,6	2,5	+ 0,9

Die Arbeitslosenzahl kann zurzeit vollständig nur für den Bestand in den Merkmalen Alter, Geschlecht und Nationalität (Deutsche/Ausländer) ausgewiesen werden. Weitere Differenzierungen sowie der vollständige Nachweis von Zu- und Abgängen in und aus Arbeitslosigkeit sind noch nicht möglich, da hierzu nur wenig verwertbare Meldungen von zugelassenen kommunalen Träger vorliegen. Deshalb werden ergänzende Auswertungen zur Verfügung gestellt, die allein auf dem IT-Vermittlungssystem beruhen und sich auf Kreise mit vollständigen Daten beschränken; die 69 Kreise mit zugelassenem kommunalen Träger wurden in die Auswertung also nicht einbezogen. Damit sind unverzerrte Angaben zu Strukturen und Veränderungen möglich.

Übersicht I/5 | Wichtige arbeitsmarktpolitische Instrumente in den Rechtskreisen SGB III und SGB II – Juli 2006 (vorläufige Werte)

102/2

	Teilnehmerbestand									
	vorläufig			absolut						
	7/2006	6/2006	5/2006	4/2006	3/2006	2/2006	1/2006	12/005	11/2005	10/2005
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Beratung und Unterstützung der Arbeitsuche ..	89 193	74 003	68 377	71 032	74 516	78 538	82 035	99 266	98 583	92 728
- Vermittlungsgutschein	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
- Beauftragung Dritter mit der Vermittlung (§ 37 SGB III)	81 507	67 880	65 029	67 717	69 564	71 476	73 671	88 129	86 004	79 873
- Beauftragung von Trägern mit Eingliederungsmaßnahmen	7 686	6 123	3 348	3 315	4 952	7 062	8 364	11 137	12 579	12 855
- Unterstützung der Beratung und Vermittlung	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Qualifizierung	125 083	129 906	129 431	120 501	148 457	144 471	136 431	153 650	169 826	160 984
- Berufliche Weiterbildung ³⁾	76 610	79 889	77 606	74 022	73 903	74 726	78 696	85 169	84 694	73 736
- berufliche Wiedereingliederung behinderter Menschen	-	-	-	-	21 117	21 314	22 656	24 022	24 434	24 116
- Eignungsfeststellungs- und Trainingsmaßnahmen ³⁾	48 473	50 017	51 825	46 479	53 437	48 431	35 079	44 459	60 691	63 095
- Deutsch-Sprachlehrgänge (Restabwicklung)	-	-	-	-	-	-	-	-	7	37
Berufsberatung und Förderung der Berufsausbildung²⁾	-	-	-	-	197 857	201 092	205 060	205 017	195 864	176 496
- Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen	-	-	-	-	78 733	79 594	79 425	78 848	75 014	62 966
- Berufsausbildung Benachteiligter	-	-	-	-	59 321	60 314	63 290	62 308	56 544	49 499
dav. in außerbetrieblichen Einrichtungen	-	-	-	-	19 380	20 141	21 393	21 585	21 104	20 165
Ausbildungsbegleitenden Hilfen
Übergangshilfen
Aktivierungshilfen
Beschäftigungsbegleitende Eingliederungshilfen
- Einstiegsqualifizierung
- berufliche Ersteingliederung behinderter Menschen	x	x	x	x	59 803	61 184	62 345	63 861	64 306	64 031
- Berufsausbildungsbeihilfe w.e. beruflichen Ausbildung	39 303	43 441	42 400	41 576	42 412	44 346	43 952	42 702	39 522
- Jugendsofortprogramm (Restabwicklung)
Beschäftigungsbegleitende Leistungen	248 922	250 489	246 089	254 605	251 444	251 157	250 771	253 589	254 357	255 385
- Förderung abhängiger Beschäftigung	56 381	59 612	56 698	52 675	48 883	46 741	45 715	46 232	46 919	46 990
- Personal-Service-Agenturen	5 278	5 355	5 584	5 863	6 617	6 710	7 019	7 004	6 854	7 029
- Eingliederungszuschüsse	46 490	46 138	43 202	38 453	34 280	32 332	31 046	31 363	32 052	31 825
- Einstellungszuschüsse bei Neugründungen	3 937	3 964	3 876	3 659	3 511	3 532	3 638	3 759	3 933	4 064
- Einstellungszuschüsse bei Vertretung	234	196	181	172	170	148	139	141	137	152
- Entgeltsicherung für Ältere	3 488	3 402	3 162	3 081	2 902	2 802	2 935	2 979	3 017
- Arbeitsentgeltzuschuss bei berufl. Weiterbildung Beschäftigter	442	471	453	479	516	528	563	583	577	585
- Mobilitätshilfen	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
- Einstiegsgeld - Variante: Beschäftigung	887	708	589	508	447	387	318
- Förderung der Selbständigkeit	192 541	190 877	189 391	201 930	202 561	204 416	205 056	207 357	207 438	208 395
- Überbrückungsgeld	55 752	55 447	53 935	53 300	52 582	53 473	54 010	53 022	53 768	55 085
- Existenzgründungszuschüsse	136 789	135 430	135 456	137 716	139 724	141 225	141 990	145 976	145 832	146 196
- Einstiegsgeld - Variante: Entgelt	10 914	10 255	9 718	9 056	8 359	7 838	7 114
Beschäftigung schaffende Maßnahmen	149 381	162 792	162 858	161 007	159 603	159 028	154 406	161 124	156 581	150 961
- Arbeitsgelegenheiten nach § 16 Abs. 3 SGB II	139 417	152 662	153 512	152 159	150 826	150 256	145 783	151 820	146 888	140 974
darunter: Variante Mehraufwand	147 549	146 390	145 936	141 705	147 499	142 890	137 633
- Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen	9 747	9 902	9 109	8 592	8 513	8 496	8 315	8 825	8 905	8 783
- Beschäftigung schaffende Infrastrukturmaßnahmen	14	16	16	18	11	12	15	28	29	25
- Trad. Struktur Anpassungsmaßnahmen (Restabwicklung)	203	212	221	238	253	264	293	353	390	431
- Arbeit für Langzeitarbeitslose (Restabwicklung)	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
- Arbeitsgelegenheiten nach der Initiative für Arbeitslosenhilfeempfänger (Restabwicklung)	-	-	-	-	-	-	-	98	369	748
- Jump plus (Restabwicklung)	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Sonstiges	63 981	69 172	70 295	67 332	63 804	59 009	51 927	53 238	49 935	44 254
- Freie Förderung nach § 10 SGB III	14 139	14 580	14 507	14 198	13 696	13 495	13 390	15 892	16 062	15 647
- Sonstige weitere Leistungen nach § 16 Abs. 1 SGB II	49 842	54 592	55 788	53 134	50 108	45 514	38 537	37 346	33 873	28 607
nachrichtlich: Europäischer Sozialfonds (ESF-BA-Programm)	16 235	16 235	16 144	16 078	15 954	15 824	15 562	18 844	20 189	20 293
Summe (arbeitsmarktpolitische Instrumente) ..	676 560	686 362	677 050	674 477	895 681	893 295	880 630	925 884	925 146	880 808
Kurzarbeit										
- Kurzarbeiter	50 111	58 418	66 620	83 083	81 499	79 009	69 629	81 311	85 597
Altersteilzeit (von BA geförderte Fälle)
Nichtarbeitslose Leistungsempfänger (§ 428 SGB III)	179 000	180 307	180 616	183 455	179 723	165 905	163 415	161 704

Anmerkungen:

Endgültige Werte zur Förderung stehen generell erst nach einer Wartezeit von drei Monaten fest.

Während Förderdaten zum SGB III am aktuellen Rand überwiegend hochgerechnet werden können, ist dies für Maßnahmen im SGB II wegen fehlender Erfahrungswerte noch nicht möglich.

Am aktuellen Rand dürften dort erhebliche Untererfassungen vorliegen, Vormonats- und Vorjahresvergleiche sind entsprechend verzerrt.

Die Daten über den Einsatz arbeitsmarktpolitischer Instrumente werden im Rechtskreis SGB II ohne Förderinformationen für die zugelassenen kommunalen Träger dargestellt.

Die Zahlenwerte 1 oder 2 und korrespondierende Zellen sind aus Datenschutzgründen nicht ausgewiesen und mit * gekennzeichnet.

1. In der Summe der Kategorie Berufsberatung und Förderung der Berufsausbildung sind Doppelzählungen enthalten, die zurzeit noch nicht quantifiziert werden können.

Teilnehmerbestand														
absolut														
9/2005	8/2005	7/2005	6/2005	5/2005	4/2005	3/2005	2/2005	1/2005	12/2004	11/2004	10/2004	9/2004	8/2004	7/2004
11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
85 468 x	78 274 x	67 214 x	56 954 x	49 487 x	44 599 x	52 518 x	41 144 x	34 123 x	68 122 x	77 283 x	86 511 x	92 514 x	90 537 x	92 578 x
72 527	65 657	55 198	46 263	38 250	34 400	44 810	34 518	28 622	61 409	69 760	78 611	83 858	83 318	86 212
12 941 x	12 617 x	12 016 x	10 691 x	11 237 x	10 199 x	7 708 x	6 626 x	5 501 x	6 713 x	7 523 x	7 900 x	8 656 x	7 219 x	6 366 x
146 839 68 250	126 716 63 288	137 585 66 986	153 636 73 455	159 087 75 291	167 262 75 756	163 067 77 778	158 149 80 336	158 703 89 146	179 676 98 684	221 747 109 008	230 820 112 086	224 886 111 481	200 899 104 518	213 617 109 653
23 681	23 319	24 834	27 279	27 760	27 762	27 666	27 859	29 972	32 952	34 148	33 640	31 917	30 060	31 345
54 864	40 049	45 675	51 329	51 369	56 984	48 547	38 582	26 237	33 649	65 659	72 344	68 795	54 295	60 392
44	60	90	1 573	4 667	6 760	9 076	11 372	13 348	14 391	12 932	12 750	12 693	12 026	12 227
145 671	128 682	182 486	204 556	208 633	208 982	208 640	211 182	217 480	216 875	210 847	184 914	142 115	139 086	187 210
42 002	34 504	64 459	76 546	79 640	81 445	82 881	83 710	84 033	83 316	80 375	60 612	26 637	36 042	65 988
43 972	48 512	62 831	67 451	67 137	65 056	62 965	63 919	68 659	68 531	64 710	59 501	53 821	57 758	68 108
17 268	15 867	17 777	19 604	19 919	20 131	20 262	20 889	22 166	22 295	22 512	22 158	20 961	17 704	19 478
...
...
...
59 697	45 666	55 196	60 559	61 856	62 481	62 794	63 553	64 788	65 028	65 762	64 801	61 657	45 286	53 114
36 514	34 247	35 471	37 953	40 912	40 212	39 059	39 950	41 658	41 401	40 351	37 686	34 775	32 772	34 214
...
256 322	255 527	255 781	265 234	269 790	270 144	271 936	275 873	279 524	267 956	259 463	256 827	253 119	246 879	225 525
46 527	46 535	46 847	47 109	48 138	47 729	48 272	50 660	53 900	58 519	62 816	66 011	67 350	68 409	51 836
7 510	8 692	9 628	11 036	13 440	14 201	15 353	16 507	17 286	17 885	17 992	18 120	17 995	18 017	...
30 856	29 610	28 874	27 469	26 001	24 751	23 989	24 866	26 881	30 209	33 875	36 340	37 432	38 326	39 575
4 187	4 305	4 394	4 585	4 605	4 648	4 683	5 005	5 415	5 906	6 267	6 790	7 220	7 468	7 729
145	156	174	214	236	257	266	284	289	313	341	383	402	424	463
2 970	2 973	2 999	3 006	3 045	3 056	3 141	3 165	3 198	3 371	3 459	3 504	3 437	3 366	3 251
608 x	597 x	601 x	660 x	713 x	741 x	806 x	816 x	827 x	835 x	882 x	874 x	864 x	808 x	818 x
251	202	177	139	98	75	34	17	4	-	-	-	-	-	-
209 795	208 992	208 934	218 125	221 652	222 415	223 664	225 213	225 624	209 437	196 647	190 816	185 769	178 470	173 689
56 775	56 399	56 197	65 628	69 215	70 122	71 057	72 523	73 770	67 503	64 003	64 110	64 910	64 566	64 228
146 925	147 432	148 480	149 208	150 119	150 904	151 957	152 472	151 823	141 934	132 644	126 706	120 859	113 904	109 461
6 095	5 161	4 257	3 289	2 318	1 389	650	218	31	-	-	-	-	-	-
146 381	137 404	130 922	124 267	113 565	99 956	88 481	77 575	71 000	54 011	47 177	35 761	27 137	26 040	25 660
136 050	125 951	118 207	107 663	91 093	69 961	47 988	34 018	24 341	-	-	-	-	-	-
133 135	123 239	115 656	105 153	88 532	67 588	45 714	31 852	22 469	-	-	-	-	-	-
8 581	9 112	9 880	11 053	11 899	13 088	15 149	17 108	18 509	21 532	23 729	24 527	24 439	22 939	22 204
31	29	29	29	25	27	26	29	37	52	56	60	69	78	75
484 x	533 x	592 x	647 x	690 x	751 x	850 x	923 x	1 010 x	1 330 x	1 596 x	2 013 x	2 366 x	3 023 x	3 381 x
1 235 x	1 779 x	2 214 x	4 875 x	9 858 x	16 129 x	24 468 x	25 497 x	27 103 x	31 097 x	21 796 x	9 161 x	263 x	- x	- x
37 598	30 252	27 241	25 681	23 823	20 904	20 147	21 307	20 443	22 407	23 368	22 871	21 755	18 703	18 058
15 950	14 978	14 053	14 952	14 817	13 787	14 822	15 940	17 626	22 407	23 368	22 871	21 755	18 703	18 058
21 648	15 274	13 188	10 729	9 006	7 117	5 325	5 367	2 817	-	-	-	-	-	-
21 198	21 153	21 196	21 847	21 395	20 889	20 540	19 292	18 266	18 702	17 629	16 122	15 724	14 597	14 166
818 279	756 855	801 229	830 328	824 385	811 847	804 789	785 230	781 273	809 047	839 885	817 704	761 526	722 144	762 648
77 252	69 362	87 172	110 133	113 051	127 626	137 372	132 975	118 233	104 638	105 311	102 376	91 750	83 656	112 027
...
159 392	162 589	161 750	160 211	158 740	159 584	158 207	159 471	159 826	262 239	265 531	260 844	261 429	261 701	263 230

	Zugang/Eintritte/Bewilligungen									
	vorläufig			absolut						
	7/2006	6/2006	5/2006	4/2006	3/2006	2/2006	1/2006	12/2005	11/2005	10/2005
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Beratung und Unterstützung der Arbeitsuche ..	28 152	113 387	113 040	112 192	117 998	109 218	80 613	112 641	125 570	122 798
- Vermittlungsgutschein	3 037	2 286	1 791	1 647	1 627	1 726	1 813	2 022	2 211	2 079
- Beauftragung Dritter mit der Vermittlung (§ 37 SGB III)	22 841	20 926	16 557	15 249	17 744	16 595	15 773	21 860	28 924	30 713
- Beauftragung von Trägern mit Eingliederungsmaßnahmen	2 274	4 283	1 479	222	218	215	1 093	1 295	1 769	3 213
- Unterstützung der Beratung und Vermittlung	-	85 892	93 213	95 074	98 409	90 682	61 934	87 464	92 666	86 793
Qualifizierung	67 525	68 928	77 052	58 621	64 866	62 884	44 958	51 804	66 956	91 127
- Berufliche Weiterbildung ²⁾	12 303	13 393	14 090	11 389	10 149	7 992	6 494	8 994	9 639	15 517
- berufliche Wiedereingliederung behinderter Menschen	-	-	-	-	1 642	1 725	1 056	1 742	2 093	2 952
- Eignungsfeststellungs- und Trainingsmaßnahmen ³⁾ ..	55 222	55 535	62 962	47 232	53 075	53 167	37 408	41 068	55 224	72 658
- Deutsch-Sprachlehrgänge (Restabwicklung)	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Berufsberatung und Förderung der Berufsausbildung²⁾	-	-	-	-	10 192	8 776	4 577	21 852	30 244	46 236
- Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen	-	-	-	-	4 686	4 637	2 621	10 318	17 039	27 358
- Berufsausbildung Benachteiligter dav. in außerbetrieblichen Einrichtungen	-	-	-	-	4 126	2 644	920	8 634	10 257	10 828
Ausbildungsbegleitenden Hilfen	-	-	-	-	76	104	58	789	995	3 123
Übergangshilfen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Aktivierungshilfen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Beschäftigungsbegleitende Eingliederungshilfen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
- Einstiegsqualifizierung	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
- berufliche Ersteingliederung behinderter Menschen ..	x	x	x	x	1 380	1 495	1 036	2 900	2 948	8 050
- Berufsausbildungsbeihilfe w.e. beruflichen Ausbildung	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
- Jugendsofortprogramm (Restabwicklung)	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Beschäftigungsbegleitende Leistungen	40 297	34 952	35 518	32 726	28 619	25 726	30 221	25 616	27 742	31 963
- Förderung abhängiger Beschäftigung	15 811	19 973	21 856	17 842	15 835	13 821	12 479	12 691	14 626	15 931
- Personal-Service-Agenturen	1 418	941	1 164	923	932	797	977	1 311	1 490	1 330
- Eingliederungszuschüsse	13 939	11 219	12 809	10 025	8 550	7 353	7 019	5 791	6 711	8 090
- Einstellungszuschüsse bei Neugründungen	422	665	926	764	639	566	649	542	645	768
- Einstellungszuschüsse bei Vertretung	-	10	15	15	30	20	21	21	12	41
- Entgeltsicherung für Ältere	-	450	532	371	504	414	362	293	340	339
- Arbeitsentgeltzuschuss bei beruf. Weiterbildung Beschäftigter	32	28	23	37	12	5	3	29	8	28
- Mobilitätshilfen	-	6 660	6 387	5 427	4 951	4 504	3 302	4 596	5 299	5 221
- Einstiegsgeld - Variante: Beschäftigung	-	-	-	280	217	162	146	108	121	114
- Förderung der Selbstständigkeit	24 486	14 979	13 662	14 884	12 784	11 905	17 742	12 925	13 116	16 032
- Überbrückungsgeld	15 057	9 578	9 738	9 798	8 320	7 888	12 075	7 480	8 116	10 266
- Existenzgründungszuschüsse	9 429	5 401	3 924	3 314	2 912	2 571	3 922	4 161	3 560	4 192
- Einstiegsgeld - Variante: Entgelt	-	-	-	1 772	1 552	1 446	1 745	1 284	1 440	1 574
Beschäftigung schaffende Maßnahmen	30 778	29 377	36 227	36 349	32 135	30 631	41 389	29 904	32 748	34 107
- Arbeitsgelegenheiten nach § 16 Abs. 3 SGB II	29 416	27 633	34 452	35 083	31 140	29 757	40 398	28 564	31 401	32 486
darunter: Variante Mehraufwand	-	-	-	33 940	30 517	29 038	39 455	27 720	30 278	31 509
- Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen	1 362	1 741	1 770	1 257	992	872	990	1 331	1 333	1 617
- Beschäftigung schaffende Infrastrukturmaßnahmen ..	-	-	3	9	-	-	-	-	7	-
- Trad. Struktur Anpassungsmaßnahmen (Restabwicklung)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
- Arbeit für Langzeitarbeitslose (Restabwicklung)	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
- Arbeitsgelegenheiten nach der Initiative für Arbeitslosenhilfeempfänger (Restabwicklung)	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
- Jump plus (Restabwicklung)	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Sonstiges	15 433	19 954	22 593	23 204	22 369	22 747	19 222	18 455	20 412	24 092
- Freie Förderung nach § 10 SGB III	2 624	4 632	4 810	5 135	4 705	4 308	4 227	4 540	5 494	5 626
- Sonstige weitere Leistungen nach § 16 Abs. 1 SGB II	12 809	15 322	17 783	18 069	17 664	18 439	14 995	13 915	14 918	18 466
nachrichtlich: Europäischer Sozialfonds (ESF-BA-Programm)	3 172	3 172	3 664	3 308	3 061	3 413	3 116	4 269	3 562	3 390
Summe (arbeitsmarktpolitische Instrumente) ..	182 185	266 598	284 430	263 092	276 179	259 982	220 980	260 272	303 672	350 323
Kurzarbeit										
- Kurzarbeiter	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Altersteilzeit (von BA geförderte Fälle)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Nichtarbeitslose Leistungsempfänger (§ 428 SGB III) ..	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Anmerkungen:

Endgültige Werte zur Förderung stehen generell erst nach einer Wartezeit von drei Monaten fest.

Während Förderdaten zum SGB III am aktuellen Rand überwiegend hochgerechnet werden können, ist dies für Maßnahmen im SGB II wegen fehlender Erfahrungswerte noch nicht möglich.

Am aktuellen Rand dürften dort erhebliche Untererfassungen vorliegen, Vormonats- und Vorjahresvergleiche sind entsprechend verzerrt.

Die Daten über den Einsatz arbeitsmarktpolitischer Instrumente werden im Rechtskreis SGB II ohne Förderinformationen für die zugelassenen kommunalen Träger dargestellt.

Die Zahlenwerte 1 oder 2 und korrespondierende Zellen sind aus Datenschutzgründen nicht ausgewiesen und mit * gekennzeichnet.

1. In der Summe der Kategorie Berufsberatung und Förderung der Berufsausbildung sind Doppelzählungen enthalten, die zurzeit noch nicht quantifiziert werden können.

Zugang/Eintritte/Bewilligungen														
absolut														
9/2005	8/2005	7/2005	6/2005	5/2005	4/2005	3/2005	2/2005	1/2005	12/2004	11/2004	10/2004	9/2004	8/2004	7/2004
11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
104 444	109 836	108 232	99 674	94 716	92 678	100 428	84 985	76 054	106 875	121 510	126 373	126 353	114 823	123 907
2 212	2 066	2 048	1 592	1 175	914	854	1 112	1 355	1 582	1 887	1 958	2 006	1 964	2 113
22 600	24 909	24 621	21 898	15 923	17 252	27 312	20 040	12 181	23 351	30 734	43 098	47 584	40 547	45 226
2 935	2 398	3 232	2 520	1 900	3 181	2 955	1 865	465	592	572	888	2 666	2 209	1 234
76 697	80 463	78 331	73 664	75 718	71 331	69 307	61 968	62 053	81 350	88 317	80 429	74 097	70 103	75 334
74 466	50 655	65 097	57 722	56 350	72 521	57 368	49 771	29 211	43 417	79 316	88 549	101 162	85 172	77 593
11 553	6 223	7 593	5 816	5 798	7 277	5 148	4 507	3 031	3 682	7 240	13 021	17 288	11 195	8 222
2 863	1 634	2 414	1 700	1 921	2 187	2 030	2 068	1 126	2 681	3 474	5 491	5 668	3 361	4 140
60 050	42 798	55 090	50 206	48 631	63 057	50 190	43 196	25 054	37 054	68 602	70 037	78 206	70 616	65 231
x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
58 480	15 475	5 768	6 025	8 031	8 952	9 808	8 908	5 440	17 493	35 453	61 309	49 418	11 580	5 567
24 642	6 327	2 132	2 325	3 198	3 815	4 320	4 280	3 101	9 024	24 924	42 825	10 914	3 260	1 809
12 271	4 804	2 489	2 645	3 573	3 526	3 891	3 141	1 187	5 998	6 842	11 274	12 849	3 803	2 638
4 188	313	22	29	57	85	133	132	36	278	763	1 632	5 965	537	33
...
...
...
21 567	4 344	1 147	1 055	1 260	1 611	1 597	1 487	1 152	2 471	3 687	7 210	25 655	4 517	1 120
x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
28 596	26 986	31 285	26 505	28 232	30 277	23 952	22 324	45 481	36 967	34 798	39 818	38 093	35 105	35 310
14 318	13 965	15 035	13 806	14 015	13 505	10 951	10 040	11 655	12 506	15 137	17 937	17 967	16 989	14 399
1 057	1 337	1 774	1 822	2 285	1 782	1 642	1 693	2 147	2 887	2 971	3 423	3 693	3 418	...
7 324	6 676	7 622	6 561	6 488	6 534	4 990	4 220	5 205	4 252	5 666	7 246	7 284	7 262	6 996
699	730	768	790	877	948	660	590	776	764	834	1 003	946	943	972
16	23	10	9	19	24	21	28	44	30	27	37	45	38	32
304	330	297	311	305	277	313	264	214	269	325	344	331	349	354
47	12	31	42	24	11	8	18	14	9	36	62	70	42	12
4 783	4 807	4 473	4 225	3 984	3 885	3 296	3 214	3 251	4 295	5 278	5 822	5 598	4 937	6 033
88	50	60	46	33	44	21	13	4
14 278	13 021	16 250	12 699	14 217	16 772	13 001	12 284	33 826	24 461	19 661	21 881	20 126	18 116	20 911
8 934	8 346	11 121	8 223	9 417	11 711	8 897	8 007	19 467	12 578	10 508	12 475	10 477	9 733	12 406
4 095	3 598	3 963	3 448	3 843	4 304	3 669	4 089	14 328	11 883	9 153	9 406	9 649	8 383	8 505
1 249	1 077	1 166	1 028	957	757	435	188	31
32 320	25 642	35 386	29 195	32 363	32 284	18 991	13 310	26 306	2 004	2 526	4 046	4 981	3 714	4 100
30 590	24 490	33 827	27 784	30 921	30 759	17 817	12 409	24 764	-	-	-	-	-	-
29 918	23 881	33 067	27 160	30 351	30 123	17 447	11 842	22 859
1 722	1 147	1 549	1 405	1 427	1 508	1 166	896	1 533	1 984	2 504	4 011	4 916	3 617	3 988
5	3	4	5	5	5	*	*	5	5	4	5	9	13	13
3	*	6	*	10	12	7	3	4	15	18	30	56	84	99
x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
20 318	14 789	12 191	9 147	9 574	7 708	6 525	7 106	8 454	7 568	9 199	11 229	11 641	9 536	7 149
5 934	6 647	4 480	4 374	5 653	4 109	3 903	3 722	5 438	7 568	9 199	11 229	11 641	9 536	7 149
14 384	8 142	7 711	4 773	3 921	3 599	2 622	3 384	3 016	-	-	-	-	-	-
3 471	3 422	3 619	3 593	3 663	3 691	3 870	3 313	3 837	3 615	3 883	3 114	2 961	3 146	2 263
318 624	243 383	257 959	228 268	229 266	244 420	217 072	186 404	190 946	214 324	282 802	331 324	331 648	259 930	253 626
.
.
.

Übersicht I/7

Eckwerte des Arbeitsmarktes

103/1

Berichtsmonat: Juli 2006

Ostdeutschland

Merkmal	2006				Veränderung gegenüber Vorjahresmonat (Arbeitslosenquote Vorjahreswerte)			
	Juli	Juni	Mai	April	Juli ²⁾		Juni	Mai
					absolut	in %		
Erwerbstätige – Monatsdurchschnitt –¹⁾
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte								
– Bestand (geschätzt)	4 984 000	4 927 200	+ 14 166	+ 0,3	...	+ 0,3
Arbeitslose								
– Bestand	1 425 826	1 432 687	1 489 803	1 589 486	– 170 880	– 10,7	– 10,0	– 9,3
dar.: 49,3 % Frauen	702 634	692 980	708 123	732 480	– 59 278	– 7,8	– 7,5	– 7,3
50,7 % Männer	723 133	739 683	781 627	856 960	– 111 657	– 13,4	– 12,3	– 11,0
12,6 % Jüngere unter 25 Jahren	179 532	160 101	168 889	184 556	– 41 149	– 18,6	– 17,0	– 15,1
2,6 % dar.: Jugendliche unter 20 Jahren	37 081	26 498	27 260	29 872	– 10 427	– 21,9	– 15,4	– 10,9
27,2 % 50 Jahre und älter	388 228	395 844	407 356	428 689	– 30 720	– 7,3	– 6,8	– 6,3
12,5 % dar.: 55 Jahre und älter	177 852	179 539	182 433	189 051	– 6 572	– 3,6	– 3,1	– 2,9
6,2 % Ausländer	88 565	88 135	89 198	90 579	– 3 413	– 3,7	– 4,9	– 4,5
Arbeitslosenquoten bezogen auf								
– alle zivilen Erwerbspersonen insgesamt	16,7	16,8	17,4	18,5	18,6	–	18,5	19,0
– abhängige zivile Erwerbspersonen insgesamt	18,6	18,7	19,4	20,4	20,4	–	20,4	20,7
Männer	18,4	18,9	19,9	21,5	20,9	–	21,2	21,7
Frauen	18,7	18,5	18,9	19,2	19,9	–	19,6	19,8
Jüngere unter 25 Jahren	17,8	15,8	16,7	17,5	21,0	–	18,3	18,2
dar.: Jugendliche unter 20 Jahren	11,5	8,2	8,5	8,7	13,9	–	9,2	8,4
Ausländer	41,8	41,6	42,1	44,6	45,3	–	45,7	47,4
Leistungsempfänger (siehe Hinweise)								
– Arbeitslosengeld	s398 332	s395 155	412 226	486 323	– 19,6
– Arbeitslosengeld II	s1 849 465	s1 873 145	s1 880 294	s1 865 420
– Sozialgeld	s532 118	s538 015	s531 365	s527 693
Gemeldete Stellen⁴⁾								
– Zugang im Monat	68 349	67 904	71 004	77 301	– 2 971	– 4,2	– 1,0	+ 6,0
dar.: ungefördert ⁵⁾	36 382	35 230	34 881	35 588	+ 2 839	+ 8,5	+ 0,2	+ 2,4
– Zugang seit Jahresbeginn	454 400	386 051	318 147	247 143	+ 45 637	+ 11,2	+ 14,4	+ 18,3
dar.: ungefördert ⁵⁾	228 533	192 151	156 921	122 040	+ 16 785	+ 7,9	+ 7,8	+ 9,7
– Bestand ³⁾	141 601	135 246	130 894	127 161	+ 40 409	+ 39,9	+ 41,6	+ 33,5
dar.: ungefördert ⁵⁾	68 828	65 334	60 055	55 040	+ 27 617	+ 67,0	+ 57,8	+ 33,3
sofort zu besetzen	118 941	113 830	104 581	85 185	+ 43 951	+ 58,6	+ 64,6	+ 48,6
Teilnehmer an ausgewählten Maßnahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik⁶⁾								
– Bestand insgesamt (ohne Kug)
dar.: Qualifizierung
Berufsberatung und Förderung der Berufsausbildung
Beschäftigungsbegleitende Leistungen	144 240	– 12 099	– 7,7	– 11,4	– 14,4
Beschäftigung schaffende Maßnahmen	170 299	+ 42 266	+ 33,0	+ 30,7	+ 40,7
Kurzarbeiter	11 417	13 630	16 639	– 15 151	– 57,0	– 57,0	– 52,8
Saisonbereinigte Entwicklung	Veränderung gegenüber Vormonat							
	Juli 06	Juni 06	Mai 06	April 06	März 06	Febr. 06	Jan. 06	Dez. 05
Erwerbstätige ¹⁾
Arbeitslose	– 26 000	– 25 000	– 33 000	– 16 000	– 5 000	+ 1 000	+ 19 000	– 27 000
gemeldete Stellen (einschl. geförderte Stellen)	+ 5 000	+ 7 000	–	+ 6 000	– 2 000	– 3 000	+ 1 000	– 1 000
ungeförderte Stellen ⁵⁾	+ 5 000	+ 5 000	+ 5 000	+ 3 000	+ 2 000	+ 1 000	– 1 000	–
Arbeitslosenquote bezogen auf alle zivilen EP	16,9	17,2	17,5	17,7	17,9	18,0	18,0	17,7

Die Daten zur Arbeitslosigkeit speisen sich aus dem IT-Fachverfahren der BA, aus als plausibel bewerteten Datenlieferungen zugelassener kommunaler Träger und – sofern keine verwertbaren bzw. plausiblen Daten geliefert wurden – aus ergänzenden Schätzungen der BA.

Die Daten zu Stellen und arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen wurden ausschließlich aus dem IT-Fachverfahren der BA gewonnen; nicht enthalten sind Daten kommunaler Träger, soweit sie andere IT-Fachverfahren genutzt haben. Die Daten zu Leistungen nach dem SGB II beruhen auf Auswertungen aus dem IT-Fachverfahren A2LL, auf Meldungen kommunaler Träger und – wenn diese nicht vorliegen – auf Schätzungen der BA.

1) Statistisches Bundesamt, Erwerbstätige im Inland

2) Veränderungen des letztverfügbaren Wertes gegenüber Vorjahresmonat.

3) Den Arbeitsagenturen waren im 4. Quartal 2004 laut Umfrage bei Betrieben 30,1 Prozent des gesamten Stellenangebotes gemeldet.

4) Im JD 2004 waren 68% der gem. Stellen vakant. Bereits bei Zugang waren 35% sofort zu besetzen. Innerh. von 30 Tg. ab Bes.-Termin konnten 57% erledigt werden.

5) ohne PSA, ABM, BSI und Arbeitsgelegenheiten

6) Ausführliche Informationen in der Tabelle „Wichtige arbeitsmarktpolitische Instrumente der Bundesagentur für Arbeit“.

Eckwerte des Arbeitsmarktes
Ergänzende Auswertungen aus dem IT-Vermittlungssystem der BA

36.354
 278
 418,96
 34,65
 ANBA Nr. 9/2006

Juli 2006

103a

Ostdeutschland

Merkmal	2006				Veränderungen gegenüber Vorjahresmonat (Arbeitslosenquote Vorjahreswerte)			
	Juli	Juni	Mai	April	Juli		Juni	Mai
					absolut	in %	in %	in %
Bestand Arbeitsuchende	1 907 690	1 925 852	1 933 168	1 971 770	- 58 681	- 3,0	- 1,5	- 0,3
Arbeitslose								
Zugang Arbeitslose	196 677	159 456	165 841	168 522	- 2 724	- 1,4	+ 12,0	+ 17,8
seit Jahresbeginn	1 345 914	1 149 237	989 781	823 940	+ 79 448	+ 6,3	+ 7,7	+ 7,0
dar.: aus Erwerbstätigkeit	658 549	583 156	519 267	444 609	+ 48 587	+ 8,0	+ 10,6	+ 11,9
aus Ausbildung/Qualifizierung	220 539	162 575	134 496	107 320	+ 37 052	+ 20,2	+ 23,2	+ 23,2
Abgang Arbeitslose	198 590	206 603	246 783	223 765	+ 8 851	+ 4,7	+ 10,9	+ 23,4
seit Jahresbeginn	1 382 751	1 184 161	977 558	730 775	+127 049	+ 10,1	+ 11,1	+ 11,1
dar.: in Erwerbstätigkeit	643 267	552 275	468 293	336 394	+ 20 304	+ 3,3	+ 5,1	+ 9,3
in Ausbildung/Qualifizierung	157 724	135 649	119 738	93 784	+ 5 469	+ 3,6	+ 6,3	+ 14,9
Bestand Arbeitslose	1 236 123	1 238 096	1 285 588	1 366 499	- 140 558	- 10,2	- 9,4	- 8,9
dar.: 46,1 % aus Erwerbstätigkeit	570 172	589 281	625 740	689 693	- 95 537	- 14,4	- 13,1	- 12,1
% ohne Ausbildung	x	x	x	x	x	x	x	x
42,3 % Langzeitarbeitslose	522 680	528 176	535 678	549 849	- 53 334	- 9,3	- 8,9	- 9,5
3,7 % Schwerbehinderte	45 877	45 423	43 147	43 454	+ 2 867	+ 6,7	+ 5,8	- 1,1

Die Arbeitslosenzahl kann zurzeit vollständig nur für den Bestand in den Merkmalen Alter, Geschlecht und Nationalität (Deutsche/Ausländer) ausgewiesen werden. Weitere Differenzierungen sowie der vollständige Nachweis von Zu- und Abgängen in und aus Arbeitslosigkeit sind noch nicht möglich, da hierzu nur wenig verwertbare Meldungen von zugelassenen kommunalen Träger vorliegen. Deshalb werden ergänzende Auswertungen zur Verfügung gestellt, die allein auf dem IT-Vermittlungssystem beruhen und sich auf Kreise mit vollständigen Daten beschränken; die 69 Kreise mit zugelassenem kommunalen Träger wurden in die Auswertung also nicht einbezogen. Damit sind unverzerrte Angaben zu Strukturen und Veränderungen möglich.

	Teilnehmerbestand									
	vorläufig			absolut						
	7/2006	6/2006	5/2006	4/2006	3/2006	2/2006	1/2006	12/005	11/2005	10/2005
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Beratung und Unterstützung der Arbeitsuche ..	27 495	35 978	38 621	47 589	52 972	57 302	62 498	70 535	73 108	73 943
- Vermittlungsgutschein ..	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
- Beauftragung Dritter mit der Vermittlung (§ 37 SGB III) ..	25 449	34 150	37 173	45 745	50 715	54 519	59 100	66 612	69 100	70 324
- Beauftragung von Trägern mit Eingliederungsmaßnahmen ..	2 046	1 828	1 448	1 844	2 257	2 783	3 398	3 923	4 008	3 619
- Unterstützung der Beratung und Vermittlung ..	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Qualifizierung ..	52 568	56 751	57 581	55 870	62 419	60 815	61 235	71 361	78 004	71 838
- Berufliche Weiterbildung ¹⁾ ..	35 506	36 838	36 467	35 560	35 947	37 942	41 097	43 604	43 431	37 361
- berufliche Wiedereingliederung behinderter Menschen ..	-	-	-	-	6 382	6 552	7 217	7 579	7 721	7 413
- Eignungsfeststellungs- und Trainingsmaßnahmen ²⁾ ..	17 062	19 913	21 114	20 310	20 090	16 321	12 921	20 178	26 848	27 043
- Deutsch-Sprachlehrgänge (Restabwicklung) ..	-	-	-	-	-	-	-	-	4	21
Berufsberatung und Förderung der Berufsausbildung²⁾ ..	-	-	-	-	109 095	112 877	115 553	116 770	114 932	107 869
- Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen ..	-	-	-	-	28 403	28 723	28 606	28 128	27 222	23 031
- Berufsausbildung Benachteiligter ..	-	-	-	-	48 044	50 673	52 826	53 541	52 448	49 705
dav. in außerbetrieblichen Einrichtungen ..	-	-	-	-	41 188	43 554	45 524	46 203	45 844	44 442
Ausbildungsbegleitenden Hilfen ..	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Übergangshilfen ..	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Aktivierungshilfen ..	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Beschäftigungsbegleitende Eingliederungshilfen ..	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
- Einstiegsqualifizierung ..	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
- berufliche Ersteingliederung behinderter Menschen ..	x	x	x	x	32 648	33 481	34 121	35 101	35 262	35 133
- Berufsausbildungsbeihilfe w.e. beruflichen Ausbildung ..	-	59 894	61 969	60 337	59 370	61 308	64 319	64 227	61 231	56 253
- Jugendsofortprogramm (Restabwicklung) ..	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Beschäftigungsbegleitende Leistungen ..	143 882	143 066	138 924	144 240	140 939	140 226	140 618	143 112	144 266	144 719
- Förderung abhängiger Beschäftigung ..	42 647	43 975	40 786	38 988	35 677	34 475	34 447	36 096	37 514	38 202
- Personal-Service-Agenturen ..	2 689	2 805	2 665	2 611	2 765	2 741	2 806	3 054	3 054	3 046
- Eingliederungszuschüsse ..	36 094	35 663	32 839	28 770	25 986	25 012	25 018	26 182	27 452	28 190
- Einstellungszuschüsse bei Neugründungen ..	3 161	3 038	2 909	2 689	2 508	2 593	2 763	2 990	3 258	3 535
- Einstellungszuschüsse bei Vertretung ..	227	240	267	278	278	296	307	329	351	363
- Entgeltsicherung für Ältere ..	-	1 741	1 597	1 446	1 405	1 321	1 257	1 325	1 355	1 346
- Arbeitsentgeltzuschuss bei berufl. Weiterbildung Beschäftigter ..	476	488	509	528	533	586	631	640	639	628
- Mobilitätshilfen ..	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
- Einstiegsgeld - Variante: Beschäftigung ..	-	-	-	2 666	2 202	1 926	1 665	1 576	1 405	1 094
- Förderung der Selbständigkeit ..	101 235	99 091	98 138	105 252	105 262	105 751	106 171	107 016	106 752	106 517
- Überbrückungsgeld ..	16 494	16 111	15 750	15 665	15 391	15 804	16 369	16 165	16 346	16 747
- Existenzgründungszuschüsse ..	84 741	82 980	82 388	82 988	83 791	84 329	84 632	86 243	86 252	86 102
- Einstiegsgeld - Variante: Entgelt ..	-	-	-	6 599	6 080	5 618	5 170	4 608	4 154	3 668
Beschäftigung schaffende Maßnahmen ..	184 288	187 690	182 269	170 299	164 975	165 701	177 453	201 810	214 606	213 541
- Arbeitsgelegenheiten nach § 16 Abs. 3 SGB II ..	141 956	145 883	142 234	133 688	128 838	128 486	136 321	153 544	162 337	161 773
darunter: Variante Mehraufwand ..	-	-	-	123 261	118 021	117 712	125 139	141 792	150 732	151 732
- Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen ..	35 857	35 057	33 238	29 795	28 677	29 663	33 313	39 600	42 480	41 085
- Beschäftigung schaffende Infrastrukturmaßnahmen ..	555	563	501	442	327	358	441	737	1 002	1 111
- Trad. Struktur Anpassungsmaßnahmen (Restabwicklung) ..	5 920	6 187	6 296	6 374	7 133	7 194	7 378	7 910	8 718	9 445
- Arbeit für Langzeitarbeitslose (Restabwicklung) ..	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
- Arbeitsgelegenheiten nach der Initiative für Arbeitslosenhilfeempfänger (Restabwicklung) ..	-	-	-	-	-	-	-	19	69	127
- Jump plus (Restabwicklung) ..	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Sonstiges ..	27 244	30 929	31 487	29 169	26 978	26 894	27 033	27 710	25 438	22 019
- Freie Förderung nach § 10 SGB III ..	6 019	6 839	7 021	6 446	6 004	6 085	6 317	6 957	7 180	7 049
- Sonstige weitere Leistungen nach § 16 Abs. 1 SGB II ..	21 225	24 090	24 466	22 723	20 974	20 809	20 716	20 753	18 258	14 970
nachrichtlich: Europäischer Sozialfonds (ESF-BA-Programm) ..	18 917	18 917	18 428	18 504	18 581	18 610	18 218	24 284	27 788	28 613
Summe (arbeitsmarktpolitische Instrumente) ..	435 477	454 414	448 882	447 167	557 378	563 815	584 390	631 298	650 354	633 929
Kurzarbeit ..										
- Kurzarbeiter ..	-	11 417	13 630	16 639	21 746	19 243	17 104	14 103	16 710	16 822
Altersteilzeit (von BA geförderte Fälle) ..	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Nichtarbeitslose Leistungsempfänger (§ 428 SGB III) ..	-	-	82 198	84 304	85 166	87 043	85 305	75 663	73 043	72 159

Anmerkungen:

Endgültige Werte zur Förderung stehen generell erst nach einer Wartezeit von drei Monaten fest.

Während Förderdaten zum SGB III am aktuellen Rand überwiegend hochgerechnet werden können, ist dies für Maßnahmen im SGB II wegen fehlender Erfahrungswerte noch nicht möglich.

Am aktuellen Rand dürften dort erhebliche Untererfassungen vorliegen, Vormonats- und Vorjahresvergleiche sind entsprechend verzerrt.

Die Daten über den Einsatz arbeitsmarktpolitischer Instrumente werden im Rechtskreis SGB II ohne Förderinformationen für die zugelassenen kommunalen Träger dargestellt.

Die Zahlenwerte 1 oder 2 und korrespondierende Zellen sind aus Datenschutzgründen nicht ausgewiesen und mit * gekennzeichnet.

1. In der Summe der Kategorie Berufsberatung und Förderung der Berufsausbildung sind Doppelzählungen enthalten, die zurzeit noch nicht quantifiziert werden können.

Teilnehmerbestand														
absolut														
9/2005	8/2005	7/2005	6/2005	5/2005	4/2005	3/2005	2/2005	1/2005	12/2004	11/2004	10/2004	9/2004	8/2004	7/2004
11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
72 147 x	64 681 x	53 018 x	44 465 x	34 642 x	31 821 x	28 267 x	25 994 x	25 671 x	27 918 x	32 770 x	35 198 x	40 525 x	40 463 x	42 057 x
68 775	62 134	50 450	41 978	32 712	29 958	26 042	23 809	23 410	25 603	30 372	32 844	38 148	37 874	39 552
3 372 x	2 547 x	2 568 x	2 487 x	1 930 x	1 863 x	2 225 x	2 185 x	2 261 x	2 315 x	2 398 x	2 354 x	2 377 x	2 589 x	2 505 x
66 298 34 274	58 736 32 108	55 924 32 052	62 969 35 559	66 087 36 763	70 867 37 490	69 890 38 227	69 656 41 165	72 402 46 282	79 587 50 129	98 016 54 026	105 735 55 209	103 828 54 811	94 784 53 776	94 166 55 299
7 223	7 189	7 264	8 076	8 240	8 516	8 519	8 366	9 446	10 344	10 638	10 331	9 769	9 342	9 466
24 784	19 417	16 572	19 018	19 786	22 791	20 458	16 602	12 620	14 640	29 377	36 278	35 283	27 956	25 583
17	22	36	316	1 298	2 070	2 686	3 523	4 054	4 474	3 975	3 917	3 965	3 710	3 818
93 042	87 761	106 960	120 348	122 133	123 248	123 542	128 219	131 316	131 893	131 717	123 008	94 923	96 586	111 058
17 565	12 526	22 239	30 286	31 634	32 256	32 816	33 278	33 494	33 071	32 595	27 196	8 493	17 395	25 357
42 486	47 536	53 230	55 558	55 645	55 924	55 418	58 966	61 313	62 147	61 910	58 974	51 499	49 952	53 939
39 016	40 231	43 052	44 912	45 454	45 981	46 265	48 340	50 037	50 733	51 354	50 916	45 617	40 534	43 238
...
...
...
32 991	27 699	31 491	34 504	34 854	35 068	35 308	35 975	36 509	36 675	37 212	36 838	34 931	29 239	31 762
53 136	53 619	57 216	62 771	65 161	63 769	61 516	64 893	68 021	68 194	65 808	60 343	55 942	55 429	58 468
...
145 526	145 326	145 662	151 495	155 124	156 339	158 990	163 881	167 841	162 183	157 013	156 886	157 115	156 538	147 996
39 380	40 392	41 996	44 590	46 757	48 266	51 173	55 883	59 953	66 799	72 832	77 222	80 503	83 736	77 819
3 525	4 081	4 625	5 744	6 627	7 071	7 866	9 199	9 568	9 612	9 821	9 472	8 951	8 635	...
28 840	29 315	30 315	31 602	32 771	33 747	35 723	38 611	41 876	47 934	53 375	57 620	61 104	64 398	67 088
3 969	4 198	4 393	4 576	4 704	4 795	4 877	5 273	5 641	6 158	6 443	6 878	7 215	7 568	7 718
385	422	461	505	557	597	625	657	690	757	793	843	878	861	848
1 287	1 274	1 220	1 243	1 248	1 271	1 346	1 418	1 465	1 622	1 662	1 695	1 701	1 676	1 612
625	644	659	684	695	711	693	701	708	716	738	714	654	598	553
x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
749	458	323	236	155	74	43	24	5	-	-	-	-	-	-
106 146	104 934	103 666	106 905	108 367	108 073	107 817	107 998	107 888	95 384	84 181	79 664	76 612	72 802	70 177
17 185	16 983	16 664	20 992	23 092	23 642	24 116	24 828	25 596	22 591	20 626	20 895	21 608	21 830	21 751
85 892	85 463	84 962	84 361	84 157	83 734	83 395	83 058	82 270	72 793	63 555	58 769	55 004	50 972	48 426
3 069	2 488	2 040	1 552	1 118	697	306	112	22	-	-	-	-	-	-
202 479	187 441	171 438	161 045	143 647	128 033	126 243	117 801	117 818	126 414	135 596	132 004	102 137	98 332	94 315
154 094	143 007	128 100	110 397	87 845	61 521	32 718	16 510	7 683	-	-	-	-	-	-
146 742	137 464	124 465	107 607	85 644	59 597	30 880	15 016	6 443	-	-	-	-	-	-
36 615	31 585	28 160	26 042	27 370	30 615	36 127	43 187	49 627	59 244	68 983	74 486	74 607	71 221	66 059
1 117	1 008	972	903	895	883	776	851	982	1 535	2 158	2 531	2 571	2 304	2 063
10 254	11 000	11 794	12 883	13 688	14 849	15 777	16 505	16 902	18 302	20 092	21 644	23 186	24 807	26 193
x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
399	841	2 412	10 820	13 849	20 165	40 845	40 748	42 624	47 333	44 363	33 343	1 773	-	-
x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
18 079	15 376	11 706	11 170	11 071	11 115	11 079	10 927	11 552	12 751	13 149	12 973	12 550	12 637	12 732
6 640	7 233	7 165	7 572	8 322	9 233	9 922	10 279	11 279	12 751	13 149	12 973	12 550	12 637	12 732
11 439	8 143	4 541	3 598	2 749	1 882	1 157	648	273	-	-	-	-	-	-
29 609	30 133	30 782	31 792	31 237	30 677	30 593	30 016	29 295	28 826	26 823	24 768	23 767	23 259	20 265
597 571	559 321	544 708	551 492	532 704	521 423	518 011	516 478	526 600	540 746	568 261	565 804	511 078	499 340	502 324
18 936	20 084	21 392	26 568	28 902	31 246	36 404	35 018	30 166	27 995	27 262	22 942	23 001	23 586	25 666
...
71 130	72 381	72 441	71 966	71 237	71 784	71 449	71 998	72 293	131 855	133 464	130 849	132 501	133 776	135 876

36.354
278
418.96
34.65

Übersicht I/9

Wichtige arbeitsmarktpolitische Instrumente in den Rechtskreisen SGB III und SGB II – Juli 2006 (vorläufige Werte)

103/3

	Zugang/Eintritte/Bewilligungen									
	vorläufig			absolut						
	7/2006	6/2006	5/2006	4/2006	3/2006	2/2006	1/2006	12/2005	11/2005	10/2005
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Beratung und Unterstützung der Arbeitsuche ..	10 088	94 657	87 681	86 189	90 747	76 226	52 973	91 572	97 818	100 925
- Vermittlungsgutschein	4 085	3 445	2 204	1 932	1 906	2 320	2 462	2 881	3 092	3 589
- Beauftragung Dritter mit der Vermittlung (§ 37 SGB III)	5 655	6 766	3 817	5 195	7 590	6 895	7 148	9 790	10 939	13 484
- Beauftragung von Trägern mit Eingliederungsmaßnahmen	348	1 343	145	166	301	192	182	1 102	1 008	859
- Unterstützung der Beratung und Vermittlung	-	83 103	81 515	78 896	80 950	66 819	43 181	77 799	82 779	82 993
Qualifizierung	30 146	33 570	35 179	29 550	29 528	23 784	17 918	24 996	33 478	41 966
- Berufliche Weiterbildung ³⁾	6 011	6 690	5 903	4 740	4 369	3 125	3 066	4 563	4 871	6 821
- berufliche Wiedereingliederung behinderter Menschen	-	-	-	-	540	662	290	606	871	902
- Eignungsfeststellungs- und Trainingsmaßnahmen ³⁾ ..	24 135	26 880	29 276	24 810	24 619	19 997	14 562	19 827	27 736	34 243
- Deutsch-Sprachlehrgänge (Restabwicklung)	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Berufsberatung und Förderung der Berufsausbildung²⁾	-	-	-	-	3 408	2 758	1 600	5 781	9 822	18 793
- Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen	-	-	-	-	1 371	1 531	981	2 844	5 285	7 231
- Berufsausbildung Benachteiligter dav. in außerbetrieblichen Einrichtungen	-	-	-	-	1 542	850	302	2 121	3 520	8 379
- Ausbildungsbegleitenden Hilfen Übergangshilfen	-	-	-	-	94	139	77	551	1 661	5 228
- Aktivierungshilfen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
- Beschäftigungsbegleitende Eingliederungshilfen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
- Einstiegsqualifizierung	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
- berufliche Ersteingliederung behinderter Menschen .	x	x	x	x	495	377	317	816	1 017	3 183
- Berufsausbildungsbeihilfe w.e. beruflichen Ausbildung	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
- Jugendsofortprogramm (Restabwicklung)	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Beschäftigungsbegleitende Leistungen	25 082	35 674	34 189	26 572	22 990	19 704	19 796	24 975	28 479	31 147
- Förderung abhängiger Beschäftigung	13 492	29 446	28 914	20 626	18 036	15 830	13 235	19 656	23 345	25 007
- Personal-Service-Agenturen	488	670	525	432	382	335	341	521	552	566
- Eingliederungszuschüsse	12 585	8 724	9 604	6 858	5 526	4 491	4 470	4 066	4 788	5 885
- Einstellungszuschüsse bei Neugründungen	393	511	668	599	389	307	348	385	410	486
- Einstellungszuschüsse bei Vertretung	-	12	31	31	29	14	26	24	27	41
- Entgeltssicherung für Ältere	-	311	308	212	251	256	188	143	176	224
- Arbeitsentgeltzuschuss bei beruf. Weiterbildung Beschäftigter	24	4	9	*	10	12	16	10	19	9
- Mobilitätshilfen	-	19 214	17 769	11 771	10 928	9 971	7 502	14 126	16 946	17 344
- Einstiegsgeld - Variante: Beschäftigung	-	-	-	721	521	444	344	381	427	452
- Förderung der Selbstständigkeit	11 590	6 228	5 275	5 946	4 954	3 874	6 561	5 319	5 134	6 140
- Überbrückungsgeld	5 029	2 996	2 900	2 925	2 494	2 070	3 340	2 368	2 442	3 026
- Existenzgründungszuschüsse	6 561	3 232	2 375	1 868	1 553	1 076	2 193	2 176	1 880	2 236
- Einstiegsgeld - Variante: Entgelt	-	-	-	1 153	907	728	1 028	775	812	878
Beschäftigung schaffende Maßnahmen	21 261	35 372	47 290	39 416	33 259	21 309	17 817	26 318	35 202	44 364
- Arbeitsgelegenheiten nach § 16 Abs. 3 SGB II	16 426	28 848	38 761	33 288	27 955	19 070	15 508	22 303	29 479	35 562
darunter: Variante Mehraufwand	-	-	-	32 019	26 693	17 597	14 744	20 687	27 208	32 543
- Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen	4 654	6 241	8 261	5 840	5 137	2 138	2 124	3 820	5 449	8 468
- Beschäftigung schaffende Infrastrukturmaßnahmen .	100	151	172	155	42	27	72	90	167	259
- Trad. Strukturanpassungsmaßnahmen (Restabwicklung)	81	132	96	133	125	74	113	105	107	75
- Arbeit für Langzeitarbeitslose (Restabwicklung)	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
- Arbeitsgelegenheiten nach der Initiative für Arbeitslosenhilfeempfänger (Restabwicklung)	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
- Jump plus (Restabwicklung)	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Sonstiges	4 960	8 561	10 328	9 274	8 330	7 142	6 836	8 601	8 670	9 887
- Freie Förderung nach § 10 SGB III	791	1 326	2 173	1 875	1 451	1 418	1 082	1 372	1 447	2 231
- Sonstige weitere Leistungen nach § 16 Abs. 1 SGB II	4 169	7 235	8 155	7 399	6 879	5 724	5 754	7 229	7 223	7 656
nachrichtlich: Europäischer Sozialfonds (ESF-BA-Programm)	2 783	2 783	2 422	2 167	2 118	2 419	1 915	2 276	2 378	2 571
Summe (arbeitsmarktpolitische Instrumente) ..	91 537	207 834	214 667	191 001	188 262	150 923	116 940	182 243	213 469	247 082
Kurzarbeit										
- Kurzarbeiter	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Altersteilzeit (von BA geförderte Fälle)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Nichtarbeitslose Leistungsempfänger (§ 428 SGB III) .	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Anmerkungen:

Endgültige Werte zur Förderung stehen generell erst nach einer Wartezeit von drei Monaten fest.

Während Förderdaten zum SGB III am aktuellen Rand überwiegend hochgerechnet werden können, ist dies für Maßnahmen im SGB II wegen fehlender Erfahrungswerte noch nicht möglich.

Am aktuellen Rand dürften dort erhebliche Untererfassungen vorliegen, Vormonats- und Vorjahresvergleiche sind entsprechend verzerrt.

Die Daten über den Einsatz arbeitsmarktpolitischer Instrumente werden im Rechtskreis SGB II ohne Förderinformationen für die zugelassenen kommunalen Träger dargestellt.

Die Zahlenwerte 1 oder 2 und korrespondierende Zellen sind aus Datenschutzgründen nicht ausgewiesen und mit * gekennzeichnet.

1. In der Summe der Kategorie Berufsberatung und Förderung der Berufsausbildung sind Doppelzählungen enthalten, die zurzeit noch nicht quantifiziert werden können.

Zugang/Eintritte/Bewilligungen														
absolut														
9/2005	8/2005	7/2005	6/2005	5/2005	4/2005	3/2005	2/2005	1/2005	12/2004	11/2004	10/2004	9/2004	8/2004	7/2004
11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
99 234	102 171	108 833	106 878	90 935	86 568	82 583	71 824	64 574	103 107	121 841	122 339	108 688	100 952	110 993
3 713	3 389	3 541	2 832	1 545	1 352	1 265	1 483	1 980	2 861	3 525	3 308	3 698	3 597	3 636
17 572	19 693	21 792	14 051	10 070	9 742	9 567	8 692	11 916	9 106	12 545	14 157	15 086	14 837	15 054
1 360	738	322	815	503	251	668	396	194	156	319	773	1 001	716	199
76 589	78 351	83 178	89 180	78 817	75 223	71 083	61 253	50 484	90 984	105 452	104 101	88 903	81 802	92 104
35 980	28 293	27 427	25 169	24 890	32 490	26 156	21 208	14 104	22 363	37 945	44 232	50 480	43 497	34 238
6 218	3 716	2 933	2 431	2 013	2 383	1 868	1 435	1 173	2 665	3 950	5 737	7 406	5 553	3 401
1 061	674	761	544	501	717	852	685	304	945	1 504	1 844	1 782	1 422	1 066
28 701	23 903	23 733	22 194	22 376	29 390	23 436	19 088	12 627	18 753	32 491	36 651	41 292	36 522	29 771
x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
34 177	3 887	1 846	1 947	2 204	3 256	3 495	2 620	1 709	5 205	12 830	32 146	35 045	2 978	1 677
11 341	2 022	738	594	954	1 451	1 619	1 203	1 096	2 561	7 009	20 707	3 353	735	421
10 188	672	771	1 070	892	1 290	1 289	1 097	304	1 962	4 392	8 487	16 578	1 206	1 028
8 872	54	44	25	39	70	83	107	58	293	1 054	5 219	13 605	342	50
...
...
...
12 648	1 193	337	283	358	515	587	320	309	682	1 429	2 952	15 114	1 037	228
x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
29 261	27 871	27 817	25 573	25 163	23 255	18 785	19 483	32 827	39 508	40 299	40 491	40 516	32 617	36 777
23 480	22 752	21 913	20 630	19 667	17 234	14 046	15 140	15 130	24 422	31 414	31 715	32 019	25 607	29 539
457	588	751	798	1 055	649	350	1 017	1 291	1 318	1 674	1 986	2 014	1 791	...
5 388	4 868	5 373	4 772	5 223	5 316	3 944	3 536	4 585	4 432	5 667	6 604	7 103	6 911	6 410
496	514	554	495	666	751	439	336	501	674	640	780	761	785	703
67	49	39	53	54	76	47	41	39	54	46	106	139	105	104
160	182	144	162	123	112	103	95	96	126	168	144	180	170	181
28	4	*	6	4	30	12	7	12	12	34	68	85	52	11
16 528	16 341	14 894	14 247	12 452	10 265	9 129	10 089	8 601	17 806	23 185	22 027	21 737	15 793	22 130
356	206	156	97	90	35	22	19	5
5 781	5 119	5 904	4 943	5 496	6 021	4 739	4 343	17 697	15 086	8 885	8 776	8 497	7 010	7 238
2 771	2 570	3 175	2 604	2 890	3 380	2 672	2 183	6 822	5 217	3 490	3 744	3 454	3 166	3 648
2 311	2 005	2 092	1 867	2 166	2 242	1 872	2 070	10 853	9 869	5 395	5 032	5 043	3 844	3 590
699	544	637	472	440	399	195	90	22
38 224	35 657	38 047	34 980	36 170	37 471	20 675	11 806	10 644	5 317	6 766	10 328	13 102	13 820	14 269
29 298	28 307	30 865	29 340	31 191	32 907	17 621	9 494	7 810	-	-	-	-	-	-
27 271	26 234	29 234	28 451	30 694	32 646	17 261	9 126	6 552
8 508	7 003	6 795	5 329	4 664	4 005	2 851	2 131	2 429	4 830	6 010	9 385	11 980	12 557	12 709
325	279	301	203	195	268	75	61	95	139	310	436	588	606	684
93	68	86	108	120	291	128	120	310	348	446	507	534	657	876
x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
8 633	7 583	4 811	3 731	3 295	3 137	3 942	1 991	2 218	2 762	3 788	3 598	4 477	3 521	3 429
2 184	1 947	1 675	1 301	1 311	1 612	2 700	1 224	1 837	2 762	3 788	3 598	4 477	3 521	3 429
6 449	5 636	3 136	2 430	1 984	1 525	1 242	767	381	-	-	-	-	-	-
2 501	2 333	3 104	3 849	3 718	3 577	3 515	3 261	3 951	4 442	4 753	3 551	3 559	3 494	2 879
245 509	205 462	208 781	198 278	182 657	186 177	155 636	128 932	126 076	178 262	223 469	253 134	252 308	197 385	201 383
.
.
.

Übersicht I/10

Eckwerte für Agenturen für Arbeit

104

Berichtsmonat: Juli 2006

Bundesrepublik Deutschland

Bundesländer Agenturen für Arbeit	Ausgewählte Eckdaten für Agenturbezirke								
	Bestand an Arbeitslosen			Arbeitslosenquote bezogen auf		Bestand an gemeldeten Stellen ¹⁾		Bestand an geförderten Arbeitnehmern in ABM	Bestand an Teilnehmern in berufl. Weiterbildung (Wohnortprinzip)
	Berichtsmonat	Veränderungen gegenüber Vorjahresmonat in %	dar. (Sp. 1): Anteil Frauen in %	alle Erwerbspersonen	abhängige Erwerbspersonen	Berichtsmonat	Veränderungen gegenüber Vorjahresmonat in %		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Schleswig-Holstein	136 893	- 14,0	48,1	9,6	10,9	20 341	56,4	507	3 496
111 Bad Oldesloe	14 925	- 15,3	50,8	7,3	8,2	2 865	79,8	0	413
115 Elmshorn	22 044	- 18,2	50,1	8,3	9,4	3 993	78,8	19	547
119 Flensburg	20 806	- 6,9	49,3	9,9	11,6	2 043	80,2	84	365
127 Heide	8 697	- 7,9	46,3	11,3	13,2	1 009	7,2	15	210
131 Kiel	26 770	- 13,9	45,6	11,4	12,6	3 131	19,8	103	268
135 Lübeck	24 802	- 15,2	47,1	11,9	13,4	4 007	69,5	6	1 219
139 Neumünster	18 849	- 16,5	47,8	8,6	9,7	3 293	54,9	280	474
Hamburg	97 418	- 6,2	45,1	11,1	12,7	38 997	164,7	2	1 656
123 Hamburg	97 418	- 6,2	45,1	11,1	12,7	38 997	164,7	2	1 656
Mecklenburg-Vorpommern	160 012	- 8,2	48,4	18,2	20,0	15 661	12,3	3 420	5 825
031 Neubrandenburg	42 814	- 11,1	50,1	21,6	23,7	2 914	- 7,9	1 037	1 205
032 Rostock	43 098	- 11,5	48,2	17,6	19,2	5 532	22,4	1 065	1 886
033 Schwerin	39 479	- 1,6	48,7	15,4	16,9	3 751	12,5	589	1 651
034 Stralsund	34 621	- 7,2	46,4	19,2	21,3	3 464	18,4	729	1 083
Niedersachsen	407 683	- 10,5	49,3	10,2	11,4	50 482	58,0	1 929	14 455
211 Braunschweig	28 910	- 7,6	49,0	11,6	12,7	3 528	41,1	126	968
221 Celle	21 403	- 6,5	48,0	9,8	11,0	2 193	87,0	66	868
224 Emden	17 066	- 3,6	50,5	11,8	13,4	2 527	29,5	388	540
227 Goslar	9 833	- 10,4	48,4	11,9	13,4	1 084	17,2	51	378
231 Göttingen	26 580	- 5,4	49,8	11,6	13,0	1 913	108,2	91	769
234 Hameln	24 104	- 13,1	48,2	11,7	13,0	3 846	126,6	120	1 153
237 Hannover	55 650	- 15,5	46,4	13,1	14,3	8 439	87,0	282	1 996
241 Helmstedt	20 071	- 5,9	51,2	10,6	11,5	2 782	55,7	144	758
244 Hildesheim	22 682	- 7,4	48,3	11,1	12,1	1 433	75,2	236	1 090
247 Leer	12 522	- 15,4	54,5	10,0	11,3	1 077	72,9	18	204
251 Lüneburg	17 725	- 11,5	49,4	8,4	9,5	1 198	61,0	12	239
254 Nienburg	11 847	- 10,9	48,8	8,6	9,7	2 860	- 2,8	28	921
257 Nordhorn	11 844	- 11,8	56,1	7,2	8,1	1 977	91,6	5	251
261 Oldenburg	29 778	- 10,4	49,8	10,2	11,6	3 550	22,7	87	870
264 Osnabrück	22 654	- 10,2	51,2	8,6	9,5	3 507	64,1	21	744
267 Stade	18 896	- 9,8	48,6	9,6	10,9	1 581	61,0	97	370
271 Uelzen	12 635	- 11,9	48,8	11,6	13,5	1 364	55,2	22	429
274 Vechta	10 078	- 10,9	52,6	6,5	7,6	2 519	174,7	31	395
277 Verden	13 765	- 12,0	48,3	7,3	8,3	1 292	0,9	3	707
281 Wilhelmshaven	10 548	- 13,8	47,6	12,3	13,7	1 162	28,8	18	535
Bremen	48 388	- 8,8	44,8	15,0	16,4	6 707	67,3	864	1 732
214 Bremen	41 406	- 9,2	45,4	12,8	14,0	5 708	88,8	329	1 359
217 Bremerhaven	16 074	- 10,9	45,7	15,0	16,6	1 649	25,1	618	643
Nordrhein-Westfalen	1 025 881	- 5,0	47,3	11,5	12,7	122 238	45,2	2 535	21 047
311 Aachen	51 115	- 1,8	46,0	13,0	14,4	5 722	61,3	350	1 049
313 Ahlen	11 307	- 16,3	50,9	7,9	8,8	2 246	127,1	4	346
315 Bergisch Gladbach	38 262	- 4,5	49,5	10,5	11,6	2 992	13,0	62	570
317 Bielefeld	36 576	- 15,7	49,3	10,5	11,6	5 168	110,7	138	881
321 Bochum	39 216	- 4,8	45,2	15,1	16,4	4 380	45,1	113	891
323 Bonn	37 298	1,3	45,5	8,4	9,4	6 135	108,2	2	391
325 Brühl	34 466	- 1,0	45,4	10,6	11,8	5 347	135,7	1	359
327 Coesfeld	21 860	- 8,3	53,5	7,3	8,2	2 343	87,4	58	275
331 Detmold	18 474	- 16,0	47,2	10,3	11,5	1 228	15,5	44	587
333 Dortmund	60 612	- 3,4	45,4	16,8	18,3	8 216	49,7	167	1 802
335 Düren	14 063	- 20,0	50,1	10,8	12,1	1 788	8,5	21	267
337 Düsseldorf	52 151	- 0,5	43,2	10,6	12,0	10 966	45,0	81	430
341 Duisburg	39 205	- 7,0	46,5	16,4	17,7	2 419	110,0	237	503
343 Essen	43 519	- 6,2	44,5	15,3	16,8	4 865	79,6	15	1 493
345 Gelsenkirchen	39 333	- 12,3	46,7	17,7	19,1	3 790	69,2	218	1 214
347 Hagen	30 414	- 2,2	49,1	11,5	12,6	3 510	114,4	5	371
351 Hamm	25 393	- 6,8	48,5	12,4	13,4	1 931	108,1	214	478
353 Herford	25 932	- 12,5	53,1	9,0	9,9	2 407	58,8	34	456
355 Iserlohn	21 473	- 9,5	50,6	9,6	10,4	2 383	29,3	41	726
357 Köln	67 236	- 5,0	44,4	13,1	14,7	6 531	36,6	60	1 093
361 Krefeld	29 031	- 0,2	46,8	10,9	12,3	2 127	- 36,1	65	1 185
363 Meschede	13 001	- 11,4	53,7	9,0	10,1	1 266	148,7	41	102
365 Mönchengladbach	39 456	- 1,1	47,0	11,1	12,3	4 960	- 16,8	36	959
367 Münster	12 406	- 6,0	44,7	8,7	9,7	2 050	33,5	55	645
371 Oberhausen	26 307	6,8	46,2	14,2	15,5	1 982	28,0	134	481
373 Paderborn	22 029	- 4,0	47,6	9,9	10,9	2 350	64,0	16	482

¹⁾ Die gemeldeten Stellen der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung sind in der Zeile „Westdeutschland“ enthalten.

Bundesländer Agenturen für Arbeit		Ausgewählte Eckdaten für Agenturbezirke								
		Bestand an Arbeitslosen			Arbeitslosenquote bezogen auf		Bestand an gemeldeten Stellen ¹⁾		Bestand an geförderten Arbeitnehmern in ABM	Bestand an Teilnehmern in berufl. Weiterbildung (Wohnortprinzip)
		Berichtsmonat	Veränderungen gegenüber Vorjahresmonat in %	dar. (Sp. 1): Anteil Frauen in %	alle Erwerbspersonen	abhängige Erwerbspersonen	Berichtsmonat	Veränderungen gegenüber Vorjahresmonat in %		
1	2	3	4	5	6	7	8	9		
375	Recklinghausen	37 794	3,9	47,8	13,9	15,2	4 058	75,4	35	676
377	Rheine	14 927	- 13,1	51,8	6,7	7,4	2 937	45,0	10	195
381	Siegen	18 224	- 11,6	53,4	8,4	9,1	3 467	49,7	94	585
383	Soest	15 783	- 6,2	48,5	10,2	11,3	1 632	34,9	70	217
385	Solingen	16 460	6,0	48,0	11,8	13,0	2 701	43,9	35	339
387	Wesel	37 723	0,7	50,9	9,7	11,0	3 428	- 35,0	59	412
391	Wuppertal	34 835	0,7	47,0	14,0	15,5	4 913	54,9	20	587
Hessen		284 040	- 3,9	48,7	9,2	10,3	38 394	24,1	328	3 481
411	Bad Hersfeld	9 282	- 2,1	52,9	10,2	11,6	905	- 36,1	1	56
415	Darmstadt	47 801	1,0	48,0	9,0	10,1	6 269	10,4	24	533
419	Frankfurt	58 279	3,2	46,1	8,6	9,9	11 517	40,1	85	497
423	Fulda	7 019	- 22,9	53,0	6,5	7,2	501	- 22,3	12	132
427	Gießen	31 195	- 3,8	49,4	10,0	11,2	3 161	2,2	18	248
431	Hanau	15 494	- 11,0	52,4	7,3	8,3	1 386	2,9	6	223
435	Kassel	34 684	- 12,0	48,8	11,3	12,6	4 528	100,1	19	583
439	Korbach	7 040	- 6,2	50,8	8,5	9,6	589	- 0,3	2	136
443	Limburg	7 583	- 9,6	49,7	8,6	9,6	928	- 14,5	6	107
447	Marburg	10 054	- 6,8	48,8	8,6	9,6	1 121	- 18,2	10	221
451	Offenbach	18 513	3,3	48,8	10,6	11,9	2 602	46,1	116	126
455	Wetzlar	14 440	- 11,6	50,9	8,8	9,8	2 228	48,7	25	322
459	Wiesbaden	22 656	- 1,6	48,1	9,5	10,8	2 659	36,9	4	297
Rheinland-Pfalz		160 419	- 9,2	49,7	7,8	8,8	24 413	0,5	156	3 955
511	Bad Kreuznach	13 862	- 10,6	50,7	8,9	9,9	2 713	111,8	50	319
515	Kaiserslautern	16 864	- 0,7	49,5	9,5	10,4	1 939	39,5	19	156
519	Koblenz	11 926	- 8,9	48,3	7,9	8,9	2 198	- 27,0	14	248
523	Ludwigshafen	22 197	- 3,0	47,9	8,8	9,9	2 047	- 31,5	32	228
527	Mainz	25 014	- 9,7	48,1	8,0	8,9	5 809	- 15,4	2	584
531	Mayen	9 945	- 14,5	49,3	7,2	8,2	620	- 8,1	1	288
535	Montabaur	11 683	- 10,6	51,2	6,9	7,7	1 520	21,4	4	436
543	Landau	12 650	- 8,9	51,1	6,4	7,3	2 013	0,0	2	299
547	Neuwied	13 860	- 11,8	51,7	8,7	9,6	1 236	- 27,8	9	351
551	Pirmasens	8 674	- 24,4	50,9	9,5	10,6	1 164	45,0	4	787
563	Trier	13 744	- 6,8	50,6	5,7	6,5	3 154	37,2	19	259
Saarland		50 280	- 7,1	49,1	9,9	10,9	8 237	34,8	169	2 323
539	Neunkirchen	13 448	- 9,7	49,9	8,9	9,7	1 863	56,3	26	270
555	Saarbrücken	24 433	- 5,1	47,5	11,9	13,2	3 858	20,6	72	1 582
559	Saarlouis	12 399	- 8,3	51,5	8,3	9,1	2 516	46,5	71	471
Baden-Württemberg		338 939	- 12,5	50,8	6,1	6,9	71 242	34,0	771	7 374
611	Aalen	14 349	- 14,6	54,3	6,3	7,0	2 550	87,2	17	510
614	Balingen	11 662	- 9,9	54,7	6,9	7,8	1 504	66,7	9	165
617	Freiburg	19 054	- 7,9	48,3	6,1	7,0	4 175	76,1	30	387
621	Göppingen	22 194	- 7,9	50,7	5,5	6,2	4 999	23,6	59	326
624	Heidelberg	14 889	- 11,4	48,0	6,9	7,7	2 216	2,9	38	252
627	Heilbronn	15 379	- 14,0	51,1	6,5	7,3	4 200	30,7	55	287
631	Karlsruhe	24 385	- 10,1	49,6	6,6	7,4	4 755	21,6	136	742
634	Konstanz	9 992	- 13,7	52,4	5,4	6,2	2 965	118,5	6	215
637	Lörrach	11 860	- 12,1	52,2	5,9	6,6	2 671	85,0	58	219
641	Ludwigsburg	13 456	- 9,6	50,8	4,9	5,5	2 757	17,4	22	312
644	Mannheim	24 697	- 13,8	47,3	9,0	10,0	3 750	- 9,6	28	414
647	Nagold	8 569	- 5,4	52,3	5,9	6,6	1 412	72,2	9	194
651	Offenburg	13 019	- 7,4	51,9	5,9	6,6	2 036	38,8	0	201
654	Pforzheim	11 304	- 8,1	51,1	7,0	7,8	1 862	104,2	17	207
657	Rastatt	8 748	- 10,0	54,0	5,9	6,6	2 118	25,2	16	364
661	Ravensburg	12 093	- 25,2	53,8	4,0	4,5	3 738	- 4,2	0	643
664	Reutlingen	14 306	- 6,3	49,5	5,7	6,3	2 713	5,8	47	137
667	Rottweil	7 488	- 13,6	55,0	5,1	5,7	1 445	74,5	14	181
671	Waiblingen	12 729	- 10,0	49,9	5,8	6,5	2 765	36,7	25	252
674	Schwäbisch Hall	8 234	- 12,0	53,2	5,3	5,9	2 619	40,2	6	71
677	Stuttgart	35 886	- 16,9	49,1	7,2	8,1	8 145	35,0	67	693
681	Tauberbischofsh.	8 475	- 18,3	52,9	5,8	6,5	1 839	32,0	9	168
684	Ulm	9 596	- 20,7	52,2	6,0	6,6	2 300	97,9	100	227
687	Villingen-Schwen.	6 575	- 18,1	51,2	6,0	6,7	1 708	36,0	3	207
Bayern		410 376	- 13,7	52,7	6,3	7,2	80 926	31,3	2 486	17 091
711	Ansbach	9 197	- 15,6	56,0	5,4	6,1	1 248	47,7	30	306
715	Aschaffenburg	12 887	- 15,6	53,1	6,4	7,3	2 073	23,5	143	375
719	Bamberg	11 434	- 8,1	54,7	6,5	7,4	1 503	38,3	152	425

¹⁾ Die gemeldeten Stellen der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung sind in der Zeile „Westdeutschland“ enthalten.



Bundesländer Agenturen für Arbeit		Ausgewählte Eckdaten für Agenturbezirke								
		Bestand an Arbeitslosen			Arbeitslosenquote bezogen auf		Bestand an gemeldeten Stellen ¹⁾		Bestand an geförderten Arbeit- nehmern in ABM	Bestand an Teilnehmern in berufl. Weiter- bildung (Wohnort- prinzip)
		Berichts- monat	Verände- rungen gegenüber Vorjahres- monat in %	dar. (Sp. 1): Anteil Frauen in %	alle Erwerbs- personen	abhängige Erwerbs- personen	Berichts- monat	Verände- rungen gegenüber Vorjahres- monat in %		
1	2	3	4	5	6	7	8	9		
723	Bayreuth	11 028	- 14,3	52,1	8,3	9,4	1 336	24,0	103	812
727	Coburg	13 083	- 14,8	56,0	9,0	10,1	1 618	64,8	84	542
731	Hof	11 564	- 16,6	54,1	9,4	10,7	1 924	36,9	212	329
735	Nürnberg	52 786	- 12,6	50,4	8,4	9,5	9 931	22,5	336	1 882
739	Regensburg	16 016	- 11,5	51,6	5,7	6,4	3 931	64,3	107	1 149
743	Schwandorf	14 505	- 17,5	55,9	6,6	7,4	2 955	64,4	114	654
747	Schweinfurt	15 784	- 16,7	54,7	6,8	7,6	1 919	36,6	39	550
751	Weiden	8 557	- 16,9	54,6	8,0	9,1	1 491	56,6	347	401
755	Weißenburg	5 366	- 20,8	54,8	5,6	6,4	708	14,6	28	368
759	Würzburg	14 475	- 14,5	51,4	5,4	6,2	3 325	16,9	46	526
811	Augsburg	25 462	- 12,5	52,8	7,7	8,7	4 062	25,8	118	1 020
815	Deggendorf	10 810	- 13,0	56,0	6,2	7,1	2 225	- 22,8	144	721
819	Donauwörth	5 657	- 9,8	57,0	4,7	5,3	935	40,0	9	295
823	Freising	5 462	- 7,2	52,9	3,5	4,0	2 330	46,2	1	272
827	Ingolstadt	10 404	- 20,6	55,3	4,5	5,0	2 231	36,0	3	382
831	Kempten	11 788	- 18,1	56,1	4,8	5,7	1 688	13,2	10	512
835	Landshut	8 506	- 8,4	55,1	4,9	5,6	8 596	38,8	15	392
839	Memmingen	12 930	- 15,9	56,6	5,3	6,0	2 665	41,0	33	619
843	München	73 145	- 11,8	48,6	6,1	7,1	12 660	16,4	176	2 269
847	Passau	10 977	- 15,7	55,5	6,8	7,8	2 122	77,9	134	853
851	Pfarrkirchen	10 444	- 14,9	54,9	6,1	6,9	1 865	43,2	33	414
855	Rosenheim	14 093	- 10,1	51,7	5,3	6,3	2 272	53,1	41	573
859	Traunstein	5 659	- 21,6	52,5	4,2	5,0	1 808	112,2	7	161
863	Weilheim	8 357	- 3,0	51,9	5,0	5,9	1 505	32,1	21	289
	Berlin	294 271	- 10,0	43,7	17,5	20,2	31 415	43,6	7 777	7 599
922	AA Berlin-Süd	89 456	- 10,8	44,3	16,2	18,8	8 426	X	2 251	2 713
955	AA Berlin-Nord	91 029	- 9,3	44,7	16,3	19,2	6 840	26,3	1 916	2 879
962	AA Berlin-Mitte	113 786	- 9,9	42,5	19,8	22,5	16 149	X	3 610	2 007
	Brandenburg	217 296	- 9,5	49,0	16,3	18,1	21 212	56,3	3 910	4 743
035	Cottbus	56 190	- 7,0	51,1	19,7	21,7	4 694	57,7	1 286	1 137
036	Eberswalde	30 772	- 6,1	49,3	19,0	21,0	2 251	154,9	330	777
037	Frankfurt (Oder)	37 307	- 13,5	47,7	16,0	17,8	2 210	6,2	1 398	840
038	Neuruppin	46 795	- 10,8	49,6	16,4	18,3	3 541	24,5	428	787
039	Potsdam	46 232	- 10,0	46,7	12,6	14,1	8 516	78,0	468	1 202
	Sachsen-Anhalt	225 403	- 12,1	51,1	17,9	19,5	21 785	51,9	5 331	4 128
042	Dessau	24 984	- 13,3	51,3	17,7	19,3	1 988	17,8	462	271
043	Halberstadt	20 598	- 11,7	50,7	16,6	18,2	2 626	155,9	313	338
044	Halle	32 318	- 22,6	49,2	15,5	16,7	3 795	64,4	442	1 481
045	Magdeburg	52 320	- 4,8	48,5	17,2	18,7	6 351	40,1	1 541	522
046	Merseburg	32 762	- 16,4	53,0	19,1	20,8	1 797	26,5	755	458
047	Sangerhausen	29 140	- 7,7	53,3	22,5	24,6	2 338	118,1	914	725
048	Stendal	22 026	- 10,2	52,7	18,5	20,4	2 270	60,7	804	146
049	Wittenberg	11 255	- 7,2	54,4	17,9	19,7	620	- 29,7	100	187
	Thüringen	179 342	- 13,4	53,3	14,9	16,3	16 762	14,7	3 633	4 494
070	Altenburg	10 074	- 12,0	55,7	19,1	20,7	376	18,2	326	421
093	Erfurt	41 243	- 16,5	50,6	16,2	17,7	4 202	3,1	530	789
094	Gera	20 295	- 16,0	54,8	14,8	16,3	2 482	54,1	385	372
095	Gotha	26 502	- 9,4	53,8	14,3	15,6	2 815	- 8,4	723	825
096	Jena	24 582	- 18,7	51,5	13,2	14,4	2 662	36,0	742	363
097	Nordhausen	25 837	- 10,2	54,5	17,3	18,8	1 571	26,8	524	644
098	Suhl	30 809	- 8,9	54,9	12,9	14,1	2 654	13,2	403	1 080
	Sachsen	349 502	- 10,8	51,3	16,0	17,8	34 766	52,3	11 786	8 717
071	Annaberg	26 650	- 5,3	56,1	16,9	18,9	2 500	53,6	410	807
072	Bautzen	53 764	- 10,7	52,3	17,8	19,7	3 668	89,6	809	897
073	Chemnitz	39 942	- 15,1	53,7	15,0	16,7	5 164	96,5	1 507	959
074	Dresden	40 562	- 7,3	47,3	13,8	15,3	5 271	28,5	782	783
075	Leipzig	69 473	- 14,4	47,2	17,6	19,7	7 685	54,5	4 426	2 326
076	Oschatz	24 894	- 10,6	51,0	15,8	17,6	1 214	222,0	734	627
077	Pirna	20 214	- 6,7	48,4	14,8	16,5	2 665	42,6	591	434
078	Plauen	19 071	- 8,5	55,0	14,3	16,2	1 550	10,2	308	409
079	Riesa	17 864	- 13,4	53,0	16,1	17,8	2 013	105,6	394	551
092	Zwickau	37 068	- 8,9	55,2	16,1	18,0	3 036	3,4	1 825	924
	Bundesrepublik Deutschland	4 386 143	- 9,3	49,1	10,5	11,8	627 343	40,3	45 604	112 116
	Westdeutschland	2 960 317	- 8,6	49,0	8,9	10,0	485 742	40,4	9 747	76 610
	Ostdeutschland	1 425 826	- 10,7	49,3	16,7	18,6	141 601	39,9	35 857	35 506

¹⁾ Die gemeldeten Stellen der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung sind in der Zeile „Westdeutschland“ enthalten.

Beschäftigung



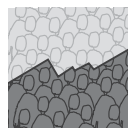
Übersicht II/1

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte
nach Personengruppen und Wirtschaftsunterabschnitten¹⁾

Ende Dezember 2005 (vorläufige Ergebnisse)

Bundesrepublik Deutschland

202/1	Sozialversicherungs- pflichtig Beschäftigte		davon (Spalte 1)				darunter (Spalte 1)			
			Deutsche		Ausländer		Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte	
	insgesamt	dar. Frauen	insgesamt	dar. Frauen	insgesamt	dar. Frauen	insgesamt	dar. Frauen	insgesamt	dar. Frauen
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Wirtschaftsunterabschnitt¹⁾										
Land- u. Forstwirtschaft 01-02	265 746	80 023	250 621	77 164	15 125	2 859	246 083	66 930	19 621	13 068
Fischerei u. Fischzucht 05	2 121	507	2 006	498	115	9	2 001	416	120	91
Kohlenbergbau, Torfgew., Gew. v. Erdöl usw. 10-12	57 745	3 988	53 234	3 909	4 511	79	57 391	3 751	349	236
Erzbergbau, Gew. v. Steinen u. Erden 13-14	46 546	6 178	44 673	5 965	1 873	213	45 286	5 172	1 253	1 004
Ernährungsgewerbe u. Tabakverarbeitung 15-16	667 954	322 044	613 644	301 381	54 310	20 663	605 041	265 699	62 840	56 304
Textil- u. Bekleidungsindustrie 17-18	138 426	76 978	125 225	71 558	13 201	5 420	124 473	64 046	13 940	12 924
Ledergewerbe 19	22 156	11 585	19 644	10 554	2 512	1 031	20 327	9 962	1 829	1 623
Holzgewerbe (oh. H. v. Möbeln) 20	132 916	23 701	124 526	22 600	8 390	1 101	127 811	19 597	5 095	4 100
Papier-, Verlags- u. Druckgewerbe 21-22	459 774	171 203	430 843	164 181	28 931	7 022	412 442	134 694	47 196	36 430
Kokerei, Mineralölverarbeitung, H. v. Brutstoffen 23	29 056	4 827	28 110	4 704	946	123	27 681	4 136	1 369	690
Chemische Industrie 24	445 055	140 015	414 523	132 255	30 532	7 760	408 985	113 980	36 015	26 009
H. v. Gummi- u. Kunststoffwaren 25	368 950	96 066	329 010	87 115	39 940	8 951	352 639	83 293	16 294	12 768
Glasgew., Keramik, Verarb. v. Steinen u. Erden 26	201 414	43 422	186 947	41 439	14 467	1 983	192 456	36 308	8 941	7 105
Metallerzg. u. -bearb., H. v. Metallerzeugnissen 27-28	1 042 016	177 925	936 016	163 320	106 000	14 605	1 005 490	149 821	36 406	28 023
Maschinenbau 29	1 003 617	166 045	940 092	155 217	63 525	10 828	963 061	136 652	40 483	29 368
H. v. Büromasch., DV-Gerät. u. -Einr., usw. 30-33	1 027 540	333 504	954 367	304 959	73 173	28 545	959 258	282 502	68 111	50 962
Fahrzeugbau 34-35	867 226	120 646	771 574	109 252	95 652	11 394	836 080	101 385	31 029	19 230
H. v. Möbeln, Schmuck, Musikinstr.; Recycling 36-37	236 461	64 812	222 153	61 023	14 308	3 789	224 269	54 640	12 151	10 154
Energie- u. Wasserversorgung 40-41	249 793	60 346	245 581	59 212	4 212	1 134	229 736	47 153	20 009	13 173
Baugewerbe 45	1 466 083	190 824	1 375 885	185 331	90 198	5 493	1 408 843	148 214	57 024	42 527
Handel; Instandh. u. Rep. v. Kfz usw. 50-52	3 957 492	2 032 411	3 734 397	1 932 259	223 095	100 152	3 116 681	1 273 134	839 560	758 683
Gastgewerbe 55	719 100	408 286	572 065	349 667	147 035	58 619	577 540	309 833	141 338	98 340
Verkehr u. Nachrichtenübermittlung 60-64	1 479 991	420 886	1 369 170	397 907	110 821	22 979	1 303 497	304 543	176 204	116 237
Kredit- u. Versicherungsgewerbe 65-67	1 018 472	570 101	994 320	555 610	24 152	14 491	845 136	415 522	173 122	154 449
Grundst., Wohnungswesen, usw. 70-74	3 247 022	1 502 626	2 980 437	1 382 232	266 585	120 394	2 732 063	1 099 668	513 069	402 195
Öff. Verw., Verteidigung, Sozialversicherung 75	1 666 689	1 010 618	1 634 966	990 588	31 723	20 030	1 205 528	605 983	460 169	404 317
Erziehung u. Unterricht 80	998 029	657 644	953 436	632 010	44 593	25 634	632 469	358 393	364 837	298 948
Gesundheits-, Veterinär- u. Sozialwesen 85	3 139 804	2 529 758	3 009 453	2 424 944	130 351	104 814	2 146 473	1 619 083	992 482	910 154
Erbringung sonst. Dienstleistungen 90-93	1 178 717	686 527	1 110 444	650 778	68 273	35 749	920 895	478 166	253 705	206 442
Private Haushalte 95	36 745	29 007	32 723	25 713	4 022	3 294	25 215	18 532	11 504	10 455
Exterritoriale Org. u. Körperschaften 99	29 494	10 890	23 645	8 718	5 849	2 172	26 337	8 319	3 116	2 546
keine Zuordnung möglich	3 819	1 667	3 564	1 564	255	103	3 232	1 215	539	426
Zusammen	26 205 969	11 955 060	24 487 294	11 313 627	1 718 675	641 433	21 784 419	8 220 742	4 409 720	3 728 981
Regionaldirektion										
Land										
Nord N	2 012 870	960 626	1 924 196	925 580	88 674	35 046	1 657 073	669 003	354 126	291 068
Schleswig-Holstein SH	768 951	363 850	741 229	353 094	27 722	10 756	621 911	238 626	146 793	125 110
Hamburg HH	748 637	341 265	690 767	318 027	57 870	23 238	618 632	240 464	128 671	100 408
Mecklenburg-Vorpommern MV	495 282	255 511	492 200	254 459	3 082	1 052	416 530	189 913	78 662	65 550
Niedersachsen-Bremen NSB	2 569 227	1 150 246	2 460 626	1 111 718	108 601	38 528	2 091 839	737 981	475 144	411 134
Niedersachsen NS	2 297 585	1 032 555	2 205 107	1 000 054	92 478	32 501	1 871 552	661 902	423 877	369 551
Bremen HB	271 642	117 691	255 519	111 664	16 123	6 027	220 287	76 079	51 267	41 583
Nordrhein-Westfalen NRW	5 579 226	2 432 303	5 162 308	2 288 789	416 918	143 514	4 669 488	1 666 094	907 811	765 351
Hessen H	2 095 291	931 185	1 897 024	853 257	198 267	77 928	1 726 883	625 053	367 437	305 657
Rheinland-Pfalz-Saarland RPS	1 489 654	665 538	1 395 295	633 114	94 359	32 424	1 225 210	436 466	264 016	228 899
Rheinland-Pfalz RP	1 149 483	521 699	1 083 741	498 367	65 742	23 332	938 261	338 054	210 954	183 503
Saarland SR	340 171	143 839	311 554	134 747	28 617	9 092	286 949	98 412	53 062	45 396
Baden-Württemberg BW	3 730 607	1 645 629	3 335 358	1 498 712	395 249	146 917	3 129 259	1 128 262	600 384	516 906
Bayern BY	4 257 996	1 923 709	3 933 709	1 794 674	324 287	129 035	3 538 651	1 311 982	717 531	611 012
Berlin-Brandenburg BB	1 717 615	874 225	1 646 960	843 718	70 655	30 507	1 416 868	639 363	299 958	234 451
Berlin B	1 018 501	528 801	955 889	501 123	62 612	27 678	822 644	381 715	195 283	146 801
Brandenburg BR	699 114	345 424	691 071	342 595	8 043	2 829	594 224	257 648	104 675	87 650
Sachsen-Anhalt-Thüringen SAT	1 426 736	711 038	1 416 285	707 514	10 451	3 524	1 215 015	527 274	211 164	183 451
Sachsen-Anhalt SA	723 619	365 501	718 408	363 776	5 211	1 725	614 054	271 025	109 159	94 250
Thüringen TH	703 117	345 537	697 877	343 738	5 240	1 799	600 961	256 249	102 005	89 201
Sachsen S	1 326 747	660 561	1 315 533	656 551	11 214	4 010	1 114 133	479 264	212 149	181 052
Bundesrepublik Deutschland D	26 205 969	11 955 060	24 487 294	11 313 627	1 718 675	641 433	21 784 419	8 220 742	4 409 720	3 728 981
Westdeutschland	21 239 589	9 453 725	19 616 316	8 851 385	1 623 273	602 340	17 621 873	6 384 928	3 607 787	3 064 477
Ostdeutschland	4 966 380	2 501 335	4 870 978	2 462 242	95 402	39 093	4 162 546	1 835 814	801 933	664 504

¹⁾ Nach der Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ 2003)

ANBA Nr. 9/2006

Ende Dezember 2005 (vorläufige Ergebnisse)

202/2	Wirtschaftsunterabschnitt ¹⁾	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte		davon (Spalte 1)				darunter (Spalte 1)				
		Deutsche		Ausländer		Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte				
		insgesamt	dar. Frauen	insgesamt	dar. Frauen	insgesamt	dar. Frauen	insgesamt	dar. Frauen			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Westdeutschland												
	Land- u. Forstwirtschaft	01-02	158 034	45 627	143 925	43 038	14 109	2 589	145 396	36 295	12 615	9 315
	Fischerei u. Fischzucht	05	1 141	239	1 046	*	95	1 050	167	91	72	
	Kohlenbergbau, Torfgew., Gew. v. Erdöl usw.	10-12	47 833	2 023	43 345	*	4 488	47 495	1 796	333	226	
	Erzbergbau, Gew. v. Steinen u. Erden	13-14	36 066	4 661	34 213	4 451	1 853	210	34 940	3 749	1 119	910
	Ernährungsgewerbe u. Tabakverarbeitung	15-16	543 164	252 764	491 063	232 827	52 101	19 937	491 135	206 164	51 965	46 562
	Textil- u. Bekleidungsindustrie	17-18	118 557	64 682	105 615	59 367	12 942	5 315	105 719	52 761	12 826	11 914
	Ledergewerbe	19	19 527	10 040	17 059	9 033	2 468	1 007	17 805	8 509	1 722	1 531
	Holzgewerbe (oh. H. v. Möbeln)	20	112 742	19 416	104 530	18 350	8 212	1 066	108 086	15 670	4 647	3 743
	Papier-, Verlags- u. Druckgewerbe	21-22	402 531	146 692	374 370	139 917	28 161	6 775	359 310	113 117	43 120	33 515
	Kokerei, Mineralölverarbeitung, H. v. Brutstoffen	23	25 806	4 065	24 878	3 945	928	120	24 611	3 429	1 189	635
	Chemische Industrie	24	397 323	120 668	367 561	113 239	29 762	7 429	363 812	96 431	33 462	24 212
	H. v. Gummi- u. Kunststoffwaren	25	327 113	83 352	287 695	74 507	39 418	8 845	311 856	71 397	15 244	11 951
	Glasgew., Keramik, Verarb. v. Steinen u. Erden	26	161 939	34 328	147 719	32 392	14 220	1 936	154 060	28 000	7 864	6 319
	Metallerzg. u. -bearb., H. v. Metallerzeugnissen	27-28	886 879	151 493	782 791	137 139	104 088	14 354	853 619	125 734	33 213	25 737
	Maschinenbau	29	904 895	150 716	842 542	140 067	62 353	10 649	866 499	122 844	38 329	27 850
	H. v. Büromasch., DV-Gerät. u. -Einr., usw.	30-33	891 051	284 185	821 129	256 818	69 922	27 367	828 161	236 947	62 757	47 202
	Fahrzeugbau	34-35	800 229	110 142	706 237	98 954	93 992	11 188	770 053	91 396	30 071	18 718
	H. v. Möbeln, Schmuck, Musikinstr.; Recycling	36-37	196 888	54 155	182 906	50 454	13 982	3 701	185 898	44 896	10 957	9 245
	Energie- u. Wasserversorgung	40-41	194 260	43 210	190 192	42 124	4 068	1 086	178 025	31 604	16 225	11 604
	Baugewerbe	45	1 114 829	146 940	1 030 226	142 107	84 603	4 833	1 068 505	111 037	46 175	35 843
	Handel; Instandh. u. Rep. v. Kfz usw.	50-52	3 300 157	1 666 353	3 087 827	1 570 934	212 330	95 419	2 618 256	1 051 120	680 788	614 710
	Gastgewerbe	55	556 605	309 723	426 335	256 345	130 270	53 378	443 967	231 681	112 467	77 957
	Verkehr u. Nachrichtenübermittlung	60-64	1 169 847	329 746	1 063 430	307 662	106 417	22 084	1 020 771	231 996	148 815	97 665
	Kredit- u. Versicherungsgewerbe	65-67	904 111	492 739	880 531	478 567	23 580	14 172	746 718	352 655	157 205	139 971
	Grundst.-, Wohnungswesen, usw.	70-74	2 608 447	1 188 323	2 360 732	1 077 711	247 715	110 612	2 193 749	862 464	413 186	325 275
	Öff. Verw., Verteidigung, Sozialversicherung	75	1 231 986	710 476	1 201 894	691 426	30 092	19 050	868 014	387 612	363 110	322 619
	Erziehung u. Unterricht	80	655 385	447 341	616 941	424 630	38 444	22 711	374 721	215 626	280 180	231 539
	Gesundheits-, Veterinär- u. Sozialwesen	85	2 522 888	2 024 542	2 401 276	1 925 745	121 612	98 797	1 708 832	1 274 526	813 375	749 617
	Erbringung sonst. Dienstleistungen	90-93	884 130	516 644	822 497	484 170	61 633	32 474	679 809	349 508	200 600	165 431
	Private Haushalte	95	34 209	27 085	30 381	23 952	3 828	3 133	23 483	17 297	10 701	9 769
	Exterritoriale Org. u. Körperschaften	99	28 041	10 107	22 678	8 181	5 363	1 926	25 034	7 624	2 981	2 466
	keine Zuordnung möglich		2 976	1 248	2 752	1 155	224	93	2 484	876	455	354
Zusammen			21 239 589	9 453 725	19 616 316	8 851 385	1 623 273	602 340	17 621 873	6 384 928	3 607 787	3 064 477
Ostdeutschland												
	Land- u. Forstwirtschaft	01-02	107 712	34 396	106 696	34 126	1 016	270	100 687	30 635	7 006	3 753
	Fischerei u. Fischzucht	05	980	268	960	*	20	951	249	29	19	
	Kohlenbergbau, Torfgew., Gew. v. Erdöl usw.	10-12	9 912	1 965	9 889	*	23	9 896	1 955	16	10	
	Erzbergbau, Gew. v. Steinen u. Erden	13-14	10 480	1 517	10 460	1 514	20	3	10 346	1 423	134	94
	Ernährungsgewerbe u. Tabakverarbeitung	15-16	124 790	69 280	122 581	68 554	2 209	726	113 906	59 535	10 875	9 742
	Textil- u. Bekleidungsindustrie	17-18	19 869	12 296	19 610	12 191	259	105	18 754	11 285	1 114	1 010
	Ledergewerbe	19	2 629	1 545	2 585	1 521	44	24	2 522	1 453	107	92
	Holzgewerbe (oh. H. v. Möbeln)	20	20 174	4 285	19 996	4 250	178	35	19 725	3 927	448	357
	Papier-, Verlags- u. Druckgewerbe	21-22	57 243	24 511	56 473	24 264	770	247	53 132	21 577	4 076	2 915
	Kokerei, Mineralölverarbeitung, H. v. Brutstoffen	23	3 250	762	3 232	759	18	3	3 070	707	180	55
	Chemische Industrie	24	47 732	19 347	46 962	19 016	770	331	45 173	17 549	2 553	1 797
	H. v. Gummi- u. Kunststoffwaren	25	41 837	12 714	41 315	12 608	522	106	40 783	11 896	1 050	817
	Glasgew., Keramik, Verarb. v. Steinen u. Erden	26	39 475	9 094	39 228	9 047	247	47	38 396	8 308	1 077	786
	Metallerzg. u. -bearb., H. v. Metallerzeugnissen	27-28	155 137	26 432	153 225	26 181	1 912	251	151 871	24 087	3 193	2 286
	Maschinenbau	29	98 722	15 329	97 550	15 150	1 172	179	96 562	13 808	2 154	1 518
	H. v. Büromasch., DV-Gerät. u. -Einr., usw.	30-33	136 489	49 319	133 238	48 141	3 251	1 178	131 097	45 555	5 354	3 760
	Fahrzeugbau	34-35	66 997	10 504	65 337	10 298	1 660	206	66 027	9 989	958	512
	H. v. Möbeln, Schmuck, Musikinstr.; Recycling	36-37	39 573	10 657	39 247	10 569	326	88	38 371	9 744	1 194	909
	Energie- u. Wasserversorgung	40-41	55 533	17 136	55 389	17 088	144	48	51 711	15 549	3 784	1 569
	Baugewerbe	45	351 254	43 884	345 659	43 224	5 595	660	340 338	37 177	10 849	6 684
	Handel; Instandh. u. Rep. v. Kfz usw.	50-52	657 335	366 058	646 570	361 325	10 765	4 733	498 425	222 014	158 772	143 973
	Gastgewerbe	55	162 495	98 563	145 730	93 322	16 765	5 241	133 573	78 152	28 871	20 383
	Verkehr u. Nachrichtenübermittlung	60-64	310 144	91 140	305 740	90 245	4 404	895	282 726	72 547	27 389	18 572
	Kredit- u. Versicherungsgewerbe	65-67	114 361	77 362	113 789	77 043	572	319	98 418	62 867	15 917	14 478
	Grundst.-, Wohnungswesen, usw.	70-74	638 575	314 303	619 705	304 521	18 870	9 782	538 314	237 204	99 883	76 920
	Öff. Verw., Verteidigung, Sozialversicherung	75	434 703	300 142	433 072	299 162	1 631	980	337 514	218 371	97 059	81 698
	Erziehung u. Unterricht	80	342 644	210 303	336 495	207 380	6 149	2 923	257 748	142 767	84 657	67 409
	Gesundheits-, Veterinär- u. Sozialwesen	85	616 916	505 216	608 177	499 199	8 739	6 017	437 641	344 557	179 107	160 537
	Erbringung sonst. Dienstleistungen	90-93	294 587	169 883	287 947	166 608	6 640	3 275	241 086	128 658	53 105	41 011
	Private Haushalte	95	2 536	1 922	2 342	1 761	194	161	1 732	1 235	803	686
	Exterritoriale Org. u. Körperschaften	99	1 453	783	967	537	486	246	1 303	695	135	80
	keine Zuordnung möglich		843	419	812	409	31	10	748	339	84	72
Zusammen			4 966 380	2 501 335	4 870 978	2 462 242	95 402	39 093	4 162 546	1 835 814	801 933	664 504

¹⁾ Nach der Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ 2003)

Übersicht II/3

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach
Personengruppen und Berufsgruppen

Ende Dezember 2005 (vorläufige Ergebnisse)

Bundesrepublik Deutschland

203	Ausgeübter Beruf	Sozialversicherungs- pflichtig Beschäftigte		davon (Spalte 1)				darunter (Spalte 1)			
		Deutsche		Ausländer		Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte			
		insgesamt	dar. Frauen	insgesamt	dar. Frauen	insgesamt	dar. Frauen	insgesamt	dar. Frauen		
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Pflanzenbauer, Tierzüchter, Fischereiberufe	01-06	347 799	105 855	329 557	102 581	18 242	3 274	322 975	91 558	24 824	14 297
dar. Gartenbauer	05	199 217	71 130	187 159	69 131	12 058	1 999	181 756	60 566	17 461	10 564
..... Forst- und Jagdberufe	06	28 194	1 771	27 357	1 728	837	43	26 897	1 450	4 692	321
Bergleute, Mineralgewinner	07-09	32 177	574	27 558	527	4 619	47	31 925	486	252	88
Steinbearbeiter/Baustoffhersteller	10-11	38 631	4 261	34 861	4 013	3 770	248	37 835	3 783	796	478
Keramiker, Glasmacher	12-13	49 167	13 610	42 955	12 129	6 212	1 481	46 885	11 884	2 282	1 726
Chemiearbeiter, Kunststoffverarbeiter	14-15	398 026	91 284	341 189	80 148	56 837	11 136	378 019	77 348	20 007	13 936
dar. Chemiearbeiter	14	231 717	47 344	201 292	42 513	30 425	4 831	217 606	38 023	14 111	9 321
..... Kunststoffverarbeiter	15	166 309	43 940	139 897	37 635	26 412	6 305	160 413	39 325	5 896	4 615
Papierhersteller, -verarbeiter, Drucker	16-17	216 080	53 147	193 940	48 858	22 140	4 289	204 011	45 062	12 069	8 085
dar. Papierhersteller, -verarbeiter	16	98 741	26 080	85 211	23 031	13 530	3 049	94 049	22 771	4 692	3 309
..... Drucker	17	117 339	27 067	108 729	25 827	8 610	1 240	109 962	22 291	7 377	4 776
Holzaufbereiter, Holzwarenfertiger	18	46 344	6 909	41 808	6 337	4 536	572	45 152	6 076	1 192	833
Metallerzeuger, -bearbeiter	19-24	502 228	34 162	424 634	28 607	77 594	5 555	493 717	30 244	8 511	3 918
dar. Dreher	221	109 591	2 806	99 362	2 489	10 229	317	108 286	2 620	1 305	186
..... Schweißer	241	70 479	987	58 871	847	11 608	140	69 752	882	727	105
Schlosser, Mechaniker u. zugeordnete Berufe	25-30	1 771 631	94 352	1 677 506	90 351	94 125	4 001	1 742 868	84 572	28 763	9 780
dar. Rohrinstallateure	262	201 306	1 078	193 699	1 019	7 607	59	199 630	1 003	1 676	75
..... Bauschlosser	271	87 481	1 792	81 552	1 647	5 929	145	86 486	1 628	995	164
..... Maschinenschlosser	273	222 253	3 001	210 523	2 707	11 730	294	219 456	2 766	2 797	235
..... Betriebsschlosser	274	155 221	1 333	148 648	1 293	6 573	40	152 635	1 235	2 586	98
..... KFZ-Instandsetzer	281	314 731	5 166	297 984	4 870	16 747	296	311 057	4 611	3 674	555
..... Werkzeugmacher	291	124 371	2 312	119 305	2 200	5 066	112	123 085	2 135	1 286	177
Elektriker	31	641 001	37 945	616 315	34 899	24 686	3 046	628 482	33 792	12 519	4 153
dar. Elektroinstallateure	311	439 916	12 821	423 225	11 611	16 691	1 210	433 522	11 543	6 394	1 278
Montierer und Metallberufe a. n. g.	32	455 265	147 559	374 583	122 006	80 682	25 553	430 280	128 028	24 985	19 531
dar. Elektromontierer	321	84 376	54 713	70 491	45 196	13 885	9 517	75 391	46 365	8 985	8 348
Textil- und Bekleidungsberufe	33-36	91 990	60 587	80 210	55 081	11 780	5 506	79 692	48 941	12 298	11 646
dar. Schneider	351	13 065	11 184	11 682	10 357	1 383	827	9 930	8 255	3 135	2 929
..... Oberbekleidungsnaher	352	13 099	12 381	11 756	11 234	1 343	1 147	10 606	9 927	2 493	2 454
Lederhersteller, Leder- u. Fellverarbeiter	37	26 692	12 272	23 966	11 241	2 726	1 031	25 053	10 904	1 639	1 368
Ernährungsberufe	39-43	693 646	297 147	578 000	253 559	115 646	43 588	572 591	203 067	121 055	94 080
dar. Back-, Konditoreiwarenhersteller	39	104 266	31 462	94 683	29 385	9 583	2 077	99 176	27 920	5 090	3 542
..... Fleisch-, Fischverarbeiter	40	98 148	19 588	84 794	16 154	13 354	3 434	95 039	17 984	3 109	1 604
..... Speisenerbereiter (Köche)	41	417 386	224 851	333 404	189 875	83 982	34 976	307 492	137 999	109 894	86 852
Bauberufe	44-47	550 318	6 942	502 555	6 518	47 763	424	539 267	5 202	11 051	1 740
dar. Maurer, Betonbauer	44	190 519	1 188	174 036	1 088	16 483	100	188 854	1 020	1 665	168
Bau-, Raumausstatter, Polsterer	48-49	137 344	12 608	123 811	11 955	13 533	653	134 079	10 974	3 265	1 634
Tischler, Modellbauer	50	199 980	7 673	193 993	7 475	5 987	198	196 918	6 965	3 062	708
Maler, Lackierer u. verwandte Berufe	51	202 291	13 522	184 789	12 767	17 502	755	198 908	12 137	3 383	1 385
Warenprüfer, Versandfertigmacher	52	357 041	140 426	311 128	123 844	45 913	16 582	302 689	101 695	54 352	38 731
Hilfsarbeiter ohne nähere Tätigkeitsangabe	53	431 295	120 642	364 828	104 776	66 467	15 866	396 193	102 346	35 102	18 296
Maschinisten u. zugehörige Berufe	54	168 822	5 656	156 276	5 197	12 546	459	163 908	4 605	4 914	1 051
Ingenieure, Chemiker, Physiker, Mathematiker	60-61	710 711	82 650	679 759	77 782	30 952	4 868	680 714	69 813	29 997	12 837
dar. Maschinenbauingenieure	601	141 377	7 419	135 183	6 828	6 194	591	137 860	6 534	3 517	885
..... Elektroingenieure	602	165 900	9 048	157 436	8 069	8 464	979	161 185	7 588	4 715	1 460
..... Architekten, Bauingenieure	603	117 037	26 086	114 804	25 637	2 233	449	109 510	22 101	7 527	3 985
Techniker	62	864 228	104 522	839 544	101 302	24 684	3 220	823 436	84 678	40 792	19 844
Technische Sonderfachkräfte	63	258 456	131 546	251 628	128 822	6 828	2 724	227 371	104 630	31 085	26 916
dar. Technische Zeichner	635	130 194	67 997	127 372	66 911	2 822	1 086	116 084	55 420	14 110	12 577
Warenkaufleute	68	2 104 606	1 369 699	1 996 482	1 302 438	108 124	67 261	1 536 616	841 598	567 990	528 101
dar. Groß- u. Einzelhandelskaufleute, Einkäufer	681	490 404	231 784	470 249	221 789	20 155	9 995	457 496	202 893	32 908	28 891
..... Verkäufer	682	1 346 784	1 027 239	1 266 154	973 648	80 630	53 991	834 002	547 043	512 782	480 196
Dienstleistungskaufleute u. zugehörige Berufe	69-70	1 128 445	603 820	1 096 444	586 797	32 001	17 023	966 358	462 217	162 087	141 603
dar. Bankfachleute	691	596 581	339 938	585 209	333 152	11 372	6 786	493 276	246 369	103 305	93 569
..... Lebens- und Sachversicherungsleute	694	194 393	91 583	190 043	89 284	4 350	2 299	172 145	72 924	22 248	18 659
..... Speiditionskaufleute	701	94 017	33 173	88 870	31 367	5 147	1 806	90 479	30 356	3 538	2 817
Verkehrsberufe	71-74	1 900 822	328 624	1 738 008	308 023	162 814	20 601	1 676 793	195 554	224 029	133 070
dar. Kraftfahrzeugführer	714	733 877	27 627	689 643	26 598	44 234	1 029	701 452	20 502	32 425	7 125
..... Lagerverwalter, Lager- und Transportarbeiter	74	796 583	148 606	704 353	136 221	92 230	12 385	697 485	90 845	99 098	57 761
Organisations-, Verwaltungs- u. Büroberufe	75-78	5 766 256	3 694 595	5 582 738	3 589 521	183 518	105 074	4 681 265	2 715 623	1 084 991	978 972
dar. Bürofachkräfte	781	3 711 989	2 646 522	3 606 763	2 577 429	105 226	69 093	2 997 668	1 989 148	714 321	657 374
Ordnungs- und Sicherheitsberufe	79-81	424 308	94 748	402 491	89 286	21 817	5 462	367 641	67 133	56 667	27 615
Publizisten, Dolmetscher, Bibliothekare	82	110 822	62 738	106 447	60 257	4 375	2 481	88 326	44 314	22 496	18 424
Künstler und zugeordnete Berufe	83	146 415	64 750	133 907	60 093	12 508	4 657	127 687	54 173	18 728	10 577
Gesundheitsdienstberufe	84-85	1 983 052	1 677 299	1 908 825	1 616 414	74 227	60 885	1 431 192	1 159 828	551 860	517 471
dar. Krankenschwestern, -pfleger	853	710 080	611 687	684 893	589 783	25 187	21 904	477 957	390 586	232 123	221 101
..... Sprechstundenhelfer	856	529 520	525 420	512 791	508 990	16 729	16 430	421 758	418 306	107 762	107 114
Sozial- u. Erzieh.-Ber. a.n.g. geistes- u. naturwiss. Berufe	86-89	1 653 533	1 211 017	1 593 800	1 172 811	59 733	38 206	1 014 103	673 249	639 430	537 768
dar. Sozialarbeiter, -pfleger	861	422 003	336 083	406 856	323 734	15 147	12 349	272 214	203 227	149 789	132 856
..... Kindergärtner, -pfleger	864	392 092	377 789	384 172	370 289	7 920	7 500	205 325	194 905	186 767	182 884
Körperpfleger	90	175 128	163 106	162 090	152 596	13 038	10 510	152 966	141 651	22 162	21 455
Gästepfleger	91	376 028	254 560	315 233	226 092	60 795	28 468	303 001	200 458	73 027	54 102
Hauswirtschaftliche Berufe	92	186 941	174 830	165 610	155 327	21 331	19 503	107 977	97 922	78 964	76 908
Reinigungsberufe	93	732 638	537 389	584 747	439 197	147 891	98 192	335 464	172 565	397 174	364 824
Sonstige u. ohne Angabe des Berufs	97-99	325 812	132 034	305 079	124 000	20 733	8 034	292 062	115 667	21 920	11 030
Zusammen		26 205 969	11 955 060	24 487 294	11 313 627	1 718 675	641 433	21 784 419	8 220 742	4 409 720	3 728 981



ANBA Nr. 9/2006

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach
Personengruppen und Berufsgruppen

Ende Dezember 2005 (vorläufige Ergebnisse)

Westdeutschland

Ausgebühter Beruf	Sozialversicherungs- pflichtig Beschäftigte		davon (Spalte 1)				darunter (Spalte 1)			
	204		Deutsche		Ausländer		Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte	
	insgesamt	dar. Frauen	insgesamt	dar. Frauen	insgesamt	dar. Frauen	insgesamt	dar. Frauen	insgesamt	dar. Frauen
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Pflanzenbauer, Tierzüchter, Fischereiberufe 01-06	230 948	65 315	213 900	62 326	17 048	2 989	215 063	55 646	15 885	9 669
dar. Gartenbauer	150 271	48 614	138 874	46 740	11 397	1 874	139 699	41 602	10 572	7 012
..... Forst- und Jagdberufe	18 117	689	17 312	654	805	35	17 276	509	841	180
Bergleute, Mineralgewinner 07-09	29 516	387	24 915	344	4 601	43	29 353	327	163	60
Steinbearbeiter/Baustoffhersteller 10-11	30 519	3 262	26 837	3 030	3 682	232	29 831	2 847	688	415
Keramiker, Glasmacher 12-13	40 019	10 778	33 871	9 313	6 148	1 465	37 947	9 210	2 072	1 568
Chemiearbeiter, Kunststoffverarbeiter 14-15	350 937	77 679	294 946	66 744	55 991	10 935	332 308	64 732	18 629	12 947
dar. Chemiearbeiter	202 877	39 580	172 826	34 858	30 051	4 722	189 852	30 998	13 025	8 582
..... Kunststoffverarbeiter	148 060	38 099	122 120	31 886	25 940	6 213	142 456	33 734	5 604	4 365
Papierhersteller, -verarbeiter, Drucker 16-17	191 805	44 702	170 139	40 551	21 666	4 151	181 317	37 645	10 488	7 057
dar. Papierhersteller, -verarbeiter	87 973	22 079	74 664	19 111	13 309	2 968	83 871	19 164	4 102	2 915
..... Drucker	103 832	22 623	95 475	21 440	8 357	1 183	97 446	18 481	6 386	4 142
Holzaufbereiter, Holzwarenfertiger 18	37 925	5 157	33 431	4 596	4 494	561	36 902	4 426	1 023	731
Metallerzeuger, -bearbeiter 19-24	426 296	28 846	350 135	23 388	76 161	5 458	418 447	25 222	7 849	3 624
dar. Dreher	93 795	2 281	83 842	1 968	9 953	313	92 575	2 104	1 220	177
..... Schweißer	53 966	780	42 831	643	11 135	137	53 327	684	639	96
Schlosser, Mechaniker u. zugeordnete Berufe 25-30	1 461 164	74 691	1 369 681	70 824	91 483	3 867	1 436 851	66 540	24 313	8 151
dar. Rohrinstallateure	162 449	906	155 071	849	7 378	57	161 048	839	1 401	67
..... Bauschlosser	78 133	1 587	72 332	1 446	5 801	141	77 202	1 435	931	152
..... Maschinenschlosser	204 784	2 657	193 317	2 366	11 467	291	202 204	2 442	2 580	215
..... Betriebsschlosser	123 203	954	116 813	916	6 390	38	121 199	894	2 004	60
..... KFZ-Instandsetzer	259 990	4 570	243 615	4 277	16 375	293	256 774	4 043	3 216	527
..... Werkzeugmacher	111 513	2 090	106 528	1 979	4 985	111	110 293	1 922	1 220	168
Elektriker 31	517 571	29 011	493 719	26 060	23 852	2 951	506 935	25 434	10 636	3 577
dar. Elektroinstallateure	354 562	10 748	338 452	9 572	16 110	1 176	349 123	9 583	5 439	1 165
Montierer und Metallberufe a. n. g. 32	409 292	131 311	330 563	106 491	78 729	24 820	385 553	112 678	23 739	18 633
dar. Elektromontierer	76 065	49 787	62 862	40 716	13 203	9 071	67 358	41 662	8 707	8 125
Textil- und Bekleidungsberufe 33-36	74 488	47 478	63 065	42 170	11 423	5 308	63 825	37 392	10 663	10 086
dar. Schneider	10 451	8 814	9 180	8 055	1 271	759	7 817	6 352	2 634	2 462
..... Oberbekleidungsnaher	11 574	10 897	10 280	9 795	1 294	1 102	9 204	8 563	2 370	2 334
Lederhersteller, Leder- u. Fellverarbeiter 37	21 478	9 642	18 839	8 655	2 639	987	20 059	8 462	1 419	1 180
Ernährungsberufe 39-43	547 190	222 830	440 747	181 833	106 443	40 997	451 145	148 506	96 045	74 324
dar. Back-, Konditoreiwarenhersteller	82 947	22 315	73 884	20 352	9 063	1 963	79 370	19 945	3 577	2 370
..... Fleisch-, Fischverarbeiter	81 140	14 112	68 481	11 603	12 659	3 309	78 787	13 687	2 537	1 225
..... Speisenerbeiter (Köche)	321 488	169 252	245 178	136 515	76 310	32 737	233 984	100 391	87 504	68 861
Bauberufe 44-47	408 897	3 904	364 216	3 523	44 681	381	402 049	2 975	6 848	929
dar. Maurer, Betonbauer	142 190	709	126 700	622	15 490	87	140 981	581	1 209	128
Bau-, Raumausstatter, Polsterer 48-49	107 822	10 616	94 928	9 980	12 894	636	105 129	9 160	2 293	1 456
Tischler, Modellbauer 50	163 085	5 753	157 362	5 567	5 723	186	160 597	5 183	2 488	570
Maler, Lackierer u. verwandte Berufe 51	163 215	10 373	146 158	9 636	17 057	737	160 510	9 270	2 705	1 103
Warenprüfer, Versandfertigmacher 52	310 129	118 702	265 262	102 528	44 867	16 174	261 715	84 376	48 414	34 326
Hilfsarbeiter ohne nähere Tätigkeitsangabe 53	328 670	88 919	264 805	73 727	63 865	15 192	305 507	75 854	23 163	13 065
Maschinisten u. zugehörige Berufe 54	129 316	3 424	117 131	2 977	12 185	447	126 261	2 833	3 055	591
Ingenieure, Chemiker, Physiker, Mathematiker 60-61	599 157	61 500	570 231	57 025	28 926	4 475	574 229	50 999	24 928	10 501
dar. Maschinenbauingenieure	129 555	6 247	123 565	5 670	5 990	577	126 290	5 447	3 265	800
..... Elektroingenieure	148 427	7 630	140 294	6 691	8 133	939	144 189	6 291	4 388	1 339
..... Architekten, Bauingenieure	92 011	18 988	89 980	18 583	2 031	405	85 843	15 755	6 168	3 233
Techniker 62	725 909	74 909	702 382	71 875	23 527	3 034	692 038	58 757	33 871	16 152
Technische Sonderfachkräfte 63	225 686	108 980	219 163	106 384	6 523	2 596	197 942	85 062	27 744	23 918
dar. Technische Zeichner	116 577	57 344	113 825	56 296	2 752	1 048	103 782	45 980	12 795	11 364
Warenkaufleute 68	1 710 722	1 090 408	1 610 886	1 026 954	99 836	63 454	1 260 824	671 727	449 898	418 681
dar. Groß- u. Einzelhandelskaufleute, Einkäufer	420 950	191 961	401 651	182 370	19 299	9 591	393 045	167 528	27 905	24 233
..... Verkäufer	1 064 101	807 682	990 447	757 270	73 654	50 412	660 869	429 427	403 232	378 455
Dienstleistungskaufleute u. zugehörige Berufe 69-70	983 158	511 804	952 440	495 415	30 718	16 389	839 558	386 263	143 600	125 541
dar. Bankfachleute	526 632	290 094	515 507	283 444	11 125	6 650	434 052	206 579	92 580	83 515
..... Lebens- und Sachversicherungsleute	174 440	80 812	170 175	78 550	4 265	2 262	153 685	63 359	20 755	17 453
..... Speditionskaufleute	84 177	29 027	79 124	27 252	5 053	1 775	80 974	26 457	3 203	2 570
Verkehrsberufe 71-74	1 530 788	255 645	1 373 935	235 762	156 853	19 883	1 345 344	146 439	185 444	109 206
dar. Kraftfahrzeugführer	570 730	22 534	529 027	21 566	41 703	968	542 838	16 271	27 892	6 263
..... Lagerverwalter, Lager- und Transportarbeiter	683 811	123 211	593 841	111 169	89 970	12 042	600 867	75 151	82 944	48 060
Organisations-, Verwaltungs- u. Büroberufe 75-78	4 710 996	2 943 220	4 540 100	2 845 022	170 896	98 198	3 789 702	2 106 059	921 294	837 161
dar. Bürofachkräfte	3 015 092	2 101 063	2 916 453	2 036 211	98 639	64 852	2 410 870	1 541 077	604 222	559 986
Ordnungs- und Sicherheitsberufe 79-81	318 626	73 143	298 537	68 215	20 089	4 928	273 639	50 309	44 987	22 834
Publizisten, Dolmetscher, Bibliothekare 82	86 575	47 334	82 809	45 188	3 766	2 146	68 596	32 744	17 979	14 590
Künstler und zugeordnete Berufe 83	115 553	51 397	105 124	47 528	10 429	3 869	100 037	42 655	15 516	8 742
Gesundheitsdienstberufe 84-85	1 584 808	1 334 133	1 516 272	1 277 212	68 536	56 921	1 129 733	906 785	455 075	427 348
dar. Krankenschwestern, -pfleger	556 022	471 542	532 198	450 824	23 824	20 718	363 068	287 668	192 954	183 874
..... Sprechstundenhelfer	441 687	438 621	425 713	422 907	15 974	15 714	351 493	348 847	90 194	89 774
Sozial- u. Erzieh.-Ber. a.n.g., geistes- u. naturwiss. Berufe 86-89	1 252 939	903 338	1 199 985	868 986	52 954	34 352	716 515	505 287	476 424	398 051
dar. Sozialarbeiter, -pfleger	326 600	258 891	312 654	247 459	13 946	11 432	214 776	158 801	111 824	100 090
..... Kindergärtner, -pfleger	303 215	291 705	295 928	284 750	7 287	6 955	166 433	157 783	136 782	133 922
Körperpfleger 90	128 533	118 379	116 121	108 304	12 412	10 075	115 251	105 687	13 282	12 692
Gästebetreuer 91	295 296	198 063	240 731	172 036						

Übersicht II/5

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach
Personengruppen und Berufsgruppen

Ende Dezember 2005 (vorläufige Ergebnisse)

Ostdeutschland

205	Ausgeübter Beruf	Sozialversicherungs- pflichtig Beschäftigte		davon (Spalte 1)				darunter (Spalte 1)			
		insgesamt	dar. Frauen	Deutsche		Ausländer		Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte	
				insgesamt	dar. Frauen	insgesamt	dar. Frauen	insgesamt	dar. Frauen	insgesamt	dar. Frauen
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Pflanzenbauer, Tierzüchter, Fischereiberufe 01-06		116 851	40 540	115 657	40 255	1 194	285	107 912	35 912	8 939	4 628
dar. Gartenbauer	05	48 946	22 516	48 285	22 391	661	125	42 057	18 964	6 889	3 552
..... Forst- und Jagdberufe	06	10 077	1 082	10 045	1 074	32	8	9 621	941	456	141
Bergleute, Mineralgewinner 07-09		2 661	187	2 643	183	18	4	2 572	159	89	28
Steinbearbeiter/Baustoffhersteller 10-11		8 112	999	8 024	983	88	16	8 004	936	108	63
Keramiker, Glasmacher 12-13		9 148	2 832	9 084	2 816	64	16	8 938	2 674	210	158
Chemiearbeiter, Kunststoffverarbeiter 14-15		47 089	13 605	46 243	13 404	846	201	45 711	12 616	1 378	989
dar. Chemiearbeiter	14	28 840	7 764	28 466	7 655	374	109	27 754	7 025	1 086	739
..... Kunststoffverarbeiter	15	18 249	5 841	17 777	5 749	472	92	17 957	5 591	292	250
Papierhersteller, -verarbeiter, Drucker 16-17		24 275	8 445	23 801	8 307	474	138	22 694	7 417	1 581	1 028
dar. Papierhersteller, -verarbeiter	16	10 768	4 001	10 547	3 920	221	81	10 178	3 607	590	394
..... Drucker	17	13 507	4 444	13 254	4 387	253	57	12 516	3 810	991	634
Holzaufbereiter, Holzwarenfertiger 18		8 419	1 752	8 377	1 741	42	11	8 250	1 650	169	102
Metallerzeuger, -bearbeiter 19-24		75 932	5 316	74 499	5 219	1 433	97	75 270	5 022	662	294
dar. Dreher	221	15 796	525	15 520	521	276	4	15 711	516	85	9
..... Schweißler	241	16 513	207	16 040	204	473	3	16 425	198	88	9
Schlosser, Mechaniker u. zugeordnete Berufe 25-30		310 467	19 661	307 825	19 527	2 642	134	306 017	18 032	4 450	1 629
dar. Rohrinstallateure	262	38 857	172	38 628	170	229	2	38 582	164	275	8
..... Bauschlosser	271	9 348	205	9 220	201	128	4	9 284	193	64	12
..... Maschinenschlosser	273	17 469	344	17 206	341	263	3	17 252	324	217	20
..... Betriebsschlosser	274	32 018	379	31 835	377	183	2	31 436	341	582	38
..... KFZ-Instandsetzer	281	54 741	596	54 369	593	372	3	54 283	568	458	28
..... Werkzeugmacher	291	12 858	222	12 777	221	81	1	12 792	213	66	9
Elektriker 31		123 430	8 934	122 596	8 839	834	95	121 547	8 358	1 883	576
dar. Elektroinstallateure	311	85 354	2 073	84 773	2 039	581	34	84 399	1 960	955	113
Montierer und Metallberufe a. n. g. 32		45 973	16 248	44 020	15 515	1 953	733	44 727	15 350	1 246	898
dar. Elektromontierer	321	8 311	4 926	7 629	4 480	682	446	8 033	4 703	278	223
Textil- und Bekleidungsberufe 33-36		17 502	13 109	17 145	12 911	357	198	15 867	11 549	1 635	1 560
dar. Schneider	351	2 614	2 370	2 502	2 302	112	68	2 113	1 903	501	467
..... Oberbekleidungsnahe	352	1 525	1 484	1 476	1 439	49	45	1 402	1 364	123	120
Lederhersteller, Leder- u. Fellverarbeiter 37		5 214	2 630	5 127	2 586	87	44	4 994	2 442	220	188
Ernährungsberufe 39-43		146 456	74 317	137 253	71 726	9 203	2 591	121 446	54 561	25 010	19 756
dar. Back-, Konditoreiwarenhersteller	39	21 319	9 147	20 799	9 033	520	114	19 806	7 975	1 513	1 172
..... Fleisch-, Fischverarbeiter	40	17 008	4 676	16 313	4 551	695	125	16 252	4 297	756	379
..... Speisenerbereiter (Köche)	41	95 898	55 599	88 226	53 360	7 672	2 239	73 508	37 608	22 390	17 991
Bauberufe 44-47		141 421	3 038	138 339	2 995	3 082	43	137 218	2 227	4 203	811
dar. Maurer, Betonbauer	44	48 329	479	47 336	466	993	13	47 873	439	456	40
Bau-, Raumausstatter, Polsterer 48-49		29 522	1 992	28 883	1 975	639	17	28 950	1 814	572	178
Tischler, Modellbauer 50		36 895	1 920	36 631	1 908	264	12	36 321	1 782	574	138
Maler, Lackierer u. verwandte Berufe 51		39 076	3 149	38 631	3 131	445	18	38 398	2 867	678	282
Warenprüfer, Versandfertigmacher 52		46 912	21 724	45 866	21 316	1 046	408	40 974	17 319	5 938	4 405
Hilfsarbeiter ohne nähere Tätigkeitsangabe 53		102 625	31 723	100 023	31 049	2 602	674	90 686	26 492	11 939	5 231
Maschinisten u. zugehörige Berufe 54		39 506	2 232	39 145	2 220	361	12	37 647	1 772	1 859	460
Ingenieure, Chemiker, Physiker, Mathematiker 60-61		111 554	21 150	109 528	20 757	2 026	393	106 485	18 814	5 069	2 336
dar. Maschinenbauingenieure	601	11 822	1 172	11 618	1 158	204	14	11 570	1 087	252	85
..... Elektroingenieure	602	17 473	1 418	17 142	1 378	331	40	16 996	1 297	477	121
..... Architekten, Bauingenieure	603	25 026	7 098	24 824	7 054	202	44	23 667	6 346	1 359	752
Techniker 62		138 319	29 613	137 162	29 427	1 157	186	131 398	25 921	6 921	3 692
Technische Sonderfachkräfte 63		32 770	22 566	32 465	22 438	305	128	29 429	19 568	3 341	2 998
dar. Technische Zeichner	635	13 617	10 653	13 547	10 615	70	38	12 302	9 440	1 315	1 213
Warenkaufleute 68		393 884	279 291	385 596	275 484	8 288	3 807	275 792	169 871	118 092	109 420
dar. Groß- u. Einzelhandelskaufleute, Einkäufer	681	69 454	39 823	68 598	39 419	856	404	64 451	35 365	5 003	4 458
..... Verkäufer	682	282 683	219 557	275 707	216 378	6 976	3 179	173 133	117 616	109 550	101 941
Dienstleistungskaufleute u. zugehörige Berufe 69-70		145 287	92 016	144 004	91 382	1 283	634	126 800	75 954	18 487	16 062
dar. Bankfachleute	691	69 949	49 844	69 702	49 708	247	136	59 224	39 790	10 725	10 054
..... Lebens- und Sachversicherungsleute	694	19 953	10 771	19 868	10 734	85	37	18 460	9 565	1 493	1 206
..... Speditionskaufleute	701	9 840	4 146	9 746	4 115	94	31	9 505	3 899	335	247
Verkehrsberufe 71-74		370 034	72 979	364 073	72 261	5 961	718	331 449	49 115	38 585	23 864
dar. Kraftfahrzeugführer	714	163 147	5 093	160 616	5 032	2 531	61	158 614	4 231	4 533	862
..... Lagerverwalter, Lager- und Transportarbeiter	74	112 772	25 395	110 512	25 052	2 260	343	96 618	15 694	16 159	9 701
Organisations-, Verwaltungs- u. Büroberufe 75-78		1 055 260	751 375	1 042 638	744 499	12 622	6 876	891 563	609 564	163 697	141 811
dar. Bürofachkräfte	781	696 897	545 459	690 310	541 218	6 587	4 241	586 798	448 071	110 099	97 388
Ordnungs- und Sicherheitsberufe 79-81		105 682	21 605	103 954	21 071	1 728	534	94 002	16 824	11 680	4 781
Publizisten, Dolmetscher, Bibliothekare 82		24 247	15 404	23 638	15 069	609	335	19 730	11 570	4 517	3 834
Künstler und zugeordnete Berufe 83		30 862	13 353	28 783	12 565	2 079	788	27 650	11 518	3 212	1 835
Gesundheitsdienstberufe 84-85		398 244	343 166	392 553	339 202	5 691	3 964	301 459	253 043	96 785	90 123
dar. Krankenschwestern, -pfleger	853	154 058	140 145	152 695	138 959	1 363	1 186	114 889	102 918	39 169	37 227
..... Sprechstundenhelfer	856	87 833	86 799	87 078	86 083	755	716	70 265	69 459	17 568	17 340
Sozial- u. Erzieh.-Ber. a.n.g. geistes- u. naturwiss. Berufe 86-89		400 594	307 679	393 815	303 825	6 779	3 854	237 588	167 962	163 006	139 717
dar. Sozialarbeiter, -pfleger	861	95 403	77 192	94 202	76 275	1 201	917	57 438	44 426	37 965	32 766
..... Kindergärtner, -pfleger	864	88 877	86 084	88 244	85 539	633	545	38 892	37 122	49 985	48 962
Körperpfleger 90		46 595	44 727	45 969	44 292	626	435	37 715	35 964	8 880	8 763
Gästebetreuer 91		80 732	56 497	74 502	54 056	6 230	2 441	68 119	47 532	12 613	8 965
Hauswirtschaftliche Berufe 92		27 873	24 997	26 319	23 735	1 554	1 262	17 334	15 		

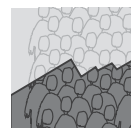
230	Wirtschaftsunterabschnitt	Auszubildende		davon (Spalte 1)	
		insgesamt	dar. Frauen	Deutsche	Ausländer
		1	2	3	4
	Land- u. Forstwirtschaft 01-02	27 448	6 812	27 173	270
	Fischerei u. Fischzucht 05	278	15	*	*
	Kohlenbergbau, Torfgew., Gew. v. Erdöl usw. 10-12	4 209	258	3 999	210
	Erzbergbau, Gew. v. Steinen u. Erden 13-14	1 764	274	1 740	24
	Ernährungsgewerbe u. Tabakverarbeitung 15-16	56 129	28 274	53 829	2 285
	Textil- u. Bekleidungsindustrie 17-18	6 314	3 362	5 981	333
	Ledergewerbe 19	850	372	804	46
	Holzgewerbe (oh. H. v. Möbeln) 20	9 143	1 411	8 937	205
	Papier-, Verlags- u. Druckgewerbe 21-22	20 555	7 680	19 828	726
	Kokerei, Mineralölverarbeitung, H. v. Brutstoffen 23	1 698	366	1 642	56
	Chemische Industrie 24	19 327	6 465	18 623	702
	H. v. Gummi- u. Kunststoffwaren 25	15 983	3 111	15 409	571
	Glasgew., Keramik, Verarb. v. Steinen u. Erden 26	9 297	2 174	9 040	254
	Metallerzg. u. -bearb., H. v. Metallerzeugnissen 27-28	61 702	6 999	59 106	2 585
	Maschinenbau 29	64 919	8 544	63 042	1 870
	H. v. Büromasch., DV-Gerät. u. -Einr., usw. 30-33	51 454	14 857	49 767	1 680
	Fahrzeugbau 34-35	38 483	6 462	36 527	1 886
	H. v. Möbeln, Schmuck, Musikinstr.; Recycling 36-37	14 626	3 447	14 240	384
	Energie- u. Wasserversorgung 40-41	16 103	3 956	15 831	270
	Baugewerbe 45	144 830	11 094	138 830	5 956
	Handel; Instandh. u. Rep. v. Kfz usw. 50-52	305 851	123 114	288 489	17 267
	Gastgewerbe 55	83 237	44 856	79 690	3 528
	Verkehr u. Nachrichtenübermittlung 60-64	52 472	20 710	49 624	2 842
	Kredit- u. Versicherungsgewerbe 65-67	56 710	31 736	54 979	1 717
	Grundst., Wohnungswesen, usw. 70-74	136 014	75 783	130 600	5 388
	Öff.Verw., Verteidigung, Sozialversicherung 75	73 458	41 588	72 040	1 410
	Erziehung u. Unterricht 80	126 432	51 560	121 647	4 765
	Gesundheits-, Veterinär- u. Sozialwesen 85	217 156	180 885	205 594	11 513
	Erbringung sonst. Dienstleistungen 90-93	88 547	57 630	82 758	5 768
	Private Haushalte 95	361	178	347	14
	Exterritoriale Org. u. Körperschaften 99	133	13	*	*
	Keine Zuordnung möglich	1 375	460	1 273	102
	Zusammen	1 706 858	744 446	1 631 794	74 632

¹⁾ Nach der Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ 2003)

Ende Dezember 2005 (vorläufige Ergebnisse)

Westdeutschland

231		Auszubildende	
		insgesamt	dar. Frauen
Wirtschaftsunterabschnitt		1	2
	Land- u. Forstwirtschaft 01-02	19 461	4 866
	Fischerei u. Fischzucht 05	186	7
	Kohlenbergbau, Torfgew., Gew. v. Erdöl usw. 10-12	3 469	146
	Erzbergbau, Gew. v. Steinen u. Erden 13-14	1 243	208
	Ernährungsgewerbe u. Tabakverarbeitung 15-16	46 089	23 722
	Textil- u. Bekleidungs-gewerbe 17-18	5 232	2 848
	Ledergewerbe 19	705	309
	Holzgewerbe (oh. H. v. Möbeln) 20	8 011	1 218
	Papier-, Verlags- u. Druckgewerbe 21-22	17 337	6 533
	Kokerei, Mineralölverarbeitung, H. v. Brutstoffen 23	1 431	302
	Chemische Industrie 24	16 558	5 521
	H. v. Gummi- u. Kunststoffwaren 25	13 848	2 787
	Glasgew., Keramik, Verarb. v. Steinen u. Erden 26	7 235	1 761
	Metallerzg. u. -bearb., H. v. Metallerzeugnissen 27-28	51 251	6 190
	Maschinenbau 29	57 710	7 953
	H. v. Büromasch., DV-Gerät. u.-Einr., usw. 30-33	44 226	12 664
	Fahrzeugbau 34-35	34 712	6 034
	H. v. Möbeln, Schmuck, Musikinstr., Recycling 36-37	12 311	3 038
	Energie- u. Wasserversorgung 40-41	11 646	2 772
	Baugewerbe 45	121 519	9 397
	Handel; Instandh. u. Rep. v. Kfz usw. 50-52	256 945	103 480
	Gastgewerbe 55	61 057	32 921
	Verkehr u. Nachrichtenübermittlung 60-64	43 580	17 713
	Kredit- u. Versicherungsgewerbe 65-67	49 978	27 888
	Grundst.-, Wohnungswesen, usw. 70-74	112 286	62 527
	Öff. Verw., Verteidigung, Sozialversicherung 75	57 562	31 742
	Erziehung u. Unterricht 80	44 659	20 224
	Gesundheits-, Veterinär- u. Sozialwesen 85	184 553	155 648
	Erbringung sonst. Dienstleistungen 90-93	61 370	43 494
	Private Haushalte 95	344	169
	Exterritoriale Org. u. Körperschaften 99	133	13
	keine Zuordnung möglich	944	284
	Zusammen	1 347 591	594 379

¹⁾ Nach der Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ 2003)

ANBA Nr. 9/2006

Ende Dezember 2005 (vorläufige Ergebnisse)

Ostdeutschland

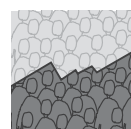
232		Auszubildende	
		insgesamt	dar. Frauen
Wirtschaftsunterabschnitt		1	2
Land- u. Forstwirtschaft	01-02	7 987	1 946
Fischerei u. Fischzucht	05	92	8
Kohlenbergbau, Torfgew., Gew. v. Erdöl usw.	10-12	740	112
Erzbergbau, Gew. v. Steinen u. Erden	13-14	521	66
Ernährungsgewerbe u. Tabakverarbeitung	15-16	10 040	4 552
Textil- u. Bekleidungs-gewerbe	17-18	1 082	514
Ledergewerbe	19	145	63
Holzgewerbe (oh. H. v. Möbeln)	20	1 132	193
Papier-, Verlags- u. Druckgewerbe	21-22	3 218	1 147
Kokerei, Mineralölverarbeitung, H. v. Brutstoffen	23	267	64
Chemische Industrie	24	2 769	944
H. v. Gummi- u. Kunststoffwaren	25	2 135	324
Glasgew., Keramik, Verarb. v. Steinen u. Erden	26	2 062	413
Metallerzg. u. -bearb., H. v. Metallerzeugnissen	27-28	10 451	809
Maschinenbau	29	7 209	591
H. v. Büromasch., DV-Gerät. u.-Einr., usw.	30-33	7 228	2 193
Fahrzeugbau	34-35	3 771	428
H. v. Möbeln, Schmuck, Musikinstr., Recycling	36-37	2 315	409
Energie- u. Wasserversorgung	40-41	4 457	1 184
Baugewerbe	45	23 311	1 697
Handel; Instandh. u. Rep. v. Kfz usw.	50-52	48 906	19 634
Gastgewerbe	55	22 180	11 935
Verkehr u. Nachrichtenübermittlung	60-64	8 892	2 997
Kredit- u. Versicherungsgewerbe	65-67	6 732	3 848
Grundst.-, Wohnungswesen, usw.	70-74	23 728	13 256
Öff. Verw., Verteidigung, Sozialversicherung	75	15 896	9 846
Erziehung u. Unterricht	80	81 773	31 336
Gesundheits-, Veterinär- u. Sozialwesen	85	32 603	25 237
Erbringung sonst. Dienstleistungen	90-93	27 177	14 136
Private Haushalte	95	17	9
Exterritoriale Org. u. Körperschaften	99		
keine Zuordnung möglich		431	176
Zusammen		359 267	150 067

¹⁾ Nach der Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ 2003)

Ausschließlich geringfügig entlohnte Beschäftigte
in den Bezirken der Regionaldirektionen/Ländern
(ausschließlich, d.h. nicht gleichzeitig sozialversicherungspflichtig beschäftigt)

Ende Dezember 2005 (vorläufige Ergebnisse)

250 Bezirk der Regionaldirektion Land	Geringfügig entlohnte Beschäftigte			darunter (Spalte 1)		darunter (Spalte 1)		davon (Spalte 1)	
	insgesamt	Männer	Frauen	Jüngere unter 25 Jahren	Jugendliche unter 20 Jahren	55 Jahre und älter	59 Jahre und älter	Deutsche	Ausländer
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Nord	345 395	128 385	217 010	64 271	30 074	102 657	82 780	320 300	25 095
Schleswig-Holstein	173 224	59 332	113 892	29 727	15 983	51 650	41 347	163 634	9 590
Hamburg	102 441	38 075	64 366	22 309	8 947	29 680	24 733	87 863	14 578
Mecklenburg-Vorpommern	69 730	30 978	38 752	12 235	5 144	21 327	16 700	68 803	927
Niedersachsen-Bremen	559 676	177 106	382 570	95 299	47 893	162 013	128 054	525 758	33 918
Niedersachsen	510 069	159 342	350 727	85 732	43 846	147 943	116 721	481 675	28 394
Bremen	49 607	17 764	31 843	9 567	4 047	14 070	11 333	44 083	5 524
Nordrhein-Westfalen	1 237 659	392 023	845 636	225 317	109 519	341 230	266 811	1 117 897	119 762
Hessen	364 335	116 539	247 796	69 978	33 411	104 370	82 650	318 642	45 693
Rheinland-Pfalz-Saarland	327 338	97 836	229 502	53 763	26 261	98 156	76 445	302 943	24 395
Rheinland-Pfalz	253 883	76 214	177 669	42 311	20 868	76 696	60 460	235 766	18 117
Saarland	73 455	21 622	51 833	11 452	5 393	21 460	15 985	67 177	6 278
Baden-Württemberg	693 987	216 595	477 392	143 190	80 017	203 159	167 561	609 527	84 460
Bayern	752 223	219 761	532 462	116 969	54 843	238 535	193 080	685 630	66 593
Berlin-Brandenburg	234 270	104 611	129 659	46 467	17 349	66 321	53 168	214 310	19 960
Berlin	138 628	62 395	76 233	29 791	10 395	35 776	28 797	120 813	17 815
Brandenburg	95 642	42 216	53 426	16 676	6 954	30 545	24 371	93 497	2 145
Sachsen-Anhalt-Thüringen	187 590	76 093	111 497	30 368	10 583	63 421	49 413	184 602	2 988
Sachsen-Anhalt	90 038	36 795	53 243	14 706	4 903	29 102	22 466	88 439	1 599
Thüringen	97 552	39 298	58 254	15 662	5 680	34 319	26 947	96 163	1 389
Sachsen	190 850	78 658	112 192	32 761	11 143	65 179	50 710	187 491	3 359
Bundesrepublik Deutschland	4 893 323	1 607 607	3 285 716	878 383	421 093	1 445 041	1 150 672	4 467 100	426 223
Westdeutschland	4 210 883	1 317 267	2 893 616	756 552	376 874	1 228 793	980 681	3 811 894	398 989
Ostdeutschland	682 440	290 340	392 100	121 831	44 219	216 248	169 991	655 206	27 234



ANBA Nr. 9/2006

Ausschließlich geringfügig entlohnte Beschäftigte
nach Wirtschaftsunterabschnitten¹⁾

(ausschließlich, d.h. nicht gleichzeitig sozialversicherungspflichtig beschäftigt)

Ende Dezember 2005 (vorläufige Ergebnisse)

Bundesrepublik Deutschland

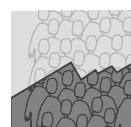
251	Wirtschaftsunterabschnitt	Geringfügig entlohnte Beschäftigte			davon (Spalte 1)	
		Insgesamt	Männer	Frauen	Deutsche	Ausländer
		1	2	3	4	5
	Land- u. Forstwirtschaft 01-02	83 285	38 287	44 998	78 721	4 564
	Fischerei u. Fischzucht 05	681	331	350	649	32
	Kohlenbergbau, Torfgew., Gew. v. Erdöl usw. 10-12	348	178	170	316	32
	Erzbergbau, Gew. v. Steinen u. Erden 13-14	3 622	2 030	1 592	3 486	136
	Ernährungsgewerbe u. Tabakverarbeitung 15-16	142 669	28 680	113 989	134 205	8 464
	Textil- u. Bekleidungs-gewerbe 17-18	19 312	3 984	15 328	17 901	1 411
	Ledergewerbe 19	3 926	986	2 940	3 353	573
	Holzgewerbe (oh. H.v. Möbeln) 20	17 731	9 087	8 644	16 959	772
	Papier-, Verlags- u. Druckgewerbe 21-22	121 971	51 108	70 863	116 787	5 184
	Kokerei, Mineralölverarbeitung, H. v. Brutstoffen 23	305	146	159	297	8
	Chemische Industrie 24	10 369	3 483	6 886	9 684	685
	H. v. Gummi- u. Kunststoffwaren 25	28 017	9 397	18 620	25 722	2 295
	Glasgew., Keramik, Verarb. v. Steinen u. Erden 26	14 160	6 647	7 513	13 468	692
	Metallerzg. u. -bearb., H. v. Metallerzeugnissen 27-28	82 050	37 496	44 554	75 346	6 704
	Maschinenbau 29	42 529	19 399	23 130	39 974	2 555
	H. v. Büromasch., DV-Gerät. u.-Einr., usw. 30-33	55 767	20 017	35 750	52 983	2 784
	Fahrzeugbau 34-35	7 752	3 834	3 918	7 162	590
	H. v. Möbeln, Schmuck, Musikinstr., Recycling 36-37	27 803	11 714	16 089	26 251	1 552
	Energie- u. Wasserversorgung 40-41	5 473	2 795	2 678	5 378	95
	Baugewerbe 45	191 553	107 290	84 263	177 623	13 930
	Handel; Instandh. u. Rep. v. Kfz usw. 50-52	1 066 184	298 705	767 479	1 000 342	65 842
	Gastgewerbe 55	465 401	139 214	326 187	388 257	77 144
	Verkehr u. Nachrichtenübermittlung 60-64	303 363	177 797	125 566	284 423	18 940
	Kredit- u. Versicherungsgewerbe 65-67	53 471	10 526	42 945	51 773	1 698
	Grundst., Wohnungswesen, usw. 70-74	990 527	342 290	648 237	849 908	140 619
	Öff. Verw., Verteidigung, Sozialversicherung 75	76 737	32 433	44 304	74 955	1 782
	Erziehung u. Unterricht 80	127 740	48 624	79 116	119 265	8 475
	Gesundheits-, Veterinär- u. Sozialwesen 85	462 604	77 692	384 912	437 952	24 652
	Erbringung sonst. Dienstleistungen 90-93	380 714	113 308	267 406	358 440	22 274
	Private Haushalte 95	103 763	9 036	94 727	92 234	11 529
	Exterritoriale Org. u. Körperschaften 99	82	17	65	62	20
	Keine Zuordnung möglich	3 414	1 076	2 338	3 224	190
	Zusammen	4 893 323	1 607 607	3 285 716	4 467 100	426 223

¹⁾ Nach der Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ 2003)

Ende Dezember 2005 (vorläufige Ergebnisse)

Westdeutschland

252		Geringfügig entlohnte Beschäftigte		
		insgesamt	Männer	Frauen
Wirtschaftsunterabschnitt		1	2	3
Land- u. Forstwirtschaft	01-02	66 608	27 926	38 682
Fischerei u. Fischzucht	05	452	172	280
Kohlenbergbau, Torfgew., Gew. v. Erdöl usw.	10-12	313	156	157
Erzbergbau, Gew. v. Steinen u. Erden	13-14	3 208	1 776	1 432
Ernährungsgewerbe u. Tabakverarbeitung	15-16	130 161	24 538	105 623
Textil- u. Bekleidungs-gewerbe	17-18	17 342	3 467	13 875
Ledergewerbe	19	3 642	880	2 762
Holzgewerbe (oh. H. v. Möbeln)	20	15 889	7 982	7 907
Papier-, Verlags- u. Druckgewerbe	21-22	104 565	43 006	61 559
Kokerei, Mineralölverarbeitung, H. v. Brutstoffen	23	270	122	148
Chemische Industrie	24	9 342	3 017	6 325
H. v. Gummi- u. Kunststoffwaren	25	25 683	8 319	17 364
Glasgew., Keramik, Verarb. v. Steinen u. Erden	26	11 723	5 296	6 427
Metallerzg. u. -bearb., H. v. Metallerzeugnissen	27-28	73 222	32 101	41 121
Maschinenbau	29	38 893	17 215	21 678
H. v. Büromasch., DV-Gerät. u. -Einr., usw.	30-33	49 388	16 978	32 410
Fahrzeugbau	34-35	6 753	3 177	3 576
H. v. Möbeln, Schmuck, Musikinstr., Recycling	36-37	24 289	9 696	14 593
Energie- u. Wasserversorgung	40-41	4 699	2 329	2 370
Baugewerbe	45	153 710	80 614	73 096
Handel; Instandh. u. Rep. v. Kfz usw.	50-52	925 648	251 783	673 865
Gastgewerbe	55	393 747	113 166	280 581
Verkehr u. Nachrichtenübermittlung	60-64	256 001	148 849	107 152
Kredit- u. Versicherungsgewerbe	65-67	49 112	9 421	39 691
Grundst., Wohnungswesen, usw.	70-74	829 880	270 193	559 687
Öff. Verw., Verteidigung, Sozialversicherung	75	68 262	28 582	39 680
Erziehung u. Unterricht	80	110 829	40 861	69 968
Gesundheits-, Veterinär- u. Sozialwesen	85	405 729	61 800	343 929
Erbringung sonst. Dienstleistungen	90-93	332 446	94 818	237 628
Private Haushalte	95	95 835	8 031	87 804
Exterritoriale Org. u. Körperschaften	99	61	14	47
Keine Zuordnung möglich		3 181	982	2 199
Zusammen		4 210 883	1 317 267	2 893 616

¹⁾ Nach der Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ 2003)

ANBA Nr. 9/2006

Ende Dezember 2005 (vorläufige Ergebnisse)

Ostdeutschland

253

Geringfügig entlohnte Beschäftigte

Wirtschaftsunterabschnitt		insgesamt	Männer	Frauen
		1	2	3
Land- u. Forstwirtschaft	01-02	16 677	10 361	6 316
Fischerei u. Fischzucht	05	229	159	70
Kohlenbergbau, Torfgew., Gew. v. Erdöl usw.	10-12	35	22	13
Erzbergbau, Gew. v. Steinen u. Erden	13-14	414	254	160
Ernährungsgewerbe u. Tabakverarbeitung	15-16	12 508	4 142	8 366
Textil- u. Bekleidungs-gewerbe	17-18	1 970	517	1 453
Ledergewerbe	19	284	106	178
Holzgewerbe (oh. H. v. Möbeln)	20	1 842	1 105	737
Papier-, Verlags- u. Druckgewerbe	21-22	17 406	8 102	9 304
Kokerei, Mineralölverarbeitung, H. v. Brutstoffen	23	35	24	11
Chemische Industrie	24	1 027	466	561
H. v. Gummi- u. Kunststoffwaren	25	2 334	1 078	1 256
Glasgew., Keramik, Verarb. v. Steinen u. Erden	26	2 437	1 351	1 086
Metallerzg. u. -bearb., H. v. Metallerzeugnissen	27-28	8 828	5 395	3 433
Maschinenbau	29	3 636	2 184	1 452
H. v. Büromasch., DV-Gerät. u. -Einr., usw.	30-33	6 379	3 039	3 340
Fahrzeugbau	34-35	999	657	342
H. v. Möbeln, Schmuck, Musikinstr., Recycling	36-37	3 514	2 018	1 496
Energie- u. Wasserversorgung	40-41	774	466	308
Baugewerbe	45	37 843	26 676	11 167
Handel; Instandh. u. Rep. v. Kfz usw.	50-52	140 536	46 922	93 614
Gastgewerbe	55	71 654	26 048	45 606
Verkehr u. Nachrichtenübermittlung	60-64	47 362	28 948	18 414
Kredit- u. Versicherungsgewerbe	65-67	4 359	1 105	3 254
Grundst.-, Wohnungswesen, usw.	70-74	160 647	72 097	88 550
Öff. Verw., Verteidigung, Sozialversicherung	75	8 475	3 851	4 624
Erziehung u. Unterricht	80	16 911	7 763	9 148
Gesundheits-, Veterinär- u. Sozialwesen	85	56 875	15 892	40 983
Erbringung sonst. Dienstleistungen	90-93	48 268	18 490	29 778
Private Haushalte	95	7 928	1 005	6 923
Exterritoriale Org. u. Körperschaften	99	21	3	18
Keine Zuordnung möglich		233	94	139
Zusammen		682 440	290 340	392 100

¹⁾ Nach der Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ 2003)

Arbeitslose und gemeldete Stellen (Angebot und Nachfrage)



Arbeitslose und gemeldete Stellen (Angebot und Nachfrage)

- Arbeitsuchende** ■ Arbeitsuchender im Sinne der Arbeitsmarktstatistik ist, wer in der Bundesrepublik Deutschland wohnt, sich bei der Agentur für Arbeit gemeldet hat oder bei einem Träger der Grundsicherung für Arbeitsuchende nach dem SGB II als erwerbsfähiger Leistungsberechtigter Leistungen erhält, die angestrebte Arbeitnehmertätigkeit ausüben kann und darf und das 15. Lebensjahr vollendet hat.
- Bei den Arbeitsuchenden wird zwischen Arbeitslosen und nichtarbeitslosen Arbeitsuchenden unterschieden.
- Arbeitslose** ■ Arbeitslose sind Arbeitsuchende bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres, die beschäftigungslos, nicht Schüler, Studenten oder Teilnehmer an beruflichen Bildungsmaßnahmen, nicht arbeitsunfähig erkrankt, nicht Empfänger von Altersrente sind und eine versicherungspflichtige, mindestens 15 Stunden wöchentlich umfassende Beschäftigung suchen. Sie müssen für eine Arbeitsaufnahme sofort zur Verfügung stehen. Arbeitslose müssen sich persönlich bei ihrer zuständigen Agentur für Arbeit oder bei dem zuständigen Träger der Grundsicherung für Arbeitsuchende nach dem SGB II gemeldet haben.
- Arbeitslosenquote** ■ Es werden folgende Arbeitslosenquoten berechnet:
- Arbeitslose in % aller zivilen Erwerbspersonen (abhängige zivile Erwerbspersonen, Selbständige, mithelfende Familienangehörige).
 - Arbeitslose in % der abhängigen zivilen Erwerbspersonen (sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigte, Beamte, Arbeitslose).
- Diese Berechnungsmethode findet in den alten Bundesländern ab Januar 1990 und in den neuen Bundesländern und Berlin (Ost) ab Januar 1993 Anwendung.
- Arbeitslose Ausländer** ■ Als arbeitslose Ausländer gelten nichtdeutsche Arbeitsuchende (Ausländer, Staatenlose und Personen mit ungeklärter Staatsangehörigkeit), die eine Arbeitnehmertätigkeit in der Bundesrepublik Deutschland ausüben dürfen. Heimatlose Ausländer werden statistisch wie Deutsche behandelt.
- Langzeitarbeitslose** ■ Als Langzeitarbeitslose gelten alle Personen, die am jeweiligen Stichtag der Zählung 1 Jahr und länger bei den Agenturen für Arbeit oder bei den Trägern der Grundsicherung für Arbeitsuchende nach dem SGB II arbeitslos gemeldet waren.
- Nichtarbeitslose Arbeitsuchende** ■ Als nichtarbeitslose Arbeitsuchende gelten Arbeitsuchende, die die besonderen, für die Zählung als Arbeitslose geforderten Kriterien (z.B. hinsichtlich der Beschäftigungslosigkeit oder der Verfügbarkeit für die Arbeitsvermittlung) nicht erfüllen.
- Gemeldete Stellen** ■ Als gemeldete Stellen werden die den Agenturen für Arbeit oder den Trägern der Grundsicherung für Arbeitsuchende nach dem SGB II zur Besetzung gemeldeten Beschäftigungsmöglichkeiten mit einer voraussichtlichen Dauer von mehr als 7 Kalendertagen, gegliedert nach
- sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungen,
 - versicherungsfreien geringfügigen Beschäftigungen und
 - sonstigen versicherungsfreien Beschäftigungen
- dargestellt.
- Die Stellenangebote werden nach Voll- und Teilzeitarbeit unterschieden; Stellen für Heimarbeit werden der Teilzeitarbeit zugeordnet.
- Kurzfristige Beschäftigung** ■ Ein Beschäftigungsverhältnis, das bis zu 7 Kalendertagen dauert, gilt als kurzfristige Beschäftigung. Regelmäßig wiederkehrende Beschäftigungen bei demselben Arbeitgeber in Tages-, Teilzeit- oder Stundenarbeit gelten als kurzfristig, wenn sie mit oder ohne Unterbrechung insgesamt an nicht mehr als 7 Kalendertagen ausgeübt werden sollen.
- Ratsuchende der Berufsberatung** ■ Personen, die die Berufsberatung persönlich durch eine Beratungsfachkraft in Anspruch genommen haben bzw. für die Erziehungsberechtigte oder Dritte Rat oder Auskunft einholten, zählen als Ratsuchende der Berufsberatung.
- Berufsausbildungsstellen** ■ Als Berufsausbildungsstellen zählen alle mit einem Auftrag zur Vermittlung gemeldeten und im Berichtsjahr (1. Oktober bis Ende September des folgenden Jahres) zu besetzenden betrieblichen und außerbetrieblichen Berufsausbildungsstellen für anerkannte Ausbildungsberufe einschließlich der Ausbildungsplätze in Berufsbildungswerken und sonstigen Einrichtungen, die Ausbildungsmaßnahmen für behinderte Menschen durchführen.
- Unbesetzte Berufsausbildungsstellen** ■ Als unbesetzte Berufsausbildungsstellen zählen alle Ausbildungsstellen, die zum jeweiligen Stichtag nicht besetzt oder zurückgenommen worden sind.
- Bewerber für Berufsausbildungsstellen** ■ Als Bewerber für Berufsausbildungsstellen zählen alle bei der Berufsberatung gemeldeten Ratsuchenden, die im Berichtsjahr (1. Oktober bis Ende September des folgenden Jahres) eine Vermittlung in eine betriebliche oder überbetriebliche Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf wünschen und deren Eignung dafür geklärt ist.
- Noch nicht vermittelte Bewerber** ■ Als noch nicht vermittelte Bewerber zählen Personen, für die bis zum jeweiligen Stichtag weder die Einmündung in eine Berufsausbildungsstelle, noch die beabsichtigte Aufnahme einer schulischen Ausbildung, die Teilnahme an einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme, die Annahme einer Arbeitsstelle oder die sonstige Erledigung des Beratungsfalles, noch der Rücktritt von der Bewerbung bekannt geworden ist und für die Vermittlungsbemühungen laufen.



ANBA Nr. 9/2006

Übersicht III/1 | Saisonbereinigte Zahlen*) der Arbeitslosen und gemeldete Stellen

		Bestandszahlen in Tausend											
		Bundesrepublik Deutschland				Westdeutschland				Ostdeutschland			
301	Jahr Monat	Arbeitslose			Gemeldete	Arbeitslose			Gemeldete	Arbeitslose			Gemeldete
		Insgesamt	Männer	Frauen	Stellen	Insgesamt	Männer	Frauen	Stellen	Insgesamt	Männer	Frauen	Stellen
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
2004													
	Januar	4290	2411	1885	313	2727	1586	1143	259	1563	825	742	54
	Februar	4298	2407	1890	307	2731	1584	1147	256	1567	823	743	51
	März	4303	2402	1902	296	2734	1585	1152	249	1569	817	750	47
	April	4339	2422	1915	287	2757	1594	1160	242	1582	828	755	45
	Mai	4350	2430	1919	289	2761	1596	1164	241	1589	834	755	48
	Juni	4364	2439	1928	284	2763	1598	1167	237	1601	841	761	47
	Juli	4398	2462	1945	277	2792	1615	1181	232	1606	847	764	45
	August	4418	2472	1956	272	2805	1622	1191	229	1613	850	765	43
	September	4448	2484	1963	267	2821	1627	1195	224	1627	857	768	43
	Oktober	4464	2489	1965	267	2840	1632	1202	225	1624	857	763	42
	November	4486	2497	1974	268	2856	1636	1210	225	1630	861	764	43
	Dezember	4514	2523	1990	278	2875	1649	1222	234	1639	874	768	44
2005													
	Januar	4784	2591	2196	305	3112	1709	1403	254	1672	882	793	51
	Februar	4941	2652	2287	333	3269	1770	1498	272	1672	882	789	61
	März	5002	2709	2297	363	3326	1816	1516	291	1676	893	781	72
	April	4937	2657	2282	387	3285	1777	1507	307	1652	880	775	80
	Mai	4933	2651	2282	399	3287	1774	1513	313	1646	877	769	86
	Juni	4908	2639	2272	409	3280	1770	1512	323	1628	869	760	86
	Juli	4883	2621	2265	415	3275	1762	1513	324	1608	859	752	91
	August	4872	2613	2269	436	3277	1764	1521	341	1595	849	748	95
	September	4841	2588	2252	459	3261	1750	1513	359	1580	838	739	100
	Oktober	4815	2565	2241	488	3245	1735	1506	379	1570	830	735	109
	November	4766	2526	2225	490	3213	1708	1494	377	1553	818	731	113
	Dezember	4664	2462	2193	491	3138	1659	1469	379	1526	803	724	112
2006													
	Januar	4712	2498	2214	477	3167	1680	1485	364	1545	818	729	113
	Februar	4697	2489	2207	470	3151	1671	1480	360	1546	818	727	110
	März	4699	2503	2204	470	3158	1687	1480	362	1541	816	724	108
	April	4668	2480	2193	488	3143	1670	1474	374	1525	810	719	114
	Mai	4579	2401	2180	511	3087	1621	1468	397	1492	780	712	114
	Juni	4524	2363	2165	540	3057	1597	1461	419	1467	766	704	121
	Juli	4440	2304	2137	579	2999	1554	1443	453	1441	750	694	126
	August												
	September												
	Oktober												
	November												
	Dezember												



*) Saisonbereinigung mit Census-X11. Die Bereinigung für das Bundesgebiet ergibt sich als Summe der Bereinigungsergebnisse von West und Ost.

Berichtsmonat: Juli 2006

Bundesrepublik Deutschland

306	Bestand an Arbeitslosen			
	Regionaldirektion Land	darunter (Spalte 1)		
		insgesamt	Männer	Frauen
	1	2	3	4
Nord	394 323	207 072	187 251	40 875
Schleswig-Holstein	136 893	71 090	65 803	14 217
Hamburg	97 418	53 471	43 947	22 833
Mecklenburg-Vorpommern	160 012	82 511	77 501	3 825
Niedersachsen-Bremen	456 071	233 420	222 643	59 709
Niedersachsen	407 683	206 732	200 943	50 161
Bremen	48 388	26 688	21 700	9 548
Nordrhein-Westfalen	1 025 881	540 133	485 713	196 549
Hessen	284 040	145 564	138 418	64 914
Rheinland-Pfalz-Saarland	210 699	106 332	104 367	29 975
Rheinland-Pfalz	160 419	80 746	79 673	22 971
Saarland	50 280	25 586	24 694	7 004
Baden-Württemberg	338 939	166 621	172 318	81 051
Bayern	410 376	194 109	216 267	76 052
Berlin-Brandenburg	511 567	276 468	235 081	63 390
Berlin	294 271	165 650	128 621	58 071
Brandenburg	217 296	110 818	106 460	5 319
Sachsen-Anhalt-Thüringen	404 745	194 132	210 607	10 045
Sachsen-Anhalt	225 403	110 296	115 101	5 923
Thüringen	179 342	83 836	95 506	4 122
Sachsen	349 502	170 022	179 445	11 305
Bundesrepublik Deutschland	4 386 143	2 233 873	2 152 110	633 865
Westdeutschland	2 960 317	1 510 740	1 449 476	545 300
Ostdeutschland	1 425 826	723 133	702 634	88 565
Vormonat:				
Bundesrepublik Deutschland	4 398 632	2 276 064	2 122 487	643 428
Westdeutschland	2 965 945	1 536 381	1 429 507	555 293
Ostdeutschland	1 432 687	739 683	692 980	88 135
Vorjahresmonat:				
Bundesrepublik Deutschland	4 836 693	2 554 959	2 281 689	673 835
Westdeutschland	3 239 987	1 720 169	1 519 777	581 857
Ostdeutschland	1 596 706	834 790	761 912	91 978

Die Daten zur Arbeitslosigkeit wurden bis Ende August 2005 ausschließlich aus dem IT-Fachverfahren der BA gewonnen.



ANBA Nr. 9/2006

307 Regionaldirektion Land	Bezogen auf alle Erwerbspersonen			Bezogen auf die abhängigen Erwerbspersonen			
	insgesamt	davon (Spalte 1)		insgesamt	davon (Spalte 4)		darunter (Sp. 4) Ausländer
		Männer	Frauen		Männer	Frauen	
1	2	3	4	5	6	7	
Nord	12,4	12,4	12,4	14,0	14,4	13,6	26,9
Schleswig-Holstein	9,6	9,5	9,8	10,9	11,1	10,8	26,5
Hamburg	11,1	11,7	10,5	12,7	13,8	11,6	25,4
Mecklenburg-Vorpommern	18,2	17,9	18,5	20,0	20,1	19,9	47,4
Niedersachsen-Bremen	10,6	10,1	11,1	11,8	11,6	12,1	28,4
Niedersachsen	10,2	9,7	10,9	11,4	11,1	11,8	27,9
Bremen	15,0	15,6	14,3	16,4	17,4	15,3	31,7
Nordrhein-Westfalen	11,5	11,2	11,8	12,7	12,7	12,7	27,1
Hessen	9,2	8,8	9,6	10,3	10,2	10,5	21,6
Rheinland-Pfalz-Saarland	8,2	7,7	8,9	9,2	8,9	9,7	20,8
Rheinland-Pfalz	7,8	7,3	8,4	8,8	8,4	9,2	19,4
Saarland	9,9	9,3	10,7	10,9	10,4	11,5	27,1
Baden-Württemberg	6,1	5,6	6,7	6,9	6,5	7,3	14,7
Bayern	6,3	5,5	7,1	7,2	6,6	7,8	16,3
Berlin-Brandenburg	17,0	17,5	16,4	19,3	20,6	17,9	41,3
Berlin	17,5	18,8	16,0	20,2	22,6	17,8	41,5
Brandenburg	16,3	15,8	16,8	18,1	18,2	18,1	39,2
Sachsen-Anhalt-Thüringen	16,4	14,9	18,0	17,9	16,7	19,2	40,9
Sachsen-Anhalt	17,9	16,7	19,2	19,5	18,6	20,5	42,6
Thüringen	14,9	13,2	16,8	16,3	14,8	17,9	38,8
Sachsen	16,0	14,8	17,4	17,8	17,0	18,8	43,7
Bundesrepublik Deutschland	10,5	10,0	11,0	11,8	11,5	12,0	23,0
Westdeutschland	8,9	8,5	9,4	10,0	9,8	10,2	21,5
Ostdeutschland	16,7	16,1	17,3	18,6	18,4	18,7	41,8
Vormonat:							
Bundesrepublik Deutschland	10,5	10,2	10,9	11,8	11,7	11,8	23,4
Westdeutschland	8,9	8,6	9,3	10,0	9,9	10,1	21,9
Ostdeutschland	16,8	16,5	17,1	18,7	18,9	18,5	41,6
Vorjahresmonat:							
Bundesrepublik Deutschland	11,7	11,5	11,9	13,0	13,1	12,8	25,2
Westdeutschland	9,9	9,7	10,1	11,0	11,1	10,9	23,5
Ostdeutschland	18,6	18,5	18,7	20,4	20,9	19,9	45,3



ANBA Nr. 9/2006

* siehe Definitionen

Übersicht III/4 Arbeitslose unter 25 Jahren nach Regionaldirektionen/Ländern

Berichtsmonat: Juli 2006

Bundesrepublik Deutschland

		Arbeitslose im Alter von								
308		unter 25 Jahren			20 bis unter 25 Jahren			unter 20 Jahren		
Regionaldirektion	Land	insgesamt	Arbeitslosenquote bez. auf abhängige Erwerbspers.	darunter (Sp. 1) Frauen	insgesamt	Arbeitslosenquote bez. auf abhängige Erwerbspers.	darunter (Sp. 4) Frauen	insgesamt	Arbeitslosenquote bez. auf abhängige Erwerbspers.	darunter (Sp. 7) Frauen
	Land	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Nord		48 310	13,5	20 926	36 860	15,3	15 535	11 450	9,9	5 391
	Schleswig-Holstein	18 470	12,1	8 214	13 519	13,4	5 853	4 951	9,4	2 361
	Hamburg	9 696	11,1	4 211	7 636	11,5	3 278	2 060	9,8	933
	Mecklenburg-Vorpommern	20 144	17,3	8 501	15 705	21,0	6 404	4 439	10,6	2 097
Niedersachsen-Bremen		59 105	12,5	26 623	47 704	14,7	21 208	11 401	7,7	5 415
	Niedersachsen	53 598	12,3	24 243	43 206	14,4	19 323	10 392	7,5	4 920
	Bremen	5 507	16,1	2 380	4 498	17,9	1 885	1 009	11,2	495
Nordrhein-Westfalen		120 696	12,4	53 812	94 466	13,8	41 411	26 230	9,1	12 401
	Hessen	35 858	10,7	16 429	27 698	12,1	12 600	8 160	7,8	3 829
Rheinland-Pfalz-Saarland		29 885	9,9	13 693	22 123	11,2	9 878	7 762	7,5	3 815
	Rheinland-Pfalz	23 575	9,6	10 861	17 479	11,0	7 840	6 096	7,1	3 021
	Saarland	6 310	11,2	2 832	4 644	12,1	2 038	1 666	9,3	794
Baden-Württemberg		37 546	5,5	17 766	29 838	6,8	13 936	7 708	3,2	3 830
	Bayern	52 379	6,5	24 375	38 335	7,6	17 411	14 044	4,8	6 964
Berlin-Brandenburg		65 956	20,4	28 187	51 819	22,4	21 493	14 137	15,4	6 694
	Berlin	34 915	21,0	14 926	27 091	21,5	11 338	7 824	19,3	3 588
	Brandenburg	31 041	19,8	13 261	24 728	23,5	10 155	6 313	12,3	3 106
Sachsen-Anhalt-Thüringen		50 092	16,5	22 036	39 667	19,4	17 087	10 425	10,6	4 949
	Sachsen-Anhalt	27 819	18,2	12 188	22 023	21,3	9 340	5 796	11,8	2 848
	Thüringen	22 273	14,8	9 848	17 644	17,4	7 747	4 629	9,4	2 101
Sachsen		43 340	16,2	18 985	35 260	19,7	15 390	8 080	9,1	3 595
Bundesrepublik Deutschland		543 167	11,3	242 832	423 770	13,1	185 949	119 397	7,6	56 883
	Westdeutschland	363 635	9,6	165 123	281 319	11,0	125 575	82 316	6,6	39 548
	Ostdeutschland	179 532	17,8	77 709	142 451	20,7	60 374	37 081	11,5	17 335
Vormonat:										
Bundesrepublik Deutschland		489 727	10,2	208 653	393 050	12,1	164 707	96 677	6,1	43 946
	Westdeutschland	329 626	8,7	143 627	259 447	10,2	111 173	70 179	5,6	32 454
	Ostdeutschland	160 101	15,8	65 026	133 603	19,4	53 534	26 498	8,2	11 492
Vorjahresmonat:										
Bundesrepublik Deutschland		652 272	13,3	277 631	514 466	15,7	212 654	137 806	8,4	64 977
	Westdeutschland	431 591	11,2	185 801	341 293	13,3	143 335	90 298	7,0	42 466
	Ostdeutschland	220 681	21,0	91 830	173 173	24,4	69 319	47 508	13,9	22 511



ANBA Nr. 9/2006

Übersicht III/5 Gemeldete Stellen¹⁾ nach Regionaldirektionen/Ländern

Berichtsmonat: Juli 2006

Bundesrepublik Deutschland

		Berichtsmonat		Vormonat		Vorjahresmonat	
309		insgesamt	darunter (Sp. 1) Teilzeit	insgesamt	darunter (Sp. 3) Teilzeit	insgesamt	darunter (Sp. 5) Teilzeit
Regionaldirektion	Land	1	2	3	4	5	6
Nord		74 999	36 079	58 407	20 560	41 680	16 336
	Schleswig-Holstein	20 341	8 780	18 727	8 090	13 004	5 436
	Hamburg	38 997	17 803	24 083	3 451	14 730	1 615
	Mecklenburg-Vorpommern	15 661	9 496	15 597	9 019	13 946	9 285
Niedersachsen-Bremen		57 189	18 658	56 422	19 804	35 959	11 812
	Niedersachsen	50 482	17 550	50 771	18 811	31 951	10 697
	Bremen	6 707	1 108	6 651	993	4 008	1 115
Nordrhein-Westfalen		122 238	29 033	115 474	27 204	84 191	20 767
	Hessen	38 394	10 147	38 509	10 135	30 929	7 753
Rheinland-Pfalz-Saarland		32 650	11 808	29 730	10 304	30 402	8 955
	Rheinland-Pfalz	24 413	7 815	22 649	6 928	24 293	6 069
	Saarland	8 237	3 993	7 081	3 376	6 109	2 886
Baden-Württemberg		71 242	16 634	65 000	15 723	53 173	14 022
	Bayern	80 926	22 297	76 273	20 804	61 626	16 793
Berlin-Brandenburg		52 627	26 663	49 332	25 252	35 450	21 692
	Berlin	31 415	15 248	28 087	13 337	21 880	13 130
	Brandenburg	21 212	11 415	21 245	11 915	13 570	8 562
Sachsen-Anhalt-Thüringen		38 547	18 460	37 617	18 622	28 963	16 157
	Sachsen-Anhalt	21 785	10 854	21 400	10 790	14 343	8 469
	Thüringen	16 762	7 606	16 217	7 832	14 620	7 688
Sachsen		34 766	15 550	32 700	15 401	22 833	13 720
Bundesrepublik Deutschland		627 343	205 385	580 683	183 849	447 116	148 099
	Westdeutschland	485 742	135 216	445 437	115 555	345 924	87 245
	Ostdeutschland	141 601	70 169	135 246	68 294	101 192	60 854

¹⁾ Die gemeldeten Stellen der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung sind in der Zeile „Westdeutschland“ enthalten

Übersicht III/6

Gemeldete Stellen¹⁾ nach Regionaldirektionen/Ländern
und Berufsgruppen

Berichtsmonat: Juli 2006

312	Berufsgruppe (BG)	Nord				Niedersachsen-Bremen			Nordrhein-	Hessen
		insgesamt	Schleswig- Holstein	Hamburg	Mecklenburg- Vorpommern	insgesamt	Nieder- sachsen	Bremen	insgesamt	insgesamt
	Pflanzenbauer, Tierzüchter, Fischereiberufe 01-05	6 142	2 063	1 347	2 732	7 378	7 213	165	11 464	3 247
	Forst- und Jagdberufe 06	58	30	*	27	39	39	0	196	69
	Bergleute, Mineralgewinner 07-09	73	0	72	*	88	84	4	109	*
	Steinbearbeiter/Baustoffhersteller 10-11	86	10	64	12	87	86	*	88	29
	Keramiker, Glasmacher 12-13	22	21	*	0	6	5	*	58	9
	Chemiearbeiter, Kunststoffverarbeiter 14-15	91	22	32	37	196	173	23	644	372
	Papierhersteller, -verarbeiter 16	78	73	*	3	32	24	8	84	41
	Drucker 17	100	62	26	12	102	94	8	237	65
	Holzaufbereiter, Holzwarenfertiger 18	281	44	185	52	100	99	*	164	31
	Metallerzeuger, -bearbeiter 19-24	1 390	486	617	287	1 817	1 458	359	4 367	1 017
	Schlosser, Mechaniker u. zugeor. Berufe 25-30	3 791	990	1 933	868	4 571	3 760	811	8 278	2 504
	Elektriker 31	2 393	584	1 485	324	1 830	1 497	333	3 475	1 260
	Montierer und Metallberufe a. n. g. 32	338	101	231	6	536	508	28	3 748	622
	Textil- und Bekleidungsberufe 33-36	191	18	125	48	237	220	17	339	86
	Lederhersteller, Leder- u. Fellverarbeiter 37	12	3	5	4	15	15	0	48	17
	Ernährungsberufe 39-43	2 014	577	1 165	272	1 795	1 627	168	2 784	1 550
	Bauberufe 44-47	2 141	583	430	1 128	1 948	1 752	196	2 838	889
	Bau-, Raumausstatter, Polsterer 48-49	533	138	182	213	548	451	97	1 255	338
	Tischler, Modellbauer 50	1 163	258	661	244	1 418	1 207	211	1 336	273
	Maler, Lackierer u. verwandte Berufe 51	1 147	251	808	88	964	755	209	1 877	668
	Warenprüfer, Versandfertigmacher 52	817	239	546	32	1 204	1 108	96	2 675	677
	Hilfsarbeiter ohne nähere Tätigkeitsangabe 53	12 637	4 683	5 252	2 702	6 514	5 713	801	16 239	3 440
	Maschinisten u. zugehörige Berufe 54	273	114	86	73	286	220	66	701	205
	Ingenieure, Chemiker, Physiker, Mathematiker 60-61	1 165	288	789	88	1 039	774	265	2 300	721
	Techniker 62	695	186	390	119	651	550	101	1 159	561
	Technische Sonderfachkräfte 63	331	148	155	28	269	236	33	567	193
	Warenkaufleute 68	2 952	1 170	1 480	302	2 581	2 334	247	5 733	2 279
	Dienstleistungskaufleute u. zugeh. Berufe 69-70	4 828	1 215	2 291	1 322	2 274	1 923	351	8 431	2 535
	Verkehrsberufe 71-73	2 061	594	1 203	264	2 276	2 052	224	4 218	1 538
	Lagerverwalter, Lager- u. Transportarbeiter 74	1 555	467	974	114	1 867	1 507	360	4 456	1 801
	Organisations-, Verwaltungs- u. Büroberufe 75-78	6 864	997	5 224	643	3 036	2 603	433	7 767	3 280
	Ordnungs- und Sicherheitsberufe 79-81	3 117	412	2 509	196	1 432	1 234	198	4 233	1 047
	Publizisten, Dolmetscher, Bibliothekare 82	336	33	244	59	162	155	7	205	110
	Künstler und zugeordnete Berufe 83	376	72	251	53	231	214	17	345	96
	Gesundheitsdienstberufe 84-85	1 207	441	557	209	1 363	1 239	124	2 782	1 034
	Sozial- u. Erzieh.-, geistes- u. naturwiss. B. 86-89	5 944	1 233	2 371	2 340	3 353	2 862	491	5 969	1 820
	Körperpfleger 90	419	178	180	61	566	508	58	1 290	478
	Gästebetreuer 91	1 833	708	860	265	1 362	1 288	74	3 278	1 374
	Hauswirtschaftliche Berufe 92	1 367	194	1 044	129	1 563	1 527	36	2 835	671
	Reinigungsberufe 93	1 212	396	648	168	1 058	981	77	2 472	1 143
	nicht zuzuordnen	1 506	181	1 245	80	208	200	8	550	139
	Zusammen	74 999	20 341	38 997	15 661	57 189	50 482	6 707	122 238	38 394

¹⁾ Die gemeldeten Stellen der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung sind in der Spalte „Westdeutschland“ enthalten.

Rheinland-Pfalz-Saarland			Baden-Württemberg	Bayern	Berlin-Brandenburg			Sachsen-Anhalt-Thüringen			Sachsen	Bundesrepublik Deutschland			312
insgesamt	Rheinland-Pfalz	Saarland	insgesamt	insgesamt	insgesamt	Berlin	Brandenburg	insgesamt	Sachsen-Anhalt	Thüringen	insgesamt	insgesamt	West-deutschland	Ost-deutschland	
10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
6362	4676	1686	6738	11092	4813	1447	3366	6459	3842	2617	4844	68874	50026	18848	01-05
392	315	77	90	231	315	70	245	239	79	160	307	1938	1050	888	06
6	3	3	9	48	0	0	0	10	*	9	10	370	349	21	07-09
41	39	*	66	102	110	67	43	68	33	35	41	906	675	231	10-11
6	5	*	27	50	5	*	3	44	5	39	8	238	181	57	12-13
196	172	24	598	444	75	34	41	207	88	119	89	3073	2665	408	14-15
9	8	*	80	110	37	33	4	15	4	11	34	522	433	89	16
63	42	21	122	244	75	56	19	101	40	61	38	1179	953	226	17
106	67	39	48	89	327	210	117	242	84	158	146	1561	794	767	18
702	501	201	3073	2814	991	596	395	1169	633	536	1424	20245	16374	3871	19-24
1611	1300	311	6086	6586	2169	1278	891	2731	1549	1182	2481	44814	36565	8249	25-30
577	453	124	2554	2861	1094	656	438	1183	582	601	1341	19912	15970	3942	31
351	198	153	2749	1903	440	279	161	498	145	353	281	11548	10323	1225	32
82	56	26	166	136	564	524	40	91	53	38	136	2122	1283	839	33-36
16	14	*	73	47	11	8	3	6	*	4	17	267	229	38	37
944	686	258	2676	3147	1060	737	323	652	328	324	556	17791	15251	2540	39-43
2026	1498	528	2283	3305	2751	1046	1705	2770	1503	1267	2579	29150	19922	9228	44-47
389	330	59	1072	1029	578	368	210	497	277	220	475	8476	6713	1763	48-49
350	232	118	955	1091	730	548	182	452	279	173	377	8905	7102	1803	50
589	308	281	1378	1249	618	461	157	414	216	198	472	10211	8619	1592	51
499	453	46	1119	1314	287	70	217	295	133	162	143	9040	8283	757	52
3360	3119	241	5102	5901	7917	4469	3448	4447	2418	2029	6388	71984	50530	21454	53
147	128	19	611	622	266	73	193	329	154	175	214	4564	3682	882	54
376	282	94	2179	2215	476	303	173	507	256	251	554	12156	10531	1625	60-61
218	167	51	1332	1188	537	393	144	359	141	218	394	7403	5994	1409	62
138	113	25	387	362	111	78	33	137	68	69	112	2653	2265	388	63
1196	944	252	3719	4376	1460	910	550	1210	785	425	831	26445	22642	3803	68
972	569	403	2340	3372	2871	1776	1095	1511	1177	334	991	30678	23983	6695	69-70
1014	810	204	2675	2524	1200	581	619	1170	664	506	946	19913	16333	3580	71-73
1059	909	150	2358	2416	457	294	163	397	244	153	254	16767	15545	1222	74
1877	1429	448	4795	5066	5406	4060	1346	2356	1440	916	2030	43093	32658	10435	75-78
834	602	232	1610	1917	1349	940	409	829	531	298	729	17138	14035	3103	79-81
99	44	55	197	167	269	226	43	119	55	64	168	1860	1245	615	82
79	60	19	190	424	293	236	57	54	44	10	155	2257	1702	555	83
602	466	136	1724	2222	1029	692	337	749	390	359	745	14073	11341	2732	84-85
2305	1208	1097	3560	3433	8295	5445	2850	4469	2479	1990	2569	42250	24577	17673	86-89
280	233	47	790	788	399	233	166	231	119	112	288	5553	4574	979	90
1130	958	172	1979	2841	968	706	262	490	307	183	470	16902	14709	2193	91
796	459	337	965	1104	876	668	208	414	196	218	268	11021	9334	1687	92
736	502	234	1665	1641	865	578	287	370	251	119	442	11634	9789	1845	93
64	49	15	227	327	290	144	146	130	94	36	151	3711	3060	651	
32650	24413	8237	71242	80926	52627	31415	21212	38547	21785	16762	34766	627343	485742	141601	



ANBA Nr. 9/2006

Übersicht III/7

Gemeldete Stellen¹⁾ nach Regionaldirektionen/Ländern
und Wirtschaftszweigen

Berichtsmonat: Juli 2006

313	Wirtschaftszweig (WZG)	Nord				Niedersachsen-Bremen			Nordrhein-Westfalen	Hessen
		insgesamt	Schleswig-Holstein	Hamburg	Mecklenburg-Vorpommern	insgesamt	Niedersachsen	Bremen	insgesamt	insgesamt
		1	2	3	4	5	6	7	8	9
	Land- u. Forstwirtschaft 01-02	2 813	1 171	97	1 545	5 013	4 986	27	7 562	2 380
	Fischerei u. Fischzucht 05	*	*	0	0	3	3	0	*	0
	Kohlenbergbau, Torfgew., Gew. v. Erdöl usw. 10-12	0	0	0	0	92	92	0	7	12
	Erzbergbau, Gew. v. Steinen u. Erden 13-14	7	4	0	3	13	8	5	16	3
	Ernährungsgewerbe u. Tabakverarbeitung 15-16	282	166	56	60	559	552	7	830	334
	Textil- u. Bekleidungsgewerbe 17-18	32	11	19	*	74	71	3	126	21
	Ledergewerbe 19	5	*	*	*	6	6	0	9	9
	Holzgewerbe (oh.H.v. Möbeln) 20	29	16	5	8	80	73	7	140	85
	Papier-, Verlags- u. Druckgewerbe 21-22	154	67	41	46	184	179	5	482	126
	Kokerei, Mineralölverarbeitung, H. v. Brutstoffen 23	12	0	3	9	25	25	0	4	5
	Chemische Industrie 24	122	44	44	34	62	60	*	210	140
	H. v. Gummi- u. Kunststoffwaren 25	81	33	6	42	155	150	5	346	76
	Glasgew., Keramik, Verarb. v. Steinen u. Erden 26	64	30	10	24	99	97	*	154	81
	Metallerzg. u. -bearb., H. v. Metallerzeugnissen 27-28	398	160	97	141	768	695	73	1 724	608
	Maschinenbau 29	335	185	69	81	495	463	32	1 180	378
	H. v. Büromasch., DV-Gerät. u. -Einr., usw. 30-33	225	139	58	28	373	337	36	844	399
	Fahrzeugbau 34-35	184	46	80	58	267	251	16	376	42
	H. v. Möbeln, Schmuck, Musikinstr., Recycling 36-37	317	259	37	21	180	152	28	463	115
	Energie- u. Wasserversorgung 40-41	82	72	5	5	36	34	*	119	59
	Baugewerbe 45	2 829	920	1 203	706	2 220	2 091	129	4 249	1 571
	Handel; Instandh. u. Rep. v. Kfz usw. 50-52	2 866	1 455	994	417	3 544	3 236	308	7 257	2 701
	Gastgewerbe 55	2 323	1 180	586	557	2 318	2 163	155	4 499	1 958
	Verkehr u. Nachrichtenübermittlung 60-64	1 772	681	862	229	2 409	1 925	484	4 357	1 732
	Kredit- u. Versicherungsgewerbe 65-67	391	201	163	27	435	396	39	874	451
	Grundst., Wohnungswesen, usw. 70-74	24 956	6 218	15 007	3 731	18 573	15 054	3 519	45 362	15 224
	Öff.Verw., Verteidigung, Sozialversicherung 75	3 563	1 189	556	1 818	4 669	3 860	809	7 406	1 248
	Erziehung u. Unterricht 80	12 234	2 320	8 565	1 349	4 621	4 471	150	6 806	1 850
	Gesundheits-, Veterinär- u. Sozialwesen 85	6 317	1 998	2 392	1 927	5 990	5 729	261	16 665	4 028
	Erbringung sonst. Dienstleistungen 90-93	11 084	1 566	6 814	2 704	3 585	2 990	595	9 100	2 465
	Private Haushalte 95	54	30	10	14	159	153	6	565	173
	Exterritoriale Org. u. Körperschaften 99	0	0	0	0	0	0	0	*	*
	Sonstige	1 466	177	1 216	73	182	180	*	503	118
	Zusammen	74 999	20 341	38 997	15 661	57 189	50 482	6 707	122 238	38 394

¹⁾ Die gemeldeten Stellen der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung sind in der Spalte „Westdeutschland“ enthalten

Rheinland-Pfalz-Saarland			Baden-Württemberg	Bayern	Berlin-Brandenburg			Sachsen-Anhalt-Thüringen			Sachsen	Bundesrepublik Deutschland			313
insgesamt	Rheinland-Pfalz	Saarland	insgesamt	insgesamt	insgesamt	Berlin	Brandenburg	insgesamt	Sachsen-Anhalt	Thüringen	insgesamt	insgesamt	West-deutschland	Ost-deutschland	
10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
3 563	3 521	42	5 026	9 536	2 255	300	1 955	2 553	1 630	923	3 557	44 310	34 400	9 910	01-02
*	*	0	0	12	3	*	*	3	*	*	*	28	21	7	05
5	0	5	0	6	0	0	0	*	*	0	5	164	157	7	10-12
48	47	*	16	90	3	*	*	5	*	3	9	216	196	20	13-14
287	247	40	711	1 204	149	45	104	520	120	400	196	5 161	4 236	925	15-16
17	12	5	112	127	41	30	11	28	7	21	101	709	537	172	17-18
15	15	0	20	35	0	0	0	*	*	*	*	105	99	6	19
134	107	27	199	290	15	3	12	47	15	32	35	1 076	971	105	20
90	79	11	266	312	82	42	40	116	90	26	108	1 929	1 577	352	21-22
*	0	*	4	5	5	0	5	6	6	0	0	82	62	20	23
87	73	14	269	155	74	9	65	109	59	50	30	1 263	1 016	247	24
182	128	54	378	253	49	9	40	157	57	100	84	1 779	1 447	332	25
74	44	30	129	257	38	7	31	116	52	64	48	1 139	913	226	26
390	282	108	1 447	971	422	159	263	467	253	214	411	7 868	6 427	1 441	27-28
290	226	64	1 296	1 075	193	77	116	283	152	131	195	5 874	5 122	752	29
169	130	39	1 199	919	272	149	123	356	99	257	299	5 137	4 182	955	30-33
63	57	6	447	385	103	35	68	196	49	147	63	2 308	1 888	420	34-35
81	47	34	388	517	155	109	46	614	519	95	120	2 996	2 086	910	36-37
18	17	*	44	25	28	18	10	40	32	8	5	473	395	78	40-41
1 137	875	262	3 098	4 072	1 950	861	1 089	1 886	997	889	1 528	26 323	20 253	6 070	45
1 783	1 383	400	5 009	6 147	1 509	854	655	1 361	747	614	1 126	33 594	29 181	4 413	50-52
1 733	1 548	185	3 789	4 911	1 557	1 132	425	769	449	320	789	26 085	22 413	3 672	55
842	682	160	2 099	2 153	892	393	499	927	545	382	612	18 207	15 547	2 660	60-64
124	97	27	579	918	268	181	87	188	132	56	273	4 509	3 753	756	65-67
7 814	5 922	1 892	27 962	28 940	15 683	10 778	4 905	10 132	5 349	4 783	11 008	223 736	183 182	40 554	70-74
3 660	2 869	791	2 415	3 512	2 517	1 486	1 031	5 080	3 083	1 997	3 198	37 322	24 709	12 613	75
3 107	1 642	1 465	1 493	2 612	7 609	3 337	4 272	4 304	2 666	1 638	3 956	48 672	31 454	17 218	80
5 139	2 923	2 216	8 461	6 043	5 954	3 930	2 024	3 347	1 909	1 438	2 923	65 027	50 876	14 151	85
1 596	1 270	326	3 977	4 945	10 508	7 325	3 183	4 822	2 690	2 132	3 998	56 413	34 381	22 032	90-93
113	96	17	191	216	50	12	38	19	4	15	24	1 582	1 475	107	95
28	28	0	6	4	*	*	0	0	0	0	0	43	41	*	99
58	44	14	212	279	241	130	111	92	68	24	62	3 213	2 745	468	
32 650	24 413	8 237	71 242	80 926	52 627	31 415	21 212	38 547	21 785	16 762	34 766	627 343	485 742	141 601	



ANBA Nr. 9/2006

Hinweise zu den Statistiken über den Ausbildungsmarkt

Auswirkungen der Umstellung auf das neue Fachverfahren VerBIS

Seit Juli 2005 arbeitet die Arbeitsagentur Wiesbaden mit dem neuen Fachverfahren VerBIS. Ab Dezember 2005 bis Mai 2006 wurden weitere 65 Agenturen mit diesem Verfahren ausgestattet. Im Laufe des Berichtsmonats Juni 2006 wurden auch die restlichen Arbeitsagenturen auf das neue Fachverfahren umgestellt.

Diese Umstellung hat keine Auswirkungen auf die Zahlen zu den Ratsuchenden gemeldeten Bewerbern für Berufsausbildungsstellen gemeldeten Berufsausbildungsstellen

Mit der Umstellung des Fachverfahrens von COMPAS zu VerBIS haben sich jedoch die Bearbeitungsvorgänge in der Ausbildungsvermittlung dahingehend verändert, dass Bewerber nun länger als „nicht vermittelt“ geführt werden, sofern sie tatsächlich noch einen Vermittlungswunsch haben und bisher nicht vermittelt wurden. Deshalb ist die Anzahl der nicht vermittelten Bewerber tendenziell höher als unter der Bearbeitungslogik von COMPAS und nicht sinnvoll mit der des Vorjahres vergleichbar. Entsprechend ist die unterjährige monatliche „rechnerische Lücke“ (NVB minus unbesetzte Berufsausbildungsstellen) systematisch höher als im Vorjahr und ebenfalls nicht mit dem Vorjahreswert vergleichbar. Für den Jahresabschluss Ende September 2006 wird die Vergleichbarkeit wieder gegeben sein.

Die Bundesagentur für Arbeit verzichtet daher in den Berichtsmonaten Juni bis August 2006 auf die Veröffentlichung der Anzahl der nicht vermittelten Bewerber. Mit diesem Vorgehen sollen Fehlinterpretationen der Daten vermieden werden.

Die Umstellung des technischen Verfahrens hat zu einer Verzögerung der Abmeldungen von besetzten Berufsausbildungsstellen geführt. Im Bundesmittel beträgt der Effekt in etwa einen Monat. In den einzelnen Agenturen ist es teils weniger und teils erheblich mehr. Isolierte Vergleiche mit dem Vorjahresmonat sind daher zurzeit wenig aussagekräftig. Empfohlen wird der Vergleich der absoluten Zahlen im Verlauf des gesamten Berichtsjahres.

Bei den hier veröffentlichten Daten zur Ausbildungsvermittlung handelt es sich um vorläufige Ergebnisse. Wegen der Umstellung auf VerBIS sind noch weitere Entwicklungsarbeiten an den Aufbereitungsprozessen erforderlich. Deswegen wird es im August 2006 zu geringfügigen rückwirkenden Änderungen der Ergebnisse für das aktuelle Berichtsjahr kommen.

Auswirkungen der Umstellung auf Datawarehousetechnologie

Die Bundesagentur für Arbeit hat ihre in den Geschäftsprozessen anfallenden Daten zum Ausbildungsstellenmarkt Zug um Zug mit einer neuen Informationstechnologie aufbereitet. Aufgrund verbesserter Abfragemöglichkeiten und konzeptioneller Änderungen ist es zum Teil zu Datenrevisionen gekommen. Deshalb ergeben sich ab Oktober 2003 Abweichungen zu früheren Veröffentlichungen.

Ab Juli 2005 wurde die Veröffentlichung der Daten über Ratsuchende und Bewerber für Berufsausbildungsstellen in der regionalen Dimension vom Beratungsort auf den Wohnort umgestellt. Durch nicht zuordenbare Daten sowie im Ausland wohnende Ratsuchende/ Bewerber können sich bei regionalen Auswertungen Differenzen zu den Bundesgebietssummen ergeben.

Auswirkungen des am 1. Januar 2005 in Kraft getretenen Sozialgesetzbuch - Zweites Buch (SGB II) auf die Statistik zur Ausbildungsvermittlung

Mit Einführung des SGB II ändern sich die Grundlagen der Statistik zur Ausbildungsvermittlung in Deutschland. Bisher wurde die Statistik ausschließlich aus Prozessdaten der Bundesagentur für Arbeit gewonnen. Ab Januar 2005 ist die Gewinnung von Berufsausbildungsstellen sowie die Vermittlung von Bewerbern in Berufsausbildungsstellen auch durch Arbeitsgemeinschaften von Agenturen und Kommunen sowie zugelassenen kommunalen Trägern möglich.

In dieser Veröffentlichung wird der Gesamtbestand an Ratsuchenden, Bewerbern und Ausbildungsstellen der im BA-eigenen Fachverfahren enthalten ist, ausgewertet.



ANBA Nr. 9/2006

Übersicht III/8 | Gemeldete Berufsausbildungsstellen und Bewerber für Berufsausbildungsstellen nach Ländern

Berichtsjahre: 2004/05 und 2005/06;
Berichtsmonat: Juli 2006

Bundesrepublik Deutschland

315	Regionaldirektion Land	Gemeldete Berufsausbildungsstellen						Gemeldete Bewerber für Berufsausbildungsstellen					
		Oktober 2004 bis Juli 2005		Oktober 2005 bis Juli 2006		Veränderung gegenüber Vorjahr		Oktober 2004 bis Juli 2005		Oktober 2005 Juli 2006		Veränderung gegenüber Vorjahr	
		absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	Schleswig-Holstein	13 160	3,2	13 256	3,3	+ 96	+ 0,7	16 508	2,5	18 040	2,7	+ 1 532	+ 9,3
	Hamburg	8 416	2,1	8 079	2,0	- 337	- 4,0	7 692	1,1	7 187	1,1	- 505	- 6,6
	Mecklenburg-Vorpommern	9 976	2,5	11 602	2,9	+ 1 626	+ 16,3	22 523	3,3	22 672	3,3	+ 149	+ 0,7
	Niedersachsen	42 899	10,6	40 944	10,2	- 1 955	- 4,6	64 558	9,6	63 221	9,3	- 1 337	- 2,1
	Bremen	4 522	1,1	4 334	1,1	- 188	- 4,2	5 361	0,8	5 539	0,8	+ 178	+ 3,3
	Nordrhein-Westfalen	88 589	21,8	85 799	21,3	- 2 790	- 3,1	132 792	19,7	140 455	20,7	+ 7 663	+ 5,8
	Hessen	28 354	7,0	27 901	6,9	- 453	- 1,6	44 660	6,6	43 354	6,4	- 1 306	- 2,9
	Rheinland-Pfalz	23 059	5,7	22 084	5,5	- 975	- 4,2	32 921	4,9	36 396	5,4	+ 3 475	+ 10,6
	Saarland	5 740	1,4	5 415	1,3	- 325	- 5,7	7 078	1,1	7 286	1,1	+ 208	+ 2,9
	Baden-Württemberg	58 444	14,4	56 051	13,9	- 2 393	- 4,1	81 532	12,1	79 872	11,8	- 1 660	- 2,0
	Bayern	67 996	16,8	67 503	16,8	- 493	- 0,7	96 232	14,3	98 756	14,6	+ 2 524	+ 2,6
	Berlin	9 808	2,4	11 031	2,7	+ 1 223	+ 12,5	24 666	3,7	24 961	3,7	+ 295	+ 1,2
	Brandenburg	8 691	2,1	13 406	3,3	+ 4 715	+ 54,3	29 529	4,4	29 669	4,4	+ 140	+ 0,5
	Sachsen-Anhalt	9 285	2,3	8 909	2,2	- 376	- 4,0	28 089	4,2	26 742	3,9	- 1 347	- 4,8
	Thüringen	11 509	2,8	10 546	2,6	- 963	- 8,4	28 436	4,2	26 819	4,0	- 1 617	- 5,7
	Sachsen	15 198	3,7	15 509	3,9	+ 311	+ 2,0	50 056	7,4	47 247	7,0	- 2 809	- 5,6
	Bundesrepublik Deutschland	405 646	100,0	402 384	100,0	- 3 262	- 0,8	672 996	100,0	678 529	100,0	+ 5 533	+ 0,8
	Westdeutschland	341 179	84,1	331 366	82,4	- 9 813	- 2,9	489 334	72,7	500 106	73,7	+ 10 772	+ 2,2
	Ostdeutschland	64 467	15,9	71 003	17,6	+ 6 536	+ 10,1	183 299	27,2	178 110	26,2	- 5 189	- 2,8



ANBA Nr. 9/2006

Übersicht III/9 | Bestand an unbesetzten Berufsausbildungsstellen sowie Bestand an noch nicht vermittelten Bewerbern nach Ländern

Berichtsjahre: 2004/05 und 2005/06;
Berichtsmonat: Juli 2006

Bundesrepublik Deutschland

316	Regionaldirektion Land	Bestand an unbesetzten Berufsausbildungsstellen						Bestand an noch nicht vermittelten Bewerbern für Berufsausbildungsstellen					
		im Juli 2005		im Juli 2006		Veränderung gegenüber Vorjahr		im Juli 2005		im Juli 2006		Veränderung gegenüber Vorjahr	
		absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	Schleswig-Holstein	2 441	3,2	3 218	3,2	+ 777	+ 31,8	4 771	1,9				
	Hamburg	1 154	1,5	1 714	1,7	+ 560	+ 48,5	1 943	0,8				
	Mecklenburg-Vorpommern	2 256	2,9	3 698	3,7	+ 1 442	+ 63,9	9 466	3,8				
	Niedersachsen	8 959	11,7	10 609	10,7	+ 1 650	+ 18,4	21 202	8,6				
	Bremen	448	0,6	1 009	1,0	+ 561	+125,2	2 114	0,9				
	Nordrhein-Westfalen	15 659	20,5	17 647	17,8	+ 1 988	+ 12,7	43 471	17,6				
	Hessen	4 569	6,0	7 249	7,3	+ 2 680	+ 58,7	18 449	7,5				
	Rheinland-Pfalz	3 634	4,7	4 881	4,9	+ 1 247	+ 34,3	10 952	4,4				
	Saarland	1 129	1,5	1 332	1,3	+ 203	+ 18,0	2 608	1,1				
	Baden-Württemberg	8 917	11,7	12 589	12,7	+ 3 672	+ 41,2	28 239	11,5				
	Bayern	12 907	16,9	16 623	16,7	+ 3 716	+ 28,8	33 988	13,8				
	Berlin	3 432	4,5	4 208	4,2	+ 776	+ 22,6	9 243	3,8				
	Brandenburg	2 661	3,5	3 227	3,2	+ 566	+ 21,3	13 030	5,3				
	Sachsen-Anhalt	1 787	2,3	2 478	2,5	+ 691	+ 38,7	11 271	4,6				
	Thüringen	3 128	4,1	3 426	3,4	+ 298	+ 9,5	12 974	5,3				
	Sachsen	3 429	4,5	5 477	5,5	+ 2 048	+ 59,7	22 510	9,1				
	Bundesrepublik Deutschland	76 510	100,0	99 397	100,0	+ 22 887	+ 29,9	246 363	100,0				
	Westdeutschland	59 817	78,2	76 871	77,3	+ 17 054	+ 28,5	167 737	68,1				
	Ostdeutschland	16 693	21,8	22 514	22,7	+ 5 821	+ 34,9	78 494	31,9				

Wegen Verfahrensumstellung ist der Vergleich zum Vorjahr nicht sinnvoll
Um Fehlinterpretationen zu vermeiden, werden die Daten über nicht vermittelte Bewerber erst zum Abschluss des Berufsberatungsjahres (30.9.2006) veröffentlicht

Hinweis: Ab Oktober 2003 ergeben sich durch ein verändertes Auswertungsverfahren geringfügige Abweichungen gegenüber den bisherigen Veröffentlichungen.

Hinweis: Ab Juli 2005 wurde die Veröffentlichung der Daten über Bewerber für Berufsausbildungsstellen in der regionalen Dimension vom Beratungsort auf den Wohnort umgestellt. Durch nicht zuordenbare Daten sowie im Ausland wohnende Bewerber können sich bei regionalen Auswertungen Differenzen zu den Bundesgebietssummen ergeben.

Die Umstellung des technischen Verfahrens hat zu einer Verzögerung der Abmeldungen von besetzten Berufsausbildungsstellen geführt. Im Bundesmittel beträgt der Effekt in etwa einen Monat. In den einzelnen Agenturen ist es teils weniger und teils erheblich mehr. Isolierte Vergleiche mit dem Vorjahresmonat sind daher zurzeit wenig aussagekräftig. Empfohlen wird der Vergleich der absoluten Zahlen im Verlauf des gesamten Berichtsjahres.

Gemeldete Berufsausbildungsstellen und Bewerber für Berufsausbildungsstellen nach Berufsgruppen

Berichtsjahre: 2004/05 und 2005/06;

Berichtsmonat: Juli 2006

Bundesrepublik Deutschland

Berufsgruppe (BG)	Gemeldete Berufsausbildungsstellen				Gemeldete Bewerber für Berufsausbildungsstellen						Berufsausbildungsstellen	
	Okt. 2004 bis Juli 2005	Okt. 2005 bis Juli 2006	Veränderung gegenüber Vorjahr		Okt. 2004 bis Juli 2005	Okt. 2005 bis Juli 2006	davon (Sp. 6)		Veränderung gegenüber Vorjahr		je Bewerber 2004/05	je Bewerber 2005/06
			absolut	%			männlich	weiblich	absolut	%		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Landwirte 01	1 722	1 528	- 194	- 11,3	1 909	2 124	1 883	241	+ 215	+ 11,3	0,90	0,72
Tierzüchter, Fischereiberufe 02	453	506	+ 53	+ 11,7	717	819	513	306	+ 102	+ 14,2	0,63	0,62
Landw. Arbeitskräfte, Tierpfleger 04	280	322	+ 42	+ 15,0	3 949	4 562	988	3 574	+ 613	+ 15,5	0,07	0,07
Gartenbauer 05	5 606	5 313	- 293	- 5,2	15 982	16 692	8 130	8 562	+ 710	+ 4,4	0,35	0,32
Forst-, Jagdberufe 06	614	616	+ 2	+ 0,3	870	915	879	36	+ 45	+ 5,2	0,71	0,67
Bergleute 07	123	85	- 38	- 30,9	22	41	41	-	+ 19	+ 86,4	5,59	2,07
Mineralaufbereiter 09	69	95	+ 26	+ 37,7	29	27	25	2	- 2	- 6,9	2,38	3,52
Steinbearbeiter 10	467	401	- 66	- 14,1	682	671	557	114	- 11	- 1,6	0,68	0,60
Baustoffhersteller 11	230	218	- 12	- 5,2	99	81	81	-	- 18	- 18,2	2,32	2,69
Keramiker 12	179	188	+ 9	+ 5,0	170	119	48	71	- 51	- 30,0	1,05	1,58
Glasmacher 13	448	534	+ 86	+ 19,2	230	228	155	73	- 2	- 0,9	1,95	2,34
Chemiarbeiter 14	2 231	2 153	- 78	- 3,5	1 648	1 802	1 485	317	+ 154	+ 9,3	1,35	1,19
Kunststoffverarbeiter 15	2 001	2 045	+ 44	+ 2,2	1 168	1 081	1 005	76	- 87	- 4,4	1,71	1,89
Papierhersteller, -verarbeiter 16	1 163	1 107	- 56	- 4,8	713	645	472	173	- 68	- 9,5	1,63	1,72
Drucker 17	3 175	3 256	+ 81	+ 2,6	10 694	10 283	4 831	5 452	- 411	- 3,8	0,30	0,32
Holzaufbereiter, -warenfertiger u.v.B. 18	441	416	- 25	- 5,7	283	341	264	77	+ 58	+ 20,5	1,56	1,22
Metallerzeuger, Walzer 19	381	359	- 22	- 5,8	132	185	184	1	+ 53	+ 40,2	2,89	1,94
Former, Formgießer 20	453	462	+ 9	+ 2,0	211	254	250	4	+ 43	+ 20,4	2,15	1,82
Metallverformer (spanlos) 21	28	33	+ 5	+ 17,9	17	24	23	1	+ 7	+ 41,2	1,65	1,38
Metallverformer (spanend) 22	4 152	4 004	- 148	- 3,6	4 089	4 256	4 128	128	+ 167	+ 4,1	1,02	0,94
Metalloberfl.bearb., -vergl., -besch. 23	322	308	- 14	- 4,3	171	159	124	35	- 12	- 7,0	1,88	1,94
Metallverbinder 24	139	-	- 139	- 100,0	153	14	14	-	- 139	- 90,8	0,91	0,00
Schmiede 25	589	467	- 122	- 20,7	1 422	1 486	1 444	42	+ 64	+ 4,5	0,41	0,31
Feinblechner, Installateure 26	8 774	7 986	- 788	- 9,0	11 685	11 706	11 541	165	+ 21	+ 0,2	0,75	0,68
Schlosser 27	16 647	17 145	+ 498	+ 3,0	24 552	26 503	25 857	646	+ 1 951	+ 7,9	0,68	0,65
Mechaniker 28	19 008	17 133	- 1 875	- 9,9	46 044	45 904	43 727	2 177	- 140	- 0,3	0,41	0,37
Werkzeugmacher 29	3 363	3 146	- 217	- 6,5	2 085	1 952	1 864	88	- 133	- 6,4	1,61	1,61
Metallfeinbauer und zugeord. Berufe 30	2 838	2 667	- 171	- 6,0	5 827	5 433	1 608	3 825	- 394	- 6,8	0,49	0,49
Elektriker 31	27 082	26 309	- 773	- 2,9	35 353	33 151	32 010	1 141	- 2 202	- 6,2	0,77	0,79
Montierer und Metallberufe 32	585	519	- 66	- 11,3	1 568	1 480	1 442	38	- 88	- 5,6	0,37	0,35
Spinberufe 33	48	11	- 37	- 77,1	21	68	38	30	+ 47	x	2,29	0,16
Textilhersteller 34	377	231	- 146	- 38,7	150	77	59	18	- 73	- 48,7	2,51	3,00
Textilverarbeiter 35	854	953	+ 99	+ 11,6	2 382	2 366	117	2 249	- 16	- 0,7	0,36	0,40
Textilveredler 36	169	122	- 47	- 27,8	36	21	19	2	- 15	- 41,7	4,69	5,81
Lederherst., Leder- u. Fellverarbeiter 37	433	383	- 50	- 11,5	337	299	179	120	- 38	- 11,3	1,28	1,28
Back-, Konditorwarenhersteller 39	6 795	6 175	- 620	- 9,1	8 519	8 952	5 722	3 230	+ 433	+ 5,1	0,80	0,69
Fleisch-, Fischverarbeiter 40	3 161	2 594	- 567	- 17,9	2 513	2 102	2 050	52	- 411	- 16,4	1,26	1,23
Speisenbereiter 41	12 705	13 079	+ 374	+ 2,9	24 438	24 675	18 342	6 333	+ 237	+ 1,0	0,52	0,53
Getränke-, Genussmittelhersteller 42	335	287	- 48	- 14,3	441	448	409	39	+ 7	+ 1,6	0,76	0,64
Übrige Ernährungsberufe 43	1 273	1 258	- 15	- 1,2	602	580	367	213	- 22	- 3,7	2,11	2,17
Maurer, Betonbauer 44	4 421	3 882	- 539	- 12,2	5 924	6 011	5 978	33	+ 87	+ 1,5	0,75	0,65
Zimmerer, Dachdecker, Gerüstbauer 45	3 827	3 502	- 325	- 8,5	6 357	6 406	6 329	77	+ 49	+ 0,8	0,60	0,55
Straßen-, Tiefbauer 46	2 262	2 253	- 9	- 0,4	2 377	2 385	2 378	7	+ 8	+ 0,3	0,95	0,94
Baususstatter 48	2 028	1 871	- 157	- 7,7	3 162	3 115	3 023	92	- 47	- 1,5	0,64	0,60
Raumausstatter, Polsterer 49	1 148	1 120	- 28	- 2,4	3 503	3 425	1 125	2 300	- 78	- 2,2	0,33	0,33
Tischler, Modellbauer 50	5 899	5 500	- 399	- 6,8	16 958	17 105	15 596	1 509	+ 147	+ 0,9	0,35	0,32
Maler, Lackierer u. verwandte Berufe 51	7 044	6 282	- 762	- 10,8	20 407	21 361	18 524	2 837	+ 954	+ 4,7	0,35	0,29
Warenprüfer, Versandfertigtmacher 52	2 265	2 241	- 24	- 1,1	4 426	5 244	4 841	403	+ 818	+ 18,5	0,51	0,43
Maschinenisten und zugehörige Berufe 54	1 115	1 620	+ 505	+ 45,3	1 018	1 342	1 287	55	+ 324	+ 31,8	1,10	1,21
Ingenieure 60	3	107	+ 104	x	4	43	36	7	+ 39	x	0,75	2,49
Techniker 62	937	970	+ 33	+ 3,5	928	831	632	199	- 97	- 10,5	1,01	1,17
Technische Sonderfachkräfte 63	7 305	7 217	- 88	- 1,2	12 210	11 951	6 275	5 676	- 259	- 2,1	0,60	0,60
Warenkaufleute 68	61 126	63 136	+ 2 010	+ 3,3	107 283	111 048	42 778	68 270	+ 3 765	+ 3,5	0,57	0,57
Bank-, Versicherungskaufleute 69	20 280	20 020	- 260	- 1,3	13 854	13 330	5 515	7 815	- 524	- 3,8	1,46	1,50
And. Dienstl.kaufleute u. zug. Berufe 70	8 299	9 895	+ 1 596	+ 19,2	19 364	18 796	5 392	13 404	- 568	- 2,9	0,43	0,53
Berufe des Landverkehrs 71	2 058	2 250	+ 192	+ 9,3	2 245	2 256	1 968	288	+ 11	+ 0,5	0,92	1,00
Berufe des Wasser- und Luftverkehrs 72	274	213	- 61	- 22,3	554	630	602	28	+ 76	+ 13,7	0,49	0,34
Berufe des Nachrichtenverkehrs 73	1 430	1 302	- 128	- 9,0	714	766	537	229	+ 52	+ 7,3	2,00	1,70
Lagerverwal., Lager-, Transportarbeiter 74	4 934	5 474	+ 540	+ 10,9	6 114	6 600	5 934	666	+ 486	+ 7,9	0,81	0,83
Unternehmer, Organisat., Wirtsch.prüfer 75	4 748	4 614	- 134	- 2,8	3 584	3 208	888	2 320	- 376	- 10,5	1,32	1,44
Admin. entscheid. Berufstätige 76	789	933	+ 144	+ 18,3	191	149	45	104	- 42	- 22,0	4,13	6,26
Rechn.kaufleute, Datenverarb.fachleute 77	10 624	10 909	+ 285	+ 2,7	13 489	12 385	11 518	867	- 1 104	- 8,2	0,79	0,88
Bürofach-, Bürohilfskräfte 78	62 563	62 079	- 484	- 0,8	95 045	93 941	30 839	63 102	- 1 104	- 1,2	0,66	0,66
Dienst-, Wachberufe 79	560	721	+ 161	+ 28,8	1 433	1 649	1 384	265	+ 216	+ 15,1	0,39	0,44
Sicherheitswahrer 80	329	252	- 77	- 23,4	818	993	449	544	+ 175	+ 21,4	0,40	0,25
Publizisten, Dolmetscher, Bibliothekare 82	591	570	- 21	- 3,6	865	894	280	614	+ 29	+ 3,4	0,68	0,64
Künstler und zugeordnete Berufe 83	2 316	2 527	+ 211	+ 9,1	13 118	13 493	4 569	8 924	+ 375	+ 2,9	0,18	0,19
Übrige Gesundheitsdienstberufe 85	17 328	16 407	- 921	- 5,3	40 397	40 470	495	39 975	+ 73	+ 0,2	0,43	0,41
Sozialpflegerische Berufe 86	-	-	-	-	-	32	11	21	-	-	-	-
Lehrer 87	548	492	- 56	- 10,2	497	529	318	211	+ 32	+ 6,4	1,10	0,93
Geistes- und naturwissenschaftliche Berufe 88	-	216	+ 216	-	-	45	18	27	+ 45	-	-	4,80
Körperpfleger 90	8 599	8 089	- 510	- 5,9	27 426	29 056	1 503	27 553	+ 1 630	+ 5,9	0,31	0,28
Gästebetreuer 91	22 125	23 509	+ 1 384	+ 6,3	28 668	28 904	6 695	22 209	+ 236	+ 0,8	0,77	0,81
Hauswirtschaftliche Berufe 92	5 447	5 262	- 185	- 3,4	6 728	6 225	403	5 822	- 503	- 7,5	0,81	0,85
Reinigungsberufe 93	2 711	2 535	- 176	- 6,5	1 422	1 385	1 153	232	- 37	- 2,6	1,91	1,83
Insgesamt	405 646	402 384	- 3 262	- 0,8	672 996	678 529	362 193	316 336	+ 5 533	+ 0,8	0,60	0,59

Hinweis: Ab Juli 2005 wurde die Veröffentlichung der Daten über Bewerber für Berufsausbildungsstellen in der regionalen Dimension vom Beratungsort auf den Wohnort umgestellt. Durch nicht zuordenbare Daten sowie im Ausland wohnende Bewerber können sich bei regionalen Auswertungen Differenzen zu den Bundesgebietssummen ergeben.

Bestand an unbesetzten Berufsausbildungsstellen und noch nicht vermittelten Bewerbern nach Berufsgruppen

Berichtsjahre: 2004/05 und 2005/06;

Berichtsmonat: Juli 2006

Bundesrepublik Deutschland

318	Berufsgruppe (BG)	Bestand an unbesetzten Berufsausbildungsstellen				Bestand an noch nicht vermittelten Bewerbern						unbesetzte Berufsausbildungsstellen je nicht verm. Bewerber 2004/05	unbesetzte Berufsausbildungsstellen je nicht verm. Bewerber (2005/06 ¹⁾)
		im Juli 2005		im Juli 2006		Veränderung gegenüber Vorjahr		davon (Sp. 6)		Veränderung gegenüber Vorjahr			
		absolut	absolut	absolut	%	absolut	absolut	männlich	weiblich	absolut	%		
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
	Landwirte 01	355	418	+ 63	+ 17,7	626						0,57	x
	Tierzüchter, Fischereiberufe 02	123	166	+ 43	+ 35,0	291						0,42	x
	Landw. Arbeitskräfte, Tierpfleger 04	39	50	+ 11	+ 28,2	1 612						0,02	x
	Gartenbauer 05	1 130	1 292	+ 162	+ 14,3	6 625						0,17	x
	Forst-, Jagdberufe 06	78	71	- 7	- 9,0	288						0,27	x
	Bergleute 07	32	2	- 30	- 93,8	2						16,00	x
	Mineralaufbereiter 09	13	21	+ 8	+ 61,5	9						1,44	x
	Steinbearbeiter 10	132	167	+ 35	+ 26,5	267						0,49	x
	Baustoffhersteller 11	69	98	+ 29	+ 42,0	40						1,73	x
	Keramiker 12	39	79	+ 40	x	56						0,70	x
	Glasmacher 13	62	124	+ 62	+ 100,0	83						0,75	x
	Chemiarbeiter 14	199	433	+ 234	x	468						0,43	x
	Kunststoffverarbeiter 15	323	431	+ 108	+ 33,4	413						0,78	x
	Papierhersteller, -verarbeiter 16	221	267	+ 46	+ 20,8	244						0,91	x
	Drucker 17	734	898	+ 164	+ 22,3	3 827						0,19	x
	Holzaufbereiter, -warenfertiger u.v.B. 18	88	156	+ 68	+ 77,3	122						0,72	x
	Metallerzeuger, Walzer 19	44	37	- 7	- 15,9	42						1,05	x
	Former, Formgießer 20	61	116	+ 55	+ 90,2	86						0,71	x
	Metallverformer (spanlos) 21	10	11	+ 1	+ 10,0	6						1,67	x
	Metallverformer (spanend) 22	513	743	+ 230	+ 44,8	1 470						0,35	x
	Metalloberfl.bearb., -vergl., -besch. 23	83	145	+ 62	+ 74,7	56						1,48	x
	Metallverbinder 24	10	-	- 10	- 100,0	34						0,29	x
	Schmiede 25	103	127	+ 24	+ 23,3	590						0,17	x
	Feinblechner, Installateure 26	1 647	1 977	+ 330	+ 20,0	4 398						0,37	x
	Schlosser 27	1 810	2 420	+ 610	+ 33,7	8 590						0,21	x
	Mechaniker 28	2 436	2 971	+ 535	+ 22,0	16 974						0,14	x
	Werkzeugmacher 29	327	438	+ 111	+ 33,9	600						0,55	x
	Metallfeinbauer und zugeord. Berufe 30	585	861	+ 276	+ 47,2	1 794						0,33	x
	Elektriker 31	3 865	5 203	+ 1 338	+ 34,6	10 570						0,37	x
	Montierer und Metallberufe 32	166	97	- 69	- 41,6	856						0,19	x
	Spinnberufe 33	13	5	- 8	- 61,5	9						1,44	x
	Textilhersteller 34	78	76	- 2	- 2,6	56						1,39	x
	Textilverarbeiter 35	140	271	+ 131	+ 93,6	915						0,15	x
	Textilveredler 36	47	35	- 12	- 25,5	18						2,61	x
	Lederherst., Leder- u. Fellverarbeiter 37	136	144	+ 8	+ 5,9	125						1,09	x
	Back-, Konditorwarenhersteller 39	1 864	2 280	+ 416	+ 22,3	3 248						0,57	x
	Fleisch-, Fischverarbeiter 40	946	1 098	+ 152	+ 16,1	886						1,07	x
	Speisenbereiter 41	2 852	3 777	+ 925	+ 32,4	9 894						0,29	x
	Getränke-, Genussmittelhersteller 42	67	56	- 11	- 16,4	143						0,47	x
	Übrige Ernährungsberufe 43	255	360	+ 105	+ 41,2	180						1,42	x
	Maurer, Betonbauer 44	1 133	1 242	+ 109	+ 9,6	2 505						0,45	x
	Zimmerer, Dachdecker, Gerüstbauer 45	972	1 212	+ 240	+ 24,7	2 469						0,39	x
	Straßen-, Tiefbauer 46	513	667	+ 154	+ 30,0	1 089						0,47	x
	Bauausstatter 48	537	647	+ 110	+ 20,5	1 247						0,43	x
	Raumausstatter, Polsterer 49	237	362	+ 125	+ 52,7	1 293						0,18	x
	Tischler, Modellbauer 50	1 150	1 315	+ 165	+ 14,3	6 994						0,16	x
	Maler, Lackierer u. verwandte Berufe 51	1 453	1 678	+ 225	+ 15,5	9 303						0,16	x
	Warenprüfer, Versandfertigmacher 52	517	534	+ 17	+ 3,3	2 264						0,23	x
	Maschinenisten und zugehörige Berufe 54	207	370	+ 163	+ 78,7	467						0,44	x
	Ingenieure 60	3	79	+ 76	x	2						1,50	x
	Techniker 62	128	193	+ 65	+ 50,8	242						0,53	x
	Technische Sonderfachkräfte 63	1 276	1 577	+ 301	+ 23,6	3 471						0,37	x
	Warenkaufleute 68	13 736	18 831	+ 5 095	+ 37,1	44 157						0,31	x
	Bank-, Versicherungskaufleute 69	2 344	3 353	+ 1 009	+ 43,0	2 935						0,80	x
	And. Dienstl.kaufleute u. zug. Berufe 70	1 376	2 566	+ 1 190	+ 86,5	6 087						0,23	x
	Berufe des Landverkehrs 71	523	780	+ 257	+ 49,1	856						0,61	x
	Berufe des Wasser- und Luftverkehrs 72	61	86	+ 25	+ 41,0	146						0,42	x
	Berufe des Nachrichtenverkehrs 73	369	302	- 67	- 18,2	281						1,31	x
	Lagerverwal., Lager-, Transportarbeiter 74	802	1 210	+ 408	+ 50,9	2 519						0,32	x
	Unternehmer, Organisat., Wirtsch.prüfer 75	848	1 012	+ 164	+ 19,3	1 050						0,81	x
	Admin.entscheid. Berufstätige 76	46	60	+ 14	+ 30,4	53						0,87	x
	Rechn.kaufleute, Datenverarb.fachleute 77	2 183	3 164	+ 981	+ 44,9	4 540						0,48	x
	Bürofach-, Bürohilfskräfte 78	9 401	11 563	+ 2 162	+ 23,0	31 753						0,30	x
	Dienst-, Wachberufe 79	180	262	+ 82	+ 45,6	535						0,34	x
	Sicherheitswahrer 80	75	73	- 2	- 2,7	307						0,24	x
	Publizisten, Dolmetscher, Bibliothekare 82	115	85	- 30	- 26,1	291						0,40	x
	Künstler und zugeordnete Berufe 83	632	674	+ 42	+ 6,6	4 778						0,13	x
	Übrige Gesundheitsdienstberufe 85	3 188	3 812	+ 624	+ 19,6	13 816						0,23	x
	Sozialpflegerische Berufe 86	-	-	-	-	-						-	x
	Lehrer 87	58	78	+ 20	+ 34,5	129						0,45	x
	Geistes- und naturwissenschaftliche Berufe 88	-	42	+ 42	-	-						-	x
	Körperpfleger 90	1 828	2 167	+ 339	+ 18,5	10 550						0,17	x
	Gästabtreter 91	6 085	8 157	+ 2 072	+ 34,1	10 142						0,60	x
	Hauswirtschaftliche Berufe 92	1 915	2 224	+ 309	+ 16,1	3 049						0,63	x
	Reinigungsberufe 93	924	1 099	+ 175	+ 18,9	530						1,74	x
	Insgesamt	76 510	99 397	+ 22 887	+ 29,9	246 363						0,31	x

Wegen Verfahrensumstellung ist der Vergleich zum Vorjahr nicht sinnvoll
Um Fehlinterpretationen zu vermeiden, werden die Daten über nicht vermittelte Bewerber erst zum Abschluss des Berufsberatungsjahres (30.9.2006) veröffentlicht



ANBA Nr. 9/2006

Hinweis: Ab Oktober 2003 ergeben sich durch ein verändertes Auswertungsverfahren geringfügige Abweichungen gegenüber den bisherigen Veröffentlichungen.

¹⁾ Wegen Verfahrensumstellung ist der Vergleich zum Vorjahr nicht sinnvoll. Um Fehlinterpretationen zu vermeiden, werden die Daten über nicht vermittelte Bewerber erst zum Abschluss des Berufsberatungsjahres (30.9.2006) veröffentlicht. Insofern kann auch die Relation unbesetzter Berufsausbildungsstellen zu nicht vermittelten Bewerbern nicht ausgewiesen werden.

Die Umstellung des technischen Verfahrens hat zu einer Verzögerung der Abmeldungen von besetzten Berufsausbildungsstellen geführt. Im Bundesmittel beträgt der Effekt in etwa einen Monat. In den einzelnen Agenturen ist es teils weniger und teils erheblich mehr. Isolierte Vergleiche mit dem Vorjahresmonat sind daher zurzeit wenig aussagekräftig. Empfohlen wird der Vergleich der absoluten Zahlen im Verlauf des gesamten Berichtsjahres.

Gemeldete Berufsausbildungsstellen und Bewerber für Berufsausbildungsstellen nach Berufsgruppen

Berichtsjahre: 2004/05 und 2005/06;

Berichtsmonat: Juli 2006

Westdeutschland

322

Berufsgruppe (BG)	Gemeldete Berufsausbildungsstellen				Gemeldete Bewerber für Berufsausbildungsstellen						Berufsausbildungsstellen je Bewerber 2004/05	Berufsausbildungsstellen je Bewerber 2005/06
	Okt. 2004 bis Juli 2005	Okt. 2005 bis Juli 2006	Veränderung gegenüber Vorjahr		Okt. 2004 bis Juli 2005	Okt. 2005 bis Juli 2006	davon (Sp. 6)		Veränderung gegenüber Vorjahr			
			absolut	%			männlich	weiblich	absolut	%		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Landwirte 01	1 151	941	-210	-18,2	788	869	745	124	+81	+10,3	1,46	1,08
Tierzüchter, Fischereiberufe 02	109	103	-6	-5,5	126	168	132	36	+42	+33,3	0,87	0,61
Landw. Arbeitskräfte, Tierpfleger 04	223	224	+1	+0,4	1 988	2 332	482	1 850	+344	+17,3	0,11	0,10
Gartenbauer 05	4 503	4 041	-462	-10,3	11 168	11 838	5 858	5 980	+670	+6,0	0,40	0,34
Forst-, Jagdberufe 06	374	403	+29	+7,8	494	537	516	21	+43	+8,7	0,76	0,75
Bergleute 07	108	60	-48	-44,4	11	16	16	-	+5	+45,5	9,82	3,75
Mineralaufbereiter 09	35	28	-7	-20,0	14	17	15	2	+3	+21,4	2,50	1,65
Steinbearbeiter 10	414	353	-61	-14,7	519	510	422	88	-9	-1,7	0,80	0,69
Baustoffhersteller 11	150	121	-29	-19,3	57	43	43	-	-14	-24,6	2,63	2,81
Keramiker 12	122	120	-2	-1,6	84	60	24	36	-24	-28,6	1,45	2,00
Glasmacher 13	347	402	+55	+15,9	131	128	88	40	-3	-2,3	2,65	3,14
Chemiarbeiter 14	1 919	1 812	-107	-5,6	1 214	1 298	1 105	193	+84	+6,9	1,58	1,40
Kunststoffverarbeiter 15	1 628	1 658	+30	+1,8	968	874	821	53	-94	-9,7	1,68	1,90
Papierhersteller, -verarbeiter 16	960	918	-42	-4,4	540	462	360	102	-78	-14,4	1,78	1,99
Drucker 17	2 588	2 609	+21	+0,8	7 727	7 517	3 611	3 906	-210	-2,7	0,33	0,35
Holzaufbereiter, -warenfertiger u.v.B. 18	358	327	-31	-8,7	154	160	136	24	+6	+3,9	2,32	2,04
Metallerzeuger, Walzer 19	318	298	-20	-6,3	117	158	158	-	+41	+35,0	2,72	1,89
Former, Formgießer 20	370	353	-17	-4,6	147	190	188	2	+43	+29,3	2,52	1,86
Metallverformer (spanlos) 21	28	33	+5	+17,9	16	23	22	1	+7	+43,8	1,75	1,43
Metallverformer (spanend) 22	3 397	3 194	-203	-6,0	2 763	2 963	2 867	96	+200	+7,2	1,23	1,08
Metalloberfl.bearb., -vergl., -besch. 23	261	237	-24	-9,2	129	108	85	23	-21	-16,3	2,02	2,19
Metallverbinder 24	82	-	-82	-100,0	78	6	6	-	-72	-92,3	1,05	0,00
Schmiede 25	484	391	-93	-19,2	1 121	1 177	1 141	36	+56	+5,0	0,43	0,33
Feinblechner, Installateure 26	7 543	6 621	-922	-12,2	9 502	9 537	9 402	135	+35	+0,4	0,79	0,69
Schlosser 27	14 641	14 601	-40	-0,3	19 634	21 321	20 764	557	+1 687	+8,6	0,75	0,68
Mechaniker 28	16 536	14 511	-2 025	-12,2	31 358	31 945	30 403	1 542	+587	+1,9	0,53	0,45
Werkzeugmacher 29	2 993	2 795	-198	-6,6	1 744	1 612	1 533	79	-132	-7,6	1,72	1,73
Metallfeinbauer und zugeord. Berufe 30	2 508	2 365	-143	-5,7	4 014	3 706	1 139	2 567	-308	-7,7	0,62	0,64
Elektriker 31	23 185	22 132	-1 053	-4,5	26 750	25 167	24 318	849	-1 583	-5,9	0,87	0,88
Montierer und Metallberufe 32	478	412	-66	-13,8	972	894	875	19	-78	-8,0	0,49	0,46
Spinnberufe 33	36	9	-27	-75,0	18	2	2	-	-16	-88,9	2,00	4,50
Textilhersteller 34	259	148	-111	-42,9	122	63	54	9	-59	-48,4	2,12	2,35
Textilverarbeiter 35	760	784	+24	+3,2	1 721	1 724	81	1 643	+3	+0,2	0,44	0,45
Textilveredler 36	111	92	-19	-17,1	24	15	15	-	-9	-37,5	4,63	6,13
Lederherst., Leder- u. Fellverarbeiter 37	371	332	-39	-10,5	247	221	127	94	-26	-10,5	1,50	1,50
Back-, Konditorwarenhersteller 39	5 965	5 320	-645	-10,8	6 663	7 126	4 685	2 441	+463	+6,9	0,90	0,75
Fleisch-, Fischverarbeiter 40	2 622	2 162	-460	-17,5	1 944	1 622	1 587	35	-322	-16,6	1,35	1,33
Speisenbereiter 41	9 317	9 298	-19	-0,2	13 297	14 151	10 570	3 581	+854	+6,4	0,70	0,66
Getränke-, Genussmittelhersteller 42	282	243	-39	-13,8	327	337	315	22	+10	+3,1	0,86	0,72
Übrige Ernährungsberufe 43	925	887	-38	-4,1	421	425	284	141	+4	+1,0	2,20	2,09
Maurer, Betonbauer 44	3 684	3 152	-532	-14,4	3 959	4 132	4 108	24	+173	+4,4	0,93	0,76
Zimmerer, Dachdecker, Gerüstbauer 45	3 315	2 857	-458	-13,8	4 245	4 251	4 206	45	+6	+0,1	0,78	0,67
Straßen-, Tiefbauer 46	1 658	1 618	-40	-2,4	1 124	1 159	1 157	2	+35	+3,1	1,48	1,40
Bausattler 48	1 778	1 543	-235	-13,2	2 379	2 364	2 303	61	-15	-0,6	0,75	0,65
Raumausstatter, Polsterer 49	998	890	-108	-10,8	2 667	2 628	844	1 784	-39	-1,5	0,37	0,34
Tischler, Modellbauer 50	4 909	4 446	-463	-9,4	11 128	11 153	10 084	1 069	+25	+0,2	0,44	0,40
Maler, Lackierer u. verwandte Berufe 51	6 094	5 267	-827	-13,6	14 444	15 204	13 262	1 942	+760	+5,3	0,42	0,35
Warenprüfer, Versandfertigmacher 52	1 650	1 708	+58	+3,5	2 624	3 211	2 983	228	+587	+22,4	0,63	0,53
Maschinenisten und zugehörige Berufe 54	841	1 153	+312	+37,1	509	735	704	31	+226	+44,4	1,65	1,57
Ingenieure 60	3	65	+62	x	2	17	13	4	+15	x	1,50	3,82
Techniker 62	691	757	+66	+9,6	518	490	374	116	-28	-5,4	1,33	1,54
Technische Sonderfachkräfte 63	6 279	6 208	-71	-1,1	9 269	9 160	4 994	4 166	-109	-1,2	0,68	0,68
Warenkaufleute 68	52 673	53 477	+804	+1,5	82 668	87 254	33 904	53 350	+4 586	+5,5	0,64	0,61
Bank-, Versicherungskaufleute 69	17 886	17 543	-343	-1,9	9 931	9 522	3 996	5 526	-409	-4,1	1,80	1,84
And. Dienstl.kaufleute u. zug. Berufe 70	7 359	8 365	+1 006	+13,7	13 867	13 420	4 045	9 375	-447	-3,2	0,53	0,62
Berufe des Landverkehrs 71	1 623	1 748	+125	+7,7	1 114	1 169	984	185	+55	+4,9	1,46	1,50
Berufe des Wasser- und Luftverkehrs 72	261	198	-63	-24,1	291	363	347	16	+72	+24,7	0,90	0,55
Berufe des Nachrichtenverkehrs 73	1 312	1 172	-140	-10,7	473	556	407	149	+83	+17,5	2,77	2,11
Lagerverwal., Lager-, Transportarbeiter 74	4 133	4 447	+314	+7,6	4 475	4 980	4 477	503	+505	+11,3	0,92	0,89
Unternehmer, Organisat., Wirtsch.prüfer 75	4 129	3 935	-194	-4,7	2 841	2 557	719	1 838	-284	-10,0	1,45	1,54
Admin.entscheid. Berufstätige 76	614	848	+234	+38,1	143	80	27	53	-63	-44,1	4,29	10,60
Rechn.kaufleute, Datenverarb.fachleute 77	9 617	9 829	+212	+2,2	10 114	9 422	8 784	638	-692	-6,8	0,95	1,04
Bürofach-, Bürohilfskräfte 78	52 710	51 722	-988	-1,9	74 580	74 523	25 045	49 478	-57	-0,1	0,71	0,69
Dienst-, Wachberufe 79	416	537	+121	+29,1	933	1 092	917	175	+159	+17,0	0,45	0,49
Sicherheitswahrer 80	294	232	-62	-21,1	534	603	309	294	+69	+12,9	0,55	0,38
Publizisten, Dolmetscher, Bibliothekare 82	390	407	+17	+4,4	407	407	134	273	+0	+0,0	0,96	1,00
Künstler und zugeordnete Berufe 83	1 804	1 950	+146	+8,1	8 617	8 986	3 010	5 976	+369	+4,3	0,21	0,22
Übrige Gesundheitsdienstberufe 85	15 665	14 644	-1 021	-6,5	32 677	33 386	298	33 088	+709	+2,2	0,48	0,44
Sozialpflegerische Berufe 86	-	-	-	-	-	26	8	18	-	-	-	-
Lehrer 87	492	441	-51	-10,4	345	397	233	164	+52	+15,1	1,43	1,11
Geistes- und naturwissenschaftliche Berufe 88	-	213	+213	-	-	33	13	20	+33	-	-	6,45
Körperpfleger 90	7 033	6 270	-763	-10,8	21 598	23 329	1 249	22 080	+1 731	+8,0	0,33	0,27
Gästabetreuer 91	16 640	17 240	+600	+3,6	16 202	17 069	4 077	12 992	+867	+5,4	1,03	1,01
Hauswirtschaftliche Berufe 92	3 801	3 561	-240	-6,3	4 583	4 169	178	3 991	-414	-9,0	0,83	0,85
Reinigungsberufe 93	1 966	1 585	-381	-19,4	961	937	793	144	-24	-2,5	2,05	1,69
Insgesamt	341 179	331 366	-9 813	-2,9	489 334	500 106	263 981	236 125	+10 772	+2,2	0,70	0,66

Hinweis: Ab Juli 2005 wurde die Veröffentlichung der Daten über Bewerber für Berufsausbildungsstellen in der regionalen Dimension vom Beratungsort auf den Wohnort umgestellt. Durch nicht zuordenbare Daten sowie im Ausland wohnende Bewerber können sich bei regionalen Auswertungen Differenzen zu den Bundesgebietssummen ergeben.

Bestand an unbesetzten Berufsausbildungsstellen und noch nicht vermittelten Bewerbern nach Berufsgruppen

Berichtsjahre: 2004/05 und 2005/06;

Berichtsmonat: Juli 2006

Westdeutschland

323	Berufsgruppe (BG)	Bestand an unbesetzten Berufsausbildungsstellen				Bestand an noch nicht vermittelten Bewerbern						unbesetzte Berufsausbildungsstellen je nicht verm. Bewerber 2004/05	unbesetzte Berufsausbildungsstellen je nicht verm. Bewerber 2005/06 ¹⁾	
		im Juli 2005	im Juli 2006	Veränderung gegenüber Vorjahr		im Juli 2005	im Juli 2006	davon (Sp. 6)		Veränderung gegenüber Vorjahr				
				absolut	%			männlich	weiblich	absolut	%			
		absolut	absolut	absolut	%	absolut	absolut	absolut	absolut	absolut	%			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12			
	Landwirte 01	242	246	+ 4	+ 1,7	199							1,22	×
	Tierzüchter, Fischereiberufe 02	27	37	+ 10	+ 37,0	39							0,69	×
	Landw. Arbeitskräfte, Tierpfleger 04	26	27	+ 1	+ 3,8	716							0,04	×
	Gartenbauer 05	927	1000	+ 73	+ 7,9	4137							0,22	×
	Forst-, Jagdberufe 06	29	31	+ 2	+ 6,9	151							0,19	×
	Bergleute 07	32	-	- 32	- 100,0	2							16,00	×
	Mineralaufbereiter 09	9	11	+ 2	+ 22,2	3							3,00	×
	Steinbearbeiter 10	110	144	+ 34	+ 30,9	190							0,58	×
	Baustoffhersteller 11	45	51	+ 6	+ 13,3	21							2,14	×
	Keramiker 12	23	51	+ 28	×	30							0,77	×
	Glasmacher 13	36	71	+ 35	+ 97,2	47							0,77	×
	Chemiarbeiter 14	164	297	+ 133	+ 81,1	326							0,50	×
	Kunststoffverarbeiter 15	224	300	+ 76	+ 33,9	317							0,71	×
	Papierhersteller, -verarbeiter 16	157	203	+ 46	+ 29,3	174							0,90	×
	Drucker 17	522	613	+ 91	+ 17,4	2706							0,19	×
	Holzaufbereiter, -warenfertiger u.v.B. 18	73	112	+ 39	+ 53,4	70							1,04	×
	Metallerzeuger, Walzer 19	30	29	- 1	- 3,3	35							0,86	×
	Former, Formgießer 20	47	79	+ 32	+ 68,1	59							0,80	×
	Metallverformer (spanlos) 21	10	11	+ 1	+ 10,0	6							1,67	×
	Metallverformer (spanend) 22	378	533	+ 155	+ 41,0	841							0,45	×
	Metalloberfl.bearb., -verg., -besch. 23	66	99	+ 33	+ 50,0	36							1,83	×
	Metallverbinder 24	7	-	- 7	- 100,0	18							0,39	×
	Schmiede 25	80	103	+ 23	+ 28,8	449							0,18	×
	Feinblechner, Installateure 26	1328	1531	+ 203	+ 15,3	3394							0,39	×
	Schlosser 27	1494	1788	+ 294	+ 19,7	6318							0,24	×
	Mechaniker 28	1946	2410	+ 464	+ 23,8	10455							0,19	×
	Werkzeugmacher 29	254	338	+ 84	+ 33,1	490							0,52	×
	Metallfeinbauer und zugeord. Berufe 30	507	781	+ 274	+ 54,0	1236							0,41	×
	Elektriker 31	2924	3885	+ 961	+ 32,9	7419							0,39	×
	Montierer und Metallberufe 32	148	87	- 61	- 41,2	461							0,32	×
	Spinnberufe 33	7	3	- 4	- 57,1	9							0,78	×
	Textilhersteller 34	38	35	- 3	- 7,9	43							0,88	×
	Textilverarbeiter 35	115	203	+ 88	+ 76,5	594							0,19	×
	Textilveredler 36	33	26	- 7	- 21,2	13							2,54	×
	Lederherst., Leder- u. Fellverarbeiter 37	111	121	+ 10	+ 9,0	83							1,34	×
	Back-, Konditorwarenhersteller 39	1604	1923	+ 319	+ 19,9	2434							0,66	×
	Fleisch-, Fischverarbeiter 40	799	927	+ 128	+ 16,0	671							1,19	×
	Speisenbereiter 41	2040	2640	+ 600	+ 29,4	4752							0,43	×
	Getränke-, Genussmittelhersteller 42	56	46	- 10	- 17,9	108							0,52	×
	Übrige Ernährungsberufe 43	161	211	+ 50	+ 31,1	105							1,53	×
	Maurer, Betonbauer 44	984	1038	+ 54	+ 5,5	1455							0,68	×
	Zimmerer, Dachdecker, Gerüstbauer 45	832	1008	+ 176	+ 21,2	1374							0,61	×
	Straßen-, Tiefbauer 46	370	466	+ 96	+ 25,9	416							0,89	×
	Bauausstatter 48	451	541	+ 90	+ 20,0	870							0,52	×
	Raumausstatter, Polsterer 49	180	257	+ 77	+ 42,8	917							0,20	×
	Tischler, Modellbauer 50	915	1094	+ 179	+ 19,6	3835							0,24	×
	Maler, Lackierer u. verwandte Berufe 51	1279	1467	+ 188	+ 14,7	5930							0,22	×
	Warenprüfer, Versandfertigmacher 52	394	417	+ 23	+ 5,8	1141							0,35	×
	Maschinenisten und zugehörige Berufe 54	156	236	+ 80	+ 51,3	182							0,86	×
	Ingenieure 60	3	38	+ 35	×	-							-	×
	Techniker 62	75	101	+ 26	+ 34,7	118							0,64	×
	Technische Sonderfachkräfte 63	912	1154	+ 242	+ 26,5	2541							0,36	×
	Warenkaufleute 68	11602	15882	+ 4280	+ 36,9	32688							0,35	×
	Bank-, Versicherungskaufleute 69	1821	2622	+ 801	+ 44,0	2023							0,90	×
	And. Dienstl.kaufleute u. zug. Berufe 70	1090	1978	+ 888	+ 81,5	4186							0,26	×
	Berufe des Landverkehrs 71	358	556	+ 198	+ 55,3	396							0,90	×
	Berufe des Wasser- und Luftverkehrs 72	57	84	+ 27	+ 47,4	71							0,80	×
	Berufe des Nachrichtenverkehrs 73	336	276	- 60	- 17,9	167							2,01	×
	Lagerverwal., Lager-, Transportarbeiter 74	635	932	+ 297	+ 46,8	1734							0,37	×
	Unternehmer, Organisat., Wirtsch.prüfer 75	717	825	+ 108	+ 15,1	844							0,85	×
	Admin.entscheid. Berufstätige 76	38	39	+ 1	+ 2,6	38							1,00	×
	Rechn.kaufleute, Datenverarb.fachleute 77	1854	2750	+ 896	+ 48,3	3389							0,55	×
	Bürofach-, Bürohilfskräfte 78	6871	8595	+ 1724	+ 25,1	23901							0,29	×
	Dienst-, Wachberufe 79	117	216	+ 99	+ 84,6	342							0,34	×
	Sicherheitswahrer 80	55	68	+ 13	+ 23,6	180							0,31	×
	Publizisten, Dolmetscher, Bibliothekare 82	39	41	+ 2	+ 5,1	134							0,29	×
	Künstler und zugeordnete Berufe 83	408	471	+ 63	+ 15,4	3013							0,14	×
	Übrige Gesundheitsdienstberufe 85	2766	3330	+ 564	+ 20,4	11068							0,25	×
	Sozialpflegerische Berufe 86	-	-	-	-	-							-	×
	Lehrer 87	43	64	+ 21	+ 48,8	84							0,51	×
	Geistes- und naturwissenschaftliche Berufe 88	-	41	+ 41	-	-							-	×
	Körperpfleger 90	1387	1547	+ 160	+ 11,5	8096							0,17	×
	Gästekbetreuer 91	4411	5862	+ 1451	+ 32,9	5248							0,84	×
	Hauswirtschaftliche Berufe 92	1243	1266	+ 23	+ 1,9	1864							0,67	×
	Reinigungsberufe 93	589	606	+ 17	+ 2,9	335							1,76	×
	Insgesamt	59 817	76 871	+ 17 054	+ 28,5	167 737							0,36	×

Wegen Verfahrensumstellung ist der Vergleich zum Vorjahr nicht sinnvoll. Um Fehlinterpretationen zu vermeiden, werden die Daten über nicht vermittelte Bewerber erst zum Abschluss des Berufsberatungsjahres (30.9.2006) veröffentlicht.



ANBA Nr. 9/2006

Hinweis: Ab Oktober 2003 ergeben sich durch ein verändertes Auswertungsverfahren geringfügige Abweichungen gegenüber den bisherigen Veröffentlichungen.

¹⁾ Wegen Verfahrensumstellung ist der Vergleich zum Vorjahr nicht sinnvoll. Um Fehlinterpretationen zu vermeiden, werden die Daten über nicht vermittelte Bewerber erst zum Abschluss des Berufsberatungsjahres (30.9.2006) veröffentlicht. Insofern kann auch die Relation unbesetzter Berufsausbildungsstellen zu nicht vermittelten Bewerbern nicht ausgewiesen werden.

Die Umstellung des technischen Verfahrens hat zu einer Verzögerung der Abmeldungen von besetzten Berufsausbildungsstellen geführt. Im Bundesmittel beträgt der Effekt in etwa einen Monat. In den einzelnen Agenturen ist es teils weniger und teils erheblich mehr. Isolierte Vergleiche mit dem Vorjahresmonat sind daher zurzeit wenig aussagekräftig. Empfohlen wird der Vergleich der absoluten Zahlen im Verlauf des gesamten Berichtsjahres.

Gemeldete Berufsausbildungsstellen und Bewerber für Berufsausbildungsstellen nach Berufsgruppen

Berichtsjahre: 2004/05 und 2005/06;

Berichtsmonat: Juli 2006

Ostdeutschland

324

Berufsgruppe (BG)	Gemeldete Berufsausbildungsstellen				Gemeldete Bewerber für Berufsausbildungsstellen						Berufsausbildungsstellen je Bewerber 2004/05	Berufsausbildungsstellen je Bewerber 2005/06
	Okt. 2004 bis Juli 2005	Okt. 2005 bis Juli 2006	Veränderung gegenüber Vorjahr		Okt. 2004 bis Juli 2005	Okt. 2005 bis Juli 2006	davon (Sp. 6)		Veränderung gegenüber Vorjahr			
			absolut	%			männlich	weiblich	absolut	%		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Landwirte 01	571	587	+16	+2,8	1 120	1 255	1 138	117	+135	+12,1	0,51	0,47
Tierzüchter, Fischereiberufe 02	344	403	+59	+17,2	591	651	381	270	+60	+10,2	0,58	0,62
Landw. Arbeitskräfte, Tierpfleger 04	57	98	+41	+71,9	1 959	2 229	506	1 723	+270	+13,8	0,03	0,04
Gartenbauer 05	1 103	1 272	+169	+15,3	4 805	4 843	2 268	2 575	+38	+0,8	0,23	0,26
Forst-, Jagdberufe 06	240	213	-27	-11,3	376	378	363	15	+2	+0,5	0,64	0,56
Bergleute 07	15	25	+10	+66,7	11	25	25	-	+14	x	1,36	1,00
Mineralaufbereiter 09	34	67	+33	+97,1	15	10	10	-	-5	-33,3	2,27	6,70
Steinbearbeiter 10	53	48	-5	-9,4	162	161	135	26	-1	-0,6	0,33	0,30
Baustoffhersteller 11	80	97	+17	+21,3	42	38	38	34	-4	-9,5	1,90	2,55
Keramiker 12	57	68	+11	+19,3	83	59	24	35	-24	-28,9	0,69	1,15
Glasmacher 13	101	132	+31	+30,7	99	100	67	33	+1	+1,0	1,02	1,32
Chemiarbeiter 14	312	341	+29	+9,3	432	504	380	124	+72	+16,7	0,72	0,68
Kunststoffverarbeiter 15	373	387	+14	+3,8	200	207	184	23	+7	+3,5	1,87	1,87
Papierhersteller, -verarbeiter 16	203	189	-14	-6,9	172	183	112	71	+11	+6,4	1,18	1,03
Drucker 17	587	647	+60	+10,2	2 960	2 756	1 217	1 539	-204	-6,9	0,20	0,23
Holzaufbereiter, -warenfertiger u.v.B. 18	83	89	+6	+7,2	129	181	128	53	+52	+40,3	0,64	0,49
Metallerzeuger, Walzer 19	63	61	-2	-3,2	15	27	26	1	+12	+80,0	4,20	2,26
Former, Formgießer 20	83	109	+26	+31,3	64	64	62	2	+0	+0,0	1,30	1,70
Metallverformer (spanlos) 21	-	-	-	-	-	1	1	-	+1	-	-	0,00
Metallverformer (spanend) 22	755	810	+55	+7,3	1 325	1 291	1 259	32	-34	-2,6	0,57	0,63
Metalloberfl.bearb., -vergl., -besch. 23	61	71	+10	+16,4	42	51	39	12	+9	+21,4	1,45	1,39
Metallverbinder 24	57	-	-57	-100,0	75	8	8	-	-67	-89,3	0,76	0,00
Schmiede 25	105	76	-29	-27,6	300	309	303	6	+9	+3,0	0,35	0,25
Feinblechner, Installateure 26	1 231	1 365	+134	+10,9	2 181	2 166	2 136	30	-15	-0,7	0,56	0,63
Schlosser 27	2 006	2 544	+538	+26,8	4 914	5 175	5 087	88	+261	+5,3	0,41	0,49
Mechaniker 28	2 472	2 622	+150	+6,1	14 667	13 941	13 306	635	-726	-4,9	0,17	0,19
Werkzeugmacher 29	370	351	-19	-5,1	341	340	331	9	-1	-0,3	1,09	1,03
Metallfeinbauer und zugeord. Berufe 30	330	302	-28	-8,5	1 806	1 725	468	1 257	-81	-4,5	0,18	0,18
Elektriker 31	3 897	4 176	+279	+7,2	8 593	7 977	7 685	292	-616	-7,2	0,45	0,52
Montierer und Metallberufe 32	107	107	+0	+0,0	596	586	567	19	-10	-1,7	0,18	0,18
Spinnberufe 33	12	2	-10	-83,3	3	66	36	30	+63	x	4,00	0,03
Textilhersteller 34	118	83	-35	-29,7	28	14	5	9	-14	-50,0	4,21	5,93
Textilverarbeiter 35	94	169	+75	+79,8	658	640	35	605	-18	-2,7	0,14	0,26
Textilveredler 36	58	30	-28	-48,3	12	6	4	2	-6	-50,0	4,83	5,00
Lederherst., Leder- u. Fellverarbeiter 37	62	51	-11	-17,7	90	78	52	26	-12	-13,3	0,69	0,65
Back-, Konditorwarenhersteller 39	830	855	+25	+3,0	1 852	1 823	1 035	788	-29	-1,6	0,45	0,47
Fleisch-, Fischverarbeiter 40	539	432	-107	-19,9	569	480	463	17	-89	-15,6	0,95	0,90
Speisenbereiter 41	3 388	3 775	+387	+11,4	11 130	10 516	7 766	2 750	-614	-5,5	0,30	0,36
Getränke-, Genussmittelhersteller 42	53	44	-9	-17,0	113	110	93	17	-3	-2,7	0,47	0,40
Übrige Ernährungsberufe 43	348	371	+23	+6,6	180	154	82	72	-26	-14,4	1,93	2,41
Maurer, Betonbauer 44	737	730	-7	-0,9	1 961	1 876	1 867	9	-85	-4,3	0,38	0,39
Zimmerer, Dachdecker, Gerüstbauer 45	512	645	+133	+26,0	2 110	2 153	2 121	32	+43	+2,0	0,24	0,30
Straßen-, Tiefbauer 46	604	635	+31	+5,1	1 253	1 225	1 220	5	-28	-2,2	0,48	0,52
Baususstatter 48	250	328	+78	+31,2	781	750	719	31	-31	-4,0	0,32	0,44
Raumausstatter, Polsterer 49	150	230	+80	+53,3	835	795	280	515	-40	-4,8	0,18	0,29
Tischler, Modellbauer 50	990	1 054	+64	+6,5	5 816	5 947	5 507	440	+131	+2,3	0,17	0,18
Maler, Lackierer u. verwandte Berufe 51	950	1 015	+65	+6,8	5 950	6 147	5 252	895	+197	+3,3	0,16	0,17
Warenprüfer, Versandfertigmacher 52	615	533	-82	-13,3	1 800	2 033	1 858	175	+233	+12,9	0,34	0,26
Maschinisten und zugehörige Berufe 54	274	467	+193	+70,4	509	607	583	24	+98	+19,3	0,54	0,77
Ingenieure 60	-	42	+42	-	2	26	23	3	+24	x	0,00	1,62
Techniker 62	246	213	-33	-13,4	410	341	258	83	-69	-16,8	0,60	0,62
Technische Sonderfachkräfte 63	1 026	1 009	-17	-1,7	2 931	2 781	1 274	1 507	-150	-5,1	0,35	0,36
Warenkaufleute 68	8 453	9 659	+1 206	+14,3	24 571	23 749	8 851	14 898	-822	-3,3	0,34	0,41
Bank-, Versicherungskaufleute 69	2 394	2 477	+83	+3,5	3 913	3 799	1 515	2 284	-114	-2,9	0,61	0,65
And. Dienstl.kaufleute u. zug. Berufe 70	940	1 528	+588	+62,6	5 474	5 355	1 339	4 016	-119	-2,2	0,17	0,29
Berufe des Landverkehrs 71	435	502	+67	+15,4	1 131	1 085	982	103	-46	-4,1	0,38	0,46
Berufe des Wasser- und Luftverkehrs 72	13	15	+2	+15,4	259	266	254	12	+7	+2,7	0,05	0,06
Berufe des Nachrichtenverkehrs 73	118	130	+12	+10,2	240	210	130	80	-30	-12,5	0,49	0,62
Lagerverwal., Lager-, Transportarbeiter 74	801	1 026	+225	+28,1	1 635	1 620	1 457	163	-15	-0,9	0,49	0,63
Unternehmer, Organisat., Wirtsch.prüfer 75	619	679	+60	+9,7	741	648	168	480	-93	-12,6	0,84	1,05
Admin.entscheid. Berufstätige 76	175	85	-90	-51,4	48	68	18	50	+20	+41,7	3,65	1,25
Rechn.kaufleute, Datenverarb.fachleute 77	1 007	1 080	+73	+7,2	3 362	2 959	2 730	229	-403	-12,0	0,30	0,36
Bürofach-, Bürohilfskräfte 78	9 853	10 356	+503	+5,1	20 424	19 382	5 778	13 604	-1 042	-5,1	0,48	0,53
Dienst-, Wachberufe 79	144	184	+40	+27,8	500	557	467	90	+57	+11,4	0,29	0,33
Sicherheitswahrer 80	35	20	-15	-42,9	284	390	140	250	+106	+37,3	0,12	0,05
Publizisten, Dolmetscher, Bibliothekare 82	201	163	-38	-18,9	457	485	145	340	+28	+6,1	0,44	0,34
Künstler und zugeordnete Berufe 83	512	577	+65	+12,7	4 489	4 496	1 555	2 941	+7	+0,2	0,11	0,13
Übrige Gesundheitsdienstberufe 85	1 663	1 763	+100	+6,0	7 695	7 062	1 97	6 865	-633	-8,2	0,22	0,25
Sozialpflegerische Berufe 86	-	-	-	-	-	6	3	3	-	-	-	-
Lehrer 87	56	51	-5	-8,9	150	131	85	46	-19	-12,7	0,37	0,39
Geistes- und naturwissenschaftliche Berufe 88	-	3	+3	-	-	12	5	7	+12	-	-	0,25
Körperpfleger 90	1 566	1 819	+253	+16,2	5 814	5 709	253	5 456	-105	-1,8	0,27	0,32
Gästabtreter 91	5 485	6 265	+780	+14,2	12 442	11 812	2 612	9 200	-630	-5,1	0,44	0,53
Hauswirtschaftliche Berufe 92	1 646	1 701	+55	+3,3	2 143	2 052	225	1 827	-91	-4,2	0,77	0,83
Reinigungsberufe 93	745	950	+205	+27,5	459	448	360	88	-11	-2,4	1,62	2,12
Insgesamt	64 467	71 003	+ 6 536	+ 10,1	183 299	178 110	98 056	80 054	- 5 189	- 2,8	0,35	0,40

Hinweis: Ab Juli 2005 wurde die Veröffentlichung der Daten über Bewerber für Berufsausbildungsstellen in der regionalen Dimension vom Beratungsort auf den Wohnort umgestellt. Durch nicht zuordenbare Daten sowie im Ausland wohnende Bewerber können sich bei regionalen Auswertungen Differenzen zu den Bundesgebietssummen ergeben.

Bestand an unbesetzten Berufsausbildungsstellen und noch nicht vermittelten Bewerbern nach Berufsgruppen

Berichtsjahre: 2004/05 und 2005/06;

Berichtsmonat: Juli 2006

Ostdeutschland

325	Berufsgruppe (BG)	Bestand an unbesetzten Berufsausbildungsstellen				Bestand an noch nicht vermittelten Bewerbern					unbesetzte Berufsausbildungsstellen je nicht verm. Bewerber 2004/05	unbesetzte Berufsausbildungsstellen je nicht verm. Bewerber 2005/06 ¹⁾	
		im Juli 2005	im Juli 2006	Veränderung gegenüber Vorjahr		im Juli 2005	im Juli 2006	davon (Sp. 6)		Veränderung gegenüber Vorjahr			
				absolut	%			männlich	weiblich	absolut			%
		1	2	3	4	5	6	7	8	9			10
	Landwirte 01	113	172	+59	+52,2	426						0,27	x
	Tierzüchter, Fischereiberufe 02	96	129	+33	+34,4	252						0,38	x
	Landw. Arbeitskräfte, Tierpfleger 04	13	23	+10	+76,9	896						0,01	x
	Gartenbauer 05	203	292	+89	+43,8	2.484						0,08	x
	Forst-, Jagdberufe 06	49	40	-9	-18,4	137						0,36	x
	Bergleute 07	-	2	+2	-	-						-	x
	Mineralaufbereiter 09	4	10	+6	x	6						0,67	x
	Steinbearbeiter 10	22	23	+1	+4,5	76						0,29	x
	Baustoffhersteller 11	24	47	+23	+95,8	19						1,26	x
	Keramiker 12	16	28	+12	+75,0	26						0,62	x
	Glasmacher 13	26	53	+27	x	36						0,72	x
	Chemiarbeiter 14	35	136	+101	x	142						0,25	x
	Kunststoffverarbeiter 15	99	131	+32	+32,3	96						1,03	x
	Papierhersteller, -verarbeiter 16	64	64	+0	+0,0	69						0,93	x
	Drucker 17	212	285	+73	+34,4	1.118						0,19	x
	Holzaufbereiter, -warenfertiger u.v.B. 18	15	44	+29	x	52						0,29	x
	Metallerzeuger, Walzer 19	14	8	-6	-42,9	7						2,00	x
	Former, Formgießer 20	14	37	+23	x	27						0,52	x
	Metallverformer (spanlos) 21	-	-	-	-	-						-	x
	Metallverformer (spanend) 22	135	210	+75	+55,6	629						0,21	x
	Metalloberfl.bearb., -vergl., -besch. 23	17	46	+29	x	20						0,85	x
	Metallverbinder 24	3	-	-3	-100,0	16						0,19	x
	Schmiede 25	23	24	+1	+4,3	141						0,16	x
	Feinblechner, Installateure 26	319	446	+127	+39,8	1.004						0,32	x
	Schlosser 27	316	632	+316	+100,0	2.269						0,14	x
	Mechaniker 28	490	561	+71	+14,5	6.513						0,08	x
	Werkzeugmacher 29	73	100	+27	+37,0	110						0,66	x
	Metallfeinbauer und zugeord. Berufe 30	78	80	+2	+2,6	554						0,14	x
	Elektriker 31	941	1.318	+377	+40,1	3.148						0,30	x
	Montierer und Metallberufe 32	18	10	-8	-44,4	395						0,05	x
	Spinnberufe 33	6	2	-4	-66,7	-						-	x
	Textilhersteller 34	40	41	+1	+2,5	13						3,08	x
	Textilverarbeiter 35	25	68	+43	x	319						0,08	x
	Textilveredler 36	14	9	-5	-35,7	5						2,80	x
	Lederherst., Leder- u. Fellverarbeiter 37	25	23	-2	-8,0	42						0,60	x
	Back-, Konditorwarenhersteller 39	260	357	+97	+37,3	812						0,32	x
	Fleisch-, Fischverarbeiter 40	147	171	+24	+16,3	215						0,68	x
	Speisenbereiter 41	812	1.132	+320	+39,4	5.137						0,16	x
	Getränke-, Genussmittelhersteller 42	11	10	-1	-9,1	34						0,32	x
	Übrige Ernährungsberufe 43	94	149	+55	+58,5	75						1,25	x
	Maurer, Betonbauer 44	149	204	+55	+36,9	1.049						0,14	x
	Zimmerer, Dachdecker, Gerüstbauer 45	140	204	+64	+45,7	1.094						0,13	x
	Straßen-, Tiefbauer 46	143	201	+58	+40,6	673						0,21	x
	Bauausstatter 48	86	106	+20	+23,3	376						0,23	x
	Raumausstatter, Polsterer 49	57	105	+48	+84,2	376						0,15	x
	Tischler, Modellbauer 50	235	221	-14	-6,0	3.155						0,07	x
	Maler, Lackierer u. verwandte Berufe 51	174	211	+37	+21,3	3.366						0,05	x
	Warenprüfer, Versandfertigmacher 52	123	117	-6	-4,9	1.122						0,11	x
	Maschinenisten und zugehörige Berufe 54	51	134	+83	x	285						0,18	x
	Ingenieure 60	-	41	+41	-	2						0,00	x
	Techniker 62	53	92	+39	+73,6	124						0,43	x
	Technische Sonderfachkräfte 63	364	423	+59	+16,2	929						0,39	x
	Warenkaufleute 68	2.134	2.949	+815	+38,2	11.452						0,19	x
	Bank-, Versicherungskaufleute 69	523	731	+208	+39,8	908						0,58	x
	And. Dienstl.kaufleute u. zug. Berufe 70	286	586	+300	x	1.891						0,15	x
	Berufe des Landverkehrs 71	165	224	+59	+35,8	460						0,36	x
	Berufe des Wasser- und Luftverkehrs 72	4	2	-2	-50,0	75						0,05	x
	Berufe des Nachrichtenverkehrs 73	33	26	-7	-21,2	114						0,29	x
	Lagerverwal., Lager-, Transportarbeiter 74	167	277	+110	+65,9	784						0,21	x
	Unternehmer, Organisat., Wirtsch.prüfer 75	131	187	+56	+42,7	204						0,64	x
	Admin.entscheid. Berufstätige 76	8	21	+13	x	15						0,53	x
	Rechn.kaufleute, Datenverarb.fachleute 77	329	414	+85	+25,8	1.149						0,29	x
	Bürofach-, Bürohilfskräfte 78	2.530	2.967	+437	+17,3	7.842						0,32	x
	Dienst-, Wachberufe 79	63	46	-17	-27,0	193						0,33	x
	Sicherheitswahrer 80	20	5	-15	-75,0	127						0,16	x
	Publizisten, Dolmetscher, Bibliothekare 82	76	44	-32	-42,1	157						0,48	x
	Künstler und zugeordnete Berufe 83	224	203	-21	-9,4	1.762						0,13	x
	Übrige Gesundheitsdienstberufe 85	422	482	+60	+14,2	2.735						0,15	x
	Sozialpflegerische Berufe 86	-	-	-	-	-						-	x
	Lehrer 87	15	14	-1	-6,7	45						0,33	x
	Geistes- und naturwissenschaftliche Berufe 88	-	1	+1	-	-						-	x
	Körperpfleger 90	441	620	+179	+40,6	2.449						0,18	x
	Gästekbetreuer 91	1.674	2.292	+618	+36,9	4.883						0,34	x
	Hauswirtschaftliche Berufe 92	672	958	+286	+42,6	1.184						0,57	x
	Reinigungsberufe 93	335	493	+158	+47,2	194						1,73	x
	Insgesamt	16 693	22 514	+ 5 821	+ 34,9	78 494						0,21	x

Wegen Verfahrensumstellung ist der Vergleich zum Vorjahr nicht sinnvoll
Um Fehlinterpretationen zu vermeiden, werden die Daten über nicht vermittelte Bewerber erst zum Abschluss des Berufsberatungsjahres (30.9.2006) veröffentlicht



ANBA Nr. 9/2006

Hinweis: Ab Oktober 2003 ergeben sich durch ein verändertes Auswertungsverfahren geringfügige Abweichungen gegenüber den bisherigen Veröffentlichungen.

¹⁾ Wegen Verfahrensumstellung ist der Vergleich zum Vorjahr nicht sinnvoll. Um Fehlinterpretationen zu vermeiden, werden die Daten über nicht vermittelte Bewerber erst zum Abschluss des Berufsberatungsjahres (30.9.2006) veröffentlicht. Insofern kann auch die Relation unbesetzter Berufsausbildungsstellen zu nicht vermittelten Bewerbern nicht ausgewiesen werden.

Die Umstellung des technischen Verfahrens hat zu einer Verzögerung der Abmeldungen von besetzten Berufsausbildungsstellen geführt. Im Bundesmittel beträgt der Effekt in etwa einen Monat. In den einzelnen Agenturen ist es teils weniger und teils erheblich mehr. Isolierte Vergleiche mit dem Vorjahresmonat sind daher zurzeit wenig aussagekräftig. Empfohlen wird der Vergleich der absoluten Zahlen im Verlauf des gesamten Berichtsjahres.

Berichtsjahr: 2005/06; Berichtsmontat: Juli 2006

Bundesrepublik Deutschland

319	Gemeldete Bewerber für Berufsausbildungsstellen Oktober 2005 bis Juli 2006					Bestand an noch nicht vermittelten Bewerbern im Juli 2006				
	insgesamt	Männer	Frauen	West- deutschland	Ost- deutschland	insgesamt	Männer	Frauen	West- deutschland	Ost- deutschland
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
insgesamt	678 529	362 193	316 336	500 106	178 110					
nach Schulabschluss										
kein Hauptschulabschluss	32 878	22 547	10 331	17 867	15 005					
mit Hauptschulabschluss	235 584	140 738	94 846	193 143	42 355					
Mittlerer Bildungsabschluss	321 869	160 296	161 573	227 307	94 424					
Fachhochschulreife	32 716	15 274	17 442	27 935	4 760					
Hochschulreife	55 330	23 264	32 066	33 743	21 525					
nach besuchter Schule										
Allgemeinbildende Schule	452 355	244 661	207 694	301 319	150 837					
Berufsbildende Schule	205 339	105 774	99 565	182 540	22 727					
Hochschulen und Akademien	5 609	3 234	2 375	4 193	1 411					
nach Nationalität										
Deutsche	621 400	331 653	289 747	446 311	174 842					
Ausländer	56 394	30 160	26 234	53 112	3 216					
darunter:										
<i>Türken</i>	27 604	14 715	12 889	26 162	1 437					
<i>Griechen</i>	2 159	1 177	982	2 103	56					
<i>Italiener</i>	5 698	3 081	2 617	5 647	46					
nach Alter										
15 Jahre und jünger	28 362	16 222	12 140	26 397	1 952					
16 Jahre	130 811	69 878	60 933	89 627	41 137					
17 Jahre	131 482	72 569	58 913	94 066	37 348					
18 Jahre	110 745	57 897	52 848	83 011	27 693					
19 Jahre	92 198	44 972	47 226	69 211	22 931					
unter 20 Jahre	493 598	261 538	232 060	362 312	131 061					
20 Jahre	66 036	33 828	32 208	49 963	16 033					
21 Jahre	44 526	24 264	20 262	33 604	10 901					
22 Jahre	29 278	16 598	12 680	21 562	7 701					
23 Jahre	19 819	11 524	8 295	14 150	5 664					
24 Jahre	13 072	7 665	5 407	9 317	3 753					
unter 25 Jahre	666 329	355 417	310 912	490 908	175 113					
25 Jahre und älter	12 200	6 776	5 424	9 198	2 997					
Behinderte Menschen	25 527	16 001	9 526	16 229	9 285					
nach Vermittlungswunsch										
Pflanzenbauer, Tierzüchter, Fischereiberufe	01-06	25 112	12 393	12 719	15 744	9 356				
Bergleute, Mineralgewinner	07-09	68	66	2	33	35				
Steinbearbeiter/Baustoffhersteller	10-11	752	638	114	553	199				
Keramiker, Glasmacher	12-13	347	203	144	188	159				
Chemiearbeiter, Kunststoffverarbeiter	14-15	2 883	2 490	393	2 172	711				
Papierhersteller, -verarbeiter	16	645	472	173	462	183				
Drucker	17	10 283	4 831	5 452	7 517	2 756				
Holzaufbereiter, Holzwarenfertiger	18	341	264	77	160	181				
Metallberufe	19-30, 32	99 356	92 206	7 150	73 640	25 684				
Elektriker	31	33 151	32 010	1 141	25 167	7 977				
Textil-, Bekleidungs- und Lederberufe	33-37	2 831	412	2 419	2 025	804				
Ernährungsberufe	39-43	36 757	26 890	9 867	23 661	13 083				
Bau- u. Baunebenberufe, einschl. Tischler	44-51	59 808	52 953	6 855	40 891	18 893				
Warenprüfer, Versandfertigm., Maschinisten	52-54	6 586	6 128	458	3 946	2 640				
Technische Berufe	60-63	12 825	6 943	5 882	9 667	3 148				
Waren- und Dienstleistungskaufleute	68-70	143 174	53 685	89 489	110 196	32 903				
Verkehrsberufe	71-74	10 252	9 041	1 211	7 068	3 181				
Organisations-, Verwaltungs- u. Büroberufe	75-78	109 683	43 290	66 393	86 582	23 057				
Sicherh., künstler., Gesundh., Soz., Erzieh.-B.	79-89	58 105	7 524	50 581	44 930	13 139				
Körperpfl., Gästebetr., Hauswirt. u. Reinigungsberufe	90-93	65 570	9 754	55 816	45 504	20 021				
davon:										
..... <i>Fertigungsberufe</i>	10-55	253 740	219 497	34 243	180 382	73 270				
..... <i>Dienstleistungsberufe</i>	68-94	386 784	123 294	263 490	294 280	92 301				
..... <i>Sonstige Berufe</i>		38 005	19 402	18 603	25 444	12 539				
nach Schulabgangsjahr:										
im Berichtsjahr		337 397	174 449	162 948	253 524	83 733				
im Vorjahr		155 934	84 072	71 862	117 527	38 305				
in früheren Jahren		182 628	102 203	80 425	127 328	55 230				

Wegen Verfahrensumstellung ist der Vergleich zum Vorjahr nicht sinnvoll. Um Fehlinterpretationen zu vermeiden, werden die Daten über nicht vermittelte Bewerber erst zum Abschluss des Berufsberatungsjahres (30.9.2006) veröffentlicht.

Hinweis: Ab Oktober 2003 ergeben sich durch ein verändertes Auswertungsverfahren geringfügige Abweichungen gegenüber den bisherigen Veröffentlichungen. Abweichungen in den Summen können sich durch nicht zuordenbare Daten ergeben. Hinweis: Ab Juli 2005 wurde die Veröffentlichung der Daten über Bewerber für Berufsausbildungsstellen in der regionalen Dimension vom Beratungsort auf den Wohnort umgestellt. Durch nicht zuordenbare Daten sowie im Ausland wohnende Bewerber können sich bei regionalen Auswertungen Differenzen zu den Bundesgebietssummen ergeben.

Arbeitsmarktpolitik



Arbeitsmarktpolitik (Entlastung des Arbeitsmarktes durch Maßnahmen der BA)

Leistungen an Arbeitnehmer

Ausbildungsgeld ■ Behinderte Menschen haben Anspruch auf Ausbildungsgeld während einer beruflichen Ausbildung oder berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme, einschließlich einer Grundausbildung und einer Maßnahme im Eingangsverfahren oder Arbeitstrainingsbereich einer anerkannten Werkstatt für Behinderte, wenn kein Anspruch auf Übergangsgeld besteht.

Behinderte Menschen ■ Behinderte Menschen sind körperlich, geistig oder seelisch beeinträchtigte Personen, deren Aussichten beruflich eingegliedert zu werden oder zu bleiben, wegen der Art oder Schwere der Behinderung nicht nur vorübergehend wesentlich gemindert sind und die deshalb Hilfen zur beruflichen Eingliederung benötigen. Den behinderten Menschen stehen diejenigen Personen gleich, denen eine Behinderung mit den genannten Folgen droht.

Berufsausbildungsbeihilfe ■ Berufsausbildungsbeihilfe gewährt die Agentur für Arbeit unter bestimmten Voraussetzungen für eine betriebliche oder außerbetriebliche Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf oder für die Teilnahme an einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme, wobei für letztere auch Lehrgangskosten, Fahrkosten sowie Kosten für Lernmittel und Arbeitskleidung übernommen werden.

Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen ■ Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen zielen darauf ab, Jugendlichen und jungen Erwachsenen durch Förderung der Berufsreife die Aufnahme einer beruflichen Erstausbildung zu erleichtern.

Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung ■ Als Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung werden statistisch nur solche nachgewiesen, die hinsichtlich Ziel, Dauer, Leistungsfähigkeit des Trägers, Gestaltung, Unterrichtsmethode, Teilnahmebedingungen usw. für die Förderung zugelassen sind.
In den statistischen Tabellen werden häufig die Maßnahmentypen „sonstige berufliche Weiterbildung“ und „berufliche Weiterbildung mit Abschluss in anerkanntem Ausbildungsberuf“ unterschieden.

Teilnehmer an Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung ■ Der statistische Nachweis erstreckt sich nur auf die nach dem SGB III bzw. § 16 Abs. 1 SGB II geförderte Teilnahme an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung. Die Förderung besteht in der Übernahme der Weiterbildungskosten (z.B. Lehrgangs- und Fahrkosten) im Zusammenhang mit der Teilnahme und in der Zahlung von Arbeitslosengeld bei Weiterbildung durch die Bundesagentur bzw. von Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts durch die Träger der Grundsicherung.

Die statistischen Ergebnisse für *Eintritte* in berufliche Bildungsmaßnahmen ergeben sich aus der Summe der im Berichtszeitraum eingegangenen Meldungen über den Eintritt eines geförderten Teilnehmers in eine Maßnahme. Teilnehmer werden bis zum Ablauf der vorgesehenen Teilnahmedauer bzw. bis zu einem vorzeitigen Ausscheiden im **Bestand** geführt. *Austritte* werden bei Ablauf der vorgesehenen Teilnahmedauer bzw. bei vorzeitigem Ausscheiden nachgewiesen.

Maßnahmen der Eignungsfeststellung, Teilnehmer an Trainingsmaßnahmen ■ Der Nachweis erstreckt sich auf die nach dem SGB III bzw. § 16 Abs. 1 SGB II geförderte Teilnahme an Maßnahmen der Eignungsfeststellung, Trainingsmaßnahmen. Die Förderung dient der Verbesserung der Eingliederungsaussichten von Arbeitslosen und von Arbeitslosigkeit bedrohten Arbeitssuchenden und erstreckt sich auf die Übernahme von Maßnahmekosten und ggf. die Weiterleistung von Arbeitslosengeld.

Eingliederungsbilanzen ■ Gem. § 11 SGB III hat jede Agentur für Arbeit über seine Ermessensleistungen der aktiven Arbeitsförderung nach Abschluss eines Haushaltsjahres eine Eingliederungsbilanz zu erstellen. Die Eingliederungsbilanzen müssen vergleichbar sein und sollen Aufschluss über den Mitteleinsatz, die geförderten Personengruppen und die Wirksamkeit der Förderung geben.

Übergangsgeld ■ Übergangsgeld erhalten behinderte Menschen bei Teilnahme an Maßnahmen zur Teilhabe am Arbeitsleben oder einer sonstigen auf die besonderen Bedürfnisse Behinderter ausgerichteten Maßnahme.

Leistungen an Arbeitnehmer, Arbeitgeber und Träger (finanzielle Hilfen)

Altersteilzeitgesetz (ATG) ■ Die Bundesagentur für Arbeit erstattet Arbeitgebern auf Antrag die Mehraufwendungen, die ihnen durch die Zahlung eines Aufstockungsbetrages zum Entgelt des altersteilzeitarbeitenden Arbeitnehmers und durch Entrichtung von zusätzlichen Beträgen zur gesetzlich Rentenversicherung für diesen Arbeitnehmer entstanden sind.

Kurzarbeitergeld ■ Kurzarbeitergeld wird Arbeitnehmern in Betrieben gewährt, wenn ein vorübergehender, unvermeidbarer Arbeitsausfall eintritt, der auf wirtschaftlichen Ursachen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht. Durch den Arbeitsausfall muss sich das Entgelt im jeweiligen Kalendermonat für mindestens ein Drittel der im Betrieb oder kurzarbeitenden Abteilung beschäftigten Arbeitnehmer um mehr als 10 Prozent vermindern. Das Kurzarbeitergeld, ein teilweiser Lohnersatz, soll den Arbeitnehmern die Arbeitsplätze und den Betrieben die eingearbeiteten Arbeitnehmer erhalten.

Förderung der Berufsausbildung ■ Durch folgende Maßnahmen wird die berufliche Ausbildung von förderungsbedürftigen Auszubildenden und die Verbesserung ihrer Eingliederungsaussichten gefördert: ausbildungsbegleitende Hilfen (abH), Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung (BaE), Übergangshilfen. Ab 2004 auch Aktivierungshilfen und Beschäftigung begleitende Eingliederungshilfen.

Zur Zielgruppe gehören lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte Auszubildende sowie Auszubildende, bei denen ohne die Förderung mit ausbildungsbegleitenden Hilfen ein Abbruch ihrer Ausbildung droht.

Eingliederungszuschuss ■ Zur Eingliederung von förderungsbedürftigen Arbeitnehmern kann die Bundesagentur Arbeitgebern Zuschüsse zu den Arbeitsentgelten zum Ausgleich von Minderleistungen gewähren.

Förderung von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) ■ Die Bundesagentur fördert durch die Gewährung von Zuschüssen und Darlehen an die Träger von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen die Beschäftigung von zugewiesenen Arbeitnehmern, soweit die Arbeiten zusätzlich sind und im öffentlichen Interesse liegen und die Träger oder durchführenden Unternehmen Arbeitsverhältnisse mit vom Arbeitsamt zugewiesenen förderungsbedürftigen Arbeitnehmern begründen, die durch die Arbeit beruflich stabilisiert oder qualifiziert und deren Eingliederungsaussichten dadurch verbessert werden können.

Förderleistungen an Arbeitgeber zur Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen ■ Die Einstellung schwerbehinderter Menschen kann durch Eingliederungszuschüsse für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen bzw. Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung an Arbeitgeber aus den Mitteln der Ausgleichsabgabe gefördert werden.

Insolvenzgeld ■ Arbeitnehmer haben bei Zahlungsunfähigkeit ihres Arbeitgebers Anspruch auf Ausgleich ihres ausgefallenen Arbeitsentgelts (Insolvenzgeld).

Strukturanpassungsmaßnahmen (SAM) ■ Vorübergehend kann die Bundesagentur die Beschäftigung arbeitsloser Arbeitnehmer durch Gewährung von Zuschüssen an Arbeitgeber für Arbeiten fördern, die der Verbesserung der Umwelt, der sozialen Dienste, des Breitensports, der Kulturarbeit, der Denkmalpflege – Vorbereitung durch Durchführung der Städtebau-Erneuerung – und dem Städtebau – Denkmalschutz, der Verbesserung des Wohnumfelds, Verbesserung der wirtschaftsnahen oder touristischen Infrastruktur dienen.

Arbeitsgelegenheiten ■ Die Agenturen für Arbeit und die zugelassenen kommenden Träger sollen für erwerbsfähige Hilfebedürftige, die keine Arbeit finden können, Arbeitsgelegenheiten schaffen. Die Förderung besteht u.a., bei Vorliegen der Voraussetzungen, in der Zahlung einer angemessenen Entschädigung für Mehraufwendungen.



ANBA Nr. 9/2006

Übersicht IV/1

Kurzarbeit nach Bezirken der Regionaldirektionen und Ländern bzw. Wirtschaftsabteilungen nach ausgewählten Strukturmerkmalen

Berichtsmonat: Juli 2006

Bundesrepublik Deutschland

501	Zahl der Betriebe mit Kurzarbeitern		Zahl der Kurzarbeiter mit Anspruch auf Kurzarbeitergeld				Vorjahresmonat
	insgesamt	dar. (Sp.1) mit 500 und mehr Beschäftigten	insgesamt	Männer	Frauen	Vormonat	
Regionaldirektion Land	1	2	3	4	5	6	7
Wirtschaftsabteilungen							
Nord	347	10	4 205	2 927	1 278	4 386	6 238
Niedersachsen-Bremen	539	*	7 436	5 811	1 625	8 260	12 688
Nordrhein-Westfalen	1 293	14	16 446	13 243	3 203	20 057	34 403
Hessen	403	3	3 691	2 632	1 059	4 203	11 586
Rheinland-Pfalz-Saarland	345	*	3 343	2 763	580	3 570	6 631
Baden-Württemberg	988	4	8 439	5 806	2 633	9 816	20 492
Bayern	681	5	7 285	4 460	2 825	8 891	19 446
Berlin-Brandenburg	370	*	3 599	2 499	1 100	4 302	7 371
Sachsen-Anhalt-Thüringen	392	*	3 643	2 393	1 250	4 101	8 938
Sachsen	480	*	3 441	2 180	1 261	4 462	8 908
Bundesrepublik Deutschland	5 838	43	61 528	44 714	16 814	72 048	136 701
Westdeutschland	4 527	40	50 111	37 176	12 935	58 418	110 133
Ostdeutschland	1 311	3	11 417	7 538	3 879	13 630	26 568
Vormonat:							
Bundesrepublik Deutschland	6 672	42	72 048	53 176	18 872	-	-
Westdeutschland	5 140	39	58 418	43 924	14 494	-	-
Ostdeutschland	1 532	3	13 630	9 252	4 378	-	-
Vorjahresmonat:							
Bundesrepublik Deutschland	11 295	60	136 701	101 485	35 216	-	-
Westdeutschland	8 684	57	110 133	83 500	26 633	-	-
Ostdeutschland	2 611	3	26 568	17 985	8 583	-	-
Landwirtschaft, gewerbliche Jagd	36	0	231	140	91	153	230
Forstwirtschaft	*	0	6	5	*	20	16
Fischerei und Fischzucht	*	0	*	*	*	*	19
Kohlenbergbau, Torfgewinnung	3	-	2 034	1 988	46	2 091	3 293
Gewinnung von Erdöl, Erdgas	-	-	-	-	-	-	-
Bergbau auf Uran- und Thoriumerze	*	0	248	248	0	248	-
Erzbergbau	-	-	-	-	-	-	-
Gew.v.Steinen u.Erden, sonst.Bergbau	6	0	32	15	17	64	100
Ernährungsgewerbe	74	*	1 465	733	732	1 449	1 371
Tabakverarbeitung	-	-	-	-	-	28	35
Textilgewerbe	84	0	1 286	638	648	1 230	3 172
Bekleidungsgewerbe	27	*	503	79	424	555	560
Ledergewerbe	17	0	274	102	172	318	472
Holzgewerbe (ohne Möbelherstellung)	123	0	948	736	212	1 077	2 475
Papiergewerbe	33	*	592	443	149	524	1 053
Verlags-, Druckgew., Vervielfältigung	118	0	774	536	238	835	1 757
Kokerei, Mineralölverarb., usw.	*	0	20	16	4	5	-
Chemische Industrie	51	*	1 290	977	313	1 474	1 004
Herst. v. Gummi -u. Kunststoffwaren	97	8	1 667	1 117	550	2 074	6 275
Glas,Keramik,Verarb.v.Steinen u.Erden	75	0	1 897	1 356	541	2 984	3 609
Metallerzeugung und -bearbeitung	81	*	1 038	850	188	1 198	4 497
Herstellung von Metallerzeugnissen	277	0	2 514	2 032	482	4 338	9 311
Maschinenbau	276	8	5 886	4 756	1 130	6 776	11 029
Herst.v.Büromasch.,DV-Geräten,-eintr.	12	0	211	132	79	183	164
Herst.v.Geräten d.Elektrizitätserz., etc.	105	3	1 640	960	680	2 025	3 400
Rundfunk-, TV-, Nachrichtentechnik	56	4	1 673	1 197	476	1 898	3 212
Medizin-,Mess-,Steuer-,Regeltechnik	378	0	2 649	1 304	1 345	3 223	10 055
Herst. von Kraftwagen und -teilen	46	*	2 752	2 508	244	2 861	4 634
sonstiger Fahrzeugbau	20	*	812	671	141	1 031	1 588
Herstellung v. Möbeln, Schmuck etc.	229	*	4 507	3 318	1 189	5 486	10 245
Recycling	6	0	25	20	5	28	113
Energieversorgung	5	*	13	11	*	11	1 022
Wasserversorgung	3	0	16	11	5	17	11
Baugewerbe	1 469	0	8 043	7 564	479	10 605	21 658
Kfz.-Handel; Rep.v.Kfz; Tankstellen	125	0	484	414	70	618	910
Handelsvermittlung u. Großhandel	251	*	3 025	1 891	1 134	3 105	3 434
Einzelhandel (ohne Kfz.-Handel)	252	0	1 297	695	602	1 390	3 210
Gastgewerbe	46	0	204	69	135	289	168
Landverkehr, Transport in Rohrleitg.	30	0	169	142	27	163	508
Schifffahrt	*	0	*	0	*	9	34
Luftfahrt	3	0	22	18	4	25	89
Hilfs- u. Nebentätigkeiten f. d. Verkehr	53	*	438	348	90	430	768
Nachrichtenübermittlung	-	-	-	-	-	31	13
Kreditgewerbe	9	0	115	46	69	92	64
Versicherungsgewerbe	*	*	4	*	3	4	16
Kredit- u. Versicherungshilfsgewerbe	9	0	32	20	12	41	9
Grundstücks- und Wohnungswesen	21	0	274	106	168	277	620
Vermietung beweglicher Sachen	8	0	17	14	3	39	91
Datenverarbeitung und Datenbanken	140	0	1 079	609	470	1 058	1 890
Forschung und Entwicklung	24	0	191	92	99	149	404
Erbringung von Dienstleistungen	807	3	6 439	4 575	1 864	6 565	11 457
Öffentl.Verw., Verteidigg., Sozialvers.	3	0	49	11	38	80	423
Erziehung und Unterricht	62	0	1 343	709	634	1 405	3 767
Gesundh.-,Veterinär- u. Sozialwesen	201	0	861	270	591	901	1 514
Abwasser- und Abfallbeseitigung	6	0	41	33	8	48	88
Interessensvertretungen. (kirchl. etc.)	20	0	107	29	78	101	52
Kultur, Sport, Unterhaltung	17	0	57	32	25	39	91
Erbringung v.sonst. Dienstleistungen	36	0	231	126	105	378	670
Private Haushalte	-	-	-	-	-	-	-
Exterritoriale Org. u. Körperschaften	-	-	-	-	-	-	31
Zusammen	5 838	43	61 528	44 714	16 814	72 048	136 701



ANBA Nr. 9/2006

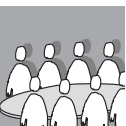
Übersicht IV/2

Dauer der Kurzarbeit nach Bezirken der Regionaldirektionen
und Ländern bzw. Wirtschaftsabteilungen

Berichtsmonat: Juni 2006

Bundesrepublik Deutschland

502	Zahl der Betriebe mit Kurzarbeitern						Kurzarbeiter					
	insgesamt	davon (Sp.1) mit einer Dauer von ... Monaten					insgesamt	davon (Sp.7) in Betrieben mit einer Dauer von ... Monaten				
		bis 3	über 3 bis 6	über 6 bis 12	über 12 bis 18	über 18		bis 3	über 3 bis 6	über 6 bis 12	über 12 bis 18	über 18
Regionaldirektion Land Wirtschaftsabteilungen	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Nord	347	147	108	78	11	3	4 205	989	1 849	1 267	93	7
Niedersachsen-Bremen	539	186	185	116	44	8	7 436	1 483	2 813	2 793	261	86
Nordrhein-Westfalen	1 293	481	421	323	66	*	16 446	4 482	4 807	5 264	369	1 524
Hessen	403	151	144	90	17	*	3 691	1 362	1 367	815	111	36
Rheinland-Pfalz-Saarland	345	122	149	64	9	*	3 343	1 315	887	1 108	24	9
Baden-Württemberg	988	353	324	247	62	*	8 439	2 946	2 727	2 085	676	5
Bayern	681	224	244	172	40	*	7 285	2 307	2 667	1 908	396	7
Berlin-Brandenburg	370	148	133	71	17	*	3 599	917	1 770	768	117	27
Sachsen-Anhalt-Thüringen	392	132	183	65	12	0	3 643	953	2 010	593	87	0
Sachsen	480	162	213	77	26	*	3 441	1 197	1 590	357	264	33
Bundesrepublik Deutschland	5 838	2 106	2 104	1 303	304	21	61 528	17 951	22 487	16 958	2 398	1 734
Westdeutschland	4 527	1 630	1 553	1 080	247	17	50 111	14 637	16 902	15 020	1 879	1 673
Ostdeutschland	1 311	476	551	223	57	4	11 417	3 314	5 585	1 938	519	61
Landwirtschaft, gewerb. Jagd	36	23	9	4	0	0	231	177	44	10	0	0
Forstwirtschaft	*	*	0	0	0	0	6	6	0	0	0	0
Fischerei und Fischzucht	*	0	0	*	0	0	*	0	0	*	0	0
Kohlenbergbau, Torfgewinnung	3	0	0	*	0	*	2 034	0	0	521	0	1 513
Gewinnung von Erdöl, Erdgas	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Bergbau auf Uran- u. Thoriumerze	*	0	*	0	0	0	248	0	248	0	0	0
Erzbergbau	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Gew. Steinen u. Erden, s. Bergbau	6	5	*	0	0	0	32	31	*	0	0	0
Ernährungsgewerbe	74	26	28	16	4	0	1 465	279	803	353	30	0
Tabakverarbeitung	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Textilgewerbe	84	29	23	27	5	0	1 286	658	246	328	54	0
Bekleidungsgewerbe	27	6	14	5	*	0	503	261	214	19	9	0
Ledergewerbe	17	5	4	7	*	0	274	20	28	224	*	0
Holzgewerbe (ohne Möbelherst.)	123	37	54	23	9	0	948	294	429	108	117	0
Papiergewerbe	33	16	8	8	*	0	592	260	243	81	8	0
Verlags-, Druckgew., Vervielfältig.	118	42	36	34	6	0	774	217	177	343	37	0
Kokerei, Mineralölverarb., usw.	*	*	*	0	0	0	20	13	7	0	0	0
Chemische Industrie	51	13	18	17	3	0	1 290	306	201	770	13	0
Herst. v. Gummi- u. Kunststoffw.	97	30	38	25	4	0	1 667	493	613	504	57	0
Glas, Keramik, Ver. v. Steinen u. Erd	75	23	30	18	4	0	1 897	842	522	409	124	0
Metallerzeugung und -bearbeit.	81	23	30	26	*	0	1 038	324	339	371	4	0
Herstellung von Metallerzeug.	277	106	95	64	11	*	2 514	717	880	817	91	9
Maschinenbau	276	95	93	77	11	0	5 886	1 899	1 735	1 857	395	0
Herst. v. Büromasch., DV-Geräten	12	6	4	*	*	0	211	123	67	15	6	0
Herst. v. Ger. d. Elektrizitätserz., etc.	105	38	28	36	3	0	1 640	392	564	657	27	0
Rundfunk-, TV-, Nachrichtentech.	56	16	18	20	*	*	1 673	188	929	522	22	12
Medizin-, Mess-, Steuer-, Regeltech.	378	109	109	93	63	4	2 649	698	974	488	456	33
Herst. von Kraftwagen und -teil	46	12	13	21	0	0	2 752	225	506	2 021	0	0
sonstiger Fahrzeugbau	20	6	5	8	*	0	812	60	615	131	6	0
Herstellung v. Möbeln, Schmuck etc.	229	80	93	49	6	*	4 507	1 701	1 684	1 027	71	24
Recycling	6	0	3	3	0	0	25	0	11	14	0	0
Energieversorgung	5	*	*	*	0	0	13	3	6	4	0	0
Wasserversorgung	3	*	*	*	0	0	16	8	4	4	0	0
Baugewerbe	1 469	593	578	236	55	7	8 043	3 352	3 054	1 307	240	90
Kfz.-Handel; Rep. v. Kfz.; Tankst.	125	27	65	27	5	*	484	102	277	74	29	*
Handelsvermittlung u. Großhandel	251	104	85	48	13	*	3 025	846	1 832	256	90	*
Einzelhandel (ohne Kfz.-Handel)	252	97	96	46	13	0	1 297	550	330	235	182	0
Gastgewerbe	46	27	14	4	*	0	204	127	53	20	4	0
Landverkehr, Transport in Rohrleitg.	30	10	15	4	*	0	169	61	96	11	*	0
Schifffahrt	*	0	0	*	0	0	*	0	0	*	0	0
Luftfahrt	3	0	0	*	*	0	22	0	0	3	19	0
Hilfs- u. Nebentätigkeiten f. d. Verk.	53	24	18	9	*	0	438	109	210	111	8	0
Nachrichtenübermittlung	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Kreditgewerbe	9	0	0	8	*	0	115	0	0	114	*	0
Versicherungsgewerbe	*	0	0	*	0	0	4	0	0	4	0	0
Kredit- u. Versicherungshilfsgew.	9	*	*	5	0	0	32	3	12	17	0	0
Grundstücks- und Wohnungsw.	21	8	7	5	0	*	274	21	208	34	0	11
Vermietung beweglicher Sachen	8	3	4	0	*	0	17	7	9	0	*	0
Datenverarbeitung und Datenbank	140	54	44	35	7	0	1 079	305	375	367	32	0
Forschung und Entwicklung	24	9	7	7	0	*	191	62	59	43	0	27
Erbringung von Dienstleistungen	807	247	296	214	48	*	6 439	1 297	2 913	2 026	191	12
Öffentl. Verw., Verteil., Sozialvers.	3	*	*	0	0	0	49	6	43	0	0	0
Erziehung und Unterricht	62	16	22	24	0	0	1 343	452	320	571	0	0
Gesundh.-, Veterinär- u. Sozial	201	98	61	29	13	0	861	332	371	105	53	0
Abwasser- und Abfallbeseitigung	6	*	3	*	0	0	41	5	25	11	0	0
Interessensvertret. (kirchl. etc.)	20	8	9	*	*	0	107	36	58	7	6	0
Kultur, Sport, Unterhaltung	17	10	3	4	0	0	57	25	12	20	0	0
Erbringung v. sonst. Dienstleist.	36	16	14	*	4	0	231	58	140	21	12	0
Private Haushalte	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Exterritoriale Org. u. Körpersch.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Zusammen	5 838	2 106	2 104	1 303	304	21	61 528	17 951	22 487	16 958	2 398	1 734



ANBA Nr. 9/2006

Übersicht IV/3

Kurzarbeit nach Arbeitsausfall / neue Anzeigen nach
Bezirken der Regionaldirektionen und Ländern bzw. Wirtschaftsabteilungen

Berichtsmonat: Juni 2006

Bundesrepublik Deutschland

503	Gemeldete Kurzarbeit						Neue Anzeigen		
	Regionaldirektion Land	Betriebe	Kurzarbeiter	davon (Sp. 2) für einen Arbeitsausfall von % der betriebsüblichen Arbeitszeit				Betriebe	Personen
				bis 25	über 25 bis 50	über 50 bis 75	über 75		
Wirtschaftsabteilungen	1	2	3	4	5	6	7	8	
Nord	347	4 205	843	556	230	2 576	82	571	
Niedersachsen-Bremen	539	7 436	2 995	2 560	410	1 471	109	1 026	
Nordrhein-Westfalen	1 293	16 446	4 390	3 808	1 600	6 648	226	3 613	
Hessen	403	3 691	1 210	1 059	276	1 146	81	1 353	
Rheinland-Pfalz-Saarland	345	3 343	952	1 123	234	1 034	70	1 185	
Baden-Württemberg	988	8 439	3 269	2 006	644	2 520	179	2 188	
Bayern	681	7 285	3 185	2 309	554	1 237	128	1 604	
Berlin-Brandenburg	370	3 599	496	823	484	1 796	79	916	
Sachsen-Anhalt-Thüringen	392	3 643	1 413	975	400	855	86	928	
Sachsen	480	3 441	1 441	1 054	436	510	79	750	
Bundesrepublik Deutschland	5 838	61 528	20 194	16 273	5 268	19 793	1 119	14 134	
Westdeutschland	4 527	50 111	16 500	13 268	3 892	16 451	859	11 402	
Ostdeutschland	1 311	11 417	3 694	3 005	1 376	3 342	260	2 732	
Landwirtschaft, gewerbliche Jagd	36	231	55	92	58	26	8	54	
Forstwirtschaft	*	6	0	5	*	0	-	-	
Fischerei und Fischzucht	*	*	*	*	0	0	-	-	
Kohlenbergbau, Torfgewinnung	3	2 034	215	114	45	1 660	*	123	
Gewinnung von Erdöl, Erdgas	-	-	-	-	-	-	-	-	
Bergbau auf Uran- und Thoriumerze	*	248	0	0	248	0	-	-	
Erzbergbau	-	-	-	-	-	-	-	-	
Gew.v.Steinen u.Erden, sonst.Bergbau	6	32	24	3	*	4	*	3	
Ernährungsgewerbe	74	1 465	687	590	53	135	14	273	
Tabakverarbeitung	-	-	-	-	-	-	-	-	
Textilgewerbe	84	1 286	641	342	77	226	20	585	
Bekleidungsgewerbe	27	503	161	59	129	154	*	18	
Ledergewerbe	17	274	138	128	0	8	3	23	
Holzgewerbe (ohne Möbelherstellung)	123	948	532	272	90	54	19	221	
Papiergewerbe	33	592	358	153	12	69	8	108	
Verlags-, Druckgew., Vervielfältigung	118	774	266	184	72	252	19	73	
Kokerei, Mineralölverarb., usw.	*	20	13	7	0	0	*	29	
Chemische Industrie	51	1 290	197	83	31	979	*	55	
Herst. v. Gummi -u. Kunststoffwaren	97	1 667	773	294	69	531	23	443	
Glas,Keramik,Verarb.v.Steinen u.Erden	75	1 897	730	518	67	582	20	312	
Metallerzeugung und -bearbeitung	81	1 038	276	187	35	540	17	150	
Herstellung von Metallerzeugnissen	277	2 514	793	637	235	849	50	732	
Maschinenbau	276	5 886	2 310	1 367	576	1 633	63	1 793	
Herst.v.Büromasch.,DV-Geräten,-eintr.	12	211	21	59	0	131	4	83	
Herst.v.Geräten d.Elektrizitätserz., etc.	105	1 640	445	295	124	776	14	303	
Rundfunk-, TV-, Nachrichtentechnik	56	1 673	256	209	40	1 168	3	26	
Medizin-,Mess-, Steuer-,Regeltechnik	378	2 649	1 345	893	185	226	44	424	
Herst. von Kraftwagen und -teilen	46	2 752	1 208	1 009	68	467	5	64	
sonstiger Fahrzeugbau	20	812	190	166	11	445	5	82	
Herstellung v. Möbeln, Schmuck etc.	229	4 507	2 303	1 880	187	137	50	1 235	
Recycling	6	25	0	13	12	0	-	-	
Energieversorgung	5	13	3	*	0	8	*	4	
Wasserversorgung	3	16	0	4	0	12	-	-	
Baugewerbe	1 469	8 043	2 776	2 791	1 535	941	293	1 960	
Kfz.-Handel; Rep.v.Kfz; Tankstellen	125	484	175	171	67	71	21	139	
Handelsvermittlung u. Großhandel	251	3 025	717	544	252	1 512	62	586	
Einzelhandel (ohne Kfz.-Handel)	252	1 297	378	558	101	260	46	250	
Gastgewerbe	46	204	85	77	20	22	13	41	
Landverkehr, Transport in Rohrleitg.	30	169	76	37	5	51	6	19	
Schifffahrt	*	*	0	0	*	0	*	*	
Luftfahrt	3	22	0	0	19	3	-	-	
Hilfs- u. Nebentätigkeiten f. d. Verkehr	53	438	179	187	52	20	8	28	
Nachrichtenübermittlung	-	-	-	-	-	-	*	*	
Kreditgewerbe	9	115	0	0	*	114	*	14	
Versicherungsgewerbe	*	4	0	0	0	4	4	7	
Kredit- u. Versicherungshilfsgewerbe	9	32	3	3	*	25	*	*	
Grundstücks- und Wohnungswesen	21	274	21	11	20	222	5	13	
Vermietung beweglicher Sachen	8	17	4	9	4	0	-	-	
Datenverarbeitung und Datenbanken	140	1 079	332	306	102	339	27	193	
Forschung und Entwicklung	24	191	7	90	30	64	3	25	
Erbringung von Dienstleistungen	807	6 439	798	1 257	488	3 896	149	2 498	
Öffentl.Verw., Verteidigg., Sozialvers.	3	49	0	0	0	49	*	*	
Erziehung und Unterricht	62	1 343	326	213	23	781	19	743	
Gesundh.-Veterinär- u. Sozialwesen	201	861	260	356	62	183	43	158	
Abwasser-und Abfallbeseitigung	6	41	8	7	21	5	*	5	
Interessensvertretungen (kirchl. etc.)	20	107	9	31	17	50	4	59	
Kultur, Sport, Unterhaltung	17	57	8	26	8	15	4	18	
Erbringung v.sonst. Dienstleistungen	36	231	91	33	13	94	9	156	
Private Haushalte	-	-	-	-	-	-	-	-	
Exterritoriale Org. u. Körperschaften	-	-	-	-	-	-	-	-	
Zusammen	5 838	61 528	20 194	16 273	5 268	19 793	1 119	14 134	



ANBA Nr. 9/2006

Berichtsmonat: Juni 2006

504/1	Betriebe mit Kurzarbeit und Kurzarbeitern												
	Wirtschaftsabteilungen												
	Nord	Nieder- sachsen- Bremen	Nord- rhein- Westfalen	Hessen	Rheinland- Pfalz- Saarland	Baden- Württem- berg	Bayern	Berlin- Branden- burg	Sachsen- Anhalt- Thüringen	Sachs- sen	Bundesrep. Deutsch- land	Bundes- gebiet West	Bundes- gebiet Ost
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
Betriebe mit Kurzarbeit													
Landwirtschaft, gewerb.Jagd	-	7	8	*	-	*	6	5	4	4	36	23	13
Forstwirtschaft	-	-	*	-	-	*	-	-	-	-	*	*	-
Fischerei und Fischzucht	-	-	*	-	-	-	-	-	-	-	*	*	-
Kohlenbergbau, Torfgewinnung	-	-	*	-	*	-	-	-	-	-	3	3	-
Gewinnung von Erdöl, Erdgas	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Bergbau auf Uran- u.Thoriumerze	-	-	*	-	-	-	-	-	-	-	*	*	-
Erzbergbau	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Gew.Steinen u.Erden, s.Bergbau	-	*	*	*	*	-	-	-	-	-	6	6	-
Ernährungsgewerbe	7	10	10	3	3	8	8	5	12	8	74	47	27
Tabakverarbeitung	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Textilgewerbe	*	7	12	3	3	23	12	*	3	18	84	62	22
Bekleidungsgewerbe	*	*	7	*	-	3	8	-	-	4	27	23	4
Ledergewerbe	-	*	7	*	*	3	4	-	-	-	17	17	-
Holzgewerbe (ohne Möbelherst.)	-	8	26	12	12	27	20	4	6	8	123	105	18
Papiergewerbe	-	*	7	*	*	11	9	*	*	*	33	30	3
Verlags-, Druckgew., Vervielfältig.	7	8	23	15	12	21	20	*	5	5	118	106	12
Kokerei, Mineralölverarb., usw.	-	-	-	-	-	-	-	*	*	-	*	-	*
Chemische Industrie	3	5	11	4	*	10	9	4	3	*	51	43	8
Herst. v. Gummi -u. Kunststoffw.	12	8	21	3	7	15	11	6	8	6	97	77	20
Glas, Keramik, Ver. v. Steinen u. Erd	3	4	16	3	8	13	18	*	6	3	75	64	11
Metallerzeugung und -bearbeit.	3	7	23	6	3	14	10	*	5	8	81	66	15
Herstellung von Metallerzeug.	7	26	60	16	15	61	22	21	26	23	277	205	72
Maschinenbau	10	11	49	24	22	85	32	11	14	18	276	231	45
Herst.v.Büromasch., DV-Geräten	-	*	4	*	-	*	-	*	*	*	12	9	3
Herst.v.Ger.d.Elektrizitätserz., etc.	3	7	22	8	6	21	17	4	11	6	105	83	22
Rundfunk-, TV-, Nachrichtentech.	4	4	9	*	*	12	10	9	*	4	56	40	16
Medizin-, Mess-, Steuer-, Regeltech.	13	53	81	21	17	93	53	13	23	11	378	327	51
Herst. von Kraftwagen und -teil	*	4	10	3	*	19	*	-	4	*	46	41	5
sonstiger Fahrzeugbau	*	*	4	*	*	*	*	3	*	*	20	14	6
Herstellung v. Möbeln, Schmuck etc.	5	17	60	11	15	50	36	8	11	16	229	192	37
Recycling	-	-	-	-	*	*	-	*	*	*	6	*	4
Energieversorgung	*	-	*	-	-	-	-	-	*	*	5	*	4
Wasserversorgung	-	*	-	-	-	*	-	-	-	*	3	*	*
Baugewerbe	107	166	347	99	123	180	122	108	98	119	1 469	1 128	341
Kfz.-Handel; Rep.v.Kfz; Tankst.	10	9	14	5	9	25	15	10	8	20	125	86	39
Handelsvermittlung u. Großhandel	12	17	62	15	9	53	38	15	13	17	251	205	46
Einzelhandel (ohne Kfz.-Handel)	18	26	56	18	19	18	34	17	11	35	252	187	65
Gastgewerbe	10	3	*	4	*	*	3	5	4	13	46	14	32
Landverkehr, Transport in Rohrleitg.	-	*	13	*	*	3	*	*	3	3	30	23	7
Schifffahrt	*	-	-	-	-	-	-	-	-	-	*	*	-
Luftfahrt	-	-	-	-	-	*	-	*	-	-	3	*	*
Hilfs- u. Nebentätigkeiten f. d. Verk.	5	8	9	4	*	7	9	4	*	3	53	44	9
Nachrichtenübermittlung	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Kreditgewerbe	6	-	*	-	-	-	-	*	*	-	9	7	*
Versicherungsgewerbe	-	-	*	-	-	-	-	-	-	-	*	*	-
Kredit- u. Versicherungshilfsgew.	-	-	3	*	-	*	*	*	-	*	9	6	3
Grundstücks- und Wohnungsw.	-	3	6	-	-	*	*	3	3	*	21	13	8
Vermietung beweglicher Sachen	*	*	*	*	-	-	-	*	*	*	8	5	3
Datenverarbeitung und Datenbank	10	15	29	5	3	27	23	6	9	13	140	111	29
Forschung und Entwicklung	*	-	*	*	*	3	*	6	*	5	24	11	13
Erbringung von Dienstleistungen	39	72	160	96	32	121	84	64	64	75	807	588	219
Öffentl.Verw., Verteid., Sozialvers.	-	-	-	-	-	-	-	*	*	-	3	-	3
Erziehung und Unterricht	12	-	13	-	*	11	16	4	5	-	62	51	11
Gesundh.-, Veterinär- u. Sozialw	24	17	77	4	5	29	15	9	6	15	201	168	33
Abwasser- und Abfallbeseitigung	-	-	-	-	*	*	-	*	*	*	6	3	3
Interessensvertret. (kirchl. etc.)	*	-	8	*	-	*	*	*	*	*	20	14	6
Kultur, Sport, Unterhaltung	*	-	6	-	-	*	*	*	4	*	17	10	7
Erbringung v.sonst. Dienstleist.	3	5	6	4	*	4	3	3	3	3	36	27	9
Private Haushalte	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Exterritoriale Org. u. Körpersch.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Zusammen	347	539	1 293	403	345	988	681	370	392	480	5 838	4 527	1 311



ANBA Nr. 9/2006

Berichtsmonat: Juni 2006

504/2	Betriebe mit Kurzarbeit und Kurzarbeitern												
	Wirtschaftsabteilungen												
	Nord	Nieder-sachsen-Bremen	Nord-rhein-Westfalen	Hessen	Rheinland-Pfalz-Saarland	Baden-Württemberg	Bayern	Berlin-Brandenburg	Sachsen-Anhalt-Thüringen	Sachsen	Bundesrep. Deutschland	Bundesgebiet West	Bundesgebiet Ost
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
Kurzarbeiter													
Landwirtschaft, gewerb.Jagd	-	21	16	4	-	1	26	17	121	25	231	68	163
Forstwirtschaft	-	-	4	-	-	2	-	-	-	-	6	6	-
Fischerei und Fischzucht	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	2	2	-
Kohlenbergbau, Torfgewinnung	-	-	1 589	-	445	-	-	-	-	-	2 034	2 034	-
Gewinnung von Erdöl, Erdgas	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Bergbau auf Uran- u.Thoriumerze	-	-	248	-	-	-	-	-	-	-	248	248	-
Erzbergbau	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Gew.Steinen u.Erden, s.Bergbau	-	2	2	3	25	-	-	-	-	-	32	32	-
Ernährungsgewerbe	251	117	57	81	32	45	369	52	377	84	1 465	764	701
Tabakverarbeitung	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Textilgewerbe	27	174	112	18	79	327	193	6	67	283	1 286	930	356
Bekleidungs-gewerbe	87	43	46	10	-	9	287	-	-	21	503	482	21
Ledergewerbe	-	122	18	4	3	44	83	-	-	-	274	274	-
Holzgewerbe (ohne Möbelherst.)	-	89	295	54	38	150	208	40	27	47	948	834	114
Papiergewerbe	-	45	294	11	1	147	78	5	8	3	592	576	16
Verlags-, Druckgew., Vervielfältig.	36	33	133	99	58	247	123	9	20	16	774	729	45
Kokerei, Mineralölverarb., usw.	-	-	-	-	-	-	-	7	13	-	20	-	20
Chemische Industrie	23	41	817	157	7	89	51	24	47	34	1 290	1 185	105
Herst. v. Gummi -u. Kunststoffw.	162	222	417	21	76	252	242	79	105	91	1 667	1 392	275
Glas, Keramik, Ver. v. Steinen u. Erd	19	96	635	38	26	228	584	2	222	47	1 897	1 621	276
Metallerzeugung und -bearbeit.	170	77	265	28	35	143	187	25	58	50	1 038	905	133
Herstellung von Metallerzeug.	35	309	424	132	131	708	264	169	162	180	2 514	1 982	532
Maschinenbau	203	89	1 216	626	769	1 632	522	314	252	263	5 886	5 040	846
Herst. v. Büromasch., DV-Geräten	-	6	95	10	-	47	-	15	2	36	211	158	53
Herst. v. Ger. d. Elektrizitätserz., etc.	53	58	588	35	86	166	223	188	180	63	1 640	1 205	435
Rundfunk-, TV-, Nachrichtentech.	20	89	168	21	2	291	273	792	4	13	1 673	863	810
Medizin-, Mess-, Steuer-, Regeltech.	93	475	414	184	87	706	371	133	132	54	2 649	2 314	335
Herst. von Kraftwagen und -teil	3	1 834	104	39	87	299	307	-	49	30	2 752	2 673	79
sonstiger Fahrzeugbau	81	11	32	5	71	10	149	37	332	84	812	359	453
Herstellung v. Möbeln, Schmuck etc.	39	783	1 674	155	123	403	841	61	79	349	4 507	4 006	501
Recycling	-	-	-	-	3	8	-	4	6	4	25	11	14
Energieversorgung	1	-	3	-	-	-	-	-	7	2	13	3	10
Wasserversorgung	-	4	-	-	-	8	-	-	-	4	16	12	4
Baugewerbe	668	1 064	2 095	538	647	721	483	716	493	618	8 043	6 074	1 969
Kfz.-Handel; Rep.v.Kfz; Tankst.	27	64	57	15	56	78	54	36	33	64	484	344	140
Handelsvermittlung u. Großhandel	1 032	198	422	95	39	307	445	105	336	46	3 025	2 537	488
Einzelhandel (ohne Kfz.-Handel)	111	68	458	119	54	47	134	60	18	228	1 297	986	311
Gastgewerbe	92	18	6	12	2	6	11	13	12	32	204	55	149
Landverkehr, Transport in Rohrleitg.	-	2	74	6	4	9	4	33	28	9	169	99	70
Schifffahrt	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-
Luftfahrt	-	-	-	-	-	19	-	3	-	-	22	19	3
Hilfs- u. Nebentätigkeiten f. d. Verk.	18	84	59	30	6	66	107	37	22	9	438	370	68
Nachrichtenübermittlung	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Kreditgewerbe	85	-	22	-	-	-	-	7	1	-	115	107	8
Versicherungsgewerbe	-	-	4	-	-	-	-	-	-	-	4	4	-
Kredit- u. Versicherungshilfsgew.	-	-	14	11	-	1	2	3	-	1	32	28	4
Grundstücks- und Wohnungsw.	-	13	115	-	-	22	4	97	19	4	274	154	120
Vermietung beweglicher Sachen	2	1	6	2	-	-	-	3	1	2	17	11	6
Datenverarbeitung und Datenbank	43	196	190	281	21	114	133	17	40	44	1 079	977	102
Forschung und Entwicklung	1	-	5	9	7	38	7	47	15	62	191	67	124
Erbringung von Dienstleistungen	600	822	2 196	697	175	638	368	250	273	420	6 439	5 292	1 147
Öffentl.Verw., Verteid., Sozialvers.	-	-	-	-	-	-	-	19	30	-	49	-	49
Erziehung und Unterricht	119	-	734	-	104	244	89	30	23	-	1 343	1 282	61
Gesundh.-, Veterinär- u. Sozialw	80	111	235	94	37	130	51	47	11	65	861	730	131
Abwasser- und Abfallbeseitigung	-	-	-	-	5	7	-	21	5	3	41	12	29
Interessensvertret. (kirchl. etc.)	7	-	50	11	-	3	3	15	1	17	107	73	34
Kultur, Sport, Unterhaltung	6	-	26	-	-	3	5	1	5	11	57	40	17
Erbringung v.sonst. Dienstleist.	10	55	10	36	2	24	4	60	7	23	231	141	90
Private Haushalte	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Exterritoriale Org. u. Körpersch.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Zusammen	4 205	7 436	16 446	3 691	3 343	8 439	7 285	3 599	3 643	3 441	61 528	50 111	11 417



ANBA Nr. 9/2006

530	Anträge						Anträge auf Vorabentscheidung					
	gestellt			bewilligt			gestellt			bewilligt		
	Berichts- monat	seit Jahres- beginn	seit 1. 8. 96 ¹⁾	Berichts- monat	seit Jahres- beginn	seit 1. 8. 96 ¹⁾	Berichts- monat	seit Jahres- beginn	seit 1. 1. 99 ²⁾	Berichts- monat	seit Jahres- beginn	seit 1. 1. 99 ²⁾
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Regionaldirektion												
Land												
Nord	313	1 983	23 215	310	1 852	21 283	96	867	15 616	87	837	14 352
Schleswig-Holstein	118	754	9 355	127	713	8 451	60	409	7 270	47	386	6 951
Hamburg	137	876	9 646	129	802	8 940	8	123	2 785	14	121	2 073
Mecklenburg-Vorpommern	58	353	4 214	54	337	3 892	28	335	5 561	26	330	5 328
Niedersachsen-Bremen	509	3 400	41 659	471	3 166	38 449	207	1 913	22 678	206	1 883	21 198
Niedersachsen	471	3 090	37 443	415	2 885	34 840	199	1 824	21 606	199	1 800	20 238
Bremen	38	310	4 216	56	281	3 609	8	89	1 072	7	83	960
Nordrhein-Westfalen	953	5 739	65 109	878	5 333	60 128	366	2 713	48 070	336	2 633	46 122
Hessen	592	3 372	32 341	541	2 887	29 815	144	992	17 891	143	916	17 131
Rheinland-Pfalz-Saarland	247	1 468	20 072	231	1 372	18 402	96	829	12 789	99	809	12 305
Rheinland-Pfalz	201	1 094	16 197	177	978	14 844	80	677	10 362	85	656	9 925
Saarland	46	374	3 875	54	394	3 558	16	152	2 427	14	153	2 380
Baden-Württemberg	780	5 470	62 765	649	4 641	56 897	208	1 447	25 537	150	1 332	24 246
Bayern	1 247	7 634	85 074	1 169	7 231	79 650	348	2 632	42 483	333	2 564	40 240
Berlin-Brandenburg	219	1 186	18 969	176	1 053	17 286	94	827	14 194	103	836	13 571
Berlin	78	465	6 984	68	420	6 239	32	184	4 254	31	180	4 005
Brandenburg	141	721	11 985	108	633	11 047	62	643	9 940	72	656	9 566
Sachsen-Anhalt-Thüringen	219	1 377	17 222	213	1 310	16 355	139	1 089	19 460	137	1 076	19 030
Sachsen-Anhalt	119	519	7 589	114	501	7 200	59	583	10 018	58	566	9 848
Thüringen	100	858	9 633	99	809	9 155	80	506	9 442	79	510	9 182
Sachsen	195	1 589	21 013	167	1 372	19 314	128	1 170	20 173	165	1 052	19 326
Bundesrepublik Deutschland	5 274	33 218	387 439	4 805	30 217	357 579	1 826	14 479	238 891	1 759	13 938	227 521
Westdeutschland	4 583	28 713	326 021	4 195	26 145	300 732	1 437	11 058	179 503	1 328	10 644	170 266
Ostdeutschland	691	4 505	61 418	610	4 072	56 847	389	3 421	59 388	431	3 294	57 255

1) Inkrafttreten des Altersteilzeitgesetzes

2) Erstmögliche statistische Erfassung

Übersicht IV/6 | Anträge auf Insolvenzgeld bzw. Konkursausfallgeld nach Bezirken der Regionaldirektionen und Ländern

Berichtsmonat: Juni 2006

Bundesrepublik Deutschland

505	Einzel- und Sammelanträge von Arbeitnehmern für ... Personen												Einzel- und Sammelanträge von Dritten für ... Personen				Anträge von Einzugsstellen auf Entrichtung von Beiträgen			
	gestellt		endgültig bewilligt		gestellt		endgültig bewilligt		gestellt		endgültig bewilligt		gestellt		endgültig bewilligt					
	Berichtsmonat	seit Jahresbeginn	Berichtsmonat	seit Jahresbeginn	Berichtsmonat	seit Jahresbeginn	Berichtsmonat	seit Jahresbeginn	Berichtsmonat	seit Jahresbeginn	Berichtsmonat	seit Jahresbeginn	Berichtsmonat	seit Jahresbeginn	Berichtsmonat	seit Jahresbeginn				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	9	10	11	12				
Regionaldirektion																				
Land																				
Nord	827	6 665	885	5 976	391	2 403	73	459	1 480	8 517	1 563	8 400								
Niedersachsen-Bremen	1 083	9 040	1 118	9 258	535	4 337	86	1 071	1 648	9 306	1 720	8 658								
Nordrhein-Westfalen	3 543	20 110	2 726	19 284	1 092	7 135	246	2 103	3 034	16 947	2 376	15 505								
Hessen	800	6 057	824	5 774	352	3 190	36	561	784	5 145	735	4 939								
Rheinland-Pfalz-Saarland	696	5 585	759	5 766	272	2 148	89	400	899	4 980	860	4 638								
Baden-Württemberg	1 498	9 818	1 402	9 133	525	3 933	83	622	1 028	6 686	982	6 265								
Bayern	1 804	11 449	1 405	10 536	552	4 138	57	1 023	1 508	9 598	1 289	8 726								
Berlin-Brandenburg	1 194	7 552	1 247	7 003	341	1 700	77	477	1 658	9 413	1 463	8 780								
Sachsen-Anhalt-Thüringen	789	7 160	976	6 703	88	1 118	37	527	1 031	6 392	931	5 915								
Sachsen	967	7 170	1 161	6 548	222	1 187	49	241	645	4 349	657	3 680								
Bundesrepublik Deutschland	13 201	90 606	12 503	85 981	4 370	31 289	833	7 484	13 715	81 333	12 576	75 506								
Westdeutschland	9 874	66 264	8 789	63 168	3 484	26 590	651	6 123	9 956	58 691	9 127	54 856								
Ostdeutschland	3 327	24 342	3 714	22 813	886	4 699	182	1 361	3 759	22 642	3 449	20 650								
Vormonat:																				
Bundesrepublik Deutschland	14 502	-	16 034	-	5 187	-	1 156	-	14 350	-	13 051	-								
Westdeutschland	10 272	-	11 510	-	4 066	-	897	-	10 224	-	9 405	-								
Ostdeutschland	4 230	-	4 524	-	1 121	-	259	-	4 126	-	3 646	-								
Vorjahresmonat:																				
Bundesrepublik Deutschland	20 355	118 483	19 806	109 210	7 829	36 834	1 366	6 936	16 113	91 232	15 400	86 727								
Westdeutschland	15 645	84 945	13 866	78 396	6 584	30 753	1 157	5 803	11 390	63 530	10 998	61 245								
Ostdeutschland	4 710	33 538	5 940	30 814	1 245	6 081	209	1 133	4 723	27 702	4 402	25 482								



ANBA Nr. 9/2006

506	Bestand									
	Regionaldirektion Länder	darunter (Sp. 1)							Berufs- rück- kehrer	
		insgesamt	Schwer- behinderte	ältere Arbeitnehmer (50 Jahre und älter)	jüngere Arbeitnehmer unter 25 Jahren	langfristig Arbeitslose (12 Monate und länger)	gesund- heitlich Einge- schränkte	in Teilzeitarbeit		
								insgesamt		dar. (Sp. 7) Arbeiten und Lernen
1	2	3	4	5	6	7	8	9		
	Männer und Frauen									
	Nord	4 149	339	1 620	505	1 564	1 036	2 332	114	133
	Schleswig-Holstein	278	52	49	141	47	67	112	105	6
	Hamburg	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Mecklenburg-Vorpommern	3 871	287	1 571	364	1 517	969	2 220	9	127
	Niedersachsen-Bremen	3 025	386	694	1 008	679	790	586	418	42
	Niedersachsen	2 090	264	401	925	403	481	502	416	23
	Bremen	935	122	293	83	276	309	84	*	19
	Nordrhein-Westfalen	2 002	233	308	960	441	446	703	468	21
	Hessen	198	42	51	75	36	59	33	8	*
	Rheinland-Pfalz-Saarland	197	59	51	56	28	95	60	40	4
	Rheinland-Pfalz	116	37	29	28	14	64	16	*	4
	Saarland	81	22	22	28	14	31	44	38	0
	Baden-Württemberg	704	133	174	213	97	241	108	56	10
	Bayern	2 188	360	512	901	297	759	773	625	48
	Berlin-Brandenburg	9 767	743	3 539	1 672	3 441	2 105	1 764	267	189
	Berlin	6 396	401	2 287	876	2 333	1 266	904	205	90
	Brandenburg	3 371	342	1 252	796	1 108	839	860	62	99
	Sachsen-Anhalt-Thüringen	8 276	618	3 458	878	3 419	2 108	4 164	75	253
	Sachsen-Anhalt	5 628	257	2 528	378	2 539	1 240	2 643	9	170
	Thüringen	2 648	361	930	500	880	868	1 521	66	83
	Sachsen	7 881	544	2 913	1 298	3 000	1 850	5 842	51	256
	Bundesrepublik Deutschland	38 387	3 457	13 320	7 566	13 002	9 489	16 365	2 122	957
	Westdeutschland	8 592	1 265	1 839	3 354	1 625	2 457	2 375	1 720	132
	Ostdeutschland	29 795	2 192	11 481	4 212	11 377	7 032	13 990	402	825
	Frauen									
	Nord	1 725	116	622	182	660	366	980	46	131
	Schleswig-Holstein	110	12	21	52	20	18	46	40	5
	Hamburg	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Mecklenburg-Vorpommern	1 615	104	601	130	640	348	934	6	126
	Niedersachsen-Bremen	1 001	146	198	353	185	254	283	153	40
	Niedersachsen	616	95	105	313	92	137	208	153	21
	Bremen	385	51	93	40	93	117	75	-	19
	Nordrhein-Westfalen	702	85	118	305	159	152	236	132	20
	Hessen	65	17	14	29	8	17	22	-	*
	Rheinland-Pfalz-Saarland	79	25	24	16	16	37	25	9	4
	Rheinland-Pfalz	45	17	14	7	9	26	12	-	4
	Saarland	34	8	10	9	7	11	13	9	-
	Baden-Württemberg	242	49	62	79	32	78	61	25	10
	Bayern	701	113	126	300	90	215	319	228	47
	Berlin-Brandenburg	4 182	333	1 606	577	1 454	878	819	110	184
	Berlin	2 625	173	977	329	914	509	453	91	87
	Brandenburg	1 557	160	629	248	540	369	366	19	97
	Sachsen-Anhalt-Thüringen	3 513	291	1 484	306	1 562	806	1 907	20	250
	Sachsen-Anhalt	2 430	128	1 076	134	1 197	471	1 246	*	169
	Thüringen	1 083	163	408	172	365	335	661	18	81
	Sachsen	3 455	235	1 299	413	1 342	678	2 553	18	254
	Bundesrepublik Deutschland	15 665	1 410	5 553	2 560	5 508	3 481	7 205	741	941
	Westdeutschland	2 900	447	563	1 134	510	771	992	587	127
	Ostdeutschland	12 765	963	4 990	1 426	4 998	2 710	6 213	154	814

*) Daten aus der Statistik sind Sozialdaten (§ 35 SGB I) und unterliegen dem Sozialdatenschutz gem. § 16 BStatG. Aus diesem Grunde werden Zahlenwerte kleiner als 3 anonymisiert.

507

Bestand										
Regionaldirektion	Insgesamt	Landwirtschaft, Garten- und Landschaftsgartenbau	Küstenschutz und Landgewinnung	Forstwirtschaft	Verkehrswesen	Bau-, Industrie-, Freizeitgeländeerschließung sowie Hochbau	Versorgungsanlagen	Büro und Verwaltung	Soziale Dienste	Sonstige
Land	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Männer und Frauen										
Nord	4 149	498	-	170	100	58	-	392	907	2 024
Schleswig-Holstein	278	4	-	-	17	-	-	6	77	174
Hamburg	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mecklenburg-Vorpommern	3 871	494	-	170	83	58	-	386	830	1 850
Niedersachsen-Bremen	3 025	524	11	4	59	261	9	220	1 188	749
Niedersachsen	2 090	424	11	4	59	172	9	155	804	452
Bremen	935	100	-	-	-	89	-	65	384	297
Nordrhein-Westfalen	2 002	159	12	22	-	93	-	50	489	1 177
Hessen	198	9	-	-	-	6	-	12	44	127
Rheinland-Pfalz-Saarland	197	13	-	*	-	35	-	7	68	73
Rheinland-Pfalz	116	9	-	*	-	10	-	6	40	50
Saarland	81	4	-	-	-	25	-	*	28	23
Baden-Württemberg	704	61	-	-	-	3	7	32	227	374
Bayern	2 188	451	-	*	5	21	*	94	876	739
Berlin-Brandenburg	9 767	855	-	119	*	341	-	716	2 526	5 208
Berlin	6 396	523	-	74	-	234	-	528	1 952	3 085
Brandenburg	3 371	332	-	45	*	107	-	188	574	2 123
Sachsen-Anhalt-Thüringen	8 276	1 760	8	184	110	512	8	425	1 783	3 486
Sachsen-Anhalt	5 628	1 526	7	151	108	322	8	318	984	2 204
Thüringen	2 648	234	*	33	*	190	-	107	799	1 282
Sachsen	7 881	1 127	3	92	32	295	47	679	2 151	3 455
Bundesrepublik Deutschland	38 387	5 457	34	593	308	1 625	72	2 627	10 259	17 412
Westdeutschland	8 592	1 221	23	28	81	419	17	421	2 969	3 413
Ostdeutschland	29 795	4 236	11	565	227	1 206	55	2 206	7 290	13 999
Frauen										
Nord	1 725	102	-	26	40	10	-	189	623	735
Schleswig-Holstein	110	*	-	-	10	-	-	4	28	66
Hamburg	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mecklenburg-Vorpommern	1 615	100	-	26	30	10	-	185	595	669
Niedersachsen-Bremen	1 001	60	-	-	*	26	*	142	550	220
Niedersachsen	616	37	-	-	*	23	*	97	344	112
Bremen	385	23	-	-	-	3	-	45	206	108
Nordrhein-Westfalen	702	13	10	3	-	13	-	32	306	325
Hessen	65	-	-	-	-	-	-	6	25	34
Rheinland-Pfalz-Saarland	79	-	-	-	-	6	-	4	35	34
Rheinland-Pfalz	45	-	-	-	-	-	-	4	21	20
Saarland	34	-	-	-	-	6	-	-	14	14
Baden-Württemberg	242	-	-	-	-	-	-	15	110	117
Bayern	701	29	-	-	-	*	-	51	402	217
Berlin-Brandenburg	4 182	189	-	15	-	26	-	433	1 542	1 977
Berlin	2 625	92	-	-	-	17	-	301	1 163	1 052
Brandenburg	1 557	97	-	15	-	9	-	132	379	925
Sachsen-Anhalt-Thüringen	3 513	580	3	47	32	61	*	262	1 184	1 342
Sachsen-Anhalt	2 430	535	*	43	31	50	*	196	717	854
Thüringen	1 083	45	*	4	*	11	-	66	467	488
Sachsen	3 455	296	*	15	14	36	9	438	1 281	1 364
Bundesrepublik Deutschland	15 665	1 269	15	106	88	180	12	1 572	6 058	6 365
Westdeutschland	2 900	104	10	3	12	47	*	254	1 456	1 013
Ostdeutschland	12 765	1 165	5	103	76	133	11	1 318	4 602	5 352



ANBA Nr. 9/2006

*) Daten aus der Statistik sind Sozialdaten (§ 35 SGB I) und unterliegen dem Sozialdatenschutz gem. § 16 BStatG. Aus diesem Grunde werden Zahlenwerte kleiner als 3 anonymisiert.

Berichtsmonat: April 2006

Bundesrepublik Deutschland

528/1

Wirtschaftsabschnitt
mit ausgewählten Wirtschaftsunterabschnitten und -gruppen

	Überbrückungsgeld für Selbständige		Existenzgründungszuschuss (Ich-AG)	
	Zugang	Bestand	Zugang	Bestand
	1	2	3	4
Männer und Frauen				
Land-, Forstwirtschaft A	264	1 031	137	5 528
Fischerei, Fischzucht B	7	15	2	69
Bergbau, Gewinnung von Steinen und Erden C	12	51	3	387
Verarbeitendes Gewerbe D	629	3 607	195	10 146
Ernährung, Tabak DA	41	252	28	919
Textil, Bekleidung, Leder DB-DC	35	188	21	1 810
Holz (ohne Möbel), Papier DD-DE	132	748	28	2 108
Mineralöl, Chemie, Gummi, Kunststoff DF-DH	22	154	6	380
Glas, Keramik, Steine, Erden DI	49	283	11	595
Metallerzeug., -bearbeitung, -erzeugnisse DJ	139	669	31	1 293
Maschinenbau DK	55	311	4	389
Herstellung von Büromaschinen, Datenverarbeitung DL	82	465	27	872
Fahrzeugbau DM	19	144	5	335
Möbel, Schmuck, Musikinstrumente DN	55	393	34	1 445
Energie-, Wasserversorgung E	10	76	2	98
Baugewerbe F	1 547	7 081	452	19 300
Vorbereitende Baustellenarbeiten 45.1	30	129	8	487
Hoch-, Tiefbau 45.2	520	2 049	148	5 254
Bauinstallation 45.3	388	2 051	115	5 374
Sonstige Baugewerbe 45.4	609	2 852	181	8 185
Handel, Reparatur v. KFZ und Gebrauchsgütern G	2 184	12 504	987	41 775
KFZ-Handel, Reparatur, Tankstellen 50	326	1 894	128	5 304
Handelsvermittlung, Großhandel 51	818	4 507	219	9 338
Einzelhandel, Reparatur v. Gebrauchsgütern 52	1 040	6 103	640	27 133
Hotel-, Gastgewerbe H	459	2 428	313	11 031
Hotellerie, sonstiges Beherbergungsgewerbe 55.1-55.2	73	380	47	1 677
Gastronomie, Kantinen, Caterer 55.3-55.5	386	2 048	266	9 354
Verkehr, Nachrichtenübermittlung I	416	2 435	203	8 362
Landverkehr, Transport in Rohrfernleitungen 60	71	456	53	1 909
Schifffahrt, Luftfahrt 61-62	17	64	5	195
Hilfs- und Nebentätigkeiten für den Verkehr, Verkehrsvermittlung 63	197	1 174	83	3 407
Nachrichtenübermittlung 64	131	741	62	2 851
Kredit-, Versicherungsgewerbe J	643	3 439	114	4 169
Kreditgewerbe 65	53	342	5	337
Versicherungsgewerbe 66	56	279	12	554
Mit dem Kredit- und Versicherungsgewerbe verbundene Tätigkeiten 67	534	2 818	97	3 278
Grundstücks-, Wohnungswesen, Vermietung, Erbringung von wirtschaftlichen Dienstleistungen K	3 812	21 292	1 186	55 262
Grundstücks-, Wohnungswesen, Vermietung 70-71	202	1 103	41	2 648
Datenverarbeitung, Datenbanken 72	386	2 231	74	4 474
Forschung, Entwicklung 73	27	189	9	358
Erbringung von wirtschaftlichen Dienstleistungen, anderweitig nicht genannt 74	3 197	17 769	1 062	47 782
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung L	78	533	27	2 328
Erziehung, Unterricht M	281	1 945	142	8 167
Gesundheits-, Veterinär-, Sozialwesen N	905	4 285	364	12 983
Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen O	1 028	5 880	755	34 437
Abwasser-, Abfallbeseitigung, Entsorgung 90	9	72	7	219
Interessenvertretungen, Vereinigungen 91	33	247	22	998
Kultur, Sport und Unterhaltung 92	384	2 261	199	9 821
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen 93	602	3 300	527	23 399
Private Haushalte mit Hauspersonal, Exterritoriale Organisationen und Körperschaften P	26	203	46	2 438
Sonstige, keine Zuordnung möglich	422	2 160	254	4 224
Insgesamt	12 723	68 965	5 182	220 704

1) Nach der Klassifikation der Wirtschaftszweige 2003

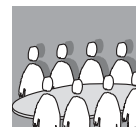


ANBA Nr. 9/2006

Berichtsmonat: April 2006

Bundesrepublik Deutschland

528/2 Wirtschaftsabschnitt mit ausgewählten Wirtschaftsunterabschnitten und -gruppen	Überbrückungsgeld für Selbständige		Existenzgründungszuschuss (Ich-AG)	
	Zugang	Bestand	Zugang	Bestand
	1	2	3	4
Frauen				
Land-, Forstwirtschaft A	19	128	39	1 463
Fischerei, Fischzucht B	1	1	0	21
Bergbau, Gewinnung von Steinen und Erden C	3	11	1	191
Verarbeitendes Gewerbe D	100	617	71	4 179
Ernährung, Tabak DA	8	59	15	404
Textil, Bekleidung, Leder DB-DC	20	116	15	1 504
Holz (ohne Möbel), Papier DD-DE	36	196	16	790
Mineralöl, Chemie, Gummi, Kunststoff DF-DH	2	33	3	148
Glas, Keramik, Steine, Erden DI	7	38	3	230
Metallerzeug., -bearbeitung, -erzeugnisse DJ	8	35	4	194
Maschinenbau DK	0	19	1	94
Herstellung von Büromaschinen, Datenverarbeitung DL	17	67	4	274
Fahrzeugbau DM	0	10	1	66
Möbel, Schmuck, Musikinstrumente DN	2	44	9	475
Energie-, Wasserversorgung E	0	6	2	20
Baugewerbe F	29	205	29	1 205
Vorbereitende Baustellenarbeiten 45.1	1	4	0	51
Hoch-, Tiefbau 45.2	11	69	12	350
Bauinstallation 45.3	1	27	4	210
Sonstige Baugewerbe 45.4	16	105	13	594
Handel, Reparatur. v. KFZ und Gebrauchsgütern G	466	2 814	483	19 175
KFZ-Handel, Reparatur, Tankstellen 50	18	86	18	594
Handelsvermittlung, Großhandel 51	148	881	93	4 084
Einzelhandel, Reparatur v. Gebrauchsgütern 52	300	1 847	372	14 497
Hotel-, Gastgewerbe H	132	719	156	4 944
Hotellerie, sonstiges Beherbergungsgewerbe 55.1-55.2	29	139	30	913
Gastronomie, Kantinen, Caterer 55.3-55.5	103	580	126	4 031
Verkehr, Nachrichtenübermittlung I	56	384	55	2 232
Landverkehr, Transport in Rohrfernleitungen 60	6	38	10	319
Schifffahrt, Luftfahrt 61-62	3	10	1	77
Hilfs- und Nebentätigkeiten für den Verkehr, Verkehrsvermittlung 63	33	250	33	1 289
Nachrichtenübermittlung 64	14	86	11	547
Kredit-, Versicherungsgewerbe J	160	936	44	1 836
Kreditgewerbe 65	13	101	2	173
Versicherungsgewerbe 66	12	63	4	230
Mit dem Kredit- und Versicherungsgewerbe verbundene Tätigkeiten 67	135	772	38	1 433
Grundstücks-, Wohnungswesen, Vermietung, Erbringung von wirtschaftlichen Dienstleistungen K	1 080	6 268	580	25 927
Grundstücks-, Wohnungswesen, Vermietung 70-71	41	299	19	1 181
Datenverarbeitung, Datenbanken 72	42	253	20	1 119
Forschung, Entwicklung 73	8	52	4	186
Erbringung von wirtschaftlichen Dienstleistungen, anderweitig nicht genannt 74	989	5 664	537	23 441
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung L	23	165	14	1 145
Erziehung, Unterricht M	115	857	101	5 201
Gesundheits-, Veterinär-, Sozialwesen N	529	2 638	324	10 911
Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen O	483	2 741	543	22 070
Abwasser-, Abfallbeseitigung, Entsorgung 90	1	6	3	64
Interessenvertretungen, Vereinigungen 91	14	91	10	538
Kultur, Sport und Unterhaltung 92	154	937	97	4 687
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen 93	314	1 707	433	16 781
Private Haushalte mit Hauspersonal, Exterritoriale Organisationen und Körperschaften P	23	169	42	2 221
Sonstige, keine Zuordnung möglich	114	702	128	2 147
Insgesamt	3 333	19 361	2 612	104 888



ANBA Nr. 9/2006

1) Nach der Klassifikation der Wirtschaftszweige 2003

Eintritte und Bestand an Teilnehmern in Maßnahmen der Eignungsfeststellung, Trainingsmaßnahmen (§§ 48 bis 52 SGB III) nach Bezirken der Regionaldirektionen und Ländern und ausgewählten Merkmalen in der Bundesrepublik Deutschland (Wohnortprinzip)

Berichtsmonat: April 2006¹⁾

Bundesrepublik Deutschland

531	Regionaldirektion Land	Im Berichtsmonat gemeldete Eintritte					Bestand am Ende des Berichtsmonats				
		insgesamt			darunter (Spalte 1)		insgesamt			darunter (Spalte 6)	
		absolut	Veränderung gegenüber Vorjahreszeitraum		Frauen	nach der Maßnahmeart Tätigkeit im Betrieb	absolut	Veränderung gegenüber Vorjahreszeitraum		Frauen	nach der Maßnahmeart Tätigkeit im Betrieb
			absolut	in %				absolut	in %		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
	Nord	8 807	- 2 515	- 22,2	3 563	4 364	8 671	- 211	- 2,4	3 762	2 717
	Schleswig-Holstein	3 160	- 1 047	- 24,9	1 191	1 579	3 213	+ 308	+ 10,6	1 339	997
	Hamburg	1 638	- 587	- 26,4	759	492	2 328	- 195	- 7,7	1 131	499
	Mecklenburg-Vorpommern	4 009	- 881	- 18,0	1 613	2 293	3 130	- 324	- 9,4	1 292	1 221
	Niedersachsen-Bremen	8 601	- 2 178	- 20,2	3 289	3 906	7 821	- 1 361	- 14,8	2 986	2 713
	Niedersachsen	7 874	- 2 150	- 21,4	3 009	3 641	7 241	- 1 252	- 14,7	2 777	2 481
	Bremen	727	- 28	- 3,7	280	265	580	- 109	- 15,8	209	232
	Nordrhein-Westfalen	10 996	- 5 176	- 32,0	3 975	4 956	9 444	- 4 336	- 31,5	3 565	3 585
	Hessen	3 935	- 1 218	- 23,6	1 605	1 869	3 722	- 1 162	- 23,8	1 469	1 298
	Rheinland-Pfalz-Saarland	5 277	- 1 467	- 21,8	1 779	2 631	4 971	- 334	- 6,3	1 805	1 572
	Rheinland-Pfalz	4 092	- 1 214	- 22,9	1 382	2 059	3 827	- 337	- 8,1	1 395	1 194
	Saarland	1 185	- 253	- 17,6	397	572	1 144	+ 3	+ 0,3	410	378
	Baden-Württemberg	6 138	- 2 542	- 29,3	2 506	2 395	6 907	- 1 979	- 22,3	3 041	1 815
	Bayern	7 487	- 1 610	- 17,7	3 105	3 423	8 073	- 1 446	- 15,2	3 584	2 231
	Berlin-Brandenburg	6 844	- 1 880	- 21,5	3 061	3 755	6 172	- 1 489	- 19,4	2 994	2 809
	Berlin	3 213	- 1 369	- 29,9	1 473	1 615	3 528	- 952	- 21,3	1 705	1 532
	Brandenburg	3 631	- 511	- 12,3	1 588	2 140	2 644	- 537	- 16,9	1 289	1 277
	Sachsen-Anhalt-Thüringen	9 298	- 1 567	- 14,4	3 958	4 745	7 713	- 428	- 5,3	3 380	2 482
	Sachsen-Anhalt	5 474	- 801	- 12,8	2 392	2 469	4 852	- 132	- 2,6	2 149	1 457
	Thüringen	3 824	- 766	- 16,7	1 566	2 276	2 861	- 296	- 9,4	1 231	1 025
	Sachsen	4 659	- 252	- 5,1	1 801	3 276	3 295	- 240	- 6,8	1 297	1 713
	Bundesrepublik Deutschland	72 042	- 20 405	- 22,1	28 642	35 320	66 789	- 12 986	- 16,3	27 883	22 935
	Westdeutschland	47 232	- 15 825	- 25,1	18 209	21 251	46 479	- 10 505	- 18,4	18 920	14 710
	Ostdeutschland	24 810	- 4 580	- 15,6	10 433	14 069	20 310	- 2 481	- 10,9	8 963	8 225

¹⁾ Endgültige Ergebnisse:

Die Daten sind mit der neuen Informationstechnologie – Data Warehouse – ausgewertet worden.

Es werden Nacherfassungen und Datenkorrekturen bis 3 Monate nach dem Berichtsmonat berücksichtigt. Endgültige Werte liegen deshalb erst nach 3 Monaten vor.



ANBA Nr. 9/2006

515 Regionaldirektion Land	im Berichtsmonat gemeldete Eintritte						Bestand an Teilnehmern Ende Berichtsmonat						
	Insgesamt	davon (Sp. 1)		davon (Sp. 1) Frauen			Insgesamt	davon (Sp. 7)			davon (Sp. 7) Frauen		
		sonstige berufliche Weiterbildung	mit Abschluss in anerkanntem Ausbildungsberuf	Insgesamt	sonstige berufliche Weiterbildung	mit Abschluss in anerkanntem Ausbildungsberuf		sonstige berufliche Weiterbildung	mit Abschluss in anerkanntem Ausbildungsberuf	Insgesamt	sonstige berufliche Weiterbildung	mit Abschluss in anerkanntem Ausbildungsberuf	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
Nord	1 964	1 883	81	720	687	33	11 265	6 667	4 598	4 929	2 482	2 447	
Schleswig-Holstein	581	537	44	231	221	10	3 247	1 710	1 537	1 603	739	864	
Hamburg	367	343	0	143	125	0	1 608	1 311	297	662	474	188	
Mecklenburg-Vorpommern	1 016	1 003	13	346	341	0	6 410	3 646	2 764	2 664	1 269	1 395	
Niedersachsen-Bremen	2 254	2 133	121	809	778	31	15 113	8 753	6 360	6 908	3 496	3 412	
Niedersachsen	2 061	1 968	93	749	722	27	13 539	7 900	5 639	6 154	3 165	2 989	
Bremen	193	165	28	60	56	4	1 574	853	721	754	331	423	
Nordrhein-Westfalen	3 241	2 977	264	1 292	1 191	101	20 056	11 884	8 172	9 278	4 915	4 363	
Hessen	445	422	23	215	201	14	3 987	1 063	2 924	2 412	554	1 858	
Rheinland-Pfalz-Saarland	812	784	28	343	326	17	5 931	3 735	2 196	3 118	1 683	1 435	
Rheinland-Pfalz	476	455	21	189	176	13	3 427	1 878	1 549	1 849	833	1 016	
Saarland	336	329	7	154	150	4	2 504	1 857	647	1 269	850	419	
Baden-Württemberg	1 105	1 035	70	460	422	38	7 807	4 304	3 503	4 072	1 952	2 120	
Bayern	2 584	2 484	100	1 079	1 038	41	16 273	9 981	6 292	8 442	4 936	3 506	
Berlin-Brandenburg	1 839	1 631	208	686	584	102	13 167	6 552	6 615	6 197	2 642	3 555	
Berlin	1 334	1 159	175	553	460	93	8 092	4 473	3 619	3 790	1 976	1 814	
Brandenburg	505	472	33	133	124	9	5 075	2 079	2 996	2 407	666	1 741	
Sachsen-Anhalt-Thüringen	1 024	1 007	17	259	254	5	8 512	4 216	4 296	4 124	1 352	2 772	
Sachsen-Anhalt	428	427	1	114	113	1	4 060	2 236	1 824	2 015	773	1 242	
Thüringen	596	580	16	145	141	4	4 452	1 980	2 472	2 109	579	1 530	
Sachsen	861	823	38	253	244	9	7 471	3 099	4 372	3 394	874	2 520	
Bundesrepublik Deutschland	16 129	15 179	950	6 116	5 725	391	109 582	60 254	49 328	52 874	24 886	27 988	
Westdeutschland	11 389	10 715	650	4 572	4 302	252	74 022	42 741	31 281	36 495	18 749	17 746	
Ostdeutschland	4 740	4 464	276	1 544	1 423	116	35 560	17 513	18 047	16 379	6 137	10 242	



ANBA Nr. 9/2006

¹⁾ Endgültige Ergebnisse:

Die Daten sind mit der neuen Informationstechnologie – Data Warehouse – ausgewertet worden.

Es werden Nacherfassungen und Datenkorrekturen bis 3 Monate nach dem Berichtsmonat berücksichtigt. Endgültige Werte liegen deshalb erst nach 3 Monaten vor.

Übersicht IV/13

Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen und Förderung der Berufsausbildung
Eintritte von Teilnehmern

Berichtsmonat: Juli 2006

Bundesrepublik Deutschland

526	Regionaldirektion Land	Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen	Förderungsmaßnahmen der Berufsausbildung Benachteiligter durch		
		insgesamt*)	ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)	Berufsausbildung in außer- betrieblichen Einrichtungen	Übergangs- hilfen
		1	2	3	4
	Nord	3 223	2 301	479	85
	Schleswig-Holstein	1 107	929	32	6
	Hamburg	956	615	240	8
	Mecklenburg-Vorpommern	1 160	757	207	71
	Niedersachsen-Bremen	4 047	2 292	137	68
	Niedersachsen	3 593	2 173	115	63
	Bremen	454	119	22	5
	Nordrhein-Westfalen	9 311	5 204	195	271
	Hessen	1 966	1 471	98	53
	Rheinland-Pfalz-Saarland	2 382	1 727	51	38
	Rheinland-Pfalz	2 009	1 359	43	38
	Saarland	373	368	8	-
	Baden-Württemberg	3 303	2 484	63	22
	Bayern	5 290	3 484	111	37
	Berlin-Brandenburg	3 757	1 962	529	43
	Berlin	2 280	739	399	14
	Brandenburg	1 477	1 223	130	29
	Sachsen-Anhalt-Thüringen	1 855	1 778	126	232
	Sachsen-Anhalt	892	1 000	39	125
	Thüringen	963	778	87	107
	Sachsen	1 463	890	154	218
	Bundesrepublik Deutschland	36 614	23 607	1 944	1 067
	Westdeutschland	28 362	18 206	927	503
	Ostdeutschland	8 235	5 387	1 016	564



ANBA Nr. 9/2006

Übersicht IV/14

Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen und Förderung der Berufsausbildung
Bestand an Teilnehmern

Berichtsmonat: Juli 2006

Bundesrepublik Deutschland

527	Regionaldirektion Land	Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen	Förderungsmaßnahmen der Berufsausbildung Benachteiligter durch		
		insgesamt*)	ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)	Berufsausbildung in außer- betrieblichen Einrichtungen	Übergangs- hilfen
		1	2	3	4
	Nord	6 523	3 311	8 588	51
	Schleswig-Holstein	3 218	1 770	1 183	4
	Hamburg	787	558	643	2
	Mecklenburg-Vorpommern	2 518	983	6 762	45
	Niedersachsen-Bremen	6 847	4 771	3 203	26
	Niedersachsen	6 362	4 493	2 823	26
	Bremen	485	278	380	-
	Nordrhein-Westfalen	17 076	10 765	5 358	174
	Hessen	5 759	2 674	1 731	35
	Rheinland-Pfalz-Saarland	4 574	3 688	1 451	4
	Rheinland-Pfalz	3 643	3 019	1 105	4
	Saarland	931	669	346	-
	Baden-Württemberg	6 926	5 701	1 954	6
	Bayern	12 263	9 018	1 756	21
	Berlin-Brandenburg	6 298	2 463	10 870	9
	Berlin	3 392	852	5 099	7
	Brandenburg	2 906	1 611	5 771	2
	Sachsen-Anhalt-Thüringen	6 035	2 464	10 404	77
	Sachsen-Anhalt	3 056	1 246	5 313	6
	Thüringen	2 979	1 218	5 091	71
	Sachsen	5 943	1 742	11 662	126
	Bundesrepublik Deutschland	78 293	46 622	56 991	529
	Westdeutschland	57 450	38 945	17 279	272
	Ostdeutschland	20 794	7 652	39 698	257

*) Hinweis: Auf Grund der neuen Datenaufbereitung sind die bisher veröffentlichten Zahlen nicht mehr uneingeschränkt mit den bisher veröffentlichten Daten vergleichbar.



Abrechnungsergebnisse

Abrechnungsergebnisse der Bundesagentur für Arbeit nach den Bezirken der Regionaldirektionen und nach Bundesländern

Allgemeine Hinweise:

1. Die Summe der jeweils auf volle 1000 € gerundeten Einzelergebnisse kann vom gerundeten Gesamtergebnis abweichen.
2. Bei der Zuordnung der Ergebnisse zu Ostdeutschland treten in geringem Umfang statistische Ungenauigkeiten auf.
3. Besondere Dienststellen der Bundesagentur sind das BA-Servicehaus, das IT-Systemhaus, das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, das Bildungsinstitut, die Fachhochschule und die Zentralstelle für Arbeitsvermittlung

Übersicht VI/1 Die Einnahmen und Ausgaben der Bundesagentur für Arbeit

Berichtsmonat: August 2006

Beträge in 1000 Euro

Einnahmen der Bundesagentur für Arbeit und Finanzierungssaldo								
901/1	Einnahmen		I. Beiträge		II. Verwaltungskostenerstattungen SGB II		III. Sonstige Einnahmen	
	im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn	im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn	im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn	im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn
insgesamt	4 045 979	36 678 257	3 829 501	34 026 474	142 515	1 368 813	73 963	1 282 970
Vorjahr	4 217 926	34 095 572	3 826 208	30 379 540	227 241	2 256 071	164 478	1 459 960
noch Einnahmen der Bundesagentur für Arbeit und Finanzierungssaldo								
Einnahmen								
III. Sonstige Einnahmen								
1. Winterbau-Umlage		2. Umlage für das Insolvenzgeld		3. Europäischer Sozialfonds (ESF)		4. Verwaltungskostenerstattungen		
im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn	im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn	im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn	im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn	
insgesamt	19 510	105 030	1 952	494 609	4	276 910	17 332	138 746
Vorjahr	11 878	91 637	41 348	682 173	63 188	303 365	17 165	139 785
noch Einnahmen der Bundesagentur für Arbeit und Finanzierungssaldo								
Einnahmen				Finanzierungssaldo (Einnahmen ./ Ausgaben)				
III. Sonstige Einnahmen								
5. Mittel aus der Ausgleichsabgabe		6. Verwaltungseinnahmen und sonstige Erstattungen						
im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn	im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn	im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn	im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn	
insgesamt	10 810	86 505	24 354	181 171	79 159	5 445 116		
Vorjahr	11 260	89 170	19 638	153 830	- 1 000 710	- 3 404 622		



ANBA Nr. 9/2006

Ausgaben der Bundesagentur für Arbeit

901/2

Regionaldirektion Bundesland	Ausgaben		A. Eingliederungstitel		I. Integrationsorientierte Instrumente		1. Zuschüsse zu den Kosten der beruflichen Weiterbildung	
	im	seit	im	seit	im	seit	im	seit
	Berichtsmonat	Jahresbeginn	Berichtsmonat	Jahresbeginn	Berichtsmonat	Jahresbeginn	Berichtsmonat	Jahresbeginn
Nord	243 318	2 295 611	21 592	170 516	10 604	72 295	4 025	29 608
Schleswig-Holstein	95 604	907 426	5 306	41 588	3 311	22 783	1 188	9 150
Hamburg	60 175	530 827	2 570	20 680	1 868	13 625	542	4 550
Mecklenburg-Vorpommern	87 539	857 359	13 717	108 248	5 424	35 886	2 295	15 908
Niedersachsen-Bremen	283 791	2 670 399	18 636	132 253	12 840	78 548	5 439	32 812
Niedersachsen	254 604	2 410 831	16 859	119 074	11 790	71 823	5 068	30 121
Bremen	29 187	259 569	1 777	13 179	1 050	6 725	370	2 692
Nordrhein-Westfalen	634 133	5 513 229	28 863	213 874	18 993	122 089	8 929	58 308
Hessen	207 917	1 822 615	8 250	70 457	6 039	46 309	1 512	12 711
Rheinland-Pfalz-Saarland	161 826	1 466 789	8 480	61 559	5 656	36 822	1 826	12 369
Rheinland-Pfalz	125 583	1 156 251	6 564	46 244	4 484	27 933	1 425	8 949
Saarland	36 243	310 538	1 916	15 315	1 172	8 889	401	3 420
Baden-Württemberg	305 801	2 843 294	13 324	96 584	10 161	68 161	3 261	24 444
Bayern	401 808	3 963 350	22 029	151 170	16 831	109 132	7 528	52 108
Berlin-Brandenburg	266 933	2 449 339	27 061	213 219	10 940	80 866	4 240	34 980
Berlin	138 673	1 229 324	10 634	88 846	3 863	33 106	1 671	15 329
Brandenburg	128 260	1 220 015	16 427	124 373	7 077	47 760	2 569	19 652
Sachsen-Anhalt-Thüringen	236 637	2 291 611	23 952	189 568	13 404	87 390	3 634	24 232
Sachsen-Anhalt	121 459	1 176 797	10 975	92 641	6 815	42 663	1 773	10 018
Thüringen	115 178	1 114 814	12 977	96 927	6 589	44 727	1 861	14 214
Sachsen	206 175	1 951 832	29 763	214 463	14 340	91 096	3 653	25 278
Besondere Dienststellen	1 015 977	3 935 899	57	1 504	57	1 504	-	-
bes. Dst. West	1 015 977	3 935 899	57	1 504	57	1 504	-	-
bes. Dst. Ost	-	-	-	-	-	-	-	-
Zentrale	2 503	29 172	-	-	-	-	-	-
Ostdeutschland	797 285	7 550 142	94 493	725 498	44 109	295 239	13 822	100 398
Insgesamt	3 966 820	31 233 141	202 007	1 515 167	119 865	794 212	44 048	306 851
Vorjahr	5 218 636	37 500 194	248 187	2 604 223	124 115	1 258 427	45 021	481 615

noch Ausgaben der Bundesagentur für Arbeit

901/3

Regionaldirektion Bundesland	Ausgaben		A. Eingliederungstitel		I. Integrationsorientierte Instrumente		5. Beauftragung Dritter mit der Vermittlung nach § 37 Abs. 1-3 SGB III	
	im	seit	im	seit	im	seit	im	seit
	Berichtsmonat	Jahresbeginn	Berichtsmonat	Jahresbeginn	Berichtsmonat	Jahresbeginn	Berichtsmonat	Jahresbeginn
Nord	1 155	9 076	2 141	12 229	207	1 667	46	356
Schleswig-Holstein	475	3 632	690	3 586	75	612	15	154
Hamburg	236	2 400	250	2 186	62	337	13	44
Mecklenburg-Vorpommern	444	3 044	1 200	6 456	70	718	18	157
Niedersachsen-Bremen	1 277	10 102	2 591	13 845	262	2 359	216	748
Niedersachsen	1 191	9 386	2 348	12 611	200	1 970	198	711
Bremen	85	716	243	1 234	62	389	18	37
Nordrhein-Westfalen	1 457	11 745	3 040	16 852	402	4 004	283	1 991
Hessen	1 031	7 980	1 256	8 606	166	1 621	193	1 772
Rheinland-Pfalz-Saarland	889	6 688	1 226	6 303	125	929	375	2 156
Rheinland-Pfalz	724	5 287	993	5 241	78	571	322	1 627
Saarland	165	1 401	233	1 062	47	358	53	529
Baden-Württemberg	1 449	11 994	2 161	12 339	439	3 386	243	1 679
Bayern	1 730	11 644	4 162	22 590	656	5 308	240	1 410
Berlin-Brandenburg	654	6 562	2 329	13 214	172	2 417	60	646
Berlin	263	3 142	735	4 286	158	1 983	50	483
Brandenburg	391	3 420	1 593	8 928	14	435	10	162
Sachsen-Anhalt-Thüringen	1 178	9 809	3 588	20 142	395	2 767	104	1 014
Sachsen-Anhalt	759	6 546	1 623	8 826	199	1 145	43	313
Thüringen	418	3 263	1 964	11 316	196	1 622	61	701
Sachsen	726	5 855	4 304	23 862	292	1 467	22	226
Besondere Dienststellen	30	1 042	-	-	-	-	-	-
bes. Dst. West	30	1 042	-	-	-	-	-	-
bes. Dst. Ost	-	-	-	-	-	-	-	-
Zentrale	-	-	-	-	-	-	-	-
Ostdeutschland	3 002	25 270	11 420	63 675	929	7 369	204	2 042
Insgesamt	11 575	92 497	26 797	149 982	3 117	25 925	1 781	11 997
Vorjahr	12 141	116 242	21 551	228 891	10 450	128 758	2 786	28 273

noch Ausgaben der Bundesagentur für Arbeit								
Ausgaben								
A. Eingliederungstitel								
I. Integrationsorientierte Instrumente								
Regionaldirektion Bundesland	6. Sonstige Integrationsorientierte Instrumente		a) Zuschüsse zur Unterstützung der Beratung und Vermittlung		b) Beauftragung von Trägern mit Eingliederungsmaßnahmen		c) Zuschüsse zu Sozialplanmaßnahmen (Restabwicklung)	
	im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn	im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn	im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn	im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn
Nord	3 030	19 360	605	4 671	137	1 068	-	- 12
Schleswig-Holstein	869	5 649	149	1 219	21	236	-	- 12
Hamburg	765	4 107	91	693	59	540	-	-
Mecklenburg-Vorpommern	1 396	9 603	365	2 758	56	292	-	-
Niedersachsen-Bremen	3 055	18 683	601	4 939	70	423	-	-
Niedersachsen	2 784	17 024	542	4 532	64	307	-	-
Bremen	271	1 658	59	408	7	115	-	-
Nordrhein-Westfalen	4 881	29 189	1 009	7 557	123	608	-	- 24
Hessen	1 882	13 619	376	2 794	52	285	-	-
Rheinland-Pfalz-Saarland	1 215	8 377	396	2 679	91	348	-	-
Rheinland-Pfalz	942	6 258	287	1 994	98	328	-	-
Saarland	273	2 119	109	685	- 7	20	-	-
Baden-Württemberg	2 607	14 318	549	3 689	187	837	-	-
Bayern	2 515	16 072	665	5 002	210	1 094	-	-
Berlin-Brandenburg	3 486	23 046	714	5 789	39	416	-	66
Berlin	986	7 884	309	2 586	34	380	-	66
Brandenburg	2 501	15 162	404	3 203	5	35	-	-
Sachsen-Anhalt-Thüringen	4 506	29 426	790	6 336	50	503	-	-
Sachsen-Anhalt	2 418	15 815	383	3 440	27	251	-	-
Thüringen	2 088	13 611	407	2 896	24	252	-	-
Sachsen	5 343	34 409	853	7 060	66	616	-	- 6
Besondere Dienststellen	27	462	2	88	-	-	-	-
bes. Dst. West	27	462	2	88	-	-	-	-
bes. Dst. Ost	-	-	-	-	-	-	-	-
Zentrale	-	-	-	-	-	-	-	-
Ostdeutschland	14 731	96 484	2 722	21 944	211	1 827	-	60
Insgesamt	32 548	206 960	6 559	50 605	1 025	6 197	-	24
Vorjahr	32 164	274 648	7 585	63 834	1 403	9 986	- 322	- 813

noch Ausgaben der Bundesagentur für Arbeit								
Ausgaben								
A. Eingliederungstitel								
I. Integrationsorientierte Instrumente								
6. Sonstige Integrationsorientierte Instrumente								
Regionaldirektion Bundesland	d) Einstellungszuschüsse bei Neugründungen		e) Einstellungszuschüsse bei Vertretung		f) Zuschüsse zum Arbeitsentgelt bei der beruflichen Weiterbildung Beschäftigter		g) Mobilitätshilfen	
	im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn	im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn	im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn	im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn
Nord	276	1 788	5	83	93	845	984	6 192
Schleswig-Holstein	99	755	3	46	41	272	281	1 757
Hamburg	25	300	1	23	44	518	24	174
Mecklenburg-Vorpommern	152	733	2	14	8	55	679	4 261
Niedersachsen-Bremen	378	2 573	53	413	65	528	852	4 776
Niedersachsen	343	2 343	19	151	46	419	766	4 377
Bremen	35	230	34	262	19	109	86	398
Nordrhein-Westfalen	551	4 194	36	356	220	1 564	1 110	6 833
Hessen	269	2 455	18	162	20	220	389	2 191
Rheinland-Pfalz-Saarland	116	1 018	5	56	23	182	285	1 830
Rheinland-Pfalz	91	860	5	56	12	85	202	1 324
Saarland	25	158	-	-	11	97	83	507
Baden-Württemberg	251	2 054	- 1	1	37	368	322	1 850
Bayern	342	2 574	9	101	39	312	556	3 670
Berlin-Brandenburg	408	3 339	49	472	48	629	1 522	8 755
Berlin	107	1 179	12	85	15	296	372	2 318
Brandenburg	301	2 160	37	387	33	333	1 150	6 436
Sachsen-Anhalt-Thüringen	358	2 517	63	705	89	1 038	2 029	11 967
Sachsen-Anhalt	159	980	61	669	44	572	1 146	6 107
Thüringen	199	1 536	1	36	45	466	883	5 860
Sachsen	544	3 261	25	245	253	2 312	2 650	15 367
Besondere Dienststellen	-	-	-	-	-	-	2	7
bes. Dst. West	-	-	-	-	-	-	2	7
bes. Dst. Ost	-	-	-	-	-	-	-	-
Zentrale	-	-	-	-	-	-	-	-
Ostdeutschland	1 462	9 850	138	1 435	398	4 034	6 880	40 349
Insgesamt	3 493	25 773	263	2 594	887	7 999	10 701	63 438
Vorjahr	5 253	50 573	595	6 986	1 431	12 173	10 220	81 404



noch Ausgaben der Bundesagentur für Arbeit								
Ausgaben								
A. Eingliederungstitel								
I. Integrationsorientierte Instrumente								
6. Sonstige Integrationsorientierte Instrumente								
Regionaldirektion Bundesland	h) Maßnahmen zur vertieften Berufsorientierung f. Schülerinnen u. Schüler an allgemeinbildenden Schulen		i) Beschäftigung begleitende Eingliederungshilfen		j) Sozialpädagogische Begleitung bei Berufsausbildungsvorbereitung nach dem BBiG		k) Förderung von Jugendwohnheimen	
	im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn	im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn	im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn	im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn
Nord	12	115	-	-	12	123	-	- 0
Schleswig-Holstein	-	20	-	-	4	24	-	-
Hamburg	12	95	-	-	4	61	-	-
Mecklenburg-Vorpommern	-	-	-	-	4	38	-	- 0
Niedersachsen-Bremen	12	53	-	-	9	76	-	-
Niedersachsen	12	53	-	-	6	50	-	-
Bremen	-	-	-	-	4	25	-	-
Nordrhein-Westfalen	82	455	-	5	33	371	-	-
Hessen	2	84	-	-	28	227	-	-
Rheinland-Pfalz-Saarland	-	181	-	-	2	17	-	-
Rheinland-Pfalz	-	1	-	-	2	17	-	-
Saarland	-	180	-	-	-	-	-	-
Baden-Württemberg	13	42	-	-	0	3	-	-
Bayern	33	152	-	-	9	85	-	-
Berlin-Brandenburg	41	178	-	0	22	153	-	-
Berlin	41	178	-	0	21	142	-	-
Brandenburg	-	-	-	-	1	11	-	-
Sachsen-Anhalt-Thüringen	123	665	-	-	0	2	-	- 0
Sachsen-Anhalt	94	521	-	-	0	0	-	- 0
Thüringen	29	145	-	-	-	2	-	-
Sachsen	5	133	-	-	5	38	-	- 25
Besondere Dienststellen	-	-	-	-	-	-	-	-
bes. Dst. West	-	-	-	-	-	-	-	-
bes. Dst. Ost	-	-	-	-	-	-	-	-
Zentrale	-	-	-	-	-	-	-	-
Ostdeutschland	168	976	-	0	31	231	-	- 25
Insgesamt	322	2 057	-	5	120	1 095	-	- 25
Vorjahr	265	1 745	1	23	83	716	- 0	- 0



ANBA Nr. 9/2006

noch Ausgaben der Bundesagentur für Arbeit								
Ausgaben								
A. Eingliederungstitel								
Regionaldirektion Bundesland	I. Integrationsorient. Instrumente		II. Marktersatz		1. Zuschüsse zu Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen		2. Beschäftigung schaffende Infrastrukturmaßnahmen	
	6. Sonst. integrationsorient. Instr.							
	j) Freie Förderung gem. § 10 SGB III		im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn	im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn	im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn
Nord	907	4 486	1 926	17 009	614	4 936	5	50
Schleswig-Holstein	271	1 332	190	1 070	186	1 014	-	17
Hamburg	506	1 702	-	260	-	260	-	-
Mecklenburg-Vorpommern	130	1 452	1 736	15 679	428	3 663	5	33
Niedersachsen-Bremen	1 015	4 902	689	3 896	643	3 385	-	58
Niedersachsen	986	4 792	606	3 442	562	2 999	-	58
Bremen	28	110	83	453	81	387	-	-
Nordrhein-Westfalen	1 717	7 270	1 123	4 372	1 101	4 141	-	-
Hessen	729	5 201	160	1 303	104	905	-	- 0
Rheinland-Pfalz-Saarland	295	2 066	189	1 254	139	744	-	-
Rheinland-Pfalz	244	1 594	63	482	56	362	-	-
Saarland	52	472	125	772	83	382	-	-
Baden-Württemberg	1 251	5 475	214	1 729	214	1 725	-	-
Bayern	651	3 081	1 133	6 294	1 116	6 083	-	-
Berlin-Brandenburg	645	3 250	3 854	24 415	2 317	12 809	112	350
Berlin	75	654	1 278	7 532	1 155	6 207	-	59
Brandenburg	570	2 596	2 576	16 883	1 163	6 603	112	291
Sachsen-Anhalt-Thüringen	1 004	5 694	2 836	17 784	1 996	7 896	14	210
Sachsen-Anhalt	504	3 277	1 410	7 200	1 323	4 984	14	159
Thüringen	501	2 417	1 427	10 585	674	2 912	-	50
Sachsen	941	5 407	4 524	26 234	2 863	11 615	60	268
Besondere Dienststellen	23	366	-	-	-	-	-	-
bes. Dst. West	23	366	-	-	-	-	-	-
bes. Dst. Ost	-	-	-	-	-	-	-	-
Zentrale	-	-	-	-	-	-	-	-
Ostdeutschland	2 721	15 803	12 951	84 112	7 605	35 983	191	861
Insgesamt	9 177	47 199	16 650	104 289	11 107	54 240	191	935
Vorjahr	5 650	48 020	27 597	346 122	15 218	214 297	996	7 517

noch Ausgaben der Bundesagentur für Arbeit									
901/8	Ausgaben								
	A. Eingliederungstitel						Weitere Leistungen der aktiven Arbeitsförderung		
	II. Marktersatz		III. Förderung der Berufsausbildung benachteiligter Auszubildender		IV. Unterhaltsgeld und Teilunterhaltsgeld (Restabwicklung)				
	3. Strukturpassungsmaßnahmen, allgemein und für gewerbliche Wirtschaftsunternehmen im Bundesgebiet Ost (Restabwicklung)								
Regionaldirektion Bundesland		im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn	im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn	im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn	im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn
Nord	1 307	12 023	8 448	73 309	614	7 902	54 484	488 037	
Schleswig-Holstein	4	39	1 672	15 502	133	2 232	22 373	201 354	
Hamburg	-	-	691	6 612	10	183	13 985	124 401	
Mecklenburg-Vorpommern	1 304	11 983	6 085	51 196	471	5 487	18 125	162 283	
Niedersachsen-Bremen	46	452	4 508	41 979	598	7 830	64 023	570 164	
Niedersachsen	44	385	3 938	36 886	524	6 923	57 607	513 191	
Bremen	2	67	570	5 093	74	907	6 416	56 973	
Nordrhein-Westfalen	23	231	8 171	78 210	577	9 203	138 040	1 199 998	
Hessen	57	399	1 831	19 020	220	3 825	52 971	408 139	
Rheinland-Pfalz-Saarland	49	510	2 444	21 022	191	2 461	36 764	322 126	
Rheinland-Pfalz	8	121	1 896	16 276	120	1 553	28 832	248 426	
Saarland	42	390	548	4 746	71	909	7 932	73 701	
Baden-Württemberg	1	4	2 773	24 003	175	2 691	81 015	706 119	
Bayern	18	210	3 613	29 855	452	5 890	111 270	899 068	
Berlin-Brandenburg	1 424	11 256	11 181	93 559	1 086	14 380	62 104	533 956	
Berlin	123	1 266	5 024	41 469	468	6 739	30 275	256 149	
Brandenburg	1 301	9 990	6 157	52 090	618	7 641	31 829	277 807	
Sachsen-Anhalt-Thüringen	826	9 679	6 873	74 884	839	9 510	51 853	441 875	
Sachsen-Anhalt	73	2 056	2 403	38 618	347	4 160	25 626	220 696	
Thüringen	753	7 622	4 470	36 266	492	5 349	26 227	221 179	
Sachsen	1 601	14 350	9 969	87 641	930	9 491	45 959	372 764	
Besondere Dienststellen	-	-	-	-	-	-	598	4 559	
bes. Dst. West	-	-	-	-	-	-	598	4 559	
bes. Dst. Ost	-	-	-	-	-	-	-	-	
Zentrale	-	-	-	-	-	-	-	-	
Ostdeutschland	5 155	47 268	34 107	307 280	3 326	38 868	178 042	1 510 878	
Insgesamt	5 352	49 113	59 812	543 482	5 681	73 184	699 081	5 946 805	
Vorjahr	11 382	124 308	79 786	684 234	16 690	315 439	789 040	7 014 913	



ANBA Nr. 9/2006

noch Ausgaben der Bundesagentur für Arbeit									
901/9	Ausgaben								
	Weitere Leistungen der aktiven Arbeitsförderung						II. Leistungen zur Förderung der Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben einschließlich der Förderung besonders betroffener schwerbehinderter Menschen (Reha/SB)		
	I. Förderung der Berufsausbildung		1. Berufsausbildungsbeihilfe für Auszubildende und Teilnehmer an Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen		2. Lehrgangskosten berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen				
			im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn	im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn			im Berichtsmonat
Regionaldirektion Bundesland		im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn	im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn	im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn	im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn
Nord	9 332	88 477	5 062	53 614	4 270	34 863	12 314	116 806	
Schleswig-Holstein	3 623	34 700	1 272	15 071	2 351	19 629	5 499	52 554	
Hamburg	887	8 287	334	3 950	553	4 337	2 799	26 602	
Mecklenburg-Vorpommern	4 822	45 490	3 456	34 593	1 366	10 897	4 016	37 651	
Niedersachsen-Bremen	6 018	57 119	3 160	34 098	2 858	23 022	16 038	147 097	
Niedersachsen	5 486	52 319	2 873	31 247	2 613	21 072	14 364	132 000	
Bremen	532	4 800	287	2 850	245	1 950	1 674	15 098	
Nordrhein-Westfalen	12 066	115 726	4 024	50 367	8 043	65 359	35 454	329 976	
Hessen	4 307	38 812	1 745	17 501	2 562	21 312	12 043	110 407	
Rheinland-Pfalz-Saarland	2 868	25 749	1 395	13 780	1 472	11 970	10 656	99 253	
Rheinland-Pfalz	2 226	20 029	1 058	10 609	1 169	9 421	8 563	79 451	
Saarland	641	5 720	338	3 171	304	2 549	2 093	19 802	
Baden-Württemberg	4 404	40 164	1 861	18 825	2 543	21 339	23 090	205 047	
Bayern	7 450	65 641	3 004	30 204	4 446	35 437	24 069	220 016	
Berlin-Brandenburg	8 220	78 505	5 018	52 502	3 202	26 003	17 174	153 455	
Berlin	3 720	33 795	1 992	19 630	1 728	14 165	6 730	62 315	
Brandenburg	4 500	44 710	3 026	32 872	1 474	11 838	10 444	91 140	
Sachsen-Anhalt-Thüringen	6 943	64 324	5 247	50 275	1 696	14 048	18 728	165 258	
Sachsen-Anhalt	3 619	34 081	2 805	27 145	814	6 935	9 294	82 376	
Thüringen	3 324	30 243	2 442	23 130	882	7 113	9 434	82 882	
Sachsen	6 364	57 794	4 661	43 588	1 703	14 205	10 098	91 602	
Besondere Dienststellen	-	-	-	-	-	-	598	4 560	
bes. Dst. West	-	-	-	-	-	-	598	4 560	
bes. Dst. Ost	-	-	-	-	-	-	-	-	
Zentrale	-	-	-	-	-	-	-	-	
Ostdeutschland	26 350	246 112	18 383	180 959	7 967	65 153	50 017	447 965	
Insgesamt	67 974	632 311	35 178	364 754	32 796	267 557	180 264	1 643 477	
Vorjahr	75 637	684 846	39 613	389 207	36 024	295 638	212 401	1 954 766	

noch Ausgaben der Bundesagentur für Arbeit								
Ausgaben								
Weitere Leistungen der aktiven Arbeitsförderung								
II. Reha/SB								
Regionaldirektion Bundesland	1. Pflichtleistungen zur Förderung der Teilnahme behinderter Menschen am Arbeitslohn		2. Ermessensleistungen zur Förderung der Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben		3. Förderung der Eingliederung besonders betroffener schwerbehinderter Menschen in den allgemeinen Arbeitsmarkt		III. Leistungen zur Förderung der Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit	
	im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn	im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn	im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn	im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn
Nord	10 963	103 583	393	5 033	959	8 190	18 866	147 620
Schleswig-Holstein	5 109	48 228	170	2 385	221	1 941	7 651	59 487
Hamburg	2 371	22 691	47	614	381	3 297	5 593	43 352
Mecklenburg-Vorpommern	3 483	32 665	176	2 034	357	2 952	5 623	44 782
Niedersachsen-Bremen	14 759	135 850	642	5 785	637	5 462	21 486	166 399
Niedersachsen	13 221	121 795	557	5 166	586	5 039	19 309	149 808
Bremen	1 538	14 055	85	619	51	424	2 177	16 592
Nordrhein-Westfalen	32 254	300 880	1 166	11 856	2 034	17 240	44 506	341 157
Hessen	10 956	100 319	275	3 250	813	6 838	15 787	121 330
Rheinland-Pfalz-Saarland	9 762	90 621	421	4 542	473	4 090	12 753	95 280
Rheinland-Pfalz	7 895	73 049	326	3 407	341	2 995	10 225	76 002
Saarland	1 867	17 572	95	1 135	132	1 095	2 528	19 278
Baden-Württemberg	21 642	191 202	593	6 345	854	7 500	25 181	191 305
Bayern	22 280	201 362	917	10 832	873	7 822	34 688	269 228
Berlin-Brandenburg	15 818	140 062	276	3 372	1 080	10 022	25 133	192 609
Berlin	6 225	56 523	136	2 036	369	3 756	14 153	107 296
Brandenburg	9 593	83 538	140	1 336	711	6 266	10 980	85 313
Sachsen-Anhalt-Thüringen	16 853	148 696	316	3 130	1 559	13 432	15 545	119 445
Sachsen-Anhalt	8 353	74 031	140	1 466	801	6 879	7 587	59 727
Thüringen	8 499	74 665	176	1 664	758	6 553	7 958	59 717
Sachsen	8 761	78 349	359	4 055	979	9 197	17 115	129 577
Besondere Dienststellen	222	913	1	12	374	3 635	-	-
bes. Dst. West	222	913	1	12	374	3 635	-	-
bes. Dst. Ost	-	-	-	-	-	-	-	-
Zentrale	-	-	-	-	-	-	-	-
Ostdeutschland	44 914	399 771	1 127	12 592	3 975	35 602	63 417	486 412
Insgesamt	164 269	1 491 838	5 359	58 212	10 636	93 426	231 061	1 773 950
Vorjahr	186 044	1 686 581	10 094	119 359	16 263	148 826	255 550	2 229 572



ANBA Nr. 9/2006

noch Ausgaben der Bundesagentur für Arbeit								
Ausgaben								
Weitere Leistungen der aktiven Arbeitsförderung								
III. Leistungen zur Förderung der Aufnahme einer selbstst. Tätigkeit								
Regionaldirektion Bundesland	1. Überbrückungsgeld		2. Existenzgründungszuschüsse		IV. Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung		V. Sonstige Leistungen	
	im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn	im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn	im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn	im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn
Nord	11 573	86 633	7 294	60 988	4 527	35 114	9 444	100 020
Schleswig-Holstein	5 035	37 374	2 616	22 112	1 663	12 947	3 937	41 666
Hamburg	3 916	29 355	1 677	13 997	679	5 786	4 028	40 373
Mecklenburg-Vorpommern	2 622	19 903	3 001	24 879	2 185	16 380	1 479	17 981
Niedersachsen-Bremen	13 447	100 885	8 039	65 514	6 418	46 240	14 062	153 308
Niedersachsen	12 076	90 741	7 233	59 066	5 993	42 200	12 454	136 865
Bremen	1 371	10 143	806	6 448	425	4 040	1 608	16 443
Nordrhein-Westfalen	31 695	235 992	12 811	105 165	12 351	93 116	33 663	320 023
Hessen	10 737	80 462	5 050	40 868	2 407	19 890	18 426	117 700
Rheinland-Pfalz-Saarland	8 183	58 230	4 570	37 050	2 770	20 531	7 717	81 313
Rheinland-Pfalz	6 599	46 568	3 626	29 434	2 153	15 430	5 664	57 514
Saarland	1 583	11 662	945	7 616	617	5 101	2 053	23 799
Baden-Württemberg	16 967	123 662	8 214	67 643	5 309	43 844	23 031	225 759
Bayern	22 781	171 954	11 907	97 274	11 091	78 208	33 970	265 975
Berlin-Brandenburg	12 271	89 337	12 862	103 272	4 723	40 173	6 854	69 214
Berlin	7 877	56 483	6 276	50 812	2 188	19 958	3 484	32 786
Brandenburg	4 394	32 854	6 586	52 459	2 535	20 215	3 370	36 429
Sachsen-Anhalt-Thüringen	6 883	52 149	8 662	67 296	3 968	24 488	6 670	68 360
Sachsen-Anhalt	3 377	25 738	4 210	33 989	1 920	9 521	3 206	34 991
Thüringen	3 506	26 411	4 452	33 307	2 048	14 968	3 464	33 369
Sachsen	7 053	52 860	10 062	76 717	3 716	25 989	8 665	67 803
Besondere Dienststellen	-	-	-	-	-	-	-	- 1
bes. Dst. West	-	-	-	-	-	-	-	- 1
bes. Dst. Ost	-	-	-	-	-	-	-	-
Zentrale	-	-	-	-	-	-	-	-
Ostdeutschland	28 829	214 249	34 588	272 163	14 591	107 030	23 668	223 358
Insgesamt	141 590	1 052 164	89 471	721 787	57 280	427 592	162 502	1 469 475
Vorjahr	142 527	1 299 494	113 023	930 078	60 179	532 307	185 273	1 613 423

noch Ausgaben der Bundesagentur für Arbeit								
Ausgaben								
Weitere Leistungen der aktiven Arbeitsförderung								
V. Sonstige Leistungen								
Regionaldirektion Bundesland	1. Kurzarbeitergeld		2. Transferkurzarbeitergeld		3. Winterbauförderung (umlagefinanziert)		4. Winterbauförderung (beitragsfinanziert)	
	im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn	im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn	im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn	im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn
Nord	307	5 780	2 127	8 991	8	11 895	8	8 074
Schleswig-Holstein	149	3 459	1 450	5 564	8	6 577	8	5 099
Hamburg	85	1 227	655	3 399	- 1	2 098	- 0	1 239
Mecklenburg-Vorpommern	73	1 094	22	28	1	3 220	1	1 735
Niedersachsen-Bremen	1 870	18 393	327	3 078	63	21 164	59	13 537
Niedersachsen	1 765	16 649	274	2 342	56	19 233	55	12 300
Bremen	105	1 744	53	736	7	1 931	4	1 237
Nordrhein-Westfalen	1 972	30 598	9 263	66 640	144	36 853	62	17 355
Hessen	600	7 749	633	4 996	38	10 476	112	7 803
Rheinland-Pfalz-Saarland	339	6 594	759	8 492	31	11 756	15	7 393
Rheinland-Pfalz	269	4 849	105	1 586	28	9 192	14	5 625
Saarland	70	1 746	655	6 906	3	2 563	1	1 768
Baden-Württemberg	1 292	21 776	2 083	17 086	27	24 556	7	15 996
Bayern	1 120	13 607	2 033	13 826	36	17 089	2	12 001
Berlin-Brandenburg	565	6 553	677	2 453	11	7 895	11	5 292
Berlin	190	2 346	642	2 150	7	2 898	11	2 227
Brandenburg	376	4 207	34	303	3	4 997	0	3 065
Sachsen-Anhalt-Thüringen	477	6 003	370	3 482	7	8 014	4	4 079
Sachsen-Anhalt	171	2 850	310	2 643	7	4 243	1	2 290
Thüringen	306	3 153	60	838	- 1	3 771	2	1 790
Sachsen	518	7 297	149	874	12	6 748	9	3 830
Besondere Dienststellen	-	-	-	-	-	-	-	-
bes. Dst. West	-	-	-	-	-	-	-	-
bes. Dst. Ost	-	-	-	-	-	-	-	-
Zentrale	-	-	-	-	-	-	-	-
Ostdeutschland	1 633	20 948	1 217	6 837	31	25 878	24	14 936
Insgesamt	9 060	124 350	18 421	129 917	378	156 446	290	95 360
Vorjahr	30 678	323 786	24 330	128 806	1 353	166 249	984	74 804



noch Ausgaben der Bundesagentur für Arbeit								
Ausgaben								
Weitere Leistungen der aktiven Arbeitsförderung								
V. Sonstige Leistungen								
Regionaldirektion Bundesland	5. Zusätzliche arbeitsmarktpoliti- sche Maßnahmen aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF)		6. Entgeltssicherung für ältere Arbeitnehmer		7. Förderung von Transfermaßnahmen		8. Leistungen nach dem Altersteilzeitgesetz	
	im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn	im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn	im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn	im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn
Nord	296	2 613	246	1 623	246	1 802	5 550	54 576
Schleswig-Holstein	117	881	116	780	4	960	1 935	17 383
Hamburg	91	650	52	339	233	817	2 814	29 933
Mecklenburg-Vorpommern	88	1 082	78	503	10	26	801	7 261
Niedersachsen-Bremen	401	3 772	216	1 537	6	747	10 766	87 441
Niedersachsen	346	3 172	199	1 377	5	696	9 453	78 040
Bremen	55	600	17	160	1	51	1 313	9 401
Nordrhein-Westfalen	1 191	9 109	549	3 702	424	1 822	19 116	146 692
Hessen	204	2 095	235	1 603	64	1 274	16 322	80 052
Rheinland-Pfalz-Saarland	217	1 407	190	1 328	19	363	5 926	42 173
Rheinland-Pfalz	167	1 029	155	1 082	19	340	4 737	32 449
Saarland	50	378	35	246	-	23	1 189	9 724
Baden-Württemberg	290	2 312	301	2 118	568	1 253	18 187	138 559
Bayern	263	2 303	323	2 288	129	1 011	29 131	201 040
Berlin-Brandenburg	441	3 447	247	1 628	23	714	3 944	33 118
Berlin	175	1 239	131	942	23	536	1 962	17 054
Brandenburg	266	2 208	115	686	-	178	1 981	16 064
Sachsen-Anhalt-Thüringen	623	5 237	230	1 494	1	54	3 906	31 954
Sachsen-Anhalt	303	2 515	152	942	-	41	1 701	14 963
Thüringen	319	2 722	78	553	1	13	2 205	16 991
Sachsen	535	4 091	265	1 829	17	78	6 262	36 329
Besondere Dienststellen	-	-	-	-	-	-	-	- 1
bes. Dst. West	-	-	-	-	-	-	-	- 1
bes. Dst. Ost	-	-	-	-	-	-	-	-
Zentrale	-	-	-	-	-	-	-	-
Ostdeutschland	1 686	13 857	820	5 454	51	871	14 912	108 661
Insgesamt	4 461	36 387	2 802	19 149	1 498	9 117	119 109	851 932
Vorjahr	7 742	74 529	2 100	16 377	1 018	6 504	107 919	743 990

noch Ausgaben der Bundesagentur für Arbeit								
Ausgaben								
Weitere Leistungen der aktiven Arbeitsförderung								
V. Sonstige Leistungen								
Regionaldirektion Bundesland	9. Beauftragung Dritter mit der Vermittlung gem. § 37 Abs. 4 SGB III		10. Vergütungen an private Vermittler im Rahmen des Gutscheinvfahrens		11. Institutionelle Förderung von Bildungs- und Reha-Einrichtungen		12. Sonstige (Sofortprog. Jugendarbeitslosigkeit, Eingliederungszuschüsse bei Berufsrückkehr, Berufl. Weiterbildung f. Opfer politischer Verfolgung)	
	im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn	im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn	im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn	im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn
Nord	-	-	608	3 965	-	- 34	49	737
Schleswig-Holstein	-	-	150	986	-	- 34	- 0	12
Hamburg	-	-	101	674	-	-	- 1	- 3
Mecklenburg-Vorpommern	-	-	357	2 304	-	-	50	728
Niedersachsen-Bremen	1	40	330	2 569	-	335	24	695
Niedersachsen	1	40	280	2 254	-	335	20	426
Bremen	-	-	50	315	-	-	3	269
Nordrhein-Westfalen	-	-	666	4 920	203	625	73	1 709
Hessen	-	5	227	1 583	-	51	- 9	14
Rheinland-Pfalz-Saarland	-	-	209	1 642	-	-	11	165
Rheinland-Pfalz	-	-	160	1 244	-	-	10	118
Saarland	-	-	49	398	-	-	0	47
Baden-Württemberg	-	0	299	2 010	-	119	- 24	- 28
Bayern	-	3	242	1 922	688	806	2	78
Berlin-Brandenburg	2	9	859	6 806	-	- 67	75	1 368
Berlin	2	5	335	2 908	-	- 67	6	548
Brandenburg	-	4	525	3 898	-	-	69	819
Sachsen-Anhalt-Thüringen	-	- 23	1 034	7 314	-	296	18	456
Sachsen-Anhalt	-	- 23	565	4 186	-	296	- 5	45
Thüringen	-	-	469	3 127	-	-	23	411
Sachsen	3	14	847	5 660	-	-	49	1 053
Besondere Dienststellen	-	-	-	-	-	-	-	-
bes. Dst. West	-	-	-	-	-	-	-	-
bes. Dst. Ost	-	-	-	-	-	-	-	-
Zentrale	-	-	-	-	-	-	-	-
Ostdeutschland	5	0	3 097	22 084	-	228	191	3 605
Insgesamt	6	49	5 321	38 390	891	2 131	266	6 247
Vorjahr	10	311	5 585	39 537	1 072	5 709	2 482	32 821



ANBA Nr. 9/2006

noch Ausgaben der Bundesagentur für Arbeit								
Ausgaben								
Regionaldirektion Bundesland	Arbeitslosengeld bei Arbeitslosigkeit, Aussteuerungsbetrag, Insolvenzgeld u.a.		1. Aussteuerungsbetrag		2. Erstattungen an die Rentenversicherung für arbeitsmarktbedingte Renten und an den Ausgleichsfonds der Pflegeversicherung		3. Arbeitslosengeld bei Arbeitslosigkeit (einschl. Erstattungen an ausländische Versicherungsträger)	
	im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn	im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn	im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn	im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn
Nord	138 615	1 404 885	-	-	-	-	134 446	1 367 595
Schleswig-Holstein	57 315	574 060	-	-	-	-	56 123	563 606
Hamburg	37 463	337 245	-	-	-	-	36 373	323 936
Mecklenburg-Vorpommern	43 838	493 579	-	-	-	-	41 950	480 053
Niedersachsen-Bremen	169 851	1 709 579	-	-	-	-	163 881	1 635 466
Niedersachsen	152 293	1 548 437	-	-	-	-	147 410	1 482 244
Bremen	17 558	161 142	-	-	-	-	16 471	153 222
Nordrhein-Westfalen	409 018	3 617 704	-	-	-	-	387 913	3 483 508
Hessen	128 618	1 195 607	-	-	-	-	123 564	1 149 389
Rheinland-Pfalz-Saarland	97 525	929 050	-	-	-	-	92 246	894 203
Rheinland-Pfalz	76 436	750 237	-	-	-	-	73 444	722 434
Saarland	21 090	178 813	-	-	-	-	18 802	171 769
Baden-Württemberg	179 890	1 784 966	-	-	-	-	183 787	1 736 243
Bayern	232 612	2 622 808	-	-	-	- 0	225 635	2 547 717
Berlin-Brandenburg	142 977	1 424 169	-	-	-	-	138 888	1 383 512
Berlin	76 245	713 160	-	-	-	-	74 441	693 313
Brandenburg	66 732	711 009	-	-	-	-	64 447	690 200
Sachsen-Anhalt-Thüringen	129 686	1 409 796	-	-	-	-	125 541	1 375 968
Sachsen-Anhalt	67 428	724 953	-	-	-	-	65 151	706 547
Thüringen	62 258	684 844	-	-	-	-	60 390	669 421
Sachsen	105 703	1 167 910	-	-	-	-	102 957	1 140 396
Besondere Dienststellen	878 945	2 859 740	830 855	2 696 308	46 000	158 000	2 090	3 920
bes. Dst. West	878 945	2 859 740	830 855	2 696 308	46 000	158 000	2 090	3 920
bes. Dst. Ost	-	-	-	-	-	-	-	-
Zentrale	-	-	-	-	-	-	-	-
Ostdeutschland	422 204	4 495 454	-	-	-	-	409 336	4 379 929
Insgesamt	2 613 442	20 126 215	830 855	2 696 308	46 000	158 000	1 680 948	16 717 919
Vorjahr	3 619 491	24 004 444	1 395 925	3 834 479	46 000	158 000	2 074 694	19 191 894

noch Ausgaben der Bundesagentur für Arbeit								
901/16	Ausgaben							
	Arbeitslosengeld u. a.		Verwaltung und Beitragseinzug		I. Einzugstellenvergütung		II. Verwaltungsausgaben für den Rechtskreis SGB III	
	4. Insolvenzgeld							
Regionaldirektion Bundesland	im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn	im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn	im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn	im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn
Nord	4 169	37 290	28 626	232 174	- 776	- 716	17 673	142 358
Schleswig-Holstein	1 191	10 455	10 610	90 424	- 776	- 716	7 651	61 567
Hamburg	1 090	13 309	6 157	48 502	-	-	3 799	30 551
Mecklenburg-Vorpommern	1 888	13 527	11 859	93 248	-	-	6 224	50 240
Niedersachsen-Bremen	5 970	74 113	31 281	258 403	- 720	- 695	21 040	174 538
Niedersachsen	4 884	66 193	27 846	230 128	- 720	- 695	19 196	158 914
Bremen	1 087	7 920	3 436	28 275	-	-	1 844	15 624
Nordrhein-Westfalen	21 105	134 196	58 211	481 652	- 1 520	- 1 512	39 027	320 888
Hessen	5 054	46 218	18 078	148 411	-	0	13 414	111 094
Rheinland-Pfalz-Saarland	5 279	34 847	19 056	154 053	0	- 90	12 718	105 162
Rheinland-Pfalz	2 992	27 803	13 751	111 345	-	-	9 154	75 141
Saarland	2 287	7 044	5 305	42 709	0	- 90	3 564	30 021
Baden-Württemberg	- 3 896	48 723	31 572	255 626	0	- 660	22 754	187 643
Bayern	6 977	75 091	35 897	290 304	0	0	27 180	222 035
Berlin-Brandenburg	4 089	40 656	34 791	277 996	-	0	18 444	151 899
Berlin	1 804	19 847	21 519	171 169	-	0	10 358	85 192
Brandenburg	2 285	20 809	13 271	106 826	-	-	8 086	66 707
Sachsen-Anhalt-Thüringen	4 145	33 829	31 146	250 372	-	42	17 744	142 875
Sachsen-Anhalt	2 277	18 406	17 430	138 507	-	42	9 904	78 107
Thüringen	1 868	15 423	13 716	111 865	-	-	7 840	64 768
Sachsen	2 746	27 513	24 750	196 695	-	-	15 303	123 735
Besondere Dienststellen	-	1 512	136 377	1 070 096	41 667	333 333	54 179	367 915
bes. Dst. West	-	1 512	136 377	1 070 096	41 667	333 333	54 179	367 915
bes. Dst. Ost	-	-	-	-	-	-	-	-
Zentrale	-	-	2 503	29 172	-	-	2 059	23 039
Ostdeutschland	12 869	115 525	102 546	818 311	-	43	57 714	468 749
Insgesamt	55 639	553 988	452 289	3 644 954	38 651	329 704	261 535	2 073 180
Vorjahr	102 872	820 072	561 918	3 876 614	43 868	387 204	266 810	1 970 501



ANBA Nr. 9/2006

noch Ausgaben der Bundesagentur für Arbeit								
901/17	Ausgaben							
	1. Personalausgaben		2. Bauinvestitionen		3. Informationstechnik		4. Sonstige Verwaltungsausgaben	
Regionaldirektion Bundesland	im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn	im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn	im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn	im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn
Nord	15 279	122 879	87	726	29	307	2 279	18 447
Schleswig-Holstein	6 582	52 975	71	552	20	151	979	7 889
Hamburg	3 389	27 197	-	106	1	21	408	3 227
Mecklenburg-Vorpommern	5 308	42 707	16	67	8	135	891	7 330
Niedersachsen-Bremen	18 961	155 854	113	826	46	562	1 920	17 296
Niedersachsen	17 284	141 934	113	826	46	513	1 754	15 641
Bremen	1 677	13 919	-	-	1	49	166	1 655
Nordrhein-Westfalen	34 833	282 896	323	3 398	53	829	3 817	33 764
Hessen	11 676	97 150	232	623	18	294	1 489	13 026
Rheinland-Pfalz-Saarland	11 158	92 593	117	537	35	245	1 409	11 787
Rheinland-Pfalz	8 164	67 031	-	-	27	193	963	7 917
Saarland	2 994	25 563	117	537	8	52	446	3 870
Baden-Württemberg	20 444	167 125	68	610	36	445	2 206	19 463
Bayern	24 430	197 440	114	1 296	54	643	2 583	22 655
Berlin-Brandenburg	15 460	126 715	470	4 890	52	343	2 462	19 951
Berlin	8 718	70 298	470	4 890	10	153	1 160	9 852
Brandenburg	6 742	56 417	-	-	42	190	1 302	10 099
Sachsen-Anhalt-Thüringen	15 467	125 359	216	977	42	378	2 019	16 161
Sachsen-Anhalt	8 579	68 461	216	917	26	216	1 083	8 513
Thüringen	6 888	56 898	-	60	16	162	936	7 648
Sachsen	13 144	106 775	27	214	40	364	2 092	16 381
Besondere Dienststellen	24 427	146 791	648	3 915	19 975	150 145	9 130	67 064
bes. Dst. West	24 427	146 791	648	3 915	19 975	150 145	9 130	67 064
bes. Dst. Ost	-	-	-	-	-	-	-	-
Zentrale	1 946	15 976	-	- 1 000	-	7	112	8 055
Ostdeutschland	49 378	401 557	729	6 148	143	1 221	7 464	59 823
Insgesamt	207 224	1 637 554	2 414	17 011	20 381	154 564	31 516	264 051
Vorjahr	197 826	1 502 154	5 420	43 112	30 332	153 717	33 231	271 517

noch Ausgaben der Bundesagentur für Arbeit

901/18	Ausgaben	
	Verwaltung und Beitragseinzug	
III. Verwaltungsausgaben für den Rechtskreis SGB II		
Regionaldirektion Bundesland	im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn
Nord	11 729	90 532
Schleswig-Holstein	3 736	29 573
Hamburg	2 358	17 950
Mecklenburg-Vorpommern	5 635	43 008
Niedersachsen-Bremen	10 961	84 560
Niedersachsen	9 369	71 909
Bremen	1 592	12 651
Nordrhein-Westfalen	20 704	162 276
Hessen	4 664	37 317
Rheinland-Pfalz-Saarland	6 339	48 981
Rheinland-Pfalz	4 598	36 203
Saarland	1 741	12 778
Baden-Württemberg	8 818	68 643
Bayern	8 717	68 269
Berlin-Brandenburg	16 346	126 097
Berlin	11 161	85 977
Brandenburg	5 185	40 120
Sachsen-Anhalt-Thüringen	13 402	107 454
Sachsen-Anhalt	7 526	60 357
Thüringen	5 876	47 097
Sachsen	9 447	72 961
Besondere Dienststellen	40 532	368 848
bes. Dst. West	40 532	368 848
bes. Dst. Ost	-	-
Zentrale	444	6 133
Ostdeutschland	44 831	349 520
Insgesamt	152 103	1 242 071
Vorjahr	251 241	1 518 908



ANBA Nr. 9/2006

Aufwendungen der Bundesagentur für Arbeit für Sozialversicherungsbeiträge

901/19	Krankenversicherungsbeiträge		Rentenversicherungsbeiträge		Pflegeversicherungsbeiträge	
	im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn	im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn	im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn
Empfänger von						
Unterhaltsgeld/Teilunterhaltsgeld für behinderte und nicht behinderte Menschen	1 169	15 022	1 602	20 630	138	1 795
Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung - für behinderte und nicht behinderte Menschen, - nach § 6 Abs. 1 BerRehaG	9 876	76 067	13 772	106 064	1 176	9 094
Übergangsgeld	1 986	18 501	1 979	19 044	233	2 193
Ausbildungsgeld	14	116	-	-	-0	-17
Arbeitslosengeld bei Arbeitslosigkeit	269 098	2 691 581	381 301	3 795 526	31 823	320 172

Erstattungen von Sozialversicherungsbeiträgen

	Erstattungen	
	im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn
an Einrichtungen für behinderte Menschen	9 687	91 169

Aus dem Eingliederungstitel finanziertes Sonderprogramm zur Weiterbildung gering Qualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen (WegebAU)

901/20

Regionaldirektion Bundesland	Ausgaben					
	Eingliederungstitel					
	Sonderprogramm WegebAU		I. Integrationsorientierte Instrumente		II. Marktersatz	
	im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn	im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn	im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn
Nord	1 989	6 049	1 723	5 484	266	565
Schleswig-Holstein	853	2 700	701	2 356	152	345
Hamburg	371	1 138	371	1 138	-	-
Mecklenburg-Vorpommern	765	2 210	651	1 989	114	221
Niedersachsen-Bremen	1 975	6 837	1 709	6 175	266	662
Niedersachsen	1 860	6 556	1 614	5 919	245	636
Bremen	115	281	94	256	21	25
Nordrhein-Westfalen	4 290	12 058	3 583	10 568	707	1 490
Hessen	1 192	4 048	1 114	3 799	78	250
Rheinland-Pfalz-Saarland	1 154	3 604	1 063	3 378	91	226
Rheinland-Pfalz	934	2 798	894	2 682	40	116
Saarland	219	805	168	696	51	109
Baden-Württemberg	2 191	8 076	2 104	7 856	86	220
Bayern	3 001	9 910	2 604	8 579	397	1 331
Berlin-Brandenburg	1 906	9 570	663	3 134	1 244	6 436
Berlin	650	4 657	180	876	470	3 781
Brandenburg	1 257	4 913	483	2 258	774	2 654
Sachsen-Anhalt-Thüringen	1 910	6 505	1 027	4 300	883	2 204
Sachsen-Anhalt	1 013	3 875	450	2 447	563	1 428
Thüringen	897	2 630	577	1 853	320	777
Sachsen	1 796	5 688	635	2 679	1 160	3 009
Besondere Dienststellen	-	-	-	-	-	-
bes. Dst. West	-	-	-	-	-	-
bes. Dst. Ost	-	-	-	-	-	-
Zentrale	-	-	-	-	-	-
Ostdeutschland	6 377	23 972	2 976	12 103	3 401	11 869
Insgesamt	21 404	72 344	16 224	55 952	5 180	16 392
Vorjahr	-	-	-	-	-	-



ANBA Nr. 9/2006

Berichtsmonat: August 2006

Beträge in 1000 Euro

902a/1	Einnahmen		Ausgaben der Bundesagentur für Arbeit für Leistungen nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch					
	Vermischte Einnahmen		Summe der Ausgaben		1. Beitragszahlungen für Kindererziehungszeiten durch den Bund		2. Arbeitslosenhilfe (Restabwicklung)	
	im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn	im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn	im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn	im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn
Regionaldirektion Bundesland								
Nord	10	66	63	- 188	-	-	- 283	- 3 444
Schleswig-Holstein	3	26	51	487	-	-	- 130	- 1 216
Hamburg	1	11	16	- 243	-	-	- 57	- 976
Mecklenburg-Vorpommern	6	29	- 4	- 431	-	-	- 96	- 1 252
Niedersachsen-Bremen	5	32	107	1 313	-	-	- 455	- 3 645
Niedersachsen	4	28	53	947	-	-	- 431	- 3 291
Bremen	1	4	54	366	-	-	- 24	- 354
Nordrhein-Westfalen	29	393	269	3 984	-	-	- 1 023	- 8 309
Hessen	6	32	149	1 382	-	-	- 288	- 2 462
Rheinland-Pfalz-Saarland	4	24	249	1 856	-	-	- 223	- 2 353
Rheinland-Pfalz	3	17	289	2 103	-	-	- 131	- 1 530
Saarland	1	7	- 40	- 247	-	-	- 92	- 823
Baden-Württemberg	7	41	345	2 689	-	-	- 559	- 5 297
Bayern	9	75	759	6 304	-	-	- 328	- 3 161
Berlin-Brandenburg	6	51	- 180	- 981	-	-	- 554	- 4 339
Berlin	3	32	- 204	- 1 512	-	-	- 375	- 2 929
Brandenburg	3	19	24	530	-	-	- 179	- 1 411
Sachsen-Anhalt-Thüringen	6	80	- 283	- 1 293	-	-	- 492	- 3 632
Sachsen-Anhalt	4	70	- 220	- 1 176	-	-	- 280	- 2 110
Thüringen	2	10	- 62	- 117	-	-	- 212	- 1 522
Sachsen	12	72	234	2 216	-	-	- 188	- 1 571
Besondere Dienststellen	-	-	2 066	174 512	-	170 000	-	-
bes. Dst. West	-	-	2 066	174 512	-	170 000	-	-
bes. Dst. Ost	-	-	-	-	-	-	-	-
Zentrale	-	-	-	-	-	-	-	-
Ostdeutschland	31	232	- 232	- 489	-	-	- 1 329	- 10 794
Insgesamt	95	866	3 779	191 794	-	170 000	- 4 392	- 38 211
Vorjahr	127	833	- 4 197	1 732 159	-	110 000	- 9 189	1 562 132
noch Ausgaben der Bundesagentur für Arbeit für Leistungen nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch								
902a/2	3. Arbeitnehmerhilfe		4. Eingliederungshilfe für Spätaussiedler sowie für Asylberechtigte und Kontingentflüchtlinge		5. Berufliche Integration und Beratung von Zuwanderern		6. Sonderprogramm zum Einstieg arbeitsloser Jugendlicher in Beschäftigung und Qualifizierung (Jump plus)	
Regionaldirektion Bundesland	im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn	im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn	im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn	im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn
Nord	-	-	- 5	- 21	-	-	-	-
Schleswig-Holstein	-	-	0	1	-	-	-	-
Hamburg	-	-	- 2	- 8	-	-	-	-
Mecklenburg-Vorpommern	-	-	- 3	- 14	-	-	-	-
Niedersachsen-Bremen	-	-	- 2	10	1	2	-	-
Niedersachsen	-	-	- 2	- 7	1	2	-	-
Bremen	-	-	- 0	17	-	-	-	-
Nordrhein-Westfalen	-	-	58	42	-	0	-	-
Hessen	-	-	6	- 3	- 1	-	-	-
Rheinland-Pfalz-Saarland	-	-	- 1	- 5	-	-	-	-
Rheinland-Pfalz	-	-	- 1	- 5	-	-	-	-
Saarland	-	-	-	0	-	-	-	-
Baden-Württemberg	-	-	- 1	- 10	-	-	-	-
Bayern	-	-	- 1	- 3	-	-	-	-
Berlin-Brandenburg	-	-	5	39	-	-	-	-
Berlin	-	-	- 0	11	-	-	-	-
Brandenburg	-	-	6	28	-	-	-	-
Sachsen-Anhalt-Thüringen	-	-	- 0	- 31	-	-	-	-
Sachsen-Anhalt	-	-	- 0	- 9	-	-	-	-
Thüringen	-	-	- 0	- 22	-	-	-	-
Sachsen	-	-	- 0	- 20	-	-	-	-
Besondere Dienststellen	-	-	-	-	2 066	4 512	-	-
bes. Dst. West	-	-	-	-	2 066	4 512	-	-
bes. Dst. Ost	-	-	-	-	-	-	-	-
Zentrale	-	-	-	-	-	-	-	-
Ostdeutschland	-	-	1	- 25	-	-	-	-
Insgesamt	-	-	59	- 2	2 066	4 514	-	-
Vorjahr	1	30	0	13 045	795	1 711	56	795



ANBA Nr. 9/2006

noch Ausgaben der Bundesagentur für Arbeit für Leistungen nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch								
902a/3	7. Sonderprogramm des Bundes zur Einstiegsqualifizierung Jugendlicher (EOJ)		7. Zuschüsse zur Vermittlung von Beziehern von Arbeitslosenhilfe		8. Förderung und Erprobung innovativer Maßnahmen		a) Innovative Modellprojekte	
	im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn	im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn	im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn	im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn
Regionaldirektion Bundesland								
Nord	352	3 267	-	-	- 1	10	- 0	- 1
Schleswig-Holstein	182	1 694	-	-	- 0	8	-	-
Hamburg	74	740	-	-	- 0	0	-	-
Mecklenburg-Vorpommern	96	833	-	-	- 0	2	- 0	- 1
Niedersachsen-Bremen	565	4 920	-	-	- 1	25	-	-
Niedersachsen	486	4 222	-	-	- 1	20	-	-
Bremen	79	698	-	-	- 0	5	-	-
Nordrhein-Westfalen	1 237	12 239	-	-	- 3	13	- 0	- 0
Hessen	433	3 837	-	-	- 1	10	-	-
Rheinland-Pfalz-Saarland	475	4 183	-	-	- 3	31	- 1	- 5
Rheinland-Pfalz	423	3 611	-	-	- 3	28	- 1	- 5
Saarland	52	572	-	-	- 0	3	-	-
Baden-Württemberg	905	7 980	-	-	- 1	16	-	-
Bayern	1 088	9 442	-	-	- 1	25	-	-
Berlin-Brandenburg	368	3 288	-	-	- 0	30	-	- 0
Berlin	172	1 395	-	-	- 0	11	-	-
Brandenburg	197	1 893	-	-	- 0	19	-	- 0
Sachsen-Anhalt-Thüringen	211	2 346	-	-	- 1	24	-	-
Sachsen-Anhalt	60	929	-	-	- 0	13	-	-
Thüringen	150	1 417	-	-	- 0	10	-	-
Sachsen	422	3 783	-	-	- 0	23	-	- 0
Besondere Dienststellen	-	-	-	-	-	-	-	-
bes. Dst. West	-	-	-	-	-	-	-	-
bes. Dst. Ost	-	-	-	-	-	-	-	-
Zentrale	-	-	-	-	-	-	-	-
Ostdeutschland	1 097	10 251	-	-	- 1	79	- 0	- 1
Insgesamt	6 057	55 285	-	-	- 11	208	- 1	- 6
Vorjahr	3 669	30 184	-	169	473	5 047	- 0	312

noch Ausgaben				
902a/4	Innovative Maßnahmen		9. Sonderprogramm Arbeit für Langzeitarbeitslose (AfL)	
	b) Bundesweite Durchführung des Sonderprogramms „Mainzer Modell“			
Regionaldirektion Bundesland	im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn	im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn
Nord	- 1	11	-	-
Schleswig-Holstein	- 0	8	-	-
Hamburg	- 0	0	-	-
Mecklenburg-Vorpommern	- 0	3	-	-
Niedersachsen-Bremen	- 1	25	-	-
Niedersachsen	- 1	20	-	-
Bremen	- 0	5	-	-
Nordrhein-Westfalen	- 3	13	-	-
Hessen	- 1	10	-	-
Rheinland-Pfalz-Saarland	- 2	35	-	-
Rheinland-Pfalz	- 1	33	-	-
Saarland	- 0	3	-	-
Baden-Württemberg	- 1	16	-	-
Bayern	- 1	25	-	-
Berlin-Brandenburg	- 0	31	-	-
Berlin	- 0	11	-	-
Brandenburg	0	20	-	-
Sachsen-Anhalt-Thüringen	- 1	24	-	-
Sachsen-Anhalt	- 0	13	-	-
Thüringen	- 0	10	-	-
Sachsen	- 0	23	-	-
Besondere Dienststellen	-	-	-	-
bes. Dst. West	-	-	-	-
bes. Dst. Ost	-	-	-	-
Zentrale	-	-	-	-
Ostdeutschland	- 1	81	-	-
Insgesamt	- 10	214	-	-
Vorjahr	473	4 736	- 2	9 046



		Aufwendungen für Sozialversicherungsbeiträge					
902a/5		Krankenversicherungsbeiträge		Rentenversicherungsbeiträge		Pflegeversicherungsbeiträge	
für Empfänger von		im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn	im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn	im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn
Arbeitslosenhilfe		- 137	- 1 508	- 454	- 2 967	- 36	- 297
Eingliederung für Spätaussiedler		1	9	81	152	0	1



**Ausgaben für Leistungen nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch –
Kapitel 1112 des Bundeshaushalts**

Hinweis: Die Ergebnisse repräsentieren ausschließlich die über die Finanzsysteme der BA realisierten Volumina; die Finanzdaten der nach § 6a SGB II zugelassenen kommunalen Träger (Optionskommunen) sind darin nicht enthalten.

Berichtsmonat: August 2006

Beträge in 1000 Euro

Ausgaben der Bundesagentur für Arbeit für Leistungen nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch								
902b/1	Arbeitslosengeld II und Sozialgeld		Leistungen zur Eingliederung in Arbeit		I. Beratung und Unterstützung bei der Arbeitsuche		1. Vermittlungsgutscheine	
	im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn	im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn	im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn	im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn
Regionaldirektion Bundesland								
Nord	210 779	1 735 366	32 400	288 475	1 027	12 980	538	3 500
Schleswig-Holstein	68 091	574 370	10 782	72 180	299	3 158	89	619
Hamburg	63 172	514 584	2 730	60 826	364	3 884	186	1 167
Mecklenburg-Vorpommern	79 516	646 412	18 888	155 468	364	5 938	263	1 713
Niedersachsen-Bremen	188 133	1 559 442	29 721	202 033	1 232	9 801	236	1 504
Niedersachsen	155 054	1 287 288	22 536	153 842	1 091	8 787	203	1 291
Bremen	33 080	272 154	7 184	48 191	141	1 015	33	213
Nordrhein-Westfalen	446 061	3 646 315	58 964	388 458	3 007	21 896	694	3 931
Hessen	79 512	655 122	9 688	68 072	827	6 155	96	593
Rheinland-Pfalz-Saarland	97 649	813 684	13 997	102 198	750	6 517	181	1 153
Rheinland-Pfalz	72 262	605 084	9 567	69 595	496	4 511	128	790
Saarland	25 387	208 599	4 430	32 602	254	2 006	53	363
Baden-Württemberg	135 744	1 138 980	17 489	122 743	1 265	9 190	177	1 019
Bayern	157 111	1 335 578	18 767	134 076	1 153	7 558	179	1 043
Berlin-Brandenburg	265 255	2 153 257	53 092	371 706	2 276	19 350	891	5 189
Berlin	191 873	1 559 506	36 571	252 633	1 504	13 684	524	3 101
Brandenburg	73 381	593 751	16 521	119 073	771	5 666	367	2 088
Sachsen-Anhalt-Thüringen	179 253	1 445 875	41 976	306 731	1 733	12 709	832	4 753
Sachsen-Anhalt	99 936	801 797	23 236	175 260	975	7 311	438	2 532
Thüringen	79 317	644 077	18 740	131 471	758	5 398	394	2 221
Sachsen	145 368	1 171 915	34 007	233 814	1 318	8 722	615	3 206
Besondere Dienststellen	7	- 4 238	2	-	-	-	-	-
bes. Dst. West	7	- 4 238	2	-	-	-	-	-
bes. Dst. Ost	-	-	-	-	-	-	-	-
Zentrale	- 80	- 55 840	-	-	-	-	-	-
Ostdeutschland	669 392	5 417 459	147 964	1 067 718	5 691	46 719	2 601	14 862
Insgesamt	1 904 793	15 595 454	310 103	2 218 305	14 587	114 879	4 439	25 891
Vorjahr	1 846 238	14 928 999	226 841	1 206 583	14 199	59 542	2 182	6 643



ANBA Nr. 9/2006

noch Ausgaben der Bundesagentur für Arbeit für Leistungen nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch								
902b/2	Leistungen zur Eingliederung in Arbeit							
	I. Beratung und Unterstützung bei der Arbeitsuche						II. Qualifizierung	
Regionaldirektion Bundesland	2. Beauftragung Dritter mit der Vermittlung (§ 37 SGB III)		3. Beauftragung von Trägern mit Eingliederungsmaßnahmen		4. Zuschüsse zur Unterstützung der Beratung und Vermittlung			
	im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn	im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn	im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn	im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn
Nord	200	4 552	70	637	219	4 291	5 710	46 351
Schleswig-Holstein	80	1 188	12	264	119	1 087	1 645	12 362
Hamburg	49	1 811	57	338	71	568	1 384	8 838
Mecklenburg-Vorpommern	71	1 554	1	36	29	2 636	2 681	25 151
Niedersachsen-Bremen	416	3 558	20	411	560	4 329	6 234	45 582
Niedersachsen	379	3 290	15	348	495	3 858	5 141	38 253
Bremen	38	267	5	63	65	471	1 093	7 329
Nordrhein-Westfalen	1 621	11 614	125	2 150	567	4 202	8 179	60 553
Hessen	378	2 233	165	1 950	187	1 380	1 144	7 542
Rheinland-Pfalz-Saarland	338	3 464	29	280	201	1 621	2 551	19 295
Rheinland-Pfalz	201	2 309	15	229	152	1 183	1 426	10 861
Saarland	137	1 155	14	51	50	438	1 125	8 434
Baden-Württemberg	754	5 394	46	677	288	2 100	2 053	18 171
Bayern	396	1 995	224	1 783	353	2 736	4 042	32 296
Berlin-Brandenburg	674	8 079	49	574	662	5 508	5 580	42 565
Berlin	552	6 698	22	223	406	3 661	3 746	26 978
Brandenburg	122	1 381	27	350	256	1 847	1 834	15 587
Sachsen-Anhalt-Thüringen	167	1 931	7	518	727	5 506	4 097	37 275
Sachsen-Anhalt	141	1 363	4	324	392	3 092	2 589	22 161
Thüringen	25	568	3	195	335	2 414	1 507	15 114
Sachsen	119	356	18	495	566	4 665	2 931	21 455
Besondere Dienststellen	-	-	-	-	-	-	2	-
bes. Dst. West	-	-	-	-	-	-	2	-
bes. Dst. Ost	-	-	-	-	-	-	-	-
Zentrale	-	-	-	-	-	-	-	-
Ostdeutschland	1 031	11 920	76	1 622	1 984	18 315	15 289	126 447
Insgesamt	5 064	43 176	754	9 474	4 330	36 338	42 522	331 086
Vorjahr	6 513	23 674	1 349	5 479	4 156	23 746	32 404	159 792

noch Ausgaben der Bundesagentur für Arbeit für Leistungen nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch

902b/3	Leistungen zur Eingliederung in Arbeit							
	II. Qualifizierung				III. Beschäftigung begleitende Leistungen		1. Zuschüsse an Personal-Service-Agenturen (PSA)	
	1. Förderung der beruflichen Weiterbildung		2. Zuschüsse für Maßnahmen der Eignungsfeststellung / Trainingsmaßnahmen					
	Regionaldirektion Bundesland		im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn	im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn	im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn
Nord	4 200	33 786	1 511	12 565	6 078	36 407	173	1 065
Schleswig-Holstein	925	6 843	720	5 519	1 656	9 758	89	762
Hamburg	1 122	6 553	262	2 285	412	2 703	-	3
Mecklenburg-Vorpommern	2 153	20 390	529	4 761	4 010	23 946	83	300
Niedersachsen-Bremen	4 787	34 332	1 447	11 250	6 254	36 452	104	721
Niedersachsen	3 849	28 547	1 292	9 706	5 100	30 093	50	497
Bremen	938	5 784	155	1 545	1 154	6 359	54	224
Nordrhein-Westfalen	6 241	44 905	1 938	15 648	9 573	56 682	98	564
Hessen	430	3 451	714	4 091	1 694	10 758	344	1 922
Rheinland-Pfalz-Saarland	1 666	12 115	885	7 180	2 119	13 002	59	366
Rheinland-Pfalz	763	5 589	662	5 272	1 517	9 195	22	115
Saarland	902	6 526	223	1 908	602	3 807	37	251
Baden-Württemberg	1 107	9 965	946	8 206	3 331	20 930	115	902
Bayern	2 592	21 406	1 449	10 889	4 321	27 094	257	1 744
Berlin-Brandenburg	4 245	32 685	1 335	9 880	5 746	35 844	304	2 084
Berlin	3 032	21 841	714	5 137	3 147	18 939	269	1 801
Brandenburg	1 213	10 844	621	4 743	2 599	16 905	35	284
Sachsen-Anhalt-Thüringen	2 490	24 502	1 606	12 773	7 291	43 634	173	1 210
Sachsen-Anhalt	1 353	12 900	1 237	9 261	3 740	22 100	56	476
Thüringen	1 138	11 602	370	3 512	3 551	21 533	117	734
Sachsen	2 320	16 485	610	4 970	5 549	34 098	25	219
Besondere Dienststellen	-	-	2	-	-	-	-	-
bes. Dst. West	-	-	2	-	-	-	-	-
bes. Dst. Ost	-	-	-	-	-	-	-	-
Zentrale	-	-	-	-	-	-	-	-
Ostdeutschland	11 208	94 062	4 080	32 385	22 596	137 522	586	3 814
Insgesamt	30 079	233 633	12 443	97 453	51 957	314 901	1 652	10 798
Vorjahr	18 859	86 355	13 545	73 437	27 329	145 431	1 690	16 376

noch Ausgaben der Bundesagentur für Arbeit für Leistungen nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch

902b/4	Leistungen zur Eingliederung in Arbeit							
	III. Beschäftigung begleitende Leistungen							
	2. Eingliederungszuschüsse		3. Einstellungszuschüsse bei Neugründungen		4. Einstellungszuschüsse bei Vertretung		5. Zuschüsse zum Arbeitsentgelt bei beruflicher Weiterbildung ungelerner und von Arbeitslosigkeit bedrohter Arbeitnehmer	
	Regionaldirektion Bundesland		im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn	im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn	im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn
Nord	3 558	20 599	259	1 744	2	18	-	-
Schleswig-Holstein	1 081	5 886	95	709	-	7	-	-
Hamburg	322	2 037	16	267	-	-	-	-
Mecklenburg-Vorpommern	2 155	12 676	148	768	2	10	-	-
Niedersachsen-Bremen	4 035	23 265	355	2 322	30	222	-	-
Niedersachsen	3 304	19 486	295	1 820	8	66	-	-
Bremen	730	3 779	60	502	22	156	-	-
Nordrhein-Westfalen	6 738	39 307	585	3 833	44	108	-	-
Hessen	759	4 998	184	1 329	-	6	-	-
Rheinland-Pfalz-Saarland	1 336	8 191	125	710	2	10	-	-
Rheinland-Pfalz	984	5 934	111	630	2	10	-	-
Saarland	352	2 256	14	79	-	-	-	-
Baden-Württemberg	2 294	14 259	212	1 283	2	16	-	-
Bayern	3 039	18 699	171	1 227	2	18	-	-
Berlin-Brandenburg	2 990	17 761	395	3 079	21	170	1	2
Berlin	1 542	8 489	239	1 745	10	103	1	2
Brandenburg	1 448	9 272	156	1 335	11	67	-	-
Sachsen-Anhalt-Thüringen	3 717	22 033	292	1 992	34	323	-9	37
Sachsen-Anhalt	1 721	10 100	132	873	19	222	-	-
Thüringen	1 996	11 933	161	1 119	15	102	-9	37
Sachsen	2 702	17 739	264	1 942	11	101	-	-
Besondere Dienststellen	-	-	-	-	-	-	-	-
bes. Dst. West	-	-	-	-	-	-	-	-
bes. Dst. Ost	-	-	-	-	-	-	-	-
Zentrale	-	-	-	-	-	-	-	-
Ostdeutschland	11 563	70 210	1 099	7 781	68	605	-8	39
Insgesamt	31 167	186 851	2 842	19 460	149	992	-8	39
Vorjahr	14 625	75 568	2 552	16 500	143	763	6	44



ANBA Nr. 9/2006

noch Ausgaben der Bundesagentur für Arbeit für Leistungen nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch								
902b/5	Leistungen zur Eingliederung in Arbeit							
	III. Beschäftigung begleitende Leistungen						IV. Spezielle Maßnahmen für Jüngere	
	6. Leistungen nach dem Altersteilzeitgesetz		7. Mobilitätshilfen (Zuschüsse)		8. Einstiegsgeld			
	im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn	im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn	im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn		
Regionaldirektion Bundesland								
Nord	83	485	1 480	8 986	524	3 510	1 602	14 217
Schleswig-Holstein	12	75	238	1 350	141	968	197	1 876
Hamburg	19	122	53	267	2	7	156	1 205
Mecklenburg-Vorpommern	51	288	1 189	7 368	381	2 535	1 249	11 136
Niedersachsen-Bremen	109	417	779	3 852	842	5 653	647	4 667
Niedersachsen	90	329	692	3 381	660	4 513	505	3 477
Bremen	19	88	87	471	182	1 140	141	1 190
Nordrhein-Westfalen	198	780	719	3 874	1 192	8 216	1 324	11 643
Hessen	24	111	176	1 071	206	1 322	553	4 305
Rheinland-Pfalz-Saarland	58	303	223	1 242	314	2 180	429	3 209
Rheinland-Pfalz	52	242	162	901	184	1 362	295	2 017
Saarland	7	61	61	341	130	819	134	1 192
Baden-Württemberg	128	630	149	918	431	2 921	356	2 960
Bayern	119	612	361	2 184	371	2 610	375	2 245
Berlin-Brandenburg	80	434	1 083	6 583	873	5 730	2 394	17 895
Berlin	20	181	381	2 157	687	4 461	1 366	10 587
Brandenburg	60	253	702	4 426	187	1 269	1 028	7 308
Sachsen-Anhalt-Thüringen	166	806	2 083	12 279	834	4 953	1 526	13 816
Sachsen-Anhalt	68	383	1 168	6 651	575	3 397	671	6 986
Thüringen	98	423	914	5 629	259	1 556	855	6 830
Sachsen	186	896	1 778	9 959	584	3 241	1 533	12 317
Besondere Dienststellen	-	-	-	-	-	-	-	-
bes. Dst. West	-	-	-	-	-	-	-	-
bes. Dst. Ost	-	-	-	-	-	-	-	-
Zentrale	-	-	-	-	-	-	-	-
Ostdeutschland	483	2 424	6 132	36 190	2 672	16 460	6 702	55 163
Insgesamt	1 152	5 473	8 831	50 949	6 171	40 338	10 740	87 272
Vorjahr	80	220	5 892	26 711	2 341	9 249	1 284	8 381



ANBA Nr. 9/2006

noch Ausgaben der Bundesagentur für Arbeit für Leistungen nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch								
902b/6	Leistungen zur Eingliederung in Arbeit							
	IV. Spezielle Maßnahmen für Jüngere						4. Sozialpädagogische Begleitung bei Berufsausbildungsvorbereitung	
	1. Förderung der Berufsausbildung benachteiligter Auszubildender		2. Maßnahmen der vertieften Berufsorientierung		3. Beschäftigung begleitende Eingliederungshilfen			
	im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn	im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn	im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn		
Regionaldirektion Bundesland								
Nord	1 603	14 195	-	-	-	-	-0	22
Schleswig-Holstein	197	1 874	-	-	-	-	0	3
Hamburg	156	1 205	-	-	-	-	-	-
Mecklenburg-Vorpommern	1 250	11 117	-	-	-	-	-1	19
Niedersachsen-Bremen	644	4 624	-	-	-	2	3	41
Niedersachsen	506	3 475	-	-	-	2	-1	-1
Bremen	138	1 148	-	-	-	-	3	42
Nordrhein-Westfalen	1 292	11 375	14	37	8	138	10	92
Hessen	480	3 989	24	82	-	2	50	231
Rheinland-Pfalz-Saarland	427	3 174	-	28	1	5	1	1
Rheinland-Pfalz	294	1 983	-	28	1	5	1	1
Saarland	134	1 192	-	-	-	-	-	-
Baden-Württemberg	354	2 923	-	-	-0	14	2	24
Bayern	370	2 219	2	17	-	0	4	9
Berlin-Brandenburg	2 384	17 863	10	21	-	-	0	11
Berlin	1 355	10 559	10	21	-	-	0	6
Brandenburg	1 028	7 303	-	-	-	-	-	5
Sachsen-Anhalt-Thüringen	1 526	13 807	-	-	-	8	-	0
Sachsen-Anhalt	671	6 985	-	-	-	0	-	0
Thüringen	855	6 822	-	-	-	8	-	-
Sachsen	1 529	12 293	-	-	3	3	2	21
Besondere Dienststellen	-	-	-	-	-	-	-	-
bes. Dst. West	-	-	-	-	-	-	-	-
bes. Dst. Ost	-	-	-	-	-	-	-	-
Zentrale	-	-	-	-	-	-	-	-
Ostdeutschland	6 688	55 079	10	21	3	11	2	51
Insgesamt	10 608	86 462	49	186	12	172	70	452
Vorjahr	935	4 771	61	184	196	3 254	92	173

noch Ausgaben der Bundesagentur für Arbeit für Leistungen nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch

902b/7

Leistungen zur Eingliederung in Arbeit

Regionaldirektion Bundesland	V. Leistungen für Menschen mit Behinderung		1. Zuschüsse zu den Kosten der beruflichen Weiterbildung für behinderte Menschen		2. Sonstige allgemeine Leistungen für behinderte Menschen		3. Zuschüsse an Arbeitgeber für Maßnahmen zur Förderung der Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben	
	im	seit	im	seit	im	seit	im	seit
	Berichtsmonat	Jahresbeginn	Berichtsmonat	Jahresbeginn	Berichtsmonat	Jahresbeginn	Berichtsmonat	Jahresbeginn
Nord	1 390	11 042	197	1 485	19	160	1	21
Schleswig-Holstein	220	1 655	46	314	1	12	-	5
Hamburg	463	3 815	30	289	6	41	-	-
Mecklenburg-Vorpommern	708	5 571	121	882	13	107	1	16
Niedersachsen-Bremen	695	5 873	174	1 372	9	126	1	5
Niedersachsen	527	4 365	149	1 203	8	85	1	5
Bremen	168	1 508	25	169	1	41	-	-
Nordrhein-Westfalen	3 321	23 905	494	3 543	25	200	0	13
Hessen	264	2 051	25	242	0	34	-	13
Rheinland-Pfalz-Saarland	379	3 125	141	1 180	3	25	-	4
Rheinland-Pfalz	244	2 098	79	628	1	12	-	4
Saarland	134	1 027	61	552	2	13	-	-
Baden-Württemberg	916	6 429	102	801	30	202	-	-
Bayern	875	7 432	178	1 803	11	131	-	0
Berlin-Brandenburg	1 282	9 578	324	2 292	16	128	7	11
Berlin	989	7 603	213	1 646	14	119	-	-
Brandenburg	293	1 976	110	647	1	9	7	11
Sachsen-Anhalt-Thüringen	934	7 566	98	831	109	553	1	- 7
Sachsen-Anhalt	597	4 423	63	491	102	494	-	- 8
Thüringen	337	3 142	35	340	7	59	1	1
Sachsen	921	7 214	103	988	21	183	- 6	-
Besondere Dienststellen	-	-	-	-	-	-	-	-
bes. Dst. West	-	-	-	-	-	-	-	-
bes. Dst. Ost	-	-	-	-	-	-	-	-
Zentrale	-	-	-	-	-	-	-	-
Ostdeutschland	3 845	29 930	645	4 993	158	972	3	20
Insgesamt	10 977	84 216	1 835	14 538	243	1 743	4	59
Vorjahr	9 101	50 079	1 388	8 758	205	906	43	368



ANBA Nr. 9/2006

noch Ausgaben der Bundesagentur für Arbeit für Leistungen nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch

902b/8

Leistungen zur Eingliederung in Arbeit

Regionaldirektion Bundesland	V. Leistungen für Menschen mit Behinderung		4. Förderung der Eingliederung besonders betroffener schwerbehinderter Menschen in den allgemeinen Arbeitsmarkt		5. Erstattung von Leistungen zur Rehabilitation an öffentlich-rechtliche Träger		6. Teilnahmekosten für Maßnahmen zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben		VI. Beschäftigung schaffende Maßnahmen	
	im	seit	im	seit	im	seit	im	seit	im	seit
	Berichtsmonat	Jahresbeginn	Berichtsmonat	Jahresbeginn	Berichtsmonat	Jahresbeginn	Berichtsmonat	Jahresbeginn	Berichtsmonat	Jahresbeginn
Nord	289	2 101	-	-	885	7 274	12 435	133 081		
Schleswig-Holstein	45	362	-	-	128	962	4 282	27 077		
Hamburg	136	1 036	-	-	292	2 449	- 766	31 112		
Mecklenburg-Vorpommern	108	704	-	-	465	3 863	8 919	74 892		
Niedersachsen-Bremen	142	1 178	0	1	370	3 191	11 865	80 736		
Niedersachsen	128	1 020	0	1	240	2 051	7 964	52 208		
Bremen	13	159	-	0	130	1 140	3 901	28 528		
Nordrhein-Westfalen	705	4 952	-	125	2 097	15 072	25 915	170 778		
Hessen	100	873	-	-	138	889	2 888	23 682		
Rheinland-Pfalz-Saarland	81	624	-	0	154	1 293	6 123	45 694		
Rheinland-Pfalz	55	463	-	0	109	992	4 160	30 849		
Saarland	25	161	-	-	45	301	1 963	14 844		
Baden-Württemberg	245	1 596	-	-	538	3 830	7 449	51 691		
Bayern	212	1 465	-	2	474	4 031	5 899	44 067		
Berlin-Brandenburg	238	1 887	-	-	698	5 260	33 779	233 870		
Berlin	168	1 338	-	-	594	4 500	24 910	169 320		
Brandenburg	70	548	-	-	104	760	8 868	64 550		
Sachsen-Anhalt-Thüringen	272	2 268	-	- 0	455	3 922	21 451	155 524		
Sachsen-Anhalt	201	1 505	-	-	232	1 941	11 879	94 915		
Thüringen	72	763	-	- 0	223	1 981	9 572	60 609		
Sachsen	225	1 639	-	- 1	578	4 405	19 855	137 435		
Besondere Dienststellen	-	-	-	-	-	-	-	-		
bes. Dst. West	-	-	-	-	-	-	-	-		
bes. Dst. Ost	-	-	-	-	-	-	-	-		
Zentrale	-	-	-	-	-	-	-	-		
Ostdeutschland	844	6 497	-	- 1	2 195	17 449	84 004	601 721		
Insgesamt	2 509	18 582	0	127	6 386	49 167	147 658	1 076 558		
Vorjahr	2 099	12 474	3	37	5 362	27 535	129 268	707 371		

noch Ausgaben der Bundesagentur für Arbeit für Leistungen nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch									
902b/9	Leistungen zur Eingliederung in Arbeit								
	VI. Beschäftigung schaffende Maßnahmen						VII. Sonstige weitere Eingliederungsleistungen (§ 16 Abs. 2 S 1 SGB II)		
	1. Zuschüsse zu Arbeitsbeschaffungs- maßnahmen		2. Schaffung von Arbeitsgelegenheiten (§ 16 Abs. 3 SGB II)		3. Beschäftigung schaffende Infrastrukturmaßnahmen				
	im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn	im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn	im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn			
Regionaldirektion Bundesland									
Nord	3 987	39 214	8 441	93 746	7	121	4 158	34 396	
Schleswig-Holstein	52	812	4 230	26 265	-	-	2 482	16 294	
Hamburg	-	-	- 766	31 112	-	-	718	9 268	
Mecklenburg-Vorpommern	3 935	38 402	4 977	36 368	7	121	957	8 834	
Niedersachsen-Bremen	2 702	19 594	9 163	61 142	-	-	2 794	18 921	
Niedersachsen	1 405	11 024	6 559	41 184	-	-	2 208	16 660	
Bremen	1 297	8 570	2 604	19 959	-	-	586	2 261	
Nordrhein-Westfalen	1 788	12 361	24 127	158 417	-	-	7 646	43 000	
Hessen	48	552	2 839	23 121	1	9	2 318	13 579	
Rheinland-Pfalz-Saarland	151	897	5 957	44 767	15	30	1 647	11 357	
Rheinland-Pfalz	45	539	4 114	30 311	-	-	1 429	10 065	
Saarland	105	358	1 843	14 456	15	30	218	1 292	
Baden-Württemberg	440	3 343	7 009	48 348	-	-	2 120	13 371	
Bayern	1 157	7 863	4 742	36 204	-	-	2 102	13 385	
Berlin-Brandenburg	11 330	76 717	22 263	156 254	186	899	2 035	12 604	
Berlin	8 043	50 503	16 868	118 392	-	425	908	5 522	
Brandenburg	3 287	26 213	5 395	37 862	186	475	1 127	7 082	
Sachsen-Anhalt-Thüringen	7 953	59 707	13 137	94 440	361	1 377	4 944	36 208	
Sachsen-Anhalt	4 849	39 922	7 007	54 780	23	214	2 784	17 362	
Thüringen	3 104	19 785	6 130	39 660	338	1 163	2 160	18 845	
Sachsen	9 785	61 913	9 989	74 971	80	552	1 900	12 572	
Besondere Dienststellen	-	-	-	-	-	-	-	-	
bes. Dst. West	-	-	-	-	-	-	-	-	
bes. Dst. Ost	-	-	-	-	-	-	-	-	
Zentrale	-	-	-	-	-	-	-	-	
Ostdeutschland	33 003	236 739	50 366	362 032	635	2 949	9 836	70 218	
Insgesamt	39 341	282 160	107 666	791 409	651	2 989	31 663	209 393	
Vorjahr	32 714	158 153	96 133	547 661	421	1 557	13 255	75 986	



ANBA Nr. 9/2006

noch Ausgaben der Bundesagentur für Arbeit für Leistungen nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch											
902b/10	Beschäftigungspakte für Ältere		1. Ideenwettbewerb „Beschäftigungspakt für Ältere in den Regionen“		2. Bundesprogramm 30.000 Zusatzjobs für Ältere ab 58 Jahren		Verwaltungskosten für die Durchführung der Grundsicherung für Arbeitsuchende		Deutscher Förderpreis „Jugend in Arbeit“		
	im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn	im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn	im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn	im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn	im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn	
	Regionaldirektion Bundesland										
	Nord	1 627	10 280	1 350	8 255	277	2 026	-	-	54	133
Schleswig-Holstein	348	1 419	286	988	62	431	-	-	4	58	
Hamburg	378	2 486	326	1 895	52	591	-	-	-	25	
Mecklenburg-Vorpommern	901	6 376	737	5 371	164	1 004	-	-	50	50	
Niedersachsen-Bremen	940	4 336	740	2 964	200	1 372	-	-	-	100	
Niedersachsen	433	3 238	264	2 110	169	1 128	-	-	-	-	
Bremen	507	1 097	476	854	31	244	-	-	-	100	
Nordrhein-Westfalen	1 471	9 096	1 143	6 980	327	2 116	-	-	250	350	
Hessen	1 114	2 867	981	2 285	133	582	-	-	-	-	
Rheinland-Pfalz-Saarland	285	1 686	180	1 047	105	639	-	-	2	3	
Rheinland-Pfalz	267	1 553	182	1 047	85	506	-	-	-	-	
Saarland	18	133	- 2	-	20	133	-	-	2	3	
Baden-Württemberg	359	2 489	153	1 393	206	1 096	-	-	-	100	
Bayern	1 136	7 801	886	6 365	250	1 436	-	-	-	50	
Berlin-Brandenburg	1 536	10 695	872	6 385	664	4 311	-	-	25	425	
Berlin	807	6 191	310	3 075	496	3 116	-	-	25	375	
Brandenburg	729	4 504	562	3 310	167	1 194	-	-	-	50	
Sachsen-Anhalt-Thüringen	1 741	11 604	1 358	8 927	383	2 678	-	-	25	150	
Sachsen-Anhalt	987	6 344	786	4 922	200	1 422	-	-	25	50	
Thüringen	755	5 261	572	4 005	182	1 256	-	-	-	100	
Sachsen	571	4 328	265	2 160	306	2 168	-	-	-	80	
Besondere Dienststellen	-	-	-	-	-	-	133 859	1 320 229	-	-	
bes. Dst. West	-	-	-	-	-	-	133 859	1 320 229	-	-	
bes. Dst. Ost	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Zentrale	-	-	-	-	-	-	104 258	479 387	-	125	
Ostdeutschland	4 749	33 004	3 233	22 842	1 516	10 161	-	-	100	705	
Insgesamt	10 779	65 184	7 929	46 760	2 850	18 424	238 117	1 799 616	357	1 517	
Vorjahr	3	3	-	-	3	3	218 165	1 545 481	-	-	

902b/11	Aufwendungen der Bundesagentur für Arbeit für Sozialversicherungsbeiträge					
	Krankenversicherungsbeiträge		Rentenversicherungsbeiträge		Pflegeversicherungsbeiträge	
	im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn	im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn	im Berichtsmonat	seit Jahresbeginn
für Empfänger von Arbeitslosengeld II	314 673	2 615 597	330 333	2 616 831	40 306	331 123



Übersicht VI/4

Sonstige Auftragsangelegenheiten

Hinweis: Die Ergebnisse unter D. repräsentieren ausschließlich die über die Finanzsysteme der BA realisierten Volumina; die Finanzdaten der nach § 6a SGB II zugelassenen kommunalen Träger (Optionskommunen) sind darin nicht enthalten.

Berichtsmonat: August 2006

Beträge in 1000 Euro

903	Einnahmen		Ausgaben		von den Ausgaben entfallen auf die Erstattung von Verwaltungsausgaben	
	im	seit	im	seit	im	seit
	Berichtsmonat	Jahresbeginn	Berichtsmonat	Jahresbeginn	Berichtsmonat	Jahresbeginn
Art der Auftragsangelegenheit						
A. Aus Mitteln des Bundes						
1. Bundesministerium des Innern						
Bundesamt für Migration und Flüchtlinge - (Kap. 0633 Tit. 119 99, 684 02)	3	34	2	86		
2. Bundesministerium der Finanzen						
Bundesamt für Finanzen - (Kap. 0803 Tit. 112 01; 636 01)	80	571	17 000	136 000	17 000	136 000
3. Bundesministerium für Arbeit und Soziales						
Allgemeine Bewilligungen - (Kap. 1102 Tit. 119 99, 272 02, 272 07, 636 01, 681 11)	1	4	70	787		
4. Allgemeine Finanzverwaltung						
a) Lohnsteuer - Kindergeld - (Kap. 6001 Tit. 011 01)	- 2 422 579	- 19 705 050				
b) Fonds „Aufbauhilfe“ (Kap. 6096 Tit. 683 11, 683 21, 713 21)			-	3		
5. Bundesministerium der Verteidigung						
Kommandobehörden, Truppen usw. (Kap. 1402 Tit. 119 99, Kap. 1403 Tit. 433 71)	0	1	1 781	16 769		
darunter Krankenversicherungsbeiträge			280	2 689		
..... Rentenversicherungsbeiträge			388	3 731		
..... Pflegeversicherungsbeiträge			33	324		
6. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend						
Gesetzliche Leistungen für die Familie - Kindergeld nach dem Bundeskindergeldgesetz (Kap. 1710 Tit. 112 01, 119 99, 636 11, 681 13, 681 18, 681 19)	2	11	19 773	165 562	120	920
7. Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung - Allgemeine Bewilligungen						
a) Berufl. Aus- und Fortbildung, Zuschüsse an integrierte und rückkehrende Fachkräfte, Programm „beigeordnete Sachverständige zu intern. Organisation“ (Kap. 2302 Tit. 119 99, 685 01, 685 08, 686 13)	61	547	2 389	7 537		
b) Arbeitslosengeld, Arbeitslosenhilfe u. sonstige Leistungen an Entwicklungshelfer (Kap. 2302 Tit. 681 02)			269	2 032		
darunter Krankenversicherungsbeiträge			43	330		
..... Rentenversicherungsbeiträge			62	462		
..... Pflegeversicherungsbeiträge			5	40		
8. Bundesministerium für Bildung und Forschung						
(Kap. 3001 Tit. 119 99, Kap. 3002 Tit. 687 01, Kap. 3003 Tit. 681 04, Kap. 3004 Tit. 685 07)	0	2	6	23		
Zusammen - Bundesmittel	- 2 422 432	- 19 703 880	41 289	328 798	17 120	136 920
B. Aus Mitteln einzelner Länder	34	191	7 691	40 949		
C. Aus Mitteln sonstiger Stellen	13	24	782	8 420		
D. Leistungen kommunaler Träger im Rahmen der Grundsicherung für Arbeitsuchende			991 411	8 012 300		
Insgesamt A-C	- 2 422 385	- 19 703 665	1 041 174	8 390 468	17 120	136 920



ANBA Nr. 9/2006

Stichwortverzeichnis zum Tabellenteil

Stichwort	Nr. der Seite ¹⁾ der ANBA-Nr. ... mit den Tabellen für den Monat ... oder den unter der Seiten-Nr. angegebenen Zeitraum bzw. Stichtag												
	9/2005	10/2005	11/2005	12/2005	1/2006	2/2006	3/2006	4/2006	5/2006	6/2006	7/2006	8/2006	9/2006
	Juli 05	Aug. 05	Sept. 05	Okt. 05	Nov. 05	Dez. 05	Jan. 06	Feb. 06	März 06	April 06	Mai 06	Juni 06	Juli 06
Abrechnungsergebnisse	1295	1421	1533	1681		231	351	517	657	809	943	1075	1515
Altersteilzeit		1408	1520	1666	110	218	338	508	640	796	932	1064	1504
Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen													
..... nach ausgewählten Merkmalen	1283	1410	1522	1669	112	220	340		642	798	934	1066	1506
..... nach Art der Maßnahme	1284	1411	1523	1670	113	221	341		644	799	935	1067	1507
..... nach Bezirken der Agenturen	1226	1370	1498	1610	78	186	306	462	610	752	902	1034	1460
Arbeitslose													
Abgang													
..... durch Vermittlung													
Bestand													
..... nach Bezirken der Agenturen	1226	1370	1498	1610	78	186	306	462	610	752	902	1034	1460
..... Ausländer	1256	1382											
..... nach Berufsgruppen	1259	1385											
..... nach Bezirken der Regionaldirektionen/Ländern	1254	1380	1504	1630	84	192	312	482	616	772	908	1040	1480
..... saisonbereinigte Zahlen	124	1375	1503	1629	83	191	311		615	771	907	1039	1479
..... unter 25 Jahren		1384	1506	1632	86	194	314		618	774	910	1042	1482
Zugang													
..... nach Bezirken der Regionaldirektionen/Ländern	1252	1378											
..... nach Wirtschaftszweigen	1253	1379											
Arbeitslosengeld, Arbeitslosenhilfe und Eingliederungshilfe													
Anträge													
Empfänger													
Sperrzeiten													
Arbeitslosenquoten													
..... nach Bezirken der Agenturen	1226	1370	1498	1610	78	186	306	462	610	752	902	1034	1460
..... nach Bezirken der Regionaldirektionen/Ländern	1255	1381	1505	1631	85	193	313	483	617	773	909	1041	1481
Arbeitsuchende													
Zugang	1251	1377											
Bestand	1254	1380											
Ausgaben der BA ...													
siehe Abrechnungsergebnisse													
Berufsausbildungsstellen, bei den Agenturen für Arbeit gemeldete													
..... nach Bezirken der Agenturen													
..... nach Berufsgruppen	1267	1393		1640	93	201	321	491	626	781	918	1050	1490
..... nach Bezirken der Regionaldirektionen/Ländern	1266	1392		1638	92	200	320	490	625	780	917	1049	1489
..... nach zuständiger Stelle				1654	100	208	328	498					
Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen													
Eintritte	1291	1418	1530	1677	120	228	348	514	654	806	940	1072	1512
Bestand	1291	1418	1530	1677	120	228	348	514	654	806	940	1072	1512
Beschäftigte, geringfügig entlohnte													
.....nach Bezirken der Regionaldirektionen/Ländern	1243			1623				475		765			1473
.....nach Wirtschaftsunterabschnitten	1244			1624				476		766			1474

¹⁾ Bei mehreren Tabellen oder Tabellenseiten ist nur die Nr. der ersten Seite genannt
(Die bei den meisten Daten vorgenommene Gliederung nach Männern/Frauen
und nach Bezirken der Regionaldirektionen ist nicht besonders erwähnt.)

Stichwortverzeichnis zum Tabellenteil

**Nr. der Seite ¹⁾ der ANBA-Nr. ... mit den Tabellen für den Monat ...
oder den unter der Seiten-Nr. angegebenen Zeitraum bzw. Stichtag**

	9/2005	10/2005	11/2005	12/2005	1/2006	2/2006	3/2006	4/2006	5/2006	6/2006	7/2006	8/2006	9/2006
Stichwort	Juli 05	Aug. 05	Sept. 05	Okt. 05	Nov. 05	Dez. 05	Jan. 05	Feb. 06	März 06	April 06	Mai 06	Juni 06	Juli 06
Beschäftigte, sozialversicherungspflichtig													
..... nach Bezirken der Agenturen													
..... nach Bezirken der Regionaldirektionen/Ländern	1230			1615				467		757			1465
..... nach Berufsgruppen	1234			1617				469		759			1467
..... nach Personengruppen und Wirtschaftsunterabschnitten	1230			1615				467		757			1465
Bewerber für Berufsausbildungsstellen, bei den Agenturen gemeldete													
..... nach Bezirken der Agenturen													
..... nach ausgewählten Merkmalen	1273	1399		1652	99	207	327	497	632	787	924	1056	1496
..... nach Berufsgruppen	1267	1393		1640	93	201	321	491	626	781	918	1050	1490
..... nach Erledigungsart	1274	1400		1656	101	209	329	499					
..... nach Bezirken der Regionaldirektionen/Ländern	1266	1392		1638	92	200	320	490	625	780	917	1049	1489
Einnahmen der BA ... siehe Abrechnungsergebnisse													
Förderung der Berufsausbildung													
Zugang	1291	1418	1530	1677	120	228	348	514	654	806	940	1072	1512
Bestand	1291	1418	1530	1677	120	228	348	514	654	806	940	1072	1512
Förderung der beruflichen Weiterbildung													
Eintritte und Teilnehmer	1288	1415	1527	1674	117	225	345	511	651	803	939	1071	1511
Teilnehmer nach Bezirken der Agenturen	1226	1370	1498	1610	78	186	306	462	610	752	902	1034	1460
Gemeldete Stellen													
Bestand													
..... nach Bezirken der Agenturen	1226	1370	1498	1610	78	186	306	462	610	752	902	1034	1460
..... nach Berufsgruppen	1259	1385							620	770	912	1044	1484
..... nach Bezirken der Regionaldirektionen/Ländern	1258	1384	1506	1632	86	194	314	484	618	774	910	1042	1482
..... saisonbereinigte Zahlen	1249	1375	1503	1629	83	191	311	481	615	771	907	1039	1479
..... nach Wirtschaftszweigen	1264	1390	1510	1636	90	198	318	488	622	778	914	1046	1486
Zugang													
..... nach Bezirken der Regionaldirektionen/Ländern	1252	1378											
..... nach Wirtschaftszweigen	1253	1379											
Insolvenzgeld	1282	1409	1521	1668	111	219	339	509	641	797	933	1065	1505
Kurzarbeit													
..... nach Bezirken der Agenturen													
..... nach Arbeitsausfall/neuen Anzeigen	1279	1405	1517	1663	107	215	335	505	637	793	929	1061	1501
Dauer der Kurzarbeit	1278	1404	1516	1662	106	214	334	504	636	792	928	1060	1500
..... nach ausgewählten Strukturmerkmalen	1277	1403	1515	1661	105	213	333	503	635	791	927	1059	1499
Strukturanpassungsmaßnahmen													
..... nach ausgewählten Merkmalen	1285												
..... nach Art der Maßnahme	1286												
Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben													
..... nach Bezirken der Regionaldirektionen/Ländern	1289	1416	1528	1675	118	226	346	512	652	804			
..... Eintritte, Bestand und Austritte	1290	1417	1529	1676	119	227	347	513	653	805			
Trainingsmaßnahmen und Teilnehmer in Maßnahmen der Eignungsfeststellung	1287	1414	1526	1673	116	224	344	510	650	802	938	1070	1510
Überbrückungsgeld und Existenzgründungszuschuss													
..... nach Wirtschaftsbereichen		1412	1524	1671	114	222	342		646	800	936	1068	1508

¹⁾ Bei mehreren Tabellen oder Tabellenseiten ist nur die Nr. der ersten Seite genannt
(Die bei den meisten Daten vorgenommene Gliederung nach Männern/Frauen
und nach Bezirken der Regionaldirektionen ist nicht besonders erwähnt.)

Veröffentlichungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)¹⁾

IAB-Jahresbericht 2005	Informationen zu Forschungsprojekten, Publikationen, Veranstaltungen, Personalien, Vorträgen und Arbeitskontakten
IAB-Forum	Magazin mit einem Schwerpunktthema sowie weiteren Beiträgen und Rubriken, die die ganze Breite der Arbeiten des Instituts zeigen; zwei Ausgaben pro Jahr
IAB-Kurzbericht	Kurz gefasste Informationen zu aktuellen Einzelthemen mit graphischen Darstellungen; ca. 25 bis 30 Ausgaben pro Jahr
IAB-DiscussionPaper	Beiträge zum wissenschaftlichen Dialog aus dem IAB; Online-Publikation
IAB-Forschungsbericht	Ausführliche Ergebnisdarstellung oder Zwischenbericht aus der Projektarbeit des IAB; Online-Publikation
IAB regional	Forschungsergebnisse des Regionalen Forschungsnetzes des IAB; Online-Publikation
IAB Handbuch Arbeitsmarkt	Analysen, Daten, Fakten zum Arbeitsmarkt; Band 1 der Reihe IAB Bibliothek im Campus Verlag
Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (BeitrAB)	Wissenschaftliche Buchreihe; ca. 10 bis 12 Ausgaben pro Jahr
Glossare zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung	Zusammenstellung wichtiger fremdsprachiger Fachausdrücke in Englisch und Französisch; als Buch und als CD-ROM
Institutionen-Handbuch Arbeitsmarkt und Beruf (InstDokAB)	Nachweis von ca. 1.000 Institutionen aus dem Fachgebiet; auch online und auf der CD-ROM pro ARBEIT
Literaturdokumentation zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (LitDokAB)	Nachweis aktueller Literatur; nur online und auf der CD-ROM pro ARBEIT
Forschungsdokumentation zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (FoDokAB)	Nachweis laufender, geplanter und abgeschlossener Forschungsprojekte im deutschsprachigen Raum; nur online und auf der CD-ROM pro ARBEIT
CD-ROM proARBEIT	Informationssystem mit den Literatur-, Forschungs- und Institutionen-Datenbanken des IAB; 3 Ausgaben pro Jahr
FDZ-Datenreport	Datensatzbeschreibungen des Forschungsdatenzentrums der Bundesagentur für Arbeit im IAB (FDZ); Online-Publikation
FDZ-Methodenreport	Methodenliteratur des Forschungsdatenzentrums der Bundesagentur für Arbeit im IAB (FDZ); Online-Publikation
Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung (ZAF)	Wissenschaftliche Vierteljahrszeitschrift; eigenes Herausbergremium; Verlag Kohlhammer, Stuttgart

¹⁾ Weitere Informationen über das IAB finden Sie im Internet unter www.iab.de. Dort können alle IAB-Publikationen bestellt und eine Vielzahl von Veröffentlichungen auch im Volltext abgerufen werden.

