



**Entwicklung des Fachkräftebedarfs  
in Thüringen**  
Fortschreibung Jahr 2006



**Willkommen  
in der  
Denkfabrik.**

FREISTAAT  
THÜRINGEN 



# *Entwicklung des Fachkräftebedarfs in Thüringen*

*Fortschreibung Jahr 2006*

*Untersuchung des Institutes Sozialökonomische Strukturanalysen (SÖSTRA)  
Im Auftrag des Thüringer Ministeriums für Wirtschaft, Technologie und Arbeit*

*Berlin, Juli 2006*



## Inhaltsverzeichnis

<b>Vorwort</b>	<b>5</b>
<b>In aller Kürze</b>	<b>6</b>
<b>1. Gegenwärtige Strukturen beruflicher Tätigkeiten in Thüringen</b>	<b>8</b>
<b>2. Entwicklungstendenzen der künftigen Arbeitskräftenachfrage</b>	<b>20</b>
2.1 Tendenzen des altersbedingten Ersatzbedarfs	20
2.2 Bedarfstendenzen aus der Beschäftigungsentwicklung	22
2.3 Schwerpunkte des Einstellungsbedarfs nach Berufsgruppen	26
<b>3. Beschäftigungsstrukturen in den Regionen</b>	<b>31</b>
3.1 Beschäftigungsstrukturen in der Planungsregion Nordthüringen	33
3.2 Beschäftigungsstrukturen in der Planungsregion Mittelthüringen	37
3.3 Beschäftigungsstrukturen in der Planungsregion Ostthüringen	42
3.4 Beschäftigungsstrukturen in der Planungsregion Südwestthüringen	47
<b>4. Entwicklungstendenzen des Arbeitskräfteangebots</b>	<b>52</b>
4.1 Beschäftigungsrelevante Aspekte der demografischen Entwicklung in Thüringen	52
4.2 Das Potenzial nicht beschäftigter Erwerbspersonen	55
4.2.1 Arbeitslose	55
4.2.2 Teilnehmer Maßnahmen der Arbeitsagenturen	59
4.2.3 Geförderte Weiterbildung durch das Land Thüringen und weitere betriebliche Weiterbildungsaktivitäten	59
4.3 Auszubildende	62
4.4 Pendler und Wanderer	78
<b>5. Handlungsempfehlungen</b>	<b>89</b>
5.1 Herausforderungen und Schlussfolgerungen	89
5.2 Betriebliche Lösungsstrategien	90
5.3 Gestaltung der Rahmenbedingungen	93
<b>Anlagen</b>	<b>98</b>
Anlage 1: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Berufsgruppen und Wirtschaftszweigen, Thüringen	99
Anlage 2: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Berufsgruppen und Wirtschaftszweigen, Planungsregion Nordthüringen	102
Anlage 3: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Berufsgruppen und Wirtschaftszweigen, Planungsregion Mittelthüringen	105
Anlage 4: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Berufsgruppen und Wirtschaftszweigen, Planungsregion Ostthüringen	108
Anlage 5: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Berufsgruppen und Wirtschaftszweigen, Planungsregion Südwestthüringen	111
Anlage 6: Ausgewählte Tabellen zu den Wanderungen über die Landesgrenzen Thüringens	114





## Vorwort

Die erfolgreiche wirtschaftliche Entwicklung einer Region steht und fällt mit der Verfügbarkeit von qualifizierten Fachkräften. Eine realistische Beurteilung der künftigen Fachkräfteentwicklung hat deshalb eine große Bedeutung für Wirtschaft und Politik in Thüringen. An ihr kann und muss sich die Personalpolitik der Unternehmen wie auch das staatliche Angebot flankierender Förderhilfen orientieren.

Die „Fachkräftestudie 2006“, herausgegeben vom Thüringer Wirtschaftsministerium, beschreibt und analysiert die Entwicklung des Arbeitskräfte- bzw. Fachkräftebedarfs in den einzelnen Berufsgruppen im Freistaat und in den vier Thüringer Planungsregionen. Daraus werden konkrete Handlungsempfehlungen zur Deckung künftiger Fachkräftebedarfe abgeleitet.

Bei der vorliegenden Studie handelt es sich um die Fortschreibung der bisherigen Thüringer Fachkräftestudien aus den Jahren 2002 und 2004. Auch diesmal sind die Ergebnisse des Betriebspanels des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) sowie die aktuellen Beschäftigtendaten der Bundesagentur für Arbeit zugrunde gelegt worden.

Auch die diesjährige Analyse bestätigt die Grundaussage der bisherigen Fachkräftestudien: Quantitativ betrachtet steht im prognostizierten Zeitraum bis 2013 eine ausreichende Zahl von Ausbildungs- und Studienabsolventen, Arbeitslosen und Personen in Qualifizierungsmaßnahmen, Berufspendlern und Zuwanderern zur Deckung der Nachfrage zur Ver-

fügung. Allerdings besteht die Gefahr, dass sich die in einzelnen Berufsgruppen – Techniker, Ingenieure sowie verschiedene Facharbeiterberufe – schon heute bestehenden Diskrepanzen zwischen angebotenen und nachgefragten Qualifikationen weiter vergrößern.

Dieser Entwicklung gilt es gezielt entgegenzuwirken. Von besonderer Bedeutung ist dabei die Qualität der beruflichen Erstausbildung, die kontinuierliche Weiterbildung der Beschäftigten entsprechend den konkreten Anforderungen der Unternehmen sowie die stärkere Nutzung des Potenzials insbesondere älterer Fachkräfte. Allen, die täglich mit diesen Fragen konfrontiert sind – Unternehmern und Personalleitern sowie allen Akteuren der Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik –, aber auch allen, die an der wirtschaftlichen Zukunft unseres Freistaats interessiert sind, möchte ich die Lektüre der vorliegenden Studie deshalb sehr empfehlen.

Jürgen Reinholz  
Thüringer Minister für Wirtschaft,  
Technologie und Arbeit

## In aller Kürze

1. **Thüringen verfügt über ein großes Potenzial an qualifizierten Arbeitskräften.** Die Berufsstruktur der rund 708.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten des Landes weist insbesondere einen **überdurchschnittlichen Anteil an Fachkräften der Metallberufe** aus. Diese für die industrielle Entwicklung wichtigste Fachkräftegruppe ist in Thüringen wesentlich stärker als in den anderen ostdeutschen Bundesländern vertreten. Ihr Anteil an allen Beschäftigten des Landes liegt auch über dem entsprechenden westdeutschen Durchschnittswert.  
Das Qualifikationsniveau der Beschäftigten in Thüringen ist hoch. 70 % aller Beschäftigten haben eine abgeschlossene Berufsausbildung. In Westdeutschland beträgt der entsprechende Anteil 64 %.
2. Im Zeitraum 2007 bis 2013 wird sich bei den Unternehmen des Landes ein **Neubedarf in der Größenordnung von insgesamt 110.000 bis 130.000 Arbeitskräften** entwickeln. Die vorgenannten Größenangaben beziehen sich ausschließlich auf den Neubedarf. Es sind Fachkräfte, die an Stelle definitiv aus der Erwerbstätigkeit ausscheidender Beschäftigter oder für die Erweiterung des Beschäftigtenbestandes benötigt werden.  
Die **Nachfrage wird ein relativ breites Spektrum** beruflicher Tätigkeiten umfassen, wenngleich der Umfang in den einzelnen Berufsgruppen unterschiedlich hoch sein wird.  
Die **größte Nachfrage** – mit einem Bedarf von jeweils über 7.000 Personen – entsteht im Zeitraum 2007 bis 2013 in folgenden beruflichen Tätigkeiten: Metallberufe, Büroberufe, Gesundheitsdienstberufe, Lehrerberufe, Handelsberufe, Reinigungs- und Entsorgungsberufe, sozialpflegerische Berufe. Auf diese Tätigkeiten entfällt die Hälfte des gesamten Neubedarfs an Fachkräften.
3. Auf der Grundlage der Befragungsergebnisse des IAB-Betriebspanels für Thüringen wird davon ausgegangen, dass der Erwerbstätigenbestand in Thüringen bis zum Jahr 2010 auf 97 % des Standes von 2005 zurückgeht. Zugleich wird angenommen, dass sich in dieser Zeit beschäftigungswirksame Umstrukturierungsprozesse in mehreren Wirtschaftszweigen vollziehen werden. Für die Folgezeit bis 2013 wird erwartet, dass Wirtschaftszweige mit positiver Beschäftigungsentwicklung stärker die Gesamtentwicklung beeinflussen werden. Fast 90 % des Neubedarfs resultieren aus dem Ersatzbedarf für altersbedingt ausscheidende Beschäftigte. Rund 10 % der Nachfrage kommen aus dem Beschäftigungszuwachs einzelner Branchen.
4. Das **Gros der Nachfrage nach Arbeitskräften entsteht aus dem Ersatzbedarf** für altersbedingt aus dem Erwerbsleben ausscheidende Beschäftigte. In Thüringen waren am 30.06.2005 11,7 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 55 Jahre oder älter. Das Land weist damit einen geringfügig höheren Anteil von Beschäftigten dieser Altersgruppe als der deutschlandweite Durchschnitt in Höhe von 11,1 % auf. In Thüringen wird somit – wie auch in Deutschland insgesamt – rund jeder 10. Beschäftigte bei Fortsetzung der bisherigen Verrentungspraxis im Verlauf der nächsten Jahre aus der Erwerbstätigkeit ausscheiden. Bei Erhalt des jeweiligen Arbeitsplatzes müssen diese Beschäftigten in den kommenden Jahren durch neu einzustellende Arbeitskräfte ersetzt werden. Infolge des Geburtenrückgangs werden in den kommenden Jahren weniger Jüngere in den Arbeitsmarkt eintreten. Dies wird die Möglichkeiten der Unternehmen, ausscheidende Ältere durch Jüngere zu ersetzen, einschränken. Der Anteil der Älteren an den Beschäftigten in den Unternehmen wird nicht nur zunehmen, Ältere werden auch länger als bislang im Erwerbsleben verbleiben. Dies setzt eine altersgerechte Gestaltung der Arbeitsplätze in den Unternehmen voraus. In den einzelnen Berufsgruppen zeigt sich eine sehr differenzierte Altersstruktur. So schwankt allein unter den 10 größten Berufsgruppen der Anteil der Altersgruppe 55 Jahre und älter bereits von 6,8 % bis 22,7 %.
5. Der **Arbeitskräftenachfrage steht ein breites Angebot an Arbeitskräften gegenüber.** Das Angebotspotenzial setzt sich zusammen aus arbeitslos Gemeldeten, aus Personen in Qualifizierungsmaßnahmen, aus Absolventen einer beruflichen Erstausbildung oder eines Studiums, aber auch aus Arbeitskräften, die durch Zuwanderung aus anderen Bundesländern oder dem Ausland nach Thüringen kommen. Nicht zuletzt sind die Personen zu berücksichtigen, die vorübergehend in anderen Bundesländern einen Arbeitsplatz gefunden haben (Pendler) oder sich infolge der derzeitigen schwierigen Arbeitsmarktsituation nicht aktiv um einen Arbeitsplatz bemühen (so genannte Stille Reserve).

6. Mit diesen Potenzialen steht ein Angebot an Arbeitskräften zur Verfügung, das quantitativ insgesamt über dem zu erwartenden Einstellungsbedarf der Unternehmen liegt. Daher wird es für den gegenwärtig abschätzbaren Zeitraum bis 2013 in Thüringen **kein generelles quantitatives Defizit an Fachkräften** geben. Aber wie bereits gegenwärtig können sich künftig **in Teilbereichen Fachkräfte-defizite** entwickeln oder verstärken, **wenn die berufsfachlichen Orientierungen und Strukturen von Arbeitskräftenachfrage und Arbeitskräfteangebot nicht genügend übereinstimmen.**

So könnten trotz insgesamt hoher Arbeitslosenzahlen bspw. in den beruflichen Tätigkeiten Gesundheitsdienstberufe, Berufe der Unternehmensleitung, -beratung und -prüfung, sozialpflegerische Berufe, Techniker, Ingenieure die entstehenden Arbeitskräftebedarfe mit den gegenwärtig für eine entsprechende Beschäftigung registrierten Arbeitslosen nicht ausreichend gedeckt werden. Auch im Bereich der beruflichen Erstausbildung werden bei Fortsetzung der bisherigen Ausbildungsleistungen einerseits in einigen Berufen wie z. B. den Bauberufen Fachkräfte über den künftigen Bedarf hinaus gehend ausgebildet und andererseits in mehreren Berufen wie z. B. verschiedenen Dienstleistungsberufen zu wenig Fachkräfte ausgebildet.

7. Es besteht die **Gefahr, dass sich die Mismatch-Situationen auf dem Thüringer Arbeitsmarkt in den kommenden Jahren verstärken.**

Die größte Gefahr geht von der anhaltenden Arbeitslosigkeit aus. Lang andauernde Arbeitslosigkeit, wie sie im Jahr 2005 mehr als 40 % aller Arbeitslosen in Thüringen betraf, entwertet erworbene Qualifikationen und Berufserfahrungen. Die Verfügbarkeit von bedarfsgerecht qualifizierten Fachkräften aus dem großen Potenzial der Arbeitslosen wird dadurch stark eingeschränkt. Weitere, die Entstehung von Mismatch-Situationen fördernde Wirkungen, gehen von Pendler- und Wanderungsbewegungen der Thüringer Arbeitskräfte wie auch vom vorzeitigen Ausscheiden älterer Beschäftigter aus dem Erwerbsleben aus. Diese Prozesse haben zwar einerseits arbeitsmarktpolitische Entlastungswirkungen, entziehen aber andererseits dem Arbeitsmarkt qualifizierte Arbeitskräfte. Die personalpolitischen Auswahlmöglichkeiten der Unternehmen werden in den kommenden Jahren des Weiteren durch den starken Rückgang der Schulabgängerzahlen eingeschränkt.

Die **Konkurrenz um gut ausgebildete Fachkräfte** wird zunehmen. Sie kann insbesondere kleineren Betrieben erhebliche Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Fachkräften bereiten.

8. Das Beschäftigungssystem in Thüringen und die darin involvierten Akteure müssen sich vor allem **den qualitativen Herausforderungen des Fachkräftebedarfs** stellen, wenn auch künftig ein dem Bedarf entsprechendes Potenzial an Fachkräften zur Verfügung stehen soll. Die Aktivitäten zur Sicherung des Fachkräftebedarfs sollten insbesondere eine **wirksamere Anpassung der berufsfachlichen Orientierung und Qualifikation des Fachkräfteangebotes an die Strukturen der Arbeitskräftenachfrage** anstreben.

Dabei gilt es zwei Gestaltungsbereiche zu beachten: Zum einen sind problemadäquate **betriebliche Lösungsstrategien**, vor allem durch die Akteure in den Unternehmen, zu entwickeln. Zum anderen gilt es für die Gebietskörperschaften, Kammern, Arbeitsverwaltung, Wirtschaftsverbände, Gewerkschaften und weitere relevante Akteure **Rahmenbedingungen** zu schaffen, die betriebliche Aktivitäten zur Sicherung des Fachkräftebedarfs unterstützen.

9. Auf der betrieblichen Ebene ist es notwendig, frühzeitiger als bisher den aus den unternehmerischen Prozessen abgeleiteten Fachkräftebedarf zu erkennen und transparent zu machen sowie Personalstrategien zu entwickeln, die auf breiterer Basis Eigenaktivitäten zur Deckung des Fachkräftebedarfs wie betriebliche Weiterbildung, berufliche Erstausbildung und personalpolitische Kooperation mit Dritten zum Ziel haben. Die Betriebe stehen in den kommenden Jahren verstärkt vor der Notwendigkeit, die Leistungspotenziale älterer Beschäftigter durch alternsgerechte Personalpolitik zu erhalten.

Zur Gestaltung förderlicher Rahmenbedingungen gehören die Fortsetzung und der weitere Ausbau der Früherkennung der Arbeitskräftebedarfs- und -angebotsentwicklung, die Förderung einer stärkeren Ausrichtung von Aus- und Weiterbildungsbildungsaktivitäten an den perspektivischen Arbeitskräftebedarfen der Unternehmen, die bedarfsgerechte Qualifizierung von Arbeitslosen wie auch die Bindung insbesondere leistungsstarker Jugendlicher an die Thüringer Region.

## 1. Gegenwärtige Strukturen beruflicher Tätigkeiten in Thüringen

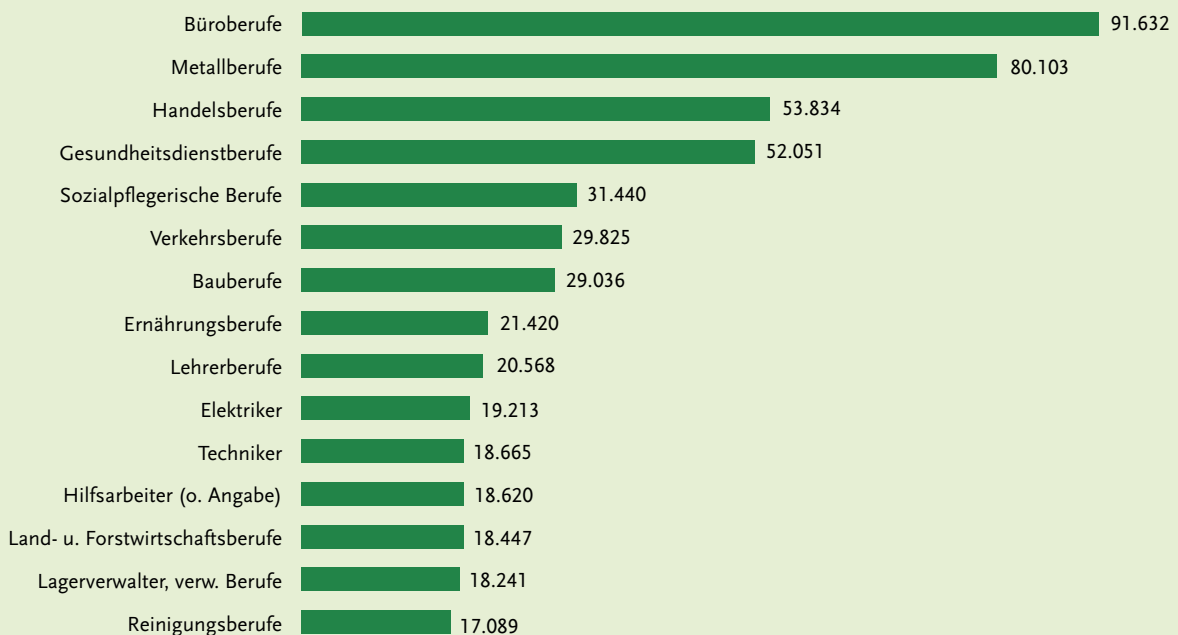
Ausgangspunkt des Erkennens zukünftiger Tendenzen des Arbeitskräftebedarfs in Thüringen ist die gegenwärtige Nachfrage nach Arbeitskräften. Sie findet als realisierte und sich täglich erneuernde Nachfrage ihren Niederschlag in den aktuellen Beschäftigungsstrukturen des Landes. In diesem Kapitel werden daher zunächst die Größenordnungen und Strukturen der zurzeit im Land ausgeübten Tätigkeiten mit ihren im Zeitverlauf von 2000 bis 2005 realisierten Entwicklungstendenzen aufgezeigt.

### Hohe berufliche Konzentration der Beschäftigten

Knapp drei Viertel der rund 708.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten des Landes sind in den in Abbildung 1 aufgeführten 15 größten Berufsfeldern tätig (Stand: 30.06.2005).<sup>1</sup> Allein auf die vier größten Gruppen beruflicher Tätigkeiten – die Büro-, Metall-,

Handels- und Gesundheitsdienstberufe – entfallen knapp 40 % des gesamten Arbeitskräftebedarfs.

Als Folge des Beschäftigungsrückgangs der vergangenen Jahre, der sich in den einzelnen beruflichen Tätigkeiten in unterschiedlichem Maße vollzog, sind in der Beschäftigungsstruktur des Landes gegenüber 2003 einige Veränderungen eingetreten. Die Bauberufe gehören nicht mehr zu den fünf größten Berufsgruppen des Landes. Sie sind infolge des überdurchschnittlichen Beschäftigungsabbaus inzwischen auf Rang 7 zurückgefallen. Die Lehrerberufe<sup>2</sup> stehen in der Reihe der 15 größten Berufsgruppen nicht mehr auf Rang 8, sondern an 9. Stelle. Der relative Stellenwert der Land- und Forstwirtschaftsberufe in der Beschäftigungsstruktur des Landes ist ebenfalls weiter zurückgegangen (von Rang 10 auf Rang 13). Im Gegenzug ist die Gruppe der Hilfsarbeiter (ohne nähere Angabe) in die Top 15 auf Rang 12 aufgerückt.



### Abbildung 1

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte der 15 größten Gruppen beruflicher Tätigkeiten in Thüringen (Stand: 30.06.2005)

[Quelle: Darstellung nach Daten der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit]

<sup>1</sup> – Die Beschäftigungsstrukturen werden in dieser Arbeit vorrangig auf der Grundlage der Daten dargestellt, die für die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten verfügbar sind. Diese bilden rund 85 % der Erwerbstätigen, zu denen zusätzlich noch Beamte sowie Selbstständige und mithelfende Familienangehörige gehören. Die Darstellung nach Berufsgruppen im vorliegenden Bericht orientiert sich an der Klassifikation der Bundesagentur für Arbeit (BA). Die BA weist die Beschäftigten entsprechend der **ausgeübten Tätigkeit** (nicht nach erlerntem Beruf) nach 87 Berufsgruppen aus. Aus inhaltlichen und methodischen Gründen (geringe Besetzungszahlen) wurden in dieser Arbeit einige Berufsgruppen zusammengefasst (vgl. auch Anlage 1).

### Unterdurchschnittliche Anteile bei Büroberufen – hohe Anteile der Metallberufe im Vergleich zu Ost- und Westdeutschland

Ein Vergleich der Anteile der Beschäftigten der größten Tätigkeitsgruppen mit den korrespondierenden Beschäftigungsanteilen in Ost- und Westdeutschland weist mehrere strukturelle Besonderheiten der Nachfrage nach Arbeitskräften in Thüringen auf:

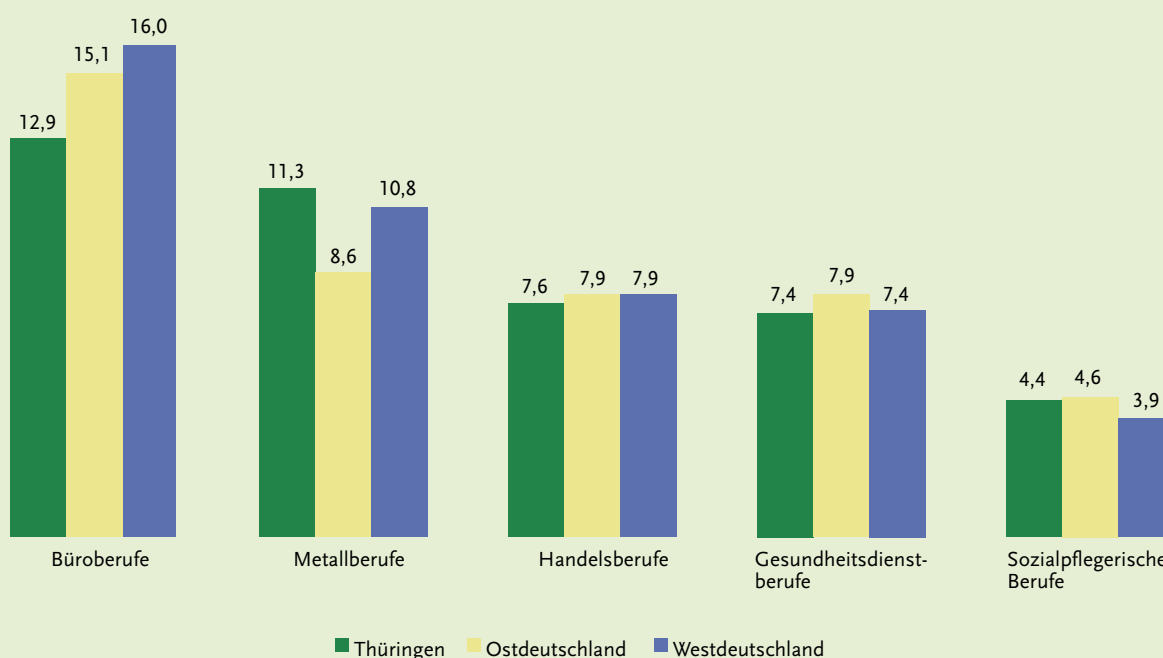
Die **Büroberufe** bilden in Thüringen ebenso wie in Ost- und Westdeutschland die beschäftigungsstärkste Gruppe beruflicher Tätigkeiten. In Thüringen liegt ihr Anteil an allen Beschäftigten aber deutlich unter den entsprechenden Werten für Ost- und Westdeutschland (vgl. Abbildung 2).

Der Anteil der Beschäftigten der **Metallberufe**, der wichtigsten Tätigkeitsgruppe für die industrielle Entwicklung, ist in Thüringen seit 2003 wie auch in Ost- und Westdeutschland leicht angestiegen. In Thüringen liegt dieser Anteil nicht nur erheb-

lich über dem entsprechenden ostdeutschen Wert, sondern auch mit einem halben Prozentpunkt über dem entsprechenden Durchschnittswert für Westdeutschland.

In den **Handelsberufen** hat sich die Struktur der Beschäftigungsanteile Thüringens im Ost-West-Vergleich seit 2003 nicht wesentlich verändert. In Thüringen ist der Anteil der Beschäftigten der Handelsberufe weiterhin etwas geringer als in Ost- und Westdeutschland.

In den **Gesundheitsdienstberufen** liegt der Anteil der Beschäftigten in Thüringen gleichauf mit dem Durchschnittswert von Westdeutschland und unterhalb des korrespondierenden Wertes von Ostdeutschland. Die Bedeutung dieser Gruppe beruflicher Tätigkeiten – ausgedrückt durch den Beschäftigungsanteil – hat sich in den vergangenen Jahren sowohl in Thüringen als auch in Ost- und Westdeutschland erhöht. In Thüringen ist der Anteil der Beschäftigten der Gesundheitsdienstberufe an



#### Abbildung 2

Anteile der Beschäftigten der 5 größten Berufsgruppen an allen Beschäftigten Thüringens im Vergleich zu den entsprechenden Werten dieser Berufsgruppen in Ost- und Westdeutschland (Stand: 30.06.2005; Anteile in %) [Quelle: Darstellung nach Daten der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit]

2 – Nur ca. 60 % aller Beschäftigten in Lehrerberufen sind sozialversicherungspflichtig beschäftigt. 40 % der Erwerbstätigen in Lehrerberufen besitzen den Beamtenstatus und werden demzufolge auch nicht in den Statistiken zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten der Bundesagentur für Arbeit ausgewiesen.

allen Beschäftigten seit 2003 um 0,5 Prozentpunkte gestiegen, in Ost- und Westdeutschland stieg er sogar um einen Prozentpunkt.

Der Beschäftigungsanteil der **sozialpflegerischen Berufe** (Kindergärtnerinnen, Sozialarbeiter) liegt in Thüringen geringfügig unter dem ostdeutschen und 0,5 Prozentpunkte über dem westdeutschen Durchschnittswert. Seit 2003 konnte ein leichter Anstieg (0,2 Prozentpunkte) des Beschäftigungsanteils in Thüringen analog der Entwicklung in Ost- und Westdeutschland realisiert werden.

Der Beschäftigungsanteil der **Bauberufe** ging seit 2003 um 0,6 Prozentpunkte auf nunmehr rund 4 % zurück, liegt aber weiterhin deutlich über dem

westdeutschen Durchschnittswert von 2,5 %. Auch im Vergleich zu Ostdeutschland ist der Anteilswert der Bauberufe in Thüringen noch etwas höher.

### **Breite Wirtschaftszweigstruktur der Berufe – Büroberufe in allen Wirtschaftszweigen stark vertreten**

Die Nachfrage nach Arbeitskräften in den einzelnen beruflichen Tätigkeiten und damit die Anzahl der Beschäftigten in den jeweiligen Berufsgruppen hängt von der Entwicklung der Wirtschaftszweige ab, in denen die Tätigkeiten ausgeübt werden. Die überwiegende Mehrzahl der beruflichen Tätigkeiten ist in mehreren Wirtschaftszweigen vorhanden; wird

Berufsgruppe	Wirtschaftszweig												
	Land- u. Forstwirtschaft, Fischerei	Bergbau	Verarbeitendes Gewerbe	Baugewerbe	Handel, Reparatur von Kfz u. Gebrauchsgegenständen	Gastgewerbe	Verkehr, Nachrichtenübermittlung	Kreditinstitute, Versicherungsgewerbe	Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen	Öffentl. Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherungen	Erziehung und Unterricht	Gesundheits- u. Sozialwesen	Sonstige öffentl., persönl. Dienstleistungen, priv. Haush.
	Anteil in %												
Büroberufe	0,8	2,4	13,0	5,2	10,5	0,6	7,2	1,7	15,0	30,0	3,6	4,8	5,3
Metallberufe	1,3	1,7	61,4	10,8	13,1	0,0	1,3	0,0	6,4	0,5	1,6	0,6	1,3
Handelsberufe	1,1	0,3	17,0	0,8	72,8	1,6	0,7	0,2	1,9	0,2	1,8	0,5	1,0
Gesundheitsdienstberufe	0,0	0,0	0,2	0,0	4,6	0,1	0,1	0,0	0,5	1,3	0,6	91,6	0,9
Sozialpflegerische Berufe	0,4	0,0	0,1	0,0	0,2	0,2	0,0	0,0	1,7	16,0	19,8	51,6	9,9
Verkehrsberufe	1,3	0,8	8,4	3,9	9,9	0,4	62,1	0,1	4,4	2,4	0,3	1,4	4,5
Bauberufe	1,6	0,7	5,5	75,6	1,1	0,1	0,9	0,0	4,7	5,4	2,1	0,4	2,0
Ernährungsberufe	1,7	0,0	36,1	0,4	7,0	32,7	0,2	0,0	3,4	2,1	4,7	9,5	2,1
Lehrerberufe	0,0	0,1	0,2	0,1	0,1	0,2	0,2	0,0	1,6	2,9	86,7	3,2	4,6
Elektriker	0,6	5,2	32,5	34,7	6,4	0,1	7,5	0,0	9,4	0,9	0,8	0,7	1,2

**Tabelle 1**

Verteilung der Beschäftigten der 10 größten Gruppen beruflicher Tätigkeiten nach Wirtschaftszweigen in Thüringen (Stand: 30.06.2005)

[Quelle: Berechnungen nach Angaben der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit]

also von mehreren, darunter auch von gegenläufigen Wirtschaftszweigentwicklungen beeinflusst. In einigen Berufen sind die Beschäftigten in nur wenigen oder sogar fast ausschließlich in nur einem Wirtschaftszweig tätig. Hier überträgt sich die Beschäftigungssituation des Wirtschaftszweiges direkt auf die Berufsgruppe.

Nachfolgend wird die Zugehörigkeit der Beschäftigten der 10 größten Gruppen beruflicher Tätigkeiten zu den Wirtschaftszweigen sowie der Stellenwert dieser Tätigkeiten innerhalb wichtiger Wirtschaftszweige vorgestellt (vgl. Tabelle 1 und Anlage 1):

Die **Büroberufe** sind in allen Wirtschaftszweigen vertreten und weisen die breiteste Wirtschaftszweigstruktur auf. Der größte Teil der Beschäftigten der Büroberufe ist ähnlich wie im Jahr 2003 in den Wirtschaftszweigen Öffentliche Verwaltung/ Sozialversicherungen (30 %), Dienstleistungen für Unternehmen (15 %) und Verarbeitendes Gewerbe (13 %) tätig.

Betrachtet man die Anzahl der Beschäftigten einer Berufsgruppe im entsprechenden Wirtschaftszweig relativ zu der Gesamtbeschäftigung dieses Wirtschaftszweiges (vgl. ebenfalls Anlage 1), so ist ersichtlich, dass gut 52 % aller Beschäftigten des Wirtschaftszweiges Öffentliche Verwaltung/ Sozialversicherung der Berufsgruppe Büroberufe zugezählt werden. Aber auch in den Wirtschaftszweigen Bergbau, Energie- und Wasserversorgung sowie Dienstleistungen für Unternehmen stellt die Berufsgruppe der Büroberufe den größten Anteil an den Beschäftigten (21 % bzw. 19 %).

Die **Metallberufe** werden ebenfalls in fast allen Wirtschaftszweigen ausgeübt. Allerdings besteht eine hohe Konzentration auf das Verarbeitende Gewerbe. Über 60 % aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten der Berufsgruppe sind in diesem Wirtschaftszweig tätig. Die Metallberufe sind zugleich die größte Gruppe beruflicher Tätigkeiten innerhalb des Verarbeitenden Gewerbes. Fast jeder dritte Beschäftigte des Verarbeitenden Gewerbes übt eine zu den Metallberufen gehörende Tätigkeit aus.

Weitere Beschäftigte der Metallberufe sind vor allem in den Wirtschaftszweigen Handel/Reparatur und Baugewerbe tätig. In diesen Wirtschaftszweigen sind die Metallberufe jeweils die zweitstärkste Berufsgruppe. Hier wird deutlich, dass die Metallberufe insbesondere für den Bereich des Handwerks große Bedeutung haben.

Knapp drei Viertel aller Beschäftigten der **Handelsberufe** gehören zum Wirtschaftszweig Handel/Reparatur. Weitere Beschäftigte der Handelsberufe sind insbesondere im Verarbeitenden Gewerbe tätig.

Fast die Hälfte aller Beschäftigten des Wirtschaftszweiges Handel/Reparatur übt einen Handelsberuf aus.

Die **Gesundheitsdienstberufe** sind mit über 90 % der Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialwesen des Landes konzentriert. Knapp 5 % der Beschäftigten der Gesundheitsdienstberufe arbeiten in den zum Wirtschaftszweig Handel/Reparatur zählenden Apotheken.

Die Gesundheitsdienstberufe sind die größte Gruppe beruflicher Tätigkeiten im Gesundheits- und Sozialwesen. Knapp 60 % der Beschäftigten dieses Wirtschaftszweiges üben eine zu den Gesundheitsdienstberufen gehörende Tätigkeit aus.

Die Beschäftigten der **sozialpflegerischen Berufe** – zu ihnen gehören bspw. Kindergärtnerinnen, Altenpfleger und Sozialarbeiter – sind in den Wirtschaftszweigen Gesundheits- und Sozialwesen sowie Erziehung und Unterricht und Öffentliche Verwaltung/ Sozialversicherung konzentriert.

In diesen Zweigen sind die sozialpflegerischen Berufe jeweils die zweitstärkste Gruppe beruflicher Tätigkeiten.

In den **Verkehrsberufen** sind gut 60 % der Beschäftigten im Wirtschaftszweig Verkehr und Nachrichtenübermittlung tätig. Weitere bedeutende Anteile können den Wirtschaftszweigen Handel/Reparatur und Verarbeitendes Gewerbe zugeordnet werden.

Im Wirtschaftszweig Verkehr und Nachrichtenübermittlung üben nur 45 % der Beschäftigten Verkehrsberufe aus. Andere wichtige Berufsgruppen für diesen Wirtschaftszweig sind vor allem die Büro-, Lager- und Transportarbeiterberufe, Berufe des Nachrichtenverkehrs und die Elektroberufe.

Die Beschäftigten der **Bauberufe** sind vorrangig aber nicht nur im Baugewerbe vertreten. So können drei Viertel der Beschäftigten dieser Berufsgruppe dem Wirtschaftszweig Baugewerbe zugeordnet werden. Jeweils rund 5 % der Beschäftigten sind im Verarbeitenden Gewerbe, im Wirtschaftszweig Dienstleistungen für Unternehmen sowie im Bereich Öffentliche Verwaltung/ Sozialversicherung tätig.

Dennoch ist nur rund ein Drittel (36,8 %) der Beschäftigten des Baugewerbes in Bauberufen tätig. Weitere berufliche Tätigkeiten, die ebenfalls dem Baugewerbe im erheblichen Maße zuzuordnen sind und von dessen Entwicklung beeinflusst werden, sind die Metallberufe, insbesondere die Feinblechner/Installateure. Aber auch Elektro-, Büro- und Malerberufe stellen einen relativ großen Teil der Beschäftigung des Wirtschaftszweiges Baugewerbe.

In den **Ernährungsberufen** sind die Beschäftigten – ein erheblicher Teil von ihnen sind Köche – zu jeweils einem Drittel im Verarbeitenden Gewerbe (Ernährungsgewerbe) und im Gastgewerbe konzentriert. Im Gastgewerbe sind die Berufsgruppen Ernährungs- wie auch Hotel- und Gaststättenberufe mit jeweils gut 7.000 Beschäftigten gleich stark vertreten. Weitere Beschäftigte der Ernährungsberufe sind im Gesundheits- und Sozialwesen wie auch im Handel tätig.

Die **Lehrer** sind zu fast 90 % in den zum Zweig Erziehung und Unterricht gehörenden Einrichtungen tätig. Weitere Beschäftigte der Lehrerberufe sind in der Öffentlichen Verwaltung und im Gesundheitswesen (als Fachschul- und Hochschullehrer) tätig.

Im Zweig Erziehung und Unterricht bilden die Lehrer mit 40 % Anteil an allen Beschäftigten auch die stärkste Berufsgruppe. Weitere bedeutende Beschäftigungsanteile sind hier den sozialpflegerischen Berufen (Kindergärtnerinnen, Sozialpädagogen) und den Büroberufen zuzuordnen.

Ein Drittel der Beschäftigten in **Elektroberufen** arbeitet im Wirtschaftszweig Baugewerbe, ein weiteres Drittel im Verarbeitenden Gewerbe. Weitere größere Beschäftigungsanteile besitzen die Elektroberufe im Wirtschaftszweig Dienstleistungen für Unternehmen, Verkehr- und Nachrichtenübermittlung sowie Handel/Reparatur.

Jeder 9. Beschäftigte im Wirtschaftszweig Baugewerbe übt einen Elektroberuf aus, im Verarbeitenden Gewerbe beläuft sich dieser Anteil auf knapp 4 %.

#### **Breiteste Vielfalt beruflicher Tätigkeiten im Verarbeitenden Gewerbe**

Insgesamt ist die breiteste Vielfalt beruflicher Tätigkeiten im Verarbeitenden Gewerbe vorhanden. Die Entwicklungen in diesem Wirtschaftszweig – er ist mit fast einem Viertel aller Beschäftigten der

größte Wirtschaftszweig des Landes – haben daher Einfluss auf die Nachfragesituation vieler Berufe. Bei einem erheblichen Teil dieser Berufe (mehrere Metallberufe, Keramiker, Kunststoffverarbeiter, Papierhersteller, Glasmacher, Holzaufbereiter und verwandte Berufe) sind sogar mehr als 90 % der Beschäftigten im Verarbeitenden Gewerbe tätig und dementsprechend in ihren Nachfrageentwicklungen an diesen Wirtschaftszweig gebunden.

Auch im Wirtschaftszweig Dienstleistungen für Unternehmen ist das Spektrum beruflicher Tätigkeiten relativ breit gefächert. Entsprechend groß ist die Zahl der Berufe, in denen die Nachfrage durch diesen Wirtschaftszweig beeinflusst wird. Allerdings sind hier weniger Berufe als im Verarbeitenden Gewerbe mit einem sehr hohen Beschäftigungsanteil an die Zweigentwicklung gekoppelt. Diese Argumentation gilt im eingeschränkten Maße auch für den Wirtschaftszweig Handel/Reparatur.

Das Gegenstück zu den breit gefächerten Berufsstrukturen des Verarbeitenden Gewerbes und der Dienstleistungen für Unternehmen sowie Handel/Reparatur ist das Kredit- und Versicherungs-gewerbe. Hier sind über 80 % der Beschäftigten in nur einer Berufsgruppe – Bank- und Versicherungskaufleute – konzentriert. Dieser Wirtschaftszweig hat also hinsichtlich der zukünftigen Beschäftigungsentwicklung und -nachfrage nur auf wenige Berufsgruppen Einfluss.

#### **Starke Beschäftigungsverluste in führenden Berufsgruppen**

In den letzten Jahren hat sich die Nachfrage nach Fachkräften in den einzelnen Gruppen beruflicher Tätigkeiten sehr ungleich entwickelt. In einigen Berufsgruppen ist die Beschäftigtenzahl gestiegen bzw. konstant geblieben. In anderen beruflichen Tätigkeiten fiel die Zahl der Beschäftigten geringer aus als im Landesdurchschnitt und in weiteren Tätigkeiten ist der Rückgang noch stärker als in der Gesamtbeschäftigung ausgefallen. Im Zeitraum von 2000 bis 2005 ging die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Thüringen um rund 115.000 Personen bzw. 14 % zurück. Dieser Rückgang bewegt sich im Rahmen der in Ostdeutschland insgesamt verzeichneten Beschäftigungsentwicklung, fiel aber wesentlich ungünstiger aus als im westdeutschen Durchschnitt (-4 %). In nur zwei der 15 größten Tätigkeitsgruppen ist in dieser Zeit die Anzahl der Beschäftigten gestiegen, in den

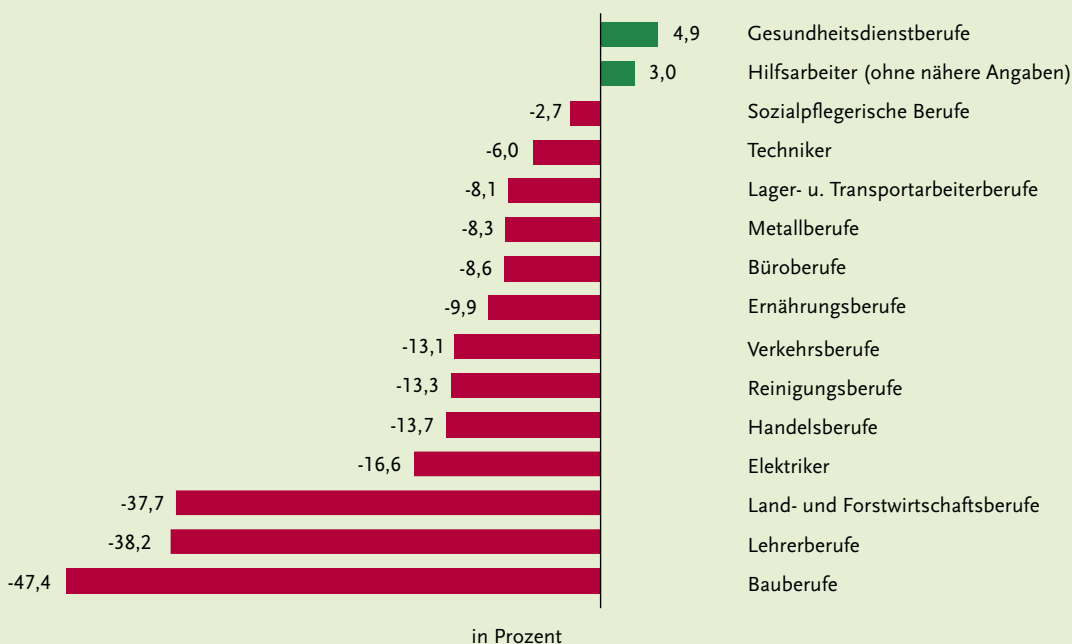
Gesundheitsdienstberufen und bei den Hilfsarbeitern (vgl. Abbildung 3).

In den Gesundheitsdienstberufen konnte während der Jahre 2000 bis 2005 die Anzahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse um knapp 2.500 bzw. 4,9 % erhöht werden. Diese Steigerung vollzog sich weiterhin kontinuierlich über die einzelnen Jahre. Es handelt sich also um eine relativ stabile Tendenz der Entwicklung des Arbeitskräftebedarfs in dieser Berufsgruppe. Die Beschäftigungszunahme wurde fast ausschließlich bei den so genannten übrigen Gesundheitsdienstberufen erreicht, zu denen beispielsweise Krankenschwestern und -pfleger, Sprechstundenhelferinnen, Masseure und Therapeuten gehören. Die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Ärzte und Apotheker stieg nur geringfügig (Freiberufler sind nicht in diese Angaben einbezogen).

Die zweite Berufsgruppe der Top 15, in der die Anzahl der Beschäftigten zugenommen hat, sind die

Hilfsarbeiter. Der Beschäftigtenzuwachs belief sich auf 3 % bzw. 540 Personen. Entgegen dem klaren Beschäftigungstrend bei den Gesundheitsdienstberufen ist hier ein stetiges Auf und Ab hinsichtlich der Anzahl der Beschäftigten festzustellen. Anscheinend ist die Nachfrage nach Hilfsarbeitern erheblichen Schwankungen unterworfen.

In den sozialpflegerischen Berufen ging die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten um knapp 900 Personen bzw. 2,7 % zurück. In Ostdeutschland blieb das Beschäftigungsniveau im Betrachtungszeitraum konstant, in Westdeutschland konnte die Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse um gut 15 % gesteigert werden. Auch hier lässt sich für Thüringen kein eindeutiger Beschäftigungstrend erkennen: So blieb die Anzahl der Beschäftigten bis 2002 konstant, fiel dann im Folgejahr sprunghaft um gut 1.000 Personen, um dann während des Zeitraums 2003 bis 2004 wieder um 600 Beschäftigte zu steigen; ab 2004 bis 2005 nahm die Beschäftigtenanzahl aber wieder um gut 200 ab.



**Abbildung 3**

Veränderung des Beschäftigtenstandes der 15 größten Gruppen beruflicher Tätigkeiten in Thüringen in % von 2000 bis 2005 (jeweils 30.06.)

[Quelle: Darstellung nach Daten der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit]

In den Metallberufen sank die Anzahl der Beschäftigten seit 2000 stetig um insgesamt 7.300 Personen bzw. 8,3 %. Dennoch verlief in Thüringen die Nachfragentwicklung in diesen Berufen günstiger als in Ostdeutschland insgesamt (-14 %). Der Rückgang ist vor allem auf die baunahen Metallberufe zurückzuführen. So ging die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten allein bei Feinblechnern/Installateuren um 4.700 Beschäftigte bzw. 33 % und bei den Schlossern um 3.100 Beschäftigte bzw. 13 % zurück. Im Gegenzug erhöhte sich die Beschäftigtenzahl bei Beschäftigten der Metallberufe, die fast ausschließlich im Verarbeitenden Gewerbe tätig sind, bei Metallverformern (+11 %), Montierern (+7,5 %), Metalloberflächenbearbeitern (+6,4 %) und Werkzeugmachern (+7 %).

Besonders ungünstig entwickelte sich von 2000-2005 in Thüringen wie auch in Ostdeutschland insgesamt die Beschäftigung in den Bauberufen. Die Beschäftigtenzahl ging um fast die Hälfte zurück (47 %, in Ostdeutschland um 49 %, in Westdeutschland um knapp 30 %). Fast ein Viertel des gesamten Beschäftigungsrückgangs in Thüringen im Zeitraum 2000-2005 entfällt allein auf die Entwicklung in den Bauberufen.

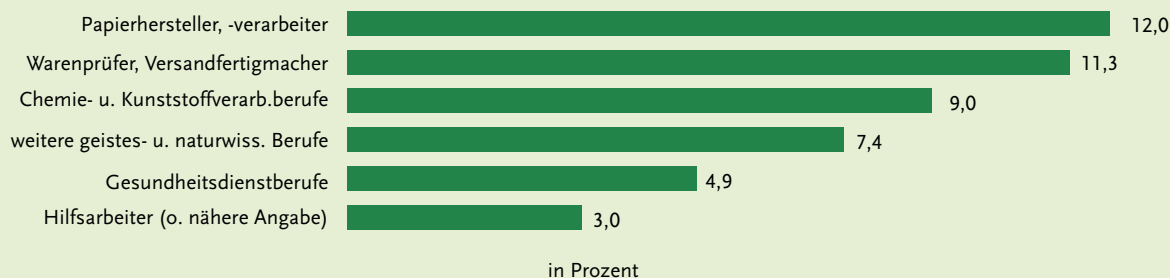
Einen Überblick über die Entwicklung in weiteren Berufsgruppen geben die beiden folgenden Abbildungen. Dargestellt werden die Berufsgruppen mit

den größten relativen Beschäftigungszuwächsen bzw. -verlusten.

Den höchsten relativen Zuwachs an Beschäftigung konnten die Papierhersteller und -verarbeiter mit einem Plus von 12 % realisieren (vgl. Abbildung 4). So konnte die Anzahl der Beschäftigten von gut 2.300 im Jahr 2000 auf knapp 2.600 im Jahr 2005 kontinuierlich gesteigert werden. In Ostdeutschland ging die Beschäftigung in dieser Tätigkeit in der gleichen Zeit um 3,5 %, in Westdeutschland sogar um rund 15 % zurück.

In der Berufsgruppe Warenprüfer/Versandfertigmacher konnten in den vergangenen Jahren stetige Beschäftigungszuwächse von insgesamt 1.000 Personen bzw. 11,3 % verzeichnet werden, im Gegensatz zu Ostdeutschland insgesamt (-0,3 %) und Westdeutschland (-10 %). Bei den Chemie- und Kunststoffverarbeitern stieg die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten um knapp 900 bzw. 9 %. Allerdings ist die Beschäftigtenzahl in dieser Berufsgruppe seit 2003 wieder leicht um 0,5 % bzw. knapp 60 Personen gesunken, womit sich der positive Trend nicht fortsetzen konnte.

In der Gruppe der beruflichen Tätigkeiten, die im Zeitraum 2000 bis 2005 überdurchschnittlich hohe relative Beschäftigungsverluste verzeichnen mussten, dominieren vor allem Bau- bzw. baubezogene Berufe (vgl. Abbildung 5). Dennoch ist fest-



#### Abbildung 4

Gruppen beruflicher Tätigkeiten mit einem Beschäftigungszuwachs von 2000 bis 2005

[Quelle: Darstellung nach Daten der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit]

zuhalten, dass sich diese Strukturanpassung bei den Bau- und baubezogenen Berufen ähnlich der von Ostdeutschland gestaltet. Auffällige Beschäftigungsabweichungen relativ zu der ostdeutschen Entwicklung lassen sich dagegen beispielsweise bei den Land- und Forstwirtschaftsberufen feststellen. Während hier im ostdeutschen Durchschnitt ein Beschäftigungsrückgang von ‚nur‘ gut 28 % im Betrachtungszeitraum eintrat, gestaltete sich dieser in Thüringen mit gut 38 % signifikant ungünstiger. Aber auch bei den Publizisten/Dolmetschern und Bibliothekaren fiel der Beschäftigungsrückgang im Vergleich zu Ostdeutschland mit knapp 14 bzw. knapp 21 Prozentpunkten im Vergleich zu Westdeutschland ungünstiger aus.

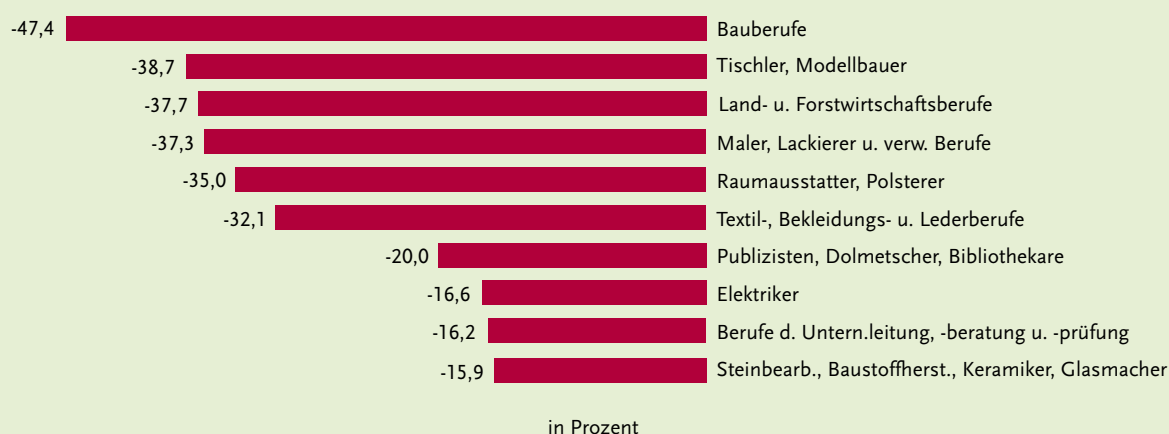
### Hohes Qualifikationsniveau der Beschäftigten

In Thüringen ist das Qualifikationsniveau der Beschäftigten – gemessen an den Bildungsabschlüssen – weiterhin hoch. 70 % aller Beschäftigten haben eine abgeschlossene Berufsausbildung, ähnlich wie in Ostdeutschland insgesamt. In Westdeutschland beträgt der entsprechende Anteil hingegen 64 %. Einen Fachhochschul- bzw. Hochschulabschluss haben 10 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Thüringen. Weitere 10 % der Beschäftigten haben keine abgeschlossene Berufsausbildung. Dieser Gruppe werden allerdings auch die Auszubildenden zugeordnet, sodass der Anteil der-

jenigen Beschäftigten, die weder eine abgeschlossene Berufsausbildung haben noch sich in einer Berufsausbildung befinden, deutlich geringer ist. Bei 10 % der Beschäftigten ist der Abschluss unbekannt. Seit 2003 hat sich die Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in Thüringen nur geringfügig verändert.

In den einzelnen beruflichen Tätigkeitsgruppen stellen sich diese Durchschnittswerte sehr differenziert dar (vgl. Abbildung 6, Seite 16). So arbeiten in einer Reihe von Berufsgruppen überdurchschnittlich viele Beschäftigte mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung. Hier ist also die berufliche Erstausbildung der einzige Weg der Bildung von Fachkräften. Dazu zählen mehrere vorrangig im Verarbeitenden Gewerbe ausgeübte Berufe wie zum Beispiel verschiedene Metallberufe sowie einige primär im Dienstleistungswesen ausgeübte Berufe (z. B. Körperpflegeberufe und Verkehrsberufe). Ebenfalls hervorzuheben ist der hohe Facharbeiteranteil von gut 67 % bei den als Hilfsarbeiter eingestuft 19.000 Beschäftigten.

In mehreren Berufsgruppen bewegen sich die Anteile der Beschäftigten mit Berufsausbildung sowie mit Fachhochschul- bzw. Hochschulabschluss in annähernd gleicher Größenordnung; beispielsweise bei den administrativ entscheidenden Berufstätigen, den Künstlern und zugeordneten Berufen sowie den Berufen der Unternehmensleitung, -beratung und



### Abbildung 5

Gruppen beruflicher Tätigkeiten mit den größten Beschäftigungsverlusten von 2000 bis 2005  
[Quelle: Darstellung nach Daten der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit]

-prüfung. Die Gewinnung von Fachkräften erfolgt hier also sowohl über die berufliche Erstausbildung als auch über die Fachhochschul- und Hochschul- ausbildung.

In mehreren Berufsgruppen besitzt die deutliche Mehrzahl der Beschäftigten einen Fachhochschul- bzw. Hochschulabschluss. Die Gewinnung von Fachkräften erfolgt fast ausschließlich über die Fachhochschul- bzw. Hochschulausbildung. Hierzu gehören: Chemiker/Physiker/Mathematiker, Ingenieure, Lehrerberufe, Rechtswahrer und -berater und weitere geistes- und naturwissenschaftliche Berufe.

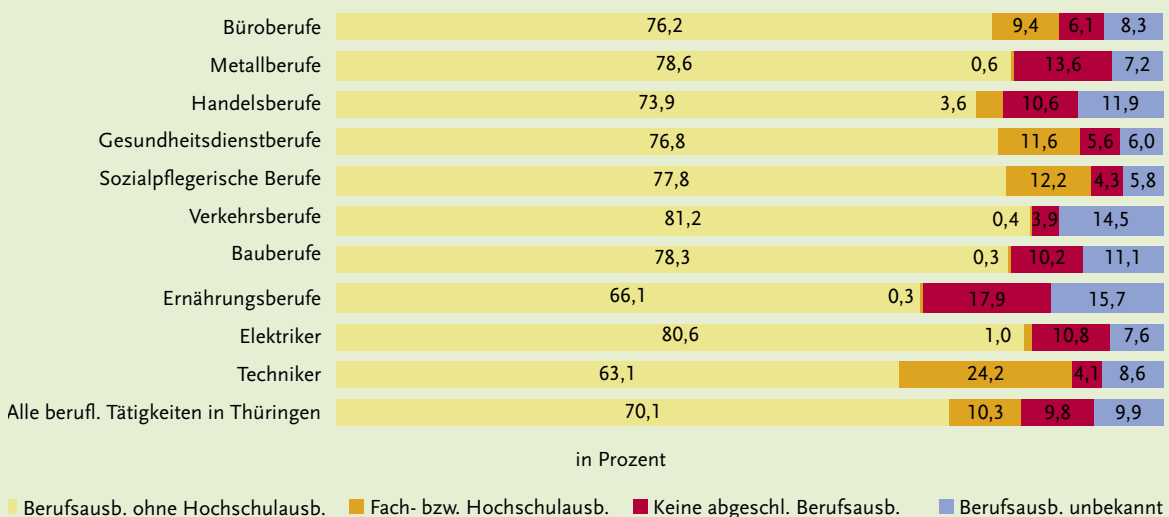
Das IAB-Betriebspanel Länderbericht Thüringen enthält weitere Informationen zur Qualifikationsstruktur der Erwerbstätigen in Thüringen:

Der Frauenanteil ist in den einzelnen Tätigkeits-/ Qualifikationsgruppen durchaus unterschiedlich. Bei den Angestellten mit Hochschulabschluss entspricht er mit 48 % dem der Männer (dies ist in Westdeutschland mit 33 % bei weitem nicht so ausgeprägt), gleiches gilt für den Bereich der un- und angelernten Arbeitskräfte. Deutlich höher ist ihr Anteil bei den Angestellten mit Berufsausbildung (70 %). 27 % beträgt ihr Anteil bei den Facharbeitern und 25 % bei den tätigen Inhabern. Insgesamt aber,

über alle Tätigkeitsgruppen, entspricht das Qualifikationsniveau der Frauen dem der Männer.

Das ohne Zweifel vorhandene hohe Qualifikationsniveau der Erwerbstätigen insgesamt stellt einen wichtigen Vorzug Thüringens wie der neuen Länder dar. Der angespannte Arbeitsmarkt verhindert gegenwärtig eine bessere Nutzung. Bei der Standortwerbung und der Ansiedlungsförderung gewinnt das Fachkräftepotenzial – einschließlich auspendelnder Fachkräfte – an Bedeutung.

Eine Zeitreihenbetrachtung seit 1996 für Thüringen, Ost- und Westdeutschland über 10 Panelwellen hinweg signalisiert sowohl in den neuen als auch in den alten Ländern einerseits einen steigenden Anteil bei den Angestellten für qualifizierte Tätigkeiten und bei den tätigen Inhabern/Vorständen/Geschäftsführern sowie andererseits deutlich sinkende Anteile bei den einfachen Tätigkeiten und leicht sinkende Anteile bei den Facharbeitern. Wenn derzeit in Thüringen Arbeitsplätze für einfache Tätigkeiten abgebaut werden, so gab jeder zweite Betrieb an, dass diese Arbeitsplätze ersatzlos gestrichen wurden, jeder dritte Betrieb integrierte einfache Arbeit in die Aufgabengebiete anderer Beschäftigter. Ähnliche Relationen gelten auch für Ost- und Westdeutschland.“<sup>3</sup>



### Abbildung 6

Qualifikationsstruktur der Beschäftigten der 10 größten Gruppen beruflicher Tätigkeit in Thüringen (Stand: 30.06.2005)

[Quelle: Darstellung nach Daten der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit]

### **Altersstrukturen der Beschäftigten nach geschlechtsspezifischen Merkmalen**

In Thüringen sind fast die Hälfte aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Frauen und nur geringfügig mehr als die Hälfte der Beschäftigten Männer (49 zu 51 %). In einigen Altersgruppen bestehen jedoch von diesen Durchschnittswerten deutlich abweichende Unterschiede (vgl. Tabelle 2 und Abbildung 7, Seite 18).

Unter den Beschäftigten im Alter von unter 35 Jahren und ganz besonders in der Altersklasse unter 20 Jahre sind deutlich mehr männliche als weibliche Personen vertreten. Dies sind Altersgruppen von Beschäftigten, die zum größten Teil seit der Wende in Ausbildung und Beschäftigung gekommen sind. In den Altersgruppen zwischen 40 und 60 Jahren sind in Thüringen mehr Frauen als Männer beschäftigt. Im Alter von 60 Jahren und älter überwiegen wieder die männlichen Beschäftigten.<sup>4</sup>

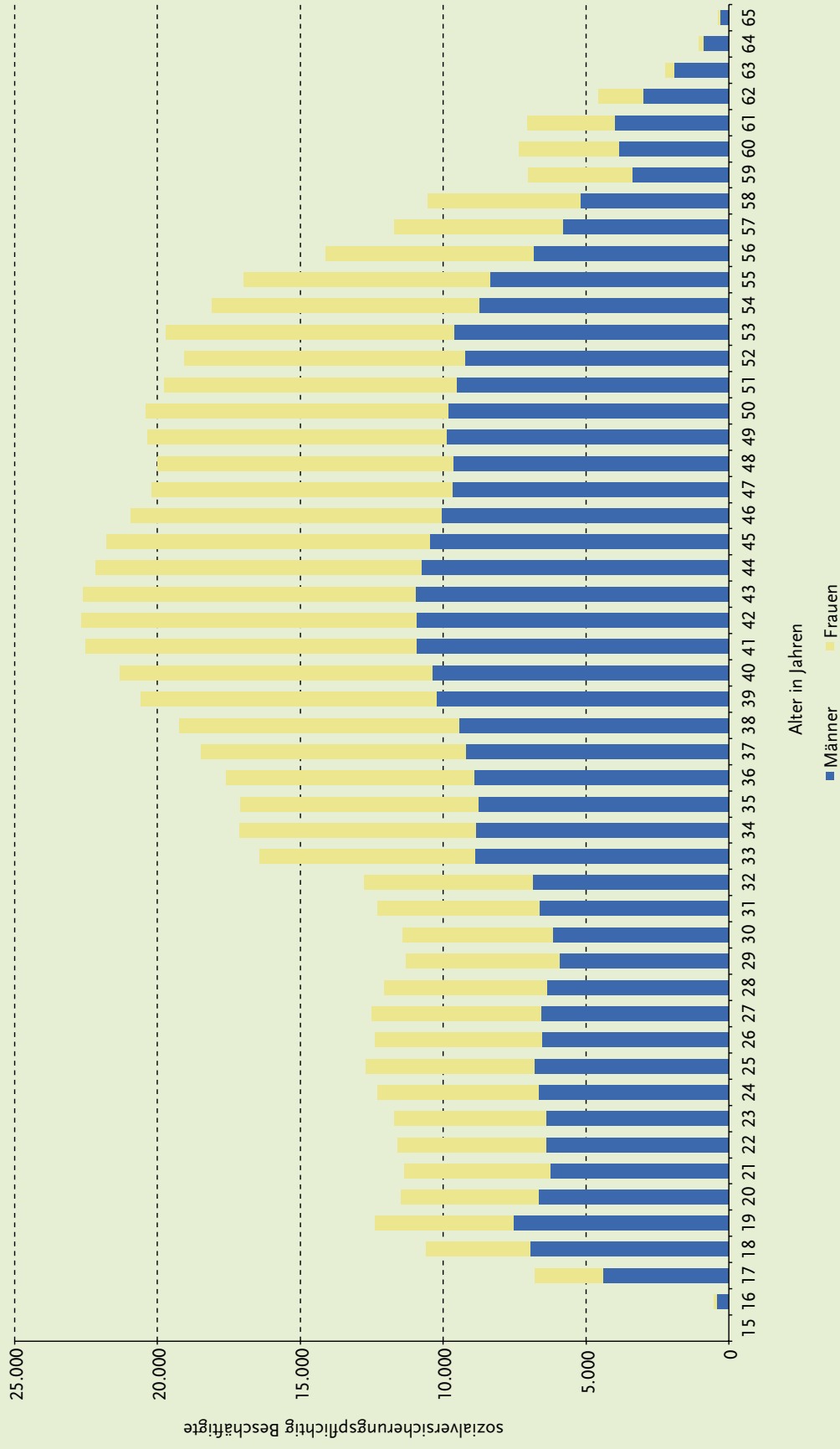
Altersgruppen	Frauen	Männer
	Anteile in %	
15 bis 19 Jahre	36	64
20 bis 24 Jahre	45	55
25 bis 29 Jahre	47	53
30 bis 34 Jahre	47	53
35 bis 39 Jahre	50	50
40 bis 44 Jahre	51	49
45 bis 49 Jahre	52	48
50 bis 54 Jahre	52	48
55 bis 59 Jahre	51	49
60 bis 65 Jahre	38	62
65 Jahre und älter	26	74
insgesamt	49	51

#### **Tabelle 2**

*Verteilung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den Altersgruppen nach Frauen und Männern in Thüringen (Stand: 30.06.2005)*

*[Quelle: Berechnungen nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit]*

4 – Vgl. hierzu auch DGB Thüringen (Hrsg.): *Frauen in Thüringen. Eine Bestandsaufnahme 2005.*



**Abbildung 7**  
 Beschäftigtenstruktur Thüringens nach Altersjahrgängen (Stand: 30.06.2005)  
 [Quelle: Darstellung nach Angaben der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit]

Setzt man die Verteilung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten innerhalb der Gruppe der Frauen in Relation zu der der Männer, so wird ebenfalls deutlich, dass bei den Frauen die jüngsten Jahrgänge schwächer vertreten sind als bei den Männern

(vgl. Tabelle 3). Dagegen ist der Anteil der mittleren Altersgruppe (35 bis 49 Jahre) bei den Frauen höher als bei den Männern. Fast die Hälfte aller sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen in Thüringen ist zwischen 35 und 49 Jahren alt.

Altersgruppe	Frauen	Männer
	Anteile in %	
unter 35 Jahre	28,5	33,4
35 bis 49 Jahre	45,5	41,4
50 bis 54 Jahre	14,5	12,9
55 Jahre und älter	11,5	12,2

**Tabelle 3**

*Altersstruktur der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen und Männer in Thüringen*

*(Stand: 30.06.2005)*

*[Quelle: Berechnungen nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit]*

## 2. Entwicklungstendenzen der künftigen Arbeitskräftenachfrage

Im Folgenden werden **Tendenzen und Größenordnungen des Neubedarfs an Arbeitskräften** der Thüringer Unternehmen für den Zeitraum 2007 bis 2013 aufgezeigt. Es geht dabei um den Bedarf an Fachkräften, die neu für das Beschäftigungssystem in Thüringen benötigt werden. Arbeitskräfte, die im Rahmen einer Einstellung nur den Betrieb wechseln, also im Thüringer Beschäftigungssystem verbleiben, werden in der nachfolgenden Bedarfseinschätzung nicht berücksichtigt. Neubedarf an Arbeitskräften kann insbesondere durch das Ausscheiden von Beschäftigten aus der Erwerbstätigkeit und durch Beschäftigungswachstum entstehen. Vor allem aus zwei Faktoren ergeben sich die Hauptlinien der Nachfrage nach neu in Beschäftigung aufzunehmende Arbeitskräfte:

- dem Ersatzbedarf für altersbedingt ausscheidende Erwerbstätige und
- dem Bedarf aus Veränderungen im Beschäftigtenbestand.

Es sind also Faktoren, die in engem Zusammenhang mit der demografischen Entwicklung und der Beschäftigungsentwicklung im Land stehen. Nachfolgend werden zunächst die Entwicklungstendenzen dieser beiden Hauptfaktoren der Arbeitskräftenachfrage im Einzelnen analysiert. Anschließend werden die sich aus der kombinierten Wirkung dieser Faktoren ergebenden Tendenzen und Größenordnungen des Einstellungsbedarfs der Unternehmen untersucht.

### 2.1 Tendenzen des altersbedingten Ersatzbedarfs

Ersatzbedarf aus Altersgründen entsteht in allen beruflichen Tätigkeiten, in denen Arbeitskräfte beschäftigt sind, die bis zum Jahr 2013 altersbedingt aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Die durch die ausscheidenden Beschäftigten frei werdenden Arbeitsplätze in den Unternehmen müssen – bei Erhalt dieser Arbeitsplätze – durch neue Arbeitskräfte wiederbesetzt werden.

Um den Umfang der zu ersetzenden Personen abschätzen zu können, muss zunächst die relevante Altersgruppe bestimmt werden. Auf Grund der bisherigen Praxis kann erwartet werden, dass das Gros der Beschäftigten – trotz des offiziell höheren Renteneintrittsalters – bereits im Alter von

62-63 Jahren aus dem Erwerbsleben ausscheiden wird. Altersbedingter Ersatzbedarf entsteht demnach bis 2013 in allen beruflichen Tätigkeiten, in denen im Jahr 2005 Erwerbstätige im Alter von 55 Jahren und älter beschäftigt waren. In Thüringen war dies in allen Berufsgruppen der Fall, wenngleich in differenzierten Größenordnungen.<sup>5</sup>

#### Jeder 9. Beschäftigte 55 Jahre oder älter

In Thüringen waren am 30.06.2005 11,7 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 55 Jahre oder älter. Das Land weist damit einen geringfügig höheren Anteil von Beschäftigten dieser Altersgruppe als der deutschlandweite Durchschnitt in Höhe von 11,1 % auf (vgl. Tabelle 4).

Weitere 13,7 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Thüringen sind 50 bis 54 Jahre alt. Der Anteil dieser Altersgruppe hat sich in den letzten Jahren deutlich erhöht. Es sind stark besetzte Jahrgänge aus der mittleren Gruppe in diese Altersgruppe nachgerückt, wodurch deren Anteil nunmehr um 2,5 Prozentpunkte über dem Durchschnitt für Deutschland insgesamt liegt. Diese Altersgruppe wird im Zeitraum nach 2013 zu einem überdurchschnittlichen Ersatzbedarf in Thüringen führen.

Durch diese Entwicklung hat sich in Thüringen der Anteil der mittleren Gruppe (35 bis 49 Jahre) etwas verringert. Ihr Anteil liegt nunmehr unter dem deutschlandweiten Durchschnittswert. Erheblich weiter zurückgegangen ist in Thüringen der Anteil der Beschäftigten im Alter von unter 35 Jahren. Im Jahr 2001 hatte ihr Anteil noch 34,2 % betragen.

Infolge des Geburtenrückgangs werden in den kommenden Jahren wahrscheinlich weniger Jüngere in den Arbeitsmarkt eintreten. Dies wird die Möglichkeiten der Unternehmen, Ältere durch Jüngere zu ersetzen, zukünftig erheblich einschränken. Die Unternehmen werden künftig mit mehr älteren Beschäftigten als gegenwärtig arbeiten müssen.

#### Differenzierte Altersstruktur in den einzelnen Berufsgruppen

In den einzelnen Berufsgruppen zeigt sich eine sehr differenzierte Altersstruktur. So schwankt allein unter den 10 größten Berufsgruppen der Anteil der

5 – Es ist davon auszugehen, dass das durchschnittliche Alter, in dem Arbeitskräfte aus dem Erwerbsleben ausscheiden, nicht in allen Berufsgruppen gleich ist. In einigen beruflichen Tätigkeiten wie z. B. in Lehrerberufen oder Bauberufen werden möglicherweise nicht alle Erwerbstätigen bis zum durchschnittlichen Renteneintrittsalter in ihrem Beruf tätig sein. Hier kann dann der tatsächliche Ersatzbedarf über die ausgewiesene Zahl der Renteneintritte hinausgehen.

Altersgruppe 55 Jahre und älter bereits von 6,8 % bis 22,7 % (vgl. Abbildung 8).

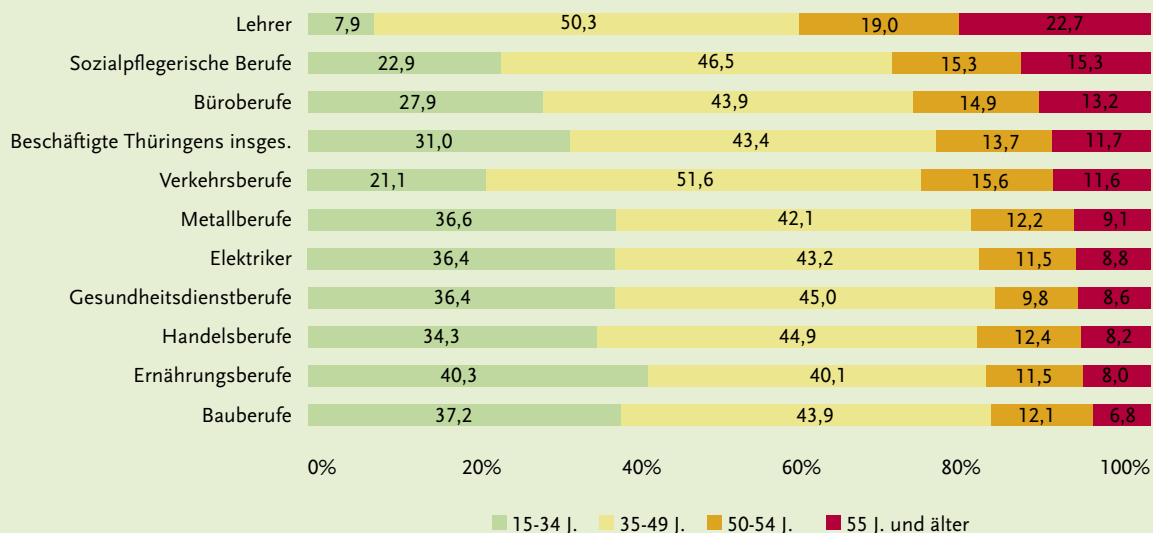
Besonders hoch ist der Anteil Älterer in den Lehrerberufen. In Thüringen ist fast jeder 4. Lehrer 55 Jahre alt oder älter. Weitere Berufsgruppen mit hohen, über 20 % liegenden Anteilen Älterer sind die Sicherheitsdienstberufe, administrativ leitende Berufstätige und die Gruppe der Chemiker, Physiker und Mathematiker. Anteile Älterer von 15 bis 20 % weisen neben den sozialpflegerischen Berufen auch die Be-

rufe der Unternehmensleitung, -beratung und -prüfung, die Ingenieure und Techniker sowie die Publizisten/Dolmetscher/Bibliothekare auf. Insgesamt sind dies berufliche Tätigkeiten, in denen überwiegend höhere Qualifikationsabschlüsse und entsprechend längere Ausbildungszeiten der Arbeitskräfte für den Ersatzbedarf erforderlich sind.

Geringe Anteile Älterer von 8 % und weniger weisen neben den Ernährungsberufen und den Bauberufen die Beschäftigten in den folgenden Berufsgruppen

Altersgruppe	Anteil der Altersgruppe an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (in %)	
	Thüringen	Deutschland
unter 35 Jahre	31,0	33,3
35 bis 49 Jahre	43,4	44,4
50 bis 54 Jahre	13,7	11,2
55 Jahre und älter	11,7	11,1

**Tabella 4**  
 Altersstruktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Thüringen und Deutschland insgesamt  
 (Stand: 30.06.2005)  
 [Quelle: Berechnungen nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit und des Statistischen Bundesamtes]



**Abbildung 8**  
 Altersstruktur der Beschäftigten der 10 größten Gruppen beruflicher Tätigkeiten in Thüringen  
 (Stand: 30.06.2005)  
 [Quelle: Darstellung nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit]

auf: Berufe des Nachrichtenverkehrs, Hotel- und Gaststättenberufe, Bank-/Versicherungskaufleute, Tischler/Modellbauer, Körperpflegeberufe, Malerberufe, Raumausstatter/Polsterer, Steinbearbeiter/Mineralgewinner sowie Kunststoffverarbeiter. In diesen beruflichen Tätigkeiten, in denen die Facharbeiterausbildung überwiegt, entsteht in den Jahren bis 2013 nur ein erheblich unter dem Landesdurchschnitt liegender altersbedingter Ersatzbedarf an Fachkräften.

Bei der Betrachtung dieser Anteilswerte Älterer in den beruflichen Tätigkeiten ist zu berücksichtigen, dass es sich hierbei um Durchschnittswerte für Berufsgruppen handelt, die in den darunter liegenden Gruppierungen nochmals erhebliche Differenzierungen aufweisen können. So entsteht bspw. nach Einschätzung der Handwerkskammern und der Industrie- und Handelskammern in Thüringen gegenwärtig und in den kommenden Jahren insbesondere bei den tätigen Inhabern von Betrieben ein besonders hoher altersbedingter Ersatzbedarf, der deutlich über dem Durchschnittswert von 19 % liegen dürfte, der für die Erwerbstätigen im Alter von 55 Jahren und älter der Gruppe Unternehmensleitung, -beratung und -prüfung ausgewiesen wird.

Die absolute Höhe des Ersatzbedarfs in einer Gruppe beruflicher Tätigkeiten ergibt sich aus dem jeweiligen Anteil Älterer und dem konkreten Beschäftigtenbestand der Berufsgruppe. Der absolut höchste Ersatzbedarf entsteht daher auf Grund der hohen Beschäftigtenzahlen bei den Büroberufen, obwohl diese Gruppe beruflicher Tätigkeiten nicht zu denen mit den höchsten Anteilen von Beschäftigten im Alter von 55 Jahren oder älter gehört (13,2 %).

## 2.2 Bedarfstendenzen aus der Beschäftigungsentwicklung

Zur Abschätzung des Arbeitskräftebedarfs, der aus den voraussichtlichen Veränderungen im Beschäftigtenbestand resultiert, wurden mehrere Quellen herangezogen. Die Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit ermöglicht eine Analyse der bisherigen Beschäftigungsentwicklung und die Identifizierung von Bedarfstrends. Im 1. Kapitel wurden bereits einige diesbezügliche Erkenntnisse für eine Reihe von Berufsgruppen dargestellt.

Hauptquelle der Einschätzung der weiteren Beschäftigungsentwicklung in Thüringen waren in der vorliegenden Arbeit die Ergebnisse des IAB-Betriebspa-

nels Thüringen. In der im Jahr 2005 durchgeführten zehnten Befragungswelle wurden die rund 1.100 am Panel beteiligten Thüringer Betriebe zu ihrer mittelfristigen Beschäftigungsentwicklung befragt. Die am Panel beteiligten Betriebe sind sowohl hinsichtlich ihrer Branchenzugehörigkeit als auch Betriebsgröße repräsentativ für die gesamte Thüringer Wirtschaft. Die Befragungsergebnisse bilden daher eine solide Grundlage für Annahmen zur weiteren Beschäftigungsentwicklung in Thüringen. Im Folgenden werden die Analyseergebnisse des Panels wiedergegeben, die für die Einschätzung des aus den Bestandsveränderungen resultierenden Arbeitskräftebedarfs übernommen wurden.<sup>6</sup> Die Betriebe wurden zum Beschäftigtenbestand im Jahr 2005, zur voraussichtlichen Beschäftigungsentwicklung bis Mitte 2006 und zur vermuteten Entwicklung bis 2010 befragt. Auf der Grundlage dieser Befragungsergebnisse kann die Beschäftigungsentwicklung für Thüringen insgesamt eingeschätzt werden.

### Beschäftigungsentwicklung bis 2005

Die Beschäftigtenzahl Thüringens ist zwischen Juni 1995 (Start des ostdeutschen IAB-Betriebspanels mit der ersten Welle) und Juni 2005 (aktuelle zehnte Welle) um ca. 120.000 Personen bzw. 13 % gesunken. Dieser Rückgang erklärt sich einerseits aus der Konjunktur- und Wachstumsschwäche, d. h. die Wachstumsraten des Bruttoinlandsprodukts haben sich seit Mitte der 90er-Jahre deutlich verringert. In der Konsequenz dessen kam es zu starken Beschäftigungsrückgängen, die sich besonders im Baugewerbe und in der öffentlichen Verwaltung zeigten und nur zum Teil durch Zuwächse im Dienstleistungssektor kompensiert werden konnten. Andererseits wurden die arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen in Thüringen deutlich reduziert.

Die Abnahme der Beschäftigtenzahlen ging mit relevanten Veränderungen ihrer Struktur einher. Während der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten seit Jahren rückläufig ist, steigt insbesondere der Anteil der geringfügig Beschäftigten ständig an. Verstärkt wird diese Entwicklung durch die 2003 modifizierten Mini-Jobs, die stark in Anspruch genommen werden. Die Anteile der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten lagen Mitte 2005 bei 83 %, bei den nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (dies sind Beamte und tätige Inhaber) bei 9 % und bei den geringfügig Beschäftigten bei 8 %.

Auch zwischen Juni 2004 und Juni 2005 war ein Beschäftigtenabbau von ca. 20.000 Personen zu verzeichnen. Insgesamt gab es am 30.06.2005 in Thüringen nach den hochgerechneten Ergebnissen der Panelbefragung 843.000 Beschäftigte bei einem Frauenanteil von 45 %.

#### **Aushilfen, Praktikanten, freie Mitarbeiter, Leiharbeitskräfte (Arbeitnehmerüberlassung)**

Zusätzlich zu diesen Beschäftigten werden durch das IAB-Betriebspanel Aushilfen und Praktikanten, freie Mitarbeiter und Leiharbeitskräfte erfasst, die lt. Definition und Fragestellung des IAB-Betriebspanels nicht zu den Beschäftigten der Betriebe zählen, wie sie bisher analysiert wurden. Ihre Anzahl ergänzt die Beschäftigtenzahl von 843.000 Personen und umfasste Mitte 2005 in Thüringen knapp 50.000 Personen (vgl. Tabelle 5).

Mehr als jeder zweite dieser Mitarbeiter ist eine Aushilfe bzw. ein Praktikant. Der Einsatz von Prak-

tikanten ist durchaus ambivalent: Einerseits sammeln Praktikanten Berufserfahrungen, andererseits werden oftmals Jungakademiker, die noch keinen regulären Arbeitsplatz finden konnten, von den Unternehmen eingestellt (in der Regel unentgeltlich) und dadurch häufig reguläre Arbeitsplätze durch den Einsatz hochmotivierter, kostengünstiger Praktikanten ersetzt. Insbesondere in den alten Ländern hat nach den Panelergebnissen der Einsatz von Praktikanten und Aushilfen seit 2002 deutlich zugenommen, in den neuen Ländern ist dies bisher noch nicht zu verzeichnen.

#### **„Ein-Euro-Jobs“**

Nach dem SGB II ist seit dem 01.01.2005 für Empfänger des Arbeitslosengeldes II Arbeit gegen Mehraufwandsentschädigung („Ein-Euro-Jobs“) vorgesehen. Diese Beschäftigungsverhältnisse sind nicht sozialversicherungspflichtig und bilden ebenfalls eine Beschäftigtengruppe, die die im Betriebspanel erfassten Beschäftigten ergänzen. Bei diesen

Land/Region	Anteil der Betriebe mit ...			Beschäftigte als ...		
	Aushilfen, Praktikanten	freien Mitarbeitern	Leiharbeits- kräften	Aushilfen, Praktikanten	freie Mitarbeiter	Leiharbeits- kräfte
	%			Tsd. Personen		
Thüringen	19	3	2	28	12	8
Mecklenburg-Vorpommern	18	3	1	19	13	4
Brandenburg	21	4	3	29	7	10
Sachsen-Anhalt	20	4	3	26	12	12
Sachsen	21	6	2	53	30	15
Berlin-Ost	19	12	2	13	23	4
Ostdeutschland	20	5	2	168	97	53
Westdeutschland	18	6	3	762	503	298

**Tabelle 5**

*Aushilfen, Praktikanten, freie Mitarbeiter und Leiharbeitskräfte nach Ländern, Ost- und Westdeutschland 2005 (Stand: 30. Juni)*

Jobs handelt es sich um „Arbeitsgelegenheiten“, bei denen statt eines Arbeitsentgeltes eine „Mehraufwandsentschädigung“ gezahlt wird. Zwischen einem „Ein-Euro-Jobber“ und einem Maßnahmeträger für Arbeitsgelegenheiten nach § 16 SGB II besteht ein Sozialrechtsverhältnis. „Ein-Euro-Jobber“ sind entsprechend der gesetzlichen Vorgaben über die Maßnahmeträger vor allem in der öffentlichen Verwaltung (Kommunen) und in Organisationen ohne Erwerbszweck konzentriert. Nach Angaben der Arbeitgeber im IAB Betriebspanel beschäftigen 42 % aller Betriebe in der öffentlichen Verwal-

tung, 46 % in den Organisationen ohne Erwerbszweck und 15 % im Bereich Erziehung und Unterricht „Ein-Euro-Jobber“.

### **Beschäftigungsentwicklung 2005 bis 2006**

Der Beschäftigungsabbau der vergangenen Jahre wird sich nach Einschätzung der Betriebe in Thüringen im Jahr 2006 voraussichtlich fortsetzen. Tabelle 6 zeigt, wie die Betriebe ihre Beschäftigungsentwicklung bis Mitte 2006 einschätzen.

Betriebsgrößenklasse am 30.06.2005/ Land/Region	Die Beschäftigtenzahl wird...			
	eher steigen	etwa gleich bleiben	eher fallen	Insgesamt
	%			
1 bis 4 Beschäftigte	8	82	10	100
5 bis 9 Beschäftigte	6	77	17	100
10 bis 49 Beschäftigte	8	78	13	100
50 bis 249 Beschäftigte	12	61	27	100
ab 250 Beschäftigte	9	66	25	100
Thüringen insgesamt	8	79	13	100
Mecklenburg-Vorpommern	8	82	10	100
Brandenburg	8	82	10	100
Sachsen-Anhalt	8	79	13	100
Sachsen	10	80	10	100
Berlin-Ost	8	78	14	100
Ostdeutschland	9	80	11	100
Westdeutschland	9	81	10	100

**Tabelle 6**

Entwicklung der Beschäftigtenzahl in Thüringen zwischen 2005 und 2006 (Stand: 30. Juni)  
nach Betriebsgrößenklassen (Anteil an der Zahl der Betriebe)

Die Beschäftigungsentwicklung nach Betriebsgrößenklassen verdeutlicht, dass größere Betriebe eher vom Personalabbau ausgehen als kleinere Betriebe, was als Indiz für einen weiteren Beschäftigtenabbau gelten könnte, wenn zusätzliche Arbeitsplätze in Neugründungen diese Entwicklung nicht kompensieren.

Die sechs führenden Wirtschaftsforschungsinstitute prognostizieren in ihrem Herbstgutachten 2005 für das Jahr 2006 einen Beschäftigungszuwachs für Ostdeutschland von 15.000 Erwerbstätigen. Der Wermutstropfen liegt allerdings darin, dass die Anzahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter voraussichtlich weiter sinken wird, wenn auch

Betriebsgrößenklasse am 30.06.2005/Land/Region	Die Beschäftigtenzahl wird...						Insgesamt
	deutlich höher sein (mehr als 10 %)	etwas höher sein (bis zu 10 %)	etwa gleich hoch sein	etwas niedriger sein (bis zu 10 %)	deutlich niedriger sein (mehr als 10 %)	keine Antwort	
	%						
1 bis 4 Beschäftigte	2	1	54	4	2	37	100
5 bis 9 Beschäftigte	1	4	44	10	6	35	100
10 bis 49 Beschäftigte	4	6	50	16	4	20	100
50 bis 249 Beschäftigte	6	11	32	25	7	19	100
ab 250 Beschäftigte	6	8	26	36	6	18	100
Thüringen insgesamt	2	3	50	9	4	32	100
Mecklenburg-Vorpommern	1	4	46	5	3	41	100
Brandenburg	1	6	44	8	4	37	100
Sachsen-Anhalt	1	6	41	7	3	42	100
Sachsen	3	7	40	7	3	40	100
Berlin-Ost	6	9	40	7	3	35	100
Ostdeutschland	2	6	43	7	3	39	100
Westdeutschland	3	8	43	7	2	37	100

**Tabelle 7**

Entwicklung der Beschäftigtenzahl in Thüringen zwischen 2005 und 2010 (jeweils 30. Juni)  
nach Betriebsgrößenklassen (Anteil an der Zahl der Betriebe)

nicht mehr so stark wie bisher, und der Beschäftigungszuwachs überwiegend auf dem erwarteten Anstieg der „Ein-Euro-Jobs“ sowie ausschließlich geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse beruhen dürfte. („Ein-Euro-Jobs“ und „Ich-AGs“ werden im Panel nicht erfasst.) Inwieweit die vorgesehene erhöhte Pauschalbesteuerung der Mini-Jobs diese Entwicklung verändern wird, ist noch nicht abzu-sehen.

Die zögerliche Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt – bei einer für Ostdeutschland prognostizierten BIP-Wachstumsrate von ca. 1 bis 1,5 % – ergibt sich daraus, dass die Beschäftigungsentwicklung ein „typischer Nachläufer“ der Konjunktur ist.

### **Beschäftigungsentwicklung bis 2010/2013**

Die Einschätzungen über die Beschäftigungsentwicklung bis 2010 geben ebenfalls keinen Anlass zu Optimismus (vgl. Tabelle 7, Seite 25). Selbst wenn man neben der geschätzten Entwicklung in den heute bestehenden Betrieben noch die Beschäftigungseffekte aus den bis 2010 entstehenden und überlebenden Neugründungen hinzurechnet, zeichnet sich keine grundsätzliche Entspannung auf dem Arbeitsmarkt in Thüringen ab.

Die jüngsten Projektionen des IAB gehen davon aus, dass die Erwerbstätigenzahlen in Ostdeutschland (einschließlich Berlin) im Zeitraum 2005 bis 2010 um ca. 600.000 Personen abnehmen werden. Hauptgründe für diese Entwicklung in Ostdeutschland sind das erwartete vergleichsweise hohe Wachstum der Erwerbstätigenproduktivität um 2,1 % im Jahresdurchschnitt und das deutlich geringere Wirtschaftswachstum von jahresdurchschnittlich nur 0,6 %. Dieser Trend soll sich nach IAB-Angaben bis 2020 fortsetzen, wobei für den Zeitraum 2005 bis 2020 für Ostdeutschland von einem Beschäftigtenrückgang von insgesamt 1.000.000 Personen ausgegangen wird. Diese Beschäftigtenaussichten sind noch schlechter als vor drei Jahren angenommen.

Auf der Grundlage der Befragungsergebnisse des IAB-Betriebspanels für Thüringen wird in der vorliegenden Arbeit davon ausgegangen, dass der Erwerbstätigenbestand in Thüringen bis zum Jahr 2010 auf 97 % des Standes von 2005 zurückgeht. Zugleich wird angenommen, dass in dieser Zeit beschäftigungswirksame Umstrukturierungsprozesse in mehreren Wirtschaftszweigen wie dem Baugewerbe, der Öffentlichen Verwaltung, dem Handel

und der Landwirtschaft, die in den nächsten Jahren das Beschäftigungswachstum insgesamt noch negativ beeinflussen, weitgehend zu Ende gehen.

Für die Folgezeit bis 2013 wird daher erwartet, dass Wirtschaftszweige mit positiver Beschäftigungsentwicklung wie das Verarbeitende Gewerbe, die unternehmensnahen Dienstleistungen und das Gesundheitswesen stärker die Gesamtentwicklung beeinflussen. Auf dieser Basis wird für das Jahr 2013 in den nachfolgenden Einschätzungen der Nachfrage eine Wiedernahme des Beschäftigtenbestandes auf 99 bis 101 % des Standes von 2005 angenommen. In der Nachfrageeinschätzung wird eine starke Differenzierung dieser Kennziffer in den einzelnen Wirtschaftszweigen von 90 % in der Öffentlichen Verwaltung bis zu 111 % bei den unternehmensnahen Dienstleistungen berücksichtigt. Die Einschätzungen der Beschäftigungsentwicklung in den Wirtschaftszweigen ermöglichen relativ konkrete Überlegungen zu den künftigen Größenordnungen und Tendenzen des Arbeitskräftebestands in den Gruppen beruflicher Tätigkeiten. Auf dieser Grundlange kann abgeleitet werden, ob in den einzelnen Berufsgruppen Bedarf an Arbeitskräften zur Erweiterung des Beschäftigtenbestandes (Erweiterungsbedarf) entsteht oder ob eine Verringerung des Beschäftigtenbestandes den altersbedingten Ersatzbedarf reduziert.

### **2.3 Schwerpunkte des Einstellungsbedarfs nach Berufsgruppen**

In der Kombination der beiden Bedarfskomponenten altersbedingter Ersatzbedarf und Bedarfswirkung der Bestandsentwicklung können unterschiedliche Resultate in den einzelnen beruflichen Tätigkeitsgruppen entstehen. In einigen Tätigkeiten zeichnet sich Bedarf sowohl aus dem altersbedingten Ausscheiden von Beschäftigten aus der Erwerbstätigkeit als auch aus der Erweiterung des Beschäftigtenbestandes ab. In der Mehrzahl der Tätigkeiten muss allerdings damit gerechnet werden, dass der zu erwartende Beschäftigungsabbau den altersbedingten Ersatzbedarf reduziert. Aber selbst in diesen Berufsgruppen ist der Ersatzbedarf größer als der Bestandsrückgang, sodass auch hier Nachfrage nach Arbeitskräften zu erwarten ist.

Insgesamt bedeutet dies, dass in Thüringen in den kommenden Jahren selbst bei einer Fortsetzung der rückläufigen Beschäftigungsentwicklung eine beachtliche Nachfrage nach neu in das Beschäftigungssystem zu integrierenden Fachkräften entsteht.

Folgende **Größenordnungen und Tendenzen des Fachkräftebedarfs** zeichnen sich für die kommenden Jahre in Thüringen ab:

- **Im Zeitraum 2007 bis 2013 ist in Thüringen insgesamt mit einem Neubedarf von 110.000 bis 130.000 Fachkräften zu rechnen.**

Der untere Wert ergibt sich bei einer Veränderung des Beschäftigtenbestandes bis 2013 auf 99 % des Standes von 2005. Der obere Wert ist bei einer Entwicklung des Beschäftigtenbestandes auf 101 % zu erwarten.

Auf jährlicher Basis ergibt sich ein Neubedarf von 15.000 bis 20.000 Fachkräften, wobei in den Jahren bis 2010 eher mit dem unteren Bedarfswert zu rechnen ist und in den Jahren 2010 bis 2013 eher der obere Wert als Richtgröße angenommen werden kann.

Die vorgenannten Größenangaben beziehen sich ausschließlich auf den Neubedarf an Fachkräften. Es sind Fachkräfte, die an Stelle definitiv aus der Erwerbstätigkeit ausscheidender Beschäftigter oder für die Erweiterung des Beschäftigtenbestandes benötigt werden. Fast 90 % des Neubedarfs resultieren aus dem Ersatzbedarf für altersbedingt ausscheidende Beschäftigte. Rund 10 % der Nachfrage kommen aus dem Beschäftigungszuwachs einzelner Branchen. In ihrer Gesamtheit sind die Personalbewegungen und die entsprechenden Einstellungsaktivitäten der Thüringer Betriebe umfangreicher. Im ersten Halbjahr 2005 wurden von ihnen rund 52.000 Arbeitskräfte eingestellt.<sup>7</sup> Ein Großteil dieser Einstellungen beruht auf einem Wechsel im Beschäftigungssystem vorhandener Arbeitskräfte von einem Betrieb in einen anderen bzw. auf wiederkehrende Einstellungen für saisonale Tätigkeiten. Da diesen Einstellungsaktivitäten netto keine neue Nachfrage nach Fachkräften zu Grunde liegt, wurden sie nicht in die vorliegende Nachfrageeinschätzung einbezogen.

Der Neubedarf an Fachkräften in der Größenordnung von 110.000 bis 130.000 Personen für den Zeitraum 2007-2013 kann durchaus als Mindestgröße angesehen werden, da neben den hier ermittelten Faktoren weitere, in der Vorausschau noch nicht genügend quantifizierbare Entwicklungen die Fachkräftenachfrage beeinflussen werden. So kann bspw. angenommen werden, dass neben dem altersbedingten Ausscheiden Beschäftigte auch aus anderen Gründen aus der Erwerbstätigkeit in

Thüringer Betrieben ausscheiden und entsprechenden Ersatzbedarf auslösen werden. Ein wesentlicher Faktor ist in diesem Kontext die anhaltende Abwanderung. Im Zeitraum 2000-2005 entstand in Thüringen ein jährlicher Wanderungssaldo von rund 10.000 Personen (vgl. Kapitel 4.4). Ein Teil der abwandernden Personen ist vermutlich vorher berufstätig gewesen und löst durch den Fortzug in der entsprechenden Tätigkeit Ersatzbedarf aus. Des Weiteren kann zusätzliche Nachfrage nach Fachkräften entstehen, wenn sich bisher in Thüringer Betrieben Beschäftigte entschließen, eine Tätigkeit in benachbarten Regionen als Pendler aufzunehmen. Zu diesen und möglichen weiteren Einflussfaktoren auf die Nachfrageentwicklung liegen nicht genügend belastbare Daten vor, sodass sie in der vorliegenden Bedarfseinschätzung nicht berücksichtigt werden konnten.

- **Die Nachfrage nach Fachkräften entwickelt sich in einem breiten Spektrum beruflicher Tätigkeiten.**

In allen hier strukturierten Gruppen beruflicher Tätigkeiten entsteht 2007 bis 2013 eine Nachfrage der Unternehmen nach neu einzustellenden Arbeitskräften.

Die größte Nachfrage nach Fachkräften – mit einem Bedarf von jeweils über 7.000 Personen – entsteht im Zeitraum 2007 bis 2013 in folgenden beruflichen Tätigkeiten:

Metallberufe, Büroberufe, Gesundheitsdienstberufe, Lehrerberufe, Handelsberufe, Reinigungs- und Entsorgungsberufe, sozialpflegerische Berufe.

Auf diese Tätigkeiten entfällt die Hälfte des gesamten Neubedarfs an Fachkräften.

In den Metallberufen wird die Nachfrage sowohl aus dem altersbedingten Ersatzbedarf als auch aus dem Erweiterungsbedarf einiger Metallberufe gespeist. Obwohl in dieser Berufsgruppe mit 9 % der Anteil der über 55-Jährigen Beschäftigten unter dem Landesdurchschnitt liegt, führt die Bestandsgröße bereits zu einem altersbedingten Ersatzbedarf von rund 9.000 Arbeitskräften. In einigen Metallberufen kann auch in den Jahren 2007 bis 2013 mit einer Bestandserweiterung gerechnet werden, für die insgesamt weitere rund 4.000 Arbeitskräfte benötigt werden. Wie auch die Beratungsergebnisse der Thüringer Qualifizierungsberater zeigen, stehen Metallberufe immer wieder an der Spitze der Bedarfsmeldungen

der Betriebe der gewerblichen Wirtschaft. Sowohl aus dem Bereich der Betriebe der Handwerkskammern als auch der Industrie- und Handelskammern werden ständig Mechatroniker, Kraftfahrzeugtechniker, Metallbauer, CNC-Fachkräfte, Metallverformer, Werkzeugmacher und Montierer gesucht.<sup>8</sup>

In den Büroberufen entsteht der Fachkräftebedarf ausschließlich aus dem altersbedingten Ersatzbedarf. Dieser würde in der größten Berufsgruppe des Landes in den nächsten Jahren bei gleich bleibender Beschäftigtenzahl einen Ersatzbedarf von fast 16.000 Arbeitskräften ergeben. Der weitere Beschäftigungsabbau vor allem in der öffentlichen Verwaltung wird aber voraussichtlich dazu führen, dass in dieser beruflichen Tätigkeit nur noch rund zwei Drittel der altersbedingt ausscheidenden Erwerbstätigen durch neu einzustellende Fachkräfte ersetzt werden.

Der Einstellungsbedarf in den Gesundheitsdienstberufen – rund 90 % der Erwerbstätigen dieser Berufsgruppe sind Krankenschwestern/-pfleger und Arzthelferinnen und rund 10 % sind Ärzte und Apotheker – ergibt sich vorrangig aus dem altersbedingten Ersatzbedarf. Der Anteil der über 55-Jährigen Beschäftigten liegt mit knapp 9 % in dieser Berufsgruppe zwar unter dem Landesdurchschnitt, führt aber auch hier durch die Bestandsgröße zu einem erheblichen Ersatzbedarf für ausscheidende ältere Mitarbeiter. Obwohl in den vergangenen Jahren in dieser Berufsgruppe die Beschäftigung permanent zugenommen hat, wird die weitere Entwicklung vor dem Hintergrund der Gesundheitsreform zurückhaltend beurteilt. Es wird ein leichter Beschäftigungszuwachs angenommen.

Die Berufsgruppe der Lehrer ist durch einen extrem hohen Anteil älterer Beschäftigter gekennzeichnet, sodass hier ein hoher Ersatzbedarf zu erwarten ist. Der Rückgang der Schülerzahlen wird aber den Ersatzbedarf spürbar vermindern. Der Einstellungsbedarf in der Berufsgruppe Lehrer wird neben der Altersstruktur der Beschäftigten und den von den Schülerzahlen abhängigen Bedarfen auch erheblich von bildungs- und haushaltspolitischen Vorgaben beeinflusst, deren Beschäftigungswirkungen vorausschauend nur begrenzt quantifizierbar sind. Die Angaben zum Neubedarf in der Tätigkeitsgruppe Lehrerberufe sind daher nur eingeschränkt aussagefähig.

Die Handelsberufe weisen zwar einen unterdurchschnittlichen Anteil an 55-Jährigen und älteren Beschäftigten auf, aber der große Bestand der Erwerbstätigen in dieser Berufsgruppe, zu dem neben den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ein besonders hoher Anteil Selbstständiger und geringfügig Beschäftigter zählt, ergibt dennoch einen Ersatzbedarf von fast 8.000 Fachkräften. Bei zahlenmäßigem Erhalt des gegenwärtigen Bestands wird sich der Neubedarf in der Größenordnung des altersbedingten Ersatzbedarfs bewegen. Wahrscheinlicher ist aber ein leichter Bestandsrückgang.

Die sozialpflegerischen Berufe, zu denen insbesondere Kindergärtnerinnen, Sozialarbeiter und Sozialpädagogen gehören, weisen einen deutlich über dem Landesdurchschnitt liegenden Anteil von Beschäftigten im Alter von 55 Jahren und älter auf. Er ergibt einen Ersatzbedarf von rund 7.000 Fachkräften. Der Beschäftigtenbestand wird künftig kaum zunehmen, eher leicht rückläufig sein, sodass voraussichtlich nur bei günstiger Bedarfsentwicklung alle altersbedingt ausscheidenden Beschäftigten ersetzt werden müssen.

Auch in den weiteren in Tabelle 8 aufgeführten beruflichen Tätigkeiten entsteht vorrangig aus dem altersbedingten Ersatzbedarf in beachtlichen Größenordnungen Neubedarf an Fachkräften. Hierunter befinden sich mehrere Fachkräftegruppen, die insbesondere für die Wirtschaftsentwicklung Schlüsselfunktionen haben und zugleich auf Grund der Qualifikationsanforderungen lange Ausbildungszeiten benötigen, ehe sie als Fachkräfte verfügbar sind. So ergibt sich in der Tätigkeitsgruppe Unternehmensleitung, -beratung und -prüfung auf Grund des hier vorhandenen hohen Anteils älterer Erwerbstätiger allein aus dem altersbedingten Ersatzbedarf eine Nachfrage nach rund 4.000 Managern, Steuerberatern, Wirtschaftsprüfern und weiteren zu dieser Gruppe gehörenden Fachkräften. In der Zeit 2007-2013 werden des Weiteren 3.500 Ingenieure allein als Ersatz für altersbedingt ausscheidende Ingenieure benötigt. Nachfrage nach weiteren 1.000 Ingenieuren wird sich voraussichtlich aus Erweiterungsbedarfen verschiedener Branchen entwickeln. Auch der Neubedarf der Berufsgruppe Rechnungskaufleute/EDV-Fachleute erreicht mit rund 3.500 Fachkräften eine beachtliche Größe.

Berufliche Tätigkeitsgruppen	Sozialvers.-pfl. Beschäftigte 30.06.2005	Neubedarf an Fachkräften 2007-2013
Metallberufe	80.103	13.500
Büroberufe	91.632	12.000
Gesundheitsdienstberufe	52.051	10.000
Lehrerberufe	20.568	(8.000)
Handelsberufe	53.834	7.000
Sozialpflegerische Berufe	31.440	7.000
Reinigungs- und Entsorgungsberufe	17.089	6.500
Sicherheitsberufe (Hauswarte, Soldaten, Wächter)	11.041	4.500
Ingenieure	13.602	4.500
Berufe d. Unternehmensleitung/-beratung/-prüfung	13.398	4.000
Techniker	18.665	4.000
Verkehrsberufe	13.398	4.000
Ernährungsberufe	21.420	3.500
Hilfsarbeiter (o. nähere Angabe)	18.620	3.500
Rechnungskaufleute, EDV-Fachleute	16.426	3.500
Lager- und Transportarbeiterberufe	18.241	3.500
Land- und Forstwirtschaftsberufe	18.447	3.000
Hotel- und Gaststättenberufe	8.977	2.500
Elektriker	19.213	2.000
Warenprüfer, Versandfertigmacher	9.636	1.500
Administrativ entscheidende Berufstätige	8.420	1.500
Techn. Sonderfachkr. (Laboranten, techn. Zeichner)	4.748	1.000
Kunststoffverarbeiter	6.197	1.000
Tourismus-, Werbefachleute, Makler	5.546	1.000
Bauberufe	29.036	1.000

**Tabelle 8**

Berufsgruppen mit einem voraussichtlichen Einstellungsbedarf von über 1.000 Arbeitskräften im Zeitraum 2007 bis 2013

In den Bauberufen ist sicherlich in den ersten Jahren des Zeitraumes 2007-2010 noch mit einem weiteren Bestandsrückgang zu rechnen, der rechnerisch zumindest den altersbedingten Ersatzbedarf neutralisiert. Im weiteren Verlauf dürfte jedoch der Bestandsrückgang abebben, sodass der altersbedingte Ersatzbedarf teilweise wieder neue Nachfrage nach Fachkräften generiert.

In mehreren beruflichen Tätigkeiten wird sich der Neubedarf in der Größenordnung zwischen 500 und 1.000 Fachkräften bewegen. Hierzu gehören bspw. Körperpflegeberufe, Maschinisten, Chemiearbeiterberufe, hauswirtschaftliche Berufe, Textil-, Bekleidungs- und Lederberufe sowie Papierhersteller und -verarbeiter.

In 10 bis 12 Berufsgruppen wird der Einstellungsbedarf unter 500 Arbeitskräften bleiben. In dieser Gruppierung befinden sich Glasmacher, Keramiker, Drucker, Publizisten/Dolmetscher/Bibliothekare, Maler/Lackierer, Tischler/Modellbauer, Berufe des Nachrichtenverkehrs sowie Künstler und zugeordnete Berufe.

Insgesamt werden mit diesen Projektionsergebnissen weitgehend die Tendenzen und Größenordnungen des Arbeitskräftebedarfs bestätigt, die in der im Jahr 2004 erstellten Fortschreibung der Studie zur Entwicklung des Fachkräftebedarfs in Thüringen aufgezeigt wurden. In einigen beruflichen Tätigkeiten wie den Büroberufen und den Gesundheitsdienstberufen zeichnet sich auf Grund der Zunahme älterer Beschäftigter und deren zu erwartendem Ausscheiden ein inzwischen gestiegener Bedarf für die kommenden Jahre ab. In anderen Berufsgruppen führen neuere Erkenntnisse über die weitere Entwicklung des Beschäftigtenbestands zur Korrektur der konkreten Bedarfswerte nach unten. Die Nützlichkeit der Projektion des Einstellungsbedarfs wird durch diese Anpassungen an neuere Daten und Erkenntnisse nicht eingeschränkt. Die Überprüfung und Anpassung von Projektionen an inzwischen vollzogene Entwicklungen ist ein wesentlicher Bestandteil des Einsatzes von Projektionen.

Bei den Aussagen zur voraussichtlichen Entwicklung des Fachkräftebedarfs sind folgende Aspekte zu berücksichtigen:

1. Bei den hier vorgelegten Schätzungen handelt es sich um Durchschnittswerte für Gruppen von ähnlichen Berufen, d. h. es werden nicht Einzel-

berufe eingeschätzt. Demzufolge können sich auf der Ebene der Einzelberufe abweichende Entwicklungen vollziehen.

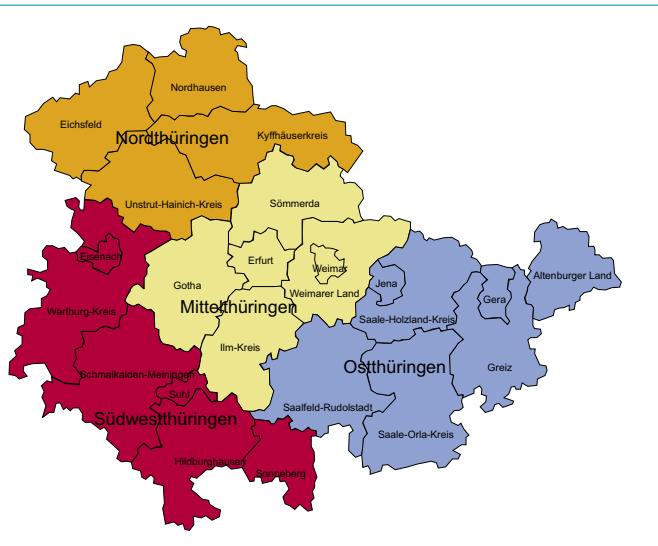
2. Die Ausbildungsleistungen des Bildungswesens, Weiterbildungsaktivitäten und andere Wege der beruflichen Bildung sind keinesfalls nur kausal abhängig von der Nachfrageseite des Arbeitsmarktes, d. h. dem zukünftigen Personalbedarf der Betriebe und Dienststellen der öffentlichen Hand. Ein derartiger Ansatz würde insbesondere die beruflichen Interessen und Neigungen der Arbeitnehmer und ihr Recht auf freie Berufswahl unzulässig vernachlässigen bzw. einschränken. Auch vollziehen sich im Berufsleben vielfältige Mobilitäts- und Flexibilitätsprozesse, die mangels empirischer Daten nicht berücksichtigt werden konnten. So wird der erlernte Beruf häufig nicht ausgeübt, weil sich die individuellen Interessen verändert haben oder die vorgefundenen Arbeitsbedingungen nicht akzeptiert werden.
3. Die Darstellungen der gegenwärtigen Beschäftigungsstrukturen im ersten Kapitel erfolgen auf Basis der Meldedaten für die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und ermöglichen dadurch eine exakte Wiedergabe der realen Strukturen. Vergleichbare Daten sind jedoch nicht für Selbstständige, Beamte und mithelfende Familienangehörige verfügbar. Die Aussagen zur künftigen Bedarfsentwicklung beruhen auf der breiteren Basis der Erwerbstätigen, um neben den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auch die von Selbstständigen, Beamten und mithelfenden Familienangehörigen ausgehenden Bedarfstendenzen einzubeziehen.

### 3. Beschäftigungsstrukturen in den Regionen

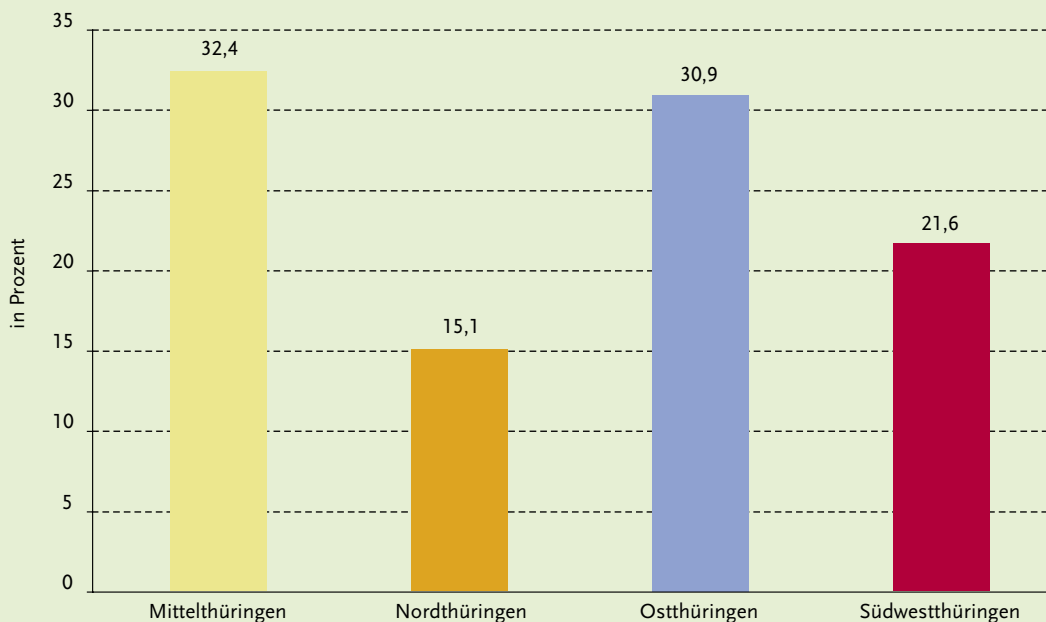
Thüringen ist raumordnerisch in vier Planungsregionen gegliedert – Nord-, Mittel-, Ost- und Südwestthüringen (vgl. Abbildung 9).

Hinsichtlich der Beschäftigungsverteilung im Lande ist nicht nur das Gewicht der einzelnen Planungsregionen sehr unterschiedlich, auch die Strukturen ihrer sozialversicherungspflichtig Beschäftigten weichen – wie nachfolgend noch zu zeigen sein wird – voneinander ab.

Auf die Planungsregionen Mittel- und Ostthüringen entfielen im Juni 2005 mit 32,4 % bzw. 30,9 % jeweils knapp ein Drittel aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Thüringens (vgl. Abbildung 10). Im Gegensatz dazu ist das Beschäftigungsgewicht der beiden anderen Planungsregionen deutlich geringer: Der Anteil der Planungsregion Südwestthüringen an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Land liegt zu diesem Zeitpunkt bei lediglich 21,6 %, derjenige von Nordthüringen sogar nur bei 15,1 %.



**Abbildung 9**  
Räumlich-administrative Gliederung von Thüringen



**Abbildung 10**  
Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten der Planungsregionen an den Gesamtbeschäftigten Thüringens  
[Quelle: Darstellung nach Angaben der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit]

### **Beschäftigungsanteile der Regionen in den letzten Jahren nahezu unverändert**

In den vergangenen Jahren hat sich die räumliche Struktur der Beschäftigung in Thüringen nur unwesentlich verändert: Seit dem Jahr 2000 stieg der Anteil Mittelthüringens um 0,4 und der von Südwestthüringen um 0,5 Prozentpunkte. Dagegen gingen die Anteile von Nord- und Ostthüringen um 0,6 bzw. 0,4 Prozentpunkte zurück (vgl. Tabelle 9).

### **Beschäftigungsrückgang in allen Regionen – allerdings in unterschiedlichem Ausmaß**

Durchschnittlich verringerte sich die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Thüringen vom Jahr 2000 bis 2005 um 13,9 % (Stichtag jeweils 30.06.). Zu den insgesamt schrumpfenden Beschäftigungszahlen tragen zwar alle Planungsregionen bei, jedoch in unterschiedlichem Maße:

- So entwickelte sich die Anzahl der Beschäftigten in Südwest- (-11,7 %) und Mittelthüringen (-12,8 %) im Betrachtungszeitraum deutlich günstiger als der Landesdurchschnitt, wenngleich auch hier deutliche Beschäftigungsrückgänge zu verzeichnen waren.
- Ungünstiger als auf Landesebene hingegen verlief die Beschäftigungsentwicklung in Ost- (-15,1 %) und Nordthüringen (-17,0 %).

Auch kleinräumig – auf der administrativen Ebene der kreisfreien Städte bzw. Landkreise – betrachtet, konnte keine Gebietskörperschaft in Thüringen zwischen Juni 2000 und Juni 2005 die Beschäftigtenzahl halten: Die Spannweite der relativen Beschäftigungsentwicklung bewegt sich zwischen -6,4 % im Minimum (Eisenach) und -22,6 % im Maximum (Kyffhäuserkreis).

Planungsregion	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte per 30.06.						Anteil in 2005 (in %)	Entwicklung 2000 = 100
	2000	2001	2002	2003	2004	2005		
Mittelthüringen	262.932	256.112	249.113	240.221	237.433	229.265	32,4	87,2
Nordthüringen	128.523	121.487	116.633	111.572	109.358	106.715	15,1	83,0
Ostthüringen	257.830	247.180	240.171	230.889	226.780	218.322	30,9	84,9
Südwestthüringen	173.617	169.816	164.886	158.658	155.350	153.002	21,6	88,3
Thüringen insgesamt	822.902	794.595	770.803	741.340	728.921	707.769	100,0	86,1

### **Tabelle 9**

Beschäftigungsentwicklung in den Planungsregionen im Zeitraum 2000 bis 2005

[Quelle: Berechnungen nach Angaben der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit]

### 3.1 Beschäftigungsstrukturen in der Planungsregion Nordthüringen

Auf die Planungsregion Nordthüringen entfallen derzeit knapp 107.000 der insgesamt etwa 708.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Thüringens; dies entspricht einem Anteil von gut 15 %.

#### **Verarbeitendes Gewerbe führen der Wirtschaftszweig der Region**

In der Strukturierung der Beschäftigten der Region nach Wirtschaftszweigen weist das Verarbeitende Gewerbe den höchsten Anteil aus (22 % der Beschäftigten). Allerdings hat das Verarbeitende Gewerbe in der Region eine etwas geringere Bedeutung als im Landesdurchschnitt (Beschäftigtenanteil 24 %). Ebenfalls große Bedeutung für die Planungsregion Nordthüringen haben die Wirtschaftszweige Handel/Reparatur und Gesundheits- und Sozialwesen (beide etwa 13,5 %). Der Anteil der Beschäftigten im Wirtschaftszweig Baugewerbe sank im Zeitraum von 2003 bis 2005 um einen Prozentpunkt auf nun 11,5 %, liegt damit aber noch deutlich über dem entsprechenden Wert auf Landesebene von 8,4 %. In der Öffentlichen Verwaltung sowie im Zweig Erziehung und Unterricht sind jeweils ca. 7 % aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten tätig (vgl. Anlage 2).

#### **Metallberufe knapp größte Gruppe beruflicher Tätigkeiten**

Nahezu zwei Drittel aller Beschäftigten der Planungsregion Nordthüringen sind in den zehn am stärksten besetzten Gruppen beruflicher Tätigkeiten<sup>9</sup> konzentriert (vgl. Tabelle 10, Seite 34). Diese Struktur der Top 10 hat sich seit 2003 nicht wesentlich verändert.

Mit deutlichem Abstand sind in Nordthüringen die Metall- und die Büroberufe am stärksten besetzt: jeweils rund 12.000 Personen bzw. 11 % aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten der Region. Gefolgt werden diese von den Gesundheitsdienst- und den Handelsberufen mit einem Anteil an der Beschäftigung von jeweils gut 8 %. Der Anteil der Bauberufe liegt nun bei knapp 6 %, gut einen halben Prozentpunkt geringer als im Jahr 2003.

Setzt man die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten der einzelnen Berufsgruppen Nordthürin-

gens in Relation zu den jeweiligen Beschäftigten auf Landesebene, so ergeben sich zum Teil erhebliche Abweichungen vom durchschnittlichen Beschäftigtenanteil der Region am Land (15 %). So arbeiten beispielsweise 21,5 % aller Thüringer Bauleute in Nordthüringen. Ebenso weisen die Land- und Forstwirtschaftsberufe (20,4 %), die Sozialpflegerischen Berufe (19,1 %) und die Gesundheitsdienstberufe (17,3 %) überdurchschnittlich hohe Beschäftigungsanteile auf. Hingegen sind die Büroberufe relativ zum Landesdurchschnitt unterproportional in Nordthüringen vertreten.

#### **Beschäftigungsentwicklung in der Planungsregion Nordthüringen wesentlich ungünstiger als in den übrigen Regionen des Landes**

Im Zeitraum von 2000 bis 2005 ist die Gesamtzahl der Beschäftigten in Nordthüringen um knapp 22.000 auf 107.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte zurückgegangen. Dies ist eine Reduzierung um 17 %, während im Land insgesamt die Beschäftigtenzahl in der gleichen Zeit um knapp 14 % zurückging. Nordthüringen verzeichnete in dieser Zeit die ungünstigste Beschäftigungsentwicklung aller vier Planungsregionen. Diese Entwicklung resultiert zu einem beachtlichen Teil aus der relativ ungünstigen Beschäftigungsstruktur: So sind in Nordthüringen die Bau- wie auch Land- und Forstwirtschaftsberufe überproportional vertreten, die sich sowohl in Nordthüringen als auch im Landesschnitt am ungünstigsten entwickelt haben (Bauberufe: -47 %, Land- und Forstwirtschaftsberufe: -38 %).

#### **Stark schrumpfenden Berufsgruppen stehen auch solche mit Beschäftigungsaufbau gegenüber**

Im Rahmen dieser Gesamtentwicklung gab es – auf der Ebene der Berufsgruppen – jedoch nicht nur „Verlierer“ sondern auch „Gewinner“ (vgl. Abbildung 11, Seite 35). So wurden in den Gesundheitsdienstberufen – der drittgrößten Berufsgruppe – in den Jahren 2000 bis 2005 insgesamt 350 neue sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze geschaffen, was einem Zuwachs von 4 % entspricht. Auf Landesebene betrug dieser Zuwachs in der gleichen Zeit 4,9 %.

Allerdings sank die Anzahl der Beschäftigten in den anderen Berufsgruppen der Top 10 zum Teil erheblich. So wurden in den Bauberufen in den zu

<sup>9</sup> – Aufgrund der teilweise geringen Besetzung einzelner Berufsgruppen wurden für die Ebene der Planungsregionen – im Unterschied zu Thüringen insgesamt – verschiedene Berufsgruppen zusammengefasst, so dass nachfolgend 40 statt 58 Berufsgruppen explizit analysiert werden. Ungeachtet dieser partiellen Zusammenführung von Daten wird nachfolgend gleichwohl, aus Gründen der begrifflichen Klarheit, der Begriff der Berufsgruppe verwendet.

betrachtenden fünf Jahren fast 4.700 sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse abgebaut; dies entspricht einer Reduktion bezogen auf das Jahr 2000 von fast 43 %. In den Land- und Forstwirtschaftsberufen verringerte sich die Zahl der Beschäftigten in diesem Zeitraum um absolut 2.400 Personen bzw. relativ um 39 %.

Weitere Beschäftigungsverluste traten in folgenden Berufsgruppen ein: Lehrerberufe (-2.200 Personen bzw. -40 %) <sup>10</sup>, Handelsberufe (-1.500 bzw. -14 %), Büroberufe (-1.500 bzw. -11 %), Metallberufe (-1.300 bzw. -9,6 %), Verkehrsberufe (-1.000 bzw. -17,5 %) und Ernährungsberufe (-600 bzw. -16 %). Der starke Rückgang in den Metallberufen ist vor allem durch die Entwicklungen in den baunahen Tätigkeiten her-

vorgelassen worden. So verringerte sich die Anzahl der Feinblechner/Installateure um absolut 800 Personen bzw. 38 % sowie der Schlosser um 600 bzw. 13 %. Hingegen stieg die Anzahl der Montierer um 160 (+9 %), der Metallverformer um 110 (+14 %) sowie der Werkzeugmacher um 70 (+17 %).

Demgegenüber hatten die sozialpflegerischen Berufe vergleichsweise moderate Beschäftigungsrückgänge zu verzeichnen (-270 Personen bzw. -4,3 %). Hier scheint analog der Landesentwicklung die Talsohle der Beschäftigungsentwicklung überwunden zu sein. So stieg die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den sozialpflegerischen Berufen seit 2003 um gut 100 Personen.

Rang	Berufsgruppe	Beschäftigte Juni 2005	Anteil an allen Beschäftigten in der Planungsregion Nordthüringen	Anteil der Beschäftigten der Berufsgruppe auf Landesebene	Anteil der Planungsregion an allen Beschäftigten in dieser Berufsgruppe in Thüringen
			in %		
1	Metallberufe	12.141	11,4	11,3	15,2
2	Büroberufe	11.810	11,1	12,9	12,9
3	Gesundheitsdienstberufe	9.030	8,5	7,4	17,3
4	Handelsberufe	8.837	8,3	7,6	16,4
5	Bauberufe	6.222	5,8	4,1	21,4
6	Sozialpflegerische Berufe	5.984	5,6	4,4	19,0
7	Verkehrsberufe	4.526	4,2	4,2	15,2
8	Land- u. Forstwirtschaftsberufe	3.757	3,5	2,6	20,4
9	Lehrerberufe	3.386	3,2	2,9	16,5
10	Ernährungsberufe	3.127	2,9	3,0	14,6
	alle Berufsgruppen	106.715	100,0		15,1

**Tabelle 10**

Anteile der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten der zehn größten Gruppen beruflicher Tätigkeiten an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten der Planungsregion Nordthüringen (Stand: 30.06.2005)  
[Quelle: Berechnungen nach Angaben der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit]

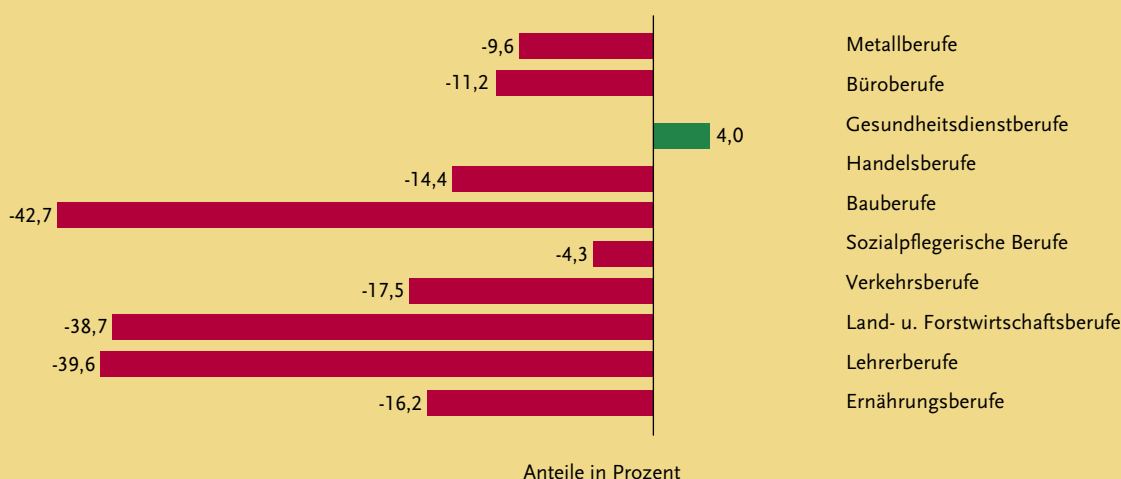
<sup>10</sup> – Dieser Beschäftigungsverlust bezieht sich ausschließlich auf die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Lehrerberufen. Da aber bezogen auf alle Erwerbstätigen in Lehrerberufen ca. 40 % verbeamtet sind, stellt sich diese Zahl als verzerrt und nur beschränkt aussagefähig dar.

Hohe Beschäftigungsverluste hatten darüber hinaus auch zahlreiche der nicht zu den am stärksten besetzten Berufsgruppen zählenden Berufsgruppen zu vermelden. Dies betraf insbesondere folgende: Tischler/Modellbauer (-870 Personen bzw. -38 %), Hilfsarbeiter (-840 bzw. -27 %), Elektroberufe (-830 bzw. -22 %), Maler und Lackierer (-670 bzw. -30 %), Reinigungsberufe (-425 bzw. -14 %), Berufe der Unternehmensleitung, -führung und -prüfung (-390 bzw. -20 %), Ingenieure (-330 bzw. -20 %), Rechnungskaufleute und EDV-Fachleute (-260 bzw. -13 %), Maschinisten und zugehörige Berufe (-230 bzw. -18 %), administrativ entscheidende Berufstätige (-220 bzw. -20 %), Hotel- und Gaststättenberufe (-210 bzw. -17 %), Lager- und Transportarbeiterberufe (-210 bzw. -9 %), Sicherheitsberufe (-180 bzw. -10 %), technische Sonderfachkräfte (-170 bzw. -25 %), Techniker (-135 bzw. -6 %) und Berufe des Nachrichtenverkehrs (-100 bzw. -15 %)<sup>11</sup>.

Bei den „Gewinnern“ ist vor allem die Gruppe der Chemie- und Kunststoffverarbeitungsberufe hervorzuheben, in der die Anzahl der Beschäftigten von 2000 bis zum Jahr 2005 um 210 Personen gesteigert wurde; dies entspricht einem prozentualen Zuwachs an Beschäftigungsverhältnissen von knapp 18 %.<sup>12</sup> Dennoch muss angemerkt werden, dass die Anzahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigten vom Jahr 2003 bis 2005 in dieser Berufsgruppe um 200 Personen wieder abnahm.

**Qualifikationsstruktur im Vergleich zum Landesdurchschnitt etwas ungünstiger**

73 % der Beschäftigten in der Region verfügen über eine Berufsausbildung als Facharbeiter, Meister oder Techniker sowie weitere knapp 8 % über einen Hoch- oder Fachhochschulabschluss.



**Abbildung 11**  
 Entwicklung der Beschäftigtenzahl der 10 größten Gruppen beruflicher Tätigkeiten in der Planungsregion Nordthüringen von 2000 bis 2005 (jeweils 30.06.)  
 [Quelle: Darstellung nach Daten der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit]

<sup>11</sup> – Berücksichtigt wurden hierbei Berufsgruppen mit mindestens 500 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Planungsregion und Beschäftigungsrückgängen von mindestens 100.  
<sup>12</sup> – Berücksichtigt wurden hierbei ebenfalls ausschließlich Berufsgruppen mit mindestens 500 sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in der Planungsregion und einem Beschäftigungszuwachs von mindestens 100.

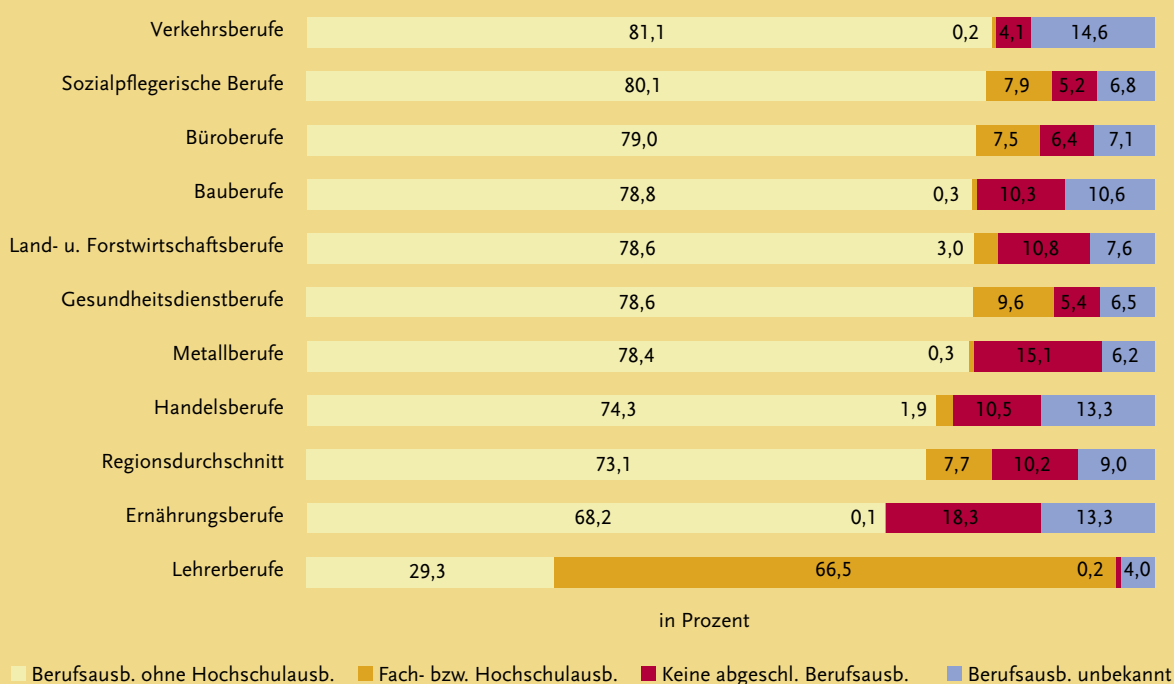
Dem stehen 10 % ohne abgeschlossene Ausbildung und 9 % mit unbekanntem Berufsabschluss gegenüber (vgl. Abbildung 12). Damit verfügt die Planungsregion Nordthüringen zwar über eine etwas ungünstigere Qualifikationsstruktur als Thüringen insgesamt, insbesondere bezogen auf den geringeren Anteil von Hoch- und Fachhochschulabsolventen, kann im Vergleich zur bundesweiten Situation aber dennoch auf ein hohes formales Qualifikationsniveau verweisen.

In den zehn am stärksten besetzten Berufsgruppen wird von diesem regionsspezifischen Qualifikationsmuster nur in zwei Fällen signifikant abgewichen: Das durchschnittliche Qualifikationsniveau liegt bei den Lehrerberufen erwartungsgemäß deutlich über, bei den Ernährungsberufen liegt das Qualifikationsniveau unter dem Durchschnitt der Planungsregion Nordthüringen.

### Jeder 9. Beschäftigte in Nordthüringen scheidet bis 2013 altersbedingt aus dem Erwerbsleben aus

Im Hinblick auf die Altersstruktur der Beschäftigten ergibt sich folgendes Bild: Von den rund 107.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Planungsregion Nordthüringen sind 11,5 % 55 Jahre oder älter, in Thüringen beträgt dieser Anteil 11,7 %. Die Beschäftigten dieser Altersgruppe werden spätestens bis zum Jahr 2013 das Renteneintrittsalter erreicht haben und aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Hieraus werden sich Impulse für einen relevanten Ersatzbedarf an Arbeitskräften in der Region ergeben.

Dennoch ist festzuhalten, dass die Altersstruktur in den einzelnen Berufsgruppen sich durchaus sehr unterschiedlich gestaltet. So schwankt bereits der Anteil der über 54-Jährigen in den zehn beschäfti-



#### Abbildung 12

Qualifikationsstruktur der Beschäftigten der 10 größten Gruppen beruflicher Tätigkeiten in der Planungsregion Nordthüringen (Stand: 30.06.2005)

[Quelle: Darstellung nach Daten der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit]

gungstärksten Berufsgruppen von 7,4 % bei den Bauberufen bis 33,2 % bei den Lehrerberufen<sup>13</sup> (vgl. Abbildung 13).

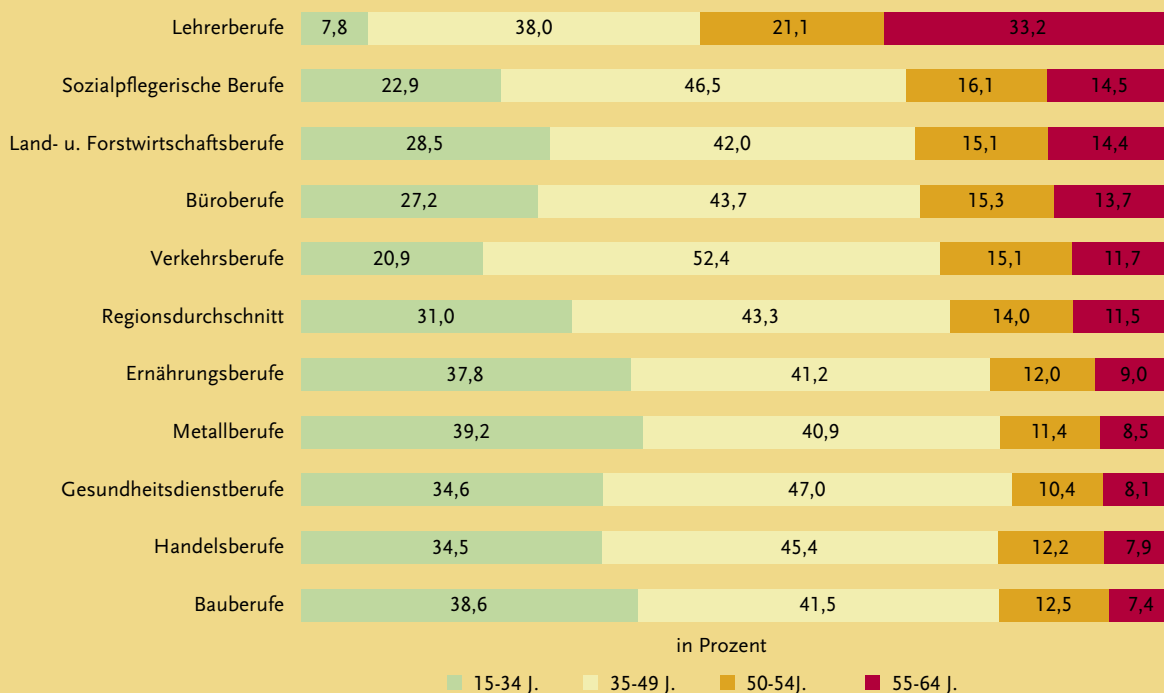
Bei den drei Berufsgruppen mit den höchsten Anteilen von Beschäftigten der Altersgruppe 55 Jahre und älter<sup>14</sup> handelt es sich um Lehrerberufe (33,2 %), administrativ entscheidende Berufstätige (24,5 %) und Sicherheitsberufe (22,6 %). Diese drei Berufsgruppen wie auch die fünf nächstfolgenden Berufsgruppen (Berufe der Unternehmensleitung, -beratung und -prüfung, Ingenieure, hauswirtschaftliche Berufe, Reinigungsberufe, Sozialpflegerische Berufe) lassen darauf deuten, dass die höchsten Anteile Älterer in erster Linie in Dienstleistungsberufen anzutreffen sind, die zudem nicht selten eine höhere Qualifikation erfordern.

### 3.2 Beschäftigungsstrukturen in der Planungsregion Mittelthüringen

In der Planungsregion Mittelthüringen sind gegenwärtig rund 230.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und damit knapp ein Drittel aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten des Landes tätig.

#### Wirtschaftszweig Verarbeitendes Gewerbe relativ schwach ausgeprägt

In der Wirtschaftszweigstruktur der Beschäftigten Mittelthüringens weist das Verarbeitende Gewerbe mit knapp 19 % den höchsten Anteil auf. Dieser liegt aber erheblich unter dem entsprechenden



#### Abbildung 13

Altersstruktur der Beschäftigten der 10 größten Gruppen beruflicher Tätigkeiten in der Planungsregion Nordthüringen (Stand: 30.06.2005)

[Quelle: Darstellung nach Daten der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit]

<sup>13</sup> – Auch hier ist zu beachten, dass sich dieser Altersdurchschnitt nur aus den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Lehrerberufen errechnet und somit nur die Tendenz aber keine exakte Aussage wiedergibt.

<sup>14</sup> – Auch bei dieser Analyse wurden nur Berufsgruppen berücksichtigt, die mindestens 500 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Planungsregion zählen.

Landeswert von 24 %. Ebenfalls große Bedeutung für Mittelthüringen haben die Wirtschaftszweige unternehmensnahe Dienstleistungen, Handel/Reparatur (jeweils gut 13 %), Gesundheits- und Sozialwesen (10 %), Öffentliche Verwaltung (9 %) und Baugewerbe (8 %). Die unternehmensnahen Dienstleistungen und die Öffentliche Verwaltung sind in der Region stärker als im Landesdurchschnitt vertreten. Dagegen liegt der Anteil des Zweiges Gesundheits- und Sozialwesen unter dem Landesdurchschnitt (vgl. Anlage 3).

### **Büroberufe mit Abstand größte Gruppe beruflicher Tätigkeiten**

In den zehn am stärksten besetzten Berufsgruppen<sup>15</sup> sind sechs von zehn Beschäftigten der Planungs-

region Mittelthüringen tätig (vgl. Tabelle 11). Seit 2003 hat sich die Struktur nur geringfügig verändert: So verschlechterte sich bei den Top 10 die relative Position der Bauberufe von Rang 5 (mit knapp 10.000 Beschäftigte im Jahr 2003) auf Rang 7; die Lehrerberufe wurden aus dieser Auflistung verdrängt. Dafür finden sich als 10. stärkste Berufsgruppe nun die Techniker in dieser Tabelle.

Mit deutlichem Abstand am stärksten besetzt sind die Büroberufe, die mit fast 37.000 Personen 16 % aller Beschäftigten in der Planungsregion Mittelthüringen stellen. Damit sind von den gut 90.000 Beschäftigten in den Büroberufen in Gesamthüringen 40 % in Mittelthüringen tätig. Dies ist sicherlich in hohem Maße durch die in der Landeshauptstadt angesiedelten Landesbehörden bedingt.

Rang	Berufsgruppe	Beschäftigte Juni 2005	Anteil an allen Beschäftigten in der Planungsregion Mittelthüringen	Anteil der Planungsregion an allen Beschäftigten in dieser Berufsgruppe in Thüringen	
				Anteil der Beschäftigten der Berufsgruppe auf Landesebene	in %
1	Büroberufe	36.814	16,1	12,9	40,2
2	Metallberufe	21.370	9,3	11,3	26,7
3	Handelsberufe	17.678	7,7	7,6	32,8
4	Gesundheitsdienstberufe	14.505	6,3	7,4	27,9
5	Sozialpflegerische Berufe	9.424	4,1	4,4	30,0
6	Verkehrsberufe	8.843	3,9	4,2	29,6
7	Bauberufe	8.224	3,6	4,1	28,3
8	Lager- u. Transportarbeiterberufe	7.224	3,2	2,6	39,6
9	Ernährungsberufe	7.202	3,1	3,0	33,6
10	Techniker	6.914	3,0	2,6	37,0
	alle Berufsgruppen	229.265	100,0		32,4

**Tabelle 11**

Anteile der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten der zehn größten Gruppen beruflicher Tätigkeiten an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten der Planungsregion Mittelthüringen (Stand: 30.06.2005)  
[Quelle: Berechnungen nach Angaben der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit]

<sup>15</sup> – Aufgrund der teilweise geringen Besetzung einzelner Berufsgruppen wurden für die Ebene der Planungsregionen – im Unterschied zu Thüringen insgesamt – verschiedene Berufsgruppen zusammengefasst, so dass nachfolgend 40 statt 58 Berufsgruppen explizit analysiert werden. Ungeachtet dieser partiellen Zusammenführung von Daten wird nachfolgend gleichwohl, aus Gründen der begrifflichen Klarheit, der Begriff der Berufsgruppe verwendet.

Dagegen sind in der Region die Metallberufe – zweitgrößte Berufsgruppe der Region – mit einem Anteil von rund 9 % und die Gesundheitsdienstberufe mit gut 6 % nur unterdurchschnittlich vertreten.

Die Region Mittelthüringen weist relativ viele Beschäftigte in den Lager- und Transportarbeiterberufen auf. Auch in dieser Tätigkeit sind rund 40 % der in diesen Berufen im Land Beschäftigten in der Region Mittelthüringen tätig. Dies dürfte ebenfalls wesentlich durch die in der Region liegende Landeshauptstadt bedingt sein. Hingegen liegt der Anteil der Beschäftigten in Bauberufen leicht unter dem Landesdurchschnitt. Die Bedeutung der Handelsberufe, der sozialpflegerischen Berufe, der Verkehrs- und Ernährungsberufe ist gemessen am Beschäftigungsanteil ähnlich groß wie in Thüringen insgesamt.

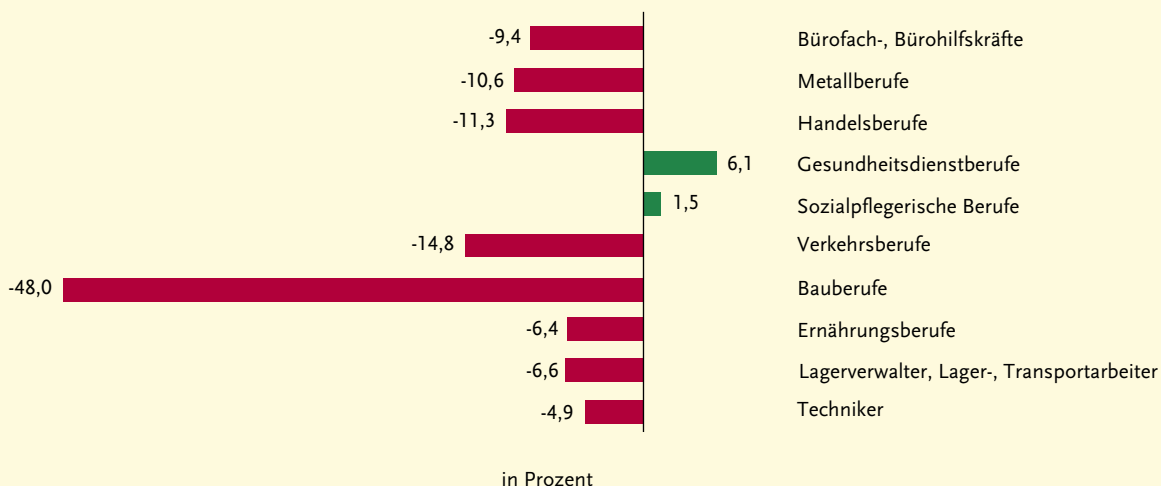
**Beschäftigungsentwicklung in der Planungsregion Mittelthüringen etwas günstiger als im Landesdurchschnitt, gleichwohl negativ**

In Mittelthüringen ging die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von 2000 bis 2005 um

knapp 34.000 Personen zurück. Dies entspricht bezogen auf das Jahr 2000 einem Rückgang an Arbeitsplätzen von knapp 13 %, in Thüringen reduzierte sich im gleichen Zeitraum die Beschäftigtenzahl um knapp 14 %. Damit hat sich die Beschäftigungssituation in Mittelthüringen nur geringfügig günstiger als im Land insgesamt entwickelt.

**Stark schrumpfenden Berufsgruppen stehen solche mit Beschäftigungsaufbau gegenüber**

Wenngleich die Gesamtentwicklung der Anzahl der Beschäftigten in Mittelthüringen negativ verläuft, gibt es Berufsgruppen, in denen deutliche Zuwächse an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zu verzeichnen sind. So finden sich unter den zehn größten Berufsgruppen zwei mit steigenden Beschäftigungszahlen im Zeitraum vom Jahr 2000 bis 2005 – die Gesundheitsdienstberufe wie auch die sozialpflegerischen Berufe (vgl. Abbildung 14). In den sozialpflegerischen Berufen stieg entgegen dem Landestrend (-2,7 %) die Beschäftigung um 1,5 % bzw. 135 Personen. Aber auch die Anzahl der Beschäftigten in den Gesundheitsdienstberufen nahm im Vergleich zum Landesdurchschnitt



**Abbildung 14**  
 Entwicklung der Beschäftigtenanzahl der 10 größten Gruppen beruflicher Tätigkeiten in der Planungsregion Mittelthüringen von 2000 bis 2005 (jeweils 30.06.)  
 [Quelle: Darstellung nach Daten der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit]

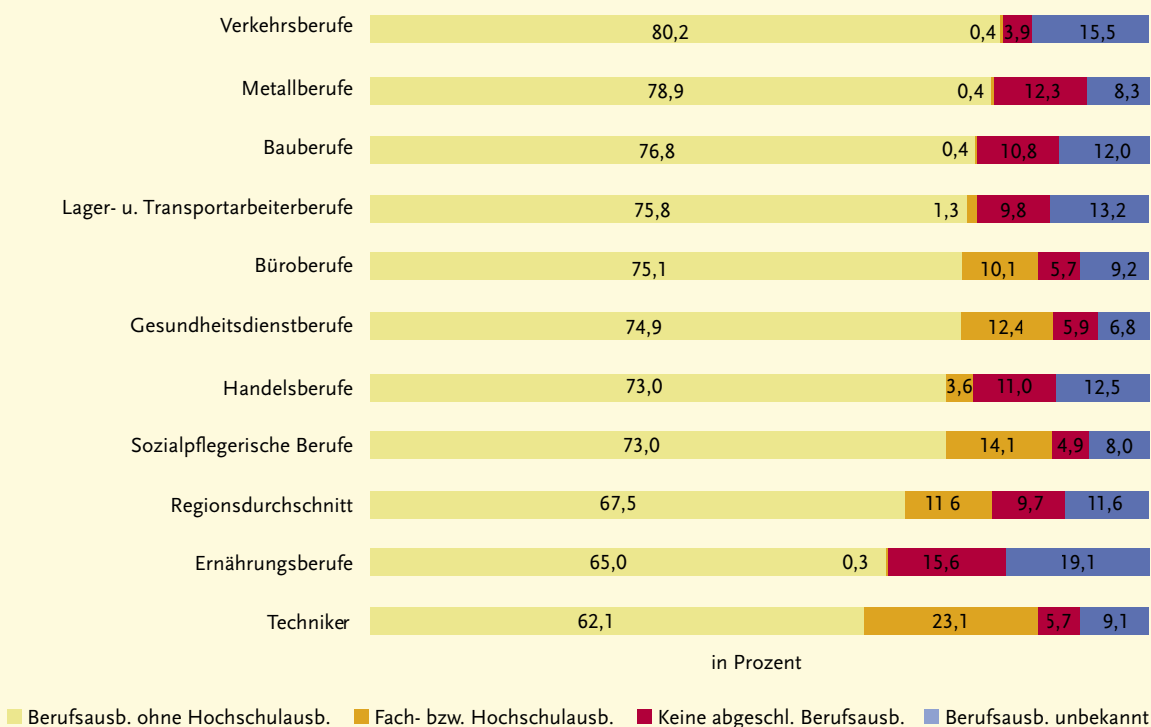
(+4,9 %) überproportional um gut 6 % bzw. 830 Personen zu.

In allen anderen Berufsgruppen der Top 10 ging jedoch die Beschäftigtenzahl deutlich zurück. So reduzierte sich die Anzahl der Beschäftigten in den Bauberufen absolut um nahezu 7.600 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Dies entspricht – ähnlich wie auf der Landesebene – einem Rückgang von 48 %. Beschäftigungsabbau war auch in den Büroberufen (-3.800 Beschäftigte), den Metallberufen (-2.500), den Handelsberufen (-2.200), den Verkehrsberufen (-1.500), den Lager- und Transportarbeiterberufen sowie Ernährungsberufen (jeweils -500) vorherrschend. In den Metall- wie auch den Verkehrsberufen fiel der Rückgang stärker, in den Handels- und Ernährungsberufen schwächer als auf der Landesebene aus. Auch hier wurde der Beschäftigungsrückgang in den Metall-

berufen zu großen Teilen durch baunahe Tätigkeiten dieser Berufsgruppe hervorgerufen. So reduzierte sich allein die Anzahl der Feinblechner/Installateure um gut 1.300 Personen bzw. 29 % und der Schlosser um knapp 1.000 bzw. 13 %.

Hohe Beschäftigungsverluste hatten darüber hinaus auch einige der nicht zu den am stärksten besetzten Berufsgruppen zählenden Berufsgruppen zu verzeichnen. Dies betraf insbesondere folgende: Lehrerberufe (-3.800 Beschäftigte bzw. -36 %)<sup>16</sup>, Land- und Forstwirtschaftsberufe (-2.700 bzw. -34 %), Malerberufe (-1.400 bzw. -46 %), Tischler/Modellbauer (-1.750 bzw. -46 %) und Ingenieure (-1.100 bzw. -17 %).

Im Gegensatz dazu zählten einige andere Berufsgruppen zu den „Gewinnern“, die nicht in den Top 10 vertreten sind: Hilfsarbeiter (+780 bzw. +17 %),



### Abbildung 15

Qualifikationsstruktur der Beschäftigten der 10 größten Gruppen beruflicher Tätigkeiten in der Planungsregion Mittelthüringen (Stand: 30.06.2005)

[Quelle: Darstellung nach Daten der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit]

<sup>16</sup> – Dieser Beschäftigungsverlust bezieht sich ausschließlich auf die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Lehrerberufen. Da aber bezogen auf alle Erwerbstätigen in Lehrerberufen ca. 40 % verbeamtet sind, stellt sich diese Zahl als verzerrt und nur beschränkt aussagefähig dar.

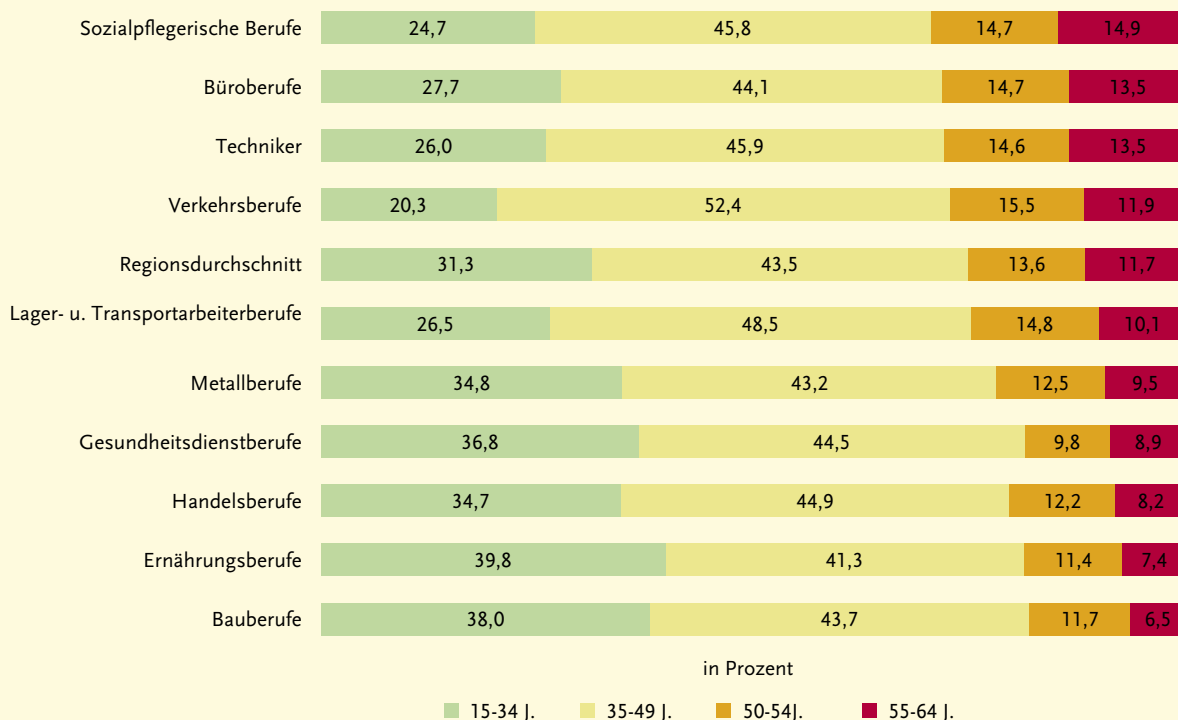
sonstige Arbeitskräfte (+420 bzw. +11 %), Chemie- und Kunststoffverarbeitungsberufe (+340 bzw. +12 %), Rechnungskaufleute/EDV-Fachleute (+320 bzw. +5 %) und Warenprüfer/Versandfertigmacher (+210 bzw. +9 %). Bei den Rechnungskaufleuten/EDV-Fachleuten ist zwar die Bilanz für den Zeitraum 2000-2005 insgesamt positiv, seit 2002 ist aber wieder ein negativer Trend eingetreten. Von 2002 bis 2005 wurden in der Region rund 600 Arbeitsplätze in dieser Berufsgruppe abgebaut.

### Anteil von Akademikern in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung größer als im Landesdurchschnitt

Knapp 68 % der Beschäftigten verfügen über eine Berufsausbildung als Facharbeiter, Meister oder Techniker sowie weitere knapp 12 % über einen

Hoch- oder Fachhochschulabschluss. Dem stehen jeweils knapp 10 % ohne abgeschlossene Ausbildung bzw. gut 11 % mit unbekanntem Berufsabschluss gegenüber (vgl. Abbildung 15). Zwar ist der Anteil von Beschäftigten mit abgeschlossener Berufsausbildung im Vergleich zum Landesdurchschnitt (70 %) etwas geringer, dennoch ist der Anteil von Akademikern in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung um gut 1,5 Prozentpunkte höher als auf der Landesebene.

In den zehn am stärksten besetzten Berufsgruppen wird von diesem regionsspezifischen Qualifikationsmuster nur in Ausnahmefällen signifikant abgewichen: So liegt das durchschnittliche Qualifikationsniveau bei den Ernährungsberufen unter, bei den Büro-, Gesundheitsdienst- und sozialpflegerischen Berufen deutlich über dem Durchschnitt der Planungsregion Mittelthüringen.



### Abbildung 16

Altersstruktur der Beschäftigten der 10 größten Gruppen beruflicher Tätigkeiten in der Planungsregion Mittelthüringen (Stand: 30.06.2005)

[Quelle: Darstellung nach Daten der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit]

**Jeder 9. Beschäftigte in Mittelthüringen wird bis 2013 altersbedingt aus der Erwerbstätigkeit ausscheiden.**

Im Hinblick auf die Altersstruktur der Beschäftigten ergibt sich folgendes Bild: Von den rund 230.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Planungsregion Mittelthüringen sind – ähnlich wie auf der Landesebene – knapp 12 % 55 Jahre und älter (vgl. Abbildung 16, Seite 41). Die Beschäftigten dieser Altersgruppe werden bis zum Jahr 2013 altersbedingt aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Hieraus entwickelt sich in der Region entsprechender Ersatzbedarf an Fachkräften.

In den einzelnen Berufsgruppen ist die Altersstruktur der Beschäftigten sehr differenziert. So schwankt der Anteil der Beschäftigten der Altersgruppe 55 Jahre und älter bereits in den Top 10 zwischen 6,5 % in den Bauberufen und knapp 15 % in den sozialpflegerischen Berufen.

Bei den drei Berufsgruppen mit den höchsten Anteilen von Beschäftigten der Altersgruppe 55 Jahre und älter handelt es sich um die Lehrerberufe, Sicherheitsberufe und administrativ entscheidende Berufstätige. Bei den Lehrerberufen (ohne verbeamtete Lehrer) beträgt der entsprechende Anteil sogar 30 %. Ähnlich wie in Nordthüringen lässt sich auch hier der Trend erkennen, dass die höchsten Anteile Älterer in erster Linie in Dienstleistungsberufen anzutreffen sind, in welchen zudem nicht selten eine höhere Qualifikation erforderlich ist.

Insgesamt lässt sich aus den regionsspezifischen Altersstrukturen schlussfolgern, dass auf Grund des hohen Anteils älterer Beschäftigter zukünftig in nennenswertem Umfang Einstellungen vorgenommen werden müssen, um den altersbedingten Ersatzbedarf an Arbeitskräften in der Planungsregion Mittelthüringen zu befriedigen.

### 3.3 Beschäftigungsstrukturen in der Planungsregion Ostthüringen

In der Planungsregion Ostthüringen sind knapp 219.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte tätig. Dies entspricht einem Anteil an der Gesamtbeschäftigung Thüringens von knapp einem Drittel.

#### **Verarbeitendes Gewerbe bedeutendster Wirtschaftszweig der Region**

In der Gliederung der Beschäftigung nach Wirtschaftszweigen erreicht das Verarbeitende Gewerbe in der Region – wie auf Landesebene – mit 24 % der Beschäftigten den höchsten Anteil. Ebenfalls große Bedeutung für Ostthüringen haben die Wirtschaftszweige Handel/Reparatur und das Gesundheits- und Sozialwesen mit jeweils gut 13 %. Damit ist der Wirtschaftszweig Gesundheits- und Sozialwesen in Ostthüringen gemessen am Landesdurchschnitt (11,7 %) leicht überdurchschnittlich vertreten. Der Anteil des Wirtschaftszweiges Dienstleistungen für Unternehmen liegt analog der Gesamtsituation in Thüringen bei gut 10 %. Die Bedeutung des Bausektors schwand ähnlich wie in Gesamthüringen um ca. einen Prozentpunkt auf 8,4 %. (vgl. Anlage 4)

#### **Büroberufe größte Gruppe beruflicher Tätigkeiten**

Knapp 60 % aller Beschäftigten sind in den zehn am stärksten besetzten Berufsgruppen<sup>17</sup> tätig (vgl. Tabelle 12). Seit 2003 bis zum Jahr 2005 hat sich die Struktur der Top 10 bis auf die Stellung der Bauberufe kaum geändert: So hat diese Berufsgruppe nun Rang 7 anstatt Rang 5 inne.

Die Büroberufe konnten ihre starke Bedeutung für die Beschäftigung in Ostthüringen gegenüber 2003 von 11,4 % leicht auf 12 % ausbauen. In der zweitgrößten Berufsgruppe, den Metallberufen, arbeiten weiterhin rund 10 % aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Ostthüringen. Damit ist diese Berufsgruppe in Ostthüringen etwas geringer als auf der Landesebene vertreten. Hervorzuheben sind die Gesundheitsdienstberufe, die im Vergleich zur Landesebene in der Region überdurchschnittlich vertreten sind. Ansonsten verhalten sich die weiteren Strukturanteile der Berufsgruppen ähnlich wie die des Landesdurchschnittes.

<sup>17</sup> – Aufgrund der teilweise geringen Besetzung einzelner Berufsgruppen wurden für die Ebene der Planungsregionen – im Unterschied zu Thüringen insgesamt – verschiedene Berufsgruppen zusammengefasst, so dass nachfolgend 40 statt 58 Berufsgruppen explizit analysiert werden. Ungeachtet dieser partiellen Zusammenführung von Daten wird nachfolgend gleichwohl, aus Gründen der begrifflichen Klarheit, der Begriff der Berufsgruppe verwendet.

**Beschäftigungsentwicklung in der Planungsregion Ostthüringen ungünstiger als im Landesdurchschnitt**

Im Zeitraum 2000 bis 2005 ist die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in der Region etwas

stärker als im Landesdurchschnitt (knapp 14 %) zurückgegangen. So wurden im Jahr 2000 noch 257.800 Beschäftigte registriert, bis zum Jahr 2005 sank diese Zahl um 38.800 auf 219.000 Beschäftigte. Dies entspricht einem Beschäftigungsrückgang bezogen auf das Jahr 2000 von gut 15 %.

Rang	Berufsgruppe	Beschäftigte Juni 2005	Anteil an allen Beschäftigten in der Planungsregion Ostthüringen	Anteil an allen Beschäftigten in Thüringen	Anteil der Planungsregion an allen Beschäftigten in dieser Berufsgruppe in Thüringen
					in %
1	Büroberufe	26.107	12,0	12,9	28,5
2	Metallberufe	22.417	10,3	11,3	28,0
3	Gesundheitsdienstberufe	17.739	8,1	7,4	34,1
4	Handelsberufe	16.663	7,6	7,6	31,0
5	Verkehrsberufe	10.070	4,6	4,2	33,8
6	Sozialpflegerische Berufe	9.854	4,5	4,4	31,3
7	Bauberufe	8.968	4,1	4,1	30,9
8	Ernährungsberufe	6.584	3,0	3,0	30,7
9	Lehrerberufe	6.135	2,8	2,9	29,8
10	Land- und Forstwirtschaftsb.	5.777	2,6	2,6	31,3
	alle Berufsgruppen	218.322	100,0		30,8

**Tabelle 12**

Anteile der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten der zehn größten Gruppen beruflicher Tätigkeiten an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten der Planungsregion Ostthüringen (Stand: 30.06.2005)  
[Quelle: Berechnungen nach Angaben der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit]

### **Gesundheitsdienstberufe als einzige der 10 größten Berufsgruppen mit Beschäftigungszuwachs**

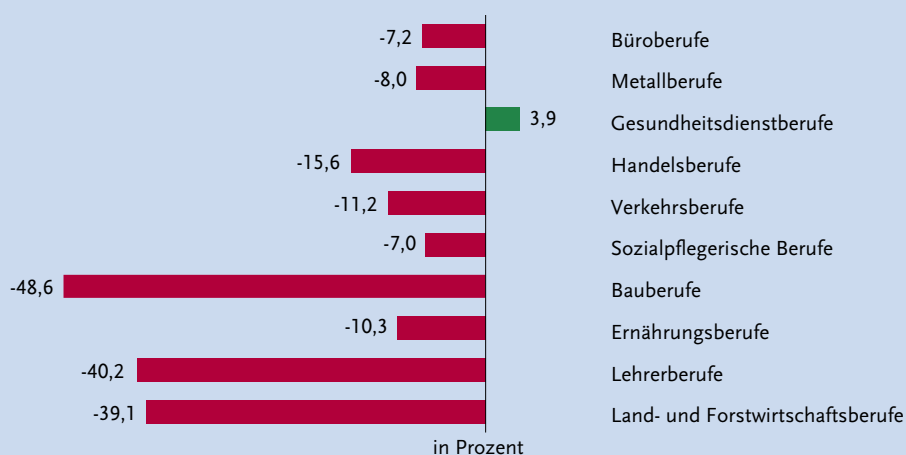
Obwohl die Beschäftigungsentwicklung in der Planungsregion Ostthüringen negativ verlief, gibt es Gruppen beruflicher Tätigkeiten, in denen die Anzahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter gesteigert werden konnte. So konnten in den Gesundheitsdienstberufen von 2000 bis 2005 knapp 700 neue Arbeitsplätze geschaffen werden, was einem Zuwachs von 3,9 % entspricht (vgl. Abbildung 17). Im Vergleich dazu stieg die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der entsprechenden Berufsgruppe in Gesamthüringen um 4,9 %.

In allen anderen Berufsgruppen der Top 10 fiel die Anzahl der Beschäftigten. So reduzierte sich die Anzahl der Beschäftigten im Bausektor um absolut 8.500 Personen, in den Lehrerberufen<sup>18</sup> um 4.100 und in den Land- und Forstwirtschaftsberufen um 3.800. Aber auch in den Handels- und Büroberufen (jeweils -3.100), den Metallberufen (-2.000), den Verkehrsberufen (-1.300), den Ernährungs- und Sozialpflegerischen Berufen (jeweils -750) verringerte sich die Anzahl der Beschäftigten deutlich.

Die negative Beschäftigungsentwicklung bei den Metallberufen ist zu großen Teilen auf bauabhängige berufliche Tätigkeiten beschränkt. Die Zahl der Feinblechner/Installateure reduzierte sich beispielsweise um 36 % (-1.700) auf 2.900 Beschäftigte. Dagegen stieg bei den Montierern (+450 bzw. + 22,5 %) <sup>19</sup>, den Metallverformern (+250 bzw. +10 %) und den Werkzeugmachern (+113 bzw. +13 %) die Anzahl der Beschäftigten.

Hervorzuheben ist, dass sich die Beschäftigungsreduktion in Ostthüringen in den Verkehrs- und Büroberufen weniger ungünstig gestaltete als im Landesdurchschnitt. So wurden in der Planungsregion im Jahr 2005 in den Verkehrsberufen gut 11 % und in den Büroberufen gut 7 % weniger sozialversicherungspflichtige Beschäftigte gegenüber dem Jahr 2000 gezählt (auf Landesebene waren dies -13,1 % bzw. -8,6 %).

In anderen beruflichen Tätigkeiten fiel dagegen der Rückgang stärker aus als im Landesdurchschnitt: so bei den sozialpflegerischen Berufen, den Handels- und Lehrerberufen, den Land- und Forstwirtschafts- wie auch den Bauberufen. So reduzierte sich beispielsweise in Ostthüringen die Anzahl der Beschäftigten der sozialpflegerischen Berufe um



#### **Abbildung 17**

Entwicklung der Beschäftigtenzahl der 10 größten Gruppen beruflicher Tätigkeiten in der Planungsregion Ostthüringen von 2000 bis 2005 (jeweils 30.06.)

[Quelle: Darstellung nach Daten der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit]

<sup>18</sup> – Dieser Beschäftigungsverlust bezieht sich ausschließlich auf die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Lehrerberufen. Da aber bezogen auf alle Erwerbstätigen in Lehrerberufen ca. 40 % verbeamtet sind, ist diese Zahl nur beschränkt aussagefähig.

<sup>19</sup> – In Gesamthüringen beträgt der Zuwachs bei den Montierern prozentual +7,4 %.

7 % auf 9.900 Personen, in Gesamthüringen hingegen verringerte sich deren Anzahl von 2000 bis 2005 um 2,7 %.

Hohe Beschäftigungsverluste hatten darüber hinaus weitere berufliche Tätigkeiten<sup>20</sup>: Reinigungsberufe (-1.350 Personen bzw. -21 %), Elektroberufe (-1.300 bzw. -19 %), Malerberufe (-1.200 bzw. -41 %), Tischler/Modellbauer (-1.000 bzw. -33 %), Sonstige Arbeitskräfte (-950 bzw. -24 %), Berufe der Unternehmensleitung, -beratung und -prüfung (-900 bzw. -17 %), Techniker (-750 bzw. -13 %), Steinbearbeiter/Baustoffhersteller/Keramiker (-600 bzw. -21 %), Lager- und Transportarbeiterberufe (-600 bzw. -10 %), Ingenieure (-550 bzw. -12 %), Sicherheitsberufe (-530 bzw. -15 %), Textil-, Bekleidungs- und Lederberufe (-500 bzw. -22 %), Bank- und Versicherungskaufleute (-470 bzw. -12 %), Maschinisten und zugehörige Berufe (-420 bzw. -17 %), administrativ entscheidende Berufe (-380 bzw. -10 %), Rechnungskaufleute und EDV-Fachleute (-290 bzw. -5 %), technische Sonderfachkräfte (-270 bzw. -12 %), Hauswirtschaftliche Berufe (-260 bzw. -26 %), Berufe des Nachrichtenverkehrs (-250 bzw. -17 %), Raumausstatter/Polsterer (-220 bzw. -24 %), Künstler und zugeordnete Berufe (-210 bzw. -18 %), Hotel- und Gaststättenberufe (-170 bzw. -6 %), Publizisten, Dolmetscher und Bibliothekare (-150 bzw. -15 %), Holzaufbereiter und verwandte Berufe (-150 bzw. -14 %) und Dienstleistungskaufleute (-140 bzw. -8 %).

Im Gegensatz konnte in anderen, nicht zu den Top 10 gehörigen Gruppen beruflicher Tätigkeiten die Anzahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse gesteigert werden. Dazu zählen: Warenprüfer und Versandfertigtmacher (+300 Beschäftigte bzw. +12 %), weitere geistes- und naturwissenschaftliche Berufe (+160 bzw. +15 %) sowie Papierhersteller und -verarbeiter (+130 bzw. +12 %). Die Beschäftigungszahlen bei den Hilfsarbeitern (ca. 5.300 Beschäftigte) und Körperpflegeberufen (ca. 1.900) sind ungefähr konstant geblieben.

### **Qualifikationsstruktur etwas günstiger als im Landesdurchschnitt**

In der Planungsregion Ostthüringen besitzen über 70 % der Beschäftigten eine Berufsausbildung als Facharbeiter. Weitere 11 % verfügen über einen Fachhochschul- oder Hochschulabschluss. Dem stehen 9 % ohne abgeschlossene Ausbildung und 9 % mit unbekanntem Berufsabschluss gegenüber

(vgl. Abbildung 18, Seite 46). Der Facharbeiteranteil entspricht dem von Thüringen. Bei den Fachhochschul- oder Hochschulabsolventen liegt der Anteil in der Region mit einem Prozentpunkt sogar etwas über dem Landesdurchschnitt. Hier wirkt sich wahrscheinlich der Universitäts- und Forschungsstandort Jena günstig auf die Qualifikationsstruktur der Region aus.

In den zehn am stärksten besetzten Berufsgruppen weichen zwei Berufsgruppen deutlich von der Qualifikationsstruktur der Region ab: So liegt das durchschnittliche Qualifikationsniveau der Ernährungsberufe deutlich unter, der Lehrer-, Gesundheitsdienst- und sozialpflegerischen Berufe deutlich über dem Regionsdurchschnitt. Ebenfalls erwähnenswert ist der im Vergleich zur Landesebene höhere Anteil von Facharbeitern in den Metall- und den Verkehrsberufen sowie der höhere Anteil von Fachhochschul- und Hochschulabsolventen bei den Handels- und Gesundheitsdienstberufen.

### **Jeder 8. Beschäftigte Ostthüringens 55 Jahre oder älter**

Im Hinblick auf die Altersstruktur der Beschäftigten ergibt sich folgendes Bild: Von den rund 220.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Planungsregion Ostthüringen sind 12 % 55 Jahre oder älter. In Gesamthüringen beläuft sich der Anteil dieser Altersgruppe auf 11,7 %. Somit ergibt sich hier in den kommenden Jahren unter Einbeziehung der in Kapitel 2 angestellten Überlegungen hinsichtlich des Ersatzbedarfes für ausscheidende Beschäftigte eine ähnliche Relation wie auf der Landesebene.

Die in Abbildung 19 (Seite 46) darstellten Durchschnittswerte für die zehn größten Berufsgruppen variieren z. T. erheblich. So schwanken die Werte der Beschäftigten im Alter von 55 Jahren und älter von 6,8 % bei den Bauberufen bis 34,4 % bei den Lehrerberufen.<sup>21</sup>

Am Beispiel der 10 größten Berufsgruppen lässt sich der generelle Trend erkennen, dass in Dienstleistungsberufen, in welchen zudem nicht selten eine höhere Qualifikation erforderlich ist, relativ mehr Beschäftigte 55 Jahre und älter sind. Gerade für diese Berufsgruppen ist von nennenswerten Einstellungen auf Grund des Ersatzbedarfes in den kommenden Jahren auszugehen. Die Altersstruktur hingegen beispielsweise bei den Bauberufen liegt mit 6,8 % deutlich unter dem Durchschnitt von Ostthüringen.

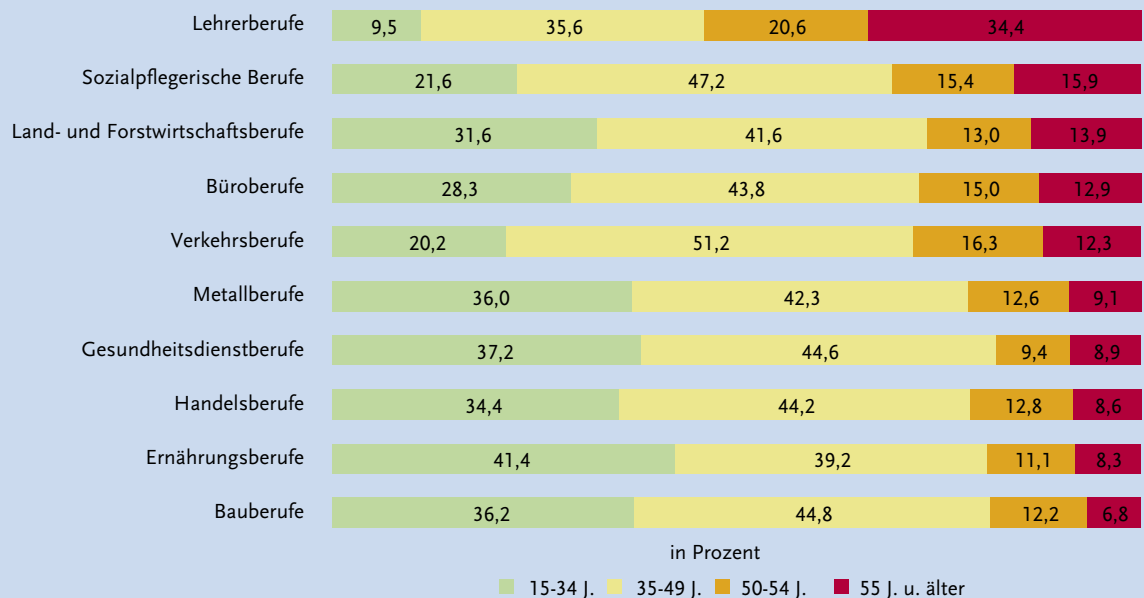
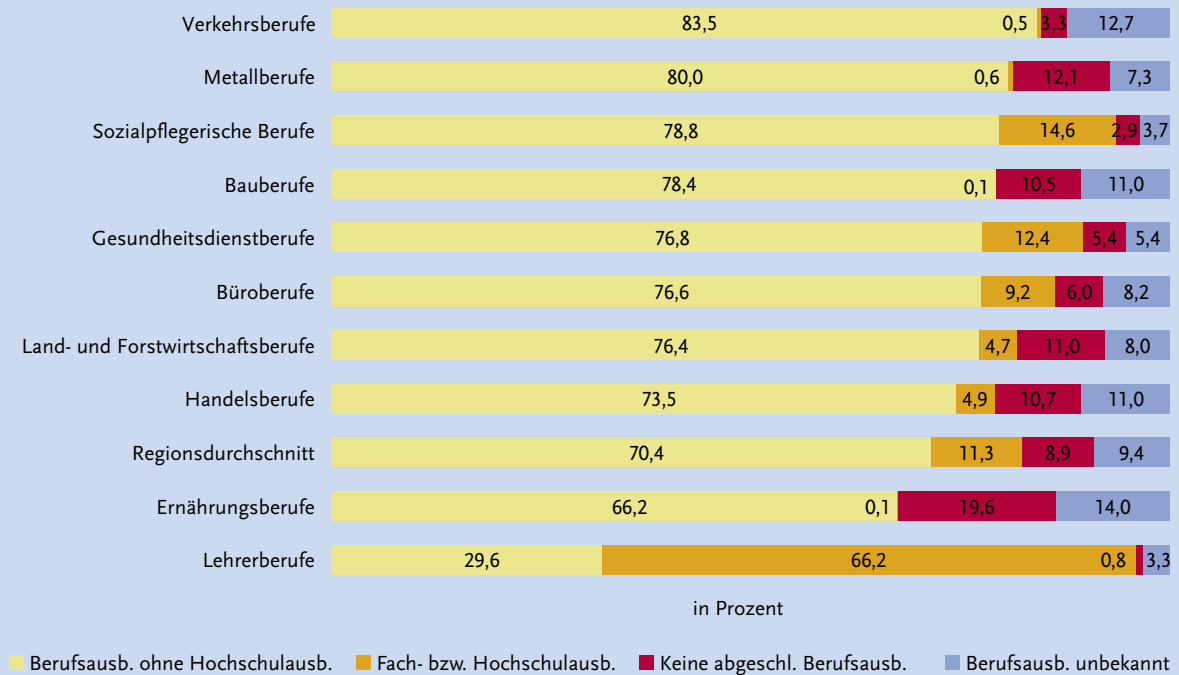
<sup>20</sup> – Berücksichtigt wurden hierbei Berufsgruppen mit mindestens 500 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Planungsregion und Beschäftigungsrückgängen von mindestens 100.

<sup>21</sup> – Auch hier ist zu beachten, dass sich dieser Altersdurchschnitt nur aus den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Lehrerberufen errechnet und somit nur die Tendenz wiedergibt.

**Abbildung 18**

Qualifikationsstruktur der Beschäftigten der zehn größten Gruppen beruflicher Tätigkeiten in der Planungsregion Ostthüringen (Stand: 30.06.2005)

[Quelle: Darstellung nach Daten der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit]

**Abbildung 19**

Altersstruktur der Beschäftigten der zehn größten Gruppen beruflicher Tätigkeiten in der Planungsregion Ostthüringen (Stand: 30.06.2005)

[Quelle: Darstellung nach Daten der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit]

### 3.4 Beschäftigungsstrukturen in der Planungsregion Südwestthüringen

In der Planungsregion Südwestthüringen arbeiten rund 153.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Dies sind damit knapp 22 % aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Thüringens.

#### Verarbeitendes Gewerbe dominierender Wirtschaftszweig

Knapp ein Drittel (33 %) der Beschäftigten Südwestthüringens ist im Verarbeitenden Gewerbe tätig. Dieser Anteil, der relativ vom Jahr 2003 bis zum Jahr 2005 um einen Prozentpunkt anwuchs, ist außergewöhnlich hoch und liegt weit über dem bereits im ostdeutschen Vergleich<sup>22</sup> hohen Anteil von 24 % des Verarbeitenden Gewerbes auf Landesebene.

Ebenfalls große Bedeutung haben die Wirtschaftszweige Handel/Reparatur und Gesundheits- und Sozialwesen mit Beschäftigungsanteilen von jeweils ca. 11 % sowie der Wirtschaftszweig Dienstleistungen für Unternehmen mit knapp 9 % der Beschäftigten. Der Anteil des Wirtschaftszweiges Baugewerbe reduzierte sich im Zeitraum von 2003 bis 2005 ähnlich dem Landesschnitt um 1,5 Prozentpunkte und liegt nunmehr bei 7,4 % (vgl. Anlage 5).

#### Metallberufe größte Gruppe beruflicher Tätigkeiten

In den zehn größten Gruppen beruflicher Tätigkeiten<sup>23</sup> der Planungsregion Südwestthüringen sind nahezu 62 % aller Beschäftigten der Region tätig (vgl. Tabelle 13). In der Beschäftigungsstruktur wurden in den Jahren 2003 bis 2005 die

Rang	Berufsgruppe	Beschäftigte Juni 2005	Anteil an allen Beschäftigten in der Planungsregion Südwestthüringen	Anteil der Beschäftigten der Berufsgruppe auf Landesebene	Anteil der Planungsregion an allen Beschäftigten in dieser Berufsgruppe in Thüringen
in %					
1	Metallberufe	23.962	15,6	11,3	29,9
2	Büroberufe	16.985	11,0	12,9	18,4
3	Gesundheitsdienstberufe	10.727	7,0	7,4	20,6
4	Handelsberufe	10.647	6,9	7,6	19,8
5	Verkehrsberufe	6.334	4,1	4,2	21,2
6	Sozialpflegerische Berufe	6.141	4,0	4,4	19,5
7	Hilfsarbeiter (o. nähere Angabe)	5.818	3,8	2,6	31,2
8	Bauberufe	5.500	3,6	4,1	18,9
9	Ernährungsberufe	4.460	2,9	3,0	20,8
10	Reinigungsberufe	4.225	2,8	2,4	24,7
	alle Berufsgruppen	153.302	100,0		21,7

**Tabelle 13**

Anteile der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten der zehn größten Gruppen beruflicher Tätigkeiten an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten der Planungsregion Südwestthüringen (Stand: 30.06.2005) [Quelle: Berechnungen nach Angaben der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit]

<sup>22</sup> – In Ostdeutschland beträgt der Anteil des Wirtschaftszweiges Verarbeitendes Gewerbe an der Gesamtbeschäftigung gut 17 %, in Westdeutschland gut 27 %.

<sup>23</sup> – Aufgrund der teilweise geringen Besetzung einzelner Berufsgruppen wurden für die Ebene der Planungsregionen – im Unterschied zu Thüringen insgesamt – verschiedene Berufsgruppen zusammengefasst, so dass nachfolgend 40 statt 58 Berufsgruppen explizit analysiert werden. Ungeachtet dieser partiellen Zusammenführung von Daten wird nachfolgend gleichwohl, aus Gründen der begrifflichen Klarheit, der Begriff der Berufsgruppe verwendet.

Lehrerberufe sowie Land- und Forstwirtschaftsberufe in der Gruppe der Top 10 durch die Ernährungs- und Reinigungsberufe verdrängt. Auch sank die relative Bedeutung der Bauberufe vom 5. Rang (in 2003 mit gut 7.000 Beschäftigten) auf Rang 8.

Mit deutlichem Abstand am stärksten besetzt sind die zu den Metallberufen gehörenden Tätigkeiten mit insgesamt rund 24.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Nahezu jeder dritte Metallarbeiter Thüringens ist in Südwestthüringen beschäftigt. Dagegen liegt der Anteil der Beschäftigten bei den Büro-, Gesundheitsdienst- und Handelsberufen unterhalb des Landesdurchschnitts.

Auffällig ist ebenfalls, dass in der Region der Anteil der Hilfsarbeiter höher als auf Landesebene ist.

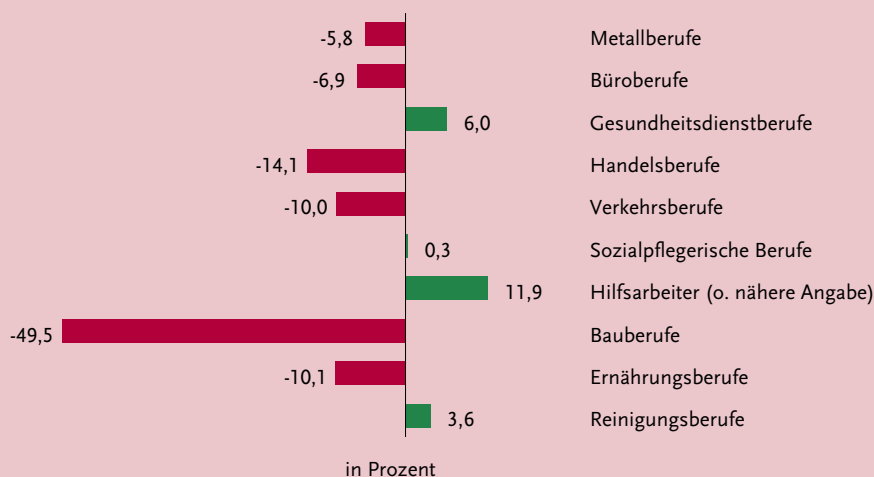
### **Beschäftigungsentwicklung in der Planungsregion Südwestthüringen günstiger als insgesamt in Thüringen**

Im Zeitraum 2000 bis zum Jahr 2005 verringerte sich die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Südwestthüringen um gut 20.000 auf 153.000 Beschäftigte. Damit reduzierte sich die

Anzahl der Beschäftigten um knapp 12 %, in Thüringen ging im gleichen Zeitraum die Anzahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse um knapp 14 % zurück.

### **Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse in einzelnen Berufsgruppen sehr unterschiedlich**

Auf der Ebene der einzelnen Berufsgruppen gab es in den vergangenen Jahren in der Region „Verlierer“ und „Gewinner“ der Beschäftigungsentwicklung (vgl. Abbildung 20). So fällt unter den zehn größten Berufsgruppen vor allem die positive Entwicklung der Hilfsarbeiter, der Gesundheitsdienstberufe sowie der Reinigungs- und Entsorgungsberufe auf. Bei den Hilfsarbeitern und den Gesundheitsdienstberufen stieg die Anzahl sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse im Zeitraum 2000 bis 2005 um jeweils gut 600 Personen. Das prozentuale Wachstum in diesen beiden Tätigkeiten liegt in der Region über den entsprechenden Werten auf der Landesebene. In den Reinigungs- und Entsorgungsberufen ist die Anzahl der Beschäftigten entgegen dem Landestrend (-13,3 %) um 3,6 % bzw. 150 Personen gestiegen. Auch bei den Sozial-



### **Abbildung 20**

Entwicklung der Beschäftigtenzahl der 10 größten Gruppen beruflicher Tätigkeiten in der Planungsregion Südwestthüringen von 2000 bis 2005 (jeweils 30.06.)

[Quelle: Darstellung nach Daten der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit]

pflegerischen Berufen gestaltete sich in der Region die Beschäftigungsentwicklung mit einem leichten Zuwachs deutlich besser als auf der Landesebene, wo die Beschäftigtenzahl um 3 % zurückging.

In den anderen Berufsgruppen der Top 10 sank die Anzahl der Beschäftigten. So reduzierte sich die Beschäftigtenzahl in den Bauberufen um gut 5.400 Personen bzw. 49,5 %, in den Handelsberufen um gut 1.700 bzw. 14,1 %, in den Metallberufen um 1.500 bzw. 5,8 %, in den Büroberufen um knapp 1.300 bzw. 6,9 %, in den Verkehrsberufen um gut 700 bzw. 10 % und in den Ernährungsberufen um 500 bzw. 10,1 %.

In der Region fiel der Beschäftigungsrückgang in den Verkehrsberufen, in den Metallberufen und in den Büroberufen geringer aus als auf der Landesebene. Bei den anderen „Verlierern“ gestaltete sich die relative Beschäftigungsentwicklung ähnlich wie in Gesamthüringen.

Der Rückgang der Beschäftigung in den Metallberufen ist auch hier zu großen Teilen den Entwicklungen in den baunahen Tätigkeiten geschuldet. So reduzierte sich die Anzahl der Feinblechner/Installateure um knapp 950 Personen bzw. 30 % und der Schlosser um gut 700 bzw. 14 %. Im Gegensatz dazu stieg die Zahl der Beschäftigten bei den Metallverformern um gut 400 Personen bzw. gut 13 % und der Montierer um 200 bzw. gut 3,5 %.

Hohe Beschäftigungsverluste hatten darüber hinaus auch zahlreiche Berufsgruppen, die nicht zu den am stärksten besetzten Berufsgruppen zählen. Dies betraf insbesondere folgende Tätigkeiten: Lehrerberufe<sup>24</sup> (-2.500 Personen bzw. -38 %), Land- und Forstwirtschaftsberufe (-2.300 bzw. -39 %), Tischler/Modellbauer (-950 bzw. -38 %), Malerberufe (-700 bzw. -29 %), Elektroberufe (-700 bzw. -15 %), Textil-, Bekleidungs- und Lederberufe (-650 bzw. -40 %), Berufe der Unternehmensleitung, -beratung und -prüfung (-500 bzw. -16 %), Bank- und Versicherungskaufleute (-360 bzw. -13 %), administrativ entscheidende Berufe (-340 bzw. -24 %), Ingenieure (-320 bzw. -11 %), Lagerverwalter und verwandte Berufe (-320 bzw. -8 %), Hotel- und Gaststättenberufe (-240 bzw. -11 %), Rechnungskaufleute und EDV-Fachleute (-210 bzw. -7 %), Steinbearbeiter/Baustoffhersteller/Keramiker (-180 bzw. -13 %), Maschinisten und zugehörige Berufe (-180 bzw. -8 %), Berufe des Nachrichtenverkehrs (-160 bzw. -19 %) und technische Sonderfachkräfte (-110 bzw. -12 %).

Im Gegensatz dazu gibt es auch Berufsgruppen außerhalb der Top 10, in denen die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gesteigert werden konnte: Chemie- und Kunststoffverarbeitungsberufe (+420 bzw. +16 %), Warenprüfer (+415 bzw. +16 %) und Papierherstellungs- und -verarbeitungsberufe (+145 bzw. +35 %). In den Chemie- und Kunststoffverarbeitungsberufen gestaltete sich die positive Beschäftigungsentwicklung um gut 7 Prozentpunkte besser als auf Landesebene (+9 %). Auch konnte diese positive Beschäftigungsentwicklung ab 2003 entgegen dem Landestrend weiter realisiert werden.

### **Qualifikationsniveau der Beschäftigten hoch**

In der Region Südwestthüringen verfügen fast drei Viertel der Beschäftigten über eine abgeschlossene Berufsausbildung als Facharbeiter, Meister oder Techniker sowie weitere 8,4 % über einen Hoch- oder Fachhochschulabschluss. Dem stehen knapp 11 % ohne abgeschlossene Ausbildung (inklusive Auszubildender) und 9 % mit unbekanntem Berufsabschluss gegenüber (vgl. Abbildung 21, Seite 50).

Damit verfügt die Planungsregion Südwestthüringen bei den Facharbeitern zwar über eine etwas günstigere Qualifikationsstruktur als Thüringen insgesamt. Bei den Hoch- und Fachhochschulabsolventen liegt sie jedoch zwei Prozentpunkte unterhalb des Landesdurchschnittes.

Vergleicht man die zehn stärksten Berufsgruppen mit dem Regionsdurchschnitt, so erkennt man, dass die Beschäftigten der Gesundheitsdienstberufe wie auch die Büro- und Sozialpflegerischen Berufe ein überdurchschnittliches Qualifikationsniveau aufweisen. Die Qualifikationsstruktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den Reinigungs- und Entsorgungsberufen wie auch bei den Hilfsarbeitern ist deutlich schlechter als der Durchschnitt.

### **Jeder 9. Beschäftigte Südwestthüringens geht bis 2013 in Rente**

Aus der Altersstruktur der Beschäftigten können wesentliche Erkenntnisse über die weitere Entwicklung des Bedarfs an Arbeitskräften gewonnen werden. Nach den in dieser Arbeit vorgenommenen Einschätzungen werden fast 90 % des in Thüringen bis 2013 entstehenden Neubedarfs an Fachkräften

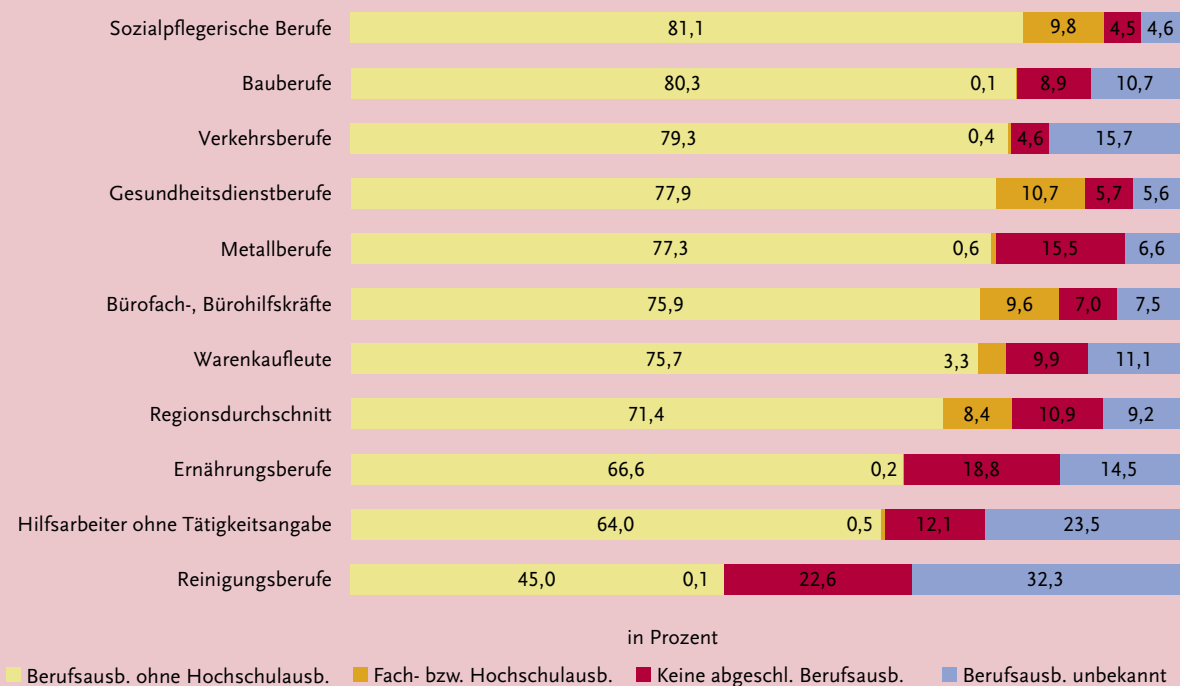
<sup>24</sup> – Dieser Beschäftigungsverlust bezieht sich ausschließlich auf die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Lehrerberufen. Da aber bezogen auf alle Erwerbstätigen in Lehrerberufen ca. 40 % verbeamtet sind, ist diese Zahl nur beschränkt aussagefähig.

zum Ersatz für altersbedingt aus dem Erwerbsleben ausscheidende Beschäftigte benötigt. Bis zum Jahr 2013 werden es die Arbeitskräfte sein, die 2005 bereits 55 Jahre oder älter waren.

In Südwestthüringen gehörten im Juni 2005 gut 11 % der Beschäftigten zu dieser Altersgruppe. Die Region weist damit einen geringfügig unter dem Landesschnitt von 11,7 % liegenden Anteil älterer Beschäftigter auf. In Abhängigkeit von der weiteren Entwicklung des Beschäftigtenbestands wird sich damit in der Region insgesamt ein eher unterdurchschnittlicher Ersatzbedarf an Arbeitskräften entwickeln.

Dennoch ist festzuhalten, dass sich dieser Durchschnittswert aus einer sehr heterogenen Altersstruktur in den einzelnen Gruppen beruflicher Tätigkeiten zusammensetzt. So schwankt der Anteil der über 54-Jährigen bei den 10 größten Beschäftigtengruppen bereits von 6,6 % in den Bauberufen bis knapp 16 % bei den Sozialpflegerischen Berufen (vgl. Abbildung 22). Der Anteil der Altersgruppe 55 bis 64 Jahre bei den Lehrerberufen<sup>25</sup> beträgt sogar 34,5 %.

In Südwestthüringen wird in den kommenden Jahren der größte Ersatzbedarf für in Rente ausscheidende Beschäftigte in den Metallberufen entstehen. Denn



### Abbildung 21

Qualifikationsstruktur der Beschäftigten der 10 größten Gruppen beruflicher Tätigkeiten in der Planungsregion Südwestthüringen (Stand 30.06.2005)

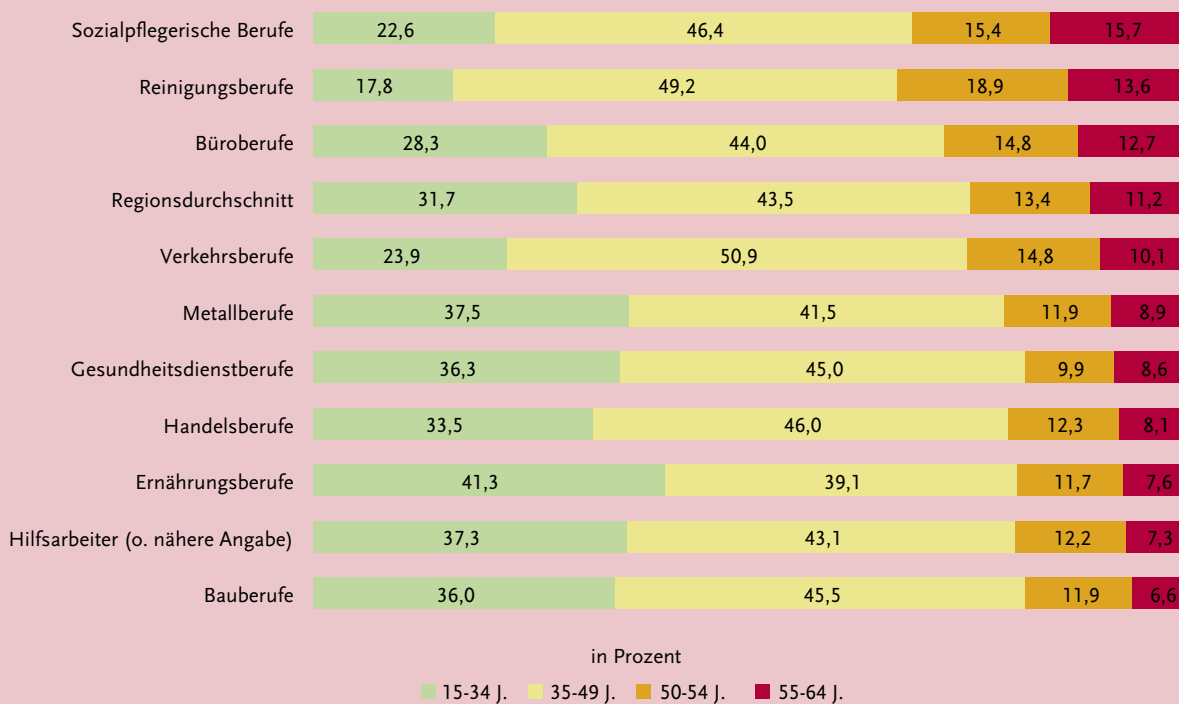
[Quelle: Darstellung nach Daten der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit]

<sup>25</sup> – Auch hier ist zu beachten, dass sich dieser Altersdurchschnitt nur aus den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Lehrerberufen errechnet und somit nur die Tendenz aber keine exakte Aussage wiedergibt.

trotz des im Vergleich zum Regionsdurchschnitt geringeren Anteils Älterer ergibt dessen Kombination mit den hohen Beschäftigtenzahlen entsprechende Nachfragewirkungen. Unter der Annahme eines gleich bleibenden Beschäftigungsbedarfes wie in 2005 werden hier im Zeitraum 2007 bis 2013 für den Ersatz altersbedingt ausscheidender Beschäftigter gut 2.100 Arbeitskräfte benötigt. In den Sozialpflegerischen Berufen sollte bei gleichen Annahmen in der Region ein Bedarf von knapp 1.000 Arbeitskräften entstehen. Bei positiver Beschäftigungsentwicklung kann jeweils noch die Nachfrage nach Arbeitskräften für den entsprechenden Erweiterungsbedarf

hinzukommen. In Berufsgruppen, in denen ein Beschäftigungsrückgang wie bspw. in den Bauberufen oder den Büroberufen zu erwarten ist, wird dagegen nur ein entsprechend reduzierter Ersatzbedarf an Arbeitskräften entstehen.

Insgesamt ergibt sich aus den regionsspezifischen Altersstrukturen, dass selbst bei gleich bleibendem Beschäftigtenbestand oder leichtem Beschäftigungsrückgang in der Region Südwestthüringen künftig in nennenswertem Umfang Neubedarf an Fachkräften erwartet werden kann.



**Abbildung 22**  
 Altersstruktur der Beschäftigten der 10 größten Gruppen beruflicher Tätigkeiten in der Planungsregion Südwestthüringen (Stand: 30.06.2005)  
 [Quelle: Darstellung nach Daten der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit]

## 4. Entwicklungstendenzen des Arbeitskräfteangebots

Nachdem im Kapitel 2 Informationen zu den voraussichtlichen Schwerpunkten des zukünftigen Fachkräftebedarfs vorgestellt wurden, soll nachfolgend überprüft werden, inwieweit dieser Bedarf an Arbeitskräften gedeckt werden kann. Zudem wird untersucht, ob im Prozess des Aufeinandertreffens von Angebot und Nachfrage gegebenenfalls solche Probleme abzusehen sind, denen zwingend entgegen zu steuern ist.

Grundsätzlich stehen für die bedarfsgerechte Deckung der Arbeitskräftenachfrage der Wirtschaft folgende Potenziale zu Verfügung:

- In den kommenden Jahren neu in den Arbeitsmarkt eintretende Altersjahrgänge. Bei diesem Berufsnachwuchs kann es sich, in Abhängigkeit vom Berufswahlverhalten, einerseits um Absolventen des Systems der beruflichen Ausbildung sowie andererseits um Hoch- und Fachhochschulabsolventen handeln.
- Arbeitslose, in befristeten arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen beschäftigte Personen sowie Teilnehmer an Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW-Maßnahmen).
- Personen, die zur Stillen Reserve gehören, d. h. in der Regel arbeitsbereite, aber entmutigte und nicht mehr arbeitslos registrierte Erwerbspersonen.
- Fachkräfte, die auf dem Wege der beruflichen Fort- und Weiterbildung von Beschäftigten gewonnen werden.
- Zuwanderer aus anderen Bundesländern oder anderen Nationen.

Eine detaillierte Abschätzung der vorgenannten Angebotspotenziale konnte im Rahmen der vorliegenden Untersuchung jedoch nicht geleistet werden: Deren künftige Entwicklung wird nämlich zum einen durch politische Entscheidungsprozesse wie beispielsweise arbeitsmarktpolitische Reformen oder das Zuwanderungsgesetz beeinflusst – deren konkrete Auswirkungen können derzeit jedoch noch nicht umfassend eingeschätzt werden. Zum anderen lassen sich die Konsequenzen anderer relevanter sozioökonomischer Prozesse, wie z. B. derjenige der EU-Osterweiterung, noch nicht valide bewerten. Gleichwohl sollen im Folgenden gegenwärtig erkennbare Entwicklungstendenzen beim

Zusammentreffen von Arbeitskräfteangebot und Arbeitskräftenachfrage skizziert werden.

Zunächst wird in einem Exkurs auf beschäftigungsrelevante Aspekte der künftigen demografischen Entwicklung in Thüringen hingewiesen.

### 4.1 Beschäftigungsrelevante Aspekte der demografischen Entwicklung in Thüringen

Der Blick auf die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sowie der Erwerbstätigen mit Arbeitsort Thüringen einerseits und auf die Personen im erwerbsfähigen Alter andererseits zeigt, dass in der Vergangenheit kein quantitatives Defizit zwischen Arbeitskräfteangebot und Arbeitskräftenachfrage zu verzeichnen war. Nach der aktuellen Bevölkerungsvorausberechnung des TLS einerseits und der Erwerbstätigenabschätzung von SÖSTRA andererseits wird auch in der nahen Zukunft bis zum Jahr 2013 kein quantitativer Mangel an Erwerbspersonenpotenzial zu befürchten sein. Im Demographiebericht Thüringen wird ausführlich die weitere altersstrukturelle Entwicklung der Bevölkerung des Landes dargestellt.<sup>26</sup> Im Kontext der vorliegenden Arbeit sind daraus für die Einschätzung der weiteren Entwicklung von Arbeitskräfteangebot und Arbeitskräftenachfrage insbesondere zwei Aussagen von Bedeutung:

- Die Anzahl der Auszubildenden, Berufsanfänger und Studenten (16 bis 25 Jahre) sinkt ab 2006 bis 2015 jährlich um 20.000 Personen. Danach steigt sie wieder leicht an.
- Der Anteil der Personen in der Haupterwerbsphase (26 bis 65 Jahre) sinkt leicht in der Zeit 2005 bis 2010 und bleibt nahezu konstant in der Zeit 2011 bis 2015. Auf den Zeitraum 2004-2020 bezogen verkleinert sich diese Altersgruppe von 1.327.000 Personen auf 1.157.000 Personen.<sup>27</sup>

Auf der Grundlage dieser Tendenzen kann angenommen werden, dass im Jahr 2013 in Thüringen einer Erwerbstätigenzahl in der Größenordnung von rund 1.000.000 Personen eine Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter in der Größenordnung von fast 1.500.000 Personen gegenüber steht.

<sup>26</sup> – Thüringer Ministerium für Bau und Verkehr (Hrsg.): Demographiebericht Thüringen, Stand: 20.06.2006.

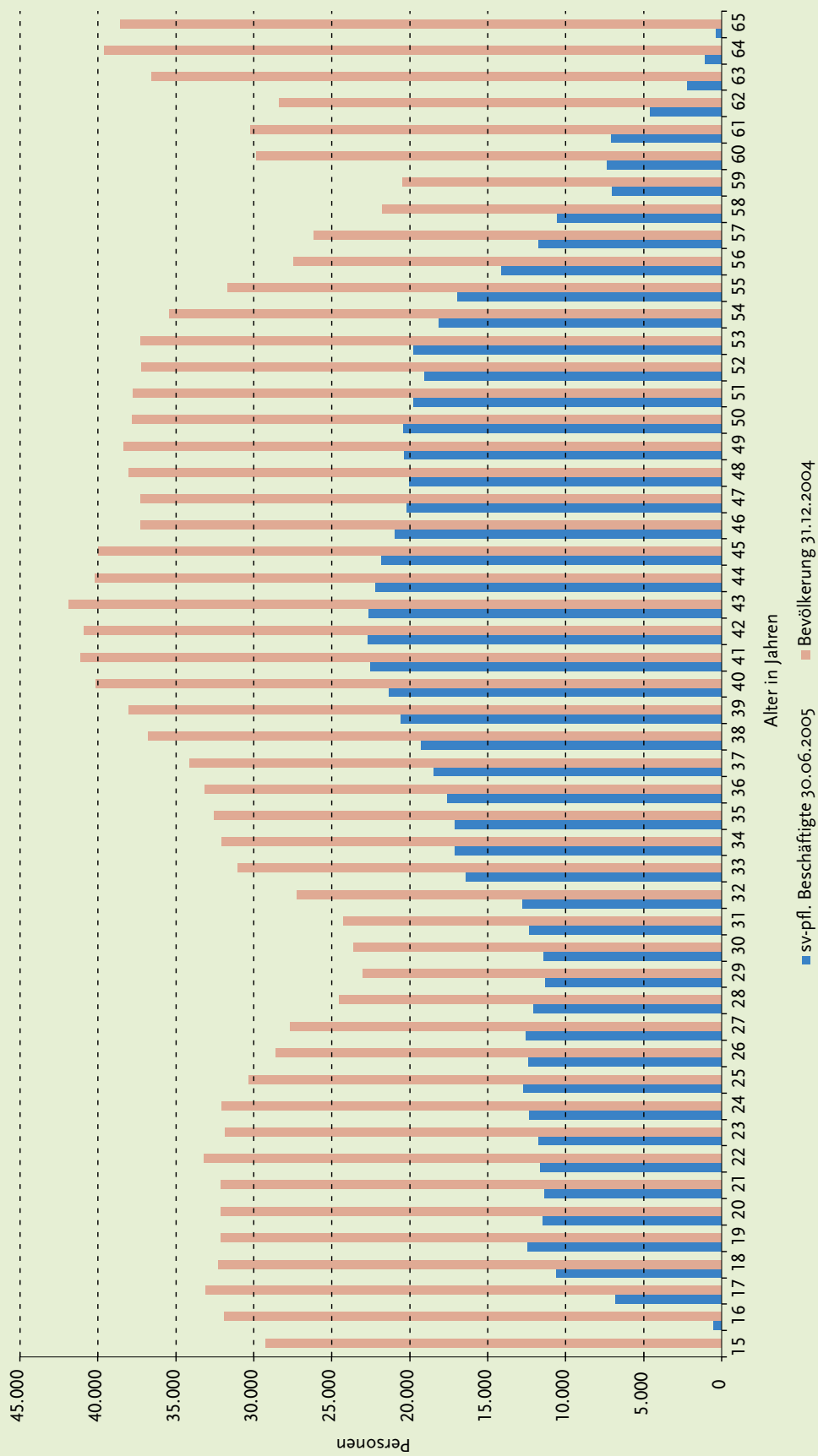
<sup>27</sup> – Ebenda, S. 35 u. 37 sowie die dortigen Anlagen S. X u. XI.

### **Ältere – großes Arbeitskräfte-reservoir**

Eine Analyse der gegenwärtigen Beschäftigten und der Bevölkerung nach Altersjahrgängen zeigt, dass bisher vor allem das Beschäftigungspotenzial älterer Personen im erwerbsfähigen Alter nur in geringem Maße für den Fachkräftebedarf genutzt wird. So beträgt die Beschäftigtenquote der 55- bis 64-Jährigen in Thüringen gegenwärtig lediglich 37,1 % (Deutschland: 41,4 %).<sup>28</sup> Aus der in Abbildung 23 (Seite 54) dargestellten Struktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und der Bevölkerung nach Altersjahrgängen können für den Zeitraum 2007-2013 hinsichtlich der Verfügbarkeit von Arbeitskräften mehrere Erkenntnisse gewonnen werden:

- In der Altersspanne 15 bis 25 Jahre sind bzw. kommen in den nächsten Jahren starke Jahrgänge aus der Ausbildung in Beschäftigung bzw. als Arbeit Suchende auf den Arbeitsmarkt. In 10 Jahren bilden sie die Kohorte der 25- bis 35-Jährigen. Sie übertreffen auch dann noch die gegenwärtig am stärksten besetzten Jahrgänge sozialversicherungspflichtig Beschäftigter (40 bis 45 Jahre). Selbst unter Berücksichtigung der in der Abbildung aus datentechnischen Gründen nicht enthaltenen Erwerbstätigen, die zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten hinzu zu rechnen sind (ca. 15 % aller Erwerbstätigen), ist für diese Altersgruppe auch in den kommenden Jahren eher von einem Überangebot an Arbeitskräften auszugehen.
- Die gegenwärtigen mittleren Beschäftigtenjahrgänge sind die am stärksten besetzten Jahrgänge von Beschäftigten und von zugleich großen Potenzialen Nichterwerbstätiger (selbst wenn man jeweils zu sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nochmals rund 15 % weitere Erwerbstätige hinzurechnet). Diese Jahrgänge schieben sich in den kommenden Jahren in die Gruppe 50+. Die Periode 2007 bis 2013 wird durch ein starkes Ansteigen der Beschäftigung Älterer gekennzeichnet sein. Am Ende dieser Periode wird rund jeder dritte Beschäftigte in Thüringen 50 Jahre oder älter sein.
- In Thüringen können künftig große Arbeitskräftepotenziale erschlossen werden, wenn Ältere nicht mehr wie bisher vorzeitig aus Beschäftigung ausscheiden und die Erwerbsquote der Älteren erhöht wird. Hier liegen Möglichkeiten, eventuell auftretende Verknappungen im Bereich jüngerer Beschäftigter auszugleichen.

<sup>28</sup> – Quelle: Bundesagentur für Arbeit nach Angaben von Eurostat, Europäische Arbeitskräfteerhebung (Stand: 2004; aktuellere Daten auf Bundesländerebene nicht verfügbar).



**Abbildung 23**

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und Personen im erwerbsfähigen Alter nach Altersjahrgängen in Thüringen (30.06.2005 bzw. 31.12.2004)

[Quelle: Darstellung nach Daten der Bundesagentur für Arbeit und nach Angaben des Thüringer Landesamtes für Statistik]

## 4.2 Das Potenzial nicht beschäftigter Erwerbspersonen

### 4.2.1 Arbeitslose

Arbeitslose bilden ein für alle Wirtschaftszweige und Berufsgruppen relativ kurzfristig verfügbares Angebotspotenzial. Dem voraussichtlichen Neueinstellungsbedarf Thüringer Betriebe in einer Größenordnung von 110.000 bis 130.000 im Zeitraum 2007 bis 2013 stehen gegenwärtig etwa 210.000 Arbeitslose gegenüber (Jahresdurchschnitt 2005). Mit den Arbeitslosen ist damit ein quantitativ mehr als hinreichendes Angebotspotenzial verfügbar, welches knapp zwei Mal so groß ist wie die bis zum Jahr 2013 insgesamt zu erwartende Arbeitskräftenachfrage.

Der Anteil der Frauen an den Arbeitslosen ist mit knapp 50 % nahezu identisch mit dem Anteil der Frauen an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (49 %). Auch ist festzustellen, dass die Qualifikationsstruktur der Arbeitslosen hoch ist. So besitzen nahezu 80 % der registrierten Arbeitslosen eine Berufsausbildung. Demgegenüber stehen 17 % ohne Berufsabschluss und gut 4 % mit einem Hochschul- oder Fachhochschulabschluss.<sup>29</sup> Der Anteil der hoch Qualifizierten ist bei den Arbeitslosen allerdings deutlich kleiner als bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (gut 10 %). Hier übersteigt, wie gleich zu zeigen ist, oftmals der zukünftige Bedarf an entsprechend ausgebildeten Fachkräften das quantitative Potenzial der Arbeitslosen. Im Gegensatz dazu könnte die Nachfrage nach Facharbeitern in entsprechenden Berufsgruppen meist durch die Arbeitslosen gedeckt werden.

Dennoch muss angemerkt werden, dass dieser quantitative Vergleich der Personengruppen nur eine Tendenz hinsichtlich zukünftiger Bedarfslücken aufzeigt. Die konkrete Einsatzfähigkeit der in diesem Angebotspotenzial verfügbaren Arbeitskräfte kann insbesondere durch folgende Faktoren beeinflusst werden:

- **Mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit besteht die große Gefahr der Entwertung beruflicher Qualifikationen von arbeitslosen Arbeitskräften.**

Dadurch wird die unmittelbare Einsatzfähigkeit der Arbeitslosen zunehmend eingeschränkt. So waren in Thüringen im Juni 2005 über 83.000 bzw. 41 % aller Arbeitslosen bereits ein Jahr oder länger arbeitslos.

- **Weitere Einschränkungen in der Einsatzfähigkeit des Arbeitslosenpotenzials können sich aus dessen Altersstruktur ergeben.**

In Thüringen hat sich in den letzten Jahren die Zahl der über 54-jährigen Arbeitslosen sichtbar verringert: So wurden gut 33.000 bzw. 18 % der arbeitslosen Menschen in Thüringen im Jahr 2000 dieser Altersgruppe zugeordnet, im Jahr 2005 waren es hingegen nur noch gut 22.000 bzw. 12 % der Arbeitslosen.

Personen dieses Alters kommen jedoch nach der derzeit gängigen Personalrekrutierungspraxis vieler Unternehmen nur noch in Ausnahmefällen für die Neubesetzung offener Stellen in Frage. Häufig fangen die mit dem Alter begründeten Vorbehalte bereits bei den 50-jährigen Arbeitslosen an – auf entsprechende Altersgruppen fielen im Jahr 2005 knapp 28 % aller Arbeitslosen.

- **Schwerbehinderte vielfach chancenlos auf dem Arbeitsmarkt.**

Auch die knapp 7.100 arbeitslosen Schwerbehinderten im Juni 2005 – ihre Zahl ist gegenüber 2003 gestiegen – besitzen trotz häufig guter Qualifikationsvoraussetzungen auf Grund ihrer Behinderung zumeist nur geringe Chancen auf dem Arbeitsmarkt, die ohne spezielle Unterstützung zumeist nicht erschlossen werden können.

- **Zwischen dem Neubedarf an Arbeitskräften und den vorhandenen Arbeitslosen bestehen große Diskrepanzen in der berufsfachlichen Ausrichtung.**

Bei einem Vergleich des für den Zeitraum 2007 bis 2013 geschätzten Nettoeinstellungsbedarfs der Unternehmen mit den im Juni 2005 gemeldeten unter 55-jährigen Arbeitslosen werden in gut 10 % der betrachteten Berufsgruppen relevante Angebotsdefizite sichtbar. Zu einem knappen Drittel stellt sich im genannten Zeitraum wahrscheinlich ein Gleichgewicht zwischen Arbeitskräfteangebot und Arbeitskräftenachfrage ein; zu gut 50 % bestehen wohl auch perspektivisch teilweise enorme Überangebote an Arbeitskräften.<sup>30</sup>

Bei der Betrachtung der Größen der nachstehend quantifizierten Diskrepanzen ist allerdings die zeitliche Verteilung der neuen Nachfrage nach Arbeitskräften auf mehrere Jahre zu berücksichtigen. Da, wie in Kapitel 2 bereits gezeigt, sich 90 % des Neubedarfs aus altersbedingtem Ersatzbedarf

<sup>29</sup> – Stand Juni 2005.

<sup>30</sup> – Auch hier ist zu beachten, dass ausschließlich einzelne Berufsgruppen und keine aus Übersichtlichkeitsgründen zusammengefassten Berufsgruppen bei der Berechnung einfließen sind.

zusammensetzt, kann von einer relativ gleichmäßigen Aufteilung des Einstellungsbedarfs auf die einzelnen Jahre des Projektionszeitraums ausgegangen werden. Die voraussichtliche Defizitsumme stellt sich daher auf ein einzelnes Jahr bezogen geringer – weil nur anteilig zu berechnen – dar.

So ist ersichtlich, dass das Arbeitslosenpotenzial unter der Annahme seines unveränderten Fortbestehens quantitativ nicht zur Deckung des mittelfristigen Bedarfs der in Tabelle 14 aufgeführten Berufsgruppen ausreichen würde. Auffällig ist, dass vor allem in beruflichen Tätigkeiten ein nicht

durch Arbeitslose zu deckender Einstellungsbedarf zu erwarten ist, in denen ein relativ hoher Anteil von Fachhochschul- und Hochschulabsolventen tätig ist (vgl. Abbildung 24).

So besitzen beispielsweise fast 90 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten der Berufsgruppe Chemiker/Physiker/Mathematiker einen Hoch- oder Fachhochschulabschluss. Dies muss insofern besonders hervorgehoben werden, da die Behebung dieses zukünftigen Engpasses an qualifizierten Beschäftigten im Rahmen einer Hoch- bzw. Fachhochschulausbildung relativ viel Zeit in Anspruch nimmt.

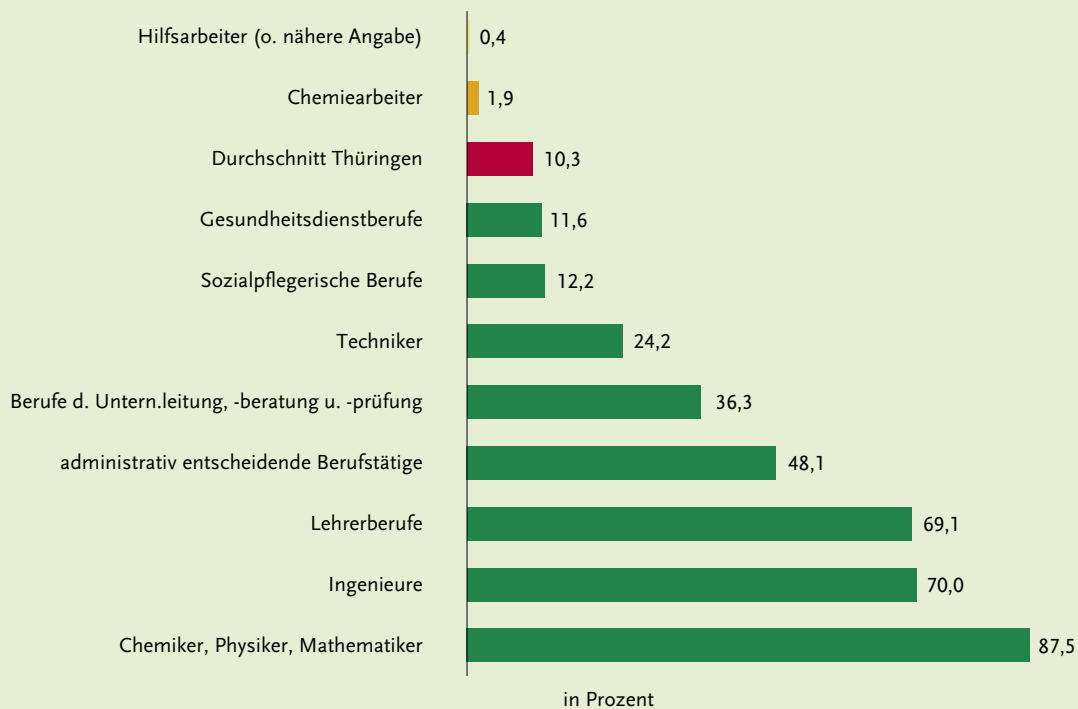
Berufsgruppe	Größenordnung des Defizits an Arbeitskräften
Lehrerberufe*	(-7.400)
Gesundheitsdienstberufe	-6.800
Berufe d. Unternehmensleitung, -beratung u. -prüfung	-3.300
Sozialpflegerische Berufe	-3.200
Techniker	-2.700
Ingenieure	-2.300
Hilfsarbeiter (o. nähere Angabe)	-2.200
Administrativ entscheidende Berufe	-1.500
Chemiker, Physiker, Mathematiker	-500
Chemiearbeiter	-350

**Tabelle 14**

*Berufsgruppen mit einem Defizit an arbeitslosen Arbeitskräften (unter 55 Jahre)*

*[Quelle: Berechnungen nach Angaben der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit]*

*\*nur eingeschränkte Bedarfsschätzung möglich, vgl. hierzu Abschnitt 2.3.*

**Abbildung 24**

Anteil der Hoch- und Fachhochschulabsolventen in entsprechenden Berufsgruppen, in denen der Einstellungsbedarf größer als die zur Verfügung stehenden entsprechend qualifizierten Arbeitslosen ist (Stand: Juni 2005)  
[Quelle: Darstellung nach Daten der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit]

In den in der Tabelle 15 aufgeführten Berufsgruppen besteht mit den gegenwärtig unter 55-Jährigen Arbeitslosen ein besonders hohes Überangebot an Arbeitskräften.

Der Überschuss an potenziellen Arbeitskräften unter den Arbeitslosen besteht vor allem in beruflichen Tätigkeiten, in denen vorrangig Beschäftigte mit einem Facharbeiterabschluss arbeiten.

Insgesamt verfügt Thüringen mit dem derzeitigen Arbeitslosenpotenzial über ein mittelfristig und quantitativ hinreichendes Arbeitskräftereservoir, wenn es gelingt, mit beruflicher Fort- und Weiterbildung, durch Umschulung und andere gezielte Bildungsaktivitäten die berufsfachliche Ausrichtung der Arbeitslosen stärker an die qualitativen Anforderungen der Bedarfsentwicklung heranzuführen. Damit könnten zugleich auch Vorbehalte von

Berufsgruppe	Größenordnung des Überangebotes an Arbeitskräften
Bauberufe	16.800
Handelsberufe	9.000
Büroberufe	5.500
Land- und Forstwirtschaftsberufe	4.200
Lager- u. Transportarbeiterberufe	3.800
Ernährungsberufe	3.700
Maler, Lackierer u. verwandte Berufe	3.500
Metallberufe	3.400
Tischler, Modellbauer	3.000
Hauswirtschaftliche Berufe	2.900
Warenprüfer, Versandfertigmacher	2.100
Textil-, Bekleidungs- und Lederberufe	2.000
Sicherheitsberufe (Hauswarte, Soldaten, Wächter)	1.400
Elektriker	1.200
Hotel- u. Gaststättenberufe	1.100
Verkehrsberufe	1.100
Sonstige Arbeitskräfte	900

**Tabelle 15**

*Berufsgruppen mit einem Überangebot an arbeitslosen Arbeitskräften (unter 55 Jahre)*

*[Quelle: Berechnungen nach Angaben der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit]*

31 – So steht beispielsw. in § 26o Abs. 1 Nr.1 SGB III über das Ziel von ABM: „... [Die Maßnahmen dienen] arbeitslosen Arbeitnehmern zur Erhaltung o. Wiedererlangung der Beschäftigungsfähigkeit, die für eine Eingliederung in den Arbeitsmarkt erforderlich ist ...“. Wenngleich eine eindeutige und operationale Def. noch nicht existiert, kann man unter der Erhaltung (bzw. Wiedererlangung) von Beschäftigungsfähigkeit bei Arbeitslosen beispielsw. die Verhinderung des Abbaus des berufsspezifischen Qualifikationsniveaus des Arbeitslosen oder die Erhaltung eines Tagesablaufs (bzw. das Heranführen an diesen) ähnlich dem eines im ersten Arbeitsmarkt Beschäftigten sehen.

32 – Quelle: BA-Rundbrief 57/2003 vom 06. Mai 2003, betr.: Förderung der berufl. Weiterbildung, Nürnberg. Es ist zu beachten, dass dieser Rundbrief nur bis Ende 2004 Gültigkeit besitzt. Inwieweit diese 70 %-Regelung darüber hinaus Gültigkeit besitzt, ist unbekannt.

Unternehmen gegenüber Arbeitslosen abgebaut und durch frühere Einstellung die Zeiten der Arbeitslosigkeit verkürzt werden.

#### 4.2.2 Teilnehmer an Maßnahmen der Arbeitsagenturen

Bei einem Abgleich von Arbeitskräftenachfrage und -angebot ist des Weiteren zu berücksichtigen, dass nicht nur Arbeitslose, sondern ebenfalls Teilnehmer/-innen an Maßnahmen der Arbeitsagenturen, wie z. B. Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM), Beschäftigung schaffenden Infrastrukturmaßnahmen (BSI) und Arbeitsgelegenheiten (AGH) dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Auch Eignungsfeststellungs- und Trainingsmaßnahmen sind in diesem Kontext zu sehen. Um den entstehenden Arbeitskräftebedarf mit geeigneten Arbeitslosen decken zu können, ist es entscheidend, die Beschäftigungsfähigkeit<sup>31</sup> dieser zu erhalten. In diesem Kontext sind solche Maßnahmen durchaus als positiv zu begrüßen. Im Jahr 2005 waren knapp 3.000 Personen in ABM, knapp 2.200 in BSI und gut 13.500 in AGH beschäftigt. Diese Beschäftigten belaufen sich damit auf knapp 18.700 Menschen, die das Potenzial der 210.000 Arbeitslosen weiter erhöhen.

In diesem Kontext ebenso hervorzuheben sind die Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) der Arbeitsagenturen. Diese werden gemäß § 77 Abs. 1 Nr. 1 SGB III gewährt, wenn „die Weiterbildung notwendig ist, um sie [die Arbeitskräfte] bei Arbeitslosigkeit beruflich einzugliedern, eine ihnen drohende Arbeitslosigkeit abzuwenden oder weil bei ihnen wegen fehlenden Berufsabschlusses die Notwendigkeit der Weiterbildung anerkannt ist.“

Auch die durch FbW geförderten Personen stehen also – kurz- bis mittelfristig – dem Arbeitsmarkt zur Deckung des Arbeitskräftebedarfs zur Verfügung, obwohl sie während der Maßnahme nicht als arbeitslos registriert sind.

In den letzten Jahren ging die Anzahl der durch FbW geförderten Personen stetig zurück. Waren es im Jahr 2000 noch knapp 23.000 Personen in Thüringen, so reduzierte sich dieser Jahresdurchschnitt im Jahr 2005 auf knapp 5.700. Im Rahmen der Einführung der Hartz I – Gesetze am 01.01.2003 erfolgte die Neuausrichtung von FbW (Bildungsgutscheine), durch die die Eigenverantwortung der Teilnehmer/-innen gestärkt werden soll und mit der eine hohe

Wahrscheinlichkeit (70 %) für den einzelnen Geförderten angestrebt wird, einen adäquaten Arbeitsplatz zu finden.<sup>32</sup>

Auf Grund dieser Neuregelung kann erwartet werden, dass ein größer werdender Teil der FbW-Absolventen/-innen über Qualifikationen verfügt, die auf dem Arbeitsmarkt nachgefragt werden.

#### 4.2.3 Geförderte Weiterbildung durch das Land Thüringen und weitere betriebliche Weiterbildungsaktivitäten

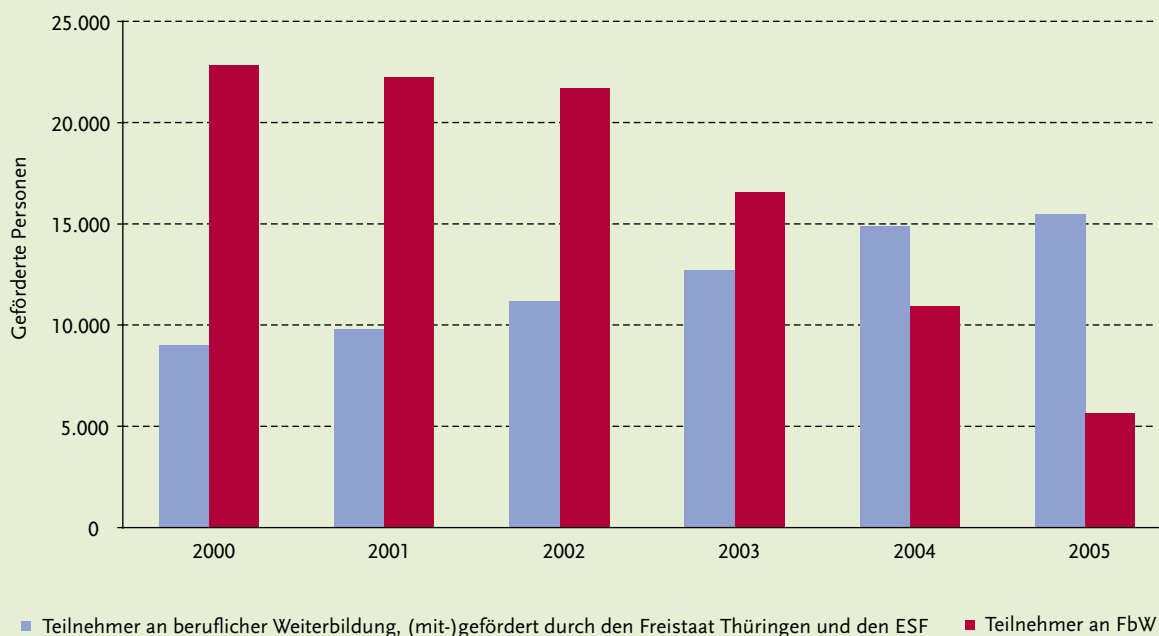
Neben der Bundesagentur für Arbeit unterstützt auch der Freistaat Thüringen die berufliche Weiterbildung. Das Ziel der Berufsbildungspolitik der Landesregierung ist es, „die berufliche Weiterbildung im Sinne der Erweiterung und Anpassung von Kenntnissen und Fertigkeiten an die technische und wirtschaftliche Entwicklung zu sichern.“<sup>33</sup> So unterstützt das Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Technologie und Arbeit (TMWTA) mit dem **Programm zur Förderung der Berufsvorbereitung und Fortbildung** Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen der Wirtschaft, welche sich im Unterschied zu FbW nicht primär auf die Qualifizierung von Arbeitslosen<sup>34</sup> sondern mehr auf die Weiterbildung von bereits Beschäftigten und Unternehmern beziehen.<sup>35</sup> In diesem Kontext ist auch die Qualifizierungsberatung (Qualifizierungsberater) zu nennen, die „Thüringer Wirtschaftsunternehmen gezielt bei der Deckung des vorhandenen und absehbaren Fachkräftebedarfs unterstützen“, welche in der Beratung der Unternehmer und der entsprechenden Qualifizierung „der Beschäftigten und Inhaber Thüringer Unternehmen“ als auch der von Arbeitslosen zur Deckung des Fachkräftebedarfs Ausdruck findet.<sup>36</sup> So konnten im Jahr 2005 durch diese Qualifizierungsberatung 600 Fachkräfte vermittelt und 4.350 Teilnehmer im Rahmen von betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen geschult werden.

Ebenfalls erwähnenswert ist das Programm „Zweite Karriere“, in dem vor allem älteren, qualifizierten und berufserfahrenen Arbeitslosen durch bedarfsgerechte Qualifizierung der Weg in den ersten Arbeitsmarkt geebnet werden soll. In diesem Zusammenhang muss auch das Modellprojekt „QualiService Thüringen“ angeführt werden, welches durch die genauere Erfassung des Fachkräftebedarfs ein „Unterstützungs- und Begleitsystem für die passgenaue berufliche Qualifizierung von Arbeitnehmern und Arbeitslosen“ darstellt.<sup>37</sup>

33 – Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Technologie und Arbeit (Hrsg.): *Berufliche Bildung in Thüringen. Berufsbildungsbericht 2006*, S. 132. 34 – Beispielsweise waren 86 % der Geförderten in Ostdeutschland im Zeitraum März 2005 – April 2006 (gleitender Jahresdurchschnitt) vor Maßnahmebeginn als arbeitslos registriert. (Quelle: Bundesagentur für Arbeit). 35 – Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Technologie und Arbeit (Hrsg.): *Berufliche Bildung in Thüringen. Berufsbildungsbericht 2006*, S. 132. 36 – Ebenda, S. 134. 37 – Ebenda, S. 153.

Ingesamt hat sich im Gegensatz zu den Teilnehmern an FbW der Arbeitsagenturen die Anzahl der Teilnehmer an Weiterbildungen, (mit-)finanziert durch den Freistaat Thüringen und den ESF, seit 2000 stetig erhöht (vgl. Abbildung 25). Während die Zahl der durch FbW geförderten Personen von 2000 bis 2005 auf ein Viertel zurückgegangen ist, stieg die Zahl der vom Freistaat Thüringen und dem ESF geförderten Personen von knapp 9.000 im Jahr 2000 auf 15.500 im Jahr 2005.

Abschließend sei im Hinblick auf die Deckung des Fachkräftebedarfs auch auf die Weiterbildungsaktivitäten Thüringer Betriebe verwiesen. So entschlossen sich 47 % der Betriebe im 1. Halbjahr 2005, sich teilweise auch auf Grund der Unterstützung und Beratung des Freistaates Thüringen, für betrieblich-berufliche Weiterbildungsmaßnahmen für Mitarbeiter in ihren Unternehmen<sup>38</sup>. Die Weiterbildungsquote<sup>39</sup> in Thüringer Betrieben liegt im 1. Halbjahr 2005 bei 29 %. Hervorhebenswert ist dies auch deshalb,



### Abbildung 25

Entwicklung der geförderten Personen in Thüringen von 2000 bis 2005 durch FbW bzw. durch berufliche Weiterbildung, (mit-)gefördert durch den Freistaat Thüringen und den ESF

[Quelle: Darstellung nach Daten der Bundesagentur für Arbeit und des Thüringer Ministeriums für Wirtschaft, Technologie und Arbeit]

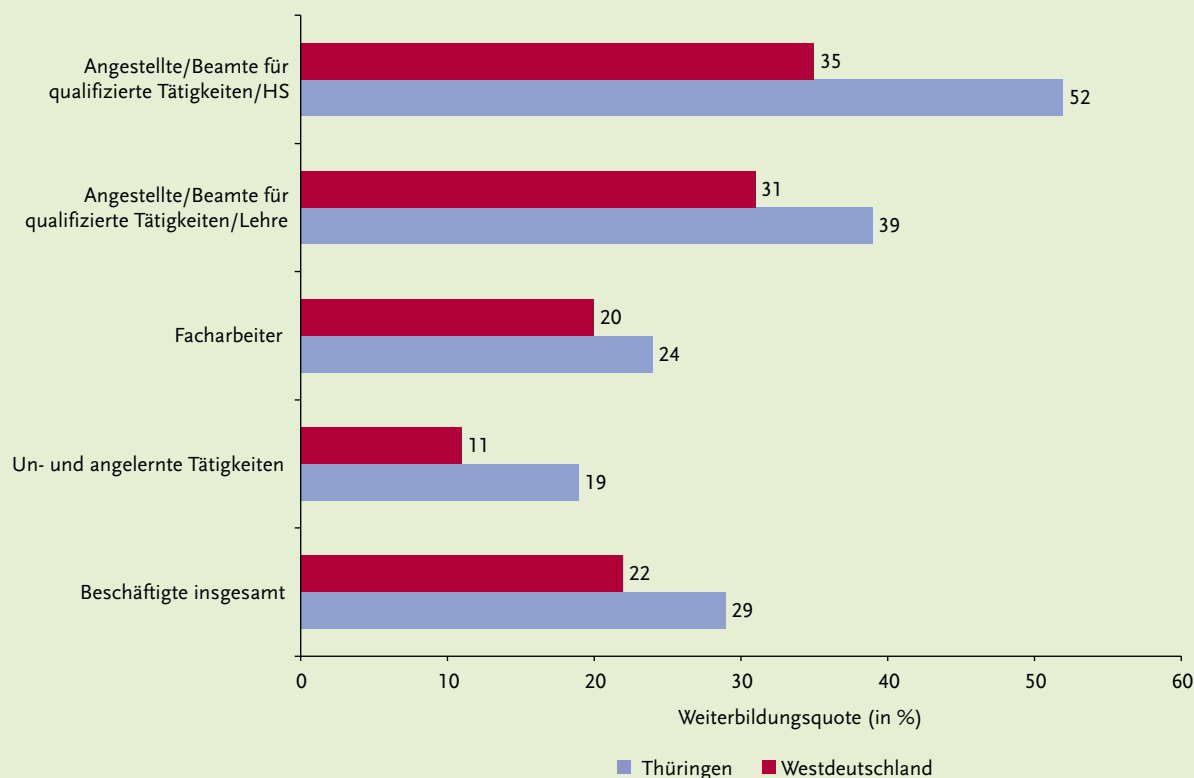
<sup>38</sup> – Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Technologie und Arbeit (Hrsg.): IAB-Betriebspanel. Länderbericht Thüringen – Ergebnisse der 10. Welle 2005.

<sup>39</sup> – Anteil der Mitarbeiter, die im Untersuchungszeitraum an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben an den Beschäftigten aller Betriebe.

da diese Quote deutlich über dem Durchschnittswert der westdeutschen Bundesländer (22 %) liegt.

Wie die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels im Länderbericht für Thüringen weiter zeigen, variieren die Weiterbildungsquoten innerhalb der Berufsgruppen erheblich. Betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen konzentrieren sich überwiegend auf Mitarbeiter mit qualifizierten Tätigkeiten, während Un- und Angelernte vergleichsweise wenig an Weiterbil-

dung partizipierten. Diese Verteilung entspricht nur teilweise der Qualifikationsstruktur in den Betrieben. In der Grundtendenz ist der Anteil der Angestellten/Beamten für qualifizierte Tätigkeiten an solchen Weiterbildungsmaßnahmen (64 %) deutlich höher als ihr Anteil nach der Qualifikationsstruktur (52 %). Umgekehrt ist es bei den Un- und Angelernten und den Facharbeitern. Angestellte in un- und angelernten Tätigkeiten profitieren im 1. Halbjahr 2005 nur zu 19 % von Weiterbildungsmaßnahmen (vgl. Abbildung 26).



#### Abbildung 26

Weiterbildungsquoten in Thüringen und Westdeutschland im ersten Halbjahr 2005 (Anteil der Teilnehmer an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen an den Beschäftigten der jeweiligen Tätigkeitsgruppe)

[Quelle: Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Technologie und Arbeit (Hrsg.): IAB-Betriebspanel. Länderbericht Thüringen – Ergebnisse der 10. Welle 2005]

### 4.3 Auszubildende

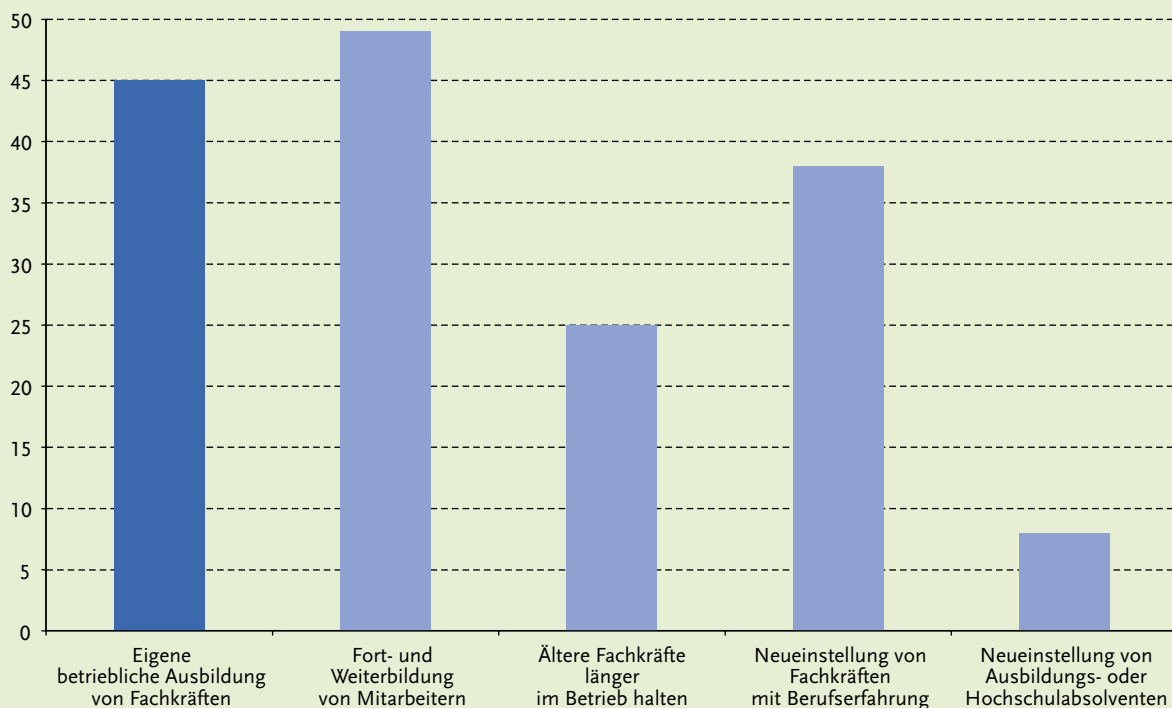
#### **Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen – eigene Ausbildung auch zukünftig Schwerpunkt bei der Deckung des Fachkräftebedarfs**

Eine Möglichkeit für Unternehmen, ihren zukünftigen Bedarf an Fachkräften zu decken, ist die eigene Ausbildung von Lehrlingen. Die berufliche Ausbildung ist ein entscheidender Faktor für die Sicherung der betrieblichen Wettbewerbsfähigkeit. Sie bietet Betrieben qualifizierten Nachwuchs und trägt damit zur Deckung des betrieblichen Fachkräftebedarfs bei. Jungen Menschen bietet sie solide berufliche Kenntnisse und Fähigkeiten und damit Einkommenschancen und Perspektiven.

Die Wahrnehmung der Möglichkeit, den betrieblichen Fachkräftebedarf durch eigene Ausbildungsleistungen zu decken, hängt wesentlich vom Bildungsverhalten der Jugendlichen und damit der Zahl

der potenziell verfügbaren Nachfrager nach einem betrieblichen Ausbildungsplatz ab. Schulabgängerbefragungen zeigen, dass die betriebliche Ausbildung für viele Jugendliche eine hohe Attraktivität aufweist. So hat die große Mehrheit der Thüringer Jugendlichen den Wunsch, unmittelbar nach Beendigung der Schule oder zu einem späteren Zeitpunkt eine Ausbildung im Rahmen des dualen Systems der Berufsausbildung zu beginnen.<sup>40</sup>

Ob es Unternehmen gelingt, ihren Fachkräftebedarf durch eigene Ausbildungsleistungen zu decken, hängt aber auch in hohem Maße von der **Ausbildungsbereitschaft** und -fähigkeit der Unternehmen selbst ab. Wie die aktuellen Ergebnisse der repräsentativen Arbeitgeberbefragung „IAB-Betriebspanel Thüringen“ zeigen, engagieren sich die Thüringer Unternehmen in hohem Maße in der Ausbildung: Rund 80 % aller Betriebe mit mindestens 20 Mitarbeitern – in diesen Betrieben arbeiten rund zwei Drittel aller Thüringer Beschäftigten – bilden selbst



#### **Abbildung 27**

Strategien zur Deckung des Fachkräftebedarfs in den nächsten zwei Jahren (Anteil an allen Betrieben mit Fachkräftebedarf in %, Mehrfachnennungen möglich)

[Quelle: Darstellung nach Angaben des Thüringer Ministeriums für Wirtschaft, Technologie und Arbeit (Hrsg.): IAB-Betriebspanel. Länderbericht Thüringen – Ergebnisse der 10. Welle 2005]

40 – Vgl. Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Technologie und Arbeit (Hrsg.): Berufliche Bildung in Thüringen. Berufsbildungsbericht 2006.

oder im Verbund mit anderen Unternehmen bzw. Bildungseinrichtungen aus.<sup>41</sup>

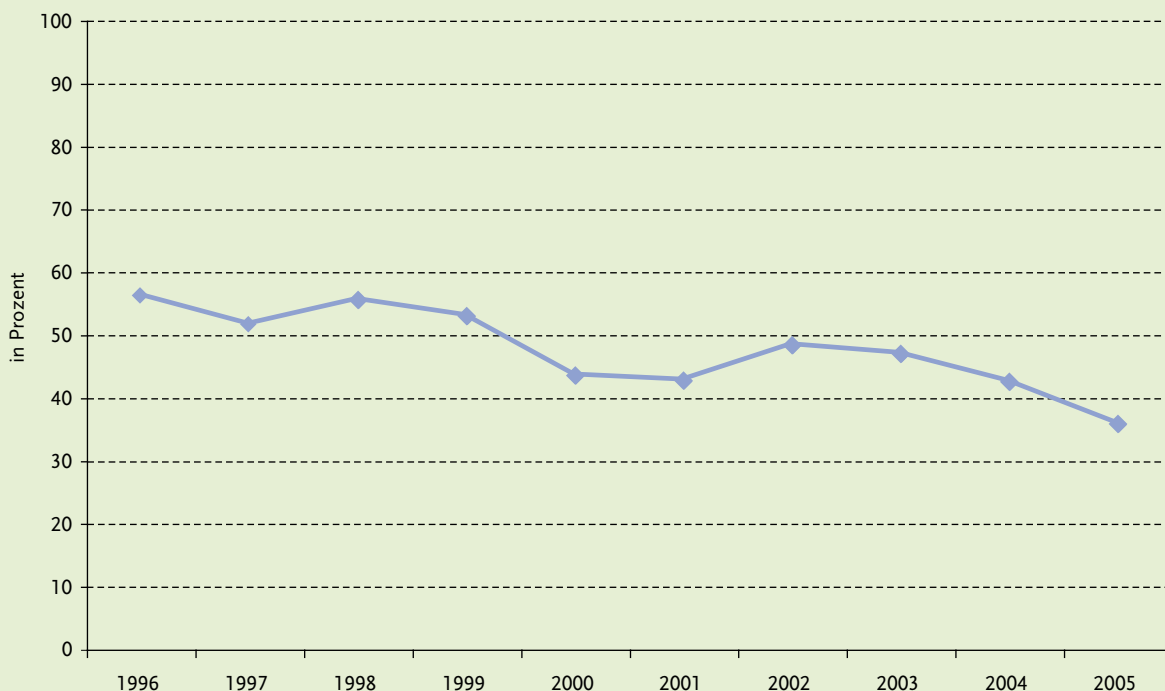
Die eigene Ausbildung des Fachkräftenachwuchses wird neben der beruflichen Fortbildung der vorhandenen Mitarbeiter von vielen Thüringer Betrieben auch zukünftig als ein Schwerpunkt bei der Sicherung des Fachkräftebedarfs sowie der erfolgreichen Personalentwicklung angesehen (vgl. Abbildung 27).

### **Gegenwärtige Ausbildungsleistungen höher als Bedarf der Unternehmen an Nachwuchskräften**

Trotz der hohen Wertschätzung der beruflichen Ausbildung sowie des hohen Ausbildungsengagements der Unternehmen ist die Übernahmekquote, d. h. der Anteil der Auszubildenden, die von ihrem Ausbildungsbetrieb im Anschluss an die Ausbildung

übernommen werden, in Thüringen von Jahr zu Jahr gesunken (vgl. Abbildung 28).<sup>42</sup>

Eine beachtliche Zahl von Betrieben beteiligt sich trotz fehlender betrieblicher Beschäftigungsmöglichkeiten an der Ausbildung von Jugendlichen nach dem Grundsatz „Ausbildung vor Übernahme“ und ermöglicht den jungen Menschen damit zumindest eine Grundlage für einen qualifizierten Einstieg in das Berufsleben. Vor dem Hintergrund des tatsächlich geringeren Bedarfs an Nachwuchsfachkräften kann dann jedoch lediglich ein Teil der ausgebildeten Jugendlichen übernommen werden. Die begrenzte Übernahme von Ausbildungsabsolventen ist daher nur in wenigen Fällen in fachlichen oder personellen Defiziten der Absolventen begründet, sondern in erster Linie auf Gründe zurückzuführen, die im Zusammenhang mit dem begrenzten Bedarf der Mehrheit der Betriebe an ausgebildeten Fachkräften stehen.<sup>43</sup>



#### **Abbildung 28**

Entwicklung des Anteils der Auszubildenden, die im Anschluss an ihre Ausbildung vom Ausbildungsbetrieb in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen wurden

[Quelle: Darstellung nach Angaben des Thüringer Ministeriums für Wirtschaft, Technologie und Arbeit (Hrsg.): IAB-Betriebspanel. Länderbericht Thüringen – Ergebnisse der 10. Welle 2005]

41 – Vgl. Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Technologie und Arbeit (Hrsg.): IAB-Betriebspanel. Länderbericht Thüringen - Ergebnisse der 10. Welle 2005.

42 – Im Hinblick auf Ermittlung der Übernahmekquote ist Folgendes zu berücksichtigen: Mit den Quoten werden auch außerbetrieblich ausgebildete Jugendliche, die naturgemäß von der ausbildenden Einrichtung nicht übernommen werden können, erfasst.

43 – Vgl. Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Technologie und Arbeit (Hrsg.): IAB-Betriebspanel. Länderbericht Thüringen - Ergebnisse der neunten Welle 2004.

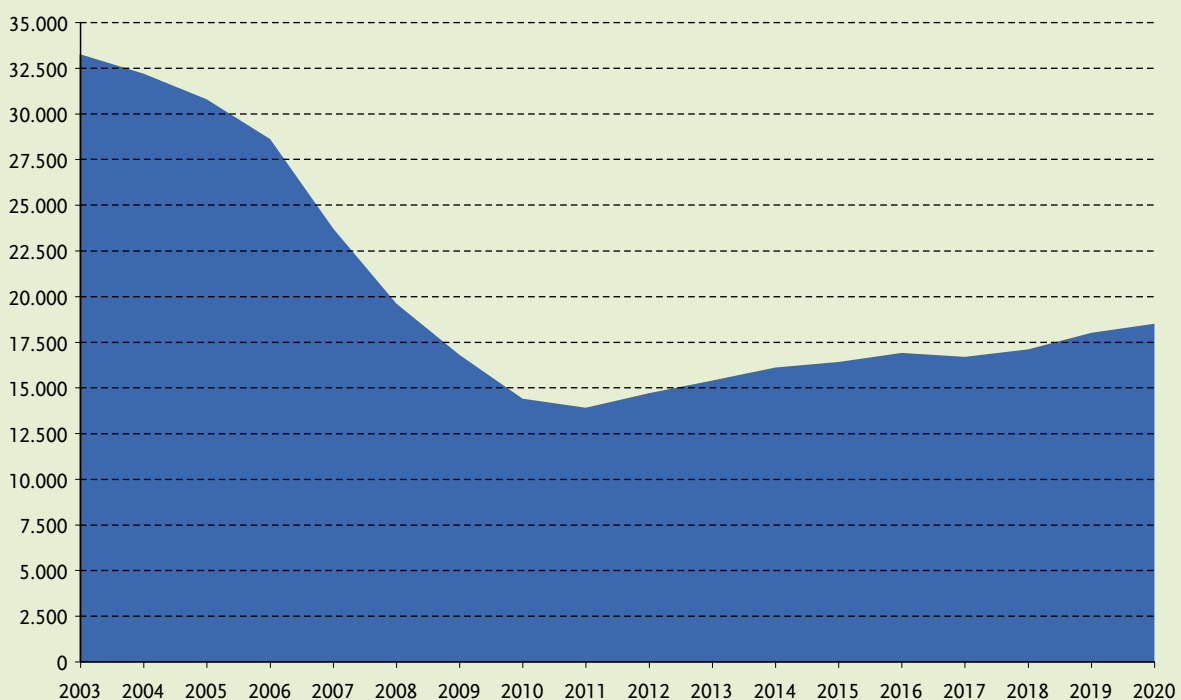
### **Rückläufige Zahl von Schulabgängern und hohe Zahl von Altnachfragern determinieren Angebot an potenziellen Ausbildungsplatzbewerbern**

Das **Angebot an potenziellen Ausbildungsplatzbewerbern** wird durch mehrere Komponenten bestimmt, insbesondere durch die demografische Entwicklung und das Bildungsverhalten von Schulabgängern. Diese determinieren wesentlich das Angebot an Schulabgängern, das Unternehmen zur Deckung des Fachkräftebedarfs zur Verfügung steht.

- Im Hinblick auf das Bildungsverhalten der Jugendlichen zeigt sich, dass die duale Berufsausbildung für fast drei Viertel der Thüringer Jugendlichen nach wie vor die erste Wahl bei der beruflichen Qualifizierung darstellt, wobei junge Männer diesen Weg in etwas stärkerem Maße favorisieren als junge Frauen.<sup>44</sup>
- Bei der Einschätzung der Schulabgängerzahlen ist die zeitliche Verschiebung zu berücksichtigen, die

sich aus der Tatsache ergibt, dass Auszubildende erst nach einer Ausbildungszeit von in der Regel drei Jahren als Fachkräfte zur Verfügung stehen. Für den Einstellungsbedarf der Thüringer Unternehmen im Zeitraum von 2007 bis 2013 sind daher in erster Linie jene Schulabgänger und -absolventen von Bedeutung, die ihre Schule in den Jahren 2004 bis 2010 verlassen. Im Hinblick auf die Zahl der Schulabgänger in diesem Zeitraum sind folgende Entwicklungen zu erwarten: Die Zahl der Schulabgänger wird sich im gesamten Beobachtungszeitraum kontinuierlich verringern, und zwar von ca. 32.000 im Jahr 2004 auf nur noch schätzungsweise 14.500 Absolventen im Jahr 2010. Dies entspricht einem Rückgang auf 44,7 % des Ausgangswertes.

- Der Rückgang der Schulabgängerzahlen fällt in den einzelnen Jahren unterschiedlich hoch aus. So verringerte sich die Zahl der Schulabgänger im Jahr 2005 um lediglich 4,3 % gegenüber dem Vorjahr. In den Jahren 2006 und 2007 werden die ent-



#### **Abbildung 29**

*Absolventen und Abgänger allgemein bildender Schulen in Thüringen 2003 bis 2020*

[Quelle: Darstellung nach Angaben der Kultusministerkonferenz (Hrsg.): Vorausberechnung der Schüler- und Absolventenzahlen 2003 bis 2020, Statistische Veröffentlichungen der Kultusministerkonferenz Nr. 173, Januar 2005]

44 – Vgl. Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Technologie und Arbeit (Hrsg.): Berufliche Bildung in Thüringen. Berufsbildungsbericht 2006.

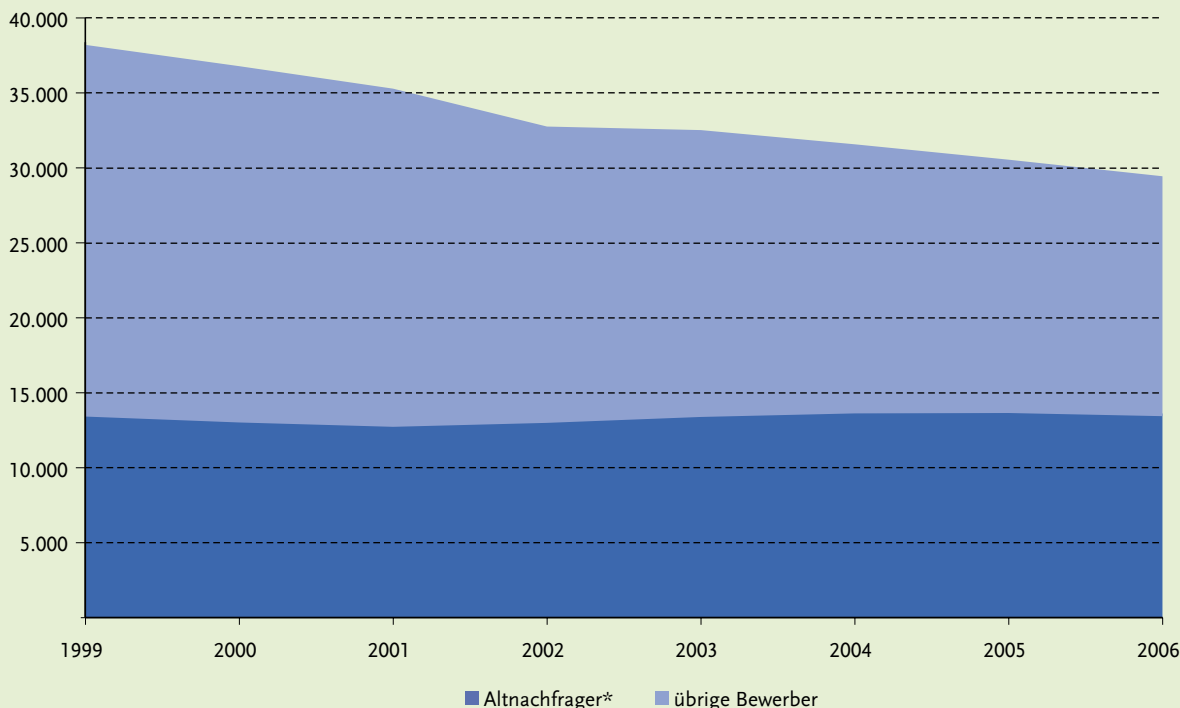
sprechenden Werte demgegenüber voraussichtlich -6,8 % bzw. -15,2 % betragen. Ab dem Jahr 2008 reduziert sich das Ausmaß des Rückgangs dann wieder (2008: -12,7 %, 2009: -8,7 %, 2010: -7,5 %) (vgl. Abbildung 29).

Bei der Einschätzung der dargestellten Entwicklung des Schulabgängeraufkommens sind zwei Faktoren, die das Angebot an potenziellen Bewerbern um einen Ausbildungsplatz und damit die Möglichkeiten der Unternehmen, ihren künftigen Fachkräftebedarf durch eigene Ausbildungsanstrengungen zu decken, zu berücksichtigen.

- Einerseits wird den Betrieben in Abhängigkeit vom Bildungsverhalten der Jugendlichen ein Teil der jährlichen Schulabgänger nicht zur Verfügung stehen. Hierbei handelt es sich vor allem um Schulabgänger mit einer Hochschulzugangsberechtigung (**Gymnasiasten**), die mehrheitlich Ausbildungsgänge außerhalb des Systems der dualen Berufsausbildung anstreben (Studium). Nach den Prognosen

der Kultusministerkonferenz ist davon auszugehen, dass der Anteil von Absolventen mit Hochschulreife an der gleichaltrigen Bevölkerung in den nächsten Jahren ungefähr zwischen 30 und 40 % liegen wird.<sup>45</sup> Ein großer Teil dieser Jugendlichen wird Thüringer Betrieben als potenzielle Bewerber für eine Berufsausbildung nicht zur Verfügung stehen.

- Andererseits stehen den Betrieben auch Bewerber aus anderen Schulentlassjahren, so genannte **Altnachfrager** zur Verfügung. Da die Zahl der Schulabgänger den tatsächlichen Bedarf der Thüringer Betriebe an Nachwuchskräften seit Jahren übersteigt, ist die Zahl der Altnachfrager in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen – bei insgesamt rückläufigen Gesamtbewerberzahlen (Schulabgänger plus Altbewerber). Dies führt dazu, dass das den Unternehmen zur Verfügung stehende Gesamtangebot immer weniger nur von der demografischen Entwicklung, d.h. der Zahl der jährlichen Schulabgänger determiniert wird (vgl. Abbildung 30).



### Abbildung 30

Entwicklung der Zahl der Altnachfrager in Thüringen, 1999 bis 2006

[Quelle: Darstellung nach Angaben des Thüringer Ministeriums für Wirtschaft, Technologie und Arbeit (Hrsg.): Berufliche Ausbildung in Thüringen. Berufsbildungsbericht (verschiedene Jahrgänge)] \* Bei so genannten Altnachfragern handelt es sich um Ausbildungsplatzbewerber aus früheren Schulentlassjahren.

<sup>45</sup> – Kultusministerkonferenz (Hrsg.): Vorausberechnung der Schüler- und Absolventenzahlen 2003 bis 2020, Statistische Veröffentlichungen der Kultusministerkonferenz Nr. 173, Januar 2005.

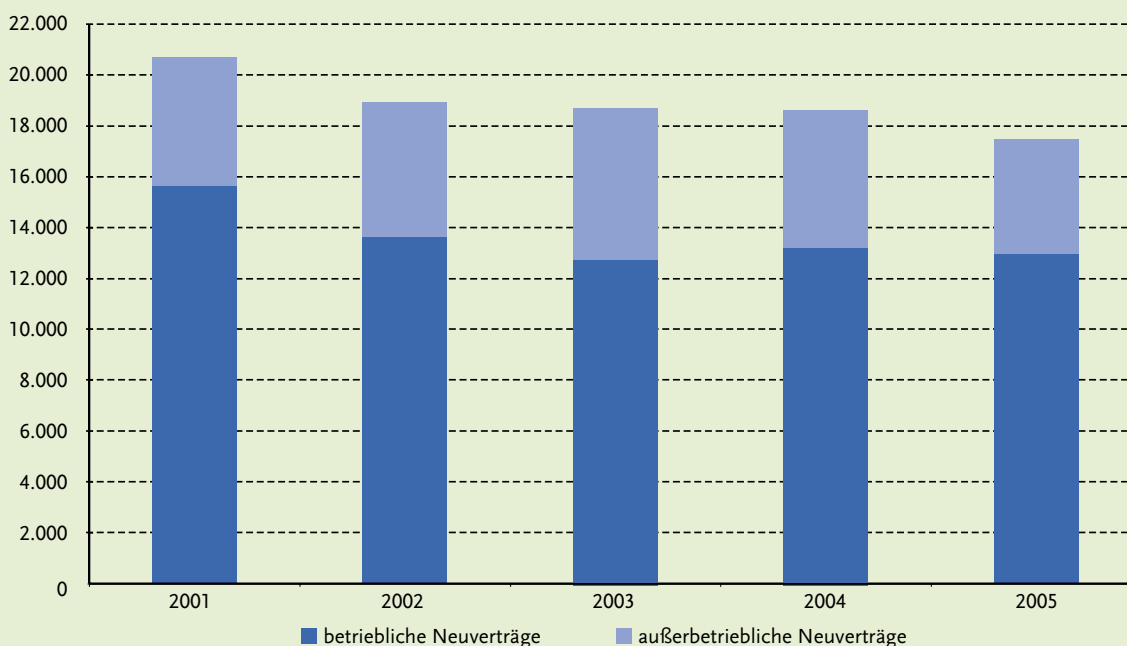
### **Konsequenzen der Fortschreibung der gegenwärtigen Ausbildungsleistungen für die Deckung des künftigen Fachkräftebedarfs**

Vor dem Hintergrund des zukünftig zu erwartenden Nettobedarfs an Fachkräften ist zu fragen, welche Konsequenzen eine Fortschreibung des gegenwärtigen Ausbildungsengagements auf die Deckung des künftigen Fachkräftebedarfs in den verschiedenen Berufsgruppen hätte. Für die Beantwortung dieser Frage wird die Entwicklung der Zahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge in einzelnen Berufsgruppen, in denen inhaltlich verwandte Ausbildungsberufe zusammengefasst sind, im Zeitraum von 1998 bis 2005 analysiert. Die Betrachtung über mehrere Jahre stellt sicher, dass Verzerrungen auf Grund kurzfristig wirkender konjunktureller Einflüsse ausgeschlossen werden. Die Ausbildungszahlen (Angebot) werden dem erwarteten Einstellungsbedarf an Fachkräften in den einzelnen Berufsgruppen (Nachfrage) gegenübergestellt. Es wird geprüft, ob die Ausbildungs-

leistungen ausreichen, um den Fachkräftebedarf in den einzelnen Berufsgruppen zu decken.

Bei der Ermittlung des voraussichtlichen Angebots an Auszubildenden wird die **durchschnittliche Lösungsrate** berücksichtigt, d. h. es wird berücksichtigt, dass ein Teil der Auszubildenden die Ausbildung vorzeitig abbricht (Vertragslösungen). In den Jahren 1998 bis 2005 wurden nach Angaben des Thüringer Landesamtes für Statistik durchschnittlich rund 25 von 100 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen vorzeitig gelöst.<sup>46</sup>

Darüber hinaus wird der bisherige **Entwicklungstrend** in den einzelnen Berufsgruppen berücksichtigt und geprüft, ob die bisherige Entwicklung der Zahl der durchschnittlich pro Jahr abgeschlossenen neuen Ausbildungsverträge dem voraussichtlichen Einstellungsbedarf in den jeweiligen Berufsgruppen tendenziell entspricht oder entgegenläuft.



#### **Abbildung 31**

Entwicklung der Zahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge im Zeitraum von 2000 bis 2005 nach der Art des Vertragsverhältnisses

[Quelle: Darstellung nach Angaben des Thüringer Landesamtes für Statistik sowie des Thüringer Ministeriums für Wirtschaft, Technologie und Arbeit (Hrsg.): Berufliche Ausbildung in Thüringen. Berufsbildungsbericht (verschiedene Jahrgänge)]

<sup>46</sup> – Vgl. Thüringer Landesamt für Statistik (Hrsg.): Ergebnisse der Berufsbildungsstatistik in Thüringen (verschiedene Jahrgänge). In der Mehrheit der Fälle geht die Initiative zur Vertragslösung von den Auszubildenden aus (57 %), knapp ein Drittel (32 %) aller Vertragslösungen erfolgen auf Veranlassung des Ausbildungsbetriebes. Die übrigen rund 11 % der Vertragslösungen resultieren aus Konkursen, Betriebsschließungen u. ä. (vgl. Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Technologie und Arbeit [Hrsg.]: Berufliche Bildung in Thüringen. Berufsbildungsbericht 2005).

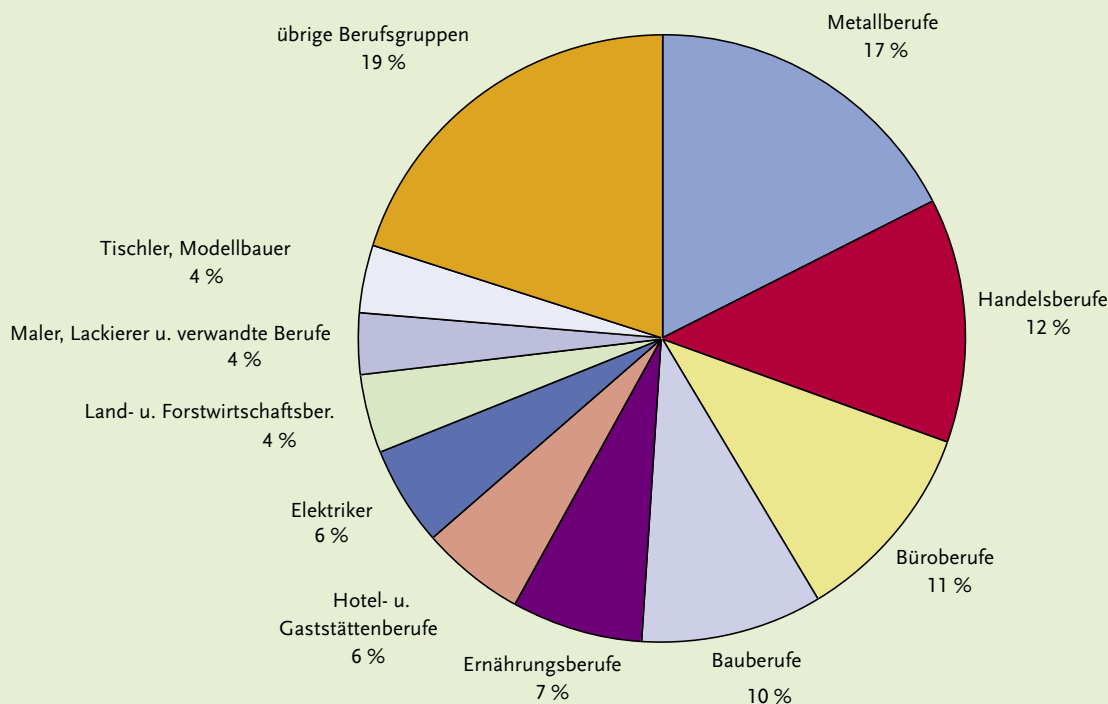
### Entwicklung der Gesamtzahl der Neuverträge in Thüringen rückläufig, Zahl der rein betrieblichen Neuverträge stabil

Im Jahr 2005 befanden sich insgesamt knapp 51.000 Thüringer Jugendliche in einem Ausbildungsverhältnis, davon rund 18.000 mit einem neu abgeschlossenen Ausbildungsvertrag.

Das anhaltend hohe Interesse der Thüringer Jugendlichen an einer betrieblichen Ausbildung bei gleichzeitig leicht rückläufigem bis stabilem Bedarf der Wirtschaft an Nachwuchskräften – gemessen an der Zahl rein betrieblicher Neuverträge – hat dazu geführt, dass zahlreiche Jugendliche im Rahmen außerbetrieblicher Ausbildungsformen ausgebildet werden. Gegenwärtig entfallen rund ein Viertel der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge auf außerbetriebliche Ausbildungsplätze (vgl. Abbildung 31).<sup>47</sup>

### Metallberufe, Handelsberufe und Büroberufe mit der höchsten Zahl an Neuverträgen pro Jahr

Ein Blick auf die **durchschnittliche Zahl der Neuverträge** in den letzten Jahren zeigt, dass die meisten Ausbildungsverträge erwartungsgemäß in jenen Berufsgruppen neu abgeschlossen wurden, in denen die meisten Beschäftigten des Landes arbeiten (Metallberufe, Handelsberufe, Büroberufe) sowie in solchen, die traditionell hohe Ausbildungsquoten aufweisen (z. B. Bauberufe). In der folgenden Abbildung 32 sind diejenigen 10 Berufsgruppen aufgeführt, in denen im betrachteten Zeitraum von 1998 bis 2005 durchschnittlich die meisten Neuverträge pro Jahr abgeschlossen wurden. An der Spitze stehen die Metallberufe mit durchschnittlich 3.500 Neuverträgen pro Jahr, gefolgt von den Handelsberufen (2.600) sowie den Büroberufen (2.200). In den in Abbildung 32 aufgeführten 10 Berufsgruppen wurden rund 80 % aller Neuverträge in Thüringen abgeschlossen (8-Jahresdurchschnitt).<sup>48</sup>



#### Abbildung 32

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Berufsgruppen (8-Jahresdurchschnitt; ohne bundesrechtlich oder landesrechtlich geregelte Berufe im Gesundheitswesen sowie landesrechtlich geregelte sozialpflegerische Berufe)

[Quelle: Berechnung und Darstellung nach Angaben des Thüringer Landesamtes für Statistik]

47 – Die Kammern unterscheiden bei Zählung der Auszubildenden mit neuem Ausbildungsvertrag nicht nach der Ausbildungsform (betrieblich, außerbetrieblich). Seit dem Jahr 1998 werden vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) Berechnungen zur Ermittlung der rein betrieblichen Ausbildungsverträge durchgeführt, die jedoch mit gewissen Unsicherheiten behaftet sind. Die Zahl der betrieblichen Neuabschlüsse wird durch Abzug des nichtbetrieblichen Ausbildungsvolumens von der Gesamtzahl aller neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge ermittelt. 48 – Ohne Berücksichtigung der bundesrechtlich oder landesrechtlich geregelten Fachberufe im Gesundheitswesen sowie der Sozialpflegerischen Berufe, in denen die Ausbildung außerhalb des dualen Systems erfolgt, und die daher in der amtlichen Berufsausbildungsstatistik nicht ausgewiesen werden.

### **Gesundheitsdienstberufe und Sozialpflegerische Berufe**

Im Falle der bundesrechtlich oder landesrechtlich geregelten Fachberufe im Gesundheitswesen sowie der Sozialpflegerischen Berufe erfolgt die Ausbildung außerhalb des dualen Systems. Diese werden daher nicht in der amtlichen Berufsausbildungsstatistik ausgewiesen.

Nach Angaben des Thüringer Landesamtes für Statistik gab es im Durchschnitt der Jahre 1999 bis 2005 rund 2.900 Schüler und Schülerinnen im ersten Schuljahr in **Fachberufen des Gesundheitswesens**. Von zahlenmäßiger Bedeutung innerhalb der Berufsgruppe sind vor allem die Ausbildungsberufe Physiotherapeut/-in (ca. 600 Schüler/-innen pro Jahr), Krankenpfleger/-in (ca. 500 Schüler/-innen pro Jahr) sowie Ergotherapeut/-in (ca. 300 Schüler/-innen pro Jahr).

Im Bereich der **Sozialpflegerischen Berufe** gab es im Durchschnitt der Jahre 1999 bis 2005 rund 3.000 Schüler und Schülerinnen im ersten Schuljahr. Die größte Bedeutung innerhalb dieser Berufsgruppe haben die Ausbildungsberufe Sozialassistent/-in (ca. 700 Schüler/-innen pro Jahr), Kinderpfleger/-in (ca. 600 Schüler/-innen pro Jahr), Altenpfleger/-in (ca. 500 Schüler/-innen pro Jahr).

Die Zahl der Jugendlichen, die eine Ausbildung im Bereich der Gesundheitsdienstberufe bzw. der Sozialpflegerischen Berufe durchschnittlich pro Jahr beginnen, liegt unter der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in den Metallberufen, jedoch deutlich über den Neuverträgen in den Büroberufen. Damit rangieren die beiden Berufsgruppen Gesundheitsdienstberufe und Sozialpflegerische Berufe – gemessen an der Zahl der Schüler und Schülerinnen im ersten Schuljahr – auf Rang 2 und 3 in der Rangfolge der Berufsgruppen.

### **Zahlreiche Berufsgruppen mit einer zunehmenden Zahl von Neuverträgen**

In einigen Berufsgruppen aus ganz unterschiedlichen Bereichen ist die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge entgegen dem allgemeinen Trend deutlich gestiegen. Hierzu gehören die folgenden Berufsgruppen:

Drucker, Ernährungsberufe, Hauswirtschaftliche Berufe, Holzaufbereiter/Holzwarenfertiger, Hotel- und Gaststättenberufe, Keramiker, Kunststoffverarbeiter, Maschinisten/zugehörige Berufe, Rechnungskaufleute/EDV-Fachleute, Tourismus-/Werbefachleute/Makler sowie Warenprüfer/Versandfertigmacher (vgl. Abbildung 33).<sup>49</sup>

Von den genannten Berufsgruppen sind die **Ernährungsberufe** (z. B. Koch, Beikoch, Bäcker, Fleischer) sowie die **Hotel- und Gaststättenberufe** (z. B. Hotelfachmann, Fachkraft im Gastgewerbe, Restaurantfachmann) mit 1.400 bzw. 1.100 Neuverträgen am bedeutsamsten für die Berufslandschaft Thüringens – bezogen auf die Zahl der im Durchschnitt jährlich neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge. Der Anteil dieser beiden Berufsgruppen an allen Neuverträgen in Thüringen beträgt durchschnittlich 7,10 % bzw. 5,61 %. Im betrachteten Zeitraum von 1998 bis 2005 ist die Zahl der jährlich abgeschlossenen Neuverträge in den beiden genannten Berufsgruppen um 4,6 % bzw. 5,3 % gestiegen.

Den stärksten Zuwachs von allen genannten Berufsgruppen konnte die Berufsgruppe **Maschinisten/zugehörige Berufe** verbuchen. Von 1998 bis 2005 stieg die Zahl der jährlich neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge um 276,6 %. Die Bedeutung dieser Berufsgruppe für die Berufslandschaft Thüringens – gemessen am Anteil dieser Berufsgruppe an der Gesamtzahl der Neuverträge – ist mit 0,47 % jedoch vergleichsweise gering. Zur Berufsgruppe gehören die Ausbildungsberufe Maschinen- und Anlagenführer, auf den die meisten Neuverträge innerhalb dieser Gruppe entfallen, Fachkraft für Wasserversorgungstechnik sowie Baugeräteführer. Die zweithöchsten Zuwächse bei Neuverträgen waren bei der Berufsgruppe **Warenprüfer/Versandfertigmacher** zu beobachten. Während 1998 lediglich knapp 150 neue Ausbildungsverträge in diesem Berufsfeld abgeschlossen wurden, lag die Zahl im Jahr 2005 bereits bei rund 500 Verträgen, was einem Zuwachs von 245,8 % entspricht. Auf dem dritten Platz rangiert mit einer Steigerung von 80,8 % die Berufsgruppe **Drucker**. In dieser Berufsgruppe sind rund 10 Ausbildungsberufe zusammengefasst, angefangen vom Drucker über den Schriftsetzer bis hin zum Medientalenter für Digital- und Printmedien in verschiedenen Fachausrichtungen. Insbesondere der letztere Ausbildungsberuf, der 1998 neu eingeführt wurde, ist von gewisser zahlenmäßiger Bedeutung für diese Berufsgruppe. Insgesamt entfielen im Durchschnitt der letzten acht Jahre rund 0,83 % aller Neuverträge auf Ausbildungsberufe der Berufsgruppe Drucker.

<sup>49</sup> – Die Zahlen zu den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen enthalten betriebliche und außerbetriebliche Auszubildungsverhältnisse. Eine Differenzierung der Neuverträge in den einzelnen Berufsgruppen nach der Art des Auszubildungsverhältnisses ist nicht möglich.

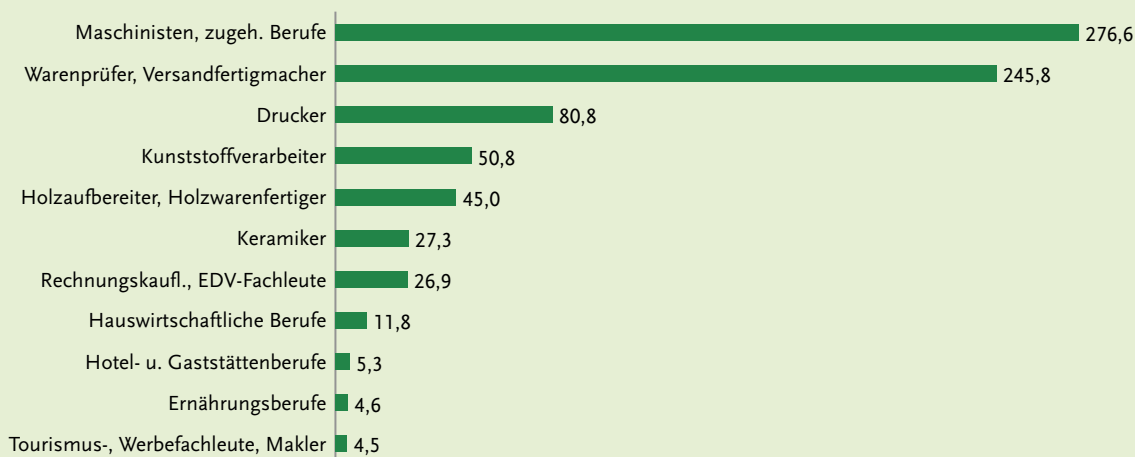
Es lässt sich an dieser Stelle festhalten: Die deutlichsten prozentualen Steigerungen bei Neuverträgen waren in Berufsgruppen zu beachten, die typischerweise in Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes nachgefragt werden. Allerdings führen die positiven Entwicklungen in vielen dieser Berufsgruppen auf Grund ihres geringen Gewichts – gemessen an der absoluten Zahl von Neuverträgen – für die Berufslandschaft Thüringens insgesamt nur schrittweise zu einer merklichen Erhöhung des Fachkräfteangebots in den betreffenden berufsfachlichen Teilarbeitsmärkten. Im Gegensatz hierzu fallen die prozentualen Steigerungen bei den Berufsgruppen aus dem Dienstleistungsbereich zwar weniger stark aus, deren Effekte auf das Fachkräfteangebot sind auf Grund des zahlenmäßig größeren Gewichtes dieser Berufe jedoch weit höher.

**Mehrheit der Berufsgruppen mit rückläufiger Zahl von Neuverträgen**

Wenngleich eine beachtliche Zahl von Berufsgruppen auf eine positive Entwicklung zurückblicken kann, ist in der Mehrheit der Berufsgruppen in Thüringen die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge teilweise erheblich zurückgegangen. Zu den Berufsgruppen mit Rückgängen gehören auch die

drei zahlenmäßig am stärksten besetzten Gruppen Thüringens: Die Gruppe der **Metallberufe** verzeichnete im Zeitraum von 1998 bis 2005 einen Rückgang von 8,0 % bei den Neuverträgen. Bei den an zweiter Stelle liegenden **Handelsberufen** fiel der Rückgang mit 2,6 % etwas geringer, bei den an dritter Stelle liegenden **Büroberufen** mit 12,0 % deutlich höher aus. Die deutlichsten Rückgänge gab es mit 60,6 % in der Berufsgruppe **Lagerverwalter/verwandte Berufe**, deren Kern der Ausbildungsberuf Fachkraft für Lagerwirtschaft darstellt. Mit einem durchschnittlichen Anteil von 0,60 % an allen Neuverträgen Thüringens hat die Berufsgruppe Lagerverwalter/verwandte Berufe jedoch eine eher geringe Bedeutung für die Thüringer Berufslandschaft (vgl. Abbildung 34, Seite 70).<sup>50</sup>

Einen ähnlich starken Rückgang musste auch die Gruppe der **Bauberufe** hinnehmen: Während im Jahr 1998 noch knapp 3.000 Ausbildungsverträge bei den Bauberufen neu abgeschlossen wurden, waren es acht Jahre später nur noch rund 1.200 Neuverträge, was einem Rückgang von 59,0 % entspricht. Hier machen sich die Auswirkungen der Anpassung der Kapazitäten an die abnehmende Nachfrage nach Bauleistungen deutlich bemerkbar. Im Gegensatz zu der eher unbedeutenderen Berufsgruppe Lagerverwalter/verwandte Berufe haben die Bauberufe mit einem Anteil von 9,15 % an allen Neuverträgen



**Abbildung 33**

*Berufsgruppen in Thüringen mit einer Steigerung der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge im Zeitraum von 1998 bis 2005 (Veränderung in %)*

*[Quelle: Berechnung und Darstellung nach Angaben des Thüringer Landesamtes für Statistik]*

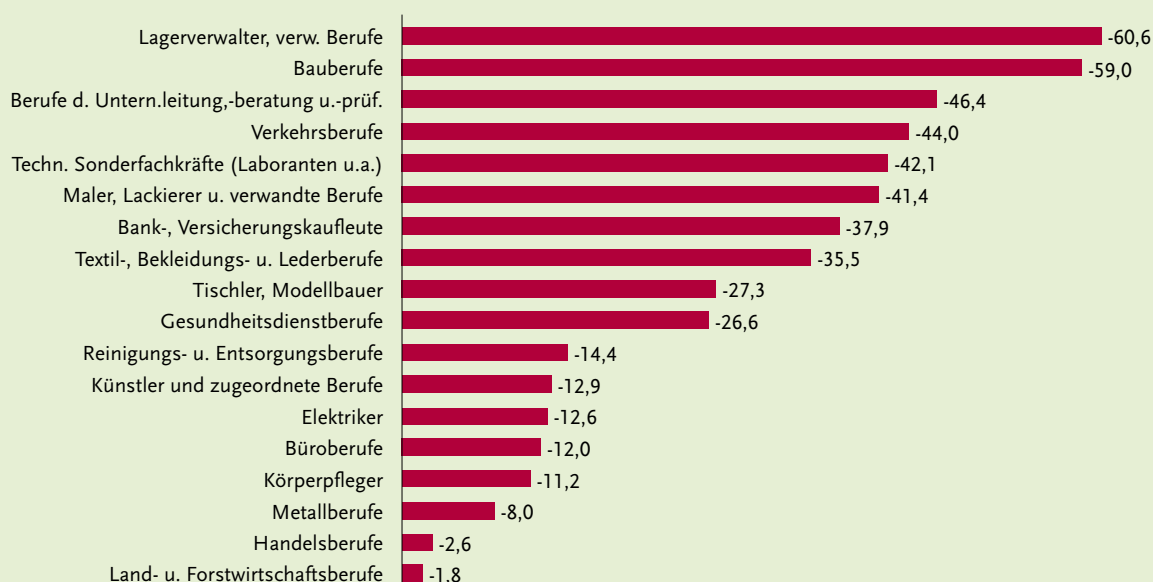
50 – Die Zahlen zu den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen enthalten betriebliche und außerbetriebliche Auszubildungsverhältnisse. Eine Differenzierung der Neuverträge in den einzelnen Berufsgruppen nach der Art des Auszubildungsverhältnisses ist nicht möglich. In der Darstellung wurden nur Berufsgruppen mit mindestens 100 Neuverträgen berücksichtigt.

im Durchschnitt der Jahre 1998 bis 2005 eine vergleichsweise hohe Bedeutung in Thüringen. Zu den zahlenmäßig stärksten Ausbildungsberufen innerhalb der Gruppe der Bauberufe gehören Ausbaufacharbeiter, Hochbaufacharbeiter und Tiefbaufacharbeiter sowie Zimmerer und Dachdecker.

### **Veränderung der relativen Bedeutung der Berufsgruppen als Folge der Neuvertragsentwicklungen**

Als Ergebnis der Veränderungen bei den Neuverträgen haben sich die Anteile der einzelnen Berufsgruppen an der Gesamtheit der jährlich neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge und damit deren relative Bedeutung teilweise deutlich verändert. Insgesamt gilt, dass die Anteile und damit die relative Bedeutung bei all jenen Berufsgruppen gestiegen ist, die auf eine Steigerung bei den Neuverträgen zurückblicken können, oder bei denen der Rückgang der Neuverträge weniger deutlich ausfiel als im Thüringer Durchschnitt. Im Hinblick auf die zahlenmäßig sehr stark besetzten und daher für die Berufslandschaft

Thüringens relativ bedeutsamen Berufsgruppen waren die größten Veränderungen bei den Bauberufen zu beobachten. Im Jahr 1998 entfielen noch 13,61 % aller in Thüringen neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge auf **Bauberufe**. Im Jahr 2005 betrug der entsprechende Wert nur noch 6,53 %. Damit ist der Anteil der Bauberufe auf weniger als die Hälfte des Ausgangswertes geschrumpft. Im Gegensatz hierzu ist der Anteil der **Metallberufe** – trotz des Rückgangs der absoluten Zahl an Neuverträgen – leicht, und zwar um rund einen Prozentpunkt gestiegen. Eine ähnliche Entwicklung konnte bei der Gruppe der **Handelsberufe** beobachtet werden. Wie bei den Metallberufen ist die Zahl der Neuverträge zurückgegangen, der Anteil an allen Neuverträgen jedoch gestiegen, da der Rückgang weniger deutlich ausfiel als im Durchschnitt aller Berufsgruppen. Bei der Gruppe der **Büroberufe** fiel der Rückgang der Zahl der Neuverträge zwar etwas stärker aus als bei den Metallberufen und den Handelsberufen. Auf Grund der hohen Zahl von Ausbildungsverträgen, die in dieser Berufsgruppe jährlich neu abgeschlossen werden, fiel der relativ höhere Rückgang jedoch weniger stark ins Gewicht,



### **Abbildung 34**

Ausgewählte Berufsgruppen in Thüringen mit einem Rückgang der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge im Zeitraum von 1998 bis 2005 (Veränderung in %)

[Quelle: Berechnung und Darstellung nach Angaben des Thüringer Landesamtes für Statistik]

51 –Ohne Schüler und Schülerinnen der bundeseinheitlich oder landesrechtlich geregelten Fachberufe des Gesundheitswesens und der Sozialpflege.

52 –Die Fachkräftequote stellt den Anteil der Beschäftigten mit Berufsausbildung in einer Berufsgruppe an allen Beschäftigten der jeweiligen Berufsgruppe dar. Zwischen den einzelnen Berufsgruppen gibt es große Unterschiede. Auf der einen Seite stehen Berufsgruppen, wie z.B. die Elektroberufe, in denen nahezu alle Beschäftigten über eine entsprechende Berufsausbildung verfügen, auf der anderen solche, z.B. im Bereich einfacher Dienstleistungen, in denen nur ein Teil über eine entsprechende Ausbildung verfügt (Beispiel: Dienst-, Wachberufe, Sicherheitswahrer).

so dass der Anteil der Büroberufe an der Gesamtzahl der Neuverträge in Thüringen relativ stabil blieb.

Zu den Berufsgruppen, deren Bedeutung auf Grund der geringen Zahl an jährlich abgeschlossenen Neuverträgen relativ klein ist, die ihren Anteil an allen Neuverträgen jedoch deutlich steigern konnten, gehören: Kunststoffverarbeiter, Drucker, Warenprüfer/Versandfertigmacher, Maschinisten/zugehörige Berufe sowie Hotel- und Gaststättenberufe (vgl. Tabelle 16, Seite 72).<sup>51</sup>

### **Abgleich von Einstellungsbedarf und Angebot an Auszubildenden**

Durch eine Gegenüberstellung des voraussichtlichen Einstellungsbedarfs an Arbeitskräften und den im gleichen Zeitraum zu erwartenden Ausbildungsabsolventen werden im Folgenden mögliche Diskrepanzen in den einzelnen Berufsgruppen identifiziert. Dieses Vorgehen liefert Hinweise auf Berufsfelder, in denen mit einem ausreichenden Angebot an ausgebildeten Fachkräften gerechnet werden kann, sowie auch auf solche Bereiche, in denen möglicherweise ein Angebotsdefizit und damit Schwierigkeiten bei der Deckung des künftigen Fachkräftebedarfs entstehen könnten. Die Gegenüberstellung des voraussichtlichen Einstellungsbedarfs an Arbeitskräften und den im gleichen Zeitraum zu erwartenden Ausbildungsabsolventen entsprechend der um die vorzeitigen Vertragslösungen bereinigten Neuvertragszahlen erfolgt ohne Berücksichtigung der **Fachkräftequote** in den einzelnen Berufsgruppen.<sup>52</sup>

**Den nachfolgenden Ausführungen liegt folgende Prämisse zu Grunde: Es wird unterstellt, dass die Deckung des Neubedarfs ausschließlich durch Auszubildende im Rahmen der beruflichen Erstausbildung erfolgt**, d. h. alternative Angebotspotenziale zur Deckung des Fachkräftebedarfs, wie z. B. arbeitslose Fachkräfte, Einpendler aus anderen Regionen, Zuwanderer, Berufsgruppenwechsler, so genannte Stille Reserve usw., werden hier ausgeklammert.<sup>53</sup>

#### **(a) Ausbildungsumfang unter voraussichtlichem Einstellungsbedarf (Angebotsdefizit)**

Eine Fortschreibung des bisherigen Ausbildungsvolumens, d. h. der Zahl der durchschnittlich pro Jahr abgeschlossenen neuen Ausbildungsverträge,

könnte – gemessen am voraussichtlichen Einstellungsbedarf – bei folgenden Berufsgruppen zu einem Angebotsdefizit, d. h. zu einer rechnerischen Lücke zwischen voraussichtlich benötigten Fachkräften und verfügbaren Auszubildenden führen.

Im Fall der Berufsgruppe der **Rechnungskaufleute/EDV-Fachleute** wird für den Zeitraum von 2007 bis 2013 mit einem Einstellungsbedarf von voraussichtlich rund 3.400 bzw. durchschnittlich rund 500 Arbeitskräften pro Jahr gerechnet. Unter der Annahme, dass dieser Bedarf zu 100 % durch die Ausbildung von Lehrlingen gedeckt werden soll, würde eine Fortschreibung der bisherigen Zahl an Neuverträgen in dieser Berufsgruppe – durchschnittlich rund 200 bis 250 pro Jahr – rein rechnerisch zu einem relativ großem Angebotsdefizit führen.

Unter Berücksichtigung der bisherigen Entwicklungstendenz könnte die Lücke zwischen Einstellungsbedarf und Angebot an Auszubildenden allerdings kleiner ausfallen. So ist die Zahl der Neuverträge in der Berufsgruppe Rechnungskaufleute/EDV-Fachleute in den letzten Jahren tendenziell gestiegen. Von 1998 bis 2000 nahm die Zahl der Neuverträge deutlich zu, ist in den Jahren danach gesunken und hat sich ab 2004 auf einem Niveau eingefunden, das um 26,9 % über dem Ausgangswert aus dem Jahr 1998 liegt. Zum Vergleich: Im Durchschnitt aller Berufsgruppen beträgt die Veränderung -14,6 %. Sollte sich die tendenziell positive Entwicklung bei den Neuvertragsabschlüssen auch in den nächsten sieben Jahren fortsetzen, würde das Angebot an Auszubildenden in der betreffenden Berufsgruppe voraussichtlich dichter am geschätzten künftigen Einstellungsbedarf der Wirtschaft liegen.

Ähnliche Tendenzen gelten für die Berufsgruppen **Holzaufbereiter/verwandte Berufe, Sicherheitsberufe, Maschinisten/zugehörige Berufe, Keramiker, Warenprüfer/Versandfertigmacher** sowie **Kunststoffverarbeiter** (vgl. Tabelle 17, Seite 73).

Angesichts rückläufiger Schulabgängerzahlen wird es in den oben genannten Berufsgruppen darauf ankommen, den tendenziell positiven Trend der letzten Jahre beizubehalten. Um ein auswahlfähiges Angebot an Fachkräften zur Deckung des künftigen Fachkräftebedarfs zur Verfügung zu haben, gilt es eine ausreichende Zahl an interessierten und vor allem geeigneten Jugendlichen für die Ausbildung in Berufen dieser Berufsgruppen zu gewinnen.

<sup>53</sup> – In der betrieblichen Praxis umfasst der Einstellungsbedarf in der Regel Arbeitskräfte und Arbeitsplätze mit unterschiedlichen Qualifikationsanforderungen. In Berufsgruppen, in denen un- und angeleitete Tätigkeiten eine große Rolle spielen, muss z. B. eine Zahl von Auszubildenden, die rechnerisch unterhalb des ermittelten Einstellungsbedarfs für die entsprechende Berufsgruppe liegt, nicht zwangsläufig zu Schwierigkeiten bei der Bedarfsdeckung führen. Eine ausgeglichene Bilanz zwischen Einstellungsbedarf und Angebot an Auszubildenden ist dagegen vor allem in jenen Berufsgruppen relevant, in denen Absolventen der Berufsausbildung im Rahmen des dualen Systems die wichtigste Quelle zur Sicherung künftiger benötigter Fachkräfte darstellen.

Berufsgruppe entspr. BA-Klassifikation	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
01-06 Land- u. Forstwirtschaftsberufe	3,60	3,68	3,58	3,50	4,16	4,21	4,21	4,14
07-09 Bergleute, Mineralgewinner	0,08	0,06	0,08	0,04	0,13	0,10	0,11	0,06
10-11 Steinbearbeiter, Baustoffhersteller	0,39	0,35	0,38	0,29	0,33	0,45	0,48	0,42
12 Keramiker	0,10	0,13	0,16	0,18	0,16	0,13	0,15	0,15
13 Glasmacher	0,30	0,23	0,25	0,31	0,30	0,31	0,28	0,29
14 Chemiarbeiter	0,15	0,13	0,14	0,12	0,09	0,12	0,11	0,10
15 Kunststoffverarbeiter	0,61	0,51	0,65	0,91	0,90	0,99	1,11	1,07
16 Papierhersteller, -verarbeiter	0,25	0,27	0,29	0,24	0,26	0,32	0,33	0,28
17 Drucker	0,46	0,43	0,97	1,06	0,85	1,02	0,88	0,97
18 Holzaufbereiter, Holzwarenfertiger	0,09	0,12	0,18	0,12	0,08	0,14	0,16	0,16
19-30,32 Metallberufe	16,37	15,41	16,63	17,99	17,93	18,06	17,37	17,62
31 Elektriker	5,10	5,35	5,67	6,07	6,04	5,12	5,55	5,22
33-37 Textil-, Bekleidungs- u. Lederberufe	0,86	0,94	0,95	1,08	1,10	1,04	0,99	0,65
39-43 Ernährungsberufe	6,33	6,77	6,80	6,88	7,21	7,48	7,55	7,75
44-48 Bauberufe	13,61	12,42	10,54	8,79	7,26	7,22	6,79	6,53
49 Raumausstatter, Polsterer	0,44	0,51	0,44	0,24	0,49	0,39	0,42	0,38
50 Tischler, Modellbauer	3,99	3,96	3,37	3,36	3,60	3,09	3,34	3,40
51 Maler, Lackierer u. verwandte Berufe	4,53	4,37	3,86	3,24	3,50	3,47	3,25	3,11
52 Warenprüfer, Versandfertigtmacher	0,65	0,76	0,75	0,94	1,14	1,58	2,35	2,65
53 Hilfsarbeiter (o. Angabe)	-	-	-	-	-	-	-	-
54 Maschinisten, zugehörige Berufe	0,29	0,28	0,32	0,29	0,33	0,22	0,71	1,30
60 Ingenieure	-	-	-	-	-	-	-	-
61 Chemiker, Physiker, Mathematiker	-	-	-	-	-	-	-	-
62 Techniker	0,31	0,26	0,31	0,27	0,23	0,28	0,25	0,13
63 Techn. Sonderfachkräfte (Laboranten, techn. Z.)	1,17	1,11	1,04	1,03	0,92	0,86	1,00	0,79
68 Handelsberufe	11,85	12,86	13,01	12,33	13,12	13,13	12,96	13,50
69 Bank-, Versicherungskaufleute	2,17	1,71	1,98	1,95	1,85	1,65	1,60	1,58
70 Tourismus-, Werbefachleute, Makler	1,13	1,25	1,16	1,24	1,17	0,94	1,12	1,38
71-72 Verkehrsberufe	0,81	0,75	0,51	0,55	0,53	0,52	0,70	0,53
73 Berufe des Nachrichtenverkehrs	0,25	0,24	0,26	0,28	0,33	0,32	0,16	0,12
74 Lager- und Transportarbeiterberufe	0,43	0,58	0,59	0,91	0,84	1,02	0,25	0,20
75 Berufe d. Untern.-leit., -berat. u. -prüfung	0,96	0,89	0,89	0,83	0,76	0,78	0,66	0,60
76 Administrativ entscheidende Berufstätige	-	-	-	-	-	-	-	-
77 Rechnungskaufleute, EDV-Fachleute	0,79	0,96	1,57	1,31	1,35	1,24	1,17	1,17
78 Büroberufe	10,75	11,11	11,04	11,43	11,26	11,10	11,47	11,07
79-80 Sicherheitsberufe	0,06	0,06	0,04	0,05	0,07	0,10	0,13	0,19
81 Rechtswahrer, -berater	-	-	-	-	-	-	-	-
82 Publizisten, Dolmetscher, Bibliothekare	0,18	0,09	0,13	0,09	0,08	0,11	0,11	0,09
83 Künstler und zugeordnete Berufe	0,64	0,67	0,46	0,44	0,53	0,56	0,51	0,65
84-85 Gesundheitsdienstberufe	1,58	1,45	1,77	1,79	1,87	1,76	1,38	1,35
86 Sozialpflegerische Berufe	-	-	-	-	-	-	-	-
87 Lehrerberufe	-	-	-	-	-	-	-	-
88 Weitere geistes- und naturw. Berufe	-	-	-	-	-	-	-	-
89 Seelsorger	-	-	-	-	-	-	-	-
90 Körperpflegeberufe	1,86	1,99	1,86	2,13	1,76	1,93	2,03	1,93
91 Hotel- und Gaststättenberufe	4,94	5,38	5,56	5,62	5,42	5,95	5,95	6,09
92 Hauswirtschaftliche Berufe	1,13	1,20	1,23	1,52	1,41	1,74	1,70	1,48
93 Reinigungs- und Entsorgungsberufe	0,80	0,79	0,56	0,57	0,58	0,47	0,64	0,80
97-99 Sonstige Berufe	-	-	-	-	-	-	-	-
Summe der Berufsgruppen	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

**Tabelle 16**

Entwicklung der Anteile der einzelnen Berufsgruppen an der Gesamtzahl der Neuverträge im Zeitraum von 1998 bis 2005 (Anteile in %)

[Quelle: Berechnungen nach Angaben des Thüringer Landesamtes für Statistik]

Bei anderen Berufsgruppen mit einem voraussichtlichen Mismatch – dargestellt in der unteren Tabellenhälfte – könnte demgegenüber eine Entwicklung stattfinden, in deren Folge sich das rechnerische Angebotsdefizit eher vergrößern als verringern und damit zu möglichen Schwierigkeiten bei der Deckung des Fachkräftebedarfs führen könnte. Bei Fortschreibung der gegenwärtigen Ausbildungszahlen sowie des bislang rückläufigen Trends bei den Neuverträgen ist für diese beruflichen Tätigkeitsfelder von einer anhaltenden rechnerischen Lücke zwischen Einstellungsbedarf und Absolventenangebot – bei allerdings unterschiedlich hohem Ausmaß des Defizits in den einzelnen Berufsgruppen – auszugehen.

Diese Annahmen gelten stets unter der Voraussetzung, dass die Deckung des Einstellungsbedarfs in diesen Berufsgruppen ausschließlich durch Absolventen der beruflichen Erstausbildung erfolgt und alternative Optionen, wie z. B. Einstellung von Ungelernten oder Absolventen von Hoch- und Fachhochschulen etc. unberücksichtigt bleiben. Für die Berufsgruppe der Chemiarbeiter oder der Lager- und Transportarbeiterberufe mit hohem Facharbeiteranteilen an den Beschäftigten trifft diese Annahme in stärkerem Maße zu als für Berufe der Reinigungs- und Entsorgungsberufe mit einem hohen Anteil von Ungelernten oder Berufe der Unternehmensleitung, -beratung und -prüfung mit einem hohen Anteil von Akademikern.<sup>54</sup>

Berufsgruppe	Bedeutung der Berufsgruppe*	Größenordnung des rechnerischen Angebotsdefizites**	Bisheriger Trend bei den Ausbildungsleistungen (Entwicklung der Zahl der Neuverträge)
Rechnungskaufleute, EDV-Fachleute	1,19	hoch	↗
Holzaufbereiter und verwandte Berufe	0,13	hoch	↗
Sicherheitsberufe (Hauswarte, Wachper.)	0,09	hoch	↗
Maschinisten, zugehörige Berufe	0,47	mittel	↗
Keramiker	0,15	mittel	↗
Warenprüfer, Versandfertigmacher	1,35	gering	↗
Kunststoffverarbeiter	0,84	gering	↗
Papierhersteller, -verarbeiter	0,28	mittel	→
Berufe d. Unternehm.-leit., -berat. u. -prüf.	0,80	hoch	↘
Reinigungs- und Entsorgungsberufe	0,65	hoch	↘
Verkehrsberufe	0,61	hoch	↘
Lager- u. Transportarbeiterberufe	0,60	hoch	↘
Techniker	0,25	hoch	↘
Chemiarbeiter	0,12	hoch	↘
Publizisten/Dolmetscher/Bibliothekare	0,11	hoch	↘
Glasmacher	0,29	hoch	↘
Büroberufe	11,15	gering	↘
Techn. Sonderfachkr. (Laboranten, techn. Z.)	0,99	gering	↘
Berufe des Nachrichtenverkehrs	0,24	gering	↘
Bergleute, Mineralgewinner	0,08	gering	↘

**Tabelle 17**

Berufsgruppen in Thüringen mit einem rechnerischen Angebotsdefizit bei Fortschreibung der Ausbildungsleistungen

[Quelle: Berechnungen nach Angaben des Thüringer Landesamtes für Statistik]

\* Anteil der Berufsgruppe an allen Neuverträgen im 8-Jahresdurchschnitt in %,

\*\* Angebotsdefizit: hoch = Verhältnis Einstellungsbedarf zur Zahl der Neuverträge: 0,00 bis 0,49

mittel = Verhältnis Einstellungsbedarf zur Zahl der Neuverträge: 0,50 bis 0,74,

gering = Verhältnis Einstellungsbedarf zur Zahl der Neuverträge: 0,75 bis 0,99

54 – In einigen Berufsgruppen sind berufliche Tätigkeiten stark verbreitet, die durch vergleichsweise einfache Qualifikationsanforderungen charakterisiert sind. Als Indikator hierfür wird in der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung die Fachkräftequote herangezogen, sprich: der Anteil von Arbeitskräften mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung an allen Arbeitskräften in der jeweiligen Berufsgruppe. In der Berufsgruppe Hotel- und Gaststättenberufe verfügen bundesweit beispielsweise weniger als die Hälfte der Beschäftigten über einen Berufsabschluss. Als weitere Berufsgruppen mit ähnlich niedrigen Anteilen können Reinigungs- und Entsorgungsberufe (Gebäudereiniger u. ä.) sowie Sicherheitsberufe (Pfortner, Hausmeister, Wachdienstpersonal u. ä.) angeführt werden.

**(b) Ausbildungsumfang über voraussichtlichem Einstellungsbedarf (Angebotsüberschuss)**

In zahlreichen Berufsgruppen kann der Bedarf der Unternehmen an qualifizierten Nachwuchskräften rein rechnerisch gedeckt werden, da das Angebot an Auszubildenden den Bedarf der Unternehmen an entsprechend ausgebildeten Fachkräften teilweise deutlich übersteigt. Die Ursachen hierfür sind vielfältig: Die Zahl junger Frauen und Männer, die sich um eine berufliche Ausbildung bemühen, liegt in vielen Berufsgruppen deutlich über der tatsächlichen Nachfrage der Wirtschaft an Nachwuchskräften. Viele Unternehmen bilden daher – trotz der teilweise ungünstigen konjunkturellen Rahmenbedingungen sowie der mit einer Ausbildung verbundenen Kosten – über ihren eigentlichen Bedarf hinaus aus. Damit erhalten viele junge Menschen zwar eine qualifizierte Berufsausbildung, mit jedem über Bedarf ausgebildeten jungen Menschen erhöht sich jedoch bei gleich bleibendem oder rückläufigem Einstellungsbedarf zugleich der Angebotsüberschuss in der jeweiligen Berufsgruppe. Dieser wird in hohem Maße verstärkt durch die zahlreichen jungen Frauen und Männer, die im Rahmen alternativer Ausbildungsformen – gewissermaßen orientiert an, aber letztlich ebenfalls zusätzlich zur eigentlichen betrieblichen Nachfrage – ausgebildet werden und anschließend dem Arbeitsmarkt als junge Fachkräfte zur Verfügung stehen. In vielen Berufsgruppen würde bei Fortschreibung der bisherigen hohen Ausbildungsleistungen und unter Berücksichtigung des voraussichtlichen geringeren Einstellungsbedarfs das rechnerische Überangebot an Auszubildenden teilweise bestehen bleiben. Das konkrete Ausmaß dieses Überangebots hängt allerdings in hohem Maße von der weiteren Entwicklung der Ausbildungsleistungen ab. Wie der Blick auf die bisherige Entwicklung zeigt, ist die Zahl der Neuverträge bei einem Teil der Berufsgruppen mit Angebotsüberschuss tendenziell rückläufig.

Im Bereich der **Bauberufe** z. B. ist das Angebot an Auszubildenden höher als der Bedarf der Unternehmen an entsprechenden ausgebildeten Nachwuchskräften. Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge ist im Verlauf der letzten Jahre jedoch deutlich zurückgegangen. Das gegenwärtig noch relativ große Angebot an Auszubildenden in dieser Berufsgruppe nähert sich damit dem zunehmend geringeren Bedarf der Unternehmen an entsprechend qualifizierten Fachkräften an.

Ähnliche Tendenzen wie bei den Bauberufen finden sich auch in den ebenfalls zahlenmäßig bedeutsamen Berufsgruppen **Maler/Lackierer/verwandte Berufe** sowie **Tischler/Modellbauer**, die gegenwärtig ebenfalls durch einen deutlichen Überschuss gekennzeichnet sind, diesen jedoch bei Fortsetzung der bisherigen, tendenziell rückläufigen Ausbildungsleistungen zunehmend abbauen dürften.

Neben den eben genannten gibt es eine Reihe weiterer Berufsgruppen mit Angebotsüberschuss und tendenziell rückläufiger Entwicklung der Ausbildungsleistungen. Im Gegensatz zu den eben genannten Berufsgruppen fällt der rechnerische Angebotsüberschuss hier jedoch bei weitem nicht so hoch aus. Als Beispiele können hier die Berufsgruppe der **Elektriker**, die **Metallberufe**<sup>55</sup> sowie die **Land- und Forstwirtschaftsberufe** genannt werden (vgl. Tabelle 18).

Eine Fortsetzung der bisherigen leicht bis stark rückläufigen Trends bei der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge dürfte das kurzfristig noch bestehende rechnerische Überangebot an Auszubildenden in diesen Berufsgruppen mittelfristig zum Teil merklich reduzieren, womit sich die Auswahlmöglichkeiten der Unternehmen mit Einstellungsbedarf an entsprechend ausgebildeten Fachkräften schrittweise verringern werden.

Anders stellt sich die Situation dagegen in denjenigen Berufsgruppen mit voraussichtlichem Angebotsüberschuss dar, in denen die Zahl der Neuverträge in den letzten Jahren tendenziell gestiegen ist. Diese Berufsgruppen sind im unteren Teil der Tabelle 18 dargestellt. Eine anhaltende Steigerung der gegenwärtigen Ausbildungsleistungen würde das Überangebot ausweiten und den voraussichtlichen Einstellungsbedarf der Wirtschaft künftig deutlich übersteigen.

Sollten sich die Trends bei der Zahl der Neuverträge in diesen Berufsgruppen fortsetzen, wäre demnach mit einem anhaltenden Überangebot an Ausbildungsabsolventen zu rechnen. Aus der Perspektive der Unternehmen bedeutet dies, dass in den betreffenden Berufsgruppen rein rechnerisch ein ausreichendes Angebot an ausgebildeten jungen Fachkräften zur Verfügung stehen würde, um den künftigen betrieblichen Einstellungsbedarf zu decken.

<sup>55</sup> – Im Hinblick auf die Gruppe der Metallberufe ist darauf hinzuweisen, dass in dieser Berufsgruppe mehr als 50 verschiedene Ausbildungsberufe aus dem Metallbereich zusammengefasst sind, angefangen vom Anlagenmechaniker über den Kraftfahrzeugmechatroniker bis hin zum Zerspanungsmechaniker. Daher kann die Entwicklung unterhalb der Berufsgruppenebene von den beschriebenen allgemeinen Tendenzen und Größenordnungen im Einzelfall auch abweichen.

Berufsgruppe	Bedeutung der Berufsgruppe*	Größenordnung des rechnerischen Angebotsüberschusses**	Bisheriger Trend bei den Ausbildungsleistungen (Entwicklung der Zahl der Neuverträge)
Bauberufe	9,15	hoch	↘
Maler, Lackierer u. verw. Berufe	3,67	hoch	↘
Tischler, Modellbauer	3,51	hoch	↘
Bank-, Versicherungskaufleute	1,81	hoch	↘
Elektriker	5,51	mittel	↘
Metallberufe	17,17	gering	↘
Land- und Forstwirtschaftsberufe	3,89	gering	↘
Körperpflegeberufe	1,94	gering	↘
Textil-, Bekleidungs- und Lederberufe	0,95	gering	↘
Künstler, zugeordnete Berufe	0,56	gering	↘
Raumausstatter, Polsterer	0,41	gering	↘
Steinbearbeiter, Baustoffhersteller	0,39	gering	↘
Handelsberufe	12,84	gering	→
Ernährungsberufe	7,10	gering	→
Drucker	0,83	mittel	↗
Hotel- u. Gaststättenberufe	5,61	gering	↗
Hauswirtschaftliche Berufe	1,43	gering	↗
Tourismus-, Werbefachleute, Makler	1,17	gering	↗

**Tabelle 18**

Berufsgruppen in Thüringen mit einem rechnerischen Angebotsüberschuss bei Fortschreibung der Ausbildungsleistungen

[Quelle: Berechnungen nach Angaben des Thüringer Landesamtes für Statistik]

\* Anteil der Berufsgruppe an allen Neuverträgen im 8-Jahresdurchschnitt in %

\*\* Angebotsüberschuss: hoch = Verhältnis Einstellungsbedarf zur Zahl der Neuverträge: 4,50 und mehr  
mittel = Verhältnis Einstellungsbedarf zur Zahl der Neuverträge: 2,50 bis 4,49  
gering = Verhältnis Einstellungsbedarf zur Zahl der Neuverträge: 1,00 bis 2,49

### Studierende

Die Deckung des Bedarfs an Fachkräften lässt sich nicht in allen Berufen gleichermaßen über eine berufliche Erstausbildung im Rahmen der dualen Ausbildung befriedigen, da die berufsfachlichen Anforderungen an die potenziellen Arbeitskräfte, die den Einstellungsbedarf in den einzelnen Tätigkeitsfeldern abdecken müssen, untereinander differieren. Es gibt eine Reihe von Berufen, deren Ausübung überwiegend einen Hochschul- bzw. Fachhochschulabschluss erfordert. Als Beispiele können die drei Berufsgruppen Ingenieure, Chemiker/Physiker/Mathematiker und Rechtswahrer/-berater genannt werden. In diesen Berufsgruppen werden keine Ausbildungsberufe im Rahmen des dualen Ausbildungssystems angeboten. Die Ausbildung zu Berufen, die in diesen Berufsgruppen zusammengefasst werden, erfolgt – anders als in den meisten anderen Berufsgruppen – fast ausschließlich über das Studium entsprechender Fachrichtungen. **Das verfügbare Fachkräfteangebot in diesen Berufsgruppen wird daher in erster Linie von der Entwicklung der Studierendenzahlen beeinflusst.**

Folgende Entwicklungen sind für Thüringen charakteristisch:

- In Thüringen hat sich der Anteil von **Schulabgängern mit Hochschulzugangsberechtigung** von rund 20 % zu Beginn der 90er-Jahre auf rund 35 % im Jahr 2001 erhöht. Für das Jahr 2006 ist damit zu rechnen, dass knapp 38 % eines Jahrganges die Hochschulzugangsberechtigung erwerben werden.
- In Thüringen studieren gegenwärtig knapp 50.000 **Studierende**, davon 11.621 im ersten Fachsemester (WS 2005/06). Der Anteil der weiblichen Studierenden liegt bei 48,8 %. Am niedrigsten ist der Frauenanteil in der Fächergruppe Ingenieurwissenschaften (22,3 %).
- **Absolventen:** Jedes Jahr beenden knapp 6.000 Studierende ihr Studium mit Erfolg und stehen als hoch qualifizierte Fachkräfte dem Thüringer Arbeitsmarkt zur Verfügung.
- Die **durchschnittliche Studienzeit** beträgt in Thüringen 10,2 Semester und entspricht damit etwa dem Bundesdurchschnitt (10,4 Semester).
- Das größte Interesse der Studierenden gilt den **Fachrichtungen** Rechts-, Wirtschafts- und Sozial-

wissenschaften. Auf diese Fächergruppe entfallen 29 % der Studierenden, gefolgt von den Ingenieurwissenschaften mit rund 20 %, den Sprach- und Kulturwissenschaften (18 %) sowie den Mathematik- und Naturwissenschaften (13 %). Insgesamt entfallen rund 80 % aller Studierenden auf diese vier Fächergruppen.

- An den beiden **Berufsakademien** in Gera und Eisenach studierten im Wintersemester 2004/2005 rund 1.200 Studierende.

### Jeder 5. Studierende in Thüringen studiert Ingenieurwissenschaften

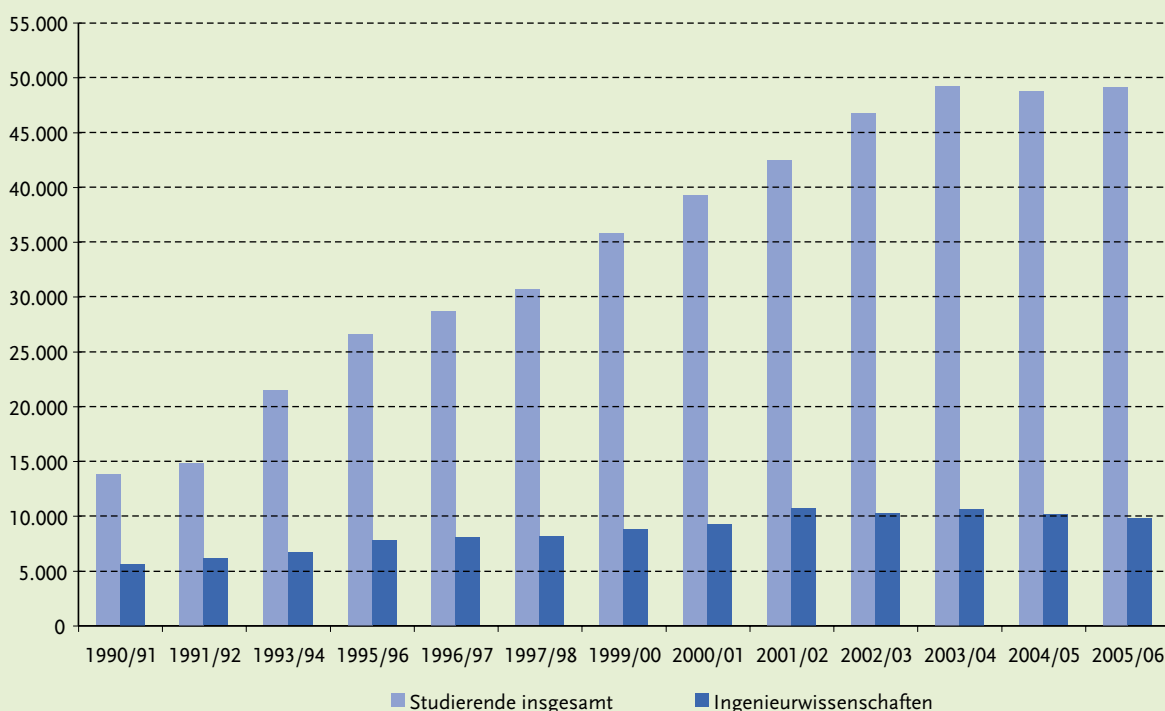
In den letzten 15 Jahren ist die Zahl der Studierenden in Thüringen kontinuierlich gestiegen. Diese Entwicklung war auch für die Fachrichtung Ingenieurwissenschaften von der Tendenz her zu beobachten. Im Wintersemester 2001/02 wurde mit insgesamt 10.687 Studierenden in der Fachrichtung Ingenieurwissenschaften der bisherige Höhepunkt erreicht. Da der Anstieg der Zahl der Studierenden insgesamt deutlich stärker ausfiel als der Zuwachs im Bereich Ingenieurwissenschaften, ist die relative Bedeutung der Fachgruppe gesunken. So hat sich der Anteil der Ingenieurwissenschaften an allen Studierenden in den letzten 15 Jahren von 40,5 % auf 19,8 % verringert (vgl. Abbildung 35).

Die Thüringer Studierenden sind sehr mobil. So studierten im Wintersemester 2004/05 von den rund 55.600 Studierenden mit einer in Thüringen erworbenen Hochschulzugangsberechtigung 25.800 Studierende (46 %) in anderen Bundesländern. Umgekehrt haben 18.993 Studierende (39 %) der knapp 50.000 Studierenden in Thüringen ihre Hochschulzugangsberechtigung in anderen Bundesländern erworben. Die Zahl der Studierenden, die aus Thüringen stammen und in einem anderen Bundesland studieren ist damit größer als die Zahl der Studierenden aus anderen Bundesländern, die ihr Studium an einer der Thüringer Universitäten und Hochschulen absolvieren.

Es lässt sich an dieser Stelle festhalten: Die bisherige tendenzielle Zunahme der Studierendenzahlen in Thüringen entspricht dem zunehmend steigenden Bedarf der Thüringer Wirtschaft an hoch qualifizierten Nachwuchskräften. In konkreten berufsfachlichen Teilarbeitsmärkten haben die Unternehmen jedoch – ungeachtet der positiven Gesamtentwicklung bei den Studierendenzahlen – teilweise größere

Schwierigkeiten bei der Besetzung von Stellen (Beispiel: Ingenieure), wobei die genauen Ursachen der Probleme bei der Stellenbesetzung vielfältig sind. Während einerseits Stellen für Ingenieure nicht besetzt werden können, liegen die Absolventenzahlen in den so genannten MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) bezogen auf das beschäftigte Forschungs- und Entwicklungspersonal in Ostdeutschland deutlich über dem bundesweiten Durchschnitt. In diesem Sinne kann Ostdeutschland, insbesondere Sachsen und Thüringen – trotz rückläufiger Studierendenzahlen in diesen Fächern – nach wie vor „als Kadenschmiede für die Ingenieurausbildung in Deutschland“<sup>56</sup> bezeichnet werden. Schwierigkeiten der Thüringer Unternehmen bei der Gewinnung hoch qualifizier-

ter Fachkräfte dürften daher – neben der Entwicklung des Angebots an entsprechend qualifizierten Fachkräften – in hohem Maße auch von den Wanderungsentscheidungen dieser in der Regel überdurchschnittlich mobilitätsbereiten Gruppe von Fachkräften beeinflusst sein. Die Nutzung des vorhandenen Fachkräftepotenzials im Bereich der Höherqualifizierten zur Deckung des regionalen Fachkräftebedarfs hängt daher neben Aktivitäten zur bedarfsgerechten Steuerung von Studienfachwahlentscheidungen in starkem Maße auch von den Handlungsmöglichkeiten der Thüringer Unternehmen in Lohn- und Gehaltsfragen in Bezug auf Wettbewerber aus anderen Bundesländern ab (vgl. hierzu ausführlicher Kapitel 4.4).



### Abbildung 35

Entwicklung der Zahl der Studierenden insgesamt sowie in der Fachrichtung Ingenieurwissenschaften

[Quelle: Darstellung nach Angaben des Thüringer Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur

(Hrsg.): Thüringer Landeshochschulplan, Dezember 2001 sowie des Thüringer Landesamtes für Statistik]

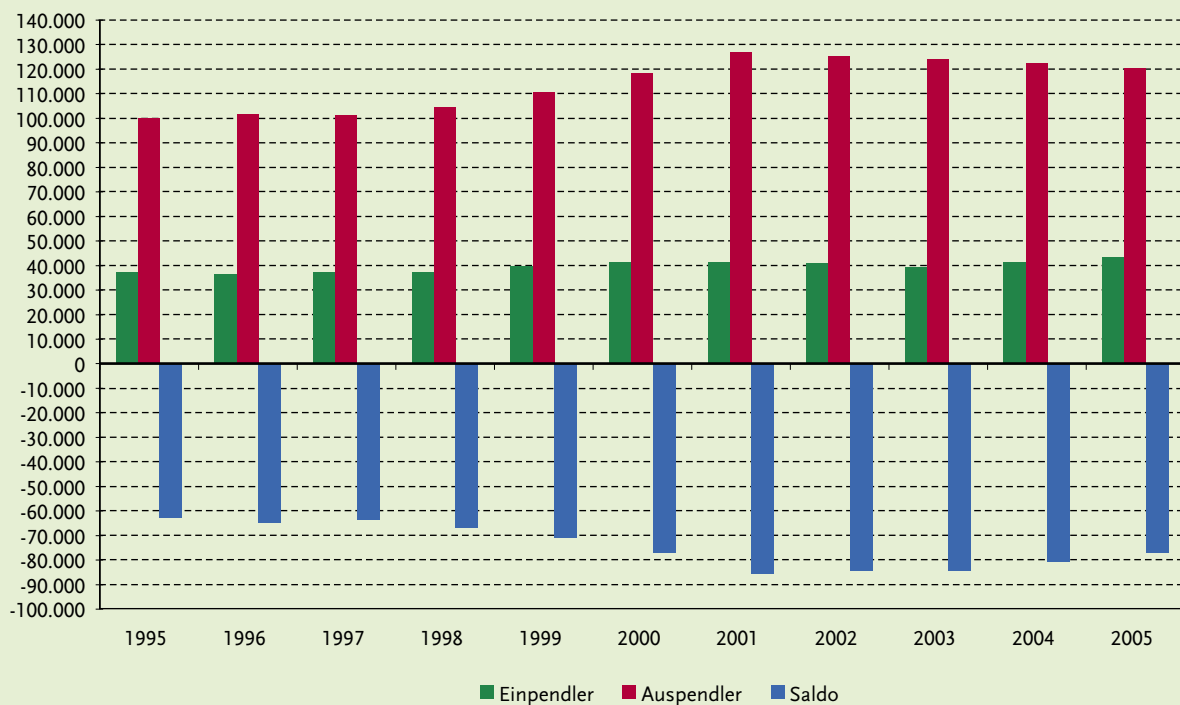
56 – Vgl. Plünnecke: Wird der Osten abgehängt? In: Tagungsband zur 2. Fachtagung der GFAW mbH Lebenslanges Lernen – Fachkräftebedarf – Demographischer Wandel am 25. und 26. August 2005, S. 43-59.

#### 4.4 Pendler und Wanderer

Ein weiteres Potenzial zur Deckung des regionalen Bedarfs an Fachkräften besteht in der Gewinnung von qualifizierten Arbeitskräften aus anderen Bundesländern (Einpendler/-innen und Zuziehende). Dies schließt auch die Frage ein, inwieweit das Arbeitskräftepotenzial jener Personen aus Thüringen wieder genutzt werden kann, die vorübergehend (Auspendler/-innen) oder dauerhaft (Auswanderer/-innen) eine Arbeit in anderen Bundesländern gefunden haben.

Die Mobilitätsbereitschaft wird im Wesentlichen von unterschiedlichen Arbeitsmarktchancen sowie Lohn- und Qualifikationsgefällen zwischen benachbarten Regionen beeinflusst. Empirische Untersuchungen zur Binnenmobilität haben folgende Zusammenhänge identifiziert:<sup>57</sup>

- Die individuelle Mobilitätsbereitschaft wird in erster Linie durch **Arbeitslosigkeit** erhöht. Die Wahrscheinlichkeit abzuwandern, verdoppelt sich bei Arbeitskräften, die arbeitslos sind. Mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit verringert sich jedoch die Mobilitätsbereitschaft. Erklärt wird dies mit der Entmutigung der Langzeitarbeitslosen.
- Ebenfalls von Einfluss auf das Wanderungsverhalten ist die **Qualifikation der Erwerbspersonen**. So sind Auswanderer in der Regel besser ausgebildet als der Durchschnitt der Erwerbsbevölkerung in der Herkunftsregion.
- Die Haushaltsgröße und der **Besitz von Wohneigentum** wirken sich demgegenüber eher negativ auf die Mobilitätsbereitschaft aus.



#### Abbildung 36

Ein- und Auspendler in Thüringen über die Landesgrenzen (sozialversicherungspflichtig Beschäftigte; Stand: 30.06.2005)

[Quelle: Berechnungen und Darstellung nach Angaben des Thüringer Landesamtes für Statistik]

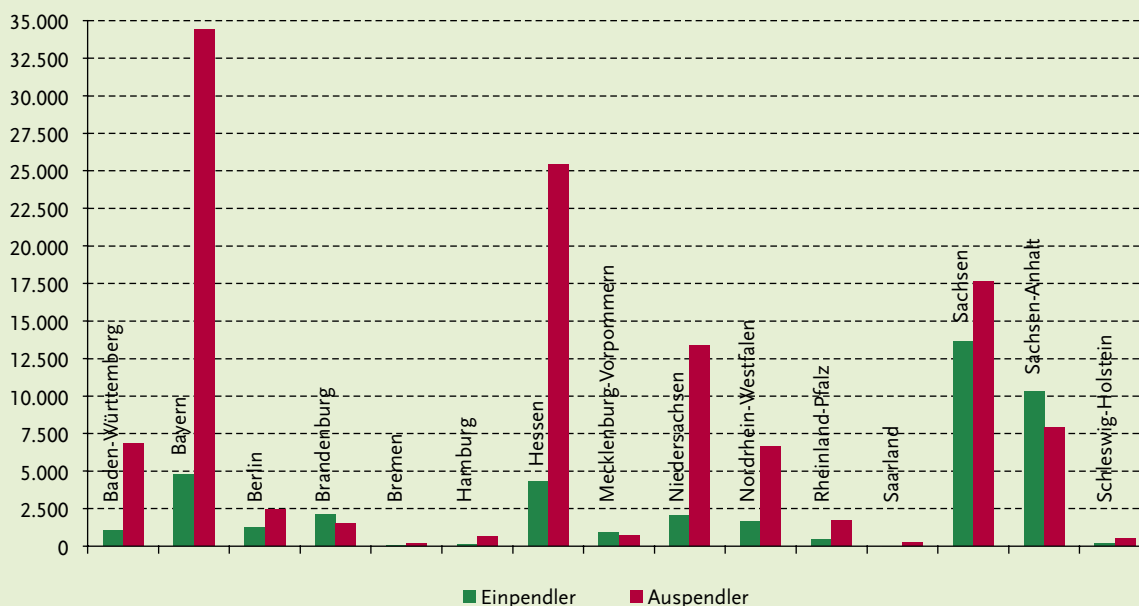
**Rund 15 % der Thüringer pendeln berufsbedingt in andere Bundesländer, drei Viertel davon in die alten Bundesländer**

Die Mobilität der Thüringer Beschäftigten ist in der vergangenen Dekade insgesamt deutlich angestiegen, wobei sich in den letzten Jahren eine gewisse Stabilisierung auf hohem Niveau zeigt. Von 1995 bis 1997 pendelten jährlich rund 100.000 Thüringer in andere Bundesländer. Seit 1998 ist diese Zahl deutlich angestiegen und erreichte ihren Höhepunkt im Jahr 2001 mit knapp 127.000 Personen. Die Zahl der Einpendler blieb im beobachteten Zeitraum relativ konstant und bewegte sich zwischen 36.500 und 41.000 Personen. Im Jahr 2002 pendelten rund 125.000 Thüringer über die Landesgrenze. Gegenüber 2001 bedeutete dies ein Rückgang um 1,2 %, womit die Zahl der Auspendler erstmals seit fünf

Jahren gesunken ist. In den nachfolgenden Jahren hat sich die Zahl der Auspendler weiter schrittweise verringert, was bei einer annähernd stabilen Zahl von Einpendlern zu einer fortgesetzten Verringerung des Pendlersaldos geführt hat (vgl. Abbildung 36).

**Statistisch stehen einem Einpendler drei Auspendler gegenüber**

Im Jahr 2005 standen einer Zahl von rund 120.000 Auspendler/-innen rund 43.000 Einpendler/-innen gegenüber, was einem Verhältnis von etwa 3:1 entspricht. Insgesamt betrug der Auspendlerüberschuss ca. 77.000 Personen. Thüringen weist damit zusammen mit Sachsen-Anhalt die höchste Auspendlerquote jener Flächenländer auf, die nicht an eine Metropole grenzen.<sup>58</sup>



**Abbildung 37**

Ein- und Auspendler in Thüringen nach Arbeitsort (sozialversicherungspflichtig Beschäftigte; Stand: 30.06.2005)

[Quelle: Berechnungen und Darstellung nach Angaben des Thüringer Landesamtes für Statistik]

Die **Auspendlerquote** – der Anteil der Auspendler an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit Wohnort in Thüringen – betrug im Jahr 2005 15,3 % (2003: 14,6 %, 2001: 14,4 %), d. h. mehr als jeder siebte sozialversicherungspflichtig beschäftigte Thüringer hat seinen Arbeitsplatz in einem anderen Bundesland. Die Steigerung der Auspendlerquote trotz rückläufiger absoluter Auspendlerzahlen resultiert aus der Tatsache, dass die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Thüringen ebenfalls, und zwar in einem etwas stärkerem Maße zurückgegangen ist.

#### **Auspendlerüberschüsse mit fast allen Bundesländern**

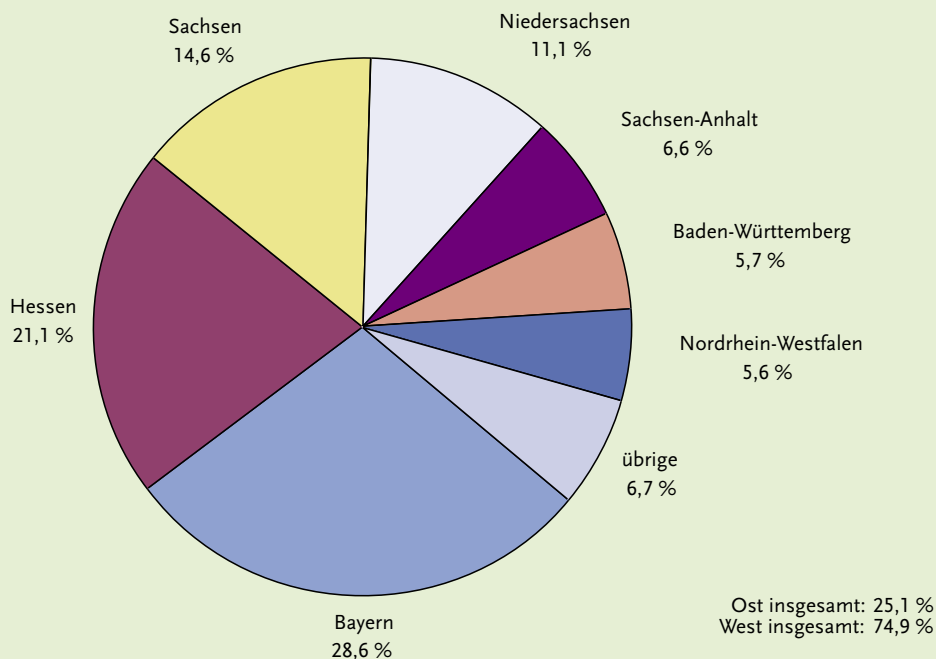
Thüringen verzeichnet gegenüber den meisten, insbesondere den alten Bundesländern Auspendlerüberschüsse: Auf ca. 34.500 Thüringer mit Arbeitsort

in Bayern beispielsweise kommen ca. 4.800 Bayern mit Arbeitsort in Thüringen. Dies entspricht einem Verhältnis von etwa 7:2. Mit drei Bundesländern weist Thüringen Einpendlerüberschüsse auf: Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen-Anhalt (vgl. Abbildung 37, vorherige Seite).

Mit rund drei Viertel geht die große Mehrheit der Auspendler einer Arbeit in den alten Bundesländern nach. Die größten Auspendleranteile entfallen mit 28,6 bzw. 21,1 % auf die benachbarten Bundesländer Bayern und Hessen (vgl. Abbildung 38).

#### **Thüringer Männer pendeln berufsbedingt in deutlich höherem Maße als Frauen**

Im Hinblick auf die geschlechts- und altersspezifischen Strukturen der Pendler können folgende Feststellungen getroffen werden:

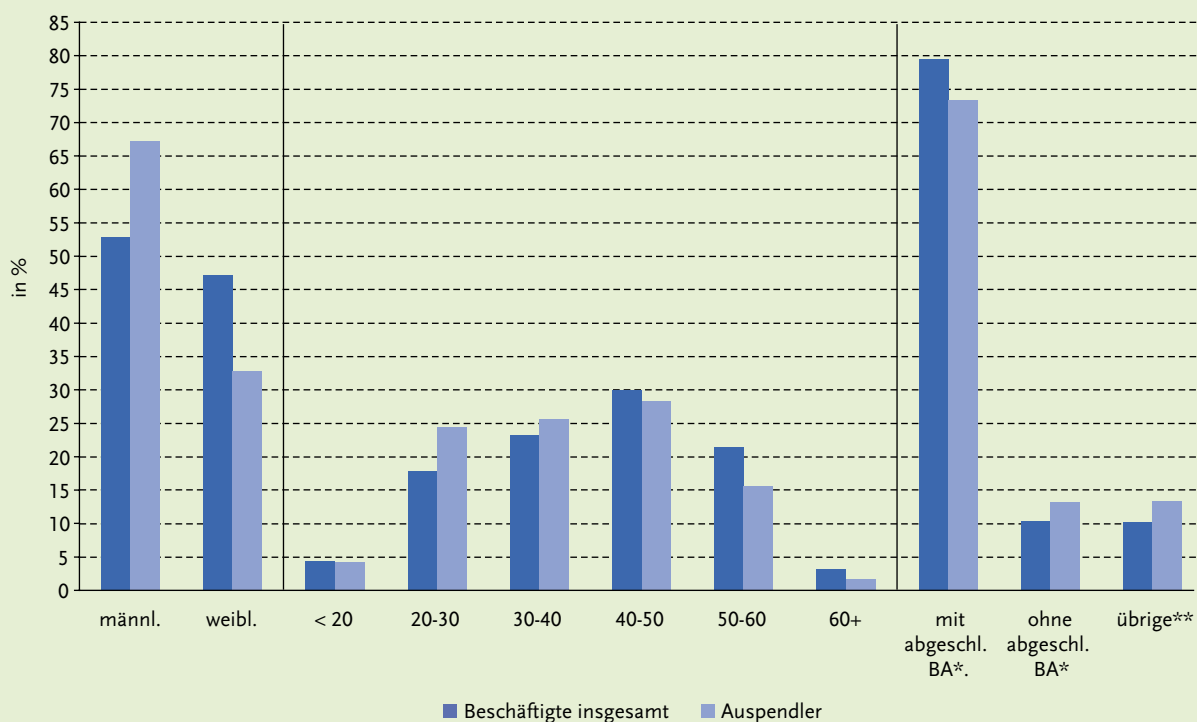


#### **Abbildung 38**

Auspendler mit Wohnsitz in Thüringen nach Arbeitsort (sozialversicherungspflichtig Beschäftigte; Stand: 30.06.2005)

[Quelle: Berechnungen und Darstellung nach Angaben des Thüringer Landesamtes für Statistik]

- Etwa zwei Drittel (67,2 %) der Auspendler/-innen sind **Männer**, rund ein Drittel (32,8 %) **Frauen**. Gemessen an ihrem Anteil an den Beschäftigten in Thüringen insgesamt ist die (Pendler-)Mobilität der Thüringer Männer damit deutlich höher als die der Frauen.
- Im Hinblick auf die **Altersstruktur der Auspendler** zeigt sich folgendes Bild: Mit 28,5 % stellt die Gruppe der 40- bis 50-Jährigen zwar den größten Anteil an den Auspendlern. Die Altersstruktur der Thüringer Beschäftigten insgesamt zeigt jedoch einen etwas höheren Anteil dieser Altersgruppe auf. Somit bewegt sich die (Pendler-)Mobilität der Gruppe der 40- bis 50-Jährigen auf durchschnittlichem bis unterdurchschnittlichem Niveau. Im Gegensatz hierzu weist die Gruppe der 20- bis 30-Jährigen Thüringer eine überdurchschnittlich hohe (Pendler-)Mobilität auf: Während diese Altersgruppe lediglich einen Anteil von 17,9 % an den Thüringer Beschäftigten insgesamt aufweist, beträgt der entsprechende Anteil bei den Auspendlern 24,4 %.
- Die Betrachtung der **Qualifikation** zeigt, dass die große Mehrheit der Auspendler ähnlich wie die Beschäftigten insgesamt über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügt. Im Vergleich zu den Thüringer Beschäftigten insgesamt verfügt jedoch ein etwas höherer Anteil der Auspendler über keine Berufsausbildung (vgl. Abbildung 39).



### Abbildung 39

Beschäftigte insgesamt sowie Auspendler nach Geschlecht, Alter und Qualifikation (sozialversicherungspflichtig; Stand: 30.06.2005)

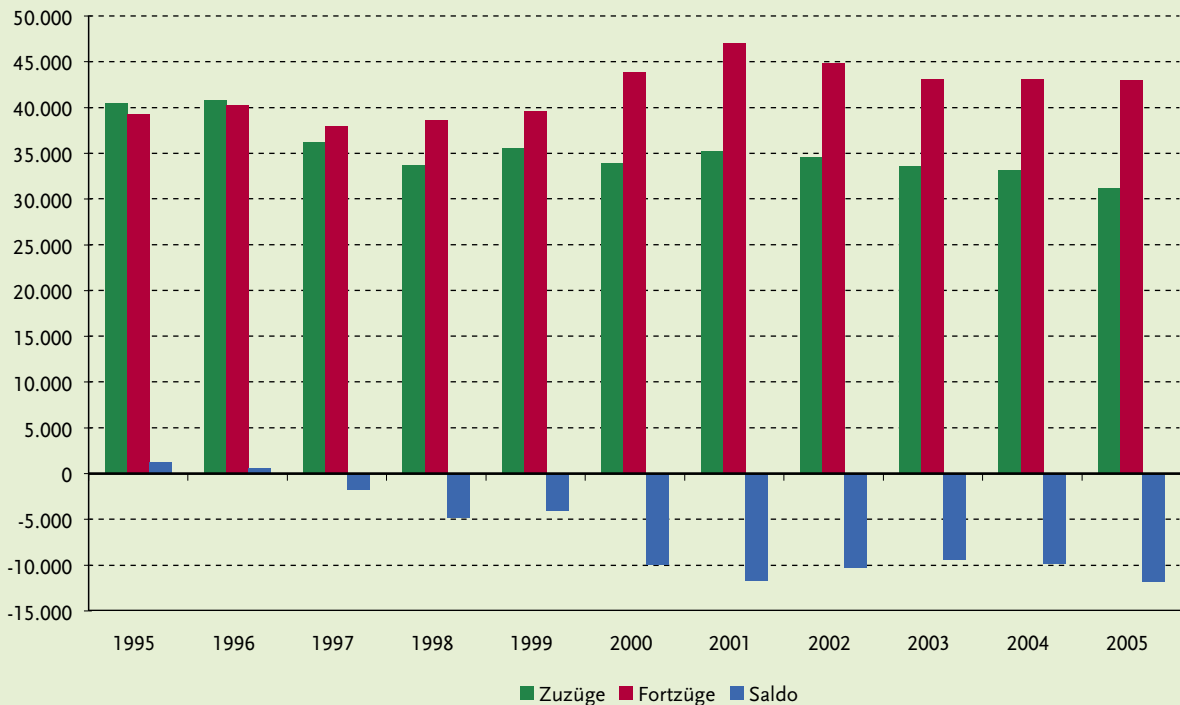
[Quelle: Berechnungen und Darstellung nach Angaben des Thüringer Landesamtes für Statistik]

\*BA = Berufsausbildung; \*\*übrige = Fälle „mit unbekannter Ausbildung“ bzw. „Angabe nicht möglich“ oder „ohne Angabe“

### Bevölkerungsverluste durch Abwanderungsüberschüsse

In den beiden Jahren 1995 und 1996, dem Beginn des hier beobachteten Zeitraumes, konnte Thüringen auf eine hohe Zahl von Zuzügen verweisen, die leicht über der Zahl der Fortzüge lag. Im Ergebnis erreichte Thüringen einen positiven Wanderungssaldo. Diese positive Tendenz hat sich in der zweiten Hälfte der 90er-Jahre nicht fortgesetzt. Wenngleich Jahr für Jahr etwa 30.000 bis 35.000 Menschen aus anderen

Bundesländern nach Thüringen ziehen, ist die Zahl der Zuzüge in der zweiten Hälfte der 90er-Jahre wieder deutlich unter die Zahl der Fortzüge gesunken. Im Jahr 2001 wurde mit knapp 47.000 Fortzügen und 35.000 Zuzügen der vorläufige Höhepunkt dieser Entwicklung erreicht (vgl. Abbildung 40).<sup>59</sup>



#### Abbildung 40

Wanderungen über die Landesgrenzen Thüringens im Zeitraum von 1995 bis 2005  
[Quelle: Darstellung nach Angaben des Thüringer Landesamtes für Statistik]

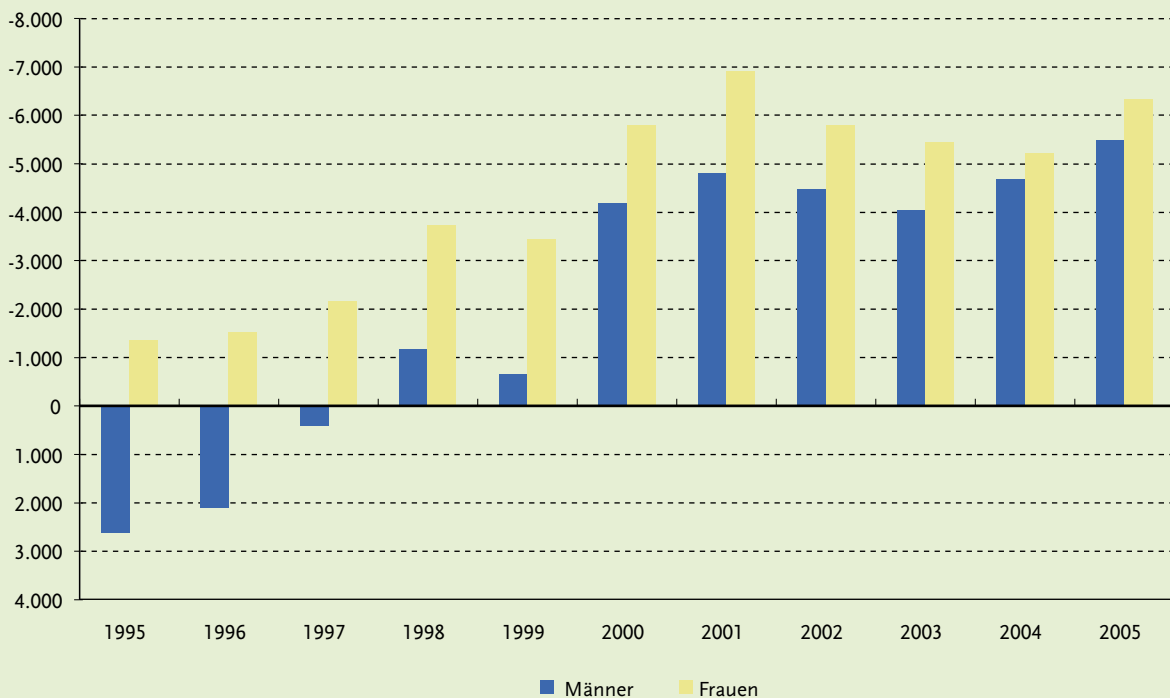
<sup>59</sup> —, „Der seit dem Jahr 2000 zu verzeichnende deutliche Anstieg der Wanderungsverluste bei Männern weist auf eine sich verschärfende Situation auf dem Thüringer Arbeitsmarkt und im Vergleich zum Bundesdurchschnitt, insbesondere jedoch zu den alten Ländern noch schlechtere Berufseinstiegs- und Entwicklungschancen hin.“ (Thüringer Ministerium für Bau und Verkehr [Hrsg.]: Demographiebericht Thüringen, Stand: 20.06.2006, S. 14).

Insgesamt betragen die Wanderungsverluste im Beobachtungszeitraum von 1995 bis 2005 rund 73.000 Personen – 461.000 Fortzügen standen nur 388.000 Zuzüge gegenüber. Von 1989 bis 2005 betrug der Wanderungssaldo in Thüringen insgesamt knapp 197.000 Personen.

Die Differenzierung der Wanderungsbewegungen nach dem Geschlecht der Fortgezogenen und Zugezogenen zeigt, dass – anders als bei den Pendlern – mehr Frauen als Männer fortziehen. Zwei Ent-

wicklungen sind für die letzten 10 Jahre charakteristisch:

- Die Höhe des Wanderungssaldos ist sowohl bei Frauen als auch bei Männern tendenziell gestiegen.
- Die früheren großen Saldenunterschiede zwischen Frauen und Männern gleichen sich zunehmend an (vgl. Abbildung 41).



#### Abbildung 41

Entwicklung des Wanderungssaldos von Frauen und Männern insgesamt

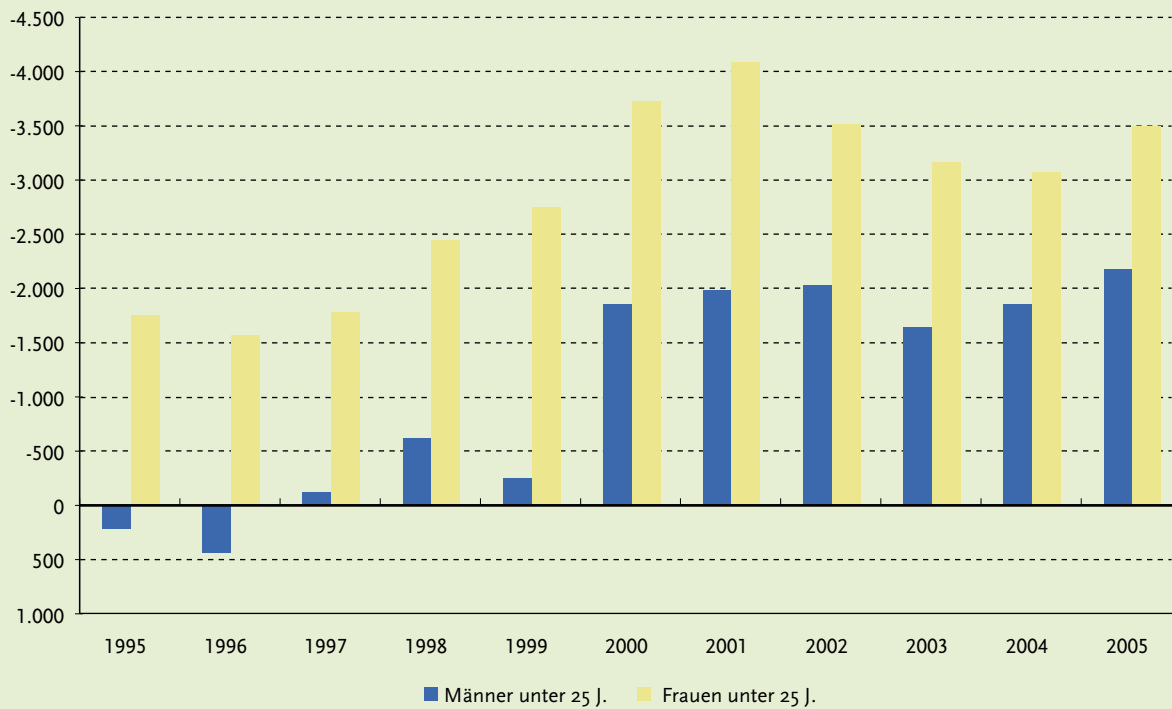
[Quelle: Darstellung nach Angaben des Thüringer Landesamtes für Statistik]

Im Hinblick auf die Gewinnung und Sicherung des für die Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs der Thüringer Wirtschaft bedeutsamen **Gruppe der Jüngeren**, d. h. der unter 25-jährigen Personen zeigt sich folgende Entwicklung für die Jahre 1995 bis 2005.

- In jedem Jahr des Beobachtungszeitraums haben mehr **junge Frauen unter 25 Jahren** Thüringen verlassen, als aus anderen Bundesländern nach Thüringen gezogen sind. Der Höhepunkt wurde im Jahr 2001 erreicht, seitdem hat sich der Saldo

von Jahr zu Jahr verringert. Im Jahr 2005 ist der Saldo erstmals seit fünf Jahren wieder gegenüber dem Vorjahreswert gestiegen.

- Bei den **jungen Männern unter 25 Jahren** war der Saldo aus Zu- und Fortzügen einige Jahre verhältnismäßig ausgeglichen. Im Jahr 2000 hat er sich deutlich erhöht und verharrt seitdem in etwa auf diesem Niveau (vgl. Abbildung 42).



#### Abbildung 42

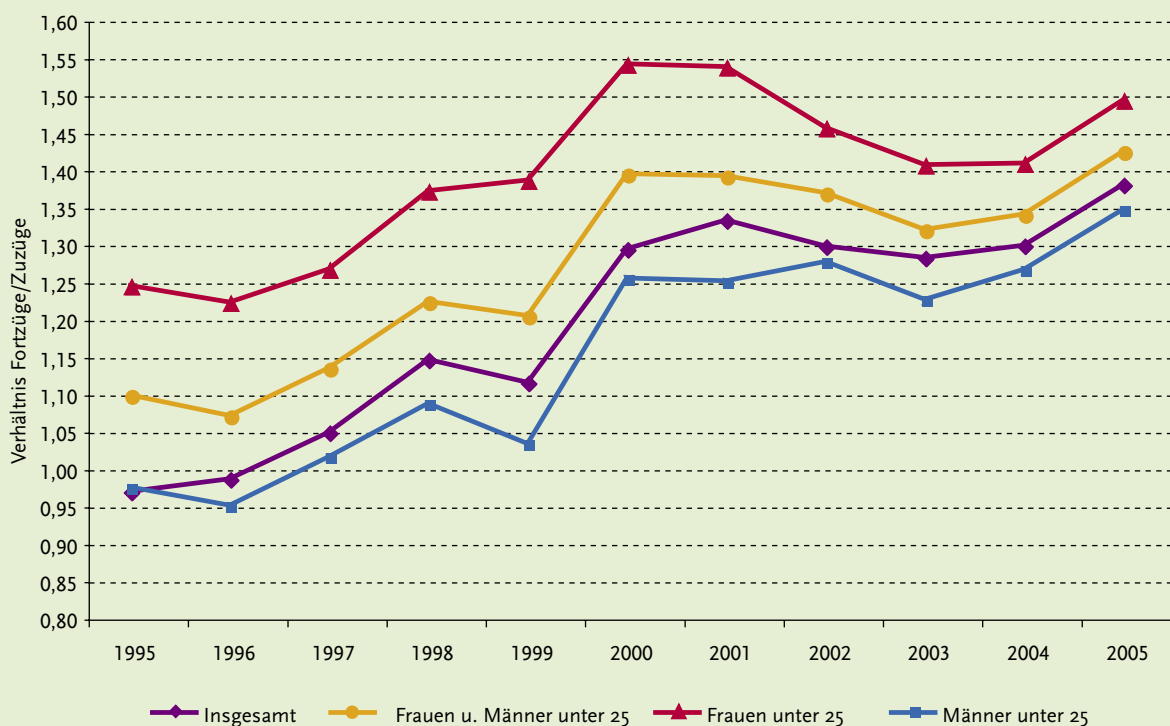
Entwicklung des Wanderungssaldos der unter 25-jährigen Frauen und Männer  
[Quelle: Darstellung nach Angaben des Thüringer Landesamtes für Statistik]

### Relation von Zuzügen und Fortzügen bei jungen Frauen ungünstiger als im Durchschnitt

Der Vergleich der **Relationen von Zuzügen und Fortzügen** zwischen den einzelnen Alters- und Geschlechtergruppen zeigt, dass das Verhältnis bei jungen Menschen unter 25 Jahren ungünstiger ausfällt als im Durchschnitt Thüringens. Im Jahr 2005 betragen die Relationen 1,42 bzw. 1,38. Dieser Unterschied wird vor allem durch die ungünstige Relation bei jungen Frauen (unter 25 Jahre) verursacht, bei denen das Verhältnis von Fort- und Zuzügen 1,49

beträgt und damit am ungünstigsten ausfällt. Mit einem Wert von 1,35 fällt das Verhältnis bei jungen Männern (unter 25 Jahre) deutlich günstiger aus und liegt sogar unter dem Thüringer Durchschnitt (vgl. Abbildung 43).

Im Durchschnitt der Jahre 1995 bis 2005 hat Thüringen jedes Jahr per Saldo insgesamt knapp 4.000 junge Menschen – rund 1.100 junge Männer und rund 2.800 junge Frauen – an andere Bundesländer verloren.



#### Abbildung 43

Entwicklung des Verhältnisses von Fortzügen und Zuzügen im Zeitraum von 1995 bis 2005

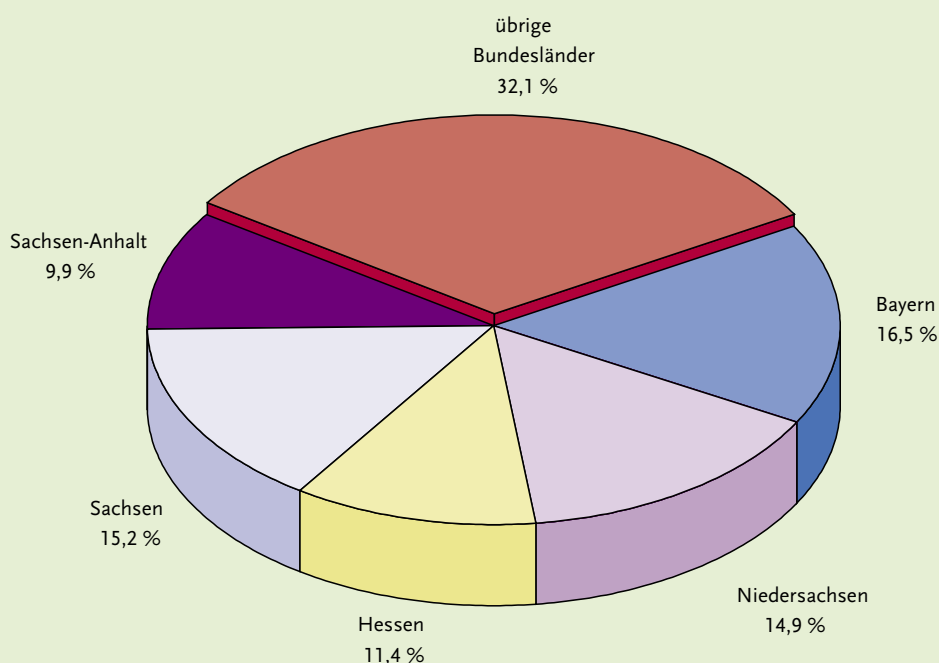
[Quelle: Darstellung und Berechnungen nach Angaben des Thüringer Landesamtes für Statistik]

### **Wanderungsbewegungen erfolgen zwischen benachbarten Regionen**

Die große Mehrheit der Wanderungsbewegungen über die Landesgrenzen findet ebenso wie die Pendlerbewegungen zwischen benachbarten Bundesländern statt. Mehr als zwei Drittel (67,9 %) aller Fortzüge aus Thüringen entfallen auf die fünf Nachbarländer. Dabei liegt das Schwergewicht zwar bei den westlichen Nachbarländern Bayern, Hessen und Niedersachsen (insgesamt 42,8 %), jedoch können auch die östlichen Bun-

desländer Sachsen und Sachsen-Anhalt (insgesamt 25,1 %) hohe Wanderungszahlen aus Thüringen verbuchen (vgl. Abbildung 44).

Thüringen steht in der Frage der Deckung des Fachkräftebedarfs also vor allem in Konkurrenz mit seinen unmittelbaren Nachbarn. Bezüglich der Attraktivität als Arbeitsort, insbesondere in abwanderungsbeflussenden Fragen der Arbeitsmarktsituation sowie des Lohn- und Gehaltsniveaus ist Thüringen gegenüber seinen westlichen Nachbarländern Bayern, Hessen und Niedersachsen gegenwärtig noch



#### **Abbildung 44**

Zielregionen der aus Thüringen abgewanderten Personen (Fortzüge)

[Quelle: Darstellung nach Angaben des Thüringer Landesamtes für Statistik]

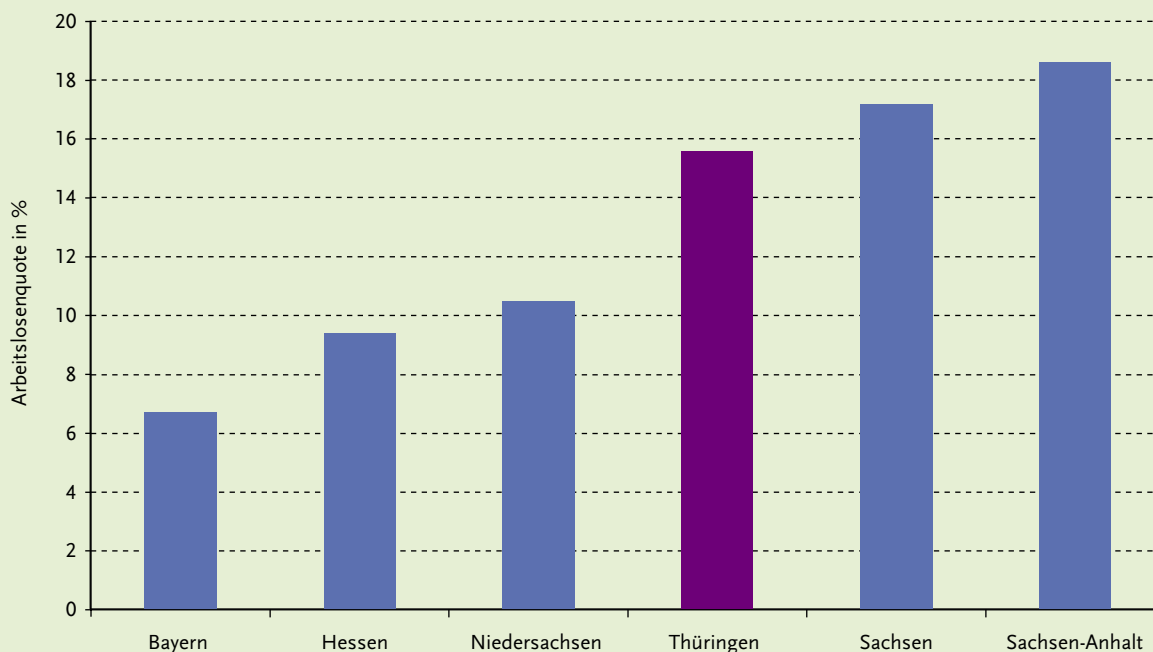
im Nachteil. So ist die durchschnittliche **Arbeitslosenquote** in Thüringen gegenwärtig noch deutlich höher als in Hessen und Niedersachsen, und sogar doppelt so hoch wie in Bayern. Die Thüringer Quote liegt jedoch deutlich niedriger als in Sachsen und Sachsen-Anhalt (vgl. Abbildung 45).

Der **Bruttodurchschnittslohn** je abhängig Beschäftigten (ohne Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung und ohne Urlaubsgeld) lag in Thüringen – ebenso wie in Sachsen und Sachsen-Anhalt im Jahr 2005 etwa 22% unterhalb des westdeutschen Durchschnitts.<sup>60</sup>

### **Effekte der Pendler- und Wanderungsbewegungen**

Die Wirkungen der dargestellten Entwicklungen lassen sich wie folgt bewerten:

**Einerseits** verringern sowohl Pendeln als auch Abwanderung kurzfristig den durch die gegenwärtig vergleichsweise hohe Unterbeschäftigung verursachten Druck auf den regionalen Arbeitsmarkt. Angesichts der Diskrepanz zwischen der Zahl vorhandener Arbeitsplätze und der Zahl Arbeit suchender Personen trägt die hohe Mobilitätsbereitschaft vieler



### **Abbildung 45**

Arbeitslosenquoten in Thüringen sowie den angrenzenden Bundesländern

[Quelle: Darstellung nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit (Stand: Mai 2006)]

Einwohner/-innen Thüringens zu einer erheblichen Entlastung des regionalen Arbeitsmarktes, zum Erhalt des Qualifikationspotenzials sowie zu individuellen Zukunftsperspektiven bei.

**Andererseits** verringert sich mit derartigen Pendler- und Wanderungsprozessen das in Thüringen verfügbare Fachkräftepotenzial. Dies könnte mittel- und langfristig in jenen berufsfachlichen Teilarbeitsmärkten, in denen Beschäftigungsmöglichkeiten in der Region entstehen und sich dementsprechend ein vergleichsweise hoher Bedarf an Arbeitskräften entwickelt, möglicherweise zu Schwierigkeiten führen.<sup>61</sup>

Inwieweit das gegenwärtig nicht unbeträchtliche Potenzial der **Auspendler/-innen** zur Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs der Thüringer Wirtschaft genutzt werden kann, hängt in hohem Maße von den Ursachen des Pendelns ab. Ist Pendeln eher in fehlenden Beschäftigungsmöglichkeiten in der Heimatregion begründet, dann könnte eine wirtschaftlich günstigere Situation dazu führen, dass bislang auspendelnde Fachkräfte stärker als bisher Beschäftigungsoptionen in der Heimatregion ergreifen. Dementsprechend würde sich die Zahl der Auspendler/-innen verringern sowie möglicherweise auch die Zahl der Einpendler/-innen erhöhen. Dies würde zu einer Verbreiterung des Angebots an Fachkräften in der Region führen. Ist Pendeln demgegenüber eher durch regionale Lohn- und Gehaltsdifferenzen verursacht, dann dürfte die Nutzung des Fachkräftepotenzials „Auspendler/-innen“ zur Deckung des regionalen Fachkräftebedarfs vor allem vom Ausmaß der betrieblichen Handlungsspielräume in Lohn- und Gehaltsfragen abhängen.

Ob **Abwanderer** unter veränderten Nachfragebedingungen für den thüringischen Arbeitsmarkt zurückgewonnen werden können oder sich mit der Abwanderung ein dauerhafter Verlust qualifizierter Arbeitskräfte verbindet, lässt sich weniger eindeutig beantworten. Die Rückkehr abgewandelter Menschen in ihre Heimatregion erfolgte nach Erkenntnissen vorliegender Studien bislang nur in eingeschränktem Umfang: „Nach ihrer Ausbildung sind nur 20 % der Wohnortwechsler/-innen nach Ostdeutschland zurückgekehrt, die Mehrheit ist in den alten Ländern verblieben.“<sup>62</sup>

Da die Rückgewinnung von abgewanderten Fachkräften deutlich schwieriger sein dürfte als die Bindung des vorhandenen einheimischen Potenzials, scheinen Maßnahmen zur Verringerung von Pendler- und

Abwanderungstendenzen am ehesten dazu geeignet, die Thüringer Wirtschaft bei der Deckung ihres Bedarfs an qualifizierten Fachkräften zielführend zu unterstützen und damit die Wettbewerbsfähigkeit Thüringens zu erhalten. „Die wichtigste Maßnahme zur Verhinderung der Abwanderung ist die Schaffung neuer Dauerarbeitsplätze durch Investitionen im gewerblichen Bereich. Hierzu kann die staatliche Politik durch direkte Anreize (wie Investitionszuschüsse, Investitionszulagen, steuerliche Begünstigungen etc.) und indirekte Anreize (wie Infrastrukturinvestitionen, rechtliche Rahmenbedingungen, wirtschaftsfreundliches Verhalten etc.) beitragen.“<sup>63</sup>

Es kommt letztlich ganz wesentlich darauf an, die Effekte von Pendler- und Wanderungsprozessen auf die Deckung des Fachkräftebedarfs nicht pauschal zu betrachten, sondern die unterschiedlichen Angebots- und Bedarfsentwicklungen in den einzelnen, berufsfachlichen Teilarbeitsmärkten sowie vor allem die Struktur der Pendler- und Wanderungsströme stärker zu berücksichtigen. Hierfür fehlen bislang allerdings verlässliche Zahlen, insbesondere über das Qualifikationsniveau von Zu- und Abgewanderten in berufsfachlicher Differenzierung.

61 – Nach Meinung des Leiters der Abteilung Arbeitsmärkte am Institut für Wirtschaftsforschung Halle (IWH), Herbert Buscher, würden sich Pendler- und Wanderungsüberschüsse nur dann zum Problem für eine Region oder ein Bundesland entwickeln – etwa in Form von Engpässen –, wenn mehr hochqualifizierte Arbeitskräfte das Land verlassen als ins Land kommen. Wenn allerdings eher diejenigen gehen, die niedrig qualifiziert oder arbeitslos sind, dann wäre die Abwanderung vor allem eine Entlastung für die jeweilige Region (vgl. Wenn Arbeitslose gehen, ist das eine Entlastung. In: *Der Tagesspiegel* vom 02.01.2004).

62 – Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung: *Berufsbildungsbericht 2003*, S. 74.

63 – Thüringer Ministerium für Bau und Verkehr (Hrsg.): *Demographiebericht Thüringen*, Stand: 20.06.2006, S. 70.

## 5. Handlungsempfehlungen

### 5.1 Herausforderungen und Schlussfolgerungen

Die Gegenüberstellung der voraussichtlichen Entwicklungen von Nachfrage und Angebot an Arbeitskräften ergibt für den derzeit abschätzbaren Zeitraum bis 2013 in Thüringen kein generelles quantitatives Defizit an Arbeitskräften. Trotz rückläufiger Bevölkerungsentwicklung und zurückgehender Schulabgängerzahlen steht auch in den kommenden Jahren grundsätzlich ein Arbeitskräfteangebot zur Verfügung, das rein quantitativ über dem zu erwartenden Einstellungsbedarf der Unternehmen liegt.

Dennoch können sich auch künftig in Teilbereichen Fachkräftedefizite entwickeln, wenn der Nachfrage nach Arbeitskräften in einer beruflichen Tätigkeit nicht genügend Arbeitskräfte mit entsprechender Qualifikation gegenüber stehen. Fachkräftedefizite sind angesichts des im Land vorhandenen großen Arbeitskräftepotenzials nicht Resultat fehlender Personen, sondern Folge nicht genügender Übereinstimmung der berufsfachlichen Orientierung bzw. Qualifikation der in der Region bzw. im Land vorhandenen Arbeitskräfte mit den von den Unternehmen nachgefragten Arbeitskräften.

Bei einer Verstetigung gegenwärtig erkennbarer Entwicklungen der Angebotsseite des Arbeitsmarktes besteht die Gefahr, dass sich derartige Mismatch-Situationen auf dem Thüringer Arbeitsmarkt in den kommenden Jahren verstärken:

1. Durch lang andauernde Arbeitslosigkeit werden einstmals erworbene Qualifikationen und Berufserfahrungen der davon betroffenen Personen sukzessive entwertet. Die Kluft zwischen den verbleibenden Qualifikationen der Arbeitslosen und den steigenden Qualifikationsansprüchen der Unternehmen an Arbeitskräfte wächst. Die Folge ist, dass mit der Dauer der Arbeitslosigkeit die Chancen für die Integration in eine qualifikationsgerechte Beschäftigung sinken. Vor diesem Hintergrund ist es bedrohlich, dass die Langzeitarbeitslosigkeit in Thüringen in den letzten Jahren dramatisch angestiegen ist: Im Juni 2005 waren bereits 41 % der Arbeitslosen länger als ein Jahr arbeitslos, während dieser Anteil im Jahr 1999 erst 27 % betrug. Die Verfügbarkeit von bedarfsgerecht qualifizierten Fachkräften wird dadurch zunehmend eingeschränkt.

2. Abwanderung und Pendeln entziehen dem thüringischen Arbeitsmarkt ein großes Potenzial an gut qualifizierten Fachkräften. Während Pendeln teilweise nur eine temporäre und häufig reversible Erscheinung ist, sind die Chancen, abgewanderte Fachkräfte wieder für ihren früheren Wohn- und Arbeitsort zu gewinnen, vielfach gering. Auf Grund der derzeitigen Arbeitsmarktsituation in Thüringen ist die Abwanderung in ein anderes Bundesland individuell zwar verständlich – auf lange Sicht wird damit jedoch das im Freistaat verfügbare Humankapital erheblich geschwächt, dem Land geht damit ein strukturpolitisch entscheidendes Potenzial vielfach unwiederbringlich verloren.

3. Vorzeitiges Ausscheiden älterer Arbeitnehmer/-innen aus dem Erwerbsleben führt ebenfalls zur quantitativen Verringerung der Humankapitalbasis Thüringens. Wenngleich dieser Prozess gegenwärtig eine gewisse arbeitsmarktpolitische Entlastungswirkung mit sich bringt, ist dies mittel- bis langfristig gleichwohl problematisch, und zwar aus zweierlei Gründen: Zum einen verfügen ältere Arbeitnehmer/-innen bei insgesamt ähnlicher Leistungsfähigkeit wie Jüngere häufig über großes betrieblich verwertbares Erfahrungswissen, welches durch den vorzeitigen Altersübergang vielfach nicht rechtzeitig an jüngere Generationen übergeben werden kann und somit verloren geht. Zum anderen können diese Prozesse im Zusammenhang mit der künftigen demografischen Entwicklung Engpässe in der Verfügbarkeit von Fachkräften verstärken.

4. Demografisch bedingt wird das Arbeitskräfteangebot in den kommenden Jahren sinken. Dabei werden erstens vor allem deutlich weniger Jugendliche neu in den Arbeitsmarkt eintreten. Zweitens geht auch die Zahl der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 65 Jahren zurück, wenngleich nicht so stark wie im Bereich der Nachwuchskräfte. Insgesamt werden sich damit durch das quantitativ reduzierte Nachwuchs- und Fachkräfteangebot die personalpolitischen Auswahlmöglichkeiten der Unternehmen erheblich verringern, und damit die Konkurrenz um gut ausgebildete und bedarfsgerecht qualifizierte Arbeitskräfte erhöhen.

Das Beschäftigungssystem in Thüringen und die darin involvierten Akteure müssen sich vor allem den **qualitativen Herausforderungen des Fachkräftebedarfs** stellen, wenn der Wirtschaft im Freistaat auch künftig ein hinreichendes Potenzial an

Fachkräften zur Verfügung gestellt und Fachkräftedefizite verhindert werden sollen. Künftige Aktivitäten zur Sicherung des Fachkräftebedarfs sollten insbesondere eine wirksamere Anpassung der berufsfachlichen Orientierung und Qualifikation des Fachkräfteangebotes an die Strukturen der Arbeitskräftenachfrage anstreben. Systematisch gilt es dabei zwei Gestaltungsbereiche zu beachten:

- Zum einen sind im Hinblick auf diese – hier nur knapp skizzierten – Herausforderungen problemadäquate betriebliche Lösungsstrategien, vor allem durch die Akteure in den Unternehmen, zu entwickeln. Als Anwender und Entwickler qualifizierter Arbeit sind die Betriebe Dreh- und Angelpunkt. Die erfolgreiche Bekämpfung von Fachkräftemangel entscheidet sich daher letztlich auf der betrieblichen Ebene.
- Zum anderen gilt es für die Gebietskörperschaften (Bund, Land, Kommunen), Kammern, Wirtschaftsverbände und Gewerkschaften sowie für weitere wirtschafts-, struktur-, bildungs- und arbeitsmarktpolitisch relevante Akteure – jeweils im Rahmen ihrer unterschiedlichen Zuständigkeiten – einerseits Einfluss auf ein förderliches Umfeld für betriebliche Aktivitäten zu nehmen und andererseits gezielte und dabei selektive Unterstützungsleistungen anzubieten.

Hinzuweisen ist darauf, dass ein großer Teil der nachfolgend entwickelten Handlungsempfehlungen aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und komplementär einzusetzenden Landesmitteln gefördert werden kann. Dies gilt sowohl für die mittelbare oder unmittelbare Unterstützung von Unternehmen als auch für die Finanzierung von Aktivitäten anderer Akteure, die unter bestimmten Bedingungen beispielsweise aus Mitteln der Technischen Hilfe gefördert werden können.

## 5.2 Betriebliche Lösungsstrategien

Betriebliche Voraussetzung den skizzierten Herausforderungen gerecht zu werden, ist einerseits, frühzeitiger als bisher – möglichst mit mehrjährigem Vorlauf – den aus unternehmerischen Prozessen abgeleiteten Fachkräftebedarf zu erkennen. Aufbauend auf einer solchen Bedarfserkennung gilt es andererseits, eine systematische – möglichst unternehmensstrategisch ausgerichtete und somit vorausschauende – Personal- und Organisationsentwicklung zu betreiben.

### **Know-how für integrierte Personal- und Organisationsentwicklung aufbauen, Früherkennung von Personal- und Qualifizierungsbedarf ermöglichen**

Personalpolitik kann nicht isoliert betrachtet werden, sondern muss stets integraler Bestandteil komplexer unternehmensstrategischer Überlegungen, Konzepte und Entscheidungen sein – mithin müssen Markt, Technik, Personal und Organisation permanent aufeinander bezogen und miteinander in Übereinstimmung gebracht werden. In diesem Sinne reduziert sich Personalpolitik auch nicht, wie in nicht wenigen Betrieben noch vorherrschend, auf Lohn- und Qualifizierungsfragen, sondern muss vielmehr als unternehmensstrategisch ausgerichtete Personal- und Organisationsentwicklung begriffen werden.

Element einer so verstandenen Personalpolitik muss die – aus marktbedingten, technischen, organisatorischen und personellen Prozessen abgeleitete – vorausschauende Identifizierung betrieblichen Personal- und Qualifizierungsbedarfs sein, da nur so betriebliche Strategiebildung möglich ist. Zugleich kann nur eine solche betriebliche Früherkennung das Berufsbildungssystem und die Arbeit Suchenden in die Lage versetzen, sich rechtzeitig auf Veränderungen der betrieblichen Nachfrage einzustellen.

Da die notwendigen personellen und fachlichen Voraussetzungen insbesondere in vielen kleinen und mittleren Unternehmen häufig nicht hinreichend entwickelt sind, gilt es umso mehr, die entsprechenden personalpolitischen Handlungskompetenzen in den Unternehmen zu stärken. Aus good-practice-Beispielen können Hinweise gewonnen werden, auf welche Weise dies geschehen kann:

- Ableitung der zukünftig erforderlichen Qualifikationen der Mitarbeiter aus den strategischen Unternehmenszielen in den Bereichen Markt, Technik, Organisation und Personal; Ermittlung des konkreten Entwicklungsbedarfs in strukturierten Gesprächen mit Führungskräften und Mitarbeitern.
- Personal- und Qualifikationsbedarf des eigenen Unternehmens transparent machen: Meldung offener Stellen an die Arbeitsvermittlung der Agenturen für Arbeit, Mitwirkung an regionalen Verbänden zur Erfassung des Fachkräftebedarfs, Nutzung von Online-Jobbörsen, Firmenkontaktmessen, Unternehmerstammtischen, Internetauftritten.

- Nutzung des Know-hows externer Berater: Betriebsberatungen steigern die Reflexivität der Personalpolitik, machen Entwicklungsbedarf deutlich und zeigen Chancen auf. Die Berater der Kammern und Verbände sind darüber hinaus meist auch für Kleinst- und Kleinunternehmen kostengünstig, agieren in Kenntnis der regionalen und Branchensituation und können Weiterbildungs- und sonstige relevante Dienstleistungsangebote vermitteln.
- Beteiligung an und Initiierung von Unternehmenskooperationen, um trotz begrenzter Ressourcen eine strategische Personalentwicklung aufbauen zu können. Die kooperierenden Unternehmen legen gemeinsam Nachwuchsprogramme auf. Die Teilnehmer arbeiten dabei unternehmensübergreifend an Projekten, die beteiligten Unternehmen teilen sich den Aufwand für die Konzeption und Umsetzung sowie die begleitenden Trainingsmaßnahmen.
- die eigene berufliche Erstausbildung zur unternehmensbezogenen Heranbildung des Berufsnachwuchses bei Facharbeiter/-innen;
- die gezielte, ebenfalls systematisch angelegte Gewinnung von Arbeitskräften durch Kooperation mit Dritten (beispielsweise mit Hochschulen für die frühzeitige Bindung akademisch ausgebildeter Personen an das Unternehmen, mit Bildungsdienstleistern oder mit Personalvermittlungsagenturen);
- die ad hoc-Rekrutierung von Personal unterschiedlichster Qualifikationsstufen (z. B. mittels kurzfristiger Stelleninserate in Medien oder durch Einschaltung der Arbeitsagenturen).

Nachfolgend sollen Hinweise auf die Ausgestaltung der betrieblichen Weiterbildung, der beruflichen Erstausbildung sowie anders gearteter systematischer Personalgewinnung gegeben werden.

Diese empfohlenen Schritte sind nicht als universelle Teile eines „Baukastensystems“ zu verstehen, aus dem man fertige Rezepte ziehen könnte. Vielmehr dienen sie als Anregungen für Unternehmen, auf deren Basis jeweils eigene, betriebspezifisch passfähige Methoden der Früherkennung von Personal- und Qualifizierungsbedarfen zu entwickeln sind.

### **Unternehmensadäquate Personalstrategien entwickeln und umsetzen**

Erst auf der Grundlage systematisch identifizierter Personal- und Qualifizierungsbedarfe können von den Thüringer Unternehmen Personalentwicklungsstrategien konzipiert sowie implementiert werden, wobei grundsätzlich folgende Elemente bzw. Methoden denkbar sind:

- Weitgehend unabhängig von der Beschäftigungsentwicklung im Unternehmen erfordert der beständige Wissenszuwachs wie auch der Wettbewerb auf dem Markt die permanente Anpassung der Qualifikation des Personals. Das entsprechende personal- bzw. bildungspolitische Instrument ist die betriebliche Weiterbildung der Beschäftigten unterschiedlichster Gruppen (Un- und Angelernte, Facharbeiter, Meister/Techniker, Akademiker).
- Personeller Ersatz- und/oder Erweiterungsbedarf erfordert demgegenüber Wege der Neurekrutierung von Arbeitskräften, wobei nachstehende Optionen möglich sind:

### **Betriebliche Weiterbildung**

In mehr Betrieben als bisher sollte die Weiterbildung als fester Bestandteil der personalpolitischen Strategien verankert sein. Konkrete Schritte sollten insbesondere auf eine stärkere Weiterbildungsbeziehung von Unternehmen wie auch Beschäftigten und auf die Aktivierung der Qualifikationspotenziale aller Beschäftigtengruppen abzielen:

- Weiterbildungsbeteiligung erhöhen: Trotz des in der Regel geringen Auftragshorizonts und der damit verbundenen Unsicherheit hinsichtlich längerfristiger Planungen sollten Personal- und Qualifikationsentwicklungen kontinuierlich beobachtet werden. Dies ermöglicht eine systematischere Auswahl und einen zielgruppenspezifischen Zuschnitt von Weiterbildungsangeboten. Dazu gehört auch ein Weiterbildungscontrolling, das Ziele und Zielerreichung überprüft. Bestehende Beratungsangebote der Kammern und Verbände sollten hierzu aktiv genutzt werden. Sie unterstützen die Betriebe darin, ihrer Personalpolitik eine mittelfristige Perspektive zu verleihen und aufwändige Qualifizierungsmaßnahmen zielgerichtet und vorausschauend in Angriff zu nehmen. Betriebe sollten auf dieser Basis letztlich in die Lage versetzt werden, ihren Weiterbildungsbedarf artikulieren zu können: Nur so können Bildungsdienstleister entsprechende, auf die spezifischen fachlich-

inhaltlichen und zeitlichen Bedürfnisse der Betriebe zugeschnittene Angebote entwickeln.

- Einbeziehung älterer Beschäftigter in Weiterbildung: Auch in der betrieblichen Weiterbildung von älteren Beschäftigten liegt eine Herausforderung und Chance der betrieblichen Bedarfssicherung. Aus betrieblicher Sicht ist es zukünftig stärker als bisher notwendig, das Leistungspotenzial der älteren Beschäftigten zu erhalten. Dazu sind die Qualifikationen der Älteren ebenso wie die der Jüngeren kontinuierlich an das beständig wachsende Wissen und daraus abgeleitete betriebliche Wissensanforderungen anzupassen. Die betriebliche Weiterbildung von Älteren kann dabei nicht alleine stehen: Um erfolgreich zu sein, muss sie in eine Personalpolitik für altersgemischte Belegschaften integriert werden. Die in den Unternehmen entwickelten Lösungsansätze sollten gemeinsam mit den Verbänden bilanziert und in adäquate Beratungsansätze übertragen werden.
- Einbeziehung un- und angelernter Beschäftigter in Weiterbildung: Un- und Angelernte partizipieren derzeit vergleichsweise wenig an der formal organisierten Weiterbildung. In der Weiterbildung von un- und angelernten Mitarbeiter/-innen ruht somit ein Potenzial zur Sicherung des betrieblichen Personal- und Qualifikationsbedarfs. Diese sollte insbesondere in den Berufsfeldern, in denen sich die Deckung des zukünftigen Bedarfs mit zunehmenden Schwierigkeiten verbinden könnte, gezielt von den Betrieben ausgeschöpft werden.

### **Berufliche Erstausbildung**

Die berufliche Ausbildung ist ein entscheidender Faktor für die Sicherung der betrieblichen Wettbewerbsfähigkeit. Eine gute Berufsausbildung bietet Betrieben qualifizierten Facharbeiternachwuchs und trägt damit zur Sicherung des betrieblichen Fachkräftebedarfs bei. Den jungen Frauen und Männern im Land bietet sie eine solide berufliche Qualifikation sowie Einkommenschancen und damit Zukunftsperspektiven.

Schwierigkeiten bei der Gewinnung benötigter Fachkräfte erfolgreich entgegenzutreten erfordert vor diesem Hintergrund:

- Ausschöpfung vorhandener bzw. latenter Ausbildungspotenziale: Eine verstärkte Aus- und Weiter-

bildung ist die personalpolitische Basisstrategie zur Vermeidung künftigen Fachkräftemangels. Es ist wünschenswert, dass die Betriebe Thüringens ihr bisheriges hohes Engagement in der Ausbildung fortsetzen. Potenziale für ein noch höheres Ausbildungsplatzangebot verbinden sich mit der Gruppe der ausbildungsberechtigten, aber derzeit nicht ausbildenden Betriebe. So verfügt immerhin jeder dritte von den derzeit nicht ausbildenden Betrieben über die Berechtigung, selbst auszubilden. Eine Intensivierung entsprechender Aktivitäten sollte vor allem in Betrieben jener Bereiche der Wirtschaft erfolgen, die künftig mit einem nennenswerten Einstellungsbedarf rechnen können.

- Erschließung zusätzlicher Ausbildungspotenziale: Neben bürokratischen Hürden fehlt in vielen Fällen, insbesondere bei kleineren Betrieben, die entsprechende technische Ausstattung, die für eine Ausbildung erforderlich wäre. Angesichts der überwiegend kleinbetrieblichen Struktur der Wirtschaft in Thüringen ist der Anteil entsprechender betroffener Betriebe nicht zu unterschätzen. Ein bewährtes Mittel in diesen Fällen bietet hier die Form der Verbundausbildung. Betriebe, die eigenständig nicht alle Ausbildungsinhalte nach den Ausbildungsordnungen vermitteln können, können mit anderen Betrieben bei der Ausbildung kooperieren.
- In Modellversuchen neue Wege in der Berufsbildung erproben: Erfahrungen belegen, dass Modellversuche Betrieben Chancen bieten, neue Wege zur Befriedigung des Fachkräftebedarfs kurzfristig, flexibel und kostengünstig zu erproben und auf diese Weise entscheidende Impulse an die anderen Arbeitsmarktakteure zu senden. Konkrete Probleme der Ausbildungs- und Qualifizierungspraxis, z. B. Diskrepanzen zwischen Ausbildungsinhalten und neuen Anforderungen der Betriebe, können neuen Lösungen zugeführt werden. Um das Potenzial von Modellversuchen auszuschöpfen, sollten Unternehmen Modellversuche insbesondere in Bereichen initiieren, in denen berufliche Qualifikationsanforderungen stark von den existierenden Ausbildungsberufen abweichen.
- In Folge des Rückgangs der Schulabgängerzahlen werden die Unternehmen ihre Anstrengungen erheblich steigern müssen, um geeignete Schulabgänger für eine Ausbildung im Rahmen des Dualen Systems zu gewinnen. Hier ist vor allem die Frage angesprochen, die sich mit der eingeschränkten Berufsausbildungsreife eines Teils der Schulabgänger

verbindet. Vermutlich müssen die Betriebe künftig auch solche Bewerber in ihre personalpolitischen Planungen einbeziehen, die in der heutigen Situation der Stellenknappheit und des Arbeitskräfteüberangebots kaum Berücksichtigung finden (z. B. Jugendliche ohne oder mit vergleichsweise schlechtem Schulabschluss). Auf diese Situation sollten sich die Unternehmen bereits heute einstellen, und zwar insbesondere solche mit weniger attraktiven Arbeits- und Einkommensbedingungen. Unmittelbare Kontakte von Unternehmen mit Schulen können dazu ebenso geeignet sein wie institutionelle Kooperationsvereinbarungen Wirtschaft-Schule, wie sie in verschiedenen neuen Bundesländern zu finden sind.

### **Systematische Arbeitskräftegewinnung durch Kooperation mit Dritten**

Für KMU, insbesondere für Kleinstunternehmen, wird es künftig wahrscheinlich noch schwieriger, alleine speziell ausgebildete oder mit höheren Qualifikationen ausgestattete Fachkräfte zu gewinnen. Die Kooperation mit Dritten, möglicherweise sogar in netzwerkähnlichen Strukturen, wird zunehmend erforderlich werden, wenn diese Unternehmen erfolgreich eine zielgerichtete und systematisch angelegte Gewinnung von Arbeitskräften betreiben wollen. So gilt es für die frühzeitige Bindung akademisch ausgebildeter Personen an Unternehmen den Kontakt zu Hoch- und Fachhochschulen zu suchen und kontinuierlich zu halten, Praktikplätze bereit zu stellen, an Absolventenbörsen teilzunehmen oder auch duale Studiengänge zu unterstützen. Für die Rekrutierung von Fachkräften anderer Qualifikationsstufen kann die enge Zusammenarbeit mit Dienstleistern privat und/oder öffentlich finanzierter Bildungsmaßnahmen – wie beispielsweise den von den Arbeitsagenturen finanzierten FbW-Maßnahmen – hilfreich sein, um frühzeitig an der Gestaltung der Bildungsinhalte mitzuwirken oder auch um die Teilnehmersauswahl zu beeinflussen. Ebenso ist an die rechtzeitige Einschaltung von Personalvermittlungsagenturen zu denken, um Fachkräfte mit bestimmten Qualifikationen aus dem vorhandenen Arbeitskräfteangebot zu gewinnen. Hierbei wird es aus – bereits an anderer Stelle beschriebenen – demografischen Gründen zunehmend auch darum gehen, Arbeitslose und Arbeit Suchende aus der so genannten Stillen Reserve so zu qualifizieren, dass sie betrieblichen Anforderungen gerecht werden können.

### **5.3 Gestaltung der Rahmenbedingungen**

Die Akteure sowohl unterschiedlicher politischer und gesellschaftlicher Ebenen (Gebietskörperschaften wie Bund, Land und Kommunen; Kammern, Wirtschaftsverbände und Gewerkschaften; Arbeitsagenturen) als auch verschiedener Politikbereiche (Wirtschafts-, Struktur-, Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik) tragen in ihren jeweiligen Zuständigkeiten (Mit-)Verantwortung für die Gestaltung unternehmensfreundlicher Rahmenbedingungen. Dabei geht es zumeist um indirekte, immaterielle Hilfestellungen und nur in wenigen Fällen – schon aus ordnungspolitischen Erwägungen heraus – um direkte, finanziell-materielle Unterstützung. Mit Blick auf die langfristige Sicherung eines quantitativ und qualitativ ausreichenden Arbeitskräfteangebotes für die Thüringer Wirtschaft sind vor allem folgende Bereiche zu nennen, die im Einflussbereich der angeführten Akteure liegen.

#### **Früherkennung der regionalen Arbeitsmarktentwicklung**

Die Früherkennung der Bedarfs- und Angebotsentwicklung bildet einen integralen Bestandteil der Arbeitskräfteentwicklung. Inzwischen werden verschiedene Wege und Methoden der Früherkennung entwickelt und erprobt – darunter auch in Thüringen. Früherkennungssysteme sind dann funktionsfähig, wenn sie den jeweiligen Strukturen regionaler Arbeitsmärkte entsprechen und eng mit der betrieblichen Praxis verzahnt werden. In diesem Sinne wurde in Thüringen in den vergangenen Jahren intensiv an der Verbreiterung und Vertiefung der Datenbasis gearbeitet, so dass die Informationssituation inzwischen erheblich verbessert werden konnte.

Entscheidende Fortschritte in der Verständigung zur Fachkräftesituation in Thüringen und den erforderlichen Aktivitäten wurden mit der im Frühjahr 2001 gebildeten „**Managementgruppe zur Sicherung des Fachkräftebedarfs der Thüringer Wirtschaft**“ erzielt. In der bei der Staatskanzlei angesiedelten Managementgruppe sind sowohl mehrere Ressorts der Landesregierung als auch die Industrie- und Handelskammern, die Handwerkskammern, der Verband der Wirtschaft Thüringens, die Regionaldirektion Sachsen-Anhalt-Thüringen der Bundesagentur für Arbeit, der Deutsche Gewerkschaftsbund Thüringen, das Thüringer Landesamt für Statistik und die Landesentwicklungsgesellschaft

Thüringen vertreten. Diese Institutionen erarbeiten gemeinsam – u. a. auf der Basis von Aktivitäten zur Früherkennung des Fachkräftebedarfs – tragfähige Handlungsempfehlungen und Lösungsvorschläge hinsichtlich der Frage, wie der Bedarf der Thüringer Wirtschaft an Fachkräften gedeckt werden kann. Ein wesentlicher Bestandteil der Aktivitäten zur Früherkennung des Fachkräftebedarfs sind die im Auftrag der Managementgruppe erstellte Studie zur Entwicklung des Fachkräftebedarfs in Thüringen und deren hier vorliegende Fortschreibung 2006, in denen die Größenordnungen und Tendenzen des mittelfristigen Fachkräftebedarfs in Thüringen aufgezeigt und mit den im Land bestehenden Angebotspotenzialen an Arbeitskräften abgeglichen werden. Fachkräftegewinnung und -qualifizierung werden so durch die politik- und akteursfeldübergreifende Zusammenarbeit der in der Managementgruppe vertretenen Institutionen wirksam unterstützt.

Einen wirksamen Beitrag zur Verbesserung der Informationssituation leisten auch die bei den Thüringer Industrie- und Handelskammern und Handwerkskammern, beim Verband der Metall- und Elektroindustrie e. V., dem Deutschen Gewerkschaftsbund Thüringen und dem Paritätischen Wohlfahrtsverband Thüringen e. V. tätigen **Qualifizierungsberater**, deren Schwerpunkt die Fachkräftebedarfsermittlung und darauf aufbauend die Förderung einer bedarfsgerechten Qualifizierungsberatung ist.

Damit stehen wirksame Beiträge zur Verbesserung der Informationssituation hinsichtlich des zukünftigen Fachkräftebedarfs zur Verfügung. Hieraus lassen sich Trends und Prognosen der Früherkennung von Arbeitsmarktentwicklungen ableiten. Qualifizierungsberater sind, um Informationslücken zu vermeiden, mit einer über Jahre bewährten Erhebungsstruktur zum Qualifizierungs- und Fachkräftebedarf unverzichtbar geworden. Dies betrifft zukünftig besonders Branchen, die neue Technologien einsetzen.

Die Erfahrungen der Qualifizierungsberater zeigen, dass deren Arbeit von den Thüringer Unternehmen gut angenommen wird, da kleine und mittlere Unternehmen in den Qualifizierungsbemühungen und der Fachkräftegewinnung unterstützt werden. Im Sinne des „personalwirtschaftlichen Begleitens“ wird den Unternehmen ein Instrumentarium zur Verfügung gestellt, damit Weiterbildungsangebote der Bildungsträger durch die Vermittlung der Qualifizierungsberater passgenauer eingesetzt werden und durch deren Hilfe geeignete Fachkräfte gewonnen werden können.

Von daher sollten auch in der neuen Förderperiode des Europäischen Sozialfonds Qualifizierungsberater für das dargestellte Aufgabenspektrum eingesetzt werden, um auch zukünftig bedarfsorientiert für die Unternehmen qualifizierte Fachkräfte gewinnen zu können.

Trotz dieser erheblichen Anstrengungen ist der Kenntnisstand über die mittelfristige Bedarfsentwicklung noch entwicklungsfähig. Die Optimierung der Früherkennung sollte auf drei Ebenen ansetzen:

- Aufbereitung und Auswertung der bei Arbeitsagenturen und Kammern zu den Berufs- und Wirtschaftsgruppen vorhandenen Datenbestände unter der einheitlichen Fragestellung der Früherkennung des Rekrutierungs- und Qualifizierungsbedarfs der Unternehmen.

Dabei sollte angestrebt werden, dass die Akteure bei der Informationsgewinnung, insbesondere bei ergänzenden Erhebungen, vergleichbare Fragestellungen verfolgen, regelmäßig ihre Ergebnisse dokumentieren und abgleichen sowie ihre Beobachtungs- und Auswertungsverfahren transparent und nachvollziehbar gestalten.

- Erstellung und kontinuierliche Aktualisierung der Einschätzungen der künftigen Entwicklung von Arbeitskräftebedarf und Arbeitskräfteangebot in Kooperation mit zentralen arbeitsmarktpolitischen Institutionen (Einrichtungen des Landes, Arbeitsagenturen, Verbände, Kammern usw.). Die Fortschreibung der Fachkräftestudie sollte auch künftig gesichert werden.

- Koordinierte Abstimmung der Arbeitsmarktakteure; Zusammenführung, Aufbereitung und Verteilung von Informationen sowie die Verständigung über eine gemeinsame Interpretation der Bedarfsentwicklung. Mit dieser Zielsetzung sollte die Arbeit der Managementgruppe Fachkräftebedarf kontinuierlich fortgesetzt werden. Sie ist die geeignete Ebene, über eine stark praxisorientierte Verbindung von bottom-up- und top-down-Ansatz der Bedarfsermittlung neue Erkenntniswege zu erschließen.

### **Flankierung der betrieblichen Aus- und Weiterbildung**

Die Betriebe sind die Hauptakteure bei der Bestimmung des Qualifizierungsbedarfs. Ihre Fähigkeiten und ihr Engagement entscheiden in erster Linie über die Sicherstellung eines ausreichenden Arbeitskräfteangebots zur Deckung der Nachfrage. Kammern, Wirtschaftsverbände, öffentliche Hand und andere regionale Entscheidungsträger sind jedoch gehalten, die Unternehmen bei dieser keineswegs einfachen Aufgabe zu unterstützen.

- Sicherung eines auswahlfähigen Angebotes an jungen und ausgebildeten Nachwuchskräften durch Maßnahmen zur Verbreiterung des Lehrstellenangebots: Der Thüringer Pakt für Ausbildung 2006, der am 23. Mai 2006 von Landesregierung, Kammern und Verbänden der Wirtschaft, Bundesagentur für Arbeit und Kommunalem Arbeitgeberverband unterzeichnet wurde, unterstützt die Unternehmen bei der Verbreiterung des Angebotes an Lehrstellen im Freistaat, schließt Ausbildungslücken und trägt gleichzeitig dazu bei, auch künftig ein auswahlfähiges Angebot an jungen und ausgebildeten Nachwuchskräften für den zukünftigen Einstellungsbedarf der Thüringer Wirtschaft zu sichern.
  - Orientierung außerbetrieblicher Berufsausbildung zur Schließung von Ausbildungslücken an Markterfordernissen: Im Vergleich zu Westdeutschland ist der Anteil von Jugendlichen in überbetrieblichen Ausbildungsformen trotz rückläufiger Schulabgängerzahlen in Thüringen wie in Ostdeutschland insgesamt nach wie vor verhältnismäßig hoch. Zusammen mit der direkten Förderung betrieblicher Ausbildungsplätze sind in Ostdeutschland rund zwei Drittel aller Ausbildungsplätze öffentlich subventioniert. Bei der Unterstützung der Jugendlichen an der „ersten Schwelle“, die zur Verbreiterung des Lehrstellenangebots beiträgt und Ausbildungslücken schließt, sollte darauf geachtet werden, dass die im Rahmen der überbetrieblichen Ausbildung zur Verfügung gestellten Ausbildungsplätze vor allem für Berufe angeboten werden, die auf den regionalen Arbeitsmärkten nachgefragt werden.
  - Berufswahlvorbereitung weiter stärken: Schwierigkeiten von Betrieben, trotz einer rechnerisch hohen Zahl von Bewerbern geeignete Fachkräfte zur Deckung des Fachkräftebedarfs zu gewinnen, sind in vielen Fällen scheinbar bereits auf Fehlsteuerungen in der Phase der Berufswahlfindung zurückzuführen. Daher sollten jene Ansätze weiter ausgebaut und systematisiert werden, die junge Menschen in die Lage versetzen, ihre Berufswahl- und Qualifizierungsentscheidungen stärker mit den tatsächlichen Entwicklungschancen in ihren Regionen in Verbindung zu bringen, was wesentlich dazu beiträgt, Situationen eines „qualifikatorischen Mismatch“ zu vermeiden. Mit dem Berufswahlpass, der seit dem Schuljahr 2004/05 allen Thüringer Schülerinnen und Schülern der Klassenstufe 7 zur Verfügung gestellt wird, sowie der Berufswahlbrochure für Lehrer an den Thüringer Schulen stehen Instrumente zur Verfügung, die dieses Ziel wirksam unterstützen können.
- Darüber hinaus sollten vorhandene, aber oftmals nur lose verknüpfte Informationen zum Angebot und zur Nachfrage auf den regionalen Arbeitsmärkten im Rahmen eines Monitoringsystems gebündelt und systematisch ausgewertet werden. Neben einer bedarfsorientierteren Ausrichtung der Berufswahlentscheidungen sollten auch jene Möglichkeiten genutzt werden, die eine flexible Anpassung einmal erworbener Qualifikationen an die sich permanent wandelnden beruflichen Anforderungen der Wirtschaft ermöglicht. Hiermit sind vor allem die Institutionen der beruflichen Fort- und Weiterbildung angesprochen.
- Auch weiterhin auf Ausbildungsverbünde setzen: Zur Verbesserung der Ausbildungsplatzsituation im Land sollte auch weiterhin auf Ausbildungsverbünde gesetzt werden. Thüringen wird auch in den nächsten Jahren durch eine kleinbetriebliche und mittelständische Unternehmenslandschaft geprägt sein. Daher können Ausbildungsverbünde auch weiterhin als ein geeignetes Mittel betrachtet werden, um betriebsbedingte Hemmnisse hinsichtlich der Sicherstellung des betrieblichen Fachkräftenachwuchses durch eigene Ausbildung erfolgreich zu überwinden. Die Verbundausbildung kann in den unterschiedlichsten Formen realisiert werden (Kooperation des Unternehmens mit einem Bildungsdienstleister, einem Leitbetrieb u. a.). An dieser Stelle bestehen für die Kammern, Bildungsdienstleister und Berufsschulen Chancen, durch die Intensivierung von Öffentlichkeitsarbeit (Bildungsmessen u. ä.) attraktive Verbundmodelle noch stärker zu propagieren und damit die Sicherstellung des betrieblichen Nachwuchses auf eine breitere Basis zu stellen. Anknüpfend am Beispiel derartiger Ausbildungsverbünde könnte auch

versucht werden, durch Modelle von Weiterbildungsverbänden die betriebliche Weiterbildungs-beteiligung insbesondere von KMU zu erhöhen.

- Zielorientierung beibehalten und stärken: Die Unterstützung sollte entsprechend der Entwicklung der berufsfachlichen Arbeitskräftenachfrage weiterhin zielorientiert und damit selektiv erfolgen. Dies bedeutet, die regionalen, insbesondere kleinen und mittleren Unternehmen bei der Ausbildung in jenen Berufen zu unterstützen, bei denen mittelfristig Schwierigkeiten bei der Gewinnung von jungen Frauen und Männern erwartet werden können.
- Innovative Wege der Fachkräfteentwicklung ausbauen: Der Rückgang des Arbeitskräftepotenzials infolge des demografischen Wandels reduziert langfristig die Chancen der Unternehmen, auf dem Arbeitsmarkt passgenau qualifizierte Arbeitskräfte zu finden. Insbesondere bei Fachkräften für betriebliche Schlüsselpositionen kommt es zukünftig darauf an, den Nachwuchs stärker selbst aufzubauen. Durch die Gestaltung der Rahmenbedingungen kann dieser Prozess aktiv unterstützt werden, indem entsprechende Angebote wie z. B. die Kombination von Berufsausbildung und Hochschul-/Fachhochschulstudium (Duales Studium) zum Aufbau des Führungskräftenachwuchses weiter ausgebaut werden. Eine betriebsnahe Lösung bietet auch die Gewinnung qualifizierter Nachwuchskräfte im Rahmen von Berufsakademien. Die Vorteile bestehen zum einen in der Möglichkeit, akademischen Nachwuchs frühzeitig an das Unternehmen zu binden. Durch den spezifischen Aufbau dieser Studienform ist der Erwerb von neuen theoretischen Erkenntnissen zudem eng mit dem Erwerb von Praxiskenntnissen verknüpft. Innerhalb von drei Jahren steht damit dem Unternehmen eine hoch qualifizierte und mit den innerbetrieblichen Prozessen eng vertraute Führungskraft zur Verfügung.

#### ***Potenziale älterer Arbeitskräfte wirksamer nutzen***

Die Zunahme älterer Beschäftigter und der eingeleitete Paradigmenwechsel hin zu einem späteren Ausstieg älterer Arbeitskräfte aus der Erwerbstätigkeit sind mehr als nur eine Erhöhung von Beschäftigtenzahlen einer Altersgruppe und die Verlänge-

rung von Beschäftigungszeiten. Es ist ein breit zu gestaltender Regimewechsel zur Integration älterer Erwerbspersonen erforderlich, in dem die Betriebe zwar die entscheidenden Akteure sind, aber nicht die alleinige Handlungsebene sein können. So wie in der Vergangenheit die Ausgliederungsstrategie im gesellschaftlichen Konsens getragen wurde, ist nun die Integrationsstrategie auf breite Unterstützung angewiesen. Dazu gehört auch ein Wechsel von der Subventionierung der Ausgliederung zur Förderung des Erhalts der Leistungsfähigkeit älterer Beschäftigter.

Die Notwendigkeit, die Bewältigung der Herausforderungen des demografischen Wandels auf der betrieblichen Ebene arbeitsmarktpolitisch zu begleiten, bleibt in den nächsten Jahren nicht nur erhalten, sondern wird im Zusammenhang mit den skizzierten Perspektiven der weiteren altersstrukturellen Entwicklung der Betriebsbelegschaften weiter zunehmen. Die Thematik sollte daher auch mit hoher Priorität in die nächste EU-Strukturfondsperiode 2007-2013 hineingetragen werden. Bei den anstehenden Beratungen sowohl des sozialpartnerschaftlichen Dialogs zur neuen Strukturfondsperiode als auch seitens des Landes gegenüber der EU sollte der außerordentliche Stellenwert aller mit Demografie verbundenen Arbeitsmarktthemen betont werden. Alles sollte sozusagen mit diesem Fokus versehen werden, zumal besonders im Zeitraum der neuen Strukturfondsperiode einige demografische Entwicklungen und deren Wirkungen auf die KMU massiv und zugespitzt in Erscheinung treten werden.

In den Aktivitäten zur Schärfung des Problembewusstseins sollten insbesondere die Veränderungen der Altersstrukturen der Betriebsbelegschaften in den Vordergrund gerückt werden. Von ihnen gehen die größten Anpassungszwänge aus, die von den KMU in Reaktion auf den demografischen Wandel zu bewältigen sind. Von der Alterung ihrer Belegschaften sind alle Betriebe betroffen. Es wird kaum einen Betrieb geben, der sich diesen demografischen Prozessen entziehen kann. Der Erhalt der Leistungsfähigkeit der älteren Beschäftigten entwickelt sich immer stärker auch zu einer Frage des Erhalts der Leistungsfähigkeit des Betriebes. Insbesondere kleine Unternehmen sollten daher bei der Entwicklung von betriebsbezogenen Lösungen für altersgerechte Personalentwicklung unterstützt werden.

***Rückgewinnung von Abgewanderten,  
Abwanderung verhindern***

Aus der Unternehmensperspektive der Gewinnung qualifizierter Fachkräfte sollten – wenn auch nicht generell aber doch in spezifischen Segmenten des Fachkräftebedarfs – ebenso Möglichkeiten und Erfordernisse der Rückgewinnung abgewanderter Arbeitskräfte geprüft werden. Die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass vor allem jüngere und qualifizierte Arbeitskräfte dorthin abwandern, wo Ausbildungsplätze und Arbeitsplätze bzw. deutlich besser bezahlte Arbeitsplätze angeboten werden. Zunehmend wichtig wird es, besonders die Abwanderung leistungsstarker Jugendlicher durch attraktive Ausbildungs- und Übernahmemöglichkeiten zu verhindern. In jenen Fällen, in denen für die Abwanderung von gut qualifizierten Beschäftigten in benachbarte Regionen Lohngefälle eine besondere Rolle spielen, müssen Unternehmensaktivitäten zur Rückgewinnung von qualifizierten Fachkräften letztlich bei Entlohnungsfragen ansetzen. Unterstützende Wirkung kann in diesem Anliegen auch die Versorgung abgewanderter Fachkräfte mit Informationen über die Heimatregion leisten, mit denen die Bindung an die Region aufrechterhalten wird.

## *Anlagen 1 bis 6*

Berufsgruppen (Bgr.) (in Anlehnung an die Berufssystematik der Bundesagentur für Arbeit)	Sv.pfl. Besch. insgesamt		darunter in											
			Land- u. Forstwirtschaft.; Fischerei			Bergb., Energie- u. Wasserversorg.			Verarbeitendes Gewerbe			Baugewerbe		
			Anteil WZ a. Bgr.	Besch.	Anteil Bgr. a. WZ	Anteil WZ a. Bgr.	Besch.	Anteil Bgr. a. WZ	Anteil WZ a. Bgr.	Besch.	Anteil Bgr. a. WZ	Anteil WZ a. Bgr.	Besch.	Anteil Bgr. a. WZ
01-06 Land- und Forstwirtschaftsberufe	18.447	2,6	69,1	12.740	67,4	0,0	9	0,1	1,3	233	0,1	1,2	225	0,4
07-09 Bergleute, Mineralgewinner	787	0,1	0,8	6	0,0	61,1	481	4,7	21,3	168	0,1	10,7	84	0,1
10-11 Steinbearbeiter, Baustoffhersteller	1.808	0,3	0,9	17	0,1	10,6	191	1,9	65,8	1.189	0,7	11,4	206	0,3
12 Keramiker	1.026	0,1				0,4	4	0,0	96,7	992	0,6	0,6	6	0,0
13 Glasmacher	2.410	0,3							91,7	2.210	1,3	2,2	52	0,1
14 Chemiarbeiter	4.601	0,7	0,3	12	0,1	4,0	184	1,8	79,4	3.655	2,2	1,3	58	0,1
15 Kunststoffverarbeiter	6.197	0,9							96,6	5.986	3,5	0,4	25	0,0
16 Papierhersteller, -verarbeiter	2.584	0,4							96,2	2.486	1,5	0,2	5	0,0
17 Drucker	2.132	0,3							88,8	1.893	1,1		*	
18 Holzaufbereiter u. verwandte Berufe	1.925	0,3	0,6	12	0,1				92,5	1.780	1,0	2,2	43	0,1
19-30, 32 Metallberufe	80.103	11,3	1,3	1.047	5,5	1,7	1.357	13,4	61,4	49.211	29,0	10,8	8.612	14,5
19 Metallherzeuger, Walzer	897	0,1				1,4	13	0,1	92,5	830	0,5	1,0	9	0,0
20 Former, Formgießer	1.111	0,2							92,0	1.022	0,6	2,9	32	0,1
21 Metallverformer (spanlos)	1.556	0,2							97,6	1.518	0,9	0,9	14	0,0
22 Metallverformer (spanend)	7.584	1,1							90,1	6.835	4,0	2,6	200	0,3
23 Metalloberflächenbearbeiter	1.234	0,2							94,4	1.165	0,7	0,4	5	0,0
24 Metallverbinder	2.747	0,4	0,2	6	0,0	0,4	10	0,1	76,5	2.102	1,2	7,6	209	0,4
25 Schmiede	568	0,1	0,5	3	0,0	0,7	4	0,0	88,4	502	0,3	3,5	20	0,0
26 Feinblechner, Installateure	9.645	1,4	0,1	8	0,0	6,5	630	6,2	14,4	1.389	0,8	56,5	5.454	9,2
27 Schlosser	20.575	2,9	2,7	549	2,9	3,1	643	6,3	64,0	13.168	7,8	7,1	1.458	2,4
28 Mechaniker	14.596	2,1	3,3	478	2,5	0,4	54	0,5	28,9	4.219	2,5	1,7	242	0,4
29 Werkzeugmacher	4.225	0,6							93,9	3.969	2,3	1,3	54	0,1
30 Metallfeinbauer, verw. Berufe	2.511	0,4							65,6	1.647	1,0	0,4	11	0,0
32 Montierer und Metallberufe	12.854	1,8	0,0	3	0,0	0,0	3	0,0	84,4	10.845	6,4	7,0	904	1,5
31 Elektriker	19.213	2,7	0,6	120	0,6	5,2	1.000	9,9	32,5	6.239	3,7	34,7	6.670	11,2
33-37 Textil-, Bekleidungs- und Lederberufe	4.624	0,7	0,1	3	0,0	0,1	3	0,0	78,9	3.647	2,2	2,8	129	0,2
39-43 Ernährungsberufe	21.420	3,0	1,7	370	2,0				36,1	7.726	4,6	0,4	96	0,2
44-48 Bauberufe	29.036	4,1	1,6	474	2,5	0,7	214	2,1	5,5	1.589	0,9	75,6	21.940	36,8
49 Raumausstatter, Polsterer	1.590	0,2							50,8	808	0,5	34,0	540	0,9
50 Tischler, Modellbauer	6.479	0,9	0,3	18	0,1				49,9	3.231	1,9	27,2	1.761	3,0
51 Maler, Lackierer u. verw. Berufe	6.640	0,9	0,4	24	0,1				20,6	1.365	0,8	50,9	3.382	5,7
52 Warenprüfer, Versandfertigtmacher	9.636	1,4	1,2	119	0,6	0,5	50	0,5	64,4	6.204	3,7	0,6	54	0,1
53 Hilfsarbeiter (o. nähere Angabe)	18.620	2,6	0,6	106	0,6	0,3	47	0,5	47,1	8.772	5,2	4,0	736	1,2
54 Maschinisten, zugeh. Berufe	7.124	1,0	1,3	93	0,5	10,8	770	7,6	43,4	3.095	1,8	28,8	2.049	3,4
60 Ingenieure	13.602	1,9	0,4	59	0,3	3,2	432	4,3	41,2	5.599	3,3	10,1	1.373	2,3
61 Chemiker, Physiker, Mathematiker	1.111	0,2	0,4	4	0,0	0,9	10	0,1	31,0	344	0,2	0,6	7	0,0
62 Techniker	18.665	2,6	0,6	107	0,6	3,7	697	6,9	39,2	7.322	4,3	8,3	1.552	2,6
63 Technische Sonderfachkräfte (Laboranten, technische Zeichner)	4.748	0,7	1,6	74	0,4	2,8	131	1,3	33,8	1.604	0,9	3,7	176	0,3
68 Handelsberufe	53.834	7,6	1,1	570	3,0	0,3	154	1,5	17,0	9.159	5,4	0,8	445	0,7
69 Bank-, Versicherungskaufleute	11.853	1,7	0,0	3	0,0	0,0	5	0,0	0,3	32	0,0		*	
70 Tourismus-, Werbefachleute, Makler	5.546	0,8	0,4	21	0,1	2,7	148	1,5	13,3	737	0,4	1,3	73	0,1
71-72 Verkehrsberufe	29.825	4,2	1,3	402	2,1	0,8	237	2,3	8,4	2.510	1,5	3,9	1.156	1,9
73 Berufe des Nachrichtenverkehr	4.144	0,6				0,2	8	0,1	1,5	61	0,0	0,5	20	0,0
74 Lager- u. Transportarbeiterberufe	18.241	2,6	0,5	98	0,5	1,1	198	2,0	27,2	4.953	2,9	2,6	480	0,8
75 Berufe d. Untern.leitung, -beratung u. -prüfung	13.398	1,9	3,1	421	2,2	3,6	489	4,8	26,5	3.554	2,1	4,9	657	1,1
76 Administr. entscheidende Berufstätige	8.420	1,2	1,8	151	0,8	0,9	77	0,8	7,6	641	0,4	1,9	157	0,3
77 Rechnungsw.kaufl.,EDV-Fachleute	16.426	2,3	2,7	437	2,3	1,6	256	2,5	18,8	3.084	1,8	3,9	648	1,1
78 Büroberufe	91.632	12,9	0,8	771	4,1	2,4	2.160	21,3	13,0	11.949	7,0	5,2	4.750	8,0
79-80 Sicherheitsberufe (Wächter, Hauswarte, Soldaten)	11.041	1,6	0,6	71	0,4	0,9	102	1,0	3,7	409	0,2	1,7	184	0,3
81 Rechtswahrer, -berater	568	0,1				2,8	16	0,2	4,9	28	0,0			
82 Publizist., Dolmetsch., Bibliothekare	2.382	0,3	0,7	16	0,1	0,4	9	0,1	21,3	508	0,3	0,5	11	0,0
83 Künstler, zugeordnete Berufe	3.259	0,5	2,0	66	0,3	0,1	3	0,0	8,8	287	0,2	0,8	25	0,0
84-85 Gesundheitsdienstberufe	52.051	7,4	0,0	25	0,1				0,2	129	0,1	0,0	6	0,0
86 Sozialpflegerische Berufe	31.440	4,4	0,4	129	0,7	0,0	4	0,0	0,1	28	0,0		*	
87 Lehrerberufe	20.568	2,9	0,0	5	0,0	0,1	24	0,2	0,2	46	0,0	0,1	19	0,0
88 weitere geistes- u. naturw. Berufe	2.471	0,3	0,2	5	0,0	0,9	22	0,2	11,0	273	0,2	0,8	20	0,0
89 Seelsorger	437	0,1				0,7	3	0,0	3,2	14	0,0		*	
90 Körperpflegeberufe	5.928	0,8							0,4	24	0,0	0,1	7	0,0
91 Hotel- u. Gaststättenberufe	8.977	1,3	0,2	15	0,1	0,0	4	0,0	1,4	129	0,1	0,1	10	0,0
92 Hauswirtschaftliche Berufe	3.165	0,4	0,6	20	0,1	0,9	30	0,3	1,5	46	0,0	0,4	14	0,0
93 Reinigungsberufe	17.089	2,4	0,4	67	0,4	1,5	261	2,6	5,1	874	0,5	2,7	457	0,8
97-99 Sonstige Arbeitskräfte	10.546	1,5	2,0	207	1,1	3,3	343	3,4	25,8	2.726	1,6	6,1	640	1,1
SUMME	707.769	100	2,7	18.905	100	1,4	10.133	100	24,0	169.549	100	8,4	59.560	100

[Quelle: Berechnet nach Daten der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit, \*weniger als 3]

höchster Wirtschaftszweiganteil der Berufsgruppe


Berufsgruppen (Bgr.) (in Anlehnung an die Berufssystematik der Bundesagentur für Arbeit)	Handel, Reparatur v. Kfz u. Gebr.geg.			Gastgewerbe			Verkehr und Nachr. übermittlg			Kredit- u. Versich.gewerbe			Dienstl. f. Unt., Immobilien		
	Anteil WZ a. Bgr.	Besch.	Anteil Bgr. a. WZ	Anteil WZ a. Bgr.	Besch.	Anteil Bgr. a. WZ	Anteil WZ a. Bgr.	Besch.	Anteil Bgr. a. WZ	Anteil WZ a. Bgr.	Besch.	Anteil Bgr. a. WZ	Anteil WZ a. Bgr.	Besch.	Anteil Bgr. a. WZ
	01-06 Land- und Forstwirtschaftsberufe	8,3	1.534	1,7	0,3	53	0,3	0,4	75	0,2				2,9	526
07-09 Bergleute, Mineralgewinner	1,7	13	0,0	0,0	0	0,0	0,4	3	0,0				1,0	8	0,0
10-11 Steinbearbeiter, Baustoffhersteller	2,8	50	0,1	1,0	18	0,1	0,6	10	0,0				2,6	47	0,1
12 Keramiker	0,3	3	0,0		*		0,0		0,0				0,9	9	0,0
13 Glasmacher	2,7	64	0,1	0,0		0,0		*					2,6	63	0,1
14 Chemiarbeiter	2,6	120	0,1	0,1	3	0,0	3,6	167	0,4		*		4,5	207	0,3
15 Kunststoffverarbeiter	2,1	133	0,1	0,0		0,0	0,1	8	0,0				0,5	34	0,0
16 Papierhersteller, -verarbeiter	0,6	16	0,0	0,1	3	0,0		*					0,7	17	0,0
17 Drucker	1,2	25	0,0	0,0		0,0	0,1	3	0,0				4,4	94	0,1
18 Holzaufbereiter u. verwandte Berufe	1,6	30	0,0		*		0,2	3	0,0	0,2	4	0,0	0,4	7	0,0
19-30, 32 Metallberufe	13,1	10.494	11,5	0,0	40	0,2	1,3	1.078	2,6				6,4	5.105	7,0
19 Metallherzeuger, Walzer	1,9	17	0,0		*			*					2,3	21	0,0
20 Former, Formgießer	0,4	4	0,0		*		0,3	3	0,0				1,9	21	0,0
21 Metallverformer (spanlos)	0,7	11	0,0		*								0,6	7	0,0
22 Metallverformer (spanend)	0,6	46	0,1	0,0	3	0,0	0,3	22	0,1				3,1	232	0,3
23 Metalloberflächenbearbeiter	0,8	10	0,0	0,0		0,0	0,0		0,0				1,8	22	0,0
24 Metallverbinder	1,6	45	0,0		*		0,4	12	0,0				12,6	346	0,5
25 Schmiede	1,2	7	0,0	0,0		0,0		*					5,1	29	0,0
26 Feinblechner, Installateure	6,2	594	0,7	0,0	3	0,0	0,4	38	0,1				11,5	1.110	1,5
27 Schlosser	5,0	1.031	1,1	0,1	24	0,1	2,4	484	1,2		*		10,4	2.135	2,9
28 Mechaniker	52,8	7.702	8,5	0,0	4	0,0	3,3	476	1,2				3,4	493	0,7
29 Werkzeugmacher	0,7	31	0,0	0,0		0,0							3,2	137	0,2
30 Metallfeinbauer, verw. Berufe	24,3	609	0,7	0,0		0,0					*		0,4	11	0,0
32 Montierer und Metallberufe	3,0	387	0,4	0,0	6	0,0	0,3	43	0,1				4,2	541	0,7
31 Elektriker	6,4	1.232	1,4	0,1	13	0,1	7,5	1.432	3,5		*		9,4	1.804	2,5
33-37 Textil-, Bekleidungs- und Lederberufe	7,5	347	0,4	0,0	0	0,0	0,2	7	0,0				2,0	92	0,1
39-43 Ernährungsberufe	7,0	1.509	1,7	32,7	7.009	38,1	0,2	38	0,1				3,4	731	1,0
44-48 Bauberufe	1,1	325	0,4	0,1	27	0,1	0,9	269	0,7				4,7	1.355	1,9
49 Raumausstatter, Polsterer	7,1	113	0,1		*			*			*		1,5	24	0,0
50 Tischler, Modellbauer	5,4	352	0,4		*		0,6	42	0,1		*		2,4	156	0,2
51 Maler, Lackierer u. verw. Berufe	12,8	848	0,9	0,2	12	0,1	0,2	15	0,0		*		4,9	327	0,4
52 Warenprüfer, Versandfertigtmacher	18,6	1.789	2,0	0,1	12	0,1	3,2	306	0,7		*		6,9	662	0,9
53 Hilfsarbeiter (o. nähere Angabe)	3,1	572	0,6	0,3	54	0,3	0,7	131	0,3	0,1	15	0,1	33,9	6.319	8,7
54 Maschinisten, zugeh. Berufe	1,8	131	0,1		*		3,3	238	0,6				3,6	253	0,3
60 Ingenieure	2,7	366	0,4	0,1	18	0,1	2,2	299	0,7	0,1	19	0,1	29,4	3.993	5,5
61 Chemiker, Physiker, Mathematiker	2,5	28	0,0		*		0,5	5	0,0				25,0	278	0,4
62 Techniker	7,1	1.328	1,5	0,4	78	0,4	5,2	962	2,3	0,0	6	0,0	15,4	2.876	3,9
63 Technische Sonderfachkräfte (Laboranten, technische Zeichner)	2,9	138	0,2		*		0,8	37	0,1		*		39,8	1.892	2,6
68 Handelsberufe	72,8	39.167	43,0	1,6	880	4,8	0,7	390	0,9	0,2	134	1,0	1,9	1.042	1,4
69 Bank-, Versicherungskaufleute	0,2	26	0,0		*		0,0	4	0,0	98,0	11.611	82,4	0,7	78	0,1
70 Tourismus-, Werbefachleute, Makler	11,0	609	0,7	0,6	31	0,2	34,6	1.918	4,6	2,0	113	0,8	18,3	1.017	1,4
71-72 Verkehrsberufe	9,9	2.959	3,2	0,4	129	0,7	62,1	18.521	44,9	0,1	29	0,2	4,4	1.315	1,8
73 Berufe des Nachrichtenverkehr	2,6	106	0,1	0,1	4	0,0	76,2	3.158	7,7	0,5	20	0,1	8,5	354	0,5
74 Lager- u. Transportarbeiterberufe	28,8	5.255	5,8	0,2	45	0,2	18,7	3.406	8,3	0,1	13	0,1	11,3	2.069	2,8
75 Berufe d. Untern.leitung, -beratung u. -prüfung	13,7	1.839	2,0	1,5	206	1,1	2,5	333	0,8	0,9	126	0,9	29,6	3.961	5,4
76 Administr. entscheidende Berufstätige	3,3	280	0,3	0,3	26	0,1	2,8	239	0,6	0,4	34	0,2	10,5	880	1,2
77 Rechnungskaufl., EDV-Fachleute	25,2	4.139	4,5	0,6	99	0,5	4,7	774	1,9	1,2	202	1,4	26,5	4.351	6,0
78 Büroberufe	10,5	9.602	10,5	0,6	513	2,8	7,2	6.631	16,1	1,7	1.520	10,8	15,0	13.718	18,8
79-80 Sicherheitsberufe (Wächter, Hauswarte, Soldaten)	3,0	330	0,4	3,4	372	2,0	1,3	142	0,3	0,5	55	0,4	42,5	4.693	6,4
81 Rechtswahrer, -berater	1,2	7	0,0	1,4	8	0,0	0,7	4	0,0	1,4	8	0,1	51,9	295	0,4
82 Publizist., Dolmetsch., Bibliothekare	0,8	19	0,0		*		0,2	4	0,0				5,3	126	0,2
83 Künstler, zugeordnete Berufe	8,2	266	0,3	0,2	7	0,0	0,1	3	0,0				12,7	413	0,6
84-85 Gesundheitsdienstberufe	4,6	2.397	2,6	0,1	46	0,2	0,1	43	0,1	0,0	3	0,0	0,5	257	0,4
86 Sozialpflegerische Berufe	0,2	49	0,1	0,2	63	0,3	0,0	11	0,0	0,0	3	0,0	1,7	544	0,7
87 Lehrerberufe	0,1	27	0,0	0,2	49	0,3	0,2	40	0,1	0,0	3	0,0	1,6	322	0,4
88 weitere geistes- u. naturw. Berufe	3,1	76	0,1	1,0	24	0,1	0,6	14	0,0	0,2	4	0,0	27,6	682	0,9
89 Seelsorger	0,0		0,0	0,7	3	0,0	0,0		0,0				0,7	3	0,0
90 Körperpflegeberufe	0,6	38	0,0	0,5	29	0,2		*					0,5	29	0,0
91 Hotel- u. Gaststättenberufe	2,9	258	0,3	79,2	7.109	38,6	0,1	12	0,0		*		1,7	150	0,2
92 Hauswirtschaftliche Berufe	1,0	32	0,0	18,4	583	3,2	0,1	3	0,0				6,5	206	0,3
93 Reinigungsberufe	5,3	911	1,0	3,0	520	2,8	1,0	173	0,4	0,3	49	0,3	50,1	8.555	11,7
97-99 Sonstige Arbeitskräfte	11,1	1.168	1,3	3,1	322	1,7	2,9	302	0,7	1,2	126	0,9	9,6	1.016	1,4
SUMME	12,9	91.120	100	2,6	18.408	100	5,8	41.253	100	2,0	14.097	100	10,3	72.955	100

höchster Berufsgruppenanteil in der WZ

zweithöchster Berufsgruppenanteil in der WZ

Berufsgruppen (Bgr.) (in Anlehnung an die Berufssystematik der Bundesagentur für Arbeit)	Öffentl. Verw., Verteid., Sozialv.		Erziehung u. Unterricht			Gesundheits- u. Sozialwesen			sonst. öff., pers. Dienstl., priv. Hh.			
	Anteil WZ a. Bgr.	Besch.	Anteil Bgr. a. WZ	Anteil WZ a. Bgr.	Besch.	Anteil Bgr. a. WZ	Anteil WZ a. Bgr.	Besch.	Anteil Bgr. a. WZ	Anteil WZ a. Bgr.	Besch.	Anteil Bgr. a. WZ
	01-06 Land- und Forstwirtschaftsberufe	8,3	1.537	2,9	2,3	425	1,0	1,4	258	0,3	4,5	832
07-09 Bergleute, Mineralgewinner										3,0	24	0,1
10-11 Steinbearbeiter, Baustoffhersteller				0,4	8	0,0	0,7	12	0,0	3,3	60	0,2
12 Keramiker					*		0,4	4	0,0	0,8	8	0,0
13 Glasmacher				0,7	17	0,0		*		0,2	4	0,0
14 Chemiarbeiter	0,2	9	0,0	0,1	5	0,0	2,3	107	0,1	1,6	74	0,2
15 Kunststoffverarbeiter				0,1	6	0,0				0,1	5	0,0
16 Papierhersteller, -verarbeiter	0,2	4	0,0	0,9	22	0,1		*		1,2	31	0,1
17 Drucker	3,2	69	0,1	1,9	41	0,1		*		0,3	7	0,0
18 Holzaufbereiter u. verwandte Berufe	0,2	3	0,0	0,3	6	0,0		*		1,9	37	0,1
19-30, 32 Metallberufe	0,5	363	0,7	1,6	1.242	2,9	0,6	474	0,6	1,3	1.080	3,2
19 Metallzerzeuger, Walzer					*					0,8	7	0,0
20 Former, Formgießer	0,7	8	0,0	1,4	15	0,0		*		0,5	6	0,0
21 Metallverformer (spanlos)				0,4	6	0,0				0,0	0	0,0
22 Metallverformer (spanend)	0,0	3	0,0	2,9	222	0,5		*		0,3	21	0,1
23 Metalloberflächenbearbeiter				1,3	16	0,0	1,1	13	0,0	0,2	3	0,0
24 Metallverbinder		*		0,5	14	0,0		*		0,1	3	0,0
25 Schmiede		*						*		0,5	3	0,0
26 Feinblechner, Installateure	0,8	76	0,1	0,4	38	0,1	0,6	56	0,1	2,6	249	0,7
27 Schlosser	0,8	164	0,3	2,0	407	1,0	0,7	136	0,2	1,8	376	1,1
28 Mechaniker	0,6	92	0,2	3,2	461	1,1	0,4	52	0,1	2,2	323	1,0
29 Werkzeugmacher		*		0,4	15	0,0	0,1	3	0,0	0,4	16	0,1
30 Metallfeinbauer, verw. Berufe	0,3	8	0,0	0,4	9	0,0	8,4	210	0,3	0,2	6	0,0
32 Montierer und Metallberufe	0,1	12	0,0	0,3	39	0,1	0,0	4	0,0	0,5	67	0,2
31 Elektriker	0,9	181	0,3	0,8	151	0,4	0,7	136	0,2	1,2	235	0,7
33-37 Textil-, Bekleidungs- und Lederberufe	0,7	34	0,1	3,0	137	0,3	1,8	81	0,1	3,1	144	0,4
39-43 Ernährungsberufe	2,1	448	0,8	4,7	1.002	2,3	9,5	2.033	2,5	2,1	458	1,4
44-48 Bauberufe	5,4	1.558	3,0	2,1	609	1,4	0,4	106	0,1	2,0	570	1,7
49 Raumausstatter, Polsterer		*		1,1	18	0,0	0,5	8	0,0	5,0	79	0,2
50 Tischler, Modellbauer	1,0	65	0,1	7,6	492	1,2	1,1	72	0,1	4,5	290	0,9
51 Maler, Lackierer u. verw. Berufe	0,5	33	0,1	6,0	400	0,9	0,9	62	0,1	2,6	172	0,5
52 Warenprüfer, Versandfertigmacher	0,4	35	0,1	1,1	108	0,3	0,6	57	0,1	2,5	240	0,7
53 Hilfsarbeiter (o. nähere Angabe)	3,4	627	1,2	2,0	378	0,9	1,9	355	0,4	2,7	508	1,5
54 Maschinisten, zugeh. Berufe	2,2	158	0,3	1,3	93	0,2	0,9	65	0,1	2,5	179	0,5
60 Ingenieure	6,2	846	1,6	1,1	155	0,4	1,3	175	0,2	2,0	268	0,8
61 Chemiker, Physiker, Mathematiker	3,9	43	0,1	17,1	190	0,4	15,8	175	0,2	2,4	27	0,1
62 Techniker	4,7	878	1,7	9,8	1.820	4,3	2,5	471	0,6	3,0	568	1,7
63 Technische Sonderfachkräfte (Laboranten, technische Zeichner)	4,4	210	0,4	4,7	221	0,5	2,1	101	0,1	3,5	164	0,5
68 Handelsberufe	0,2	92	0,2	1,8	984	2,3	0,5	260	0,3	1,0	557	1,7
69 Bank-, Versicherungskaufleute	0,4	51	0,1	0,1	7	0,0	0,1	13	0,0	0,2	23	0,1
70 Tourismus-, Werbefachleute, Makler	3,6	198	0,4	2,9	160	0,4	0,8	45	0,1	8,6	476	1,4
71-72 Verkehrsberufe	2,4	726	1,4	0,3	86	0,2	1,4	426	0,5	4,5	1.329	3,9
73 Berufe des Nachrichtenverkehr	4,2	175	0,3	0,4	17	0,0	4,3	180	0,2	1,0	41	0,1
74 Lager- u. Transportarbeiterberufe	5,4	976	1,9	0,5	90	0,2	1,7	318	0,4	1,9	340	1,0
75 Berufe d. Untern.leitung, -beratung u. -prüfung	4,8	637	1,2	1,3	180	0,4	2,9	384	0,5	4,6	611	1,8
76 Administri. entscheidende Berufstätige	37,2	3.134	5,9	14,8	1.242	2,9	6,5	546	0,7	12,0	1.013	3,0
77 Rechnungskaufl., EDV-Fachleute	5,2	862	1,6	2,1	351	0,8	4,1	675	0,8	3,3	548	1,6
78 Büroberufe	30,0	27.481	52,1	3,6	3.322	7,8	4,8	4.390	5,3	5,3	4.825	14,3
79-80 Sicherheitsberufe (Wächter, Hauswarte, Soldaten)	20,4	2.254	4,3	3,4	377	0,9	7,8	857	1,0	10,8	1.195	3,5
81 Rechtswahrer, -berater	19,2	109	0,2	9,0	51	0,1	3,0	17	0,0	4,4	25	0,1
82 Publizist., Dolmetsch., Bibliothekare	28,6	681	1,3	20,7	492	1,2	7,3	173	0,2	14,4	343	1,0
83 Künstler, zugeordnete Berufe	4,1	135	0,3	1,3	41	0,1	1,3	41	0,0	60,5	1.972	5,8
84-85 Gesundheitsdienstberufe	1,3	681	1,3	0,6	311	0,7	91,6	47.677	57,7	0,9	476	1,4
86 Sozialpflegerische Berufe	16,0	5.029	9,5	19,8	6.239	14,6	51,6	16.226	19,6	9,9	3.115	9,2
87 Lehrerberufe	2,9	594	1,1	86,7	17.832	41,8	3,2	662	0,8	4,6	945	2,8
88 weitere geistes- u. naturw. Berufe	8,9	220	0,4	15,2	376	0,9	24,6	607	0,7	6,0	148	0,4
89 Seelsorger	0,7	3	0,0	10,8	47	0,1	3,9	17	0,0	79,4	347	1,0
90 Körperpflegeberufe	1,6	92	0,2	2,4	142	0,3	0,8	47	0,1	93,1	5.520	16,4
91 Hotel- u. Gaststättenberufe	0,3	30	0,1	5,8	524	1,2	3,4	308	0,4	4,8	428	1,3
92 Hauswirtschaftliche Berufe	2,0	63	0,1	10,1	321	0,8	42,7	1.351	1,6	15,7	496	1,5
93 Reinigungsberufe	4,8	826	1,6	2,6	442	1,0	10,8	1.854	2,2	12,3	2.100	6,2
97-99 Sonstige Arbeitskräfte	5,6	592	1,1	13,9	1.468	3,4	8,0	843	1,0	7,5	793	2,4
SUMME	7,5	52.742	100	6,0	42.648	100	11,7	82.669	100	4,8	33.730	100

Berufsgruppen (Bgr.) (in Anlehnung an die Berufssystematik der Bundesagentur für Arbeit)	Sv.pfl. Besch. insgesamt		darunter in											
			Land- u. Forstwirtschaft., Fischerei			Bergb., Energie- u. Wasserversorg.			Verarbeitendes Gewerbe			Baugewerbe		
		Anteil	Anteil WZ a. Bgr.	Besch.	Anteil Bgr. a. WZ	Anteil WZ a. Bgr.	Besch.	Anteil Bgr. a. WZ	Anteil WZ a. Bgr.	Besch.	Anteil Bgr. a. WZ	Anteil WZ a. Bgr.	Besch.	Anteil Bgr. a. WZ
01-06 Land- und Forstwirtschaftsberufe	3.757	3,5	77,6	2.916	69,4		*		1,1	42	0,2	0,4	14	0,1
07-09 Bergleute, Mineralgewinner	207	0,2				51,2	106	9,3	34,3	71	0,3	12,6	26	0,2
10-13 Steinbearb., Baustoffherst., Keramiker	704	0,7	*			11,1	78	6,8	77,4	545	2,3	8,5	60	0,5
14-15 Chemie- u. Kunststoffverarb.berufe	1.362	1,3	*			3,5	48	4,2	88,8	1.210	5,1	2,7	37	0,3
16 Papierhersteller, -verarbeiter	504	0,5							98,6	497	2,1		*	
17 Drucker	233	0,2							87,6	204	0,9			
18 Holzaufbereiter u. verwandte Berufe	352	0,3							91,2	321	1,4	5,4	19	0,2
19-30, 32 Metallberufe	12.141	11,4	1,6	197	4,7	1,2	143	12,5	61,3	7.447	31,7	12,5	1.521	12,4
31 Elektriker	2.943	2,8	0,8	24	0,6	2,7	80	7,0	27,3	803	3,4	45,4	1.337	10,9
33-37 Textil-, Bekleidungs- und Lederberufe	1.094	1,0		*					86,3	944	4,0	4,7	51	0,4
39-43 Ernährungsberufe	3.127	2,9	1,2	37	0,9				29,6	927	3,9	0,9	28	0,2
44-48 Bauberufe	6.222	5,8	2,3	140	3,3	0,9	59	5,2	5,5	343	1,5	77,9	4.849	39,6
49 Raumausstatter, Polsterer	231	0,2							44,6	103	0,4	40,3	93	0,8
50 Tischler, Modellbauer	1.449	1,4		*			*		44,5	645	2,7	30,2	438	3,6
51 Maler, Lackierer u. verw. Berufe	1.531	1,4	0,8	12	0,3				16,8	257	1,1	56,2	860	7,0
52 Warenprüfer, Versandfertigmacher	1.137	1,1	0,7	8	0,2	0,4	4	0,4	58,7	667	2,8	1,8	20	0,2
53 Hilfsarbeiter (o. nähere Angabe)	2.221	2,1	1,6	36	0,9	0,4	8	0,7	44,9	998	4,2	2,8	62	0,5
54 Maschinisten, zugeh. Berufe	1.021	1,0	2,4	25	0,6	8,3	85	7,4	36,3	371	1,6	35,4	361	2,9
60 Ingenieure	1.347	1,3	0,9	12	0,3	1,5	20	1,8	34,1	459	2,0	18,0	243	2,0
61 Chemiker, Physiker, Mathematiker	72	0,1		*			*		27,8	20	0,1			
62 Techniker	2.145	2,0	0,8	18	0,4	4,1	88	7,7	42,0	901	3,8	10,2	219	1,8
63 Techn. Sonderfachkr. (Laboranten, techn. Zeichner)	511	0,5	3,9	20	0,5	2,7	14	1,2	36,4	186	0,8	4,3	22	0,2
68 Handelsberufe	8.837	8,3	1,2	110	2,6	0,1	9	0,8	14,2	1.252	5,3	1,1	97	0,8
69 Bank-, Versicherungskaufleute	1.759	1,6		*					0,3	6	0,0		*	
70 Tourismus-, Werbefachleute, Makler	693	0,6				1,3	9	0,8	16,5	114	0,5	2,5	17	0,1
71-72 Verkehrsberufe	4.526	4,2	1,5	70	1,7	0,7	31	2,7	8,2	373	1,6	3,9	176	1,4
73 Berufe des Nachrichtenverkehr	566	0,5		*					0,5	3	0,0		*	
74 Lager- u. Transportarbeiterberufe	1.998	1,9	1,3	25	0,6	1,0	19	1,7	30,5	609	2,6	5,5	110	0,9
75 Ber. d. Untern.leitung, -beratung u. -prüfung	1.590	1,5	4,9	78	1,9	1,7	27	2,4	22,7	361	1,5	7,9	125	1,0
76 Administr. entscheid. Berufstätige	883	0,8	4,3	38	0,9	0,3	3	0,3	7,7	68	0,3	6,9	61	0,5
77 Rechnungskaufl., EDV-Fachleute	1.813	1,7	4,6	83	2,0	0,9	16	1,4	16,7	303	1,3	9,0	164	1,3
78 Bürofach-, Bürohilfskräfte	11.810	11,1	1,8	216	5,1	1,9	228	20,0	14,5	1.709	7,3	8,1	957	7,8
79-80 Sicherheitsberufe (Wächter, Hauswarte, Soldaten)	1.586	1,5	0,7	11	0,3	3,2	50	4,4	3,7	59	0,3	3,0	48	0,4
81 Rechtswahrer, -berater	51	0,0								*				
82 Publizist., Dolmetsch., Bibliothekare	185	0,2		*					24,3	45	0,2	1,6	3	0,0
83 Künstler, zugeordnete Berufe	282	0,3		*					11,3	32	0,1	2,8	8	0,1
84-85 Gesundheitsdienstberufe	9.030	8,5		*					0,0	3	0,0	0,0	3	0,0
86 Sozialpflegerische Berufe	5.984	5,6	0,6	36	0,9		*			*			*	
87 Lehrerberufe	3.386	3,2										0,1	4	0,0
88 weitere geistes- u. naturw. Berufe	277	0,3		*			*		7,9	22	0,1		*	
89 Seelsorger	21	0,0								*				
90 Körperpflegeberufe	1.011	0,9								*		0,3	3	0,0
91 Hotel- u. Gaststättenberufe	1.048	1,0	0,3	3	0,1				1,7	18	0,1		*	
92 Hauswirtschaftliche Berufe	640	0,6	1,9	12	0,3	1,1	7	0,6	0,9	6	0,0	0,6	4	0,0
93 Reinigungs- u. Entsorgungberufe	2.666	2,5	0,9	24	0,6		*		5,5	147	0,6	1,8	49	0,4
97-99 Sonstige Arbeitskräfte	1.260	1,2	3,9	49	1,2	0,8	10	0,9	34,0	428	1,8	12,5	158	1,3
SUMME	106.715	100,0	3,9	4.200	100,0	1,1	1.142	100,0	22,0	23.519	100,0	11,5	12.247	100,0

 höchster Wirtschaftszweiganteil der Berufsgruppe

[Quelle: Berechnet nach Daten der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit; \*weniger als 3]

Berufsgruppen (Bgr.) (in Anlehnung an die Berufssystematik der Bundesagentur für Arbeit)															
	Handel, Reparatur v. Kfz u. Gebr.geg.			Gastgewerbe			Verkehr u. Nachr. übermittlg			Kredit- u. Versich.gewerbe			Dienstl. f. Unt., Immobilien		
	Anteil WZ a. Bgr.	Besch.	Anteil Bgr. a. WZ	Anteil WZ a. Bgr.	Besch.	Anteil Bgr. a. WZ	Anteil WZ a. Bgr.	Besch.	Anteil Bgr. a. WZ	Anteil WZ a. Bgr.	Besch.	Anteil Bgr. a. WZ	Anteil WZ a. Bgr.	Besch.	Anteil Bgr. a. WZ
01-06 Land- und Forstwirtschaftsberufe	7,1	266	1,8				1,3	50	1,0				1,0	38	0,6
07-09 Bergleute, Mineralgewinner		*											1,9	4	0,1
10-13 Steinbearb., Baustoffherst., Keramiker	1,8	13	0,1		*								1,1	8	0,1
14-15 Chemie- u. Kunststoffverarb.berufe	1,6	22	0,2				0,2	3	0,1				1,7	23	0,4
16 Papierhersteller, -verarbeiter					*										*
17 Drucker	1,3	3	0,0										11,2	26	0,4
18 Holzaufbereiter u. verwandte Berufe	2,6	9	0,1		*			*			*				
19-30, 32 Metallberufe	15,1	1.829	12,6	0,0	4	0,2	0,7	85	1,7		*		2,8	336	5,1
31 Elektriker	6,4	187	1,3		*		5,6	165	3,3				8,2	241	3,7
33-37 Textil-, Bekleidungs- und Lederberufe	5,8	63	0,4					*					0,8	9	0,1
39-43 Ernährungsberufe	14,3	446	3,1	24,3	761	37,3	0,2	5	0,1		*		0,6	19	0,3
44-48 Bauberufe	0,9	54	0,4		*		0,2	13	0,3		*		2,2	139	2,1
49 Raumausstatter, Polsterer	11,3	26	0,2										1,7	4	0,1
50 Tischler, Modellbauer	2,7	39	0,3					*					1,2	17	0,3
51 Maler, Lackierer u. verw. Berufe	11,8	180	1,2								*		1,6	25	0,4
52 Warenprüfer, Versandfertigmacher	17,2	195	1,3		*		4,1	46	0,9				9,1	103	1,6
53 Hilfsarbeiter (o. nähere Angabe)	4,0	88	0,6	0,2	5	0,2	0,9	20	0,4				18,5	411	6,3
54 Maschinisten, zugeh. Berufe	0,8	8	0,1				2,9	30	0,6				2,3	23	0,4
60 Ingenieure	1,8	24	0,2		*		1,2	16	0,3		*		31,3	421	6,4
61 Chemiker, Physiker, Mathematiker	4,2	3	0,0										18,1	13	0,2
62 Techniker	5,5	118	0,8	0,3	7	0,3	3,2	68	1,4				13,1	282	4,3
63 Techn. Sonderfachkr. (Laboranten, techn. Zeichner)	1,4	7	0,1								*		44,4	227	3,5
68 Handelsberufe	76,7	6.782	46,7	1,7	153	7,5	0,2	19	0,4	0,1	9	0,4	0,9	78	1,2
69 Bank-, Versicherungskaufleute	0,2	3	0,0							98,0	1.724	83,8	0,3	6	0,1
70 Tourismus-, Werbefachleute, Makler	11,5	80	0,6		*		27,6	191	3,9	1,0	7	0,3	14,3	99	1,5
71-72 Verkehrsberufe	12,3	558	3,8	0,5	22	1,1	64,3	2.910	58,8		*		1,9	85	1,3
73 Berufe des Nachrichtenverkehr	2,1	12	0,1		*		80,2	454	9,2		*		4,8	27	0,4
74 Lager- u. Transportarbeiterberufe	28,0	559	3,8		*		12,1	242	4,9		*		7,1	141	2,2
75 Ber. d. Untern.leitung, -beratung u. -prüfung	14,0	223	1,5	1,1	18	0,9	2,1	34	0,7	0,4	7	0,3	33,1	526	8,0
76 Administr. entscheid. Berufstätige	5,0	44	0,3	0,6	5	0,2	1,9	17	0,3	1,2	11	0,5	10,9	96	1,5
77 Rechnungskaufl., EDV-Fachleute	28,5	517	3,6	0,7	13	0,6	1,9	35	0,7	3,3	60	2,9	18,1	328	5,0
78 Bürofach-, Bürohilfskräfte	11,3	1.329	9,2	0,5	59	2,9	4,2	497	10,0	1,8	207	10,1	10,7	1.268	19,4
79-80 Sicherheitsberufe (Wächter, Hauswarte, Soldaten)	3,1	49	0,3	3,8	61	3,0	0,9	15	0,3	0,9	14	0,7	28,7	455	7,0
81 Rechtswahrer, -berater					*								66,7	34	0,5
82 Publizist., Dolmetsch., Bibliothekare								*							*
83 Künstler, zugeordnete Berufe	3,5	10	0,1		*								13,5	38	0,6
84-85 Gesundheitsdienstberufe	4,3	390	2,7	0,1	12	0,6									*
86 Sozialpflegerische Berufe	0,1	6	0,0	0,2	9	0,4		*					0,5	32	0,5
87 Lehrerberufe	0,1	3	0,0	0,5	18	0,9	0,1	4	0,1				0,3	9	0,1
88 weitere geistes- u. naturw. Berufe	1,8	5	0,0	1,1	3	0,1		*					19,1	53	0,8
89 Seelsorger															*
90 Körperpflegeberufe	0,7	7	0,0	0,9	9	0,4									*
91 Hotel- u. Gaststättenberufe	2,1	22	0,2	72,1	756	37,1		*					1,2	13	0,2
92 Hauswirtschaftliche Berufe	1,4	9	0,1	9,2	59	2,9							2,3	15	0,2
93 Reinigungs- u. Entsorgungsberufe	7,2	192	1,3	1,6	42	2,1	0,3	9	0,2	0,5	12	0,6	30,0	799	12,2
97-99 Sonstige Arbeitskräfte	11,4	144	1,0	1,7	22	1,1	1,5	19	0,4	0,6	7	0,3	5,2	65	1,0
SUMME	13,6	14.524	100,0	1,9	2.038	100,0	4,6	4.947	100,0	1,9	2.058	100,0	6,1	6.536	100,0

höchster Berufsgruppenanteil in der WZ

zweithöchster Berufsgruppenanteil in der WZ

Berufsgruppen (Bgr.) (in Anlehnung an die Berufssystematik der Bundesagentur für Arbeit)	Öffentl. Verw., Verteid., Sozialv.												Erziehung u. Unterricht			Gesundheits- u. Sozialwesen			sonst. öff., pers. Dienstl., priv. Hh.		
	Anteil WZ a. Bgr.		Besch.		Anteil Bgr. a. WZ		Anteil WZ a. Bgr.		Besch.		Anteil Bgr. a. WZ		Anteil WZ a. Bgr.		Besch.		Anteil Bgr. a. WZ				
01-06 Land- und Forstwirtschaftsberufe	6,7	253	3,4	1,0	37	0,5	1,1	43	0,3	2,6	98	1,8									
07-09 Bergleute, Mineralgewinner																					
10-13 Steinbearb., Baustoffherst., Keramiker					*			*			*										
14-15 Chemie- u. Kunststoffverarb.berufe		*					0,7	10	0,1	0,7	9	0,2									
16 Papierhersteller, -verarbeiter					*					1,4	7	0,1									
17 Drucker		*																			
18 Holzaufbereiter u. verwandte Berufe										0,9	3	0,1									
19-30, 32 Metallberufe	0,6	76	1,0	2,0	237	3,0	0,7	81	0,6	1,5	185	3,4									
31 Elektriker	1,8	52	0,7	0,1	3	0,0	1,1	31	0,2	0,7	20	0,4									
33-37 Textil-, Bekleidungs- und Lederberufe		*		0,5	5	0,1	0,8	9	0,1	1,2	13	0,2									
39-43 Ernährungsberufe	3,0	93	1,3	6,8	212	2,7	16,1	505	3,5	3,0	94	1,7									
44-48 Bauberufe	6,1	381	5,2	2,4	147	1,9	0,2	14	0,1	1,3	83	1,5									
49 Raumausstatter, Polsterer					*		2,2	5	0,0												
50 Tischler, Modellbauer	1,1	16	0,2	13,4	194	2,5	1,9	27	0,2	5,0	73	1,3									
51 Maler, Lackierer u. verw. Berufe	0,3	4	0,1	11,1	170	2,2	0,3	4	0,0	1,2	19	0,4									
52 Warenprüfer, Versandfertigmacher		*		1,7	19	0,2	3,0	34	0,2	3,6	41	0,8									
53 Hilfsarbeiter (o. nähere Angabe)	4,6	103	1,4	6,4	143	1,8	2,2	49	0,3	13,4	298	5,5									
54 Maschinisten, zugeh. Berufe	3,3	34	0,5	2,9	30	0,4	1,7	17	0,1	3,6	37	0,7									
60 Ingenieure	7,0	94	1,3	0,5	7	0,1	1,3	17	0,1	2,5	34	0,6									
61 Chemiker, Physiker, Mathematiker				9,7	7	0,1	40,3	29	0,2												
62 Techniker	2,8	60	0,8	11,9	256	3,3	3,1	67	0,5	2,8	61	1,1									
63 Techn. Sonderfachkr. (Laboranten, techn. Zeichner)	2,2	11	0,1				4,1	21	0,1	0,6	3	0,1									
68 Handelsberufe	0,1	8	0,1	2,0	181	2,3	0,5	47	0,3	1,0	92	1,7									
69 Bank-, Versicherungskaufleute	0,5	9	0,1		*		0,4	7	0,0	0,2	4	0,1									
70 Tourismus-, Werbefachleute, Makler	4,2	29	0,4	12,0	83	1,1	0,7	5	0,0	8,5	59	1,1									
71-72 Verkehrsberufe	1,4	62	0,8	0,4	20	0,3	1,3	58	0,4	3,6	161	3,0									
73 Berufe des Nachrichtenverkehr	5,3	30	0,4				6,4	36	0,3	0,7	4	0,1									
74 Lager- u. Transportarbeiterberufe	10,2	204	2,8		*		2,6	52	0,4	1,9	37	0,7									
75 Ber. d. Untern.leitung, -beratung u. -prüfung	3,5	56	0,8	1,0	16	0,2	3,6	57	0,4	3,9	62	1,1									
76 Administr. entscheid. Berufstätige	37,9	335	4,5	4,8	42	0,5	8,7	77	0,5	9,7	86	1,6									
77 Rechnungskaufl., EDV-Fachleute	6,0	109	1,5	1,3	24	0,3	5,8	106	0,7	3,0	55	1,0									
78 Bürofach-, Bürohilfskräfte	32,0	3.781	51,3	3,3	386	4,9	5,4	633	4,4	4,6	540	10,0									
79-80 Sicherheitsberufe (Wächter, Hauswarte, Soldaten)	24,1	383	5,2	6,0	95	1,2	11,0	175	1,2	10,8	171	3,2									
81 Rechtswahrer, -berater	27,5	14	0,2		*		5,9	3	0,0		*										
82 Publizist., Dolmetsch., Bibliothekare	40,5	75	1,0	5,9	11	0,1	14,6	27	0,2	13,0	24	0,4									
83 Künstler, zugeordnete Berufe	1,1	3	0,0		*		2,1	6	0,0	65,6	185	3,4									
84-85 Gesundheitsdienstberufe	1,3	116	1,6	1,2	104	1,3	92,1	8.314	57,8	1,0	88	1,6									
86 Sozialpflegerische Berufe	10,2	612	8,3	28,3	1.695	21,6	43,9	2.625	18,3	16,2	969	17,9									
87 Lehrerberufe	2,2	76	1,0	89,4	3.026	38,6	2,9	99	0,7	4,3	147	2,7									
88 weitere geistes- u. naturw. Berufe	5,4	15	0,2	27,8	77	1,0	32,9	91	0,6	4,0	11	0,2									
89 Seelsorger				19,0	4	0,1		*		81,0	17	0,3									
90 Körperpflegeberufe							0,4	4	0,0	97,7	988	18,2									
91 Hotel- u. Gaststättenberufe	1,0	10	0,1	6,2	65	0,8	6,1	64	0,4	9,3	97	1,8									
92 Hauswirtschaftliche Berufe	2,0	13	0,2	25,0	160	2,0	44,5	285	2,0	10,9	70	1,3									
93 Reinigungs- u. Entsorgungsberufe	6,8	182	2,5	9,4	250	3,2	20,6	549	3,8	15,4	411	7,6									
97-99 Sonstige Arbeitskräfte	5,2	65	0,9	10,6	133	1,7	7,7	97	0,7	5,0	63	1,2									
SUMME	6,9	7.364	100,0	7,3	7.839	100,0	13,5	14.380	100,0	5,1	5.419	100,0									


dritthöchster Berufsgruppenanteil in der WZ


Berufsgruppen (Bgr.) (in Anlehnung an die Berufssystematik der Bundesagentur für Arbeit)	Sv.pfl. Besch. insgesamt		darunter in											
			Land- u. Forst- wirtschafts-,Fischerei			Bergb., Energie- u. Wasserversorg.			Verarbeitendes Gewerbe			Baugewerbe		
			Anteil WZ a. Bgr.	Besch.	Anteil Bgr. a. WZ	Anteil WZ a. Bgr.	Besch.	Anteil Bgr. a. WZ	Anteil WZ a. Bgr.	Besch.	Anteil Bgr. a. WZ	Anteil WZ a. Bgr.	Besch.	Anteil Bgr. a. WZ
01-06 Land- und Forstwirtschaftsberufe	4.911	2,2	61,2	3.004	65,8	*			1,1	55	0,1	0,6	29	0,2
07-09 Bergleute, Mineralgewinner	166	0,1	3,6	6	0,1	81,9	136	4,2	14,5	24	0,1		*	
10-13 Steinbearb., Baustoffherst., Keramiker	1.091	0,5		*		1,6	18	0,6	76,4	834	1,9	11,9	130	0,7
14-15 Chemie- u. Kunststoffverarb.berufe	3.147	1,4		*		1,1	35	1,1	86,2	2.713	6,3	0,5	17	0,1
16 Papierhersteller, -verarbeiter	299	0,1		*					88,3	264	0,6		*	
17 Drucker	656	0,3							89,0	584	1,4		*	
18 Holzaufbereiter u. verwandte Berufe	382	0,2		*					88,7	339	0,8	2,4	9	0,0
19-30, 32 Metallberufe	21.370	9,4	1,2	251	5,5	1,1	226	7,0	52,1	11.124	26,0	13,8	2.954	16,4
31 Elektriker	6.603	2,9	0,5	33	0,7	8,1	533	16,6	27,5	1.818	4,2	30,0	1.980	11,0
33-37 Textil-, Bekleidungs- und Lederberufe	686	0,3		*			*		67,8	465	1,1	3,8	26	0,1
39-43 Ernährungsberufe	7.202	3,2	1,1	78	1,7		*		37,2	2.680	6,3	0,4	28	0,2
44-48 Bauberufe	8.224	3,6	1,1	93	2,0	0,2	16	0,5	4,1	341	0,8	75,3	6.192	34,4
49 Raumausstatter, Polsterer	418	0,2							28,9	121	0,3	41,1	172	1,0
50 Tischler, Modellbauer	1.459	0,6	0,6	9	0,2				38,5	562	1,3	31,8	464	2,6
51 Maler, Lackierer u. verw. Berufe	1.580	0,7	0,5	8	0,2				12,7	201	0,5	54,6	862	4,8
52 Warenprüfer, Versandfertigmacher	2.640	1,2	3,6	96	2,1	0,4	11	0,3	54,2	1.432	3,3	0,2	5	0,0
53 Hilfsarbeiter (o. nähere Angabe)	5.230	2,3	0,7	37	0,8	0,1	4	0,1	39,3	2.056	4,8	1,3	66	0,4
54 Maschinisten, zugeh. Berufe	2.179	1,0	0,8	18	0,4	10,3	224	7,0	38,4	836	2,0	35,1	765	4,2
60 Ingenieure	5.359	2,3	0,4	21	0,5	4,0	217	6,8	28,5	1.528	3,6	9,8	525	2,9
61 Chemiker, Physiker, Mathematiker	226	0,1		*		1,3	3	0,1	34,1	77	0,2		*	
62 Techniker	6.914	3,0	0,5	33	0,7	1,9	132	4,1	28,3	1.957	4,6	8,5	588	3,3
63 Techn. Sonderfachr. (Laboranten, techn. Zeichner)	1.557	0,7	1,5	24	0,5	3,3	52	1,6	28,4	442	1,0	4,1	64	0,4
68 Handelsberufe	17.678	7,7	0,5	91	2,0	0,3	47	1,5	16,8	2.972	6,9	0,7	125	0,7
69 Bank-, Versicherungskaufleute	4.136	1,8					*			*				
70 Tourismus-, Werbefachleute, Makler	2.083	0,9	0,4	8	0,2	1,3	27	0,8	13,8	287	0,7	1,9	39	0,2
71-72 Verkehrsberufe	8.843	3,9	1,1	94	2,1	0,3	27	0,8	7,4	650	1,5	5,1	450	2,5
73 Berufe des Nachrichtenverkehr	1.634	0,7				0,2	3	0,1	1,3	22	0,1	0,7	12	0,1
74 Lager- u. Transportarbeiterberufe	7.224	3,2	0,5	36	0,8	0,3	24	0,7	19,9	1.439	3,4	1,6	113	0,6
75 Ber. d. Untern.leitung, -beratung u. -prüfung	4.686	2,1	2,5	119	2,6	3,7	175	5,5	20,9	980	2,3	3,8	180	1,0
76 Administr. entscheid. Berufstätige	3.043	1,3	0,8	25	0,5	1,1	32	1,0	6,0	183	0,4	1,2	37	0,2
77 Rechnungskauf., EDV-Fachleute	6.420	2,8	1,9	119	2,6	1,8	117	3,6	15,2	977	2,3	3,0	194	1,1
78 Bürofach-, Bürohilfskräfte	36.814	16,1	0,5	184	4,0	2,7	994	31,0	8,9	3.267	7,6	4,0	1.462	8,1
79-80 Sicherheitsberufe (Wächter, Hauswarte, Soldaten)	3.966	1,7	0,6	22	0,5		*		2,5	101	0,2	0,9	36	0,2
81 Rechtswahrer, -berater	194	0,1					*		2,1	4	0,0			
82 Publizist., Dolmetsch., Bibliothekare	980	0,4		*		0,7	7	0,2	23,6	231	0,5	0,5	5	0,0
83 Künstler, zugeordnete Berufe	1.291	0,6	2,0	26	0,6		*		6,7	87	0,2	0,5	7	0,0
84-85 Gesundheitsdienstberufe	14.505	6,4	0,0	3	0,1		*		0,2	27	0,1			
86 Sozialpflegerische Berufe	9.424	4,1	0,4	39	0,9	0,0	3	0,1	0,1	12	0,0			
87 Lehrerberufe	6.853	3,0		*		0,2	14	0,4	0,2	17	0,0	0,1	6	0,0
88 weitere geistes- u. naturw. Berufe	691	0,3		*		1,3	9	0,3	10,9	75	0,2	1,2	8	0,0
89 Seelsorger	152	0,1					*			*			*	
90 Körperpflegeberufe	1.775	0,8		*					0,4	7	0,0		*	
91 Hotel- u. Gaststättenberufe	3.145	1,4		*					1,3	42	0,1	0,1	3	0,0
92 Hauswirtschaftliche Berufe	1.080	0,5		*		0,3	3	0,1	1,1	12	0,0		*	
93 Reinigungs- u. Entsorgungsberufe	5.130	2,2	0,2	11	0,2	0,5	28	0,9	3,5	178	0,4	5,8	300	1,7
97-99 Sonstige Arbeitskräfte	4.215	1,8	1,8	75	1,6	2,2	93	2,9	18,5	779	1,8	3,7	156	0,9
SUMME	229.265	100,0	2,0	4.563	100,0	1,4	3.210	100,0	18,8	42.802	100,0	7,9	18.009	100,0

[Quelle: Berechnet nach Daten der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit; \*weniger als 3]

höchster Wirtschaftszweiganteil der Berufsgruppe

Berufsgruppen (Bgr.) (in Anlehnung an die Berufssystematik der Bundesagentur für Arbeit)															
	Handel, Reparatur v. Kfz u. Gebr.geg.			Gastgewerbe			Verkehr u. Nachr. übermittlung			Kredit- u. Versich.gewerbe			Dienstl. f. Unt., Immobilien		
	Anteil WZ a. Bgr	Besch.	Anteil Bgr. a. WZ	Anteil WZ a. Bgr	Besch.	Anteil Bgr. a. WZ	Anteil WZ a. Bgr	Besch.	Anteil Bgr. a. WZ	Anteil WZ a. Bgr	Besch.	Anteil Bgr. a. WZ	Anteil WZ a. Bgr	Besch.	Anteil Bgr. a. WZ
01-06 Land- und Forstwirtschaftsberufe	9,3	456	1,5	0,1	5	0,1	0,1	3	0,0		*		4,4	216	0,7
07-09 Bergleute, Mineralgewinner		*			*			*						*	
10-13 Steinbearb., Baustoffherst., Keramiker	4,3	47	0,2	0,3	3	0,1		*					1,2	13	0,0
14-15 Chemie- u. Kunststoffverarb.berufe	4,1	128	0,4				5,0	158	1,0		*		2,0	63	0,2
16 Papierhersteller, -arbeiter	3,0	9	0,0		*			*					1,7	5	0,0
17 Drucker		*						*					5,0	33	0,1
18 Holzaufbereiter u. verwandte Berufe	1,1	4	0,0					*			*		1,0	4	0,0
19-30, 32 Metallberufe	14,0	2.987	9,9	0,0	9	0,1	2,0	433	2,6				12,0	2.558	8,3
31 Elektriker	6,2	411	1,4		*		11,6	767	4,7				12,8	847	2,8
33-37 Textil-, Bekleidungs- und Lederberufe	11,1	76	0,3		*		0,4	3	0,0				6,4	44	0,1
39-43 Ernährungsberufe	5,4	391	1,3	37,4	2.690	40,0	0,3	23	0,1				4,8	345	1,1
44-48 Bauberufe	1,3	109	0,4		*		1,6	132	0,8				5,7	470	1,5
49 Raumausstatter, Polsterer	7,4	31	0,1					*					1,2	5	0,0
50 Tischler, Modellbauer	8,0	117	0,4				0,8	11	0,1				4,5	65	0,2
51 Maler, Lackierer u. verw. Berufe	14,7	233	0,8	0,3	5	0,1	0,4	7	0,0				9,1	144	0,5
52 Warenprüfer, Versandfertigmacher	23,6	624	2,1		*		4,1	107	0,7				7,2	191	0,6
53 Hilfsarbeiter (o. nähere Angabe)	3,5	184	0,6	0,2	11	0,2	1,1	60	0,4	0,1	6	0,1	42,0	2.196	7,2
54 Maschinisten, zugeh. Berufe	1,2	27	0,1		*		2,2	49	0,3				4,2	91	0,3
60 Ingenieure	2,4	130	0,4	0,1	3	0,1	4,6	245	1,5	0,3	14	0,3	38,0	2.035	6,6
61 Chemiker, Physiker, Mathematiker	1,8	4	0,0				1,3	3	0,0				26,5	60	0,2
62 Techniker	8,1	562	1,9	0,3	23	0,3	9,2	637	3,9	0,1	4	0,1	19,3	1.336	4,4
63 Techn. Sonderfachkr. (Laboranten, techn. Zeichner)	3,3	52	0,2		*		1,2	18	0,1				38,5	600	2,0
68 Handelsberufe	73,6	13.003	43,2	1,6	283	4,2	0,8	143	0,9	0,4	68	1,3	2,8	500	1,6
69 Bank-, Versicherungskaufleute	0,2	8	0,0				0,1	3	0,0	97,6	4.038	79,3	1,2	50	0,2
70 Tourismus-, Werbefachleute, Makler	9,1	190	0,6	0,5	11	0,2	37,2	774	4,7	2,3	47	0,9	21,8	454	1,5
71-72 Verkehrsberufe	9,8	867	2,9	0,4	33	0,5	57,9	5.120	31,2	0,1	10	0,2	7,6	669	2,2
73 Berufe des Nachrichtenverkehr	2,3	38	0,1		*		71,6	1.170	7,1	0,7	11	0,2	14,3	234	0,8
74 Lager- u. Transportarbeiterberufe	31,7	2.290	7,6	0,2	16	0,2	23,2	1.673	10,2	0,0	3	0,1	17,0	1.230	4,0
75 Ber. d. Untern.leitung, -beratung u. -prüfung	13,8	645	2,1	1,6	77	1,1	3,5	165	1,0	2,1	98	1,9	34,4	1.613	5,3
76 Administr. entscheid. Berufstätige	3,1	94	0,3	0,4	11	0,2	5,3	162	1,0	0,3	10	0,2	9,2	280	0,9
77 Rechnungskaufl., EDV-Fachleute	19,2	1.230	4,1	0,6	41	0,6	7,9	509	3,1	1,2	76	1,5	34,6	2.223	7,3
78 Bürofach-, Bürohilfskräfte	9,2	3.390	11,3	0,5	188	2,8	9,8	3.603	21,9	1,7	613	12,0	16,9	6.235	20,3
79-80 Sicherheitsberufe (Wächter, Hauswarte, Soldaten)	2,5	100	0,3	3,1	124	1,8	1,8	71	0,4	0,5	18	0,4	48,8	1.936	6,3
81 Rechtswahrer, -berater		*			*		1,5	3	0,0	4,1	8	0,2	62,9	122	0,4
82 Publizist., Dolmetsch., Bibliothekare		*			*								4,1	40	0,1
83 Künstler, zugeordnete Berufe	8,1	105	0,3		*			*					13,2	171	0,6
84-85 Gesundheitsdienstberufe	4,8	696	2,3	0,1	12	0,2	0,3	40	0,2		*		0,4	55	0,2
86 Sozialpflegerische Berufe	0,2	18	0,1	0,1	10	0,1	0,1	8	0,1				0,6	52	0,2
87 Lehrerberufe	0,0	3	0,0	0,1	6	0,1	0,3	19	0,1		*		1,4	96	0,3
88 weitere geistes- u. naturw. Berufe	1,9	13	0,0	1,3	9	0,1	0,6	4	0,0	0,6	4	0,1	26,2	181	0,6
89 Seelsorger				2,0	3	0,1								*	
90 Körperpflegeberufe	0,9	16	0,1	0,5	8	0,1							1,4	25	0,1
91 Hotel- u. Gaststättenberufe	2,9	91	0,3	83,8	2.636	39,2	0,1	3	0,0				1,5	48	0,2
92 Hauswirtschaftliche Berufe	1,1	12	0,0	19,6	212	3,2		*					9,8	106	0,3
93 Reinigungs- u. Entsorgungberufe	5,4	277	0,9	2,3	117	1,7	2,0	101	0,6	0,1	3	0,1	52,5	2.692	8,8
97-99 Sonstige Arbeitskräfte	10,3	433	1,4	4,1	172	2,6	4,5	188	1,1	1,4	60	1,2	7,5	315	1,0
SUMME	13,2	30.101	100,0	2,9	6.718	100,0	7,2	16.415	100,0	2,2	5.091	100,0	13,4	30.648	100,0


 höchster Berufsgruppenanteil in der WZ

 zweithöchster Berufsgruppenanteil in der WZ

Berufsgruppen (Bgr.) (in Anlehnung an die Berufssystematik der Bundesagentur für Arbeit)	Öffentl. Verw., Verteid., Sozialv.												Erziehung u. Unterricht			Gesundheits- u. Sozialwesen			sonst. öff., pers. Dienstl., priv. Hh.		
	Anteil WZ a. Bgr		Besch.		Anteil Bgr. a. WZ		Anteil WZ a. Bgr		Besch.		Anteil Bgr. a. WZ		Anteil WZ a. Bgr		Besch.		Anteil Bgr. a. WZ				
01-06 Land- und Forstwirtschaftsberufe	11,4	558	2,7	4,1	203	1,4	1,4	68	0,3	6,4	314	2,4									
07-09 Bergleute, Mineralgewinner		*									*										
10-13 Steinbearb., Baustoffherst., Keramiker				0,6	7	0,1		*		3,6	39	0,3									
14-15 Chemie- u. Kunststoffverarb.berufe	0,2	6	0,0	0,1	4	0,0	0,4	12	0,1	0,3	11	0,1									
16 Papierhersteller, -verarbeiter		*		1,3	4	0,0				5,7	17	0,1									
17 Drucker	4,1	27	0,1	1,4	9	0,1				0,5	3	0,0									
18 Holzaufbereiter u. verwandte Berufe		*		1,6	6	0,0		*		5,2	20	0,2									
19-30, 32 Metallberufe	0,6	138	0,7	0,9	199	1,4	0,5	106	0,5	1,8	385	2,9									
31 Elektriker	1,2	76	0,4	0,6	39	0,3	0,2	13	0,1	1,3	86	0,7									
33-37 Textil-, Bekleidungs- und Lederberufe	1,5	10	0,0	0,9	6	0,0	0,9	6	0,0	7,3	50	0,4									
39-43 Ernährungsberufe	2,0	141	0,7	3,8	273	1,9	5,1	370	1,7	2,5	183	1,4									
44-48 Bauberufe	5,0	413	2,0	3,5	290	2,0	0,2	17	0,1	1,8	151	1,2									
49 Raumausstatter, Polsterer		*		4,1	17	0,1		*		17,2	72	0,6									
50 Tischler, Modellbauer	0,8	11	0,1	8,4	123	0,9	0,9	13	0,1	5,8	84	0,6									
51 Maler, Lackierer u. verw. Berufe	0,8	13	0,1	3,8	60	0,4	1,0	16	0,1	2,0	31	0,2									
52 Warenprüfer, Versandfertigmacher	0,9	24	0,1	1,1	28	0,2	0,2	4	0,0	4,5	118	0,9									
53 Hilfsarbeiter (o. nähere Angabe)	4,8	252	1,2	1,9	100	0,7	3,3	174	0,8	1,6	84	0,6									
54 Maschinisten, zugeh. Berufe	2,8	61	0,3	2,0	43	0,3	0,3	7	0,0	2,7	58	0,4									
60 Ingenieure	7,1	379	1,8	1,7	89	0,6	0,7	40	0,2	2,5	133	1,0									
61 Chemiker, Physiker, Mathematiker	11,1	25	0,1	12,8	29	0,2	9,3	21	0,1	1,8	4	0,0									
62 Techniker	7,8	541	2,6	10,7	738	5,1	1,9	129	0,6	3,4	234	1,8									
63 Techn. Sonderfachkr. (Laboranten, techn. Zeichner)	6,7	105	0,5	5,4	84	0,6		*		7,5	116	0,9									
68 Handelsberufe	0,3	49	0,2	1,2	207	1,4	0,3	59	0,3	0,7	131	1,0									
69 Bank-, Versicherungskaufleute	0,5	19	0,1		*			*		0,4	18	0,1									
70 Tourismus-, Werbefachleute, Makler	2,0	42	0,2	0,4	9	0,1	0,1	3	0,0	9,2	192	1,5									
71-72 Verkehrsberufe	4,2	370	1,8	0,4	33	0,2	1,1	96	0,4	4,8	424	3,2									
73 Berufe des Nachrichtenverkehr	5,0	81	0,4	0,4	6	0,0	3,1	50	0,2	0,4	7	0,1									
74 Lager- u. Transportarbeiterberufe	3,4	243	1,2	0,4	31	0,2	0,7	47	0,2	1,1	79	0,6									
75 Ber. d. Untern.leitung, -beratung u. -prüfung	4,5	213	1,0	1,7	80	0,6	2,1	99	0,4	5,2	242	1,9									
76 Administr. entscheid. Berufstätige	29,7	903	4,3	17,1	520	3,6	6,2	189	0,8	19,6	597	4,6									
77 Rechnungskaufl., EDV-Fachleute	5,4	348	1,7	3,1	197	1,4	2,8	181	0,8	3,2	208	1,6									
78 Bürofach-, Bürohilfskräfte	32,1	11.813	56,6	3,8	1.406	9,8	3,3	1.203	5,4	6,7	2.456	18,8									
79-80 Sicherheitsberufe (Wächter, Hauswarte, Soldaten)	19,9	788	3,8	3,1	122	0,8	4,9	196	0,9	11,4	452	3,5									
81 Rechtswahrer, -berater	19,6	38	0,2		*		2,1	4	0,0	7,7	15	0,1									
82 Publizist., Dolmetsch., Bibliothekare	26,0	255	1,2	18,3	179	1,2	4,3	42	0,2	22,6	221	1,7									
83 Künstler, zugeordnete Berufe	1,9	24	0,1	1,8	23	0,2	0,5	7	0,0	65,1	841	6,4									
84-85 Gesundheitsdienstberufe	2,2	320	1,5	0,5	71	0,5	90,1	13.074	58,5	1,4	207	1,6									
86 Sozialpflegerische Berufe	19,0	1.794	8,6	18,4	1.730	12,0	49,1	4.628	20,7	12,0	1.130	8,6									
87 Lehrerberufe	2,3	155	0,7	87,9	6.027	41,8	2,4	164	0,7	5,0	346	2,6									
88 weitere geistes- u. naturw. Berufe	17,8	123	0,6	11,7	81	0,6	14,5	100	0,4	12,2	84	0,6									
89 Seelsorger		*		17,1	26	0,2		*		80,9	123	0,9									
90 Körperpflegeberufe				3,0	54	0,4	0,6	10	0,1	93,2	1.655	12,7									
91 Hotel- u. Gaststättenberufe	0,2	5	0,0	5,7	178	1,2	1,6	50	0,2	2,8	89	0,7									
92 Hauswirtschaftliche Berufe	2,4	26	0,1	6,6	71	0,5	37,8	408	1,8	21,3	230	1,8									
93 Reinigungs- u. Entsorgungsberufe	5,3	272	1,3	1,8	91	0,6	7,8	398	1,8	12,9	662	5,1									
97-99 Sonstige Arbeitskräfte	4,8	201	1,0	21,9	924	6,4	8,3	351	1,6	11,1	468	3,6									
SUMME	9,1	20.862	100,0	6,3	14.417	100,0	9,8	22.355	100,0	5,7	13.070	100,0									


dritthöchster Berufsgruppenanteil in der WZ


Berufsgruppen (Bgr.) (in Anlehnung an die Berufssystematik der Bundesagentur für Arbeit)	Sv.pfl. Besch. insgesamt		darunter in											
			Land- u. Forst- wirtsch.; Fischerei			Bergb., Energie- u. Wasserversorg.			Verarbeitendes Gewerbe			Baugewerbe		
		Anteil	Anteil WZ a. Bgr.	Besch.	Anteil Bgr. a. WZ	Anteil WZ a. Bgr.	Besch.	Anteil Bgr. a. WZ	Anteil WZ a. Bgr.	Besch.	Anteil Bgr. a. WZ	Anteil WZ a. Bgr.	Besch.	Anteil Bgr. a. WZ
01-06 Land- und Forstwirtschaftsberufe	5.777	2,6	72,7	4.197	66,6	0,0	0	0,0	1,5	89	0,2	2,4	140	0,8
07-09 Bergleute, Mineralgewinner	171	0,1	0,0	0	0,0	62,6	107	3,3	18,1	31	0,1	19,3	33	0,2
10-13 Steinbearb., Baustoffherst., Keramiker	2.117	1,0	0,4	8	0,1	3,6	77	2,3	88,6	1.876	3,6	1,6	34	0,2
14-15 Chemie- u. Kunststoffverarb.berufe	3.270	1,5	0,2	6	0,1	1,8	60	1,8	88,5	2.894	5,5	0,7	23	0,1
16 Papierhersteller, -verarbeiter	1.203	0,6	0,0	0	0,0	0,0	0	0,0	97,9	1.178	2,2	0,0	0	0,0
17 Drucker	768	0,4	0,0	0	0,0	0,0	0	0,0	92,1	707	1,3	0,0	0	0,0
18 Holzaufbereiter u. verwandte Berufe	859	0,4	0,0	0	0,0	0,0	0	0,0	96,9	832	1,6	0,8	7	0,0
19-30, 32 Metallberufe	22.417	10,3	1,7	373	5,9	2,4	533	16,2	58,2	13.038	24,8	11,0	2.477	14,0
31 Elektriker	5.781	2,6	0,8	48	0,8	4,4	252	7,7	35,9	2.074	3,9	34,4	1.990	11,2
33-37 Textil-, Bekleidungs- und Lederberufe	1.822	0,8	0,0	0	0,0	0,0	0	0,0	81,1	1.478	2,8	1,6	30	0,2
39-43 Ernährungsberufe	6.584	3,0	2,4	161	2,6	0,0	0	0,0	37,2	2.448	4,7	0,2	12	0,1
44-48 Bauberufe	8.968	4,1	1,8	157	2,5	0,9	81	2,5	5,8	523	1,0	73,5	6.593	37,2
49 Raumausstatter, Polsterer	671	0,3	0,0	0	0,0	0,0	0	0,0	64,1	430	0,8	28,3	190	1,1
50 Tischler, Modellbauer	2.009	0,9	0,2	5	0,1	0,0	0	0,0	56,0	1.125	2,1	26,7	537	3,0
51 Maler, Lackierer u. verw. Berufe	1.747	0,8	0,0	0	0,0	0,0	0	0,0	19,2	336	0,6	47,7	833	4,7
52 Warenprüfer, Versandfertigmacher	2.820	1,3	0,2	7	0,1	0,8	22	0,7	65,3	1.841	3,5	0,5	13	0,1
53 Hilfsarbeiter (o. nähere Angabe)	5.331	2,4	0,4	21	0,3	0,5	26	0,8	42,8	2.282	4,3	9,1	486	2,7
54 Maschinisten, zugeh. Berufe	1.965	0,9	2,1	42	0,7	15,9	312	9,5	34,5	677	1,3	26,9	528	3,0
60 Ingenieure	4.368	2,0	0,3	15	0,2	2,7	116	3,5	51,6	2.256	4,3	9,0	392	2,2
61 Chemiker, Physiker, Mathematiker	728	0,3	0,0	0	0,0	0,7	5	0,2	30,6	223	0,4	0,7	5	0,0
62 Techniker	5.542	2,5	0,7	39	0,6	4,2	234	7,1	39,8	2.204	4,2	9,1	504	2,8
63 Techn. Sonderfachkr. (Laboranten, techn. Zeichner)	1.859	0,9	0,9	16	0,3	2,1	39	1,2	30,3	563	1,1	3,2	60	0,3
68 Handelsberufe	16.663	7,6	1,4	228	3,6	0,5	84	2,6	16,3	2.712	5,2	0,8	138	0,8
69 Bank-, Versicherungskaufleute	3.568	1,6	0,0	0	0,0	0,1	3	0,1	0,5	18	0,0	0,0	0	0,0
70 Tourismus-, Werbefachleute, Makler	1.751	0,8	0,4	7	0,1	3,5	61	1,9	12,9	226	0,4	0,2	4	0,0
71-72 Verkehrsberufe	10.070	4,6	1,7	175	2,8	1,1	110	3,3	7,0	709	1,3	3,1	308	1,7
73 Berufe des Nachrichtenverkehr	1.220	0,6	0,0	0	0,0	0,4	5	0,2	1,4	17	0,0	0,0	0	0,0
74 Lager- u. Transportarbeiterberufe	5.272	2,4	0,5	27	0,4	0,8	43	1,3	27,9	1.470	2,8	3,6	190	1,1
75 Ber. d. Untern.leitung, -beratung u. -prüfung	4.620	2,1	3,3	153	2,4	2,4	112	3,4	29,9	1.381	2,6	5,6	260	1,5
76 Administr. entscheid. Berufstätige	3.401	1,6	1,7	58	0,9	0,6	19	0,6	7,4	253	0,5	1,2	41	0,2
77 Rechnungskaufl., EDV-Fachleute	5.268	2,4	2,9	155	2,5	1,4	75	2,3	21,4	1.128	2,1	3,4	181	1,0
78 Bürofach-, Bürohilfskräfte	26.107	12,0	0,9	239	3,8	2,3	592	18,0	14,7	3.829	7,3	5,4	1.412	8,0
79-80 Sicherheitsberufe (Wächter, Hauswarte, Soldaten)	3.034	1,4	0,8	25	0,4	0,4	11	0,3	4,2	128	0,2	2,2	68	0,4
81 Rechtswahrer, -berater	224	0,1	0,0	0	0,0	2,7	6	0,2	8,0	18	0,0	0,0	0	0,0
82 Publizist., Dolmetsch., Bibliothekare	829	0,4	0,0	0	0,0	0,0	0	0,0	14,8	123	0,2	0,0	0	0,0
83 Künstler, zugeordnete Berufe	961	0,4	3,2	31	0,5	0,0	0	0,0	11,6	111	0,2	0,5	5	0,0
84-85 Gesundheitsdienstberufe	17.739	8,1	0,0	3	0,0	0,0	0	0,0	0,4	64	0,1	0,0	3	0,0
86 Sozialpflegerische Berufe	9.854	4,5	0,4	44	0,7	0,0	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	0	0,0
87 Lehrerberufe	6.135	2,8	0,0	0	0,0	0,1	5	0,2	0,3	16	0,0	0,1	5	0,0
88 weitere geistes- u. naturw. Berufe	1.188	0,5	0,0	0	0,0	0,0	0	0,0	11,4	136	0,3	0,4	5	0,0
89 Seelsorger	98	0,0	0,0	0	0,0	0,0	0	0,0	7,1	7	0,0	0,0	0	0,0
90 Körperpflegeberufe	1.889	0,9	0,0	0	0,0	0,0	0	0,0	0,3	6	0,0	0,0	0	0,0
91 Hotel- u. Gaststättenberufe	2.859	1,3	0,1	3	0,0	0,0	0	0,0	1,5	44	0,1	0,0	0	0,0
92 Hauswirtschaftliche Berufe	754	0,3	0,0	0	0,0	1,3	10	0,3	1,5	11	0,0	0,5	4	0,0
93 Reinigungs- u. Entsorgungberufe	5.041	2,3	0,4	22	0,3	3,0	152	4,6	5,2	260	0,5	0,9	44	0,2
97-99 Sonstige Arbeitskräfte	3.000	1,4	1,1	33	0,5	4,6	139	4,2	28,0	839	1,6	6,1	184	1,0
Summe der Berufsgruppen	218.322	100,0	2,9	6.298	100,0	1,5	3.291	100,0	24,1	52.611	100,0	8,1	17.739	100,0

 höchster Wirtschaftszweiganteil der Berufsgruppe

[Quelle: Berechnet nach Daten der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit; \*weniger als 3]

Berufsgruppen (Bgr.) (in Anlehnung an die Berufssystematik der Bundesagentur für Arbeit)	Handel, Reparatur v. Kfz u. Gebr.geg.			Gastgewerbe			Verkehr und Nachr. übermittlg			Kredit- u. Versich.gewerbe			Dienstl. f. Unt., Immobilien		
	Anteil WZ a. Bgr	Besch.	Anteil Bgr. a. WZ	Anteil WZ a. Bgr	Besch.	Anteil Bgr. a. WZ	Anteil WZ a. Bgr	Besch.	Anteil Bgr. a. WZ	Anteil WZ a. Bgr	Besch.	Anteil Bgr. a. WZ	Anteil WZ a. Bgr	Besch.	Anteil Bgr. a. WZ
	01-06 Land- und Forstwirtschaftsberufe	9,2	534	1,9	0,3	16	0,3	0,0	0	0,0	0,0	0	0,0	3,9	227
07-09 Bergleute, Mineralgewinner	0,0	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	0	0,0
10-13 Steinbearb., Baustoffherst., Keramiker	1,5	31	0,1	0,3	6	0,1	0,0	0	0,0	0,0	0	0,0	3,2	67	0,3
14-15 Chemie- u. Kunststoffverarb.berufe	2,4	80	0,3	0,0	0	0,0	0,1	4	0,0	0,0	0	0,0	3,5	115	0,5
16 Papierhersteller, -verarbeiter	0,3	3	0,0	0,0	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	0	0,0	0,4	5	0,0
17 Drucker	0,8	6	0,0	0,0	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	0	0,0	2,3	18	0,1
18 Holzaufbereiter u. verwandte Berufe	1,3	11	0,0	0,0	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	0	0,0
19-30, 32 Metallberufe	14,3	3.208	11,2	0,0	7	0,1	1,7	389	3,1	0,0	0	0,0	6,3	1.421	6,4
31 Elektriker	7,5	431	1,5	0,1	4	0,1	4,7	271	2,1	0,0	0	0,0	8,4	488	2,2
33-37 Textil-, Bekleidungs- und Lederberufe	7,5	137	0,5	0,0	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	0	0,0	1,3	24	0,1
39-43 Ernährungsberufe	7,4	487	1,7	30,1	1.984	37,4	0,1	4	0,0	0,0	0	0,0	3,1	207	0,9
44-48 Bauberufe	1,1	99	0,3	0,1	6	0,1	1,1	101	0,8	0,0	0	0,0	7,4	660	3,0
49 Raumausstatter, Polsterer	5,2	35	0,1	0,0	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	0	0,0	1,5	10	0,0
50 Tischler, Modellbauer	4,8	96	0,3	0,0	0	0,0	1,1	23	0,2	0,0	0	0,0	1,8	37	0,2
51 Maler, Lackierer u. verw. Berufe	14,4	252	0,9	0,0	0	0,0	0,2	4	0,0	0,0	0	0,0	6,6	116	0,5
52 Warenprüfer, Versandfertigmacher	16,2	456	1,6	0,1	4	0,1	4,0	113	0,9	0,0	0	0,0	8,8	248	1,1
53 Hilfsarbeiter (o. nähere Angabe)	2,6	140	0,5	0,3	17	0,3	0,6	33	0,3	0,2	8	0,2	35,6	1.898	8,6
54 Maschinisten, zugeh. Berufe	3,1	60	0,2	0,0	0	0,0	5,3	105	0,8	0,0	0	0,0	4,9	96	0,4
60 Ingenieure	2,9	128	0,4	0,2	8	0,2	0,6	28	0,2	0,0	0	0,0	23,1	1.009	4,6
61 Chemiker, Physiker, Mathematiker	2,3	17	0,1	0,0	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	0	0,0	26,4	192	0,9
62 Techniker	7,1	393	1,4	0,3	19	0,4	3,4	191	1,5	0,0	0	0,0	15,0	832	3,8
63 Techn. Sonderfachkr. (Laboranten, techn. Zeichner)	2,4	45	0,2	0,0	0	0,0	0,4	7	0,1	0,0	0	0,0	43,4	806	3,6
68 Handelsberufe	71,5	11.921	41,7	1,8	293	5,5	1,1	184	1,5	0,3	48	1,2	1,9	318	1,4
69 Bank-, Versicherungskaufleute	0,0	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	0	0,0	98,1	3.500	84,1	0,4	13	0,1
70 Tourismus-, Werbefachleute, Makler	14,5	254	0,9	0,4	7	0,1	33,6	589	4,6	1,3	23	0,6	18,6	325	1,5
71-72 Verkehrsberufe	10,0	1.005	3,5	0,5	46	0,9	66,5	6.699	52,8	0,1	6	0,1	2,5	251	1,1
73 Berufe des Nachrichtenverkehr	3,4	42	0,1	0,0	0	0,0	79,5	970	7,7	0,2	3	0,1	4,5	55	0,2
74 Lager- u. Transportarbeiterberufe	27,2	1.433	5,0	0,2	13	0,2	18,4	968	7,6	0,1	5	0,1	9,2	484	2,2
75 Ber. d. Untern.leitung, -beratung u. -prüfung	14,4	667	2,3	1,5	67	1,3	2,0	93	0,7	0,3	15	0,4	25,9	1.198	5,4
76 Administr.entscheid. Berufstätige	2,5	86	0,3	0,0	0	0,0	1,2	42	0,3	0,3	9	0,2	12,3	418	1,9
77 Rechnungskaufl., EDV-Fachleute	29,8	1.568	5,5	0,6	29	0,5	3,0	156	1,2	0,7	37	0,9	22,8	1.200	5,4
78 Bürofach-, Bürohilfskräfte	12,0	3.138	11,0	0,6	166	3,1	6,0	1.561	12,3	1,7	438	10,5	15,5	4.038	18,2
79-80 Sicherheitsberufe (Wächter, Hauswarte, Soldaten)	3,5	106	0,4	3,2	96	1,8	1,2	37	0,3	0,3	9	0,2	39,5	1.199	5,4
81 Rechtswahrer, -berater	0,0	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	0	0,0	47,8	107	0,5
82 Publizist., Dolmetsch., Bibliothekare	1,3	11	0,0	0,0	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	0	0,0	7,7	64	0,3
83 Künstler, zugeordnete Berufe	9,8	94	0,3	0,0	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	0	0,0	8,1	78	0,4
84-85 Gesundheitsdienstberufe	4,5	796	2,8	0,0	4	0,1	0,0	0	0,0	0,0	0	0,0	0,5	93	0,4
86 Sozialpflegerische Berufe	0,2	21	0,1	0,2	21	0,4	0,0	0	0,0	0,0	0	0,0	0,5	49	0,2
87 Lehrerberufe	0,1	8	0,0	0,1	7	0,1	0,1	7	0,1	0,0	0	0,0	2,6	162	0,7
88 weitere geistes- u. naturw. Berufe	2,9	34	0,1	0,5	6	0,1	0,3	3	0,0	0,0	0	0,0	34,8	413	1,9
89 Seelsorger	0,0	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	0	0,0
90 Körperpflegeberufe	0,4	7	0,0	0,0	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	0	0,0
91 Hotel- u. Gaststättenberufe	3,9	112	0,4	76,4	2.184	41,2	0,1	3	0,0	0,0	0	0,0	2,0	58	0,3
92 Hauswirtschaftliche Berufe	0,4	3	0,0	15,5	117	2,2	0,0	0	0,0	0,0	0	0,0	4,5	34	0,2
93 Reinigungs- u. Entsorgungsberufe	5,1	259	0,9	2,4	121	2,3	0,8	39	0,3	0,2	11	0,3	52,3	2.634	11,9
97-99 Sonstige Arbeitskräfte	12,0	359	1,3	1,9	57	1,1	1,8	53	0,4	1,7	51	1,2	16,3	488	2,2
Summe der Berufsgruppen	13,1	28.573	100,0	2,4	5.305	100,0	5,8	12.677	100,0	1,9	4.163	100,0	10,1	22.155	100,0

 höchster Berufsgruppenanteil in der WZ

 zweithöchster Berufsgruppenanteil in der WZ

Berufsgruppen (Bgr.) (in Anlehnung an die Berufssystematik der Bundesagentur für Arbeit)	Öffentl. Verw., Verteid., Sozialv.		Erziehung u. Unterricht			Gesundheits- u. Sozialwesen			sonst. öff., pers. Dienstl., priv. Hh.			
	Anteil WZ a. Bgr	Besch.	Anteil Bgr. a. WZ	Anteil WZ a. Bgr	Besch.	Anteil Bgr. a. WZ	Anteil WZ a. Bgr	Besch.	Anteil Bgr. a. WZ	Anteil WZ a. Bgr	Besch.	Anteil Bgr. a. WZ
	01-06 Land- und Forstwirtschaftsberufe	3,4	196	1,3	1,6	93	0,7	1,7	97	0,3	3,3	188
07-09 Bergleute, Mineralgewinner	0,0	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	0	0,0
10-13 Steinbearb., Baustoffherst., Keramiker	0,0	0	0,0	0,4	9	0,1	0,1	3	0,0	0,3	6	0,1
14-15 Chemie- u. Kunststoffverarb.berufe	0,0	0	0,0	0,0	0	0,0	1,2	38	0,1	1,5	50	0,5
16 Papierhersteller, -verarbeiter	0,0	0	0,0	1,2	14	0,1	0,0	0	0,0	0,2	3	0,0
17 Drucker	4,3	33	0,2	0,5	4	0,0	0,0	0	0,0	0,0	0	0,0
18 Holzaufbereiter u. verwandte Berufe	0,0	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	0	0,0	1,0	9	0,1
19-30, 32 Metallberufe	0,3	74	0,5	1,7	382	3,0	0,9	191	0,7	1,4	324	3,5
31 Elektriker	0,4	21	0,1	0,8	45	0,4	1,1	61	0,2	1,7	96	1,1
33-37 Textil-, Bekleidungs- und Lederberufe	0,2	3	0,0	3,9	71	0,6	2,8	51	0,2	1,5	28	0,3
39-43 Ernährungsberufe	1,1	75	0,5	4,9	322	2,6	11,0	723	2,5	1,7	111	1,2
44-48 Bauberufe	3,9	354	2,4	0,6	55	0,4	0,7	59	0,2	3,1	280	3,1
49 Raumausstatter, Polsterer	0,0	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	0	0,0	0,9	6	0,1
50 Tischler, Modellbauer	0,5	11	0,1	2,2	44	0,3	1,3	26	0,1	5,2	105	1,2
51 Maler, Lackierer u. verw. Berufe	0,2	4	0,0	3,7	65	0,5	1,5	27	0,1	6,3	110	1,2
52 Warenprüfer, Versandfertigmacher	0,1	3	0,0	1,6	45	0,4	0,4	12	0,0	2,0	56	0,6
53 Hilfsarbeiter (o. nähere Angabe)	3,1	163	1,1	2,3	123	1,0	0,7	39	0,1	1,8	95	1,0
54 Maschinisten, zugeh. Berufe	2,2	44	0,3	0,6	11	0,1	1,8	35	0,1	2,8	55	0,6
60 Ingenieure	4,9	216	1,5	1,1	46	0,4	1,9	83	0,3	1,6	71	0,8
61 Chemiker, Physiker, Mathematiker	2,2	16	0,1	19,5	142	1,1	15,2	111	0,4	2,3	17	0,2
62 Techniker	3,5	195	1,3	9,7	540	4,3	2,9	158	0,5	4,2	233	2,6
63 Techn. Sonderfachkr. (Laboranten, techn. Zeichner)	4,4	82	0,6	7,2	133	1,1	3,8	71	0,2	2,0	37	0,4
68 Handelsberufe	0,2	25	0,2	2,0	328	2,6	0,7	116	0,4	1,6	265	2,9
69 Bank-, Versicherungskaufleute	0,5	17	0,1	0,0	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	0	0,0
70 Tourismus-, Werbefachleute, Makler	4,0	70	0,5	1,9	34	0,3	1,0	17	0,1	7,7	134	1,5
71-72 Verkehrsberufe	1,6	166	1,1	0,1	15	0,1	1,7	172	0,6	4,1	408	4,5
73 Berufe des Nachrichtenverkehr	3,3	40	0,3	0,7	9	0,1	4,3	52	0,2	2,2	27	0,3
74 Lager- u. Transportarbeiterberufe	5,2	275	1,9	0,8	42	0,3	3,1	162	0,6	3,0	160	1,8
75 Ber. d. Untern.leitung, -beratung u. -prüfung	6,4	295	2,0	1,3	59	0,5	2,8	131	0,5	4,1	189	2,1
76 Administr.entscheid. Berufstätige	41,6	1.416	9,7	18,9	644	5,1	6,1	207	0,7	6,1	208	2,3
77 Rechnungskaufl., EDV-Fachleute	4,8	254	1,7	2,1	109	0,9	4,5	238	0,8	2,6	138	1,5
78 Bürofach-, Bürohilfskräfte	27,1	7.083	48,5	4,1	1.073	8,5	5,9	1.536	5,3	3,8	999	10,9
79-80 Sicherheitsberufe (Wächter, Hauswarte, Soldaten)	19,5	591	4,0	4,2	126	1,0	10,1	306	1,1	10,9	332	3,6
81 Rechtswahrer, -berater	15,6	35	0,2	21,0	47	0,4	3,6	8	0,0	1,3	3	0,0
82 Publizist., Dolmetsch., Bibliothekare	26,4	219	1,5	35,0	290	2,3	10,3	85	0,3	4,5	37	0,4
83 Künstler, zugeordnete Berufe	9,8	94	0,6	1,0	10	0,1	2,0	19	0,1	54,0	519	5,7
84-85 Gesundheitsdienstberufe	0,7	133	0,9	0,5	88	0,7	92,9	16.476	56,7	0,4	79	0,9
86 Sozialpflegerische Berufe	15,8	1.561	10,7	17,7	1.744	13,8	59,8	5.888	20,3	5,3	526	5,8
87 Lehrerberufe	4,3	265	1,8	83,7	5.132	40,6	4,1	254	0,9	4,5	274	3,0
88 weitere geistes- u. naturw. Berufe	5,2	62	0,4	16,8	199	1,6	25,9	308	1,1	1,9	22	0,2
89 Seelsorger	0,0	0	0,0	0,0	0	0,0	9,2	9	0,0	83,7	82	0,9
90 Körperpflegeberufe	4,9	92	0,6	1,0	18	0,1	1,0	19	0,1	92,5	1.747	19,1
91 Hotel- u. Gaststättenberufe	0,4	11	0,1	6,2	178	1,4	2,7	77	0,3	6,6	189	2,1
92 Hauswirtschaftliche Berufe	1,9	14	0,1	7,4	56	0,4	52,3	394	1,4	14,7	111	1,2
93 Reinigungs- u. Entsorgungsberufe	4,2	212	1,5	1,1	57	0,5	12,1	610	2,1	12,3	620	6,8
97-99 Sonstige Arbeitskräfte	6,2	185	1,3	7,7	230	1,8	6,7	201	0,7	6,0	181	2,0
Summe der Berufsgruppen	6,7	14.605	100,0	5,8	12.632	100,0	13,3	29.070	100,0	4,2	9.130	100,0


dritthöchster Berufsgruppenanteil in der WZ


Berufsgruppen (Bgr.) (in Anlehnung an die Berufssystematik der Bundesagentur für Arbeit)	Sv.pfl. Besch. insgesamt		darunter in											
			Land- u. Forst- wirtschafts-, Fischerei			Bergb., Energie- u. Wasserversorg.			Verarbeitendes Gewerbe			Baugewerbe		
		Anteil	Anteil WZ a. Bgr	Besch.	Anteil Bgr. a. WZ	Anteil WZ a. Bgr	Besch.	Anteil Bgr. a. WZ	Anteil WZ a. Bgr	Besch.	Anteil Bgr. a. WZ	Anteil WZ a. Bgr	Besch.	Anteil Bgr. a. WZ
01-06 Land- und Forstwirtschaftsberufe	3.579	2,3	66,2	2.369	69,0		*		0,8	29	0,1	0,8	29	0,3
07-09 Bergleute, Mineralgewinner	187	0,1		*		70,6	132	5,7	19,3	36	0,1	7,5	14	0,1
10-13 Steinbearb., Baustoffherst., Keramiker	1.239	0,8		*		1,8	22	1,0	91,3	1.131	2,2	1,9	24	0,2
14-15 Chemie- u. Kunststoffverarb.berufe	2.973	1,9		*		1,3	38	1,6	95,0	2.824	5,6	0,1	3	0,0
16 Papierhersteller, -verarbeiter	556	0,4					*		98,4	547	1,1		*	
17 Drucker	457	0,3							87,1	398	0,8			
18 Holzaufbereiter u. verwandte Berufe	305	0,2	2,6	8	0,2		*		94,4	288	0,6	1,6	5	0,0
19-30, 32 Metallberufe	23.962	15,6	0,9	210	6,1	1,8	435	18,8	73,5	17.602	34,8	6,8	1.622	14,2
31 Elektriker	3.870	2,5	0,4	15	0,4	3,4	133	5,8	39,9	1.544	3,1	35,2	1.363	12,0
33-37 Textil-, Bekleidungs- und Lederberufe	952	0,6		*			*		79,7	759	1,5	1,5	14	0,1
39-43 Ernährungsberufe	4.460	2,9	1,8	80	2,3				37,4	1.669	3,3	0,3	15	0,1
98145,451	5.500	3,6	1,3	73	2,1	0,7	38	1,6	6,9	380	0,8	78,3	4.306	37,8
49 Raumausstatter, Polsterer	261	0,2							59,0	154	0,3	32,6	85	0,7
50 Tischler, Modellbauer	1.548	1,0		*			*		58,1	899	1,8	20,8	322	2,8
51 Maler, Lackierer u. verw. Berufe	1.753	1,1		*			*		32,6	571	1,1	47,2	827	7,3
52 Warenprüfer, Versandfertigmacher	3.013	2,0	0,2	7	0,2	0,2	7	0,3	75,1	2.264	4,5	0,5	14	0,1
53 Hilfsarbeiter (o. nähere Angabe)	5.818	3,8	0,2	10	0,3		*		59,1	3.436	6,8	2,1	121	1,1
54 Maschinisten, zugeh. Berufe	1.947	1,3	0,3	5	0,1	7,6	147	6,4	62,2	1.211	2,4	20,3	395	3,5
60 Ingenieure	2.512	1,6	0,4	11	0,3	3,1	78	3,4	54,0	1.356	2,7	8,5	213	1,9
61 Chemiker, Physiker, Mathematiker	63	0,0							38,1	24	0,0			
62 Techniker	4.055	2,6	0,4	17	0,5	6,0	243	10,5	55,7	2.260	4,5	5,9	241	2,1
63 Techn. Sonderfachkr. (Laboranten, techn. Zeichner)	795	0,5	1,5	12	0,3	2,4	19	0,8	52,0	413	0,8	3,6	29	0,3
68 Handelsberufe	10.647	6,9	1,3	140	4,1	0,1	7	0,3	20,9	2.223	4,4	0,8	85	0,7
69 Bank-, Versicherungskaufleute	2.377	1,6		*					0,3	6	0,0			
70 Tourismus-, Werbefachleute, Makler	998	0,7	0,4	4	0,1	5,0	50	2,2	11,0	110	0,2	0,7	7	0,1
71-72 Verkehrsberufe	6.334	4,1	1,0	63	1,8	0,9	59	2,6	12,2	774	1,5	3,4	218	1,9
73 Berufe des Nachrichtenverkehr	705	0,5							2,6	18	0,0	0,4	3	0,0
74 Lager- u. Transportarbeiterberufe	3.726	2,4	0,3	10	0,3	2,7	101	4,4	38,5	1.435	2,8	1,8	67	0,6
75 Ber. d. Untern.leitung, -beratung u. -prüfung	2.499	1,6	2,8	71	2,1	7,0	175	7,6	33,3	832	1,6	3,7	92	0,8
76 Administr. entscheid. Berufstätige	1.075	0,7	2,8	30	0,9	1,6	17	0,7	12,7	137	0,3	1,6	17	0,1
77 Rechnungsw. u. EDV-Fachleute	2.917	1,9	2,7	80	2,3	1,5	44	1,9	23,2	676	1,3	3,7	109	1,0
78 Bürofach-, Bürohilfskräfte	16.895	11,0	0,8	132	3,8	2,0	344	14,9	18,6	3.144	6,2	5,4	919	8,1
79-80 Sicherheitsberufe (Wächter, Hauswarte, Soldaten)	2.408	1,6	0,4	9	0,3	1,2	30	1,3	4,9	118	0,2	1,0	24	0,2
81 Rechtswahrer, -berater	75	0,0				8,0	6	0,3	5,3	4	0,0			
82 Publizist., Dolmetsch., Bibliothekare	360	0,2	2,2	8	0,2				30,3	109	0,2			
83 Künstler, zugeordnete Berufe	689	0,4	0,7	5	0,1				8,3	57	0,1		*	
84-85 Gesundheitsdienstberufe	10.727	7,0		*					0,3	29	0,1			
86 Sozialpflegerische Berufe	6.141	4,0	0,1	8	0,2				0,2	10	0,0			
87 Lehrerberufe	4.165	2,7		*		0,1	5	0,2	0,3	11	0,0		*	
88 weitere geistes- u. naturw. Berufe	268	0,2		*			*		14,9	40	0,1	1,1	3	0,0
89 Seelsorger	135	0,1					*			*				
90 Körperpflegeberufe	1.229	0,8							0,5	6	0,0			
91 Hotel- u. Gaststättenberufe	1.904	1,2	0,2	3	0,1	0,2	3	0,1	1,3	25	0,0	0,2	4	0,0
92 Hauswirtschaftliche Berufe	653	0,4		*		1,2	8	0,3	2,3	15	0,0		*	
93 Reinigungs- u. Entsorgungsberufe	4.225	2,8	0,1	6	0,2	1,8	76	3,3	6,8	289	0,6	1,5	64	0,6
97-99 Sonstige Arbeitskräfte	2.023	1,3	2,4	49	1,4	4,5	92	4,0	33,4	675	1,3	7,0	141	1,2
SUMME	153.302	100,0	2,2	3.435	100,0	1,5	2.309	100,0	33,0	50.538	100,0	7,4	11.395	100,0

[Quelle: Berechnet nach Daten der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit; \*weniger als 3]

höchster Wirtschaftsweiganteil der Berufsgruppe

Berufsgruppen (Bgr.) (in Anlehnung an die Berufssystematik der Bundesagentur für Arbeit)	Handel, Reparatur v. Kfz u. Gebr.geg.    Gastgewerbe    Verkehr u. Nachr. übermittlg    Kredit- u. Versich.gewerbe    Dienstl. f. Unt., Immobilien																	
	Handel, Reparatur v. Kfz u. Gebr.geg.			Gastgewerbe			Verkehr u. Nachr. übermittlg			Kredit- u. Versich.gewerbe			Dienstl. f. Unt., Immobilien					
	Anteil WZ a. Bgr	Besch.	Anteil Bgr. a. WZ	Anteil WZ a. Bgr	Besch.	Anteil Bgr. a. WZ	Anteil WZ a. Bgr	Besch.	Anteil Bgr. a. WZ	Anteil WZ a. Bgr	Besch.	Anteil Bgr. a. WZ	Anteil WZ a. Bgr	Besch.	Anteil Bgr. a. WZ			
01-06 Land- und Forstwirtschaftsberufe	7,3	262	1,5	0,1	3	0,1	0,1	3	0,0				0,8	29	0,2			
07-09 Bergleute, Mineralgewinner	2,7	5	0,0					*						*				
10-13 Steinbearb., Baustoffherst., Keramiker	1,1	13	0,1		*			*					1,7	21	0,2			
14-15 Chemie- u. Kunststoffverarb.berufe	0,6	19	0,1				0,3	8	0,1		*		1,1	34	0,3			
16 Papierhersteller, -verarbeiter		*											0,9	5	0,0			
17 Drucker	2,6	12	0,1					*					3,3	15	0,1			
18 Holzaufbereiter u. verwandte Berufe		*			*			*										
19-30, 32 Metallberufe	10,2	2.439	13,7	0,0	4	0,1	0,7	156	2,2		*		3,2	767	5,7			
31 Elektriker	5,2	203	1,1	0,1	3	0,1	5,9	229	3,2		*		5,9	228	1,7			
33-37 Textil-, Bekleidungs- und Lederberufe	7,0	67	0,4					*					0,3	3	0,0			
39-43 Ernährungsberufe	3,9	176	1,0	35,0	1.559	37,4		*					3,3	148	1,1			
44-48 Bauberufe	1,0	55	0,3		*		0,3	15	0,2				1,5	81	0,6			
49 Raumausstatter, Polsterer	7,3	19	0,1		*			*					1,2	3	0,0			
50 Tischler, Modellbauer	6,5	100	0,6		*		0,3	4	0,1		*		2,3	36	0,3			
51 Maler, Lackierer u. verw. Berufe	10,4	183	1,0	0,2	3	0,1							2,2	39	0,3			
52 Warenprüfer, Versandfertigmacher	17,1	514	2,9	0,1	4	0,1	1,3	38	0,5				3,9	119	0,9			
53 Hilfsarbeiter (o. nähere Angabe)	2,8	160	0,9	0,3	19	0,5	0,3	18	0,3				31,2	1.814	13,5			
54 Maschinisten, zugeh. Berufe	1,8	35	0,2				2,8	54	0,8				2,2	43	0,3			
60 Ingenieure	3,3	84	0,5	0,1	3	0,1	0,4	10	0,1				21,0	528	3,9			
61 Chemiker, Physiker, Mathematiker	4,8	3	0,0		*								19,1	12	0,1			
62 Techniker	6,3	255	1,4	0,6	24	0,6	1,6	66	0,9		*		10,5	426	3,2			
63 Techn. Sonderfachkr. (Laboranten, techn. Zeichner)	4,0	32	0,2				1,5	12	0,2				32,6	259	1,9			
68 Handelsberufe	70,1	7.461	42,0	1,4	151	3,6	0,4	44	0,6	0,1	9	0,3	1,4	146	1,1			
69 Bank-, Versicherungskaufleute	0,4	10	0,1		*					98,8	2.349	86,5	0,3	7	0,1			
70 Tourismus-, Werbefachleute, Makler	8,5	85	0,5	1,1	11	0,3	36,5	364	5,1	3,2	32	1,2	13,9	139	1,0			
71-72 Verkehrsberufe	8,3	523	2,9	0,3	22	0,5	59,9	3.791	53,5	0,1	6	0,2	4,8	306	2,3			
73 Berufe des Nachrichtenverkehr	2,0	14	0,1				80,0	564	8,0		*		5,4	38	0,3			
74 Lager- u. Transportarbeiterberufe	26,1	973	5,5	0,3	12	0,3	14,0	523	7,4		*		5,7	214	1,6			
75 Ber. d. Untern.leitung, -beratung u. -prüfung	12,2	304	1,7	1,8	44	1,1	1,6	41	0,6	0,1	3	0,1	25,0	624	4,6			
76 Administr. entscheid. Berufstätige	5,2	56	0,3	0,3	3	0,1	1,7	18	0,3		*		8,0	86	0,6			
77 Rechnungskaufl., EDV-Fachleute	28,2	824	4,6	0,5	16	0,4	2,5	74	1,0	1,0	28	1,0	20,6	600	4,4			
78 Bürofach-, Bürohilfskräfte	10,3	1.745	9,8	0,6	100	2,4	5,7	970	13,7	1,6	262	9,7	12,9	2.177	16,1			
79-80 Sicherheitsberufe (Wächter, Hauswarte, Soldaten)	2,9	71	0,4	3,8	91	2,2	0,7	17	0,2	0,4	10	0,4	45,8	1.103	8,2			
81 Rechtswahrer, -berater	4,0	3	0,0	5,3	4	0,1							42,7	32	0,2			
82 Publizist., Dolmetsch., Bibliothekare	1,1	4	0,0										5,0	18	0,1			
83 Künstler, zugeordnete Berufe	7,8	54	0,3		*			*					18,3	126	0,9			
84-85 Gesundheitsdienstberufe	4,8	515	2,9	0,1	12	0,3							1,0	105	0,8			
86 Sozialpflegerische Berufe		*		0,3	19	0,5		*					6,7	409	3,0			
87 Lehrerberufe	0,2	8	0,1	0,3	14	0,3	0,1	4	0,1				1,3	55	0,4			
88 weitere geistes- u. naturw. Berufe	7,5	20	0,1	1,1	3	0,1		*					13,1	35	0,3			
89 Seelsorger																		
90 Körperpflegeberufe	0,6	7	0,0	0,6	7	0,2												
91 Hotel- u. Gaststättenberufe	1,6	31	0,2	80,5	1.533	36,8	0,2	3	0,0		*		1,6	30	0,2			
92 Hauswirtschaftliche Berufe	0,9	6	0,0	29,9	195	4,7							7,7	50	0,4			
93 Reinigungs- u. Entsorgungserufe	4,3	183	1,0	5,7	240	5,8	0,5	22	0,3	0,4	16	0,6	57,5	2.430	18,0			
97-99 Sonstige Arbeitskräfte	11,2	226	1,3	3,3	67	1,6	1,9	38	0,5		*		7,2	146	1,1			
SUMME	11,6	17.759	100,0	2,7	4.166	100,0	4,6	7.086	100,0	1,8	2.715	100,0	8,8	13.486	100,0			

 höchster Berufsgruppenanteil in der WZ

 zweithöchster Berufsgruppenanteil in der WZ

Berufsgruppen (Bgr.) (in Anlehnung an die Berufssystematik der Bundesagentur für Arbeit)	Öffentl. Verw., Verteid., Sozialv.												Erziehung u. Unterricht			Gesundheits- u. Sozialwesen			sonst. öff., pers. Dienstl., priv. Hh.		
	Anteil WZ a. Bgr	Besch.	Anteil Bgr. a. WZ	Anteil WZ a. Bgr	Besch.	Anteil Bgr. a. WZ	Anteil WZ a. Bgr	Besch.	Anteil Bgr. a. WZ	Anteil WZ a. Bgr	Besch.	Anteil Bgr. a. WZ									
01-06 Land- und Forstwirtschaftsberufe	14,6	524	5,3	2,3	82	1,1	1,0	35	0,2	6,0	214	3,6									
07-09 Bergleute, Mineralgewinner		*																			
10-13 Steinbearb., Baustoffherst., Keramiker				0,5	6	0,1	0,2	3	0,0	1,5	19	0,3									
14-15 Chemie- u. Kunststoffverarb.berufe							1,4	43	0,3	0,1	4	0,1									
16 Papierhersteller, -verarbeiter		*			*					0,7	4	0,1									
17 Drucker	0,7	3	0,0	5,7	26	0,3		*		0,7	3	0,1									
18 Holzaufbereiter u. verwandte Berufe		*								1,3	4	0,1									
19-30, 32 Metallberufe	0,3	61	0,6	1,7	416	5,4	0,4	84	0,5	0,7	166	2,8									
31 Elektriker	0,8	32	0,3	1,6	60	0,8	0,7	29	0,2	0,8	31	0,5									
33-37 Textil-, Bekleidungs- und Lederberufe	0,5	5	0,1	5,4	51	0,7	1,2	11	0,1	4,4	42	0,7									
39-43 Ernährungsberufe	3,1	136	1,4	4,3	194	2,5	9,5	423	2,5	1,3	60	1,0									
44-48 Bauberufe	7,2	397	4,1	2,0	109	1,4	0,1	3	0,0	0,8	43	0,7									
49 Raumausstatter, Polsterer											*										
50 Tischler, Modellbauer	1,6	25	0,3	8,5	131	1,7	0,2	3	0,0	1,8	28	0,5									
51 Maler, Lackierer u. verw. Berufe	0,4	7	0,1	6,0	105	1,4	0,5	9	0,1	0,5	9	0,2									
52 Warenprüfer, Versandfertigmacher	0,2	5	0,1	0,5	16	0,2	0,1	3	0,0	0,7	22	0,4									
53 Hilfsarbeiter (o. nähere Angabe)	1,9	109	1,1	0,2	11	0,1	1,6	93	0,6	0,5	27	0,5									
54 Maschinisten, zugeh. Berufe	0,9	17	0,2	0,5	9	0,1	0,2	3	0,0	1,4	28	0,5									
60 Ingenieure	6,3	157	1,6	0,3	7	0,1	1,4	35	0,2	1,2	30	0,5									
61 Chemiker, Physiker, Mathematiker		*		15,9	10	0,1	17,5	11	0,1	4,8	3	0,1									
62 Techniker	2,0	82	0,8	7,0	284	3,7	2,9	117	0,7	1,0	40	0,7									
63 Techn. Sonderfachkr. (Laboranten, techn. Zeichner)	1,4	11	0,1		*		0,5	4	0,0	0,5	4	0,1									
68 Handelsberufe	0,1	6	0,1	2,5	268	3,5	0,4	38	0,2	0,6	69	1,2									
69 Bank-, Versicherungskaufleute	0,2	5	0,1		*			*													
70 Tourismus-, Werbefachleute, Makler	5,7	57	0,6	3,1	31	0,4	1,7	17	0,1	9,1	91	1,5									
71-72 Verkehrsberufe	2,0	126	1,3	0,3	17	0,2	1,5	97	0,6	5,2	332	5,6									
73 Berufe des Nachrichtenverkehr	3,4	24	0,2				5,8	41	0,2	0,4	3	0,1									
74 Lager- u. Transportarbeiterberufe	6,8	254	2,6	0,4	16	0,2	1,5	57	0,3	1,7	64	1,1									
75 Ber. d. Untern.leitung, -beratung u. -prüfung	2,9	73	0,7	1,0	25	0,3	3,9	97	0,6	4,7	118	2,0									
76 Administr. entscheid. Berufstätige	44,7	480	4,9	3,3	36	0,5	6,8	73	0,4	11,3	122	2,1									
77 Rechnungskaufl., EDV-Fachleute	5,2	151	1,5	0,6	18	0,2	5,1	150	0,9	5,0	147	2,5									
78 Bürofach-, Bürohilfskräfte	28,4	4.804	49,0	2,7	457	6,0	6,0	1.018	6,1	4,9	823	13,9									
79-80 Sicherheitsberufe (Wächter, Hauswarte, Soldaten)	20,4	492	5,0	1,4	34	0,4	7,3	176	1,1	9,7	233	3,9									
81 Rechtswahrer, -berater	28,0	21	0,2		*			*		6,7	5	0,1									
82 Publizist., Dolmetsch., Bibliothekare	36,7	132	1,3	2,5	9	0,1	5,3	19	0,1	16,9	61	1,0									
83 Künstler, zugeordnete Berufe	1,5	10	0,1	0,6	4	0,1	0,9	6	0,0	62,0	427	7,2									
84-85 Gesundheitsdienstberufe	1,0	112	1,1	0,4	43	0,6	91,5	9.813	58,7	0,9	98	1,7									
86 Sozialpflegerische Berufe	17,3	1.062	10,8	17,4	1.070	14,0	50,2	3.085	18,4	7,8	478	8,1									
87 Lehrerberufe	2,4	98	1,0	87,6	3.647	47,7	3,5	145	0,9	4,3	178	3,0									
88 weitere geistes- u. naturw. Berufe	6,7	18	0,2	4,9	13	0,2	40,3	108	0,6	10,4	28	0,5									
89 Seelsorger		*		7,4	10	0,1		*		92,6	125	2,1									
90 Körperpflegeberufe				5,7	70	0,9	0,7	9	0,1	91,9	1.130	19,1									
91 Hotel- u. Gaststättenberufe		*		5,4	103	1,3	6,1	116	0,7	2,8	53	0,9									
92 Hauswirtschaftliche Berufe	1,2	8	0,1	5,2	34	0,4	40,4	264	1,6	11,2	73	1,2									
93 Reinigungs- u. Entsorgungsberufe	3,8	160	1,6	1,0	44	0,6	7,0	297	1,8	9,4	398	6,7									
97-99 Sonstige Arbeitskräfte	6,9	139	1,4	8,8	179	2,3	9,4	190	1,1	4,0	81	1,4									
SUMME	6,4	9.803	100,0	5,0	7.645	100,0	10,9	16.725	100,0	3,9	5.918	100,0									

dritthöchster Berufsgruppenanteil in der WZ

Kennziffer/Berufsgruppe (in Anlehnung an die Berufssystematik der Bundesagentur für Arbeit)	Berufliche Tätigkeiten (Auswahl)
01-06 Land- und Forstwirtschaftsberufe	Landwirte, Tierzüchter, Fischer, Verwalter in der Landwirtschaft und Tierzucht, Agraringenieure und -techniker, Melker, Tierpfleger, Gärtner, Forstverwalter, Förster, Jäger, Gartenarbeiter, Floristen
08 Bergleute, Mineralgewinner	Bergmann, Erden-, Kies- und Sandgewinner, Erdöl- und Erdgasgewinner, Mineralaufbereiter und -verarbeiter
10-11 Steinbearbeiter, Baustoffhersteller	Steinmetz, Verfahrensmechaniker in der Steine- und Erdenindustrie, Betonfertigteilterbauer
12 Keramiker	Töpfer, Keramiker
13 Glasmacher	Glasmacher, Glasbläser, Glasbearbeiter, Glasveredler
14-15 Chemiarbeiter	Chemiebetriebswerker, Chemielaborwerker, Gummierhersteller, -verarbeiter, Vulkaniseure, Kunststoffverarbeiter
16 Papierherstellungs-, -verarbeitungsberufe	Papier- und Zellstoffhersteller, Verpackungsmittelhersteller, Buchbinderberufe
17 Druckberufe	Schriftsetzer, Buchdrucker, Mediengestalter
18 Holzaufbereitungsberufe, Holzwarenfertiger	Holzaufbereiter, Holzwarenmacher, Korb- und Flechtwarenmacher
19-30, 32 Metallberufe	Gießler, Walzer, Metallzieher, Former, Formgießer, Dreher, Fräser, Metallschleifer, Galvaniseure, Schweißer, Kesselbauer, Feinblechner (Klempner), Blechkarosseriebauer, Installateure, Rohrleitungsbauer, Bauschlosser, Blechscharwerker, Maschinenschlosser, Betriebsschlosser, Kranbauschlosser, Kraftfahrzeuginstandsetzer, Feinmechaniker, Teilezurichter, Werkzeugmacher, Stahlformenbauer, Goldschmiede, Zahntechniker, Augenoptiker, Musikinstrumentenbauer
31 Elektroberufe	Elektroinstallateure und -monteure, Fernmeldemonteure und -handwerker, Elektromotoren und Transformatorenbauer, Elektrogerätebauer, Funk- und Tongerätemechaniker
33-37 Textil-, Bekleidungs- u. Lederberufe	Maschenwarenfertiger, Schneider, Näher, Hut- und Mützenmacher, Textilfärber, Textilausrüster, Lederhersteller, Schuhmacher, Handschuhmacher, Fellverarbeiter
39-43 Ernährungsberufe	Backwarenhersteller, Konditoren, Fleischer, Fleisch-, Wurstwarenhersteller, Fischverarbeiter, Köche, Brauer, Mälzer, Mehl- und Nahrungsmittelhersteller, Süßwaren- und Speiseeishersteller
44-48 Bauberufe	Maurer, Maurerhelfer, Betonbauer, Stahlbetonbauer, Eisenflechter, Zimmerer, Dachdecker, Gerüstbauer, Gleisbauer, Brunnenbauer, Bauhilfsarbeiter, Bauhelfer
49 Raumausstatter, Polsterer	Stukkateure, Gipser, Isolierer, Fliesenleger, Ofensetzer, Glaser, Estrichleger, Fußbodenleger, Polsterer, Matratzenhersteller
50 Tischler, Modellbauer	Tischler, Modelltischler, Formentischler, Stellmacher
51 Maler, Lackierer	Maler, Lackierer, Fahrzeuglackierer
52 Warenprüfer, Versandfertigtmacher	Warenprüfer, -sortierer, Versandfertigtmacher
53 Hilfsarbeiter (o. nähere Angabe)	Hilfsarbeiter, Helfer
54 Maschinisten u. zugeh. Berufe	Maschinisten, Kranführer, Baumaschinenführer, Heizer
60 Ingenieure	Ing. des Maschinen- u. Fahrzeugbaus, Elektroingenieure, Architekten und Bauingenieure
61 Chemiker, Physiker, Mathematiker	Chemiker, Physiker, Physikingenieure, Mathematiker
62 Techniker	Maschinenbautechniker, Techniker des Elektrofaches, Bautechniker, Industriemeister, Werkmeister
63 Technische Sonderfachkräfte (Laboranten, technische Zeichner)	Biologisch-technische Sonderfachkräfte, Physikalisch- und mathematisch-techn. Sonderfachkräfte, Chemielaboranten, Photolaboranten, Technische Zeichner
68 Handelsberufe	Verkäufer, Groß-, Einzelhandelskaufleute, Verlagskaufleute und Buchhändler, Drogisten, Apothekenhelferinnen, Tankwarte, Handelsvertreter und Handelsreisende
69 Bank- u. Versicherungskaufleute	Bankfachleute, Bausparkassenfachleute, Krankenversicherungsfachleute (nicht Sozialversicherung), Lebens-, Sachversicherungsfachleute
70 Tourismus-, Werbefachleute, Makler	Speditionskaufleute, Fremdenverkehrsfachleute, Werbefachleute, Makler, Grundstücksverwalter
71-72 Verkehrsberufe	Kraftfahrzeugführer, Schienenfahrzeugführer, Schaffner
73 Berufe des Nachrichtenverkehrs	Postverteiler, Telefonisten (z. B. Call-Center-Mitarbeiter)
74 Lager- u. Transportarbeiterberufe	Lagerverwalter, Transportgeräteführer, Möbelpacker, Lager- und Transportarbeiter
75 Berufe d. Unternehmensleitung, -beratung u. -prüfung	Steuerfachangestellte, Steuerberater, Wirtschaftsprüfer, Steuerfachgehilfen, Manager, Leiter, Unternehmensberater
76 Administrativ entscheidende Berufstätige	Verwaltungsfachleute im öffentlichen Dienst, Verbandsleiter und Funktionäre, Abgeordnete
77 Rechnungskaufleute, EDV-Fachleute	EDV-Fachleute (z.B. Fachinformatiker, Informatiker), Kassierer, Buchhalter
78 Büroberufe	Bürofachkräfte, Bürohilfskräfte, Stenographen
79-80 Sicherheitsberufe (Wächter, Hauswarte, Soldaten)	Werkchutzleute, Detektive, Wächter, Aufseher, Pförtner, Hauswarte, Soldaten, Polizeibedienstete, Berufsfeuerwehrleute
81 Rechtswahrer, -berater (Richter, Juristen)	Richter, Staatsanwälte, Juristen, Rechtsanwälte, Notare, Gerichtsvollzieher, Vollzugsbeamte
82 Publizisten, Dolmetscher, Bibliothekare	Journalisten, Redakteure, Rundfunksprecher, Dolmetscher, Übersetzer, Bibliothekare, Archivare, Museumsfachleute
83 Künstler u. zugeordnete Berufe	Musiker, Darstellende Künstler (Sänger, Tänzer), bildende Künstler, Grafiker, Raum-, Schauerbegealter, Schaufensterdekorateure, Fotografen, Berufssportler
84-85 Gesundheitsdienstberufe	Ärzte, Zahnärzte, Tierärzte, Apotheker, Krankenschwestern und -pfleger, Hebammen, Heilpraktiker, Masseure und Therapeuten, Sprechstundenhelfer, Medizinallaboranten
86 Sozialpflegerische Berufe	Kindergärtner und -pfleger, Sozialarbeiter und Sozialpfleger, Sozialpädagogen
87 Lehrer	Hochschullehrer und Dozenten, Gymnasial-, Real-, Volks- und Sonderschullehrer, Fachschul-, Berufsschullehrer, Lehrer in der Erwachsenenbildung, Fahrerschullehrer
88 Weitere geistes- u. naturwiss. Berufe	Betriebs- und Volkswirte, Marktforscher, Statistiker, Psychologen, Soziologen, Historiker, Archäologen, Naturwiss. (z. B. Biologen)
89 Seelsorger	Pfarrer, Pastor, Ordensschwester, Pfarramtshelfer, Gemeindeführer
90 Körperpflegeberufe	Friseur, Kosmetiker, Fußpfleger
91 Hotel- u. Gaststättenberufe	Gastwirte, Hoteliers, Gaststättenkaufleute, Kellner
92 Hauswirtschaftliche Berufe	Hauswirtschaftsverwalter, Hauswirtschaftliche Betreuer (Zimmermädchen, Haushaltshilfe)
93 Reinigungs- u. Entsorgungsberufe	Gebäudereiniger, Textilreiniger, Straßenreiniger, Fahrzeugreiniger und -pfleger, Ver- und Entsorger



Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Thüringer Landesregierung herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlbewerbern oder Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Landtags-, Bundestags- und Kommunalwahlen. Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemitteln. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Auch ohne einen zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl darf die Druckschrift nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Landesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte. Die genannten Beschränkungen gelten unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Druckschrift dem Empfänger zugegangen ist. Den Parteien ist es jedoch gestattet, die Druckschrift zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder zu verwenden.

## **Impressum**

4. Auflage 2006

Thüringer Ministerium für Wirtschaft,  
Technologie und Arbeit  
Referat Presse und Öffentlichkeitsarbeit  
Max-Reger-Straße 4–8  
99096 Erfurt

Telefon: 0361.37 97 999

Fax: 0361.37 97 990

E-Mail: [mailbox@tmwta.thueringen.de](mailto:mailbox@tmwta.thueringen.de)

Internet: [www.thueringen.de/de/tmwta](http://www.thueringen.de/de/tmwta)

[www.denken-willkommen.de](http://www.denken-willkommen.de)

Titelfotos:

Landesentwicklungsgesellschaft Thüringen mbH

Layout und Satz:

Liebscher GbR, Jena

Druck:

Color-Druck-Zwickau GmbH & Co KG



