

# informationen

für die Beratungs- und Vermittlungsdienste

ibv

11/04

26. Mai 2004



**Der Arbeitsmarkt  
für hoch qualifizierte  
Fach- und Führungskräfte**

**Jahresbericht 2004**

Arbeitsmarkt-Informationsservice der ZAV

Zentralstelle für Arbeitsvermittlung  
(ZAV), Bonn

Zentrale ZAV/PP 53 5/2004



**Bundesagentur für Arbeit**

## Inhalt

	Seite		Seite
<b>Vorbemerkung</b> .....	3	Ärzte im Praktikum (AiP) .....	55
<b>Überblick über die Gesamtentwicklung</b> .....		Ärzte mit Gebietsbezeichnung (Fachärzte) ...	58
Der Arbeitsmarkt für hoch qualifizierte Fach- und Führungskräfte in Deutschland .....		Zahnärzte .....	60
		Tierärzte .....	61
		Apothekerinnen und Apotheker .....	63
Führungskräfte der oberen und obersten Leitungsebene .....		<b>Hoch qualifizierte kaufmännische und Verwaltungsberufe</b> .....	65
		Einkäufer .....	66
Akademiker und Führungskräfte mit Behinderungen .....		Verkaufsleiter .....	68
		Bank- und Sparkassenfachleute .....	70
<b>Einzeldarstellungen der Teilarbeitsmärkte für Fach- und Führungskräfte</b> .....		Versicherungsfachleute .....	73
		Geschäftsführer, Geschäftsbereichsleiter ...	75
		Unternehmensberater .....	78
<b>Ingenieure</b> .....	20	Steuerberater, Wirtschaftsprüfer .....	81
Bauingenieure .....	22	Datenverarbeitungsberufe .....	83
Architekten .....	25	Juristen .....	86
Vermessungsingenieure .....	26	Diplom-Volkswirte .....	93
Elektroingenieure .....	27	Diplom-Kaufleute, Diplom-Betriebswirte und sonstige Betriebswirte .....	96
Maschinenbauingenieure .....	31	<b>Sozialwissenschaftliche Berufe</b> .....	102
Wirtschaftsingenieure .....	34	Psychologen .....	103
Sonstige Ingenieure .....	35	Soziologen/Sozialwirte, Politologen .....	107
<b>Naturwissenschaftler</b> .....	37	Diplom-Pädagogen und Erziehungswissenschaftler .....	110
Chemiker .....	42	<b>Sozialpflegerische Berufe</b> .....	114
Chemieingenieure .....	43	Sozialarbeiter und Sozialpädagogen .....	115
Physiker .....	45	<b>Publizistische Berufe</b> .....	118
Physikingenieure .....	46	Publizistische Berufe insgesamt .....	119
Mathematiker .....	46	Journalisten, Redakteure .....	119
Biologen .....	47	Dolmetscher, Übersetzer .....	123
Geographen .....	50	Bibliothekare, Dokumentare, Archivare und Museumsfachleute .....	126
Geowissenschaftler .....	50		
Haushalts- und Ernährungswissenschaftler ..	51		
<b>Ärzte und Apotheker</b> .....	53		
Humanärzte insgesamt .....	55		
Ärzte ohne Gebietsbezeichnung (Assistenzärzte) .....	55		

	Seite		Seite
<b>Lehrer und Geisteswissenschaftler</b> . . . . .	128	<b>Berufe im gestalterischen Bereich</b> . . . . .	146
Lehrer insgesamt . . . . .	129	Gestalterische Berufe insgesamt . . . . .	147
Hochschullehrer . . . . .	131	Grafiker und Designer . . . . .	147
Gymnasiallehrer und Realschullehrer . . . . .	133	Innenarchitekten . . . . .	150
Grund- und Hauptschullehrer . . . . .	134	<b>Beratungs- und Führungskräfte</b>	
Sonderschullehrer . . . . .	136	<b>in der Land- und Forstwirtschaft</b> . . . . .	152
Berufsschullehrer . . . . .	137	Agraringenieure . . . . .	153
Lehrer für musische Fächer . . . . .	138	Ingenieure des Gartenbaus	
Sportlehrer . . . . .	139	und der Landespflege . . . . .	154
Geisteswissenschaftler . . . . .	141	Forstingenieure und Forstwirte . . . . .	155
		<b>Tabellen und Grafiken</b> . . . . .	156

\_\_\_\_\_

Dokumentation: A 365, A 4118, A 31 und G 714

## Vorbemerkungen

Dieser Bericht über den Arbeitsmarkt für hoch qualifizierte Fach- und Führungskräfte in der Bundesrepublik Deutschland wird im Rahmen der Informationspflicht der Bundesagentur für Arbeit veröffentlicht.

- Zur Analyse dieses Teilarbeitsmarktes werden herangezogen:
  - a) Die Statistik über arbeitslose Universitäts- und Fachhochschulabsolventen. Sie basiert auf Bestandszahlen, die sich jeweils auf den 30. September eines jeden Jahres beziehen.
  - b) Statistiken über Bestand und Zugang an offenen Stellen, Bewerbern und Arbeitsvermittlungen, die sich jeweils auf das Jahresende beziehen.
  - c) Ausführliche Berichte von den 60 Hochschulteams der Bundesagentur für Arbeit
- Für die Beurteilung der Entwicklung werden neben den statistischen Daten auch Beobachtungen von berufsständischen Organisationen, Verbänden, Forschungsinstituten und den Tarifparteien mit berücksichtigt.
- Der Arbeitsmarktbericht ist eine Beschreibung der Lage und Entwicklung auf den jeweils relevanten Teilarbeitsmärkten für Fach- und Führungskräfte des Jahres 2003. Er darf nicht als Prognose für mittelfristige, geschweige denn längerfristige Aussichten in den beschriebenen Berufsfeldern verstanden werden.

**Berufsbezeichnungen und Bewerberangaben in männlicher Form gelten uneingeschränkt auch für Frauen**





## Lieferbare „Arbeitsmarkt-Informationen“ – Stand: Mai 2004 –

- Apothekerinnen und Apotheker
- Ärztinnen und Ärzte
- Bauingenieurinnen und Bauingenieure
- Biologinnen und Biologen
- Elektroingenieurinnen und Elektroingenieure
- Existenzgründung –  
Chancen für Akademiker/innen
- Geld- und Kreditwirtschaft
- IT-Experten – Talsohle erreicht
- Journalistinnen und Journalisten
- Juristinnen und Juristen
- Maschinenbauingenieurinnen und  
Maschinenbauingenieure
- Mathematikerinnen und Mathematiker
- Personalmanagement –  
Chancen für Akademikerinnen und Akademiker
- Psychologinnen und Psychologen
- Soziologinnen und Soziologen
- Werbung und Marketing
- Wirtschaftsingenieurinnen  
und Wirtschaftsingenieure
- Wirtschaftswissenschaftlerinnen  
und Wirtschaftswissenschaftler

Jährlich erscheint ein Bericht über den gesamten Akademikerarbeitsmarkt. Die Herausgabe der Arbeitsmarkt-Informationen wird kontinuierlich fortgesetzt.

(Autoren: Manfred Bausch, Dr. Bernhard Hohn,  
Dr. Beate Raabe)

### Schriftliche Bestellungen an:

Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV) – AMS –, Villemombler Str. 76, 53123 Bonn  
Telefonisch: (02 28) 7 13-12 92 oder Telefax (02 28) 71 32 70-19 99  
E-Mail: Bonn-ZAV.ams@arbeitsagentur.de

Internet: Alle Broschüren sowie der Jahresbericht sind als PDF-Datei abrufbar unter:  
[www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de)

Weiterer Suchweg:  
Stichwortsuche: ZAV/AMS – Service & Publikationen – Link und Dateiliste!

## Überblick über die Gesamtentwicklung

### Der Arbeitsmarkt für hoch qualifizierte Fach- und Führungskräfte in Deutschland

**Das Wachstum der deutschen Volkswirtschaft schrieb eine rote Null, die Zahl der Erwerbstätigen ging zurück, die Arbeitslosigkeit erhöhte sich auf einem hohen Ausgangsniveau weiter, die Preise stiegen moderat, den Außenhandel prägte ein kräftiger Leistungsbilanzüberschuss: So lässt sich für das Jahr 2003 in wenigen Sätzen die gesamtwirtschaftliche Entwicklung in Deutschland zusammenfassen. Das Verhalten der Verbraucher und Unternehmen war geprägt von Verunsicherungen über die wirtschaftliche Entwicklung, die Reformen, die Krise der öffentlichen Haushalte und schließlich die Entwicklung der Irakkrise.<sup>1)</sup>**

Der Anstieg des **Preisniveaus** fiel überaus moderat aus. Die monatlichen Verbraucherpreisindizes (früher: „Preisindex für die Lebenshaltung aller privaten Haushalte“) erhöhten sich gegenüber ihren Vorjahreswerten im Jahresverlauf zwischen +0,7 % und +1,3 %. Im Jahresdurchschnitt betrug die Teuerungsrate nur 1,1 %. Das war die niedrigste Jahresteuerrate seit 1999.

Im Jahresdurchschnitt sank das preisbereinigte **Bruttoinlandsprodukt (BIP)** um -0,1 %, nachdem es im Vorjahr um 0,2 % gestiegen war. 2003 war das dritte Jahr mit geringem oder keinem Wirtschaftswachstum und das erste Jahr seit 1993 mit einem Rückgang des BIP. Positiv wirkten sich die Entwicklung der Wertschöpfung in den Bereichen Handel, Gastgewerbe und Verkehr (+0,6 %), produzierendes Gewerbe ohne Baugewerbe (+0,5 %) und Finanzierung, Vermietung und Unternehmensdienstleistungen (+0,3 %) auf das Wirtschaftswachstum aus. Rückläufig war dagegen die Wertschöpfung in der Land- und Forstwirtschaft, Fischerei (-0,8 %) und im Baugewerbe (-4,7 %). Die Bauwirtschaft erlebte damit – nur unterbrochen vom Jahr 1999 (+0,1 %) – das achte rezessive Jahr in Folge<sup>2)</sup>.

2003 wuchs der Wert der **Exporte** gegenüber dem Vorjahr um 1,6 %. Da die Importe stärker zunah-

men (+2,6 %), verringerte sich preisbereinigt der Exportüberschuss. Diese Verringerung allein zog das BIP um 0,2 Prozentpunkte nach unten. Im Vorjahr hatte das Wachstum des Exportüberschusses das BIP noch um denselben Wert nach oben gedrückt.

Auch 2003 sank die **Erwerbstätigkeit**. Meldete das Statistische Bundesamt<sup>3)</sup> für Januar saisonbereinigt noch 38,318 Mill. Erwerbstätige, waren es im Dezember nur noch 38,200 Mill. – also minus 118.000. Im Laufe des Vorjahres war die Erwerbstätigkeit allerdings saisonbereinigt um ca. 503.000 Personen zurückgegangen. Im Jahr 2003 schwächte sich also der Abwärtstrend ab. Die nicht saisonbereinigten Werte stiegen sogar – bis auf die Monate Februar und Juli – von Januar bis Oktober an. Im Dezember waren schließlich 38,455 Mill. Personen erwerbstätig. Im Januar waren es erst 37,794 Mill. gewesen. Erfreulich war auch, dass seit Februar der prozentuale Rückstand zum Vorjahresmonat von Monat zu Monat abnahm. Im Februar 2003 waren noch 1,5 % weniger Menschen erwerbstätig als im Februar 2002. Im Dezember 2003 waren es dann nur noch 0,5 % weniger als ein Jahr zuvor. Die saisonbereinigte Entwicklung zeigte einen ähnlichen Verlauf. Jahresdurchschnittlich erbrachten 38,246 Mill. Er-

1) Siehe SACHVERSTÄNDIGENRAT zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung: Jahresgutachten 2003/04: Staatsfinanzen konsolidieren – Steuersystem reformieren, Wiesbaden November 2003, S. 1.

2) Siehe Pressemitteilung des Statistischen Bundesamtes vom 15. 1. 2004: Wirtschaftsleistung im Jahr 2003 leicht rückläufig.

3) Siehe Pressemitteilung des Statistischen Bundesamtes vom 4. 3. 2004: Dezember 2003: 175.000 weniger Erwerbstätige als ein Jahr zuvor.



werbstätige die Wirtschaftsleistung, d.h. 425.000 Personen weniger (-1,1 %) als 2002.

Parallel zur sinkenden Erwerbstätigkeit stieg die **Arbeitslosigkeit**. Die Zahl der Arbeitslosen wuchs im Laufe des Jahres 2003 um 91.431. Ende Dezember betrug sie 4.316.535. In demselben Zeitraum stieg die Arbeitslosenquote von 10,1 % auf 10,4 %. Im Durchschnitt des Jahres 2003 waren 4.376.027 Personen arbeitslos gemeldet, 315.710 mehr als im Vorjahr. Die jahresdurchschnittliche Arbeitslosenquote kletterte um 0,7 Prozentpunkte auf 10,5 %.

Das wegen der wirtschaftlichen Stagnation – von wenigen Berufen abgesehen – verringerte Stellenangebot machte auch den **hoch qualifizierten Fach- und Führungskräften**, die Arbeit suchten, zu schaffen. Auf der anderen Seite der Medaille erlebten die meisten Arbeitgeber die angenehme Situation, aus einem mit guten Kandidaten reichlich gefüllten Bewerberpool den am besten geeigneten auszuwählen zu können.

Die Arbeitgeber boten im Laufe des Jahres 2003 den Agenturen für Arbeit nur noch 109.665 **offene Stellen** zur Besetzung mit Akademikern an. Das waren 17.171 oder 13,5 % weniger als im Jahr 2002. Der Rückgang von 2002 zu 2001 (-36.890 oder -22,5 %) schwächte sich damit deutlich ab.

Mehr als die Hälfte dieser Stellen entfiel auf die Berufsgruppen der Ingenieure (27,4 %) und der hoch qualifizierten kaufmännischen und Verwaltungsberufe (23,8 %). Unter den Einzelberufen verbuchten die höchsten Anteile die Maschinen- und Fahrzeugbauingenieure (12,2 %), Sozialarbeiter/-pädagogen (10,0 %), Humanmediziner (6,6 %), Betriebswirte (4,9 %) und die Elektroingenieure (6,0 %). Weitere von Arbeitgebern sehr gefragte Berufe waren Informatiker (2,8 %) und Unternehmensberater/Organisatoren (2,1 %). Für die meisten Berufe schrumpfte das Stellenangebot – zum Teil drastisch. Für die am stärksten nachgefragten großen Berufe fielen besonders die negativen Entwicklungen bei den Sozialarbeitern/-pädagogen (-31,1 %), Humanärzten (-19,7 %) und Bauingenieuren (19,5 %) auf. Der überdurchschnittliche Rückgang bei den Humanärzten ist darauf zurückzuführen, dass die Arbeitgeber angesichts der vermeintlichen Aussichtslosigkeit, auf diese Weise an Bewerber zu kommen, den Agenturen für Arbeit weniger Stellen meldeten.

Es gab aber auch etliche Berufe mit einem hohen Stellenvolumen, an denen das Interesse der Arbeitgeber deutlich unterdurchschnittlich sank oder sogar stieg: Gymnasiallehrer (+61,9 %), Real-

schullehrer (+25,7 %), Grund- und Hauptschullehrer (+22,3 %), Fachschul-, Berufsschul- und Werklehrer (+20,5 %), Marketing- und Vertriebsfachleute (+5,4 %), Betriebswirte (-0,5 %), Unternehmensberater/Organisatoren (-1,3 %), Diplompädagogen (-2,6 %), Geschäftsführer und Geschäftsbereichsleiter (-3,0 %), Informatiker (-5,1 %) sowie Maschinen- und Fahrzeugbauingenieure (-5,2 %). Unter den Berufen mit einem vergleichsweise geringen Stellenvolumen fielen besonders positiv auf: Sonderschullehrer (+84,5 %), Bank- und Sparkassenfachleute (+48,6 %), Physikingenieure (+33,3 %), Marktforscher und Statistiker (+28,0 %), Verkaufsleiter (+25,0 %), Einkäufer (+20,6 %) und Volkswirte (+2,8 %).

Akademiker arbeiten in den verschiedensten Aufgabenfeldern und Funktionen. Deswegen variierten auch die Anforderungen der Arbeitgeber stark. Generell beeinflusst die Lage am Arbeitsmarkt, wie anspruchsvoll die Arbeitgeber die Anforderungen an die Bewerber stellen konnten. Bei Berufen mit einem ausgeprägten Bewerbermangel akzeptieren die Arbeitgeber auch Bewerber mit mittleren Abschlussnoten oder Seiteneinsteiger. Solche Arbeitsmärkte fanden 2003 z.B. Humanmediziner und Lehrer vor. Wenn Bewerber um vergleichsweise wenige Stellen konkurrieren, legen die Arbeitgeber die Messlatte dagegen sehr hoch. Dies traf 2003 auf die meisten Berufe zu. Dort forderten Unternehmen nicht nur exzellente fachliche, sondern auch außerfachliche Kompetenzen. Sie bevorzugten Kandidaten mit fachlicher Breite und nur ausnahmsweise Spezialisten. Das erlaubte ihnen, auch bei verringertem Personalbestand ihre Mitarbeiter flexibel einzusetzen, wenn die Anforderungen des Marktes dies erforderten. Gern sahen die Arbeitgeber es auch, wenn Bewerber schon erste Berufserfahrung vorweisen konnten, die unmittelbar zum Stellenprofil passte.

Die in den Semesterferien üblichen Praktika brachten kaum noch Wettbewerbsvorteile. Zu sehr sind sie schon zu einer Selbstverständlichkeit geworden. Die Unternehmen gingen davon aus, dass Kandidaten mit den geschilderten Eigenschaften über aktuelles Fachwissen verfügten, erste verwertbare praktische Erfahrungen gesammelt hatten, noch vergleichsweise bescheidene Einkommenswünsche realisieren wollten, lernfähig und lernbereit sowie ehrgeizig und regional mobil waren. Möglichst sicheres Englisch und aktuelle Kenntnisse der gängigen Office- und der jeweiligen tätigkeitsspezifischen IT-Programme rundeten nach Meinung sehr vieler Arbeitgeber das Anforderungsprofil ab. Älteren Bewerbern oder Bewerber



bern, die aus Langzeitarbeitslosigkeit, nach einer mehrjährigen Familienpause u.ä. in das Berufsleben zurückkehren wollten, wurden diese Fähigkeiten und Eigenschaften nicht mehr ohne weiteres zugetraut. Auch die Menge der erwünschten so genannten „Soft Skills“ war umfangreich und bunt. Zu den gefragtesten Persönlichkeitsmerkmalen gehörten Flexibilität, Team-, und Kommunikationsfähigkeit sowie die Fähigkeit, selbstständig zu arbeiten.

Der seit 2001 wieder festzustellende Anstieg der Zahl der **Bewerber** mit Hochschulabschluss setzte sich fort. Ende 2003 waren bei den Agenturen für Arbeit 350.234 Arbeit suchende Akademiker gemeldet. Der Anstieg gegenüber dem Vorjahr fiel mit +11,5 % deutlich aus. 2002 gegenüber 2001 war die Steigerungsrate erheblich niedriger gewesen (+7,0 %).

19.754 (33,2 %) aller **Vermittlungen** erfolgten 2003 auf befristete Stellen. Das waren 36,1 % mehr als im Vorjahr. Bei einem zwar abnehmenden, aber immer noch großen Teil dieser Vermittlungen handelte es sich allerdings um Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen. Ohne diese blieb der Anteil der befristeten an allen Vermittlungen mit knapp 24,4 % auf dem Niveau der Vorjahre. Die absolute Zahl der Vermittlungen in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen sank erneut kräftig von 6.928 im Jahr 2002 auf 5.208 (-24,8 %). Schon im Vorjahr war diese Zahl um 36,5 % zurückgegangen.

Neben dem Einstieg als Angestellte oder Beamte entschieden sich Akademiker auch für die Alternative der beruflichen Selbstständigkeit. Oft sahen gerade diejenigen, die kein Arbeitgeber einstellte, darin eine Chance, beruflich Fuß zu fassen. Besonders Bewerber, deren Ausbildung oder beruflicher Werdegang sie dafür prädestinierte, wie Architekten, Berater oder Juristen, machten sich selbstständig. Auch viele Ältere sahen darin die einzige Möglichkeit, wieder am Erwerbsleben teilzunehmen. Davon hielt sie auch die Zunahme der Unternehmensinsolvenzen nicht ab. Deren Zahl stieg von 37.579 im Jahr 2002 auf 39.320. Nicht zuletzt mit Blick auf diese Entwicklung taten die Gründungswilligen gut daran, sich auf ihr Vorhaben intensiv vorzubereiten. Hierbei halfen zum Beispiel von den Agenturen für Arbeit finanzierte Existenzgründerseminare. In Form des Existenzgründungszuschusses bei der Gründung der neu eingeführten Ich-AG und des bewährten Überbrückungsgeldes griff die Bundesagentur den Jungunternehmern auch finanziell unter die Arme.

#### Entwicklung der Akademikerarbeitslosigkeit<sup>4)</sup>

Ende September 2003 waren in Deutschland insgesamt 4.206.836 Menschen arbeitslos gemeldet, d.h. 6,3 % mehr als ein Jahr zuvor. Schon im Vorjahr war die Arbeitslosigkeit um 5,3 % gestiegen. Die Zahl der arbeitslosen Akademiker kletterte deutlich stärker nach oben, nämlich um 11,3 % oder 29.734 auf 253.332. Allerdings verlangsamte sich der Anstieg stark. Hatte doch die Zahl der arbeitslosen Akademiker von 2001 zu 2002 noch um 23,9 % zugenommen. Der Anteil der Akademiker an allen Arbeitslosen betrug 6,0 %. Er lag damit sowohl über dem Vorjahr als auch über dem langjährigen Mittelwert von 5,3 %. Trotzdem ist die spezifische Arbeitslosenquote von Akademikern nach wie vor sehr viel geringer als die generelle Arbeitslosenquote. Schätzungen sprechen von ca. vier Prozent.

Von den am 30.9.2003 arbeitslos gemeldeten Akademikern verfügten 87.125 über einen Fachhochschulabschluss (2002: 73.012). 166.207 hatten ihr Examen an einer Universität erworben (2002: 150.586). Die Zahl der arbeitslosen Akademiker mit einem FH-Abschluss stieg mit +19,3 % deutlich stärker als die Zahl derjenigen mit einem Uni-Abschluss (+10,4 %). Damit setzte sich eine Entwicklung fort, die sich seit 2001 abzeichnet. Die Gründe lassen sich nur vermuten. Möglicherweise spielten das Abschmelzen der mittleren Führungsebene, das Vordringen der Universitätsabsolventen in frühere Arbeitsbereiche der FH-Absolventen oder der stärker gefragte breitere fachliche Ansatz von Universitätsabsolventen eine Rolle. Der Anteil von arbeitslosen mit FH-Diplom an allen arbeitslosen Akademikern betrug 34,4 % (2002: 32,7 %; 2001: 29,4 %), derjenige der arbeitslosen Universitätsabsolventen 65,6 % (2002: 67,3 %; 2001: 70,6 %). Von den arbeitslos gemeldeten Akademikern waren am Stichtag Ende September 2003 12,1 % noch jünger als 30 Jahre, also überwiegend Berufsanfänger (2002: 12,2 %). In Fünfjahresgruppen betrachtet, nahm die Arbeitslosigkeit der 50- bis 54-jährigen am stärksten zu. Sie stieg um 6.961 (+25,1 %) auf 34.749.

Ende September 2003 waren 114.843 Frauen mit Hochschulabschluss arbeitslos gemeldet. Das waren 14,4 % mehr als im Vorjahr. Der Zuwachs lag geringfügig über dem für alle Akademiker (+13,3 %). Folglich stieg der Anteil der arbeitslosen Frauen an allen arbeitslosen Akademikern von

<sup>4)</sup> Siehe Tabelle 1.





44,9 % auf 45,3 %. 78.341 arbeitslose Akademikerinnen hatten einen Universitäts- (2002: 70.632) und 36.502 (2002: 29.792) einen Fachhochschulabschluss. Damit lag der Zuwachs bei den arbeitslosen Frauen mit Fachhochschulexamen mit +22,5 % erneut erheblich über dem der arbeitslosen Frauen mit Universitätsabschluss (+10,9 %).

Nähere Angaben zur Arbeitslosigkeit in den einzelnen Berufen bzw. Fachrichtungen enthalten die fol-

genden Kapitel. Detaillierte Angaben über Struktur und Entwicklung der Arbeitslosigkeit von Personen mit Hochschulabschluss finden sich in den Amtlichen Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit (ANBA) als Sondernummer („Strukturanalyse 2003“) und auf der Homepage der Bundesagentur (<http://www.arbeitsagentur.de>; dort unter der Kategorie „Service von A bis Z“, dann „Statistik“, dann „Statistik – Gesamtangebot“).

### Entwicklung in einzelnen Berufsgruppen

Eckdaten der Arbeitsmärkte für hoch qualifizierte Fach- und Führungskräfte				
Berufsgruppen	Stellenzugang <sup>1)</sup>		Arbeitslose <sup>2)</sup>	
Ingenieure	30.026	(27,4 %)	65.080	(25,7 %)
Naturwissenschaftler	4.753	(4,3 %)	19.780	(7,8 %)
Ärzte und Apotheker	9.207	(8,4 %)	9.148	(3,6 %)
Hoch qualifizierte kfm. und Verwaltungsberufe	26.152	(23,8 %)	44.814	(17,7 %)
Sozialwissenschaftler	2.722	(2,5 %)	12.832	(5,1 %)
Sozialpflegerische Berufe	10.992	(10,0 %)	10.827	(4,3 %)
Publizistische Berufe	1.461	(1,3 %)	4.417	(1,7 %)
Lehrer und Geisteswissenschaftler	9.381	(8,6 %)	36.628	(14,5 %)
Berufe im gestalterischen Bereich	986	(0,9 %)	6.623	(2,6 %)
Beratungs- und Führungskräfte in der Land- und Forstwirtschaft	1.009	(0,9 %)	5.379	(2,1 %)
Sonstige	12.976	(11,8 %)	37.804	(14,9 %)
<b>Summe</b>	<b>109.665</b>	<b>(100 %)</b>	<b>253.332</b>	<b>(100 %)</b>
1) Januar bis Dezember 2003				
2) Bestand am 30.9.2003				

### Ingenieure

Der Arbeitsmarkt für Ingenieure zeigte sich im Jahr 2003 insgesamt weiterhin schwierig. Deutliche Anzeichen einer Verbesserung waren noch nicht zu erkennen. Die Stellenangebote für Ingenieure, die bei der Bundesagentur für Arbeit eingingen, kamen in der Mehrzahl von kleinen und mittleren Unternehmen und von öffentlichen Arbeitgebern. Insgesamt war für alle Ingenieurberufe im Durchschnitt ein Rückgang der Stellen um 11 % zu verzeichnen, die einzelnen Ingenieurberufe schnitten jedoch sehr unterschiedlich ab.

In den Bereichen Maschinenbau und Elektrotechnik etwa hat sich die Zahl der freien Stellen reduziert, aber weit weniger stark als im Baubereich. Für Arbeit suchende Architekten sah 2003 die Lage auf dem Arbeitsmarkt extrem negativ aus. An der Stellen- und Arbeitslosenentwicklung ist in einigen Berufen der Unterschied der wirtschaftlichen Entwicklung in Ost- und Westdeutschland abzulesen.

An vielen Orten war eine Spaltung des Arbeitsmarktes für Bewerber zu beobachten. Während er sich für Absolventen und junge Berufserfahrene



verhältnismäßig gut gestaltete, sah es für die älteren Bewerber deutlich düsterer aus. Ein Einflussfaktor mag hier die größere regionale Mobilität der jüngeren Ingenieure gegenüber der familiengebundenen Sesshaftigkeit Älterer sein. Jedoch spielen die den älteren Bewerbern oft abgesprochenen aktuellen Fachkenntnisse ebenso eine Rolle wie die höheren Personalkosten.

Das Qualifikationsniveau der arbeitslosen Ingenieure war durchweg sehr hoch. Hinsichtlich der Fachkenntnisse und fachübergreifenden Fähigkeiten waren die meisten Bewerber den Arbeitgebern als versierte Fachkräfte zu empfehlen. Bei den Ingenieurberufen setzte sich 2003 der Trend des Vorjahres fort, dass der Anteil der Arbeitslosen mit Universitätsabschluss leicht sank, während die Ingenieure, die eine Fachhochschule besucht hatten, einen etwas größeren Teil der Arbeitslosen ihrer Berufsgruppe stellten.

Die Arbeitgeber stellten sehr hohe Ansprüche an ihr neues Personal. Neben ausgewiesenen Fachkenntnissen verlangten sie vorrangig Berufserfahrung in den angebotenen Tätigkeitsfeldern. Arbeitgeber waren daran interessiert, Bewerber zu finden, die vollständig dem Anforderungsprofil genügten. Charakteristisch für die Offerten ist ein gestiegenes Anforderungsprofil sowie der hohe Stellenwert, den Soft Skills auch bei den Ingenieurberufen einnehmen. Auch Führungsqualifikationen sind gefragt.

In Einzelfällen unterstützten die Agenturen für Arbeit Bewerber, indem sie die Teilnahme an betrieblichen Trainingsmaßnahmen finanzierten oder während der Einarbeitungszeit Eingliederungszuschüsse zahlten. Berufseinsteiger waren besonders an Strategieberatung interessiert und nahmen an Bewerbercoachings teil. Ingenieure, die sich mit einem fundierten Konzept für die Selbstständigkeit entschieden hatten, unterstützten die Agenturen für Arbeit durch Überbrückungsgeld.

### **Naturwissenschaftler**

Naturwissenschaftler sahen sich 2003 einem schwierigen Arbeitsmarkt gegenüber. Bei allen Studienfachrichtungen war ein deutlicher Anstieg der Arbeitslosigkeit zu beobachten. Er lag über dem durchschnittlichen Anstieg der Arbeitslosigkeit aller Akademiker. In den meisten naturwissenschaftlichen Berufen lag dies jedoch an dem starken Anstieg der Arbeitslosigkeit in den neuen Bundesländern. Mit dem Wachsen der Arbeitslosigkeit ging zumeist auch ein Stellenrückgang für

die jeweilige Berufsgruppe einher. Für die Naturwissenschaftler insgesamt lag der Stellenrückgang mit -20,6 % über dem durchschnittlichen Rückgang aller akademischen Berufe.

Naturwissenschaftler zählten in vielen Branchen trotzdem zum gesuchten Fachpersonal. Alle naturwissenschaftlichen Berufsgruppen waren nicht nur in einer Branche gefragt. Hochschulen und Dienstleistungsunternehmen, das produzierende Gewerbe und Behörden schrieben 2003 Stellen für Naturwissenschaftler aus, wenn auch in begrenzterem Umfang. Zeitarbeitsfirmen und Personalvermittler waren bei der Suche in allen Berufsgruppen besonders stark vertreten.

Auch 2003 setzte sich die Haltung der Arbeitgeber fort, einen möglichst passgenauen Bewerber zu finden. Damit verlängerten sie oft die Dauer der Personalsuche. Die Fachqualifikationen, die sie verlangten, waren oft sehr spezifisch. Wichtig war, dass das Wissen anwendungsbezogen sein sollte. Zugleich legten die Arbeitgeber großen Wert auf fächerübergreifende Fähigkeiten und die Persönlichkeit des Bewerbers.

Die Entwicklung der Stellenmeldungen und der Arbeitslosenzahlen in Ostdeutschland unterscheidet sich bei den Naturwissenschaftlern erheblich vom westdeutschen Trend. In allen naturwissenschaftlichen Studienfachrichtungen lag zudem der Anteil der arbeitslos gemeldeten Frauen im Osten über dem Frauenanteil in Westdeutschland. Zugleich ist festzustellen, dass der Anteil der arbeitslosen Frauen über ihrem Anteil in der Gesamtbeschäftigung der jeweiligen Berufsgruppe liegt.

2003 wurden nur wenige Qualifizierungsmaßnahmen für Naturwissenschaftler gefördert. In Einzelfällen nahmen Teilnehmer an Qualifizierungen in benachbarten Agenturregionen teil. Insgesamt waren die meisten Bewerber besonders an orientierender Beratung interessiert. Bewerbungsstrategien und alternative Berufswege standen dabei im Vordergrund. Auch Unterstützung bei der Selbstvermarktung war bei den Naturwissenschaftlern sehr gefragt.

### **Ärzte**

Die Zahl der arbeitslosen Humanärzte (ohne Zahnärzte) ist auf 5.910 weiter zurückgegangen, wenn auch nicht mehr im gleichen Umfang wie im vergangenen Jahr. Bezogen auf die 304.000 berufstätigen Ärztinnen und Ärzte in Deutschland errechnet sich daraus eine Arbeitslosenquote, die nunmehr knapp unter die Zwei-Prozent-Marke gesunken ist.



Damit ist ein Wert erreicht, der in diesem Segment Vollbeschäftigung signalisiert. Dabei ist eine deutliche Diskrepanz zu erkennen zwischen dem Frauenanteil unter den Arbeitslosen, der mit 61 % wesentlich höher lag als ihr Anteil an den Berufstätigen, der nur knapp 38 % betrug. Die gegenwärtige Struktur der Arbeitslosigkeit scheint in erster Linie auf die Probleme von Frauen hinzuweisen, die aufgrund stärkerer sozialer und familiärer Bindungen regional weniger mobil sind und bei der Arbeitszeit eher familienfreundliche Lösungen anstreben, die bei vielen Kliniken nicht durchsetzbar sind.

Fachärzte aller Gebiete hatten während des gesamten Jahres kaum Probleme bei der Stellensuche, aber auch Assistenzärzte und AiP trafen auf einen aufnahmefähigen Arbeitsmarkt. Der Nachfragerückgang bei den Dienststellen der Bundesagentur spiegelte wohl auch die nun schon über zwei Jahre währende Erfahrung der Stellenanbieter wider, dass die Vermittler in den Agenturen für Arbeit angesichts der historisch geringen Arbeitslosenzahl nur selten in der Lage waren, geeignete Bewerber zu vermitteln. Dies galt vor allem für weite Teile Ostdeutschlands und für ländliche Regionen Westdeutschlands. Zunehmend klagten aber auch viele große Häuser an attraktiven Standorten über Probleme bei der Stellenbesetzung. Die Situation wurde insgesamt dadurch verschärft, dass das Interesse der jungen Ärzte an nichtkurativen Tätigkeiten oder Beschäftigungsmöglichkeiten im Ausland nach wie vor sehr groß war. Eine Ausnahme bildete – wie schon 2002 – das Bundesland Berlin. Die Zahl der Bewerber überstieg hier deutlich die Nachfrage.

### Hoch qualifizierte kaufmännische und Verwaltungsberufe

Die wirtschaftliche Stagnation drückte die Nachfrage nach IT-Experten, Kaufleuten, Wirtschaftswissenschaftlern und Juristen auch im Jahr 2003. Die privaten und öffentlichen Unternehmen meldeten den Agenturen für Arbeit 7,2 % weniger offene Stellen als 2002. Der Nachfragerückgang schwächte sich damit deutlich ab. Denn von 2001 zu 2002 war die Zahl der offenen Stellen noch um 28,8 % gesunken. Auch gegenüber den Stellenangeboten für alle Berufe standen die besonders qualifizierten kaufmännischen und Verwaltungsberufe vergleichsweise gut da. Insgesamt ging nämlich das Stellenangebot für Akademiker um 13,5 % – also fast doppelt so viel – zurück.

Überdurchschnittlich positiv entwickelte sich die Nachfrage nach Bank- und Sparkassenfachleuten

(+48,6 %), Verkaufsleitern (+25,0 %) und Einkäufern (+20,6 %). Außergewöhnlich heftig sank das Stellenangebot für Versicherungsfachleute (–22,5 %), Programmierer (–20,2 %) sowie Steuerberater und Wirtschaftsprüfer (–18,6 %).

Der Rückgang der Stellenangebote für **IT-Fachleute** entsprach mit –13,8 % dem Durchschnitt für alle Akademiker. Die dramatischen Abstürze der beiden vergangenen Jahre setzten sich nicht fort (2002: –44,2 %; 2001: –37 %). Die Nachfrage nach Informatikern – sie ist traditionell unter allen IT-Berufen am größten – verlief mit –5,1 % besonders moderat (2002: –43 %). Ende 2003 waren 39,9 % mehr IT-Experten im Bewerberpool der Arbeitsämter als ein Jahr vorher. Die Arbeitslosigkeit stieg zum 30.9.2003 um 52,1 %.

Auch das Stellenangebot für **Juristen** ging zurück – allerdings im Verhältnis zu anderen akademischen Berufen unterdurchschnittlich: Im Laufe des Jahres 2003 gab es 7,5 % weniger Offerten als ein Jahr zuvor (2002: –16,7 %). Hinzu kamen steigende Bewerber- und Arbeitslosenzahlen. Zum Jahresende lag die Zahl der Bewerber um 19,5 % über dem Vorjahreswert; die Arbeitslosigkeit war Ende September um 21,6 % gewachsen. Viele Juristen machten aus der Not eine Tugend und öffneten ihre eigene Kanzlei. Die Konkurrenz unter den niedergelassenen Rechtsanwälten ist inzwischen aber so groß geworden, dass zahlreiche Junganwälte nach kurzer Zeit das Handtuch warfen.

Bewerber mit wirtschaftsnahen Ausbildungen litten naturgemäß besonders unter der anhaltenden Wachstumsschwäche. Deswegen stieg die Zahl der arbeitslosen **Wirtschaftswissenschaftler** binnen Jahresfrist um 19,2 %. Zu dieser Entwicklung trugen Volkswirte mit 15,0 % und Betriebswirte mit 20,4 % bei. Volkswirte profitierten wohl davon, dass sie auch wirtschaftsferne Tätigkeiten ausübten. Nachdem das Stellenangebot für diese Berufsgruppe im Jahr 2002 noch um 34,1 % gesunken war, blieb es 2003 nahezu unverändert (–0,2 %). Die Unternehmen nutzten offenbar die Gunst der Stunde dazu, einerseits ältere Mitarbeiter zu entlassen, um sie andererseits durch jüngere zu ersetzen.

### Lehrer

Trotz einer leichten Zunahme der Arbeitslosigkeit hat sich der Lehrerarbeitsmarkt insgesamt auch im Jahr 2003 – von der Bewerberseite aus betrachtet – positiv dargestellt. Der tendenzielle Mangel an jungen, geeigneten Absolventen wird sich voraussichtlich auch in den kommenden Jahren fortset-



zen. Der Bedarf an Lehrkräften für berufsbildende Schulen und für die Sekundarstufe I konnte bundesweit im vergangenen Jahr nicht ausreichend durch vollausgebildete Nachwuchslehrer gedeckt werden. Dieser Umstand veranlasste eine Reihe von Bundesländern, den Schuldienst noch stärker für Seiteneinsteiger zu öffnen. Chancen boten sich hier vor allem Naturwissenschaftlern, Ingenieuren und Informatikern. Unter den 26.386 im Jahr 2003 im öffentlichen Schuldienst Deutschlands neu eingestellten Lehrkräften befanden sich 1.230 Seiteneinsteiger.

Aber auch die allermeisten Absolventen anderer Lehramtsstudiengänge konnten im vergangenen Jahr in den Schuldienst übernommen werden.

Dagegen war die Nachfrage von außerschulischen Bildungseinrichtungen nach Lehrern auf einen Tiefpunkt gesunken. Der Paradigmenwechsel in der Arbeitsmarktpolitik, der seinen Ausdruck fand in der verstärkten Förderung kurzer, markt- und kundenorientierter Weiterbildungsmodule mit möglichst hohen betrieblichen Praxisanteilen, verminderte den Personalbedarf bei Bildungsinstitutionen erheblich.

### Geistes- und Sozialwissenschaftler

Ein originärer Arbeitsmarkt für Geistes- und Sozialwissenschaftler war im Jahr 2003 nur in sehr geringem Umfang vorhanden. Auch der öffentliche Sektor, der bislang einen Teil der Bewerber absorbieren konnte, meldete kaum noch Bedarf an Absolventen dieser Studienrichtungen.

Die seit Jahren zunehmende Offenheit von Geistes- und Sozialwissenschaftlern für Funktionen in der Privatwirtschaft äußerte sich vor allem in deutlich veränderten Bewerberprofilen. Viele von ihnen konnten sowohl auf betriebliche Praktika in den verschiedensten Einsatzfeldern verweisen wie auch auf qualifizierte Zusatzkenntnisse mit kaufmännischen und EDV-Schwerpunkten.

Die Hürden für Seiteneinsteiger aus den Geistes- und Sozialwissenschaften in Funktionen der Personalwirtschaft, der Werbung und des Marketings oder im Vertrieb waren trotz des grundsätzlichen Interesses von Arbeitgebern angesichts der Vielzahl der Bewerber mit einschlägigen Studienabschlüssen in den Wirtschaftswissenschaften schwerer zu überwinden.

Am ehesten führten gezielte, projektgebundene Praktika in kleineren und mittleren Unternehmen der Bereiche Kultur, Medien, Werbung oder Film zu einer – wenn auch oft befristeten – Anstellung.

### Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen

Die Diskrepanz zwischen individuellen Bewerber-eigenschaften einerseits und Arbeitsplatzanforderungen andererseits erforderte auch 2003 den Einsatz arbeitsmarktpolitischer Instrumente. Angesichts der knappen Haushaltslage prüften die Berater und Vermittler noch mehr als früher in jedem Einzelfall, ob Förderung grundsätzlich der wirtschaftlichste Weg der Wiedereingliederung in den ersten Arbeitsmarkt war und, wenn ja, welche Art der Förderung. Häufiger als früher fiel die Entscheidung negativ aus. Der Umfang der Förderung sank. Vereinzelt entschlossen sich Agenturen auch im Jahr 2003, für die Zielgruppe der Akademiker überhaupt keine speziellen Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung mehr zu finanzieren. Dagegen rückten Hilfestellungen zur Existenzgründung wie Seminare und Überbrückungsgeld sowie der Existenzgründungszuschuss für die 2003 neu eingeführte Ich-AG weiter in den Vordergrund.

Von den 109.665 im Laufe des Jahres 2003 gemeldeten offenen Stellen für Akademiker entfielen 5.910 auf Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM). Das entsprach einem Anteil von 5,4 %. 2002 waren noch 7.651 oder 6 % der offenen Stellen ABM gewesen (2001: 12.177 oder 7,4 %). Damit schrumpfte die Zahl der ABM-Angebote für Akademiker erneut und zwar um 22,8 % (2002: –37,2 %; 2001: –25,5 %). Auch 2003 richteten sich die meisten Offerten für ABM an Sozialarbeiter, Sozialpädagogen (1.791 oder 16,3 % aller offenen Stellen für diese Berufsgruppe) und Geisteswissenschaftler (344 oder 29,7 %).

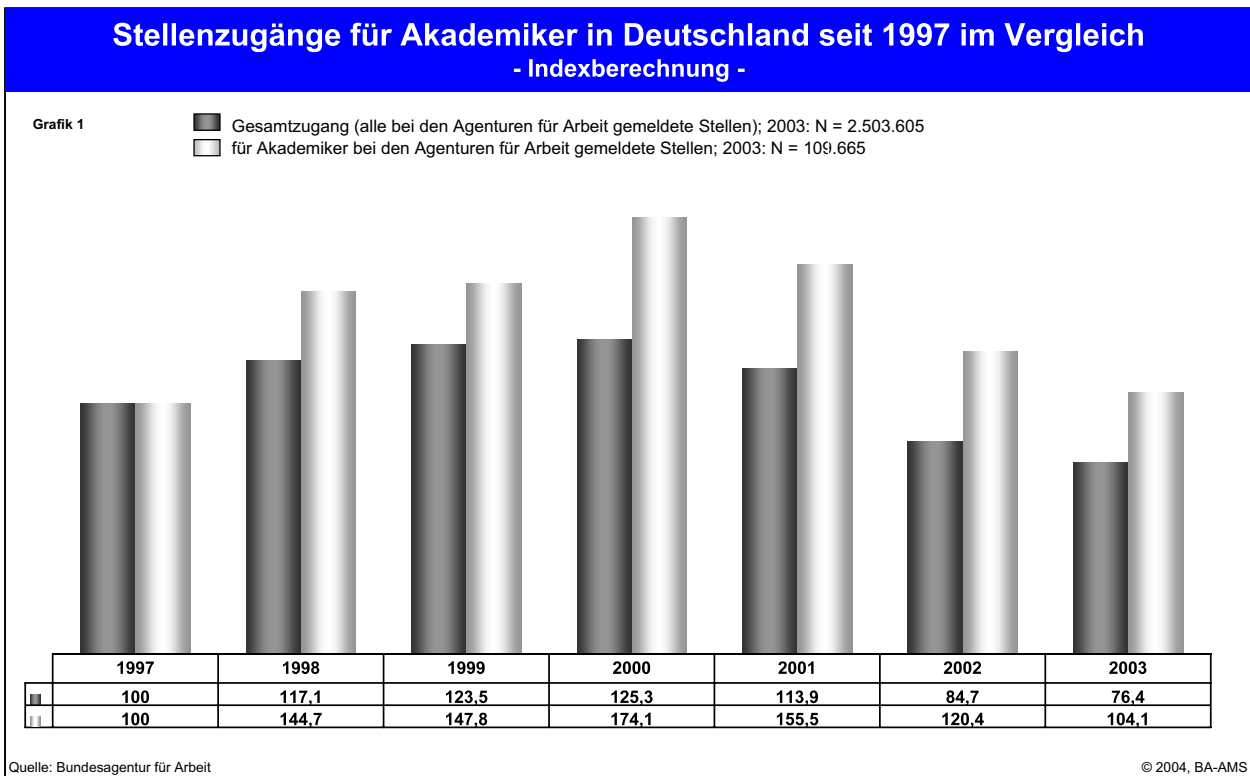
Im Laufe des Jahres 2003 begannen insgesamt 246.245 Personen eine Maßnahme zur beruflichen Weiterbildung (2002: 456.301). Das bedeutet einen Rückgang gegenüber 2002 in Höhe von 210.056 oder –46,0 %. 19.479 oder 7,9 % der Teilnehmer waren Akademiker. Im Vorjahr waren es 30.157 (6,6 %). Demnach schrumpfte zwar auch die Zahl der Teilnehmer mit einem Hochschulabschluss stark (–35,4 %), aber sehr viel weniger als bei allen Teilnehmern.

So unterschiedlich wie die Defizite der Teilnehmer waren auch die Lerninhalte. Das Spektrum reichte von sehr allgemeinen Maßnahmen der Selbstvermarktung (z.B. Bewerbungs-, Rhetorik- und Präsentationstraining) über Office- und Fremdsprachenkurse bis hin zu so speziellen Inhalten wie dem Umgang mit Geo-Informationssystemen. Der Trend ging zu kurzen modularen Maßnahmen, um gezielt – oft in Absprache mit potenziellen spä-



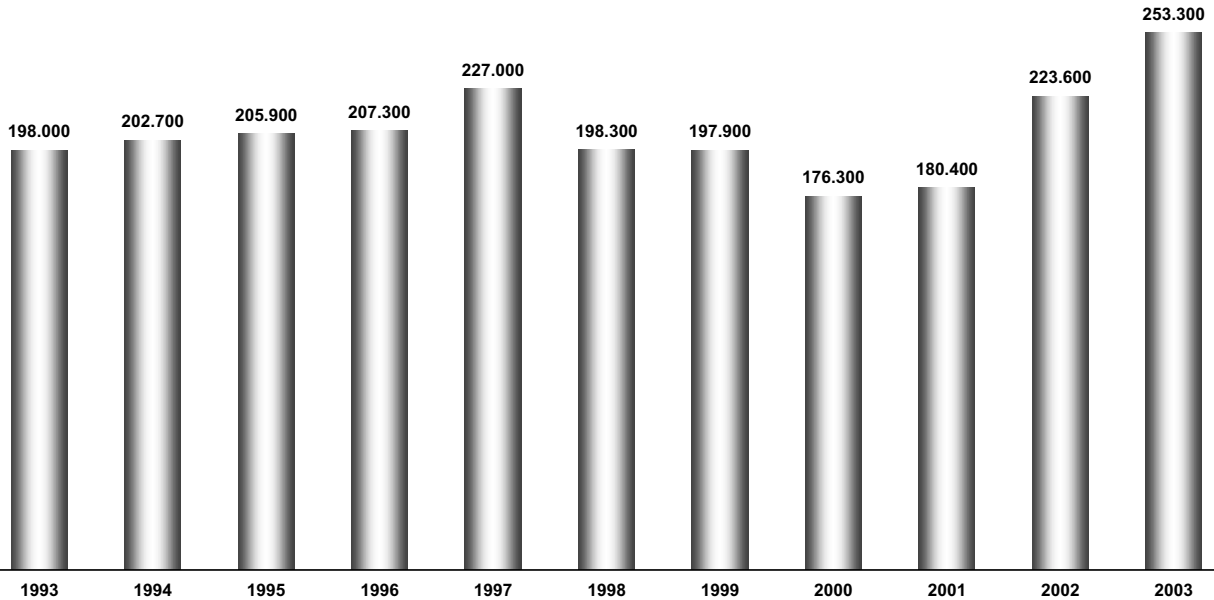
teren Arbeitgebern – Defizite abzubauen. Ausgedehnte und gut vorbereitete Phasen im Betrieb erleichterten den späteren Übergang in den ersten Arbeitsmarkt.

Allerdings gelang dieser nicht mehr so reibungslos wie früher. Das sinkende Stellenangebot beeinträchtigte auch die Integrationschancen von akademisch vorgebildeten Maßnahmeabsolventen.



### Arbeitslos gemeldete Akademiker

Grafik 2



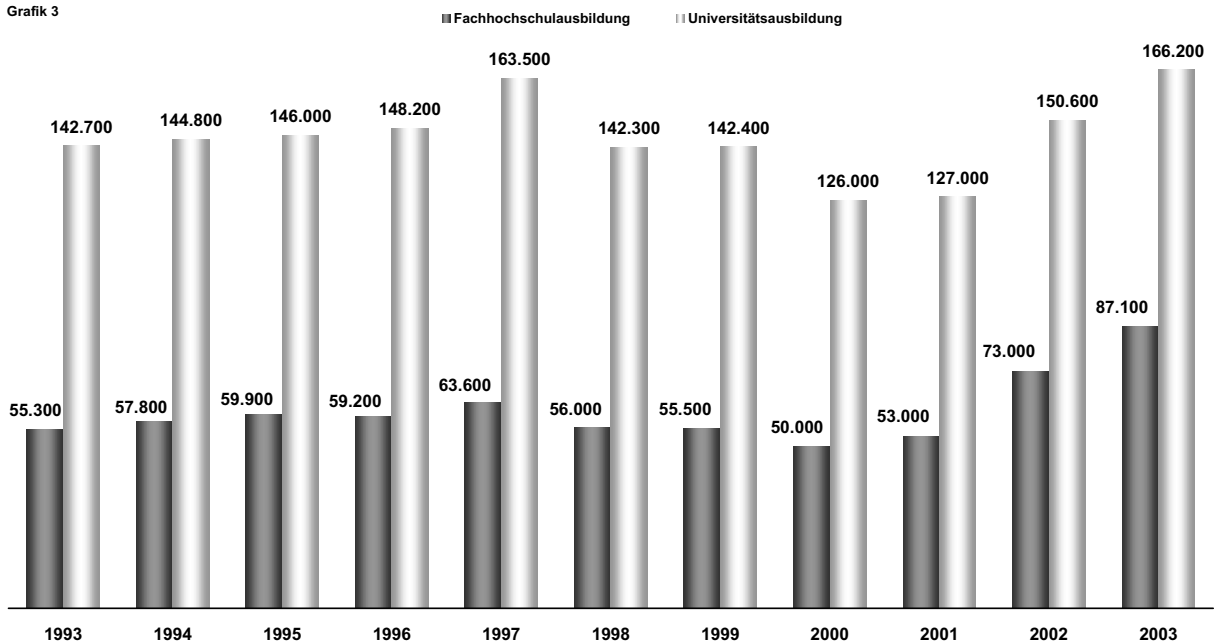
Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Erhebungszeitpunkt jeweils Ende September

© 2004, BA-AMS

### Arbeitslose mit abgeschlossener Fachhochschul- bzw. Universitätsausbildung

Grafik 3



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Erhebungszeitpunkt jeweils Ende September

©2004, BA-AMS



## Führungskräfte der oberen und obersten Leitungsebene

Die Teams aus dem Bereich Führungskräfte der Wirtschaft der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV) beraten und vermitteln Führungskräfte der obersten und oberen Leitungsebene:

- Vorstände, Geschäftsführer, Generalbevollmächtigte und Direktoren
- Verbandsgeschäftsführer
- Bereichs-, Hauptabteilungs- und Abteilungsleiter
- Werks- und Betriebsleiter
- Leitende Stabskräfte
- Interim Manager
- Führungskräftenachwuchs für das obere Management

### Vermittlungsergebnis

Die Personaldienstleistung für Führungskräfte war 2003 wie bereits im Vorjahr von einem schwierigen Marktgeschehen geprägt: Konjunkturschwäche, Firmenfusionen, der Trend zu abgeflachten Hierarchien, die Konzentration der Unternehmen auf ihr Kerngeschäft und damit verbunden die Auslagerung von Betriebsteilen.

Trotz dieser anhaltend ungünstigen Situation konnte die ZAV 198 Führungskräfte in Positionen der oberen und obersten Leitungsebene platzieren.

Im Jahr 2003 war der Bedarf an Führungskräften für die Vorstands- und Geschäftsführungsebene weiter rückläufig. Nur 23 % der von der ZAV vermittelten Manager fanden in diesem Bereich eine neue Aufgabe (2002: 27 %; 2001: 31 %).

Als Bereichs- oder Hauptabteilungsleiter platzierte die ZAV 35 % der Bewerber, als Abteilungsleiter 32 %, 10 % als Leitende Stabskräfte – beispielsweise einen Leiter der Rechtsabteilung oder Unternehmenskommunikation.

Der Frauenanteil an den Vermittlungen lag in Industrieunternehmen bei 8 % und in den Sektoren Handel und Dienstleistung bei 10 %.

Den größten Anteil an Vermittlungen haben die folgenden Tätigkeitsfelder: Geschäftsleitung/General Management (42), Vertrieb/Marketing/Export/Werbung und Public Relations (42), Produktion/Fertigung/Qualitätssicherung (29), Personal/Recht (24)

sowie Controlling/Finanz- und Rechnungswesen (20).

Die Führungskräftevermittlung versteht sich als Personaldienstleister insbesondere für den Mittelstand. In kleinere und mittlere Unternehmen mit bis zu 500 Beschäftigten platzierte sie knapp 77 % der Führungskräfte.

Bei rund 60 % der Vermittlungen ging es um Jahresgehälter ab 75.000 €. Manager in den neuen Bundesländern verdienten weiterhin deutlich weniger als Manager in vergleichbaren Führungspositionen in den alten Bundesländern.

Ältere Führungskräfte hatten 2003 große Schwierigkeiten bei Bewerbungen um Positionen der obersten und oberen Leitungsebene. Dass 23 % (Vorjahr: 31 %) der insgesamt von der ZAV vermittelten Führungskräfte 50 Jahre und älter waren, kann sie in diesem Zusammenhang als erfolgreiches Ergebnis bewerten.

### Stellenstruktur

Die ZAV erhielt im Jahr 2003 von Arbeitgebern insgesamt 929 Stellenangebote für Führungskräfte der Wirtschaft. Davon entfielen 62 % auf die Industrie, 34 % auf den Dienstleistungssektor und 4 % auf den Handel. Im Vergleich zum Vorjahr ging die Zahl der Suchaufträge um 42 % zurück.

Unternehmen aus den Sektoren Maschinenbau und Elektrotechnik mit der zugehörigen Zulieferindustrie fragten verstärkt technische Führungskräfte nach. Der Bedarf der Telekommunikations- und IT-Branche hat sich auf niedrigem Niveau stabilisiert. Mit Ausnahme der Bereiche Automotive/Kunststoffverarbeitung sowie Pharma/Chemie hielten sich die ostdeutschen Unternehmen mit der Einstellung neuer Mitarbeiter noch stärker zurück als die Westdeutschen.

Logistikunternehmen hatten, wie schon im Vorjahr, einen großen Bedarf an Führungskräften, die hervorragende Kenntnisse für Kontrakt-Logistik und die Beratung im Bereich Outsourcing mitbrachten.

Die Anbieter unternehmensnaher Dienstleistungen erteilten der ZAV 48 % weniger Suchaufträge als 2002. Im Finanzdienstleistungssektor ging die Nachfrage sogar um 71 % zurück. Dieser Sektor war durch verschiedene Faktoren stark belastet: Fusionen innerhalb der Institutsgruppen, Auslagerung von Geschäftsfeldern mit einem hohen Anteil an IT-Aufgaben und Stellenabbau.



## Bewerberstruktur

Im Laufe des Jahres 2003 hat die ZAV 3260 Führungskräfte neu in ihren Bewerber-Pool aufgenommen. Das waren 13,9 % weniger als im Vorjahr. Die Bewerber kamen aus dem Dienstleistungssektor (45 %), der Industrie (47%) und dem Handel (8 %). Über Führungspraxis als Vorstand oder Geschäftsführer verfügten 25 % der Bewerber. Zu Führungskräften der zweiten Managementebene zählten 39 % und zu Abteilungsleitern in Linienfunktion oder zu leitenden Stabskräften 36 %.

In ungekündigter Position waren zu Beginn ihrer Stellensuche 19 % (Vorjahr: 26 %) der Bewerber. Einen Aufhebungsvertrag hatten 31 % der Bewerber geschlossen, die zum Zeitpunkt ihrer Bewerbung noch nicht arbeitslos waren. Bereits arbeitslos waren 50 %.

Der Anteil von Managern in der Altersgruppe bis Ende 30 erhöhte sich im Vergleich zum Vorjahr um 6,4 auf 24,8 %. Der Anteil der Führungskräfte ab 50 Jahre war mit 23,5 % leicht rückläufig.

## Entwicklungen

Manager nach Maß und auf Zeit einzustellen, liegt im Trend der aktuellen Personalpolitik. So verstärken viele Unternehmen ihr Managementteam für eine absehbare Zeit mit qualifizierten und hoch spezialisierten Führungskräften. Dies spart hohe Personalkosten und trägt zur allgemeinen Einsparung von Kosten bei – für alle Unternehmen derzeit von zentraler Bedeutung.

Unter dem Titel „Interim Management – Innovation für den Mittelstand“ hat die ZAV im Oktober 2003 ein Symposium veranstaltet. Sanierungs- und Restrukturierungsaufgaben, Projektmanagement und plötzlich auftretende Vakanzen sind typische Herausforderungen für einen Interim Manager. Viele Führungskräfte entscheiden sich für Management auf Zeit, wenn sie ihre vorherige Führungsposition durch die Übernahme des Unternehmens, durch Insolvenz oder Einsparungen verloren haben oder aufgrund ihres Alters kaum noch Aussicht auf eine Festanstellung sehen. Für andere Führungs-

kräfte ist der Wechsel in das Interim Management eine freiwillige und bewusste Entscheidung für die andere berufliche Richtung.

Für die ZAV ist die Vermittlung von Interim Managern ein Geschäftsfeld mit wachsender Bedeutung. Arbeitsmarktexperten sehen in Deutschland ein Potenzial von 10.000 bis 15.000 Führungskräften für Aufgaben im Interim Management. Davon ist jedoch – wie in den Niederlanden oder in Großbritannien – jeweils nur ein Teil aktiv im Einsatz.

Bei einem Bewerber-Pool von permanent 5.000 Führungskräften der Wirtschaft sieht die ZAV gute Möglichkeiten, die Vermittlung von Interim Managern auszuweiten. Für das Jahr 2004 plant die ZAV gemeinsam mit den Agenturen für Arbeit mehrere Veranstaltungen zum Interim Management. Damit möchte sie vor allem mittelständische Unternehmen über diese innovative Beschäftigungsform umfassend informieren.

## Selbstständigkeit als Chance

Das klassische Arbeitsverhältnis hat in den letzten Jahren an Bedeutung verloren. Heute wechseln Führungskräfte häufiger ihre Funktion: vom angestellten Manager zum Interim Manager und schließlich zum selbstständigen Unternehmer.

Die ZAV hat sich zum Ziel gesetzt, sie in diesem Prozess zu fördern und zu begleiten – unter anderem mit dem Projekt PHOENIX und dem dazugehörigen vierwöchigen Trainings- und Coaching-Programm. Rund zwei Drittel der mehr als 80 arbeitslosen Teilnehmer, die im Jahr 2003 dieses Trainings-Programm absolviert haben, entschieden sich anschließend für den Schritt in die Selbstständigkeit.

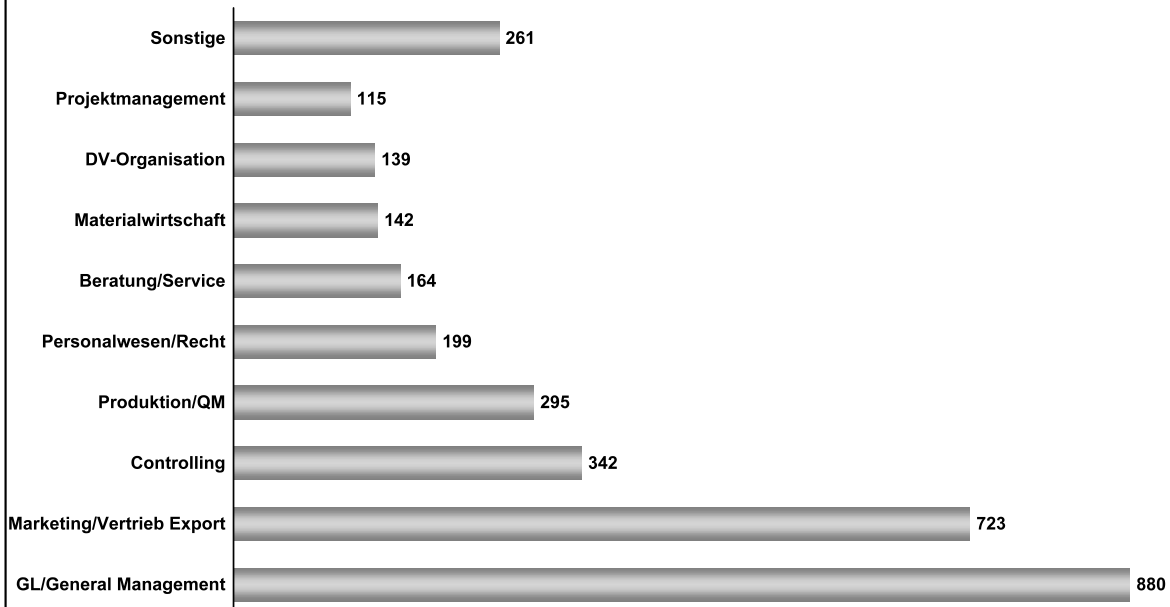
Viele Führungskräfte tragen sich seit längerem mit dem Gedanken, als Nachfolger in die Unternehmensspitze einzutreten, ein Unternehmen zu gründen oder sich in der Beratung selbstständig zu machen. Die ZAV führt daher das Projekt PHOENIX in 2004 fort und möchte weitere 50 Teilnehmer dabei unterstützen, den Weg in eine selbstständige Existenz zu wagen.





**Tätigkeitsfelder der Neuzugänge im Führungskräfte-Bewerberpool der ZAV 2003**

Grafik 4



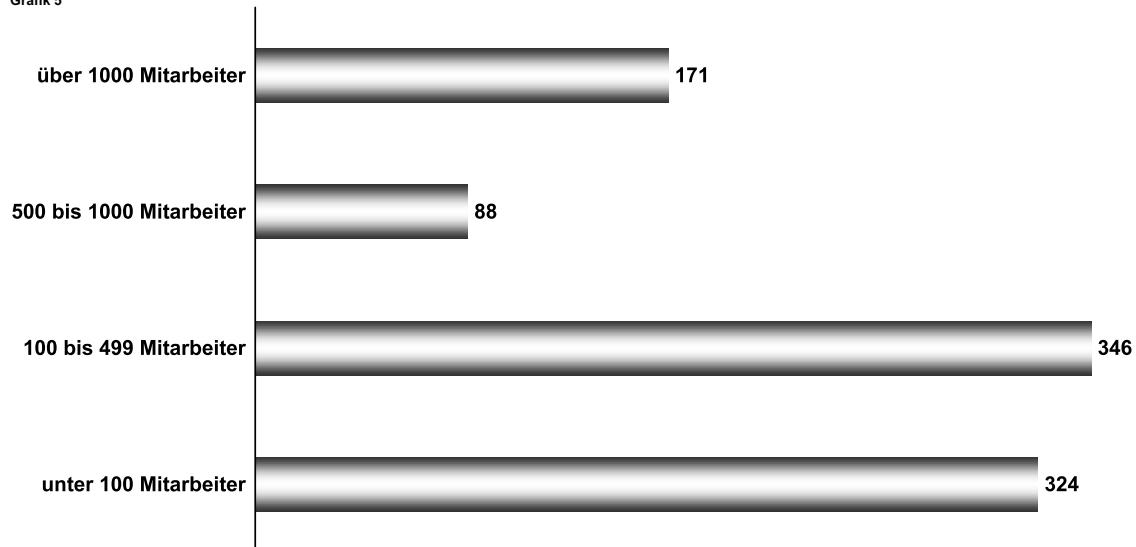
Quelle: Bundesagentur für Arbeit

n=3.260

©2004, BA-AMS

**Betriebsgröße der Anbieter von Stellen für Führungskräfte der Wirtschaft 2003**

Grafik 5



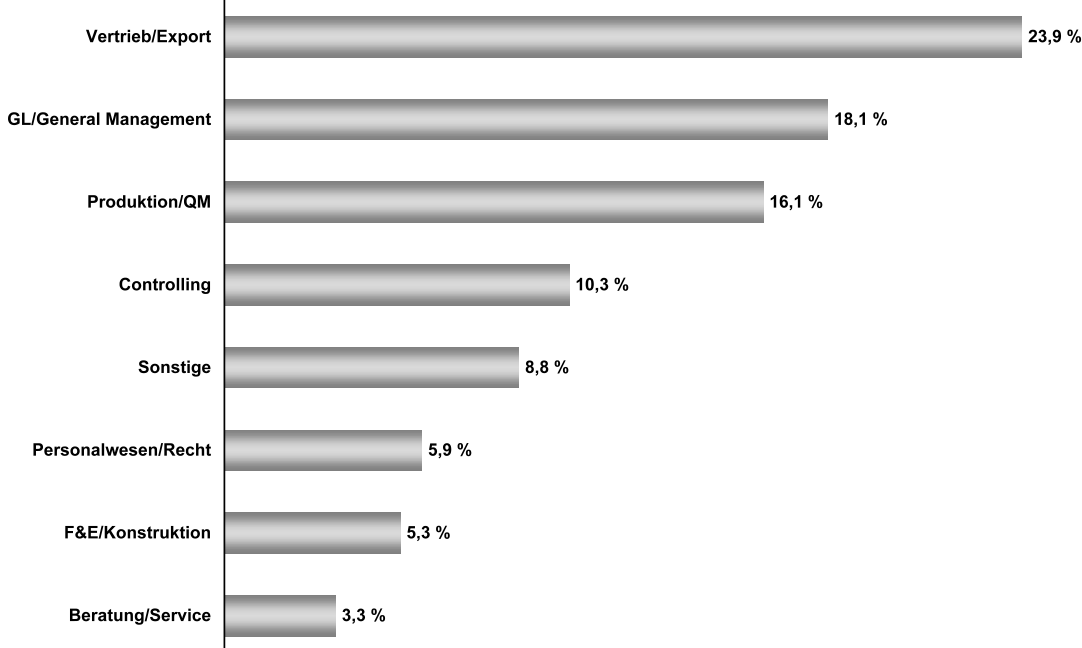
Quelle: Bundesagentur für Arbeit

n=929

©2004, BA-AMS

## Stellenangebote für Führungskräfte der Wirtschaft im Jahr 2003

Grafik 6



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

n=929 Stellenangebote

© 2004, BA-AMS

## Akademiker und Führungskräfte mit Behinderungen

Die Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV) informiert, berät und vermittelt schwerbehinderte Führungskräfte und schwerstbehinderte Absolventinnen und Absolventen von Fachhochschulen, Gesamthochschulen und Universitäten.

Die ZAV konnte in diesem Geschäftsfeld im Jahr 2003 mit 193 Vermittlungen an gute Vermittlungsergebnisse der Vorjahre anschließen. Dabei fällt auf, dass von den vermittelten Bewerbern allein 95 Personen einen Grad der Behinderung von 100 besitzen und viele noch zusätzlich einer persönlichen oder pflegerischen Unterstützung am Arbeitsplatz bedürfen. Bei zahlreichen Kandidaten lagen auch andere Merkmale vor, die eine Vermittlung erschwerten. Dazu zählen Langzeitarbeitslosigkeit, das Lebensalter und eine wenig marktgängige Qualifikation.

Dass die Vermittler dieses Geschäftsfeldes dennoch Erfolge verbuchen können, liegt unter ande-

rem an dem großen Engagement bei der Stellenakquisition und an der Pflege von Kontakten zu Arbeitgebern mit großer Bereitschaft zur Kooperation.

Öffentliche Arbeitgeber hielten sich jedoch 2003, wie schon im Vorjahr, bei der Einstellung von Akademikern und Führungskräften mit Behinderungen sehr zurück.

Dies trifft auch auf viele Arbeitgeber aus dem Bereich freier und gemeinnütziger Träger zu, denen notwendige Sparmaßnahmen auferlegt waren. Vielfach kamen geplante Einstellungen nicht zustande, weil die erwarteten Zuschüsse der Länder oder Kommunen entfielen. So mussten die Vermittler der ZAV oft finanzielle Förderinstrumente einsetzen.

Ein großer Teil ihrer Vermittlungen ergab sich nur, weil die Arbeitgeber die Bewerber vorher zur Probe beschäftigten.

Häufig mussten die Vermittler auch Leistungen der beruflichen Rehabilitation gewähren, wenn es notwendig war, den jeweiligen Arbeitsplatz behinderungsgerecht zu gestalten. Dadurch konnten sie die örtlich zuständigen Agenturen für Arbeit ent-



lasten. Die gute Zusammenarbeit mit den Technischen Beratungsdiensten war für die Fachkräfte in der Vermittlung besonders wichtig, da diese zentrale Entscheidungsgrundlagen liefern.

**Entwicklungen**

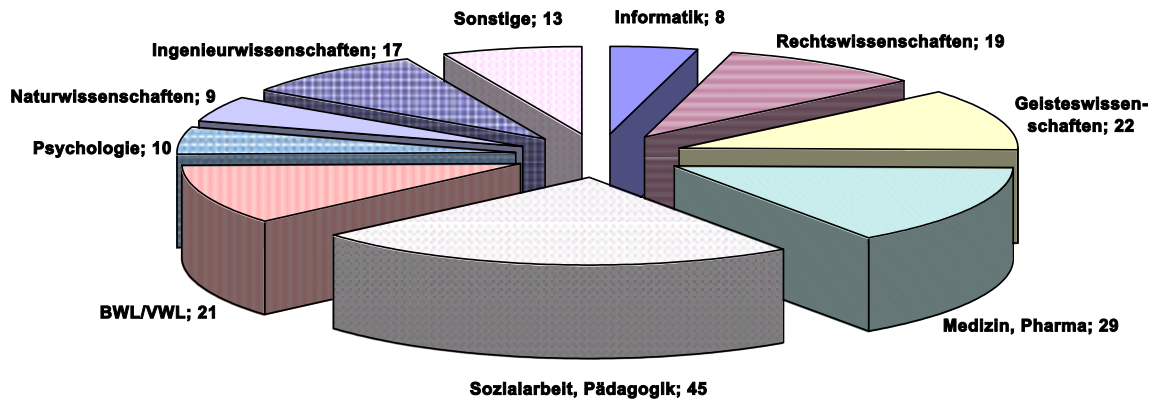
Im Jahr 2004 will die ZAV in diesem Geschäftsfeld die intensive Zusammenarbeit mit Selbsthilfegruppen und Initiativen von behinderten Studierenden fortsetzen. Eine enge Kooperation besteht mit der Beratungsstelle des Deutschen Studentenwerks

für Studierende mit Behinderungen, an deren halbjährlich stattfindenden Beiratssitzungen ein Vertreter der ZAV teilnimmt.

Ende des Jahres 2003 befanden sich 1.700 Akademiker und Führungskräfte mit Behinderungen im Bewerberpool – 400 Kandidaten mehr als im Vorjahr. Die ZAV hält nicht nur mit diesen Bewerbern Kontakt, sondern auch zu etwa 2.000 bereits vermittelten Personen, für die in den ersten Berufsjahren Leistungen der beruflichen Rehabilitation zu erbringen sind.

**Vermittlungen schwerbehinderter Akademiker 2003 nach Berufsfeldern**

Grafik 7



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

n = 193

© 2004, BA-AMS

## Einzel Darstellungen der Teilarbeitsmärkte für Fach- und Führungskräfte

### Ingenieure

- Ingenieure
- Bauingenieure
- Architekten
- Vermessungsingenieure
- Elektroingenieure
- Maschinenbauingenieure
- Wirtschaftsingenieure
- Sonstige Ingenieure



## Ingenieure

	Arbeitslose		Stellenzugang	
Bauingenieure	13.748	(+12,6 %)	4.490	(-19,5 %)
Architekten	8.973	(+20,9 %)	1.162	(-27,6 %)
Vermessungsingenieure	922	(+27,7 %)	299	(-12,3 %)
Elektroingenieure	12.751	(+11,8 %)	6.581	(-14,0 %)
Maschinenbauingenieure	16.859	(+11,1 %)	13.391	(-5,2 %)
Wirtschaftsingenieure	3.734	(+11,7 %)	1.275	(-12,3 %)
Sonstige Ingenieure	8.092	(+ 2,8 %)	2.828	(-6,5 %)
<b>alle Ingenieure</b>	<b>65.079</b>	<b>(+11,9 %)</b>	<b>30.026</b>	<b>(-11,1 %)</b>
<b>alle Akademiker</b>	<b>253.332</b>	<b>(+13,3 %)</b>	<b>109.665</b>	<b>(-13,5 %)</b>

Der Arbeitsmarkt für Ingenieure zeigte sich im Jahr 2003 insgesamt weiterhin schwierig. Deutliche Anzeichen einer Verbesserung waren noch nicht zu erkennen. Allerdings gab es Unterschiede in der Entwicklung in Ost- und Westdeutschland.

Große Ingenieurbüros und Großunternehmen stellen laufend geeignete Absolventen ein, auch ohne konkrete Stellenausschreibungen zu veröffentlichen. Dabei werden Bewerber bevorzugt, die bereits durch ein Praxissemester oder durch ihre Diplomarbeit Kontakt mit dem Unternehmen hatten. Die Stellenangebote für Ingenieure, die bei der Bundesagentur für Arbeit eingingen, kamen in der Mehrzahl von kleinen und mittleren Unternehmen und von öffentlichen Arbeitgebern. Insgesamt war für alle Ingenieurberufe im Durchschnitt ein Rückgang der Stellen um 11,1 % zu verzeichnen.

In den Bereichen Maschinenbau und Elektrotechnik hat sich die Zahl der freien Stellen zwar auch reduziert, aber weit weniger stark als im Baubereich. Firmenumstrukturierungen, Insolvenzen und Auftragseinbrüche führten dazu, dass etwa für die Maschinenbauingenieure die Zahl der Stellenangebote bei den Arbeitsagenturen auf 13.391 zurückging (-5,2 %). In Relation zu anderen Berufen war dieser Rückgang verhältnismäßig moderat: Im Durchschnitt aller akademischen Berufe gingen die Stellenmeldungen um 13,5 % zurück. Insgesamt lässt sich festhalten, dass trotz des Stellenrückgangs insgesamt gerade Absolventen der Fachrichtungen Maschinenbau und Elektrotechnik innerhalb kurzer Zeit qualifikationsgerechte Tätigkeiten aufnehmen konnten – sofern sie überregional mobil waren. Lediglich fehlende Berufserfah-

rung stellte eine Berufsbarriere dar und führte zu einer längeren Suchphase.

Für Arbeit suchende Architekten sah 2003 die Lage auf dem Arbeitsmarkt extrem negativ aus. Die weiter zurückgehende Baukonjunktur, Firmenschließungen und die Entlassung bewährter Mitarbeiter verdeutlichen den Ernst der Lage. Viele Architekten suchten den Weg in die Selbstständigkeit. Die schwierige Auftragslage ließ sie dabei jedoch nicht immer erfolgreich sein. Bewerber ohne Berufserfahrung hatten in dieser Berufsgruppe keine Chance, einen Arbeitsplatz zu finden.

An der Stellen- und Arbeitslosenentwicklung ist in einigen Berufen der Unterschied der wirtschaftlichen Entwicklung in Ost- und Westdeutschland abzulesen. Im Westen stieg die Zahl der arbeitslosen Bauingenieure um 16,4 %, in den neuen Bundesländern um 8,1 %. Der Ost-Anteil der Arbeitslosen dieser Berufsgruppe machte 47,7 % aus. In der Entwicklung der Stellenangebote für Bauingenieure schnitten die neuen Bundesländer etwas besser ab. Hier lag der Rückgang bei 31,5 % gegenüber -36,1 % im Westen. Dabei ist jedoch zu beachten, dass Baumaßnahmen in der Folge der Hochwasserschäden des Vorjahres noch nachwirken.

Bei den Maschinenbau- und bei den Elektroingenieuren bestanden leichte Unterschiede bei der Entwicklung der Arbeitslosigkeit in den alten (+12,3 % bzw. +14,2 %) und neuen Bundesländern (+9,7 % bzw. +8,5 %). In den alten Bundesländern stellten die Maschinenbauingenieure 52,4 %, die Elektroingenieure 59 % der Arbeitslosen ihrer Berufsgruppe. Auf dem Stellenmarkt war der Stellenrückgang im Osten ausgeprägter als im Westen.



Stellen für Maschinenbauingenieure nahmen im Westen um 2,9 % ab, im Osten um 16,4 %. Die Stellenangebote im Osten machten 14,8 % aller gemeldeten Stellen für Maschinenbauer aus. Ähnlich sah die Stellensituation der Elektroingenieure aus. Hier sanken die Meldungen in den alten Bundesländern um 11,1 %, in den neuen Ländern um 25,8 % (= 17,1 % des Gesamtangebots für Elektroingenieure).

Auch bei den Wirtschaftsingenieuren zeichneten sich Unterschiede ab. Ihre Arbeitslosenzahl stieg im Westen um 17,5 %, im Osten um 6,5 %. In den alten Bundesländern nahm die Stellenzahl für diese Berufsgruppe zu (+9,2 %), im Osten ging sie fast um die Hälfte zurück (-48,7 %).

Das Qualifikationsniveau der Bewerber war durchweg sehr hoch. Hinsichtlich der Fachkenntnisse und fachübergreifenden Fähigkeiten waren die meisten Bewerber den Arbeitgebern als versierte Fachkräfte zu empfehlen. Zu beobachten war, dass insbesondere Berufsanfänger realistischer geworden sind, vor allem in Hinblick auf Gehalt, räumliche Mobilität und berufliche Flexibilität. In einigen Berufsgruppen wurden die Wunschvorstellungen völlig hintan gestellt. Im Vordergrund stand das Ziel, überhaupt eine Arbeitsstelle zu finden. Vor allem bei Berufsanfängern war das Interesse erkennbar, bei der Stellensuche auch das europäische Ausland mit in den Blick zu nehmen.

An vielen Orten war eine Spaltung des Arbeitsmarktes für Bewerber zu beobachten. Während er sich für Absolventen und junge Berufserfahrene verhältnismäßig gut gestaltete, sah es für die älteren Bewerber deutlich düsterer aus. Ein Einflussfaktor mag hier die größere regionale Mobilität der jüngeren Ingenieure gegenüber der familiengebundenen Sesshaftigkeit Älterer sein. Jedoch spielen die den älteren Bewerbern oft abgesprochenen aktuellen Fachkenntnisse ebenso eine Rolle wie die höheren Personalkosten. Bei allen Akademikern lag der Anteil der arbeitslosen Bewerber über 45 Jahre bei 37 %. Bei den arbeitslosen Bauingenieuren stellte diese Altersgruppe mehr als 50 %, bei den Elektro- und Maschinenbauingenieuren mehr als 60 % der Arbeitslosen.

In Einzelfällen konnten Bewerber von den Arbeitsagenturen dadurch unterstützt werden, dass betriebliche Trainingsmaßnahmen gefördert oder Eingliederungszuschüsse während der Einarbeitungszeit gezahlt wurden. Berufseinsteiger waren besonders an Strategieberatung interessiert und nahmen an Bewerbercoachings teil. Ingenieure, die sich mit einem fundierten Konzept für die Selbst-

ständigkeit entschieden hatten, unterstützten die Agenturen für Arbeit durch Überbrückungsgeld.

Bei den meisten Ingenieurberufen setzte sich 2003 der Trend des Vorjahres fort, dass der Anteil der Arbeitslosen mit Universitätsabschluss leicht sank, während die Ingenieure, die eine Fachhochschule besucht hatten, einen etwas größeren Teil der Arbeitslosen ihrer Berufsgruppe stellten. Jedoch liegt dieser Anteil zumeist noch deutlich unter dem Anteil der beschäftigten Ingenieure mit FH-Abschluss. Gleichzeitig ist in der Beschäftigtenstatistik zu beobachten, dass die Zahl der Ingenieure mit Universitätsabschluss in den letzten Jahren leicht angestiegen ist, während die Zahl der Ingenieure mit FH-Diplom auf gleichem Niveau blieb oder leicht sank.

Zu den neuen Studienabschlüssen ist im Bereich der Ingenieurwissenschaften derzeit keine Aussage möglich. Bisher treten Bewerber mit entsprechenden Abschlüssen noch sehr selten auf. Auch seitens der Arbeitgeber war keine spezifische Nachfrage nach entsprechenden Bewerbern zu verzeichnen. Oft fehlt jedoch auch die notwendige Information, Skepsis herrscht – vielleicht mit Ausnahme einiger größerer Unternehmen – noch vor. Das Diplom wird als altbewährter Studienabschluss angesehen, eine Umstellung fällt noch schwer.

Die Verdienstmöglichkeiten sind für Ingenieure sehr weit aufgefächert. Während die Bezahlung für angestellte Architekten und gerade für Berufsanfänger sich in den letzten Jahren nach unten bewegten, liegt ansonsten das Einkommensniveau bei Ingenieuren noch immer hoch. Gleichwohl gibt es eine beachtliche Bandbreite, für die eine Reihe von Einflussfaktoren verantwortlich sind.

Je nach Position und Verantwortungsgrad eines Ingenieurs unterscheiden sich die Gehälter. Auch Berufserfahrung steigert zumeist das Einkommen. Während ein Trainee manchmal bereits mit 37.000 € im Jahr einsteigen kann, lagen Abteilungsleiter bei 66.000 € durchschnittlichem Bruttoeinkommen. Abgestuft zwischen diesen Verantwortungsebenen stehen mit jeweils unterschiedlicher Entlohnung der Projekt-Ingenieur, der Projektmanager und der Teamleiter. Mit dem höheren Verantwortungsgrad nimmt auch die Personalverantwortung zu, die ebenfalls eine Einflussgröße auf die Gehaltshöhe hat.

Tarifverträge sind in einigen Branchen mitentscheidend für die Gehaltshöhe, sofern der Arbeitgeber Mitglied im Verband ist. Nach einer Untersuchung der vdi-Nachrichten liegt hier die Chemiebranche mit 53.900 € durchschnittlichem Jahresgehalt in



der Bezahlung vorn, dicht gefolgt von der Elektrotechnikbranche und dem Fahrzeug- und Maschinenbau. Auf hinteren Plätzen in dieser Rangfolge landen das Baugewerbe und Ingenieur- und Planungsbüros.

In allen Gehaltsuntersuchungen wird darauf aufmerksam gemacht, dass es innerhalb einer Tätigkeit weitere Abweichungen geben kann. Die Mitarbeiterzahl eines Unternehmens spielt hier ebenso eine Rolle wie der Standort. Das Gehaltsniveau in den neuen Bundesländern liegt unter dem westdeutschen Niveau. Gleichwohl gibt es auch innerhalb dieser beiden Regionen Abstufungen. So verdient ein Ingenieur in Bayern und Baden-Württemberg häufig mehr als ein Ingenieur in Niedersachsen oder Bremen.

Die Arbeitgeber stellten sehr hohe Ansprüche an ihr neues Personal. Neben ausgewiesenen Fachkenntnissen verlangten sie vorrangig Berufserfahrung in den angebotenen Tätigkeitsfeldern. Arbeitgeber waren daran interessiert, Bewerber zu finden, die vollständig dem Anforderungsprofil genügten. Sie zeigten kaum Bereitschaft, Abstriche hinzunehmen. Gern sahen die Unternehmen bei den Bewerbern eine stringente Berufsbiografie und aktuelle Fachkenntnisse. Ein zügiges Studium ist ebenfalls zu einem Idealprofil hinzuzurechnen.

Charakteristisch für die Offerten ist ein gestiegenes Anforderungsprofil sowie der hohe Stellenwert, den Soft Skills auch bei den Ingenieurberufen einnehmen. Neben hoher fachlicher Kompetenz haben persönlichkeitsbezogene Eigenschaften an Bedeutung gewonnen. Teamfähigkeit, Problemlösevermögen, eine selbstständige Arbeitsweise, interdisziplinär vernetztes Denken. Kommunikationsfähigkeit im Team und im Umgang mit Kunden sollten die Bewerber mitbringen. Auch Führungsqualifikationen sind gefragt – gerade bei Team- oder Abteilungsleiterpositionen. Die Bereitschaft zur Mobilität (bis hin zu einer Tätigkeit Ausland) war ebenfalls ein wichtiges Kriterium bei der Personalsuche.

Die Internationalisierung der wirtschaftlichen Abläufe, verbunden mit einem gestiegenen Kostendruck erhöht die Notwendigkeit zur Innovationsfähigkeit der Unternehmen bei gleichzeitig verstärkter Ausrichtung auf Kundenwünsche. Damit werden auch bei den Ingenieurberufen mehr Managementqualifikationen vorausgesetzt. Anforderungen wie Zielkostenmanagement, ein hohes Maß an Selbstorganisation und unternehmerisches Denken waren Bestandteil mancher Stellenausschreibung. Die Zunahme offener Stellen im Vertrieb und

die Ausrichtung der Unternehmen auf ausländische Märkte bringen es mit sich, dass Bewerber verhandlungssicher im Englischen – und im Hinblick auf Osteuropa teilweise auch im Russischen – sein sollen.

## Bauingenieure

<b>Arbeitslose:</b>	<b>13.748</b>	<b>(+12,6 %)</b>
Frauenanteil:	31,1 %	(2002: 30,1 %)
mit		
Universitätsabschluss:	47,2 %	(2002: 49,1 %)
<b>Stellenzugang:</b>	<b>4.490</b>	<b>(-19,5 %)</b>

Die Bauwirtschaft befand sich 2003 weiter in einem Abwärtstrend. So ging wiederum auch die Nachfrage nach Bauingenieuren zurück. Insgesamt hat sich das bereits 2002 bestehende Ungleichgewicht zwischen Bewerbern und offenen Stellen weiter deutlich zu Ungunsten der Bewerber verschoben. Die Zahl der Stellenmeldungen ging um 19,5 % zurück auf 4.490. Häufig war zu beobachten, dass Unternehmen freiberufliche Projekt-tätigkeiten anboten, statt neues Personal einzustellen. Bei diesen freiberuflichen Angeboten wurde oft auf Bewerber zurückgegriffen, die einmal im Unternehmen tätig gewesen, aber wegen fehlender Aufträge entlassen worden waren.

Die Zahl der Studienanfänger im Bauingenieurwesen hat sich in den letzten zehn Jahren deutlich verringert. Während im Winter 1993 noch über 10.000 Erstsemester an die Hochschulen drängten, waren es 2002 weniger als 7.000. Aufgrund der sinkenden Studierendenzahlen werden sich in den kommenden Jahren die Absolventenzahlen verringern. Mittelfristig könnte dies zu Engpässen bei der Personalrekrutierung führen, falls sich die wirtschaftliche Lage der Baubranche positiv verändern sollte.

Die gegenwärtig sehr angespannte Situation in der Baubranche führte jedoch dazu, dass derzeit zahlreiche Bewerber auf dem Arbeitsmarkt sind. Im Vergleich zu 1996 hat sich ihre Zahl nahezu verdoppelt. Anders als Mitte der 90er Jahre, als vor allem jüngere Bewerber arbeitslos waren, war im Jahr 2003 nur ein Fünftel der Bewerber jünger als 35 Jahre, während mehr als die Hälfte der Bauingenieure mit einem Lebensalter über 45 einen



schweren Stand hatten und teilweise einige Vermittlungshemmnisse mitbrachten. Etwa die Hälfte der Bewerber konnte 2003 ein Fachhochschuldiplom vorweisen (52,8 %). Im Vergleich zum Vorjahr ist damit der Anteil der Bauingenieure mit Fachhochschuldiplom deutlich angestiegen.

Die meisten Bewerber verfügten über langjährige Berufserfahrung und brachten entsprechende Fachkenntnisse mit. Besonders häufig waren sie in der Bauleitung tätig gewesen, sehr viele verfügten über Kenntnisse aller Leistungsphasen. Die meisten von ihnen zeigten Interesse daran, in die Bereiche einzusteigen, in denen sie bereits gearbeitet hatten. Zugleich waren sie so flexibel, sich auch andere Einsatzfelder vorstellen zu können. Die Spanne reichte vom Hochbau und Stahlbau über die Wasserwirtschaft bis hin zum Verkehrswesen. Kenntnisse im Projektmanagement, in diversen CAD-Programmen, in der effizienten Büroorganisation oder im Controlling hatte eine Reihe der Bewerber, einige verfügten auch über Wissen im Bereich Sanierung oder hatten Erfahrung als Sachverständige. Viele beherrschten Englisch in Wort und Schrift. Die Soft Skills der meisten waren überaus ausgeprägt. Ihre Team- und Kommunikationsfähigkeit, ihr Verhandlungsgeschick und ihre Eigeninitiative hatten die berufserfahrenen Bewerber bereits gezielt unter Beweis stellen können. Betriebswirtschaftliche Kenntnisse waren den meisten Bewerbern ebenfalls geläufig.

Vorwiegend meldeten kleine und mittlere Unternehmen 2003 Stellen für Bauingenieure, auch Ingenieurbüros waren immer wieder auf Personalsuche. Eine Reihe der Arbeitsangebote war zeitlich befristet. Eher zurückhaltend fielen Stellenmeldungen aus dem Öffentlichen Dienst aus. Architektur- und Ingenieurbüros machten 24,3 % der Stellenangebote aus. Aus dem Baugewerbe kamen 19,7 % der Offerten, 14,4 % aus dem öffentlichen Bereich, von Zeitarbeitsfirmen 6,8 %. Aus Verbänden und sonstigen Interessenvertretungen wurden 4,7 % der Stellen gemeldet. Hochschulen und Einrichtungen der Erwachsenenbildung stellten 4,2 % der Offerten, Unternehmen des Grundstücks- und Wohnungswesens 4,4 %. In geringerem Umfang kamen Stellenangebote aus dem Maschinenbau, aus der Landwirtschaft, aus der Abwasserwirtschaft oder aus dem Groß- und Einzelhandel.

Viele Bewerber, die 2003 keine Festanstellung finden konnten, wählten den Weg in die Selbstständigkeit, oftmals gefördert durch die Agenturen für Arbeit. Einige Bauingenieure nutzten die Situation des Lehrermangels an beruflichen Schulen und

gingen ins Lehramt. Besonders mobile Kandidaten suchten eine Tätigkeit im Ausland.

Die Arbeitgeber stellten sehr hohe Ansprüche an ihr neues Personal. Neben ausgewiesenen Fachkenntnissen verlangten sie vorrangig Berufserfahrung in den ausgeschriebenen Tätigkeitsfeldern. Damit war die gewünschte Qualifikation sehr vielfältig. Während Großunternehmen eher Spezialisten einstellen wollten, war bei kleineren Baufirmen der Allrounder gefragt, der sich in allen Leistungsphasen auskennt. Unter den geforderten Fachkenntnissen sind zu nennen: Kenntnisse der Bauleitung, der Bauüberwachung, aber auch Kenntnisse des konstruktiven Ingenieurbaus, der öffentlichen Ausschreibungs- und Vergaberichtlinien und der Kalkulation. Fast ausnahmslos war ausgeprägtes CAD-Wissen gefordert, je nach Anwendungsbereich Kenntnisse in der Statik, der Bauphysik, der Arbeitssicherheit, des Brandschutzes oder des Baurechts. Die Bewerber sollten teilweise auch über Erfahrungen in der Abwassertechnik, im Umweltschutz, im Qualitätsmanagement, in der Gebäudetechnik, im Straßen- und Gleisbau oder im Vertrieb verfügen. Neben den fachlichen Anforderungen legten die Arbeitgeber sehr großen Wert auf die soziale Kompetenz der Bewerber. Sie sollten teamfähig sein und über Organisationstalent verfügen. Mit Verhandlungsgeschick, Führungserfahrung, Durchsetzungsvermögen und Verantwortungsbewußtsein ausgestattet wünschten sich viele Unternehmen ihre zukünftigen Mitarbeiter. Unter den geforderten Fremdsprachenkenntnissen rangierte Englisch an erster Stelle, in Grenzregionen wurde auch Französisch gefordert, mit Ausrichtung auf die Bauwirtschaft in Osteuropa sollten Bewerber auch Russisch- oder weitere osteuropäische Sprachkenntnisse mitbringen.

Berufsanfänger ohne Praxiserfahrung hatten kaum Chancen, von Arbeitgebern bei der Personalsuche in die engere Wahl genommen zu werden. Praxissemester oder fachrelevante Ferientätigkeiten sind daher für angehende Bauingenieure sehr wichtig.

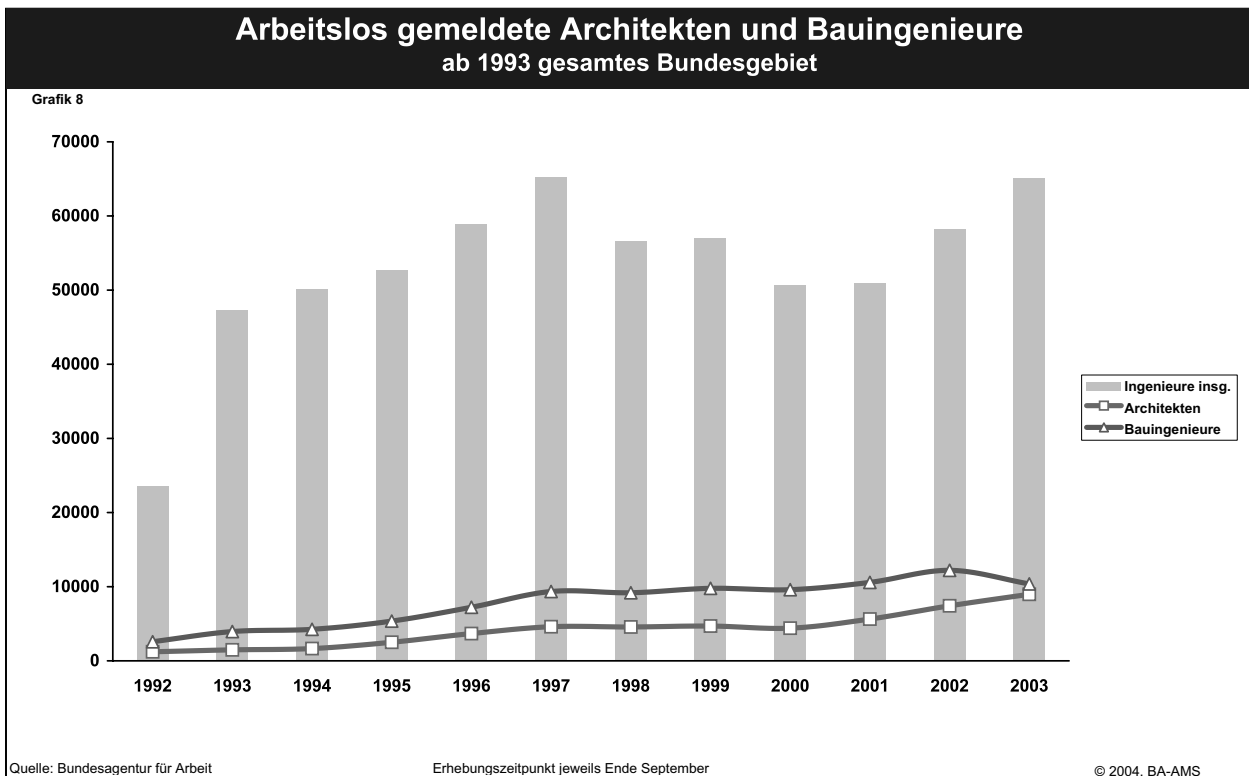
Bei älteren Bewerbern war eine Mobilität oft nur schwer erreichbar. Insbesondere wenn sie dann länger arbeitslos waren, verringerten sich ihre Chancen, eine Stelle zu finden. Bewerber, die ihr Studium im Ausland absolviert hatten, die nicht über Berufserfahrung in Deutschland verfügten und die oft zudem schlecht Deutsch sprachen, hatten keine Chancen, als Bauingenieur Arbeit zu finden.





Nur in wenigen Fällen förderte die Arbeitsverwaltung 2003 Fortbildungsmaßnahmen, auch wenn die Nachfrage danach sehr groß war. Um einen anschließenden Vermittlungserfolg zu erzielen, war die Analyse des Bewerberdefizits im Vorfeld besonders wichtig. Gefördert wurden Maßnahmen, die die CAD-Kenntnisse der Bewerber aktualisierten, Qualifikationen im Baumanagement, im Facility Management oder für eine Sachverständigentätigkeit. Bei diesen Seminaren lag großer Wert

auf einem hohen Praktikumsanteil. Betriebliche Trainingsmaßnahmen, bei denen sich Arbeitgeber ein Bild von der Qualifikation eines Bewerbers machen konnten, führten, wenn es die Auftragslage zuließ, 2003 hin und wieder zu Festeinstellungen von Bauingenieuren. Existenzgründerseminare fanden regen Zuspruch. Bei Absolventen und Berufsanfängern war besonders ein Coaching oder eine Karriereberatung gefragt.



## Architekten

<b>Arbeitslose:</b>	<b>8.973</b>	<b>(+20,9 %)</b>
Frauenanteil:	44,4 %	(2002: 45,0 %)
mit Universitätsabschluss:	50,0 %	(2002: 51,6 %)
<b>Stellenzugang:</b>	<b>1.162</b>	<b>(-27,6 %)</b>

Für Arbeit suchende Architekten sah 2003 die Lage auf dem Arbeitsmarkt nahezu katastrophal aus. Die weiter zurückgehende Baukonjunktur, Firmenschließungen und die Entlassung selbst langjährig tätiger Mitarbeiter verdeutlichen die Dramatik. Insgesamt ging die Zahl der Stellenmeldungen bei der Bundesagentur für Arbeit um 27,6 % auf 1.162 Stellen zurück. Die Bewerber interessierten sich oft für eine Anstellung im Öffentlichen Dienst, da ihnen hier die Perspektive eines sicheren Arbeitsplatzes attraktiv erschien. Angesichts der Sparmaßnahmen in öffentlichen Haushalten ergaben sich hier jedoch nur wenige Anstellungsmöglichkeiten. Ernüchternd ist festzustellen, dass auch Bewerber mit Berufserfahrung, sehr guten Referenzen, hoher beruflicher und regionaler Mobilität große Schwierigkeiten hatten, einen entsprechenden Arbeitsplatz zu finden.

Freie projektbezogene Mitarbeit in Architekten-Netzwerken gewann an Bedeutung. Facility Management, Machbarkeitsstudien von Bauprojekten und umweltbezogene Gutachten wurden punktuell zu ausbildungsnahen Einsatzbereichen für Architekten. Wie zugespitzt die Lage ist, zeigt die Bereitschaft junger Absolventen, ohne Vergütung zu arbeiten, um auf diesem Wege die Anerkennungsvoraussetzungen zu erfüllen.

Meldungen von der angespannten Situation in der Baubranche zeigten – anders als im Bauingenieurwesen – keinen Einfluss auf die an die Hochschulen strömenden Erstsemester und die Absolventenzahlen. Das Architekturstudium erfreut sich konstant großer Beliebtheit. Die Zahl der Studienanfänger unterlag in den letzten Jahren nur geringfügigen Schwankungen. Bei diesem gleich bleibendem Interesse an dem Studienfach werden die Absolventenzahlen mittelfristig auf hohem Niveau bleiben, so dass Arbeitgeber sich bei der Personalrekrutierung die qualifiziertesten Bewerber werden aussuchen können.

8.973 arbeitslose Architekten standen 2003 für die Besetzung vakanter Stellen zur Verfügung, dreimal

mehr als 1995. Architektinnen stellten in den vergangenen Jahren durchweg einen Anteil von mehr als 40 %. Unter allen Bewerbern ist in den letzten Jahren der Anteil der Fachhochschularchitekten gestiegen und machte 2003 50 % aus. Etwa 40 % der Bewerber 2003 war mittleren Alters (35–45 Jahre) und entsprechend berufserfahren. Ein Drittel aller Bewerber war jünger und konnte damit nur wenige Jahre Berufserfahrung vorweisen.

Viele der Bewerber waren fachlich gut, einige sehr gut qualifiziert. Die Mehrzahl verfügte über die geforderten CAD-Kenntnisse. Mit Ausnahme einiger Absolventen konnten auch alle Berufserfahrung vorweisen. Damit brachten die Bewerber auch Kenntnisse in der Bauleitung, in der Ausführungsplanung und im Projektmanagement mit. Bei vielen erstreckte sich das Wissen über alle neun Leistungsphasen. Daneben verfügten einige Kandidaten über Kenntnisse der Haus- und Versorgungstechnik, der Innenarchitektur, des Marketings und des Qualitätsmanagements. Andere hatten in ihrer Berufstätigkeit bereits ihre ausgeprägte Beratungskompetenz unter Beweis stellen können. Einige Fachhochschularchitekten konnten darüber hinaus mit den Kenntnissen ihrer früheren Berufsausbildung (Schreiner, Bauzeichner) aufwarten. In der Mehrzahl waren die Bewerber sehr engagiert, kommunikativ und flexibel, insbesondere hinsichtlich des regionalen Einsatzes. Viele von ihnen brachten Auslandserfahrung mit. Auch Sprachkenntnisse waren insgesamt oft vorhanden.

Arbeitsstellen wurden oft befristet oder als freiberufliche Aktivität angeboten. Auffällig war 2003, dass immer öfter Fachaufgaben auch an Praktikanten vergeben wurden, so dass Stellenausschreibungen sich aus Arbeitgebersicht erübrigten. Die wenigen Stellenangebote verteilten sich auf unterschiedliche Unternehmens- und Wirtschaftsbereiche. Sie kamen zu 48,8 % aus Architektur- und Ingenieurbüros, zu 9,2 % von öffentlichen Arbeitgebern, zu 8,6 % aus dem Grundstücks- und Wohnungswesen, zu 8,5 % aus dem Baugewerbe, zu 4,5 % von Zeitarbeitsfirmen, zu 3,2 % aus Hochschulen und Einrichtungen der Erwachsenenbildung und zu 2,8 % von Verbänden und Interessenvertretungen. Weitere Einzelmeldungen legten das Ernährungsgewerbe, die Landwirtschaft oder der Einzelhandel und Unternehmensberatungen vor.

Viele Architekten suchten 2003 den Weg in die Selbstständigkeit. Die schwierige Auftragslage ließ sie dabei jedoch nicht immer erfolgreich sein. Um



sich dennoch wirtschaftlich halten zu können, kombinierten einige dieser selbstständigen Architekten ihre Fachtätigkeit mit Zusatzaktivitäten, z.B. als Sachverständige, im Vertrieb von Bauprodukten oder mit der Verwaltung von Immobilien. Ein paar Architekten schlugen 2003 auch den Weg zum Lehramt in Berufsschulen ein.

Bewerber ohne Berufserfahrung hatten 2003 keine Chance, einen Arbeitsplatz zu finden. Ohne fundierte CAD-Kenntnisse blieben Bewerbungen ebenfalls durchweg erfolglos. Je nach Tätigkeitsfeld wünschten die Arbeitgeber Fachkenntnisse in allen Leistungsphasen. Auch legten die Unternehmen Wert auf Querschnittswissen oder Spezialwissen, z.B. in Baurecht oder Betriebswirtschaft. Ausschreibungskennntnisse und Kenntnisse der technischen Dokumentation waren punktuell auch gewünscht.

Als selbstverständlich sahen die Arbeitgeber die hohe Sozialkompetenz ihrer Idealkandidaten an. Sie sollten team- und kommunikationsfähig sein und über Organisationstalent verfügen, möglichst auch Leitungserfahrung mitbringen, belastbar auch hinsichtlich Mehrarbeit und mobil sein. Ein stringenter Werdegang und Fremdsprachenkenntnisse rundeten das Wunschprofil ab.

Um die Zeit der Arbeitslosigkeit sinnvoll zu überbrücken, nutzten vor allem FH-Absolventen verstärkt das Angebot eines Aufbaustudiums mit Master-Abschluss, um im Stoff zu bleiben bzw. Lücken im Lebenslauf zu vermeiden. Aussiedler/Ausländer haben besondere Schwierigkeiten bei der Stellensuche, insbesondere wenn sie ihr Studium im Ausland absolviert haben, nicht über einschlägige Berufserfahrung in Deutschland verfügen und unzureichend Deutsch können.

Die Beratungsdienstleistung der Arbeitsämter war oft gefragt, von Absolventen und Berufsanfängern hinsichtlich Berufsplanung, von älteren Architekten auch hinsichtlich einer kompletten Neuorientierung. Über einzelne geförderte betriebliche Trainingsmaßnahmen wurden die fachlichen Kompetenzen der Bewerber erhalten und Kontakte aufgebaut. In wenigen Fällen kam es in der Folge auch zu einer Anstellung. Modular, praxisnah und orientiert an den Qualifikationsdefiziten der Bewerber fanden einige Schulungsmaßnahmen für Architekten zu CAD, Projektmanagement und Facility Management statt. Auf großes Interesse stießen Existenzgründerseminare.

## Vermessungsingenieure

<b>Arbeitslose:</b>	<b>922</b>	<b>(+27,7 %)</b>
Frauenanteil:	33,6 %	(2002: 30,2 %)
mit Universitätsabschluss:	41,3 %	(2002: 40,9 %)
<b>Stellenzugang:</b>	<b>299</b>	<b>(-12,3 %)</b>

Die weiterhin ungünstige Situation in der Baubranche wirkte sich auch 2003 wieder auf den Arbeitsmarkt für Vermessungsingenieure aus. Auftragsrückgänge führten teilweise zu Firmenschließungen, erhoffte Bautätigkeiten, etwa im Ausbau von Bahnstrecken und Autobahnen, fanden nicht statt. Die der Bundesagentur für Arbeit für diese Berufsgruppe gemeldeten Stellen gingen 2003 um 12,3 % auf 299 Stellen zurück. Eine Entspannung der Lage deutete sich auch zum Jahresende nicht an.

Die Zahl der Vermessungsingenieure, die 2003 eine neue berufliche Position suchten, ist im Vergleich zum Vorjahr um 27,7 % auf 922 angestiegen. Im Vergleich zum Vorjahr stieg der Anteil der Vermessungsingenieure mit Universitätsabschluss leicht auf 41,3 % der Bewerber. 58,7 % der Bewerber hatten eine Fachhochschule besucht.

Die Mehrzahl der Bewerber konnte sehr gute theoretische Kenntnisse vorweisen, einige verfügten auch über ausgewiesenes Datenbank- und Netzwerkwissen. Insbesondere das Interesse an und die Kenntnis von Geo-Informatik-Systemen hat in den letzten Jahren zugenommen. Einige Bewerber brachten überdies Verwaltungserfahrung mit, da sie im Öffentlichen Dienst das Referendariat absolviert hatten. Besonders jüngere Bewerber waren 2003 bundesweit mobil und daran interessiert, sich beruflich fortzubilden.

Berufsanfänger mussten 2003 mit einer gewissen Zeit der Sucharbeitslosigkeit rechnen. Wenn sie regional mobil waren, erhöhten sie ihre Chancen, eine Stelle zu finden, deutlich. Initiativbewerbungen waren immer wieder ein erfolgreicher Bewerbungsweg.

Vor allem Ingenieur- und Architekturbüros sowie öffentliche Verwaltungen suchten 2003 Vermessungsingenieure. Die Öffentlichen Arbeitgeber stellten 21,9 % der Offerten, die Mitarbeitersuche der Ingenieurbüros machte 65,4 % der Stellen aus. Vereinzelt boten auch Bauunternehmungen (3,2 %) Stellen an, Tätigkeiten in Erziehung und Unterricht machten ebenfalls 3,2 % der Stellenofferten aus.



Zu den Aufgaben der gesuchten Vermessungsingenieure zählten Vermessungsarbeiten bei Baumaßnahmen, Raumentwicklungsplanung, aber auch Bauleitungen.

2003 wagten einige berufserfahrene Vermessungsingenieure den Schritt in die Selbstständigkeit und wurden dabei mit Überbrückungsgeld finanziell gefördert.

Die Qualifikation der Bewerber sollte aus Sicht der Arbeitgeber vielschichtig sein. Sehr gute fachbezogene EDV-Kenntnisse (GIS, CAD) waren ebenso erwünscht wie Datenbank-Kenntnisse, Kenntnisse in der Erstellung von Web-Sites und allgemeines EDV-Wissen. Berufserfahrung, insbesondere in Projektleitung und mit digitalen Vermessungstechniken sowie Lernbereitschaft, Fremdsprachen- und BWL-Kenntnisse tauchten 2003 in Stellenausschreibungen wiederholt auf. Darüber hinaus war den Arbeitgebern daran gelegen, Mitarbeiter zu gewinnen, die flexibel, belastbar und kommunikativ in einem Team arbeiten können.

## Elektroingenieure

<b>Arbeitslose:</b>	<b>12.751</b>	<b>(+11,8 %)</b>
Frauenanteil:	12,9 %	(2002: 12,8 %)
mit Universitätsabschluss:	47,7 %	(2002: 47,7 %)
<b>Stellenzugang:</b>	<b>6.581</b>	<b>(-14,0 %)</b>

Mit weiterhin schwacher Konjunktur blieb auch 2003 die Einstellungsbereitschaft der Arbeitgeber gering. Betriebliche Umstrukturierungen und Stellenabbau in großen Unternehmen und die Verlagerung von Produktionsteilen ins Ausland führten teilweise zu Entlassungen. Insolvenzen kleinerer Betriebe verengten den Arbeitsmarkt zusätzlich. Betroffen waren insbesondere Stellen für Elektroingenieure in der Telekommunikation, in der Nachrichtentechnik, in der Medizintechnik und bei Automobilzulieferern. Erst gegen Ende des Jahres waren vereinzelt positivere Entwicklungen bei den Stellenmeldungen zu beobachten, sicherlich einhergehend mit dem teilweise wieder steigenden Auftragsvolumen und der besseren Kapazitätsauslastung, etwa in der Elektroindustrie. Insgesamt ging die Zahl der für Elektroingenieure gemeldeten Stellen im Jahr 2003 um 14 % auf 6.581 zurück.

Um sich neu zu orientieren, war bewerberseits viel Eigeninitiative notwendig. Zielführend war u. a., bestehende Kontakte für die Stellensuche zu aktivieren.

Arbeitgeber konnten 2003 aus einer Vielzahl von Bewerbern ihren Personalbedarf decken. Im Vergleich zu 2002 war die Arbeitslosenzahl um 11,8 % auf 12.751 angestiegen. 47,7 % verfügten, wie auch im Vorjahr, über ein Universitätsdiplom, 52,3 % hatten eine Fachhochschule besucht. Mit 1.647 Personen stellten die Ingenieurinnen einen Bewerberanteil von 12,9 %. Damit liegt der Frauenanteil unter den Bewerbern dieser Berufsgruppe deutlich höher als ihr Beschäftigtenanteil. Hier stellten etwa im Jahr 2002 die Elektroingenieurinnen 6,1 % der abhängig beschäftigten Elektroingenieure mit Universitätsabschluss.

Das Qualifikationsniveau der Bewerber hat 2003 weiter zugenommen. Hinsichtlich der Fachkenntnisse und fachübergreifender Fähigkeiten waren die meisten Bewerber den Arbeitgebern als versierte Fachkräfte zu empfehlen. Zu beobachten war, dass insbesondere Berufsanfänger realistischer geworden sind in Bezug auf Gehalt, die Notwendigkeit zu Mobilität und den jetzt breiter gestreuten Wunsch, in ganz bestimmten Unternehmen tätig zu werden.

Viele Bewerber brachten Berufserfahrung und Branchenkenntnisse mit. Die Fachkenntnisse waren entsprechend der Breite des Ausbildungsangebots und der entsprechenden Einsatzfelder für Elektroingenieure vielfältig. Die Bewerber verfügten über Kenntnisse der Automatisierungstechnik und der Nachrichten- und Telekommunikationstechnik. Auch Erfahrungen in Mikroelektronik, Medizintechnik, Mess-, Steuer- und Regeltechnik, im Sondermaschinenbau oder der Energieversorgung konnten einige Bewerber vorweisen. CAD-, SPS-, Linux-, C++-Kenntnisse waren den meisten Arbeit suchenden Elektroingenieuren geläufig. Viele kannten sich aus in der Arbeitsvorbereitung, im Qualitätswesen und im Projektmanagement. Fremdsprachen beherrschten die meisten. Einige hatten bereits Auslandserfahrung. Auch über BWL-Wissen verfügten eine Reihe der Bewerber. Teamfähigkeit und Kommunikationsstärke rundete bei den meisten das Profil ab.

Im Jahr 2003 waren 13,4 % der Bewerber jünger als 35 Jahre, 25,4 % zwischen 35 und 45 Jahre alt. Im Vergleich zum Vorjahr hat sich der Anteil der Bewerber dieser mittleren Altersgruppe leicht erhöht. Dies kann als Beleg für die schwierige Wirtschaftssituation gesehen werden. Bewerber über



45 Jahre stellten 2003 61,2 %. Ihr Anteil ist im Vorjahresvergleich leicht gesunken.

Im Jahr 2003 meldeten besonders häufig Unternehmen des Dienstleistungssektors Stellen bei der Bundesagentur für Arbeit. Ingenieurbüros, die unternehmensnahe Dienstleistungen erbrachten, stellten 19,4 % der Offerten, Firmen der Arbeitnehmerüberlassung 17,3 %. Softwarehäuser und Datenverarbeitungsdienste meldeten 6,2 % der Stellen, Unternehmen der Medizintechnik, der Mess-, Steuer- und Regeltechnik 6,3 %. Aus dem Maschinenbau wurden 5,4 % aller Offerten gemeldet, aus der Rundfunk-, Fernseh- und Nachrichtentechnik 4,5 %. Aus Unternehmen, die sich mit der Herstellung von Geräten der Elektrizitätserzeugung befassen, kamen 4,7 % des gemeldeten Personalbedarfs. Unternehmensberatungen machten mit ihren Stellenmeldungen 4,3 % des Angebots aus. Auch das Baugewerbe suchte Elektroingenieure (2,9 %), ebenso Hochschulen und die Erwachsenenbildung (3,2 %). Die vielfältigen Einsatzmöglichkeiten für Elektroingenieure verdeutlichen die vielen Einzelmeldungen auch aus anderen Wirtschaftsbereichen (Chemische Industrie, Luftfahrt, Grundstücks- und Wohnungswesen, Verbände).

Eine Reihe von Elektroingenieuren, die 2003 von Arbeitslosigkeit bedroht waren oder bereits ihre Stelle verloren hatten, machten sich mit der finanziellen Unterstützung der Agenturen für Arbeit selbstständig. Vereinzelt schlugen auch Absolventen diesen Weg ein. Unter den älteren Ingenieuren zeigte sich die Selbstständigkeit oft als Möglichkeit, vorhandene Kenntnisse und Erfahrungen in Form freier Mitarbeit für den früheren Arbeitgeber zu realisieren. Andere Elektroingenieure orientierten sich völlig neu und wählten das Lehramt an beruflichen Schulen als neues Einsatzfeld. Der Lehrermangel in diesen Schularten ermöglichte diesen beruflichen Wechsel.

Arbeitgeber waren 2003 bei ihrer Personalsuche besonders daran interessiert, Bewerber zu finden, die vollständig dem Anforderungsprofil genügten. Sie zeigten kaum Bereitschaft, Abstriche hinzunehmen. Gern sahen die Unternehmen bei den Bewerbern eine stringente Berufsbiografie und

aktuelle Fachkenntnisse. Angesichts der schnellen Entwicklung im Elektronikbereich sind Bewerber hier gefordert, durch Fortbildungsbereitschaft und Eigeninitiative kontinuierlich auf der Höhe des aktuellen Wissenstandes zu bleiben. Ein langes Studium, mangelnde Sprachkompetenz und fehlende Praktika wirken sich bei der Arbeitsplatzsuche von Berufseinsteigern negativ aus.

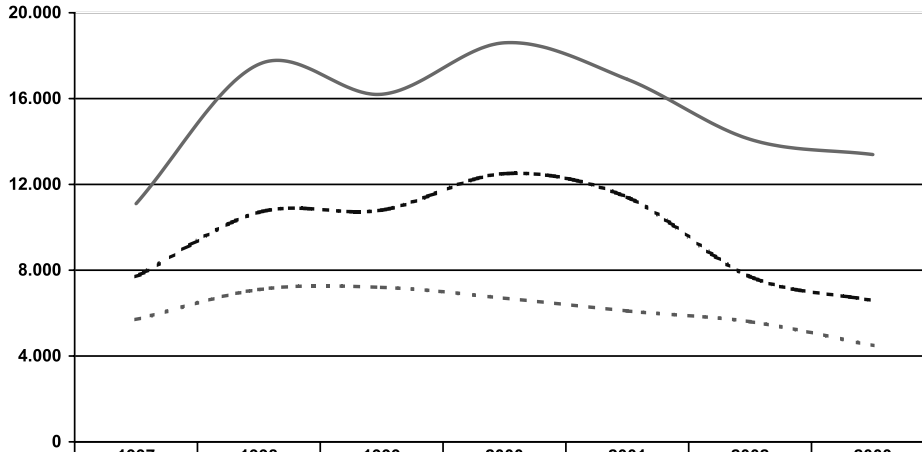
Da die Einsatzbereiche für Elektroingenieure überaus breit sind, waren die in den Stellenprofilen geforderten Detailkenntnisse vielfältig. Kenntnisse der Automatisierungstechnik waren besonders häufig Bestandteil des Stellenprofils, gefolgt von Kenntnissen der Mess-, Steuer- und Regeltechnik. Hard- und Softwareentwicklung oder hardwarenahe Programmierung waren ebenfalls oft gewünscht. Hier spielt zunehmend eine Rolle, dass Elektroingenieure, die ihr Fachwissen mit IT-Kenntnissen kombiniert haben, in einigen Einsatzbereichen stärker gefragt sind als reine IT-Fachleute. Insgesamt waren beim Anforderungsprofil für Elektroingenieure EDV-Kenntnisse von großem Belang. CAD-, SAP-, SPS-Wissen sollten die Bewerber für viele Stelle vorweisen können. Je nach Anwendungsgebiet waren dann ebenso Kenntnisse in Prozessleittechnik, Energietechnik, Antriebstechnik, Medizintechnik, Schaltungselektronik, Nachrichtentechnik und technischer Kybernetik gefordert. Darüber hinaus wünschten sich die Arbeitgeber Berufserfahrung und Branchenkenntnisse. Die Fachkenntnisse der Bewerber sollten ergänzt werden durch fachübergreifende Fähigkeiten. Team- und Kommunikationsfähigkeit standen hier an erster Stelle, aber auch die Bereitschaft zu Reisetätigkeiten (auch längerfristig im Ausland). Einsatzbereitschaft und Initiative zeichneten aus Sicht der Arbeitgeber die geeigneten Bewerber aus. Fremdsprachenkenntnisse, Verhandlungsgeschick und betriebswirtschaftliches Denken hatten ebenfalls einen hohen Stellenwert.

In Einzelfällen konnten Bewerber von den Agenturen für Arbeit dadurch unterstützt werden, dass betriebliche Trainingsmaßnahmen gefördert oder Eingliederungszuschüsse während der Einarbeitungszeit gezahlt wurden. Berufseinsteiger waren besonders an Strategieberatung interessiert und nahmen am Bewerbercoaching teil.



### Stellenangebote für Elektro-, Bau- und Maschinenbauingenieure

Grafik 9



	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
- - - Elektroingenieure	7.700	10.700	10.800	12.500	11.400	7.700	6.581
— Maschinenbauing.	11.100	17.600	16.200	18.600	16.900	14.100	13.391
. . . Bauingenieure	5.700	7.100	7.200	6.700	6.100	5.600	4.490

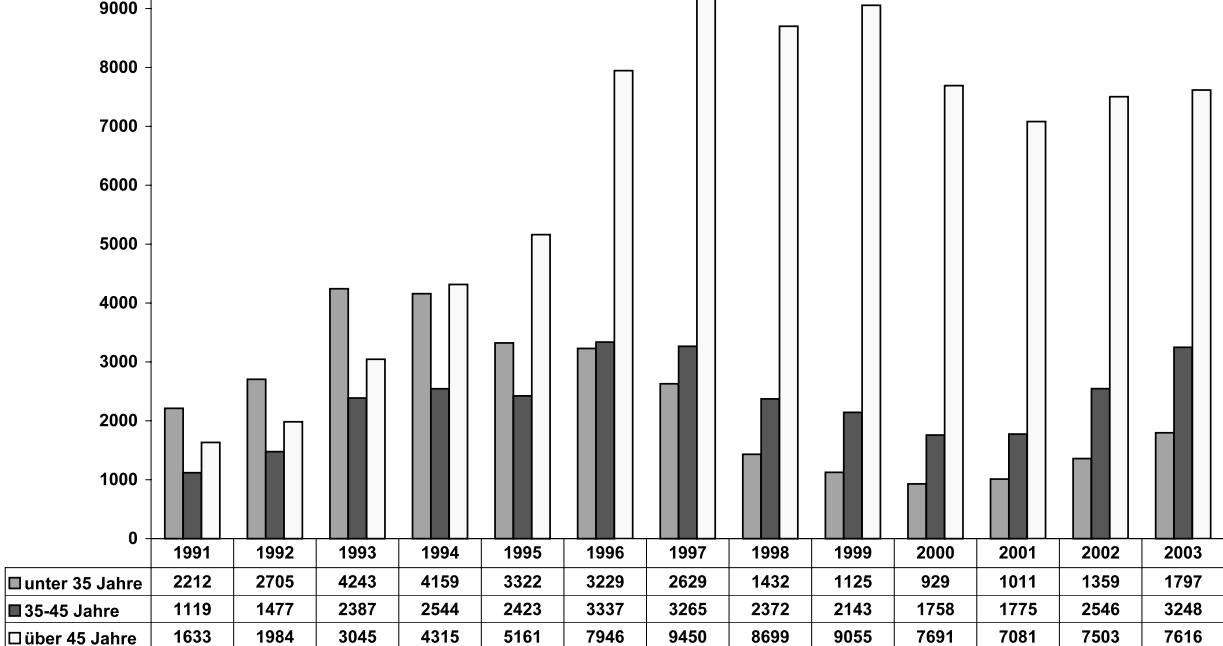
Quelle: Bundesagentur für Arbeit

jeweils Zugangsdaten von Januar bis Dezember

© 2004, BA-AMS

### Arbeitslose Elektroingenieure nach Alter 1991-2003

Grafik 10



	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
■ unter 35 Jahre	2212	2705	4243	4159	3322	3229	2629	1432	1125	929	1011	1359	1797
■ 35-45 Jahre	1119	1477	2387	2544	2423	3337	3265	2372	2143	1758	1775	2546	3248
□ über 45 Jahre	1633	1984	3045	4315	5161	7946	9450	8699	9055	7691	7081	7503	7616

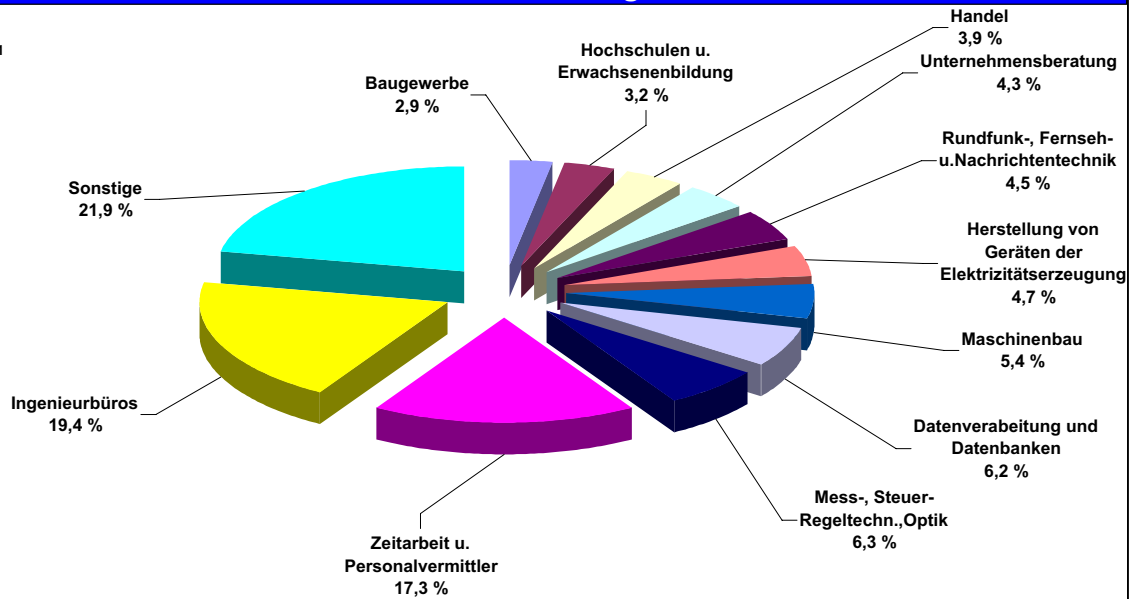
Quelle: Bundesagentur für Arbeit

■ unter 35 Jahre ■ 35-45 Jahre □ über 45 Jahre

© 2004, BA-AMS

### Wer suchte 2003 Elektroingenieure?

Grafik 11



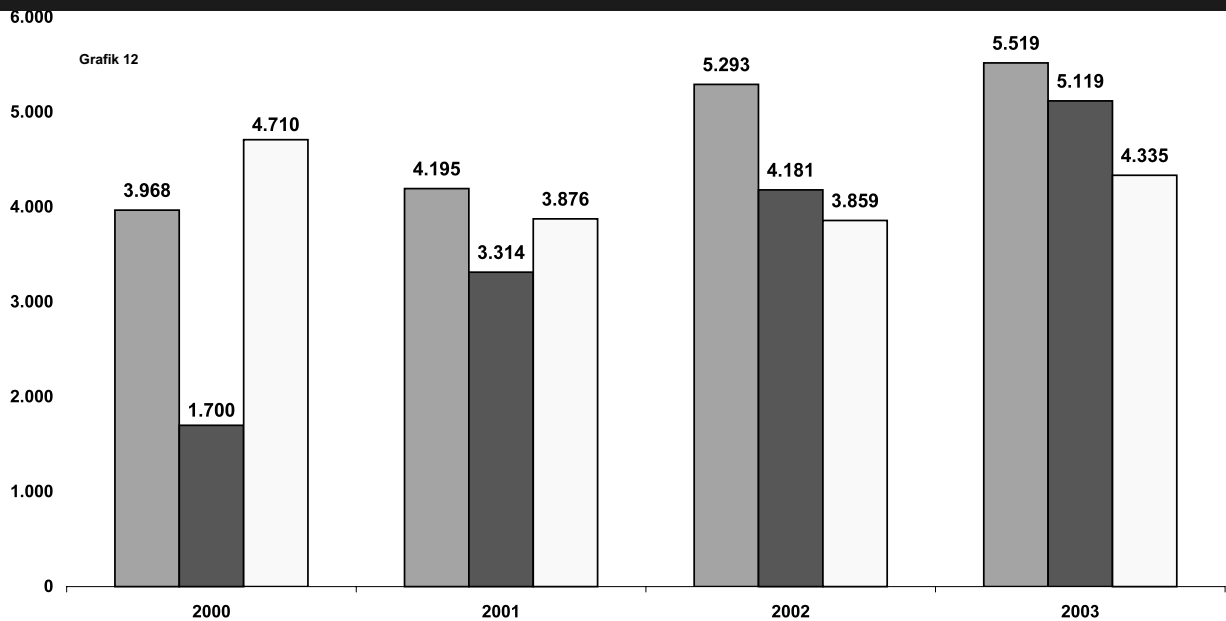
Quelle: Bundesagentur für Arbeit

n=6.581

© 2004, BA-AMS

### Elektroingenieure - Arbeitslose nach Dauer - Stand jeweils 30. September

Grafik 12



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

■ bis 6 Monate ■ 6-12 Monate □ über 12 Monate

© 2004, BA-AMS

## Maschinenbauingenieure

<b>Arbeitslose:</b>	<b>16.859</b>	<b>(+11,1 %)</b>
Frauenanteil:	16,8 %	(2002: 16 %)
Anteil mit Universitätsabschluss:	45,9 %	(2002: 46,1 %)
<b>Stellenzugang:</b>	<b>13.391</b>	<b>(-5,2 %)</b>

Der Arbeitsmarkt für Maschinenbauingenieure blieb 2003 von der konjunkturellen Schwäche nicht verschont. Firmenumstrukturierungen, Insolvenzen und Auftragseinbrüche führten dazu, dass die Zahl der Stellenangebote bei den Arbeitsagenturen auf 13.391 zurückging (- 5,2 %). In Relation zu anderen Berufen war dieser Rückgang verhältnismäßig moderat: Im Durchschnitt aller akademischen Berufe gingen die Stellenmeldungen um 13,5 % zurück.

Wie schon im Vorjahr setzte sich 2003 der Trend fort, dass die Bewerbungsverfahren sehr lange dauerten, weil die Arbeitgeber darauf aus waren, den passgenauen Bewerber zu finden, und von ihren spezifischen Anforderungen wenig Abstriche machten. Unternehmen deckten ihre Produktionsspitzen oftmals auch durch den Einsatz von Zeitarbeitskräften ab. Der Trend zum Personalleasing ist Anzeichen dafür, dass die Unternehmen sich bei Personalinvestitionen vorerst zurückhielten. Unter den Bewerbern ist die Akzeptanz dieser Beschäftigungsform gestiegen, wohl auch, weil sich die mögliche maximale Beschäftigungsdauer in der Leihfirma verlängert hat. Verhaltene Signale der Besserung zeigten sich zum Jahresende.

Parallel zu der zurückhaltenden Nachfrage der Arbeitgeber hat sich 2003 die Zahl der arbeitslosen Bewerber erhöht. Sie lag mit 16.859 um 11,1 % höher als im Vorjahr, wobei der Anstieg in den neuen Bundesländern (+ 9,7 %) leicht unter dem Anstieg in den alten Bundesländern (+12,3 %) lag. Der Anteil der Maschinenbauingenieure mit Fachhochschuldiplom stieg leicht an auf 54,1 %. Seit etwa zwei Jahren ist zu beobachten, dass Maschinenbauingenieure mit Fachhochschuldiplom einen wachsenden Anteil der arbeitslosen Ingenieure dieser Fachrichtung stellen. Gleichzeitig ist in der Beschäftigtenstatistik zu beobachten, dass insgesamt seit 1996 der Anteil der Maschinenbauingenieure mit Universitätsabschluss im Steigen begriffen ist.

Alle Altersgruppen waren unter den Bewerbern vertreten. Die größte Gruppe der Kandidaten war älter als 45 Jahre und verfügte über langjährige Berufspraxis. Ein Viertel der Bewerber war zwischen 35 und 45 Jahre alt. Im Vergleich zum Vorjahr ist der Anteil dieser mittleren Altersgruppe angestiegen – ein Hinweis auf die angespannte Marktsituation. Darauf deutete ebenfalls hin, dass 2003 auch Ingenieure das Beratungsangebot der Arbeitsagenturen verstärkt in Anspruch genommen haben, die sich noch in ungekündigter Stellung befanden. Nur 11 % der Bewerber waren 2003 jünger als 35 Jahre.

Die Maschinenbauingenieure, die 2003 ein neues Beschäftigungsverhältnis suchten, brachten zu meist spezifische Berufskennntnisse mit, viele von ihnen konnten Berufserfahrung vorweisen. CATIA-, CAD- und Auto-CAD-Kennntnisse hatten die meisten der Bewerber, einige waren auch erfahren in SAP R3, Pro Engineer oder Solid Designer und Unigraphics. Entsprechend ihrer Studienschwerpunkte und Arbeitserfahrungen waren viele Bewerber in speziellen Ausrichtungen des Maschinenbaus versiert. Sie waren Fachleute der Fahrzeugtechnik, der Fertigungstechnik, der Versorgungstechnik oder der Messtechnik, kannten sich aus im Anlagenbau, mit der Finite Elemente Methode, in Datenbanken und Softwareentwicklung. Auch in Nachbarbereichen wie Elektronik oder Optik hatten einzelne Bewerber Fachwissen. Kennntnisse der technischen Redaktion, des Projektmanagements, der Qualitätssicherung oder Erfahrungen als Fachauditor konnten zahlreiche Bewerber vorweisen. Einige Bewerber waren promoviert oder hatten Auslandserfahrung. Fremdsprachenkennntnisse und betriebswirtschaftliches Grundlagenwissen hatten sich viele angeeignet. Insgesamt zeigten sie sich als überregional mobil und leistungsbereit. Kommunikations- und Teamfähigkeiten waren bei der Mehrzahl der Bewerber gut ausgeprägt, einige verfügten auch über Leitungserfahrung.

Stellenmeldungen für Maschinenbauingenieure gingen bei der Bundesagentur für Arbeit vorwiegend von mittelständischen Unternehmen ein. Die Mehrzahl der Angebote kam aus dem Dienstleistungssektor. Hier waren insbesondere Konstruktions- und Ingenieurbüros auf der Suche nach Personal (25,6 % der gemeldeten Stellen), Zeitarbeitsfirmen suchten häufig Maschinenbauingenieure (15,4 %). Mit 10,7 % waren Unternehmen des Maschinenbaus unter den Stellenanbietern vertreten. Weitere 4,5 % der Stellen kamen aus Unternehmen, die an der Herstellung von Metallerzeugnissen arbeiten. Unternehmensberatungen boten





3,8 % der Stellen an, die 2003 den Arbeitsagenturen gemeldet wurden. Das vielfältige Einsatzspektrum der Maschinenbauingenieure wird daran deutlich, dass eine Vielzahl weiterer Wirtschaftszweige in kleinerem Umfang Stellen meldeten. Hierzu zählen die Kunststoffindustrie ebenso wie das Baugewerbe, die Energiewirtschaft und die Nachrichtentechnik, das Holzgewerbe oder die chemische Industrie und Hochschulen.

Eine Reihe von Maschinenbauingenieuren, die 2003 von Arbeitslosigkeit bedroht waren oder bereits ihre Stelle verloren hatten, machte sich mit der finanziellen Unterstützung der Agenturen für Arbeit selbstständig. Vereinzelt schlugen auch Absolventen diesen Weg ein. Andere Maschinenbauingenieure orientierten sich neu und wählten das Lehramt an beruflichen Schulen als neues Einsatzfeld. Der 2003 in dieser Schulart besonders eklatante Lehrermangel ermöglichte diesen beruflichen Wechsel.

Bewerber mit aktuellen Fachkenntnissen und einigen Jahren Berufserfahrung sowie hoher Mobilität waren 2003 von Arbeitgebern besonders gern gesehen. Entsprechend der Branchenvielfalt des Einsatzes von Maschinenbauingenieuren wurden teilweise sehr spezifische Kenntnisse nachgefragt. Auch die Fähigkeit zum Direkteinstieg in Tätigkeiten ohne formalisierte Einarbeitung gewann weiter an Bedeutung, da eine gezielte Einarbeitung immer seltener vorgesehen ist.

Unter den geforderten Fachkenntnissen rangierten CAD-, Auto-CAD und CATIA-Kenntnisse an erster Stelle, aber auch Kenntnisse von ProEngineer, Solid Works oder Unigraphics sollten die Maschinenbauingenieure oft mitbringen. Selbst CNC-Techniken wurden punktuell als bekannt vorausgesetzt. Maschinenbauingenieure mit Konstruktionskenntnissen wurden 2003 am häufigsten gesucht. Fachwissen im Fahrzeugbau, in der Messtechnik, in der Arbeitsvorbereitung, der Vakuumtechnik oder der Lasertechnik waren je nach Stelle ebenso gefragt wie Kenntnisse der Fertigungs- und Inves-

titionsplanung, des Projektmanagements und der Qualitätssicherung. Mit zunehmender Automatisierung gewinnen auch Elektronikkenntnisse an Bedeutung.

Die Zunahme offener Stellen im Vertrieb und die Ausrichtung der Unternehmen auf ausländische Märkte bringen es mit sich, dass Bewerber verhandlungssicher im Englischen – im Hinblick auf Osteuropa – teilweise auch im Russischen sein sollen. Immer größeren Wert legten die Arbeitgeber auf die Sozialkompetenz der Bewerber. Kommunikationsfähigkeit im Team und im Umgang mit Kunden waren häufig gefordert. Auch Führungsqualifikationen nahmen – gerade bei Team- oder Abteilungsleiterpositionen – einen hohen Stellenwert ein. Eine selbstständige Arbeitsweise und die Bereitschaft zu Mobilität (auch im Ausland) waren wichtige Kriterien bei der Personalsuche. Außerdem sahen es Arbeitgeber besonders gern, wenn die jüngeren Bewerber ihr Studium zielstrebig absolviert hatten. Zuweilen erwies sich auch eine vorgelagerte praktische Berufsausbildung von Vorteil.

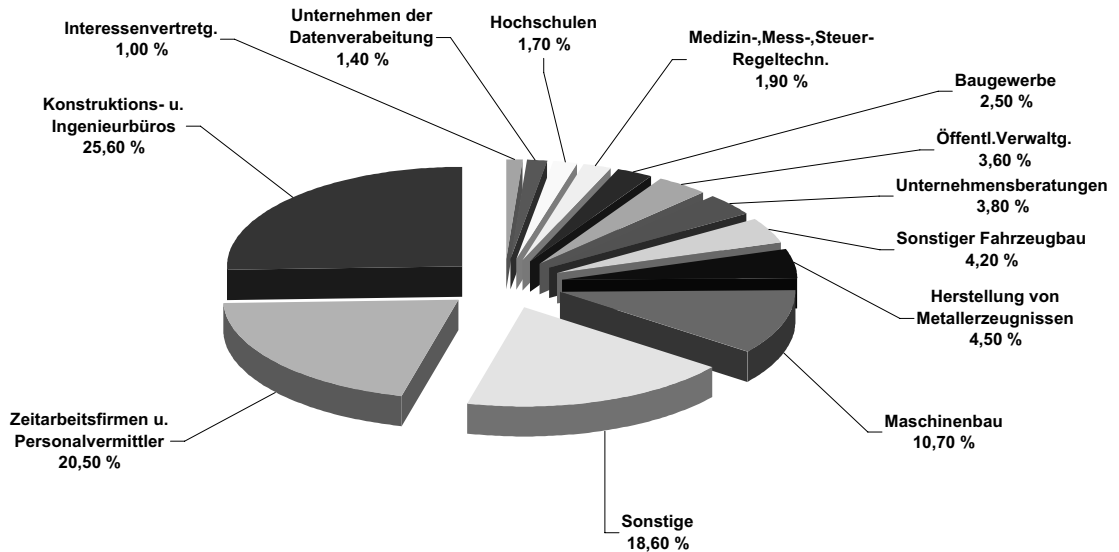
Bewerber, die Berufserfahrung oder als Absolventen Praktika vorweisen konnten, hatten es 2003 leichter, eine berufliche Position zu finden. Studierende erleichtern sich ihren Berufseinstieg, wenn sie frühzeitig den Anwendungsbezug ihres Wissens etwa durch Praktika anstreben.

Um wieder im Berufsleben Fuß zu fassen, war für ältere arbeitslose Maschinenbauingenieure von Vorteil, an betrieblichen Trainingsmaßnahmen teilzunehmen. Hier konnten sie auf die Unterstützung der Agenturen für Arbeit zählen. Sofern es die Auftragslage zuließ und die Bewerber in ihrer Tätigkeit einen guten Eindruck im Unternehmen hinterließen, erhielten sie vereinzelt einen Arbeitsvertrag. Schließlich konnten die Hochschulteams ein vermehrtes Interesse der Bewerber an gezielter Bewerbungsberatung und Beratung zur Strategieplanung verzeichnen.



### Wer suchte 2003 Maschinenbauingenieure ?

Grafik 13

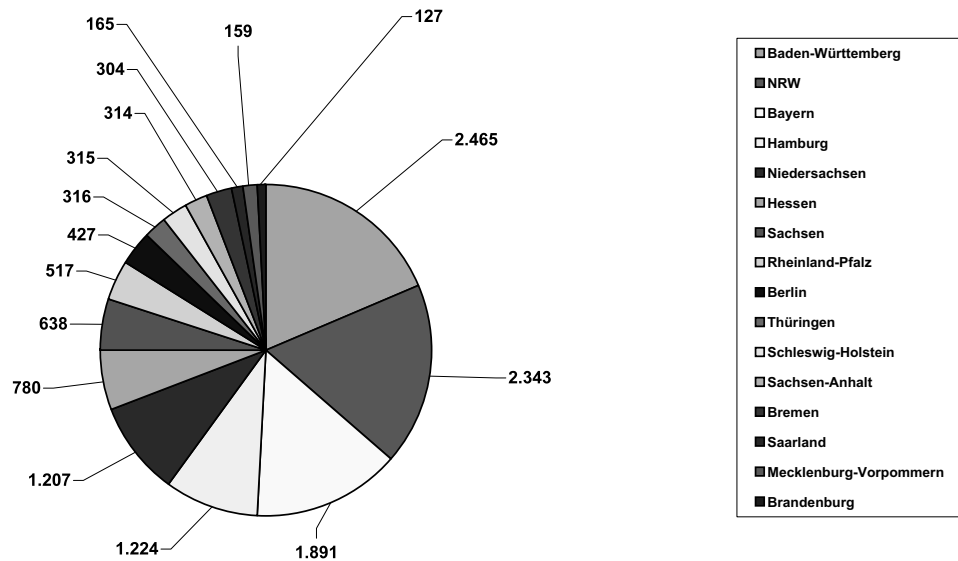


Quelle: Bundesagentur für Arbeit

© 2004, BA-AMS

### Die meisten Stellen für Maschinenbauingenieure gab es 2003 in Baden-Württemberg

Grafik 14



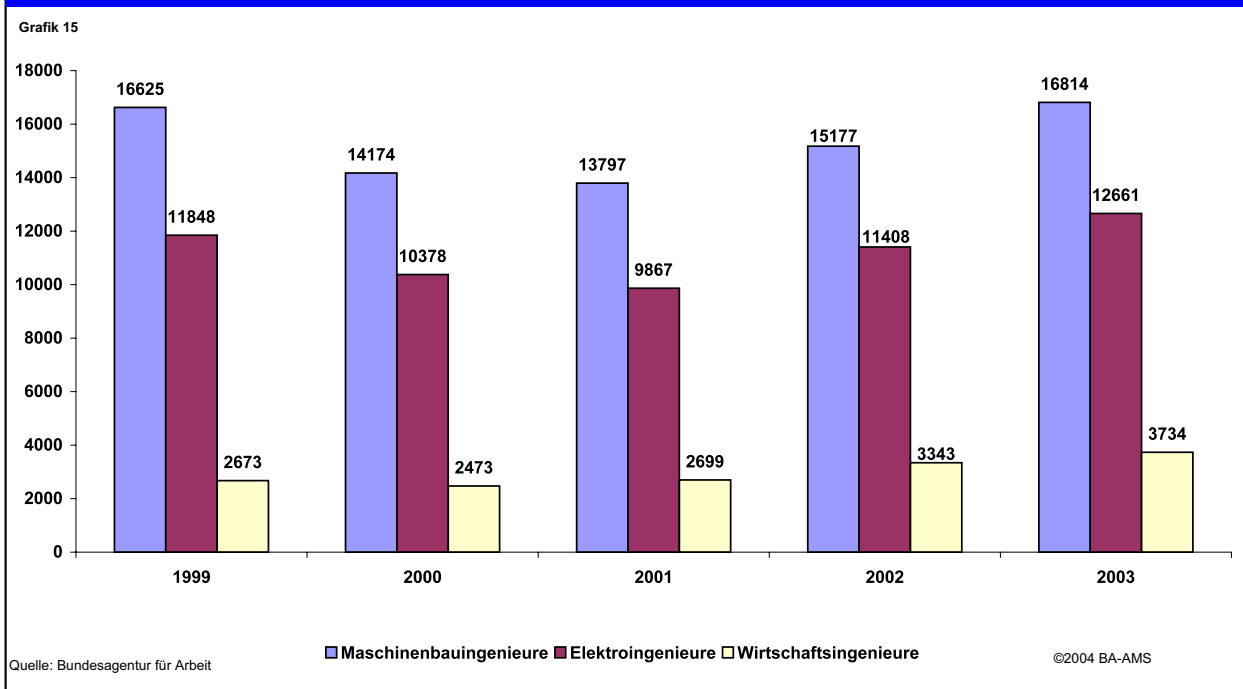
Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Stellenzugänge von Januar - Dezember 2003

n=13.191

©2004, BA-AMS

## Arbeitslose Maschinenbau-, Elektro-, Wirtschaftsingenieure 1999-2003



## Wirtschaftsingenieure

<b>Arbeitslose:</b>	<b>3.734</b>	<b>(+11,7 %)</b>
Frauenanteil:	35,0 %	(2002: 34,7 %)
mit Universitätsabschluss:	48,6 %	(2002: 50,1 %)
<b>Stellenzugang:</b>	<b>1.275</b>	<b>(-12,3 %)</b>

Die Nachfrage nach Wirtschaftsingenieuren war im Jahr 2003 aufgrund der konjunkturellen Situation weiterhin schwach. Auch Wirtschaftsingenieure, die in Folge von Unternehmensauflösungen ihre Stelle verloren, mussten sich in dieser angespannten Gesamtsituation neu orientieren. Insgesamt lagen der Arbeitsverwaltung 2003 mit 1.275 Stellen 12,3 % weniger Offerten für diese Berufsgruppe vor als noch im Vorjahr.

Jungen Wirtschaftsingenieuren, die gerade ihre Ausbildung abgeschlossen hatten, wurde der Einstieg dann erleichtert, wenn sie Praxis-Semester-Erfahrungen nachweisen konnten. Demgegenüber hatten es Bewerber mit weniger stringenten Studienverläufen schwer bei der Arbeitsplatzsuche.

Vereinzelt nannten die Arbeitgeber bei ihren Offerten auch Altersbegrenzungen für die Bewerber.

Die Zahl der Wirtschaftsingenieure, die 2003 eine neue berufliche Position suchten, ist im Vergleich zum Vorjahr um 11,7 % auf 3.734 angestiegen. 51,4 % hiervon verfügten über ein Fachhochschuldiplom. Damit ist der Anteil der Fachhochschulabsolventen unter den Arbeit suchenden Wirtschaftsingenieuren erneut leicht gestiegen. Der Frauenanteil unter den Bewerbern betrug 35,0 %.

Viele der Bewerber verfügen über fundierte Berufserfahrung. Verbunden mit diesem Erfahrungswissen konnten sie vielfältige Fachkenntnisse mit betriebswirtschaftlichen und technischen Schwerpunkten vorweisen. Diese reichten von Marketing- und Logistikkenntnissen über Kenntnisse der Produktions- und Ablaufplanung und Erfahrungen im E-Commerce bis hin zu differenzierten EDV-Kenntnissen (SAP, BWL-Software). Durchweg gute Kenntnisse mindestens einer Fremdsprache waren für die Mehrzahl der Bewerber selbstverständlich. Sie waren zumeist auch regional mobil, brachten gelegentlich Leitungserfahrung mit. Manche waren auch bereits im Ausland beruflich tätig gewesen.

Die Stellenangebote für Wirtschaftsingenieure kamen aus Unternehmen aller Größen und für alle

produktionstechnische Bereiche. Jedoch wandten sich Großunternehmen auf der Suche nach Wirtschaftsingenieuren oft direkt an die Hochschulen. Daher war es für junge Bewerber hilfreich, sich schon im Hauptstudium um derartige Kontaktmöglichkeiten zu bemühen oder selbst die Initiative zu ergreifen.

Die Vielfalt der Tätigkeitsbereiche für Wirtschaftsingenieure spiegelte 2003 die Tatsache wider, dass Stellenmeldungen aus sehr vielen Wirtschaftszweigen vorlagen. 7,2 % der Offerten kamen aus Ingenieurbüros, 6,9 % aus dem Maschinenbau, 8,2 % aus Unternehmensberatungen. Arbeitgeber des Groß- und des Einzelhandels meldeten 7,2 % der Stellen, Unternehmen der Metallbearbeitung und der Herstellung von Metallerzeugnissen 4 %. Auf Unternehmen der Medizintechnik und der Mess-, Steuer- und Regeltechnik bezogen sich weitere 4 % der Stellen, die chemische Industrie verzeichnete 1,8 % und die Kunststoffindustrie 1,6 % der Stellen für Wirtschaftsingenieure. Mit 3,1 % waren Unternehmen der Datenverarbeitung unter den Personal suchenden Arbeitgebern vertreten. Hochschulen stellten 1,8 % der Angebote. Mit 9,3 % waren schließlich Zeitarbeitsfirmen besonders zahlreich unter den Stellenanbietern.

Einige der arbeitslosen Wirtschaftsingenieure zogen bei ihrer Suche auch Stellenangebote, die sich zunächst nur an Betriebswirte richteten, in Erwägung. Andere nutzten die Möglichkeit, sich selbstständig zu machen. In begründeten Fällen unterstützten die Arbeitsagenturen dieses Vorhaben mit Überbrückungsgeld.

Wirtschaftsingenieure waren 2003 in allen produktionstechnischen Bereichen gefragt. Die Arbeitsplatzangebote aus kleinen und mittleren Unternehmen richteten sich an Allrounder dieser Berufsgruppe. Vertriebs- und Controllingkenntnisse wurden in den Stellenofferten besonders häufig verlangt. Die Arbeitgeber forderten Berufserfahrung und aktuelle Branchenkenntnisse, Kenntnisse der Prozessoptimierung, des Produkt- und des Qualitätsmanagements. Auch umfangreiche IT-Kenntnisse, die von kaufmännischer Software über SAP teilweise bis hin zu CAD-Wissen reichten, sollten die Bewerber vorweisen. Da die Tätigkeiten sehr oft im Vertrieb angesiedelt waren, sollten die Bewerber verhandlungssichere Englischkenntnisse ebenso mitbringen wie die Bereitschaft zu Reisetätigkeit. Großen Wert legten die Arbeitgeber auf Schlüsselqualifikationen wie Kommunikationsfähigkeit, Teamfähigkeit, Belastbarkeit und Verantwortungsbewusstsein.

## Sonstige Ingenieure

### Bergbauingenieure

Die abnehmende Bedeutung des Bergbaus in Deutschland hat in den letzten Jahren zu einem deutlichen Stellen- und Beschäftigungsrückgang geführt. Somit sah der Arbeitsmarkt für die Bergbauingenieure auch 2003 problematisch aus. Da die Baubranche weiter in Schwierigkeiten war, konnten Bergbauingenieure auch kaum in dieses Feld ausweichen, in dem sie aufgrund ihrer fachlichen Qualifikation auch Einsatzmöglichkeiten hätten. 2003 blieb die Zahl der für diese Berufsgruppe gemeldeten Stellen auf dem sehr niedrigen Vorjahresniveau (49 Stellen).

Auch die Bewerberzahlen bei den Bergbauingenieuren waren 2003 auf Vorjahresniveau, bedingt durch die niedrige Zahl an Studierenden und Absolventen und die hohe Zahl älterer Ingenieure, die in den – oft vorzeitigen – Ruhestand eintraten. Mit 682 arbeitslosen Bewerbern 2003 waren 0,4 % weniger bei der Bundesagentur für Arbeit registriert. Unter den Bergbau-, Tiefbohr- und Erdöl-ingenieuren sind fast zwei Drittel der Bewerber älter als 45 Jahre (64,1 %), nur 8,2 % sind jünger als 35 Jahre. Vor dem Hintergrund der Bergbaustilllegungen ist diese Altersstruktur erklärlich.

Bergbauingenieure auf Stellensuche brachten Branchenkenntnis und Berufserfahrung aus der Tagebauförderung mit. Die Bewerber waren aber auch versiert in Spreng- und Tiefbohrtechnik sowie in Bergbaufolgetätigkeiten, wie Rekultivierung nach Kohleförderung und Umweltschutzaspekten.

Seit 1996 sind die Beschäftigtenzahlen der Bergbau-, Hütten- und Gießereingenieure zurückgegangen. Für die Ingenieure die eine Fachhochschule besucht hatten, um 25 %, für diejenigen, die an einer Universität studiert hatten, um 17 % (2002). Parallel zu diesem Rückgang ist auch die Zahl der jüngeren Ingenieure in dieser Beschäftigtengruppe gesunken.

Als Arbeitgeber auf Personalsuche traten 2003 zu 15 % Zeitarbeitsfirmen an die Agenturen für Arbeit heran, 10 % der Stellenofferten kamen von Ingenieurbüros, 14,7 % aus Unternehmen der Metallherzeugung und -bearbeitung, 6,3 % aus dem Maschinenbau.

Anders als für andere Ingenieurberufe empfahl sich für die Bergbauingenieure der Weg in die Selbstständigkeit nicht. Angebracht ist eher der Blick in fachangrenzende Tätigkeiten oder ggf. die völlige berufliche Neuorientierung. Der Versuch,



bei Bergbauzulieferern im Maschinenbau etwa im Vertrieb unterzukommen, stellte sich für wenige Bewerber als fachnahe Ausweichmöglichkeit dar, sofern sie bereits Vertriebskenntnisse mitbrachten. Auch wenn die Bergbauingenieure neben den kohlespezifischen Qualifikationen Kenntnisse aus dem Elektrobereich vorwiesen, ergaben sich Möglichkeiten, in anderen Einsatzbereichen einen Arbeitsplatz zu finden.

Für die klassischen Einsatzbereiche der Bergbauingenieure erwarteten Arbeitgeber Berufserfahrung und Kenntnisse des Tiefbaus und des Deponiebaus sowie Kenntnisse der Mineralogie. In einigen Fällen waren auch Kenntnisse der Bergbausanierung gefragt. Für Bergbauingenieure, die sich für angrenzende Tätigkeitsfelder im Baubereich oder in der Energiewirtschaft interessierten, war wichtig, Fachkenntnisse aus diesen Nachbarbereichen mitzubringen.

### Hütten- und Gießereingenieure

Anders als bei den Bergbauingenieuren, bei denen es vorrangig um die – in Deutschland rückläufige – Rohstoffgewinnung geht, steht bei den Hütten- und Gießereingenieuren die Weiterverarbeitung im Vordergrund, für die es vielfältige Einsatzfelder im produzierenden Gewerbe gibt. So verwundert nicht, dass 2003 die kleine Gruppe der Hütten- und Gießereingenieure einen leichten Stellenzuwachs auf 219 gemeldete Offerten (+9, 5 %) verzeichnete.

Die Bewerberzahl der arbeitslosen Hütten- und Gießereingenieure stieg 2003 an auf 733 (+11,2 %). Sie wiesen zu 43,4 % ein Fachhochschuldiplom vor. Damit ist der Anteil der FH-Ingenieure in der Bewerbergruppe dieser Fachrichtung im Vergleich zum Vorjahr leicht gewachsen (+1 %). Insbesondere waren ältere Ingenieure von der Arbeitslosigkeit betroffen. Sie gehörten oft zum Kreis der Langzeitarbeitslosen. Einen hohen Anteil machten in diesem Berufszweig die Aussiedler aus.

Hütten- und Gießereingenieure auf Stellensuche waren Spezialisten in der Materialprüfung und Qualitätssicherung. Einige der Bewerber brachten Erfahrungen in der Renovierung und Modernisierung von Hüttenanlagen mit.

Hütten- und Gießereingenieure wurden vor allem in der Metallerzeugung und -bearbeitung gesucht, von Ingenieurbüros sowie in geringem Maße im Maschinenbau und in der chemischen Industrie.

Sie sollten Kenntnisse und Erfahrungen in der Stahlverformung und Gießereitechnik vorweisen und sich in Fragen der Produktionsoptimierung auskennen. Auch hier kamen Bewerber nicht ohne Berufserfahrung und Branchenkenntnisse aus.

### Fertigungsingenieure

Auch die Fertigungsingenieure, deren Fachspektrum von der Holz- und Papiertechnik über Farben, Lacke und Kunststoffe bis hin zur Drucktechnik oder zur Werkstofftechnik, zur Lebensmitteltechnologie und zur Verpackungstechnik reicht, konnten einen leichten Stellenzuwachs auf insgesamt 968 Stellen verzeichnen (+4,3 %).

Fertigungsingenieure standen mit insgesamt 3.023 arbeitslosen Bewerbern dem Arbeitsmarkt zahlreich zur Verfügung. Im Vorjahresvergleich bedeutet dies ein Anstieg um 8,3 %, von dem jedoch die Nahrungsmittel- und die Textilingenieure weniger betroffen waren als andere Ingenieure im Fertigungsbereich. Fast die Hälfte der Bewerber in dieser Berufsgruppe war älter als 45 Jahre, nur 14,5 % jünger als 35 Jahre.

Die Bewerber brachten Kenntnisse der Fertigungs- und Produktionsplanung sowie der Materialprüfung mit. Einige Bewerber brachten Laborerfahrungen und Konstruktionskenntnisse mit. Sie waren versiert in Qualitätssicherung und im Produktionsmanagement, einige verfügten über Vertriebskenntnisse. Die erfahrenen Druckereingenieure kannten sich gut in Multimediagegestaltung und der entsprechenden EDV aus.

Auch die Beschäftigtenzahlen der Fertigungsingenieure lagen 2002 deutlich niedriger als noch 1996. Um 5 % (Ingenieure mit Universitätsabschluss) bzw. 15 % (mit FH-Abschluss) war die Zahl der abhängig Beschäftigten dieser Berufsgruppe gesunken. Auch nahm der Anteil der jüngeren Beschäftigten unter 35 Jahre hier ab.

Je nach Fachansatz waren die Fertigungsingenieure in unterschiedlichen Branchen gefragt. Das Ernährungsgewerbe (10,9 %) suchte sie ebenso wie das Holz- und Papiergewerbe (6,5 bzw. 8,7 %), die chemische und Kunststoffindustrie (8,7 bzw. 6,5 %), der Maschinenbau (2,2 %) und Ingenieurbüros (6,5 %). Gefragt waren sehr gute Fach- und Methodenkenntnisse. Für eine Sachverständigentätigkeit war ein aktueller Nachweis der Befähigung erforderlich. Produkt- und Branchenkenntnisse wurden bei den Bewerbern ebenfalls vorausgesetzt. Die qualifizierten Bewerber rundeten ihr Profil durch betriebswirtschaftliche und Fremdsprachenkenntnisse ab.

## Naturwissenschaftler

- Chemiker
- Chemieingenieure
- Physiker
- Physikingenieure
- Mathematiker
- Biologen
- Geographen
- Geowissenschaftler
- Haushalts- und Ernährungswissenschaftler



## Naturwissenschaftler

	Arbeitslose		Stellenzugang	
Chemiker	4.223	(+15,3 %)	1.071	(-10,2 %)
Chemieingenieure	1.964	(+10,0 %)	600	(-19,5 %)
Physiker	2.628	(+19,2 %)	597	(-20,0 %)
Physikingenieure	426	(+19,7 %)	160	(+33,3 %)
Mathematiker	1.905	(+26,4 %)	285	(-3,4 %)
Biologen	4.365	(+13,4 %)	1.243	(-21,9 %)
Geographen	1.638	(+27,2 %)	114	(-35,6 %)
Geowissenschaftler	1.855	(+12,6 %)	317	(-17,2 %)
Ökotoxikologen	774	(+21,5 %)	120	(-25,9 %)
<b>Naturwissenschaftler</b>	<b>19.894</b>	<b>(+14,2 %)</b>	<b>4.507</b>	<b>(-20,6 %)</b>
<b>alle Akademiker</b>	<b>253.332</b>	<b>(+13,3 %)</b>	<b>109.665</b>	<b>(-13,5 %)</b>

Naturwissenschaftler sahen sich 2003 einem schwierigen Arbeitsmarkt gegenüber. Bei allen Studienfachrichtungen war ein deutlicher Anstieg der Arbeitslosigkeit zu beobachten. Er lag über dem durchschnittlichen Anstieg der Arbeitslosigkeit aller Akademiker. In den meisten naturwissenschaftlichen Berufen lag dies jedoch an dem starken Anstieg der Arbeitslosigkeit in den neuen Bundesländern. Mit dem Wachsen der Arbeitslosigkeit ging zumeist auch ein Stellenrückgang für die jeweilige Berufsgruppe einher. Für die Naturwissenschaftler insgesamt lag der Stellenrückgang mit 20,6 % über dem durchschnittlichen Rückgang aller akademischen Berufe.

Der deutliche Stellenrückgang ist zurückzuführen auf die schlechte Konjunktur, Insolvenzen, fehlende Mittel für Forschung und Entwicklung und sparsamer Umgang mit Haushaltsmitteln im öffentlichen Dienst. Die Zurückhaltung von Unternehmen bei der Personalrekrutierung ist auch daran ablesbar, dass sie Festanstellungen seltener anboten; dafür wurde punktueller Personalbedarf auch dadurch abgedeckt, dass Zeitarbeitsfirmen eingeschaltet wurden. Für Biologen oder Geographen schlug darüber hinaus zu Buche, dass die Zahl der geförderten Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, die Bewerber in der Vergangenheit besonders häufig genutzt hatten, deutlich zurückging.

Die Verweildauer in Arbeitslosigkeit ist angestiegen. Dies betrifft auch jüngere Bewerber, insbesondere bei weniger nachgefragten Studiengän-

gen wie Geographie oder Ökotoxikologie. Gleichwohl war 2003 zu beobachten, dass in der Altersverteilung der arbeitslosen Bewerber jüngere Kandidaten etwa der Elektrotechnik oder des Maschinenbaus weniger zahlreich waren als noch vor einigen Jahren. Hintergrund dieser Entwicklung sind die sinkenden Absolventenzahlen, die den Marktwert der Bewerber, die die Hochschulen frisch ausgebildet verlassen, erhöhten. Wichtig war jedoch auch für diese Bewerbergruppe, dass sie sich bei der Stellensuche überregional mobil zeigten und nicht auf ein bestimmtes Anwendungsgebiet fixierten. Besonders mobile Bewerber suchten sich einen Arbeitsplatz sogar im Ausland.

Zusätzlich erleichterten sich Absolventen den Einstieg ins Arbeitsleben, wenn sie bereits während des Studiums Einblicke in das Berufsleben gewonnen hatten, etwa durch Praxissemester. Bei diesen Kandidaten konnten sich die Arbeitgeber leichter vorstellen, dass sie ihr theoretisches Wissen auch im außerhochschulischen Bereich einsetzen können.

Bewerber gleich welchen Alters, die regional gebunden waren, taten sich besonders schwer bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz. Insbesondere, wenn sie noch dazu in hohem Maße in ihrem Fachgebiet spezialisiert waren, dauerte ihre Arbeitslosigkeit recht lang. Zudem verkennen Arbeitgeber noch immer die besonderen Qualifikationen, die sie sich durch die Beschäftigung älterer Bewerber entgehen lassen. Die vorhandene Be-



rufserfahrung und die auch durch Lebenserfahrung ausgeprägte Sozialkompetenz älterer Bewerber wird kaum als produktivitätssteigerndes Argument ins Feld geführt, während vermeintlich fehlende aktuelle Fachkenntnisse noch immer oft ein Ausschlusskriterium bei Bewerbern in fortgeschrittenem Lebensalter sind. Dass im konkreten Fall auch lebensältere Bewerber als fähige Mitarbeiter im Arbeitsleben wieder Akzeptanz fanden, belegten 2003 die Fälle, in denen es durch Eingliederungszuschüsse oder durch betriebliche Trainingsmaßnahmen zu Festanstellungen kam.

Die Krise des Informatiker-Arbeitsmarktes wirkte sich 2003 auch auf die Beschäftigungsmöglichkeiten derjenigen Naturwissenschaftler aus, die sich in der Datenverarbeitung fundiertes Fachwissen erarbeitet hatten. Die Möglichkeiten des Quereinstiegs in die IT-Branche waren verstellt bzw. blieben überaus spärlich. Demgegenüber konnten einige Naturwissenschaftler von dem Lehrermangel, insbesondere an berufsbildenden Schulen, profitieren. Eine Reihe von Bewerbern wählte den Quereinstieg ins Lehramt und wurde dort gerade wegen der andersartigen Berufsbiografie durchaus geschätzt. Schwieriger war für interessierte Bewerber der Schritt in die Selbstständigkeit. Zwar förderten die Arbeitsagenturen bei einigen wenigen Kandidaten die Unternehmensgründung, jedoch sahen sich die neuen Selbstständigen einer dünnen Auftragslage gegenüber.

Unverändert spürbar waren 2003 die Auswirkungen der Novellierung des Hochschulrahmengesetzes und die damit verbundene Nichtverlängerung von Arbeitsverhältnissen an Hochschulen. Bewerber, die lange Zeit an der Hochschule in der Forschung tätig waren, hatten oftmals Schwierigkeiten, wenn sie den Hochschulbereich verlassen wollten/mussten. Wenn ihr Forschungsschwerpunkt rein universitär ausgerichtet war, traten ihnen Arbeitgeber überaus skeptisch gegenüber, da sie bei diesen Bewerbern den unternehmerischen Praxisbezug vermissten.

Die neuen Studienabschlüsse Bachelor und Master spielen zur Zeit eine mehr als untergeordnete Rolle. Bisher finden sich noch wenige Absolventen mit diesen Abschlüssen auf dem Arbeitsmarkt. Auch Offerten von Arbeitgebern lassen erkennen, dass diese akademischen Abschlüsse bisher nicht gefragt oder nicht ausreichend bekannt sind.

Auch 2003 setzte sich die Haltung der Arbeitgeber fort, einen möglichst passgenauen Bewerber zu finden. Damit verlängerten sie oft die Dauer der

Personalsuche. Die Fachqualifikationen, die sie verlangten, waren oft sehr spezifisch. Wichtig war, dass das Wissen anwendungsbezogen sein sollte. Es erwies sich für Bewerber als Vorteil, wenn sie über Produkt- und Branchenkenntnisse verfügten. EDV- und BWL-Kenntnisse waren überaus erwünscht. Fremdsprachenkenntnisse nehmen an Bedeutung zu.

Zugleich legten die Arbeitgeber großen Wert auf fächerübergreifende Fähigkeiten und die Persönlichkeit des Bewerbers. Hier gewannen Soft Skills wie Team- und Kommunikationsfähigkeit, Organisationstalent und die Fähigkeit, selbstständig zu arbeiten, an Bedeutung.

Naturwissenschaftler zählen in vielen Branchen zum gesuchten Fachpersonal. In allen Berufsgruppen waren sie nicht nur in einer Branche gefragt. Hochschulen und Dienstleistungsunternehmen, das produzierende Gewerbe und Behörden schrieben 2003 Stellen für Naturwissenschaftler aus, wenn auch in begrenzterem Umfang. Zeitarbeitsfirmen und Personalvermittler waren bei der Suche nach Naturwissenschaftlern in allen Berufsgruppen besonders stark vertreten. Angesichts der engen Marktlage waren die Bewerber durchaus realistisch. Zwar hatten sie konkrete Vorstellungen über das angestrebte Tätigkeitsfeld. Doch zeigten sie durchweg inhaltliche und regionale Mobilität. Allein Familienbindungen begrenzten dies bei einigen Bewerbern, zumeist Frauen oder lebensälteren Kandidaten.

Die Entwicklung der Stellenmeldungen und der Arbeitslosenzahlen in Ostdeutschland unterscheidet sich bei den Naturwissenschaftlern in einigen Aspekten.

Bei den Chemikern ist der Anstieg der Arbeitslosigkeit ähnlich (West: +14,9 %; Ost: +16 %). Ein Drittel aller arbeitslosen Chemiker lebte in den neuen Bundesländern. Unterschiede waren bei der Stellenentwicklung festzustellen. Während die Stellenzahl in den neuen Bundesländern um 25,6 % sank, lag der Rückgang im Westen bei um 3 %.

Bei den Biologen lag der Unterschied anders. Der Stellenrückgang zeigte noch eine ähnliche Entwicklung in beiden Regionen (West: -20,9 %, Ost: -26,6 %). Bei der Arbeitslosigkeit divergierten beide Landesteile. Im Westen nahm die Arbeitslosigkeit um 2 %, im Osten um 21,5 % zu.

Dass die Stellenmeldungen für Physiker 2003 so massiv zurückgingen, liegt vor allem an dem Trend in Ostdeutschland. Hier reduzierte sich die Stellenzahl um 40,3 %, während im Westen ein Rückgang





von 12,7 % zu beobachten war. 80 % der Stellen für Physiker wurden aus Westdeutschland gemeldet. Bei den Arbeitslosen dieser Berufsgruppe ist der Anstieg eher auf die Entwicklung im Westen zurückzuführen. Hier waren im Vorjahresvergleich 26,0 % mehr Physiker arbeitslos gemeldet. Im Osten lag der Anstieg der Arbeitslosigkeit bei 4,5 %. Gleichwohl stellten die in den alten Bundesländern lebenden Physiker 72 % der Arbeitslosen ihres Berufs.

Die Stellenmeldungen für Mathematiker, die sich in Ostdeutschland auf niedrigem Niveau bewegten, erfuhren 2003 einen leichten Zuwachs. Zeitgleich stieg dort jedoch auch die Zahl der arbeitslos gemeldeten Mathematiker. In den alten Bundesländern lag der Anstieg der Arbeitslosigkeit in dieser Berufsgruppe bei 34,4 %, sogar höher. Die Stellenmeldungen schrumpften hier um 7 %.

In allen naturwissenschaftlichen Studienfachrichtungen lag der Anteil der arbeitslos gemeldeten Frauen im Osten über dem Frauenanteil in Westdeutschland. Zugleich ist festzustellen, dass der Anteil der arbeitslosen Frauen über ihrem Anteil in der Gesamtbeschäftigung der jeweiligen Berufsgruppe liegt. Frauen suchten aufgrund familiärer Bindungen häufig allein im Tagespendelbereich eine Arbeitsstelle oder wollten nur Teilzeit arbeiten. Damit verringern sich ihre Einmündungschancen in den gegenwärtigen Arbeitsmarkt.

Im Ost-West-Vergleich war in beiden Landesteilen in den naturwissenschaftlichen Berufsgruppen jeweils die Relation der arbeitslosen Bewerber mit Fachhochschul- bzw. Universitätsabschluss vergleichbar hoch. Hinsichtlich der Arbeitslosenentwicklung blieben von 2002 zu 2003 die Bewerberanteile der beiden Hochschularten in den naturwissenschaftlichen Fachrichtungen insgesamt in etwa gleich, anders als bei den Ingenieurwissenschaften.

Der Anteil der Naturwissenschaftler, die eine Fachhochschule besucht haben, ist traditionell sehr niedrig. In der Beschäftigtenstatistik des Jahres 2002 (zu Redaktionsschluss lagen jüngere Zahlen nicht vor) war zudem abzulesen, dass in den naturwissenschaftlichen Berufsgruppen der Anteil derjenigen, die an einer Fachhochschule studiert hatten, im Mehrjahresvergleich zu 1996 leicht zurückging, während der Anteil der Naturwissenschaftler mit Universitätsstudium im selben Zeitraum zunahm.

Genauso wie innerhalb eines einzelnen Berufs ist bei den Naturwissenschaftlern insgesamt die Spanne der Verdienstmöglichkeiten sehr weit aufgefächert. Abhängig davon, ob das Arbeitsverhältnis

im Öffentlichen Dienst oder in der Industrie geschlossen wurde, in einem großen oder kleinen Unternehmen und in welcher Branche, variieren die Gehälter. Einflussgrößen sind oftmals auch das Lebensalter oder die Betriebszugehörigkeit. Bei einem öffentlichen Arbeitgeber etwa verdient ein lediger 30-jähriger Geograph mit Universitätsabschluss, eingruppiert in die Gehaltsstufe BAT IIa, 3.139 € brutto im Monat. Auf dem freien Arbeitsmarkt steigen Geographen auch mit niedrigeren Gehältern ein. Freiberuflich auf Honorarbasis ist ihr Einkommen völlig von der – augenblicklich schwierigen – Auftragslage abhängig.

Das Einkommen anderer Berufsgruppen im Öffentlichen Dienst bewegt sich, sofern sie ein Universitätsstudium absolviert haben, auf demselben Niveau. Eine Promotion schlägt sich hier nicht gehaltssteigernd nieder. Ein Abschluss an einer Fachhochschule kann zu einer tariflichen Anfangseingruppierung in die Tarifgruppe Vb führen. Für einen 30-jährigen verheirateten FH-Biologen in einer Landschaftsverwaltung bedeutet dies monatlich 2.324 € brutto. In den neuen Bundesländern lag 2003 das Gehaltsniveau nach BAT auf 90 % des Westniveaus. Die Angleichung der Osteinkommen auf das Westniveau soll 2007 bzw. 2009 abgeschlossen sein.

Die Bezahlung bei einer Beschäftigung in der Industrie ist oft ebenfalls von tarifvertraglichen Bestimmungen abhängig, in vielen Bereichen jedoch auch frei verhandelbar. Der Tarifvertrag in der chemischen Industrie sah 2003 etwa vor, dass Beschäftigte mit Hochschulabschluss im zweiten Beschäftigungsjahr ein durchschnittliches Gehalt von 46.550 € jährlich erhalten. Im ersten Jahr können Bezüge frei verhandelt werden. Promovierte Bewerber verdienen im Durchschnitt jährlich 5.000 € mehr. Zudem gilt es zu bedenken, dass nicht alle Unternehmen dieser Branche Mitglied im Arbeitgeberverband sind. Für Nicht-Mitglieder besteht eine Tarifbindung nicht und somit werden oft niedrigere Gehälter gezahlt. Wirtschaftsentwicklung und Mitarbeiterzahl schlagen dann bei der Gehaltshöhe deutlich zu Buche.

So wie Bezahlungen sich von Branche zu Branche unterscheiden (können), ist auch ein Gehaltsunterschied zwischen den Bundesländern festzustellen. Hierin spiegelt sich beispielsweise die wirtschaftliche Entwicklung der Region wider. So verwundert nicht, dass 2003 das Durchschnittsgehalt für naturwissenschaftliche Berufe in Mecklenburg-Vorpommern deutlich unter dem Niveau von Sachsen lag und das von Bayern über dem von Berlin-Brandenburg oder Niedersachsen.

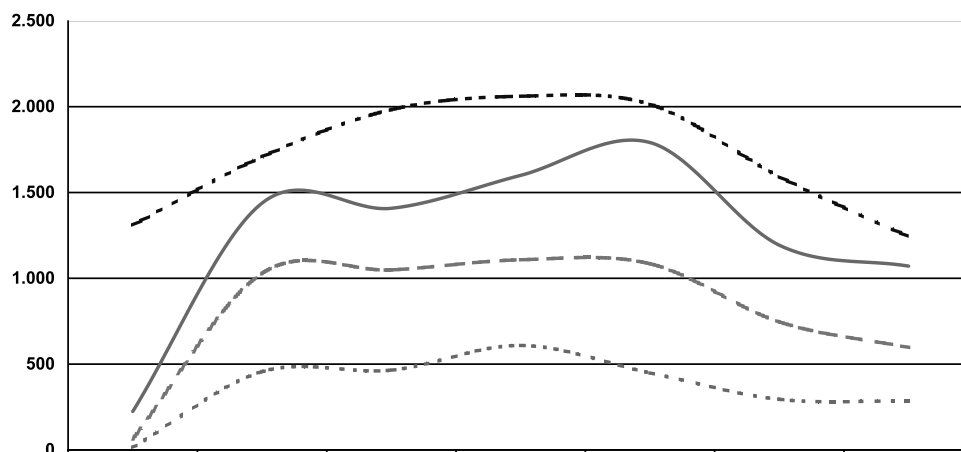


2003 wurden nur wenige Qualifizierungsmaßnahmen für Naturwissenschaftler gefördert. In Einzelfällen nahmen Teilnehmer an Qualifizierungen in benachbarten Agenturregionen teil. Insgesamt waren die meisten Bewerber besonders an orien-

tierender Beratung interessiert. Bewerbungsstrategien und alternative Berufswege standen dabei im Vordergrund. Auch Unterstützung bei der Selbstvermarktung war bei den Naturwissenschaftlern sehr gefragt.

### Stellenangebote für Biologen, Chemiker, Mathematiker und Physiker

Grafik 16



	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
--- Biologen	1.310	1.708	1.983	2.061	2.014	1.592	1.243
— Chemiker	224	1.438	1.408	1.600	1.791	1.193	1.071
- - Physiker	64	1.029	1.049	1.108	1.085	746	597
. . . Mathematiker	15	456	465	609	449	295	285

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Erhebungszeitpunkt jeweils Ende September

© 2004, BA-AMS



## Chemiker

<b>Arbeitslose:</b>	<b>4.223</b>	<b>(+15,3 %)</b>
Frauenanteil:	39,5 %	(2002: 38,7 %)
mit Universitätsabschluss:	88,8 %	(2002: 89,6 %)
<b>Stellenzugang:</b>	<b>1.071</b>	<b>(-10,2 %)</b>

Deutschland ist der drittgrößte Chemieproduzent weltweit. Im Rahmen globalisierter Produktionsprozesse und einer hohen Exportorientierung ist auch diese Industriesparte stark abhängig von der weltweiten Konjunktorentwicklung. In der Summe blieb im Jahr 2003 die Chemieproduktion in etwa auf dem Niveau des Vorjahres. Auch vor dem Hintergrund dieser verhaltenen Entwicklung blieb 2003 die Nachfrage nach Chemikern breit gestreut und beschränkte sich nicht allein auf eine Branche. Großunternehmen und Mittelständler der Chemie- und Pharmaindustrie, der Biotechnologie, der Lebensmittelindustrie und weiterer produzierender Gewerbe zeigten Interesse, Chemiker für sehr unterschiedliche Tätigkeitsbereiche einzustellen. Vereinzelt waren auch Stellen im Öffentlichen Dienst ausgeschrieben. Die schlechte Konjunktur, Insolvenzen, fehlende Mittel für Forschung und Entwicklung und sparsamer Umgang mit Haushaltsmitteln im Öffentlichen Dienst zogen gleichwohl einen deutlichen Rückgang der Stellenangebote für Chemiker nach sich. Die Zahl der Stellen, die der Arbeitsverwaltung gemeldet wurden, sank 2003 im Vergleich zum Vorjahr um 10,2 % auf 1.071.

Die angespannte wirtschaftliche Lage führte 2003 dazu, dass die Zahl der arbeitslosen Bewerber mit einem Chemiestudium um 15,3 % auf 4.223 anstieg. Dabei blieb der Anteil der Universitätsabsolventen nahezu gleich. 39,5 % der Bewerber waren Frauen. Damit ist der Frauenanteil im Vergleich zum Vorjahr leicht angestiegen. Ein Viertel der Bewerber war jünger als 35 Jahre, die 35- bis 45-Jährigen stellten 31,1 % der Bewerbergruppe. Den größten Anteil machten die Bewerber aus, die älter als 45 Jahre waren. Da in den letzten Jahren die Zahl der Absolventen im Fach Chemie im Vergleich zu früheren Jahren deutlich niedriger ausgefallen war, verwundert nicht, dass jüngere Bewerber seltener von Arbeitslosigkeit betroffen waren.

Bewerber, die lange Zeit an der Hochschule in der Forschung tätig waren, hatten 2003 oftmals Schwierigkeiten, wenn sie beruflich den Hochschulbereich verlassen wollten. Wenn ihr For-

schungsschwerpunkt rein universitär ausgerichtet war, traten ihnen Arbeitgeber überaus skeptisch gegenüber, da sie bei diesen Bewerbern den unternehmerischen Praxisbezug vermissten.

Arbeitgeber konnten 2003 bei der Personalsuche auf eine Vielzahl von Spezialqualifikationen unter den Chemikern auf dem Arbeitsmarkt zurückgreifen. Eine große Zahl der Bewerber war promoviert und wies Berufserfahrungen vor. Die Fachkenntnisse reichten von der organischen Chemie, der Biochemie, der physikalischen Chemie, der Elektrochemie und der Polymerchemie über Chromographie, Nanotechnologie, der Halbleitertechnik oder der Lebensmittelchemie bis hin zur Bioinformatik und zu fundierten EDV-Kenntnissen (auch Datenbankbetreuung) und Rechtskenntnissen. Viele Bewerber konnten Projekterfahrungen vorweisen, z. T. sogar in Leitungspositionen. Die meisten verfügten auch über umfangreiche Laborerfahrungen. Ihre Fachkenntnisse wurden oftmals ergänzt durch Fremdsprachen-, Branchen- und Marketingkenntnisse. Schlüsselqualifikationen wie Belastbarkeit und Teamfähigkeit zeichneten die Mehrzahl der Bewerber aus. Ihre berufliche Mobilität stellten einige ausgeprägt unter Beweis, indem sie sich bei der Stellensuche mangels geeigneter Angebote in Deutschland auch auf dem Arbeitsmarkt im Ausland umsahen und in den USA oder auch Australien attraktive Positionen annahmen.

In der Mehrzahl kamen die Stellen, die den deutschen Arbeitsagenturen gemeldet wurden, aus dem Dienstleistungsbereich (22,4 %). Hierzu zählten Labordienstleistungen ebenso wie Beratungstätigkeiten, aber auch Tätigkeiten für Zeitarbeitsfirmen. Stellenangebote aus der chemischen und pharmazeutischen Industrie waren mit 14,5 % vertreten, die Angebote aus der übrigen Industrie mit 13 %. Ebenfalls recht häufig wurden Chemiker für Tätigkeiten an Hochschulen und im Unterricht (13 %) sowie in der Forschung und Entwicklung (10,9 %) gesucht. Die Hochschulen boten dabei Promotionsmöglichkeiten an, jedoch waren die Arbeitsverträge oft befristet. Zu 11,6 % kamen die Offerten aus der öffentlichen Verwaltung, etwa aus Veterinärämtern oder der Lebensmittelaufsicht oder aus Krankenhäusern. In kleiner Zahl waren auch Stellen bei Verbänden und Interessenvertretungen zu besetzen (2,8 %).

Während sich auch für Chemiker, die im IT-Bereich fundierte Kenntnisse vorweisen konnten, vor einigen Jahren noch Einsatzmöglichkeiten in der Datenverarbeitung ergeben hatten, stand diese



berufliche Alternative 2003 nicht mehr offen. Einige Bewerber wählten jedoch den Berufswechsel zum Lehramt, der möglich war, weil in einigen Bundesländern auch 2003 noch Fachlehrer in den technischen und naturwissenschaftlichen Fächern gesucht wurden. Unternehmensberatungen schätzten das analytische Potenzial der Naturwissenschaftler, insbesondere wenn sie in ihrer Ausbildung eine interdisziplinäre Richtung eingeschlagen hatten. In diesem Berufsfeld werden auch Chemiker weiterhin punktuell Einsatzmöglichkeiten finden können.

Die Fachqualifikationen, die die Arbeitgeber verlangten, waren oft sehr spezifisch, abhängig vom jeweiligen Einsatzbereich. Zugleich legten einige Arbeitgeber auch großen Wert auf eine fächerübergreifende Qualifikation. Wichtig war durchgehend, dass das Wissen der Bewerber anwendungsbezogen sein sollte. Kenntnisse der metallorganischen Chemie, der chemisch-physikalischen Analytik oder der Oberflächenchemie waren ebenso gefragt wie das Wissen über molekular-biologische Arbeitstechniken, spektroskopische Methoden und das Datenbankmanagement für klinisches Monitoring. Selten waren auch Positionen zu besetzen, für die bauchemisches Fachwissen gefragt war. Für die Bewerber erwies es sich von Vorteil, wenn sie über Berufserfahrung und Produkt- und Branchenkenntnisse verfügten. Auch Kenntnisse im Projektmanagement, im Marketing oder zu EU-Vorschriften sollten sie haben. EDV- und BWL-Kenntnisse wurden von den Arbeitgebern oft vorausgesetzt. Besonders großen Wert legten sie auf die Fremdsprachenkenntnisse und die regionale und zuweilen weltweite Mobilität der Bewerber. Für einige Einsatzbereiche (Forschung, Vertrieb) wurde ausdrücklich die Promotion verlangt. Schließlich waren die Unternehmen an Bewerbern interessiert, die über ein hohes Maß an Sozialkompetenz verfügten. Teamfähigkeit, Belastbarkeit, Kommunikationsstärke und Kundenorientierung (insbesondere bei Vertriebsaufgaben) und selbstständiges Arbeiten wurden als Kriterien immer wieder genannt.

Da Hochschulen und Unternehmen häufig im Forschungsbereich eng miteinander verzahnt sind und in Drittmittelprojekten kooperieren, erfolgt die Personalrekrutierung oftmals innerhalb dieser bestehenden Forschungsnetzwerke. Für Studierende kann es deshalb hilfreich sein, sich gegen Studienende gezielt in ein solches Netzwerk einzuklinken, um für ihre berufliche Perspektive erste Unternehmenskontakte zu knüpfen.

## Chemieingenieure

<b>Arbeitslose:</b>	<b>1.964</b>	<b>(+10,0 %)</b>
Frauenanteil:	43,9%	(2002: 42,6 %)
mit		
Universitätsabschluss:	52,5%	(2002: 54,9 %)
<b>Stellenzugang:</b>	<b>600</b>	<b>(-19,5 %)</b>

Im Kontext der angespannten gesamtwirtschaftlichen Lage ging 2003 auch die Nachfrage nach Chemieingenieuren deutlich zurück. Mit nur 600 Stellen lagen den Agenturen für Arbeit 19,5 % weniger Angebote vor als im Vorjahr. Großunternehmen suchten jedoch ebenso wie kleine und mittelständische Firmen qualifiziertes Fachpersonal für unterschiedliche Aufgabenbereiche.

Das Studienfach Chemieingenieurwesen ist traditionell eine kleine Fachrichtung. Zudem war seit 1999 die Zahl der Absolventen rückläufig. Vor diesem Hintergrund erstaunt nicht, dass 2003 junge Chemieingenieure unter 35 Jahren nur 14,5 % der Bewerber stellten. Demgegenüber war die Gruppe der über 45-Jährigen mit 57,2 % sehr zahlreich vertreten. Im Vergleich zu 2002 ist die Zahl der arbeitslosen Chemieingenieure insgesamt um 10 % auf 1.964 angestiegen. Der Anteil der Universitätsabsolventen unter den Bewerbern sank leicht von 54,9 auf 52,5 %.

Die fachliche Qualifikation, die die Bewerber vorweisen konnten, war sehr breit gefächert. Von ausgeprägten Kenntnissen der Verfahrenstechnik, der technischen Chemie sowie der Biochemie und Biotechnologie reichte ihr Wissen fallweise weiter über Umweltanalytik, Kunststoffchemie, Baustoffchemie und Abwasserchemie bis hin zur Textilchemie. Darüber hinaus brachten viele auch BWL- und Fremdsprachen-Kenntnisse, einige Führungs- oder Lehrerfahrung mit. Regionale Mobilität und Belastbarkeit waren für die meisten Bewerber selbstverständlich. Ein Einsatz in der Forschung oder Entwicklung stellte für viele Bewerber die Idealvorstellung dar, doch waren sie durchweg offen für unterschiedliche Tätigkeitsbereiche. Allein dem Einsatz als Pharmareferent standen sie eher ablehnend gegenüber.

Chemieingenieure sollten Aufgaben im Laborbereich, in der Diagnose und in der Produktion und Qualitätssicherung genauso übernehmen wie im Vertrieb. Arbeitgeber waren Hochschulen und Unternehmen der Lebensmittelchemie, der Kunststoffverarbeitung, der Halbleiterfertigung und des

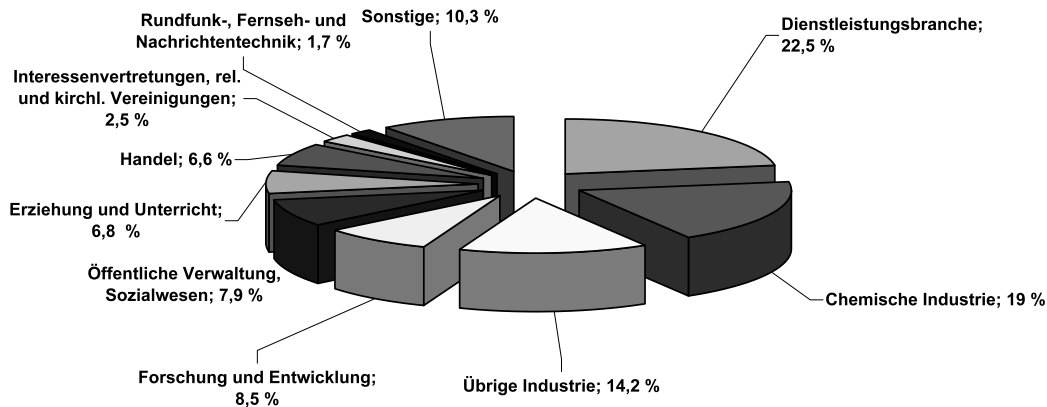


Anlagenbaus. 19 % der Stellen meldete die chemische Industrie. Forschungs- und Entwicklungstätigkeiten vor allem in pharmazeutischen und medizinischen Unternehmen machten 8,5 % der Stellenangebote aus. 7,9 % der Stellen kamen aus der öffentlichen Verwaltung, 6,8 % aus den Hochschulen und dem übrigen Bildungsbereich. Ingenieurbüros unterbreiteten 4,5 % der Stellen, Unternehmensberatungen 3,7 %. Zeitarbeitsfirmen und Personalvermittler meldeten 8,3 % der Angebote. Wie breit gefächert die Nachfrage nach der kleinen Gruppe der Chemieingenieure ist, belegen die vielen Einzelmeldungen aus Bereichen wie dem Ernährungsgewerbe, der Papierindustrie oder Unternehmen der Kunststoffherzeugung.

Die Arbeitgeber erwarteten 2003 von den Chemieingenieuren Kenntnisse der Verfahrenstechnik, der Biotechnologie, der Kunststofftechnik oder der Biotechnologie. Daneben sollten die Bewerber versiert sein im Projektmanagement und in labortechnischen Methoden und sich in allen zertifizierten Qualitätsstandards auskennen. Auch betriebswirtschaftliches Denken war besonders gefragt. Gern stellten Arbeitgeber Bewerber mit ausgeprägtem Verhandlungsgeschick und Kommunikationsfähigkeiten ein. Engagiert, teamfähig und mobil sollten die Bewerber darüber hinaus auch sein. EDV- und Fremdsprachenkenntnisse rundeten das Wunschbild eines geeigneten Bewerbers ab.

### Chemieingenieure - Stellenzugang 2003 nach Branchen

Grafik 17



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

© 2004, BA-AMS

## Physiker

<b>Arbeitslose:</b>	<b>2.628</b>	<b>(+19,2 %)</b>
Frauenanteil:	16,4 %	(2002: 16,5 %)
mit Universitätsabschluss:	92,9 %	(2002: 93,6 %)
<b>Stellenzugang:</b>	<b>597</b>	<b>(-20 %)</b>

Auf die Beschäftigungsmöglichkeiten von Physikern wirkte sich 2003 aus, dass die IT-Branche kaum aufnahmefähig war und auch andere für Physiker attraktive Branchen wie die Telekommunikation oder die Halbleitertechnik eher schwächelten. Die Zahl der gemeldeten Stellenangebote ging 2003 um 20 % auf 597 zurück. Unverändert spürbar waren auch 2003 die Auswirkungen der Novellierung des Hochschulrahmengesetzes und die damit verbundene Nichtverlängerung von Arbeitsverhältnissen an Hochschulen. Bewerber mit rein wissenschaftlicher Laufbahn – und möglicherweise sehr forschungslastigen Fachqualifikationen – hatten es schwer, den Wechsel in die Industrie zu vollziehen. Gleichzeitig kamen Physiker in solchen Bereichen zum Einsatz, in denen qualifizierte Ingenieure nicht vorhanden waren. Hieran wird deutlich, dass Physiker oft in unmittelbarer Konkurrenz etwa zu Elektroingenieuren stehen. Stellenausschreibungen richten sich häufig daher auch nicht ausschließlich an Physiker.

Vor dem Hintergrund der schwierigen wirtschaftlichen Entwicklung ist die Zahl der arbeitslosen Bewerber 2003 deutlich angestiegen. Sie lag mit 2.628 um 19,2 % höher als im Vorjahr. Dabei machten die Frauen wieder etwas mehr als 16 % aus, die Mehrzahl der Bewerber hatte ein Universitätsstudium absolviert (92,9 %).

Da im Studienfach Physik ein sehr breites Themenspektrum gewählt und teils mit Nebenfächern kombiniert werden kann, war auch das Fachwissen der Bewerber sehr vielfältig. Sie konnten Kenntnisse und Erfahrungen in der Oberflächenphysik, in Kernphysik, in Festkörperphysik, in Messtechnik und Laserdiagnostik vorweisen oder verfügten über Kenntnisse der Softwareentwicklung, der Werkstofftechnik und der Nachrichtentechnik. Diverse Programmier- und Datenbankanntnisse (Fortran, Pascal, C++, Flux PDE, Labview, Origin, Linux) waren vorhanden. Auch zeichneten sich viele Bewerber dadurch aus, dass sie über sehr gute Englischkenntnisse verfügten. Sie waren gewohnt, überfachlich zu denken, und regional mobil.

Die für Physiker ausgeschriebenen Arbeitsplätze kamen aus Hochschulen und Forschungseinrichtungen und waren oftmals zeitlich befristet (21 % der Angebote). Auch Softwarehäuser und Unternehmensberatungen oder Automobilzulieferer und Unternehmen der Elektrotechnik und der Laser- und Mikrotechnik suchten 2003 Physiker. Insgesamt kamen 22 % der Angebote aus Unternehmen des Bereichs Forschung und Entwicklung mit den Schwerpunkten Natur- und Ingenieurwissenschaft, gefolgt von Medizin. 14,9 % der Offerten betrafen den Dienstleistungsbereich, in dem die Ingenieurbüros die stärksten Anteile stellten. Mit 5,6 bzw. 3,5 % waren Unternehmen der Mess-, Steuer- und Regeltechnik bzw. der Nachrichtentechnik noch verhältnismäßig zahlreich unter den Stellenanbietern vertreten. Kreditinstitute meldeten 4,8 % der Stellen für Physiker.

Der eine oder andere Physiker wanderte 2003 ins Lehramt ab, wo der Lehrermangel in technischen Fächern den Direkteinstieg in den Schuldienst auch ohne Staatsexamen ermöglichte. Qualifizierte und mobile Bewerber suchten sich auch eine Arbeitsstelle im Ausland.

Die Arbeitgeber verlangten 2003 von den Bewerbern eine fachlich fundierte Grundlagenausbildung. Die Spezialkenntnisse variierten je nach ausgeschriebenem Tätigkeitsfeld. Hier waren Kenntnisse der Halbleitertechnologien, der Lasertechnik, der Medizinphysik und Schnittstellentechnik ebenso gefragt wie Werkstoffkunde, Optik, Mess-, Steuer- und Regeltechnik oder Biophysik, physikalische Chemie, Strahlenkunde und Kernphysik. Die Arbeitgeber wollten Teamplayer mit analytischem Denken und sehr guten EDV-Kenntnissen einstellen. Und die Bewerber sollten diverse Programmiersprachen und Datenbankanntnisse mitbringen. Bei jungen Kandidaten sahen die Arbeitgeber gern, wenn sie Auslandserfahrungen und entsprechende Sprachkenntnisse mitbrachten. Berufserfahrung, kaufmännische Kenntnisse und vereinzelt die Promotion rundeten das ideale Bewerberprofil ab.

Festzustellen war, dass die Sockelarbeitslosigkeit älterer Bewerber wächst; wenn sie über veraltete Fachkenntnisse verfügen, bleiben ihre Chancen zur Reintegration in den Arbeitsmarkt gering. Auch arbeitslose Physiker mit mangelnder deutscher Berufserfahrung hatten nur geringe Aussichten bei der Arbeitsplatzsuche.

Die Arbeitsämter mussten 2003 einem hohen Beratungsbedarf seitens der Bewerber nachkommen. Dies betraf Fragen der Umorientierung oder



grundlegende Orientierungsfragen. Auch Seminare zur Steigerung der Selbstvermarktungsfähigkeiten stießen auf sehr großes Interesse. Die wenigen durchgeführten Qualifizierungsmaßnahmen zeigten sich in Einzelfällen erfolgreich, insbesondere wenn sie betriebliche Trainings umfassten.

## Physikingenieure

<b>Arbeitslose:</b>	<b>426</b>	<b>(+19,7 %)</b>
Frauenanteil:	16,7 %	(2002: 20,5 %)
mit Universitätsabschluss:	45,3 %	(2002: 44,1 %)
<b>Stellenzugang:</b>	<b>160</b>	<b>(+ 33,3 %)</b>

Physikingenieure sind eine überaus kleine Berufsgruppe, die sich auch in Einsatzfelder der Physiker, Elektroingenieure oder Informatiker einfügen können. Für die Physikingenieure gab es im Jahr 2003 wenige direkt an sie gerichtete Angebote. Stellen, die der Fachausbildung entsprachen, waren wiederum nur für bundesweit mobile Bewerber zu finden. Mit 160 Stellen ausdrücklich für Physikingenieure waren 2003 ein Drittel mehr Stellen gemeldet als im Vorjahr.

Die Bewerberzahl stieg 2003 um 19,7 % auf 426 an. Die Physikingenieure mit Universitätsabschluss stellten mit 45,3 % fast die Hälfte der Bewerber. Die Bewerber kannten sich in unterschiedlichen Vertiefungsgebieten ihres Faches aus, Schwerpunkte waren Elektronik und Sensorik sowie Optik. Auch in IT-Anwendungen waren sie versiert. Schlüsselqualifikationen wie Teamfähigkeit wiesen sie ebenfalls vor.

Physikingenieure waren gesucht für Gutachter-tätigkeiten, in der Qualitätssicherung und im Vertrieb, aber auch in der Anlagentechnik und in Unternehmensberatungen. Die Mehrzahl der Stellenmeldungen kam aus dem Dienstleistungssektor: Ingenieurbüros (5,9 %), Firmen der Arbeitnehmerüberlassung (8,2 %). Die öffentliche Verwaltung meldete 15,3 % der Stellen, Unternehmen der Medizin-, Mess-, Steuer- und Regeltechnik 10,6 %. Die Rundfunk- und Nachrichtentechnik sorgte für 6,5 % der Angebote. Auch in Interessenvertretungen und Verbänden boten sich Arbeitsmöglichkeiten für Physikingenieure (4,1%).

Bewerber sollten Fachkenntnisse in Verfahrenstechnik, technischer Mechanik, Grenzflächendynamik oder Prozessautomatisierung und Strahlenschutz mitbringen. Ein mobiler, teamfähiger und kommunikativer Kandidat mit Fremdsprachenkenntnissen hatte gute Chancen auf eine Einstellung. Berufsanfänger nahmen vereinzelt die Beratung der Hochschulteams in Anspruch und hatten bei bundesweiter Suche recht schnell Erfolg. Eine kurze Studienzeit und Fremdsprachenkenntnisse erwiesen sich dabei als hilfreich.

## Mathematiker

<b>Arbeitslose:</b>	<b>1.905</b>	<b>(+26,4 %)</b>
Frauenanteil:	35,4 %	(2002: 35,6 %)
mit Universitätsabschluss:	88,1 %	(2002: 88,5 %)
<b>Stellenzugang:</b>	<b>285</b>	<b>(-3,4 %)</b>

Der Arbeitsmarkt für Mathematiker war 2003 geprägt von einer ausgesprochenen Dynamik. Überregional mobile Bewerber mit kurzer Studienzeit und guten Examina hatten kaum Probleme. Auch für Berufsanfänger war es unter diesen Gegebenheiten nicht schwierig, eine Stelle zu finden. Gerade Absolventen gelang der Berufseinstieg häufig über die Diplomarbeit, Drittmittelprojekte oder Praktika. Demgegenüber war die Lage überaus schwierig für Bewerber mit nur theoretischen Schwerpunkten. Die Zahl der bei den Arbeitsämtern gemeldeten Stellen ging um 3,4 % auf 285 zurück, ein Rückgang, der im Vergleich zu anderen Berufsgruppen moderat ausfiel. Immer wieder suchten Finanzdienstleister und Versicherungen, Unternehmensberatungen und Hochschulen nach mathematischem Fachpersonal, selbst im IT-Bereich hatten qualifizierte Kräfte weiterhin relativ gute Chancen.

Im Jahr 2002 schlossen 1.782 Mathematiker ihr Studium erfolgreich ab. Im Vergleich zu den Vorjahren war dies eine recht niedrige Zahl, waren doch Mitte der 90er Jahre jährlich jeweils mehr als 2.400 Mathematiker von den Hochschulen gekommen. Vor diesem Hintergrund verwundert kaum, dass 2003 jüngere Mathematiker unter 35 Jahren mit knapp zwanzig Prozent nicht besonders häufig in der Bewerbergruppe vertreten waren. Dem-



gegenüber fanden sich 52,2 % Mathematiker über 45 Jahre darunter, denen der Wiedereinstieg schwer fiel.

2003 waren mit 1.905 arbeitslosen Bewerbern um 26,4 % mehr gemeldet als im Vorjahr. Mit 35,4 % lag der Frauenanteil auf ähnlichem Niveau wie 2002. Entsprechend der Ausbildungsstruktur an den Hochschulen hatte die Mehrzahl der Bewerber (88,1 %) ein Universitätsstudium absolviert.

Die Mathematiker brachten fundierte Fachkenntnisse mit und konnten zumeist arbeitsmarktnahe Ausrichtungen wie Finanzmathematik, Versicherungsmathematik oder Technomathematik und Biometrie in ihrer Hochschulausbildung nachweisen. Viele verfügten über Berufserfahrung oder Praxiseinblicke durch Praktika. Insgesamt hatten sie gute EDV-Kenntnisse, oft vertieft in Richtung Softwareentwicklung, Datenbanken und Netzwerke, so dass sie für spezialisierte IT-Arbeitsplätze als Fachleute in Frage kamen. Einige Kandidaten brachten auch Lehr- oder Beratungserfahrung mit. Die hohe persönliche und regionale Flexibilität der meisten Bewerber sowie das durch ihre Fachausbildung besonders stark ausgeprägte Abstraktionsvermögen machten sie in vielen Bereichen trotz der angespannten Gesamtwirtschaftslage zu gefragten Mitarbeitern.

Stellenangebote für Mathematiker kamen aus vielen kleinen Unternehmen, aber auch aus überregionalen Großunternehmen. Der mit 25,2 % der Offerten stark vertretene Hochschulbereich bot oft Arbeitsplätze mit Promotionsmöglichkeiten, die Stellen waren jedoch zumeist zeitlich befristet. Das Kreditgewerbe stellte 12,5 % der Angebote, das Versicherungsgewerbe 9,8 %. Unternehmensberatungen boten 10,8 % der Stellen an, die Datenverarbeitung 8,9 %, die öffentliche Verwaltung 3,9 %. Mathematiker waren des weiteren vereinzelt im Maschinenbau- und in der Automobilzulieferung gefragt, aber auch im Handel, im Gesundheitswesen oder in der Verbandsarbeit.

Die Bewerber mit einem Mathematikstudium müssen anwendungsorientierte Zusatzkenntnisse und Erfahrungen in technischen, betriebswirtschaftlichen oder im EDV-Bereich haben, um bei der Personalauswahl in die engere Wahl zu kommen. Je nach Branche erwarteten die Arbeitgeber Kenntnisse in Elektrotechnik oder Elektronik oder Bioinformatik. Programmier- und Datenbankenkenntnisse waren ebenso erwünscht wie in einigen Einsatzfeldern die Zusatzausbildung zum Aktuar und versicherungsmathematische Kenntnisse. Von Vorteil waren ebenso Erfahrungen im Projektmanagement

und einschlägige Branchenkenntnisse. Die Bewerber sollten außerdem die Fähigkeit mitbringen, sich schnell in neue Aufgabengebiete einzuarbeiten. Ausgeprägte Soft Skills fanden neben den Fachkenntnissen im Anforderungskatalog immer wieder Erwähnung. Teamfähigkeit, Belastbarkeit, Flexibilität, Kreativität und Kommunikationsfähigkeit sowie Fremdsprachenkenntnisse rundeten das gewünschte Bewerberprofil ab.

Bewerber aus dem akademischen Mittelbau, denen außeruniversitäre Berufspraxis fehlte, hatten es schwer. Aussiedlern in dieser Berufsgruppe half allein die Anerkennung ihres Hochschuldiploms nicht weiter. In kleinem Umfang konnten ihre Chancen durch Maßnahmen vergrößert werden, in denen sie ihre Deutschkenntnisse verbesserten. Endsemester suchten die Beratung der Arbeitsagenturen, um sich zu Fragen der Bewerbung und des Berufseinstiegs zu informieren.

## Biologen

<b>Arbeitslose:</b>	<b>4.365</b>	<b>(+13,4 %)</b>
Frauenanteil:	55,0 %	(2002: 55,5 %)
mit Universitätsabschluss:	95,3%	(2002: 95,3 %)
<b>Stellenzugang:</b>	<b>1.243</b>	<b>(-21,9 %)</b>

Biologen standen 2003 einem angespannten Arbeitsmarkt gegenüber. Geringere Drittmittel bei den Hochschulen, Firmenschließungen oder Verkleinerungen von Betriebsteilen im Biotechnologiesektor ließen die Stellenmeldungen zurückgehen. Erschwerend kommt hinzu, dass Biologen hier in unmittelbarer Konkurrenz zu anderen Studienrichtungen (Chemie, Chemieingenieur, Verfahreningenieur) stehen, so dass sich die potenzielle Bewerberzahl auf eine Stelle vervielfacht.

Traditionell hatten Biologen mit ökologischer Ausrichtung auch Einsatzmöglichkeiten im Umweltbereich gefunden. Auch hier ist im letzten Jahr durch Sparmaßnahmen bei Öffentlichen Einrichtungen und die Reduzierung der Zahl der Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) der Markt deutlich enger geworden. Generell ließ sich 2003 feststellen, dass für Kandidaten ohne Berufserfahrung der Einstieg ins Berufsleben eine sehr hohe Hürde darstellte.





Insgesamt gingen bei den Arbeitsagenturen 1.243 Stellen für Biologen ein, im Vorjahresvergleich bedeutet dies ein Rückgang um 21,9 %.

2003 waren 4.365 arbeitslose Biologen auf der Suche nach einem neuen Betätigungsfeld, 55 % davon waren Frauen; damit entspricht der Frauenanteil unter den Bewerbern in etwa ihrem Anteil der Hochschulabsolventen. 4,7 % der Bewerber hatten ein Fachhochschulstudium absolviert; auch dieser Anteil ist vergleichbar mit ihrem Absolventenanteil. Damit scheint die Wahl der Hochschulart für Biologen wenig Einfluss auf die Arbeitsmarktchancen zu haben. Gut ein Viertel der Bewerber war älter als 45 Jahre, 43 % waren zwischen 35 und 45 Jahre alt. 30,2 % waren jünger als 35. Der hohe Anteil gerade auch junger und mittelalter Bewerber zeigt deutlich, wie schwierig die Arbeitsmarktsituation aus Bewerbersicht 2003 war.

Die meisten der Bewerber waren gut bis sehr gut qualifiziert und brachten Fachkenntnisse aus ihrer wissenschaftlichen Tätigkeit oder früheren Berufstationen mit. Besonders ausgeprägt waren die Kenntnisse in Molekular- und Mikrobiologie und Biochemie. Aber auch Kenntnisse der Genetik, der Immunologie oder der Biotechnologie inklusive aktuellster Labormethodik konnten viele Bewerber vorweisen. Einige hatten lange Zeit klinische Studien betreut und kannten sich im Projektmanagement aus. Auch verfügten sie punktuell über Biometrie- und Bioinformatikkenntnisse oder waren Experten in Toxikologie oder Limnologie. Manche Bewerber hatten sich fachlich spezialisiert auf Ökologie, Zoologie oder Botanik und Pflanzenphysiologie, einige wenige waren Experten in Meeres- und Fischereibiologie.

Die meisten Bewerber konnten sehr gut Englisch und hatten ausgeprägtes EDV-Wissen. Viele waren promoviert. Betriebswirtschaftliche Kenntnisse waren teilweise ebenfalls vorhanden. In jedem Fall waren die meisten Bewerber regional flexibel. Allerdings zeigten sich einige Biologinnen aus familiären Gründen ortsgebunden. Die Bewerber hatten eine starke Teamorientierung und waren hoch motiviert.

Die Stellen für Biologen kamen aus sehr unterschiedlichen Wirtschaftsbereichen. Unternehmen der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung meldeten 2003 13,7 % der Offerten. Angebote aus Forschung und Entwicklung in Unternehmen machten 14,3 % aus. Hochschulen stellten – oft befristet – 11,7 % der Angebote. Das Gesundheitswesen meldete 8,4 % der Offerten für Biolo-

gen, die öffentliche Verwaltung 8,0 %, Interessenvertretungen und Verbände 7,7 %.

In den Jahren des IT-Booms war die Datenverarbeitung für IT-fachkundige Biologen eine Ausweichmöglichkeit gewesen. Diese Alternative ist angesichts der wirtschaftlichen Krise auch im IT-Bereich kaum noch gegeben, da bei der angespannten Marktlage keine Nachfrage nach Quereinsteigern besteht. 2003 wählten einige Biologen bei ihrer beruflichen Neuorientierung das Lehramt, z. B. an berufsbildenden Schulen. Andere machten sich selbstständig, jedoch weniger unmittelbar ausbildungsbezogen, sondern auch in berufsfremden Bereichen.

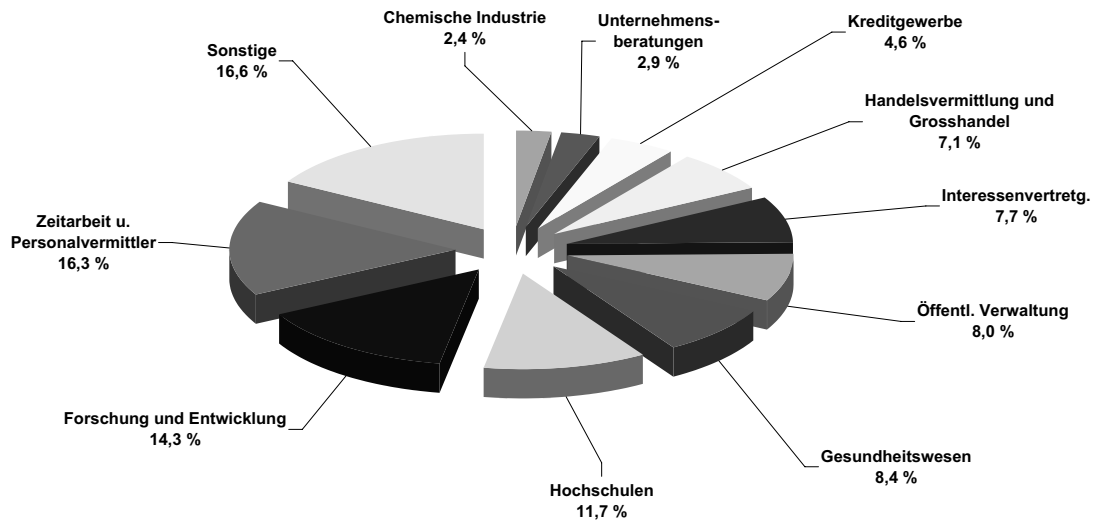
Die Arbeitgeber stellten an die Bewerber hohe fachliche und außerfachliche Anforderungen. Einschlägige Berufserfahrung war immer erwünscht. Von jüngeren Biologen erwartete man ein gutes Examen nach einem zügigen Studium und aktuelle Fach- und Methodenkenntnisse. Besonders gefragt waren hier die Wissensgebiete Molekularbiologie und Mikrobiologie. Biochemische Kenntnisse und Kenntnisse der Biotechnologie schlossen in der Häufigkeit an. Oft verlangten die Arbeitgeber eine hohe Laborkompetenz und Kenntnisse im Projektmanagement. In einzelnen Nachfragen wurden auch Fachleute der Pflanzenzüchtung, der Lebensmitteldiagnostik, der Qualitätssicherung oder der Botanik gesucht. Für Aufgaben im Umweltschutz sollten sich die Bewerber auch auskennen in den umweltrelevanten gesetzlichen Regelungen. Für die (bei den Biologen nicht sonderlich beliebten) Vertriebstätigkeiten im Pharmabereich waren Marketingkenntnisse, Präsentationskompetenz und Verkaufstalent gefragt. Unverzichtbar für eine erfolgreiche Bewerbung waren in allen Einsatzbereichen Fremdsprachenkenntnisse und Schlüsselqualifikationen wie Team- und Kommunikationsfähigkeit, Belastbarkeit und Flexibilität.

Nur in wenigen Fällen unterstützten die Arbeitsagenturen die Bewerber durch Fortbildungen, etwa zu betriebswirtschaftlichen Themen. Vereinzelt wurden betriebliche Trainingsmaßnahmen gefördert. In Einzelfällen kamen ABM im Umweltschutzbereich zustande. Einige Biologen erhielten Überbrückungsgeld oder einen Existenzgründungszuschuss, als sie sich 2003 selbstständig machten. Besonders nachgefragt waren Bewerbungstrainings und Beratungen zum Berufseinstieg oder bei älteren arbeitslosen Bewerbern zur völligen beruflichen Neuorientierung. Auch organisierten die Arbeitsagenturen lokale Jobbörsen für Biologen.



### Nachfrage nach Biologen 2003

Grafik 18



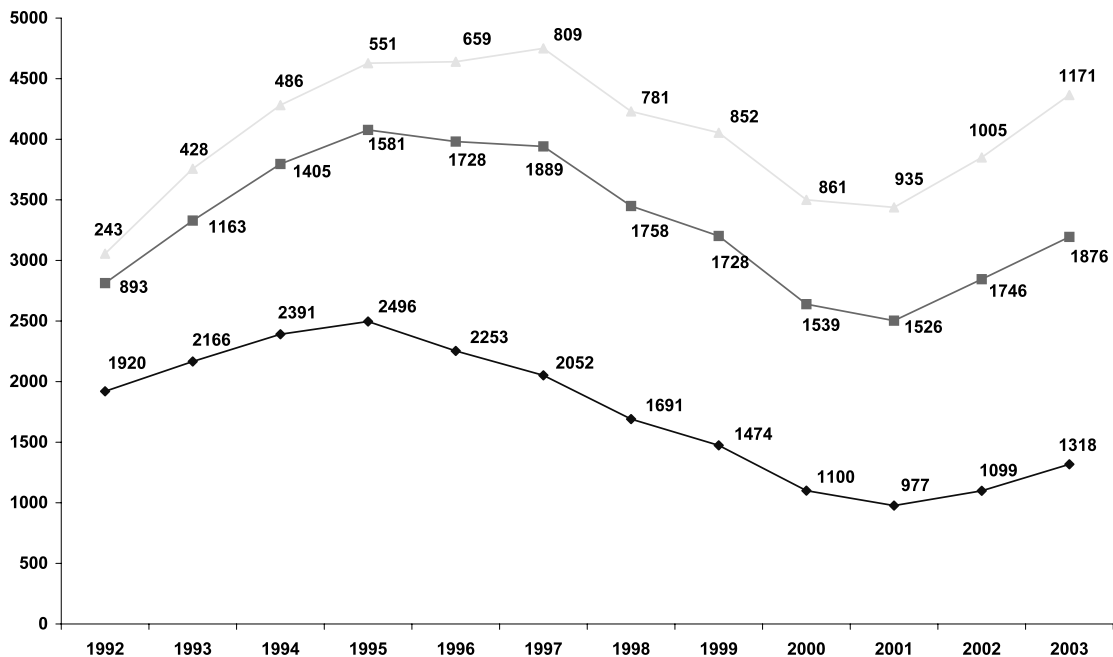
Quelle: Bundesagentur für Arbeit

n=1243

© 2004, BA-AMS

### Arbeitslose Biologen nach Alter

Grafik 19



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

© 2004, BA-AMS

## Geographen

<b>Arbeitslose:</b>	<b>1.638</b>	<b>(+27,2 %)</b>
Frauenanteil:	49,8 %	(2002: 51,0 %)
mit		
Universitätsabschluss:	93,9 %	(2002: 93,6 %)
<b>Stellenzugang:</b>	<b>114</b>	<b>(- 35,6 %)</b>

Geographen standen 2003 einem sehr ungünstigen Arbeitsmarkt gegenüber. Private und öffentliche Arbeitgeber verhielten sich vielfach noch zurückhaltender als bereits im Vorjahr. Selbst Bewerbern mit sehr guter Qualifikation gelang es nicht ohne weiteres, schnell einen adäquaten Arbeitsplatz zu finden. Ein großes Ausmaß an Initiative und Findigkeit und selbstverständlich regionale Mobilität waren nötig, um bei der Arbeitsplatzsuche erfolgreich zu sein. Die Stellen im Planungsbereich und im Tourismus, für die Geographen besonders geeignet sind, waren rar. Viele Bewerber begannen auch, über eine völlige berufliche Neuorientierung nachzudenken. Der Stellenrückgang auf 114 Offerten (-35,6 %), der in einzelnen Regionen besonders ausgeprägt zu spüren war, gab Anlass dazu.

Steigende Studienanfängerzahlen lassen annehmen, dass mittelfristig die Absolventenzahl auf verhältnismäßig hohem Niveau bleiben wird. Bei ihrem Blick aufs Berufsleben ist für angehende Geographen daran zu denken, dass sie mit ihrer interdisziplinär ausgelegten Ausbildung am Arbeitsmarkt immer auch in Konkurrenz zu anderen ingenieur- und naturwissenschaftlichen Fachrichtungen stehen.

1.638 arbeitslose Geographen standen 2003 dem Arbeitsmarkt zur Verfügung, 27,2 % mehr als ein Jahr zuvor. Viele der Bewerber waren Wirtschaftsgeographen, einige Siedlungsgeographen, wenige Biogeographen. Sie brachten alle gemäß ihrem Studienfach eine breit gefächerte Qualifikation mit. Viele verfügten über Kenntnisse der Geo-Informationssysteme, kannten sich in Fragen der Regionalplanung und des Tourismus aus oder hatten einen Wissensschwerpunkt im Marketing. In der Mehrzahl verfügten sie über Fremdsprachenkenntnisse, einige hatten Auslandserfahrungen. Sie waren regional mobil.

In der Bewerbergruppe der Geographen waren überwiegend jüngere Bewerber unter 35 (40,7 %) und Kandidaten zwischen 35 und 45 Jahren

(44,3 %) vertreten. Die Bewerber über 45 Jahre machten nur 15 % aus. Dies deutet darauf hin, dass Geographen in fortgeschrittenem Lebensalter sich beruflich etabliert haben, sei es in Anwendungsbereichen, die ihrem Studiengebiet entsprechen, sei es, dass sie sich völlig neu orientierten.

Die Mehrzahl der Stellenmeldungen kam 2003 aus öffentlichen Verwaltungen (29,3 %). Häufig boten dann Ingenieurbüros den Geographen Stellen an (12,9 %), gefolgt von Interessenvertretungen und Verbänden (9,5 %), Unternehmensberatungen (7,8 %), Einrichtungen der beruflichen Erwachsenenbildung (6,9 %) und Unternehmen des Grundstücks- und Wohnungswesens (5,1 %). In vielen Fällen waren die Angebote befristet. Insgesamt handelte es sich bei 22,8 % um Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen.

Einige Geographen suchten den Weg in die Selbstständigkeit. Mangels Aufträgen hatte dieser Weg nur geringe Erfolgsaussichten.

Ohne ausreichende Berufserfahrung war es für Bewerber kaum möglich, von einem Arbeitgeber als Kandidat akzeptiert zu werden. Fachkenntnisse, insbesondere auch in Geo-Informationssystemen, Erfahrung im Projektmanagement und unternehmerisches Denken, kombiniert mit betriebswirtschaftlichem Wissen, sollten die Bewerber mitbringen. Für Tätigkeiten bei öffentlichen Arbeitgebern war zumeist Verwaltungserfahrung erforderlich. Schlüsselqualifikationen wie Team- und Kommunikationsfähigkeit waren allen Arbeitgebern wichtig.

## Geowissenschaftler

<b>Arbeitslose:</b>	<b>1.855</b>	<b>(+12,6 %)</b>
Frauenanteil:	33,7 %	(2002: 32,6 %)
mit		
Universitätsabschluss:	92,1 %	(2002: 92,8 %)
<b>Stellenzugang:</b>	<b>317</b>	<b>(-17,2 %)</b>

Geowissenschaftler standen 2003 einem problematischen Arbeitsmarkt gegenüber. Standort-, Deponie- und Sedimentanalysen – für diese Berufsgruppe klassische Einsatzbereiche – wurden seltener durchgeführt. Angesichts der für die meisten Berufsgruppen angespannten Arbeitsmarktlage war ein Ausweichen in Nachbarbereiche wie dem Chemieumfeld kaum möglich. Im Vorjahres-



vergleich ging insgesamt die Zahl der Stellen um 17,2 % auf 317 gemeldete Stellen zurück.

Mit 1.855 Geowissenschaftlern lag die Zahl der arbeitslosen Bewerber 2003 um 12,6 % höher als 2002. Alle Altersgruppen waren unter den Bewerbern vertreten. Mit 38,5 % stellten die Geowissenschaftler über 45 Jahre den größten Anteil, etwa genauso viele kamen aus der Altersgruppe zwischen 35 und 45 Jahre (37,1 %). Der Anteil der arbeitslosen Geowissenschaftler bis 34 betrug 24,4 %.

Die Geowissenschaftler zeichnete eine hohe fachliche Qualifikation aus. Sie waren versiert in Mineralogie, Hydrologie, Geophysik, Geodäsie und Geoökologie, kannten sich in spezifischen Analysemethoden und der Altlastensanierung aus und brachten größtenteils auch Auslandserfahrung mit.

Trotz der geringen Zahl der Stellenangebote, die bei den Arbeitsagenturen für Geowissenschaftler gemeldet wurden, war das Spektrum der potenziellen Arbeitgeber weit gefächert. Allerdings waren viele Arbeitsangebote befristet. Ingenieurbüros standen als potenzielle Arbeitgeber an erster Stelle (15,5 %), gefolgt von Hochschulen (13,3 %) und der öffentlichen Verwaltung (allgemeine Verwaltung 10,2 %, Wirtschaftsförderung und -aufsicht 10,8 %). Ebenfalls häufig mit 9,3 % suchten Bausparkassen nach Geowissenschaftlern. Verbände und Interessenvertretungen stellten 3,1 % der Angebote. Stellenmeldungen in geringerem Umfang kamen aus dem Garten- und Landschaftsbau, aus dem Baugewerbe, aber auch aus der Datenverarbeitung, der Entsorgungswirtschaft, der Energieversorgung oder dem Fahrzeugbau und der Nachrichtentechnik.

Die Arbeitgeber wünschten von den Bewerbern Berufserfahrung und je nach Einsatzbereich Kenntnisse der Mineralogie, der Geochemie, der Geoökologie oder Hydrologie. Kartierungserfahrung und Vertrautheit im Umgang mit Digitalisierungstechniken und Redaktionsaufgaben waren ebenfalls gefragt. Fremdsprachenkenntnisse sollten die Bewerber ebenso mitbringen wie Verhandlungsgeschick, sicheres Auftreten und die Bereitschaft zu Auslandstätigkeiten. Auch betriebswirtschaftliche Kenntnisse waren ein Pluspunkt für die Bewerber.

Vereinzelt unterstützten die Arbeitsagenturen betriebliche Trainingsmaßnahmen. Vor allem aber hatte die Beratung der Bewerber, auch hinsichtlich einer möglichen beruflichen Neuorientierung, große Bedeutung. Bei allen Bewerbern zielte diese oft darauf ab, die Selbstmarketingfähigkeiten zu erhöhen und die Eigeninitiative zu unterstützen.

## Haushalts- und Ernährungswissenschaftler

<b>Arbeitslose:</b>	<b>774</b>	<b>(+21,5 %)</b>
Frauenanteil:	79,5%	(2002: 82,1 %)
mit Universitätsabschluss:	66,3%	(2002: 63,1 %)
<b>Stellenzugang:</b>	<b>120</b>	<b>(-25,9 %)</b>

Der Arbeitsmarkt für Ökotrophologen war auch 2003 angespannt. Gerade auf dem akademischen Niveau blieb das Stellenangebot zurückhaltend. Ernährungsberater waren auch von Firmen gefragt, die Akademiker für die Vermarktung und den Vertrieb neuer Produkte als Multiplikatoren einsetzen wollten. Die wiederkehrenden Angebote großer Unternehmen, als Pharmareferent zu arbeiten, sahen die meisten Bewerber nicht als besonders attraktiv an. 120 Stellen für Ökotrophologen wurden 2003 den Arbeitsagenturen gemeldet, 25,9 % weniger als 2002.

Die Zahl der arbeitslosen Bewerber ist im Vergleich zum Vorjahr um 21,5 % auf 774 angestiegen. Wie zuvor war auch 2003 der Frauenanteil hier sehr hoch (79,5 %). Ökotrophologen mit Universitätsabschluss machten 66,3 % der arbeitslosen Bewerber aus.

Die gut ausgebildeten Ernährungswissenschaftler brachten oftmals Berufs- oder Praktikumserfahrungen mit, verfügten über Pharmakennnisse und konnten sehr gut mit der EDV umgehen. Viele von ihnen zeigten sich als Organisationstalente und hatten durch verschiedene Berufsstationen, auch freiberuflicher Art, ihre Flexibilität unter Beweis gestellt. Für ihre weitere Tätigkeit favorisierten die Bewerber Beratungstätigkeiten.

Die Stellenangebote für Ökotrophologen waren trotz der geringen Gesamtzahl recht weit gestreut. Das Gesundheitswesen bot 13,8 % der Stellen an, das Ernährungsgewerbe 6 %, Verbraucherorganisationen 4,9 %. Der Groß- und der Einzelhandel meldete je 7,1 %, im Bereich Erziehung und Unterricht waren 5,6 % der Stellen vakant. Zu 12,3 % kamen die Stellenangebote von Zeitarbeitsfirmen, zu 5,6 % von Unternehmensberatungen. Vereinzelt waren Bewerber mit freiberuflichen Tätigkeiten erfolgreich, etwa in der Beratung von Krankenkassen und Gesundheitseinrichtungen.



Gute Fachkenntnisse forderten alle Arbeitgeber, auch Berufserfahrung war erwünscht. Für Arbeitsplätze in der Forschung sollten die Bewerber Kenntnisse der Zellforschung nachweisen. Von angehenden Pharmareferenten erwarteten die Arbeitgeber die Bereitschaft zum Außendienst. Für alle Bewerber waren Schlüsselqualifikationen wie Kommunikationsfähigkeit, Flexibilität und Belastbarkeit von Vorteil, auch Organisationsfähigkeit und Durchsetzungsvermögen wurden gern gesehen. Um einen Arbeitsplatz zu finden, sollten die Bewerber ortsungebunden sein. Die notwendige Mobilität war einer Reihe Bewerber nicht möglich, so dass ihre Einsatzmöglichkeiten sich verringerten.

Die Berater und Vermittler der Arbeitsagenturen waren bei dieser Berufsgruppe besonders gefragt, um Alternativen aufzuzeigen oder um die Bewerber darin zu unterstützen, geeignete Selbstvermarktungsstrategien zu entwickeln. Betriebliche Trainingsmaßnahmen haben sich in Einzelfällen als erfolgreich für eine Integration erwiesen.



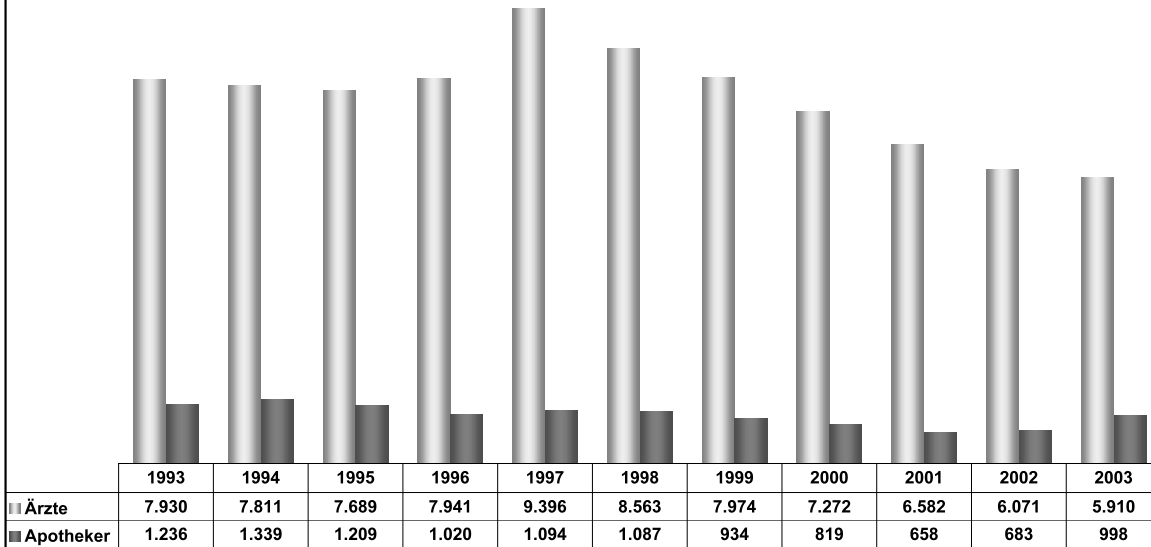
## Ärzte und Apotheker

- Humanärzte insgesamt
- Ärzte ohne Gebietsbezeichnung (Assistenzärzte)  
einschl. Ärzte im Praktikum (AiP)
- Ärzte mit Gebietsbezeichnung (Fachärzte)
- Zahnärzte
- Tierärzte
- Apothekerinnen und Apotheker



### Arbeitslos gemeldete Ärzte und Apotheker

Grafik 20



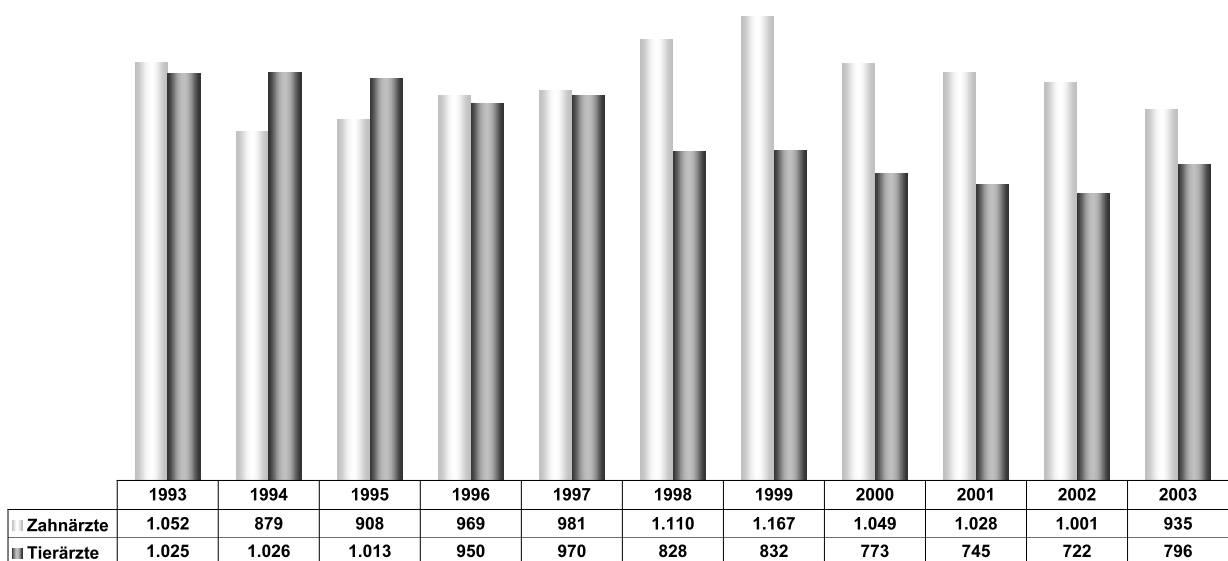
Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Erhebungszeitpunkt jeweils Ende September

© 2004, BA-AMS

### Arbeitslos gemeldete Zahnärzte und Tierärzte

Grafik 21



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Erhebungszeitpunkt jeweils Ende September

© 2004, BA-AMS

## Humanärzte insgesamt

<b>Arbeitslose:</b>	<b>5.910</b>	<b>(-3 %)</b>
Frauenanteil:	61 %	(2002: 60 %)
<b>Stellenzugang:</b>	<b>7.237</b>	<b>(-20 %)</b>

Die Zahl der arbeitslosen Humanärzte (ohne Zahnärzte) ist weiter zurückgegangen, wenn auch nicht mehr im gleichen Umfang wie im vergangenen Jahr. Bezogen auf die 304.000 berufstätigen Ärztinnen und Ärzte in Deutschland errechnet sich daraus eine Arbeitslosenquote, die nunmehr knapp unter die Zwei-Prozent-Marke gesunken ist. Damit ist ein Wert erreicht, der in diesem Segment Vollbeschäftigung signalisiert. Dabei ist eine deutliche Diskrepanz zu erkennen zwischen dem Frauenanteil unter den Arbeitslosen, der mit 61 % wesentlich höher lag als ihr Anteil an den Berufstätigen, der nur knapp 38 % betrug.

Die gegenwärtige Struktur der Arbeitslosigkeit scheint in erster Linie auf die Probleme von Frauen hinzuweisen, die aufgrund stärkerer sozialer und familiärer Bindungen regional weniger mobil sind und bei der Arbeitszeit eher familienfreundliche Lösungen anstreben, die bei vielen Kliniken nicht durchsetzbar sind.

Fachärzte aller Gebiete hatten während des gesamten Jahres kaum Probleme bei der Stellensuche, aber auch Assistenzärzte und AiP trafen auf einen aufnahmefähigen Arbeitsmarkt. Der Nachfragerückgang bei den Dienststellen der Bundesagentur spiegelte wohl auch die nun schon über zwei Jahre währende Erfahrung der Stellenanbieter wider, dass die Vermittler in den Agenturen für Arbeit angesichts der historisch geringen Arbeitslosenzahl nur selten in der Lage waren, geeignete Bewerber zu vermitteln. Dies galt vor allem für weite Teile Ostdeutschlands und für ländliche Regionen Westdeutschlands. Zunehmend klagten aber auch viele große Häuser an attraktiven Standorten über Probleme bei der Stellenbesetzung. Die Situation wurde insgesamt dadurch verschärft, dass das Interesse der jungen Ärzte an nichtkurativen Tätigkeiten oder Beschäftigungsmöglichkeiten im Ausland nach wie vor sehr groß war. Eine Ausnahme bildete – wie schon 2002 – das Bundesland Berlin. Die Zahl der Bewerber überstieg hier deutlich die Nachfrage.

## Ärzte ohne Gebietsbezeichnung (Assistenzärzte) einschl. Ärzte im Praktikum (AiP)

<b>Arbeitslose Assistenzärzte:</b>	<b>4.385</b>	<b>(+1 %)</b>
Frauenanteil:	61 %	(2002: 60 %)
<b>Arbeitslose Ärzte im Praktikum:</b>	<b>206</b>	<b>(-8 %)</b>
Frauenanteil:	61 %	(2002: 55 %)
<b>Stellenzugang für Assistenzärzte und AiP:</b>	<b>4.853</b>	<b>(-22 %)</b>

Zum 30. September 2003 waren 4.385 arbeitslose Ärzte ohne Gebietsbezeichnung (+1 %) und 206 Ärzte im Praktikum (-8 %) bei den Dienststellen der Bundesagentur gemeldet.

Von den arbeitslos gemeldeten Bewerbern waren 28,2 % unter 35 Jahre alt, 44,4 % waren zwischen 35 und 45 Jahre alt und 27,4 % waren älter als 45 Jahre. Zum Vergleich die Altersstruktur aller arbeitslosen Personen mit abgeschlossener Universitätsausbildung: bis 35 Jahre: 27,1 %, zwischen 35 und 45: 32,4 % und älter als 45 Jahre: 40,5 %. Der Vergleich mit der Gesamtgruppe belegt, dass ältere Ärzte ohne Gebietsbezeichnung relativ selten arbeitslos waren.

Zum Wintersemester 2002/03 lag die Zahl der Studierenden im Fach Humanmedizin insgesamt bei rund 80.000 und war damit gegenüber dem Vorjahr fast unverändert. Die Zahl der Studenten im ersten Fachsemester hatte sich im gleichen Zeitraum um 523 auf 9.772 erhöht (+6 %). Im Jahr 2002 wurden insgesamt 8.852 Prüfungen im Bereich Humanmedizin abgelegt, rund 100 weniger als 2001. Von 1993 bis 1996 hatten die Absolventenzahlen jeweils noch deutlich über 10.000 gelegen. Die gesunkene Absolventenzahl ist einer der Gründe für die aktuell niedrige Arbeitslosigkeit.

Viele der bei den Agenturen für Arbeit gemeldeten jüngeren deutschen Assistenzärzte verfügten bereits über breit gestreute Erfahrungen aus dem klinischen Bereich. Bei einem Mindestmaß an regionaler Mobilität hatten sie nur geringe Schwierigkeiten beim Berufseinstieg. Ein relativ hoher Anteil der Bewerber verfügte allerdings über aus-





ländische Studienabschlüsse. Meist war hier eine Anpassungsfortbildung notwendig, um eine Berufserlaubnis in Deutschland zu erhalten.

Die Zahl der berufstätigen Ärzte stieg laut Bundesärztekammer (BÄK) zum 31. Dezember 2003 insgesamt um 1 % auf 304.117. Davon waren 145.536 stationär tätig, 1,2 % mehr als im Vorjahr, und 132.349 arbeiteten im ambulanten Sektor (Steigerungsrate: 0,8 %). Unter den bei der BÄK registrierten Ärzten befanden sich 74.220 ärztlich tätige Mediziner ohne Gebietsbezeichnung; weitere 25.219 dieser Ärztegruppe waren lt. BÄK nicht als Ärzte tätig. Des Weiteren waren 17.460 Ärzte im Praktikum bei der BÄK gemeldet. Die rechnerische Arbeitslosenquote bei Ärzten ohne Gebietsbezeichnung inklusive AiP lag damit deutlich über der Quote bei den Fachärzten; es gilt jedoch zu bedenken, dass es bei den gemeldeten Assistenzärzten sehr häufig lediglich um kurze Phasen der Sucharbeitslosigkeit zwischen zwei Weiterbildungsabschnitten ging.

Bedingt durch die ungünstige Altersstruktur der deutschen Ärzteschaft insgesamt gehen viele Ärzte in der nächsten Zeit in den Ruhestand. Zugleich bricht der Nachwuchs weg, da immer weniger junge Mediziner bereit sind, in der kurativen Patientenversorgung tätig zu werden.

Sowohl Assistenzärzte wie auch AiP können bei einem Mindestmaß an Mobilität in der Regel unter mehreren Angeboten wählen. Dabei liegt der Schwerpunkt des Interesses bei den großen Häusern, vorzugsweise Universitätskliniken, die über volle Weiterbildungsermächtigungen in den einzelnen Fachgebieten verfügen. Weiterbildungen bei kleineren Häusern oder niedergelassenen Ärzten sind in der Regel aus Sicht der Bewerber „zweite Wahl“.

Dem Nachwuchsmangel an deutschen Ärzten wird zunehmend dadurch begegnet, indem verstärkt Ärzte im europäischen Ausland angeworben werden.

Der Anteil der den Arbeitsämtern am Jahresende 2003 vorliegenden Stellenangebote aus Krankenhäusern war mit 61 % noch höher als ein Jahr zuvor (55 %). Die Offerten von niedergelassenen Ärzten (13 %) stiegen gegenüber dem Vorjahreswert (6 %) ebenfalls wieder an. Dagegen sank der Anteil der Reha-Einrichtungen auf 6 % (Vorjahr: 9 %). Die Nachfrage aus der Privatwirtschaft, vor allem aus der Pharmazeutischen Industrie, ging mit einem Anteil von nur noch 3 % besonders deutlich zurück. Der sonstige Öffentliche Dienst (z. B. Gesundheitsämter) war mit 5 % der Vakan-

zen vertreten (Vorjahr: 4 %). Daneben lagen Angebote von Krankenkassen und aus der Medizintechnik vor. Vereinzelt lagen auch Offerten für Mediziner als Dozenten an Fachschulen, z.B. für Krankenpflege und Krankengymnastik, vor. Knapp 20 % der Angebote bezog sich auf Tätigkeiten im Ausland.

Forderungen nach besonderen zusätzlichen Fachqualifikationen wurden aufgrund des Ärztemangels nur selten aufgestellt. In der Regel reichte das berufssübliche Ausbildungsprofil aus. Auch die außerfachlichen Qualifikationen spielten aufgrund der für die Nachwuchsärzte insgesamt komfortablen Arbeitsmarktsituation nur eine sehr untergeordnete Rolle. Bedingung bei Ausländern, Aussiedlern und Kontingentflüchtlingen waren gute deutsche Sprachkenntnisse sowie eine vorhandene Berufserlaubnis.

Der Einstieg für Assistenzärzte erfolgt bei Arbeitgebern des Öffentlichen Dienstes nach Vergütungsgruppe II oder Ib Bundesangestellten-Tarifvertrag (BAT). Ein 30-jähriger lediger Arzt würde demnach nach Vergütungsgruppe II BAT rund 3.000 € brutto im Monat erhalten. Hinzu können Zulagen für Nacht- und Wochenenddienste kommen.

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

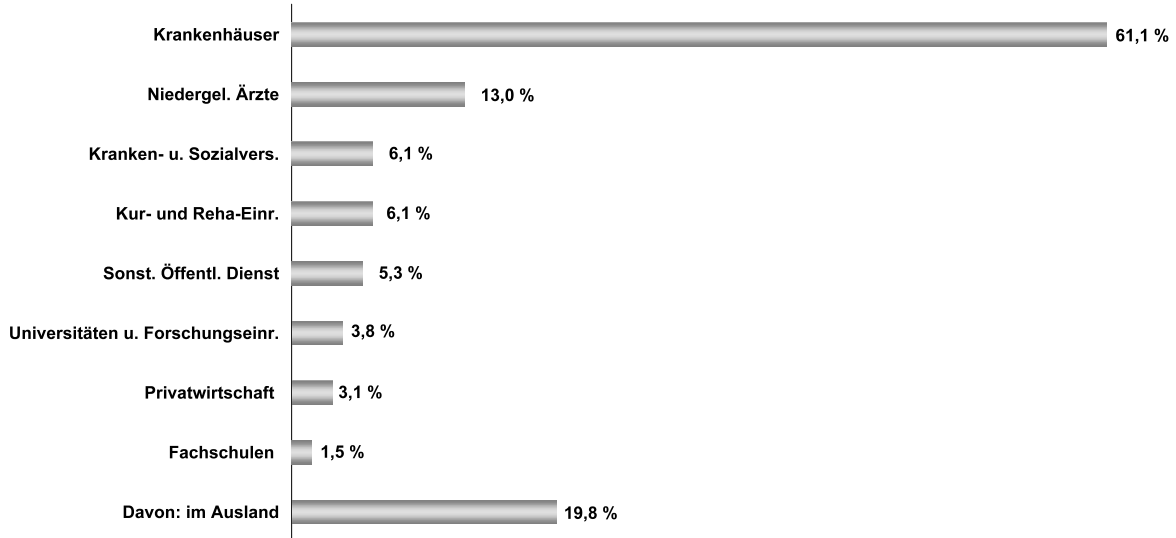
Nach wie vor bieten vor allem die skandinavischen Länder auch für Assistenzärzte die Möglichkeit, die Weiterbildung ganz oder teilweise dort zu absolvieren. Bessere Chancen für eine Beschäftigung hat man allerdings mit einer abgeschlossenen Facharztweiterbildung. Ähnliches gilt für England, Frankreich, Irland und neuerdings auch die Niederlande.

Schwierigkeiten bei der Suche nach Arbeitsplätzen hatten vor allem Bewerberinnen und Bewerber, die ihre ärztliche Qualifikation im Ausland erworben haben; hier waren ggfs. Anpassungsmaßnahmen zur Erlangung der Berufserlaubnis in Deutschland erforderlich. Auch fehlende deutsche Sprachkenntnisse bilden oft eine Barriere und konnten hier und da mit Unterstützung der Agenturen für Arbeit ausgeglichen werden.



### Welche Arbeitgeber suchten Assistenzärzte?

Grafik 22



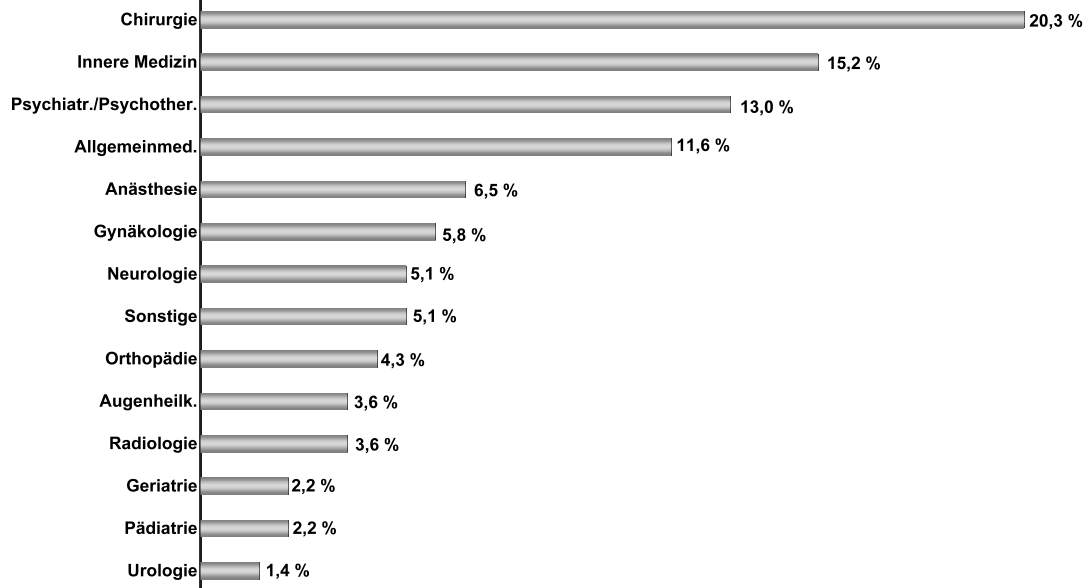
Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Stichprobe: Ende 2003

© 2004, BA-AMS

### Für welche Fachgebiete wurden Assistenzärzte gesucht?

Grafik 23



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Stichprobe: Ende 2003

© 2004, BA-AMS



## Ärzte mit Gebietsbezeichnung (Fachärzte)

<b>Arbeitslose:</b>	<b>1.319</b>	<b>(-13,2 %)</b>
Frauenanteil:	60 %	(2002: 58 %)
<b>Stellenzugang:</b>	<b>2.384</b>	<b>(-15,3 %)</b>

Die Zahl der arbeitslosen Fachärzte ist weiter gesunken. Im September 2003 waren nur noch 1.319 Personen mit abgeschlossener Facharztausbildung bei den Dienststellen der Bundesagentur arbeitslos gemeldet. Daraus ergibt sich eine Arbeitslosenquote von unter 1 %, mithin Vollbeschäftigung. Außer in wenigen Ballungsräumen (z.B. Berlin) war der Markt praktisch „leergefegt“.

16 % der arbeitslosen Bewerber waren jünger als 35 Jahre, 45 % waren zwischen 35 und 44 Jahre alt und 39 % waren 45 Jahre und älter. Zum Vergleich die Altersstruktur aller arbeitslosen Bewerber mit abgeschlossener Universitätsausbildung: bis 34 Jahre: 27,1 %, zwischen 35 und 44: 32,4 % und älter als 45 Jahre: 40,5 %. Der geringe Anteil der Arbeitslosen unter 35 Jahren erklärt sich vor allem daraus, dass die Facharztausbildung in aller Regel erst deutlich nach dem Eintritt in das vierte Lebensjahrzehnt abgeschlossen ist.

Nach Fachgebieten verteilten sich die arbeitslosen Fachärzte prozentual (in Klammern die jeweiligen Frauenanteile an der Arbeitslosigkeit) wie folgt:

Innere Medizin 14,6 (Frauenanteil: 57,6), Allgemeinmedizin 14,1 (68,9), Kinderärzte 11,1 (80), Chirurgen 10,2 (31,7) Frauenärzte 9,7 (72), Anästhesisten 5,6 (67,8), Augenärzte 4,6 (54,7), Radiologen 4,2 (42,6), Hautärzte 4,1 (74,2), Psychiater 3,9 (55,6), Orthopäden 2,7 (27,3) Neurologen 2,3 (75,7), Hals-, Nasen- und Ohrenärzte 2,3 (59,9), Urologen 1,9 (16,1), Arbeitsmediziner 1,5 (58,3) und sonstige Fachärzte (kleine Gruppen, deren Arbeitslosenzahl sich im einstelligen Bereich bewegte) zusammen 7,1 % (54,8).

Eine stichprobenartige Untersuchung der bei den Dienststellen der Bundesagentur gemeldeten Stellen für Fachärzte ergab im Hinblick auf die Fachgebiete die größte Nachfrage für Internisten (18 %), gefolgt von Psychiatern und Fachärzten für Psychotherapie (15 %), Allgemeinmedizinern (10 %), Anästhesisten (8 %), Orthopäden (ebenefalls 8 %), Kinderärzten (7 %), Neurologen (7 %), Radiologen (6 %), Gynäkologen (5 %), Arbeitsmedizinern (4 %) und Augenärzten (1 %). Die hohe

Nachfrage nach Internisten ist allerdings dadurch zu relativieren, dass es sich hierbei auch um die größte Bewerbergruppe unter den Fachärzten handelt, so dass hier rein rechnerisch eine wesentlich höhere Zahl potenzieller Bewerber auf eine Stelle kam als z.B. bei Psychiatern oder Neurologen. 43 % der Positionen kamen aus dem Bereich der Akutkrankenhäuser, 17 % von Kur- und Reha-Einrichtungen, 15 % von niedergelassenen Ärzten, 10 % aus dem Bereich der Kranken- und Sozialversicherung, 8 % aus dem öffentlichen Gesundheitswesen, 4 % aus der Privatwirtschaft (vor allem der Pharmazeutischen Industrie) und 3 % aus Einrichtungen der Forschung und Lehre. Rund 10 % der Positionen bezogen sich auf Tätigkeiten im Ausland.

Bezogen auf die Relation von arbeitslosen Fachärzten zu offenen Stellen gab es in vielen Fachgebieten bundesweit mehr Vakanzen als Bewerber vorhanden waren. Am günstigsten war die Lage bei Psychiatern mit drei arbeitslosen Bewerbern je 10 offene Stellen, bei Neurologen und Orthopäden (4 : 10) und bei Anästhesisten (8 : 10). Mehr arbeitslose Bewerber als offene Stellen gab es in der Chirurgie (13 : 10), in der Allgemeinmedizin, der Kinderheilkunde (18 : 10), der Gynäkologie (21 : 10) und der Augenheilkunde (38 : 10). Die Relationen waren überwiegend in den Fachgebieten besonders ungünstig, bei denen es einen hohen Frauenanteil an den Arbeitslosen gab, wie bei der Kinderheilkunde und der Gynäkologie.

Im nichtkurativen Bereich in Deutschland boten sich u.a. Möglichkeiten im Klinikmanagement, dem öffentlichen Gesundheitswesen, der Pharmazeutischen Industrie, in Unternehmen der Medizintechnik, aber auch bei Unternehmensberatungen.

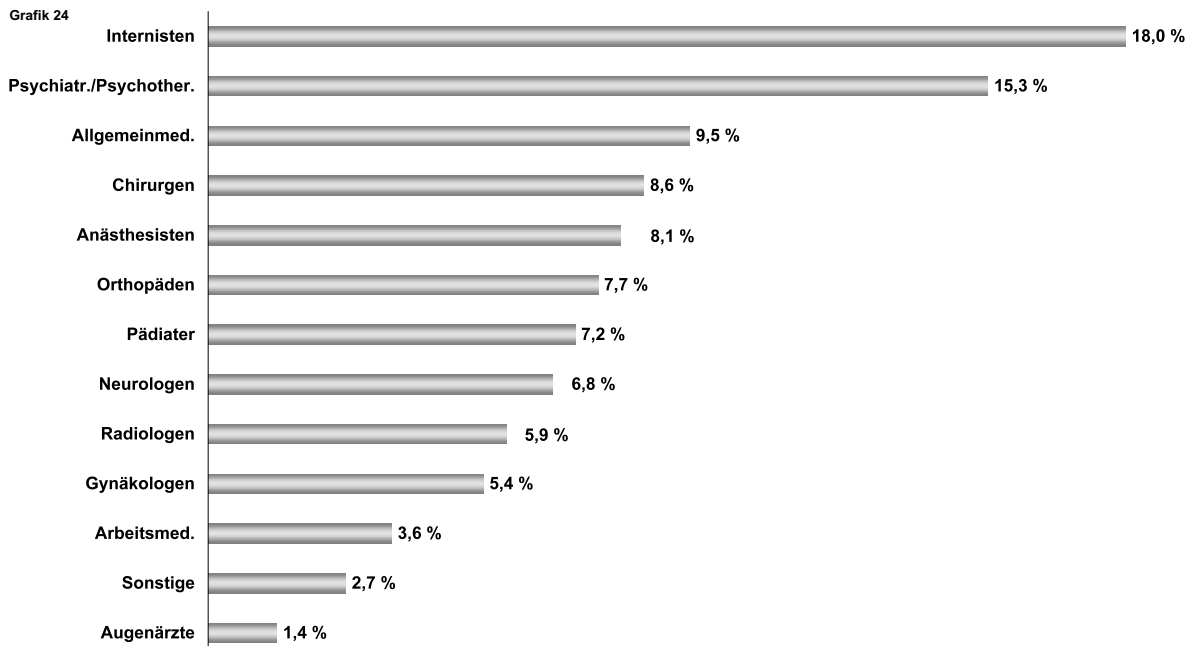
Gute Beschäftigungsmöglichkeiten im kurativen Bereich bestehen im Ausland, vor allem in Großbritannien, den skandinavischen Ländern, Frankreich und in den Niederlanden. Weltweit gibt es Einsatzmöglichkeiten bei Hilfsorganisationen.

Die Erwartungen der Arbeitgeber beziehen sich derzeit im Wesentlichen auf die gesuchte Facharztqualifikation; weitergehende Ansprüche lassen sich kaum durchsetzen, da der Markt weitestgehend leergefegt ist.

Vergütungen richten sich im Klinikbereich überwiegend nach den Grundsätzen des Öffentlichen Dienstes. Demnach wird ein Facharzt, der als Oberarzt in einer Klinik arbeitet, mindestens nach der Vergütungsgruppe Ib bezahlt, für einen 31-jährigen ledigen Arzt ergibt sich in Westdeutschland daraus ein Monatsgehalt von rund 3.500 €.



### Welche Fachärzte wurden gesucht?

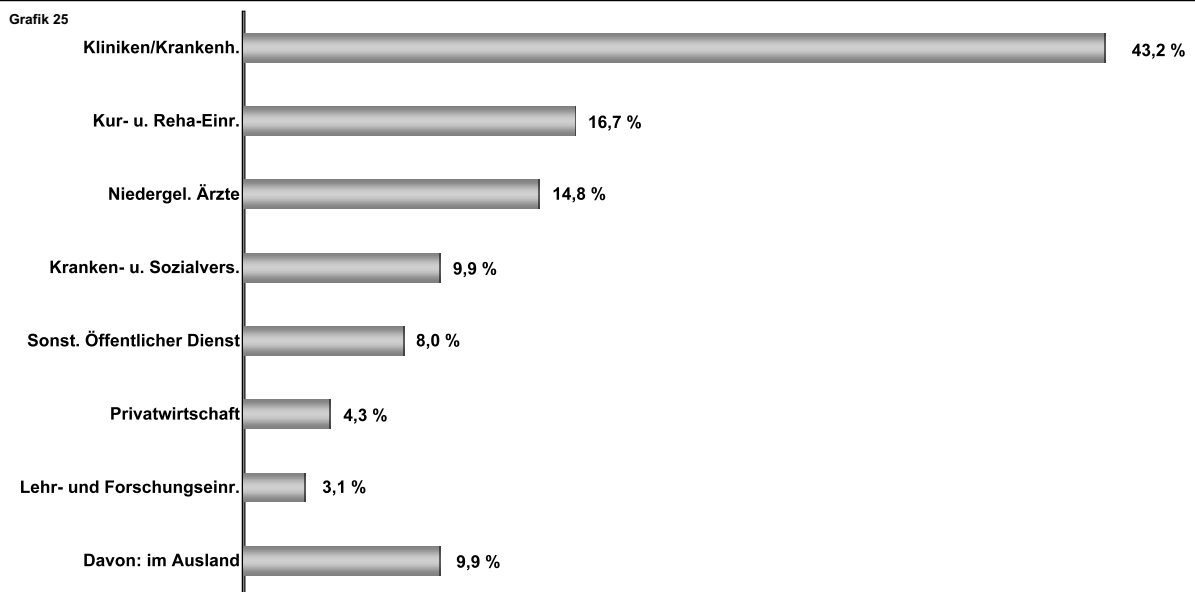


Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Stichprobe: Ende 2003

© 2004, BA-AMS

### Welche Arbeitgeber suchten Fachärzte



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Stichprobe: Ende 2003

© 2004, BA-AMS



## Zahnärzte

<b>Arbeitslose:</b>	<b>935</b>	<b>(-7 %)</b>
Frauenanteil:	57 %	(2002: 54 %)
<b>Stellenzugang:</b>	<b>365</b>	<b>(-9 %)</b>

Bei den Dienststellen der Bundesagentur waren zum 30. September 2003 935 Zahnärzte arbeitslos gemeldet, 7 % weniger als ein Jahr zuvor. Die Arbeitslosenquote auf der Grundlage der von der Bundeszahnärztekammer erfassten 64.500 zahnärztlich tätigen Personen beträgt demnach knapp 1,5 %. Unter den von der Bundeszahnärztekammer registrierten Zahnärzten gab es 2.600 Fachzahnärzte für Kieferorthopädie und 1.130 für Oralchirurgie. Ihnen standen lediglich 34 arbeitslose Fachzahnärzte gegenüber.

57 % der arbeitslosen Zahnärzte waren Frauen. Damit lag der Anteil der arbeitslosen Frauen erheblich über ihrem Anteil an der Zahl der berufstätigen Zahnärzte (37 %). Diese Überrepräsentanz bei der Arbeitslosigkeit dürfte damit zusammenhängen, dass durch die Bedarfsplanung zur Niederlassung vor allem in einer Reihe städtischer Ballungsräume die Eröffnung einer Praxis nicht mehr oder nur unter erschwerten Bedingungen möglich ist. Dieser Umstand erfordert eine gewisse Mobilität, die bei Frauen – familiär bedingt – erfahrungsgemäß deutlich weniger gegeben ist als bei ihren männlichen Kollegen. Dagegen werden in ländlichen Räumen nicht selten dringend Praxisnachfolger für ausscheidende Zahnärzte gesucht.

Im Laufe des Jahres gingen bei den Agenturen für Arbeit 365 Stellenangebote ein, 36 weniger als 2002. Insgesamt war die Bundesagentur bei den Ausgleichsprozessen am Arbeitsmarkt wenig beteiligt. Die Stellensuche lief eher über die Zahnärztekammern oder durch Veröffentlichungen in Fachzeitschriften. Insgesamt konnte durchaus von einem ausgeglichenen Arbeitsmarkt die Rede sein.

Die Zahl der Studierenden der Zahnmedizin ist in den Jahren seit 1992 relativ stabil geblieben; dies gilt auch für die Zahl der Studienanfänger. Zur Zeit gibt es rund 2.400 Studienanfänger, die Absolventenzahl lag im Jahr 2002 bei 1.450 Personen. Wegen der fortdauernden Zulassungsbeschränkungen in diesem Studiengang ist auch mittelfristig weiterhin mit stabilen Absolventenzahlen zu rechnen. Jünger als 35 Jahre waren 42 %, zwischen 35 und 44 Jahre 32 % und 45 Jahre und älter 26 %.

Zum Vergleich die Altersstruktur aller arbeitslosen Bewerber mit abgeschlossener Universitätsausbildung: bis 34 Jahre: 27,1 %, zwischen 35 und 44: 32,4 % und 45 Jahre und älter: 40,5 %.

Ein Blick auf die Vergleichsgruppe zeigt, dass ältere Zahnärzte relativ selten arbeitslos waren. Bei den Jüngeren hatte die Arbeitslosmeldung eher die Funktion, die beabsichtigte Niederlassung durch entsprechende Zuschüsse der Agenturen (Überbrückungsgeld) zu erleichtern.

Unter den Bewerbern waren 2003 insgesamt 34, die eine Ausbildung als Fachzahnarzt aufweisen konnten. Im vorangegangenen Jahr waren es noch 51 gewesen.

11 % der arbeitslosen Zahnärzte waren Aussiedler und Asylanten bzw. Asylbewerber, die in der Regel ihren Studienabschluss nicht in Deutschland erworben hatten (Durchschnitt bei allen Arbeitslosen mit Universitätsausbildung: 6 %). Hier mangelte es häufig an Sprachkenntnissen und/oder an einer Approbation für eine Tätigkeit in Deutschland. Auch der Ausländeranteil an den arbeitslosen Bewerbern war hier mit 20 % überdurchschnittlich hoch (Durchschnitt: 14 %). Im Gegensatz zu den Aussiedlern und Asylanten verfügten die meisten der ansonsten gemeldeten Ausländer allerdings über einen deutschen Studienabschluss und hatten deshalb kaum Arbeitsmarktprobleme. Für Personen, die ihre zahnärztliche Ausbildung im Ausland außerhalb der Europäischen Union erworben haben (neben Ausländern im allgemeinen vor allem Asylberechtigte und Aussiedler), gilt als Grundvoraussetzung für die Erteilung der Approbation als Zahnarzt der Nachweis der Gleichwertigkeit des Ausbildungsstandes mit einem in der Bundesrepublik Deutschland ausgebildeten Zahnarzt. Dies wird durch ein Fachgespräch sowie eine praktischen Überprüfung bei der Zahnärztekammer nachgewiesen. Für alle Fälle der Approbation sind durch die Ärztin oder den Arzt Sprachkenntnisse nachzuweisen, die eine adäquate Kommunikation mit deutschen Patientinnen und Patienten ermöglichen.

Das entsprechende Verfahren zum Erhalt der Approbation führt allerdings nicht immer zu einem befriedigenden Ergebnis für die jeweiligen Medizinerinnen und Mediziner.

Die meisten jüngeren Bewerber, die bei den Agenturen gemeldet waren, beabsichtigten, sich in eigener Praxis niederzulassen und warteten auf eine entsprechende Möglichkeit.



Ende 2002 gab es laut Bundeszahnärztekammer in Deutschland rund 80.000 Zahnärzte. 15.500 von ihnen übten keine zahnärztliche Tätigkeit aus. Als niedergelassene Zahnärzte übten 55.000 ihren Beruf aus. In den Praxen arbeiteten weitere 6.500 als Angestellte. 3.000 Zahnärzte waren als Beamte und Angestellte außerhalb von Zahnarztpraxen, z.B. bei Zahnkliniken oder im öffentlichen Gesundheitswesen beschäftigt. Die Zahl der in Deutschland tätigen Zahnärzte ist seit 1994 um 7 % angestiegen.

Die meisten Stellenangebote für Zahnärzte kommen aus Zahnarztpraxen. Daneben gibt es eine gewisse Nachfrage aus dem öffentlichen Gesundheitswesen und aus dem Hochschulbereich.

Der typische Hauszahnarzt arbeitet als Generalist – Implantologie und Parodontologie gehören in jede Praxis – mit ein bis zwei Bereichen, auf denen er sich spezielle Kenntnisse und Fähigkeiten erworben hat, um Menschen vom Säuglingsalter bis zum hohen Lebensalter betreuen zu können. Voraussetzung und Schwerpunkt ist Prophylaxe.

Im öffentlichen Gesundheitswesen werden hin und wieder Zahnärzte gesucht, die u.a. Untersuchungen in Kindergärten und Schulen, gruppenprophylaktische Maßnahmen und Projekte durchführen und gutachterliche Stellungnahmen zu Kostenübernahmeanträgen nach dem BSHG und den Beihilfavorschriften erarbeiten sollen.

Vereinzelt suchten auch Dentalartikelhersteller Zahnärzte zur Mitwirkung bei der Produktentwicklung und der Unterstützung von Marketingaktivitäten, für Handlingtests von Dentalmaterialien und für die Planung und Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen.

Neben den fachlichen Voraussetzungen wird von den Zahnärzten, die Partner oder Angestellte für ihre Praxis suchen, Motivation und Einsatzbereitschaft für den Beruf, gepflegtes Äußeres und ausgeprägte Patientenorientierung erwartet.

Nachfrage gab es aus Großbritannien und Irland, vereinzelt auch aus den Niederlanden. Verdienstmöglichkeiten in Großbritannien für deutsche Zahnärzte liegen bei etwa 40.000 Pfund im Jahr.

Informationen zu Niederlassungsmöglichkeiten (regionale Bedarfsplanung) erhalten Berufseinsteiger und Berufserfahrene über die jeweiligen Kassenzahnärztlichen Vereinigungen in den Bundesländern.

Bei Vorliegen entsprechender Voraussetzungen konnten die Agenturen für Arbeit die Gründung

oder Übernahme einer Praxis finanziell unterstützen.

## Tierärzte

<b>Arbeitslose:</b>	<b>796</b>	<b>(+10 %)</b>
Frauenanteil:	61 %	(2002: 62 %)
<b>Stellenzugang:</b>	<b>343</b>	<b>(-25 %)</b>

Bei den Dienststellen der Bundesagentur waren zum 30. September 2003 796 Tierärzte arbeitslos gemeldet, 10 % mehr als ein Jahr zuvor. 61 % der arbeitslosen Tierärzte waren Frauen. Im Laufe des Jahres gingen bei den Agenturen für Arbeit 343 Stellenangebote ein, ein Viertel weniger als 2002. Der Arbeitsmarkt für Tierärzte blieb insgesamt sehr angespannt. Vor allem in städtischen Regionen mussten die Arbeitsuchenden bei fehlender Mobilität viele Kompromisse eingehen, was Bezahlung, soziale Absicherung und Arbeitszeiten betraf. Anfangsgehälter für Assistenten in Kleintierpraxen um die 1.000 € waren durchaus keine Ausnahme.

Jährlich beginnen rund 1.000 Studierende das Studium der Tiermedizin; zur Zeit gibt es insgesamt rund 6.400 Studierende in diesem Fach an deutschen Hochschulen. Die Zahl der Absolventen lag in den letzten Jahren jeweils bei durchschnittlich 900.

Knapp 6.000 der 31.400 bei der Bundestierärztekammer registrierten Tierärzte verfügen über eine oder mehrere Fachtierarztanerkennungen; die Zahl der Fachtierärzte, die bei den Agenturen für Arbeit gemeldet sind, lässt sich statistisch nicht darstellen. Der überwiegende Teil der bei den Agenturen für Arbeit gemeldeten Tierärzte interessiert sich für Tätigkeiten bei niedergelassenen Tierärzten oder für die Gründung einer eigenen Praxis. Danach folgen Tätigkeiten im Öffentlichen Dienst, z.B. bei Veterinärämtern und in der Pharmazeutischen Industrie. Tätigkeiten als Pharmaberater sind dabei am wenigsten begehrt.

36 % der arbeitslos gemeldeten Tierärzte waren jünger als 35 Jahre, 38 % waren zwischen 35 und 44 Jahre alt und 26 % waren 45 Jahre und älter. Zum Vergleich die Altersstruktur aller arbeitslosen Bewerber mit abgeschlossener Universitätsausbildung: bis 34 Jahre: 27,1 %, zwischen 35 und 44: 32,4 % und 45 Jahre und älter: 40,5 %. Damit liegt



bei den Tierärzten der Schwerpunkt der Arbeitslosigkeit im Gegensatz zur Vergleichsgruppe vor allem bei den jüngeren Bewerbern.

Zur Jahreswende 2002/2003 waren bei der Bundestierärztekammer rund 31.400 Tierärzte registriert. Von ihnen übten 21.700 eine tierärztliche Tätigkeit aus, der Frauenanteil betrug 56 %. Von insgesamt 4.991 Tierärztinnen und Tierärzten im Öffentlichen Dienst waren 1.486 als Beamtinnen und Beamte und 3.505 als Angestellte tätig. In der Industrie gab es 1.240 Tierärztinnen und Tierärzte, die meisten in der pharmazeutischen Industrie.

Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten hat sich zwischen 1996 und 2002 um 38 % auf 5.876 erhöht und gehört damit zu den stark wachsenden Beschäftigtengruppen.

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

Die wichtigsten aktuellen Tätigkeitsfelder für Tierärzte sind:

#### **Tierarztpraxis:**

In den Tierarztpraxen gibt es neben der gelegentlich geforderten Spezialisierung auf bestimmte Tierarten keine besonderen fachlichen Voraussetzungen. Gern gesehen, aber meist nicht Voraussetzung, ist eine gewisse Berufserfahrung. Der Einsatz umfasst die Behandlung der Tiere, die Beratung und Betreuung der Tierhalter und Aufgaben in der Praxisorganisation.

#### **Amtstierärztlicher Dienst (vorwiegend bei Landkreisen):**

Das Aufgabengebiet bei den Veterinärämtern der Landkreise umfasst alle Tätigkeiten des amtstierärztlichen Dienstes mit den Schwerpunkten Tierseuchenbekämpfung, Schlachtier- und Fleischuntersuchung und Lebens- und Futtermittelüberwachung. Hier wird gelegentlich auch die Laufbahnbefähigung für den höheren Veterinärdienst (Amtstierarztexamen) oder eine Fachtierarztqualifikation für Lebensmittelhygiene erwartet. Dienst auch außerhalb der üblichen Arbeitszeiten und die Teilnahme an wechselnden Wochenenddiensten ist einzuplanen.

#### **Tierklinik:**

Hier wird meist eine mehrjährige Berufserfahrung in der Kleintiermedizin vorausgesetzt, verbunden mit fundierten theoretischen und praktischen Kenntnissen. Ausgeprägtes kundenfreundliches Auftreten wird ebenso erwartet wie die Bereitschaft, aktiv im Team mitzuarbeiten. Gelegentlich bieten die Tierkliniken auch Möglichkeiten zur Weiterbildung zum Fachtierarzt für Kleintiermedizin an: Zum Tätigkeitsprofil gehört auch die selbstständige Durchführung kleiner Routineoperationen sowie die Wahrnehmung von Nacht- und Notdiensten.

#### **Pharmazeutische Industrie:**

In der Pharmazeutischen Industrie werden u.a. Stellen in der Forschung angeboten, die z.B. die Organisation, Durchführung und Auswertung klinischer Prüfungen von Tierimpfstoffen beinhalten. Mitarbeit in Teams und wissenschaftlichen Projektgruppen gehören oft ebenso zum Tätigkeitsbild wie die Anleitung von Versuchsassistenten. Je nach Größe des Unternehmens wird auch die Kontaktpflege mit Kooperationspartnern in Wissenschaft, Praxis und Industrie erwartet.

Bei Aufgaben in Vertrieb und Marketing geht es vor allem um die Positionierung bzw. Neuaufgabe von Schlüsselprodukten, verbunden mit Aufgaben in der Verkaufsförderung und der Entwicklung von Preisstrategien.

Bei den niedergelassenen Tierärzten ist die Bezahlung oft sehr gering, im öffentlichen Dienst wird ebenso wie in der Pharmazeutischen Industrie nach Tarif gezahlt. Ein 30-jähriger lediger Tierarzt würde demnach als Angestellter im öffentlichen Dienst rund 3.000 € brutto monatlich erhalten.

Aufgrund der schwierigen Beschäftigungssituation empfehlen die Berater der Agenturen jungen Tierärzten eine bundesweite Stellensuche.

Einigen jungen Absolventen konnten die Hochschulteamer über eine Praktikumsbeihilfe den Weg zur Anstellung öffnen.

Trainingsmaßnahmen konnten im Einzelfall Defizite im Großtierbereich korrigieren. Für ältere Bewerber führte hier und da der Einsatz eines Eingliederungszuschusses (EGZ) zum Integrationserfolg.



## Apothekerinnen und Apotheker

<b>Arbeitslose:</b>	<b>998</b>	<b>(+46 %)</b>
Frauenanteil:	72 %	(2002: 71 %)
<b>Stellenzugang:</b>	<b>1.262</b>	<b>(-42 %)</b>

Zum 30. September 2003 waren 998 Apothekerinnen und Apotheker arbeitslos gemeldet, der Frauenanteil lag bei 72 % (Vorjahr: 71 %). Damit ist die Arbeitslosenzahl um 46 % angestiegen. Dennoch liegt die rechnerische Arbeitslosenquote, bezogen auf die Gesamtzahl der berufstätigen Apotheker unter 2 % und gehört trotz der hohen Steigerungsraten nach wie vor zu den Teilarbeitsmärkten mit einer besonders geringen Arbeitslosigkeit.

Auch die Nachfrage hat sich im vergangenen Jahr – analog zu der gestiegenen Arbeitslosigkeit – negativ entwickelt. Während des ganzen Jahres wurden den Agenturen insgesamt 1.262 Stellenangebote für Apotheker unterbreitet, 42 % weniger als 2002.

Der weitaus größte Teil der Nachfrage kam wiederum von öffentlichen Apotheken (Offizinapotheken), die sich allerdings aufgrund der ungewissen wirtschaftlichen Entwicklung im Zusammenhang mit den Gesundheitsreformen im vergangenen Jahr stark zurückhielten bei der Ausschreibung von Stellen. Nicht selten kam es wegen ungünstiger Umsatzentwicklungen auch zu Personalfreisetzungen. Eine stärkere Nachfrage dürfte erst wieder zu erwarten sein, wenn die Auswirkungen der gesetzlichen Neuregelungen nach einer Konsolidierungsphase für die einzelnen Unternehmen besser abzuschätzen sind. Die Arbeitsmarktsituation war im Schnitt in Süd- und Ostdeutschland etwas günstiger als im übrigen Bundesgebiet.

Zur Zeit gibt es in Deutschland rund 13.000 Pharmaziestudenten. Die Zahl ist wegen der Reglementierung des Studienzugangs in den letzten Jahren relativ stabil geblieben; ihnen stehen 54.000 berufstätige Apothekerinnen und Apotheker gegenüber. Im Jahr 2002 haben 1.900 Pharmaziestudenten ihr Studium erfolgreich abgeschlossen, auch diese Zahl ist seit Jahren relativ stabil.

Der weitaus größte Teil der bei den Agenturen gemeldeten Bewerber verfügte über die Approbation als Apotheker bzw. über eine gültige Berufserlaubnis. Viele Bewerber verfügten über Kenntnisse in pharmaziespezifischen EDV-Anwendungen und über entsprechende Kenntnisse in der Betriebswirtschaftslehre. Einige Bewerber hatten

vor dem Studium eine Berufsausbildung abgeschlossen (Pharmazeutisch Technischer Assistent oder Apothekenhelfer).

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

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

Die meisten Frauen unter den Bewerbern wünschten dagegen eine Anstellung in einer öffentlichen Apotheke, oft verbunden mit Teilzeitwünschen. Berufserfahrene Kräfte streben häufig die Selbstständigkeit an; dieser Wunsch ist wegen der hohen Apothekendichte, vor allem in Ballungsräumen, oft nur schwer zu realisieren.

Relativ hoch war mit 10 % der Anteil der Aussiedler und Kontingentflüchtlinge unter den Bewerbern (im Durchschnitt aller Arbeitslosen mit einer Universitätsausbildung lag dieser Wert bei 4 %).

Die jüngeren arbeitslosen Bewerber bildeten mit einem Anteil von 30,4 % die kleinste Gruppe, gefolgt von den 35- bis 44-jährigen mit 32,3 % und den über 45 Jahre alten Bewerbern mit 37,4 %. Zum Vergleich die Altersstruktur aller arbeitslosen Bewerber mit abgeschlossener Universitätsausbildung: bis 34 Jahre: 27,1 %, zwischen 35 und 44: 32,4 % und 45 Jahre und älter: 40,5 %. Damit waren die Abweichungen zur Vergleichsgruppe nur gering. Der höhere Anteil der Jüngeren bei den arbeitslosen Apothekern deutet auf die aktuellen Probleme beim Berufseinstieg hin.

Die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Apothekerinnen und Apotheker ist zwischen 1996 und 2002 um 7 % auf 20.992 angestiegen. Für 2003 liegen die entsprechenden Daten noch nicht vor, jedoch ist davon auszugehen, dass die Zahl der Beschäftigten aufgrund der mit der Gesundheitsreform zusammenhängenden Unsicherheiten nicht weiter angestiegen ist. Dennoch gehören Apothekerinnen und Apotheker, mittelfristig betrachtet, zu den Berufsgruppen mit relativ hohen Beschäftigungsgewinnen.





Auch jüngere Bewerber stoßen derzeit auf größere Hindernisse beim Berufseinstieg als in den vorangegangenen Jahren. Regionale Einschränkungen und besondere Teilzeitwünsche, vor allem bei den Frauen, können den Berufseinstieg erheblich erschweren. Jüngere Apothekerinnen und Apotheker mit Promotion können mittelfristig auf einen weiterhin aufnahmefähigen Arbeitsmarkt in der Pharmaindustrie rechnen.

Ältere Bewerber, die als angestellte Apotheker aufgrund der wirtschaftlichen Probleme ihre Stelle verloren haben, sind nur schwer wieder in eine adäquate Position zu vermitteln – auch wegen der entsprechend höheren Gehaltsvorstellungen. Kontingentflüchtlinge und Aussiedler waren nur bei Vorliegen der Approbation und guter Sprachkenntnisse zu vermitteln.

Rund vier Fünftel der Stellenangebote kamen im vergangenen Jahr aus dem Bereich der Öffentlichen Apotheken, die meisten übrigen Offerten wurden von der Industrie unterbreitet. Nur selten wurden Vakanzen von Krankenhausapotheken, Krankenkassen oder aus dem Hochschulbereich gemeldet. Ein ausgewiesener Bedarf für deutsche Apotheker besteht z.B. in Kanada und in Irland.

Im Bereich der Öffentlichen Apotheken standen Kundenberatung, Verkauf, Vertretung des Inhabers bei dessen Abwesenheit und Mitarbeiterführung im Vordergrund; EDV-Kenntnisse sollten in jedem Fall vorhanden sein. In geringerem Umfang war die Tätigkeit verbunden mit der Prüfung und Herstellung von Arzneimitteln und einfachen Laboruntersuchungen.

Für eine Tätigkeit in Krankenhausapotheken wurden meist erste Berufserfahrungen in einem Krankenhaus und die abgeschlossene Weiterbildung zum klinischen Pharmazeuten vorausgesetzt.

In der Arzneimittelzulassung der Pharmazeutischen Industrie waren meist die folgenden Tätigkeitsschwerpunkte anzutreffen:

Selbstständige Erstellung von Dokumenten im Rahmen der Arzneimittelentwicklung und -zulassung, Durchsicht von analytischen Unterlagen (Labordokumente) und Betreuung von Arzneimittelzulassungsverfahren und Anfragen von Behörden.

Bei der Arzneimittelherstellung in der Pharmazeutischen Industrie wurden u.a. die folgenden Schwerpunkte angeboten:

Entwicklung und Validierung neuer Herstellmethoden. Kenntnisse in GMP (Good Manufacturing Practice) und GLP (Good Laboratory Practice) waren hier erwünscht.

Bei der Klinischen Forschung in der Pharmazeutischen Industrie ging es schwerpunktmäßig um die folgenden Funktionen: Planung, Initiierung und Durchführung von nationalen und internationalen Studien, Führung von Projektteams, Budgeterstellung und Verwaltung; Aufrechterhaltung und Intensivierung von Kundenkontakten.

Das Berufsbild eines Laborleiters in der Pharmazeutischen Industrie beinhaltete meist Schwerpunkte wie: Entwicklung und Validierung von Untersuchungsmethoden für neue pharmazeutische Zubereitungen, Festlegung von Prüfspezifikationen für Arzneiformulierungen, die analytische Betreuung bei der Formulierungsfindung und Optimierung sowie die Validierung von Herstellverfahren.

Stellenangebote von Krankenkassen bezogen sich u.a. auf Vertragsverhandlungen mit Landesorganisationen, Verhandlungen mit Apotheken, Krankenhäusern und sonstigen Leistungserbringern sowie Fallmanagement und leistungsrechtliche Beurteilungen.

Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter an Universitäten beinhalteten – je nach Forschungsschwerpunkt – unterschiedliche Aufgabenstellungen.

In der Regel ging es hier um Forschungsarbeiten zur Entwicklung, Optimierung und Charakterisierung von Arzneiformen, Betreuung von Diplomarbeiten, Vorbereitung und Durchführung von Praktika zur Arzneiformlehre und die Durchführung von Lehrveranstaltungen.

Die Erwartungen der Arbeitgeber waren für den Einsatz in öffentlichen Apotheken vor allem auf die Approbation und Kundenorientierung gerichtet. In der Industrie standen Promotion und Berufserfahrung sowie Interesse und Erfahrungen in technischen Produktions- und Arbeitsabläufen im Vordergrund der Arbeitgebererwartungen.

In der Pharmazeutischen Industrie liegen die Einstiegsgehälter je nach Voraussetzung (Promotion) bei etwa 45.000 bis 53.000 €. Im Öffentlichen Dienst würde ein 30-jähriger lediger Apotheker rund 38.000 € Jahresgehalt (BAT IIa, brutto) erwarten können. Das tarifliche Bruttoanfangsgehalt für approbierte Apotheker in öffentlichen Apotheken beträgt bundeseinheitlich rund 2.700 € monatlich und ist damit deutlich geringer als in der Industrie.

Gelegentlich kam vor allem von älteren Bewerbern die Frage nach EDV- oder Internetqualifizierung wegen des verstärkten PC-Einsatzes in öffentlichen Apotheken. Kürzere Trainingsmaßnahmen mit derartigen Inhalten wurden den Bedürfnissen in der Regel gerecht.



## Hoch qualifizierte kaufmännische und Verwaltungsberufe

- Einkäufer
- Verkaufsleiter
- Bank- und Sparkassenfachleute
- Versicherungsfachleute
- Geschäftsführer, Geschäftsbereichsleiter
- Unternehmensberater
- Steuerberater, Wirtschaftsprüfer
- Datenverarbeitungsberufe
- Juristen
- Diplom-Volkswirte
- Diplom-Kaufleute, Diplom-Betriebswirte  
und sonstige Betriebswirte



## Einkäufer

<b>Bewerber:</b>	<b>585</b>	<b>(+9,8 %)</b>
Frauenanteil:	25,3 %	(2002: 27,4 %)
mit Universitätsabschluss:	40,2 %	(2002: 37,3 %)
<b>Stellenzugang:</b>	<b>299</b>	<b>(+20,6 %)</b>

Der Einkauf erholte sich wieder. Der BME/Reuters Einkaufsmanager-Index erreichte nach Angaben des Bundesverbandes Materialwirtschaft, Einkauf und Logistik im Dezember 2003 den höchsten Wert seit Januar 2001. Der Teilindex für den Auftragseingang erreichte sogar einen Wert, wie er seit August 2000 nicht mehr vorgekommen war. Gleichzeitig verstetigte sich der Trend, nichtstrategische Aufgaben des Einkaufs in mehr oder weniger großem Stil externen Dienstleistern zu übertragen („Outsourcing“). Der BME ließ hierzu Unternehmen aus 14 europäischen Ländern und aus den USA befragen. Im Schnitt wollte fast die Hälfte der Unternehmen in den nächsten drei Jahren die Beschaffung ganz oder teilweise auslagern – eine gegenüber dem augenblicklichen Anteil von 22 % enorme Steigerung. In Deutschland waren die Outsourcing-Absichten mit 39 % noch vergleichsweise gering ausgeprägt. Dabei ergab die Befragung, dass größere Betriebe hier eher zum Outsourcing neigen als kleinere. Aber auch diese haben Geschmack daran gefunden.

Zum Stichtag 30. 6. 2002 (aktuellere Zahlen lagen bei Redaktionsschluss nicht vor) waren ca. 31.000 sozialversicherungspflichtige Einkäufer und Verkäufer mit Hochschulabschluss (eine differenziertere Gliederung existiert nicht) beschäftigt. Das entsprach dem Wert des Vorjahres.

Am 31. 12. 2003 betreuten die Agenturen für Arbeit 585 Einkäufer mit akademischem Hintergrund als Bewerber –9,8 % mehr als vor Jahresfrist. 25 % der Bewerber waren Frauen. Wenn auch Bewerber aller Altersgruppen gemeldet waren, so waren ältere doch überproportional häufig vertreten.

In der Regel hatten die Bewerber ein Studium der Betriebswirtschaftslehre oder der Ingenieurwissenschaften hinter sich. Vier von zehn Bewerbern hatten ihr Diplom an einer Universität erworben; die übrigen an Fachhochschulen. Kandidaten mit Bachelor- oder gar Master-Titel spielten (noch) keine Rolle. Fast alle (90 %) verfügten über Berufserfahrung. Die unterschiedlichsten Branchen

waren vertreten. Die Bewerber wussten, dass Arbeitgeber Branchenwissen schätzen. Wer länger keine Arbeitsstelle fand, war aber bereit, die Branche zu wechseln. Bewerber mit bisher hohen Gehältern akzeptierten auch Einschnitte. Die Mehrzahl kannte sich in den relevanten IT-Anwendungen aus. Auch gute Kenntnisse – zum Teil mehrerer – Fremdsprachen waren weit verbreitet. Viele konnten Führungserfahrung nachweisen und wollten auch wieder Führungsaufgaben übernehmen. Der eine oder andere Bewerber hegte eine besondere Vorliebe für Betriebe einer bestimmten Größe. In Bezug auf die Gesamtheit aller Bewerber gab es aber keinen Trend zu einer bestimmten Größenklasse. Ein heikles Thema stellte manchmal die Mobilität dar. Denn insbesondere aus familiären Gründen wollten einige Bewerber nur Stellen antreten, die im Tagespendelbereich lagen.

Neben den so genannten marktgängigen Bewerbern betreuten die Vermittler auch Personen, die ohne Weiterbildungsmaßnahmen nur geringe Chancen haben, einen neuen Arbeitsplatz zu finden. Besonders Erfolg versprechend sind Maßnahmen, bei denen die Teilnehmer einen großen Teil ihrer Zeit im Betrieb verbringen. Unternehmen hatten so die Chance, einen Kandidaten kennen zu lernen, ohne ein arbeitsrechtliches Risiko einzugehen.

Summa summarum profitierten die Bewerber im letzten Jahr nur wenig von den Entwicklungen im Einkauf. Die Zahl der den Agenturen für Arbeit im Laufe des Jahres 2003 angebotenen Stellen stieg zwar von 248 auf 299. Dieses Plus reicht aber bei weitem nicht aus, allen Bewerbern einen Arbeitsplatz zu verschaffen. Vielmehr stieg die Zahl der arbeitslos gemeldeten Einkäufer mit akademischem Hintergrund binnen Jahresfrist um 25 %. Besonders krass verdeutlicht die Relation von Bewerbern und Stellen zum Stichtag 31. 12. 2003 die Situation am Arbeitsmarkt für Einkäufer mit akademischem Hintergrund: Auf eine Stelle kamen zehn Bewerber.

Von den gewerbsmäßigen Personalüberlassern und -vermittlern abgesehen (27 %) kamen 2003 die meisten Stellenangebote aus dem Handel (zehn Prozent). An zweiter Stelle folgte der Maschinenbau (neun Prozent). Unternehmensberatungen (vier Prozent) komplettierten das Spitzentrio. Darüber hinaus streute die Nachfrage nach Einkäufern über viele Branchen, wobei Unternehmen der Industrie deutlich mehr Personalbedarf meldeten als der Handel und Dienstleister.

Stellten die Arbeitsvermittler die Frage nach den wichtigsten Anforderungen, nannten die Arbeitge-



ber immer wieder drei Merkmale: einschlägige Berufserfahrung, Mobilität und ein Alter möglichst nicht jenseits der 45. Es gibt nur wenige kaufmännische Tätigkeiten, bei denen die Arbeitgeber so viel Wert auf gute Branchen- und Produktkenntnisse legen wie beim Einkauf. Dass der Erwerb dieses Wissens Zeit braucht, akzeptierten die Unternehmen. Deswegen lag die magische Altersgrenze, deren Überschreiten die Stellensuche deutlich schwieriger werden ließ, mit 40 bis 45 Jahren höher als bei vielen anderen Berufen. Zwar haben auch Berufspraktiker ohne Hochschulabschluss noch Einstiegschancen. Für leitende Aufgaben suchten die Unternehmen aber eher Akademiker. Je nach Produkt waren mal mehr Ingenieure, mal mehr Betriebswirte gefragt.

Globalisierung und Technisierung führten zwei weitere Merkmale in der Rangliste der wichtigsten Skills nach ganz oben: Fremdsprachen- und IT-Kenntnisse. Wer beim globalen Einkaufsbummel („Global Sourcing“) die besten und günstigsten Lieferanten identifizieren will, kommt ohne Englisch nicht mehr aus. Andere Fremdsprachen spielen für bestimmte Unternehmen ebenfalls eine große Rolle. Der Expansionsdrang deutscher

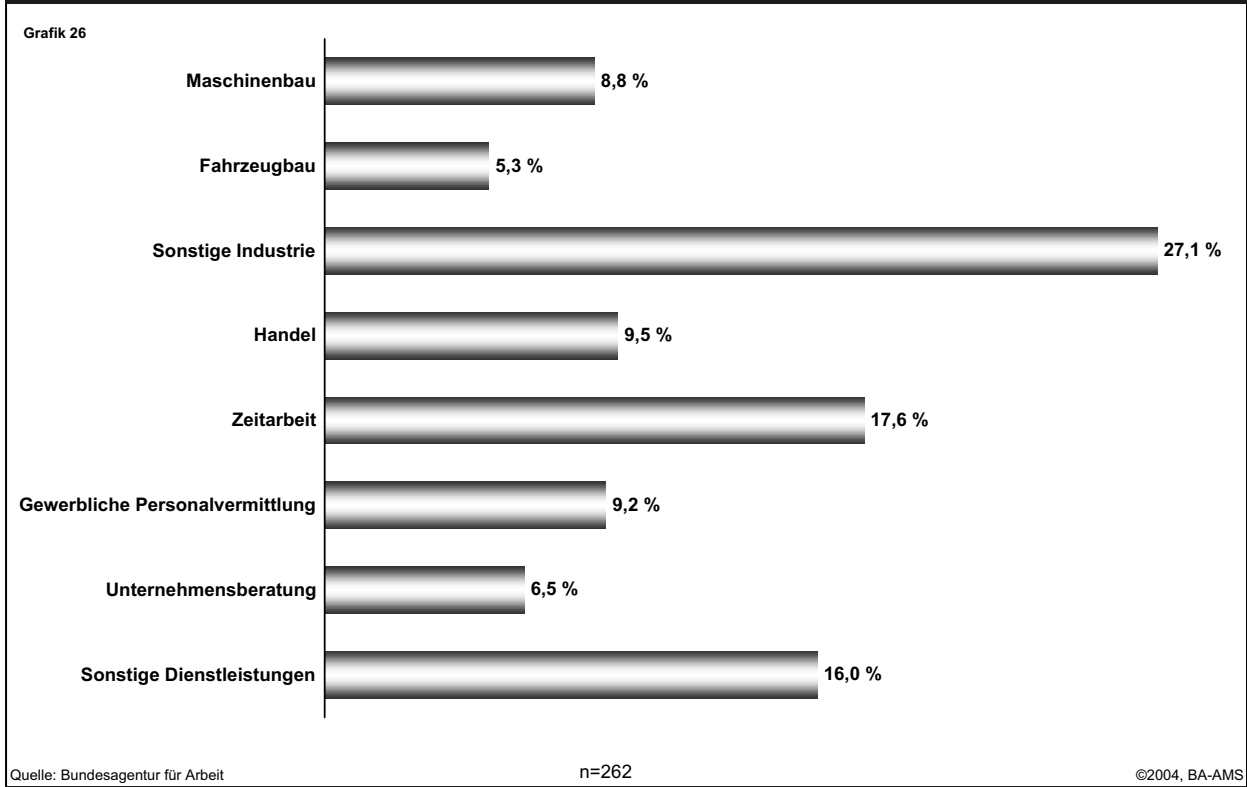
Unternehmen nach Osteuropa ließ vereinzelt auch die entsprechenden Sprachen interessant erscheinen. Da die gesamte Logistik über branchenspezifische IT-Anwendungen gesteuert wird, verlangten die Arbeitgeber neben den üblichen Office-Kenntnissen auch den sicheren Umgang mit den einschlägigen Branchenlösungen.

Die Liste der Soft Skills ist lang: Kommunikationsfähigkeit, Verhandlungsgeschick, Flexibilität und Belastbarkeit waren die gefragtesten Eigenschaften.

Weitere gefragte Eigenschaften waren ausgeprägte Kenntnisse der Marktanalyse, der Preiskalkulation und der Angebotserstellung, die Fähigkeit, den Einkaufsprozess optimal zu organisieren, Kundenorientierung, Verhandlungsgeschick und sicheres Auftreten. Auch vertragsrechtliche Kenntnisse verbesserten die Einstellungschancen.

Abgesehen davon, dass es sich die Arbeitgeber angesichts des aus ihrer Sicht komfortablen Arbeitsmarktes leisten konnten, nur Bewerber zu akzeptieren, die passgenau ihren Anforderungen entsprachen, hatten es einzelne Bewerbergruppen grundsätzlich schwer, unterzukommen. Dazu

### Welche Branchen suchten 2003 Einkäufer?



gehörten in erster Linie ältere Bewerber. Sie entschlossen sich mehr als jüngere dazu, den Weg in die berufliche Selbstständigkeit zu beschreiten. Dort konnten sie als Logistikdienstleister vom Outsourcing profitieren. Die Agenturen für Arbeit flankierten diese Existenzgründungen oft finanziell und inhaltlich. Schwer hatten es auch Bewerber mit Teilzeitwunsch – häufig Frauen –, langzeitarbeitslose und gesundheitlich eingeschränkte Bewerber.

## Verkaufsleiter<sup>5)</sup>

<b>Bewerber:</b>	<b>902</b>	<b>(-3,3 %)</b>
Frauenanteil:	26,5 % (2002: 24,0 %)	
mit		
Universitätsabschluss:	45,2 % (2002: 44,9 %)	
<b>Stellenzugang:</b>	<b>220</b>	<b>(+25,0 %)</b>

Aus Sicht der Bewerber blieb der Arbeitsmarkt für Verkaufsleiter angespannt. Immer noch standen vergleichsweise vielen Bewerbern wenige offene Stellen gegenüber. Dazu trugen zum einen Entlassungen wegen Fusionen, Betriebsaufgaben oder Insolvenzen bei. Zum anderen berichteten Arbeitsvermittler auch von Unternehmen, die durch verstärkten Einsatz des Internets selbst hoch qualifizierte Arbeitsplätze im Vertrieb einsparten. Allerdings meldeten die Arbeitgeber den Agenturen für Arbeit im Laufe des Jahres 2003 ein Viertel mehr Stellen zur Besetzung als im Vorjahr. Gleichzeitig ging die Zahl der Arbeit Suchenden – wenn auch nur geringfügig – zurück. Die Zahl der Arbeitslosen blieb konstant.

Zum Stichtag 30. 6. 2002 (aktuellere Zahlen lagen bei Redaktionsschluss nicht vor) waren ca. 31.000 sozialversicherungspflichtige Einkäufer und Verkäufer mit Hochschulabschluss (eine differenziertere Gliederung existiert nicht) beschäftigt. Das entsprach dem Wert des Vorjahres.

Ende 2003 waren 902 Verkaufsleiter mit Hochschulabschluss bei den Agenturen für Arbeit als Bewerber gemeldet, drei Prozent weniger als ein Jahr vorher. Darunter waren 239 Frauen.

Da das Erreichen von Vertriebsleiterpositionen einige Jahre braucht, waren auch fast keine Bewerber unter 30 Jahre im Markt. Knapp drei Viertel aller Bewerber waren 40 Jahre alt oder älter. Die 50 hatten 42 % erreicht.

Soweit die Bewerber studiert hatten, kamen sie überwiegend aus betriebswirtschaftlichen und

ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen. 45 % hatten ihr Studium an einer Universität abgeschlossen; die übrigen an Fachhochschulen. Bachelor- und Mastertitel fielen (noch) nicht ins Gewicht. Nahezu alle (92 %) konnten Berufserfahrung nachweisen. Berufsanfänger waren so gut wie nicht vertreten. Den aus allen Branchen kommenden Bewerbern war die Bedeutung der Branchenzugehörigkeit durchaus bewusst. Sie interessierten sich darum sinnvollerweise in erster Linie für den Einstieg in Unternehmen der vertrauten Branche. Der Wunsch nach einem Branchenwechsel war eher aus der Not geboren, überhaupt einen neuen Arbeitsplatz zu finden. Auch die Größe des zukünftigen Arbeitgebers war vielen wichtig, ohne dass eine Mehrheit für eine bestimmte Größe erkennbar war. Es fällt auf, dass sehr viele exzellent qualifizierte Bewerber jenseits der 40 Jahre im Markt waren. Unternehmen, die die Vorzüge nicht mehr ganz so junger Bewerber zu schätzen wussten, konnten sich aus der Fülle hoch qualifizierter Bewerber den passenden heraus suchen. Diese verfügten dann nicht nur über einschlägige Branchenerfahrungen, sondern beherrschten mindestens Englisch als Fremdsprache und die gängigen IT-Anwendungen und brachten auch noch Managementkompetenz mit. Viele waren darüber hinaus auch überregional mobil. Diejenigen, die bisher überdurchschnittlich gut verdient hatten, waren durchaus zu Abstrichen bereit.

Die früher einmal in Betrieben übliche Aufteilung zwischen Verkauf (unmittelbarer Kundenkontakt) und Vertrieb (Kontakt über Dritte wie Handelsvertreter oder Generalvertreter) ist kaum noch zu finden. Heute sind die Funktionen beim Vertriebsleiter oder sales manager zusammengefasst, der auch Marketingaufgaben übernehmen kann.

Je nach Größe und Aufgabenverteilung eines Unternehmens sind im Vertrieb unterschiedliche Führungspositionen zu besetzen. Sie reichen vom Bereichsleiter Vertrieb über Regional- und Bezirks- oder Gebietsleiter bis hin zum Filial- oder Geschäftsstellenleiter. Abhängig von seinem Verantwortungsbereich setzt der Vertriebsleiter

<sup>5)</sup> Die hier getroffenen Aussagen über Verkaufsleiter beziehen sich auf Stellen und Bewerber, die von den örtlichen Arbeitsämtern betreut werden. Den Arbeitsmarkt für Spitzenkräfte dagegen (in der Regel mehr als 70.000 € Jahreseinkommen) bedient die Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV); siehe auch Kapitel „Führungskräfte der obersten und oberen Leitungsebene“.

Ziele und Unterziele für bestimmte Zeiträume fest, plant die Maßnahmen und den Ressourceneinsatz zur Zielerreichung und steuert diese.

Die meisten Stellenangebote kamen 2003 aus dem Handel (20 %). Es folgten Personalvermittler, -überlasser (14 %) und Unternehmensberatungen (12 %), die allerdings nahezu ausnahmslos geeignete Mitarbeiter für Dritte suchten. An vierter Stelle platzierten sich der Maschinenbau (sieben Prozent). Den fünften Rang belegten mit sechs Prozent die IT-Dienstleister.

Die Arbeitgeber erwarteten in erster Linie einschlägige Branchen- und Produktkenntnisse, Mobilität, gutes Englisch, Flexibilität in Bezug auf die Arbeitszeit, die Beherrschung allgemeiner Office- und spezieller IT-Anwendungen und ein Alter möglichst nicht jenseits der 45. Vertriebsleiter sollten auch in der Lage sein, Preise zu kalkulieren und Angebote zu erstellen. Wenn überhaupt ein Studium gefordert war, dann hing die Art des Studienfachs vom Produkt ab. In Unternehmen mit erklärungsbedürftigen technischen Produkten hatten Ingenieure die Nase vorn. Ansonsten waren Betriebswirte gefragt.

Nahezu selbstverständlich waren die Persönlichkeitsmerkmale Kundenorientierung, Verkaufstalent, Verhandlungsgeschick, Kontaktfreude, Belastbarkeit, Selbstständigkeit, Zuverlässigkeit, Organisationsgeschick und Führungsfähigkeit. Insbesondere Unternehmen, die osteuropäische Absatzmärkte ins Visier nahmen, bevorzugten Bewerber mit entsprechenden Sprachkenntnissen.

Im Vertrieb ist die Vergütung besonders stark mit dem Erfolgsbeitrag des Einzelnen und der ihm unterstellten Mitarbeiter verknüpft. Deswegen sind Aussagen über die Höhe des normalen Gehalts noch weniger als bei anderen Berufen möglich. Die Analyse gängiger Online-Gehaltsübersichten zeigt immerhin, dass Vertriebsleiter zu den Topverdienern gehören. Branche, Betriebsgröße, Verantwortungsumfang, Standort, Bildungsabschluss, Alter u.a. führen wie üblich zu mehr oder weniger gravierenden Unterschieden beim Jahreseinkommen. In der Industrie verdienen Vertriebsleiter am meisten. Eine Promotion steigert die Vergütung nur beim Berufseinstieg – und das auch nur geringfügig. Im Laufe des Berufslebens verliert sie an Bedeutung.

Leitende Positionen im Vertrieb sind Berufsanfängern weitestgehend verschlossen. Neueinsteiger müssen zunächst im operativen Geschäft beweisen, ob sie Verkaufstalent haben. Denn nur erwiesenermaßen guten Verkäufern traut der

Arbeitgeber zu, in leitender Funktion Mitarbeiter oder Dritte zu Verkaufserfolgen zu führen oder Großkunden zu akquirieren und zu betreuen.

Wer in seinem Berufsleben mehrere Branchen kennen lernen will, sollte dies am Anfang seiner Vertriebskarriere machen. Denn der Zugang zu manchen Branchen ist branchenfremden Bewerbern später, auf höheren Hierarchieebenen, kaum noch möglich.

Vertriebsleiter, die die Branche wechseln wollen, haben es grundsätzlich schwerer als Mitbewerber, die in ihrer Branche bleiben. Die Schwierigkeiten, in einer anderen Branche einen neuen Job zu finden, wachsen zum einen tendenziell mit der Erklärungsbedürftigkeit der Produkte. Dies trifft besonders auf Produkte zu, die technische Einzellösungen darstellen. Im Convenience-Bereich gelingt der Branchenwechsel leichter. Zum anderen erschweren auch branchenspezifische Unterschiede der Vertriebsstruktur den Wechsel. Während etwa bei industriellen Zulieferern business to business („b2b“) Beziehungen vorherrschen, ist der Handel von business to customer („b2c“) Beziehungen geprägt. Schließlich unterscheiden sich Branchen auch in der Art, wie die Unternehmen den Vertrieb steuern. Das Vertriebscontrolling und die Steuerungsinstrumente einer Bank sind völlig anders aufgebaut als das Pendant eines Fahrzeugherstellers.

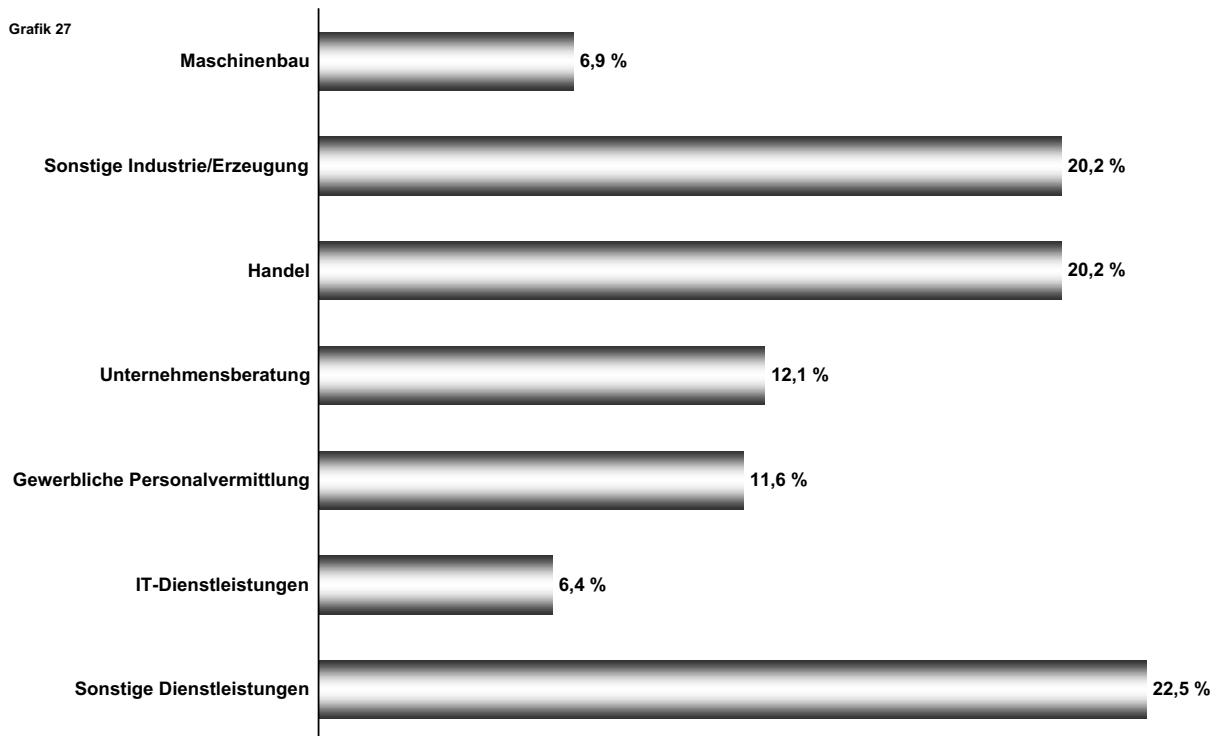
Das starke Arbeitsmarktungleichgewicht zu Gunsten der Arbeitgeber versetzte diese in die angenehme Lage, nur solche Bewerber einzustellen, die nahezu vollständig dem Anforderungsprofil entsprachen. Bewerber, die ihre beruflichen Qualitäten nicht umfassend und exakt darstellten, verminderten damit ihre Einstellungschancen.

Umgekehrt folgte daraus, dass bestimmte Bewerbergruppen signifikant größere Probleme hatten, einen Stelle zu finden, als andere. Dazu gehörten Bewerber jenseits der 45, Langzeitarbeitslose, Bewerber mit gesundheitlichen Einschränkungen und solche mit dem Wunsch nach Teilzeit- oder starren Arbeitszeiten. Letzteres betraf vor allem Frauen. Die Agenturen halfen diesen Kundengruppen mit Zuschüssen an Arbeitgeber oder für Fortbildungsmaßnahmen, wo immer dies Erfolg versprach und wirtschaftlich sinnvoll war. Besonders ältere Arbeitslose entschieden sich in dieser Situation dafür, ein Unternehmen zu gründen. Auch sie nutzten dafür den Service der Agenturen für Arbeit. Das heißt, sie nahmen an Existenzgründerseminaren teil oder beanspruchten finanzielle Hilfen wie Überbrückungsgeld oder Existenzgründungszuschüsse.



## Welche Branchen suchten 2003 Verkaufsleiter?

Grafik 27



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

n=173

© 2004, BA-AMS

## Bank- und Sparkassenfachleute

<b>Bewerber:</b>	<b>1.786</b>	<b>(+36,6 %)</b>
Frauenanteil:	35,4 %	(2002: 36,6 %)
mit		
Universitätsabschluss:	55,7 %	(2002: 57,5 %)
<b>Stellenzugang:</b>	<b>523</b>	<b>(+48,6 %)</b>

Der Personalabbau im Banken- und Finanzsektor setzte sich weiter fort. Betroffen waren besonders die Bereiche Wertpapierhandel, Investmentbanking und Mergers & Acquisitions. Dort schlossen Banken ganze Abteilungen wegen unzureichender Umsätze. Ausländische Institute beendeten ihre Geschäftstätigkeit in Deutschland. Die Folgen für den Arbeitsmarkt der Banker mit akademischem Hintergrund: Die Zahl der Arbeit Suchenden stieg weiter an, von 1.307 Ende 2002 auf 1.786 Ende 2003 (plus 36,6 %). Unter den Bewerbern waren

633 (35,4 %) Frauen. Die Zahl der arbeitslosen Banker erhöhte sich in demselben Zeitraum ebenfalls kräftig (plus 29,7 %).

Dieser Prozess – so berichtet die Agentur für Arbeit am wichtigsten deutschen Bankenplatz Frankfurt – hat sich in der zweiten Jahreshälfte aber deutlich verlangsamt. Aufgrund positiver Wirtschaftssignale und positiver Einschätzung der Unternehmensentwicklung sollen erweiterte Personalbudgets 2004 wieder Einstellungen zulassen. Schon 2003 schnellte die Nachfrage nach Bankern nach oben. Im Laufe des Jahres gingen bei den Agenturen für Arbeit 49 % mehr Stellenmeldungen ein als im Vorjahr. Eine andere Agentur berichtete sogar, dass mehr offene Stellen als Bewerber vorlägen. Für allzu großen Optimismus ist es aber noch zu früh. Denn die Strukturveränderungen der Kreditbranche sind noch lange nicht abgeschlossen. Das gilt insbesondere für den großen Bereich der öffentlich-rechtlichen und der genossenschaftlichen Institute. Auch die Themen „Auslagerung von Geschäftsprozessen“ (z.B. Zahlungsverkehr an Transaktionsbanken, IT-Bereich an IT-Dienstleister)



und „Verlagerung in Niedriglohnländer“ werden die Branche und den Arbeitsmarkt zukünftig beschäftigen.

Zum Stichtag 30. 6. 2002 (aktuellere Zahlen lagen bei Redaktionsschluss nicht vor) waren ca. 59.000 sozialversicherungspflichtige Bank- und Sparkassenfachleute mit Hochschulabschluss beschäftigt. Das entsprach ungefähr dem Wert des Vorjahres.

Noch nicht einmal 30 Jahre alt waren 17 % der arbeitslosen Bewerber. Zwischen 30 und 39 lag das Alter von weiteren 31 %. Also hatte die Hälfte der arbeitslosen Bewerber noch nicht einmal das vierzigste Lebensjahr vollendet. Die Gruppe der 40- bis 49-Jährigen stellte 29 % der Bewerber ohne Arbeit. Im nächsten Lebensjahrzehnt sank der Anteil auf 19 %. 60 Jahre und älter waren drei Prozent.

56 % der Bewerber mit einem akademischen Abschluss konnten ein Universitätsstudium nachweisen. Die übrigen hatten ein Fachhochschulstudium absolviert. Üblich war ein betriebswirtschaftliches Studium. Viele hatten vor ihrem Studium eine kaufmännische Ausbildung – in der Regel eine Banklehre – abgeschlossen. Die Bewerber verfügten über die erforderlichen IT-Kenntnisse. Auch Englisch war für die meisten kein Problem. Viele waren – manche auch international – mobil. Nicht wenige hatten bankinterne Weiterbildungsseminare besucht.

Die meisten (85 %) verfügten über Berufserfahrung. Berufsanfänger waren also in der Minderheit. Ihre Erfahrungen hatten die Bewerber in den unterschiedlichsten Bereichen gesammelt: Sie kamen aus dem Anlage- wie aus dem Kreditgeschäft, aus dem Börsenhandel wie aus dem Bauspargeschäft. Es waren sowohl Bewerber vertreten, die im Front Office gearbeitet hatten – etwa als Kundenberater –, als auch solche, die im Back Office beschäftigt waren – zum Beispiel im Marketing oder Controlling. Berufserfahrene, die bisher viel verdient hatten, waren durchaus zu einem Gehaltsabschlag bereit.

Begreiflicherweise suchten die Bewerber überwiegend nach einer Beschäftigung in ihrem angestammten Tätigkeitsfeld in Banken oder Versicherungen. Wegen der aus ihrer Sicht kritischen Lage eines Teilarbeitsmarktes erwogen manche aber auch einen Aufgaben- oder gar Branchenwechsel. So waren Banker bereit, Arbeitsplätze bei Versicherungen oder anderen Finanzdienstleistern anzutreten. Einige Bank- und Sparkassenfachleute wollten außerhalb der Finanzbranche arbeiten. Sie erwogen zum Beispiel, in der Erwachsenenbildung oder in Behörden tätig zu werden.

Nach derzeitigen Erkenntnissen haben 28 % aller Führungskräfte in Banken einen Hochschulabschluss. Davon waren 60 % Wirtschafts- oder Sozialwissenschaftler und 18 % Juristen.

Der Schreibtisch eines Bankers steht typischerweise bei einem Finanzdienstleister. So kamen 2003 auch 42 % aller Stellenmeldungen von dort. Diese verteilten sich auf das Kreditgewerbe (28 %), den Versicherungsbereich (zwölf Prozent) und sonstige Vermögensberatungen (zwei Prozent). Während Banker mit akademischem Abschluss im Kreditgewerbe auf nahezu allen Arbeitsplätzen für Hochqualifizierte zu finden sind, konzentrieren sie sich bei den übrigen Finanzdienstleistern auf die Entwicklung und noch mehr auf den Vertrieb von Finanzprodukten, insbesondere von Bankprodukten. Wer willens und fähig ist, im Vertrieb und mit häufig stark erfolgsabhängiger Vergütung zu arbeiten, hat dort gute berufliche Perspektiven.

Unternehmensberatungen (i.d.R. im Auftrag Dritter) stellten 21 % der Nachfrage, gewerbsmäßige Vermittler und Zeitarbeitsunternehmen weitere sieben Prozent. Auch der Handel fiel mit sieben Prozent des Stellenangebots auf. Im Vergleich zu vielen anderen beruflichen Qualifikationen bietet die Wirtschaft Bank- und Sparkassenfachleuten nur ein geringes Spektrum an Einsatzmöglichkeiten außerhalb des Finanzbereichs. Nur vereinzelt suchten daher Industrie- und andere Dienstleistungsbetriebe nach ihnen.

Einschlägige Berufserfahrung, Mobilität, zeitliche Flexibilität, ein allenfalls mittleres Alter, hohe Einsatzbereitschaft, Englisch als Fremdsprache und Selbstständigkeit beflügelten die Stellensuche.

Zwar konnten in der Vergangenheit auch Berufspraktiker ohne Hochschuldiplom in Banken Karriere machen; die Zahl der Akademiker in Banken und Sparkassen wächst aber stetig. Unter den Berufsanfängern waren besonders Betriebswirte mit guten Noten in entsprechenden Wahlfächern gefragt. Außerdem sollten sie einschlägige Erfahrungen, z.B. aus einer Bankausbildung oder aus Praktika, nachweisen können. Office- und bank-spezifische IT-Kenntnisse verbesserten die Bewerbungschancen weiter. Auch im Ausland gesammelte Erfahrungen konnten Vorteile bringen. Da viele Banken daran interessiert waren, dass neu eingestellte Mitarbeiter sehr schnell zum Geschäftserfolg beitragen konnten, suchten sie unter den Berufserfahrenen in erster Linie gestandene Spezialisten, zum Beispiel für das Emissionsgeschäft oder den Devisenhandel. Zu alt durften aber auch die Berufserfahrenen nicht sein. Neben





ihrer Fachkompetenz sollten sie Soft Skills wie Ziel- und Kundenorientierung, Kommunikationsfähigkeit, analytisches Denkvermögen sowie Team-, Konflikt- und Durchsetzungsfähigkeit mitbringen.

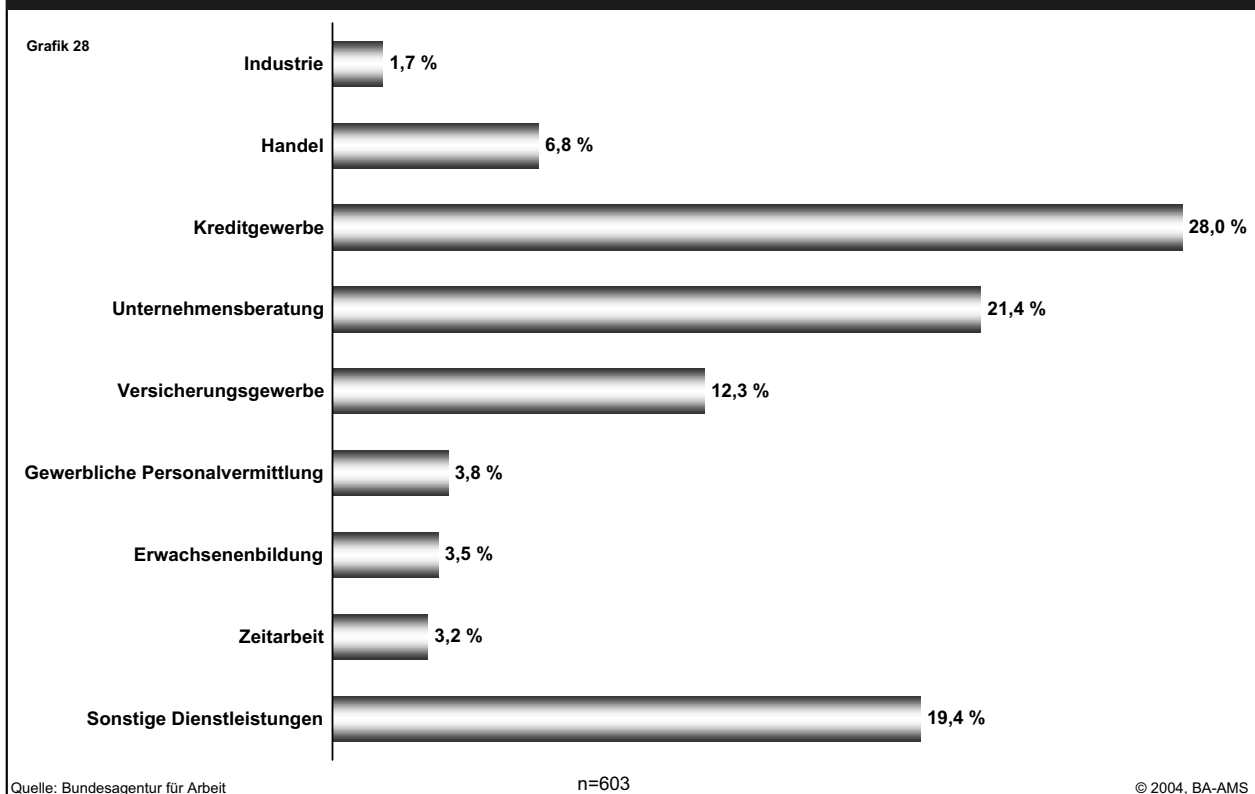
Versicherungen und andere Finanzdienstleister, die Bank- und Sparkassenfachleute für den Vertrieb suchten, erwarteten regionale Mobilität, Verkaufstalent, Verhandlungsgeschick und Lernbereitschaft. Je nach Arbeitsplatz sollten die Bewerber bereit sein, auf Provisionsbasis zu arbeiten.

Zunehmend finden sich auch bei Banken erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile. Ihr Anteil an der Gesamtvergütung wächst, je weiter jemand auf der Karriereleiter nach oben klettert. Im Vertrieb von Finanzdienstleistungen ist dies schon lange Tradition. Schon wegen der Erfolgsabhängigkeit macht es wenig Sinn, konkrete Zahlen zur Höhe eines durchschnittlichen oder als normal zu bewertenden Gehalts zu nennen. Zusätzlich beeinflussen Branche, Betriebsgröße, Aufgabe, Verantwortungsumfang, Standort, Bildungsabschluss, Alter u.a. die Höhe und die Struktur der Vergütung. Einschlägige Studien lassen aber Tendenzen und

Strukturen erkennen. Demnach stiegen 2003 die Gehälter von Führungskräften in Banken um durchschnittlich 3,2 %. Dass die Spannweite der Antworten sehr breit war, passt zu den einleitenden Aussagen. Sie reichte von 40.000 bis zu 200.000 €. Die Manager in privaten Geschäftsbanken verdienten am meisten, die in Genossenschaftsbanken am wenigsten. Sehr weit verbreitet war die betriebliche Altersversorgung. 88 % aller Führungskräfte in Banken kamen in den Genuss. Einen Firmenwagen steuerten 49 % der Führungskräfte der ersten Ebene und neun Prozent der zweiten Ebene.

Bestimmte Bewerbergruppen hatten erheblich größere Probleme, einen Arbeitsplatz zu finden als andere. Dazu gehörten ältere (über 45 Jahre), Langzeitarbeitslose, allein erziehende Mütter und Bewerber mit gesundheitlichen Einschränkungen. Auch vor der Einstellung von Bewerbern, die längere Zeit Führungsfunktionen inne hatten, scheuten die Arbeitgeber zurück. Sie befürchteten, dass die Integration nicht reibungslos gelingen könnte. Manch einer von denen, die keinen Arbeitsplatz im Angestelltenverhältnis fanden, entschied sich für die Gründung einer eigenen beruflichen Existenz.

### Welche Branchen suchten 2003 Banken- und Sparkassenfachleute?



Häufig machten sie sich freiberuflich im Sinne des § 84 HGB als Versicherungs-, Vermögens- oder Finanzberater selbstständig. Die Agenturen für Arbeit unterstützten solche Gründungen zum Teil durch Existenzgründerseminare, zum Teil durch finanzielle Zuschüsse. Aber auch denen, die weiter eine abhängige Beschäftigung suchten, konnten einige Agenturen durch gezielte Fortbildung helfen – zum Beispiel im IT- oder Fremdsprachenbereich (Wirtschaftsenglisch). In einem Agenturbezirk verhalf eine Fortbildungsmaßnahme zum Thema Rating/Basel II den Teilnehmern zu einem neuen Arbeitsplatz.

## Versicherungsfachleute

<b>Bewerber:</b>	<b>520</b>	<b>(+12,8 %)</b>
Frauenanteil:	28,7 %	(2002: 26,5 %)
mit Universitätsabschluss:	55,6 %	(2002: 59,0 %)
<b>Stellenzugang:</b>	<b>200</b>	<b>(-22,5 %)</b>

Die deutsche Versicherungswirtschaft blickt auf ein gutes Geschäftsjahr 2003 zurück, so meldet ihr Gesamtverband (GDV) in seiner Presseerklärung vom 16. 3. 2004. Gegenüber 2002 wuchsen die Beitragseinnahmen, die Schadensaufwendungen gingen zurück. Für das Jahr 2004 erwartet der Verband erneut eine günstige Entwicklung. Probleme, wie die drohende Insolvenz einer deutschen Versicherung – hier half die Auffanggesellschaft Protektor – oder die von ständig weiter sinkenden Überschüssen aus ihrem Anlagegeschäft geplagten Lebensversicherer steckte die Branche weg.

Um im Wettbewerb zu bestehen, prüfen die Versicherer Kostensenkungspotenziale. Deswegen verschlanken und standardisieren sie Geschäftsprozesse. Gleichzeitig steigern sie dadurch deren IT-Fähigkeit. Die hauseigene IT wiederum stand ganz oben auf der Liste der Unternehmensbereiche, die für ein Outsourcing zur Diskussion standen oder tatsächlich schon ausgelagert wurden. Teils ging es dabei nur um die Hard- und Software, teils auch um das Personal. Die Verlagerung anderer Back-Office-Prozesse in Niedriglohnländer, das so genannte Offshoring, scheint nur eine Frage der Zeit. Die Osterweiterung der EU eröffnet den Unternehmen hier ganz neue Möglichkeiten.

Zum Stichtag 30. 6. 2002 (aktuellere Zahlen lagen bei Redaktionsschluss nicht vor) waren ca. 28.000 sozialversicherungspflichtige Versicherungsfachleute mit Hochschulabschluss beschäftigt. Das waren ungefähr fünf Prozent mehr als im Vorjahr.

Versicherungsfachleute mit Hochschulabschluss waren 2003 eher von den negativen Folgen der Restrukturierungen der Versicherungswirtschaft als vom Wachstum der Branche betroffen. Denn im Laufe des Jahres 2003 meldeten die Arbeitgeber 22,5 % weniger offene Stellen für diese Berufsgruppe. Gleichzeitig waren Ende 2003 520 Versicherungsfachleute mit einem akademischen Abschluss bei den Agenturen für Arbeit als Bewerber gemeldet. Das waren 12,8 % mehr als vor einem Jahr. Frauen waren mit 28,7 % vertreten.

Zwölf Prozent der arbeitslos gemeldeten Bewerber hatten das 30. Lebensjahr noch nicht vollendet. Insgesamt 42 % waren jünger als 40 Jahre und 66 % jünger als 50 Jahre.

56 % der Bewerber mit einem abgeschlossenen Studium kamen von Universitäten. Die übrigen hatten an Fachhochschulen studiert. Mehrheitlich handelte es sich um Betriebswirte. Vereinzelt waren aber auch andere Studienrichtungen darunter, zum Beispiel Ingenieure. 86 % der Arbeit Suchenden verfügten über Berufserfahrung. Die Agenturen für Arbeit führten nur wenige Berufsanfänger in ihrer Bewerberdatenbank. Allerdings hatte sich ihre Zahl Ende 2003 gegenüber Ende 2002 um 50 % erhöht. Die Hälfte der arbeitslos gemeldeten Bewerber war am Stichtag 30. 9. 2003 weniger als ein halbes Jahr lang arbeitslos.

Ein großer Teil der Berufserfahrenen interessierte sich eher für einen Job im Innendienst als im Außendienst. Manche neigten dazu, dem privaten Versicherungsgewerbe auch ganz den Rücken zu kehren. Sie strebten zum Beispiel in die Kreditwirtschaft, die Erwachsenenbildung oder in den Öffentlichen Dienst. Diejenigen, die nach vielen Jahren der Berufstätigkeit zuletzt über ein hohes Jahreseinkommen verfügt hatten, waren bereit, bei der nächsten Arbeitsstelle Gehaltseinbußen hinzunehmen. Die Bewerber konnten überwiegend mit der gängigen Bürokommunikationssoftware umgehen und beherrschten eine Fremdsprache.

Die Konzentration auf nur wenige Branchen ist bei den Versicherungsfachleuten mit Hochschulabschluss besonders stark ausgeprägt. Sie arbeiten üblicherweise in der privaten Versicherungswirtschaft. Stellenangebote aus dieser Branche kamen 2003 zu zwei Dritteln von Versicherungsunternehmen selbst und zu einem Drittel von Versiche-



rungsmaklern und -vertretern. Die Branche suchte in erster Linie Mitarbeiter für den Vertriebsaußendienst, dort häufig als selbstständige Handelsvertreter nach § 84 HGB<sup>6)</sup>. Wer sich behaupten konnte, fand sich in einem interessanten Aufgabengebiet mit einem vielschichtigen Mix aus Personalführung, fachlicher Arbeit und Kundenbetreuung wieder. Neben dem Außendienst waren Versicherungsfachleute mit Hochschulabschluss für anspruchsvolle Sachbearbeitungstätigkeiten gefragt. Hier hatten sie z.B. die Bonität bei Neuanträgen zu prüfen oder Schäden zu regulieren. Weitere Aufgaben erwarteten sie beim Entwickeln von innovativen Produkten und Marketingstrategien (z.B. im Bereich des Hochschulmarketing) sowie im Controlling und Rechnungswesen. Auch das komplexe und anspruchsvolle Firmenkundengeschäft ist meist Akademikern vorbehalten. Dasselbe gilt für die höchsten Managementpositionen. Nach einer Untersuchung, die eine Unternehmensberatung bei in Deutschland ansässigen Versicherungsgesellschaften 2003 durchführte, besetzten Akademiker 64 % der Positionen der ersten Ebene unter dem Vorstand. In der zweiten Ebene hielten sie einen Anteil von 41 %.

Einige Stellenangebote kamen noch aus dem Kreditgewerbe und von gesetzlichen Krankenversicherern. Finanzdienstleister suchten konstant junge Akademiker für ihren Vertrieb. Die übrigen Branchen meldeten keinen oder nur einen sehr geringen Bedarf an Mitarbeitern mit dieser Qualifikation. Gewerbsmäßige Personalvermittler und -überlasser interessierten sich für dieses Klientel kaum.

Wem der Einstieg in das Angestelltenverhältnis bei einem Unternehmen nicht gelingt oder wer dies einfach nicht will, steht als Versicherungsfachmann vor der Alternative der Selbstständigkeit. Hält es ihn in der Branche, kann er sich als Versicherungsmakler oder selbstständiger Versicherungsvertreter niederlassen. Ist er bereit, über diese engen Grenzen hinaus sein Angebot um Bankprodukte zu erweitern, kommt die Finanzberatung infrage. Die zweite Alternative, nämlich als Angestellter die Branche zu wechseln, gelang am ehesten Versicherungsfachleuten mit fundierten kaufmännischen Kenntnissen, z.B. aus einem betriebswirtschaftlichen Studium.

Versicherer suchten für den Vertrieb den engagierten, kommunikativen, sicher auftretenden und offensiven Verkäufertypus, der in der Lage war, sich selbstständig zu organisieren. Mit diesen Eigenschaften sollte er einen Kundenbestand halten und erweitern können. Stark schwankende

Arbeitszeiten und Mobilität durften ihm keine Schwierigkeiten bereiten. Auch die Bezahlung auf Provisionsbasis, individuelles Bench-marking sowie den damit verbundenen Erfolgsdruck sollte er als sportliche Herausforderung betrachten. Gute MS-Office-Kenntnisse galten als selbstverständlich. Welches Fach die Bewerber studiert hatten, war ohne Belang.

Immer schneller variieren Versicherungsunternehmen ihre Produkte. Wer nicht bereit und fähig ist, ständig dazuzulernen, ist schnell aus dem Rennen. Die erforderlichen Kenntnisse vermitteln die Versicherer üblicherweise in unternehmensinternen Seminaren.

In der Regel bezogen Berufsanfänger in den ersten Monaten ein Fixgehalt. Später löste dies eine Kombination aus Fixum und Provisionen ab. Das Erreichen vereinbarter Umsatzziele trieb die variablen Vergütungsanteile nach oben. Wer außerdem noch bei den vom eigenen Arbeitgeber ausgelobten und weit verbreiteten Wettbewerben – z.B. um das höchste Neugeschäft bei einer bestimmten Versicherungsart – die Nase vorn hatte, wurde mit weiteren Incentives (Reisen, Sachpreise usw.) belohnt.

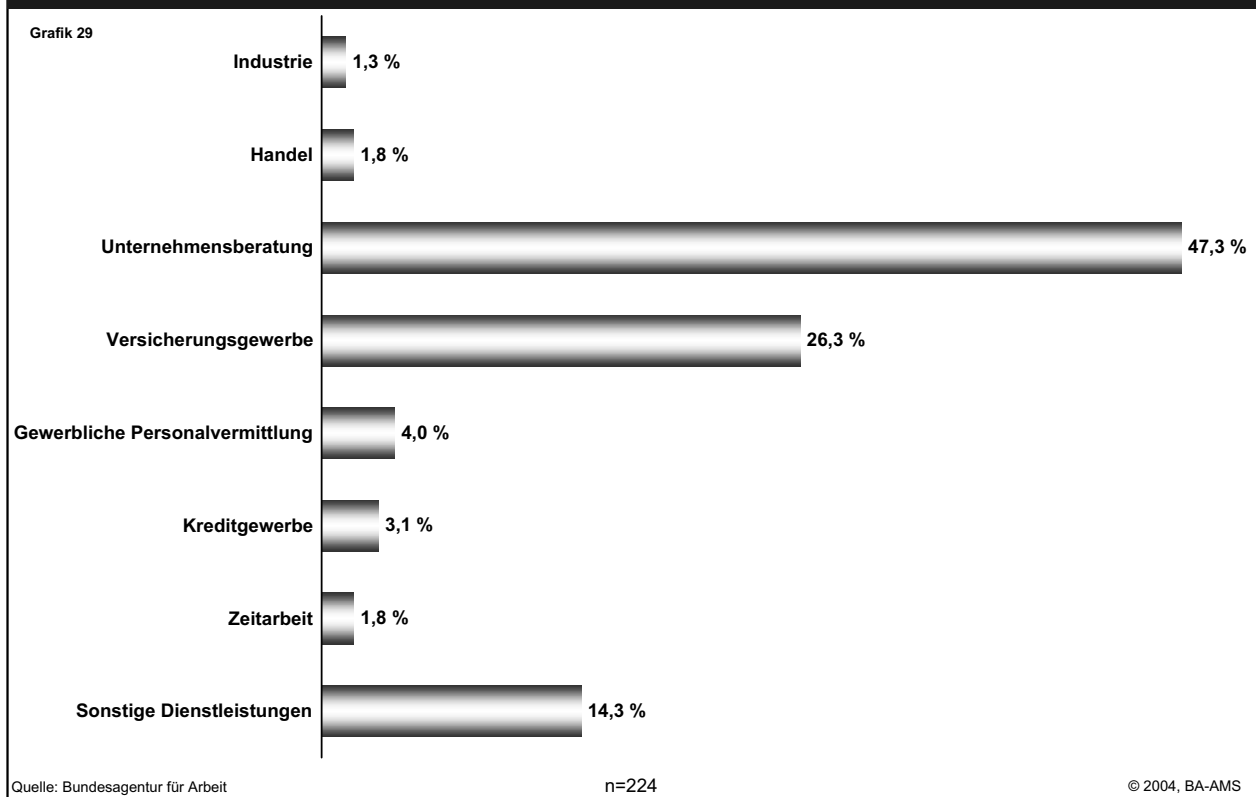
Das Fixum leitender Angestellter 2003 stieg gegenüber 2002 um 3,1 %. In den Jahren davor hatten die Steigerungsraten ein bis eineinhalb Prozentpunkte darüber gelegen. Von allen Sparten zahlten die Rückversicherer ihren Topmanagern (erste Ebene unter dem Vorstand) das höchste Jahresdurchschnittsgehalt, die Rechtsschutzversicherer das niedrigste. Bezogen auf die Funktion konnten sich IT-Gesamtleiter über höchste Jahreseinkommen freuen, dicht gefolgt von den Personalchefs, den Vertriebsleitern und den Vermögensverwaltern. Fast alle Führungskräfte in Versicherungen kommen in den Genuss einer betrieblichen Altersvorsorge. Einen Firmenwagen gestehen die Versicherungsunternehmen 52 % ihrer Manager der ersten Ebene und 15 % der Manager auf der zweiten Ebene zu.

Gerade jungen Akademikern bieten Versicherungsunternehmen die Möglichkeit, erste Berufser-

<sup>6)</sup> § 84, Abs. 1 HGB: „Handelsvertreter ist, wer als selbstständiger Gewerbetreibender ständig damit betraut ist, für einen anderen Unternehmer ... Geschäfte zu vermitteln oder in dessen Namen abzuschließen. Selbstständig ist, wer im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann.“



### Welche Branchen suchten 2003 Versicherungsfachleute?



fahrung als Trainee zu erwerben. Die entsprechenden Stellenangebote richten sich meistens an Absolventen wirtschafts- und rechtswissenschaftlicher Studiengänge sowie an (Wirtschafts-) Mathematiker. Leitende Funktionen besetzen Versicherungen eher mit Mitarbeitern aus den eigenen Reihen. Solche Stellen schreiben sie allenfalls intern aus.

### Geschäftsführer, Geschäftsbereichsleiter<sup>7)</sup>

<b>Arbeitslose:</b>	<b>947</b>	<b>(-4,1 %)</b>
Frauenanteil:	27,6 %	(2002: 24,3 %)
mit Universitätsabschluss:	58,7 %	(2002: 60,7 %)
<b>Stellenzugang:</b>	<b>1.856</b>	<b>(-3,0 %)</b>

Ausbleibendes Wirtschaftswachstum, die – bundesweit gesehen – gegenüber 2002 noch ein-

mal gestiegene Zahl von Unternehmensinsolvenzen, Verjüngung (Älteren folgten „billigere“ Jüngere nach), Geschäftsaufgabe, Standortverlagerung, Outsourcing, Restrukturierung usw. bedeuteten auch 2003 für viele Geschäftsführer und Geschäftsbereichsleiter den Verlust ihres Arbeitsplatzes. Allerdings ging die Zahl der arbeitslos Gemeldeten im Vergleich zum Vorjahr leicht zurück. Ein Grund hierfür könnte sein, dass Geschäftsführer und -bereichsleiter, die ihren Arbeitsplatz verloren, eine eigene berufliche Existenz gründeten oder wegen ihres fortgeschrittenen

<sup>7)</sup> Die hier getroffenen Aussagen über Geschäftsführer und -bereichsleiter beziehen sich auf Stellen und Bewerber mit Hochschulabschluss, die von den örtlichen Agenturen für Arbeit betreut werden. Den Arbeitsmarkt für Spitzenkräfte dagegen (in der Regel mehr als 75.000 € Jahres-einkommen) bedient die Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV); siehe auch Kapitel „Führungskräfte der obersten und oberen Leitungsebene“.



Lebensalters Vorruhestandregelungen in Anspruch nahmen. Möglicherweise machte auch bei dem einen oder anderen die erreichte finanzielle Unabhängigkeit den Gang zur Agentur für Arbeit überflüssig. Gleichzeitig sank auch die Zahl der offenen Stellen geringfügig. 2003 meldeten die Arbeitgeber den Agenturen drei Prozent weniger Stellen für Geschäftsführer und -bereichsleiter als 2002.

Obwohl in den neuen Bundesländern 2003 weniger Unternehmen Insolvenz anmelden mussten als 2002 und auch weniger als im Westen, sank im Osten die Zahl der den Agenturen für Arbeit gemeldeten Stellen um 22,4 %. In den alten Bundesländern dagegen entwickelte sich die Stellensituation deutlich günstiger. Gegenüber 2002 gab es einen kräftigen Zuwachs um 10,3 %. Die Zahl der Arbeitslosen dieser Berufsgruppe sank um 8,1 %.

Zum Stichtag 30. 6. 2002 (aktuellere Zahlen lagen bei Redaktionsschluss nicht vor) waren ca. 117.000 sozialversicherungspflichtige Geschäftsführer und Geschäftsbereichsleiter mit Hochschulabschluss beschäftigt. Das entsprach dem Wert des Vorjahres.

Am 30. 9. 2003 waren in den Agenturen für Arbeit 947 Geschäftsführer und -bereichsleiter arbeitslos gemeldet, 4,1 % weniger als ein Jahr vorher. Darunter waren 27,6 % Frauen.

Dass einige Berufsjahre vergehen, bis jemand Geschäftsführer oder Geschäftsbereichsleiter wird, macht sich auch beim Alter der arbeitslosen Bewerber bemerkbar. Zum Stichtag Ende September 2003 waren lediglich 7,2 % der arbeitslos gemeldeten Bewerber noch unter 30. Zwischen 30 und 39 Jahre alt waren weitere 18,9 %, zwischen 40 und 49 28,9 % und 50 oder älter 45,1 %.

58,7 % der arbeitslosen Bewerber hatten ihren Abschluss an einer Universität erworben, die übrigen an Fachhochschulen. In der Regel handelte es sich um Betriebswirte und Ingenieure. Fast alle Bewerber hatten schon Berufserfahrung in Führungspositionen gesammelt. Berufsanfänger waren so gut wie nicht vertreten. Weniger als drei Monate arbeitslos gemeldet waren am 30. 9. 2003 29 %. Langzeitarbeitslos (ein Jahr und länger arbeitslos) waren 32 %.

Die Zeichen stehen für Arbeitgeber, die Geschäftsführer und Geschäftsbereichsleiter suchen, so günstig wie schon lange nicht mehr. Denn sie können aus dem Vollen schöpfen. Kennzeichnet doch, insgesamt gesehen, die Bewerber eine im Vergleich zu anderen Berufsgruppen außergewöhnli-

che Heterogenität. Sie bringen die unterschiedlichsten Erfahrungen und Voraussetzungen mit, sie kommen aus nahezu allen Branchen und Funktionen und sie interessieren sich ihrer Herkunft entsprechend für Betriebe aller Wirtschaftszweige und für alle Aufgabengebiete. Die meisten hatten gute Fremdsprachenkenntnisse im Gepäck. Die Anwendung der üblichen IT-Programme stellte ebenfalls kein Hindernis dar. Ein Knackpunkt ist manchmal die Mobilität. Denn hin und wieder wollen Bewerber nur im Tagespendelbereich arbeiten. Viele sind aber bundesweit mobil, einige sogar europa- und weltweit. Diejenigen mit vergleichsweise hohen Gehältern waren im Einzelfall durchaus bereit, Abstriche hinzunehmen. Im Gegensatz zu anderen Berufen fiel auf, dass ein verhältnismäßig großer Teil der Bewerber aus der beruflichen Selbstständigkeit kam und insofern überdurchschnittliches unternehmerisches Denken nachweisen konnte.

Ein Kennzeichen dieser Berufsgruppe ist ihre Allgegenwärtigkeit: Sie fehlt in keiner Branche. Gleichwohl gab es einzelne Wirtschaftszweige mit einem überdurchschnittlichen Bedarf an Geschäftsführern und -bereichsleitern, der sich nur zum Teil damit erklären lässt, dass dieser Branche besonders viele Betriebe angehören. Abgesehen von Unternehmensberatungen und Personaldienstleistern – sie suchten in erster Linie im Auftrag Dritter –, meldeten 2003 Handelsunternehmen den größten Bedarf (11,9 % aller den Agenturen gemeldeten offenen Stellen). Interessenvertreter (Verbände, Parteien usw.) folgten mit 7,7 %. Nennenswert viele Stellenmeldungen kamen noch von Institutionen des Gesundheits- und Sozialwesens (4,9 %), von Maschinenbauunternehmen (3,6 %) und IT-Dienstleistern (drei Prozent). Die übrige Nachfrage verteilte sich über alle Branchen.

Manche Unternehmen suchten sehr allgemein den Geschäftsführer als General Manager oder den „kaufmännischen Leiter“. Andere suchten Geschäftsführer und -bereichsleiter für unternehmerische Teilaufgaben. Besonders häufig waren dies Controlling, Finanz- und Rechnungswesen sowie Marketing. Weniger häufig waren Stellenangebote für Produktions-, Logistik-, Personal-, Verwaltungsleiter usw. zu finden.

Da sie es gewohnt sind, unternehmerisch zu handeln, stehen gerade Geschäftsführer und -bereichsleiter der Gründung eines eigenen Unternehmens sehr aufgeschlossen gegenüber. Häufig entschieden sie sich 2003 für eine Tätigkeit als Unternehmensberater. Weitere Alternativen waren die Übernahme projektbezogener Stellen oder der Ein-



stieg ins Interim Management. Betriebe schätzten Interim Manager – übrigens ein zunehmend wichtiger werdendes Geschäftsfeld der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV), Bonn –, um die Lebens- und Berufserfahrung älterer Führungskräfte für die Bewältigung zeitlich begrenzter Aufgaben zu nutzen, ohne sich arbeitsvertraglich lange binden zu müssen. Interim Manager wiederum schätzten die Abwechslung, die klare zeitliche und inhaltliche Begrenzung der Aufgabenerledigung sowie ihre persönliche Unabhängigkeit.

Der Wechsel von der Führungsebene eines Geschäftsführers oder -bereichsleiters in die Fachschiene scheint angesichts der Vorbehalte der Arbeitgeber keine günstige Alternative. Denn viele Arbeitgeber fürchten, dass solchen Bewerbern aktuelles Fachwissen fehlt und dass Integrationsprobleme die Zusammenarbeit mit den Vorgesetzten und Kollegen belasten. Außerdem vermuten sie, dass sie der neue Mitarbeiter bei erstbestener Gelegenheit verlassen wird, um auf eine adäquate Führungsposition zu wechseln.

Die Aufgabenpalette für Geschäftsführer und -bereichsleiter ist geprägt von einer im Vergleich zu anderen Berufsgruppen außergewöhnlichen Heterogenität. Deswegen lassen sich nur wenige generelle Hinweise zu den Erwartungen der Arbeitgeber formulieren. Bewerber sollten nicht älter als 45 bis 50 Jahre sein. Zu junge Kandidaten waren aber auch nicht gern gesehen. Denn über ein gerüttelt Maß an Berufserfahrung sollte der künftige Geschäftsführer oder -bereichsleiter verfügen. Berufsanfängern ist der Zutritt zu diesem Teilarbeitsmarkt also verwehrt. Sie müssen sich erst auf nachgeordneten Hierarchieebenen oder als Assistent/Persönlicher Referent der Geschäftsleitung ihre Sporen verdienen. Reisebereitschaft gehört ebenfalls zu den auffallend häufig genannten Anforderungskriterien.

Weitere wichtige Einstellungsvoraussetzungen sind Führungserfahrung, Branchenkenntnisse, betriebswirtschaftliches Wissen, Kenntnisse des Arbeitsrechts, Organisationstalent, Erfahrungen im Projektmanagement, IT-Kenntnisse, ein selbstständiger, konzeptionell und analytischer Arbeitsstil, großes Engagement, flexibler Umgang mit der eigenen Arbeitszeit, hohe Belastbarkeit, soziale (zum Beispiel Team- und Kommunikationsfähigkeit) und Führungskompetenzen (zum Beispiel Durchsetzungs-, Motivations- und Konfliktfähigkeit). Auch Fremdsprachenkenntnisse spielten eine wichtige Rolle. Dabei dominierte Englisch. Weitaus seltener verlangten Arbeitgeber, dass die Kandidaten die französische oder die spanische Sprache

beherrschen sollten. Zahlreiche andere Fremdsprachen – auch asiatische und osteuropäische – füllten sehr sporadisch die Wunschzettel. Hochschuldiplome spielten bei Geschäftsführern und Geschäftsbereichsleitern eine eher untergeordnete Rolle. Nachweisbare Erfolge und Referenzen machten dieses „Manko“ wett. Wenn Arbeitgeber ein Studium erwarteten, dann häufig BWL oder ein technisches Fach. Arbeitgeber schätzten es zudem, wenn Bewerber so gut mit Wissen ausgestattet waren, dass sich Kosten treibende und Zeit bindende Einarbeitungen erübrigten.

Die Jahreseinkommen von Geschäftsführern und Geschäftsbereichsleitern hängen ab von zahlreichen Kriterien. Zu den wichtigsten gehören die Betriebsgröße, die Branche, der Verantwortungsbereich, das Lebensalter und die Dauer der Betriebszugehörigkeit. Erfahrungsgemäß beeinflusst die Betriebsgröße die Höhe des Jahreseinkommens von allen Faktoren am stärksten: je größer das Unternehmen, desto höher die Bezüge. Chemie- und Mineralölverarbeitungsunternehmen zahlten am meisten, gefolgt von den Branchen Transport, Verkehr und Logistik sowie Groß- und Außenhandelsunternehmen. Die Geschäftsführer und -bereichsleiter der IT-Dienstleistungsbranche trugen 2003 die rote Laterne. Bezahlt machte sich auch eine Promotion oder Habilitation. Mit solchen akademischen Würden ausgestattete Geschäftsführer und -bereichsleiter erzielten im Schnitt ein 25 % höheres Einkommen als ihre Kollegen, die lediglich studiert hatten. Ob es sich dabei um ein Universitäts- oder ein Fachhochschulstudium handelte, spielte wiederum für die Höhe des Einkommens keine Rolle.

Darüber hinaus bestimmen der wirtschaftliche Erfolg des Unternehmens sowie der Beitrag, den der Geschäftsführer bzw. -bereichsleiter zu verantworten hat, die Höhe des variablen Anteils. Die meisten Arbeitsverträge enthalten mehr oder weniger umfangreiche variable Einkommenskomponenten.

2003 wuchsen die Bäume nicht in den Himmel. Der fixe Einkommensteil wuchs, wenn überhaupt, nur noch sehr moderat. Ein Arbeitgeberwechsel war manchmal auch mit Gehaltseinbußen verbunden.

Zu denen, die nur schwer einen neuen Arbeitsplatz fanden, gehörten besonders diejenigen, die mehrere der gängigen Anforderungskriterien nicht erfüllten. Dazu gehörten zum Beispiel fehlende Berufs- und Branchenerfahrung, ein zu weit fortgeschrittenes Lebensalter, Langzeitarbeitslosigkeit,



eingeschränkte Arbeitszeitmöglichkeiten, nicht ausreichende Fremdsprachenkenntnisse, zu geringe Mobilität und fehlende „Chemie“ zum neuen Arbeitgeber. Soweit möglich, versuchten die Agenturen für Arbeit, solchen Bewerbern Brücken in den ersten Arbeitsmarkt zu bauen. Sie förderten etwa den Einstieg in ein Beschäftigungsverhältnis durch das Angebot gezielter Seminare, in denen die Teilnehmer ihre Defizite ausgleichen konnten. Dabei ging es in erster Linie um Wirtschaftsenglisch, IT im Allgemeinen oder SAP im Besonderen, Projektmanagement und Controlling. Manche Seminare richteten sich speziell an ältere Bewerber. Eine Alternative war auch die vorübergehende finanzielle Unterstützung des Arbeitgebers. Den Einstieg in die berufliche Selbstständigkeit flankierten die Agenturen, indem sie die Teilnahme an Existenzgründerseminaren finanzierten oder Überbrückungsgeld und Existenzgründungszuschüsse zahlten.

Besondere Probleme, einen neuen Arbeitsplatz zu finden, hatten Ingenieure, die ohne betriebswirtschaftliches Studium als Geschäftsführer gearbeitet hatten. Sie fanden weder eine Stelle im kauf-

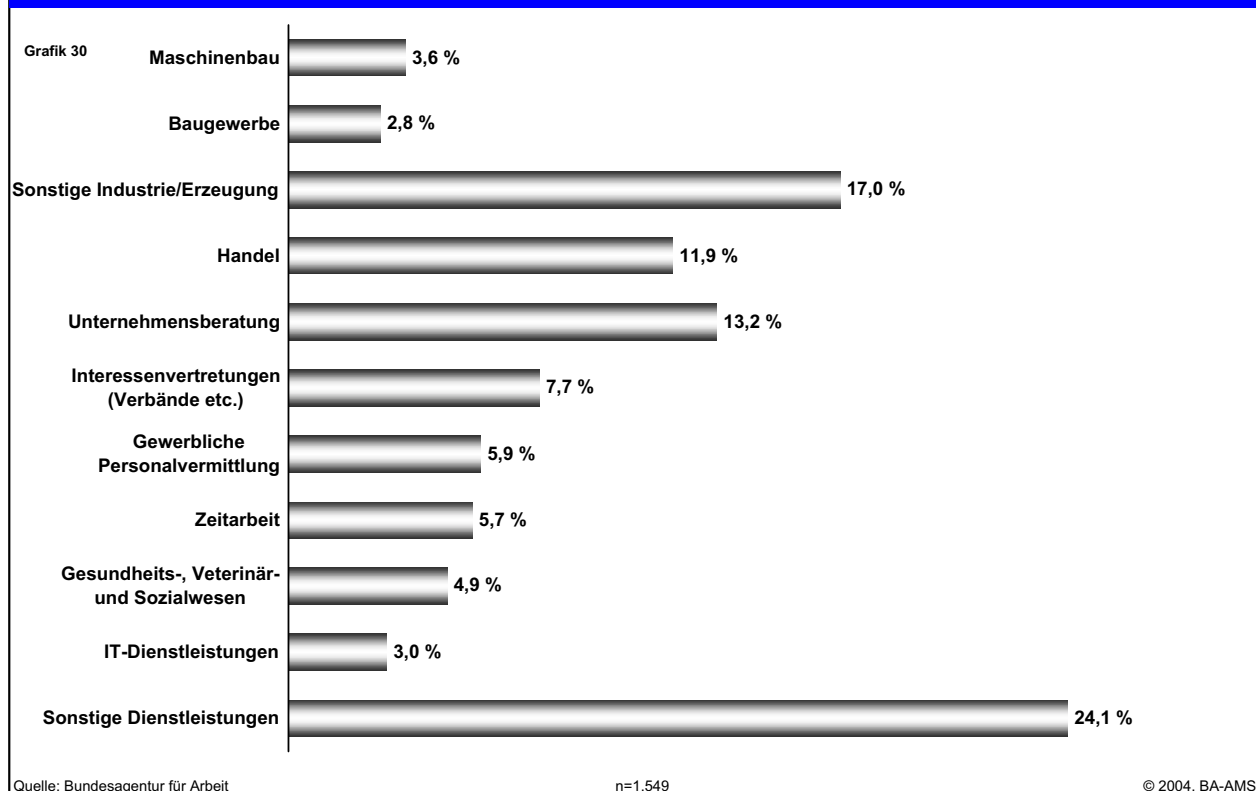
männischen Bereich, da ihnen dazu das Wissen fehlte, noch eine Stelle als Ingenieur, da ihr Wissen dort nicht mehr aktuell war. Auch ihnen versuchten die Vermittler mit den oben genannten Möglichkeiten zu helfen. Dabei bestand der inhaltliche Schwerpunkt der Fortbildungsmaßnahmen in der Vermittlung betriebswirtschaftlicher Kenntnisse.

## Unternehmensberater

<b>Arbeitslose:</b>	<b>922</b>	<b>(+23,4 %)</b>
Frauenanteil:	40,8 %	(2002: 39,1 %)
mit Universitätsabschluss:	55,1 %	(2002: 57,2 %)
<b>Stellenzugang:</b>	<b>2.331</b>	<b>(-1,3 %)</b>

Die Unternehmensberatungs-Branche verdiente 2003 erneut weniger als 2002. Allerdings war der Rückgang gering. Insbesondere kleinere Bera-

## Welche Branchen suchten 2003 Geschäftsführer und -bereichsleiter?



tungsunternehmen mussten wegen Auftragsmangel ihre Geschäftstätigkeit beenden; die verbleibenden nutzten die Zeit zur Konsolidierung. In diesem Zusammenhang reduzierten viele Beratungsunternehmen die Zahl ihrer Berater. Davon waren weniger die erfahrenen Consultants, Senior Consultants und Partner betroffen als vielmehr Junior Consultants. Zum Jahresende hellte sich die Stimmung wieder auf, sodass die Branche mit Wachstumserwartungen in das Jahr 2004 ging.

Zum Stichtag 30. 6. 2002 (aktuellere Zahlen lagen bei Redaktionsschluss nicht vor) waren ca. 48.000 sozialversicherungspflichtige Unternehmensberater mit Hochschulabschluss beschäftigt. Dieser Wert überstieg den des Vorjahres um etwa vier Prozent.

Ende September 2003 waren bei den Agenturen für Arbeit 922 Unternehmensberater arbeitslos gemeldet. Das waren 23,4 % mehr als vor einem Jahr. Darunter waren 40,8 % Frauen.

Da sich kaum Berufsanfänger arbeitslos meldeten, fiel der Anteil der arbeitslosen Bewerber, die noch keine 30 Jahre alt waren, mit 13,4 % gering aus. Die meisten waren zwischen 30 und 39 Jahren alt (39,6 %). In den Vierzigern waren 27,1 % und 20 % 50 Jahre und älter.

55,1 % der arbeitslos gemeldeten Bewerber hatten ihren Hochschulabschluss an einer Universität erworben; die übrigen an einer Fachhochschule. Die meisten brachten ein wirtschaftswissenschaftliches Diplom mit. Auch Ingenieure waren häufiger vertreten. Juristen, Mediziner, Psychologen und Absolventen anderer Studienfächer kamen nur vereinzelt vor. Diejenigen, die aus der Personalberatung kamen, hatten öfter ein geistes- oder sozialwissenschaftliches Fach studiert. Nahezu alle Bewerber verfügten über einschlägige Berufserfahrung. Zum Stichtag Ende September 2003 dauerte bei 36 % die Arbeitslosigkeit noch keine drei Monate an. Länger als ein Jahr warteten zu diesem Zeitpunkt 19,3 % der Bewerber auf eine neue Arbeitsstelle.

Die Bewerber hatten die unterschiedlichsten beruflichen Erfahrungen gesammelt. Sie kamen ebenso aus der Strategie-, Personal-, Organisations- und IT-Beratung wie aus der Controlling-, Marketing- und Vertriebssekte. Manche kannten sich bestens im Ein- und Verkauf oder in der Logistik aus; andere in den Bereichen Finanz- und Investitionsplanung oder im Rechnungswesen. Auch Marktforschungs-, Statistik- und REFA-Experten waren darunter. Einen auffälligen Schwerpunkt gab es nicht. Sie beherrschten i.d.R. die gängige Büro-

kommunikationssoftware, häufig auch spezielle Anwendungsprogramme. Viele konnten eine oder mehrere Fremdsprachen vorweisen. Einige hatten auch schon im Ausland gearbeitet. Neben ihren fachlichen Kompetenzen brachten die Bewerber auch die für einen Unternehmensberater erforderlichen außerfachlichen Eigenschaften mit wie Kommunikations- und Konfliktfähigkeit, Verhandlungsgeschick und Kundenorientierung. Sie konnten präsentieren und moderieren, organisieren und steuern, dachten unternehmerisch, waren projekterfahren, ziel- und kostenbewusst. Sie konnten engagiert, selbstständig und im Team arbeiten. Viele waren bundesweit, manche europa- und weltweit mobil. Nur wenige taten sich schwer, ihren Tagespendelbereich zu verlassen.

Ähnlich wie ihre bisherigen beruflichen Schwerpunkte streuten auch ihre Interessen breit. Ein großer Teil wollte beim Consulting bleiben. Andere wollten, wie für Unternehmensberater nach einigen Jahren Berufserfahrung durchaus üblich, Aufgaben außerhalb der Unternehmensberatung übernehmen. Am häufigsten nannten die Bewerber dabei Controlling, Personalwesen, Organisation, Marketing und Vertrieb als zukünftiges Einsatzgebiet. Das Rechnungswesen, Qualitätsmanagement, die Verwaltung usw. kamen ebenfalls vor. Manche strebten auch die Position eines kaufmännischen Geschäftsführers oder eines Assistenten der Geschäftsführung an. Von der Unternehmensberatung abgesehen gab es keine bestimmten Branchenschwerpunkte. Auch die Frage nach der Art des Arbeitsverhältnisses beantworteten die Bewerber sehr unterschiedlich. Die einen sahen ihre berufliche Zukunft in einem dauerhaften Angestelltenverhältnis. Andere konnten sich auch vorstellen, als Selbstständige projektgebunden zu arbeiten.

Stellenangebote für Unternehmensberater kamen 2003 erwartungsgemäß in erster Linie von Beratungsunternehmen (15 % aller den Agenturen für Arbeit gemeldeten Offerten). In der Reihenfolge der Häufigkeit folgten der Handel (9,5 %), Interessenvertretungen wie Verbände, Kammern usw. (6,4 %) und IT-Dienstleister (4,3 %). Ansonsten streute die Nachfrage weit, wobei fast drei Viertel aller Stellenangebote aus dem Dienstleistungssektor kamen.

Die Arbeitgeber hatten für Unternehmensberater auffallend häufig Stellen im Vertrieb, im Marketing, im Controlling und im Projektmanagement vorgesehen. Aber auch andere Funktionen waren ausgeschrieben. Dazu gehörten zum Beispiel Fach- und Führungsaufgaben in der Erwachsenenbildung, im Personal- und im Rechnungswesen, in





der Logistik und im Forschungsbereich. Vereinzelt ging es um Geschäftsführerpositionen. Dabei spielte auch die Frage der Unternehmensnachfolge eine Rolle.

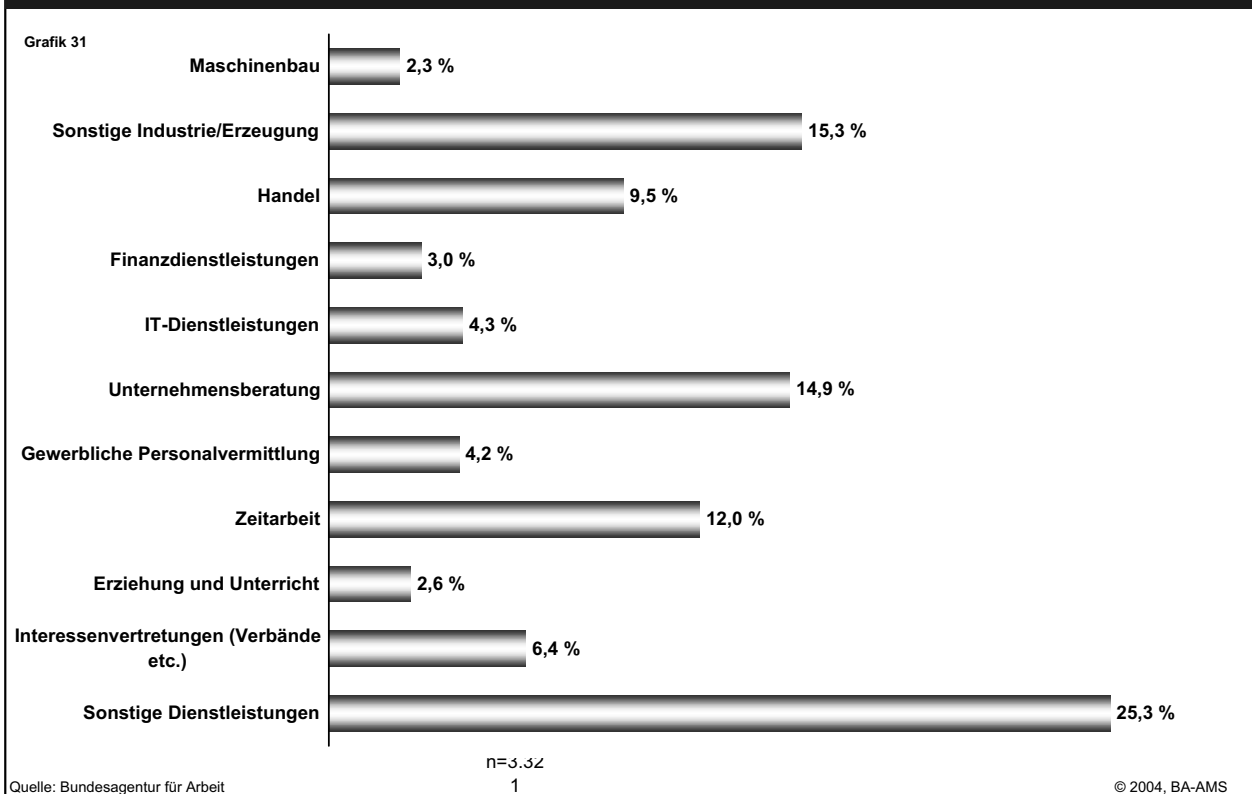
Viele Unternehmensberater, die aus den unterschiedlichsten Gründen keine Festanstellung fanden oder wollten, machten sich selbstständig – in der Regel wieder als Unternehmensberater. Bei guten Erfolgsaussichten unterstützten die Agenturen für Arbeit solche Vorhaben. Sie finanzierten die Teilnahme an Existenzgründerseminaren und zahlten Existenzgründerzuschüsse oder Übergangsgeld.

Beratungsunternehmen legten größten Wert darauf, dass Bewerber die erforderliche Mobilität mitbrachten. Denn Beraten ohne Reisen geht nicht zusammen. Mit der Betreuung ausländischer Klienten sind auch Auslandsreisen verbunden. Sehr wichtig waren ihnen außerdem Berufs- und Branchenerfahrung, Fachkompetenz, Projekterfahrung und Fremdsprachenkenntnisse (üblich war mindestens verhandlungssicheres Englisch). Gängig war auch die Forderung, auf der Klaviatur von MS-Office und SAP spielen zu können. Im außer-

fachlichen Bereich dominierten Ansprüche an die Kommunikations- (insbesondere Beratungs-), Führungs- und Teamfähigkeit. Wichtig waren den Stellenanbietern auch Belastbarkeit, zeitliche Flexibilität, Selbstständigkeit und Verantwortungsbewusstsein. Als weitere Anforderungen nannten sie unter anderem Zielorientierung, Kostenbewusstsein, Kundenorientierung, Akquisegeschick, analytisches Denkvermögen, Ideenreichtum, Lernbereitschaft, Stressfestigkeit, technisches Verständnis und Auslandserfahrung. Das Lebensalter beeinflusste auch auf diesem Arbeitsmarkt das Einstellungsverhalten. Bewerber über 45 hatten es schwerer als jüngere, von Arbeitgebern akzeptiert zu werden.

Beratungsassistenten mussten sich mit manchmal recht niedrigen Einstiegsgehältern zufriedengeben. Zum Teil lagen sie bei 20.000 € Jahresgehalt, zum Teil aber auch deutlich darüber. Das Jahreseinkommen steigt über die Ebenen Juniorberater, Berater, Seniorberater und Partner an. Wie in der Wirtschaft üblich, hängen auch bei Beratungsunternehmen Struktur und Höhe der Vergütung von vielen anderen Faktoren wie Größe, Verant-

### Welche Branchen suchten 2003 Unternehmensberater?



wortungsumfang und Qualifikation ab. Den Nachteil des geringeren Verdienstes in kleineren Beratungsunternehmen gleichen häufig mehr Eigenverantwortung, flachere Hierarchien und abwechslungsreichere Aufgaben aus.

Unternehmensberatern, denen die Integration in den ersten Arbeitsmarkt schwer fiel, halfen die Agenturen unter anderem durch die Finanzierung von Fremdsprachenkursen, von allgemeinen Office- oder speziellen SAP-Fortbildungen, Integrationscoaching, Projektplanungsseminaren und Bewerbungstrainings.

Im Gegensatz zu vielen anderen Berufen, die Bewerbern ohne Berufserfahrung verschlossen sind, steht die Unternehmensberatung auch Jungakademikern offen. Vorzugsweise stellten Unternehmensberatungen Absolventen als Trainee oder direkt als Beratungsassistent oder als Junior Consultant ein, die ihr wirtschaftswissenschaftliches oder Informatikstudium schnell und mit überdurchschnittlichen Noten absolviert hatten und betriebliche Praktika nachweisen konnten.

Neueinsteiger fanden Ihren Weg in die Unternehmensberatung über Recruiting-Veranstaltungen, Praktika oder durch das Bearbeiten eines vom zukünftigen Arbeitgeber formulierten Diplomarbeitsthemas.

## Steuerberater, Wirtschaftsprüfer

<b>Bewerber:</b>	<b>792</b>	<b>(+40,9 %)</b>
Frauenanteil:	46,7 %	(2002: 50,5 %)
mit Universitätsabschluss:	59,8 %	(2002: 61,4 %)
<b>Stellenzugang:</b>	<b>316</b>	<b>(-18,6 %)</b>

Steuerberater und Wirtschaftsprüfer litten 2003 vergleichsweise wenig unter der schwachen Konjunktur, wenn auch der Auftragsmangel ihres Arbeitgebers für manchen Angehörigen dieser Berufe die Entlassung bedeutete. Folglich stieg die Zahl der Arbeit Suchenden. Ende 2003 waren 792 Steuerberater und Wirtschaftsprüfer als Bewerber gemeldet, 40,9 % mehr als im Vorjahr. Von den Bewerbern waren 46,7 % Frauen. Ihnen standen 316 offene Stellen gegenüber, die Arbeitgeber den Agenturen für Arbeit im Laufe des Jahres 2003 gemeldet hatten. Das waren 18,6 % weniger als im

Vorjahr. Dieser Rückgang fand allein in Westdeutschland statt (minus 20,1 %). In Ostdeutschland verringerte sich dieser Wert nur halb so stark (minus 10,8 %). Von dort kam allerdings auch nur ein knappes Fünftel der Stellen. Die Zahl der Arbeitslosen blieb nahezu konstant: ein Zeichen dafür, dass dieser Arbeitsmarkt – im Gegensatz zu einigen anderen Akademiker-Arbeitsmärkten – relativ ausgeglichen war. Einzelne Hochschulteams berichteten sogar, dass sich bei ihnen im Jahr 2003 kein einziger Steuerberater oder Wirtschaftsprüfer arbeitslos gemeldet hätte.

Zum Stichtag 30. 6. 2002 (aktuellere Zahlen lagen bei Redaktionsschluss nicht vor) waren ca. 32.000 sozialversicherungspflichtige Wirtschaftsprüfer und Steuerberater mit Hochschulabschluss beschäftigt. Dieser Wert überstieg den des Vorjahres um etwa sechs Prozent. Unabhängig von ihrem Bildungsabschluss waren zum Stichtag 1. 1. 2004 bei den Wirtschaftsprüferkammern 11.767 Wirtschaftsprüfer (+3,6 % gegenüber 1. 1. 2003) und bei den Steuerberaterkammern 65.282 Steuerberater (+2,4 %) als Mitglieder registriert.

Bei den Steuerberatern spricht langfristig die Altersstruktur für eher günstige Jobchancen. Denn nach den Angaben der Bundessteuerberaterkammer betrug am Stichtag 1. 1. 2004 der Anteil der Jüngeren (bis 40 Jahre alt) 30 %. Die Älteren (älter als 50) dagegen waren mit 43 % vertreten.

Die Mehrzahl der 65.282 registrierten Steuerberater arbeitete Ende 2003 im Bezirk der Steuerberaterkammer München (7.742). Es folgten Düsseldorf (6.697), Westfalen-Lippe (6.014), Hessen (5.676) und Stuttgart (5.664). Die wenigsten hatten ihren Sitz in Mecklenburg-Vorpommern (557), Bremen (657), Sachsen-Anhalt (663), Brandenburg (676) und im Saarland (772) (siehe [www.bstbk.de](http://www.bstbk.de)).

Von den 11.716 Wirtschaftsprüfern im Inland saßen Ende 2003 die meisten in Nordrhein-Westfalen (3.076). Es folgten Bayern (1.940), Baden-Württemberg (1.759) und Hessen (1.535). Die wenigsten hatten ihren Standort in Brandenburg (45), Sachsen-Anhalt (58), Mecklenburg-Vorpommern (63) und Thüringen (69) (siehe [www.wpk.de](http://www.wpk.de)).

Die Zulassung zum Steuerberater- und zum Wirtschaftsprüferexamen verlangt auch Akademikern mehrere Jahre einschlägiger Berufserfahrung ab. Schon allein deswegen fällt die Zahl der arbeitslosen Bewerber, die am Stichtag 30. 9. 2003 noch keine 30 Jahre alt waren, mit 7,5 % sehr niedrig aus. Zwischen 30 und 39 Jahre alt waren weitere 31,7 %, zwischen 40 und 49 Jahre 33,7 % und 50 oder älter 27 %.



59,8 % der Arbeit Suchenden hatten ihren Hochschulabschluss an einer Universität erworben, die übrigen an Fachhochschulen. In der Regel handelte es sich um Betriebswirte, seltener um Juristen. Die Bewerber hatten überwiegend schon über mehrere Jahre hinweg Berufserfahrung sammeln können. Berufsanfänger waren kaum vertreten. Die meisten Bewerber waren am Stichtag 30. 9. 2003 weniger als drei Monate arbeitslos (35,3 %). Bei 14,7 % der Bewerber dauerte die Arbeitslosigkeit drei bis sechs Monate. Insgesamt war also exakt die Hälfte der Bewerber erst relativ kurze Zeit arbeitslos. Lediglich 27,4 % galten als langzeitarbeitslos, weil sie länger als ein Jahr arbeitslos gemeldet waren.

Die den Agenturen für Arbeit bekannten Bewerber bewegten sich überwiegend auf einem recht hohen Qualifikationsniveau. Viele hatten die Steuerberaterprüfung, einige auch schon das Wirtschaftsprüferexamen in der Tasche. Sich ständig auf dem Laufenden zu halten – die *conditio sine qua non* von Steuerberatern und Wirtschaftsprüfern – war für sie üblich. Auch der Umgang mit der gängigen Büro-Software und mit den fachspezifischen IT-Anwendungen gehörte für die meisten zum beruflichen Alltag. Sie waren es gewohnt, sowohl selbstständig als auch im Team zu arbeiten. Insbesondere jüngere Bewerber beherrschten die englische Sprache. In den neuen Bundesländern kannten manche Bewerber sich auch in der russischen oder in anderen osteuropäischen Sprachen aus. Einige wenige taten sich mit der Mobilität schwer. Dabei handelte es sich in der Regel um privat begründete Ausnahmen.

Ihrer Ausbildung entsprechend suchte die Mehrzahl der Bewerber einen Arbeitsplatz in Steuerberatungskanzleien, Wirtschaftsprüfungsgesellschaften oder bei Unternehmensberatern. Die Steuerabteilung von Großunternehmen galt ebenfalls als interessanter Arbeitsplatz. Andere wollten ins Controlling, ins Finanz- und Rechnungswesen sowie in den Personalbereich einsteigen. Seltener war das Interesse an einem Job in Verbänden, im Öffentlichen Dienst oder in Hochschulen.

Wirtschaftsprüfer und Steuerberater sind Spezialisten. Dementsprechend konzentrierten sich 2003 die meisten Stellenangebote auf Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsunternehmen (47,8 %). Unternehmensberatungen belegten mit 16,4 % den zweiten Platz der Nachfrage. An dritter Stelle folgten Interessenvertretungen wie Verbände, Parteien usw. (8,5 %). Mit 6,5 % stellten gewerbsmäßige Arbeitsvermittler und -überlasser und mit fünf Prozent Unternehmen aus dem Grundstücks- und

Wohnungswesen noch einen nennenswerten Teil der Stellenangebote. Die übrigen offenen Stellen verteilten sich auf eine Handvoll weiterer Branchen. Außerhalb des Prüfungs- und Beratungsgeschäfts suchten Arbeitgeber das spezifische Wissen dieser Berufsgruppe besonders für den Einsatz im Controlling sowie im Finanz- und Rechnungswesen. In einigen Offerten boten sie Tätigkeiten im Vertrieb, im Marketing und in der Logistik an.

Unabdingbar war grundsätzliche Fachkompetenz. Deswegen schätzten Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsunternehmen Absolventen mit überdurchschnittlichen Examina oder Bewerber mit einschlägiger Berufserfahrung. Gut kam auch die Kombination von betrieblicher Berufsausbildung (idealerweise Steuerfachangestellter) und Studium an. So wie bei anderen kaufmännischen Berufen auch sollten Bewerber mit gängiger Büro-Software umgehen können. Für Steuerberater kam der Wunsch nach Kenntnissen der DATEV-Software hinzu. Oft wünschten Arbeitgeber auch Fremdsprachenkenntnisse. Erwartungsgemäß dominierte Englisch. Schon an zweiter Stelle nannten sie osteuropäische Sprachen, allen voran russisch, polnisch und ungarisch. Mobilität erleichterte nicht nur die Stellensuche, wenn in Wohnortnähe geeignete Arbeitsstellen fehlten. Sie war auch Einstellungs Voraussetzung. Unternehmen mit einem überregionalen, oft globalen Klientenkreis konnten immobile Bewerber nicht beschäftigen. Insbesondere internationale Gesellschaften suchten auslandserfahrene Mitarbeiter. Von der Persönlichkeit erwarteten die Stellenbieter teamfähige und zugleich selbstständig arbeitende, kommunikative, kontaktfähige, zielorientierte, analytisch vorgehende, dauerhaft lernbereite, engagierte, belastbare, zuverlässige und flexible Mitarbeiter. Flexibilität galt auch im Hinblick auf die Arbeitszeit. Der Termindruck ist mit starren Arbeitszeiten in der Regel nicht vereinbar. In der Branche ist es andererseits im Einzelfall und nach vorheriger Vereinbarung möglich, dass Neueinsteiger in Zeiten der Unterauslastung die angesammelten Überstunden en bloc abfeiern dürfen, um sich auf das Steuerberater- oder das Wirtschaftsprüferexamen vorzubereiten.

Am Beginn der Steuerberater- und der Wirtschaftsprüferlaufbahn sind die Gehälter im Vergleich zu anderen akademischen Berufen eher im mittleren Segment angesiedelt. Einstiegsgehälter von ca. 35.000 € sind üblich. Bei entsprechenden Leistungen können sie sich überdurchschnittlich entwickeln. Im Übrigen gilt wie für andere Berufe



auch, dass die Höhe des Jahreseinkommens von zahlreichen betrieblichen und persönlichen Faktoren abhängt. Dazu gehören zum Beispiel die Größe und die wirtschaftliche Situation des Unternehmens sowie der Verantwortungsumfang, die Betriebszugehörigkeit und die Vorbildung des Mitarbeiters.

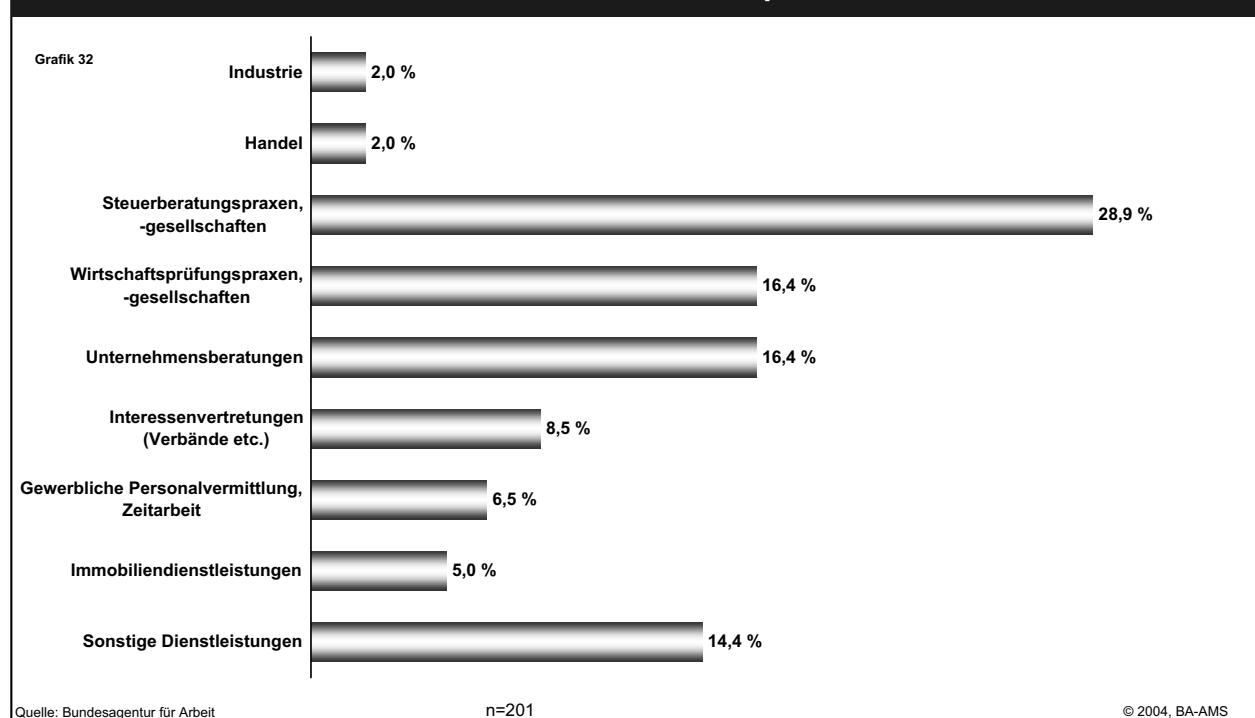
Vergleichsweise schwierig gestaltete sich die Suche nach einem Arbeitsplatz für Arbeit Suchende jenseits der 50, Langzeitarbeitslose, nach einer Elternzeit, immobile Bewerber und Bewerber mit inflexiblen Arbeitszeitvorstellungen. Soweit sinnvoll und möglich unterstützten die Agenturen für Arbeit diese Kundengruppen beim Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt. Sie finanzierten die Teilnahme an Seminaren (Wirtschaftsenglisch, Projektmanagement, Datenverarbeitung, Steuerrecht, Rechnungswesen usw.), um Defizite auszugleichen. Sie halfen durch Zuschüsse und Existenzgründerseminare beim Schritt in die berufliche Selbstständigkeit oder sie ersetzten dem neuen Arbeitgeber während der ersten Monate des Beschäftigungsverhältnisses Teile des Gehalts.

## Datenverarbeitungsberufe

<b>Arbeitslose:</b>	<b>6.431</b>	<b>(+52,1 %)</b>
Frauenanteil:	21,4 %	(2002: 22,6 %)
mit Universitätsabschluss:	52,9 %	(2002: 56,4 %)
<b>Stellenzugang:</b>	<b>7.235</b>	<b>(-13,8 %)</b>

Die Talsohle der Stellenmeldungen scheint erreicht. Zwar meldeten die Arbeitgeber auch im Laufe des Jahres 2003 der Bundesagentur für Arbeit weniger Stellen (7.235) zur Besetzung mit IT-Fachleuten als 2002 (8.396). Aber der Rückgang fiel mit 13,8 % erheblich niedriger aus als in den Vorjahren. Trotz der positiven Signale von der Stellenseite blieb der Arbeitsmarkt im Ungleichgewicht. Denn die Zahl der arbeitslosen IT-Fachleute stieg weiter stark an. Sie wuchs innerhalb eines Jahres von 4.227 (30. 9. 2002) auf 6.431 (+52,1 %). Darunter waren 21,4 % Frauen.

### Welche Branchen suchten 2003 Wirtschaftsprüfer und Steuerberater?



Der Blick zurück zeigt die Dramatik der Entwicklung dieses Arbeitsmarktes. Am Stichtag 31. 12. 2000 lagen den Arbeitsämtern ca. 8.900 Stellenangebote für ca. 5.700 Bewerber vor. Statistisch gesehen kamen auf 100 Bewerber 156 offene Stellen. Nur ein Jahr später hatte sich die Relation in ihr Gegenteil verkehrt. Sie betrug nur noch 100 zu 42. Ein weiteres Jahr später, Ende 2002, konkurrierten 100 Bewerber um 14 offene Stellen; am 31. 12. 2003 um 9. Dies ist einerseits die Folge der gesamtwirtschaftlichen Stagnation und andererseits der Talfahrt der IT-Konjunktur.

Zum Stichtag 30. 6. 2002 (aktuellere Zahlen lagen bei Redaktionsschluss nicht vor) waren ca. 157.000 sozialversicherungspflichtige DV-Experten mit Hochschulabschluss beschäftigt. Dieser Wert überstieg den des Vorjahres um etwa drei Prozent.

Die wichtigsten Studiengänge für DV-Fachleute sind Informatik, Wirtschafts-, Medizin-, Medien-, Bio- und technische bzw. Ingenieurinformatik. Im Wintersemester 2002/2003 begannen 26.915 Personen einen der genannten Informatik-Studiengänge. Das waren 11,7 % weniger als ein Jahr zuvor, aber mehr als doppelt soviel wie Mitte der neunziger Jahre. Davon entfielen zwei Drittel auf den Studiengang Informatik und ein Fünftel auf die Wirtschaftsinformatik. In demselben Wintersemester stieg die Zahl der Studierenden auf den Rekordwert von 122.990 (+5,8 % gegenüber dem Vorjahr). Im Jahr 2002 (Zahlen für 2003 liegen noch nicht vor) schlossen 5.899 Absolventen ihr Studium erfolgreich ab (+11,5 %).

Am stärksten war 2003 die Altersgruppe der 30- bis 39-Jährigen von Arbeitslosigkeit betroffen. Sie allein machten 38,6 % der arbeitslosen IT-Experten aus. Jüngere waren mit einem Anteil von 18 % vertreten. 40- bis 49-Jährige stellten 26,8 %, 50- bis 59-Jährige 15,1 % und 60-Jährige und ältere 1,5 %.

52,9 % der am 30. 9. 2003 arbeitslos gemeldeten Bewerber mit akademischer Vorbildung hatten ihren Abschluss an einer Universität erworben, die übrigen an Fachhochschulen. 2003 waren beinahe fünfmal so viele IT-Fachleute aus Fachhochschulen arbeitslos wie im Jahr 2000. Die Arbeitslosigkeit von Universitätsabsolventen dagegen hat sich vom Tiefststand 2000 bis zum Jahr 2003 um den Faktor 3,4 erhöht. Der Anteil der Bewerber ohne Berufserfahrung war gering, aber deutlich höher als ein Jahr vorher. Ende September 2003 waren 37,6 % aller arbeitslosen IT-Experten weniger als drei Monate arbeitslos. Vier bis sechs Monate dau-

erte die Arbeitslosigkeit bei 19,7 % und bis zu einem Jahr bei 23,8 %. Langzeitarbeitslos (ein Jahr und länger arbeitslos) waren 18,9 % der arbeitslosen Bewerber.

Einstellungswilligen Unternehmen konnten die Agenturen für Arbeit viele sehr hoch qualifizierte Bewerber (u.a. mit Dokortitel) anbieten. Sie kamen fachlich und branchenmäßig aus allen Regionen der IT-Landschaft. Darunter waren neben den Absolventen der verschiedenen Informatikstudiengänge auffallend viele Seiteneinsteiger. Diese kamen häufig als Ingenieure, Mathematiker oder Physiker aus Informatik nahen Studiengängen. Die meisten Bewerber kannten die gängigen Programmiersprachen. Sie brachten Firmenzertifikate der großen Software-Anbieter mit, waren erfahren in System- und Anwendungsprogrammierung, konnten Netzwerke und Datenbanken planen und betreuen und waren geübte Kundenberater. Einige hatten als Projektmanager gearbeitet, Rechenzentren geleitet, als Dozent gearbeitet, kannten sich aus in Fragen der IT-Sicherheit oder hatten Berufserfahrung im Ausland gesammelt. Zumindest Englisch sprachen die meisten. Manche konnten auch hierzulande eher seltene Sprachkenntnisse wie chinesisch vorweisen. Bewerber, die ihre Schulzeit in Ostdeutschland verbracht hatten, beherrschten oft die russische Sprache.

Auffallend war der stark ausgeprägte Arbeitswille. Den Bewerbern war bewusst, dass längere Arbeitslosigkeit ihr Fachwissen veralten und damit ihre Einstellungschancen sinken ließ. Sie zeigten sich hoch belastbar, räumlich mobil, zeitlich flexibel, teamfähig, kommunikativ und kreativ. Das kleine Einmaleins des Präsentierens hatten sie ebenfalls gelernt.

Insgesamt gesehen waren ihre Interessen so breit gestreut wie ihre fachliche Herkunft. Aber auch der Einzelne war im Bewusstsein des aus Bewerbersicht schwierigen Arbeitsmarktes sehr flexibel, das heißt weder auf eine Branche noch eine spezielle Tätigkeit festgelegt. Die meisten wollten Software entwickeln, Netzwerke und Systeme betreuen, Datenbanken entwickeln und betreuen oder als Berater arbeiten. Stark war auch der Wunsch nach Tätigkeiten als Projektmanager, als Web-Designer und im Vertrieb vertreten. Vereinzelt suchten IT-Experten nach Arbeitsplätzen in den Bereichen Marketing, Controlling, Schulung, Forschung und Entwicklung, IT-Sicherheit, Organisation oder Multimedia.

Stellenanbietern präsentierten sich bei der Suche nach IT-Experten auch Mathematiker, Physiker oder Elektroingenieure. Denn auch in diesen Stu-



diengängen lernen Studierende zu programmieren. Sie bringen darüber hinaus Fachkompetenz aus ihrem originären Studienfach mit – eine gegebenenfalls vorteilhafte Kombination. Geisteswissenschaftler versuchten mit ihrer besonderen kommunikativen Kompetenz zu punkten.

Als Vertreter einer Querschnittstechnologie arbeiteten IT-Experten in allen Branchen. Dementsprechend streuten die Stellenangebote stark. Die meisten der den Agenturen für Arbeit 2003 gemeldeten Stellenangebote entfielen auf Anwenderunternehmen. Nur ein gutes Viertel der offenen Stellen kam aus der IT-Branche. Den Spitzenplatz hielten IT-Dienstleister (IT-Entwicklungs- und -Beratungsunternehmen sowie Datenerfasser) mit 25,7 % aller Stellenangebote. Ihnen folgten Unternehmen, die gewerbsmäßig Personal vermitteln – oder in der Zeitarbeitsbranche angesiedelt sind (10,5 %). Den dritten Platz belegten Unternehmensberatungen (8,1 %), gefolgt vom Handel (6,1 %). Weitere nennenswerte Stellenkontingente kamen aus Hochschulen (5,5 %), Behörden (4,9 %) und Architektur- und Ingenieurbüros (4,5 %). Nur wenige Branchen erhöhten im Jahr 2003 die Zahl der Stellenanzeigen gegenüber dem Vorjahr. Dazu gehörten Unternehmen der Telekommunikation, der Hardware-Beratung, der Werbebranche, Personalvermittler und Zeitarbeitsunternehmen, Interessenvertreter (Verbände, Gewerkschaften usw.) und Sozialversicherungen.

Am weitaus häufigsten suchten Unternehmen IT-Experten für die Softwareentwicklung. Stellen für Programmierer, System- und Netzwerkbetreuer sowie im Vertrieb teilten sich den zweiten Platz. Nennenswert war auch die Nachfrage nach Datenbankentwicklern und -administratoren, nach Kundenbetreuern (besonders mit SAP-Kenntnissen), Organisatoren, IT-Sicherheitsexperten, Trainern sowie Webdesignern und -administratoren. Deutlich seltener ging es um Projektleitung, Forschung und Lehre, Hardware-Beschaffung, Online-Redaktion, Marketing, Controlling und die Dokumentation. Ein Arbeitgeber suchte einen Projektmanager für die Verlagerung von Teilen der IT-Produktion in Niedriglohnländer („Offshoring“). Angesichts der Tatsache, dass Offshoring an Gewicht gewinnen wird, könnte sich hier eine interessante Nische für erfahrene Projektmanager mit internationalem Hintergrund auftun.

Einen von Informatikern wenig beachteten Arbeitsmarkt stellten die allgemein- und berufsbildenden Schulen dar. Im Einzelfall lohnte sich ein Gespräch mit den Einstellungsbehörden zum Thema Seiteneinstieg in den Schuldienst.

Die Lage am IT-Arbeitsmarkt versetzte die Stellenanbieter in die komfortable Situation, die Latte der Anforderungskriterien hoch legen zu können. Sie gingen davon aus, dass sie den idealen Mitarbeiter finden würden, selbst wenn sich die Suche in die Länge zog.

Ohne Fachkompetenz ging es nicht. Ob eher der Spezialist – am besten auf mehreren Gebieten – oder der Generalist die besseren Karten hatte, entschied der Einzelfall. Allerdings ging in den letzten Jahren der Trend dahin, auch vom Spezialisten ein größeres Wissensspektrum zu erwarten. Dies ermöglichte dem Arbeitgeber, ihn flexibel gleichzeitig oder nacheinander für fachlich unterschiedliche Aufgaben einzusetzen. Der „Multispezialist“ und der Spezialist mit fundiertem Generalwissen waren zunehmend mehr gefragt. Dass neben den originären IT-Kenntnissen oft auch Fachkompetenzen aus anderen Studiengängen gefragt waren, erhöhte die Chancen für die Absolventen von so genannten Bindestrichstudiengängen wie Wirtschaftsinformatik, Bioinformatik usw.

Der Markt der Betriebssysteme war fest in der Hand von Microsoft. UNIX folgte auf Rang zwei. Das Open-Source-System Linux folgte dichtauf. Die gefragten Netzwerktechniken waren TCP/IP (Transmission Control Protocol/Internet Protocol) und WindowsNT. Die Spitzenreiter bei der Datenbanktechnik hießen SQL und Oracle. Die gefragtesten Programmiersprachen waren C++, Visual Basic, Visual C++ und C. Die Internetprogrammierung dominierte Java. Eine geringere Zahl von Stellenanbietern wünschte XML- oder HTML-Kenntnisse. Unter den Anwendungen stand neben den üblichen Office-Paketen und der Fähigkeit, sich im Internet bewegen zu können, das Beherrschen der gängigen Unternehmens-IT-Programme (ERP=Enterprise-Resource-Planning) hoch im Kurs. Das gefragteste war 2003 SAP R/3. Gefordert waren häufig kaufmännisches Zusatzwissen, Erfahrungen im Projektmanagement oder der Projektleitung und die Fähigkeit, Dokumentationen zu erstellen. Als Fremdsprache dominierte erwartungsgemäß Englisch die Szene.

Daneben sollten auch IT-Fachleute über außerfachliche Qualifikationen verfügen. Am häufigsten nannten die Unternehmen Organisationsgeschick, Kommunikationsfähigkeit, Teamfähigkeit, Kundenorientierung, selbstständige Arbeitsweise und Eigeninitiative. Wegen der geringen Verfallszeit des IT-Fachwissens standen IT-Fachleute in der Pflicht, ihr Wissen ständig aktuell zu halten. Permanente Lernfähigkeit und -bereitschaft waren damit weitere wichtige Qualifikationen.



Je nach Arbeitsplatz kamen andere hinzu, wie die Fähigkeit zu konzeptionellem Denken, Führungsfähigkeit, Kreativität oder repräsentables äußeres Erscheinungsbild. Auch das Alter spielte eine Rolle. Bewerbern, die die 45 mehr oder weniger deutlich überschritten hatten, standen viele Arbeitgeber reserviert gegenüber. Mal passte das Gehalt nicht, mal unterstellte man fehlende Flexibilität und veraltetes Fachwissen, mal fürchtete man, der Bewerber sei ausgebrannt.

Mittelständische Unternehmen hatten besondere Anforderungen an ihre IT-Fachleute. Sie konnten sich mangels Mitarbeiterzahl eine weitgehende Differenzierung ihres IT-Personals nicht leisten. Generalisten waren gefragt. Diese mussten darüber hinaus weitere Qualifikationen vorweisen. Die wichtigste war die der Kunden- oder Serviceorientierung. Denn der IT-Experte musste beispielsweise nicht nur eine IT-Lösung für einen Kunden entwickeln, sondern auch mit ihm. Er musste verhandeln, beraten, sich in die Wünsche des Kunden hinein versetzen können. Hinzu kam, dass er – noch mehr als in Großunternehmen – die kaufmännische Seite seiner Arbeit im Kopf haben musste, um mit seinen kaufmännischen Kollegen kommunizieren zu können. Wortkarge und menschen-scheue Spezialisten mit Tüftlermentalität waren im Mittelstand auf keinen Fall gefragt.

Drei generelle Trends zeigten alle Befragungen und Analysen zur Vergütung. Erstens: Sie stiegen 2003, wenn überhaupt, nur noch sehr moderat. Zweitens: Arbeitgeber nutzten zunehmend das Instrument der variablen Vergütung. Drittens: Arbeitgeber machten die Zahlung variabler Vergütungsbestandteile vom Erreichen ehrgeizigerer Ziele als bisher abhängig.

Unter den Fachleuten verdienten IT-Berater am meisten, gefolgt von SAP-Spezialisten. Eine Promotion steigerte die Vergütung kaum noch. Ob ein IT-Experte von einer Fachhochschule oder einer Universität kam, war ebenfalls ohne großen Einfluss. Die Höhe der Vergütung hing eher ab von der Unternehmensgröße, der Zahl der unterstellten Mitarbeiter, dem verantworteten Budget, der Branche, dem Alter und der Hierarchie-Ebene.

Bestimmte Bewerbungseigenschaften erschwerten die erfolgreiche Suche nach einem neuen Arbeitsplatz. Dazu gehörte zum einen veraltetes Fachwissen. Davon waren besonders IT-Experten mit schon länger dauernder Arbeitslosigkeit betroffen. Zum anderen gehörte dazu fehlende fachliche Flexibilität; das wiederum kennzeichnete viele Quereinsteiger. Die verfügten zwar durchaus über sehr

tiefes Fachwissen in dem einen oder anderen Gebiet. Sie konnten aber, was die Breite des Wissens anbelangt, Informatikern nicht das Wasser reichen. Generelle Vermittlungsprobleme bereiteten außerdem Immobilität, Arbeitszeiteinschränkungen, fehlende Berufserfahrung und ein Alter jenseits der 45.

Um auch solchen Bewerbern den Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt zu ermöglichen, finanzierten die Agenturen nach Prüfung des Einzelfalles u.a. die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen. Eine Vermittlungsgarantie stellte die erfolgreiche Teilnahme allerdings nicht dar. Vereinzelt stellten Arbeitgeber Teilnehmer sogar nicht ein, denen sie vorab eine Einstellungs-zusage gegeben hatten. Generell steigerten hohe betriebliche Anteile einer Maßnahme die Eingliederungsaussichten. Lernziele waren, vorhandenes Fachwissen zu aktualisieren oder Wissenslücken zu schließen. Lerninhalte mit vergleichsweise guten Eingliederungsaussichten waren aktuelle Programmiersprachen wie Java, C, C++, Visual Basic, PHP, XML, HTML, SAP, Linux und Datenbanksprachen (Oracle, mySQL etc.), Netzwerk- und Datenbankadministration sowie SAP-Beratung. Auch Projektmanagement, Wirtschaftsenglisch, kaufmännische Grundlagen oder der Erwerb von Industriezertifikaten standen auf den Stundenplänen. Schulungen in IT-Sicherheit verbesserten hingegen wider Erwarten die Vermittlungsfähigkeit kaum.

Den Schritt in die berufliche Selbstständigkeit flankierten die Agenturen, soweit die Voraussetzungen vorlagen, indem sie die Teilnahme an Existenzgründerseminaren finanzierten und Überbrückungsgeld oder Existenzgründerzuschüsse zahlten. Manche Unternehmen stellten Bewerber nur ein, wenn die Agenturen deren Gehalt mit Eingliederungszuschüssen subventionierten. Das half besonders älteren Bewerbern.

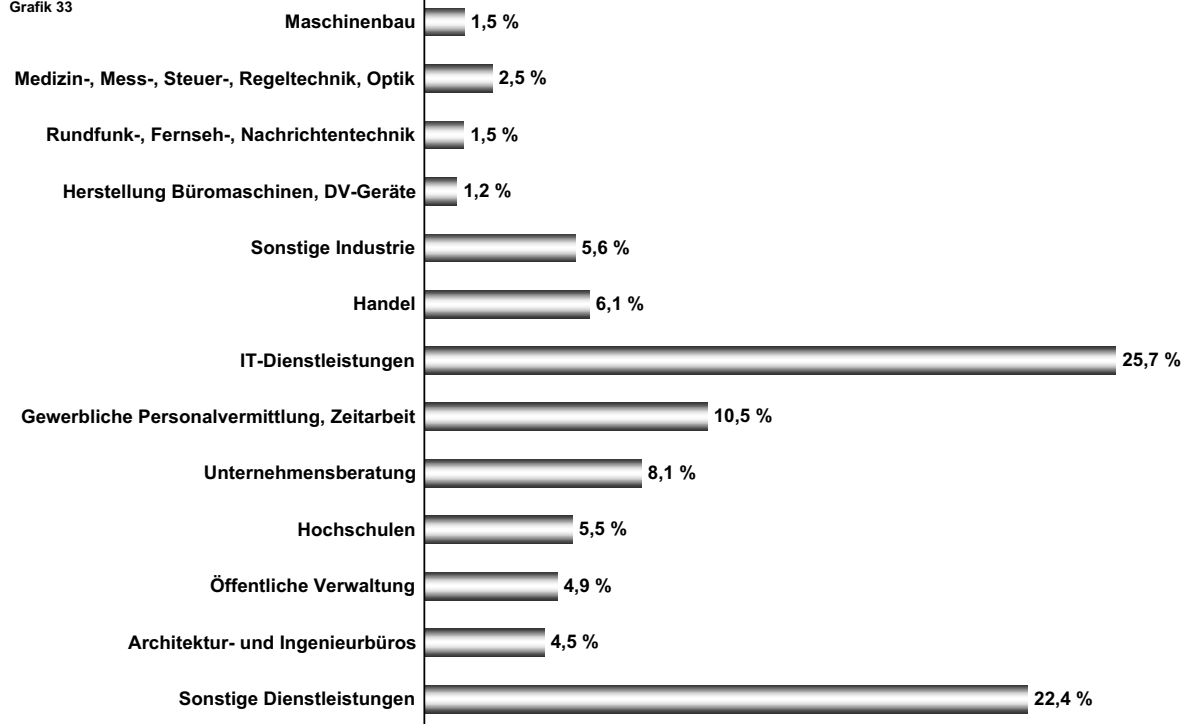
## Juristen

<b>Arbeitslose:</b>	<b>9.232</b>	<b>(+21,6 %)</b>
Frauenanteil:	45,1 %	(2002: 43,5 %)
mit Universitätsabschluss:	94,3 %	(2002: 93,9 %)
<b>Stellenzugang:</b>	<b>1.984</b>	<b>(-7,5 %)</b>



### Welche Branchen suchten 2003 DV-Fachleute?

Grafik 33



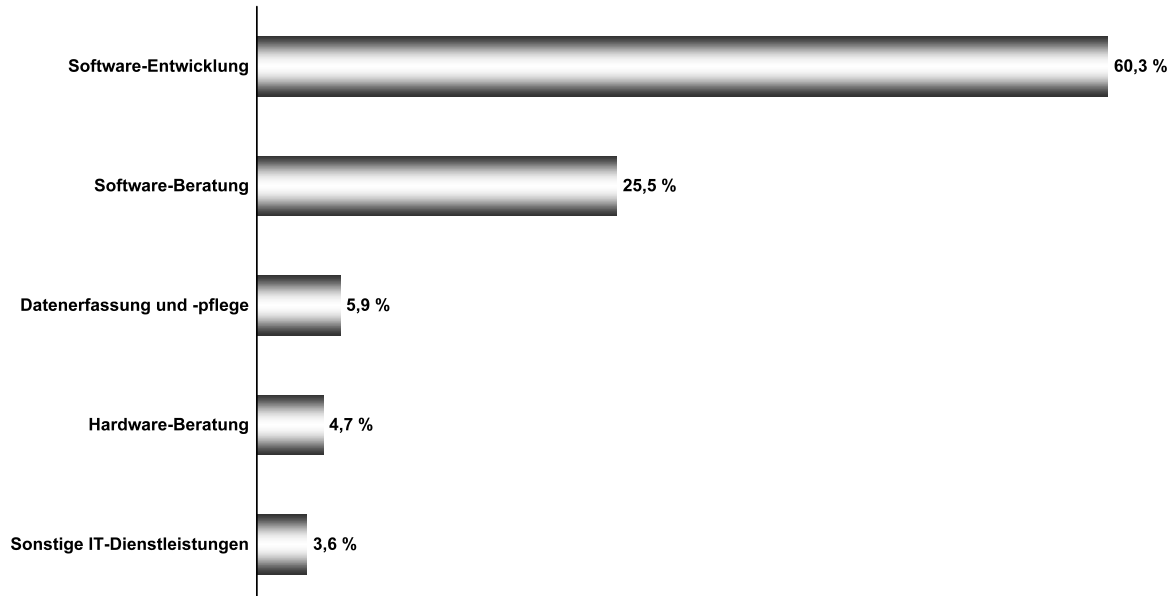
Quelle: Bundesagentur für Arbeit

n=6.784

© 2004, BA-AMS

### Welche IT-Dienstleister suchten 2003 DV-Fachleute?

Grafik 34



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

n=1.744

© 2004, BA-AMS





Die schwache Konjunktur schlug auch auf den Arbeitsmarkt für Juristen durch. Kanzleien bauten ihr Personal ab oder gaben – nicht zuletzt infolge der Übersättigung des Marktes – auf, Unternehmen verschlankten ihre Rechtsabteilungen oder lagerten sie aus („Outsourcing“). Alles in allem sank die Nachfrage nach Juristen. Im Laufe des Jahres 2003 meldeten die Arbeitgeber den Agenturen für Arbeit nur noch 1.984 offene Stellen, 7,5 % weniger als 2002. Der traditionell aufnahmefähige Öffentliche Dienst konnte den Rückgang im privaten Sektor nicht kompensieren. Die angespannte Lage der öffentlichen Kassen engte den Spielraum für Einstellungen weiter ein. Parallel dazu stieg die Zahl der arbeitslosen Bewerber. Jeweils zum 30. 9. kletterte sie von 7.593 (2002) auf 9.232 (2003). Davon waren 45,1 % Frauen. Der Zuwachs fiel mit 21,6 % überdurchschnittlich hoch aus. Die Zahl aller arbeitslosen Akademiker war „nur“ um 13,3 % gestiegen. Diese Konstellation versetzte die Arbeitgeber in die angenehme Lage, die Ansprüche heben und die Rahmenbedingungen diktieren zu können. Sie konnten aus dem reichlich sprudelnden Quell der Initiativbewerbungen schöpfen. Für die Bewerber verlängerte sich die Suche nach einem Arbeitsplatz.

In dieser Lage waren die meisten Bewerber froh, überhaupt einen ausbildungsadäquaten Job zu finden. Dahinter standen Wünsche nach speziellen Tätigkeiten oder Branchen zurück. Die Suche nach einem Arbeitsplatz verlängerte sich auch für Jungassessoren. Eineinhalb Jahre für den Berufseinstieg und 500 Bewerbungen waren zwar nicht die Regel, kamen aber vor. Insbesondere im Rechtsanwaltsbereich verdrängten vermehrt Stellenangebote für selbstständige Tätigkeiten (freie Mitarbeit etc.) solche mit einem festen Angestelltenverhältnis.

Die Gründung einer eigenen Rechtsanwaltskanzlei geschah in der Regel mehr aus der Not heraus, keine Festanstellung gefunden zu haben, als aus Überzeugung. Die von Jahr zu Jahr steigende Zahl der niedergelassenen Rechtsanwälte (31. 12. 2002: 121.420; 31. 12. 2003: 126.799) erhöht allerdings inzwischen die Anwaltsdichte so sehr, dass für den Einzelnen vielerorts das Kanzleieinkommen nicht mehr zum Lebensunterhalt ausreicht. Das ist einer der Gründe dafür, dass zunehmend mehr Jungjuristen ihre Anwaltszulassung schon nach kurzer Zeit an die Rechtsanwaltskammer zurückgeben.

Zum Stichtag 30. 6. 2002 (aktuellere Zahlen lagen bei Redaktionsschluss nicht vor) waren ca. 23.000 Juristen sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Dieser Wert überstieg den des Vorjahres um etwa

sechs Prozent. Der Anteil der Juristinnen betrug 40 %; er steigt seit Jahren langsam, aber stetig. Die sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse waren 2002 nur zu ca. zwölf Prozent in der Industrie angesiedelt; der große Rest bei Dienstleistern. Darunter waren Kanzleien die Spitzenreiter. Zahlreiche versicherungspflichtige Arbeitsplätze fanden sich auch im Kredit- und Versicherungsgewerbe. Der Blick auf alle Arbeitsplätze, also auch die nicht versicherungspflichtigen, zeigt ein ähnliches Bild: Knapp 60 Prozent arbeiteten als Rechtsanwälte und Notare; der Rest verteilte sich auf die Öffentliche Verwaltung, die Justiz und die Privatwirtschaft.

Im Wintersemester 2002/2003 begannen 16.811 Studierende ihr Jurastudium. Obwohl dieser Wert den des Vorjahres um knapp 14 % übertraf, entsprach er – allerdings im oberen Bereich – dem seit vielen Jahren üblichen. In demselben Wintersemester befanden sich insgesamt 99.292 Studierende im Jurastudium, 0,7 % weniger als im WS 01/02. Dass in den 90er Jahren die Zahl der Studienanfänger zwar wenig, aber stetig gesunken ist, wird sich voraussichtlich in den nächsten Jahren auch bei der Zahl der Studierenden bemerkbar machen. Ihr erstes Staatsexamen bestanden im Prüfungsjahr 2002 10.838 Absolventen, das zweite Staatsexamen 10.330. Auch diese Zahlen werden sich mittelfristig leicht nach unten entwickeln.

Die Bewerber waren überwiegend noch jung. 27,9 % der arbeitslosen Bewerber hatten am Stichtag Ende September 2003 noch nicht das dreißigste Lebensjahr erreicht, insgesamt 56,9 % noch nicht das fünfunddreißigste. 45 und älter waren lediglich 20,1 %.

Nahezu alle Bewerber hatten an einer Universität studiert (94,3 %), der kleine Rest an Fachhochschulen – ca. zwei Dutzend Fachhochschulen bilden Wirtschaftsjuristen aus. Einige Bewerber verfügten über einen Doktor- oder den international ausgerichteten LL.M.-Titel (Master of Laws). Seit Jahren gelingt es konstant nur ca. einem Sechstel aller erfolgreichen Kandidaten beide Examina mit einer Prädikatsnote (mindestens „vollbefriedigend“ bzw. 10 von 18 möglichen Punkten) abzuschließen. Diese Bewerber waren sich ihres Qualifikationsniveaus durchaus bewusst. Entsprechend suchten sie Arbeitsplätze in (internationalen) Großkanzleien, (internationalen) Wirtschaftsunternehmen, in der Justiz oder in der öffentlichen Verwaltung.

Mehr als zwei Drittel der arbeitslosen Bewerber waren am Stichtag 30. 9. 2003 noch keine drei Monate arbeitslos und nur 18,6 % länger als ein



Jahr. Die meisten Bewerber meldeten sich nach ihrem Referendariat arbeitslos. Aber auch viele Berufserfahrene nutzten den Vermittlungsservice der Bundesagentur für Arbeit.

Ein großer Teil der berufserfahrenen Bewerber war Fachanwalt oder hatte zumindest den theoretischen Teil der Ausbildung zum Fachanwalt in der Tasche. Sie suchten häufig gezielt nach solchen Arbeitsplätzen, an denen sie die für die Zulassung erforderliche einschlägige Praxiserfahrung erwerben konnten. Berufserfahrene Bewerber hatten vorher in den unterschiedlichsten Branchen und Funktionen gearbeitet. Sie kamen sowohl aus den Rechtsabteilungen von Wirtschaftsunternehmen als auch aus Rechtsanwaltskanzleien und Verbänden, manche auch aus dem Öffentlichen Dienst. Auch führungserfahrene Juristen waren darunter. Eine große Zahl kannte sich in so gefragten Rechtsgebieten wie Arbeits-, Steuer- oder Wirtschaftsrecht aus. Andere waren z.B. spezialisiert auf Zivil-, Sozialversicherungs-, Europa-, Familien-, Verwaltungs-, Sozial-, Wettbewerbs- oder Bankrecht. Neben der juristischen brachten einzelne Bewerber weitere Fachkompetenzen mit. Dazu gehörten z.B. betriebswirtschaftliche Grundkenntnisse (insbesondere bei Wirtschaftsrechtlern), die Ausbildereignungsprüfung oder Kompetenzen in Mediation, Konfliktlösung oder im Qualitätsmanagement.

Viele beherrschten eine Fremdsprache, meistens Englisch. Einige Bewerber – besonders in Ostdeutschland – konnten Russisch oder eine andere osteuropäische Sprache. Vereinzelt brachten Bewerber auch Auslandserfahrung mit. Viele waren bereit, für einen neuen Arbeitsplatz den Wohnort zu wechseln. Die Agenturen führten auch Bewerber mit europaweiter Mobilität in ihren Kundendatenbanken.

Den Bewerbern war klar, dass sie nicht mit der Regelarbeitszeit rechnen konnten. Insofern waren sie zeitlich flexibel. Nahezu ausnahmslos konnten die Bewerber mit der gängigen Office-Software umgehen. Auch Kenntnisse in spezifischen juristischen IT-Programmen waren weit verbreitet.

Wegen der großen Zahl der arbeitslosen Bewerber (30. 9. 2003: 9.232) erübrigt sich der Versuch, alle vertretenen Soft-Skills aufzuzählen. Darum hier nur eine kleine Auswahl der von den Agenturen für Arbeit besonders hervorgehobenen Qualitäten: Die Bewerber konnten analytisch denken, geschickt verhandeln, präsentieren, beraten, waren sprachgewandt, teamfähig, brachten Organisationsgeschick mit usw.

Die Mehrzahl der Bewerber wollte in Rechtsanwaltskanzleien, im Öffentlichen Dienst – dort sowohl in der Justiz als auch im allgemeinen Verwaltungsdienst – und in privaten Unternehmen arbeiten. Dabei strebten die meisten in Rechts- und Personalabteilungen. Unter den privaten Unternehmen waren Versicherungen und Banken die beliebtesten Arbeitgeber. Die Bewerber interessierten sich außerdem für Arbeitsplätze in Verbänden, in internationalen Organisationen, bei Steuerberatern und Wirtschaftsprüfern, bei Unternehmens- und Personalberatern, in der Öffentlichkeitsarbeit, im Journalismus, in der Schuldnerberatung usw. Für Stellen im Vertrieb von Versicherungen interessierten sich zwar nur wenige Bewerber; die Bereitschaft, dort zu arbeiten, nahm aber zu. Wegen ihrer nicht gerade rosigen Arbeitsmarktaussichten waren die meisten Bewerber ohnehin nicht auf eine bestimmte Branche festgelegt. Neben den klassischen juristischen Tätigkeiten richteten sie ihren Blick insbesondere auf Tätigkeiten im Personalwesen. Daneben waren z.B. Marketing, Controlling und nichtjuristische Sachbearbeitung gefragt.

Für die typischen juristischen Betätigungsfelder in Kanzleien, Justiz und Öffentlicher Verwaltung drängen sich in erster Linie Juristen mit der klassischen Universitätsausbildung und dem zweiten Staatsexamen auf. Arbeitgeber, die die Kombination mit wirtschaftlichen Kenntnissen suchen, können sich auch unter den Wirtschaftsjuristen umsehen. Diese können zwar nicht mit dem breiten juristischen Wissen der Universitätsabsolventen aufwarten. Dafür verfügen sie aber über solide kaufmännische Kenntnisse.

Die breite Ausbildung und die juristische Relevanz in fast allen wirtschaftlichen Sachverhalten verschafft Juristen einen Arbeitsmarkt in allen Branchen. Gleichwohl konzentrierte sich die Nachfrage nach Juristen im Jahr 2003 auf Kanzleien (30,1 %) und die öffentlichen Arbeitgeber (10,2 %). Sie allein stellten also zwei Fünftel der den Agenturen gemeldeten Offerten. Ebenfalls viele Stellenangebote kamen aus den Hochschulen (5,8 %) und dem Versicherungsgewerbe (5,6 %), von Unternehmensberatungen (5,4 %), gewerblichen Personalvermittlern und Zeitarbeitsunternehmen (5 %), von Verbänden, Gewerkschaften und anderen Interessenvertretungen (4,9 %) und aus dem Kreditgewerbe (4 %). Industrie- (4,4 %) und Handelsunternehmen (2 %) machten sich eher rar.

Kanzleien der unterschiedlichsten Schwerpunkte boten Stellen an. Vom Arbeitsrecht über Bau-, Insolvenz- oder Medienrecht bis zum Wettbe-



werksrecht war alles vertreten. Wirtschaftsunternehmen suchten Juristen in erster Linie für die Rechtsabteilung. Dort leisteten sie präventiv Rechtsberatung und halfen bei der Lösung gegebenenfalls auftretender juristischer Probleme. Daneben waren sie auch als Assistenten der Geschäftsleitung bzw. im Vorstandssekretariat, im Finanz- und Rechnungswesen, in der Personalabteilung sowie in der Aus- und Weiterbildung beschäftigt.

Finanzdienstleister suchten außerdem für die juristische Schadenssachbearbeitung und den Vertrieb. Wem es gelang, dort erfolgreich Fuß zu fassen und sich zu behaupten, fand sich in einem interessanten Aufgabengebiet mit einem vielschichtigen Mix aus Personalführung, fachlicher Arbeit und Kundenbetreuung wieder. Das Erreichen der vereinbarten Umsatzziele trieb die variablen Vergütungsanteile nach oben. Wer außerdem noch bei den vom eigenen Arbeitgeber ausgelobten und weit verbreiteten Wettbewerben – z.B. um das höchste Neugeschäft bei einer bestimmten Versicherungsart – die Nase vorn hatte, wurde mit weiteren Incentives (Reisen, Sachpreise usw.) belohnt.

Verbände setzten Juristen als Referenten, Dezenten und Geschäftsführer ein. Im Öffentlichen Dienst arbeiten Juristen als Richter oder Staatsanwälte in der Justiz, als Beamte des höheren Dienstes in Behörden, Ministerien usw. und in Lehre und Forschung. Bei entsprechendem Interesse und entsprechender Befähigung übernahmen sie auch Führungspositionen, z.B. als Geschäftsführer oder leitender Richter.

Neben den eher klassischen Arbeitsplätzen standen Juristen eine ganze Reihe weiterer Optionen offen, die allerdings quantitativ nur eine untergeordnete Bedeutung spielten. Dazu gehörten z.B. der Journalismus, Mediatoren- und Schlichtertätigkeiten, die Schuldner- und die Verbraucherberatung.

Wer sein Jura-Studium abgebrochen, lediglich das erste Staatsexamen erfolgreich abgeschlossen, nach dem Referendariat jahrelang fachfremd gearbeitet hatte oder aus anderen Gründen keinen der typischen Arbeitsplätze für Juristen ergattern konnte oder wollte, dem standen bedeutend weniger berufliche Optionen offen. In der Regel handelte es sich dabei um Stellen, bei denen die juristische Fachkompetenz nicht im Vordergrund der Tätigkeit stand. Beispiele sind der Vertrieb von Finanzdienstleistern und die Schadenssachbearbeitung von Versicherungen. Einige orientierten

sich auch beruflich neu. Sie begannen eine neue Ausbildung, z.B. im gehobenen Dienst von öffentlichen Arbeitgebern, oder suchten sich eine Arbeitsstelle, die der ggf. vor dem Jurastudium absolvierten Ausbildung entsprach.

Wegen des aus Bewerbersicht klammen Arbeitsmarktes legten die Arbeitgeber die Messlatte ihrer Anforderungen hoch. Das machte sich auch 2003 in erster Linie bei den Examensnoten bemerkbar. Kaum ein Arbeitsmarkt wird so von Noten beherrscht wie der für Juristen. Wer zwei Prädikatsexamina, also mindestens 10 von insgesamt 18 möglichen Punkten und ein zügiges Studium vorweisen konnte, hatte grundsätzlich alle beruflichen Möglichkeiten. Große, internationale Kanzleien, Großunternehmen, der höhere öffentliche Verwaltungsdienst und Stellen in der Justiz als Richter oder Staatsanwalt standen ihm offen. Dennoch überzeugten gute Noten allein noch keinen Arbeitgeber. Je nach Arbeitsplatz mussten verschiedene weitere Eigenschaften hinzu kommen. Internationale Großkanzleien und Unternehmen erwarteten zusätzlich verhandlungssichere Fremdsprachenkenntnisse in mindestens einer Fremdsprache – in der Regel Englisch –, Mobilität, oft auch Auslandserfahrung, eine Promotion oder eine ausländische Zulassung.

Für die anderen ca. fünf Sechstel ohne Prädikatsexamina interessierten sich eher mittlere und kleinere Kanzleien, weniger bekannte Unternehmen für ihre Rechtsabteilung sowie Versicherungen und Versicherungsmakler für die Schadenssachbearbeitung oder den Vertrieb. Es wäre allerdings ein Irrglaube anzunehmen, dabei handele es sich um anspruchslöse Arbeitgeber. Auch diese erwarteten je nach Arbeitsplatz gehobene fachliche und außerfachliche Qualitäten von ihren Mitarbeitern. So sahen Kanzleien gerne die Zulassung als Fachanwalt, Verantwortungsbereitschaft, Organisationsgeschick, Belastbarkeit, die Bereitschaft zu ausgedehnten Arbeitszeiten, Selbstdisziplin, Kommunikations- und Beratungskompetenz, Lernbereitschaft und die Fähigkeit, sowohl im Team als auch selbstständig zu arbeiten. Im Vertrieb war der kommunikationsstarke, selbstsichere, verhandlungssichere und unternehmerisch handelnde Mitarbeiter mit viel Selbstdisziplin, organisatorischem Geschick und einer hohen Frustrationstoleranz gefragt. Wer dort eine Führungsposition einnehmen wollte, musste neben dem Fachwissen auch Managementqualitäten wie die Fähigkeiten zum strategischen Denken, Mitarbeiter zu motivieren, Konflikte zu lösen, sich durchzusetzen, sich an Zielen zu orientieren usw. verfügen.



Inzwischen fällt auf, dass Arbeitgeber in sehr vielen Stellenangeboten, unabhängig von der Branche, wirtschaftliches Grundverständnis verlangen. Großkanzleien honorierten oft auch MBA-, LL.M.- und Dokortitel. Generell sollten Bewerber mit Büro-Software umgehen können und idealerweise auch juristische Fachprogramme beherrschen. Die gefragtesten Rechtsgebiete lässt eine Auswertung von mehr als 200 den Agenturen für Arbeit 2003 gemeldeten Stellen erkennen. An erster Stelle stand das Arbeitsrecht. Es folgten in der Reihenfolge ihrer Häufigkeit das Vertrags-, das Wirtschafts- und das Bürgerliche Recht, das Verwaltungs-, das Zivilverfahrens-, das Straf-, das Sozial-, das Steuer- und das Mietrecht.

Die Vergütung streut stark. Hochqualifizierte Berufseinsteiger konnten mit deutlich mehr als 50.000 € Jahresgehalt rechnen. Die andere Seite der Medaille bildeten unbezahlte Praktika und Dumpingpreise für freiberufliche Tätigkeiten. Die Gehälter im Öffentlichen Dienst richten sich bei Juristen, die als Beamte arbeiten, nach den jeweils gültigen Besoldungsordnungen. Nach der Besoldungsordnung A und der Besoldungsgruppe A13 (das ist die Eingangsgruppe im höheren Dienst) verdient ein 30-Jähriger lediger Jurist in Westdeutschland ca. 46.000 €. Derselbe könnte als Angestellter rund 38.000 € Jahresgehalt (BAT IIa, brutto) erwarten. Für Richter und Staatsanwälte gelten ebenso eigene Besoldungsordnungen wie für die Spitzenpositionen des Öffentlichen Dienstes (Ministerialräte, -dirigenten, Staatssekretäre, Leiter und oberste Führungskräfte großer Behörden).

Ab dem 45. bis 50. Lebensjahr sahen sich Arbeit Suchende Juristen mit sprunghaft steigenden Problemen, einen neuen Arbeitsplatz zu finden, konfrontiert. Einschlägige Berufserfahrung, ein breites fachliches Spektrum und bundesweite Mobilität vorausgesetzt, hatten allerdings auch sie Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Alternativ suchten sie ihr Heil in der beruflichen Selbstständigkeit. Die Agenturen unterstützten dies, indem sie die Teilnahme an Existenzgründerseminaren oder Coaching für Existenzgründer finanzierten. Soweit sinnvoll und möglich, halfen sie mit Überbrückungsgeld oder Existenzgründungszuschüssen über die klamme Startphase hinweg. Davon konnten auch Jüngere profitieren, die sich selbstständig machen wollten. Ohne zweites Staatsexamen fanden Juristen kaum ihrer fachlichen Ausbildung entsprechende Arbeitsplätze. Sie wichen aus zum Versicherungsaußendienst, arbeiteten als Vermittler in Zeitarbeitsunternehmen, als nichtjuristische

Sachbearbeiter in Wirtschaft und Verwaltung usw. Die Erwartungen an die Qualifikation war allerdings gegenüber früheren Jahren gestiegen. Probleme, eine Anstellung zu finden, hatten auch Bewerber mit Teilzeitwunsch. Dazu gehörten insbesondere Mütter. Hier stellte die freie Mitarbeit eine Alternative dar. Manche Arbeitgeber waren bereit, Juristen mit tatsächlichen oder vermuteten Defiziten einzustellen, wenn die Agenturen in der Anfangsphase des Beschäftigungsverhältnisses Teile des Gehalts subventionierten.

Soweit Agenturen für Arbeit die Fortbildung finanzierten, stand die Vermittlung von Steuer-, Wirtschafts- und Arbeitsrecht im Vordergrund – häufig, um den theoretischen Teil der Ausbildung zum Fachanwalt zu absolvieren. In anderen Seminaren erwarben die Teilnehmer betriebswirtschaftliche, IT- oder Fremdsprachenkompetenzen, Kenntnisse aus dem Personal-, dem Rechnungswesen, der Bilanzbuchhaltung oder der Mediation. Vereinzelt ging es auch um Vertrieb, Marketing oder Controlling. Hin und wieder nahmen Juristen auch an Bewerbertrainings teil. Generell erhöhten besonders solche Maßnahmen die Einstiegschancen, bei denen die Teilnehmer – selbstverständlich vorab gut vorbereitet – einen großen Teil des Lehrgangs in einem Betrieb verbrachten. Das verschaffte dem Betrieb die Gelegenheit, potenzielle zukünftige Mitarbeiter ausgiebig kennen zu lernen und eine Einstellungsentscheidung auf der Basis gesicherter Erkenntnisse treffen zu können.

Inzwischen beschäftigen nahezu alle Bundesländer Referendare in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis. Da dieses Ansprüche auf Leistungen der Arbeitslosenversicherung begründet, können auch solche Junganwälte auf finanzielle Unterstützung durch die Agenturen hoffen, die unmittelbar nach dem zweiten Staatsexamen ihre eigene Kanzlei eröffnen wollen. Dementsprechend gewährten die Agenturen in ausgewählten Fällen Überbrückungsgeld.

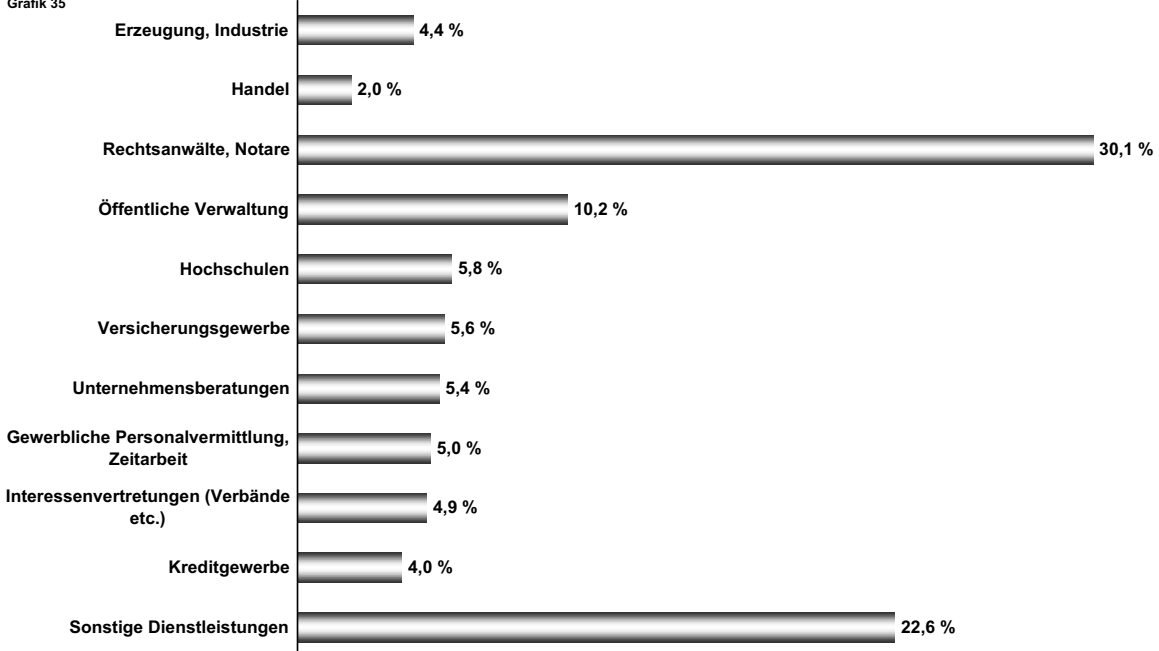
Die Wege ins Ausland führten Juristen in internationale Organisationen (EU, UN, OECD usw.) sowie zu den Global Playern unter den Unternehmensberatungsgesellschaften, Kanzleien und anderen Wirtschaftsunternehmen.

Die Ansprüche an die Bewerber waren hier traditionell besonders hoch. Zu den herausragenden und oft streng geprüften speziellen Fachkenntnissen kamen Auslandserfahrung, mindestens eine verhandlungssichere Fremdsprache, Mobilität, multikulturelle Flexibilität und hohe Belastbarkeit hinzu.



### Welche Branchen suchten 2003 Juristen?

Grafik 35



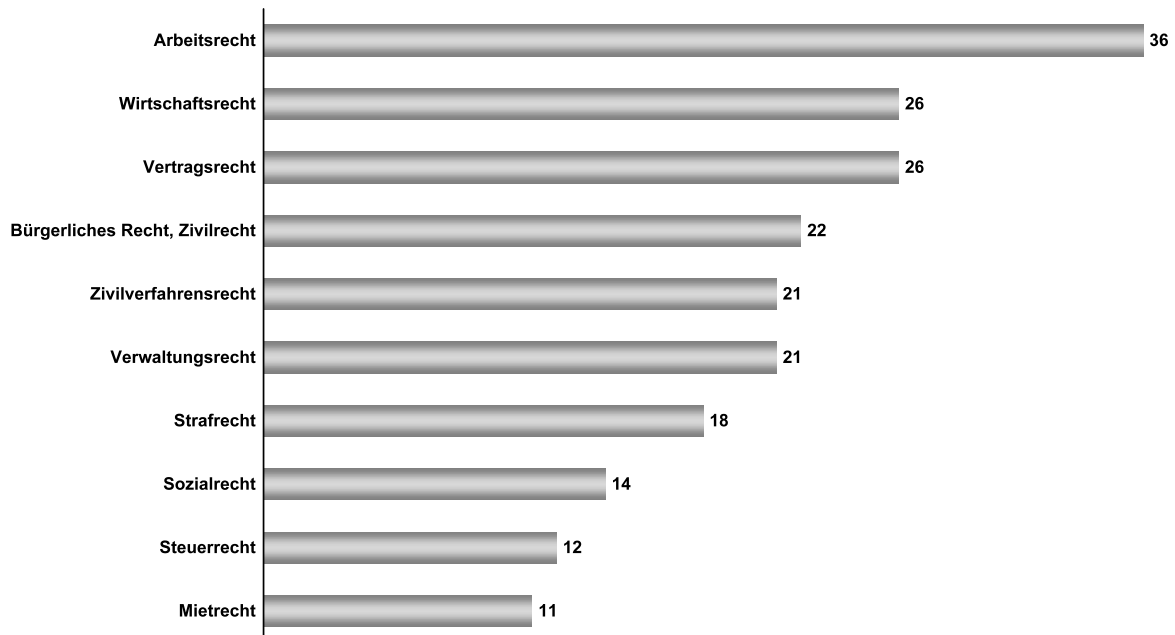
Quelle: Bundesagentur für Arbeit

n=2.123

© 2004, BA-AMS

### Top Ten der von Arbeitgebern gefragten Rechtsgebiete 2003

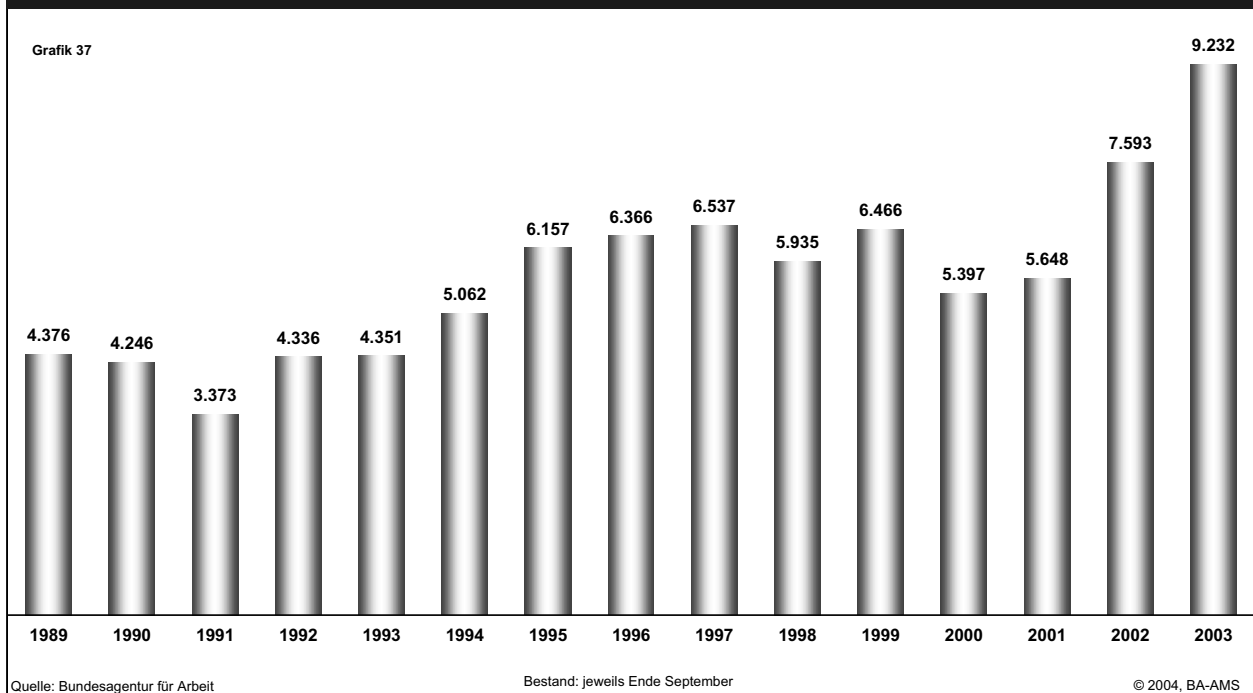
Grafik 36



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

© 2004, BA-AMS

### Arbeitslos gemeldete Juristen ab 1992 gesamtes Bundesgebiet



## Diplom-Volkswirte

<b>Arbeitslose:</b>	<b>6.023</b>	<b>(+15,0 %)</b>
Frauenanteil:	44,5 %	(2002: 43,1 %)
mit Universitätsabschluss:	85,8 %	(2002: 85,3 %)
<b>Stellenzugang:</b>	<b>475</b>	<b>(+2,8 %)</b>

Traditionell gibt es exklusiv für Volkswirte nur vergleichsweise wenige Arbeitsplätze. Dieser ohnehin nur kleine und seit Jahren aus Bewerbersicht schwierige Arbeitsmarkt litt 2003 zum einen darunter, dass die Ausweichmöglichkeiten zu betriebswirtschaftlichen Tätigkeiten noch geringer waren als sonst. Denn das Stellenangebot für Betriebswirte ging ebenfalls zurück. Hinzu kam, dass auch diesen die wachsende Arbeitslosigkeit zu schaffen machte, sodass Volkswirte unter zusätzlichen Konkurrenzdruck gerieten. Zum anderen stellte der Öffentliche Dienst als größter Arbeitgeber für Volkswirte weniger ein. So registrierten die Agenturen für Arbeit am 30. 9. 2003 mit insgesamt 6.023 arbeitslosen Volkswirten 15 % mehr als ein Jahr zuvor. Dieser Zuwachs übertraf den Anstieg der

Arbeitslosenzahl bei allen Akademikern (+13,3 %). Widersprüchlich entwickelte sich der Arbeitsmarkt für Volkswirte in Westdeutschland. Hier wuchs die Zahl der Arbeitslosen binnen Jahresfrist um 18,5 %. Die Zahl der Stellen, die öffentliche und private Unternehmen im Laufe des Jahres 2003 über die Agenturen mit Volkswirten besetzen wollten, stieg ebenfalls und zwar um 13,2 %. In Ostdeutschland dagegen schrumpfte das Stellenangebot (-20,1 %); die Zahl der Arbeitslosen nahm dort zu (+10,5 %). Mehr Arbeitslose und kaum mehr Stellen verlängerten die Dauer der Arbeitsplatzsuche. Besonders betroffen waren Volkswirte, die frisch von der Hochschule kamen. Aber auch berufserfahrene Bewerber mit fundierten Spezialkenntnissen und hoher Motivation fanden nur schwer einen neuen Arbeitsplatz.

Im Wintersemester 2002/2003 begannen 6.847 Personen ein Studium der Volkswirtschaftslehre, also 3,2 % mehr als ein Jahr vorher. Seit vielen Jahren wächst die Zahl der Anfänger mit zeitweise zweistelligen Steigerungsraten. Bis auf wenige Ausnahmen, die an Fachhochschulen begannen, zog es die Studienanfänger – wie in früheren Jahren – zur Universität (98,8 %). In demselben Wintersemester studierten insgesamt 26.792 Personen VWL; das waren 7,8 % mehr als 2001/2002.



98,7 % studierten an Universitäten. In den Jahren vorher hatte sich die Zahl der Studierenden kaum verändert. Sie schwankte zwischen ca. 22.000 und knapp 24.000. Die paradoxe Situation stark steigender Studienanfänger- bei nur geringfügig wachsenden Studierendenzahlen löst eine einfache Erklärung auf: Zahlreiche Anfänger nutzten das in der Regel zulassungsfreie VWL-Studium, um nach kurzer Zeit in die zulassungsbeschränkten BWL-Studiengänge zu wechseln. Im Laufe des Jahres 2002 beendeten 1.240 VWLer ihr Studium erfolgreich. Zum ersten Mal seit seinem Maximum im Jahr 1996 (2.271 Absolventen) stieg dieser Wert (+5,8 %). 96,6 % erwarben ein Universitäts-, die übrigen mehrheitlich ein FH-Diplom. 17 Personen schlossen mit einem Bachelor ab.

Von den am 30. 9. 2003 bei den Dienststellen der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten 6.023 arbeitslosen Bewerbern waren 44,5 % Frauen. Bewerber unter 35 Jahren waren mit 17,3 % vertreten. Weniger als 45 Jahre alt waren weitere 31 % und unter 55 weitere 35,1 %.

Ihrem dominierenden Studienanteil entsprechend hatten die meisten Bewerber ein Universitätsdiplom (85,8 %). Große Teile waren entweder Berufsanfänger ohne praktisch verwertbare Berufserfahrung oder lebensältere Berufserfahrene. Letztere brachten Erfahrungen aus nahezu allen Dienstleistungsbranchen und aus dem Handel mit, seltener aus der Industrie. Sie hatten sowohl als Sachbearbeiter als auch als Referent, als wissenschaftlicher Mitarbeiter oder als Führungskraft, in der Linie, in Stäben oder in (Projekt-)Teams gearbeitet. Viele konnten gute bis sehr gute volkswirtschaftliche Kenntnisse nachweisen. Ein großer Teil hatte auch an der Hochschule oder im Laufe des Berufslebens betriebswirtschaftliche Kenntnisse erworben. Typischerweise kannten sie sich in Statistik, in Ökonometrie, in nationaler und internationaler Wirtschaftspolitik sowie in Wettbewerbsrecht und -politik bestens aus. Besonders Berufserfahrene hatten darüber hinaus Kenntnisse im Personalwesen oder im Controlling, im Marketing oder im Finanzwesen sammeln können oder sie kannten z.B. das kleine Einmaleins des Organisierens oder der Bildungsplanung. Zusätzlich brachten sie ihre Branchenerfahrung mit. Diejenigen, die an einer Hochschule tätig waren, kannten wissenschaftliche Methoden; sie konnten Lehrveranstaltungen konzipieren und durchführen.

Die meisten Bewerber beherrschten eine, manche auch zwei oder mehr Fremdsprachen. Am verbreitetsten war Englisch. Einige hatten während ihres Studiums oder danach Auslandserfahrung gesam-

melt. Da die lokalen Stellenmärkte den Volkswirten kaum ausreichend viele Arbeitsplätze anboten, waren sie in der Regel mobil. Selbst ältere Bewerber mit Familien waren bereit, ihren Wohnort zu wechseln. Der Umgang mit der gängigen Bürokommunikationssoftware war den meisten vertraut. Viele beherrschten auch spezielle Anwendungen aus der SAP-Produktfamilie oder statistische Programme, z.B. SPSS (Statistical Program for the Social Sciences). Auch die häufig geforderten Soft Skills waren vertreten, wie Kommunikationsfähigkeit, selbstständige Arbeitsweise, analytisches und logisches Denken. Bewerber aus Führungspositionen brachten auch Führungserfahrung mit.

Zwar zog es viele Bewerber zu den einschlägigen Arbeitsgebieten (volkswirtschaftliche Abteilungen, Forschung, wissenschaftliche Mitarbeit, Verbands- und Gewerkschaftsarbeit, Erwachsenenbildung usw.). Sehr viele konnten sich aber durchaus vorstellen, ins eher betriebswirtschaftliche Fach zu wechseln. Sie strebten Tätigkeiten im Marketing, im Vertrieb, im Controlling, im Personalwesen, im Rechnungswesen usw. an. Daneben waren auf der Wunschliste zahlreiche weitere betriebliche und andere Funktionen vertreten wie (Assistent der) Geschäftsführung, Projektleitung, qualifizierte kaufmännische Sachbearbeitung, IT-Beratung, -Programmierung und -Organisation, Anlageberatung, Kundenbetreuung, Öffentlichkeitsarbeit, Marktforschung, allgemeine Verwaltung und Buchhaltung. Ein Grund für das breite Interesse war die Tatsache, dass Stellenangebote speziell für Volkswirte rar waren. Wer nicht über den volkswirtschaftlichen Tellerrand hinaus schaute, hatte nur geringe berufliche Perspektiven.

Ähnlich verhielten sich die Volkswirte auch bei ihren Branchenwünschen. Es gab durchaus ein verstärktes Interesse an den klassischen Arbeitgebern (Behörden, Ministerien, Sozialversicherungen, Verbände und andere Interessenvereinigungen, Institutionen der politischen und der Erwachsenenbildung, Banken und Versicherungen mit ihren volkswirtschaftlichen Abteilungen, internationale Organisationen usw.). Daneben erfüllten aber auch andere Branchen die beruflichen Vorstellungen. Bewerber nannten z.B. Unternehmens- und Steuerberatungen, Finanzdienstleister, Werbeagenturen, Medienwirtschaft, IT-Dienstleister, Handels- und Tourismusunternehmen. Einige versuchten auch, über Zeitarbeitsunternehmen beruflich Fuß zu fassen.

Vergleichsweise wenige Branchen – überwiegend Dienstleister – suchten 2003 explizit Volkswirte. Aus Industrie und Handel kamen nur 5,9 % der



offenen Stellen, die Betriebe den Dienststellen der Bundesagentur für Arbeit meldeten. Die Hälfte der Stellenangebote konzentrierte sich auf nur drei Branchen: Öffentliche Verwaltungen (21,3 %), Unternehmensberatungen (15,2 %) und Einrichtungen der Erwachsenenbildungen (13,7 %). Nennenswerte Nachfrage kam noch aus Hochschulen (8,8 %), dem Kreditgewerbe (7,2 %), Sozialversicherungen (6,9 %) und Interessenvertretungen wie Verbänden, Gewerkschaften usw. (5,7 %).

Besonders gefragt waren Volkswirte für Tätigkeiten in den Gebieten Controlling, Rechnungs-, Finanzwesen, Marketing, Marktforschung, Vertrieb, Personal, wissenschaftliche Mitarbeit sowie Projektentwicklung und -betreuung. Weitere Aufgabengebiete waren das Anfertigen von volkswirtschaftlichen Gutachten, Forschung und Lehre und Lobbyarbeit. Einige Stellen waren auch für den Einkauf oder Verkauf, Logistik oder als Interviewer ausgeschrieben.

Die Erwartungen der Arbeitgeber gegenüber Volkswirten waren auch 2003 hoch. Junge Bewerber mit erster Berufserfahrung (ca. ein bis drei Jahre) hatten noch die besten Chancen. Allerdings musste die Berufserfahrung sehr genau zum neuen Arbeitsplatz passen. Gute Noten und betriebswirtschaftliche Zusatzkenntnisse sollte der Idealbewerber außerdem mitbringen. Je nach Arbeitsplatz wünschten die Arbeitgeber Fachkompetenzen aus den unterschiedlichsten Bereichen wie Marktforschung, Statistik, Öffentlichkeits- und Lobbyarbeit, Kundenbetreuung, Beratung, Organisation, Rechnungswesen, Kosten- und Leistungsrechnung, Controlling, Dokumentation, Forschung, Gesundheitswesen und Sozialversicherung. Auch juristische Fachkenntnisse waren erwünscht.

Üblicherweise sollten Volkswirte die englische Sprache beherrschen. Mit großem Abstand dazu äußerten Arbeitgeber den Wunsch nach französischen Sprachkenntnissen. Noch seltener erwarteten sie süd- oder osteuropäische Sprachen. Für Arbeitsplätze mit Auslandskontakten bevorzugten sie Kandidaten mit Auslandserfahrung.

Nahezu alle Arbeitgeber setzten voraus, dass ihre Mitarbeiter mit Bürokommunikationsprogrammen umgehen und sich im Internet bewegen können. Bei mehr betriebswirtschaftlich ausgerichteten Arbeitsplätzen kommen die aktuellen kaufmännischen SAP-Module hinzu. Bei Arbeitsplätzen mit einem statistischen Bezug sollte es SPSS (Statistical Program for the Social Sciences) sein.

Generell erwarteten die Arbeitgeber das Vorhandensein bestimmter Persönlichkeitsmerkmale, der

so genannten Soft Skills. Am häufigsten nannten sie Kommunikations- und Teamfähigkeit sowie fachliche Flexibilität. Außerdem sollten die zukünftigen Mitarbeiter u.a. kundenorientiert, einsatzbereit, belastbar, lernbereit und kontaktfreudig sein sowie präsentieren und selbstständig arbeiten können. Für Führungspositionen setzten sie Managementkompetenzen wie Überzeugungskraft, Organisationstalent, unternehmerisches Denken usw. voraus.

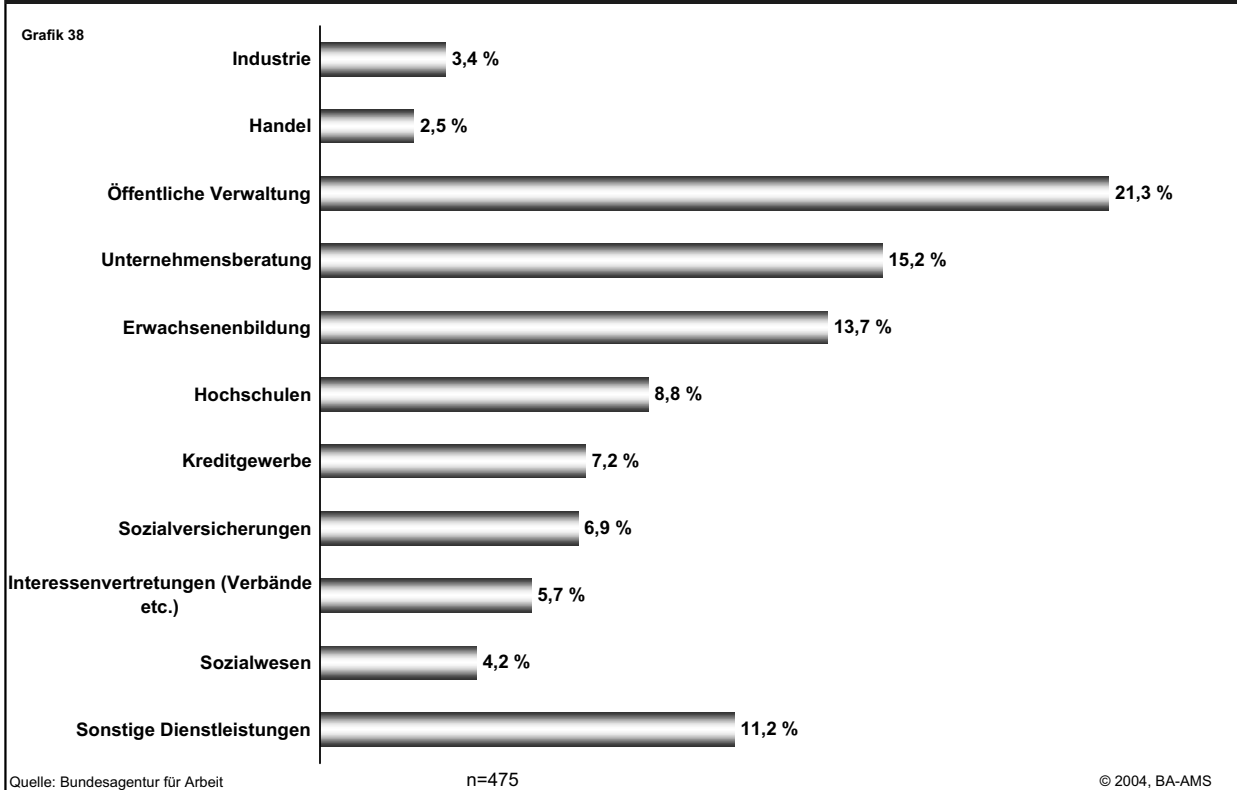
Die Einstiegsgehälter sind generell gesunken. Zur absoluten Höhe der Vergütung lässt sich nur wenig Konkretes aussagen. Dazu sind die Positionen zu unterschiedlich. Einige verdienen knapp 20.000 € jährlich, andere weit über 100.000 €. Wie in der Privatwirtschaft generell üblich hängen Höhe und Struktur der Vergütung (Verhältnis von fixen zu variablen Gehaltsbestandteilen und von monetären zu nichtmonetären Vergütungskomponenten) in erster Linie vom Umfang des individuellen Verantwortungsbereichs, der Branche, der Betriebsgröße und dem Lebensalter ab. Die Höhe der variablen Zahlungen ist meistens an die Höhe des Unternehmensgewinns und/oder das Erreichen der individuell vereinbarten Jahresziele geknüpft. Volkswirte im Öffentlichen Dienst arbeiten in der Regel nicht als Beamte, sondern als Angestellte im höheren Dienst. Demnach verdient ein 30-Jähriger lediger Volkswirt in Westdeutschland ein Bruttojahresgehalt von 38.000 € (BAT IIa). Sollte derselbe als Beamter tätig sein, kann er nach der Besoldungsgruppe A13 (das ist die Eingangsgruppe im höheren Dienst) 46.000 € erwarten, wovon – anders als beim Angestellten – die Beiträge zur Krankenversicherung noch abzuziehen sind.

Neben den Absolventen ohne Berufserfahrung hatten es auch ältere Volkswirte, die nicht mehr über aktuelles theoretisches Wissen verfügten und die sich im Laufe ihres Berufslebens spezialisiert hatten, schwer, einen Arbeitsplatz zu finden. Teilweise verhalf den Bewerbern schon allein eine Verbesserung ihrer Selbstvermarktung durch Beratung oder Bewerberseminare ins Arbeitsleben. Bei anderen ermöglichten befristete Eingliederungszuschüsse an Arbeitgeber, solche Bewerber im Arbeitsmarkt zu platzieren, die nicht den Idealvorstellungen entsprachen. Dritte wiederum entschieden sich für den Schritt in die berufliche Selbstständigkeit. Agenturen für Arbeit unterstützten diese Pläne, indem sie die Teilnahme an Existenzgründerseminaren finanzierten oder den Existenzgründern zu Beginn ihrer Selbstständigkeit finanzielle Unterstützung gewährten.





### Welche Branchen suchten 2003 Volkswirte?



Wenn dies im konkreten Einzelfall Erfolg versprach, finanzierten die Agenturen auch die Teilnahme an Maßnahmen zur Fortbildung. Häufig handelte es sich um Trainingsmaßnahmen mit längeren Phasen in einem Betrieb. Die Bewerber interessierten sich überwiegend dafür, ihre IT- (besonders SAP-), ihre Fremdsprachen- und ihre betriebswirtschaftlichen Kenntnisse zu stärken. Controlling, Marketing und Rechnungswesen waren besonders beliebt. Auffallend oft halfen Trainingsmaßnahmen. Wegen des so genannten „Klebeeffekts“ erhöhten sie die Chancen, eine Stelle zu finden, beträchtlich. Auch SAP-Fortbildungen gehörten zu den erfolgreichen Maßnahmen.

Da es vergleichsweise wenige Stellenangebote exklusiv für Volkswirte gibt und sie in der Regel mit Betriebswirten um dieselben Stellen konkurrieren, fällt besonders Anfängern ohne betriebswirtschaftliche Kenntnisse der Einstieg in das Arbeitsleben schwer. Betriebswirtschaftliche Studienfächer verbreitern das infrage kommende Stellenspektrum ebenso wie Diplomarbeiten, die die angehenden Volkswirte in Unternehmen angefertigt haben. Auch Praktika- oder erste Berufserfahrungen, in

denen die Bewerber Fertigkeiten außerhalb der Volkswirtschaftslehre erwerben, sind nützlich, wenn ein Arbeitgeber genau diese Fertigkeiten sucht. Sinnvoll ist es auch, sich von vorne herein auf einen Wohnortwechsel einzustellen. Mangelnde Mobilität macht die Suche nach einem Arbeitsplatz fast aussichtslos.

### Diplom-Kaufleute, Diplom-Betriebswirte und sonstige Betriebswirte

<b>Arbeitslose:</b>	<b>20.250</b>	<b>(+20,4 %)</b>
Frauenanteil:	43,2 %	(2002: 41,4 %)
mit Universitätsabschluss:	53,5 %	(2002: 55,3 %)
<b>Stellenzugang:</b>	<b>5.357</b>	<b>(-0,5 %)</b>



Die konjunkturellen und strukturellen Probleme der deutschen Wirtschaft beeinflussten 2003 den Arbeitsmarkt für Betriebswirte ganz besonders. Angehörige dieser Berufsgruppe gehören per definitionem zu denjenigen, deren berufliche Situation die wirtschaftliche Entwicklung entweder über die Maßen begünstigt oder belastet. Abbau von Personal im Allgemeinen und von Führungsstellen im Besonderen, nur noch Ersatzpersonal, statt zusätzliche Stellen, Rückzug auf den betriebsinternen Stellenmarkt, steigende Suchdauer auch mobiler und sehr gut qualifizierter Bewerber sowie die große Zahl an Bewerbungen pro ausgeschriebener Arbeitsstelle und pro Bewerber kennzeichneten den Arbeitsmarkt für Betriebswirte 2003. Charakteristisch war auch die zurückgehende Zahl von Unternehmen, die sich an Recruiting-Veranstaltungen beteiligten. Zunehmend wurden auch die Absolventen von Berufsakademien arbeitslos, da die ausbildenden Betriebe sie nicht übernahmen. Hinzu kam die starke Konkurrenz vieler gut ausgebildeter Absolventen, die nach dem Examen auf den Arbeitsmarkt drängten.

Am 30. 9. 2003 waren bei den Agenturen für Arbeit 20.250 arbeitslose Betriebswirte als Bewerber gemeldet, 20,4 % mehr als im Jahr davor. Alle Akademiker mussten „nur“ eine Steigerung von 13,3 % hinnehmen. Mit 11,9 % fiel der Zuwachs in Ostdeutschland unterdurchschnittlich aus (Westen: +24,3 %). 43,2 % der arbeitslosen Bewerber waren Frauen. Demgegenüber meldeten die Unternehmen den Agenturen im gesamten Jahr 2003 nur 5.357 offene Stellen für diese Berufsgruppe. Dieser Wert fiel um 0,5 % geringer aus als 2002 (alle Akademiker: -13,5 %). In den westlichen Bundesländern stieg der Wert sogar um 5,4 % an. Im Osten Deutschlands dagegen ging er um 25,2 % zurück.

Die Betriebswirtschaftslehre ist das beliebteste Studienfach. Im Wintersemester 2002/2003 begannen 28.096 Studienanfänger mit diesem Fachstudium. Ein Jahr zuvor waren es kaum weniger. Die Zahlen steigen seit vielen Jahren mit Steigerungsraten zwischen 0,3 % und 7,5 %. Fachhochschulen und Universitäten waren wie in den Vorjahren ungefähr gleich beliebt. Hinzu kamen 16.023 Anfänger des Kombinationsstudiengangs Wirtschaftswissenschaften/Ökonomie.

Insgesamt 151.191 Studierende betriebswirtschaftlicher Fächer waren im Wintersemester 2002/2003 immatrikuliert; 2,9 % mehr als ein Jahr zuvor und ungefähr gleich viele an Universitäten wie an Fachhochschulen. Der Trend der Studierendenzahlen zeigt nach oben. Jahr für Jahr nehmen

die Fachhochschulen den Universitäten mehr Studierendenanteile weg. Außerdem studierten 83.618 das Kombifach Wirtschaftswissenschaften/Ökonomie und weitere 6.603 Wirtschaftspädagogik.

Im Jahr 2002 bestanden 17.570 Studierende ihr BWL-Examen. Das entsprach in etwa dem seit Mitte der Neunziger Jahre üblichen Volumen. 45,5 % erwarben ein Universitäts- und 53 % ein Fachhochschuldiplom. Die Zahl der Bachelor- (52) und Masterabsolventen (217) fiel noch gering aus: An dieser Stelle ist aber mit einem rapiden Anstieg zu rechnen. Neben den reinen BWLern bestanden 5.477 Studierende ihre Abschlussprüfungen in Wirtschaftswissenschaften/Ökonomie, darunter 39 Bachelor- und 96 Master-Absolventen. Weitere 573 erhielten ihr Diplom als Wirtschaftspädagogen.

Ein gutes Drittel (34 %) der Bewerber war am 30. 9. 2003 noch keine 35 Jahre alt. Unter 45 waren weitere 33,8 % und unter 55 Jahren 21,9 %.

Von den arbeitslosen Bewerbern des Stichtages 30. 9. 2003 hatten 53,5 % ihr Studium an einer Universität abgeschlossen; die übrigen an einer Fachhochschule. Überwiegend handelte es sich um Diplom-Kaufleute und Diplom-Betriebswirte. Vereinzelt waren auch promovierte Betriebswirte unter den Bewerbern. Einige Bewerber hatten einen Bachelor- oder Master-Titel erworben – in der Regel im Ausland, aber auch schon in Deutschland. Diese Zahlen werden zwangsläufig steigen, da die deutschen Hochschulen nach und nach alle Studiengänge auf Bachelor- und Master-Abschlüsse umstellen. Bis 2010 muss die Umstellung abgeschlossen sein.

35 Prozent der arbeitslosen Bewerber waren am 30. 9. 2003 weniger als drei Monate arbeitslos gemeldet und weitere 19,5 % weniger als ein halbes Jahr. Länger als ein Jahr dauerte die Arbeitslosigkeit bei 23,1 %.

Unter den Bewerbern waren sowohl viele Berufsanfänger als auch Betriebswirte mit erster Berufserfahrung und gestandene Profis vertreten. Aber selbst Berufsanfänger brachten schon praktische Erfahrungen mit. Die einen hatten vor ihrem Studium eine Berufsausbildung abgeschlossen – insbesondere viele FH-Absolventen –, die anderen Praktika absolviert oder ehrenamtlich gearbeitet. Einige wenige hatten sogar während ihres Studiums ein eigenes Unternehmen betrieben.

Berufserfahrene Bewerber aller Branchen und Tätigkeitsgebiete sowie Absolventen aller betriebswirtschaftlichen Fächer suchten Arbeits-



stellen. Dementsprechend breit war das Angebot an gut qualifizierten Kandidaten. Auffallend viele Bewerber kamen aus dem Marketing und dem Controlling. Das liegt zum einen daran, dass besonders viele junge Leute hier ihre Studienschwerpunkte setzen. Zum anderen arbeiten in diesen Bereichen traditionell sehr viele Betriebswirte. Die Bewerber brachten zum Teil sehr hohe fachliche und außerfachliche Kompetenzen mit. Insbesondere Absolventen konnten mit aktuellem theoretischen Wissen punkten. In der Mehrzahl brachten sie auch ein breiteres theoretisches Wissen mit. Viele andere hatten sich während ihres Studiums auf eine bestimmte betriebliche Tätigkeit spezialisiert. Dazu gehörten in erster Linie die oben genannten Fächer Controlling und Marketing sowie Steuerwesen und Wirtschaftsprüfung. Berufserfahrene verfügten in Bezug auf Branchen, Produkte oder Tätigkeiten oft über sehr vertiefte Spezialkenntnisse. Während ihres Berufslebens hatten sie auch schon Wissen aus Nachbargebieten erwerben können. Sie brachten z.B. technisches oder naturwissenschaftliches Verständnis mit oder hatten journalistische, pädagogische (mit Ausbildereignungsprüfung) oder, z.B. als Personalmanager, juristische Fachkenntnisse erworben. Außerdem hatten sie Projekt(leitungs)- und Führungserfahrung gewonnen.

Viele beherrschten eine Fremdsprache, in der Regel Englisch. In den ostdeutschen Bundesländern hatten manche Bewerber auch osteuropäische Sprachen erlernt. Ein Teil der Bewerber hatte im Ausland gearbeitet oder studiert. Denn inzwischen haben immer mehr Studiengänge einen internationalen Anteil – z.B. durch ein integriertes Auslandsstudium. Deren Absolventen verfügen schon unmittelbar nach dem Examen über entsprechende Kenntnisse, etwa im Internationalen Recht oder im Internationalen Marketing. Mobilität war für einen großen Teil der Bewerber kein Problem. Manche waren auch willens, europa- oder weltweit zu arbeiten.

Nahezu alle Bewerber kannten sich mit den gängigen Bürokommunikationsprogrammen aus. Darüber hinaus waren viele in der Lage, die aktuellen kaufmännischen Module von SAP zu benutzen. Wer aus der IT-Branche oder aus dem IT-Bereich eines Anwenderunternehmens kam, verfügte häufig über noch weitergehende Kenntnisse, z.B. in den Bereichen Multimedia oder Webdesign.

In der Regel waren die Bewerber mit den gängigen Soft Skills ausgestattet. Sie konnten im Team sowie selbstständig arbeiten, verfügten über kom-

munikative Kompetenz, waren leistungsbereit und geistig flexibel, verfügten über organisatorisches Geschick, konnten präsentieren, gingen analytisch vor, zeigten Kundenorientierung usw. Bewerber aus Führungspositionen brachten entsprechende Kompetenzen mit.

Im Bewerberpool der Bundesagentur für Arbeit waren Interessenten für alle betrieblichen Tätigkeiten vorhanden – vom Einkauf bis zum Verkauf, von der Buchhaltung bis zur Aus- und Fortbildung, von der Organisation bis zur Öffentlichkeitsarbeit, von der kaufmännischen Sachbearbeitung bis zum Management. Angesichts der mancherorts trüben Aussichten stand eine Reihe von Bewerbern allerdings für jede Tätigkeit zur Verfügung, die halbwegs ihrer Qualifikation entsprach. Insgesamt gesehen waren die Interessen nicht gleichmäßig verteilt. Die meisten suchten einen Arbeitsplatz im Controlling, im Marketing, im Personalwesen und im Rechnungswesen. Häufig waren auch die Wünsche vertreten, im Vertrieb, im Logistikbereich oder als Assistent der Geschäftsführung zu arbeiten. Besonders ältere Bewerber strebten (wieder) Führungspositionen an.

Die Frage nach der Wunschbranche ergab ein ähnliches Bild wie die Frage nach der Wunschtätigkeit: ein insgesamt breites Spektrum, die Bereitschaft vieler, überall zu arbeiten, und eine – allerdings nur schwach ausgeprägte – Konzentration auf wenige Branchen. Dabei handelte es sich um Unternehmensberatungen, den Öffentlichen Dienst, Banken, Versicherungen und Steuerberater. Häufiger nannten die Bewerber auch den Wunsch, im Tourismus, im Handel, in der Werbung, bei Verbänden, in Medien-, IT-, Immobilien-, in Industrieunternehmen oder bei Wirtschaftsprüfern zu arbeiten.

Tendenziell suchten Absolventen für den Berufseinstieg eher nach Stellen in Großunternehmen. Insbesondere waren dort die seltener als früher angebotenen Traineestellen begehrt. Berufserfahrene interessierten sich dagegen auch für kleine und mittlere Unternehmen.

Erwartungsgemäß suchten Arbeitgeber aller Branchen nach Betriebswirten. Ein Sechstel der offenen Stellen, die Arbeitgeber 2003 einer Agentur meldeten, kam aus der Industrie; drei Viertel der Nachfrage kamen von Dienstleistern, der Rest aus dem Handel. Den größten Bedarf aus der Industrie hatten Maschinenbauer (2,2 % aller Stellenangebote). Unter den Dienstleistern ragten die Unternehmensberater (13,9 %), gefolgt von Zeitarbeitsunternehmen, die gewöhnlich für den Einsatz bei ihren Kunden suchten (8,6 %), die Kredit- und Ver-



sicherungswirtschaft (6,9 %), die Öffentliche Verwaltung (6,1 %), Interessenvertretungen, z.B. Verbände und Gewerkschaften (4,4 %), Hochschulen (3,2 %) und gewerbliche Personalvermittler (2,9 %) heraus.

Am häufigsten boten Arbeitgeber den Betriebswirten eine Tätigkeit als Controller an. Sehr gefragt waren sie auch für das Finanz- und Rechnungswesen, den Vertrieb, das Marketing, das Personalwesen, die Logistik und den Einkauf. Die Palette der weiteren Tätigkeiten ist groß. Sie reicht von der kaufmännischen Sachbearbeitung über die Büro-, Projektleitung und Geschäftsführungsassistenz bis zum Geschäftsführer. Dabei ging es um Tätigkeiten in Produktion, Finanz- und Investitionsplanung, Marktforschung, Statistik, Produktmanagement, Verkauf, Steuerwesen, Risikomanagement, Öffentlichkeitsarbeit, Revision, Wissenschaft und Forschung usw.

Die Anforderungen der Arbeitgeber an ihre zukünftigen Mitarbeiter waren auch 2003 sehr hoch. Passte das Kandidatenprofil nicht in allen Einzelheiten zum Stellenprofil, lehnten sie ihn meistens ab und tolerierten eher eine längere Vakanz.

Da sich Arbeitgeber den Aufwand der Einarbeitung sparen und gleichzeitig nicht auf aktuelles theoretisches Wissen verzichten wollten, bevorzugten sie in der Regel junge BWLer, die zwar schon einschlägige Berufs- und Branchenerfahrung gesammelt hatten, deren Examen aber erst zwei bis drei Jahre zurück lag. Ersatzweise akzeptierten sie manchmal auch eine vor dem Studium absolvierte passende Berufsausbildung (für die Kreditwirtschaft eine Bankausbildung, für die Steuerberatung eine Steuerfachausbildung usw.) oder während des Studiums absolvierte passende Praktika. Darüber hinaus sollten die Bewerber schnell, mindestens mit der Note zwei und den passenden Studienschwerpunkten studiert haben. Häufig spielte es keine Rolle, ob die Bewerber von einer Universität oder einer Fachhochschule kamen. Idealerweise waren sie flexibel einsetzbar; gesucht waren also Allrounder oder „Multispezialisten“. Den von Arbeitgebern am häufigsten angebotenen Einsatzfeldern entsprechend, waren besonders Kenntnisse im Controlling und im Rechnungswesen gefragt. Übereinstimmend mit der Fülle der Offerten für Betriebswirte (2003: 5.357) streute das Spektrum der weiteren fachlichen Anforderungen stark. Kenntnisse im Projektmanagement, in der Vertriebssteuerung, im Marketing, aus der Beratung oder in internationaler Rechnungslegung (IAS – International Accounting Standards –; US-GAAP

– Generally Accepted Accounting Principles –; IFRS – International Financial Reporting Standards) waren ebenso gesucht wie Erfahrungen aus der Lobby- oder Öffentlichkeitsarbeit. Je nach Arbeitsplatz sollten die Bewerber auch über den Tellerrand der BWL hinaus geschaut haben. Willkommen waren Kandidaten mit zusätzlichen IT-, Rechts- und technischen Kenntnissen.

Die Hitliste der gefragtesten Fremdsprachen führte Englisch an. Mit sehr weitem Abstand folgte Französisch. Sehr vereinzelt interessierten sich Unternehmer auch für Kenntnisse ost- oder südeuropäischer Sprachen. Unternehmen mit internationalen Beziehungen schätzten Bewerber mit Auslandserfahrung.

Selbstverständlich mussten sich die Bewerber mit der gängigen Bürokommunikationssoftware und mit dem Internet auskennen. In erster Linie Controller, aber auch andere, sollten die aktuellen betriebswirtschaftlichen Module von SAP beherrschen.

Viele Bewerber, insbesondere aus den östlichen Regionen mit einem nur geringen Volumen offener Stellen, fanden ohne Mobilität keine neue berufliche Perspektive. Aber auch am jeweiligen Arbeitsplatz war Mobilität gefragt, je nach Unternehmen in lokalen Regionen, bei großen Unternehmen eher bundesweit oder international.

Die Arbeitgeber orientierten sich zudem stark am Lebensalter der Bewerber. Ab einem Alter von ca. 45 bis 50 Jahren gelang der Wiedereinstieg auch Bewerbern mit gradlinigen Lebensläufen und aktuellem Wissen nicht mehr so einfach wie ihren jüngeren Konkurrenten. Dies galt auch dann, wenn die Kandidaten breit qualifiziert und räumlich mobil waren. Im Vertrieb lag die magische Grenze, ab der die Erfolgswahrscheinlichkeit der Stellensuche rapide sank, bei 50, ansonsten oft bei 45 Jahren. Dass es auch anders geht, beweisen die Vermittlungen Älterer, bei denen die Arbeitgeber von den Agenturen für Arbeit einen Eingliederungszuschuss erhielten, und die Besetzung hochrangiger Positionen mit lebensälteren Personen.

Bei den außerfachlichen Anforderungskriterien legten die Arbeitgeber großen Wert auf die passenden Soft Skills. Unabhängig von der Tätigkeit standen Team- und Kommunikationsfähigkeit sowie Engagement ganz oben auf der Wunschliste der Arbeitgeber. Gefragt waren außerdem Kunden- und Zielorientierung, Verantwortungsbewusstsein, Lernbereitschaft, Belastbarkeit, Kontaktfreude, Verkaufstalent und unternehmerisches Denken; Freude am



Umgang mit Menschen und mit Zahlen sowie die Fähigkeiten, selbstständig zu arbeiten, zu präsentieren und Konflikte zu lösen. Führungskräfte sollten daneben spezifische Führungskompetenzen, wie Überzeugungskraft, Organisationsgeschick und strategisches Denken mitbringen.

Im Schnitt mussten die Bewerber 2003 Abstriche bei der Vergütung hinnehmen. Das galt sowohl für Berufsanfänger wie für Jobwechsler. Einzelne Agenturbezirke meldeten Rückgänge in Höhe von 15 %. Die Durchsicht entsprechender Internetseiten gibt einen ungefähren Eindruck von der Vergütungshöhe für Neueinsteiger wieder. Demnach boten die Unternehmen Betriebswirten Einstiegsgehälter zwischen ca. 30.000 und 40.000 € jährlich. Eine Promotion machte sich im Schnitt mit zusätzlichen 10.000 € bezahlt. Im Übrigen hing Höhe und Struktur (Verhältnis von fixen zu variablen Gehaltsbestandteilen und von monetären zu nichtmonetären Vergütungskomponenten) in erster Linie vom Umfang des individuellen Verantwortungsbereichs, der Branche, der Betriebsgröße und dem Lebensalter ab. Die Höhe der variablen Zahlungen ist üblicherweise an die Höhe des Unternehmensgewinns und/oder das Erreichen der individuell vereinbarten Jahresziele geknüpft.

Besonders schwer zu vermitteln waren Absolventen ohne jegliche Berufserfahrung und immobile Bewerber. Auch Arbeitszeitwünsche und Gehaltsvorstellungen, die nicht den Erwartungen des Arbeitgebers entsprachen, beeinträchtigten die Arbeitsplatzsuche. Schwerer als andere hatten es Berufsrückkehrer. Fehlende Fachkompetenz war eine weitere schwer zu überwindende Hürde auf dem Weg zu einem Arbeitsplatz. Hatte ein Bewerber mehrere dieser Eigenschaften, potenzierte das die Vermittlungsschwierigkeiten.

In einigen Fällen reichte es schon aus, wenn eine Agentur einem Bewerber durch Information, Beratung, Bewerberseminar oder Bewerbercoaching bei der Selbstvermarktung half. In anderen Fällen half die befristete Zahlung von Eingliederungszuschüssen an Arbeitgeber, Bewerber im ersten Arbeitsmarkt zu platzieren, die nicht der Idealvorstellung entsprachen.

Eine weitere Alternative, beruflich Fuß zu fassen, war für manche Bewerber die Gründung eines eigenen Unternehmens. Dabei entschieden sie sich häufig für den Steuer-, Unternehmensberater, Wirtschaftsprüfer-, Finanz- und Anlageberater. Agenturen für Arbeit unterstützten solche Pläne, indem sie die Teilnahme an Existenzgründersemin-

aren finanzierten oder den Existenzgründern während der ersten Monate ihrer Selbstständigkeit finanzielle Unterstützung gewährten.

Soweit im konkreten Einzelfall Erfolg versprechend, finanzierten die Agenturen Fortbildungsseminare. Keine Maßnahme konnte einen Arbeitsplatz garantieren. Anschließend fanden überdurchschnittlich häufig diejenigen Teilnehmer einen Arbeitsplatz, die während einer Trainingsmaßnahme längere Zeit in einem Betrieb verbracht hatten. Sinnvoll war es auch, Aufbau und Inhalt einer solchen Maßnahme mit Arbeitgebern zu planen. In den Fortbildungsmaßnahmen, die sehr erfolgreich waren und deren Teilnahme die Agenturen häufig finanzierten, lernten die Teilnehmer, MS-Office oder die aktuellen einschlägigen Module von SAP anzuwenden, (Wirtschafts-)Englisch oder Controlling. Andere erfolgreiche Maßnahmen vermittelten z.B. Kenntnisse im Controlling, im Steuer- oder im Rechnungswesen oder sie bereiteten auf die Ausbildereignungsprüfung vor.

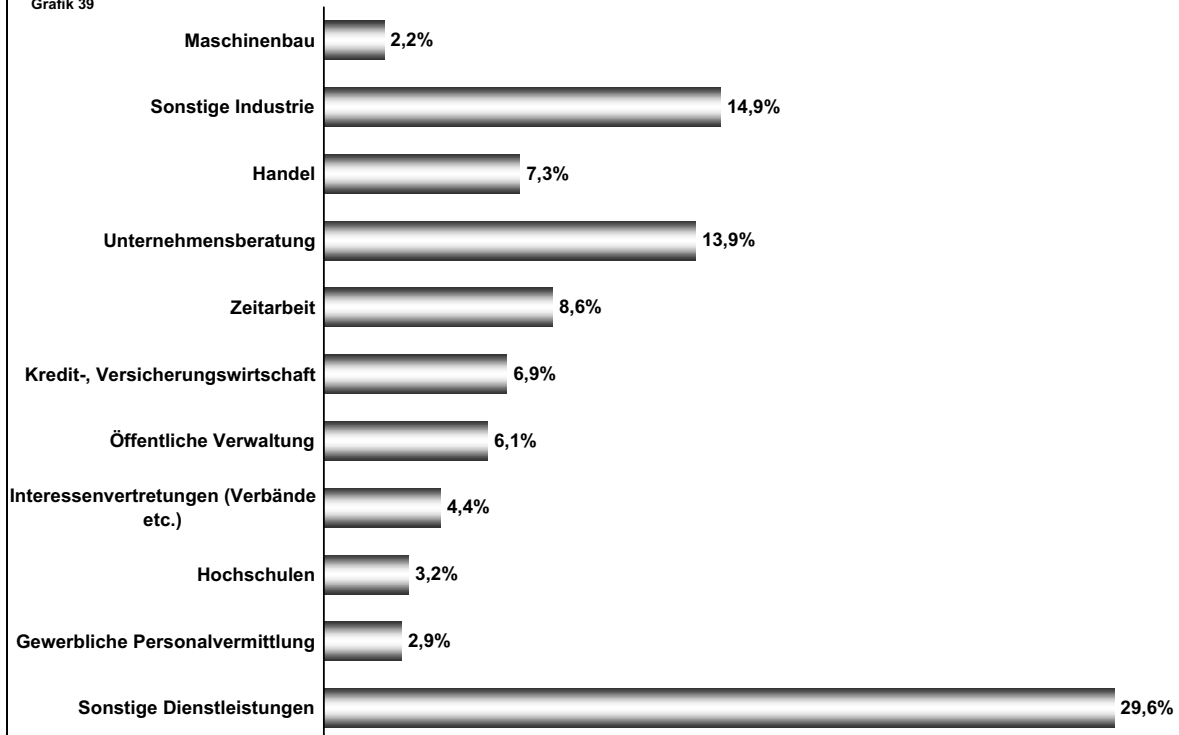
Wenn Berufseinsteiger nach dem Examen keinen Arbeitsplatz fanden, dann war häufig fehlende Berufserfahrung schuld. Traineeprogramme waren hier eine Option. Sie werden eher von Großunternehmen angeboten. Das Angebot sprudelte aber 2003 bei weitem nicht mehr so kräftig wie in früheren Jahren. Eine weitere Möglichkeit, erste Berufserfahrung zu sammeln, besteht darin, nach dem Examen Praktika zu absolvieren. Wie einzelne Agenturen berichteten, waren dabei Bezahlungen in Höhe von ca. 1.000 € üblich. Eine dritte und von Absolventen hin und wieder auch genutzte Variante ist die, sich von einem Zeitarbeitsunternehmen unter Vertrag nehmen zu lassen.

Manche Neueinsteiger entschieden sich auch zu promovieren. Für eine wissenschaftliche Karriere ist der Dokortitel unerlässlich. Auch in freien Berufen wird er gerne gesehen. Allerdings dauert eine Promotion mehrere Jahre und kostet Geld. Als Alternative zur Arbeitslosigkeit taugt sie für Betriebswirte nicht, weil sie die Distanz zur Praxis nicht verringert, zur – für Neueinsteiger eher ungünstigen – Spezialisierung führt und das Alter des Berufseintritts weiter erhöht. Seine Doktorarbeit parallel zum Job zu schreiben, überschreitet häufig den Rahmen des Möglichen. Interessanter sind da schon Aufbaustudiengänge wie der MBA. Sie können berufsbegleitend oder zumindest in relativ kurzer Zeit insbesondere den internationalen Horizont erweitern und erhöhen damit die Attraktivität des Absolventen für Arbeitgeber.



### Welche Branchen suchten 2003 Betriebswirte?

Grafik 39



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

n=5.335

© 2004, BA-AMS

## Sozialwissenschaftliche Berufe

- Psychologen
- Soziologen/Sozialwirte, Politologen
- Diplom-Pädagogen und Erziehungswissenschaftler



## Sozialpflegerische Berufe

- Sozialarbeiter und Sozialpädagogen





## Sozialarbeiter und Sozialpädagogen

<b>Arbeitslose:</b>	<b>8.508</b>	<b>(+27 %)</b>
Frauenanteil:	74 %	(2002: 75 %)
<b>Stellenzugang:</b>	<b>10.992</b>	<b>(-31,0 %)</b>

In diesem Abschnitt wird der Arbeitsmarkt von Sozialarbeitern und Sozialpädagogen beschrieben, die ihre Qualifikation an einer Fachhochschule oder einer vergleichbaren Hochschule erworben haben (vgl. Kapitel „Diplom-Pädagogen“).

Im Vergleich zu anderen Berufsfeldern hatte die Konjunkturflaute bis in das Jahr 2002 hinein noch keine dramatischen Folgen für diesen Teilarbeitsmarkt gehabt. Die Arbeitslosenzahl bei den Sozialpädagogen und Sozialarbeitern stieg in einem wesentlich geringeren Umfang als beim Durchschnitt aller Personen mit einem Fachhochschulabschluss. Erst im Jahr 2003 trat eine deutliche Verschlechterung der Arbeitsmarktlage ein. Dies hängt damit zusammen, dass Haushaltsplanungen im öffentlichen Sektor erst mit einer gewissen Verzögerung den Markt beeinflussen, da sie in der Regel langfristiger angelegt sind als in der Privatwirtschaft. Umso deutlicher fiel der Anstieg der Arbeitslosigkeit und der Rückgang der Nachfrage im Berichtsjahr aus. Auch die Zahl der geförderten Arbeitsverhältnisse ging hier deutlich zurück (-26,5 %), wenn auch etwas geringer als die Gesamtnachfrage.

Erstmals mussten in 2003 auch kirchliche Arbeitgeber, wie z.B. Bistümer oder Generalvikariate, wegen massiven Rückgang des Kirchensteueraufkommens in größerem Umfang Arbeitnehmern Kündigungen aussprechen. Da auf allen Ebenen im letzten Jahr massive Kürzungen ausgesprochen wurden, mussten auch viele sonstige Träger, die bisher von Mitteln der Öffentlichen Hand profitiert hatten (z.B. im Rahmen von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen), Mitarbeiter entlassen. Eine Verbesserung ist kurzfristig nicht zu erkennen.

Die typischen Arbeitgeber waren gemeinnützige Organisationen, Vereine, Kirchen, freie Wohlfahrtsverbände, Seniorenpflegeheime, Bildungsträger, Gesundheitswesen, Kommunen und Kliniken. Ca. ein Sechstel der Stellenangebote kamen 2003 bundesweit von ABM-Trägern. In einzelnen Regionen Ostdeutschlands wurden bis zu 50 % und mehr der Stellen im Rahmen von öffentlichen Fördermitteln angeboten, allerdings mit deutlich sinkender Tendenz. Kirchen und den Kirchen nahe stehende Institutionen verlangten häufiger als in

der Vergangenheit die kirchliche Bindung der Bewerber. Aufgrund des hohen Bewerberüberhangs war diese Forderung auch relativ leicht durchzusetzen.

Die Tätigkeiten bezogen sich ganz überwiegend auf die Arbeit mit Jugendlichen und Behinderten. Die Betreuung von Ausländern und Asylbewerbern trat gegenüber den Vorjahren deutlich in den Hintergrund. Offene Jugendarbeit, Schülerbetreuung in Schulstationen und die Betreuung von verhaltensauffälligen Jugendlichen sowie die Wohngruppenbetreuung in Behinderteneinrichtungen, aber auch die Begleitung von Auszubildenden und Arbeitnehmern in Institutionen der beruflichen Rehabilitation, spielten eine wichtige Rolle. Kleinere Anteile der Stellenangebote bezogen sich auf die Arbeit mit Arbeitslosen, Suchtkranken, Senioren und Obdachlosen.

Arbeitgeber erwarteten Flexibilität hinsichtlich der Arbeitszeiten, Teamfähigkeit und die Bereitschaft, Konflikte im Team zu lösen. Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit, Motivation und Belastbarkeit hinsichtlich der Anforderungen an die Tätigkeit waren absolute Voraussetzung.

Die Vergütung richtet sich in der Regel nach dem Bundesangestellten-Tarif (BAT) mit der Eingangsvergütung Vb. Die großen Sozialhilfeträger und die Kirchen haben Haustarife, die sich zwar an den BAT anlehnen, meist aber etwas ungünstiger gestaltet sind. Da die verschiedenen Formen spezifischer Controllingverfahren zunehmend auch in sozialen Einrichtungen Einzug halten, sind nachgewiesene betriebswirtschaftliche Kompetenzen in fast allen Tätigkeitsfeldern von großem Vorteil. Für die Arbeit mit bestimmten Personengruppen (psychisch Kranke, Behinderte, Suchtkranke etc.) wird häufig eine erste therapeutische Zusatzqualifikation erwartet. Ähnliches gilt für den Einstieg in eine Beratungstätigkeit, etwa bei Einrichtungen der Familienberatung.

Aufgrund der schwierigen Arbeitsmarktlage waren Bewerberinnen und Bewerber mit Kenntnissen und Erfahrungen in fast allen denkbaren Einsatzfeldern der Sozialarbeit/Sozialpädagogik am Markt. Im Gegensatz zu früheren Jahren gab es in kaum einem Tätigkeitsbereich einen ausgesprochenen Bewerbermangel.

Fast alle Bewerber verfügten über eine abgeschlossene Ausbildung als Sozialarbeiter/Sozialpädagoge. Ein großer Teil war daneben mit Kenntnissen aus Fortbildungen in den Bereichen Geriatrie, Suchttherapie, Gestalttherapie, Supervision, Mediation, Personalwesen, Jugendhilfrecht, Sozialrecht, Medien, BWL oder Qualitätsmanagement ausgestattet.



Zu den außerfachlichen Qualifikationen der Bewerber gehörten meist Kompetenzen in Gesprächsführung sowie Teamfähigkeit, Konfliktlösung und Motivation.

Von den zum Stichtag (30. September 2003) gemeldeten Arbeitslosen waren 74 % Frauen, rund ein Viertel von ihnen hatte Kinder unter 15 Jahren zu betreuen (Teilerhebung in einzelnen Regionen). Bei berufserfahrenen Kräften war häufig ein Burn-out-Syndrom festzustellen.

Jüngere Bewerber ohne über das Anerkennungspraktikum hinausreichende Berufserfahrung hatten nach wie vor häufig überzogene Erwartungen an die beruflichen Anforderungen und Einsatzfelder. Der hohe Frauenanteil und die damit in Verbindung stehenden familiären Verpflichtungen führten zu örtlichen und zeitlichen Einschränkungen, die die Einmündung in Arbeit erheblich erschwerten. Zudem schränkten sich viele Bewerber/innen ein, weil sie nicht in den „harten“ Bereichen der Sozialarbeit (Sucht, Obdachlose, psychisch und physisch Kranke, Streetwork) tätig werden wollten. Bewerberinnen suchten oftmals so genannte Beratungstätigkeiten mit „normalen Arbeitszeiten“.

Von den arbeitslos gemeldeten Bewerbern waren 29,5 % jünger als 35 Jahre, 40 % waren zwischen 35 und 45 Jahre alt und 30,5 % waren älter als 45 Jahre (zum Vergleich: Altersstruktur aller Personen mit FH-Ausbildung: unter 35: 26,6 %, zwischen 35 und 45: 31,4 %, über 45: 42 %).

Die Möglichkeiten, im Ausland zu arbeiten, sind für diese Berufsgruppe im allgemeinen sehr beschränkt. Eine Ausnahme bildet Großbritannien. Hier kann der Bedarf in den so genannten „Social Services“ zurzeit nicht mit heimischen Arbeitskräften gedeckt werden. Gesucht werden Sozialpädagogen vor allem in der Kinder- und Familienbetreuung, aber auch in der Jugendarbeit und der Arbeit mit Behinderten. Zwei Jahre Berufserfahrung sind ideal, aber auch Berufseinsteiger haben eine Chance, ebenso ältere Bewerber. Englische Arbeitgeber locken mit vielen Extras, wie beispielsweise Umzugshilfen, Bonuszahlungen, Weiterbildungen oder einem Auto, das man auch privat nutzen kann. Wer sich für einen Job in Großbritannien interessiert, kann auf der Internetseite [www.arbeiten-in-england.de](http://www.arbeiten-in-england.de) ein Online-Bewerbungsformular ausfüllen.

Sozialarbeiter und Sozialpädagogen gehören zu den Gewinnern der Beschäftigungsentwicklung in Deutschland. In den entsprechenden Berufsfeldern waren 2002 rund 580.000 Arbeitnehmer sozialversicherungspflichtig beschäftigt, davon etwa 120.000 mit einem Hochschulabschluss. Allein

gegenüber 1996 ergab sich eine Zunahme der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungen um rund 30 % (zum Vergleich: alle Arbeitnehmer: -1 %).

Zu den bevorzugten Arbeitgebern gehörten aus Sicht der Bewerber vorrangig der Öffentliche Dienst und diesem nahe stehende Einrichtungen wie Kirchen, Vereine, Wohlfahrtsverbände, gemeinnützige Organisationen, Gesundheitswesen, Bildungsträger, Verwaltungen, Kinderbetreuungseinrichtungen und Schulen.

Dabei bevorzugten sie Tätigkeiten, die mit Beratung diverser Personengruppen zu tun hatten (Schuldner-, Senioren-, Jugendlichen-, Familienberatung). Interessant erschienen außerdem Tätigkeiten im Bereich des Bildungswesen, z.B. Erarbeitung von Schulungsmaterial, konzeptionelle Arbeiten, einschließlich Forschungsvorhaben. Gesucht waren auch Tätigkeiten in der Hort- und Kinderbetreuung, in Schulstationen und in der Seniorenbetreuung. Weniger attraktiv waren aus Bewerbersicht Tätigkeiten in der offenen Jugendarbeit, als Streetworker, in der Obdachlosenarbeit und der Betreuung psychisch und/oder physisch kranker Menschen, da diese Tätigkeiten oft mit extremen seelischen Belastungen und hoher zeitlicher Flexibilität hinsichtlich der Arbeitszeiten verbunden waren.

Informationen über Einstellungsmöglichkeiten werden stärker als bei anderen Berufsgruppen über informelle Netze ausgetauscht. Viele der Arbeitgeber, wie kommunal und regional operierende Vereine und gemeinnützige Einrichtungen, sind Teil dieses Netzwerkes. Sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber, die sich dieser Netzwerke bedienen, können erfolgreicher sein als andere, die sich auf herkömmliche Suchwege beschränken.

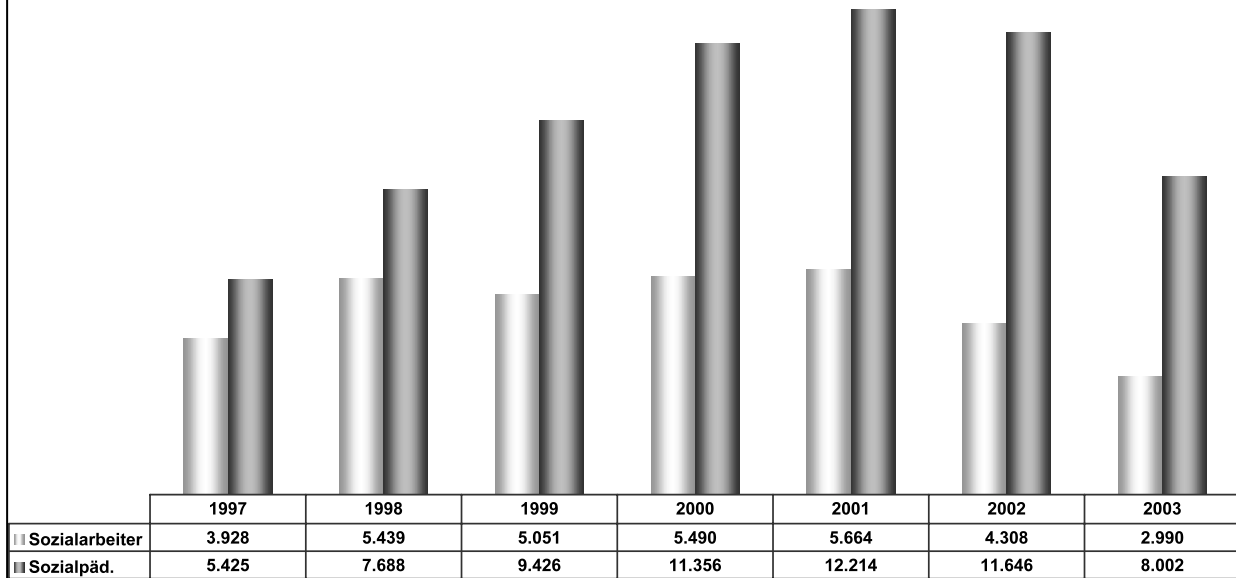
Flexible (Arbeitszeit, Arbeitsort) jüngere und ungebundene Bewerber hatten noch relativ gute Chancen, im Bereich der harten Sozialarbeit oder der offenen Jugendarbeit in den ersten Arbeitsmarkt einzumünden. Schwer vermittelbar waren Frauen mit Kindern, vorrangig Alleinerziehende sowie ältere Bewerber mit längerer Arbeitslosigkeit. Viele Bewerber schränkten ihre Tätigkeitsfelder stark ein, schlossen Bereiche der Sozialarbeit aus und wünschten sich eine reine Beratungstätigkeit, oftmals unspezifiziert.

Zusatzausbildungen im therapeutischen Bereich (Sucht, Gestalttherapie, Supervision, systemische Therapie) und Zusatzausbildungen im Bereich der Rehabilitation erleichterten eine Einmündung in den Arbeitsmarkt, wenn sie mit beruflichen Erfahrungen verbunden waren.



### Entwicklung des Stellenzugangs in Deutschland für Sozialarbeiter und Sozialpädagogen seit 1997

Grafik 45



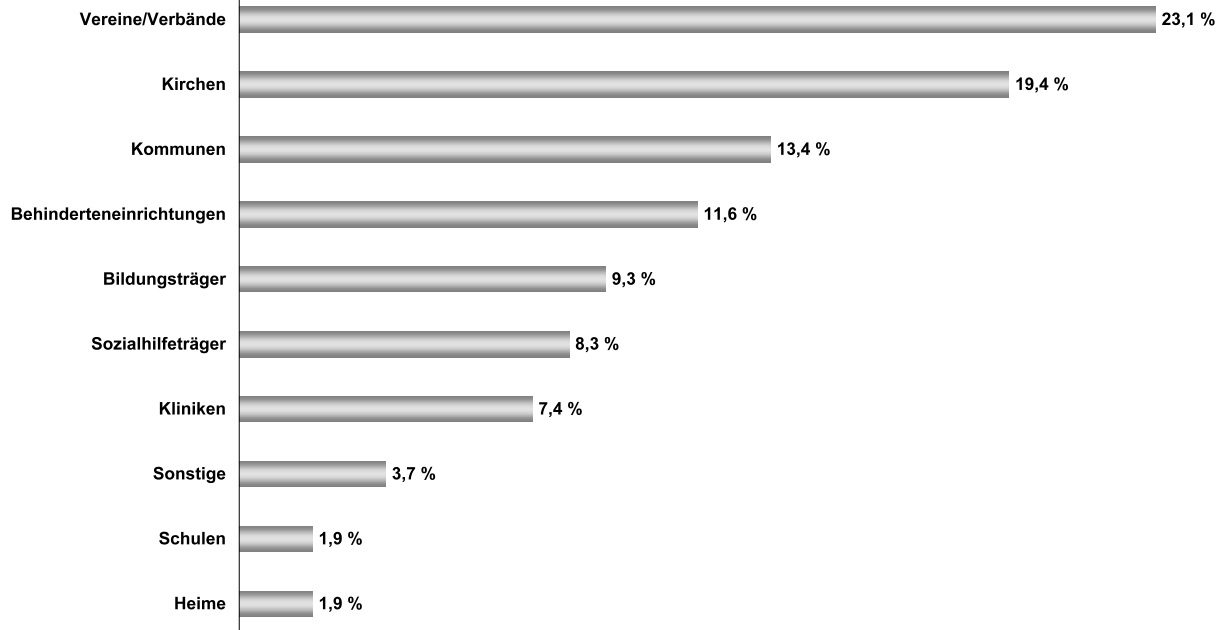
Quelle: Bundesagentur für Arbeit

© 2004, BA-AMS

### Welche Arbeitgeber suchten Sozialarbeiter und Sozialpädagogen?

- Erhebungszeitpunkt jeweils Ende September -

Grafik 46



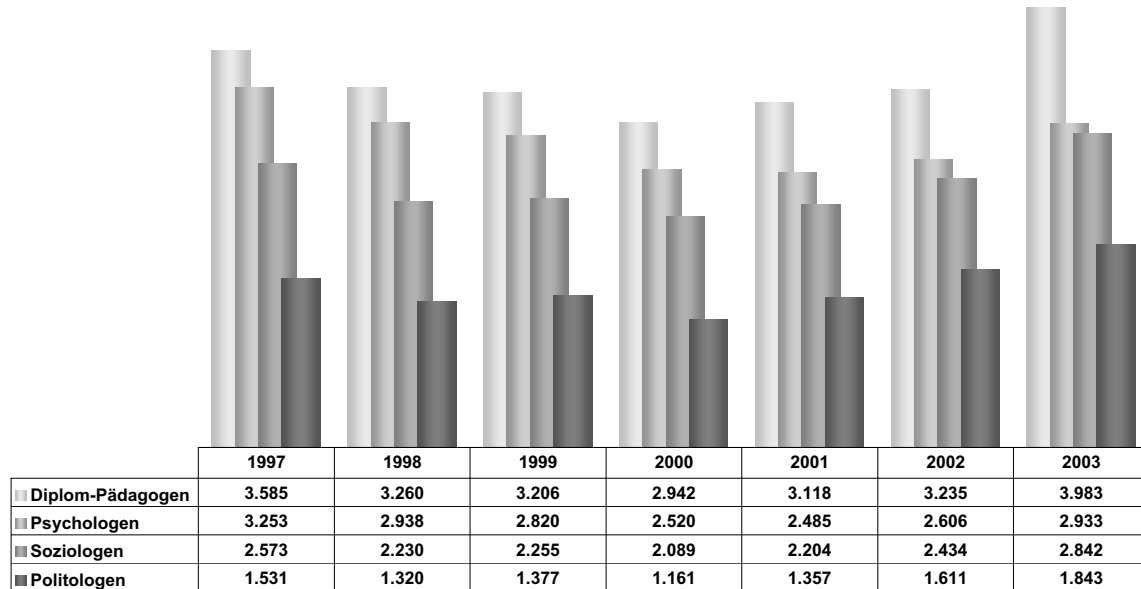
Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Stichprobe: Ende 2003

© 2004, BA-AMS

**Arbeitslos gemeldete Sozialwissenschaftler**

Grafik 40



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Erhebungszeitpunkt jeweils Ende September

© 2004, BA-AMS

## Sozialwissenschaftliche Berufe

### Psychologen

<b>Arbeitslose:</b>	<b>2.933</b>	<b>(+12,5 %)</b>
Frauenanteil:	72 %	(2002: 67 %)
<b>Stellenzugang</b>	<b>1.253</b>	<b>(-34 %)</b>

Zur Stichtagserhebung am 30. September 2003 wurden insgesamt 2.933 arbeitslose Psychologinnen und Psychologen mit einer Universitätsausbildung registriert (+12,5 %). Hinzu kamen 150 Personen mit einem Fachhochschulabschluss. Der Frauenanteil an den Arbeitslosen betrug wie im Vorjahr 67 %. Die Nachfrage ging im Jahr 2003 gegenüber dem Vorjahr drastisch zurück und zwar um 34 % auf 1.253 Stellenangebote.

Die Zahl der erwerbstätigen Psychologen beträgt gegenwärtig rund 47.000. Die beachtliche Expansion in den letzten 10 Jahren (+65 %) ist u.a. mit

einer erheblichen zeitlichen Flexibilisierung der Arbeitsangebote und -plätze zu erklären. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Erwerbstätigen dürfte zurzeit nahe 50 % liegen und tendenziell weiter steigen. Diese Entwicklung hängt wiederum unmittelbar mit dem hohen Frauenanteil bei den Absolventenzahlen der letzten Jahre (75 %) zusammen.

Die weit überwiegende Zahl der Bewerber interessiert sich für Klinische Psychologie, ohne aber eine einschlägige, von den Arbeitgebern nahezu ausnahmslos nachgefragte therapeutische (gelegentlich auch beraterische) Zusatzqualifikation nachweisen zu können. Die sehr hohen Kosten der Zusatzqualifikation „Psychologischer Psychotherapeut“ sorgen für einen circulus vitiosus: ohne Weiterbildung keine Stelle, ohne Stelle keine Weiterbildung. Die Beschäftigungssituation hat sich insbesondere durch den Abbau von Beratungsangeboten auf der kommunalen und regionalen Ebene und die Reduzierung von Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung im vergangenen Jahr deutlich verschlechtert. In einzelnen Regionen, z.B. in Thüringen, ist der Arbeitsmarkt noch befriedigend.



Zum Wintersemester 2002/03 studierten an deutschen Hochschulen rund 34.500 Personen Psychologie, ein Viertel der Studierenden waren Männer. Entsprechende Diplomprüfungen an Universitäten legten im Jahr 2002 insgesamt 2.871 Studierende ab, der Männeranteil betrug ebenfalls 25 %. Einen Fachhochschulabschluss erlangten 27, einen Bachelorabschluss 24 und einen Masterabschluss 7 Personen. Die Absolventenzahl hat sich zwischen 1993 und 2002 um 31 % erhöht.

27,5 % der Bewerber waren jünger als 35 Jahre, zwischen 35 und 44 Jahren waren 37,6 % und 45 Jahre und älter waren 34,9 %.

Zum Vergleich die Altersstruktur aller arbeitslosen Bewerber mit abgeschlossener Universitätsausbildung: bis 34 Jahre: 27,1 %, zwischen 35 und 44: 32,4 % und 45 Jahre und älter: 40,5 %. Der Anteil der älteren Psychologen an den Arbeitslosen liegt demnach erheblich unter dem Durchschnitt. Aber auch die jüngeren Psychologen hatten nach dieser statistischen Erhebung keine signifikant größeren Probleme beim Berufseinstieg als andere Berufsgruppen.

Bewerber mit einem FH-, Bachelor- oder Masterabschluss waren bei den Agenturen praktisch nicht gemeldet.

An der primär klinischen Ausrichtung der meisten Absolventen hat sich nichts geändert. Nur rund 15 bis 20 % der Bewerber hatten den Studienschwerpunkt Arbeits- und Organisationspsychologie gewählt. Viele Bewerber hatten bereits Weiterbildungen in den Bereichen systemische Therapie, Körpertherapie, Gesprächsführung, Verhaltenstherapie, Tiefenpsychologie etc. begonnen bzw. abgeschlossen.

Daneben verfügten einige Bewerber über Zusatzqualifikationen und Erfahrungen im weiteren sozialwissenschaftlichen und sozialpädagogischen Bereich wie: Supervision, Mediation, Gewaltprävention, Coaching u.ä.

Auch die außerfachlichen Qualifikationen waren sehr breit gefächert und reichten von umfangreichen Datenverarbeitungskennnissen (MS-Office-Anwendungen, SPSS, HTML) über Sprachkenntnisse, Medienkompetenz und Projekterfahrungen bis zu unterschiedlichen psychologischen Methodenkompetenzen.

Entsprechend ihrer Aus- und Vorbildung suchte die Mehrheit der Bewerber nach Stellen im klinischen Bereich. Die als Voraussetzung für die Niederlas-

sung und viele klinische Tätigkeiten geforderte Anerkennung zum PPT (Psychologischer Psychotherapeut) stellte für viele jüngere Psychologen eine kaum überwindbare Hürde dar. Insbesondere für Absolventen ist die hierzu geforderte Praxiserfahrung in Kliniken sowie die theoretische Ausbildung nur über viele Stationen zu erreichen. Ein Teil dieser Bewerber, die ihre langfristige Perspektive in der klinischen Psychologie sehen, befand sich in mühsam privatfinanzierter, länger dauernder (i.d.R. mind. 5 Jahre) berufsbegleitender Qualifizierung zum PPT. Danach wird in der Regel die Selbstständigkeit angestrebt.

Die am häufigsten genannten gewünschten Einsatzfelder der bei den Agenturen gemeldeten Psychologen waren: Klinische Psychologie, Kinder- und Jugendpsychiatrie, Coaching, Prozessbegleitung, Organisationsentwicklung, Personalentwicklung, Changemanagement und besonders stark vertreten die Niederlassung als Psychologischer Psychotherapeut.

Jüngere Psychologen suchten deshalb überwiegend Tätigkeitsbereiche, in denen sie entsprechend ihrer berufsbegleitenden Weiterbildungen Praxisfälle sammeln konnten.

Auch ein Teil der klinisch ausgerichteten Psychologen zeigte sich aufgrund der hohen Hürden in der klinischen Psychologie offen für Tätigkeiten in der Privatwirtschaft.

Die meisten Angebote bezogen sich auf diverse klinische Tätigkeiten. Die Approbation als Psychologischer Psychotherapeut und weitere therapeutische Zusatzausbildungen waren dabei besonders oft genannte Voraussetzungen. Arbeitgeber waren u.a. Kliniken, Rehabilitationseinrichtungen, Kommunen, Vereine und Verbände. Neben den klassischen klinischen Einsatzbereichen wurden, wie im Vorjahr, bei insgesamt zurückgegangenem Stellenvolumen vor allem Funktionen in der Jugend- und Erziehungshilfe sowie in der Beratung von Sucht- und Drogenabhängigen angeboten. Angebote für Tätigkeiten in der Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie von Personaldienstleistern oder aus entsprechenden Unternehmensbereichen gingen gegenüber dem Vorjahr weiter zurück.

Einige typische Arbeitsplatzangebote werden hier stichwortartig dargestellt:

Klinik: psychologische Betreuung der Patienten einer Psychiatrischen oder Reha-Klinik. Voraussetzung ist die begonnene bzw. abgeschlossene verhaltenstherapeutische Ausbildung.



Altenheim: psycho-soziale Betreuungsarbeit mit hochbetagten, pflegebedürftigen Menschen. Notwendig sind gerontopsychiatrische Kenntnisse, Kommunikationsfreudigkeit und Erfahrungen in Teamführung.

Marktforschung: Auswertung von Marktforschungsfragebögen, Datenaufbereitung, Datenanalyse, Internetrecherche; sehr gute Statistik- und SPSS-Kenntnisse sind unverzichtbar.

Personalberatung: Personalgespräche, Personalbewertung, Personalauswahl im Auftrag, Kundenbetreuung.

Mitarbeit bei Niedergelassenen Psychotherapeuten: Therapie von psychosomatischen und neurologischen Störungen. Voraussetzung: Approbation und weitere Therapieausbildungen.

Privatunternehmen: Traineeestelle im Bereich Personalentwicklung und Changemanagement. Aufgabenschwerpunkte liegen in der Mitarbeit bei Personalauswahl- und Potenzialverfahren, der Konzeption und Durchführung von Personalentwicklungsmaßnahmen, der Prozessbegleitung, der Moderation und Seminardurchführung.

Erziehungs- und Konfliktberatung: fachliche Leitung der Erziehungsberatungsstelle. Leitungskompetenz, Erfahrung in der Erziehungs-, Partnerschafts-, und Scheidungsberatung werden vorausgesetzt.

Hochschule: Mitarbeit an statistischen Analysen der Daten zu Forschungsprojekten, inhaltliche Aufbereitung der Ergebnisse und Erstellung von Publikationen. Übernahme von weiteren Aufgaben in Lehre und Forschung.

Sozialpsychiatrischer Dienst: Personifizierte Hilfen für Menschen mit psychischer Erkrankung oder Behinderung, fachliche, personelle, organisatorische und wirtschaftliche Leitung des Sozialpsychiatrischen Dienstes.

Justizvollzugsanstalten: Schwerpunkte des Aufgabengebiets liegen im diagnostisch-prognostischen Bereich – Mitwirkung bei der Ausgestaltung des Vollzuges im Rahmen der Behandlungsuntersuchung, gutachterliche Stellungnahmen zur Vorbereitung von Entscheidungen für den weiteren Strafvollzug.

Nach der Erlangung der Approbation streben viele Psychologen eine eigene Niederlassung mit Kassenzulassung als Psychologischer Psychotherapeut an. Selbstständige Existenzen werden auch im Bereich Coaching, Unternehmensberatung oder Gutachtenerstellung beobachtet.

Bei Absolventen reichte vielfach das Diplom nicht mehr aus. Es wurden Zusatzqualifikationen, wie z.B. Methodenkompetenzen und therapeutische Zusatzausbildungen erwartet. Es wurden oft Berufserfahrungen, die zu den jeweiligen Zielgruppen passen, vorausgesetzt. Je nach Einsatzfeld waren diverse therapeutische Zusatzqualifikationen notwendig bis hin zur abgeschlossenen Ausbildung als Psychologischer Psychotherapeut. Tätigkeiten in der Privatwirtschaft erforderten z.B. im Einsatzfeld Personalwesen profunde Kenntnisse der gängigen Personalauswahl- und Entwicklungsinstrumente sowie weitere betriebswirtschaftliche und EDV-Kenntnisse. Im Forschungsbereich wurden entsprechende empirische Forschungskenntnisse und -erfahrungen vorausgesetzt.

Ein großer Teil der Stellenangebote kam aus dem Öffentlichen Dienst oder ist verbunden mit Vergütungen, die an die Regelungen des Öffentlichen Dienstes angelehnt sind. Der Einstieg für Psychologen erfolgt bei diesen Arbeitgebern nach Vergütungsgruppe II BAT. Ein 30-jähriger lediger Psychologe würde demnach rund 3.000 € brutto erhalten. Hinzu können im Klinikbereich Zulagen für Nacht- und Wochenenddienste kommen.

In Bezug auf die Privatwirtschaft lassen sich nur sehr allgemeine Hinweise zu den Einstiegsgehältern geben, da man auf sehr unterschiedliche Tarifvereinbarungen trifft; in kleineren Agenturen und privaten Forschungsinstituten greifen Tarifvereinbarungen zum Teil überhaupt nicht. Die Mehrzahl der Einstiegsgehälter für Vollzeitstellen in größeren Unternehmen wird sich im Bereich zwischen 30.000 und 40.000 € bewegen. Zur Einkommenssituation freiberuflich tätiger Psychologen lässt sich keine verbindliche Aussage treffen, da diese sehr stark vom eingebrachten zeitlichen Aufwand und zum Beispiel von der Zahl der zu therapierenden Patienten abhängt.

Neben den klassischen Suchwegen (Zeitungsinserate, Virtueller Arbeitsmarkt der Bundesagentur für Arbeit etc.) spielt auch für Psychologen die Jobsuche über das Internet eine immer wichtigere Rolle. Gerade für Psychologen, die nach einer Weiterbildungsmöglichkeit zum PPT suchen, gleicht das Aufspüren geeigneter Angebote oft einem unübersichtlichen Puzzlespiel. Deshalb werden einige psychologentypische Links zu diesem Thema genannt.

Eine der wichtigsten Adressen im Internet für arbeitssuchende Psychologen ist „psychjob“ ([www.hogrefe.de/PsychJob](http://www.hogrefe.de/PsychJob)), die sich ausschließ-



lich auf Stellenangebote für Psychologen spezialisiert hat. Die Bundesvereinigung StudentInnen im Berufsverband Deutscher Psychologinnen und Psychologen hat unter [http://www.gp.tu-berlin.de/psy11/bv\\_praktikumsboerse/abfrage.htm](http://www.gp.tu-berlin.de/psy11/bv_praktikumsboerse/abfrage.htm) eine Vielzahl von Kliniken und Institutionen zusammengetragen, die Praktika, unter anderem auch für die Ausbildung zum Psychologischen Psychotherapeuten, anbieten. Hier gibt es auch eine Sammlung von Einrichtungen im Ausland, die Praktika anbieten. Speziell für den Bereich „Neuropsychologie“ empfiehlt sich die folgende Webadresse: <http://hometown.aol.com/ErikKasten/007.html>. Hier werden neben aktuellen Stellenangeboten auch Adressenlisten vorgehalten, z.B. sämtliche Reha-Kliniken mit neurologischen Schwerpunkten.

Auf den Seiten der Universität Bielefeld steht eine umfangreiche Linksammlung für die Suche nach Arbeits- und Praktikumsstellen für Psychologinnen und Psychologen zur Verfügung (<http://www.psychologie.uni-bielefeld.de/public/upfingst/job/start.htm>).

Ältere Bewerber ohne Weiterbildung bzw. Weiterbildungsbereitschaft, die nicht überregional mobil waren, hatten nur geringe Chancen, eine neue Stelle zu finden.

Von den Bewerbern wurden häufig fachbezogene therapeutische Zusatzqualifikationen nachgefragt,

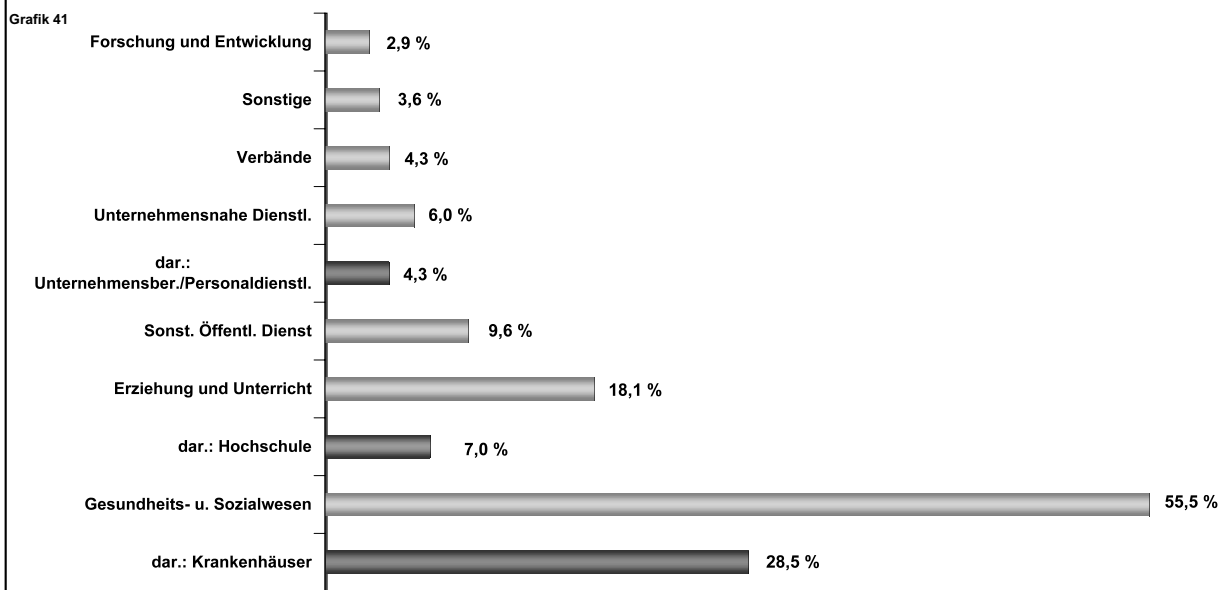
die jedoch in der Regel nach dem Sozialgesetzbuch III nicht gefördert werden konnten. Vereinzelt wurden auch EDV-Fortbildungen oder Projektmanagementkurse, Angebote zur Existenzgründerschulung und ab und an auch Lehrgänge in Mediation nachgefragt.

Besonders hilfreich für eine Integration in den Arbeitsmarkt erwiesen sich (meist selbstfinanzierte) Zusatzqualifikationen in Systemischer Beratung und Familientherapie, in der Supervision; in der Psychosozialen Beratung oder in klientenzentrierter Gesprächsführung. Auch die Vermittlung von EDV-Anwenderkenntnissen verbesserten das Profil der Bewerber. Für Bewerber, deren Ziel ein Arbeitsplatz in der Privatwirtschaft war, erwiesen sich Qualifizierungen im Projektmanagement, in betriebswirtschaftlichen Feldern und im Personalmanagement als hilfreich.

Eine Reihe von Psychologen machte sich mit finanziellen Hilfen der Agenturen für Arbeit selbstständig. Der Weg in die Selbstständigkeit war bei vorherigem Absolvieren entsprechender Workshops oder Lehrgänge zur Existenzgründung nachweisbar erfolgreicher.

Einigen älteren Psychologinnen und Psychologen gelang mit dem Einsatz von Eingliederungszuschüssen die Rückkehr in das Berufsleben.

### Nachfrage nach Psychologen 2003



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

N = 1.253

© 2004, BA-AMS

## Soziologen/Sozialwirte, Politologen

### Soziologen/Sozialwirte

<b>Arbeitslose:</b>	<b>2.842</b>	<b>(+17 %)</b>
Frauenanteil:	50 %	(2002: 50 %)
<b>Stellenzugang:</b>	<b>403</b>	<b>(-28,3 %)</b>

### Politologen

<b>Arbeitslose:</b>	1.843	(+14 %)
Frauenanteil:	38 %	(2002: 38 %)
<b>Stellenzugang:</b>	63	(-50 %)

Im Gefolge der schwachen Konjunktur und dem damit verbundenen Rückgang der Nachfrage nach Akademikern im Allgemeinen hat sich auch die Arbeitslosigkeit von Sozial- und Politikwissenschaftlern deutlich erhöht. Zum 30. September 2003 waren 2.842 Soziologen (+17 %) und 1.843 Politologen (+14 %) arbeitslos gemeldet. Der Frauenanteil betrug bei den Soziologen 50 % und bei den Politologen 38 %. Für Soziologen wurden im Jahresverlauf bundesweit 403 Stellenangebote unterbreitet (-28 %), für Politologen halbierte sich das ohnehin karge Stellenaufkommen auf nur noch 63 Vakanzen. Zusätzlich beeinträchtigte das Fehlen öffentlicher Gelder den Stellenmarkt für Sozial- und Geisteswissenschaftler besonders. Auffallend ist, dass selbst geplante Projekte nicht zur Durchführung kamen bzw. nicht fortgeführt wurden.

Wie bereits im Jahr 2002 hat sich auch im Berichtsjahr der Rückgang der Nachfrage nach Soziologen und Politologen weiter deutlich fortgesetzt. Die wenigen Stellenangebote, die sich direkt an diese Berufsgruppen wandten, wurden den Agenturen noch seltener gemeldet. Sie kamen zumeist aus den Bereichen Wissenschaft und Forschung und bezogen sich – für Soziologen – u.a. auf empirische Forschungsprojekte an Universitäten und außeruniversitären Forschungsinstituten, sozialwissenschaftliche Begleitung von Veränderungsprozessen in Verwaltungen und an Hochschulen, empirisch-statistische Analysen von Weiterbildungsprozessen und Dozententätigkeiten

(teilweise auf Honorarbasis) an Fachschulen für das Fach Sozialwissenschaften. Dabei waren exzellente Kenntnisse in der empirischen Sozialforschung und Erfahrungen in DV-gestützten Programmen wie SPSS in der Regel unerlässlich.

Stellenangebote, die die im Studium erworbenen Kernkompetenzen von Politologen voraussetzten, lagen nur ganz vereinzelt vor. Es handelte sich – wie schon in den vorangegangenen Jahren – u.a. um wenige Vakanzen bei Parteien, Gewerkschaften, Einrichtungen der Politischen und Erwachsenenbildung, Verbänden und Universitäten. Die Aufgaben bezogen sich dabei u.a. auf die Konzeption und Erstellung von Lehrmaterialien, Dozententätigkeit in der Politischen Bildung, Planung und Durchführung von Veranstaltungen, die wissenschaftliche Begleitung von Qualitätsmanagementprozessen in Verbänden sowie die Fachbereichsleitung „Politische Bildung“ an Volkshochschulen.

Die ohnehin nur eingeschränkten Möglichkeiten für sozialwissenschaftliche Berufsperspektiven im engeren Sinne haben sich ebenso weiter verschlechtert wie die Chancen zum Seiteneinstieg. In nahezu allen Bereichen der Privatwirtschaft gab es kaum noch Nischen für Quereinsteiger. In der Konkurrenz mit auf den Markt drängenden – inzwischen ebenfalls von Arbeitslosigkeit bedrohten – Wirtschaftswissenschaftlern blieben Sozialwissenschaftler meist auf der Strecke. Dennoch konnten sich regelmäßig Absolventen insbesondere in kleinen Firmen der Bereiche Kultur, Medien, Werbung oder Film immer wieder im Rahmen von projektgebundenen Praktika „unentbehrlich machen“, was zur Festanstellung führte. Die Einstiegsgehälter lagen dabei häufig deutlich unter 2000,- €.

Bei den Soziologen waren 26,3 % der arbeitslosen Bewerber jünger als 35 Jahre, 32,9 % waren zwischen 35 und 44 Jahre alt und 40,8 % waren 45 Jahre und älter. Bei den Politologen lagen diese Werte bei 32,0, 37,5 und 30,4 %. Zum Vergleich die Altersstruktur aller arbeitslosen Bewerber mit abgeschlossener Universitätsausbildung: bis 34 Jahre: 27,1 %, zwischen 35 und 44: 32,4 % und 45 Jahre und älter: 40,5 %. Damit entspricht die Altersverteilung bei den Soziologen fast exakt dem Durchschnitt aller Arbeitslosen mit einer Hochschulausbildung, während ältere Politologen deutlich seltener von Arbeitslosigkeit betroffen waren.

Zunehmend mehr Absolventen konnten neben ihrer Fachqualifikation Studienaufenthalte im Ausland und praktische Erfahrungen, wie Praktika oder Projektarbeit, vorweisen. Auch die Fremdsprachenkenntnisse der Absolventen haben sich in





den vergangenen Jahren deutlich verbessert; immer mehr verfügten – neben Englischkenntnissen – über sichere Sprachfertigkeit in mindestens einer weiteren Sprache.

Breite sozialwissenschaftliche Kenntnisse je nach Schwerpunkt- und Fächerwahl im Studium, teilweise gute BWL- und VWL-Kenntnisse, fundierte Kenntnisse in der empirischen Sozialforschung gehörten zu den fachlichen Profilen vieler Bewerber.

Ein nicht unbeträchtlicher Teil von ihnen verfügte über ein breites Spektrum an Zusatzqualifikationen aus Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, über umfassende EDV-Kenntnisse, Erfahrungen in Multimedia, Qualitäts- und Bildungsmanagement sowie in der Bildungsberatung.

Bevorzugte Arbeitgeber dieser Bewerbergruppe waren öffentliche Einrichtungen wie Behörden, Verwaltungen oder Kommunen und wissenschaftliche Institutionen, insbesondere Hochschulen. Groß- und mittelständische Unternehmen haben bei der Suche nach potenziellen Arbeitgebern in den letzten Jahren deutlich aufgeholt. Im Privatsektor zählten daneben Marktforschungsinstitute, Verlage, Träger der Erwachsenenbildung, Redaktionen, Personalberatungsunternehmen und Medien zu den Favoriten.

Die am häufigsten genannten erwünschten Funktionen waren wissenschaftliche Tätigkeit in Forschung und Lehre sowie Funktionen in der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, gefolgt von Aufgaben im Personalwesen, in Marketing und Werbung und im Projektmanagement.

Das Interesse der Soziologen tendierte insgesamt eher in Richtung Sozialforschung oder Public Relations, das der Politologen in Richtung Verwaltung, Politikberatung, non-profit-Organisationen sowie Werbung und Marketing.

Ungebrochen ist die Tendenz bei Politologen und Soziologen, in den Tätigkeitsbereichen Kultur, Verlagswesen, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit und Journalismus durch Praktika nach dem Studium Fuß zu fassen. Zunehmend rücken aber auch beratende Berufe im Bereich Organisationsberatung, Personalentwicklung, Coaching und Mediation in das Blickfeld der Absolventen.

Die üblichen Soft Skills wie Kommunikations- und Teamfähigkeit, Kreativität und Engagement waren bei dieser Bewerbergruppe überdurchschnittlich ausgeprägt.

Sozialwissenschaftler zeigten überwiegend Bereitschaft, sich bundesweit zu bewerben. Durch die Gewährung von Umzugskostenbeihilfe als Zuschuss wurde die Mobilitätsbereitschaft der Bewerber zusätzlich unterstützt (§ 53 SGB 3: „Arbeitslose und von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitssuchende, die eine versicherungspflichtige Beschäftigung aufnehmen, können durch Mobilitätshilfen gefördert werden, soweit dies zur Aufnahme der Beschäftigung notwendig ist“).

Da viele Personen dieser Berufsgruppe als schwervermittelbar gelten müssen, standen hier je nach persönlicher Voraussetzung verschiedene arbeitsmarktpolitische Instrumente zur beruflichen Integration zur Verfügung. Beispielhaft sei in diesem Zusammenhang der Eingliederungszuschuss (EGZ) nach §§ 217 ff. SGB III genannt, der es den Agenturen für Arbeit ermöglicht, bis zu 50 % der tariflichen Arbeitsentgelte bis zu einem Jahr lang (bei Arbeitnehmern über 55 Jahre bis zu zwei Jahren) zu übernehmen. Von diesem Instrument wurde gerade bei Sozialwissenschaftlern gerne Gebrauch gemacht.

Nur bei einer kleinen Minderheit der angebotenen Tätigkeiten wurden explizit Sozialwissenschaftler gesucht. Bei den anderen Stellen wurden ganz allgemein Akademiker, Geisteswissenschaftler u.a. gesucht, bzw. die Position in der jeweiligen Firma oder die zukünftige Tätigkeit benannt. Hier waren – unter vielen anderen potenziellen Kandidaten auch Bewerber aus den Sozialwissenschaften angesprochen. Das heißt, die Suche nach Alternativen zum engeren sozialwissenschaftlichen Einsatzfeld war hier die Norm und nicht die Ausnahme.

Bei den Hochschulen gab es noch den höchsten Anteil von Stellen, die explizit Sozialwissenschaftler anforderten.

Wissenschaftliche Mitarbeiter im Bereich Politische Wissenschaften sollten z.B. bei der Konzeption für die neuen Bachelor- und Master-Studiengänge mitarbeiten und entsprechende Lehrtätigkeiten ausüben. Voraussetzung war für derartige wissenschaftliche Tätigkeiten ein sehr gut abgeschlossenes Studium der Politikwissenschaften, oft auch eine abgeschlossene Promotion mit deutlichem Bezug zur angebotenen Tätigkeit und Kenntnisse in Verwaltung und Organisation des Hochschulbetriebs.

Ähnliche Anforderungen wurden an Soziologen gestellt, die von den Hochschulen gesucht wurden. Auch hier ging es u.a. oft um die Mitwirkung an der Entwicklung des Curriculums und des Studienmaterials zu den neuen Studienabschlüssen



BA und MA und um die Entwicklung des didaktischen und methodischen Designs von Lerneinheiten. Neben dem hervorragend abgeschlossenen Studium wurde oft auch einschlägige Forschungserfahrung erwartet. Je nach Einsatzfeld sollten gelegentlich auch Erfahrungen Didaktik und Methodik des E-Learning sowie in jedem Fall sehr gute Kenntnisse der Empirie sowie Englisch und weitere EDV-Kenntnisse vorliegen.

Typisch ist die große Vielfalt und die breite Streuung der Einsatzfelder für Sozialwissenschaftler in den außeruniversitären Einsatzfeldern. Die wichtigsten Arbeitgeber im Privatsektor waren Agenturen (Marketing-, PR-, Multimedia- und Werbeagenturen) und Verlage, Personaldienstleister, Versicherungen und Banken, Handel und Messgesellschaften.

Deshalb macht es auch keinen Sinn, an dieser Stelle einzelne Arbeitsfelder detailliert zu beschreiben. Die Fülle der Tätigkeiten lässt sich anhand der vielen Berufsbezeichnungen ablesen, mit denen sich Bewerber aus dem sozialwissenschaftlichen Umfeld mit angesprochen fühlen durften. Bezeichnungen wie Referent, Geschäftsführer, wissenschaftlicher Mitarbeiter oder Projektleiter etc.

waren dabei die am häufigsten benutzten Funktionsbezeichnungen. Aber auch Tätigkeiten mit ausgeprägten kaufmännischen Schwerpunkten kamen bei Vorliegen nachweisbarer betriebswirtschaftlicher Kompetenzen in Betracht.

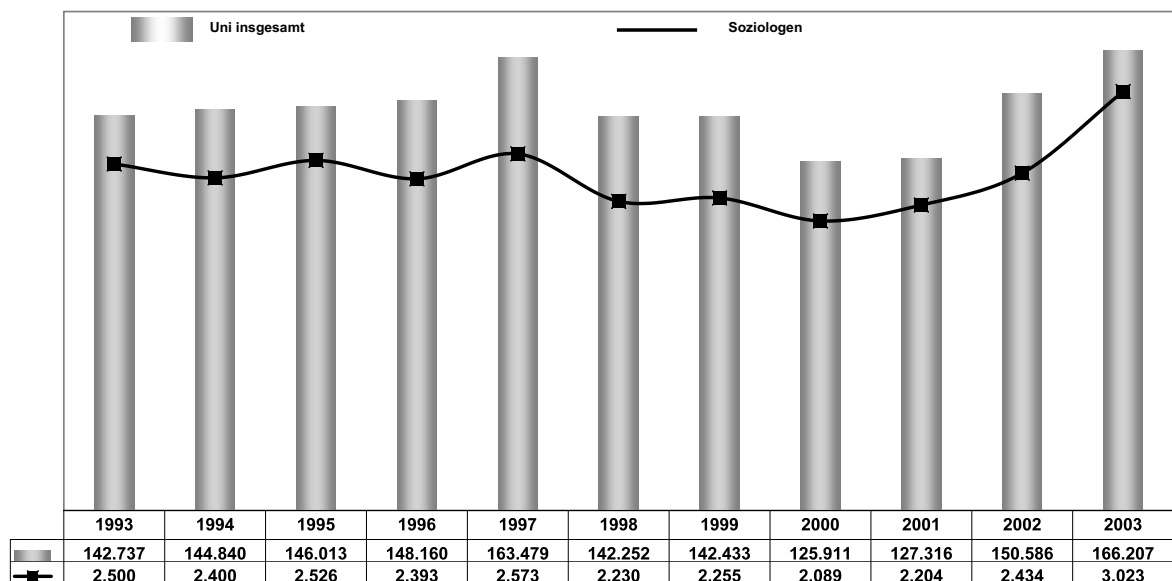
Von den Arbeitgebern wurden einschlägige Berufserfahrungen, EDV- und Fremdsprachenkenntnisse erwartet. Erfahrungen in der empirischen Sozialforschung, breite Kenntnisse im Fach und im gewählten Studienschwerpunkt und je nach Ausgestaltung der angebotenen Funktion mehrjährige Berufserfahrung auch Leitung- und Führungserfahrung, Kenntnisse im Sozialmanagement und Projekterfahrung kamen hinzu.

Hohe Flexibilität, soziale Kompetenzen und die Fähigkeit der eigenverantwortlichen, ergebnisorientierten und termingerechten Arbeitsorganisation waren die wichtigsten Anforderungen im Bereich der Soft Skills. Darüber hinaus wurden sicheres Auftreten, Kommunikationsfähigkeit, große Belastbarkeit, Bereitschaft zu Überstunden bzw. unregelmäßiger Arbeitszeit erwartet.

Die Erwartungen der Arbeitgeber hinsichtlich der beruflichen Vorerfahrung wurden teilweise genau präzisiert, so dass zum Beispiel für die Auswertung

### Arbeitslosigkeit bei Soziologen im Vergleich zu allen Arbeitslosen mit Universitätsabschluss

Grafik 42



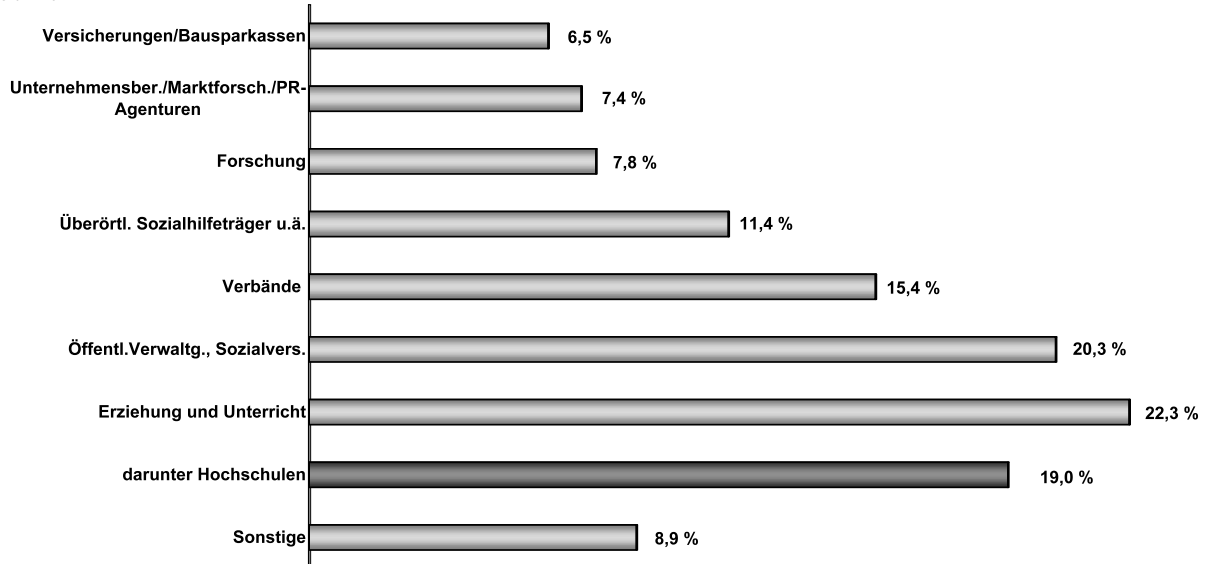
Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Erhebungszeitpunkt jeweils Ende September

© 2004, BA-AMS

### Nachfrage nach Sozialwissenschaftlern

Grafik 43



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

N = 448

© 2004, BA-AMS

von empirischen medizinischen Forschungsstudien ein entsprechender Kenntnisstand im Bereich Medizin (ggf. sogar durch vorherige Berufsausbildung) vorhanden sein sollte. Zentrale Voraussetzung für einen erfolgreichen Berufseinstieg von Sozialwissenschaftlern ist das Sammeln möglichst vieler berufspraktischer Erfahrungen. Bewerber, die z.B. während ihres Studiums die an ihrem Studienort bestehenden Praxisprogramme genutzt hatten, waren bei der Stellensuche signifikant erfolgreicher als Bewerber ohne praktische Vorerfahrungen.

Das zur beruflichen Integration der Bewerber durch die Agenturen für Arbeit eingesetzte Instrumentarium war vielfältig. Es reichte von der Förderung von Praktika von Absolventen, um Berufserfahrung zu erreichen und den Einstieg zu ermöglichen über die Gewährung von Eingliederungszuschüssen bei älteren oder besonders schwer vermittelbaren Sozialwissenschaftlern bis hin zu betrieblichen Trainingsmaßnahmen.

Auch für Wirtschaftsenglisch oder im EDV-Bereich wurden Trainingsmaßnahmen durchgeführt.

### Diplom-Pädagogen und Erziehungswissenschaftler

<b>Arbeitslose:</b>	<b>3.983</b>	<b>(+23 %)</b>
Frauenanteil:	72 %	(2002: 72 %)
<b>Stellenzugang:</b>	<b>1.003</b>	<b>(-3 %)</b>

Zum 30. 9. 2003 wurden 3.983 arbeitslose Bewerberinnen und Bewerber gezählt, das waren 23 % mehr als 2002. Der Frauenanteil lag wie im Vorjahr bei 72 %.

Die Zahl der Stellenangebote, die die Dienststellen der Bundesagentur im Laufe des Jahres erreichten, ging nur geringfügig um 27 auf 1.003 zurück. Insofern blieb die Nachfrage auf niedrigem Niveau relativ stabil.

29 % der arbeitslosen Bewerber waren jünger als 35 Jahre, 35 % waren zwischen 35 und 44 Jahre alt und 36 % waren 45 Jahre und älter. Zum Vergleich die Altersstruktur aller arbeitslosen Bewerber mit abgeschlossener Universitätsausbildung:



bis 34 Jahre: 27,1 %, zwischen 35 und 44: 32,4 % und 45 Jahre und älter: 40,5 %.

Der Anteil der älteren Bewerber war damit deutlich geringer als beim Durchschnitt der Erwerbslosen mit einer Universitätsausbildung.

Die Qualifikationen der Bewerberinnen und Bewerber waren entsprechend der breiten Studienhintergründe und Spezialisierungen in der Erwachsenenpädagogik, der Medienpädagogik, der Umweltpädagogik oder der Sozialpädagogik sehr heterogen. Entsprechend breit waren auch die beruflichen Erfahrungen aus Praktika, ABM oder Projekten und vorangegangenen Beschäftigungsverhältnissen. Kennzeichnend waren jedoch stark fragmentierte Erwerbsbiografien.

Berufserfahrene Bewerber brachten häufig auch organisatorische, Personalführungs- und betriebswirtschaftliche Kenntnisse mit sowie z.T. sehr gute DV-Anwenderkenntnisse. Viele Bewerber verfügten darüber hinaus über spezifische Zusatzqualifikationen, z.B. im Bereich Gesprächsführung oder Mediation. Auch Therapieausbildungen (z.B. systemische Beratung) waren nicht selten anzutreffen.

Diejenigen Bewerber, die im Studium keine, dem universitären Niveau angemessene, klare fachliche Option gewählt hatten, stießen auf die größten Schwierigkeiten beim Berufseinstieg. Aufgrund der fehlenden Praxiskenntnisse hatten sie auch in der Konkurrenz zu Fachhochschulabsolventen keine realistische Chance auf dem Arbeitsmarkt.

In den typischen Bereichen der Sozialarbeit/-pädagogik, in denen vorrangig nach Inhabern von FH-Diplomen gesucht wurde, wie Jugendarbeit in Kommunen (Sozial- und Jugendämter), kirchliche Sozial- und Gemeinwesenarbeit und Schulsozialarbeit waren die meisten Arbeitgeber nur dann alternativ auch an Diplom-Pädagogen interessiert, wenn diese einschlägige Berufserfahrungen mitbrachten.

Der größere Teil der Bewerber hatte während des Studiums verschiedene Praktika absolviert und war in der Regel auch während der Phase der Arbeitssuche durchaus bereit, weiterhin Erfahrungen mit Praxismodulen zu sammeln.

Berufserfahrene Bewerber waren meist erfreulich flexibel und nutzten in Suchphasen auch vorübergehend freiberufliche Tätigkeiten, um ihre Qualifikation zu erhalten und ihre Chancen zu verbessern.

Auch bei den außerfachlichen Qualifikationen war die Palette breit gestreut. Viele Pädagoginnen und Pädagogen brachten umfangreiche PC-Anwenderkenntnisse mit (MS-Office, HTML, zum Teil auch selbsterlernte Programmiersprachen). Ebenso lassen sich hier verschiedenste Sprachkenntnisse, Zusatzqualifikationen im Bereich Rhetorik, Supervision, interkulturelle Pädagogik und betriebswirtschaftliche Kenntnisse nennen. Kommunikationsfähigkeit, Organisationsfähigkeit, Teamfähigkeit gehörten fast selbstverständlich zum Qualifikationsprofil dieser Bewerbergruppe.

Die Wunscharbeitgeber der Bewerber waren überwiegend Hochschulen, Pädagogische Einrichtungen, Beratungsstellen, Bildungsträger, Öffentlicher Dienst, Verlage, sonstige Bildungseinrichtungen, größere Unternehmen (PR-Arbeit oder Personalwesen), Therapieeinrichtungen oder Wohlfahrtsverbände.

Dabei erhofften sie sich die Mitarbeit in den folgenden Funktionsbereichen: Wissenschaftliche Mitarbeit, Beratungstätigkeiten, Leitungs- und Führungsaufgaben, Unterrichtstätigkeiten, Lektorat, Öffentlichkeitsarbeit, Personalentwicklung, Wohngruppen- und Wohnheimbetreuung, therapeutische Tätigkeiten.

Der Heterogenität der Bewerberprofile entsprechend waren auch die Tätigkeitsfelder bei den Stellenangeboten sehr breit gefächert. Einige typische Aufgabenstellungen seien hier genannt:

- Offene Jugendarbeit: Leitung und Betreuung eines Schülercafés, Betreuung straffälliger Jugendlicher in sozialen Trainingskursen.
- Beratung: Schwangerschaftskonfliktberatung und Familienplanung; hier wird meist eine mindestens zweijährige Berufserfahrung vorausgesetzt sowie häufig Zusatzausbildungen, z.B. in Gesprächsführung. Auch die Bereitschaft zur Teilnahme an Fortbildung in Supervision ist oft unerlässlich.
- Wohnheimleitung – Verantwortung für die fachliche Planung, Leitung und Steuerung der Bewohnerbetreuung.
- Tätigkeiten bei Bildungsträgern: Bewerbungstraining und Coaching, Erstellung von Eignungstests, Unterricht, Pädagogische Betreuung von berufsvorbereitenden Maßnahmen, berufliche Integration von langzeitarbeitslosen Menschen.
- Hochschule: Wissenschaftliche Assistenten meist mit Promotion in Erziehungswissenschaften und einschlägigen Forschungskenntnissen



und praktischen Erfahrungen in den jeweiligen Forschungsschwerpunkten.

- Geschäftsführung von Jugendhilfeprojekten: Zusammenarbeit mit Institutionen, Behörden, Dienststellen und Verbänden auf dem Gebiet des Kinder- und Jugendschutzes.
- Behinderteneinrichtungen: Einrichtungsleitung und Sozialdienstorganisation, Mitarbeiterführung (Einstellungen, Entlassungen), konzeptionelle Weiterentwicklung.
- Privatwirtschaft: z.B. Einsatz in Sprachschulen in der Personalplanung und Projektkoordination.
- Unterricht: Fachschulen für Sozialpädagogik – meist auf Honorarbasis.
- Medienpädagogik: Konzeption und Realisierung von Öffentlichkeitsarbeit für medienpädagogische Angebote.

Vereinzelt kamen Diplom-Pädagogen auch als Bewerber für Trainee Stellen in Betracht.

Die Palette war insgesamt sehr breit und differenziert. Viele der Angebote – vor allem im Bildungssektor und im engeren sozialpädagogischen Bereich – waren befristete, Teilzeit- oder Honorarstellen.

Chancen für eine dauerhafte Berufsperspektive eröffneten sich letztlich nur solchen Bewerberinnen und Bewerbern, die über nachweisbare Zusatzqualifikationen und praktische Erfahrungen verfügten und regional mobil waren. Je nach angestrebtem Einsatzfeld sollten Kenntnisse im kaufmännischen Bereich, im Personalwesen, therapeutische Zusatzqualifikationen und EDV-Kenntnisse nachgewiesen werden können. In der Konkurrenz zu den Sozialpädagogen und Sozialarbeitern in den Kerntätigkeiten der Sozialen Arbeit sind Berufsanfänger mit einem Universitätsabschluss ohne intensive Praxiserfahrungen meist chancenlos.

Arbeitgeber erwarteten darüber hinaus meistens einschlägige Vorerfahrungen im jeweiligen Tätigkeitsfeld.

Zusätzliche Weiterbildungen und Qualifikationen (z.B. Supervision, spezielle Therapien), waren – abhängig von dem angebotenen Einsatzfeld – oft ebenfalls Einstellungsvoraussetzung. Bei den Soft Skills wurden am häufigsten genannt: Kommunikationsstärke, Organisations- und Teamfähigkeit.

Viele der Positionen wurden in Einrichtungen angeboten, deren Vergütung sich nach den Tarifen des

Öffentlichen Dienstes richtete. Die Spannweite für Berufseinsteiger reichte dabei von Vergütungsgruppe Vb bis II. Ein großer Teil der Tätigkeiten fand daneben auf Honorarbasis mit sehr unterschiedlicher Vergütung statt.

Die Möglichkeiten, im Ausland zu arbeiten, sind für diese Berufsgruppe im allgemeinen sehr beschränkt. Eine Ausnahme bildet Großbritannien. Hier kann der Bedarf in den so genannten „Social Services“ zur Zeit nicht mit heimischen Arbeitskräften gedeckt werden (vgl. Kapitel über „Sozialarbeiter und Sozialpädagogen“). Gesucht werden Sozialpädagogen vor allem in der Kinder- und Familienbetreuung, aber auch in der Jugendarbeit und der Arbeit mit Behinderten. Zwei Jahre Berufserfahrung sind ideal, aber auch Berufseinsteiger haben eine Chance, ebenso ältere Bewerber. Englische Arbeitgeber locken mit vielen Extras wie beispielsweise Umzugshilfen, Bonuszahlungen, Weiterbildungen oder einem Auto, das man auch privat nutzen kann. Auch Diplom-Pädagogen sind – soweit sie über praktische Vorerfahrungen verfügen – als Bewerber willkommen.

Besonders wichtig für Berufsanfänger waren vor, während oder nach dem Studium erworbene Praxiserfahrungen in dem angestrebten Einsatzfeld sowie Kenntnisse in den wichtigsten DV-Anwendungen und in Betriebswirtschaft.

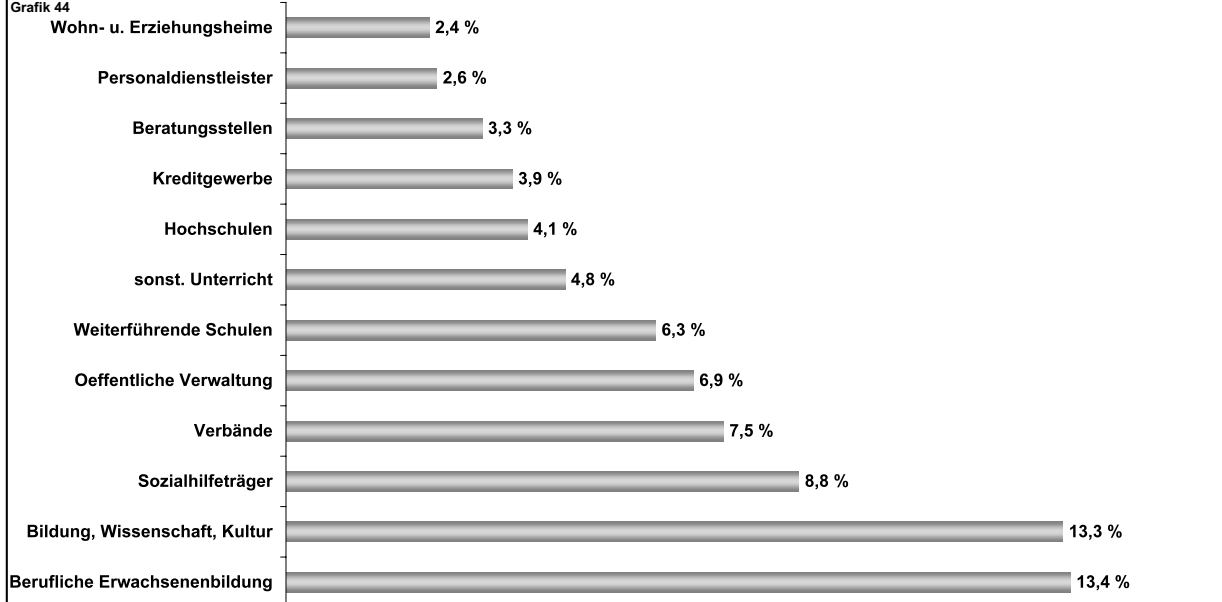
Berufserfahrene Arbeitskräfte, die z.B. Funktionen in der klassischen Sozialarbeit erfolgreich wahrgenommen haben, erhielten gelegentlich die Chance, in die Leitungsebene aufzusteigen. Diplom-Pädagogen, die in der Privatwirtschaft Erfahrungen im Personalwesen gesammelt hatten, traten bei einem beabsichtigten Stellenwechsel nicht mehr als Diplom-Pädagogen, sondern z.B. als Personalreferenten oder Personalleiter in Erscheinung.

Wissenslücken konnten mit Unterstützung der Agenturen für Arbeit vor allem bei fehlendem betriebswirtschaftlichem Grundwissen oder bei mangelhaften PC-Kenntnissen ausgeglichen werden; dies führte zu einer deutlichen Verbesserung der Arbeitsmarktchancen. Auch andere gezielte Trainingsmaßnahmen (hierbei ging es um die unterschiedlichsten Themen, wie PC-Anwenderkenntnisse, Bewerbungskompetenzen, in Einzelfällen auch um spezielle pädagogische Bereiche, wie Waldorfpädagogik sowie heil- u. frühpädagogische Zusatzkenntnisse) und – vor allem bei älteren Bewerbern – Eingliederungszuschüsse konnten die Integration in den Arbeitsmarkt erleichtern.



### Nachfrage nach Diplom-Pädagogen 2003 (Die 12 wichtigsten Wirtschaftszweige bzw. Einsatzfelder)

Grafik 44



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

n = 1003

© 2004, BA-AMS

## Publizistische Berufe

- Journalisten, Redakteure
- Dolmetscher, Übersetzer
- Bibliothekare, Dokumentare, Archivare  
und Museumsfachleute



## Publizistische Berufe insgesamt

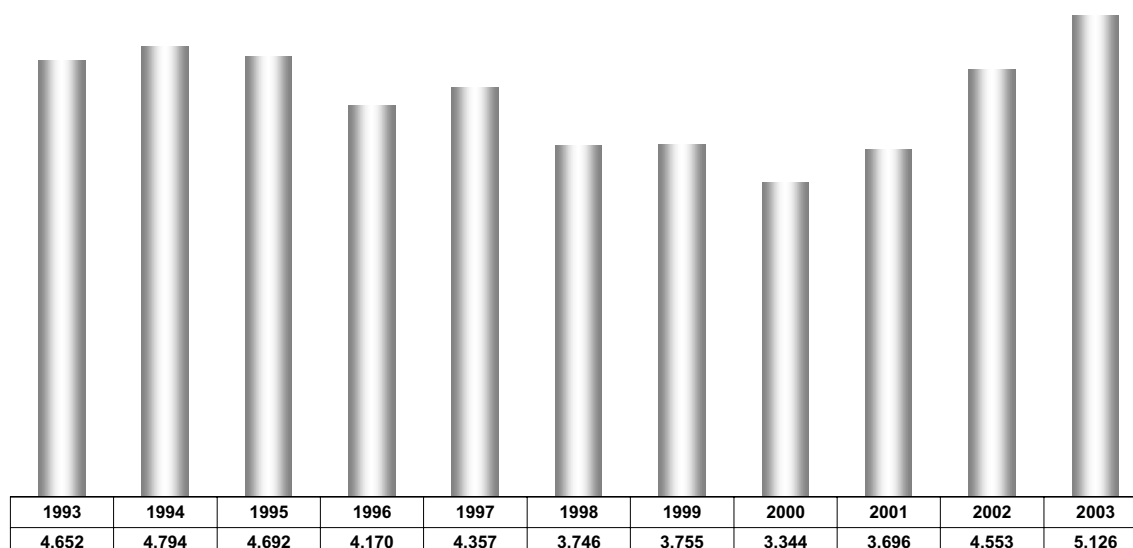
<b>Arbeitslose:</b>	<b>5.126</b>	<b>(+13 %)</b>
Frauenanteil:	65 %	(2002: 65 %)
mit Universitätsabschluss:	74 %	(2002: 71 %)
<b>Stellenzugang:</b>	<b>1.461</b>	<b>(-24 %)</b>

Zu den publizistischen Berufen gehören Journalisten, Verlagslektoren, Dolmetscher, Übersetzer

sowie Bibliothekare, Archivare, Dokumentare und Museumsfachleute. Bei fast allen dieser Berufsgruppen stieg die Arbeitslosigkeit erheblich an und die Nachfrage nahm teilweise dramatisch ab. Dies traf vor allem für diejenigen Akademiker zu, deren Ausbildung vorwiegend auf eine Tätigkeit im Öffentlichen Dienst ausgerichtet war, wie Bibliothekare und Archivare. Eine Ausnahme bildeten hier die Bibliothekare mit einer an einer Universität erworbenen wissenschaftlichen Ausbildung. Im Vergleich zu der Gesamtgruppe der publizistischen Berufe erschien die Arbeitsmarktsituation von Journalisten – angesichts nur leichter Veränderungen gegenüber dem Vorjahr – als erstaunlich stabil.

**Arbeitslos gemeldete Publizisten, Dolmetscher/Übersetzer einschließlich Bibliothekare mit abgeschlossener Universitäts- bzw. Fachhochschulausbildung**

Grafik 47



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Erhebungszeitpunkt jeweils Ende September

© 2004, BA-AMS

## Journalisten, Redakteure

<b>Arbeitslose:</b>	<b>1.657</b>	<b>(+2 %)</b>
Frauenanteil:	52 %	(2002: 52 %)
mit Universitätsabschluss:	87 %	(2002: 88 %)
<b>Stellenzugang:</b>	<b>747</b>	<b>(-6 %)</b>

Im folgenden Abschnitt wird der Arbeitsmarkt von ausgebildeten Journalisten und Redakteuren mit einem akademischen Hintergrund betrachtet.

Unter Einbeziehung der Berichte und Erfahrungen der Berater und Vermittler der Bundesagentur für Arbeit dürfen die hier dargestellten Ergebnisse jedoch als repräsentativ für den gesamten journalistischen Arbeitsmarkt gelten. Der besseren Lesbarkeit wegen wird die Berufsgruppe in diesem Abschnitt unter dem Begriff Journalisten zusammengefasst.

Die Euphorie, die durch Multimedia und Internet am Ende des vergangenen Jahrzehnts auch den Arbeitsmarkt für Journalisten beflügelte, ist in





den letzten Jahren in eine weitgehende Ernüchterung gemündet. Auslöser hierfür waren die Konjunkturschwäche im Allgemeinen und der Niedergang der New Economy im Besonderen. Die schlechte wirtschaftliche Lage hat deutliche Spuren in der Werbewirtschaft hinterlassen. Vor allem die Ausgaben für Werbung in den klassischen Medien wie Zeitungen und Zeitschriften, Funk und Fernsehen gingen zum Teil drastisch zurück. Die großen Tageszeitungen traf und trifft diese Schwäche besonders heftig. Namentlich das Volumen der Stellenanzeigen ist gegenüber dem letzten Boomjahr 2000 in den folgenden Jahren auf einen Bruchteil geschrumpft. Erst in der jüngsten Vergangenheit konnten sich die Einnahmen aus den Stellenanzeigen auf niedrigem Niveau stabilisieren. Große Tageszeitungen reagierten mit Entlassungen, dem Einstellen von Beilagen und zum Teil mit Preiserhöhungen. Auch Hörfunk und Fernsehen müssen heute mit deutlich kleineren Werbeeinnahmen auskommen. Die überdimensionierten Geschäftserwartungen im Privatfernsehen haben erhebliche Dämpfer erlitten. Viele Internetfirmen, die für die Bereitstellung ihres Contents Online-Journalisten beschäftigten, sind in der Zwischenzeit zusammengebrochen. Dies alles hat den Konzentrations-Prozess in den Medien weiter beschleunigt.

Die Nachfrage nach Journalisten, selbst nach hochkarätigen Fachkräften, ist durch diese Entwicklungen sehr stark zurückgegangen. Selbst erfahrene, langjährig bewährte Fachjournalisten, verloren ihren Arbeitsplatz und konkurrieren heute mit den Absolventen der als Eliteeinrichtungen geltenden bekannten Journalistenschulen um Aufträge. Auf der anderen Seite belegt die gegenüber dem Vorjahr fast unverändert gebliebene Arbeitslosigkeit, dass die Arbeitsmarktlage keineswegs dramatisiert werden darf. Die auch im Vergleich zu anderen Akademikerguppen eher günstige Arbeitsmarktentwicklung ist vor allem auf die gerade in diesem Bereich wirksam gewordene Förderung selbstständiger Existenzen durch die Agenturen für Arbeit beeinflusst worden. Mit 1.657 arbeitslos gemeldeten Journalistinnen und Journalisten mit einem akademischen Abschluss gab es daher am 30. 9. 2003 nur einen sehr geringen Anstieg gegenüber dem Vorjahr (+2 %). Über einen Universitätsabschluss verfügten 87 % der Arbeitslosen. Der Frauenanteil an den Arbeitslosen betrug 52 %. Die Zahl der im Laufe des Jahres gemeldeten Stellen ging um 6,2 % auf 747 zurück. Angesichts des Rückgangs der Gesamtnachfrage nach Akademikern um 13,5 % ist auch dies ein eher günstiger Wert.

Die Zugangsmöglichkeiten zum Journalistenberuf sind vielfältig, meist ist heute jedoch ein Hochschulstudium die Voraussetzung. Dabei ist ein einschlägiges Studium – etwa des Journalismus oder der Publizistik – nur eine der möglichen Zugangsoptionen. Daten zur Entwicklung der Studenten- und Absolventenzahlen in diesen beiden Fächern spiegeln das Interesse am Berufsfeld Journalismus also nur unvollkommen wider. Die Absolventenzahlen in den beiden genannten Studiengängen pendelten in den vergangenen Jahren jeweils zwischen 320 und 360.

25,5 % der arbeitslosen Bewerber waren unter 35 Jahre alt, 35,7 % zwischen 35 und 44 Jahre und 38,8 % waren über 45 Jahre alt.

Zum Vergleich die Altersstruktur aller arbeitslos gemeldeten Bewerber mit Universitäts- oder Fachhochschulausbildung: unter 35 Jahre: 27 %, 35 bis 44 Jahre: 32 %, 45 Jahre und älter: 41 %. Damit wird deutlich, dass bei Journalisten die mittlere Altersgruppe stärker betroffen war als beim Durchschnitt der akademischen Berufe. Dies entspricht der Erfahrung, dass im vergangenen Jahr von den Medien besonders viele Journalisten im besten Berufs- und Lebensalter freigesetzt wurden.

Die meisten berufserfahrenen Journalisten kamen aus dem Bereich der klassischen Medien wie Fernsehen und Hörfunk, Tageszeitungen und Zeitschriften (35 %). Kleinere Gruppen hatten zuvor in der Privatwirtschaft, bei Fachzeitschriften, Nachrichtenagenturen, Verbänden oder in PR- und Werbeagenturen gearbeitet.

Berufsanfänger verfügten in der Regel über abgeschlossene Ausbildungen in den Bereichen Journalistik oder Publizistik. Viele konnten auch Kenntnisse in einschlägigen Softwareprodukten (z.B. Photoshop oder Freehand) nachweisen.

Viele hatten passende Praktika während des Studiums absolviert und konnten auf durch längere Auslandsaufenthalte erworbene Fremdsprachenkompetenzen verweisen.

Die gemeldeten Bewerber waren interessiert an allen Tätigkeitsbereichen, in denen sie ihre journalistische Kompetenz einbringen konnten, vor allem an den Bereichen Öffentlichkeitsarbeit, Presse, Funk, Fernsehen, Redaktionen und Werbung.

Wegen des hohen Anteils freiberuflich tätiger Journalisten sowie geringfügig Beschäftigter lässt sich die genaue Zahl der erwerbstätigen Journalisten in Deutschland nur schwer ermitteln. Qualifizierte Schätzungen gehen davon aus, dass zurzeit rund 69.000 hauptberufliche Journalisten, etwa 10.000



mehr als 1997, in Deutschland tätig sind. Davon befinden sich ca. 45.000 in einem festen Anstellungsverhältnis. 1997 waren noch etwa 72 % der berufstätigen Journalisten mit einer Festanstellung versehen, während es 2003 nur noch 65 % waren. Entsprechend ist die Zahl der „Freien“ in der gleichen Zeit erheblich angestiegen.

Im vergangenen Jahr suchten nur wenige überregionale Tageszeitungen Mitarbeiter als klassische Redakteure, z.B. für ihre Politik-, Wirtschafts- oder Sportredaktionen.

Rundfunk-Nachrichtenredaktionen boten u.a. Tätigkeiten an, die mit der Auswertung der aktuellen und landespolitischen Nachrichten- und Themenlage, dem Recherchieren von aktuellen und Hintergrund-Themen sowie der Erstellung aktueller Berichte und Reportagen für das Landesprogramm verbunden waren.

Relativ selten gab es bei Wissenschaftlichen Fachverlagen Vakanzen für entsprechend vorgebildete Redakteure. Hier sollten u.a. redaktionelle Rubriken wie Kurzberichte aus der Wissenschaft und Kongressberichte betreut und bearbeitet werden, mit externen Autoren zusammengearbeitet, und mit den wissenschaftlichen Schriftleitungen kooperiert und ggfs. Besuche von Kongressen und Industrieveranstaltungen koordiniert werden.

Gelegentlich suchten größere Kommunen Journalisten für ihre Presse- und Öffentlichkeitsarbeit. Dabei ging es darum, eine professionelle Information der Medien zu erzielen, Pressetermine vorzubereiten und zu organisieren sowie Fernseh- und Hörfunkkontakte herzustellen. Meist war die Tätigkeit auch verbunden mit der Koordinierung des Internetauftritts und der Entwicklung und Redaktion regelmäßiger Publikationen.

In der Verbandsarbeit ging es ebenfalls vor allem um klassische Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, die vorwiegend die Pflege von Kontakten zu Medien, die Erstellung und Verbreitung von Materialien zur internen und externen Kommunikation und die redaktionelle Betreuung des jeweiligen Internetauftritts beinhaltet.

PR-Fachleute in der Industrie hatten vor allem die Aufgabe, Presseinformationen zu erstellen, Pressegespräche und -konferenzen zu planen und durchzuführen, Unternehmenspräsentationen für das In- und Ausland zu erstellen, Kontakte zu Medien und relevanten Institutionen herzustellen, sowie Dossiers zu aktuellen Themenschwerpunkten zu erarbeiten.

Handel und Industrie suchten ebenso wie Ingenieurbüros auch Technische Redakteure zur Erstellung von technischen Dokumentationen und Betriebsanleitungen. Hier waren allerdings eher schreibfreudige Ingenieure gefragt.

Bei großen bekannten Tageszeitungen und Periodika wird heute von Bewerbern für Volontariate überwiegend ein abgeschlossenes Hochschulstudium erwartet. Häufig ist ein fachbezogenes Hochschulstudium in den Bereichen Wirtschaft und Technik eine mindestens ebenso tragfähige Grundlage für eine journalistische Berufstätigkeit wie ein Journalistik- oder Publizistikstudium. Ausschlaggebend ist jedoch in jedem Fall das nachgewiesene Schreibtalent. Bewerber für Volontärsstellen sollten aus Sicht der Arbeitgeber darüber hinaus bereits journalistische Erfahrungen als „Freie“ mitbringen, eine bereits absolvierte Journalistenschule nach dem Studium kann die Erfolgchancen meist erhöhen. Allerdings werden diese Mehrfachqualifikationen dann sehr schnell zur Makulatur, wenn das 30. Lebensjahr überschritten ist. Örtliche und zeitliche Flexibilität, Belastbarkeit und Durchsetzungsvermögen werden von Arbeitgebern als selbstverständlich vorausgesetzt.

Bei Berufseinsteigern werden einschlägige Praktika sowohl in Agenturen als auch journalistische Praxis bei Printmedien erwartet. Sozialkompetenz, Teamfähigkeit und Fremdsprachenkenntnisse (mindestens gute Englischkenntnisse) runden die Mindestanforderungen ab.

Für die Einkommenssituation von Journalistinnen und Journalisten lässt sich nur eine sehr grobe Einschätzung geben. Zwar existieren für einzelne Bereiche Tarifvereinbarungen, es sind jedoch bei weitem nicht alle potenziellen Arbeitgeber den jeweiligen Arbeitgeberverbänden angeschlossen. Auf der anderen Seite spielt sich ein inzwischen sehr großer Teil der Erwerbstätigkeit von Journalisten in der in Euro und Cent nur schwer quantifizierbaren Zone der Freiberuflichkeit ab.

Beispielhaft seien deshalb an dieser Stelle nur die tariflich vereinbarten monatlichen Bruttogehälter für Redakteurinnen und Redakteure in den ersten Berufsjahren bei Tageszeitungen genannt:

im 1. und 2. Berufsjahr € 2.765

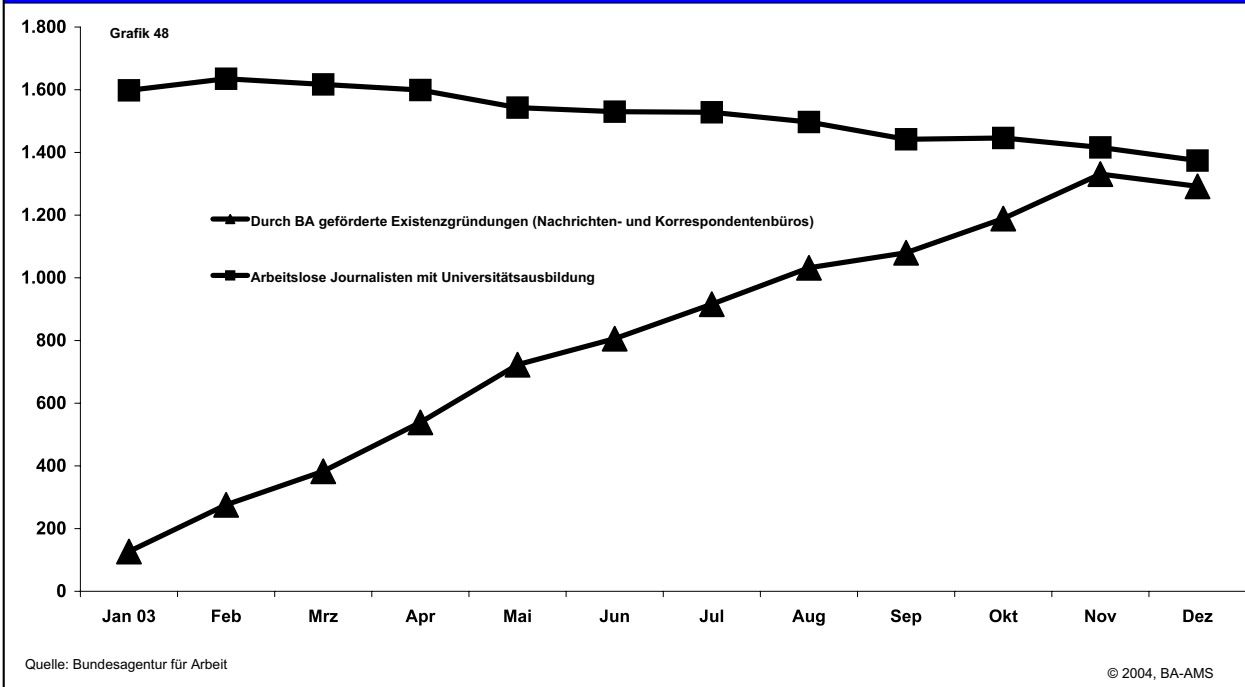
im 3. und 4. Berufsjahr € 3.208

im 5. und 6. Berufsjahr € 3.502

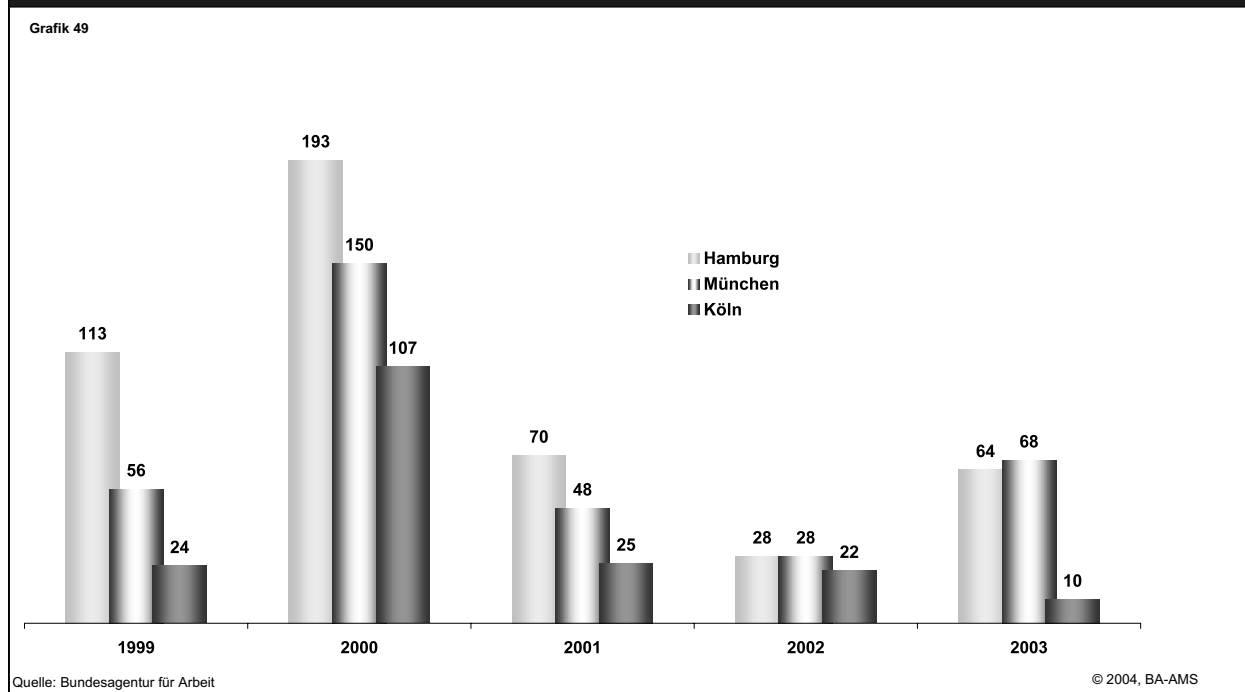
Als Einzelkämpfer ist es unter den gegenwärtigen Bedingungen sehr schwer geworden, eine ausrei-



**Korrelation: Gründung von Journalistenbüros und tendenzielle Reduzierung von Arbeitslosigkeit**



**Nachfrageentwicklung in Medienhochburgen nach Journalisten**  
- Stellenzugänge im Laufe des Jahres -



chende Existenzgrundlage als freier Journalist zu begründen. Hochspezialisierten Journalisten, die sich bereits einen Namen gemacht haben, gelingt dies am ehesten. Oder man muss eine noch schwach besetzte Nische entdecken; da aber bereits Tausende von Kollegen ebenfalls auf der Suche nach derartigen Nischen sind, dürfte dies gerade Neueinsteigern sehr schwer fallen.

Am vielversprechendsten erscheinen Strategien, die auf eine Zusammenarbeit in einem vorhandenen Netzwerk, einem Verbund oder die Mitarbeit in bestimmten Projektgruppen ausgerichtet sind.

Die Erkenntnis ist, dass es zwar kaum noch Festanstellungen gibt, dass es deshalb aber nicht weniger zu tun gibt. Der Verbund hat den Vorteil, dass viele Kompetenzen gebündelt sind, die es erlauben, komplexe Sachverhalte gemeinsam zu bearbeiten oder für sehr spezielle Fragestellungen fast immer den richtigen Fachmann oder die richtige Fachfrau präsentieren zu können. So können fast alle journalistischen Dienstleistungen für alle denkbaren Medien immer aus einer Hand geliefert werden.

Die Ökonomisierung der Kommunikation verlangt nach einem neuen Kommunikationsmanager, der sowohl soziologische als auch ökonomische Kompetenz in sich vereint. Dies bedeutet, dass in Zukunft in größeren Unternehmen die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit im Einklang mit der Unternehmensstrategie von umfassend ausgebildeten Medienmanagern durchgeführt wird. Besonders für Fachleute, die diese Kompetenzen in sich vereinen, kann in den nächsten Jahren eine stark ansteigende Nachfrage erwartet werden.

Im Gegensatz zu den meisten anderen Segmenten der Medienwirtschaft blickt auch die Corporate-Publishing-Branche optimistisch in die Zukunft. Auch in den vergangenen Krisenjahren gab es im Bereich von Kunden- und Mitarbeiterzeitschriften so gut wie keine Einbrüche. Dabei gehen die Aufträge inzwischen weit über das Erstellen von Kundenzeitschriften hinaus. Von den entsprechenden Agenturen und Dienstleistern werden heute zunehmend komplexe Aufgaben im Rahmen von Customer Relationship Management (CRM) erfüllt.

Auch Mitarbeiterzeitschriften haben gerade in wirtschaftlich angespannten Zeiten eine große Bedeutung, denn die Veränderungsprozesse bewirken besondere Anforderungen an die interne Kommunikation. Der Bereich des Corporate Publishing könnte gerade auch für berufserfahrene Journalisten eine echte Alternative sein.

Als kaum lösbare Aufgabe erwies es sich auch im Berichtsjahr, theoretisch und wissenschaftlich ausgebildete Publizisten, Absolventen geistes- und sozialwissenschaftlicher Studiengänge und Teilnehmer an journalistischen Qualifizierungsmaßnahmen in den journalistischen Teilarbeitsmarkt zu integrieren.

Das Wunschziel vieler Absolventen geisteswissenschaftlicher Fachrichtungen nach einer hauptberuflichen journalistischen Tätigkeit blieb für die meisten trotz oft vielfältiger studienbegleitender Aktivitäten als freie Mitarbeiter unerreichbar.

Im Vordergrund der Beratungstätigkeit der Hochschulteamen standen Existenzgründerseminare und entsprechende finanzielle Hilfen der Agenturen für Arbeit wie Überbrückungsgeld und Existenzgründungszuschuss. Hiervon machten arbeitslose Journalisten in deutlich höherem Maße Gebrauch als andere arbeitslose Akademiker.

## Dolmetscher, Übersetzer

<b>Arbeitslose:</b>	<b>1.437</b>	<b>(+17,4 %)</b>
Frauenanteil:	80 %	(2002: 79 %)
mit Universitätsabschluss:	76 %	(2002: 81 %)
<b>Stellenzugang:</b>	<b>186</b>	<b>(-38,6 %)</b>

Der seit Jahren sehr schwache Arbeitsmarkt hat sich weiter verschlechtert. Eigenständige Dolmetscher und Übersetzerdienste sind fast nur noch in großen internationalen Organisationen in nennenswerter Zahl vertreten. Sprachmittlerfunktionen sind seit Jahren Gegenstand von Outsourcing – selbst in multinationalen Unternehmen. Dieser Trend hat sich auch im vergangenen Jahr fortgesetzt. So stieg die Arbeitslosigkeit um 17,4 % auf 1.437 und die Stellenzugänge lagen mit 186 Offerten um 38,6 % unter dem Vorjahreswert. 79,9 % der arbeitslos Gemeldeten waren Frauen. Der Anteil der Personen mit einem Universitätsabschluss betrug 76,3 %. Damit war zwar deren Anteil an der Arbeitslosigkeit deutlich höher als der entsprechende Absolventenanteil, auf der anderen Seite stieg die Zahl der Arbeitslosen mit einer Fachhochschulausbildung stärker an. Die Freiberuflichkeit war in diesem Arbeitsmarktsegment oft der einzige Ausweg. Eine Basis für eine tragfähige Existenz war damit allerdings seltener als in anderen Berufen verbunden.



Im Bereich angewandte und berufsbezogene Sprachwissenschaften wurden im Jahr 2002 insgesamt 248 Diplom- und vergleichbare Abschlussprüfungen abgelegt. 135 der Prüfungen entfielen auf Fachhochschulen. Unter den Absolventen waren insgesamt 37 Männer.

28 % der arbeitslosen Bewerber war unter 35 Jahre alt, 35 % zwischen 35 und 44 Jahre und 37 % waren über 45 Jahre alt. Zum Vergleich die Altersstruktur aller arbeitslos gemeldeten Bewerber mit Universitäts- oder Fachhochschulausbildung: unter 35 Jahre: 27 %, 35 bis 44 Jahre: 32 %, 45 Jahre und älter: 41 %.

Der Ausländeranteil war mit einem guten Fünftel der Bewerber überdurchschnittlich hoch. Ein Teil der Bewerber verfügte bereits über eine mehrjährige entsprechende berufliche Praxis.

Die Sprachkompetenzen der Bewerber bezogen sich schwerpunktmäßig auf Englisch, Französisch, Spanisch und Russisch. Aber auch alle anderen bedeutenden Sprachen waren bei einzelnen Bewerbern vertreten. Viele brachten kaufmännische, technische oder rechtswissenschaftliche Kenntnisse mit, die sie sowohl in ihren Studiengängen wie auch in der Praxis erworben hatten. Wegen des hohen Ausländeranteils war auch der Anteil der „Native Speaker“ beträchtlich.

Kaum ein Angehöriger dieser Berufsgruppe verschloss die Augen vor der Tatsache, dass sich die Tätigkeitsinhalte ihrer Arbeit in Richtung Sachbearbeitung, Fremdsprachensekretariat und Geschäftsführungsassistenz verschieben.

Interesse bestand verständlicherweise an Arbeitsinhalten, in denen die studierten Sprachen im Vordergrund stehen. Ein großer Teil der Bewerber verfügte über hervorragende Kenntnisse in der gängigen Bürokommunikations-Software. Auch Unterrichtserfahrungen und Kenntnisse im Projektmanagement waren bei berufserfahrenen Dolmetschern und Übersetzern anzutreffen.

Die räumliche Mobilität und die berufliche Flexibilität ist bei dieser Bewerbergruppe wegen der traditionell schwierigen Arbeitsmarktlage eine Selbstverständlichkeit. Die Bewerber suchten eine Tätigkeit mit dem Schwerpunkt Sprache, da reine Übersetzerstellen selten sind, weichen die Bewerber auch auf Stellen in Büro oder Verwaltung aus.

Die Beschäftigtenstatistik aus dem Jahr 2002 weist 6.562 sozialversicherungspflichtige Dolmetscher und Übersetzer aus, darunter ca. 2.870 Personen mit einem Universitäts- oder Fachhochschulexamen. Aufgrund der Absolventenzahlen

lässt sich der Schluss ziehen, dass etwa die Hälfte der akademisch vorgebildeten Übersetzer und Dolmetscher in nicht versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen steht. Die Zahl der Beschäftigten ist in den letzten sechs Jahren um 2 % angestiegen und hat sich damit etwas günstiger als die Gesamtbeschäftigung entwickelt.

In Übersetzungsbüros waren die seltenen sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten meist nicht nur verbunden mit einer reinen Übersetzertätigkeit. Sie beinhalteten darüber hinaus Aufgaben im Projekt-Management, Auftragsbearbeitung und Kontakte mit Kunden und freiberuflichen Übersetzern. Außer der Sprachkompetenz waren hier sehr gute betriebswirtschaftliche und EDV-Kenntnisse erforderlich.

Software- und IT-Dienstleister suchten zur Aktualisierung von Handbüchern und Software Fachkräfte z.B. als Technische Redakteure mit der Aufgabe, technische Sachverhalte zielgruppenorientiert in Englisch oder anderen Sprachen darzustellen. Bei Softwarehäusern war auch die Entwicklung von fremdsprachigen Terminologiedatenbanken hier und da Teil der Aufgabenstellung.

Bei den wenigen hauptamtlichen Stellen in der Industrie spielte neben der Übersetzung fachspezifischer Texte auch die Kommunikation mit Unternehmen im Ausland eine Rolle. Bei einigen Positionen mit Leitungsfunktionen gehörte auch die Koordination mehrsprachiger Übersetzungen sowie die Konzepterstellung für den Übersetzungsworkflow, die Steuerung und Beauftragung von externen Übersetzungen und die Überprüfung extern vergebenen Übersetzungen auf Qualität, Terminologie und Layout zum Aufgabenspektrum.

Im Bereich der Internationalen Organisationen gibt es grundsätzlich immer wieder Vakanzen für Dolmetscher und Übersetzer. Für eine Beschäftigung, z.B. bei der Europäischen Union, wird im Allgemeinen neben einem hervorragend abgeschlossenen Hochschulstudium die Beherrschung von mindestens zwei weiteren EU-Sprachen zusätzlich zur Muttersprache vorausgesetzt; bei manchen Auswahlverfahren kann auch eine bestimmte Sprachenkombination verlangt sein. Weitere Auskünfte über die Möglichkeiten im sprachlichen Bereich erhält man über den Server „Europa“ („Einstellung von Übersetzern“) oder direkt bei der Generaldirektion Dolmetschen und der Generaldirektion Übersetzung der Europäischen Kommission. Übersetzungs- und Dolmetscherdienste gibt es beim Europäischen Gerichtshof und dem Europäischen Parlament, während Rat, Rechnungshof,



der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss und der Ausschuss der Regionen jeweils nur einen Übersetzungsdienst haben.

Die weitaus meisten Stellenangebote setzten perfekte Englischkenntnisse voraus. Es folgten (nach Häufigkeit der Nennungen) Französisch, Spanisch, Russisch und Italienisch. Alle anderen Sprachkompetenzen wurden nur sehr vereinzelt nachgefragt. Sehr oft wurden ausschließlich Muttersprachler gesucht und in vielen Fällen zumindest bevorzugt.

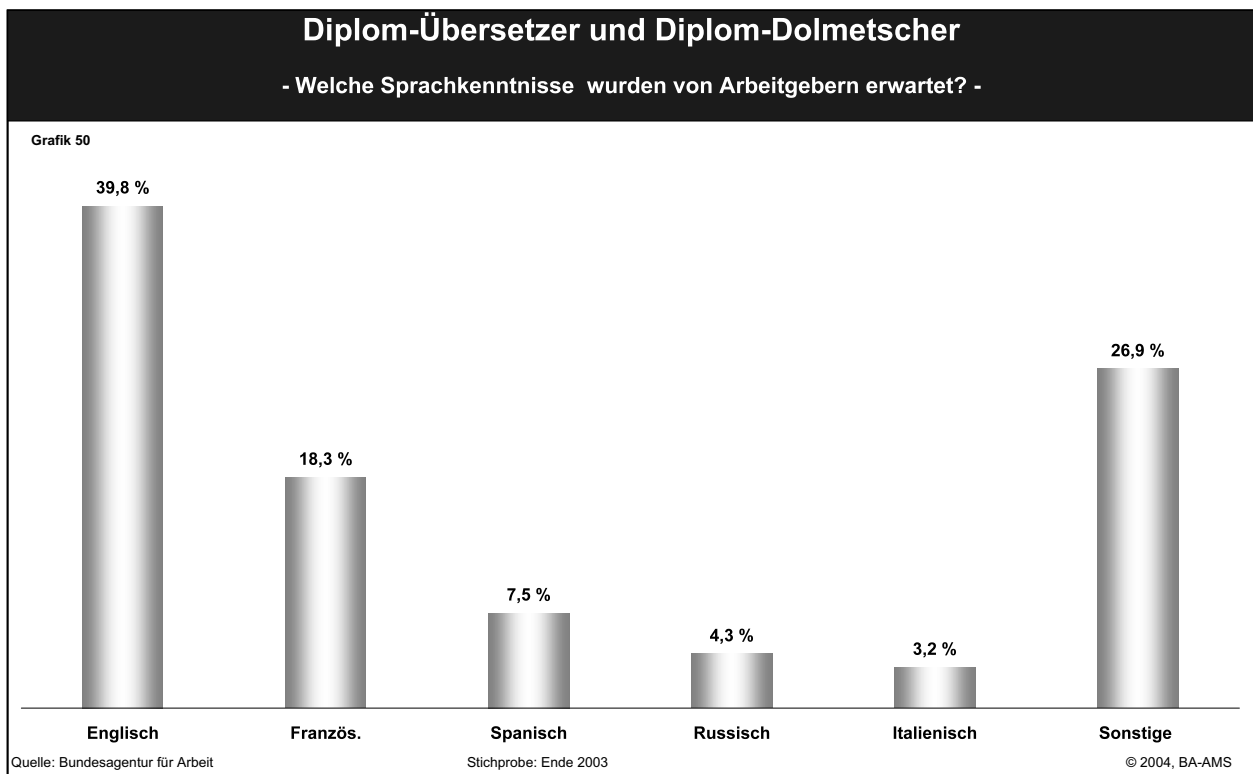
Je nach Schwerpunkt der Übersetzungstätigkeiten wurden IT-Kenntnisse, technische, wirtschaftswissenschaftliche oder juristische Kenntnisse erwartet sowie die Beherrschung der entsprechenden Fachterminologien erwartet. Der überwiegende Teil der Übersetzungstätigkeiten bezog sich jedoch auf technische Sachverhalte.

Auch Erfahrungen in den Übersetzungssoftwaresystemen Trados oder Transit wurden gelegentlich vorausgesetzt. Erfahrungen im Umgang mit Softwareprogrammen zum Desk Top Publishing (DTP) rundeten das Bild des idealen Bewerbers ab. Auch erste Erfahrungen im Projektmanagement waren

sehr vorteilhaft. Die wenigen Positionen in der Industrie waren zum Teil auch mit Kundenkontakten und Presse- und Öffentlichkeitsarbeit verbunden.

Vergleichsweise gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt hatten Muttersprachler. Dolmetscher und Übersetzer mit Erfahrungen und Kenntnissen im technischen Bereich standen dabei im Vordergrund des Interesses. Nicht zu vermitteln waren Bewerber, die ihre Qualifikation im Ausland erworben haben und nur unzureichend die deutsche Sprache beherrschen. Für die Integration in den Arbeitsmarkt erwiesen sich betriebliche Trainingsmaßnahmen mit kaufmännischen Schwerpunkten und in Einzelfällen auch die Förderung der Existenzgründung mit Hilfe finanzieller Mittel der Agenturen für Arbeit als erfolgreich. Vor allem bei älteren Arbeitnehmern wurden hier und da erfolgreich Eingliederungszuschüsse eingesetzt.

Dolmetschern und Übersetzern, die ihre Ausbildung im Ausland absolviert hatten, blieb als Ausweg meist nur die völlige berufliche Neuorientierung.



## Bibliothekare, Dokumentare, Archivare und Museumsfachleute

<b>Arbeitslose:</b>	<b>1.271</b>	<b>(+19,5 %)</b>
Frauenanteil:	75 %	(2002: 75 %)
mit Universitätsabschluss:	45 %	(2002: 48 %)
<b>Stellenzugang:</b>	<b>496</b>	<b>(-36 %)</b>

Bei den Bibliothekaren, Archivaren und Dokumentaren haben sich die überwiegend negativen Entwicklungen des Vorjahres fortgesetzt. Den größten Teil der arbeitslos gemeldeten Bewerber dieser Berufsgruppen bildeten die Bibliothekare (70 %). Die Beschäftigungschancen für die verschiedenen Ausbildungsrichtungen nahmen allerdings sehr unterschiedliche Entwicklungen. Bei den Bibliothekaren, deren Hochschulausbildung eher auf das Bibliothekswesen außerhalb der Hochschulen abzielte, war eine Fortsetzung der Arbeitsmarktentwicklung des vorangegangenen Jahres zu verzeichnen. Hier nahm die Zahl der Arbeitslosen sehr stark um 39 % zu. In dieser Entwicklung spiegelte sich vor allem die Haushaltsschwäche der öffentlichen Hand, vor allem der Kommunen, wider. Dagegen hat sich der Trend des Rückgangs der Arbeitslosigkeit bei wissenschaftlichen Bibliothekaren (-7,5 %), die in der Mehrzahl über ein abgeschlossenes wissenschaftliches Universitätsstudium verfügten, auch 2003 fortgesetzt, wenn auch in abgeschwächter Form.

Auch bei den Archivaren und Dokumentaren ging die Arbeitslosigkeit steil nach oben (+25 %). Im Bereich der Museumsfachleute, zu denen u.a. Konservatoren, Restauratoren und Kustoden zählen, stieg die Arbeitslosigkeit ebenfalls erneut stark an (+45 %). Der Kreis der Betroffenen blieb jedoch mit bundesweit 90 Personen überschaubar.

Am Jahresende gab es noch 64 offene Stellen für diese akademischen Berufsgruppen. Damit war das Stellenvolumen gegenüber dem Vorjahresstand auf die Hälfte geschrumpft. Sieben der Offerten richteten sich an Museumsfachleute, der Rest verteilte sich zu etwa gleichen Teilen auf Dokumentare und Diplom-Informationswirte einerseits und Bibliothekare andererseits.

23,8 % der arbeitslosen Bewerber war unter 35 Jahre alt, 34,7 % zwischen 35 und 44 Jahre und 41,5 % waren über 45 Jahre alt.

Zum Vergleich die Altersstruktur aller arbeitslos gemeldeten Bewerber mit Universitäts- oder Fach-

hochschulausbildung: unter 35 Jahre: 27 %, 35 bis 44 Jahre: 32 %, 45 Jahre und älter: 41 %.

Die Bewerber waren in der Regel gut qualifiziert und beherrschten die einschlägigen Softwareprogramme. Viele waren kompetent in verschiedenen Methoden der Datenbankrecherche, der Dokumentation und in allgemeinen EDV-, Internet- und Grafikanwendungen. Teilweise lagen auch Programmierkenntnisse, sowie didaktische und pädagogische Erfahrungen ebenso wie Kenntnisse im Projektmanagement, der Organisation und Sprachkenntnisse vor. Jüngere Bewerber waren meist regional flexibel und neuen Aufgabenstellungen gegenüber, die nur am Rande mit ihrer Ausbildung zu tun hatten, meist aufgeschlossen.

Im Jahr 2002 wurden rund 13.500 Angehörige dieser Berufsgruppen mit einem Universitätsabschluss oder einem Fachhochschuldiplom in sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen gezählt. Ihre Zahl war in den letzten Jahren leicht rückläufig.

Stellen für Bibliothekare mit einer Fachhochschulausbildung kamen überwiegend von Universitätsbibliotheken. Ihre Hauptaufgaben waren die Beratung der Benutzer in allen Fragen der bibliographischen Recherche und der Ausleihe, die Durchführung von Benutzerschulungen und Bibliotheksführungen und Tätigkeiten im Bereich der Bearbeitung elektronischer und konventioneller Medien.

Positionen für Bibliothekare im Höheren Dienst setzten ein abgeschlossenes wissenschaftliches Hochschulstudium und ein entsprechendes Referendariat im Bibliotheksdienst voraus. Sie umfassten die eigenverantwortliche Wahrnehmung von Fachreferaten, z.B. im wirtschafts- oder naturwissenschaftlichen Bereich. Einen weiteren Schwerpunkt bildeten die Betreuung und Weiterentwicklung moderner Informations- und Kommunikationsdienste, wie z.B. Administration und Betrieb von CD-ROM-Servern und Volltextservern und die Mitarbeit im Bibliotheksmanagement in Form der Übernahme von Organisations- und Planungsaufgaben.

Die rar gewordenen Angebote für Bibliothekare an Stadtbibliotheken setzten neben den berufsüblichen Aufgaben wie Organisation des Leihverkehrs, Pflege und Weiterentwicklung der Bestände und der Koordination der Arbeit des nachgeordneten Bibliothekspersonals zunehmend Schwerpunkte im Veranstaltungsmanagement und der Öffentlichkeitsarbeit. Hierzu gehörte die Zusammenarbeit mit den örtlichen Schulen und den anderen Kulturinstitutionen, aber auch die Planung und Durchführung von Ausstellungen und Lesungen.



Größere Industrieunternehmen suchten gelegentlich Dokumentare, Archivare oder Bibliothekare für den Aufbau und die Pflege DV-gestützter Dokumentationen; damit verbunden waren die Erstellung von Präsentationen und die Mitarbeit an fachübergreifenden Projekten.

Für akademisch vorgebildete Museumsfachleute gingen auch im letzten Jahr so gut wie keine Stellenangebote ein, die eine Festanstellung boten. Museen und Galerien waren oft aus finanziellen Gründen auf freie Mitarbeiter angewiesen. Auch erhielten Museen viele Initiativbewerbungen, sodass eine Ausschreibung über die Agenturen für Arbeit für Stellen auf mittlerer Ebene nicht notwendig war. Leitungspositionen in diesem Bereich wurden fast ausschließlich in Fachzeitschriften und überregionalen Tageszeitungen annonciert.

Die wenigen Museologen, die im Laufe des Jahres gesucht wurden, sollten Aufgaben in der Museumsverwaltung, der Organisation von Dauer- und Sonderausstellungen, der Museumsdidaktik und in der Öffentlichkeitsarbeit wahrnehmen.

Positionen, die von Vereinen und gemeinnützigen Institutionen für die Pflege ihrer Bibliotheks- und Archivbestände angeboten wurden, waren deutlich seltener vertreten als im Vorjahr. Derartige Einrichtungen können die Gehälter meist nicht selbst vollständig finanzieren und sind deshalb auf öffentliche Mittel angewiesen. Diese blieben aber im Berichtsjahr weitgehend aus, sodass viele derartige Projekte auf Eis gelegt werden mussten.

Relativ gute Chancen gab es im Bereich der technischen und medizinischen Dokumentation. Arbeitgeber waren hier vor allem die Industrie, Einrichtungen der medizinischen Forschung und Ingenieurbüros. Hier wurde jedoch häufig ein ingenieurwissenschaftliches oder Medizinstudium vorausgesetzt, sodass nur vereinzelt technisch und medizinisch versierte Dokumentare zum Zuge kamen.

In den meisten Fällen waren hervorragende EDV-Kenntnisse eine zwingende Einstellungsvoraussetzung für Bibliothekare. Vor allem für den Einsatz an Hochschulbibliotheken mussten die Bewerber spezifische Verfahren der Katalogisierung und der Bibliotheksverwaltung beherrschen. Wie im vorangegangenen Jahr wurde wieder am häufigsten der sichere Umgang mit RAK-WB (Regeln der alphabetischen Katalogisierung an Wissenschaftlichen Bibliotheken) genannt. Daneben spielten Kenntnisse in Pica (Bibliothekssysteme für kooperative Katalogisierung, Fernleihe und lokale Bibliothekssysteme) und „bibliotheca 2000“ (multimediale Bibliotheksverwaltung) eine wichtige Rolle. Je

nach fachlicher Ausrichtung oder Größe einer Bibliothek wurden auch andere spezifische DV-gestützte Verfahren wie Alephino (Client/Server-basiertes, modular aufgebautes Einzelbibliothekssystem, vor allem für mittlere und kleinere Bibliotheken), SISIS (Geschäftsprozesse von der Erwerbung bis hin zur Katalogisierung und Ausleihe) oder BIS-LOK (Bibliothekssystem für kleine Bibliotheken mit bis zu acht Arbeitsplätzen) genannt. Vor allem für Positionen, die mit Publikumsverkehr verbunden waren, wurden auch hohe Anforderungen an die außerfachlichen Qualifikationen gestellt. Kundenorientierung, Teamfähigkeit und Flexibilität standen hierbei im Vordergrund. Für leitende Positionen waren auch Erfahrungen in der Personalführung unerlässlich.

Archivare, die z.B. vereinzelt von Bundesbehörden gesucht wurden, sollten über umfassende Kenntnisse der Archivgesetzgebung des Bundes und der Länder und des Datenschutzes und einschlägige EDV-Kenntnisse verfügen.

Auch junge, regional mobile und fachlich flexible Dokumentare mit hervorragenden DV-Kenntnissen und technischen, naturwissenschaftlichen oder medizinischen Ausbildungshintergründen wurden von verschiedenen Arbeitgebern gesucht und hatten immer noch passable Einstiegsmöglichkeiten.

Die Eingangsvergütung für Bibliothekare, Dokumentare oder Archivare im gehobenen Dienst bei öffentlichen Einrichtungen (FH-Ausbildung – Vergütungsgruppe Vb) beträgt für einen 25-Jährigen ledigen Angestellten rund 2.100 € brutto im Monat in den westlichen Bundesländern. Für einen 29-Jährigen Angestellten im Höheren Dienst (wissenschaftliches Studium an einer Universität – Vergütungsgruppe IIa) beträgt der Monatsgehalt rund 3.100 € brutto. Für Tätigkeiten außerhalb des Öffentlichen Dienstes lassen sich keine allgemeingültigen Aussagen zum Gehalt machen.

Jüngere Bibliothekare und Dokumentare, die über erste Berufserfahrungen verfügten, die gängigen Softwareprogramme beherrschten und bundesweit mobil waren, hatten durchaus Chancen, eine adäquate Anstellung zu finden. Kaum lösbar war allerdings die Aufgabe, ältere Fachkräfte ohne ausreichende DV-Kenntnisse in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Gelegentlich konnten die Agenturen für Arbeit durch den Einsatz von betrieblichen Trainingsmaßnahmen oder mit Hilfe von Eingliederungszuschüssen für schwervermittelbare Bewerber die Integration in den ersten Arbeitsmarkt erreichen. Einige Bibliothekare und Dokumentare nahmen auch finanzielle Hilfen für eine Existenzgründung in Anspruch.

■



## Lehrer und Geisteswissenschaftler

- Hochschullehrer
- Gymnasiallehrer und Realschullehrer
- Grund- und Hauptschullehrer
- Sonderschullehrer
- Berufsschullehrer
- Lehrer für musische Fächer
- Sportlehrer
- Geisteswissenschaftler



## Lehrer insgesamt

<b>Arbeitslose:</b>	<b>20.046</b>	<b>(+7,6%)</b>
Frauenanteil:	67 %	(2002: 67 %)
mit Universitätsabschluss:	86 %	(2002: 87 %)
<b>Stellenzugang:</b>	<b>8.221</b>	<b>(+9,8 %)</b>

Trotz einer leichten Zunahme der Arbeitslosigkeit hat sich der Lehrerarbeitsmarkt insgesamt auch im Jahr 2003 – von der Bewerberseite aus betrachtet – positiv dargestellt. Der tendenzielle Mangel an jungen, geeigneten Absolventen wird sich voraussichtlich auch in den kommenden Jahren fortsetzen.

Diese Feststellung gilt nach einer Untersuchung der OECD vom Herbst 2003 sowohl für Deutschland wie auch für viele andere Industrieländer.

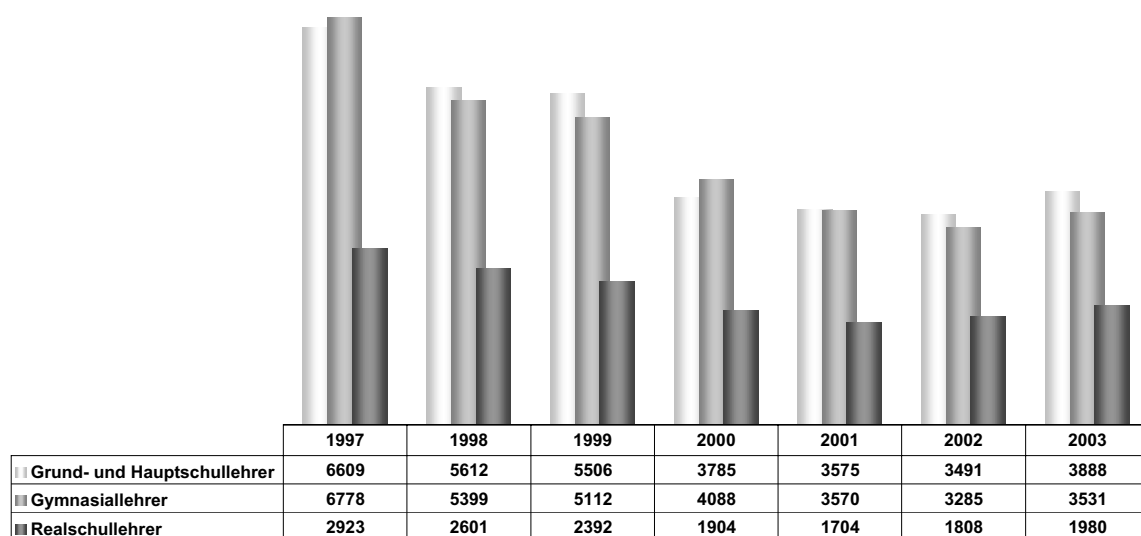
Demnach ist in 15 von 19 OECD Ländern, für die Daten verfügbar sind, die Mehrzahl der Lehrer im Primarbereich mindestens 40 Jahre alt. In Deutschland und Italien sind fast 50 % der Lehrer im Sekundarbereich älter als 50 Jahre und in

Schweden, Island, den Niederlanden, Norwegen, Finnland und Neuseeland ist noch mehr als ein Drittel der Lehrerschaft älter als 50 Jahre. Diese Länder werden laut OECD große Probleme bei der Einstellung neuer Lehrer bekommen, um einen zukünftigen Lehrkräftemangel zu vermeiden.

Geht man von der derzeitigen Situation in Deutschland aus (Lehrer- und Schülerbestände, Hochrechnungen zu der Zahl der Lehramtsabsolventen in den kommenden Jahren und zur Schülerentwicklung), wird bis zum Jahr 2015 nach übereinstimmenden Prognosen eine Lücke von rund 70.000 Lehrkräften mit voller Lehrbefähigung an den allgemein bildenden und beruflichen Schulen klaffen. Allerdings gilt diese Aussage hauptsächlich für die westlichen Bundesländer; in den meisten ostdeutschen Ländern ist hingegen in den kommenden Jahren aufgrund der spezifischen demographischen Entwicklung mit einem Überhang an Lehrkräften zu rechnen. Aber auch im westlichen Bundesgebiet muss die Lage differenziert betrachtet werden. Durch die Erhöhung des Stundendeputats für Lehrkräfte an öffentlichen Schulen ist die Nachfrage aus dem Bundesland Hessen z.B. – vermutlich nur vorübergehend – zurückgegangen. Da das Instrument der Erweiterung der Lehrverpflichtungen nicht beliebig ausge-

### Entwicklung der Arbeitslosigkeit ausgewählter Lehrergruppen

Grafik 51



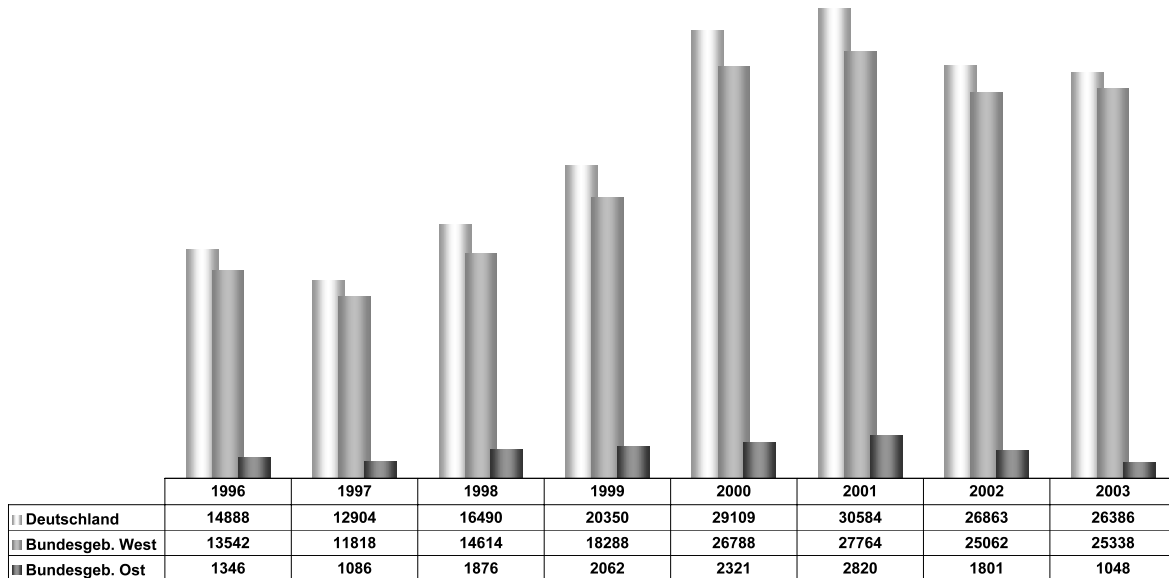
Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Erhebungszeitpunkt jeweils Ende September

© 2004, BA-AMS

## Einstellungen von Lehrern in den öffentlichen Schuldienst

Grafik 52

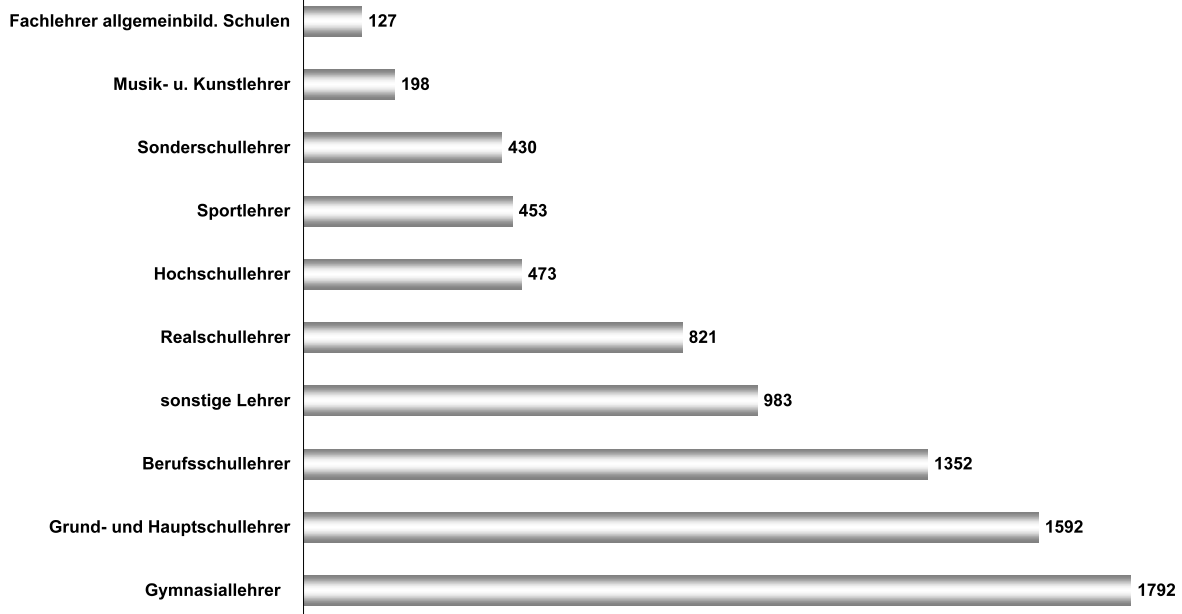


Quelle: Statistische Veröffentlichungen der Kultusministerkonferenz, Einstellung von Lehrkräften 2003

© 2004, BA-AMS

## Die Nachfrage nach Lehrern im Jahr 2003 (Stellenzugang im Laufe des Jahres: absolute Zahlen)

Grafik 53



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

© 2004, BA-AMS

dehnt werden kann, dürften jedoch auf diese Weise Engpässe in der Zukunft nicht zu vermeiden sein.

Insgesamt bietet der Teilarbeitsmarkt Schule in den kommenden Jahren, auf ganz Deutschland bezogen, weiter hervorragende Chancen, die je nach Lehramt und Fächerwahl variieren.

Die aktuellen Arbeitsmarktdaten für Deutschland, die für das vergangene Jahr einen leichten Anstieg der Arbeitslosigkeit von Lehrern belegen, sind kein Widerspruch zu diesen positiven Grundaussagen; sie kommen vielmehr durch die Schrumpfungprozesse der außerschulischen Bildungslandschaft zustande, die u.a. durch die veränderte Arbeitsmarktpolitik der Bundesagentur für Arbeit mit ausgelöst wurden.

Lehrkräfte, die über Ausbildungen ohne Lehramtsbefähigungen für das öffentliche Schulwesen verfügten, wie z.B. Hochschullehrer, Diplom-Sportlehrer oder Kunst-, Zeichen- und Musiklehrer, trafen im Vergleich zu den anderen Pädagogengruppen auf eine sehr geringe Nachfrage, die gegenüber dem Vorjahr nochmals deutlich zurückging.

Am 30. September 2003 wurden insgesamt 20.046 arbeitslose Lehrer registriert, 7,6 % mehr als ein Jahr zuvor. Der Anteil der arbeitslosen Bewerber mit einem abgeschlossenen Universitätsstudium betrug 86,2 %, der Frauenanteil 67,4 %.

Im Laufe des Jahres gingen 8.221 Stellenangebote für Lehrer bei den Agenturen für Arbeit ein, 9,8 % mehr als 2002. Der Zuwachs des Stellenvolumens ist allerdings in erster Linie darauf zurückzuführen, dass das Land Nordrhein-Westfalen wegen des drohenden akuten Lehrermangels dazu übergegangen ist, die Stellenangebote komplett im Stellenpool der Agenturen für Arbeit zu platzieren. Ansonsten sind die Einstellungsverfahren der Länder für Lehrer allgemein bekannt und laufen überwiegend ohne Einschaltung der Agenturen für Arbeit bzw. der Hochschulteams ab.

## Hochschullehrer

<b>Arbeitslose:</b>	<b>627</b>	<b>(+2,6 %)</b>
Frauenanteil:	50 %	(2002: 49 %)
<b>Stellenzugang:</b>	<b>473</b>	<b>(-0,6 %)</b>

Hochschullehrer im Sinne dieses Berichts umfassen neben Hochschullehrern, wissenschaftlichen

Assistenten und wissenschaftlichen Mitarbeitern an Hochschuleinrichtungen im engeren Sinne (Universitäten und Fachhochschulen) auch Dozenten an Berufsakademien, höheren Fachschulen und anderen Akademien. Bei den Offerten, die sich auf Tätigkeiten an Universitäten, Fachhochschulen und Berufsakademien bezogen, überwogen die Stellen als wissenschaftliche Mitarbeiter oder wissenschaftliche Assistenten. Nur selten wurden die Agenturen für Arbeit auch von Professorenstellen in Kenntnis gesetzt, vor allem, weil diese Positionen durch ein genau festgelegtes Berufungsverfahren vergeben werden.

Am 30. September 2003 waren 627 arbeitslose Hochschullehrer bei den Agenturen für Arbeit registriert. Genau die Hälfte der arbeitslos Gemeldeten waren Frauen (Vorjahr: 49 %). Für diese Lehrergruppe wurden im Laufe des Jahres 473 Stellenangebote unterbreitet, drei weniger als im Vorjahr.

Nur 8,5 % der arbeitslosen Hochschullehrer waren unter 35 Jahre alt, 23,0 % zwischen 35 und 44 Jahre und 68,9 % waren über 45 Jahre alt. Zum Vergleich die Altersstruktur aller arbeitslosen Bewerber mit abgeschlossener Universitätsausbildung: bis 34 Jahre: 27,1 %, zwischen 35 und 44: 32,4 % und 45 Jahre und älter: 40,5 %.

Das Angebot an offenen Stellen und die bei den Agenturen für Arbeit gemeldeten arbeitslosen Bewerber wichen in ihrer Struktur erheblich voneinander ab. Zum einen hatte mehr als die Hälfte der Arbeitslosen das 50. Lebensjahr überschritten und kam somit für Assistentenstellen nicht in Betracht. Überdies kamen die meisten aus sozialwissenschaftlichen, philologischen und sprachwissenschaftlichen Gebieten, während sich das Stellenangebot zu fast drei Vierteln auf andere Fachgebiete bezog. Viele der Bewerber waren promoviert, manche auch habilitiert. Oft hatten sie eine langjährige wissenschaftliche Tätigkeit hinter sich, die durch die Veränderungen des Hochschulrahmengesetzes in den vergangenen Jahren jäh abgebrochen war. Bedingt durch die ungünstige Altersstruktur war die Bereitschaft zur regionalen Mobilität nur in sehr geringem Umfang vorhanden. Der Ausländeranteil lag weit über dem Durchschnitt.

Die meisten Stellen kamen aus dem Bereich der wissenschaftlichen Hochschulen (56,5 %), 27 % der Offerten kamen aus privaten Akademien und Forschungseinrichtungen, knapp 12 % von Fachhochschulen und weitere 4 % von sonstigen wissenschaftlichen Institutionen. Sie richteten sich überwiegend an wissenschaftliche Assistenten oder wissenschaftliche Mitarbeiter (54 %). 27 %



der Angebote richteten sich unspezifisch an Dozenten oder Lehrbeauftragte und kamen zumeist aus dem Bereich der Privaten Akademien. Bei einem knappen Fünftel ging es schließlich um die Besetzung von Professorenstellen an Universitäten und Fachhochschulen. Nach Fachrichtungen betrachtet kamen je ein Viertel der Angebote aus den Bereichen Naturwissenschaften sowie Geistes- und Sozialwissenschaften. 15 % der Stellenanbieter suchten wissenschaftliches Personal für die Mitarbeit in ingenieurwissenschaftlichen Fachdisziplinen, 13,5 % richteten sich an Wirtschaftswissenschaftler und Juristen, 12 % an Mediziner und knapp 10 % an Informatiker.

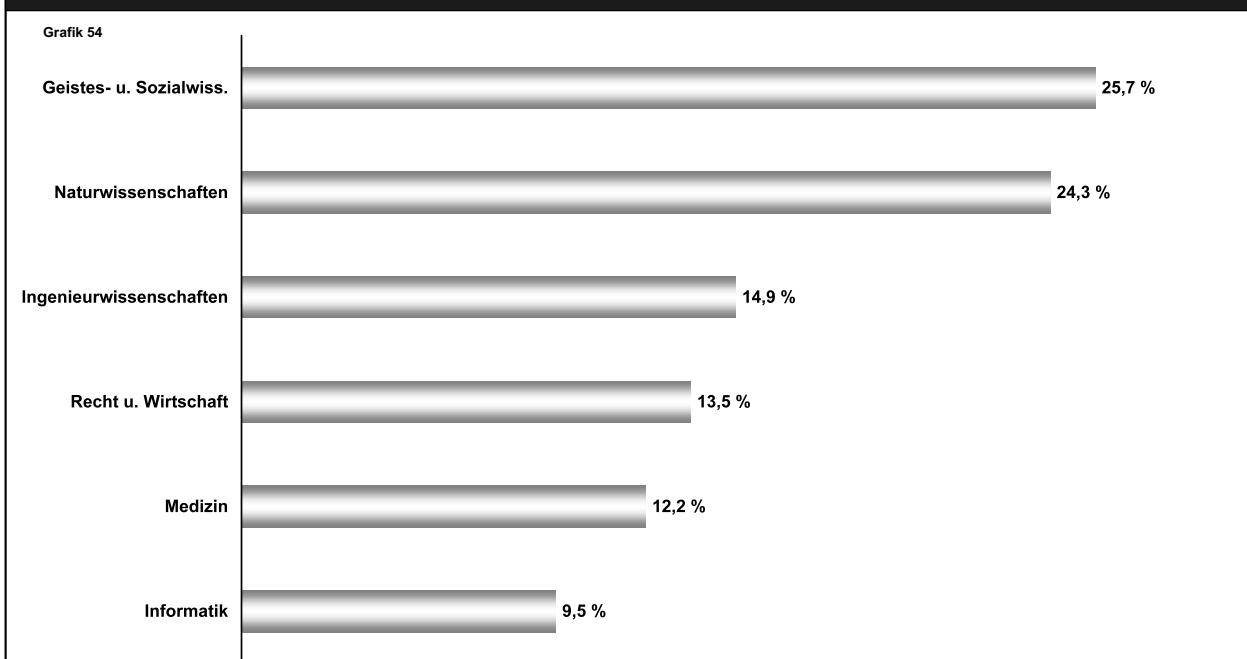
Einstellungsvoraussetzungen für eine Professorenstelle waren: ein abgeschlossenes Hochschulstudium, pädagogische Eignung, besondere Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit (in der Regel durch Promotion nachgewiesen), mindestens 5-jährige hauptberufliche Praxis nach dem Hochschulabschluss (davon mindestens 3 Jahre außerhalb des Hochschulbereichs). Für wissenschaftliche Hochschulen wurde darüber hinaus die abgeschlossene Habilitation erwartet. Bewerber für eine Professorenstelle mussten darüber hinaus auf eine

Reihe wissenschaftlicher Publikationen verweisen können und über nachweisbare Lehrerfahrungen verfügen.

Von Bewerbern für Stellen als wissenschaftliche Assistenten oder wissenschaftliche Mitarbeiter an Hochschulen wird als Mindestvoraussetzung ein Studienabschluss in der jeweiligen Fachrichtung mit Prädikatsexamen erwartet. Sehr gute englische Sprachkenntnisse und einschlägige praktische Erfahrungen gehörten überwiegend ebenfalls zu den zwingenden Voraussetzungen. Bei Positionen in geistes- oder sozialwissenschaftlichen Disziplinen wurde häufig bereits eine abgeschlossene Promotion erwartet.

Mangelnde Sprachkenntnisse, verbunden mit fortgeschrittenem Lebensalter, waren bei Ausländern, Kontingentflüchtlingen und Aussiedlern unter den gemeldeten Hochschullehrern oft unüberwindbare Hürden bei dem Versuch, eine dauerhafte berufliche Integration zu erreichen. Im Einzelfall konnten Eingliederungszuschüsse oder die finanzielle Unterstützung für eine Existenzgründung als Gutachter oder in der Beratungsbranche einen Ausweg bieten.

### Für welche Fachgebiete wurden Hochschullehrer gesucht?



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Stichprobe aufgrund der offenen Stellen am Jahresende 2003

© 2004, BA-AMS

## Gymnasiallehrer und Realschullehrer

### Gymnasiallehrer

<b>Arbeitslose:</b>	<b>3.531</b>	<b>(+7,5 %)</b>
Frauenanteil:	63 %	(2002: 61 %)
<b>Stellenzugang:</b>	<b>1.792</b>	<b>(+62 %)</b>

### Realschullehrer

<b>Arbeitslose:</b>	<b>1.980</b>	<b>(+9,5 %)</b>
Frauenanteil:	71 %	(2002: 71 %)
<b>Stellenzugang:</b>	<b>821</b>	<b>(+26 %)</b>

Die Chancen für eine Einstellung in den öffentlichen Schuldienst waren für Realschullehrer etwas günstiger als für Gymnasiallehrer. Daran wird sich voraussichtlich auch in den kommenden Jahren wenig ändern. Die Zahl der Einstellungen im öffentlichen Schulwesen überstieg in der Sekundarstufe I rein rechnerisch die Zahl der Absolventen des Referendariats um 28 % und in der Sekundarstufe II um 19 %. Damit kamen erneut Lehrerinnen und Lehrer zum Zuge, die schon länger auf eine Einstellung warteten. Die Einstellungsmöglichkeiten blieben dennoch abhängig von der Fächerkombination und auch den Noten in den Staatsexamina. Die besten Chancen bestanden wieder für Mathematiklehrer und Lehrkräfte mit naturwissenschaftlichen Fächern.

Dennoch waren am 30. September 2003 3.531 Gymnasiallehrer (+7,5 %) und 1.980 (+9,5 %) Realschullehrer bei den Agenturen für Arbeit arbeitslos gemeldet. Der Frauenanteil betrug bei Gymnasiallehrern 63 % und bei Realschullehrern 72 %. Die Steigerung der Arbeitslosigkeit ist vor allem auf wirtschaftliche Schwierigkeiten zahlreicher Bildungsträger und die damit verbundenen Entlassungen von Lehrkräften zurückzuführen. Die Zahl der Stellenangebote im vergangenen Jahr belegt die dennoch hohe Nachfrage nach Lehrern dieser Schularten – sie kamen zum überwiegenden Teil aus dem öffentlichen Schulwesen. 1.792 Offerten (+62 %) lagen für Gymnasiallehrer und 821 (+32 %) für Realschullehrer vor. Der Zuwachs des Stellenvolumens ist allerdings vorrangig darauf zurückzuführen, dass das Land Nordrhein-Westfalen wegen des drohenden akuten Lehrermangels dazu über-

gegangen ist, die Stellenangebote komplett im Stellenpool der Agenturen für Arbeit zu platzieren.

Im Jahr 2002 gab es 8.000 Studienanfänger für das Lehramt im Sekundarbereich I und fast 20.000 Studenten, die ein Studium für das Lehramt an Gymnasien begannen. Hier sind zur Zeit steigende Anfängerzahlen zu beobachten. Im Jahr 2003 wurden für den Sekundarbereich I rund 3.000 und für den gymnasialen Bereich rund 7.000 Lehramtsprüfungen abgelegt.

24,3 % der arbeitslosen Gymnasiallehrer waren unter 35 Jahre alt, 25,2 % zwischen 35 und 44 Jahre und 50,5 % waren über 45 Jahre alt. Bei den Realschullehrern war der Anteil der Jüngeren mit 17,1 % noch wesentlich geringer, der Anteil der mittleren Gruppe war mit 25,4 % fast gleich hoch, dafür waren mit 57,5 % besonders viele ältere Realschullehrer von Arbeitslosigkeit betroffen.

Zum Vergleich die Altersstruktur aller arbeitslosen Bewerber mit abgeschlossener Universitätsausbildung: bis 34 Jahre: 27,1 %, zwischen 35 und 44: 32,4 % und 45 Jahre und älter: 40,5 %.

In der Gruppe der über 45-jährigen gab es viele Lehrer, die nach dem Referendariat nicht übernommen wurden und danach vielfach berufsfremd oder z.B. bei Bildungsträgern gearbeitet hatten und jetzt von den erheblichen Einsparungen betroffen waren. In dieser Gruppe gibt es auch einen zunehmenden Anteil an Langzeitarbeitslosen.

Die für alle Lehrämter zusammen in den Jahren 2002 bis 2015 voraussichtlich im Durchschnitt jährlich fehlenden knapp 3.200 Lehrkräfte (bei insgesamt 789.000 hauptberuflich beschäftigten Lehrerinnen und Lehrern) konzentrieren sich laut Kultusministerkonferenz auf die Lehrämter für den Sekundarbereich II (berufliche Fächer) oder für die beruflichen Schulen\*), die Lehrämter für alle oder einzelne Schularten des Sekundarbereichs I\*) sowie die übergreifenden Lehrämter des Primarbereichs und aller oder einzelner Schularten des Sekundarbereichs I\*). Damit sind im Wesentlichen Berufliche Schulen sowie Haupt- und Realschulen gemeint.

Im Jahr 2003 wurden von Bildungsträgern nur noch wenige Stellen gemeldet. Nachdem die Arbeitsmarktpolitik zu einer drastischen Umsteuerung und Kostenreduzierung im Bereich der beruf-

\*) Die Begriffe sind der Terminologie der Kultusministerkonferenz entnommen.



lichen Weiterbildung geführt hat, mussten hier im Gegenteil zum Teil auch langjährig tätige Lehrkräfte entlassen werden. Auch aus der übrigen Privatwirtschaft, z.B. aus dem betrieblichen Bildungswesen oder dem Personalmanagement, gab es keine Nachfrage nach Gymnasial- oder Realschullehrern.

Einige Angebote lagen vor für den Unterricht an Fachschulen, z.B. für Altenpflege oder Erzieherfachschulen. Meist handelte es sich dabei um Honorarangebote.

Vereinzelt boten Universitäten oder Pädagogische Hochschulen Positionen für Lehrkräfte mit zweitem Staatsexamen im Hochschuldienst an. Hier wurde meist eine mehrjährige Berufspraxis im öffentlichen Schulwesen nach dem zweiten Staatsexamen vorausgesetzt. Dabei ging es u.a. um die Mitwirkung bei Forschung und Lehre im Bereich von Allgemeiner Didaktik. Kenntnisse empirischer Unterrichtsforschung wurden dabei nicht selten vorausgesetzt.

Von Kultusbehörden, Schulverwaltungseinrichtungen und Regierungspräsidien wurden berufserfahrene Pädagogen für schulaufsichtliche Funktionen gesucht. Sie sollten durch Zielvereinbarungen mit den Lehrkörpern das Qualitätsmanagement vorantreiben und damit die Sicherung der Umsetzung bildungspolitischer Vorgaben erreichen.

Privatschulen, z.B. Waldorfschulen oder Montessorischulen, benötigten dringend verschiedene Fachlehrer. Voraussetzung war hier, dass die Lehrkräfte sich dem speziellen pädagogischen Konzept gegenüber aufgeschlossen und entsprechend fortbildungsbereit zeigten.

Viele Nachhilfeeinstitute suchten für fast alle Fächer und Schulstufen auf Honorarbasis Lehrer. Wegen der guten Möglichkeiten im regulären Schuldienst stießen diese Angebote jedoch auf wenig Gegenliebe.

Gelegentlich wurde auch die Übernahme oder Gründung eines Nachhilfeeinstituts auf Franchise-Basis angeboten.

Auch kirchliche Schulen unterbreiteten eine Reihe von Angeboten.

Das Bundesverwaltungsamt suchte Lehrer für Einsatz an deutschen Schulen im Ausland. Hierbei konnten Lehrkräfte entweder in unmittelbarem Anschluss an das Referendariat oder mit einer Beurlaubung aus dem innerdeutschen Schuldienst zum Einsatz kommen.

Medienproduktionen suchten vereinzelt berufserfahrene Lehrer als Redakteure für die Produktion multimedialer Lerneinheiten. Multimedia-Affinität und Textstärkewaren neben den fachlichen Qualitäten die Hauptvoraussetzungen, um im Rahmen von Internetplattformen entsprechende pädagogische und didaktische Konzeptionen entwickeln zu können.

Erwartet wird von allen Arbeitgebern grundsätzlich eine abgeschlossene Lehrerausbildung (2. Staatsexamen). Bei Schulen in kirchlicher Trägerschaft wird mindestens die Kirchenmitgliedschaft erwartet.

Nach den Kriterien des Öffentlichen Dienstes ist für Berufseinsteiger mit 2. Staatsexamen je nach Familienstand und Status (Angestellter oder Beamter) im alten Bundesgebiet mit einem Monatsgehalt von 3.000 bis 3.400 € zu rechnen.

Vor allem für das Berufliche Schulwesen und die Sekundarstufe I bestand in der Mehrzahl der Bundesländer die Möglichkeit, auch ohne Staatsexamina in den Schuldienst zu gelangen. Voraussetzung war ein abgeschlossenes Studium in Fächern, bei denen ein Mangel an Lehrkräften bestand. Gute Chancen hatten vor allem Ingenieure. Im Jahr 2003 wurden bundesweit insgesamt 1.230 Seiteneinsteiger eingestellt, fast 7 % mehr als 2002.

## Grund- und Hauptschullehrer

<b>Arbeitslose:</b>	<b>3.888</b>	<b>(+11,4 %)</b>
Frauenanteil:	81 %	(2002: 81 %)
<b>Stellenzugang:</b>	<b>1.592</b>	<b>(+22 %)</b>

Im Jahr 2003 wurden insgesamt 3.160 Lehrerinnen und Lehrer für Lehrämter der Grundschule bzw. des Primarbereichs eingestellt. Diese Zahl war fast deckungsgleich mit der Summe der Absolventen des Vorbereitungsdienstes. Für die Lehrämter, die auch den Haupt- und Realschulbereich enthalten (übergreifenden Lehrämtern des Primarbereichs und aller oder einzelner Schularten des Sekundarbereichs I sowie Lehrämter für alle oder einzelne Schularten des Sekundarbereichs I\*) überstieg die Zahl der Neueinstellungen bei weitem das Angebot an Absolventen der Vorbereitungsdienste.

Laut der von der Kultusministerkonferenz im September 2003 vorgelegten Untersuchung zum Leh-



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

Zum 30. September waren 3.888 Grund- und Hauptschullehrer bei den Agenturen für Arbeit arbeitslos gemeldet (+11,4 %). Der Frauenanteil betrug – wie im vorangegangenen Jahr – 81 %. Im Laufe des Jahres gingen 1.592 Stellenangebote für Grund- und Hauptschullehrer bei den Agenturen für Arbeit ein, 22 % mehr als im vorangegangenen Jahr.

Seit 1995, als 4.776 Absolventen gezählt wurden, ist die Zahl der Grundschullehrer stark rückläufig; sie betrug 2003 nur noch 3.093. Die Zahl der Studienanfänger betrug 2002 bundesweit 4.748 (Vorjahr: 5.285). Bei den Absolventengruppen, aus denen sich auch die Lehrkräfte für die Sekundarstufe I bzw. die Hauptschule rekrutierten, verlief die Entwicklung umgekehrt; hier gab es 1995 rund 5.900 erste Lehramtsprüfungen und acht Jahre später 6.500. Die Zahl der Studienanfänger betrug in diesem Bereich im Jahr 2002 16.160 (Vorjahr: 15.300).

33,5 % der arbeitslosen Grund- und Hauptschullehrer waren unter 35 Jahre alt, 23,5 % zwischen 35 und 44 Jahre und 43 % waren über 45 Jahre alt.

Zum Vergleich die Altersstruktur aller arbeitslosen Bewerber mit abgeschlossener Universitätsausbildung: bis 34 Jahre: 27,1 %, zwischen 35 und 44: 32,4 % und 45 Jahre und älter: 40,5 %. Deutliche Abweichungen gibt es hier nur bei der mittleren Gruppe zugunsten der Grund- und Hauptschullehrer. Gerade die mittleren Jahrgänge haben sich inzwischen dauerhaft im öffentlichen Schulwesen integriert und treten deshalb nur selten als arbeitslos gemeldet in Erscheinung.

Der größere Teil der Bewerberinnen und Bewerber war dem Primarstufenbereich zuzurechnen. Der Ausländeranteil bewegte sich im Durchschnitt der akademischen Berufe. Die meisten verfügten über das erste und zweite Staatsexamen. Eine auffällige Minderheit der Bewerber bestand aus Lehrkräften, die aus gesundheitlichen Gründen aus dem Lehrerberuf aussteigen wollten und/oder sich den psychischen Belastungen im Schulalltag nicht mehr gewachsen fühlten. Daneben gab es viele Frauen mit Teilzeitwünschen und geringer regionaler Mobilität und vereinzelte Lehrer mit ausländischen

Hochschulabschlüssen. Diese drei Gruppen waren besonders betreuungs- und beratungsintensiv.

Die meisten Stellenangebote wurden den Agenturen für Arbeit aus dem öffentlichen Schulwesen unterbreitet, die hier nicht näher betrachtet werden. Der größte Teil der übrigen Offerten kam von privaten Schulträgern, die entweder den großen Kirchen zuzuordnen waren oder einer reformpädagogischen Ausrichtung verpflichtet waren. Beachtliche Nachfrage kam auch aus privaten Bildungs- und Nachhilfeinstitutionen. Dagegen vererbte die Nachfrage von Trägern der beruflichen Bildung – mit Ausnahme von Rehabilitationseinrichtungen – fast völlig.

Privatschulen, z.B. Waldorf- oder Montessorischulen suchten Grund- und Hauptschullehrer, die sich mit den jeweiligen pädagogischen Ansätzen identifizieren konnten und bereit waren, spezifische Zusatzausbildungen zu absolvieren. Schulen in kirchlicher Trägerschaft waren ausschließlich an christlich orientiertem Lehrpersonal interessiert.

Die wenigen Angebote von Bildungsträgern bezogen sich auf die berufliche Orientierung, die Erstellung von Leistungsprofilen, die Vermittlung von Grundlagenkenntnissen in Deutsch, Mathematik, Wirtschafts- und Sozialkunde und EDV. Entsprechende Verträge mit Lehrkräften wurden fast nur noch befristet für die Dauer einer Maßnahme abgeschlossen.

Auch in den Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation für Jugendliche oder Erwachsene stand die Vermittlung schulischer Grundkenntnisse im Vordergrund. Daneben waren Beurteilungen über die Teilnehmer hinsichtlich ihrer beruflichen Eignung abzugeben.

Heimschulen und Therapiezentren suchten Grund- und Hauptschullehrer für kranke oder psychisch gestörte Kinder. Auch Mutter- und Kind-Kliniken suchten hier und da Grundschullehrer.

Justizvollzugsanstalten boten Hauptschullehrern Stellen für den Unterricht von Strafgefangenen an.

Pädagogische Institute, die sich auf die Betreuung von Kindern und Jugendlichen mit einer Lese-Rechtschreibschwäche spezialisiert hatten, suchten Grund- und Hauptschullehrer auf Honorarbasis.

Auch Sonderschulen für Erziehungshilfe, die sich in erster Linie um verhaltensauffällige Schülerinnen und Schüler bemühten, waren – aus Mangel an Bewerbungen von Sonderschullehrern – an der Beschäftigung von Grund- und Hauptschullehrern interessiert.





Immer wieder suchten auch Privathaushalte Lehrkräfte auf Honorarbasis für gezielten Nachhilfeunterricht.

Erwartet wird von allen Arbeitgebern grundsätzlich eine abgeschlossene Lehrerausbildung (2. Staatsexamen).

Nach den Kriterien des Öffentlichen Dienstes ist für Berufseinsteiger mit 2. Staatsexamen je nach Familienstand und Status (Angestellter oder Beamter) im alten Bundesgebiet mit einem Monatsgehalt von 3.000 bis 3.400 € zu rechnen.

Wegen der nach wie vor recht günstigen Lage auf dem Lehrerarbeitsmarkt wurden arbeitsmarktpolitische Instrumente im Jahr 2003 nur sehr selten eingesetzt.

## Sonderschullehrer

<b>Arbeitslose:</b>	<b>283</b>	<b>(+16,5 %)</b>
Frauenanteil:	73 %	(2002: 73 %)
<b>Stellenzugang:</b>	<b>430</b>	<b>(+84,5 %)</b>

Im Jahr 2003 wurden 2.172 Sonderschullehrer in den öffentlichen Schuldienst eingestellt. Diese Zahl entsprach fast genau derjenigen der Absolventen des Vorbereitungsdienstes. Bereits in den drei vorangegangenen Jahren war das Verhältnis von Neueinstellungen zu neu ausgebildeten Referendaren ausgeglichen. Die wenigen Sonderschullehrer, die ihre erste Ausbildungsphase in Ostdeutschland abgeschlossen hatten, trafen sogar auf ein reichhaltiges Überangebot an Lehrerstellen.

Zum 30. September waren 283 Sonderschullehrer bei den Agenturen für Arbeit arbeitslos gemeldet (+16,5 %). Der Frauenanteil betrug unverändert 73 %. Im Laufe des Jahres gingen 430 Stellenangebote für Sonderschullehrer bei den Agenturen für Arbeit ein, 84,5 % mehr als im vorangegangenen Jahr.

Vom Beginn der neunziger Jahre bis zum Jahr 1999 verdreifachte sich die Zahl der Lehramtsabsolventen für Sonderschulen nahezu auf 2.810. Seither hat sich wieder ein leichter Rückgang auf 2.429 im Jahr 2003 ergeben. Die Zahl der Studienanfänger betrug 2002 bundesweit 3.267. Sie hat sich damit seit 1997 auf Werte zwischen 3.000 und 3.300 eingependelt.

37,8 % der arbeitslosen Sonderschullehrer waren unter 35 Jahre alt, 27,6 % zwischen 35 und 44 Jahre und 34,6 % waren über 45 Jahre alt.

Zum Vergleich die Altersstruktur aller arbeitslosen Bewerber mit abgeschlossener Universitätsausbildung: bis 34 Jahre: 27,1 %, zwischen 35 und 44: 32,4 % und 45 Jahre und älter: 40,5 %.

Die meisten der gemeldeten arbeitslosen Bewerber warteten auf den nächsten Einstellungstermin. Der überwiegende Teil verfügte über beide Staatsexamina. Bei den Studienschwerpunkten waren diejenigen Lehrkräfte in der Mehrzahl, die sich auf Lernbehindertenpädagogik spezialisiert hatten.

Eine im Auftrag der Kultusministerkonferenz erstellte Lehrerbedarfsanalyse bis 2015 kommt zu dem Ergebnis, dass sich in Deutschland zwischen Einstellungsangebot und -bedarf für die sonderpädagogischen Lehrämter ein weitgehend ausgeglichenes Verhältnis abzeichnet. Denn hier treffen auf die voraussichtlich jährlich knapp 2.000 benötigten Lehrkräfte ca. 1.800 Neuabsolventen der zweiten Staatsprüfung, die sich um eine Einstellung in den öffentlichen Schuldienst bewerben. Unter Einbeziehung einiger Altbewerber erhöht sich das Lehrereinstellungsangebot für die sonderpädagogischen Lehrkräfte auf insgesamt mehr als 1.900 jährlich und entspricht damit auch in den kommenden Jahren nicht ganz dem Bedarf.

Private – meist kirchliche – Schulträger, die oft in einem organisatorischen und räumlichen Verbund mit weiteren Rehabilitationseinrichtungen standen (z.B. Klinik, Werkstatt für Behinderte etc.) suchten zum Teil händeringend Sonderschullehrer.

Andere freie Schulträger suchten für Unterricht und Betreuung von Grundschulern mit Behinderung in integrativen altersgemischten Grundschulklassen pädagogische Fachkräfte mit verschiedenen sonderpädagogischen Lehrbefähigungen. Darunter waren auch Waldorf- und Montessorischulen.

Einige Bildungsträger stellten – meist befristet – für die Berufsvorbereitung von benachteiligten Jugendlichen Sonderschullehrer ein. In der Konkurrenz zu der nach wie vor recht guten Nachfrage aus dem öffentlichen und privaten Schulwesen stießen sie jedoch auf Schwierigkeiten bei der Besetzung ihrer Positionen.

Nachhilfeeinstitute und private Einrichtungen der Lernförderung suchten Sonderpädagogen, z.B. im Zusammenhang mit der Lerntherapie mit Kindern und Jugendlichen im Bereich Legasthenie und Dyskalkulie. Sie sollten über pädagogische Berufserfahrungen und lerntherapeutisches Grundwissen verfügen.

Erwartet wird von allen Arbeitgebern grundsätzlich eine abgeschlossene Lehrerausbildung (2. Staats-



examen). Für den Einsatz in Privatschulen wird eine akzeptierende Grundhaltung gegenüber dem jeweiligen pädagogischen Konzept erwartet. Bei Schulen in kirchlicher Trägerschaft wird mindestens die Kirchenmitgliedschaft vorausgesetzt.

Nach den Kriterien des Öffentlichen Dienstes ist für Berufseinsteiger mit 2. Staatsexamen je nach Familienstand und Status (Angestellter oder Beamter) im alten Bundesgebiet mit einem Monatsgehalt von 3.000 bis 3.400 € zu rechnen.

## Berufsschullehrer

<b>Arbeitslose:</b>	<b>1.005</b>	<b>(+5,6 %)</b>
Frauenanteil:	60 %	(2002: 61 %)
<b>Stellenzugang:</b>	<b>1.352</b>	<b>(+20,5 %)</b>

In diesem Abschnitt steht das öffentliche Berufsschulwesen im Vordergrund.

Im Jahr 2003 wurden 2.488 Berufsschullehrer in den Schuldienst eingestellt, davon 2.303 in den alten Ländern. Seit Jahren kann der Bedarf an den Berufsschulen nicht mehr durch eine entsprechende Zahl von Absolventen des Vorbereitungsdiens-tes gedeckt werden. Dadurch erhalten vor allem an Berufsschulen auch Akademiker, die ursprünglich nicht das Schulwesen im Visier hatten, die Chance, als Seiteneinsteiger den Lehrerberuf zu ergreifen.

Am 30. September 2003 waren 1.005 arbeitslose Fachschul-, Berufsschul- und Werklehrer bei den Agenturen für Arbeit registriert. 60 % der arbeitslos Gemeldeten waren Frauen (Vorjahr: 61 %). Für diese Lehrerguppe wurden im Laufe des Jahres 1.352 Stellenangebote unterbreitet, 20,5 % mehr als im Vorjahr.

Die Zahl der Studienanfänger für Lehrämter des beruflichen Schulwesens hat sich seit 1995 um 50 % auf 4.416 im Jahr 2002 erhöht. Die Zahl der Absolventen mit 1. Lehramtsprüfung hat mit dieser Entwicklung allerdings nicht Schritt gehalten. Nach einem zwischenzeitlichen Anstieg auf 1.815 im Jahr 1999 ging sie danach sukzessive zurück und betrug im vergangenen Jahr nur noch 1.399.

15,1 % der arbeitslosen Berufsschullehrer waren unter 35 Jahre alt, 25,1 % zwischen 35 und 44 Jahre und 59,8 % waren über 45 Jahre alt. Zum Vergleich die Altersstruktur aller arbeitslosen

Bewerber mit abgeschlossener Universitätsausbildung: bis 34 Jahre: 27,1 %, zwischen 35 und 44: 32,4 % und 45 Jahre und älter: 40,5 %. Der hohe Anteil älterer Bewerber erklärt sich aus dem Umstand, dass eine beträchtliche Zahl älterer Pädagogen aus privaten Einrichtungen der beruflichen Aus- und Weiterbildung freigesetzt wurden, die aufgrund ihres Alters wenig Chancen hatten, in das öffentliche Schulwesen einzumünden. Der geringe Anteil jüngerer Bewerber beruht auf den sehr guten Chancen, nach der Ausbildung an öffentlichen Schulen unterrichten zu können; eine Kontaktaufnahme zu den Agenturen für Arbeit war aus diesem Grund in der Regel verzichtbar.

Nur 50 der bundesweit 1.005 arbeitslos gemeldeten Bewerber verfügten über eine Lehrerausbildung im gewerblich-technischen Bereich (Vorjahr: 54). Meist befanden sie sich in der Wartezeit zwischen Ende der Ausbildung und dem nächsten Einstellungstermin. Daneben waren bundesweit 223 (Vorjahr: 188) arbeitslose Berufsschullehrer mit kaufmännischen Schwerpunkten bzw. Diplom-Handelslehrer gemeldet. Auch diese Gruppe hatte bei der Einmündung in den Schuldienst kaum Probleme. Hinzu kamen 16 Berufsschullehrer mit hauswirtschaftlichen und 12 mit landwirtschaftlichen Schwerpunkten. Gut die Hälfte der arbeitslosen Lehrkräfte waren Lehrer für allgemein bildende Fächer an Berufsschulen oder Fachlehrer mit anderen Schwerpunkten.

Laut Kultusministerkonferenz besteht in den nächsten 10 Jahren ein Einstellungsbedarf von jährlich etwa 3.700 Lehrkräften an den beruflichen Schulen. Da jedoch durchschnittlich nur rund 2.300 neuausgebildete Berufsschullehrer zur Verfügung stehen, ist mittelfristig mit einer hohen Unterdeckung zu rechnen. Der Einstellungsbedarf kann demnach im Durchschnitt nur zu 65 % gedeckt werden. Deshalb wird in den kommenden Jahren in hohem Maße auf das Instrument des Seiteneinstiegs zurückgegriffen werden müssen.

Die Privatwirtschaft, die grundsätzlich als Arbeitgeber für Berufspädagogen, z.B. im Bereich der betrieblichen Aus- und Weiterbildung, in Betracht kommt, hielt sich im vergangenen Jahr mit Stellenausschreibungen für diese Lehrerguppe auffallend zurück. Die meisten Angebote kamen aus dem öffentlichen berufsbildenden Schulwesen. Aber auch andere Institutionen, z.B. private berufsbildende Fachschulen, waren sehr an ausgebildeten Berufsschullehrern für alle denkbaren Einsatzfelder, wie Kosmetik, Krankenpflege, Heilpädagogik, Sozialpädagogik oder Technik interessiert.



So suchten u.a. Technische Fachschulen für berufsbegleitende Lehrgänge zum Staatlich geprüften Techniker festangestellte und freiberufliche Dozenten.

Auch private Wirtschaftsschulen versuchten, Berufspädagogen mit attraktiven Angeboten zu ködern; sie hatten jedoch in der Konkurrenz zum öffentlichen Schulwesen einen schweren Stand.

Wesentlich seltener als in den vorangegangenen Jahren suchten Bildungsträger u.a. Diplom-Handelslehrer für Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen im kaufmännischen Bereich oder Berufsschullehrer für gewerblich-technische Fächer für entsprechende Ausbildungsgänge im Metall- oder Elektrobereich. Anstellungen wurden immer häufiger nur für die Dauer einer Maßnahme angeboten.

Industrie- und Handelskammern sowie Handwerkskammern boten Berufsschullehrern mit verschiedenen Bildungshintergründen Positionen zur Planung, Organisation und Gestaltung beruflicher Bildungsmaßnahmen in ihrem Bezirk.

Einige wenige Vakanzen wurden auch aus dem Hochschulbereich gemeldet, vor allem Assistentenstellen in Wirtschafts- und Berufspädagogik.

Hier und da waren – vor allem in Ostdeutschland – auch Diplom-Medizin-Pädagogen als Lehrkräfte für theoretischen und fachpraktischen Unterricht an Alten- und Krankenpflegeschulen gefragt. Als Voraussetzung wurde meist ein pflegerischer Grundberuf erwartet. Auch Ärzte oder Diplom-Pflegewissenschaftler kamen für solche Lehrtätigkeiten in Betracht.

Berufsschullehrer mit technischen und betriebswirtschaftlichen Schwerpunkten waren wieder die gesuchtesten Fachkräfte. Aber auch der Bedarf an Lehrkräften mit hauswirtschaftlichen oder landwirtschaftlichen Schwerpunkten konnte nicht völlig durch die wenigen in diesen Fachrichtungen ausgebildeten Lehrer gedeckt werden. Die Erwartungen der Arbeitgeber waren wegen des Bewerbermangels eher bescheiden. Wert legten sie vor allem auf hohe fachliche Kompetenz und persönliches Engagement bei der pädagogischen Arbeit mit Jugendlichen.

Nach den Kriterien des Öffentlichen Dienstes ist für Berufseinsteiger mit 2. Staatsexamen je nach Familienstand und Status (Angestellter oder Beamter) im alten Bundesgebiet mit einem Monatsgehalt von 3.000 bis 3.400 € zu rechnen.

Im Bereich der Berufsschulen gab es zahlreiche Einstellungsmöglichkeiten für so genannte Seiten-

einsteiger. Ihr Einsatz erfolgte, damit das Unterrichtsangebot trotz des Mangels an ausgebildeten Berufsschullehrern halbwegs sichergestellt werden konnte. Als Seiteneinsteiger werden Lehrkräfte bezeichnet, die zwar über einen Hochschulabschluss verfügen, aber keine Lehramtsprüfung abgelegt haben. Sie erhalten im Falle ihrer Einstellung entweder vorangestellte Trainee-Maßnahmen oder berufsbegleitende pädagogische Zusatzqualifikationen. Die Gestaltung der Ausbildung und der Examina ist in den einzelnen Bundesländern unterschiedlich.

Am häufigsten kommen für Berufsschulen Ingenieure des Maschinenbaus und der Elektrotechnik und Wirtschaftswissenschaftler als Seiteneinsteiger in Betracht. Kleinere Seiteneinsteiger-Kontingente waren aus dem Berufsschulsektor für den Unterricht in Ernährung und Hauswirtschaft und Sozialpädagogik nachgefragt. Insgesamt wurden bundesweit im Jahr 2003 1.230 Seiteneinsteiger eingestellt, davon 487 für berufliche Fächer. Das Beratungsangebot der Hochschulteams in Fragen des Seiteneinstiegs wurde rege in Anspruch genommen.

## Lehrer für musische Fächer

<b>Arbeitslose:</b>	<b>1.515</b>	<b>(+9,5 %)</b>
Frauenanteil:	67 %	(2002: 67 %)
mit Universitätsabschluss:	78 %	(2002: 79 %)
<b>Stellenzugang:</b>	<b>198</b>	<b>(-23 %)</b>

Der Arbeitsmarkt für Musikpädagogen und Kunsterzieher, die Ausbildungen absolviert hatten, die nicht für das staatliche Schulwesen qualifizierten, blieb sehr schwach. Die Zahl der Arbeitslosen stieg erneut um 9,5 % auf 1.515. Zwei Drittel waren – wie im Vorjahr – Frauen. Unter den Arbeitslosen verfügten 78 % über einen universitären Abschluss.

Die meisten Musiklehrer hatten Instrumentalausbildungen; ein weiterer beträchtlicher Teil war schwerpunktmäßig in elementarer Musikerziehung ausgebildet. Ein Viertel der Bewerber bestand aus Aussiedlern, Kontingentflüchtlingen und Asylbewerbern bzw. -berechtigten. Gegenüber dem Anteil dieser Personengruppen an allen arbeitslos gemeldeten Akademikern (4,4 %) war dies ein außerordentlich hoher Wert.



Im Jahr 2002 gab es rund 12.500 sozialversicherungspflichtig beschäftigte Lehrer für musische Fächer, rund 300 weniger als 1996. Im Vergleich zur durchschnittlichen Beschäftigungsentwicklung von Akademikern, die im gleichen Zeitraum einen kräftigen Zuwachs verzeichnen konnte, gehörten sie damit zu denjenigen, die zunehmend aus den regulären Arbeitsverhältnissen herausfielen.

21,3 % der arbeitslosen Bewerber waren unter 35 Jahre alt, 30,4 % zwischen 35 und 44 Jahre und 48,8 % waren über 45 Jahre alt.

Zum Vergleich die Altersstruktur aller arbeitslos gemeldeten Bewerber mit Universitäts- oder Fachhochschulausbildung: unter 35 Jahre: 27 %, 35 bis 44 Jahre: 32 %, 45 Jahre und älter: 41 %. Arbeitslose Lehrer für musische Fächer waren demnach unter der Altersgruppe der über 45-Jährigen signifikant stärker vertreten als dies beim Durchschnitt aller Akademiker der Fall war.

An der Struktur der wenigen Stellenangebote hat sich kaum etwas geändert. Angebote für Musiklehrer gab es fast ausschließlich von privaten und wenigen kommunalen Musikschulen, z.B. für die musikalische Früherziehung oder für den Instrumentalunterricht. Zu der Unterweisung an mehreren Instrumenten trat bei Positionen in der Musikalischen Früherziehung die Kontaktpflege mit Kindergärten und Grundschulen für die Planung gemeinsamer Veranstaltungen.

Auch Privatschulen, z.B. Waldorfschulen, boten hin und wieder Beschäftigungsverhältnisse an. Gelegentlich suchte der Musikalien- und Musikinstrumentehandel Musiklehrer für Demonstrations- oder Unterweisungszwecke.

Wie im vergangenen Jahr wurden Musiklehrer vor allem für Klavier, Keyboard und Gitarre gesucht. Für den Unterricht an anderen Instrumenten (z.B. Schlagzeug, Streichinstrumente, Querflöte, Blockflöte, Klarinette und Akkordeon) lagen nur vereinzelte Angebote vor. Selten gab es Offerten für Chorleitung und Gesangsunterricht. Da es sich fast ausschließlich um Offerten auf Honorarbasis handelte, boten sie in der Regel keine ausreichende Lebensgrundlage, sodass viele Musiklehrer auf ausbildungsfremde Tätigkeiten ausweichen mussten. Andere Musiklehrer versuchten, durch Erteilung von Privatunterricht ihre Existenz zu sichern. Nur ganz vereinzelt gab es daneben Stellen für Musikerzieher von privaten allgemeinbildenden Schulen, die aber das zweite Staatsexamen und genau definierte Fächerkombinationen voraussetzten. Offerten für Kunsterzieher lagen den Arbeitsämtern im Jahr 2003 so gut wie nicht vor.

Hinsichtlich der Arbeitsbedingungen und der Zielgruppen mussten Lehrer für musische Fächer außerordentlich kompromissbereit sein. Nur jüngere, gut qualifizierte, mit pädagogischem Geschick und ersten Berufserfahrungen versehene Bewerber ohne Mobilitätshindernisse hatten realistische Chancen auf existenzsichernde Beschäftigungen. Die zahlreichen älteren Arbeitslosen konnten allenfalls versuchen, durch Einzelunterricht ihren Lebensunterhalt auf niedrigem Niveau zu bestreiten. Bewerber aus dem Ausland mit mangelhaften Deutschkenntnissen waren nahezu chancenlos.

Einige Musiklehrer versuchten sich mit finanzieller Unterstützung der Agenturen für Arbeit selbstständig zu machen. Dies geschah gelegentlich auch durch den Einstieg in entsprechende Franchiseangebote.

## Sportlehrer

<b>Arbeitslose:</b>	<b>1.631</b>	<b>(+6 %)</b>
Frauenanteil:	38 %	(2002: 37 %)
mit Universitätsausbildung:	83 %	(2002: 81 %)
<b>Stellenzugang:</b>	<b>453</b>	<b>(-29 %)</b>

Die Arbeitsmarktlage war einerseits gekennzeichnet durch einen Rückgang der öffentlichen Förderung der Sportangebote im kommunalen Bereich, bedingt durch die Schwäche der öffentlichen Haushalte. Betroffen waren hier vor allem kleinere Vereine, die in der Vergangenheit oft mit Hilfe von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen oder von Fördermitteln der Städte und Gemeinden Sportlehrer und Trainer beschäftigen konnten. Da der Sportbereich auf der anderen Seite grundsätzlich als zukunftssträchtiger Bereich einzustufen ist, sind hier mittelfristig dennoch Chancen sichtbar, sei es im organisierten Sport oder in der Sportartikel- und Freizeitbranche, im Fachhandel und Tourismus oder in anderen sportnahen Bereichen.

In den Fächern Sportpädagogik und Sportwissenschaften legten im Jahr 2002 insgesamt 3.100 Studierende eine Abschlussprüfung ab. Der Trend bei der Studienwahl geht insgesamt weg von der Sportpädagogik hin zur Sportwissenschaft.

1.631 Sportlehrer waren zum Stichtag 30. 9. 2003 arbeitslos gemeldet (+6 %), der Frauenanteil



betrug 38 %; 82 % der arbeitslos gemeldeten verfügten über einen Universitätsabschluss.

Im Laufe des Jahres 2003 gingen 453 Stellenangebote für Sportlehrer bei den Dienststellen der Bundesagentur ein, 182 (-28,7 %) weniger als im Vorjahr.

23 % der arbeitslosen Bewerber war unter 35 Jahre alt, 32 % zwischen 35 und 44 Jahre und 45 % waren über 45 Jahre alt.

Zum Vergleich die Altersstruktur aller arbeitslos gemeldeten Bewerber mit Universitäts- oder Fachhochschulausbildung: unter 35 Jahre: 27 %, 35 bis 44 Jahre: 32 %, 45 Jahre und älter: 41 %. Die älteren Bewerber waren damit unter den Sportlehrern deutlich häufiger vertreten als im Durchschnitt. Dies deutet auf einen Teilarbeitsmarkt hin, der besonders schwer für Lebensältere zugänglich ist.

Die meisten Bewerber verfügten über ein Universitätsdiplom als Diplom-Sportlehrer und brachten vielfältige Kenntnisse und Lizenzen in einzelnen Sportarten mit; viele verfügten auch über betriebswirtschaftliche Zusatzqualifikationen. Auch Kenntnisse in der Sportmedizin oder aus der Rehabilitation waren häufig vertreten.

Zwischen 1996 und 2002 ist die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in diesem Bereich um 25 % auf insgesamt 34.157 angestiegen; damit hat sich dieser Sektor erheblich besser als der Gesamtdurchschnitt entwickelt. Unter den Beschäftigten befanden sich 2002 rund 6.000 Personen mit einer Universitäts- oder Fachhochschulausbildung. Ihre Zahl ist jedoch nicht so schnell angestiegen, wie die der Sport- und Gymnastiklehrer ohne Hochschulausbildung.

Die weitaus meisten Stellenangebote kamen aus dem Bereich der Fitnessstudios und verwandter Einrichtungen. Dabei standen die folgenden Funktionen im Vordergrund: Leitung von Studios, Training, Trainingsqualitätskontrolle, Programmgestaltung und Beratung der Kunden. Arbeitgeber erwarteten von den potenziellen Bewerbern u.a. Erfahrung in der Einweisung an den Geräten, Kenntnisse in Entspannungstechniken, evtl. auch Massagekenntnisse sowie Werbe- und Verkaufkenntnisse.

Von Sportvereinen wurden Positionen als Übungsleiter für Gymnastik, Geräteturnen und Leichtathletik angeboten, oft verbunden mit Wochenenddienst; die meisten Tätigkeiten fanden auf Honorarbasis statt. Festanstellungen boten nur Großvereine und Verbände an. Gelegentlich lagen auch Angebote von Vereinen oder Altenheimen für den Seniorensport vor.

Auch der Seiteneinstieg in das öffentliche Schulwesen wurde gelegentlich ermöglicht. Der Einsatz im Bereich der Sonderpädagogik stand dabei im Vordergrund, mehrjährige Berufserfahrung war Voraussetzung.

Auch Unterrichtstätigkeiten an Privatschulen, z.B. an Waldorfschulen, wurden angeboten; hier wurde die Offenheit für anthroposophische Grundhaltungen als Voraussetzung genannt.

In der Privatwirtschaft (z.B. Sportartikelhersteller) wurden Sportlehrer für die Kundenakquisition bzw. Kundenbetreuung, für die Angebotserstellung oder die Reklamationsbearbeitung gesucht. Hierfür wurden Dienstleistungserfahrungen, Kommunikationsfähigkeit, Kontaktfähigkeit und EDV-Kenntnisse vorausgesetzt.

Seltener als in den vergangenen Jahren boten Reiseveranstalter Beschäftigungsmöglichkeiten an. Dabei ging es u.a. um Animation der Urlaubsgäste. Hierfür wurden Trainerkompetenzen in verschiedenen Sportarten, vor allem Wassersport und/oder Trendsportarten, vorausgesetzt. Kommunikationsfähigkeit und Organisationstalent waren hier besonders gefragt. Auch Sprachkenntnisse, mindestens in Englisch, bildeten meist eine unabdingbare Voraussetzung. Es handelte sich jedoch meist um saisonal begrenzte Beschäftigungsmöglichkeiten.

Gelegentlich wurden auch Stellen in Sport- und Rehabilitationszentren angeboten. Hier sollten Managementkenntnisse im Gesundheits- und Rehabilitationssport vorliegen sowie entsprechende Zusatzqualifikationen; neben grundlegenden Erfahrungen im Trainingsbereich sollten daneben konzeptionelle, planerische, organisatorische und soziale Kompetenzen für derartige Tätigkeiten vorliegen.

Aus dem Klinikbereich gab es hier und da Offerten für Sportlehrer, die orthopädische und traumatologische Patienten betreuen sollten. Therapieerfahrung in klassischen und alternativen Entspannungsverfahren waren dabei unerlässlich; es wurde eine abteilungsübergreifende Zusammenarbeit mit anderen therapeutischen Fachdisziplinen erwartet. Oft waren auch zusätzliche therapeutische Qualifikationen (z.B. EAP = erweiterte ambulante Physiotherapie) und Berufserfahrung erforderlich.

Alternativen boten sich bei entsprechender Zusatzqualifikation in BWL und Marketing, z.B. im Vertrieb bei Sportartikelherstellern oder im Sportsponsoring im Agenturbereich.



Zusammenfassend erwarteten Arbeitgeber von den Bewerbern vielfältige Zusatzkenntnisse im therapeutischen und kaufmännischen Bereich. Hohe Sozialkompetenz, pädagogisches Geschick, Kommunikationsfähigkeit und Organisationstalent wurden fast immer vorausgesetzt.

Weitgehende Mobilität, Kompetenzen und Erfahrungen in den jeweils angesagten Sportarten, Offenheit auch für medizinische Zusammenhänge und kaufmännische Grundkenntnisse konnten den Berufseinstieg junger Sportlehrer wesentlich erleichtern.

Angestrebte Existenzgründungen von Sportlehrern im Fitness- und Freizeitbereich wurden teilweise über Ich-AG oder mit Hilfe von Überbrückungsgeld gefördert.

## Geisteswissenschaftler

<b>Arbeitslose:</b>	<b>11.764</b>	<b>(+12,7 %)</b>
Frauenanteil:	60 %	(2002: 60 %)
<b>Stellenzugang:</b>	<b>1.160</b>	<b>(-13 %)</b>

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

Zur Stichtagserhebung am 30. September 2003 wurden insgesamt 11.764 arbeitslose Geisteswissenschaftler registriert (+ 12,7 %). Der Frauenanteil an den Arbeitslosen betrug wie im Vorjahr 60 %. Den größten Anteil einer einzelnen Studienfachrichtung an der Arbeitslosigkeit von Geisteswissenschaftlern stellten die Germanisten (15,9 %), gefolgt von den Historikern (14,7 %), den Kunsthistorikern (11,4 %), den Philosophen (5,7 %), den Archäologen (4,8 %), den Anglisten (4,6 %), den Kulturwissenschaftlern (4,2 %), den Ethnologen (3,5 %), den Romanisten (3,4 %), den Theaterwissenschaftlern (3,2 %), den evangelischen Theologen (2,8 %) und den klassischen Philologen (2,7 %). Weitere 23,2 % der Bewerber verteilte sich auf die vielen kleineren geisteswissenschaftlichen Einzeldisziplinen.

Die Nachfrage nach Geisteswissenschaftlern ging im Jahr 2003 gegenüber dem Vorjahr weiter zurück und zwar um 13 % auf 1.160 Stellenangebote.

Für alle Geisteswissenschaftler gilt: Rund ein Drittel der Bewerber sind Männer, zwei Drittel Frauen. Ein originärer Arbeitsmarkt in dem Sinne, dass außerhalb von Hochschulen oder der Öffentlichen Hand explizit Germanisten oder Literatur- und Kulturwissenschaftler gesucht wurden, war kaum existent. Aber auch der öffentliche Sektor meldete nur noch in sehr geringem Maße Vakanzen. In Kommunen z.B. wurden auf mehrere Jahre angelegte Projekte zum Teil kurzfristig eingestellt, geplante Maßnahmen im Kulturbereich wurden deutlich reduziert. Aber auch die Kulturarbeit in großen Unternehmen wird zunehmend outgesourct, so dass auch hier hauptberufliche Perspektiven seltener geworden sind. Die Hürden für Seiteneinsteiger aus den Geisteswissenschaften in Funktionen der Personalwirtschaft, der Werbung und des Marketings oder im Vertrieb waren angesichts der Vielzahl der Bewerber mit originären Studienabschlüssen immer schwerer zu überwinden.

29 % der arbeitslosen Geisteswissenschaftler waren jünger als 35 Jahre, 42 % gehörten zur Gruppe der 35–44-Jährigen und 29 % waren älter als 45 Jahre.

Zum Vergleich die Altersstruktur aller arbeitslosen Bewerber mit abgeschlossener Universitätsausbildung: bis 34 Jahre: 27,1 %, zwischen 35 und 44: 32,4 % und 45 Jahre und älter: 40,5 %. Aus dieser Gegenüberstellung ergibt sich, dass im Gegensatz zur Vergleichsgruppe vorwiegend jüngere Bewerber bzw. Berufsanfänger von Arbeitslosigkeit betroffen waren. Frauen gehörten seltener zur Gruppe der Langzeitarbeitslosen als ihre männlichen Kollegen. Obwohl sie die große Mehrheit unter den arbeitslos Gemeldeten stellten, waren sie bei den Leistungsbezieher in der Minderheit.

Es meldeten sich auch vermehrt Bewerber, die bei Weiterbildungsträgern angestellt waren und durch die Kürzungen in diesem Bereich arbeitslos wurden.

An fast allen deutschen Universitäten ist die Umstellung aller geisteswissenschaftlichen Studiengänge auf Bachelor- und Masterstudiengänge in vollem Gang. Bewerber mit diesen neuen Abschlüssen traten im vergangenen Jahr allerdings noch sehr selten in Erscheinung. Die meisten verfügten noch über die bisherigen Magisterabschlüsse.

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



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

Die originären Interessen der Geisteswissenschaftler lagen verständlicherweise nahe bei den an der Hochschule erworbenen Kompetenzen. Zu den Wunschperspektiven gehörten aus dieser Sicht das Lektorat in Verlagen, redaktionelle Tätigkeiten, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Ausstellungswesen, Beratungstätigkeiten, wissenschaftliche Tätigkeiten und Bildungsarbeit.

Allerdings nahm im Vergleich zu den neunziger Jahren bei der beruflichen Zielfindung von Geisteswissenschaftlern wegen fehlender Berufsperspektiven die Bedeutung klassischer, fachnaher Berufsziele deutlich ab.

Großes Interesse bestand deshalb zunehmend an einem Einstieg in Bereiche der Privatwirtschaft, auf die die geisteswissenschaftlichen Soft Skills passen, wie etwa Öffentlichkeits- und Pressearbeit, Marketing, Personalwesen, Aus- und Fortbildung.

Sieht man sich den beruflichen Werdegang der berufserfahrenen Bewerber an, findet sich in vielen Fällen das typische Patchwork-Muster aus Projektarbeit, befristeten Beschäftigungsverhältnissen und freier Mitarbeit.

Zu den fachlichen Qualifikationen der Bewerber lässt sich im Grunde keine verallgemeinernde Aussage treffen; zu vielfältig sind die Studienhintergründe und die individuellen Erfahrungen. Dennoch waren bei den Bewerbern des Jahres 2003 einige Schwerpunkte zu erkennen. So lagen bei einem Teil der Bewerber sehr gute DV-Kenntnisse jeder Art vor (dies trifft vor allem auf solche zu, die in der IT-Branche gearbeitet hatten). Auch solide wirtschaftswissenschaftliche Kenntnisse waren keine Seltenheit. Hinzu kamen umfangreiche Erfahrungen im Projektmanagement.

Organisations- und Büro- bzw. Sekretariatserfahrung, Unterrichtserfahrung, Beratungserfahrung, Auslandserfahrung, Sprachkenntnisse, Erfahrungen als Lehrer für Deutsch als Fremdsprache, journalistische und redaktionelle Kenntnisse sowie diverse Erfahrungen im Veranstaltungsmanagement runden das Bild der am häufigsten registrierten Kompetenzen ab. Viele Bewerber verfügten darüber hinaus über eine abgeschlossene Promotion (rund 25 %).

Auch Berufsanfänger konnten mehr denn je mit nachweisbaren Zusatzqualifikationen aus den Bereichen BWL und EDV aufwarten, mit denen sie

versuchten, den veränderten Markterfordernissen zu entsprechen.

In der Regel verfügten die meisten gemeldeten Geisteswissenschaftler über die ihnen zugeschriebenen typischen Soft Skills wie Vielseitigkeit, Kreativität, Organisationsfähigkeit, Selbstständigkeit und analytische Fähigkeiten.

Im Jahr 2002 standen 19.282 sozialversicherungspflichtige Geisteswissenschaftler in Deutschland in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis. Hierbei ist allerdings zu berücksichtigen, dass mit Sicherheit eine Untererfassung in dem Sinne vorliegt, da es sich hier um Personen handelt, die explizit in ihrer Studienrichtung arbeiten, z.B. der Germanist, der an einem entsprechenden Lehrstuhl arbeitet oder der in einem Museum tätige Kunsthistoriker. Die Mehrzahl der Absolventen eines geisteswissenschaftlichen Studiums arbeitet jedoch in Funktionen und Berufen, die nicht ohne weiteres Rückschlüsse auf ihren Studienhintergrund zulassen, z.B. Marketingleiter, Assistent der Geschäftsleitung oder Personalberater etc. Dennoch erscheint der Umstand interessant, dass im Jahr 2002 3 % mehr Geisteswissenschaftler beschäftigt waren als 1996, während die Gesamtbeschäftigung – bezogen auf alle Sozialversicherungspflichtigen – im gleichen Zeitraum um 1 % zurückging. Diese Entwicklung spricht für die häufig vertretene These, dass Geisteswissenschaftler zwar ein erheblich schwierigeres Entrée in den Arbeitsmarkt vorfinden, auf Dauer jedoch – ähnlich wie viele andere Akademikergruppen – eher zu den Beschäftigungsgewinnern gehören.

Grundsätzlich sind Bewerber aus geisteswissenschaftlichen Fachrichtungen gehalten, sich nicht nur auf die fachnahen Stellenangebote zu beschränken, sondern zunächst ihren angestrebten beruflichen Funktionsbereich (z.B. Marketing, Vertrieb, betriebliche Bildung etc.) zu definieren und ihr Studium entsprechend zu gestalten. Dann kommen für Geisteswissenschaftler Stellenangebote aus vielen denkbaren Branchen und Betriebsformen in Frage. Insoweit geht es in erster Linie darum, Arbeitgeber davon zu überzeugen, dass Geisteswissenschaftler auch für Arbeitsstellen in Frage kommen, die nicht explizit an sie gerichtet sind.

In diesem Zusammenhang hat die Wirtschaftsnähe von Geistes- und Sozialwissenschaftlern insgesamt weiter deutlich zugenommen. Das äußerte sich nicht nur durch vermehrte Praktika in diesen Bereichen, sondern auch durch gewünschte Aufgabenbereiche und Schwerpunkte mit eindeutigen



BWL-Bezügen (z.B. Management, Marketing usw.). Leider stieß dieses Interesse der Geisteswissenschaftler im Berichtsjahr deutlich seltener auf entsprechendes Gegeninteresse bei Arbeitgebern.

Deutlich mehr Frauen (erheblich mehr als ihrem prozentualen Anteil an den Bewerbern entsprach) als Männer nahmen die Beratungsangebote der Hochschulteams wahr. Arbeitslose und arbeitssuchende Geisteswissenschaftler mit Berufserfahrung suchten in dem Maße vermehrt um eine intensive Beratung nach, in dem sich die Arbeitsmarktlage ungünstiger entwickelt hat. In den Gesprächen im Hochschulteam wurde auch verstärkt die Möglichkeit eines Quereinstieges in das Lehramt eingebracht. Die vorhandenen Fächerkombinationen gehörten aber in der Regel nicht zu dem im Schuldienst nachgefragten Fächerkanon, sodass sich hier nur ganz vereinzelt Möglichkeiten eröffneten. Bei den meisten Bewerbern stand weniger das Instrument der klassischen Vermittlung im Vordergrund als vielmehr eine Beratung und Strategieentwicklung zum Berufseinstieg oder -umstieg, die dann eine bessere Selbstvermarktung ermöglichte.

So heterogen sich die Bewerber sowohl von den Studiengängen- und verläufen wie auch von ihren beruflichen Vorerfahrungen her präsentieren, so vielfältig und bunt ist auch die Palette der Einstiegsmöglichkeiten. Gemeinsam ist jedoch allen geisteswissenschaftlichen Berufsverläufen, dass das Entrée außerhalb der klassischen Einsatzbereiche meist holprig und in vielen Schritten verläuft. Das spiegeln auch die Stellenangebote wider. Nur bei einer Minderheit der Offerten werden dauerhafte Vollzeitstellen angeboten. Befristete Honorar- und Projektarbeiten sind dagegen fast die Regel. Gemeinsam ist vielen der Angebote aus der Wirtschaft auch, dass sie sich nicht in erster Linie an Geisteswissenschaftler richten, sondern dass Kandidaten aus den Bereichen Sprach- und Kulturwissenschaften dann zum Zuge kommen, wenn sie über passgenaue Zusatzqualifikationen verfügen.

Das Stellenangebot für Akademiker aus dem geisteswissenschaftlichen Bereich war insgesamt stark rückläufig. Arbeitgeber suchten in begrenztem Umfang Bewerber im redaktionellen/journalistischen Bereich, für PR- und Marketingtätigkeiten und vereinzelt im Kulturmanagement sowie für Dozententätigkeiten. Bei einigen Angeboten handelte es sich auch um Volontariate, unbezahlte Praktika und so genannte Freelancer-Tätigkeiten.

Einige der typischen Funktionen und Einsatzfelder für Geisteswissenschaftler, die im vergangenen

Jahr von Arbeitgebern angeboten wurden, seien hier stichwortartig aufgeführt.

Von Kommunen wurden z.B. Historiker im Rahmen einer befristeten Tätigkeit gesucht für die Befragung von Zeitzeugen zum Thema Nationalsozialismus.

Politische Stiftungen suchten ebenfalls gelegentlich Historiker für die Entwicklung und Umsetzung neuer Konzeptionen für die Öffentlichkeits- und historisch-politische Bildungsarbeit, verbunden mit der Durchführung von Seminaren und Vortragsveranstaltungen.

Museen boten Kunsthistorikern und Historikern, deren Ausbildung und Studienschwerpunkte zu den Inhalten der Museen passen mussten, Volontariate oder Assistenzverträge an.

Vollzeitstellen für die Betreuung von speziellen Gemäldesammlungen setzten eine klar definierte wissenschaftliche Vorbildung und eine entsprechende Promotion voraus. Hier ging es auch um die Vorbereitung und Durchführung von Ausstellungen und die wissenschaftliche Betreuung der dazugehörigen Bibliotheken.

Kunsthistoriker wurden Tätigkeiten bei Kunstgalerien für die Konzeption von Katalogen, verbunden mit allen anfallenden Galeriarbeiten und Sekretariatsaufgaben angeboten. Einschlägige Berufserfahrung im Galeriebereich wurden hierfür vorausgesetzt.

Vereine suchten – in Zusammenhang mit dem selten gewordenen Instrument Arbeitsbeschaffungsmaßnahme – für die kulturelle Projektarbeit in Kommunen befristete Beschäftigungsmöglichkeiten, wobei entsprechende berufliche Vorerfahrungen allerdings zur Einstiegsbedingung gemacht wurden.

Sprachschulen boten Philologen mit verschiedenen Sprachkompetenzen Stellen als Sprachlehrer auf Honorarbasis an.

Universitäten und Fachhochschulen meldeten hin und wieder Vakanzen für wissenschaftliche Mitarbeiter in diversen Lehr- und Forschungsgebieten. Neben der Erledigung administrativer Aufgaben wurde die Konzeption und Durchführung eigener Lehrveranstaltungen erwartet. Die Organisation von Tagungen und die redaktionelle Bearbeitung von Editionen gehörten oft mit zum Stellenprofil. Die Ausschreibungen richteten sich vorzugsweise an jüngere Akademiker des jeweiligen Fachgebietes, die oft auch promoviert sein mussten.

Im Bereich von Non-Profit-Organisationen wurden gelegentlich Stabstellen für die strategische Weiterentwicklung angeboten. Bewerber mussten





mit den inhaltlichen und fachlichen Zielen vertraut sein und unternehmerisches Denken mitbringen.

Einige Reiseveranstalter im gehobenen Segment suchten für die kulturelle und sprachliche Betreuung ihrer Kunden hochgebildete entsprechende Geisteswissenschaftler auf Honorarbasis.

International agierende Unternehmen suchten hier und da für ihre Niederlassungen im Ausland Geisteswissenschaftler mit betriebswirtschaftlichen Qualifikationen, die die jeweilige Landessprache in Wort und Schrift perfekt beherrschen mussten.

Gelegentlich suchten Unternehmens- und Personalberatungen und Agenturen Trainees mit geisteswissenschaftlichem Hintergrund, z.B. für PR- und Marketingkonzeptionen oder für die Erstellung von Recherchekonzepten und die Identifizierung potenzieller Kandidaten, die im Auftrag Dritter gesucht wurden.

Auch die Industrie bot in seltenen Fällen Geisteswissenschaftlern die Mitarbeit in den Bereichen Vertrieb, Kundenbetreuung oder Presse- und Öffentlichkeitsarbeit an. Zu den Aufgaben gehörte u.a. die Präsentation des Unternehmens nach außen, die Betreuung von Medienvertretern und die Mitarbeit beim Erstellen von Informationsmaterialien.

Zum Aufbau und zur Pflege von Geschäftsbeziehungen suchten Verlage vereinzelt Geisteswissenschaftler als Key Account- oder als Senior Account Manager, die über mehrjährige Verkaufserfahrungen verfügen sollten.

Deutlich seltener als in den Jahren zuvor wurde Geisteswissenschaftlern die Gelegenheit zum Quereinstieg in den Bereich der Neuen Medien gegeben, z.B. für das Projektmanagement im Bereich Suchmaschinen-Marketing. Hervorragende entsprechende DV-Kenntnisse waren unabdingbar.

Diejenigen Arbeitgeber der Privatwirtschaft, die mit geisteswissenschaftlichen Abschlüssen vertraut sind (z.B. über Praktika oder aktive Absolventennetzwerke), gaben den Absolventen dieser Abschlüsse auch eine Chance. Andere Arbeitgeber hingegen taten sich zum Teil sehr schwer, die vielfältigen, teilweise auch kaufmännisch geprägten, Qualifikationen der Geisteswissenschaftler richtig einzuschätzen und können sie sich in betrieblichen Funktionen außerhalb ihrer originären Wissensgebiete nur schwer vorstellen. Hinzu kommt, dass das Angebot an Bewerbern mit BWL-Abschluss und guten Fremdsprachenkenntnissen sehr groß ist. Auch die neuen Bachelor- und Masterabschlüsse sind für viele Arbeitgeber, vor allem aus

klein- und mittelständischen Unternehmen, noch ein Buch mit sieben Siegeln.

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

Auch Träger der selten gewordenen Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen hegten bezüglich der Bewerber hohe Erwartungen, was passende berufliche Vorerfahrungen, kommunikative und soziale Kompetenzen betraf.

Vor allem Absolventen benötigen ein klares Berufskonzept und eine fundierte Strategie, um den Berufseinstieg zu schaffen. In der Wirtschaft haben sie als Seiteneinsteiger nur noch dann eine Chance, wenn sie u.a. über nachweisbare betriebswirtschaftliche Kompetenzen verfügen, z.B. durch die Wahl des Nebenfaches Betriebswirtschaft. Eine überdurchschnittlich lange Studiendauer mit fehlender Berufserfahrung und ein später Einstieg in den Arbeitsmarkt senken die Vermittlungschancen. Berufspraxis, Volontariate oder Betriebspraktika können die Vermittlung erleichtern. Fachliche Flexibilität und überregionale Mobilität waren darüber hinaus oft der Schlüssel zum erfolgreichen Berufseinstieg.

Schwer zu vermitteln waren u.a. diejenigen Bewerber, die sich im Laufe ihres Studiums und der folgenden beruflichen Entwicklung zu einseitig auf die wissenschaftliche Laufbahn konzentriert hatten.

Viele der Bewerber äußerten Wünsche nach EDV-Training, betriebswirtschaftlichen Lehrgängen oder Qualifizierungen in Multimedia. Als besonders Erfolg versprechend erwiesen sich aus Sicht der Berater in den Hochschulteams vor allem Qualifizierungsangebote mit einem hohen Praxisanteil.

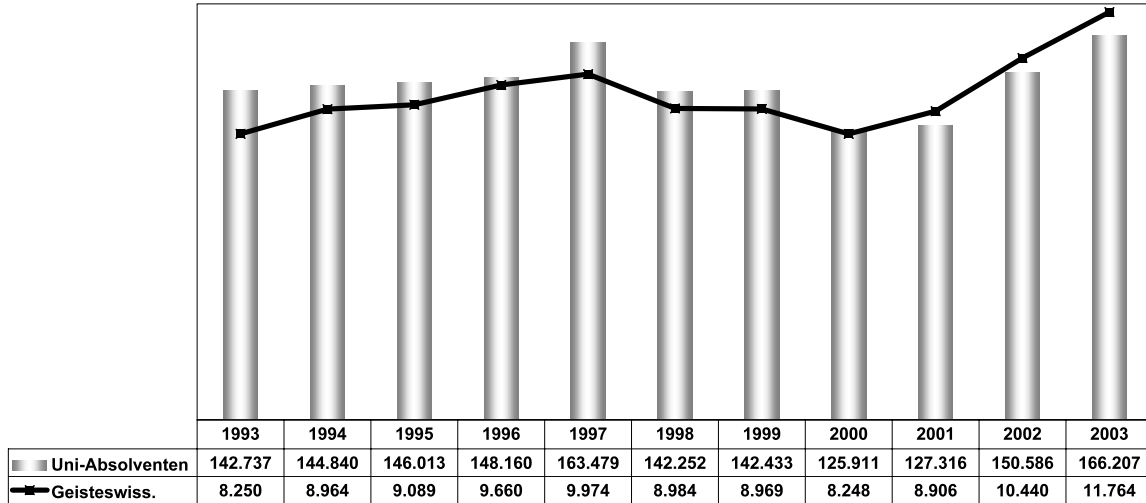
Zur Unterstützung der beruflichen Eingliederung wurden von den Agenturen für Arbeit deshalb u.a. betriebliche Trainingsmaßnahmen und Maßnahmen in Richtung Bewerbercoaching und Vermittlung von PC-Kenntnissen angeboten.

Unterstützung erfolgte für ältere Bewerber außerdem über Eingliederungshilfen und Förderung der Aufnahme der freiberuflichen Tätigkeit. Oft genug handelte es sich allerdings bei den freiberuflichen Projekten um Tätigkeiten mit unsicherer Ertragslage (Zeilenhonorar, tageweise Dozententätigkeit), die nur einen sehr bescheidenen Lebensunterhalt sichern konnten.



### Entwicklung der Arbeitslosigkeit bei Geisteswissenschaftlern und Universitäts-Absolventen insgesamt

Grafik 55



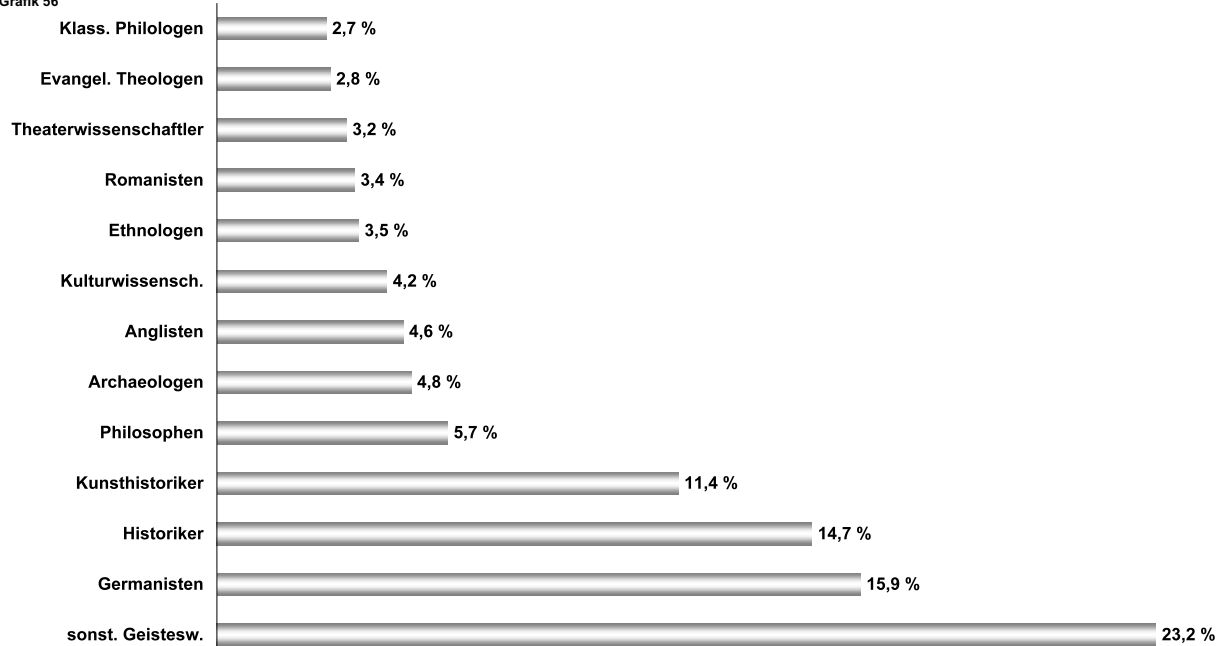
Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Erhebungszeitpunkt jeweils Ende September

© 2004, BA-AMS

### Verteilung der Arbeitslosigkeit bei Geisteswissenschaftlern

Grafik 56



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

© 2004, BA-AMS

## Berufe im gestalterischen Bereich

- Grafiker und Designer
- Innenarchitekten



## Gestalterische Berufe insgesamt

<b>Arbeitslose:</b>	<b>7.431</b>	<b>(+17 %)</b>
Frauenanteil:	59 %	(2002: 59 %)
mit Universitätsabschluss:	38 %	(2002: 40 %)
<b>Stellenzugang:</b>	<b>982</b>	<b>(-1 %)</b>

Zu dieser Berufsgruppe gehören Bildende Künstler, Grafiker, Designer und Innenarchitekten.

Der ungünstige Trend des Vorjahres hat sich für Grafiker und Designer nicht mehr fortgesetzt. Im Gefolge der leichten Belebung der Werbebranche in der zweiten Hälfte des vergangenen Jahres waren sie wieder etwas mehr gefragt. Dagegen wirkte sich für die Innenarchitekten die fortdauernde Flaute der Baukonjunktur sehr ungünstig auf die Arbeitsmarktchancen aus.

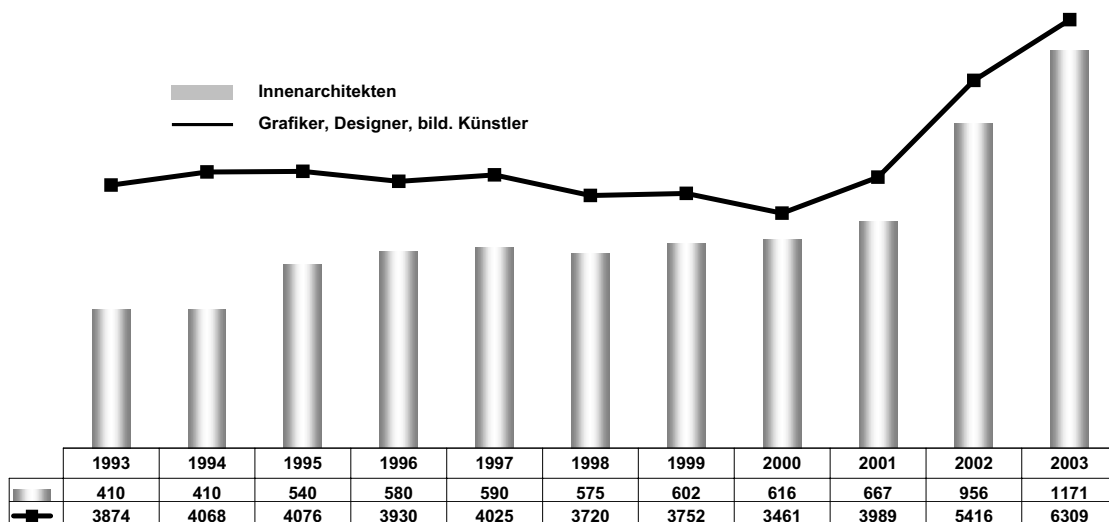
## Grafiker und Designer

<b>Arbeitslose:</b>	<b>5.462</b>	<b>(+18,5 %)</b>
Frauenanteil:	59 %	(2002: 59 %)
mit Universitätsabschluss:	36 %	(2002: 37 %)
<b>Stellenzugang:</b>	<b>795</b>	<b>(+6 %)</b>

Die Werbebranche hat im Laufe des Jahres 2003 wieder zunehmend Tritt gefasst. Besonders im letzten Quartal legte auch die Nachfrage nach Grafikern und Designern wieder deutlich zu, sodass mit 795 Stellenangeboten für das ganze Jahr ein erfreuliches Plus von 6 % gegenüber 2002 zustande kam. Die Entwicklung der Arbeitslosigkeit konnte jedoch noch nicht mit dieser Entwicklung Schritt halten. So wurden zum Stichtag am 30. September 2003 mit insgesamt 5.462 arbeitslosen Grafikern und Designern noch einmal 18,5 % mehr Erwerbslose gezählt als ein Jahr zuvor. Fast unverändert

**Arbeitslos gemeldete Grafiker, Designer und Innenarchitekten**  
mit abgeschlossener Universitäts-/Fachhochschulausbildung

Grafik 57



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Erhebungszeitpunkt jeweils Ende September

© 2004, BA-AMS

blieb der Frauenanteil (59 %) und der Anteil der Universitätsabsolventen (36 %).

Im Jahr 2002 wurden in den Bereichen Grafik und Design insgesamt 2.450 Abschlussprüfungen an deutschen Hochschulen abgelegt. Die Schwerpunkte lagen in den Fächern Grafik-Design und Kommunikationsgestaltung mit insgesamt ca. 1.500 Absolventen (Frauenanteil: 62 %) und Industriedesign/Produktgestaltung mit 670 Absolventen (Frauenanteil: 50 %).

32 % der arbeitslosen Bewerber waren unter 35 Jahre alt, 36 % zwischen 35 und 44 Jahre und 32 % waren über 45 Jahre alt.

Zum Vergleich die Altersstruktur aller arbeitslos gemeldeten Bewerber mit Universitäts- oder Fachhochschulausbildung: unter 35 Jahre: 27 %, 35 bis 44 Jahre: 32 %, 45 Jahre und älter: 41 %. Der Vergleich bestätigt, dass vor allem die Gruppe der jüngeren berufserfahrenen Grafiker und Designer stärker von Arbeitslosigkeit betroffen war als andere Berufsgruppen mit einer Hochschulausbildung. Verbunden mit der meist sehr guten Qualifikation der Bewerber bietet dieser Umstand interessierten Arbeitgebern aktuell – voraussichtlich nur für einen begrenzten Zeitraum – die hervorragende Chance, ihre Auswahl unter einer relativ großen Zahl versierter Fachkräfte treffen zu können.

Die meisten der bei den Agenturen für Arbeit gemeldeten Grafiker und Designer verfügten über gute bis sehr gute Fachkompetenzen und beherrschten in der Regel auch die am häufigsten gefragten Softwareanwendungen (z.B. Photoshop, QuarkXpress oder Freehand). Viele brachten mehrjährige Berufserfahrungen mit. Männliche Bewerber kamen eher aus den Bereichen Produkt-, Grafik- und Kommunikationsdesign. Frauen gaben als Schwerpunkt häufiger den künstlerisch-kreativen Bereich an, wie Textil- und Glasdesign oder Illustration. Nur vereinzelt wurde vor der Meldung in den Agenturen – meist von Männern – eine leitende Funktion ausgeübt.

Viele Absolventen brachten die Bereitschaft zur räumlichen Mobilität mit, die notwendig ist, um eine adäquate Stelle zu finden. Auffallend war die große Gruppe sehr gut qualifizierter Bewerber zwischen 30 und 45 Jahren.

Die Bewerber interessierten sich in der Regel für Unternehmen, die „am Markt etabliert sind“. Mittel- und Kleinunternehmen standen im Vordergrund, da hier eher eine vielseitige und kreative Tätigkeit vermutet wird.

Neu ist, dass bei der Arbeitssuche als Zielberuf erstmalig der Einstieg in das Lehramt an beruflichen Schulen wiederholt genannt wurde. Hier spiegelt sich wohl der Wunsch nach „Arbeitsplatzsicherheit“ wider.

In der Berufsgruppe der Grafiker und bildenden Künstler, die zu rund 70 % aus Grafikern und Designern besteht, waren im Jahr 2002 etwa 6.500 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit einem Hochschulabschluss gemeldet (da traditionell viele der Berufsangehörigen als Selbstständige tätig sind (Freelancer), ist die Zahl aller erwerbstätigen Grafiker und Designer allerdings wesentlich höher einzuschätzen). Zwischen 1996 war die Zahl aller in dieser Berufsordnung registrierten Beschäftigten um rund 30 % angestiegen. Erst seit 2001 ist diese Entwicklung im Gefolge der konjunkturellen Flaute in der Werbebranche wieder mit negativen Vorzeichen versehen. Mit der Konsolidierung der Auftragslage in den entsprechenden Wirtschaftsbereichen dürfte sich im Jahr 2004 auch die Beschäftigtenzahl stabilisieren.

Rund die Hälfte der offenen Stellen, die den Agenturen für Arbeit am Jahresende vorlagen, kamen aus dem Agenturbereich. Gegen Ende des Jahres meldeten allerdings auch die Industrie (20 % der Vakanzen) und der Handel (7 %) wieder einen etwas höheren Bedarf – gleichsam als Vorboten der erwarteten Konjunkturbelebung. Der Rest der Angebote verteilte sich auf die gesamte Breite des Dienstleistungssektors.

In den klassischen Werbeagenturen, die einen Full Service zur Verfügung stellten, ging es von der Reinzeichnung, der Gestaltung von Werbemitteln, wie Prospekten, Flyern oder Werbegeschenken über die Beratung in Marketingfragen bis hin zur Umsetzung von Internetauftritten um alle denkbaren Formen der Werbung.

Bei den Aufgaben in der Industrie waren u.a. technische Illustrationen zu erstellen, die grafische Bearbeitung technischer Handbücher in Abstimmung mit den Konstrukteuren vorzunehmen oder Ablaufpläne für Werksführungen graphisch aufzubereiten. Aber auch die Pflege der homepages und die Erstellung von Online-Präsentationen gehörte ebenso zum Aufgabenspektrum wie die Mitarbeit an Unternehmensbroschüren und die Gestaltung des Corporate Designs (CD).

Web-Designer in Internet- und Multimediaagenturen sollten neben der Produktion von Web-Sites im Kundenauftrag digitale Periodika entwickeln und pflegen, die Gestaltung, Abwicklung und Verwaltung von elektronischen Marketingaussendungen



übernehmen, die Erstellung und Organisation von Firmen-Templates verantwortlich bearbeiten und Schnittstellenfunktionen zu technischen Redaktionen bei der Pflege von Produktinformationen übernehmen. Dies alles hatte in enger Anlehnung an die CD-Vorgaben der Auftraggeber zu erfolgen. Im Internet spielte dabei das Handling der Bedienoberflächen eine sehr wichtige Rolle.

Auch von Finanzdienstleistern wurden gelegentlich Grafiker und Designer gesucht, die Promotion-Materialien erarbeiten sollten.

Manchmal boten Reiseunternehmen Designern oder Grafikern Positionen an, die vor allem die kreative und selbstständige Gestaltung von Katalogseiten, Anzeigen, Flyern und sonstigem Werbematerial mit Reiseangeboten zum Inhalt hatten.

Einige Positionen kamen aus der Textil- und Modeindustrie. Hier waren branchen- und entwurfserfahrene Fachleute mit entsprechenden Ausbildungshintergründen gefragt.

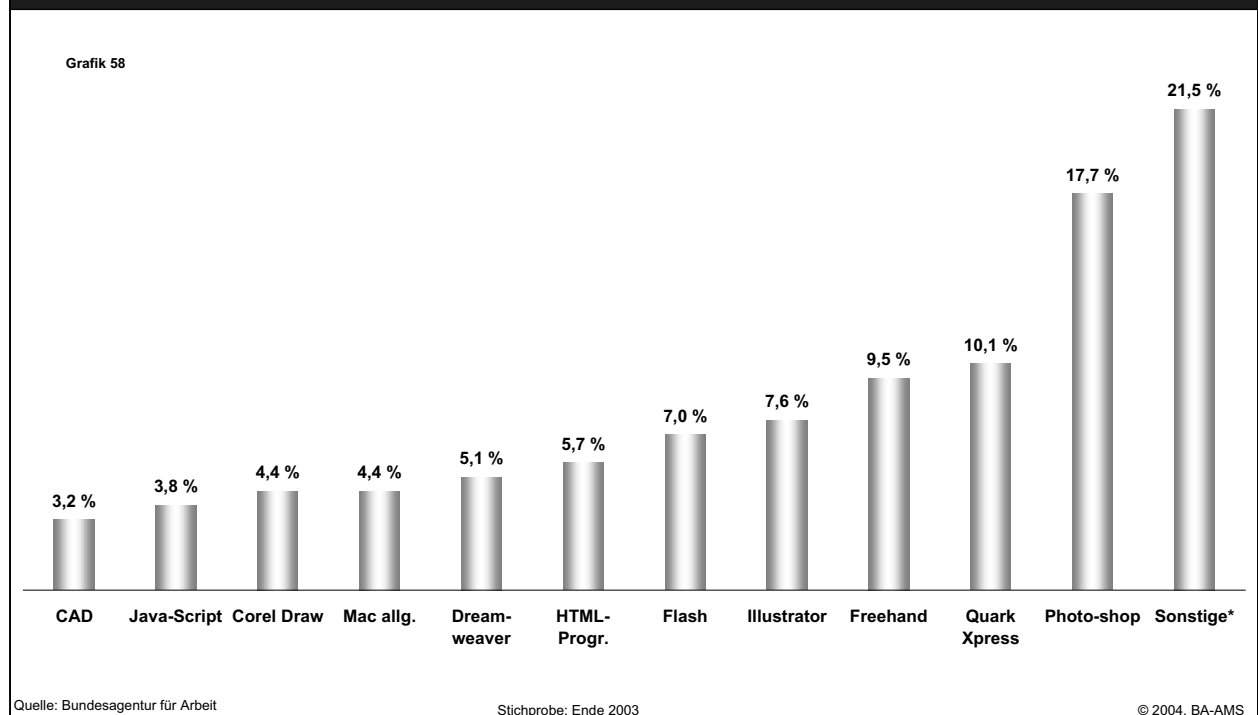
Vereinzelte Nachfragen gab es auch von Softwareunternehmen, z.B. für die Entwicklung von Spielen, aus dem Messebau zur Entwicklung von Displays oder aus Verlagen und Druckereien für die grafische Gestaltung von Printmaterialien.

Gemeinnützige Organisationen und Vereine suchten – manchmal im Rahmen von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen – Multimediafachleute mit einer Ausbildung in Kommunikationsdesign für die Erstellung von themenbezogenen Präsentationen, etwa zu Fragen einer gesunden Ernährung. Neben den reinen Fachkompetenzen musste hier auch ein gewisses pädagogisches und didaktisches Geschick vorliegen.

Eine der wichtigsten Anforderungen der Arbeitgeber war eine möglichst mehrjährige, für das jeweilige Tätigkeitsfeld relevante Berufserfahrung. Mitunter war auch eine vorangegangene handwerkliche Ausbildung aus Sicht der Arbeitgeber von Vorteil.

Berufsanfänger hatten nur selten eine echte Chance und wenn doch, dann meist als Praktikanten oder Volontäre. Die Bewerber sollten belastbar sein, Projektstress aushalten können und bei Bedarf zu überlangen Arbeitszeiten bereit sein. In vielen Fällen wurden auch sehr gute Englischkenntnisse erwartet. In den klassischen Tätigkeitsfeldern der Werbeagenturen sollten von der kreativen Idee über die Druckvorstufe bis zu Umsetzung sämtliche Arbeitsprozesse – einschließlich der digitalen Darstellungsformen – sicher beherrscht

### Von Arbeitgebern bei Grafikern und Designern erwartete Softwarekenntnisse



werden. Industriedesigner sollten über fundierte Erfahrungen in der jeweiligen Branche und über entsprechendes technisches Verständnis verfügen. Hier kamen gelegentlich auch kreativ begabte Ingenieure zum Zuge.

Die wenigen Positionen für Führungskräfte, z.B. für Art Direktoren, setzten neben dem Nachweis hervorragender Fachkompetenzen vorangegangene Führungserfahrungen voraus.

Die gesuchten Grafiker und Designer sollten ein Gespür für neue Trends und eine hohe soziale Kompetenz mitbringen. Fachkräfte, die nicht über Softwarekenntnisse verfügten, hatten am Arbeitsmarkt keine Chancen.

Bei den von den Bewerbern erwarteten Softwarekenntnissen hat sich die Reihenfolge in der Häufigkeit der Nennungen kaum geändert. An der Spitze stand wieder Photoshop, gefolgt von QuarkXpress und Freehand. Die Nennung der Softwareanforderungen hat sich jedoch weiter diversifiziert. Die Dominanz der drei wichtigsten Softwareprogramme ist teilweise einer großen Zahl von einzelnen speziellen Einzelanwendungen gewichen, die sich unter der Rubrik „Sonstige“ wieder finden, z.B. InDesign, GoLive oder PHP. Die weiteren am häufigsten genannten Softwareprogramme waren – in der Reihenfolge ihrer quantitativen Nennungen – Illustrator, Flash, HTML-Programmierung, Dreamweaver, Corel Draw, Java-Script-Programmierung, Skribbles und CAD-Anwendungen. In der Regel sollten die Bewerber wenigstens zwei bis drei der wichtigsten Programme beherrschen.

Jungen, mobilen und gut qualifizierten Grafikern und Designern gelang auch bei angespannter Arbeitsmarktlage – bei geringen Ansprüchen an die Einstiegsvergütung, Bereitschaft zu hoher Arbeitsbelastung und hoher Mobilität – der berufliche Einstieg.

Die Unterstützung gezielter betrieblicher Praktika oder Trainingsmaßnahmen konnte vor allem bei jüngeren Angehörigen der gestalterischen Berufe zum Eingliederungserfolg führen. In Einzelfällen wurden auch fehlende Softwarekenntnisse durch modulartige Lehrgänge ausgeglichen.

Ältere Bewerber ohne moderne IT-Kenntnisse hatten kaum Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Ganz allgemein waren im Übrigen Grafiker und Designer jenseits der Altersgrenze von 40 Jahren kaum vermittelbar. Ihnen blieb oft nur der Weg in die Selbstständigkeit, der ihnen bei Vorliegen der persönlichen Voraussetzungen von den Arbeitsämtern mit entsprechender finanzieller Unterstützung geebnet

wurde. Allerdings führte die Förderung der Selbstständigkeit wegen der unsicheren konjunkturellen Lage nicht in allen Fällen zu einer dauerhaften Existenzsicherung. Auch die Gewährung von finanziellen Leistungen an Arbeitgeber ermöglichte in einigen Fällen die berufliche Eingliederung schwer vermittelbarer älterer Fachkräfte.

## Innenarchitekten

<b>Arbeitslose:</b>	<b>1.122</b>	<b>(+17 %)</b>
Frauenanteil:	69 %	(2002: 69 %)
mit Universitätsabschluss:	21 %	(2002: 23 %)
<b>Stellenzugang:</b>	<b>158</b>	<b>(-17 %)</b>

Die schwache Konjunktur im Bau- und Bauneben-gewerbe war weiterhin der entscheidende Einflussfaktor bei der Arbeitsuche der Innenarchitekten.

Am 30. September 2003 wurde mit 1.122 arbeitslos gemeldeten Innenarchitekten erneut eine Steigerung um 17 % registriert. Der Frauenanteil betrug wie im Vorjahr 69 %. Knapp 21 % (2002: 23 %) der Arbeitslosen waren Bewerber mit einem universitären Abschluss. Damit ist die Zahl der arbeitslosen Innenarchitekten mit einer Fachhochschulqualifikation erneut erheblich stärker angestiegen. Der Stellenzugang des vergangenen Jahres hat sich nach der schon seit Jahren rückläufigen Nachfrage mit 158 Offerten (-17 %) weiter deutlich reduziert.

Im Jahr 2002 haben 744 Innenarchitekten ihr Studium abgeschlossen, darunter 31 an wissenschaftlichen Hochschulen. Drei Viertel aller Absolventen waren Frauen.

26,8 % der arbeitslosen Bewerber waren unter 35 Jahre alt, 39,6 % zwischen 35 und 44 Jahre und 33,6 % waren über 45 Jahre alt.

Zum Vergleich die Altersstruktur aller arbeitslos gemeldeten Bewerber mit Universitäts- oder Fachhochschulausbildung: unter 35 Jahre: 27 %, 35 bis 44 Jahre: 32 %, 45 Jahre und älter: 41 %. Der Vergleich bestätigt, dass vor allem die Gruppe der berufserfahrenen Innenarchitekten zwischen 35 und 44 Jahren stärker von Arbeitslosigkeit betroffen war als andere Berufsgruppen mit einer Hochschulausbildung.



Die jüngeren Bewerber verfügten in der Regel bereits durch ihre Hochschulausbildung über entsprechende Softwarekenntnisse, wie CAD (Computer Aided Design speziell mit Vector Works), Autocad, und Nemetschek. Meist kannten sie auch die einschlägigen Vergabe- und Abrechnungsverfahren.

Im Jahr 2002 wurden rund 2.000 sozialversicherungspflichtig beschäftigte Erwerbstätige mit einem Hochschulabschluss im Bereich Innenarchitektur und Raumplanung gezählt. Das waren 6,4 % weniger als im Jahr 1996. Damit unterscheidet sich die Entwicklung in dieser Berufsgruppe signifikant von der Beschäftigungsentwicklung bei allen Personen mit einer universitären oder Fachhochschul-ausbildung. Hier war im gleichen Zeitraum ein Anstieg um 12 % auf 2.440.000 Beschäftigte festzustellen. Die Gründe für die ungünstige Entwicklung bei den Innenarchitekten liegen in der seit Mitte der neunziger Jahre unverändert schlechten Lage der Baubranche und der Baunebenbranchen, von denen die Berufsaussichten von Innenarchitekten in einem hohen Maße beeinflusst werden. Die Folge war ein überdurchschnittlich rasch anwachsender Anteil an meist ungesicherten freiberuflichen Existenzen, die in der Beschäftigungsstatistik keine Berücksichtigung finden.

Der größte Teil des kleinen Stellenvolumens bezog sich auf Tätigkeiten in Planungs-, Architektur- und Ingenieurbüros. Entwurf, Planung und Beratung bis hin zur Bauleitung für Innenausbaumaßnahmen waren dabei die häufigsten Aufgabenstellungen. Neben dem gehobenen privaten Bedarf für die Planung von Inneneinrichtungen ging es dabei um Projekte im Messe- und Ladenbau, die Einrichtung von Verwaltungsgebäuden, von Konferenz- und Schulungsräumen, von Hotels und Gaststätten,

die Konzeptionierung und Planung von Spaß- und Wellnessanlagen bis hin zur innenarchitektonischen Gestaltung von Krankenhäusern.

Die Funktionen im Handel, z.B. Möbelhäuser, Küchenstudios oder Einrichtungshäuser für den gehobenen Sanitärbedarf lagen dagegen schwerpunktmäßig in den Bereichen Beratung, Verkauf und Vertrieb.

Von den Planungs-, Ingenieur- oder Architekturbüros wurden in aller Regel vertiefte Kenntnisse in CAD gefordert, meist noch darüber hinausgehende Erfahrung mit spezieller Software wie z.B. AutoCAD, Archi CAD, 3D-Studio-Max, CADMicrostation, MiniCAD, CADBAU oder Nemetschek/Speedikon u.Ä. Auch einschlägige Kenntnisse in der Statik und der Kalkulation und Abrechnung waren vielfach hilfreich für eine Erfolg versprechende Bewerbung.

Im Handel, z.B. Möbelhäuser, waren Verkaufs- und Beratungserfahrungen, Branchenkenntnisse, ein gepflegtes Erscheinungsbild sowie eine kompromisslose Kundenorientierung unerlässliche Voraussetzungen.

Einige Bewerber konnten im Rahmen von Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung Defizite im Softwarebereich kompensieren. Mangels geeigneter Beschäftigungsmöglichkeiten wuchs auch das Interesse an der Gründung selbstständiger Existenzen. Zur Realisierung der Selbstständigkeit wurden in einer Reihe von Fällen Überbrückungsgeld oder Existenzgründungszuschüsse gewährt.

Ältere Bewerber ohne die notwendigen Softwarekenntnisse waren nahezu chancenlos. Im Einzelfall halfen hier Eingliederungszuschüsse an Arbeitgeber.



## **Beratungs- und Führungskräfte in der Land- und Forstwirtschaft**

- Agraringenieure
- Ingenieure des Gartenbaus und der Landespflege
- Forstingenieure und Forstwirte



## Agraringenieure

<b>Arbeitslose:</b>	<b>3.441</b>	<b>(+9,2 %)</b>
Frauenanteil:	47,9 %	(2002: 45,8 %)
mit Universitätsabschluss:	71,2 %	(2002: 73,5 %)
<b>Stellenzugang:</b>	<b>555</b>	<b>(-34,9 %)</b>

Die Nachfrage nach Agraringenieuren und landwirtschaftlichen Beratern war 2003 stark rückläufig. Im Vergleich zum Vorjahr gingen die Stellenmeldungen um mehr als ein Drittel zurück. Die wenigen Offerten, die bei den Agenturen für Arbeit eingingen, kamen aus öffentlichen Einrichtungen, die etwa aufgrund der neuen Verbraucherschutzgesetze vermehrt Personal suchten, oder von Planungsbüros und Unternehmen der Tier- und Pflanzenzucht. Aus Sicht der Bewerber hat sich die ungünstige Beschäftigungssituation verfestigt. Aufgrund der Strukturveränderungen in der Landwirtschaft in Ostdeutschland ist dort seit Jahren ein besonders deutlicher Stellenrückgang festzustellen.

Fast dreieinhalbtausend arbeitslose Bewerber standen 2003 dem Arbeitsmarkt zur Verfügung. Damit ist im Vergleich zum Vorjahr die Zahl um 9,2 % angestiegen. Nahezu drei Viertel der Bewerber hatten ihr Studium an einer Universität absolviert. 47,9 % der Bewerber waren Frauen. Den geringsten Anteil unter den Kandidaten stellten junge Agrarwissenschaftler unter 35 Jahren (13,0 %), während mehr als die Hälfte der Bewerber über 45 Jahre alt war (51,8 %). Im Mehrjahresvergleich hat sich hier die Situation deutlich zugunsten jüngerer Bewerber verändert, die vor zehn Jahren noch ein Drittel der arbeitslosen Bewerber stellten.

Fachlich waren die Bewerber sehr gut ausgebildet. Sie kannten sich aus in Tier- und Pflanzenzucht, hatten teilweise auch Ausbildungsschwerpunkte im ökologischen Landbau oder in der Entwicklungszusammenarbeit. Auch Agrarökonomie zählte zu den oftmals vorhandenen Fachgebieten. Die meisten Bewerber verfügten über Berufserfahrung, einige waren im Ausland in der Entwicklungszusammenarbeit tätig gewesen, andere brachten Praxiskenntnisse aus der Landschaftspflege mit. Zu ihrem Fachwissen gesellten sich EDV-Anwendererfahrungen und Programmierkenntnisse. Viele Bewerber überzeugten mit fundiertem BWL-Wissen und gerade jüngere Kandidaten hatten Fremdsprachenkenntnisse. Einige brachten Erfahrungen in Führungs-

positionen mit und kannten sich aus im Projektmanagement. Vielen waren die modernen Präsentationstechniken geläufig.

Aufgrund der kaum vorhandenen Nachfrage äußerten die Bewerber keine besonderen Wünsche zu bevorzugten Einsatzgebieten. Die Bereitschaft, auch berufliche Alternativen zu suchen, war bei dieser Fachrichtung zwangsläufig notwendig, um Langzeitarbeitslosigkeit nicht eintreten zu lassen. Flexible, überregional mobile Bewerber hatten bei intensiver Suche durchaus Chancen. Ein Teil der Bewerber suchte nach Beschäftigungsmöglichkeiten im Ausland, z.B. nach England oder in die Schweiz. Ortsgebundene Kandidaten hatten es schwer. Auch der Wunsch vieler Agraringenieurinnen nach Teilzeittätigkeit konnte nicht erfüllt werden.

Das Studium diente vielen Agraringenieuren auch dazu, sich nach einer dualen Ausbildung weiter zu qualifizieren. Wenn sie im Anschluss an das Studium aufgrund der schwierigen Marktsituation längere Zeit arbeitslos waren, sahen einige eine Alternative darin, wieder im erlernten Ausbildungsberuf tätig zu werden, anstatt sich komplett neu zu orientieren.

Die Zahl der abhängig beschäftigten Agraringenieure und Landwirtschaftsberater ist insgesamt rückläufig. Von 1996 bis 2002 sank die Beschäftigtenzahl um 11 bzw. 16 % (Uni- und FH-Anteile). Nahezu gleich blieb jedoch in diesem Zeitraum die Branchenstruktur der Beschäftigten. Weder der Anteil der in Land-, Forst- und Gartenbau beschäftigten Agraringenieure noch der im Dienstleistungssektor, in der öffentlichen Verwaltung oder in der Produktion Tätigen veränderte sich auffällig.

Einsatzmöglichkeiten boten sich für Agraringenieure trotz der geringen Stellenzahl in verschiedenen Wirtschaftsbereichen. In der Landwirtschaft wurden sie von gemischten landwirtschaftlichen Betrieben gesucht (3,0 % der Offerten), Unternehmen des Pflanzenbaus boten 2,2 % der Stellen an, Betriebe der Tierzucht 1,3 %. Unternehmen der Dienstleistungen im Garten- und Landschaftsbau meldeten 9,8 % der Stellen. Eine große Zahl von Offerten kam aus der öffentlichen Verwaltung (19,0 %), wo insbesondere Einrichtungen der Wirtschaftsförderung und des Gesundheitswesens auf der Suche nach Agraringenieuren waren. Wirtschafts- und Arbeitgeberverbände offerierten 5,0 % der Stellen, Einrichtungen der beruflichen Erwachsenenbildung machten einen Anteil von 8,5 % aus, Hochschulen 2,3 %.



Die Arbeitgeber legten sehr großen Wert auf die außerfachlichen Qualifikationen wie Flexibilität, Mobilität, Engagement und Belastbarkeit. Das fachliche Wissen hinsichtlich Nutztierhaltung, Pflanzenzucht, ökologischem Landbau oder Umweltrecht setzten sie als selbstverständlich voraus. Gern wurden auch EDV-Kenntnisse gesehen. Dies betraf sowohl die allgemeine Bürosoftware als auch Fachsoftware, Datenbanksysteme oder Geo-Informationen-Systeme. Berufserfahrung war in den meisten Stellenangeboten erwünscht. Absolventen konnten sich durch ein zügiges Studium hervortun. Erfahrung in Personalführung hatte in einigen Angeboten einen besonderen Stellenwert. Erwartet wurde von den Bewerbern auch, dass sie sich auf unübliche Arbeitszeiten einließen.

Gefragt waren bei den Arbeitsagenturen Existenzgründerseminare und alternative Berufswegplanungen. Förderung von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) fanden 2003 kaum noch statt. Hin und wieder unterstützten die Arbeitsagenturen die Arbeitsaufnahme durch finanzielle Zuschüsse bei der Einarbeitung oder förderten betriebliche Trainingsmaßnahmen.

## Ingenieure des Gartenbaus und der Landespflege

<b>Arbeitslose:</b>	<b>1.773</b>	<b>(+14,5 %)</b>
Frauenanteil:	57,8 %	(2002: 58,5 %)
mit		
Universitätsabschluss:	46,6 %	(2002: 49,9 %)
<b>Stellenzugang:</b>	<b>390</b>	<b>(-30,2 %)</b>

Ingenieure des Gartenbaus und Landschaftsarchitekten standen auch 2003 einem für sie äußerst problematischen Arbeitsmarkt gegenüber. Die geringe Stellenzahl in diesem Bauneben-gewerbe ist, wie bereits im Vorjahr, im Zusammenhang mit der sich fortsetzenden Krise der Bauindustrie zu sehen. Stellenofferten öffentlicher Auftraggeber gingen 2003 ebenfalls zurück. Insgesamt ging 2003 die Zahl der den Arbeitsämtern gemeldeten Stellen für diese Berufsgruppe um 30,2 % auf 390 zurück.

Vor dem Hintergrund der angespannten Lage auf diesem Teilarbeitsmarkt ist 2003 die Zahl der arbeitslosen Bewerber im Bereich Gartenbau und Landschaftsarchitektur um 14,5 % auf 1.773 gestiegen. Mit 53,4 % stellten die Bewerber mit Fachhochschulabschluss den größeren Bewerber-

anteil. In den vergangenen beiden Jahren ist ihr Anteil unter den arbeitslosen Bewerbern deutlich angestiegen, im Vergleich zu 2002 um mehr als drei Prozent. Da Frauen einen Großteil der Berufsgruppe ausmachen, verwundert nicht, dass sie auch unter den arbeitslos gemeldeten Bewerbern mit 57,8 % zahlreich vertreten sind.

Besonders zahlreich waren die Bewerber, die zwischen 35 und 45 Jahre alt waren und damit zumeist auch einige Jahre Berufserfahrung mitbrachten (39,9 %). Auch die Zahl der Bewerber unter 35 Jahren war auffällig hoch (34,5 %), während Ältere nur ein Viertel der Arbeit suchenden Gartenbauingenieure stellten.

Die arbeitslosen Gartenbauingenieure brachten Erfahrungen aus unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern mit. Sie hatten gearbeitet in der Entwurfs- und Ausführungsplanung, waren in der Bauleitung tätig gewesen, brachten Kenntnisse im Zierpflanzenbau mit und kannten sich im Angebotswesen aus. Eine Reihe von ihnen verfügte auch über spezifisches IT-Wissen, insbesondere in CAD und GIS. Betriebswirtschaftliches Wissen konnte eine Vielzahl der Bewerber vorweisen. Fast alle Bewerber waren bundesweit mobil. Einige belegten ihr Interesse am Einsatzbereich Umweltschutz durch langjähriges ehrenamtliches Engagement. Die meisten Bewerber waren auch inhaltlich flexibel und zeichneten sich durch Team- und Kommunikationsfähigkeit aus.

Gartenbauingenieure sind eine verhältnismäßig kleine Berufsgruppe. Zählt man die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit Hochschulabschluss, so waren es 2002 insgesamt 4.593. Seit 1996 ist diese Zahl leicht gesunken. Innerhalb der Berufsgruppe gingen die Beschäftigungsanteile der Ingenieure, die eine Fachhochschule besucht hatten, zugunsten derjenigen, die an einer Universität studiert hatten (2002: 1.925), zurück. Bei Ingenieuren mit Universitätsdiplom lag der Frauenanteil bei 45,0 % (Fachhochschule: 34,2 %). Mehr als drei Viertel der abhängig Beschäftigten arbeiten im Dienstleistungssektor, nur sehr wenige im produzierenden Gewerbe. Die verbleibenden Gartenbauingenieure sind in der Land- und Forstwirtschaft und im Gartenbau beschäftigt.

Die Stellenangebote wurden 2003 zumeist von kleineren Unternehmen, freien Trägern oder von öffentlichen Arbeitgebern gemeldet. 16,1 % der Offerten kamen aus öffentlichen Verwaltungen, 16 % aus dem Garten- und Landschaftsbau, 13,9 % von Interessenvertretungen und Verbänden, 10,5 % aus Architektur- und Ingenieurbüros. Das Baugewerbe machte mit 4,8 % einen kleine-



ren Teil der Personal suchenden Unternehmen aus. Zeitarbeitsfirmen boten 2,1 % der Stellen für Gartenbauingenieure an.

Viele Architekturbüros erwarteten von Kandidaten auch die Bereitschaft zur Existenzgründung, da sie nur projektbezogen freie Mitarbeit in Aussicht stellen wollten. Einige Gartenbauingenieure schlugen 2003 den Weg in die Selbstständigkeit auch ein und wurden dabei von den Agenturen für Arbeit unterstützt. Die schwierige Arbeitsmarktlage führte einige Bewerber auch in ihren vor dem Studium erlernten gärtnerischen Ausbildungsberuf zurück.

Arbeitgeber wünschten von den Bewerbern vor allem Berufserfahrung in den unterschiedlichen Anwendungsbereichen. Damit waren Kenntnisse in der Entwurfs- und Ausführungsplanung ebenso gefragt wie Management- und Vertriebserfahrung. In diesem Zusammenhang sollten sie kaufmännisches Denken und DTP-Kenntnisse vorweisen. Bei planerischen Tätigkeiten sollten sich die Bewerber in Auto-CAD und in Geoinformationssystemen auskennen. Neben dem Fachwissen legten die Arbeitgeber großen Wert auf eine selbstständige Arbeitsweise, Belastbarkeit und Engagement sowie Kommunikationsstärke und Mobilitätsbereitschaft. Auch Fremdsprachenkenntnisse waren zuweilen gefragt.

## Forstingenieure und Forstwirte

<b>Arbeitslose:</b>	<b>595</b>	<b>(+20,2 %)</b>
Frauenanteil:	22,7 %	(2002: 21,0 %)
mit		
Universitätsabschluss:	61,5 %	(2002: 63,5 %)
<b>Stellenzugang:</b>	<b>64</b>	<b>(-31,9 %)</b>

Forstingenieure trafen 2003 auf einen sehr problematischen Arbeitsmarkt. Die Zahl der Stellenmeldungen ging um 31,9 % zurück. Für viele Bewerber gab es damit kaum Vermittlungschancen, zumal wenn sie nicht bundesweit mobil waren. Angesichts der Verwaltungsreformen in einzelnen Bundesländern und der mit der Zusammenlegung von Forstbezirken verbundenen Personalreduzierung ist nicht damit zu rechnen, dass sich die Lage bessern wird. Insgesamt hatten unter den Forstingenieuren und Forstwirten auch jüngere qualifizierte Bewerber Probleme, eine adäquate Stelle zu finden. Mobilität, Eigeninitiative und Praxiskontakte

waren von großer Bedeutung bei einer erfolgreichen Arbeitsplatzsuche.

595 arbeitslose Bewerber waren am 30. 9. 2003 auf der Suche nach einer neuen beruflichen Position. Wie bereits im Vorjahr ist der Anteil der Forstingenieure mit Universitätsabschluss in der Bewerbergruppe leicht gesunken, der Frauenanteil stieg leicht an.

Die Bewerber verfügten alle über ein abgeschlossenes FH- bzw. Universitätsstudium, sind als Generalisten zu sehen, die nicht nur sehr gute forstwissenschaftliche, Biologie- und Landespflanze-Kenntnisse mitbringen, sondern auch fundiertes BWL-Wissen. Auch ihre Kenntnisse der Vermessungstechnik waren sehr gut. Die meisten Bewerber waren in hohem Maße flexibel und mobil, teamfähig und kommunikativ, unternehmerisches Denken ist ihnen nicht fremd. Zudem verfügten die meisten über fundiertes EDV- Wissen, auch GIS-Kenntnisse waren oft anzutreffen. Berufserfahrung konnten die meisten Bewerber auch vorweisen.

Die Mehrzahl der Stellenangebote kam von Interessenvertretungen und Verbänden (23,4 %). Die Landwirtschaft stellte mit dem Schwerpunkt Garten- und Landschaftsbau 14,6 % der Offerten, die Forstwirtschaft 13,3 %. 10,9 % der Stellen kamen aus öffentlichen Verwaltungen, 8,8 % aus Hochschulen oder Einrichtungen der beruflichen Bildung. Ingenieurbüros und Unternehmensberatungen meldeten 4,4 % der Stellen. Botanische Gärten und Naturparks legten 4,4 % der Angebote vor.

Einige Bewerber machten sich mit Existenzgründerleistungen der Arbeitsagenturen selbstständig. Als erfolgreiche Unterstützung für eine nachfolgende Arbeitsaufnahme erwiesen sich betriebliche Trainingsmaßnahmen mit unterschiedlichen inhaltlichen Schwerpunkten. Das Referendariat wurde – mangels anderer Perspektive – von einigen Bewerbern als Notlösung angetreten, mit der Bereitschaft, es abzubrechen, wenn sich eine Stelle findet.

Ortsgebundene Kandidaten hatten es schwerer und suchten Überlebenschancen in Werkverträgen zur Forstinventur oder als Sachverständige. Da sich hier jedoch nur selten eine dauerhafte Perspektive entwickelte, gehörten diese Bewerber oft zu der Gruppe der Langzeitarbeitslosen, für die dann eine berufliche Neuorientierung erforderlich ist.

Arbeitgeber erwarteten Fachkenntnisse, einschlägige Berufserfahrung und Branchenkenntnisse. Auch Leitungserfahrung war gewünscht. Die große forstliche Staatsprüfung wurde seltener gefordert.



# **Tabellen und Grafiken**



## Tabellen und Grafiken

Tabelle 1:	Vergleich zwischen Arbeitslosen (insgesamt) und Arbeitslosen mit abgeschlossener Fachhochschul- und/oder Universitätsausbildung in der Bundesrepublik Deutschland . . . . .	159
Tabelle 2:	Arbeitslose mit abgeschlossener Universitätsausbildung nach ausgewählten Ausbildungsfachgruppen in der Bundesrepublik Deutschland . . . . .	160
Tabelle 3:	Arbeitslose mit abgeschlossener Fachhochschulausbildung nach ausgewählten Ausbildungsfachgruppen in der Bundesrepublik Deutschland . . . . .	161
Grafik 1:	Stellenzugänge für Akademiker in Deutschland seit 1997 im Vergleich . . . . .	12
Grafik 2:	Arbeitslos gemeldete Akademiker . . . . .	13
Grafik 3:	Arbeitslose mit abgeschlossener Fachhochschul- bzw. Universitätsausbildung . . . . .	13
Grafik 4:	Tätigkeitsfelder der Neuzugänge im Führungskräfte-Bewerberpool der ZAV 2003 . . . . .	16
Grafik 5:	Betriebsgröße der Anbieter von Stellen für Führungskräfte der Wirtschaft 2003 . . . . .	16
Grafik 6:	Stellenangebote für Führungskräfte der Wirtschaft im Jahr 2003 . . . . .	17
Grafik 7:	Vermittlungen schwerbehinderter Akademiker 2003 nach Berufsfeldern . . . . .	18
Grafik 8:	Arbeitslos gemeldete Architekten und Bauingenieure . . . . .	24
Grafik 9:	Stellenangebote für Elektro-, Bau- und Maschinenbauingenieure . . . . .	29
Grafik 10:	Arbeitslose Elektroingenieure nach Alter 1991–2003 . . . . .	29
Grafik 11:	Wer suchte 2003 Elektroingenieure? . . . . .	30
Grafik 12:	Elektroingenieure – Arbeitslose nach Dauer . . . . .	30
Grafik 13:	Wer suchte 2003 Maschinenbauingenieure? . . . . .	33
Grafik 14:	Die meisten Stellen für Maschinenbauingenieure gab es 2003 in Baden-Württemberg . . . . .	33
Grafik 15:	Arbeitslose Maschinenbau-, Elektro-, Wirtschaftsingenieure 1999–2003 . . . . .	34
Grafik 16:	Stellenangebote für Biologen, Chemiker, Mathematiker und Physiker . . . . .	41
Grafik 17:	Chemieingenieure – Stellenzugang 2003 nach Branchen . . . . .	44
Grafik 18:	Nachfrage nach Biologen 2003 . . . . .	49
Grafik 19:	Arbeitslose Biologen nach Alter . . . . .	49
Grafik 20:	Arbeitslos gemeldete Ärzte und Apotheker . . . . .	54
Grafik 21:	Arbeitslos gemeldete Zahnärzte und Tierärzte . . . . .	54
Grafik 22:	Welche Arbeitgeber suchten Assistenzärzte? . . . . .	57
Grafik 23:	Für welche Fachgebiete wurden Assistenzärzte gesucht? . . . . .	57
Grafik 24:	Welche Fachärzte wurden gesucht? . . . . .	59
Grafik 25:	Welche Arbeitgeber suchten Fachärzte? . . . . .	59



Grafik 26:	Welche Branchen suchten 2003 Einkäufer? .....	67
Grafik 27:	Welche Branchen suchten 2003 Verkaufsleiter? .....	70
Grafik 28:	Welche Branchen suchten 2003 Banken- und Sparkassenfachleute? .....	72
Grafik 29:	Welche Branchen suchten 2003 Versicherungsfachleute? .....	75
Grafik 30:	Welche Branchen suchten 2003 Geschäftsführer und -bereichsleiter? .....	78
Grafik 31:	Welche Branchen suchten 2003 Unternehmensberater? .....	80
Grafik 32:	Welche Branchen suchten 2003 Wirtschaftsprüfer und Steuerberater? .....	83
Grafik 33:	Welche Branchen suchten 2003 DV-Fachleute? .....	87
Grafik 34:	Welche IT-Dienstleister suchten 2003 DV-Fachleute? .....	87
Grafik 35:	Welche Branchen suchten 2003 Juristen? .....	92
Grafik 36:	Top Ten der von Arbeitgebern gefragtesten Rechtsgebiete 2003 .....	92
Grafik 37:	Arbeitslos gemeldete Juristen .....	93
Grafik 38:	Welche Branchen suchten 2003 Volkswirte? .....	96
Grafik 39:	Welche Branchen suchten 2003 Betriebswirte? .....	101
Grafik 40:	Arbeitslos gemeldete Sozialwissenschaftler .....	103
Grafik 41:	Nachfrage nach Psychologen 2003 .....	106
Grafik 42:	Arbeitslosigkeit bei Soziologen im Vergleich zu allen Arbeitslosen mit Universitätsabschluss .....	109
Grafik 43:	Nachfrage nach Sozialwissenschaftlern .....	110
Grafik 44:	Nachfrage nach Diplom-Pädagogen 2003 .....	113
Grafik 45:	Entwicklung des Stellenzugangs in Deutschland für Sozialarbeiter und Sozialpädagogen seit 1997 .....	117
Grafik 46:	Welche Arbeitgeber suchten Sozialarbeiter und Sozialpädagogen? .....	117
Grafik 47:	Arbeitslos gemeldete Publizisten, Dolmetscher/Übersetzer einschließlich Bibliothekare mit abgeschlossener Universitäts- bzw. Fachhochschulausbildung .....	119
Grafik 48:	Korrelation: Gründung von Journalistenbüros und tendenzielle Reduzierung von Arbeitslosigkeit .....	122
Grafik 49:	Nachfrageentwicklung in Medienhochburgen nach Journalisten .....	122
Grafik 50:	Diplom-Übersetzer und Diplom-Dolmetscher .....	125
Grafik 51:	Entwicklung der Arbeitslosigkeit ausgewählter Lehrergruppen .....	129
Grafik 52:	Einstellungen von Lehrern in den öffentlichen Schuldienst .....	130
Grafik 53:	Die Nachfrage nach Lehrern im Jahr 2003 .....	130
Grafik 54:	Für welche Fachgebiete wurden Hochschullehrer gesucht? .....	132
Grafik 55:	Entwicklung der Arbeitslosigkeit bei Geisteswissenschaftlern und Universitäts-Absolventen insgesamt .....	145
Grafik 56:	Verteilung der Arbeitslosigkeit bei Geisteswissenschaftlern .....	145
Grafik 57:	Arbeitslos gemeldete Grafiker, Designer und Innenarchitekten .....	147
Grafik 58:	Von Arbeitgebern bei Grafikern und Designern erwartete Softwarekenntnisse .....	149



**Vergleich zwischen Arbeitslosen (insgesamt) und Arbeitslosen mit abgeschlossener Fachhochschul- und/oder Universitätsausbildung in der Bundesrepublik Deutschland<sup>1)</sup>**

Monatsende absolut <sup>2)</sup>	Arbeitslose insgesamt		darunter: Arbeitslose mit abgeschlossener					
			Fachhoch- oder Hochschulausbildung		Fachhochschul- ausbildung		Hochschulausbildung	
	absolut <sup>2)</sup>	Arbeits- losen- Quote %	absolut <sup>2)</sup>	% <sup>3)</sup>	absolut <sup>2)</sup>	% <sup>3)</sup>	absolut <sup>2)</sup>	% <sup>3)</sup>
	1	2	3	4	5	6	7	8
September 1973	219 105 (-)	1,0	10 083 (-)	4,6	4 566 (-)	2,1	5 517 (-)	2,5
September 1974	556 876 (+ 154,2%)	2,4	19 882 (+ 97,2%)	3,6	10 624 (+ 124,8%)	1,8	9 618 (+ 74,3%)	1,17
September 1975	1 006 554 (+ 80,8%)	4,4	30 408 (+ 52,9%)	3,0	14 917 (+ 45,3%)	1,5	15 491 (+ 61,1%)	1,5
September 1976	898 314 (- 10,8%)	3,9	36 841 (+ 21,2%)	4,1	16 505 (+ 10,6%)	1,8	20 336 (+ 31,3%)	2,3
September 1977	911 257 (+ 1,4%)	4,0	39 761 (+ 7,9%)	4,4	15 984 (- 3,2%)	1,8	23 777 (+ 16,9%)	2,6
September 1978	864 243 (- 5,2%)	3,8	34 919 (- 12,2%)	4,0	12 499 (- 21,8%)	1,4	22 420 (- 5,7%)	2,6
September 1979	736 690 (- 14,8%)	3,2	36 511 (+ 4,6%)	5,0	12 460 (- 0,3%)	1,7	24 051 (+ 7,3%)	3,3
September 1980	822 701 (+ 11,7%)	3,5	41 890 (+ 14,7%)	5,1	13 627 (+ 9,4%)	1,7	28 263 (+ 17,5%)	3,4
September 1981	1 256 396 (+ 52,7%)	5,4	59 866 (+ 42,9%)	4,8	18 999 (+ 39,4%)	1,5	40 867 (+ 44,6%)	3,3
September 1982	1 818 638 (+ 44,8%)	7,5	82 602 (+ 38,0%)	4,5	28 108 (+ 47,9%)	1,5	54 494 (+ 33,3%)	3,0
September 1983	2 133 900 (+ 17,3%)	8,6	105 362 (+ 27,6%)	4,9	35 050 (+ 24,7%)	1,6	70 312 (+ 29,0%)	3,3
September 1984	2 143 008 (+ 0,4%)	8,6	114 610 (+ 8,8%)	5,3	35 534 (+ 1,4%)	1,7	79 076 (+ 12,5%)	3,7
September 1985	2 150 897 (+ 0,4%)	8,6	117 535 (+ 2,6%)	5,5	35 951 (+ 1,2%)	1,7	81 584 (+ 3,2%)	3,8
September 1986	2 045 837 (- 4,9%)	8,2	114 315 (- 2,7%)	5,6	33 795 (- 6,0%)	1,7	80 520 (- 1,3%)	3,9
September 1987	2 106 950 (+ 3,0%)	8,4	125 618 (+ 9,9%)	6,0	36 134 (+ 6,9%)	1,7	89 484 (+ 11,1%)	4,2
September 1988	2 099 638 (- 0,3%)	8,1	138 869 (+ 10,5%)	6,6	39 545 (+ 9,4%)	1,9	99 324 (+ 11,0%)	4,7
September 1989	1 880 644 (- 10,4%)	7,3	127 502 (- 8,2%)	6,8	36 991 (- 6,5%)	2,0	90 511 (- 8,9%)	4,8
September 1990	1 727 742 (- 8,1%)	6,6	119 967 (- 5,9%)	6,9	34 058 (- 7,9%)	2,0	85 909 (- 5,1%)	5,0
September 1991	1 609 500 (- 6,8%)	6,0	110 401 (- 8,0%)	6,9	31 199 (- 8,4%)	1,9	79 202 (- 7,8%)	4,9
September 1992	1 783 623 (+ 10,8%)	6,5	117 299 (+ 6,2%)	6,6	34 423 (+ 10,3%)	1,9	82 876 (+ 4,6%)	4,6
September 1993	3 447 223 (-)	8,9	198 017 (-)	5,7	55 280 (-)	1,6	142 737 (-)	4,1
September 1994	3 493 334 (+ 1,3%)	9,1	202 688 (+ 2,4%)	5,8	57 848 (+ 4,6%)	1,7	144 840 (+ 1,5%)	4,1
September 1995	3 521 049 (+ 0,8%)	9,2	205 881 (+ 1,6%)	5,8	59 868 (+ 3,5%)	1,7	146 013 (+ 0,8%)	4,1
September 1996	3 848 449 (+ 9,3%)	10,1	207 331 (+ 0,7%)	5,4	59 171 (- 1,2%)	1,5	148 160 (+ 1,5%)	3,8
September 1997	4 308 097 (+ 11,9%)	11,2	227 040 (+ 9,5%)	5,3	63 561 (+ 7,4%)	1,5	163 479 (+ 10,3%)	3,8
September 1998	3 965 381 (- 8,0%)	10,3	198 299 (- 12,7%)	5,0	56 047 (- 11,8%)	1,4	142 252 (- 13,0%)	3,6
September 1999	3 943 236 (- 0,6%)	10,1	197 932 (- 0,2%)	5,0	55 499 (- 1,0%)	1,4	142 433 (+ 0,1%)	3,6
September 2000	3 684 790 (- 6,6%)	9,0	176 255 (- 11,0%)	4,8	50 344 (- 9,3%)	1,4	125 911 (- 11,6%)	3,4
September 2001	3 743 022 (+ 1,6%)	9,0	180 399 (+ 2,4%)	4,8	53 083 (+ 5,4%)	1,4	127 316 (+ 1,1%)	3,4
September 2002	3 941 832 (+ 5,3%)	9,5	223 598 (+ 23,9%)	5,7	73 012 (+ 37,5%)	1,9	150 586 (+ 18,3%)	3,8
September 2003	4 206 836 (+ 6,3%)	10,1	253 332 (+ 11,7%)	6,0	87 125 (+ 16,2%)	2,1	166 207 (+ 9,4%)	4,0

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

2) Neben Absolut-Zahlen werden in Klammern die prozentualen Veränderungen gegenüber dem Vergleichsmonat des Vorjahres angegeben.

 3) Arbeitslose des entsprechenden Ausbildungsniveaus in % von Sp. 1; die in den Spalten 4, 6 und 8 ausgewiesenen **Anteilswerte** dürfen also nicht als ausbildungsniveauspezifische **Arbeitslosenquoten** verstanden werden.



Arbeitslose mit abgeschlossener Universitätsausbildung nach ausgewählten Ausbildungsfachgruppen in der Bundesrepublik Deutschland <sup>1)</sup>																
Monatsende	Arbeitslose insgesamt <sup>2)</sup>	darunter (Sp. 1)														
		Ingenieure (einschl. Architekten)			Chemiker/Physiker/Mathematiker			Rechtswahrer, -berater			Lehrer			Wirtschafts- und Sozialwissenschaftler		
		absolut	% <sup>3)</sup>	Veränderung gegenüber Vorjahresmonat in %	absolut	% <sup>3)</sup>	Veränderung gegenüber Vorjahresmonat in %	absolut	% <sup>3)</sup>	Veränderung gegenüber Vorjahresmonat in %	absolut	% <sup>3)</sup>	Veränderung gegenüber Vorjahresmonat in %	absolut	% <sup>3)</sup>	Veränderung gegenüber Vorjahresmonat in %
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
September 1973	5 517 (-)	959	17,4	-	406	7,4	-	450	8,2	-	753	13,6	-	1 060	19,2	-
September 1974	9 618 (+74,3%)	2 025	21,1	+111,2	552	5,7	+36,0	798	8,3	+77,3	1 423	14,8	+89,0	2 016	21,0	+90,2
September 1975	15 491 (+61,1%)	2 960	19,1	+ 46,2	1 058	6,8	+91,7	1 349	8,7	+69,0	2 658	17,2	+86,8	3 525	22,8	+74,9
September 1976	20 336 (+31,3%)	3 613	17,8	+ 22,1	1 523	7,5	+44,0	1 577	7,8	+16,9	3 913	19,2	+47,2	4 461	21,9	+26,6
September 1977	23 777 (+16,9%)	3 810	16,0	+ 5,5	1 601	6,7	+ 5,1	1 568	6,6	-0,6	5 702	24,0	+45,7	4 729	19,9	+ 6,0
September 1978	22 420 (- 5,7%)	2 716	12,1	- 28,7	1 362	6,1	-14,9	1 180	5,3	-24,7	6 562	29,3	+15,1	4 111	18,3	-13,1
September 1979	24 051 (+ 7,3%)	2 541	10,6	- 6,4	1 395	5,8	+ 2,4	1 051	4,4	-10,9	6 777	28,2	+ 3,3	4 199	17,5	+ 2,1
September 1980	28 263 (+17,5%)	2 679	9,5	+ 5,4	1 360	4,8	-2,5	1 134	4,0	+ 7,9	8 550	30,3	+26,2	4 917	17,4	+17,1
September 1981	40 867 (+44,6%)	4 045	9,9	+ 51,0	1 877	4,6	+38,0	1 573	3,8	+38,7	13 473	33,0	+57,6	6 762	16,5	+37,5
September 1982	54 494 (+33,3%)	5 948	10,9	+ 47,0	2 778	5,1	+48,0	2 170	4,0	+38,0	18 076	33,2	+34,2	8 638	15,9	+27,7
September 1983	70 312 (+29,0%)	7 208	10,3	+ 21,2	3 460	4,9	+24,6	2 838	4,0	+30,8	24 858	35,4	+37,5	10 498	14,9	+21,5
September 1984	79 076 (+12,5%)	7 770	9,8	+ 7,8	3 554	4,5	+ 2,7	3 348	4,2	+18,0	28 220	35,7	+13,5	10 916	13,8	+ 4,0
September 1985	81 584 (+ 3,2%)	7 373	9,0	- 5,1	3 032	3,7	-14,7	3 224	4,0	- 3,7	28 954	35,5	+ 2,6	11 189	13,7	+ 2,5
September 1986	80 520 (- 1,3%)	6 265	7,8	- 15,0	2 878	3,6	- 5,1	3 277	4,1	+ 1,6	27 411	34,0	- 5,3	11 124	13,8	- 0,6
September 1987	89 484 (+11,1%)	7 426	8,3	+ 18,5	3 084	3,4	+ 7,2	3 699	4,1	+12,9	27 802	31,1	+ 1,4	11 777	13,2	+ 5,9
September 1988	99 324 (+11,0%)	8 048	8,1	+ 8,4	3 782	3,8	+22,6	4 490	4,5	+21,4	29 092	29,3	+ 4,6	13 622	13,7	+15,7
September 1989	90 511 (- 8,9%)	8 543	9,4	+ 6,2	4 260	4,7	+12,6	4 376	4,8	- 2,5	23 727	26,2	-18,4	12 395	13,7	- 0,9
September 1990	85 909 (- 5,1%)	8 769	10,2	+ 2,6	4 504	5,2	+ 5,7	4 246	4,9	- 3,0	21 189	24,7	-10,7	11 806	13,7	- 4,8
September 1991	79 202 (- 7,8%)	8 922	11,3	+ 1,7	5 186	6,5	+15,1	3 373	4,3	- 20,6	17 480	22,1	-17,5	10 832	13,7	- 8,3
September 1992	82 876 (+ 4,6%)	10 289	12,4	+ 15,3	6 182	7,5	+19,2	3 407	4,1	+ 1,0	16 403	19,8	- 6,2	11 653	14,1	+ 7,6
September 1993	142 737 (-)	24 845	17,4	-	10 489	7,3	-	4 351	3,0	-	25 045	17,5	-	18 105	12,7	-
September 1994	144 840 (+ 1,5%)	24 956	17,2	+ 0,4	11 467	7,9	+ 9,3	5 062	3,5	+16,3	23 548	16,3	- 6,0	19 086	13,2	+5,4
September 1995	146 013 (+ 0,8%)	26 049	17,8	+ 4,4	11 325	7,8	- 1,2	6 157	4,2	+21,6	22 604	15,5	- 4,0	19 105	13,1	+ 0,1
September 1996	148 160 (+ 1,5%)	30 370	20,5	+ 16,6	11 546	7,8	+ 2,0	6 478	4,4	+ 5,2	24 304	16,4	+ 7,5	20 945	14,1	+ 9,6
September 1997	163 479 (+10,3%)	34 471	21,1	+ 13,5	12 009	7,3	+ 4,0	6 648	4,1	+ 2,6	28 967	17,7	+19,2	22 331	13,7	+ 6,6
September 1998	142 252 (-13,0%)	29 729	20,9	- 13,8	9 578	6,7	- 20,2	6 014	4,2	- 9,5	24 323	17,1	-16,0	19 316	13,6	-13,5
September 1999	142 433 (+0,1%)	30 422	21,4	+ 2,3	9 088	6,4	- 5,1	6 539	4,5	+ 8,7	23 485	16,5	-3,4	19 572	13,7	+ 1,3
September 2000	125 911 (-11,6%)	27 222	21,6	-10,5	7 527	6,0	-17,2	5 296	4,2	-19,0	18 706	14,9	-20,3	17 220	13,7	-12,0
September 2001	127 316 (+1,1%)	27 139	21,3	-0,3	7 297	5,7	-3,1	5 524	4,3	+ 4,3	16 845	13,2	-9,9	18 111	14,2	+5,2
September 2002	150 586 (+18,3%)	28 529	18,9	+ 5,1	7 930	5,3	+ 8,7	7 194	4,8	+ 30,2	16 204	10,8	-3,8	20 978	13,9	+15,8
September 2003	166 207 (+ 9,4)	27 408	16,5	- 4,1	9 009	5,4	+ 13,6	8 764	5,3	+ 21,8	17 276	10,4	+ 6,6	24 257	14,6	+ 15,6

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

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

3) in % aller Arbeitslosen mit abgeschlossener Universitätsausbildung (Sp. 1).

Quelle: „Strukturanalyse der Arbeitslosen“ ANBA, diverse Jahrgänge, eigene Berechnungen.

**Arbeitslose mit abgeschlossener Fachhochschulausbildung nach ausgewählten Ausbildungsfachgruppen in der Bundesrepublik Deutschland<sup>1)</sup>**

Monatsende	Arbeitslose insgesamt <sup>2)</sup>	darunter (Sp. 1)											
		Ingenieure			Künstler und zugehörige Berufe			sozialpflegerische Berufe			Wirtschafts- und Sozialwissenschaftler		
		absolut	% <sup>3)</sup>	Veränderung gegenüber Vorjahresmonat in %	absolut	% <sup>3)</sup>	Veränderung gegenüber Vorjahresmonat in %	absolut	% <sup>3)</sup>	Veränderung gegenüber Vorjahresmonat in %	absolut	% <sup>3)</sup>	Veränderung gegenüber Vorjahresmonat in %
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
September 1973	4 566 (-)	2 278	49,9	-	383	8,4	-	153	3,4	-	533	11,7	-
September 1974	10 264 (+124,8%)	4 780	46,6	+109,8	1 304	12,7	+240,5	513	5,0	+ 235,3	1 267	12,3	+137,7
September 1975	14 917 (+ 45,3%)	7 727	51,8	+ 61,7	1 585	10,6	+ 21,5	968	6,5	+ 88,7	1 676	11,2	+ 32,3
September 1976	16 505 (+ 10,6%)	8 227	49,8	+ 6,5	1 386	8,4	- 12,6	1 903	11,5	+ 96,6	1 810	11,0	+ 8,0
September 1977	15 984 (- 3,2%)	7 360	46,0	- 10,5	1 368	8,6	- 1,3	2 331	14,6	+ 22,5	1 577	9,9	- 12,9
September 1978	12 499 (- 21,8%)	4 843	38,7	- 34,2	1 452	11,6	+ 6,1	2 411	19,3	+ 3,4	1 057	8,5	- 33,0
September 1979	12 460 (- 0,3%)	3 775	30,3	- 22,1	1 316	10,6	- 9,4	2 962	23,8	+ 22,9	1 058	8,5	+ 0,1
September 1980	13 627 (+ 9,4%)	4 158	30,5	+ 10,1	1 606	11,8	+ 22,0	3 314	24,3	+ 11,9	937	6,9	- 11,4
September 1981	18 999 (+ 39,4%)	6 174	32,5	+ 48,5	1 914	10,1	+ 19,2	4 582	24,1	+ 38,3	1 395	7,3	+ 48,9
September 1982	28 108 (+ 47,9%)	9 468	33,7	+ 53,4	2 348	8,4	+ 22,7	6 824	24,3	+ 48,9	1 754	6,2	+ 25,7
September 1983	35 050 (+ 24,7%)	12 650	36,1	+ 33,6	2 714	7,7	+ 15,6	8 060	23,0	+ 18,1	2 130	6,1	+ 21,4
September 1984	35 534 (+ 1,4%)	12 778	36,0	+ 1,0	2 790	7,9	+ 2,8	8 662	24,4	+ 7,5	2 252	6,3	+ 5,7
September 1985	35 951 (+ 1,2%)	11 735	32,6	- 8,2	3 423	9,5	+ 22,7	9 860	27,4	+ 13,8	2 256	6,3	+ 0,2
September 1986	33 795 (- 6,0%)	10 140	30,0	- 13,6	3 332	9,9	- 2,7	9 862	29,2	± 0,0	2 251	0,7	- 0,2
September 1987	36 134 (+ 6,9 %)	11 154	30,9	+ 10,0	3 276	9,1	- 1,7	9 778	27,1	- 0,9	2 552	7,1	+ 13,4
September 1988	39 545 (+ 9,4%)	12 559	31,8	+ 12,6	3 004	7,6	- 8,3	10 650	26,9	+ 8,9	2 832	7,2	+ 11,0
September 1989	36 991 (- 6,5%)	11 711	31,7	- 6,8	2 772	7,5	- 7,7	9 516	25,7	- 10,6	2 724	7,4	- 3,8
September 1990	34 058 (- 7,9%)	11 530	33,9	- 1,5	2 613	7,7	- 5,7	7 578	22,3	- 20,4	2 725	8,0	± 0,0
September 1991	31 199 (- 8,4%)	11 219	36,0	- 2,7	2 258	7,2	- 13,6	6 257	20,1	- 17,4	2 555	8,2	- 6,2
September 1992	34 423 (+ 10,3%)	13 212	38,4	+ 17,8	2 527	7,3	+ 11,9	6 623	18,4	+ 1,1	2 975	8,6	+ 16,4
September 1993	55 280 (-)	22 482	40,7	-	3 068	5,5	-	7 762	14,0	-	4 682	8,5	-
September 1994	57 848 (+ 4,6%)	25 110	43,4	+ 11,7	3 257	5,6	+ 6,2	7 180	12,4	- 7,5	5 077	8,8	+ 8,4
September 1995	59 868 (+ 3,5%)	26 681	44,6	+ 6,3	3 365	5,6	+ 3,3	7 288	12,2	+ 1,5	5 055	8,4	- 0,4
September 1996	59 171 (- 1,2%)	28 461	48,1	+ 6,7	3 190	5,4	- 5,2	6 973	11,8	- 4,3	5 328	9,0	+ 5,4
September 1997	63 561 (+ 7,4%)	30 750	48,4	+ 8,0	3 223	5,1	+ 1,0	7 867	12,4	+ 12,8	5 648	8,9	+ 6,0
September 1998	56 047 (- 11,8%)	26 801	47,8	-12,8	2 930	5,2	- 9,1	7 040	12,6	-10,5	5 119	9,1	- 9,4
September 1999	55 499 (- 1,0%)	26 549	47,8	- 0,9	3 024	5,4	+ 3,2	6 649	12,0	- 5,6	5 325	9,6	+ 4,0
September 2000	50 344 (- 9,3)	23 354	46,4	- 12	2 679	5,3	-11,4	6 466	12,8	- 2,8	4 962	9,9	- 6,8
September 2001	50 083 (+ 5,4)	23 837	46,4	+ 2,0	3 243	6,1	+21,1	6 288	11,8	- 2,8	5 625	10,6	+13,4
September 2002	73 012 (+37,5)	29 622	40,6	+24,3	4 749	6,5	+46,4	7 337	10,0	+16,7	8 770	12,0	+55,9
September 2003	87 125 + 19,3	28 636	32,9	- 3,3	4 379	5,0	- 7,8	8 508	9,8	- 16,0	10 842	12,4	- 23,6

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

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

3) in % aller Arbeitslosen mit abgeschlossener Fachhochschulausbildung (Sp. 1).

Quelle: „Strukturanalyse der Arbeitslosen“ ANBA, diverse Jahrgänge, eigene Berechnungen.