



Fachkräftesicherung

Fachkräftestudie bis 2020 Sachsen-Anhalt



Bundesagentur für Arbeit
Regionaldirektion
Sachsen-Anhalt-Thüringen



zsh
Zentrum für Sozialforschung Halle e.V.
an der Martin-Luther-Universität
Halle-Wittenberg

Das Wichtigste in Kürze

Die Deckung des Fachkräftebedarfs für die Wirtschaft in Sachsen-Anhalt gehört zu den wichtigsten Herausforderungen der Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik der nächsten Jahre in Sachsen-Anhalt. Der Arbeitskräftebedarf in Sachsen-Anhalt bis zum Jahr 2020 wird durch zwei Entwicklungen bestimmt: Es entsteht durch den Renteneintritt stark besetzter Jahrgänge ein sehr hoher Ersatzbedarf an Arbeitskräften. Darüber hinaus ist in wichtigen Bereichen der sachsen-anhaltinischen Wirtschaft auch mit einem weiteren Beschäftigungsaufbau zu rechnen. Die Summe aus diesem Erweiterungsbedarf und dem absehbaren Ersatzbedarf ergibt den Arbeitskräftebedarf insgesamt. Allerdings wird der zu erwartende Ersatzbedarf im Modellierungszeitraum bis 2020 die dominierende Rolle beim Arbeitskräftebedarf insgesamt spielen. Dabei ist darauf hinzuweisen, dass die Generierung von Ersatzbedarf kein passives ökonomisches Geschehen ist, sondern Rentenabgänge nur ersetzt werden, wenn die betrieblichen Aktivitäten weiterhin erfolgreich sind und die Unternehmen Produkte sowie Dienstleistungen auf umkämpften Märkten absetzen können.

Die sich abzeichnenden Entwicklungen beim Ersatzbedarf (durch die altersbedingten Rentenübertritte) und beim Erweiterungsbedarf (durch die wirtschaftliche Dynamik) lassen – in Abhängigkeit von angenommen Renteneintrittsalter – einen Arbeitskräftebedarf der sachsen-anhaltinischen Wirtschaft von insgesamt zwischen ca. 77.000 und 116.000 Personen bis zum Jahr 2020 erwarten. Ungefähr drei Viertel davon resultieren aus den altersbedingten Renteneintritten der derzeit Beschäftigten. Der hochgerechnete Ersatzbedarf liegt bis 2020 damit zwischen circa 55.000 und 93.000 Arbeitskräften und der prognostizierte Erweiterungsbedarf bei circa 23.000 Arbeitskräften.

In einer repräsentativen Befragung von Betrieben in Sachsen-Anhalt wurden neun Wirtschaftsbereiche tiefergehend analysiert. Die vorgenommene Auswahl dieser Bereiche orientierte sich zum einem an den in der Regionalen Innovationsstrategie des Landes Sachsen-Anhalt identifizierten Leitmärkten und zum anderen folgt sie den im ersten Teil der Studie analysierten Dynamiken bei Ersatz- und Erweiterungsbedarf einzelner Branchen der sachsen-anhaltinischen Wirtschaft. Zu den ausgewählten Wirtschaftsbereichen zählen der Ernährungsbereich, die Biochemie, der Maschinenbau, die Logistik, der Gesundheitsbereich, die Gebäudebetreuung, der Bau, der Einzelhandel sowie der Bereich der Bildung und Verwaltung. Gerade die vier letztgenannten zeichnen sich durch eine absehbar hohe Dynamik im Rahmen der Studienergebnisse aus.

Ein Ergebnis der Studie ist, dass in vielen Fällen die betrieblichen Altersstruktur als überaltert gelten muss und damit die Betriebe, angesichts zeitnah anstehender und in großen Quanten absehbarer Rentenübertritte, vor ernstzunehmenden Herausforderungen gestellt sind. So gibt auch die Mehrheit der befragten Betriebe in den ausgewählten Wirtschaftsbereichen eine Dominanz einer bestimmten Altersgruppe innerhalb ihrer betrieblichen Altersstruktur an; dabei benennt der größte Teil dieser Gruppe die mittleren Jahrgänge (33 % aller Betriebe). Jedoch sieht mehr als jeder fünfte Betrieb (23 %) eine deutliche Dominanz der älteren Jahrgänge innerhalb seiner Beschäftigtenstruktur. Diese Angabe schwankt zwischen den Wirtschaftsbereichen deutlich: z. B. im Bereich Maschinenbau liegt dieser Anteil bei 8,4 % und im Bereich Bildung und Verwaltung bei 38,7 %. Dementsprechend unterscheiden sich die sich daraus für die Betriebe ergebenden Handlungsbedarfe und ihre Reaktionsweisen bei der Fachkräftesuche zwischen den einzelnen Wirtschaftsbereichen.

Inhaltsverzeichnis

1. Vorbemerkung	9
2. Sachsen-Anhalt im regionalen Vergleich	10
2.1 <i>Sachsen-Anhalt im überregionalen Vergleich.....</i>	10
2.1.1 Bevölkerungsentwicklung.....	10
2.1.2 Beschäftigungsstruktur.....	11
Pendler	12
Altersstruktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.....	12
Qualifikationsstruktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.....	13
Anteile sozialversicherungspflichtig Beschäftigter nach Wirtschaftsabschnitten	13
Berufsstruktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.....	15
2.2 <i>Sachsen-Anhalt im innerregionalen Vergleich.....</i>	16
2.2.1 Bevölkerungsentwicklung.....	16
2.2.2 Beschäftigungsstruktur.....	17
Pendler	17
Alterststruktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten	18
Qualifikationsstruktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.....	18
Anteile sozialversicherungspflichtig Beschäftigter nach Wirtschaftsabschnitten	18
3. Abschätzung des Arbeitskräftebedarfs bis zum Jahr 2020	20
3.1 <i>Der Ersatzbedarf bis 2020</i>	21
3.1.1 Verteilung des Ersatzbedarfs nach Wirtschaftsabschnitten	21
3.1.2 Regionale Verteilung des Ersatzbedarfs.....	22
3.2 <i>Der Erweiterungsbedarf bis 2020</i>	23
3.2.1 Verteilung des Erweiterungsbedarfs nach Wirtschaftsabschnitten.....	23
3.2.2 Regionale Verteilung des Erweiterungsbedarfs	24
3.3 <i>Der Arbeitskräftebedarf bis 2020 insgesamt.....</i>	25
3.3.1 Verteilung des Arbeitskräftebedarfs nach Wirtschaftsabschnitten.....	25
3.3.2 Regionale Verteilung des Arbeitskräftebedarfs	26
4. Arbeitskräftebedarf in ausgewählten Wirtschaftsbereichen.....	28
4.1 <i>Zur Auswahl der Wirtschaftsbereiche.....</i>	28
4.1.1 Bestimmung der Grundgesamtheit für die bereichsspezifischen Analysen.....	28
4.1.2 Datengrundlage der bereichsspezifischen Analysen.....	29
4.2 <i>Fachkräftestudie Sachsen-Anhalt.....</i>	29
4.2.1 Bereichsdemografische Angaben	29
Altersstrukturelle Angaben	30
Differenzierung nach Betriebsgröße	32
4.2.2 Personalpolitische Entwicklungen.....	33
Altersstrukturell bedingte Handlungsbedarfe.....	33

Entwicklungen des Personalbestandes	33
Trendstabilität personeller Entwicklungen der Vergangenheit?	34
Umgesetzte Reaktionen auf Fachkräftebedarf	36
Potentielle Reaktionen auf Fachkräftebedarf	37
4.3 Die Wirtschaftsbereiche im Detail.....	39
4.3.1 Maschinenbau	39
Steckbrief des Wirtschaftsbereichs	39
Bereichsspezifischer Arbeitskräftebedarf	39
Bereichsspezifische Altersstruktur und Handlungsbedarfe	40
Reaktionsweisen bei Fachkräftemangel.....	41
Bereichsspezifische Entwicklungen auf der beruflichen Ebene – Perspektive 2017	43
Bereichsspezifische Entwicklungen auf der beruflichen Ebene – Perspektive 2020	45
4.3.2 Logistik.....	47
Steckbrief des Wirtschaftsbereichs.....	47
Bereichsspezifischer Arbeitskräftebedarf	47
Bereichsspezifische Altersstruktur und Handlungsbedarfe	48
Reaktionsweisen bei Fachkräftemangel.....	50
Bereichsspezifische Entwicklungen auf der beruflichen Ebene – Perspektive 2017	51
Bereichsspezifische Entwicklungen auf der beruflichen Ebene – Perspektive 2020	52
4.3.3 Biochemie	55
Steckbrief des Wirtschaftsbereichs.....	55
Bereichsspezifischer Arbeitskräftebedarf	55
Bereichsspezifische Altersstruktur und Handlungsbedarfe	56
Reaktionsweisen bei Fachkräftemangel.....	57
Bereichsspezifische Entwicklungen auf der beruflichen Ebene – Perspektive 2017	58
Bereichsspezifische Entwicklungen auf der beruflichen Ebene – Perspektive 2020	59
4.3.4 Ernährung	61
Steckbrief des Wirtschaftsbereichs.....	61
Bereichsspezifischer Arbeitskräftebedarf	61
Bereichsspezifische Altersstruktur und Handlungsbedarfe	62
Reaktionsweisen bei Fachkräftemangel.....	63
Bereichsspezifische Entwicklungen auf der beruflichen Ebene – Perspektive 2017	65
Bereichsspezifische Entwicklungen auf der beruflichen Ebene – Perspektive 2020	66
4.3.5 Gesundheit und Medizin	69
Steckbrief des Wirtschaftsbereichs.....	69

Bereichsspezifischer Arbeitskräftebedarf	69
Bereichsspezifische Altersstruktur und Handlungsbedarfe	70
Reaktionsweisen bei Fachkräftemangel.....	72
Bereichsspezifische Entwicklungen auf der beruflichen Ebene – Perspektive 2017	73
Bereichsspezifische Entwicklungen auf der beruflichen Ebene – Perspektive 2020	74
4.3.6 Bau.....	76
Steckbrief des Wirtschaftsbereichs	76
Bereichsspezifischer Arbeitskräftebedarf	76
Bereichsspezifische Altersstruktur und Handlungsbedarfe	77
Reaktionsweisen bei Fachkräftemangel.....	79
Bereichsspezifische Entwicklungen auf der beruflichen Ebene – Perspektive 2017	80
Bereichsspezifische Entwicklungen auf der beruflichen Ebene – Perspektive 2020	81
4.3.7 Einzelhandel	83
Steckbrief des Wirtschaftsbereichs	83
Bereichsspezifischer Arbeitskräftebedarf	83
Bereichsspezifische Altersstruktur und Handlungsbedarfe	84
Reaktionsweisen bei Fachkräftemangel.....	85
Bereichsspezifische Entwicklungen auf der beruflichen Ebene – Perspektive 2017	87
Bereichsspezifische Entwicklungen auf der beruflichen Ebene – Perspektive 2020	88
4.3.8 Gebäudebetreuung	90
Steckbrief des Wirtschaftsbereichs	90
Bereichsspezifischer Arbeitskräftebedarf	90
Bereichsspezifische Altersstruktur und Handlungsbedarfe	91
Reaktionsweisen bei Fachkräftemangel.....	93
Bereichsspezifische Entwicklungen auf der beruflichen Ebene – Perspektive 2017	94
Bereichsspezifische Entwicklungen auf der beruflichen Ebene – Perspektive 2020	96
4.3.9 Bildung und Verwaltung	98
Steckbrief des Wirtschaftsbereichs	98
Bereichsspezifischer Arbeitskräftebedarf	98
Bereichsspezifische Altersstruktur und Handlungsbedarfe	99
Reaktionsweisen bei Fachkräftemangel.....	100
Bereichsspezifische Entwicklungen auf der beruflichen Ebene – Perspektive 2017	101
Bereichsspezifische Entwicklungen auf der beruflichen Ebene – Perspektive 2020	103
Literaturverzeichnis	105
Anhang.....	110

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Bevölkerungsentwicklung 2000 bis 2012 (prozentuale Veränderung gegenüber dem Basisjahr 2000)	10
Abbildung 2: Anteile sozialversicherungspflichtig Beschäftigter auf Wirtschaftsabschnitte (WZ 2008) 2013 nach Region	14
Abbildung 3: Berufsstruktur (KldB 2010) der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 2013 nach Region	15
Abbildung 4: Arbeitskräftebedarf insgesamt in Sachsen-Anhalt bis 2020	21
Abbildung 5: Ersatzbedarf in Sachsen-Anhalt bis 2020 in den Wirtschaftsabschnitten (WZ 08).....	22
Abbildung 6: Ersatzbedarf bis 2020 in den Regionen Sachsen-Anhalts	23
Abbildung 7: Erweiterungsbedarf Sachsen-Anhalt bis 2020 in den Wirtschaftsabschnitten (WZ 08)..	24
Abbildung 8: Erweiterungsbedarf bis 2020 in den Regionen in Sachsen-Anhalt	25
Abbildung 9: Arbeitskräftebedarf in Sachsen-Anhalt bis 2020 in den Wirtschaftsabschnitten (WZ 08)	26
Abbildung 10: Arbeitskräftebedarf insgesamt bis 2020 in den Regionen Sachsen-Anhalts	27
Abbildung 11: Einschätzung der betrieblichen Altersstruktur – alle Wirtschaftsbereiche	31
Abbildung 12: Arbeitskräftebedarf insgesamt in Sachsen-Anhalt bis 2020 im Bereich Maschinenbau	40
Abbildung 13: Einschätzung der betrieblichen Altersstruktur im Bereich Maschinenbau; Median des Beschäftigtenalters in Jahren	40
Abbildung 14: Aus Altersstruktur abgeleiteter Handlungsbedarf im Bereich Maschinenbau	41
Abbildung 15: Umgesetzte Reaktionen und Reaktionspotenzial auf einen absehbaren Fachkräftebedarf im Bereich Maschinenbau	43
Abbildung 16: Berufsfeldspezifische Entwicklung des Personalbestands und Ersatzbedarf bis 2017 im Bereich Maschinenbau	45
Abbildung 17: Berufsfeldspezifische Entwicklung des Personalbestands und Ersatzbedarf bis 2020 im Bereich Maschinenbau	46
Abbildung 18: Arbeitskräftebedarf insgesamt in Sachsen-Anhalt bis 2020 im Bereich Logistik.....	48
Abbildung 19: Einschätzung der betrieblichen Altersstruktur im Bereich Logistik; Median des Beschäftigtenalters in Jahren	49
Abbildung 20: Aus Altersstruktur abgeleiteter Handlungsbedarf im Bereich Logistik.....	49
Abbildung 21: Umgesetzte Reaktionen und Reaktionspotenzial auf einen absehbaren Fachkräftebedarf im Bereich Logistik.....	51
Abbildung 22: Berufsfeldspezifische Entwicklung des Personalbestands und Ersatzbedarf bis 2017 im Bereich Logistik	52
Abbildung 23: Berufsfeldspezifische Entwicklung des Personalbestands und Ersatzbedarf bis 2020 im Bereich Logistik	53
Abbildung 24: Arbeitskräftebedarf insgesamt in Sachsen-Anhalt bis 2020 im Bereich Biochemie	56
Abbildung 25: Aus Altersstruktur abgeleiteter Handlungsbedarf im Bereich Biochemie	57
Abbildung 26: Umgesetzte Reaktionen und Reaktionspotenzial auf einen absehbaren Fachkräftebedarf im Bereich Biochemie	58
Abbildung 27: Berufsfeldspezifische Entwicklung des Personalbestands und Ersatzbedarf bis 2017 im Bereich Biochemie	59
Abbildung 28: Berufsfeldspezifische Entwicklung des Personalbestands und Ersatzbedarf bis 2020 im Bereich Biochemie	60
Abbildung 29: Arbeitskräftebedarf insgesamt in Sachsen-Anhalt bis 2020 im Bereich Ernährung	62
Abbildung 30: Einschätzung der betrieblichen Altersstruktur im Bereich Ernährung	63
Abbildung 31: Aus Altersstruktur abgeleiteter Handlungsbedarf im Bereich Ernährung	63
Abbildung 32: Umgesetzte Reaktionen und Reaktionspotenzial auf einen absehbaren Fachkräftebedarf im Bereich Ernährung	64
Abbildung 33: Berufsfeldspezifische Entwicklung des Personalbestands und Ersatzbedarf bis 2017 im Bereich Ernährung.....	66

Abbildung 34: Berufsfeldspezifische Entwicklung des Personalbestands und Ersatzbedarf bis 2020 im Bereich Ernährung.....	67
Abbildung 35: Arbeitskräftebedarf insgesamt in Sachsen-Anhalt bis 2020 im Bereich Gesundheit	70
Abbildung 36: Einschätzung der betrieblichen Altersstruktur im Bereich Gesundheit	71
Abbildung 37: Aus Altersstruktur abgeleiteter Handlungsbedarf im Bereich Gesundheit	71
Abbildung 38: Umgesetzte Reaktionen und Reaktionspotenzial auf einen absehbaren Fachkräftebedarf im Bereich Gesundheit	72
Abbildung 39: Berufsfeldspezifische Entwicklung des Personalbestands und Ersatzbedarf bis 2017 im Bereich Gesundheit.....	74
Abbildung 40: Berufsfeldspezifische Entwicklung des Personalbestands und Ersatzbedarf bis 2020 im Bereich Gesundheit.....	75
Abbildung 41: Arbeitskräftebedarf insgesamt in Sachsen-Anhalt bis 2020 im Bereich Bau.....	77
Abbildung 42: Einschätzung der betrieblichen Altersstruktur im Bereich Bau; Median des Beschäftigtenalters in Jahren.....	78
Abbildung 43: Aus Altersstruktur abgeleiteter Handlungsbedarf im Bereich Bau.....	78
Abbildung 44: Umgesetzte Reaktionen und Reaktionspotenzial auf einen absehbaren Fachkräftebedarf im Bereich Bau.....	79
Abbildung 45: Berufsfeldspezifische Entwicklung des Personalbestands und Ersatzbedarf bis 2017 im Bereich Bau	81
Abbildung 46: Berufsfeldspezifische Entwicklung des Personalbestands und Ersatzbedarf bis 2020 im Bereich Bau	82
Abbildung 47: Arbeitskräftebedarf insgesamt in Sachsen-Anhalt bis 2020 im Bereich Einzelhandel ..	84
Abbildung 48: Einschätzung der betrieblichen Altersstruktur im Bereich Einzelhandel.....	84
Abbildung 49: Aus Altersstruktur abgeleiteter Handlungsbedarf im Bereich Einzelhandel	85
Abbildung 50: Umgesetzte Reaktionen und Reaktionspotenzial auf einen absehbaren Fachkräftebedarf im Bereich Einzelhandel	86
Abbildung 51: Berufsfeldspezifische Entwicklung des Personalbestands und Ersatzbedarf bis 2017 im Bereich Einzelhandel.....	88
Abbildung 52: Berufsfeldspezifische Entwicklung des Personalbestands und Ersatzbedarf bis 2020 im Bereich Einzelhandel.....	89
Abbildung 53: Arbeitskräftebedarf insgesamt in Sachsen-Anhalt bis 2020 im Bereich Gebäudebetreuung.....	91
Abbildung 54: Einschätzung der betrieblichen Altersstruktur im Bereich Gebäudebetreuung; Median des Beschäftigtenalters in Jahren	92
Abbildung 55: Aus Altersstruktur abgeleiteter Handlungsbedarf im Bereich Gebäudebetreuung	92
Abbildung 56: Umgesetzte Reaktionen und Reaktionspotenzial auf einen absehbaren Fachkräftebedarf im Bereich Gebäudebetreuung	93
Abbildung 57: Berufsfeldspezifische Entwicklung des Personalbestands und Ersatzbedarf bis 2017 im Bereich Gebäudebetreuung.....	95
Abbildung 58: Berufsfeldspezifische Entwicklung des Personalbestands und Ersatzbedarf bis 2020 im Bereich Gebäudebetreuung.....	96
Abbildung 59: Arbeitskräftebedarf insgesamt in Sachsen-Anhalt bis 2020 im Bereich Bildung und Verwaltung.....	99
Abbildung 60: Einschätzung der betrieblichen Altersstruktur im Bereich Bildung und Verwaltung; Median des Beschäftigtenalters in Jahren	100
Abbildung 61: Aus Altersstruktur abgeleiteter Handlungsbedarf im Bereich Bildung und Verwaltung	100
Abbildung 62: Umgesetzte Reaktionen und Reaktionspotenzial auf einen absehbaren Fachkräftebedarf im Bereich Bildung und Verwaltung	101
Abbildung 63: Berufsfeldspezifische Entwicklung des Personalbestands und Ersatzbedarf bis 2017 im Bereich Bildung und Verwaltung.....	102
Abbildung 64: Berufsfeldspezifische Entwicklung des Personalbestands und Ersatzbedarf bis 2020 im Bereich Bildung und Verwaltung.....	104

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Bevölkerungsbewegung 2013 nach Region	11
Tabelle 2: Pendlersaldo 2013 nach Region	12
Tabelle 3: Altersstruktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 2013 nach Region	13
Tabelle 4: Qualifikationsstruktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 2013 nach Region ..	13
Tabelle 5: Zuordnung der Landkreise zu Raumordnungsregionen	16
Tabelle 6: Bevölkerungsbewegung 2012 in den Regionen Sachsen-Anhalts	17
Tabelle 7: Pendlersaldo 2013 in den Regionen Sachsen-Anhalts.....	17
Tabelle 8: Altersstruktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 2013 in den Regionen Sachsen-Anhalts	18
Tabelle 9: Qualifikationsstruktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 2013 in den Regionen Sachsen-Anhalts	18
Tabelle 10: Anteile der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 2013 auf Wirtschaftsabschnitte (WZ 2008) in den Regionen Sachsen-Anhalts.....	19
Tabelle 11: Operationalisierung und Auswahl der Wirtschaftsbereiche	28
Tabelle 12: Betriebsgrößenstruktur der Wirtschaftsbereiche – Sachsen-Anhalt	30
Tabelle 13: Altersverteilung nach Einschätzung der betrieblichen Altersstruktur – alle Wirtschaftsbereiche; Sachsen-Anhalt	32
Tabelle 14: Einschätzung der betrieblichen Altersstruktur nach Betriebsgrößen – alle Wirtschaftsbereiche; Sachsen-Anhalt	32
Tabelle 15: Aus Altersstruktur abgeleiteter Handlungsbedarf nach Betriebsgröße – alle Wirtschaftsbereiche; Sachsen-Anhalt.....	33
Tabelle 16: Entwicklung des Personalbestandes nach Betriebsgröße – alle Wirtschaftsbereiche; Sachsen-Anhalt.....	34
Tabelle 17: Wie wird sich ihr Personalbestand bis 2017 entwickeln? nach Entwicklung in den letzten drei Jahren – alle Wirtschaftsbereiche, Sachsen-Anhalt.....	35
Tabelle 18: Wie wird sich ihr Personalbestand bis 2017 entwickeln? nach Entwicklung in den letzten drei Jahren – alle Wirtschaftsbereiche, Sachsen-Anhalt.....	35
Tabelle 19: Reaktionen auf einen absehbaren Fachkräftebedarf nach Betriebsgröße – alle Wirtschaftsbereiche; Sachsen-Anhalt	36
Tabelle 20: Reaktionen auf einen absehbaren Fachkräftebedarf nach Betriebsgröße – alle Wirtschaftsbereiche; Sachsen-Anhalt; Potenzial-Quotient	38
Tabelle 21: Steckbrief zum Wirtschaftsbereich Maschinenbau	39
Tabelle 22: Steckbrief zum Wirtschaftsbereich Logistik.....	47
Tabelle 23: Steckbrief zum Wirtschaftsbereich Biochemie.....	55
Tabelle 24: Steckbrief zum Wirtschaftsbereich Ernährung.....	61
Tabelle 25: Steckbrief zum Wirtschaftsbereich Gesundheit	69
Tabelle 26: Steckbrief zum Wirtschaftsbereich Bau.....	76
Tabelle 27: Steckbrief zum Wirtschaftsbereich Einzelhandel	83
Tabelle 28: Steckbrief zum Wirtschaftsbereich Gebäudebetreuung	90
Tabelle 29: Steckbrief zum Wirtschaftsbereich Bildung und Verwaltung.....	98

1. Vorbemerkung

Das Zentrum für Sozialforschung Halle e.V. (ZSH) wurde von der Regionaldirektion Sachsen-Anhalt – Thüringen der Bundesagentur für Arbeit beauftragt bedarfsorientierte Beschäftigungsimpulse in der sachsen-anhaltinischen Wirtschaft zu identifizieren. Ziel der Studie ist es, den Arbeitskräftebedarf insgesamt in Sachsen-Anhalt bis zum Jahr 2020 zu ermitteln, der sich durch Altersabgänge von Beschäftigten und/oder Beschäftigungswachstum ergibt. Besondere Berücksichtigung wird dabei auf die berufs- und branchenspezifischen Bedarfe gelegt, die sich auf dem sachsen-anhaltinischen Arbeitsmarkt in den nächsten Jahren abzeichnen.

Um diesen Bedarf an Arbeitskräften in Sachsen-Anhalt bis 2020 zu ermitteln, wurde ein zweistufiges Verfahren realisiert. Im ersten Schritt wurde der Bedarf mit Daten der amtlichen Statistik und der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit nach Wirtschaftszweigen sowie Regionen prognostiziert. Im zweiten Schritt wurde durch das ZSH eine repräsentative Betriebsbefragung in ausgewählten Wirtschaftsbereichen im Zeitraum von November bis Dezember 2014 durchgeführt, um den Personalentwicklungen der Betriebe in diesen Wirtschaftsbereichen genauer Rechnung tragen zu können und u.a. jeweils den kurz- und mittelfristigen Bedarf in den wichtigsten Berufen zu ermitteln. Die detaillierten Ergebnisse der Studie finden sich in den folgenden Kapiteln:

Das Kapitel „2. Sachsen-Anhalt im regionalen Vergleich“ verbindet allgemeine, demografische Entwicklungen mit solchen auf dem Arbeitsmarkt und fokussiert dabei einerseits auf den überregionalen Vergleich und andererseits auf regionale Unterschiede innerhalb des Bundeslandes Sachsen-Anhalt.

Im Kapitel „3. Abschätzung des Arbeitskräftebedarfs bis zum Jahr 2020“ wird die prognostizierte Entwicklung des sachsen-anhaltinischen Arbeitsmarktes differenziert nach dem sich abzeichnenden Ersatz- und Erweiterungsbedarf beschrieben. Die Darstellung bezieht sich dabei zum einen auf die Entwicklungen innerhalb der Wirtschaftsstruktur des Landes und zum anderen auf die einzelnen Regionen Sachsens-Anhalts.

Das letzte Kapitel „4. Arbeitskräftebedarf in ausgewählten Wirtschaftsbereichen“ stellt die Ergebnisse einer repräsentativen Umfrage unter sachsen-anhaltinischen Betrieben in den Mittelpunkt. In diesem geht es nun nicht mehr um den Arbeitskräftebedarf der gesamten Wirtschaft des Bundeslandes, sondern um den einer spezifischen Branchenauswahl, dem darüber hinaus vertiefte Analysen zu betrieblichen Altersstrukturen, Handlungsoptionen bei Fachkräftemangel und insbesondere zu Entwicklungen auf der Berufsebene an die Seite gestellt sind.

2. Sachsen-Anhalt im regionalen Vergleich

In diesem ersten Kapitel geht es um ausgewählte Entwicklungen in Sachsen-Anhalt, die im Rahmen einer Arbeitskräfteschätzung gleichsam die Voraussetzungen und Rahmenbedingungen derzeitiger und zukünftiger Entwicklungen abbilden und die Grundlage einer quantitativen Abschätzung zukünftiger Arbeitskräftebedarfe darstellen.

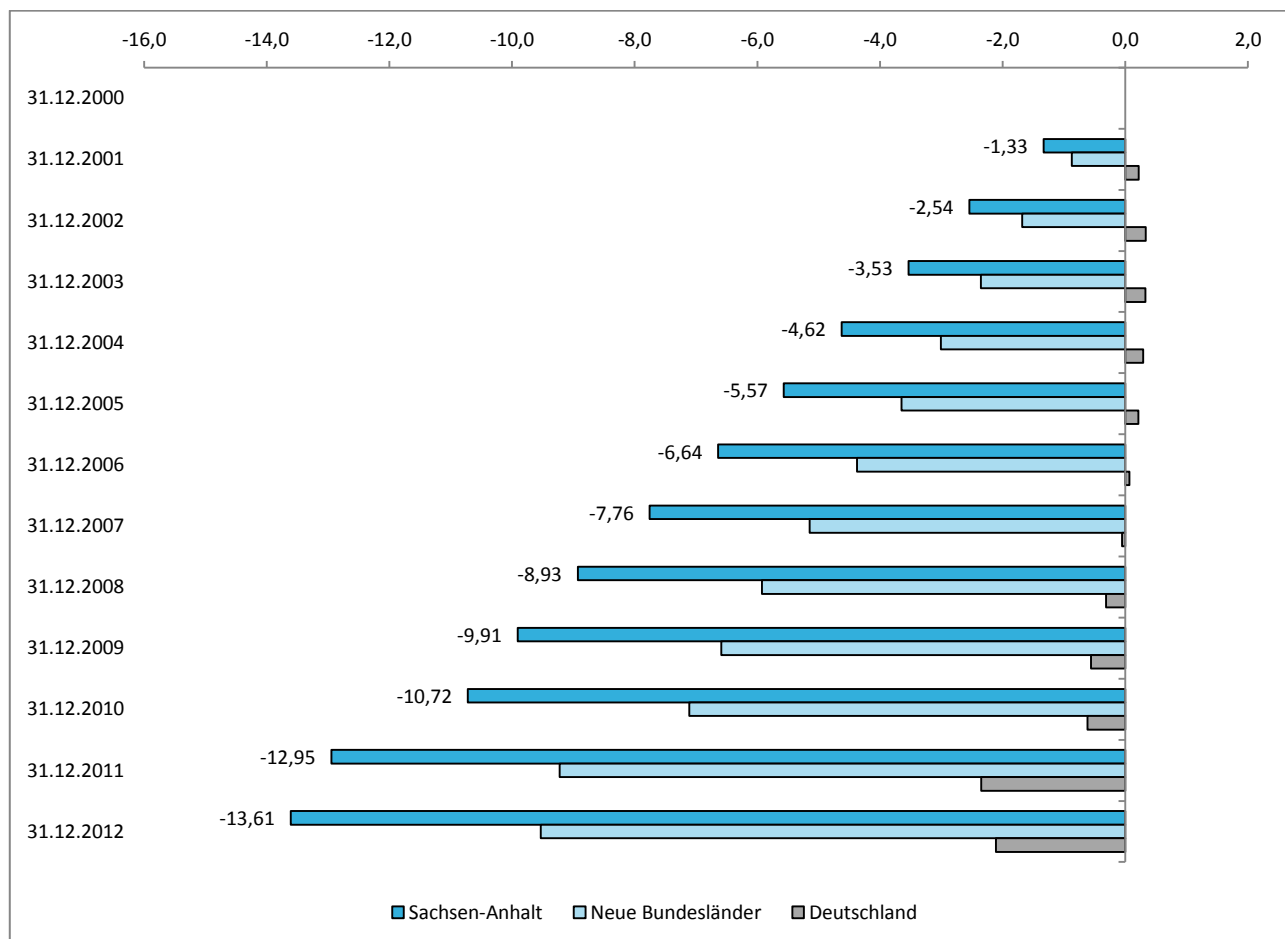
Im ersten Teil des Kapitels (Abschnitt 2.1) wird die Bevölkerungs- und Arbeitsmarktentwicklung Sachsen-Anhalts mit der in den neuen und alten Bundesländern sowie der Entwicklung in Gesamtdeutschland überregional verglichen, um mögliche Besonderheiten des Bundeslandes Sachsen-Anhalts zu identifizieren. Im zweiten Teil (Abschnitt 2.2) werden innerregionale Unterschiede in Sachsen-Anhalt untersucht. Dazu werden vier Regionen des Landes einander gegenübergestellt.

2.1 Sachsen-Anhalt im überregionalen Vergleich

2.1.1 Bevölkerungsentwicklung

Die Entwicklung des Bevölkerungsstands ist in Sachsen-Anhalt und den anderen Landesteilen Deutschlands rückläufig (siehe Abbildung 1).

Abbildung 1: Bevölkerungsentwicklung 2000 bis 2012 (prozentuale Veränderung gegenüber dem Basisjahr 2000)



Quelle: eigene Berechnungen auf Basis Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2014a

Während in Sachsen-Anhalt im Jahr 2000 noch 2.615.375 Menschen lebten, sind es 2012 nur noch 2.259.393 Einwohner im Bundesland. Das entspricht einem Rückgang um knapp 14 Prozent. Im Vergleich zu der 2008 erstellten Bevölkerungsvorausberechnung (vgl. Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt 2010) ist die Bevölkerung in Sachsen-Anhalt damit stärker geschrumpft als erwartet. Im Vergleich zu den anderen

neuen Bundesländern fiel der Bevölkerungsrückgang seit der Jahrtausendwende in Sachsen-Anhalt anteilig am stärksten aus. Zwischen 2000 und 2012 ist die Bevölkerung in den neuen Bundesländern insgesamt um etwas weniger als zehn Prozent gesunken, in Gesamtdeutschland lediglich um ca. zwei Prozent.

Diese Bevölkerungsentwicklung lässt sich auf zwei Entwicklungslinien zurückführen, die in der Tabelle 1 dargestellt sind: die räumliche und die natürliche Bevölkerungsentwicklung.

Die natürliche Bevölkerungsentwicklung ergibt sich aus der Differenz von Geburten und Sterbefällen. In Sachsen-Anhalt ist der Saldo im Jahr 2012 negativ, was in Zahlen heißt: Es sind ca. 13.400 Personen mehr gestorben als im Land geboren wurden. Dabei handelt es sich aber nicht um einen spezifischen Trend in Sachsen-Anhalt, denn auch für die anderen Vergleichsregionen ist ein negativer Saldo ausgewiesen. Vielmehr zeichnet sich hier ein genereller und langfristiger Trend ab, wie er nicht nur für die Bundesrepublik, sondern in allen entwickelten Industrienationen zu beobachten ist: „Mit dem starken Absinken des Geburtenniveaus ab Mitte der 1960er Jahre verringerte sich (der) Geburtenüberschuss kontinuierlich und schlug zu Beginn der 1970er Jahre in einen wachsenden Sterbefallüberschuss um.“ (Grünheid und Fiedler 2013: 6)

Tabelle 1: Bevölkerungsbewegung 2012 nach Region

	Deutschland	Alte Bundesländer (inkl. Berlin)	Neue Bundesländer	Sachsen-Anhalt
Räumliche Bevölkerungsentwicklung	368.945	358.086	10.859	-4.255
Natürliche Bevölkerungsentwicklung	-196.038	-140.059	-55.979	-13.433
Verhältnis von räumlicher zu natürlicher Bevölkerungsentwicklung	1,88	2,56	0,19	0,32
Saldo	172.907	218.027	-45.120	-17.688

Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2014b, 2014c, 2014d

In der zweiten Linie, deren Verlauf für die Bevölkerungsentwicklung insgesamt ebenso relevant ist, unterscheidet sich Sachsen-Anhalt jedoch von den Vergleichsregionen: Als räumliche Bevölkerungsentwicklung wird die Differenz aus Zu- und Fortzügen innerhalb einer Region bezeichnet. Im Gegensatz zu den anderen Regionen ist auch dieser Saldo in Sachsen-Anhalt im Jahr 2012 negativ: Innerhalb des Jahres sind mehr Personen aus Sachsen-Anhalt weg- als zugezogen. Unter allen ostdeutschen Bundesländern hat Sachsen-Anhalt 2012 den größten Überschuss an Fortzügen zu vermelden.

Natürliche und räumliche Bevölkerungsentwicklungen addieren sich für Sachsen-Anhalt zu einem negativen Gesamtsaldo im Jahr 2012 von ca. 17.700 Einwohnern. In den anderen Regionen Deutschlands tragen Zuzüge hingegen dazu bei, die negativen Auswirkungen der natürlichen Bevölkerungsentwicklung zu kompensieren.¹

2.1.2 Beschäftigungsstruktur

Im Folgenden richtet sich der überregionale Vergleich Sachsens-Anhalts nicht mehr auf die Bevölkerungszahl, sondern auf die Entwicklung der Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Bundesland. Die zur Betrachtung der Arbeitsmarktentwicklungen verwendeten Daten der Bundesagentur

¹ In der Betrachtung des Verlaufs der natürlichen und räumlichen Bevölkerungsentwicklung (siehe Anhang 1 und Anhang 2) ist jedoch erkennbar, dass sich der Überschuss an Sterbefällen gegenüber den Geburten seit 2000 um ca. 17 Prozent erhöht hat, während sich gleichzeitig der Saldo aus zu- und Fortzügen in Sachsen-Anhalt um ca. 80 Prozent gegenüber 2000 verringert hat.

für Arbeit² sind, mit dem Fokus auf sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, insbesondere gegenüber dem häufig von Statistischen (Landes-) Ämtern verwendeten Konzept der Erwerbstätigen (vgl. Statistisches Bundesamt 2015) vergleichsweise eng gefasst.³

Pendler

In der Tabelle 2 ist die Differenz der Personen, die in einer Region sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind, und der Personen, die in derselben Region wohnen, für Sachsen-Anhalt im überregionalen Vergleich dargestellt.

Tabelle 2: Pendlersaldo 2013 nach Region

	Deutschland	Alte Bundesländer (inkl. Berlin)	Neue Bundesländer	Sachsen-Anhalt
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Wohnort	29.434.297	24.720.195	4.714.102	839.147
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort	29.610.658	25.254.249	4.356.409	769.214
Einpendler	2.967.324	2.611.054	356.270	58.937
Auspendler	2.852.307	2.123.170	729.137	135.980
Pendlersaldo	115.017	487.884	-372.867	-77.043

Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2014d; Stichtag: 30.06.2013

Im Jahr 2013 hatten 839.147 sozialversicherungspflichtig beschäftigte Personen ihren Wohnsitz in Sachsen-Anhalt. Von diesen gingen 769.214 Personen einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung im selben Bundesland nach. Aus diesen beiden Zahlen ergibt sich ein Überschuss von Personen, die zwar in Sachsen-Anhalt wohnten, aber außerhalb der Landesgrenzen arbeiteten.

Einen solchen Überschuss gibt es allerdings auch in den anderen neuen Bundesländern. Viele sozialversicherungspflichtig Beschäftigte arbeiten z.B. in den alten Bundesländern: Aus Sachsen-Anhalt pendeln 75.292 Einwohner in die alten Bundesländern, der Großteil von ihnen davon nach Niedersachsen (41.665 Personen). Aber auch in die angrenzenden ostdeutschen Bundesländer pendeln viele Einwohner Sachsen-Anhalts, insbesondere nach Sachsen (31.187) und Thüringen (13.288) (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2014b).

Altersstruktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten

In der Tabelle 3 ist die Altersstruktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die in Sachsen-Anhalt arbeiten, dargestellt. Die Verteilung der Altersgruppen unter den Beschäftigten Sachsen-Anhalts spiegelt ostdeutsche Verhältnisse in zugespitzter Form wider: Jüngere sozialversicherungspflichtig Beschäftigte sind unter den Beschäftigten insgesamt vergleichsweise selten vertreten, Ältere hingegen relativ häufig zu finden. Auf einen Beschäftigten unter 25 Jahren entfallen vier Beschäftigte, die 50 Jahre und älter sind. Dieses Verhältnis ist deutlich ungünstiger als in den westdeutschen Bundesländern, in denen durchschnittlich nur knapp drei ältere einem jüngeren sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gegenüber stehen.

² Zur Definition und Abgrenzung sozialversicherungspflichtig Beschäftigter im Sinne der Bundesagentur für Arbeit siehe Bundesagentur für Arbeit 2015, 2014a.

³ „Nicht zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gezählt werden im Rahmen der Beschäftigungsstatistik die geringfügig Beschäftigten, [...] Beamte, Selbstständige und mithelfende Familienangehörige, Berufs- und Zeitsoldaten, sowie Wehr- und Zivildienstleistende [...]“ (Bundesagentur für Arbeit 2014a).

Tabelle 3: Altersstruktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 2013 nach Region

	Deutschland	Alte Bundesländer (inkl. Berlin)	Neue Bundesländer	Sachsen-Anhalt
unter 25 Jahre	10,6	11,1	8,5	8,6
25 bis unter 49 Jahre	59,2	59,4	58,3	55,7
50 und älter	30,1	29,4	33,2	35,6
Verhältnis Ältere: Jüngere	2,8	2,6	3,9	4,1

Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2014e, 2014h, 2014f, 2014g; Stichtag 30.06.2013

Die hier nur in Ansätzen skizzierte Altersstruktur Sachsen-Anhalts weist somit auf überdurchschnittlich hohe Überalterungstendenzen innerhalb der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten hin und deutet damit bereits schon an, dass die Deckung absehbar entstehender Arbeitskräftebedarfe durch Nachwuchskräfte aufgrund altersbedingter Rentenaustritte in Sachsen-Anhalt besonders dringlich werden könnte.

Qualifikationsstruktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten

Auch die Qualifikationsstruktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Sachsen-Anhalt unterscheidet sich von der der alten Bundesländer bzw. der Bundesrepublik insgesamt, ähnelt aber zugleich der in den anderen neuen Bundesländern (siehe Tabelle 4).

Tabelle 4: Qualifikationsstruktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 2013 nach Region

	Deutschland	Alte Bundesländer (inkl. Berlin)	Neue Bundesländer	Sachsen-Anhalt
ohne Berufsausbildung	13,4	14,7	6,4	6,5
mit Berufsausbildung	71,1	69,8	78,6	80,3
mit akademischer Berufsausbildung	15,5	15,5	15,0	13,2

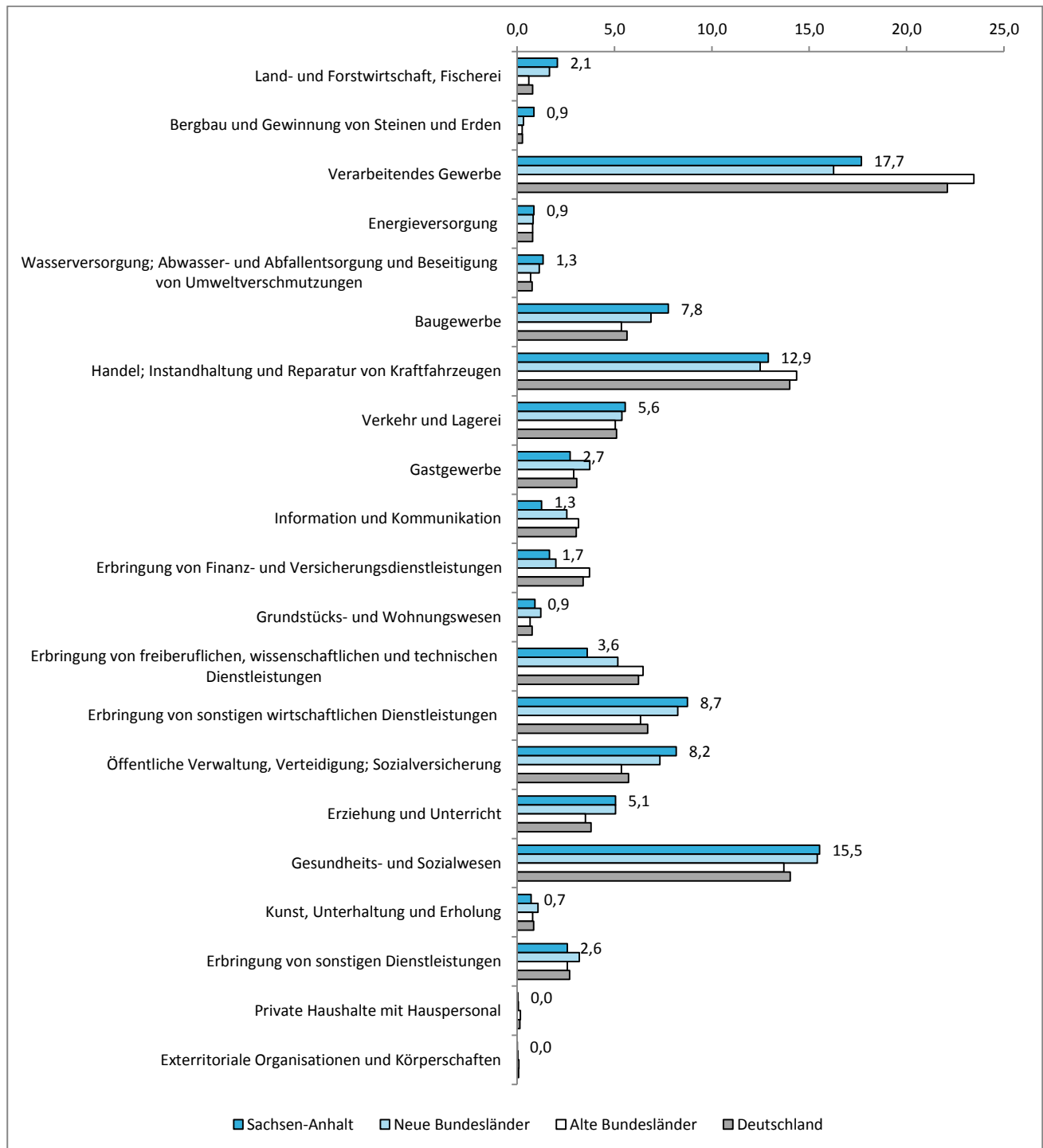
Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2014c; Stichtag 31. 12. 2013

Wie in den anderen neuen Bundesländern ist in Sachsen-Anhalt der Anteil sozialversicherungspflichtig Beschäftigter ohne abgeschlossene Berufsausbildung relativ niedrig und der der Facharbeiter besonders hoch. Vier Fünftel aller Beschäftigten verfügen über eine nicht-akademische Berufsausbildung, im gesamtdeutschen Vergleich sind es weniger als drei Viertel. Der Anteil von Arbeitnehmer/-innen ohne Berufsausbildung ist in Sachsen-Anhalt nur halb so hoch wie in der Bundesrepublik. Der Anteil Hochqualifizierter liegt etwas, aber vergleichsweise wenig unter dem gesamtdeutschen Durchschnitt.

Anteile sozialversicherungspflichtig Beschäftigter nach Wirtschaftsabschnitten

In der Verteilung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auf die Wirtschaftsstruktur Sachsen-Anhalts zeigt sich wiederum die Nähe zur Beschäftigtenstruktur der anderen neuen Bundesländer: Im bundesweiten Vergleich fallen die sozialversicherungspflichtig Beschäftigtenanteile im Verarbeitenden Gewerbe, im Bereich freiberuflicher, wissenschaftlicher und technischer Dienstleistungen sowie bei Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kfz geringer aus, liegen aber (mit Ausnahme der Dienstleistungen) über den Anteilen in den neuen Ländern. Erhöhte Anteile an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sind dagegen in den Bereichen sonstiger wirtschaftlicher Dienstleistungen, in der öffentlichen Verwaltung, im Bereich Gesundheits- und Sozialwesen, im Baugewerbe und im Bereich Verkehr und Lagerei ausgewiesen (siehe Abbildung 2).

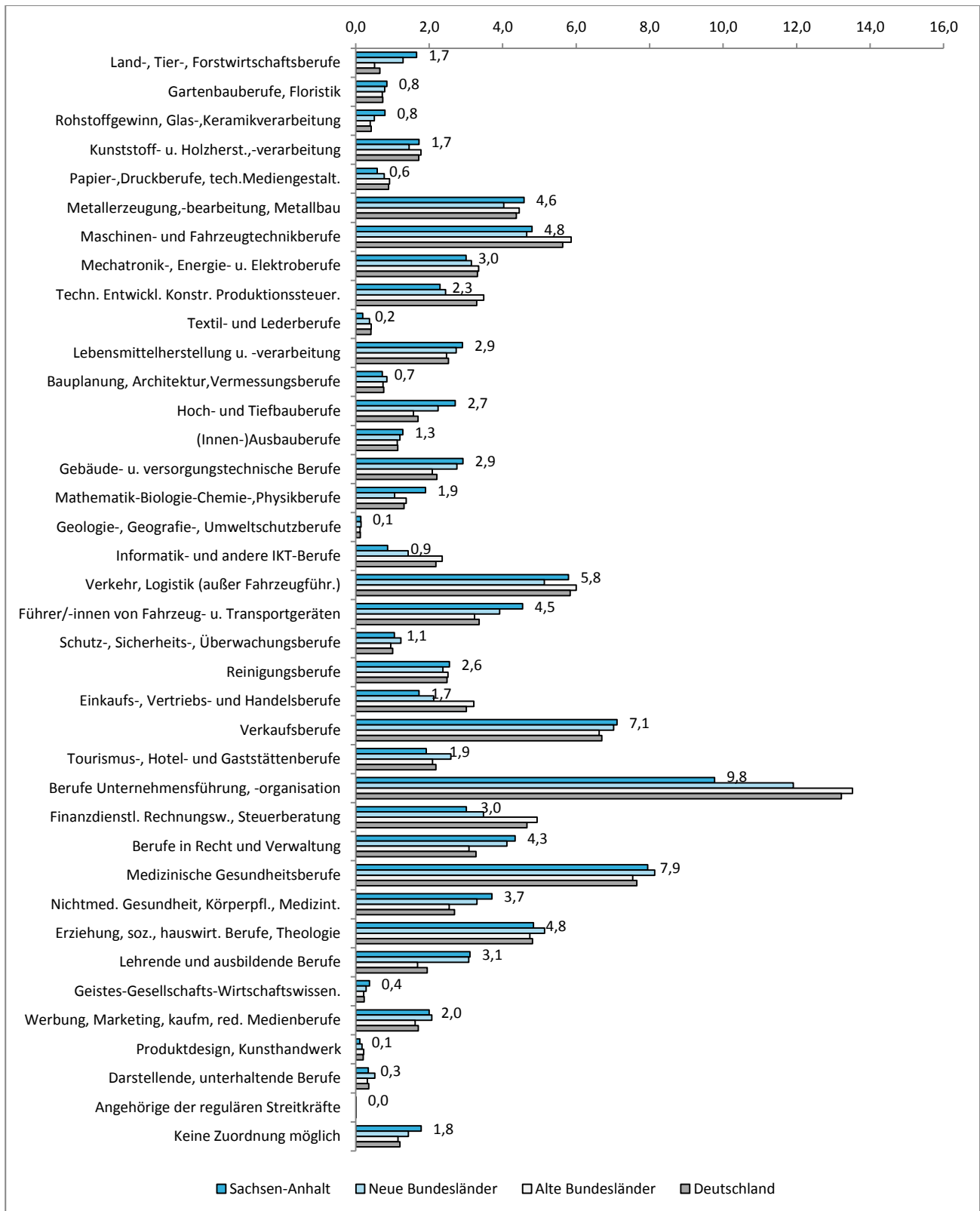
Abbildung 2: Anteile sozialversicherungspflichtig Beschäftigter auf Wirtschaftsabschnitte (WZ 2008) 2013 nach Region



Quelle: eigene Berechnungen auf Basis Bundesagentur für Arbeit 2014o, 2014n, 2014p, 2014m; Stichtag 30.06.2013

Berufsstruktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten

Abbildung 3: Berufsstruktur (KldB 2010) der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 2013 nach Region



Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2014l, 2014i, 2014k, 2014j; Stichtag 31.12.2013

In der Verteilung der von den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ausgeübten Berufen sind für Sachsen-Anhalt im innerdeutschen Vergleich (Abbildung 3) in den Berufen im „Verkauf“, in der „Metallerzeugung, -bearbeitung, Metallbau“, „Führer von Fahrzeug- u. Transportgeräten“, in „Recht und Verwaltung“, unter den „nichtmedizinischen Gesundheits-, Körperpflege- Medizintechnikberufen“, den

„Gebäude- und versorgungstechnische Berufen“, in den Berufen der „Lebensmittelherstellung u. -verarbeitung“, den „Hoch- und Tiefbauberufe“, „Reinigungsberufe“, „Mathematik-Biologie-Chemie-Physikberufe“, „Land-, Tier-, Forstwirtschaftsberufe“, „(Innen-)Ausbauberufe“ und den „Geistes-, Gesellschafts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Berufen“ die höchsten Anteile ausgewiesen.

Im Vergleich der Berufsstruktur der sachsen-anhaltinischen Wirtschaft mit der Ostdeutschlands insgesamt gilt dies insbesondere für die Berufe „Verkehr, Logistik (außer Fahrzeugführung)“, „Erziehung, soziale, hauswirtschaftliche Berufe, Theologie“, „Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe, „Metallerzeugung, -bearbeitung, Metallbau“, „Führer von Fahrzeug- u. Transportgeräten“ und „Berufe in Recht und Verwaltung“.

2.2 Sachsen-Anhalt im innerregionalen Vergleich

In diesem Abschnitt richtet sich der Fokus nun nicht mehr wie bisher auf den überregionalen, sondern auf den innerregionalen Vergleich zwischen einzelnen Regionen Sachsen-Anhalts.

Tabelle 5: Zuordnung der Landkreise zu Raumordnungsregionen

Landkreise	Raumordnungsregion nach BBSR	Verwendete Bezeichnung nach geografischer Lage
Altmarkkreis Salzwedel Stendal	Altmark	Nord
Dessau-Roßlau, Stadt Anhalt-Bitterfeld Wittenberg	Anhalt-Bitterfeld-Wittenberg	Ost
Halle (Saale), Stadt Burgenlandkreis Mansfeld-Südharz Saalekreis	Halle/S.	Süd
Magdeburg, Stadt Börde Harz Jerichower Land Salzlandkreis	Magdeburg	Mitte

Quelle: Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung

Für diesen bundeslandinternen Vergleich wird die regionale Gliederung Sachsen-Anhalts anhand der Differenzierung nach Raumordnungsregionen des Bundesinstituts für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR) übernommen. Diese werden hier jedoch vereinfachend nach ihrer geografischen Lage innerhalb Sachsen-Anhalts mit „Nord“, „Mitte“, „Ost“ und „Süd“ bezeichnet. Die Tabelle 5 gibt über die Zusammensetzung der Raumordnungsregionen nach Kreisen Aufschluss und benennt die im Weiteren verwendeten Bezeichnungen: Der Norden umfasst die Landkreise Altmarkkreis Salzwedel und Stendal, die Mitte die kreisfreie Stadt Magdeburg und die Landkreise Börde, Harz, Jerichower Land und Salzlandkreis. Die Region Ost beinhaltet die kreisfreie Stadt Dessau-Roßlau sowie die Landkreise Anhalt-Bitterfeld und Wittenberg. Die vierte Region Süd beinhaltet die Landkreise Burgenlandkreis, Mansfeld-Südharz und Saalekreis sowie Halle/S. als kreisfreie Stadt.

2.2.1 Bevölkerungsentwicklung

Die Tabelle 6 gibt wieder, wie sich die Bevölkerung Sachsen-Anhalts auf die zuvor vorgestellten regionalen Gebietseinheiten verteilt.

Den größten Einwohneranteil verzeichnet die Region Mitte mit ca. 40 Prozent. Im Süden leben ca. ein Drittel aller Bewohner Sachsen-Anhalts, im Osten weniger als ein Fünftel und im Norden weniger als zehn Prozent.

Tabelle 6: Bevölkerungsbewegung 2012 in den Regionen Sachsen-Anhalts

	Sachsen-Anhalt	Nord	Ost	Süd	Mitte
Bevölkerungsstand am 31.12.2012	2.259.393	203.544	383.780	751.473	920.596
Räumliche Bevölkerungsentwicklung*	-4.255	-1.086	-1.917	-507	-745
Natürliche Bevölkerungsentwicklung*	-13.433	-1.308	-2.844	-4.168	-5.683
Verhältnis von räumlicher zu natürlicher Bevölkerungsentwicklung*	0,32	0,83	0,67	0,12	0,13
Saldo*	-17.688	-2.394	-4.761	-4.675	-6.428

Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2014a, 2014b, 2014c, 2014d; *Jahressumme

Aufgrund der natürlichen und räumlichen Bevölkerungsentwicklung ist Sachsen-Anhalt insgesamt nach wie vor mit einem Bevölkerungsrückgang konfrontiert. Dies gilt auch für die Regionen im Einzelnen. Lediglich in ihrer zugrundeliegenden Zusammensetzung finden sich einige regionale Unterschiede: So übersteigt das Verhältnis von natürlicher und räumlicher Bevölkerungsentwicklung in den Regionen Nord und Ost deutlich den Wert für die beiden anderen Regionen bzw. den für Sachsen-Anhalt insgesamt; die räumliche Bevölkerungsentwicklung, also in diesem Falle die Fortzüge aus dem Bundesland, fallen in diesen nicht so stark ins Gewicht.

2.2.2 Beschäftigungsstruktur

Pendler

Wie bereits oben angesprochen, pendeln viele sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, die in Sachsen-Anhalt ihren Wohnort haben, zum Arbeiten in die angrenzenden Bundesländer. Insgesamt arbeiteten im Jahr 2013 135.980 Personen außerhalb und lebten innerhalb der Landesgrenzen Sachsen-Anhalts, während umgekehrt 58.937 Personen in Sachsen-Anhalt arbeiteten, aber hier nicht wohnten.

Tabelle 7: Pendlersaldo 2013 in den Regionen Sachsen-Anhalts

	Sachsen-Anhalt	Nord	Ost	Süd	Mitte
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Wohnort	839.147	76.489	141.985	273.456	347.217
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort	769.214	62.336	130.585	255.334	320.959
Einpendler	58.937	11.229	35.672	89.770	92.270
Einpendlerquote (in %)	7,7	18,0	27,3	35,2	28,7
Auspendler	135.980	26.687	48.564	108.397	122.336
Auspendlerquote (in %)	16,2	34,9	34,2	39,6	35,2
Pendlersaldo	-77.043	-15.458	-12.892	-18.627	-30.066

Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2014d; Stichtag: 30.06.2013

Die innerregionale Aufschlüsselung der Pendlerdaten offenbart, dass sich deren Struktur in den Regionen z. T. unterschiedlich darstellt (Tabelle 7). Zum einen zeigt sich, dass die Pendlerquoten (sowohl Ein- als auch Auspendlerquoten) in allen Regionen über der jeweiligen Quote für das Bundesland liegen, was zum Ausdruck bringt, dass ein Großteil der Berufspendler innerhalb Sachsen-Anhalts, d.h. zwischen den Regionen, pendelt.

Allerdings gibt es hierbei Unterschiede: Im Norden, im Osten und in der Mitte pendeln jeweils ungefähr ein Drittel aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die dort wohnen, zum Arbeitsort. Im Süden sind es ca. 40 Prozent. Zum anderen sind die Anteile derjenigen Arbeitsverhältnisse in den Regionen, die durch Personen mit Wohnorten außerhalb der Region (Einpendler) besetzt sind, unterschiedlich verteilt. Im Süden machen Einpendler mehr als ein Drittel aller Beschäftigten am Arbeitsort aus, im Osten und in der Mitte sind es jeweils etwas weniger als 30 Prozent und im Norden weniger als ein Fünftel. Anteilig weist der Norden damit einen besonders hohen Überschuss an Auspendlern auf, die Differenz beträgt hier ungefähr 17 Prozentpunkte, während sie in den anderen Regionen unter sieben Prozentpunkten liegt.

Altersstruktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten

Die Tabelle 8 bildet die Altersstruktur der Beschäftigten in den vier Regionen Sachsen-Anhalts ab.

Tabelle 8: Altersstruktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 2013 in den Regionen Sachsen-Anhalts

	Sachsen-Anhalt	Nord	Ost	Süd	Mitte
Unter 25 Jahre	8,6	8,5	8,4	8,7	8,7
25 bis unter 49 Jahre	55,8	53,0	55,3	56,5	56,0
50 und älter	35,6	38,5	36,2	34,8	35,3
Verhältnis Ältere: Jüngere	4,1	4,5	4,3	4,0	4,1

Quelle: Bundesagentur für Arbeit Statistik Service Ost 2014a; Stichtag 30.06.2013

Die Unterschiede innerhalb Sachsen-Anhalt sind wesentlich geringer als im überregionalen Vergleich (siehe oben Tabelle 3). Im Norden ist der Anteil Älterer etwas höher, im Süden etwas geringer. Dementsprechend fällt der Altersquotient im Süden etwas günstiger aus. Auf einen jüngeren Beschäftigten kommen hier gut vier Beschäftigte, die 50 Jahre oder älter sind; im Norden sind es fast fünf Beschäftigte.

Qualifikationsstruktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten

Auch in der Perspektive der Qualifikationsstruktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten fallen die Differenzen zwischen den Regionen in Sachsen-Anhalt (Tabelle 9) geringer aus als die zuvor geschilderten überregionalen Unterschiede.

Tabelle 9: Qualifikationsstruktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 2013 in den Regionen Sachsen-Anhalts

	Sachsen-Anhalt	Nord	Ost	Süd	Mitte
Ohne Berufsausbildung	6,5	6,1	5,8	6,5	6,8
Mit Berufsausbildung	80,3	83,2	82,2	78,9	80,0
Mit akademischer Berufsausbildung	13,2	10,7	12,0	14,5	13,2

Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2014c; Stichtag 31.12.2013

Der Anteil der Beschäftigten ohne Berufsausbildung schwankt nur um einen Prozentpunkt zwischen den Regionen. Größere Unterschiede weisen lediglich die Beschäftigtenanteile der Akademiker innerhalb der regionalen Verteilung auf. Im Norden haben rund ein Zehntel aller Beschäftigten einen Fach- oder Hochschulabschluss, im Süden fast ein Achtel aller Beschäftigten.⁴ Die deutliche Dominanz von Facharbeiter/-innen unter den Beschäftigten ist aber in allen Regionen Sachsen-Anhalts festzustellen.

Anteile sozialversicherungspflichtig Beschäftigter nach Wirtschaftsabschnitten

In der Tabelle 10 ist die Verteilung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten innerhalb einer Region auf die Wirtschaftsabschnitte abgebildet. Neben den geschilderten Besonderheiten Sachsen-Anhalts gegenüber anderen Regionen fallen in Hinblick auf die innerregionale Verteilung der Beschäftigungsstruktur in Sachsen-Anhalt zumindest tendenzielle Branchenunterschiede auf.

In der nördlichen Region sind z.B. anteilig überdurchschnittlich viele Personen in der Landwirtschaft, im Baugewerbe, im Kfz-Handel, in der Öffentlichen Verwaltung oder dem Gesundheits- und Sozialwesen sozialversicherungspflichtig beschäftigt und eher wenige im Wirtschaftsabschnitt der Erbringung sonstiger wirtschaftlicher Dienstleistungen (worunter z.B. Arbeitnehmerüberlassungen, Reisebüros, Wach- und Sicherheitsdienste und Betriebe im Bereich Gebäudebetreuung fallen). Im Osten und der Mitte Sachsen-Anhalts sind dagegen Betriebe im Verarbeitenden Gewerbe mit hohen Anteilen an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ausgewiesen. Im Süden sind vergleichsweise viele Arbeitnehmer

⁴ Die Verteilung der Akademiker weist auf die Hochschulstandorte Sachsen-Anhalts hin. Im Norden gibt es weder eine Hoch- noch eine Fachhochschule, die einerseits selbst als Arbeitgeber überwiegend hochqualifizierter Beschäftigter auftritt und andererseits Personen ausbildet, die an ihrem Studienort sich niederlassend dort eine Beschäftigung aufnehmen (vgl. Buchwald und Wiener 2012).

im Bereich Verkehr und Lagerei sowie im Bereich der Erbringung sonstiger wirtschaftlicher Dienstleistungen oder ebenso im Gesundheits- und Sozialwesen tätig.

Tabelle 10: Anteile der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 2013 auf Wirtschaftsabschnitte (WZ 2008) in den Regionen Sachsen-Anhalts

	Sachsen-Anhalt	Nord	Ost	Süd	Mitte
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	2,1	5,6	2,3	1,4	1,9
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	0,1	0,6	0,0	0,0	0,0
Verarbeitendes Gewerbe	17,9	16,9	24,0	14,6	18,2
Energieversorgung	0,5	0,5	0,7	1,1	0,0
Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen	1,3	0,7	1,3	1,4	1,4
Baugewerbe	7,9	9,9	7,7	7,8	7,5
Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	13,0	14,0	12,9	12,6	13,2
Verkehr und Lagerei	5,6	3,8	4,8	7,1	5,1
Gastgewerbe	2,8	2,2	2,4	2,6	3,2
Information und Kommunikation	1,3	0,7	0,6	1,8	1,2
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	1,7	1,7	1,5	1,6	1,8
Grundstücks- und Wohnungswesen	0,9	0,7	0,6	1,1	1,0
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	3,6	2,4	3,6	3,9	3,7
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	8,8	6,6	8,3	9,8	8,8
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	8,3	9,5	7,2	8,3	8,4
Erziehung und Unterricht	5,1	4,6	4,7	5,4	5,1
Gesundheits- und Sozialwesen	15,7	16,1	14,2	16,1	15,9
Kunst, Unterhaltung und Erholung	0,7	0,3	0,7	1,0	0,6
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	2,6	3,1	2,4	2,2	2,9
Private Haushalte mit Hauspersonal; Herstellung von Waren und Erbringung von Dienstleistungen durch private Haushalte für den Eigenbedarf ohne ausgeprägten Schwerpunkt	0,0	0,1	0,1	0,0	0,0
Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Quelle: Bundesagentur für Arbeit Statistik Service Ost 2014a; Stichtag 30.06.2013

3. Abschätzung des Arbeitskräftebedarfs bis zum Jahr 2020

Die Modellierung des zukünftigen Arbeitskräftebedarfs der Wirtschaft in Sachsen-Anhalt insgesamt erfolgt in zwei Schritten. Die zeitliche Perspektive richtet sich dabei in erster Linie auf den Zeitraum bis zum Jahr 2020:

Zum einen werden die Renteneintritte stark besetzter Jahrgänge einen Ersatzbedarf an Arbeitskräften erzeugen. Dieser wird auf Basis der derzeitigen Altersstruktur der Beschäftigten in der sachsen-anhaltinischen Wirtschaft berechnet. Zum anderen ist darüber hinaus mit einem Beschäftigungsaufbau zu rechnen. Dieser Erweiterungsbedarf ergibt sich aus der Dynamik der Wirtschaft in den Jahren 2008 bis 2012, die für die folgenden Jahre extrapoliert wurde. Der Ersatzbedarf und der Erweiterungsbedarf an Arbeitskräften in Sachsen-Anhalt werden zunächst für das Bundesland insgesamt betrachtet. Anschließend wird der gesamte abgeschätzte Arbeitskräftebedarf in seiner Verteilung über die vier Regionen Sachsen-Anhalts ermittelt und dessen Verteilung auf die einzelnen Wirtschaftsbereiche untersucht.⁵

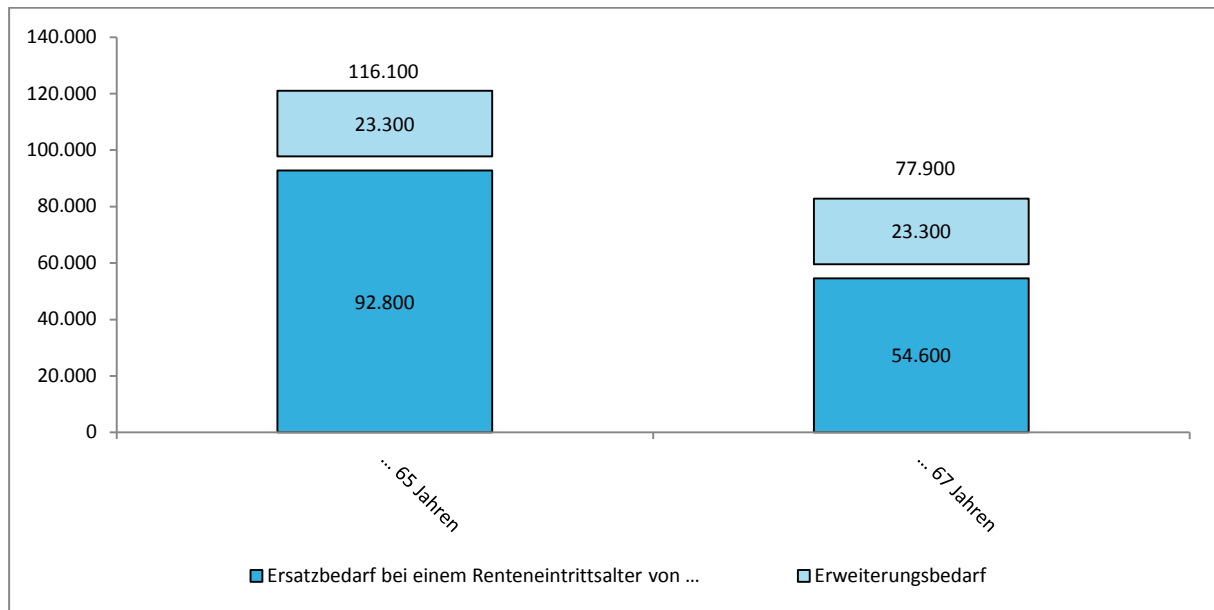
Für die Abschätzung des Arbeitskräftebedarfs, der in Sachsen-Anhalt bis 2020 entstehen wird, werden zwei Szenarien angenommen, die sich durch das zugrunde gelegte Renteneintrittsalter unterscheiden. In der ersten Variante wird ein Renteneintrittsalter von 65 Jahren für die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten angenommen. In der zweiten Variante, liegt das Renteneintrittsalter zwei Jahre höher, also bei 67 Jahren. Das Renteneintrittsalter ist zentral für die Berechnung des bis 2020 anfallenden Ersatzbedarfs: Bei einem Renteneintrittsalter von 67 Jahren, gelten alle Beschäftigten, die 2013 60 Jahre oder älter waren, als Personen, für die die Betriebe bis 2020 potentiell Ersatz rekrutieren müssen. Nimmt man ein Renteneintrittsalter von 65 Jahren an, kommen zu der vorher berechneten Anzahl noch alldiejenigen hinzu, die in 2013 58 oder 59 Jahre alt waren. Der Ersatzbedarf gibt dementsprechend an, wie viele Arbeitskräfte benötigt würden, um alldiejenigen Beschäftigten, die bis 2020 altersbedingt ihre Beschäftigung beenden werden, in gleicher Weise, sprich eins zu eins, zu ersetzen.

Der sich auf dieser Berechnungsgrundlage ergebende Ersatzbedarf an Arbeitskräften in Sachsen-Anhalt bis zum Jahr 2020, liegt zwischen knapp 54.600 und 92.800 Personen.

In der Summe aus Ersatz- und Erweiterungsbedarf ergibt sich der insgesamt absehbare Arbeitskräftebedarf für die Wirtschaft Sachsen-Anhalts bis zum Jahr 2020 (siehe Abbildung 4): Je nachdem welches Renteneintrittsalter für die derzeit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten angenommen wird, werden bis 2020 bei einem Renteneintrittsalter von 67 Jahren rund 78.000 Personen und bei einem Renteneintrittsalter von 65 Jahren 116.000 Personen gebraucht, um den bis dahin entstehenden Bedarf zu decken. Der Ersatzbedarf macht dabei den weitaus größten Teil des gesamten Arbeitskräftebedarfs aus: Mindestens zwei Drittel lässt sich darauf zurückführen, dass Beschäftigte bis 2020 altersbedingt aus dem Erwerbsleben ausscheiden werden.

⁵ Die differenzierte Betrachtung einzelner Teilbereiche der Wirtschaft beruht zum einen auf der Abschätzung des Arbeitskräftebedarfs insgesamt auf Basis der amtlichen Statistik (Kapitel 3) und zum anderen auf den Einschätzungen der Betriebe zur zukünftigen Entwicklung ihrer personellen Situation. Diese Analyse ist im Kapitel 4 ausführlich dargestellt.

Abbildung 4: Arbeitskräftebedarf insgesamt in Sachsen-Anhalt bis 2020



Quelle: ZSH-Fachkräftestudie Sachsen-Anhalt 2015 auf Basis von Bundesagentur für Arbeit Statistik Service Ost 2014a Bundesagentur für Arbeit 2014b

3.1 Der Ersatzbedarf bis 2020

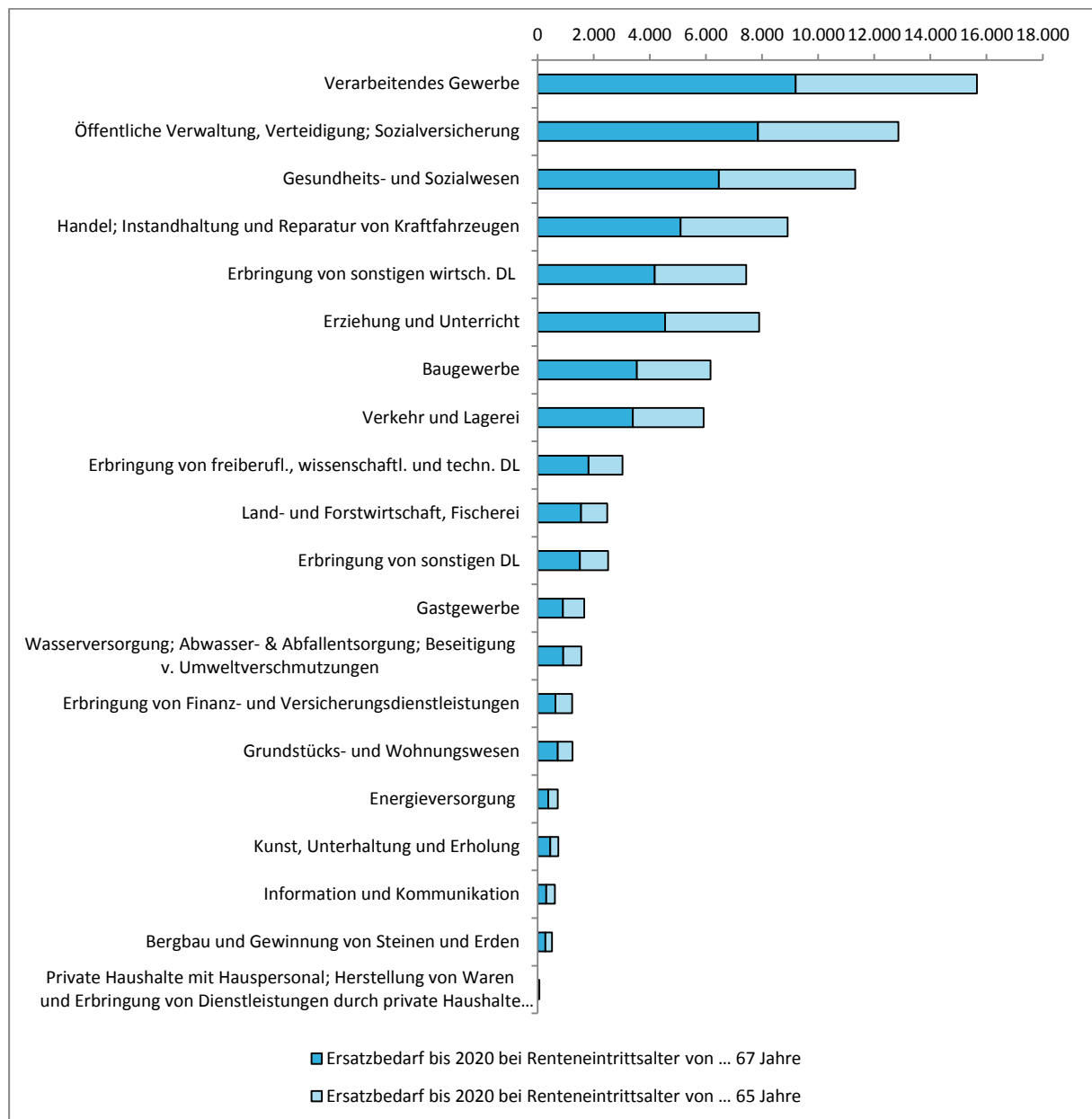
3.1.1 Verteilung des Ersatzbedarfs nach Wirtschaftsabschnitten

Der Ersatzbedarf bemisst sich entsprechend der Verteilung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Sachsens-Anhalts auf die Wirtschaftsabschnitte und der jeweiligen Altersstruktur innerhalb dieser Wirtschaftsabschnitte sehr unterschiedlich (siehe Abbildung 5).

Der numerisch größte Ersatzbedarf kann im Verarbeitenden Gewerbe erwartet werden: Zwischen 9.500 und 16.000 Personen werden hier bis 2020 altersbedingt ausscheiden. In der öffentlichen Verwaltung würden demnach zwischen 7.900 und 12.900 Arbeitsplätze nach zu besetzen sein, um den derzeitigen Beschäftigungsstand aufrecht zu erhalten. Im Sozialwesen werden 2020 zwischen 6.600 und 11.400 Personen Beschäftigte in den Ruhestand gehen. Wird ein Renteneintrittsalter von 65 Jahren zugrunde gelegt, werden bis 2020 auch im Handel, im Bildungswesen⁶, in der Erbringung sonstiger wirtschaftlicher Dienstleistungen, im Baugewerbe und im Logistikbereich jeweils mehr als 5.000 Personen altersbedingt ausscheiden.

⁶ Da die amtliche Statistik der Bundesagentur sich auf sozialversicherungspflichtig Beschäftigte bezieht und per definitionem Beamte nicht als solche geführt werden, sind in diese Berechnung verbeamtete Lehrer allgemein- und berufsbildender Schulen nicht eingeflossen. Trotzdem stellen nichtverbeamtete Lehrer zwischen 40 und 50 Prozent aller Beschäftigten, bei denen im Bereich des Bildungswesens bis 2020 mit Renteneintritten zu rechnen ist.

Abbildung 5: Ersatzbedarf in Sachsen-Anhalt bis 2020 in den Wirtschaftsabschnitten (WZ 08)⁷



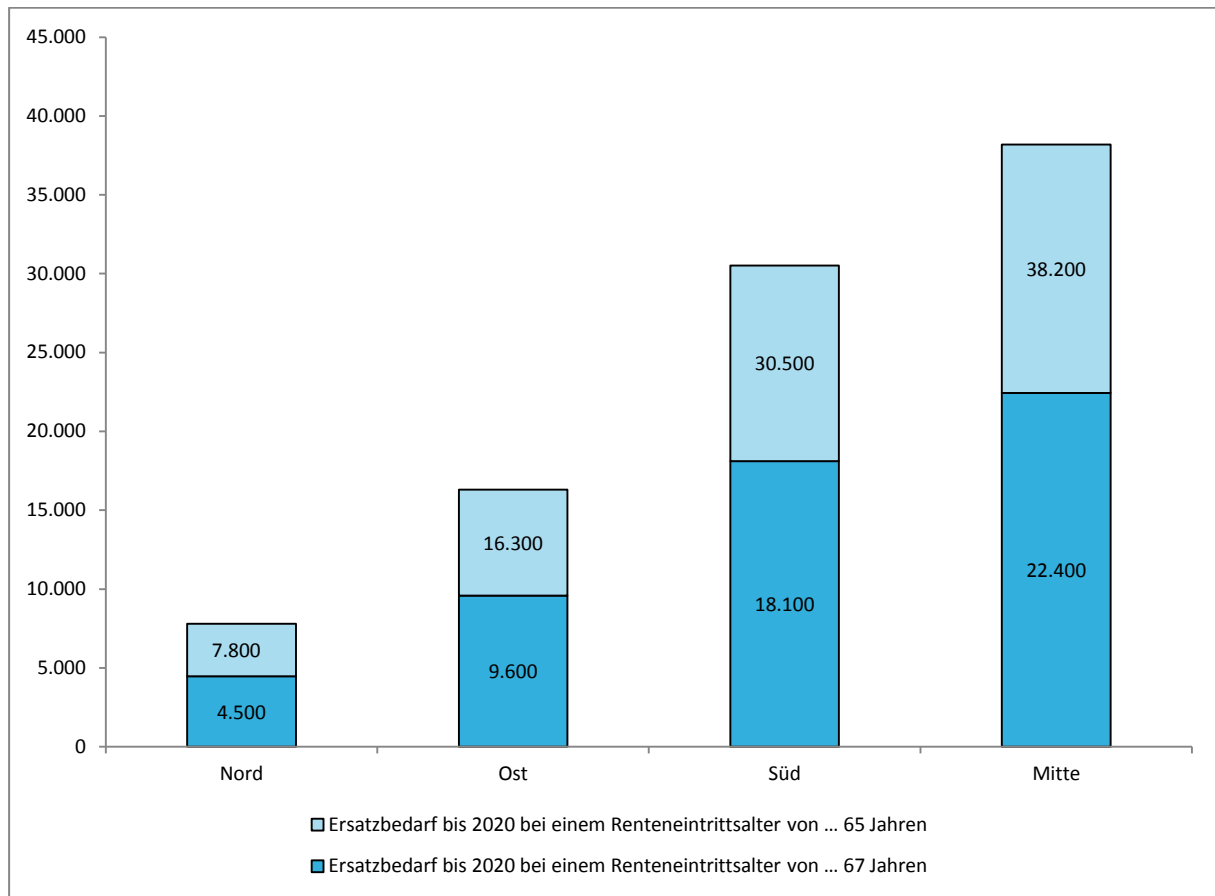
Quelle: ZSH-Fachkräftestudie Sachsen-Anhalt 2015 auf Basis von Bundesagentur für Arbeit Statistik Service Ost 2014a

3.1.2 Regionale Verteilung des Ersatzbedarfs

Die Verteilung des Ersatzbedarfs auf die Regionen Sachsen-Anhalts spiegelt die Verteilung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in diesen Regionen wider (siehe Abbildung 6, vgl. oben Tabelle 8).

Auf die Region Nord entfallen rund acht Prozent aller Renteneintritte, d.h. es werden dort bis 2020 zwischen 4.500 und 7.800 Personen in den Ruhestand übertreten. Etwas weniger als ein Fünftel, zwischen 9.600 und 16.300, der altersbedingten Beschäftigtenaustritte fallen in der Region Ost an. Ein Drittel des gesamten Ersatzbedarfs Sachsen-Anhalts entsteht in der Region Süd, in der bis 2020 zwischen 18.100 und 30.500 Beschäftigte aus dem Erwerbsleben ausscheiden werden. In der Region Mitte ist im gleichen Zeitraum mit 22.400 bis 38.200 Rentenaustritten zu rechnen.

⁷ Die genauen Zahlen sind im Anhang 3 nachzulesen.

Abbildung 6: Ersatzbedarf bis 2020 in den Regionen Sachsen-Anhalts⁸

Quelle: ZSH-Fachkräftestudie Sachsen-Anhalt 2015 auf Basis von Bundesagentur für Arbeit Statistik Service Ost 2014a

3.2 Der Erweiterungsbedarf bis 2020

3.2.1 Verteilung des Erweiterungsbedarfs nach Wirtschaftsabschnitten

Der Erweiterungsbedarf wurde ebenso für die einzelnen Wirtschaftsabschnitte – in der oben beschriebenen Weise – differenziert abgeschätzt (siehe Abbildung 7).

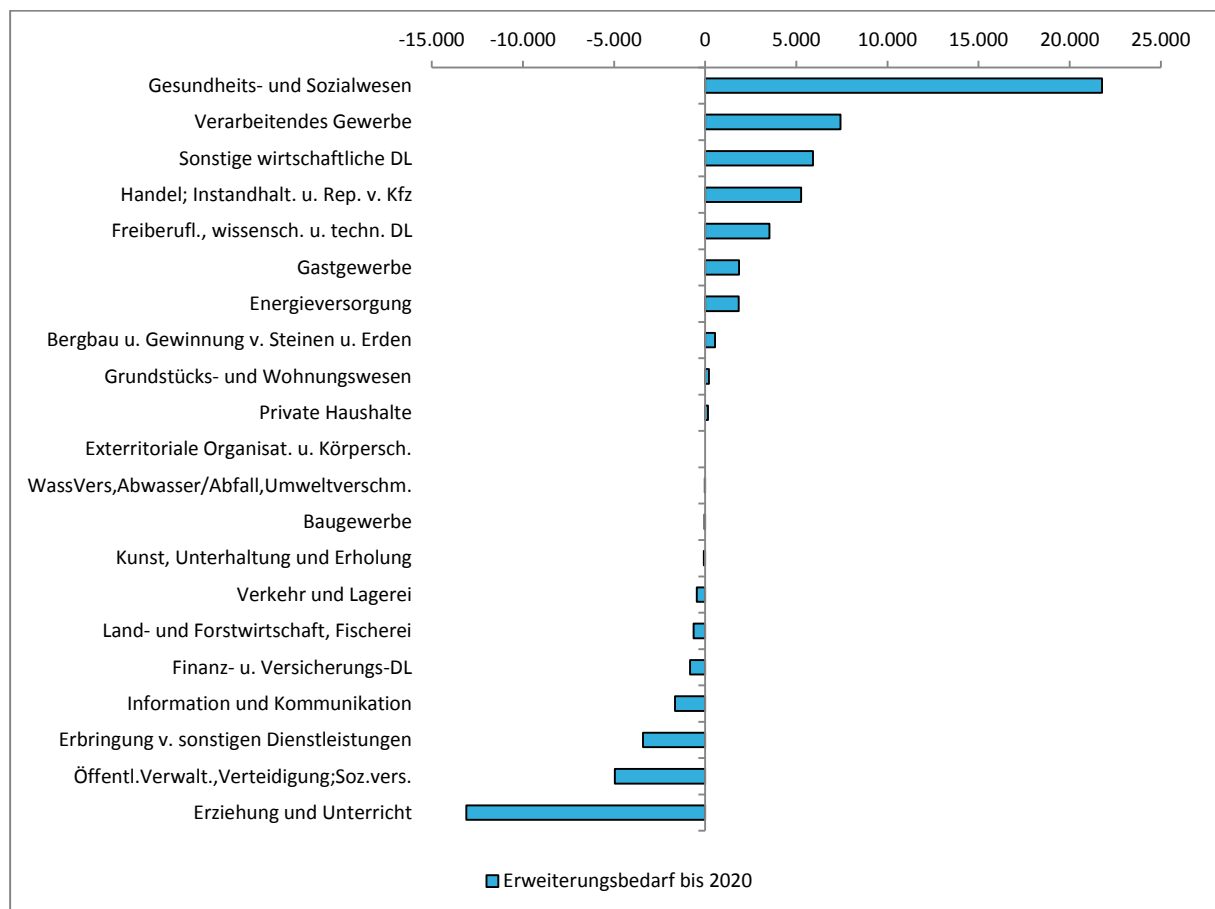
Die Fortschreibung vergangener Beschäftigungsentwicklungen zeigt, dass die Entwicklung der verschiedenen Wirtschaftsabschnitte in z.T. gegensätzliche Richtungen verläuft. Im Gesundheits- und Sozialwesen war in der Vergangenheit ein massiver Beschäftigungsaufbau zu verzeichnen, von dem – angesichts weiter wachsender Anteile Älterer in der Bevölkerung, die besonderer gesundheitlicher, pflegerischer und betreuender Dienstleistungen bedürfen – plausibler Weise angenommen werden kann, dass er sich fortsetzen wird. In diesem Wirtschaftsbereich könnten bis zum Jahr 2020 bis zu 21.800 zusätzliche Arbeitskräfte benötigt werden.

Aber auch in anderen Wirtschaftsabschnitten lassen sich Entwicklungen erkennen, die darauf hindeuten, dass in diesen bis 2020 – wenn auch im weit geringeren Ausmaß als im Gesundheits- und Sozialwesen – zusätzliche Arbeitsplätze entstehen werden. Im Verarbeitenden Gewerbe, bei der Erbringung sonstiger wirtschaftlicher Dienstleistungen und bei Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kfz ist jeweils mit einem zusätzlichen Arbeitskräftebedarf von über 5.000 Personen zu rechnen.

⁸ Die genauen Zahlen sind im Anhang 4 nachzulesen.

Die Dynamik der Beschäftigungsentwicklung der Vergangenheit weist aber auch darauf hin, dass in einzelnen Wirtschaftsabschnitten mit einem Beschäftigungsabbau gerechnet werden sollte. Am stärksten wird das Bildungswesen betroffen sein. Setzt sich die Entwicklung der Vergangenheit fort, werden die hier durch Renteneintritte bis 2020 frei werdenden Stellen nicht nachbesetzt, sondern weitere Stellen abgebaut werden.⁹ In der öffentlichen Verwaltung und in der Erbringung sonstiger Dienstleistungen haben sich in der Vergangenheit ebenso vergleichbare Entwicklungen eines Beschäftigungsabbaus gezeigt. In der öffentlichen Verwaltung zumindest wird dieser Beschäftigungsabbau durch die bevorstehenden Renteneintritte mehr als kompensiert, d.h. zwischen 40 und 60 Prozent der altersbedingt frei werdenden Stellen werden voraussichtlich nicht neu besetzt werden.

Abbildung 7: Erweiterungsbedarf Sachsen-Anhalt bis 2020 in den Wirtschaftsabschnitten (WZ 08)¹⁰



Quelle: ZSH-Fachkräftestudie Sachsen-Anhalt 2015 auf Basis von Bundesagentur für Arbeit Statistik Service Ost 2014a

3.2.2 Regionale Verteilung des Erweiterungsbedarfs

Im Gegensatz zum Ersatzbedarf verteilt sich der Erweiterungsbedarf, d.h. der Beschäftigungsaufbau wie -abbau, zwar nicht proportional zur gegenwärtigen regionalen Verteilung der Beschäftigten, fällt aber dennoch in allen Regionen positiv aus (siehe Abbildung 8).

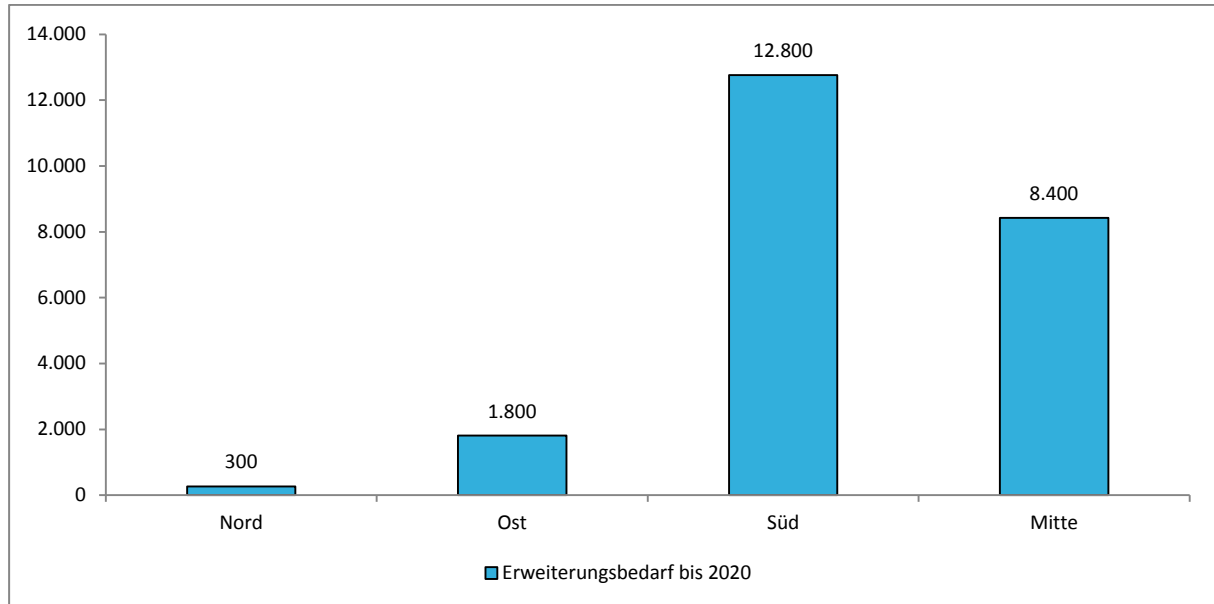
Setzt sich die Beschäftigungsentwicklung der Vergangenheit auch zukünftig fort, entfällt auf die Region Nord (Altmark) mit 300 Arbeitskräften nur ungefähr ein Prozent des für Sachsen-Anhalt

⁹ Auch an dieser Stelle sei noch einmal darauf hingewiesen, dass aufgrund der Verwendung der amtlichen Statistik zu sozialversicherungspflichtig Beschäftigten der Bundesagentur für Arbeit verbeamtete Lehrer nicht in dieser Entwicklung enthalten sind.

¹⁰ Die genauen Zahlen sind im Anhang 5 nachzulesen.

geschätzten gesamten Erweiterungsbedarfs. In der Region Ost (Anhalt-Bitterfeld – Wittenberg) ist mit einem proportionalen Anteil des Beschäftigungsaufbaus zu rechnen; der geschätzte Erweiterungsbedarf beläuft sich hier auf 1.800 Arbeitskräfte. Am stärksten wird voraussichtlich die Region Süd (Halle) profitieren: Mit 12.800 Arbeitskräften entfällt mehr als die Hälfte des Beschäftigungsaufbaus auf diese Region. Die Region Mitte (Magdeburg) hingegen hat mit 8.400 einen unterproportionalen Anteil am gesamten Erweiterungsbedarf bis zum Jahr 2020.

Abbildung 8: Erweiterungsbedarf bis 2020 in den Regionen in Sachsen-Anhalt¹¹



Quelle: ZSH-Fachkräftestudie Sachsen-Anhalt 2015 auf Basis von Bundesagentur für Arbeit Statistik Service Ost 2014a

3.3 Der Arbeitskräftebedarf bis 2020 insgesamt

Das Kapitel abschließend soll im Folgenden der gesamte bis 2020 anfallende Arbeitskräftebedarf insgesamt, also die Summe aus Ersatz- und Erweiterungsbedarf, nach Wirtschaftsabschnitten (Abschnitt 3.3.1) und nach Regionen (Abschnitt 3.3.2) betrachtet werden.

3.3.1 Verteilung des Arbeitskräftebedarfs nach Wirtschaftsabschnitten

Da der Ersatzbedarf mit dem angenommenen Renteneintrittsalter der Beschäftigten variiert, weist auch der sich aus Ersatz- und Erweiterungsbedarf ergebende Arbeitskräftebedarf insgesamt in den Wirtschaftsabschnitten eine gewisse Spannweite auf (siehe Abbildung 9).

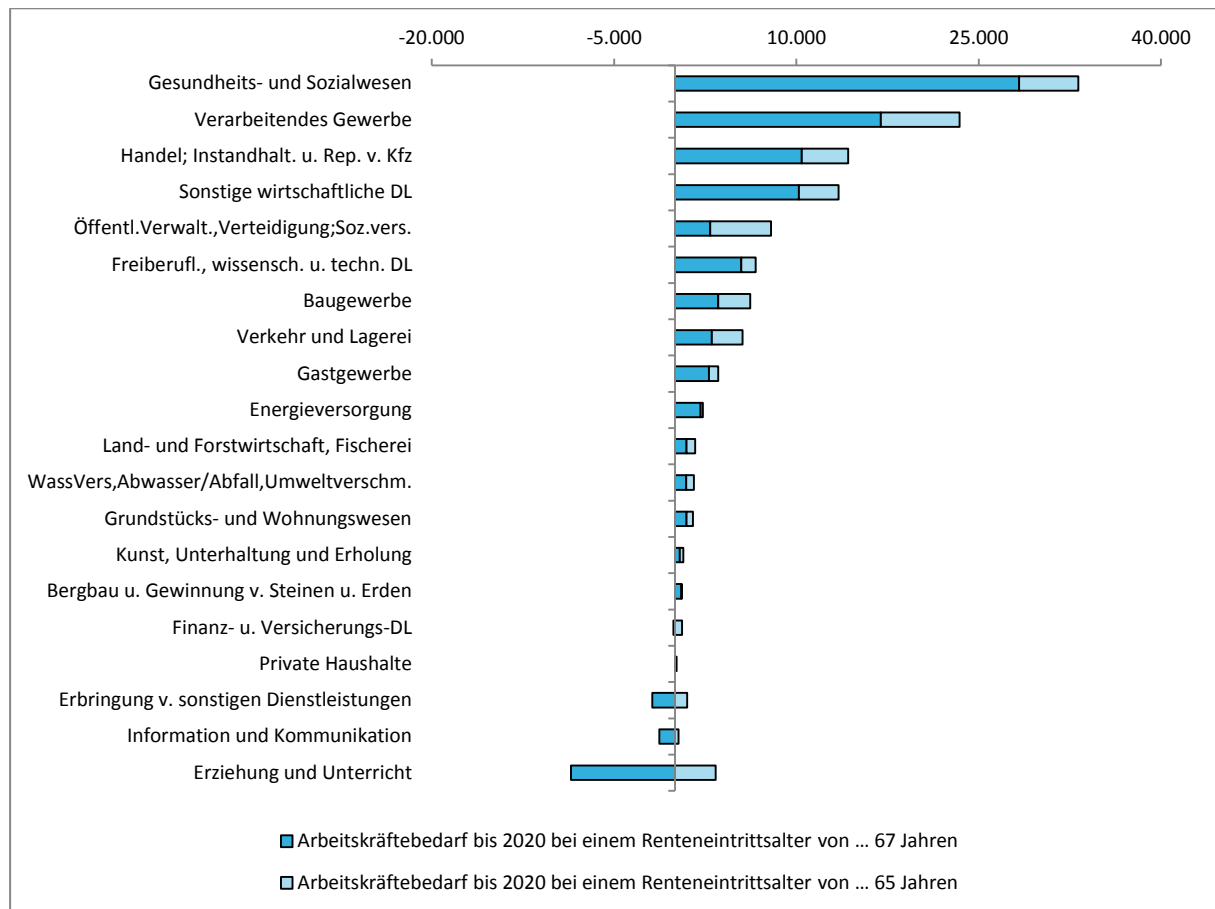
Im Gesundheits- und Sozialwesen wird in Sachsen-Anhalt bis 2020 ein Arbeitskräftebedarf insgesamt von 28.300 bis zu 33.200 Personen entstehen. Im Verarbeitenden Gewerbe entsteht voraussichtlich ein Bedarf zwischen 16.900 und 23.400 Arbeitskräften, bei Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kfz liegt der geschätzte Bedarf zwischen 10.400 und 14.300 Arbeitskräften und in der Erbringung sonstiger wirtschaftlicher Dienstleistungen könnten zwischen 10.200 und 13.500 Arbeitskräfte benötigt werden.

In einigen Wirtschaftsabschnitten weist der berechnete Arbeitskräftebedarf insgesamt eine negative Entwicklung aus: Der rechnerische Saldo aus Ersatz- und Erweiterungsbedarf ist negativ, wenn die wirtschaftliche Dynamik darauf hinweist, dass in einem Wirtschaftsabschnitt Arbeitsplätze abgebaut werden und wenn zugleich die Höhe dieses extrapolierten Beschäftigungsabbaus über dem

¹¹ Die genauen Zahlen sind im Anhang 6 nachzulesen.

altersbedingten Ersatzbedarf des Wirtschaftsabschnittes liegt. Dies ist für das Bildungswesen und die Erbringung sonstiger Dienstleistungen der Fall, wenn man den Arbeitskräftebedarf insgesamt auf Basis eines Renteneintrittsalters von 65 Jahren modelliert.

Abbildung 9: Arbeitskräftebedarf in Sachsen-Anhalt bis 2020 in den Wirtschaftsabschnitten (WZ 08)¹²



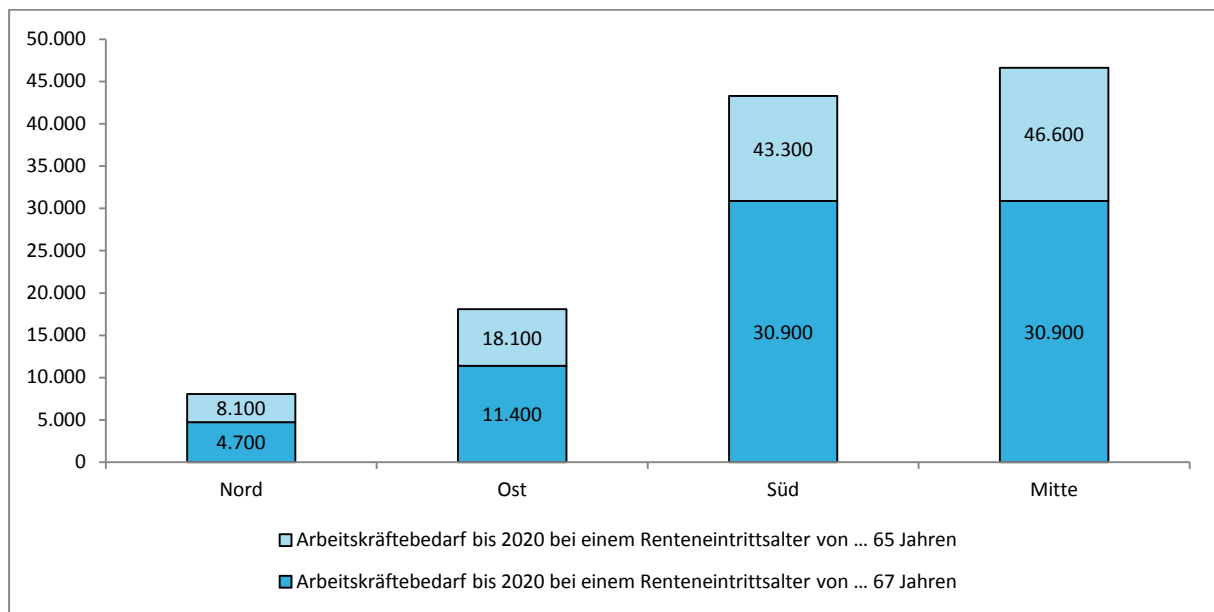
Quelle: ZSH-Fachkräftestudie Sachsen-Anhalt 2015 auf Basis von Bundesagentur für Arbeit Statistik Service Ost 2014a

3.3.2 Regionale Verteilung des Arbeitskräftebedarfs

In der Abbildung 10 ist in gleicher Weise wie für die Wirtschaftsabschnitte für die Regionen Sachsen-Anhalts eine differenzierte Darstellung des bis 2020 anfallenden Arbeitskräftebedarfs abgebildet.

Innerhalb der Regionen gibt es, wie oben dargestellt (vgl. Abbildung 8) keinen negativen Erweiterungsbedarf, d.h. keinen modellierten Beschäftigungsabbau. Der rechnerische Saldo aus Ersatz- und Erweiterungsbedarf ist in jeder der vier Regionen positiv. Insgesamt werden in der nördlichen Region (Altmark) bis 2020 um gleichzeitig Beschäftigungsaustritten und Beschäftigungsdynamik Rechnung tragen zu können, voraussichtlich zwischen 4.700 und 8.100, in der Region Ost (Anhalt-Bitterfeld – Wittenberg) zwischen 11.400 und 18.100, in der Süd-Region (Halle) zwischen 30.900 und 43.300 und in der Region Mitte (Magdeburg) zwischen 30.900 und 46.600 Arbeitskräfte benötigt werden.

¹² Die genauen Zahlen sind im Anhang 7 nachzulesen.

Abbildung 10: Arbeitskräftebedarf insgesamt bis 2020 in den Regionen Sachsen-Anhalts¹³

Quelle: ZSH-Fachkräftestudie Sachsen-Anhalt 2015 auf Basis von Bundesagentur für Arbeit Statistik Service Ost 2014a

¹³ Die genauen Zahlen sind im Anhang 8 nachzulesen.

4. Arbeitskräftebedarf in ausgewählten Wirtschaftsbereichen

Das folgende Kapitel stellt die Ergebnisse der Betriebsbefragung in den Mittelpunkt. Bevor die Entwicklungen in neun ausgewählten Wirtschaftsbereichen im Detail geschildert werden, soll eingangs des Kapitels ein knapper Überblick über die getroffene Bereichsauswahl der und einzelnen Entwicklungen im Hinblick auf betriebliche Altersstrukturen und personalpolitische Herausforderungen über die ausgewählten Wirtschaftsbereiche insgesamt gegeben werden.

4.1 Zur Auswahl der Wirtschaftsbereiche

Die Auswahl der tiefergehend zu analysierenden Wirtschaftsbereiche wurde in enger Abstimmung mit dem Auftraggeber vorgenommen. Die Auswahl sollte dabei in mehrerlei Hinsicht aktuellen Entwicklungen Rechnung tragen und dem Auftraggeber zum einen eine detaillierte Übersicht über absehbare Bedarfe u.a. auf der Berufsebene ermöglichen und zum anderen anschlussfähig an Ergebnisse anderer Untersuchungen zur Fachkräftethematik auf der Landesebene sein.

Vor dem Hintergrund dieser Zielstellungen bot sich bei der Auswahl der Wirtschaftsbereiche eine doppelte Strategie an: Zum einen orientiert sich die hier vorgenommene Auswahl (im Sinne der Anschlussfähigkeit) an den in der Regionalen Innovationsstrategie des Landes Sachsen-Anhalt identifizierten Leitmärkten (vgl. Ministerium für Wissenschaft und Wirtschaft des Landes Sachsen-Anhalt 2014) zum anderen folgt sie den im ersten Teil analysierten „Dynamiken“ bei Ersatz- und Erweiterungsbedarf in einzelnen Branchen der sachsen-anhaltinischen Wirtschaft.

4.1.1 Bestimmung der Grundgesamtheit für die bereichsspezifischen Analysen

Ein erster Ausgangspunkt der Stichprobendefinition war die Identifizierung von Branchen mit absehbar hohem Ersatz- und/oder Erweiterungsbedarf (s.o. Kapitel 3, insbesondere Abschnitt 3.3). Auf der Zweistellerebene der WZ 2008 (linke Spalte der Tabelle 11) sind dies die in der Tabelle unten aufgelisteten fünf Wirtschaftsabteilungen, ausgewählt nach dem „Dynamik-Kriterium“ (hohe Dynamik in der Bedarfsentwicklung).

Tabelle 11: Operationalisierung und Auswahl der Wirtschaftsbereiche

Wirtschaftsabteilung (Zweisteller der WZ 2008)	„Dynamik-Kriterium“	„Leitmarkt-Kriterium“	Wirtschaftsbereich
10 Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln		x	Ernährung
11 Getränkeherstellung		x	
20 Herstellung von chemischen Erzeugnissen		x	Biochemie
21 Herstellung v. pharmazeutischen Erzeugnissen		x	
28 Maschinenbau		x	Maschinenbau
43 Vorbereitende Baustellenarbeiten, Bauinstallation, sonst. Ausbaugewerbe	x		Bau
47 Einzelhandel (ohne Handel mit Kfz)	x		Einzelhandel
49 Landverkehr u. Transport in Rohrfernleitungen		x	Logistik
52 Lagerei u. Erbringung v. sonst. Dienstleistungen für den Verkehr		x	
81 Gebäudebetreuung; Garten- und Landschaftsbau	x		Gebäudebetreuung
84 Öffentl. Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	x		Bildung und Verwaltung
85 Erziehung und Unterricht	x		
86 Gesundheitswesen		x	Gesundheit
87 Heime (ohne Erholungs- und Ferienheime)		x	
88 Sozialwesen (ohne Heime)		x	

In der Abstimmung mit dem Auftraggeber sollten für die Auswahl weitere, in ihrer Entwicklung arbeitsmarktrelevante und/oder beschäftigungsintensive Branchen aus dem Verarbeitenden Gewerbe, der Logistik und der Chemie berücksichtigt werden. In Anlehnung an die in der regionalen Innovationstrategie des Landes identifizierten Leitmärkte sind diese, nach dem „Leitmarkt-Kriterium“ ausgewählten Branchen auf der Zweistellerebene der WZ 2008 operationalisiert: Daraus ergeben sich die aufgeführten, zehn weiteren Wirtschaftsabteilungen.

Diese insgesamt 15 Wirtschaftsabteilungen wurden für die Analyse zu nunmehr *neun Wirtschaftsbereichen* zusammengefasst. In der rechten Spalte der Tabelle sind die Bezeichnungen dieser Wirtschaftsbereiche widergegeben, wie sie im Folgenden in der Auswertung verwendet werden.

4.1.2 Datengrundlage der bereichsspezifischen Analysen

Die Unternehmenskontakte für die Stichprobe zur telefonischen Befragung von Betrieben in Sachsen-Anhalt wurden vom ZSH aus einschlägigen, online frei verfügbaren Wirtschaftsdatenbanken generiert. Insgesamt standen für die Erhebung 3.347 Unternehmenskontakte aus 15 ausgewählten Branchen (Wirtschaftsabteilungen der WZ 2008) zur Verfügung. Die Auswahlkriterien für die Stichprobenziehung waren: Firmensitz in Sachsen-Anhalt, Zugehörigkeit zu den ausgewählten Branchen und eine ausgewiesene Beschäftigtenzahl von mehr als 5 Mitarbeiter/-innen.

Die Untersuchung erfolgte in der Zeit vom 03. November bis zum 01. Dezember 2014 in Form einer computergestützten Telefonbefragung (CATI). Von den 3.144 mindestens einmal kontaktierten Unternehmen war etwa jedes fünfte zur Durchführung eines Interviews bereit, wobei die Beteiligung bei den geringer besetzten Teilstichproben noch deutlich besser ausfiel. Unter Berücksichtigung von Ausfällen nach der ersten Kontaktierung („kein Interview“, „Terminfindung schwierig“ etc.) ergab sich für die Telefonbefragung eine Nettostichprobe von insgesamt 1.476 Fällen. Letztlich konnten während der Befragung insgesamt 634 Interviews realisiert werden. Damit wurde eine Ausschöpfung von 43 Prozent erreicht, was als sehr gut für Unternehmensbefragungen eingestuft werden kann.

Um für die Grundgesamtheit in den ausgewählten Wirtschaftsbereichen belastbare Aussagen treffen zu können, wurde ein disproportionaler Stichprobendesign realisiert. D. h., die beabsichtigte Ausschöpfung in den einzelnen Zellen (der Wirtschaftsbereiche) wurde dahingehend optimiert, dass jede der Zellen einen ausreichend hohen Zellbesatz (mit $n > 50$) aufweist. Die dadurch in der Nettostichprobe entstehenden Verzerrungen in der Relation der Zellen untereinander wurden durch eine entsprechende Gewichtung auf die Relation bzw. Verteilung und die Größe der Zellen in der realen Grundgesamtheit wieder aufgehoben. Auf dieser Basis ist es möglich, für die einzelnen Wirtschaftsbereiche repräsentative Aussagen zu treffen.

4.2 Fachkräftestudie Sachsen-Anhalt¹⁴

4.2.1 Bereichsdemografische Angaben

Die folgenden Ergebnisse resultieren aus den Angaben der befragten betrieblichen Interviewpartner in den ausgewählten Wirtschaftsbereichen. Die vorgestellten Aussagen und Einschätzungen sind repräsentativ für diese neun Bereiche. Die Verallgemeinerungen beziehen sich daher entweder auf die Gesamtheit dieser Wirtschaftsbereiche oder auf einzelne Wirtschaftsbereiche davon.

¹⁴ In den Anhängen 9 bis 17 sind die für die folgenden Auswertungen die Angaben für die einzelnen Wirtschaftsbereiche im Vergleich zusammengestellt.

Ein erster Blick auf die Verteilung der Betriebsgrößen innerhalb der Wirtschaftsbereiche macht deutlich, dass auch diese – ähnlich wie die Struktur der sachsen-anhaltinischen Gesamtwirtschaft – eher kleinbetrieblich geprägt ist (siehe Tabelle 12): Insgesamt gut ein Drittel der Betriebe beschäftigt weniger als zehn sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, eine knappe Hälfte zehn bis 49 Beschäftigte und ca. jeder Siebte weist 50 und mehr Beschäftigte auf.

Tabelle 12: Betriebsgrößenstruktur¹⁵ der Wirtschaftsbereiche – Sachsen-Anhalt; Zeilen-%

	Betriebe mit ... Beschäftigten				Gesamt
	6 bis 9	10 bis 49	50 bis 249	>= 250	
Maschinenbau	16,2	52,5	26,7	4,6	100,0
Logistik	31,0	54,6	12,3	2,1	100,0
Biochemie	7,9	45,7	39,3	7,1	100,0
Ernährung	32,5	44,8	18,7	4,0	100,0
Gesundheit	38,5	42,5	15,9	3,1	100,0
Bau	46,7	48,9	4,3	0,2	100,0
Einzelhandel	47,8	45,9	6,3	0,1	100,0
Gebäudebetreuung	30,5	50,1	16,8	2,6	100,0
Bildung und Verwaltung	23,7	50,4	21,4	4,4	100,0
alle Wirtschaftsbereiche	37,6	47,6	12,7	2,1	100,0

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2013

In den Wirtschaftsbereichen Maschinenbau und Biochemie finden sich noch eher überdurchschnittlich viele Betriebe in den mittleren bzw. größeren Betriebsgrößenklassen (zehn bis 49 bzw. 50 und mehr Beschäftigten). Tendenziell gilt dies auch für die Bildung und Verwaltung und die Bereiche Logistik, Gebäudebetreuung und Ernährung. Die Bereiche Bau und Einzelhandel sind überdurchschnittlich durch erhöhte Anteile in der kleineren Größenklasse (unter zehn Beschäftigten) geprägt, was tendenziell auch für den Bereich Gesundheit gilt.

Altersstrukturelle Angaben

Bereits im ersten Teil der Studie wurde darauf hingewiesen, dass in vielen Fällen die betrieblichen Altersstruktur als überaltert gelten muss und damit die Betriebe, angesichts zeitnah anstehender und in großen Quanten absehbarer Rentenübertritte, vor ernstzunehmende Herausforderungen gestellt sind.

In der aktuellen Befragung wurden die betrieblichen Interviewpartner gebeten, eine Einschätzung ihrer betrieblichen Altersstruktur vorzunehmen. Die zur Auswahl stehenden Antwortkategorien beruhen auf Auswertungen und Ergebnissen, die in anderen Projektkontexten erarbeitet worden sind.¹⁶ Die dort erfolgten Analysen konnten zeigen, dass die Altersstrukturen in ostdeutschen Betrieben typische – und im Unterschied zu westdeutschen Betrieben weit verbreitete – Formen aufweisen. So hat eine deutschlandweite Analyse der Daten der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit ergeben, dass im Ostteil des Landes anteilig weit mehr sozialversicherungspflichtig Beschäftigte als im Westteil in Betrieben mit unausgewogenen Altersstrukturen arbeiten (vgl. Wiekert et al. 2013: 64ff.). Insgesamt wurden drei grundlegende Altersstrukturtypen aus den Analysen ermittelt:

(1) Den überalterten Typus kennzeichnet die eindeutige Dominanz der älteren Beschäftigten, mittlere und jüngere Altersgruppen sind gleichermaßen unterrepräsentiert. In Betrieben dieses Typs arbeiten in Ost wie West etwa 30 Prozent der Beschäftigten. (2) In Betrieben mit einer

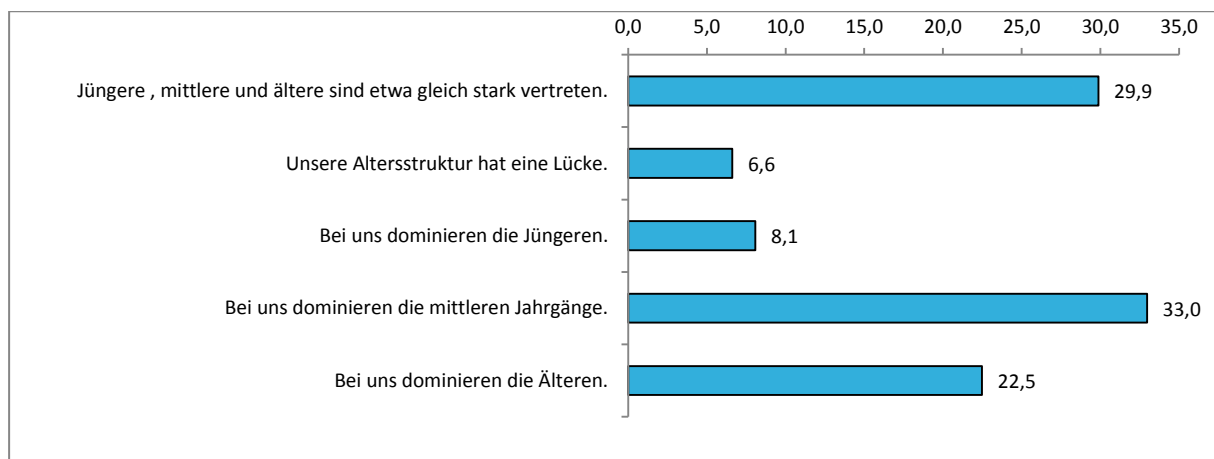
¹⁵ Die ausgewiesenen Betriebsgrößenklassen wurden eigens für die Analyse gebildet und sind lediglich an amtliche Statistik und KMU/KKU-Definition der EU angelehnt.

¹⁶ Siehe dazu die Ergebnisse des GenBa-Projektes unter www.generationenbalance.de.

dellenförmigen Altersstruktur sind ebenfalls die älteren Jahrgänge, die absehbar in Rente gehen, stark besetzt und die mittleren Jahrgänge deutlich unterrepräsentiert; dagegen sind die jüngsten Altersjahrgänge wieder etwas stärker vertreten, können aber zahlenmäßig die anstehenden Rentenabgänge nicht ausgleichen. Knapp 40 Prozent der ostdeutschen aber nur 30 Prozent der westdeutschen Beschäftigten arbeiten in Betrieben dieses Typs. (3) Beim mittenbetonten Typus stellen die mittleren Jahrgänge die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten. Während dieser Typ mit etwa 30 Prozent der Beschäftigten in Ostdeutschland eine weniger ausgeprägte Rolle spielt, ist er mit über 40 Prozent Beschäftigtenanteil der wichtigste Typ in Westdeutschland.

Diese knapp skizzierten Analysen bilden den Hintergrund für die Frage nach der Einschätzung der betrieblichen Altersstruktur in der aktuellen Befragung. Die Interviewpartner wurden gebeten einzuschätzen, ob die Altersstruktur ihres Betriebes als von der einen oder anderen Altersgruppe dominiert, als durch eine „Lücke“ unter den mittleren Jahrgängen gekennzeichnet oder insgesamt als ausgewogen bezeichnet werden kann (siehe Abbildung 11).

Abbildung 11: Einschätzung der betrieblichen Altersstruktur – alle Wirtschaftsbereiche; Sachsen-Anhalt; %



Quelle: ZSH-Fachkräftestudie Sachsen-Anhalt 2015

Ein knappes Drittel der befragten Betriebe würde seine Altersstruktur insgesamt als ausgeglichen bezeichnen. Allerdings gibt die Mehrheit der Befragten eine Dominanz einer bestimmten Altersgruppe innerhalb ihrer betrieblichen Altersstruktur an; dabei benennt der größte Teil dieser Gruppe die mittleren Jahrgänge (33 % aller Betriebe). Jedoch sieht mehr als jeder fünfte Betrieb eine deutliche Dominanz der älteren Jahrgänge innerhalb seiner Beschäftigtenstruktur (22,5 %). Lediglich knapp jeder zehnte Betrieb in den ausgewählten Wirtschaftsbereichen (8,1 %) führt eine Jugenddominanz als prägend an. Noch etwas weniger Betriebe attestieren ihrer Altersstruktur eine Lücke.

Unter den Betrieben, die angaben, dass ihre betriebliche Altersstruktur ausgeglichen („Jüngere, mittlere und ältere sind etwa gleich stark vertreten.“) bzw. von der mittleren Altersgeneration („Bei uns dominieren die mittleren Jahrgänge.“) geprägt sei, liegt der Altersdurchschnitt der Belegschaft bei 40 bzw. 42 Jahren (vgl. Tabelle 13). Das gute Fünftel, das berichtet, dass in ihrer Altersstruktur die Älteren dominieren, liegt beim Altersdurchschnitt bei 48 Jahren. In den Betrieben mit einer jugenddominierten Altersstruktur ergibt sich ein mittleres Alter von 33 Jahren und in den Betrieben, in denen die Altersstruktur eine „Lücke“ aufweist, ein mittleres Alter von 44 Jahren.

Tabelle 13: Altersverteilung nach Einschätzung der betrieblichen Altersstruktur – alle Wirtschaftsbereiche; Sachsen-Anhalt

Betriebliche Altersstruktur beschrieben als	Durchschnittliches Alter der Belegschaft im				Interquartilsabstand
	Mittelwert	Median	Perzentil 25	Perzentil 75	
Jüngere, Mittlere und Ältere sind etwa gleich stark vertreten.	40	40	37	45	8
Altersstruktur hat eine Lücke: viele Ältere, wenig Mittlere, mehr Jüngere.	44	45	43	45	2
Bei uns dominieren die Jüngeren.	33	34	30	35	5
Bei uns dominieren die mittleren Jahrgänge.	42	42	40	45	5
Bei uns dominieren die Älteren.	48	48	45	50	5
Gesamt	42	43	39	46	7

Quelle: ZSH-Fachkräftestudie Sachsen-Anhalt 2015

Das durchschnittliche Alter der Belegschaft wird von den Betrieben insgesamt bei 42 Jahren angegeben; mehrheitlich schwankt das Belegschaftsalter zwischen 39 und 46 Jahren (siehe Interquartilsabstand von sieben Jahren bei den Betrieben gesamt). Jedoch fallen mit Blick auf die getroffene Einschätzung der betrieblichen Altersstruktur einige Unterschiede auf: In allen „Strukturtypen“, in denen die Altersstruktur auf die eine oder andere Art als „deformiert“ („wir haben eine Lücke“) bzw. „gestaucht“ (Bei uns dominieren die ...“) beschrieben wird, fällt dieser Schwankungsbereich mit fünf bzw. sogar nur zwei Jahren deutlich geringer aus. Zudem fallen in den Betrieben, die eine starke Verschiebung ihrer Altersstruktur hin zu Älteren angeben („Dominanz der Älteren“ bzw. „Lücke“), die Werte des Median und des dritten Quartils zusammen bzw. liegen dicht beieinander, was bedeutet, dass in diesen Fällen die Lage auch in diesem Punkt (mit als nicht „nur“ verzerrt, sondern auch überaltert) überaus realistisch eingeschätzt wurde.

Differenzierung nach Betriebsgröße

In einer nach den Betriebsgrößenklassen differenzierten Betrachtung scheinen erste Unterschiede zwischen diesen Gruppen auf (siehe Tabelle 14).

Tabelle 14: Einschätzung der betrieblichen Altersstruktur nach Betriebsgrößen – alle Wirtschaftsbereiche; Sachsen-Anhalt; Spalten-%

	Betriebe mit ... Beschäftigten			Gesamt
	<= 9	10 bis 49	>= 50	
Jüngere, Mittlere und Ältere sind etwa gleich stark vertreten.	27,0	31,5	32,7	30,0
Unsere Altersstruktur hat eine Lücke.	2,8	8,6	10,5	6,7
Bei uns dominieren die Jüngeren.	13,9	5,1	3,0*	8,1
Bei uns dominieren die mittleren Jahrgänge.	32,7	37,3	19,8	33,3
Bei uns dominieren die Älteren.	23,5	17,5	34,0	21,9
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle: ZSH-Fachkräftestudie Sachsen-Anhalt 2015; * n<=5

Dass die Altersstruktur in ihrem Betrieb ausgeglichen sei, wird tendenziell eher von „größeren“ Betrieben angegeben. Betriebe dieser Größenklassen (und hier vor allem Betriebe mit 50 und mehr Beschäftigten) sind es dann auch, die überdurchschnittlich oft angegeben haben, dass ihre Altersstruktur eine Lücke aufweise bzw. von Älteren dominiert ist. Die Dominanz durch mittlere Altersjahrgänge wird dagegen eher von mittleren und kleinen Betrieben (und gerade nicht den großen) angeführt.

4.2.2 Personalpolitische Entwicklungen

Altersstrukturell bedingte Handlungsbedarfe

Die folgende Tabelle 15 listet die Verteilung der Antworten auf die Frage nach den Handlungsbedarfen, die sich aus der zuvor geschilderten betrieblichen Altersstruktur für den jeweiligen Betrieb ergibt, auf.

Tabelle 15: Aus Altersstruktur abgeleiteter Handlungsbedarf nach Betriebsgröße – alle Wirtschaftsbereiche; Sachsen-Anhalt; Mehrfachnennungen in % („trifft zu“-Angabe)

	Betriebe mit ... Beschäftigten			Gesamt
	<= 9	10 bis 49	>= 50	
Junge Fachkräfte einstellen.	35,4	53,4	66,2	48,3
Junge Führungskräfte einstellen.	8,3	16,4	25,0	14,5
Mitarbeiter verschiedener Altersgruppen einstellen.	43,8	48,4	56,4	47,7
Mehr ausbilden.	16,3	21,9	29,0	20,7
Die Zusammenarbeit zwischen Alt und Jung verbessern.	17,8	24,4	32,6	23,0
Gar nichts tun.	24,7	10,4	6,5	15,3

Quelle: ZSH-Fachkräftestudie Sachsen-Anhalt 2015

Jeweils knapp die Hälfte der befragten Betriebe strebt eine „Verjüngung“ bzw. eine „Durchmischung“ ihrer Strukturen an (oder sieht zumindest einen Bedarf dafür). Ein Fünftel gibt darüber hinaus an, „mehr auszubilden“ sei ein Weg einer offensichtlichen oder drohenden Überalterung der eigenen Belegschaft zu begegnen. Letztendlich sind diese drei extern ausgerichteten Varianten für sich genommen unter den Vorzeichen eines sinkenden Nachwuchs- und Fachkräfteangebots auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt und einer zunehmenden Konkurrenz der Betriebe untereinander um benötigte Fachkräfte noch kein Erfolg garantierendes Vorgehen. Aber immer noch ein knappes Viertel der Betriebe sieht in der Verbesserung der „Zusammenarbeit zwischen Alt und Jung“ ein weiteres, innerbetriebliches Mittel.

Generell sind es fast immer die größeren Betriebe, die eher einen Handlungsbedarf aus ihrer Altersstruktur ableiten als die kleineren. Die Ursachen dafür können zum einen in der Ressourcenausstattung dieser Betriebsgröße, z.B. bei der Personalplanung, liegen, die sich oft in den Händen einer dafür verantwortlichen Abteilung oder zumindest Person befindet: Dies kann eine Erkennung und Bearbeitung des Problems durch die hauptberufliche Beschäftigung mit der Thematik erleichtern. Zum anderen sind damit in den meisten Fällen auch dafür notwendige Ressourcen verbunden. Und nicht zuletzt bedeuteten ausgewiesene gleichhohe Anteile bei den jeweiligen Handlungsbedarfen für große Betriebe absolut größere Bedarfe, d.h. diese Betriebe sind somit einem höheren Handlungsdruck ausgesetzt – nicht ein Mitarbeiter muss ersetzt werden, sondern zehn. Bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang noch, dass gerade die kleinen Betriebe überdurchschnittlich keinen Handlungsbedarf sehen oder zumindest nicht auf die Sachzwänge, die sich auch für sie aus der Altersstruktur ergeben, reagieren (können).

Entwicklungen des Personalbestandes

Mit Blick auf die Entwicklungen des Personalbestandes zeigt sich ein relativ beständiges Bild in der Gesamtheit der ausgewählten Wirtschaftsbereiche (Tabelle 16). Im Gros der Betriebe hat sich der Bestand in den letzten drei Jahren nicht verändert bzw. sogar erhöht. In den einzelnen Betriebsgrößenklassen sind allerdings leicht gegenläufige Tendenzen zu beobachten: Während kleine Betriebe in der Vergangenheit ihren Personalbestand eher unverändert ließen bzw. eher Personal abgebaut haben, haben größere ihre Belegschaft eher beständig gehalten bzw. diese aufgestockt.

Tabelle 16: Entwicklung des Personalbestandes nach Betriebsgröße – alle Wirtschaftsbereiche; Sachsen-Anhalt; Spalten-%;

	Betriebe mit ... Beschäftigten			Gesamt
	<= 9	10 bis 49	>= 50	
...in vergangenen drei Jahren				
...hat sich erhöht.	29,4	43,5	54,0	39,6
...ist gleich geblieben.	50,9	42,2	36,6	44,8
...ist gesunken.	19,7	14,3	9,4	15,7
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0
...bis zum Jahr 2017				
...wird sich erhöhen.	20,2	23,6	33,4	23,6
...wird gleich bleiben.	64,3	56,4	44,9	57,8
...wird sinken.	9,8	15,0	21,7	13,9
Keine Aussage getroffen.	5,7	5,1	–	4,6
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0
...bis zum Jahr 2020				
...wird sich erhöhen.	18,0	20,8	27,8	20,7
...wird gleich bleiben.	51,8	45,5	37,5	46,8
...wird sinken.	14,5	12,0	19,8	14,0
Keine Aussage getroffen.	15,7	21,7	14,9	18,5
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle: ZSH-Fachkräftestudie Sachsen-Anhalt 2015

Richtet man den Blick auf die zukünftigen Entwicklungen des Personalbestandes, zeichnet sich in der Perspektive bis zum Jahr 2017 eine gewisse Konstanz und Planungssicherheit unter den befragten Betrieben ab: Mehr als die Hälfte der Betriebe erwartet, dass sich ihr Personalbestand in den nächsten Jahren nicht verändern wird. Allerdings ist zugleich unter den größeren Betrieben ein Aufbau wie Abbau des Bestandes gleichermaßen überdurchschnittlich absehbar. Nur ein geringer Teil der Befragten kann perspektivisch keine Aussagen zur Entwicklung treffen.

In der weitergehenden Perspektive bis zum Jahr 2020 sind die Einschätzungen tendenziell verhaltender, aber dennoch positiv: weniger „steigend“ bzw. „gleich bleibend“, wobei Ersteres von größeren Betrieben häufiger und Letzteres von kleineren genannt wird. Der Anteil der Betriebe, der von einer schrumpfenden Belegschaft ausgeht, ist dabei unverändert. Allerdings hat sich in dieser Zeitperspektive der Anteil der Betriebe, der „keine Aussage dazu“ treffen konnte, deutlich erhöht (vor allem unter den Betrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten).

Trendstabilität personeller Entwicklungen der Vergangenheit?

Für eine einfache Abschätzung, inwieweit die Entwicklungen des Personalbestandes der Vergangenheit in der nahen Zukunft (bis zum Jahr 2017) Bestand haben werden oder sich auch verkehren, braucht es lediglich einen Blick auf die Verteilungen der Antworten der Betriebe auf ihre Erwartungen bezüglich der Entwicklungen des Personalbestandes bis 2017 in Abhängigkeit von ihren getroffenen Einschätzungen für die vergangenen drei Jahre (siehe Tabelle 17).

Tabelle 17: Wie wird sich ihr Personalbestand bis 2017 entwickeln? Nach Entwicklung in den letzten drei Jahren – alle Wirtschaftsbereiche, Sachsen-Anhalt

Entwicklung des Personalbestandes...		...in vergangenen drei Jahren			Gesamt Spalten-%
		hat sich erhöht	ist gleich geblieben	ist gesunken	
...bis 2017	Wird sich erhöhen	jeder 6. Betr.	jeder 20. Betr.	jeder 28. Betr.	24,9
	Wird gleich bleiben	jeder 5. Betr.	jeder 3. Betr.	jeder 14. Betr.	60,7
	Wird sinken	jeder 22. Betr.	jeder 20. Betr.	jeder 20. Betr.	14,4
	Gesamt Zeilen-%	39,8	44,6	15,7	Alle Betriebe

Quelle: ZSH-Fachkräftestudie Sachsen-Anhalt 2015

Unter allen Betrieben in den Wirtschaftsbereichen, die angaben, ihr Personalbestand habe sich in der jüngeren Vergangenheit erhöht bzw. sei unverändert geblieben, geht für den Zeitraum bis 2017 jeder sechste bzw. jeder dritte Betrieb davon aus, dass sich diese Entwicklung fortsetzen wird. Positiv an dieser Stelle sind auch die (kleineren) Anteile unter den Betrieben, die in der Vergangenheit ihren Bestand reduzierten, zu vermerken, die bis 2017 von einem neuerlichen Beschäftigungsaufbau (jeder 28. Betrieb) ausgehen oder zumindest das Niveau halten wollen (jeder 14. Betrieb). Lediglich ungefähr jeder zwanzigste Betrieb rechnet damit, dass sich sein Bestand an Personal in den nächsten Jahren (weiter) verkleinern wird. Dies gilt vor allem für Betriebe, die bereits in der Vergangenheit Personal abgebaut haben, aber auch für diejenigen, bei denen das (noch) nicht der Fall war.

Tabelle 18: Wie wird sich ihr Personalbestand bis 2017 entwickeln? nach Entwicklung in den letzten drei Jahren – alle Wirtschaftsbereiche, Sachsen-Anhalt; Spalten-%

Entwicklung des Personalbestandes...		...in vergangenen drei Jahren			Gesamt
		hat sich erhöht	ist gleich geblieben	ist gesunken	
...bis 2017	Wird sich erhöhen	41,1	11,1	23,0	24,9
	Wird gleich bleiben	47,9	76,7	47,5	60,7
	Wird sinken	11,0	12,2	29,4	14,4
Gesamt		100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle: ZSH-Fachkräftestudie Sachsen-Anhalt 2015

Die Tabelle 18 verdeutlicht noch einmal in Anteilen die soeben beschriebenen, positiven Trendentwicklungen. Mehrheitlich gehen Betriebe, die ihren Bestand bereits erhöhten, davon aus, die erreichte Zahl zu halten (knapp die Hälfte aller dieser Betriebe) oder auch weiter den Personalstock aufzubauen (gut 40 % dieser Betriebe). Nur jeder Zehnte in diese Betriebsgruppe nimmt an, seinen Personalstand bis 2017 wieder zu verringern. Unter denjenigen Betrieben, die in der Vergangenheit keine Veränderungen ihres Personalbestands vorgenommen haben, geben drei Viertel an, dass auch für die nahe Zukunft keine Änderungen in dieser Hinsicht zu erwarten sind. Jeweils ungefähr zehn Prozent innerhalb dieser Gruppe planen hingegen den Auf- bzw. Abbau von Personal. Von den Betrieben, die Personal in den letzten drei Jahren abgebaut haben, geht die Mehrheit (knapp die Hälfte) davon aus, das damit erreichte Niveau in den nächsten Jahren zu halten. Nicht einmal jeder dritte Betrieb, plant diesen Abbau bis 2017 fortzusetzen. Allerdings gibt ein knappes Viertel von Betrieben dieser Gruppe an, den Personalbestand bis 2017 wieder erhöhen zu wollen. Grosso modo treffen diese positiven Trendabschätzungen auch innerhalb der einzelnen Betriebsgrößenklassen zu.

Umgesetzte Reaktionen auf Fachkräftebedarf

In der Befragung wurden die Interviewpartner gebeten anzugeben, wie sie auf einen absehbaren Fachkräftemangel reagieren würden. Dabei sollten die einzelnen Nennungen von ihnen danach unterschieden werden, ob eine entsprechende Reaktion in ihrem Betriebe bereits umgesetzt ist, ob diese eine Möglichkeit darstellt („Käme in Frage.“) bzw. ausgeschlossen ist („Nein, ist nichts für uns.“). In der folgenden Tabelle 19 sind die Zustimmungswerte der Nennung „Machen wir bereits.“ wiederum für die einzelnen Betriebsgrößenklassen widergegeben.

Tabelle 19: Reaktionen auf einen absehbaren Fachkräftebedarf nach Betriebsgröße – alle Wirtschaftsbereiche; Sachsen-Anhalt; Mehrfachnennungen in %; („Machen wir bereits“-Angabe)

	Betriebe mit ... Beschäftigten			Gesamt
	<= 9	10 bis 49	>= 50	
Mit der Arbeitsagentur kooperieren	55,9	81,1	90,0	72,8
Verstärkt weiterbilden und qualifizieren	65,3	63,8	92,6	68,2
Die betrieblichen Abläufe rationalisieren bzw. umstrukturieren	43,6	50,1	59,8	48,9
Junge Fachkräfte einstellen, die in anderen Betrieben ausgebildet wurden	34,8	54,7	64,1	48,5
Ältere Mitarbeiter/-innen länger im Betrieb halten	48,0	46,8	48,1	47,4
Höhere Löhne und Gehälter anbieten	37,2	36,1	36,9	36,6
Verstärkte eigene Ausbildung und anschließende Übernahme	22,9	35,8	56,3	33,7
Die Ansprüche an die Berufserfahrung reduzieren	23,4	28,2	32,8	27,0
Unterstützungsangebote bei Kinderbetreuung und Pflege	22,9	26,8	33,4	26,2
Eng mit Universitäten und Fachhochschulen zusammenarbeiten	16,6	21,8	45,5	23,0
Schwächere Ausbildungsbewerber/-innen einstellen	9,3	19,7	36,0	17,9
Um Beschäftigte anderer Betriebe werben	10,6	19,3	30,9	17,5
Die Ansprüche an die formale Qualifikation reduzieren	11,6	18,5	15,1	15,5
Die Arbeitszeit aufstocken	15,6	13,5	13,5	14,3
Zeitarbeiter/-innen beschäftigen	10,9	12,0	27,7	13,7

Quelle: ZSH-Fachkräftestudie Sachsen-Anhalt 2015

Von jeweils ca. zwei Dritteln der Betriebe werden bei den bereits umgesetzten Reaktionsweisen die „Kooperation mit der Arbeitsagentur“ und die „verstärkte Weiterbildung und Qualifizierung“ mit den höchsten Zustimmungswerten angegeben – dies vor allem von größeren Unternehmen. Mit jeweils knapp der Hälfte werden die „Rationalisierung betrieblicher Abläufe“, die „Einstellung junger, in anderen Betrieben ausgebildeter Fachkräfte“ und die Versuche „Ältere länger im Betrieb zu halten“ genannt, wobei die ersten beiden Punkte eher nicht von den kleinen Betrieben als bereits umgesetzt angeführt werden. Das Angebot „höherer Löhne und Gehälter“ und die „verstärkte eigene Ausbildung mit anschließender Übernahme“ werden noch von jeweils einem Drittel, letzteres vor allem von großen und eher nicht von kleinen Betrieben, angesprochen. Noch ca. jeder Vierte hat bereits seine „Ansprüche an die Berufserfahrung“ bei Bewerbern reduziert bzw. bietet „Unterstützungsangebote bei Kinderbetreuung und Pflege“ an. Zugleich gibt jeder vierte Betrieb an, „eng mit Universitäten und Fachhochschulen“ zu kooperieren, wobei diese Aussage wiederum überdurchschnittlich oft von größeren Betrieben getroffen wird. Lediglich jeder Sechste bis Siebente macht bereits Zugeständnisse an „schwächere Ausbildungsbewerber“ oder bei der „formalen Qualifikation“ bzw. setzt bereits aktiv auf die „Anwerbung von Beschäftigten anderer Betriebe“.

Potentielle Reaktionen auf Fachkräftebedarf

Hatten Betriebe eine Reaktion auf Fachkräftemangel im Betrieb nicht bereits umgesetzt, konnten die Interviewpartner entscheiden, ob eine Reaktion für ihren Betrieb in Frage käme bzw. dies nicht der Fall sei. Denn, dass Betriebe bestimmte Reaktionen auf die Entwicklungen gegenwärtig (noch) nicht verfolgen, bedeutet nicht zwangsläufig, dass sie diese Optionen für die Zukunft generell ausschließen. Um sich dem Stellenwert möglicher Reaktionen nähern zu können, wurde im Folgenden ein Quotient aus den Antworten „Käme für unseren Betrieb in Frage.“ und „Ist nichts für unseren Betrieb.“ gebildet. Anhand dessen kann das Potenzial einer möglichen Reaktion genauer beschrieben und damit deren zukünftige Rolle näher bestimmt werden. Ein Wert von „1“ sagt aus, dass es genauso viele Betriebe gibt, die eine bestimmte Reaktion ausschließen, wie Betriebe, für die eine solche Reaktion eine Option darstellt. Liegt dieser Wert über „1“ erwägen mehr Betriebe diese Option als Betriebe diese ausschließen; liegt der Wert unter „1“ sind die „ausschließenden“ Firmen in der Überzahl. Umso höher also der Quotient ist, um so „wahrscheinlicher“ ist, dass einzelnen Reaktionen in den Betrieben (noch) realisiert werden. Die Tabelle 20 gibt in absteigender Reihenfolge die „Potenzial“-Quotienten der einzelnen Reaktionsweisen wieder.

Generell lässt sich ein gewisses Potenzial vor allem für die möglichen Reaktionsweisen „junge Fachkräfte einstellen, die in anderen Betrieben ausgebildet wurden“, „ältere Mitarbeiter länger im Betrieb halten“, „verstärkt weiterbilden und qualifizieren“, „höhere Löhne und Gehälter anbieten“ und „mit der Arbeitsagentur kooperieren“ erkennen. Allerdings liegen auch hier Unterschiede zwischen den Betriebsgrößen: Während kleine Betriebe für alle der genannten Reaktionsweisen ein Potenzial ausweisen, lassen Betriebe ab 50 Beschäftigte hier lediglich ein Potenzial bei der Anwerbung „junger, in anderen Betrieben ausgebildeter Fachkräfte“ sowie bei der „Weiterbildung und Qualifizierung“ und mittlere Betriebe ebenso wie die großen bei der Anwerbung und darüber hinaus bei den Ansätzen „ältere Mitarbeiter länger im Betrieb zu halten“, erkennen.

Tabelle 20: Reaktionen auf einen absehbaren Fachkräftebedarf nach Betriebsgröße – alle Wirtschaftsbereiche; Sachsen-Anhalt; Potenzial-Quotient

	Betriebe mit ... Beschäftigten			Gesamt
	<= 9	10 bis 49	>= 50	
Junge Fachkräfte einstellen, die in anderen Betrieben ausgebildet wurden	2,6	4,5	2,3	3,2
Ältere Mitarbeiter/-innen länger im Betrieb halten	2,3	1,3	0,6	1,4
Verstärkt weiterbilden und qualifizieren	1,4	0,8	1,9	1,1
Höhere Löhne und Gehälter anbieten	1,3	0,9	0,6	1,0
Mit der Arbeitsagentur kooperieren	1,1	0,7	0,5	0,9
Die betrieblichen Abläufe rationalisieren bzw. umstrukturieren	0,6	0,6	0,6	0,6
Unterstützungsangebote bei Kinderbetreuung und Pflege	0,4	0,6	0,8	0,5
Verstärkte eigene Ausbildung und anschließende Übernahme	0,6	0,5	0,4	0,5
Um Beschäftigte anderer Betriebe werben	0,4	0,5	0,4	0,4
Die Ansprüche an die Berufserfahrung reduzieren	0,4	0,4	0,4	0,4
Schwächere Ausbildungsbewerber/-innen einstellen	0,3	0,5	0,4	0,4
Eng mit Universitäten und Fachhochschulen zusammenarbeiten	0,3	0,4	0,6	0,4
Die Arbeitszeit aufstocken	0,2	0,3	0,1	0,2
Zeitarbeiter/-innen beschäftigen	0,2	0,2	0,1	0,2
Die Ansprüche an die formale Qualifikation reduzieren	0,2	0,2	0,1	0,2

Quelle: ZSH-Fachkräftestudie Sachsen-Anhalt 2015

Angesichts dessen, dass bei den verbleibenden Reaktionsmöglichkeiten eher kein Potenzial zu verorten ist, ist der Blick darauf interessant, inwieweit diese Reaktionen bereits als (umfänglich) realisiert genannt worden sind bzw. wenn es denn nicht so ist, ob in diesen mit ihrer bereits erfolgten Realisierung bereits Potenzial ausgeschöpft ist: Die „Kooperation mit der Arbeitsagentur“, die „Weiterbildung und Qualifizierung“ und das „Werben um junge Fachkräfte“ werden bereits vielfach betrieben, haben aber noch weiteres Potenzial, ebenso Ansätze „ältere Mitarbeiter länger im Betrieb zu halten“ und z.T. auch „höhere Löhne und Gehälter“ anzubieten. Relativ weit verbreitet, also bereits umgesetzt, sind darüber hinaus „betriebliche Abläufe zu rationalisieren bzw. umzustrukturieren“, „Unterstützungsangebote in der Betreuung“ und die „eigene Ausbildung mit Übernahme“, die aber, i.S.d. Potenzialquotienten (noch), von mehr Betrieben ausgeschlossen denn als Option gesehen werden. Für die verbleibenden Reaktionsmöglichkeiten scheint die Maxime „bis heute nicht und auch in Zukunft nicht“ zu gelten. Hier ist vor allem bedenkenswert, dass sich bisherige Anspruchshaltungen, wenn überhaupt, nur langsam ändern: Wenn bisher die Reduzierung der „Ansprüche an die Berufserfahrung“ oder „an die formale Qualifikation“ bzw. auch Überlegungen „schwächere Ausbildungsbewerber einzustellen“ nicht umgesetzt sind, wird sich daran auch in Zukunft nichts ändern.

4.3 Die Wirtschaftsbereiche im Detail

4.3.1 Maschinenbau

Steckbrief des Wirtschaftsbereichs

Der Maschinenbau ist ein industrieller Bereich innerhalb des Verarbeitenden Gewerbes. In diesem Bereich sind mit 15.594 Personen (Juni 2014) zwei Prozent aller Arbeitnehmer/-innen in Sachsen-Anhalt beschäftigt gewesen.

Tabelle 21: Steckbrief zum Wirtschaftsbereich Maschinenbau

Anzahl der Beschäftigten 2014 ¹		15.594
Anteil der Beschäftigten im Alter... in 2014 ¹	Unter 25 Jahre	10,5 %
	25 bis 49 Jahre	54,0 %
	50 Jahre und älter	35,4 %
Anteil der Betriebe mit ... Beschäftigten in 2013 ²	6 bis 9	16,2 %
	10 bis 49	52,5 %
	50 bis 249	26,7 %
	250 und mehr	4,6 %
Durchschnittsalter der Festangestellten ³		42 Jahre
Entwicklung des Personalbestandes in den letzten drei Jahren ³	Erhöht	38,2 %
	Gleich geblieben	52,4 %
	Gesunken	9,5 %
Entwicklung des Personalbestandes bis 2017 ³	Erhöhen	32,6 %
	Gleich bleiben	53,7 %
	Sinken	12,9 %
	Keine Aussage	*
Entwicklung des Personalbestandes bis 2020 ³	Erhöhen	34,8 %
	Gleich bleiben	39,6 %
	Sinken	*
	Keine Aussage	20,5 %

Quelle: ¹ Bundesagentur für Arbeit Statistik Service Ost 2014a; ² Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2013; ³ ZSH-Fachkräftestudie Sachsen-Anhalt 2015; *n≤5

Über die Hälfte aller Mitarbeiter/-innen ist in Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten angestellt, ungefähr ein Sechstel in Kleinbetrieben mit weniger als 10 Beschäftigten.

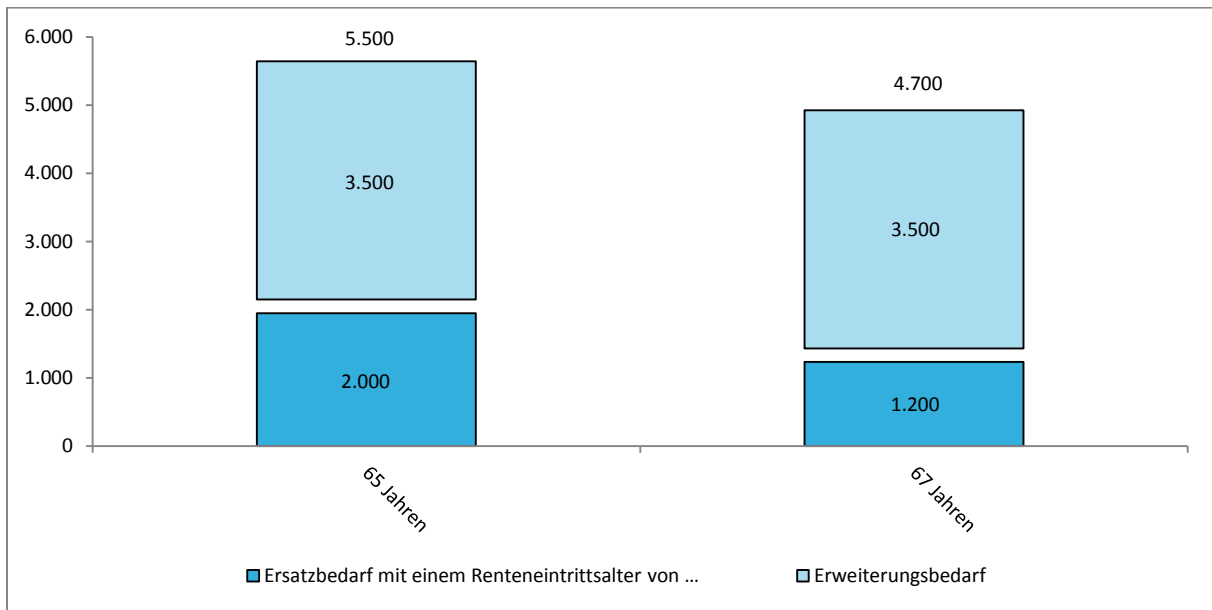
Aus den Daten der amtlichen Statistik zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten geht hervor, dass im Maschinenbau der Anteil Jüngerer sowohl im Vergleich zur Gesamtwirtschaft Sachsen-Anhalts als auch zu den weiter unten vorgestellten Wirtschaftsbereichen vergleichsweise hoch ist. Die Altersverteilung des Wirtschaftsbereichs ist ähnlich der in anderen Branchen des Verarbeitenden Gewerbes.

Bereichsspezifischer Arbeitskräftebedarf

Angesichts der Verteilung der Altersgruppen überrascht es wenig, dass der Ersatzbedarf im Bereich Maschinenbau nicht besonders hoch ausfällt. Der Erweiterungsbedarf ist dagegen jedoch erheblich (siehe Abbildung 12).

Auf Basis der Extrapolation der vergangenen Beschäftigungsentwicklung ergibt sich für den Wirtschaftsbereich ein Erweiterungsbedarf, d.h. ein Bedarf an zusätzlichen Arbeitskräften, von ca. 3.500 Personen. Je nach angenommenem Renteneintrittsalter (67 oder 65 Jahre) werden zusätzlich zu diesem Erweiterungsbedarf bis 2020 zwischen 1.200 und 2.000 weitere Arbeitskräfte benötigt, um die durch Renteneintritte frei werdenden Stellen nachzubersetzen. Demnach entsteht ein Bedarf an 4.700 bis 5.500 Arbeitskräften insgesamt bis zum Jahr 2020.

Abbildung 12: Arbeitskräftebedarf insgesamt in Sachsen-Anhalt bis 2020 im Bereich Maschinenbau

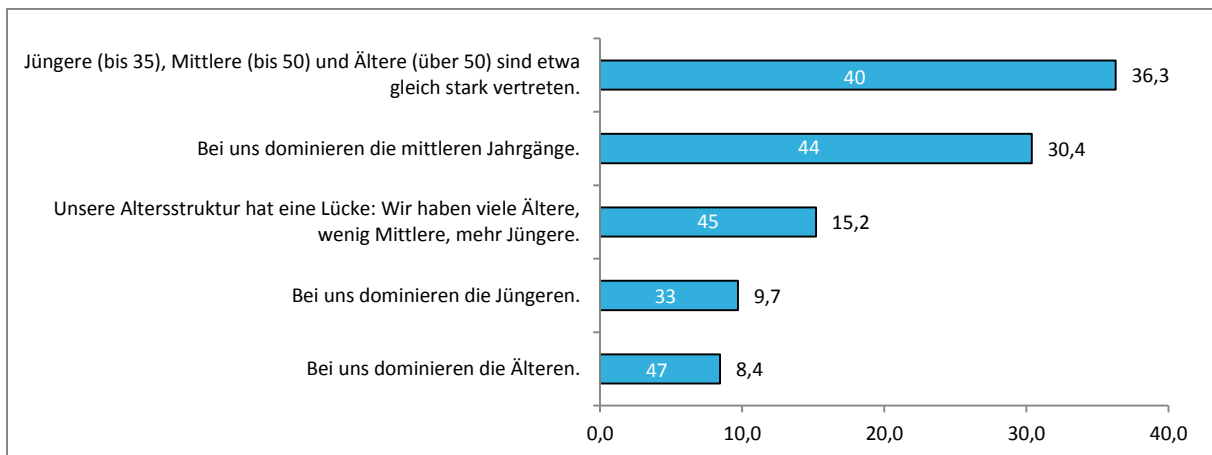


Quelle: ZSH-Fachkräftestudie Sachsen-Anhalt 2015; Bundesagentur für Arbeit Statistik Service Ost 2014a

Bereichsspezifische Altersstruktur und Handlungsbedarfe

Mehr als die Hälfte aller Beschäftigten der Branche ist zwischen 25 und 49 Jahre alt, ein Drittel ist 50 Jahre oder älter. Nach Angaben der befragten Personalverantwortlichen liegt das Durchschnittsalter der Beschäftigten im Wirtschaftsbereich insgesamt bei 42 Jahren. Die Abbildung 13 zeigt, wie die Befragten die Struktur der Verteilung der Altersgruppen innerhalb ihrer Belegschaft einschätzen.¹⁷

Abbildung 13: Einschätzung der betrieblichen Altersstruktur im Bereich Maschinenbau; Median des Beschäftigtenalters in Jahren



Quelle: ZSH-Fachkräftestudie Sachsen-Anhalt 2015

Mehr als ein Drittel der Betriebe des Maschinenbaus sind der Ansicht, in ihren Betrieben sei die Altersstruktur ausgeglichen, „Jüngere, Mittlere und Ältere sind etwa gleich stark vertreten“. In etwas weniger als einem Drittel dominieren die mittleren Jahrgänge. Ungefähr ein Sechstel aller Maschinenbaubetriebe erkennt bei sich eine Lücke in der Altersstruktur, d.h. ihnen fehlen Beschäftigte der mittleren Altersjahrgänge. Jeweils weniger als ein Zehntel der Betriebe geben an, dass bei ihnen bestimmte Randaltersgruppen („Jüngere“ oder „Ältere“) die betriebliche

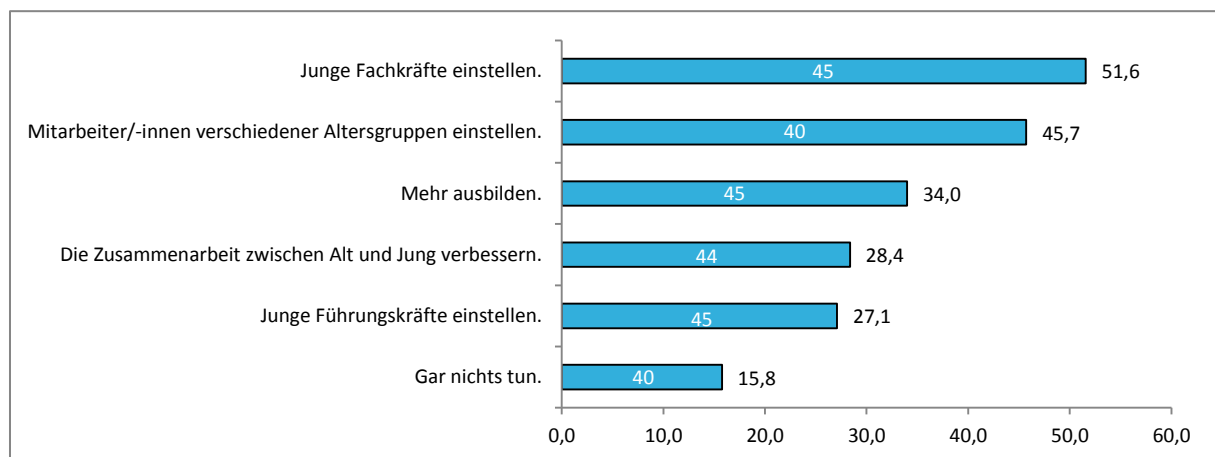
¹⁷ Anhand der Balkenlänge (und der zugehörigen Balkenbeschriftung rechts an den Balken) wird die Verteilung der Antworten ersichtlich.

Altersstruktur dominieren würden. Im Vergleich zu den anderen untersuchten Wirtschaftsbereichen geben die Betriebe des Maschinenbaus damit deutlich seltener eine Dominanz älterer Beschäftigter im Betrieb an, während sowohl Betriebe mit ausgewogener als auch mit dellenförmiger Altersstruktur in diesem Bereich überproportional häufig vorkommen.

Die betriebliche Einschätzung der Altersstruktur korrespondiert mit dem jeweiligen Median-Alter der Beschäftigten in den Betrieben (Angabe *innerhalb* der Balken): Betriebe, bei denen, nach eigenen Angaben, Ältere dominieren, weisen mit 47 Jahren ein besonders hohes Durchschnittsalter auf. Betriebe, die angeben, bei ihnen dominierten Jüngere, weisen dagegen ein besonders niedriges Durchschnittsalter der Belegschaft auf.

Bei mindestens einem Fünftel (Dominanz Älterer und dellenförmige Altersstruktur) aller Maschinenbaubetriebe kann die Verteilung der Altersgruppen somit als problematisch gelten. Die folgende Abbildung 14 stellt dar, welche Handlungsbedarfe die Betriebe daraus ableiten.

Abbildung 14: Aus Altersstruktur abgeleiteter Handlungsbedarf im Bereich Maschinenbau – Mehrfachnennungen in %; („trifft zu“-Angabe); Median des Beschäftigtenalters in Jahren



Quelle: ZSH-Fachkräftestudie Sachsen-Anhalt 2015

Mehr als die Hälfte der Betriebe will als Konsequenz aus ihrer Altersstruktur „junge Fachkräfte einstellen“, etwas weniger als die Hälfte gibt an, aus „verschiedenen Altersgruppen Beschäftigte zu rekrutieren“. In keinem anderem der untersuchten Wirtschaftsbereiche liegt der Anteil der Betriebe, die aufgrund ihrer Altersstruktur „verstärkt ausbilden“ wollen so hoch wie im Maschinenbau. Ungefähr ein Drittel der Betriebe benennt diese Antwort.

Überdurchschnittlich häufig wollen die Betriebe auch die „Zusammenarbeit zwischen Jungen und Älteren verbessern“ und/oder „junge Führungskräfte einstellen“. Betriebe, die explizit darauf setzen, junge Fachkräfte oder Führungskräfte einzustellen bzw. auszubilden, weisen ein vergleichsweise hohes mittleres Alter unter ihren Beschäftigten auf: Die Hälfte der Beschäftigten sind 45 Jahre oder älter. Bei ihnen könnte es schon in Kürze zu personellen Engpässen kommen, wenn gleichzeitig große Teile der Belegschaft das Renteneintrittsalter erreichen.¹⁸

Reaktionsweisen bei Fachkräftemangel

Die demografische Entwicklung, die sich für Betriebe u. a. in einem Mangel an Nachwuchs(fach)kräften bei gleichzeitig hohen Quoten altersbedingter Beschäftigtenaustritte

¹⁸ Gleichzeitig könnten sich aus der Konstellation vieler älterer, langjährig im Betrieb Beschäftigter und neu eingestellter Jüngerer spezifische Herausforderungen für die Betriebe ergeben; siehe dazu Ergebnisse des GenBa-Projekts unter www.generationenbalance.de.

darstellt, konfrontiert aber nicht nur Betriebe mit einer problematischeren Altersstruktur mit einem damit verbundenen, möglichen Fachkräftemangel. Fast alle Betriebe werden gezwungen sein, Überlegungen anzustellen, wie sie auf eine derartige Entwicklung reagieren (werden). Im Folgenden ist die Verteilung möglicher Reaktionsweisen innerhalb der Maschinenbaubetriebe ausgewiesen (siehe Abbildung 15).¹⁹

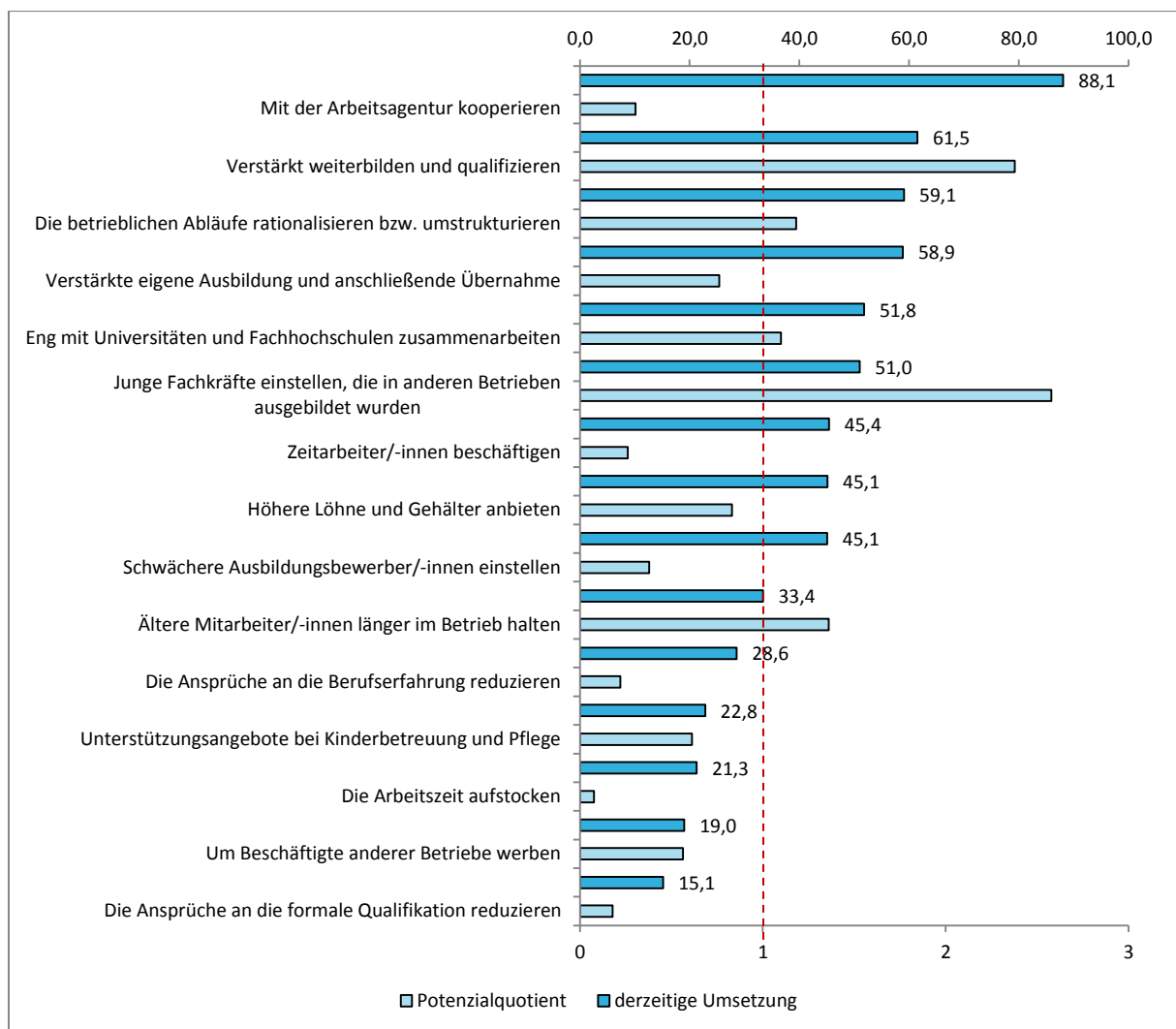
Die häufigste Reaktionsweise, und die im Vergleich zu den anderen Wirtschaftsbereichen überdurchschnittlich häufig genannte, ist bislang die „Kooperation mit der Arbeitsagentur“. Über die Hälfte aller Betriebe gibt zudem an, Mitarbeiter/-innen „verstärkt weiterzubilden und zu qualifizieren“, „betriebliche Abläufe zu rationalisieren“, „verstärkt selbst auszubilden und anschließend zu übernehmen“, mit „(Fach)Hochschulen zu kooperieren“ und auch „in anderen Betrieben ausgebildete Fachkräfte einzustellen“.

Anhand der Reaktionen der Betriebe dieses Wirtschaftsbereichs zeigt sich im Vergleich mit den anderen Bereichen, dass die Maschinenbaubetriebe schon derzeit sehr stark auf den Fachkräftemangel reagieren: Im Bereich der Ausbildung setzen sie bereits „verstärkt auf die eigene Ausbildung“ und sind bereit, ihre „Ansprüche an die Ausbildungsbewerber“ zu senken. Zudem geben sie überdurchschnittlich häufig an, ihre „betrieblichen Abläufe umzustrukturieren“, die „Arbeitszeit aufzustocken“ und/oder „Zeitarbeiter/-innen zu beschäftigen“. Bei der Mitarbeiter/-innenrekrutierung setzen sie häufiger als andere auf „finanzielle Anreize“; Angebote zur Verbesserung der Vereinbarkeit vom Beruf und Privatleben werden dagegen, vielleicht weil es sich um eine deutlich männlich dominierte Branche handelt, eher selten unterbreitet.

Für Betriebe, die bestimmte Reaktionsweisen gegenwärtig nicht im Betrieb umgesetzt haben, liegen noch Potenziale in der „Weiterbildung und Qualifikation“ und in der „Bindung älterer Arbeitnehmer/-innen“. Diese beiden Optionen werden für die Zukunft positiv eingeschätzt. Das größte Potenzial sehen die Betriebe in der Einstellung von in anderen Betrieben ausgebildeten Fachkräften. Im Vergleich zu anderen Wirtschaftsbereichen scheint die Bereitschaft zu einem solchen „Trittbrettfahrerverhalten“ jedoch vergleichsweise gering ausgeprägt. In diesem Wirtschaftsbereich wird, wie beschrieben, eher selbst ausgebildet. Der Frage, in welchen Berufen Fachkräfte in absehbarer Zukunft besonders wichtig werden, wird im Folgenden nachgegangen.

¹⁹ **Methodischer Hinweis:** Der eingefärbte Balken (mit Bezug auf die obere Skala in der Abbildung 15 und dem ausgewiesenen Anteilswert in der Beschriftung rechts am eingefärbten Balken) gibt jeweils an, wie viele Betriebe anteilig die angeführte Reaktionsweise schon derzeit in ihrem Betrieb umsetzen. Der weiße Balken bildet ab, inwiefern die jeweilige Reaktionsweise für diejenigen Betriebe, die diese bislang noch nicht umsetzen, überhaupt eine Möglichkeit darstellt, einem Fachkräftemangel zu begegnen. Als Interpretationshilfe dafür, wurde (mit Bezug auf die untere Skala) beim Wert 1 die Potenziallinie eingezeichnet. Ist der Anteil der Betriebe, für die diese Reaktionsweise in Frage käme, höher als der Anteil, der diese Reaktionsweise ablehnt, übersteigt der weiße Balken diese Linie. Werte über 1 stellen damit für die Betriebe eine potenzielle Reaktionsweise dar. Je größer der Wert (d.h. je länger der Balken) ist, umso mehr Betriebe können sich vorstellen eine der Reaktionen im Betrieb umzusetzen, als das Betriebe ausschließen würden.

Abbildung 15: Umgesetzte Reaktionen und Reaktionspotenzial auf einen absehbaren Fachkräftebedarf im Bereich Maschinenbau – Mehrfachnennungen in %; („Machen wir bereits“-Angabe)



Quelle: ZSH-Fachkräftestudie Sachsen-Anhalt 2015

Bereichsspezifische Entwicklungen auf der beruflichen Ebene – Perspektive 2017

Ungefähr ein Drittel der Maschinenbaubetriebe – darunter anteilig viele mittelgroße Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten – rechnet damit, dass sich ihr Personalbestand in den kommenden Jahren bis 2017 erhöhen wird; ungefähr ein Achtel der Betriebe geht davon aus, dass der Personalbestand schrumpft. Unter denen, die einen sinkenden Personalbestand erwarten, sind sowohl Kleinbetriebe (mit weniger als 10 Beschäftigten) als auch mittlere und größere Betriebe (ab 50 Beschäftigte) überproportional vertreten. Die Maschinenbaubetriebe gehen davon aus, dass sich die Personalentwicklungen der Vergangenheit kurzfristig fortsetzen werden: Betriebe, in denen der Personalstock in den vergangenen drei Jahren gewachsen ist, rechnen zur überwiegenden Mehrheit damit, dass sich dieser Trend fortsetzt. Gleiches gilt für Betriebe, in denen in der jüngeren Vergangenheit der Personalbestand unverändert geblieben ist.²⁰

²⁰ Befragungsdaten zur Quantität der jeweiligen Entwicklung, d.h. zum Umfang, in dem die Personalaufstockung bzw. -verringerung erwartet wird, wurden nicht erhoben, weil ihre Validität der Aussagen zweifelhaft bliebe. Die Qualität der Entwicklung kann zu einem gewissen Teil mit der Erfassung der betroffenen Berufe betrachtet werden (siehe dazu unten).

Im Anschluss an die Einschätzungsfrage nach der Entwicklung ihres Personalbestands in den nächsten drei Jahren (wird „sich erhöhen“, „gleich bleiben“ oder „sinken“), wurden die Betriebe gebeten, anzugeben, auf welche Berufe sich diese Einschätzung vor allem bezieht und ob sie eventuell für andere Berufe in ihrem Betrieb gegenläufige Entwicklungen erwarten. In der ersten Abbildung, die den Ersatzbedarf an Arbeitskräften im Maschinenbau mit den von den Betrieben genannten Entwicklungen auf der Berufsebene kombiniert, ist der Zeithorizont auf das Jahr 2017 ausgerichtet (Abbildung 16).²¹

Das Berufsfeld „Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbau“ kann als das dynamischste im Maschinenbau betrachtet werden. Sowohl auf die Frage nach sinkendem als auch nach steigendem Personalbedarf werden Berufe aus diesem Feld von den Betrieben am häufigsten genannt. Die Betriebe, die angeben, ihr Bedarf an Arbeitskräften, die solche Tätigkeiten ausführen (können) steige bis 2017, überwiegt allerdings deutlich die Zahl derjenigen mit sinkendem Bedarf (vertikale Lage des Kreises). Mit Blick auf den Saldo ergibt sich damit die Schlussfolgerung, dass sich ein zusätzlicher Personalbedarf unter den Maschinenbaubetrieben bis 2017 vor allem auf das Berufsfeld „Metallerzeugung, -bearbeitung und Metallbau“²² richten wird. Gleichzeitig ist in diesem Feld der Ersatzbedarf am größten (Größe des Kreises). Von den in diesem Berufsfeld Beschäftigten wird eine besonders hohe Zahl in den nächsten Jahren in Rente gehen. Die durch das Ausscheiden der älteren Arbeitnehmer/-innen frei werdenden Stellen nachzubersetzen und gleichzeitig den Personalbestand in diesen Berufen zu erhöhen, könnte für einige Betriebe zu einer Herausforderung werden.

Am zweithäufigsten erwarten die Maschinenbaubetriebe einen Zuwachs bei den „Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufen“.²³ Hier wird der gleichzeitig entstehende Ersatzbedarf allerdings nur etwa halb so hoch ausfallen wie bei den Metallbauberufen. Ein ähnlich hoher Ersatzbedarf wie im Bereich der „Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe“ wird bis 2017 bei den „technischen Entwicklern“²⁴ entstehen, hier scheint der Bedarf an zusätzlichem Personal in den Betrieben aber geringer. „Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe“²⁵ sowie „gebäude- und versorgungstechnische Berufe“²⁶ werden in dem Wirtschaftsbereich weiterhin mehrfach als Berufe mit steigendem Bedarf benannt. Andere Berufe wurden jeweils nur vereinzelt genannt, wobei „Berufe in der Verwaltung“ die einzigen sind, für die sich im Saldo der Antworten ein sinkender Personalbedarf abzeichnet.

²¹ **Methodischer Hinweis:** In den beiden letzten Abbildungen ist der jeweilige Ersatzbedarf in den von den Betrieben im Interview genannten Berufsfelder abgebildet. Anhand der Größe des jeweiligen „Berufsfeld-Kreises“ in Relation zu den anderen „Kreisen“ sind die Dimensionen dieses Ersatzbedarfs zu ersehen. Die zugrundeliegenden Zahlen zu diesem Ersatzbedarf sind der amtlichen Statistik zur Altersstruktur nach Berufen (Bundesagentur für Arbeit Statistik Service Ost 2014b) entnommen und entsprechend der Interviewnennungen aufbereitet worden, siehe dazu auch den Anhang. Die vertikale Lage der Kreise bildet den Saldo aus steigendem bzw. sinkendem Bedarf im jeweiligen Berufsfeld ab. Dieser ergibt sich aus den Betriebsangaben im Interview und ist nicht direkt mit dem für den Wirtschaftsbereich ausgewiesenen Erweiterungsbedarf vergleichbar. Die ausgewiesenen Berufsfelder entsprechen den Berufshauptgruppen der KldB 2010 (Zweisteller-Ebene) und wurden auf der Basis der im Interview genannten Berufe für die Auswertung gebildet.

²² „Dreher“, „Schweißer“, „Zerspanungsmechaniker“, „CNC-Zerspaner“, „Schlosser“, „Metallbauer“, „Feinmechaniker“

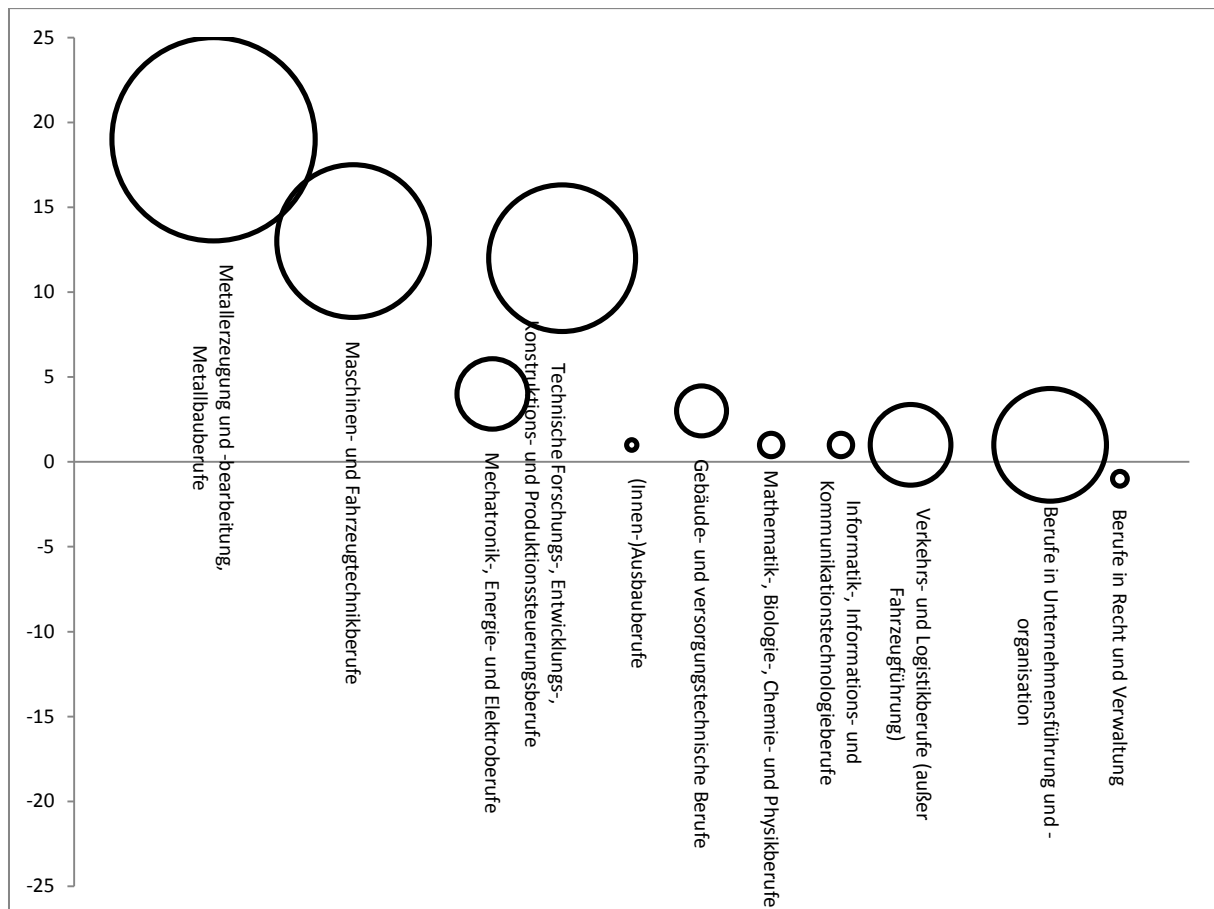
²³ „Maschinenbauer“, „Anlagenführer“

²⁴ „Konstrukteure“

²⁵ „Mechatroniker“, „Elektromaschinenbauer“

²⁶ „Klempner“, „Kältemechaniker“

Abbildung 16: Berufsfeldspezifische Entwicklung des Personalbestands und Ersatzbedarf bis 2017 im Bereich Maschinenbau²⁷



Quelle: ; ZSH-Fachkräftestudie Sachsen-Anhalt 2015; Bundesagentur für Arbeit Statistik Service Ost 2014b

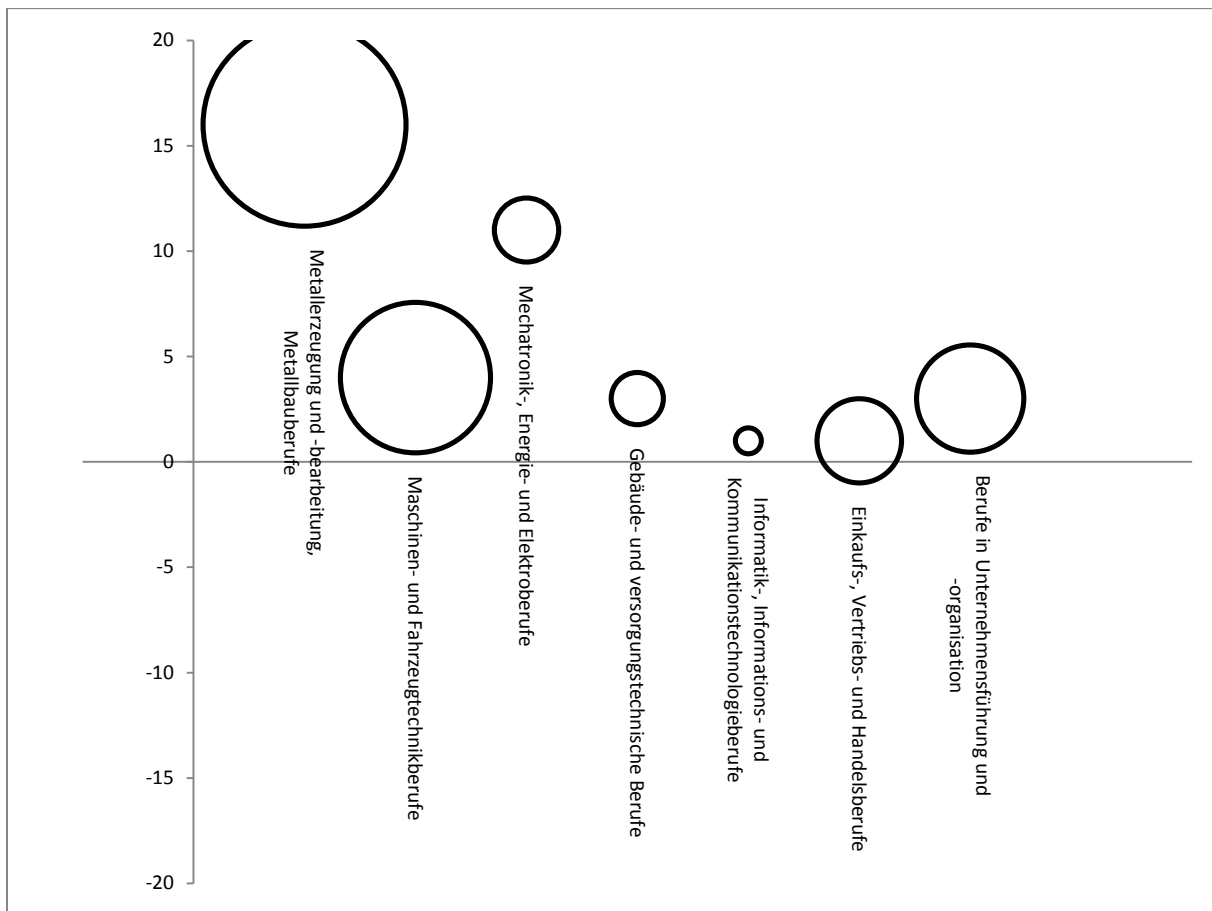
Bereichsspezifische Entwicklungen auf der beruflichen Ebene – Perspektive 2020

Zur längerfristigen Perspektive bis zum Jahr 2020 äußern sich anteilig weniger Betriebe. Ein Fünftel aller Betriebe im Maschinenbau – darunter überdurchschnittlich viele Kleinbetriebe mit bis zu zehn Beschäftigten – will oder kann in dieser Perspektive keine Aussage zu Personalentwicklungen treffen. Der Anteil der Betriebe, die davon ausgehen, dass ihre Belegschaft bis 2020 wachsen wird, ist mit knapp 35 Prozent ungefähr genauso hoch wie bei der kurzfristigen Perspektive. Jeweils zwei Drittel der Betriebe mit Wachstumserwartungen sind mittlere Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigte und solche, die auch schon in den letzten drei Jahren gewachsen sind. Die Zahl der Maschinenbaubetriebe, die bis 2020 mit einem Personalabbau rechnet ist so gering, dass sie aus Anonymisierungsgründen nicht ausgewiesen ist.

Die Angaben zu der Entwicklung der Berufsfelder bis 2020 sind in der Abbildung 17 dargestellt.

²⁷ Eine ausführliche Auflistung aller genannten Berufe und der jeweils vorgenommenen Zuordnung zu den Berufshauptgruppen wie sie in der amtlichen Statistik verwendet werden (Klassifikation der Berufe von 2010) befindet sich im Anhang 18.

Abbildung 17: Berufsfeldspezifische Entwicklung des Personalbestands und Ersatzbedarf bis 2020 im Bereich Maschinenbau²⁸



Quelle: ZSH-Fachkräftestudie Sachsen-Anhalt 2015; Bundesagentur für Arbeit Statistik Service Ost 2014b

Die Entwicklungen, die sich in den Angaben zur Perspektive bis 2017 bereits abzeichneten, setzen sich nach Einschätzung der Maschinenbaubetriebe weiter fort: Auch bis 2020 planen die Betriebe, ihr Personal in den Berufsfeldern „Metallerzeugung und -bearbeitung“, „Maschinen- und Fahrzeugtechnik“, „Mechatronik-, Energie- u. Elektroberufe“ sowie im Feld der „gebäude- und versorgungstechnischen Berufe“ aufzustocken. Nur für eine Berufsgruppe verändert sich die Einschätzung mit der zeitlichen Perspektive: Bis 2020 geben mehr Maschinenbaubetriebe einen steigenden Bedarf an Arbeitskräften mit Berufen im Bereich der „Unternehmensführung und -organisation“ an. Der Ersatzbedarf erhöht sich naturgemäß zwischen den Jahren 2017 und 2020 in allen Berufen.

²⁸ Eine ausführliche Auflistung aller genannten Berufe und der jeweils vorgenommenen Zuordnung zu den Berufshauptgruppen wie sie in der amtlichen Statistik verwendet werden (Klassifikation der Berufe von 2010) sowie des Ersatzbedarfs, der bis 2020 in der jeweiligen Berufshauptgruppe anfallen wird, befindet sich im Anhang 19

4.3.2 Logistik

Steckbrief des Wirtschaftsbereichs

Der Bereich Logistik ist in dem übergeordneten Wirtschaftsabschnitt „Verkehr und Lagerei“ zu verorten. Insgesamt arbeiten in Sachsen-Anhalt 37.198 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in diesem Wirtschaftsbereich, das sind 4,8 Prozent aller Beschäftigten im Land. Etwa die Hälfte der Arbeitnehmer/-innen sind der Wirtschaftsabteilung „Landverkehr und Transport in Rohrfernleitungen“, die andere Hälfte in Betrieben der „Lagerei sowie Erbringung von sonstigen Dienstleistungen für den Verkehr“ zugeordnet.

Tabelle 22: Steckbrief zum Wirtschaftsbereich Logistik

Anzahl der Beschäftigten 2014 ¹		37.198
Anteil der Beschäftigten im Alter... in 2014 ¹	Unter 25 Jahre	4,6 %
	25 bis 49 Jahre	52,6 %
	50 Jahre und älter	42,8 %
Anteil der Betriebe mit ... Beschäftigten in 2013 ²	6 bis 9	31,0 %
	10 bis 49	54,6 %
	50 bis 249	12,3 %
	250 und mehr	2,1 %
Durchschnittsalter der Festangestellten ³		45 Jahre
Entwicklung des Personalbestandes in den letzten drei Jahren ³	Erhöht	38,0 %
	Gleich geblieben	48,3 %
	Gesunken	13,6 %
Entwicklung des Personalbestandes bis 2017 ²	Erhöhen	24,6 %
	Gleich bleiben	46,6 %
	Sinken	26,6 %
	Keine Aussage	*
Entwicklung des Personalbestandes bis 2020 ²	Erhöhen	16,6 %
	Gleich bleiben	40,3 %
	Sinken	20,3 %
	Keine Aussage	22,8 %

Quelle: ¹ Bundesagentur für Arbeit Statistik Service Ost 2014a; ² Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2013; ³ ZSH-Fachkräftestudie Sachsen-Anhalt 2015; *n≤5

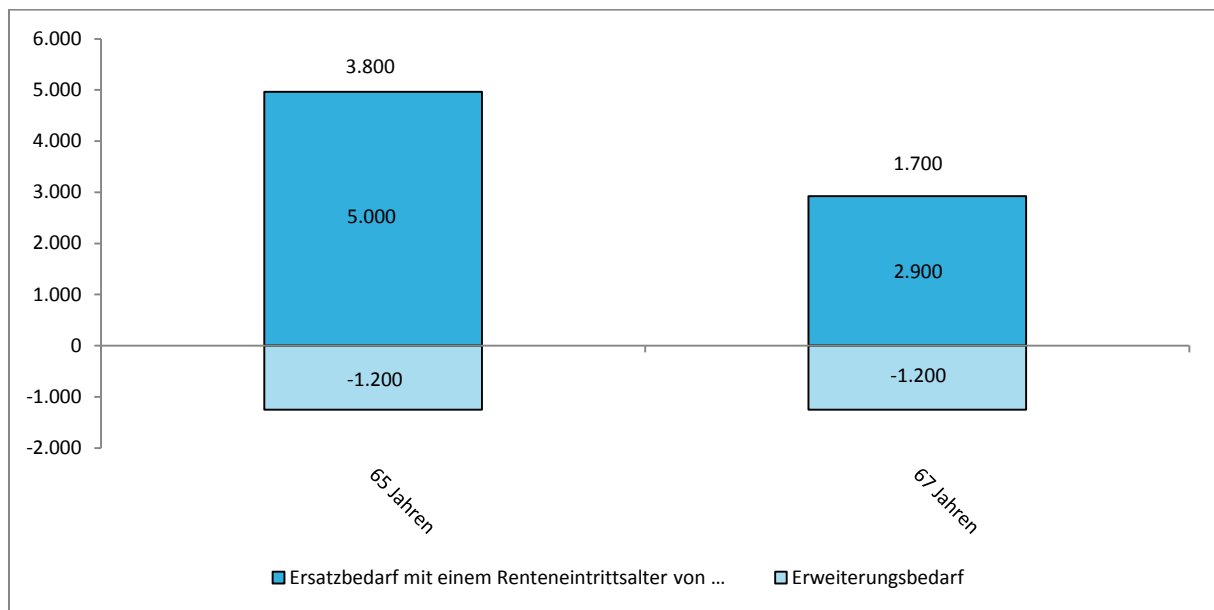
Mehr als die Hälfte aller Arbeitnehmer/-innen des Logistikbereichs ist in Kleinbetrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten angestellt. Fast ein Drittel arbeitet in kleineren Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten.

Der Logistikbereich zeichnet sich durch eine besonders überalterte Beschäftigtenstruktur aus: Etwas mehr als die Hälfte aller Logistik-Beschäftigten sind 25 bis 49 Jahre alt. Allerdings ist der Anteil Jüngerer (Unter-25-Jähriger) auffallend niedrig, von den untersuchten Wirtschaftsbereichen der zweitniedrigste. Der Anteil Älterer ist gleichzeitig besonders hoch.

Bereichsspezifischer Arbeitskräftebedarf

Die kritische Altersstrukturverteilung schlägt sich auch in einem hohen Ersatzbedarf nieder (siehe Abbildung 18). Geht man von einem Renteneintrittsalter von 67 Jahren aus, würden bis 2020 ca. 2.900 Arbeitsplätze in diesem Wirtschaftsbereich altersbedingt geräumt werden. Legt man ein Renteneintrittsalter von 65 Jahren zugrunde, erhöht sich die Zahl auf 5.000 Stellen. Nur in zwei anderen der neun Wirtschaftsbereiche ergibt sich im gleichen Zeitraum ein höherer Ersatzbedarf.

Abbildung 18: Arbeitskräftebedarf insgesamt in Sachsen-Anhalt bis 2020 im Bereich Logistik



Quelle: ZSH-Fachkräftestudie Sachsen-Anhalt 2015; Bundesagentur für Arbeit Statistik Service Ost 2014a

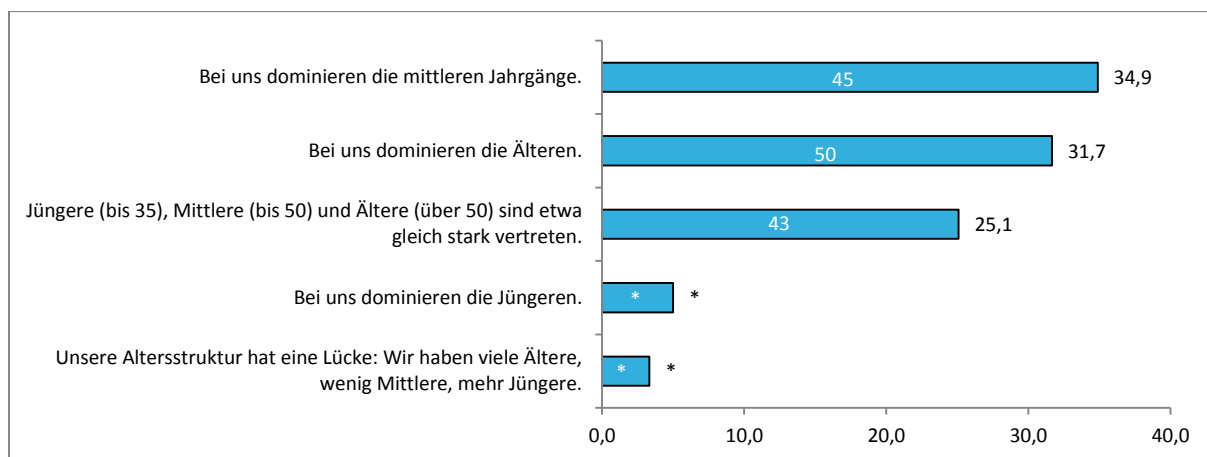
Der Logistikbereich ist einer der zwei Wirtschaftsbereiche – neben dem Bereich der Verwaltung und Bildung –, für die sich rechnerisch ein negativer Erweiterungsbedarf ergibt. Das bedeutet, dass hier aufgrund der Beschäftigungsentwicklung der zurückliegenden Jahre, die anhand der amtlichen Statistik nachvollzogen werden kann, nicht damit zu rechnen ist, dass die Betriebe ihren Personalbestand erweitern. Würden sich die Trends der Vergangenheit fortsetzen, müsste mit einem Personalabbau im Umfang von etwa 1.200 Beschäftigten bis 2020 gerechnet werden. Da der Ersatzbedarf jedoch deutlich höher ausfällt, müssen sich mit diesem rechnerisch-negativen Erweiterungsbedarf nicht zwangsläufig Entlassungen verbinden. Die altersbedingt frei werdenden Stellen bräuchten allein nicht nachbesetzt werden und der Saldo aus Ersatz- und (negativem) Erweiterungsbedarf bliebe positiv. Um sowohl den anfallenden Renteneintritten als auch der wirtschaftlichen Dynamik des Logistikbereichs Rechnung zu tragen, werden somit bis zum Jahr 2020 zwischen 1.700 und 3.800 Arbeitskräfte benötigt.²⁹

Bereichsspezifische Altersstruktur und Handlungsbedarfe

Wie angesichts der beschriebenen Altersstruktur zu erwarten ist, beschreiben Betriebe des Logistikbereichs die Altersstruktur ihrer Belegschaft ganz besonders häufig als von Älteren dominiert (siehe Abbildung 19). Am häufigsten geben sie an, die mittleren Jahrgänge dominierten unter den Mitarbeiter/-innen. Aber in über 30 Prozent der Betriebe sind es Ältere.

²⁹ Den Angaben in der Betriebsbefragung zufolge, sehen die Betriebe eine etwas anders gelagerte Entwicklung sowohl für die jüngere Vergangenheit als auch zukünftig; siehe dazu weiter unten.

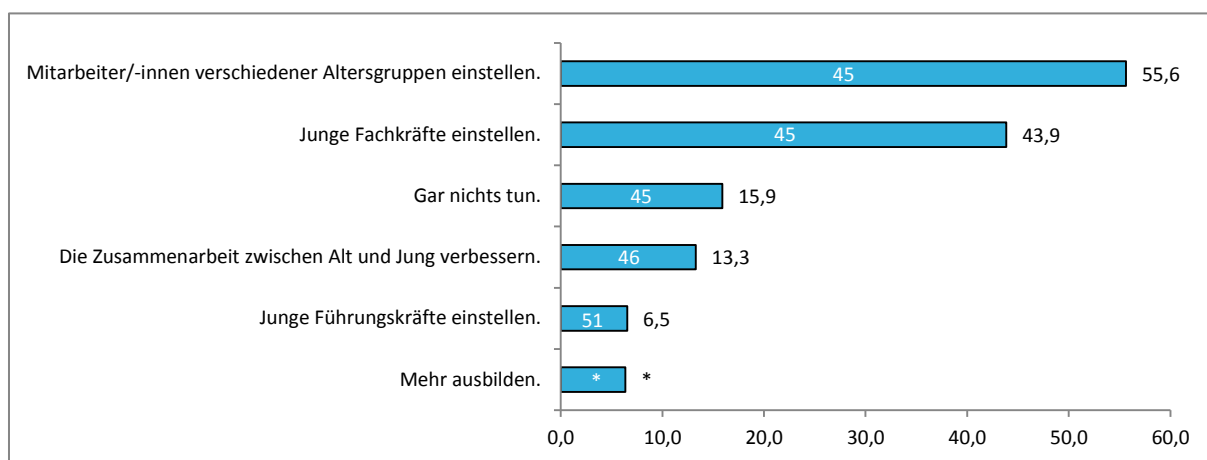
Abbildung 19: Einschätzung der betrieblichen Altersstruktur im Bereich Logistik; Median des Beschäftigtenalters in Jahren



Quelle: ZSH-Fachkräftestudie Sachsen-Anhalt 2015; * n≤5

Etwa ein Viertel der Logistikbetriebe gibt an, über eine ausgewogene Altersstruktur zu verfügen. Das angegebene Durchschnittsalter der Beschäftigten in dieser Gruppe der Betriebe liegt bei 43 Jahren und damit zwei Jahre unter dem des Wirtschaftsbereichs insgesamt. In den von älteren Arbeitnehmer/-innen dominierten Betrieben liegt das Durchschnittsalter hingegen bei 50 Jahren und damit besonders hoch.

Abbildung 20: Aus Altersstruktur abgeleiteter Handlungsbedarf im Bereich Logistik – Mehrfachnennungen in %; („trifft zu“-Angabe); Median des Beschäftigtenalters in Jahren



Quelle: ZSH-Fachkräftestudie Sachsen-Anhalt 2015; * n≤5

Für mehr als die Hälfte der Logistikbetriebe leitet sich aus ihrer Altersstruktur ab, dass sie Mitarbeiter/-innen in unterschiedlichen Altersgruppen einstellen (wollen) (siehe Abbildung 20). Anteilig ähnlich häufig wie in anderen Wirtschaftsbereichen, wird von ihnen angegeben, dass sie keinen Handlungsbedarf aufgrund ihrer betrieblichen Altersstruktur erkennen. Allerdings ist das Durchschnittsalter der Beschäftigten in diesen Betrieben im Vergleich zu den Betrieben im Maschinenbau, die keinen Handlungsbedarf sehen, deutlich höher. Der Mittelwert liegt hier bei 45 Jahren.

Auffällig an den Antworten des Logistikbereichs zu den Handlungsbedarfen ist, dass alle weiteren Antworten im Vergleich zu den anderen Wirtschaftsbereichen eher oder deutlich seltener benannt werden.

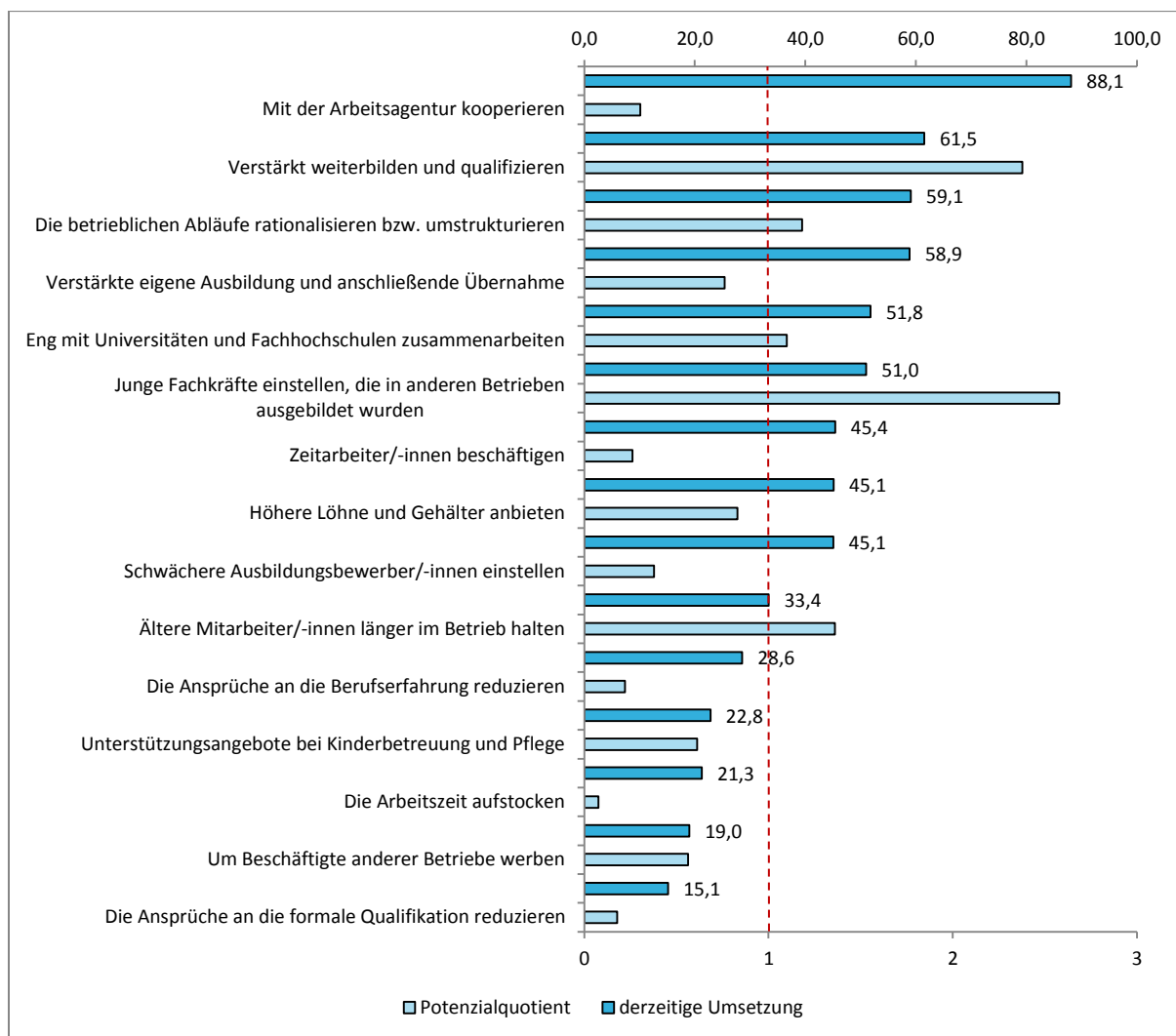
Reaktionsweisen bei Fachkräftemangel

Wie in den meisten anderen untersuchten Wirtschaftsbereichen wird auch in der Logistik die „Kooperation mit der Arbeitsagentur“ als häufigste bereits umgesetzte Reaktionsweise bei Fachkräftemangel genannt (siehe Abbildung 21).³⁰ Am zweithäufigsten bilden die Logistikbetriebe ihre Mitarbeiter/-innen weiter. Im Vergleich zu den anderen Bereichen sind es aber anteilig deutlich weniger Betriebe, die bislang schon auf diese Weise reagieren. „Ältere Mitarbeiter/-innen länger im Betrieb zu halten“ ist hingegen eine häufiger bereits umgesetzte Verfahrensweise. Überdurchschnittlich häufig versuchen die Logistikbetriebe auch, in der Fachkräftegewinnung durch höhere Gehälter zu punkten. Häufiger als in anderen Branchen wird in der Logistik zudem die Abwerbung von Beschäftigten in anderen Betrieben genannt. Vergleichsweise selten nutzen die Betriebe bislang die eigene Ausbildung, um dem Fachkräftemangel zu begegnen und/oder unterbreiten „Unterstützungsangebote bei der Kinderbetreuung und Pflege“. Dass in der Logistik nur ausgesprochen wenige Betriebe mit Universitäten kooperieren, um Fachkräfte zu rekrutieren, verwundert angesichts der Qualifikationsstruktur der Beschäftigten nicht. Über 90 Prozent aller Beschäftigten haben eine Berufsausbildung und nur drei Prozent verfügen über einen akademischen Berufsabschluss.

Auch wenn der Einstellung junger Fachkräfte, die in anderen Betrieben ausgebildet wurden, das größte Potenzial beigemessen wird, fällt dieser Potenzialquotient unterdurchschnittlich aus. Weiteres Potenzial wird eher den Maßnahmen zugesprochen, die in diesem Wirtschaftsbereich schon vermehrt umgesetzt werden: Dazu zählen „Ältere länger im Betrieb halten“ und „höhere Gehälter anbieten“.

³⁰ Siehe dazu auch den methodischen Hinweis im Abschnitt zum Maschinenbau in der Fußnote 20.

Abbildung 21: Umgesetzte Reaktionen und Reaktionspotenzial auf einen absehbaren Fachkräftebedarf im Bereich Logistik – Mehrfachnennungen in %; („Machen wir bereits“-Angabe)



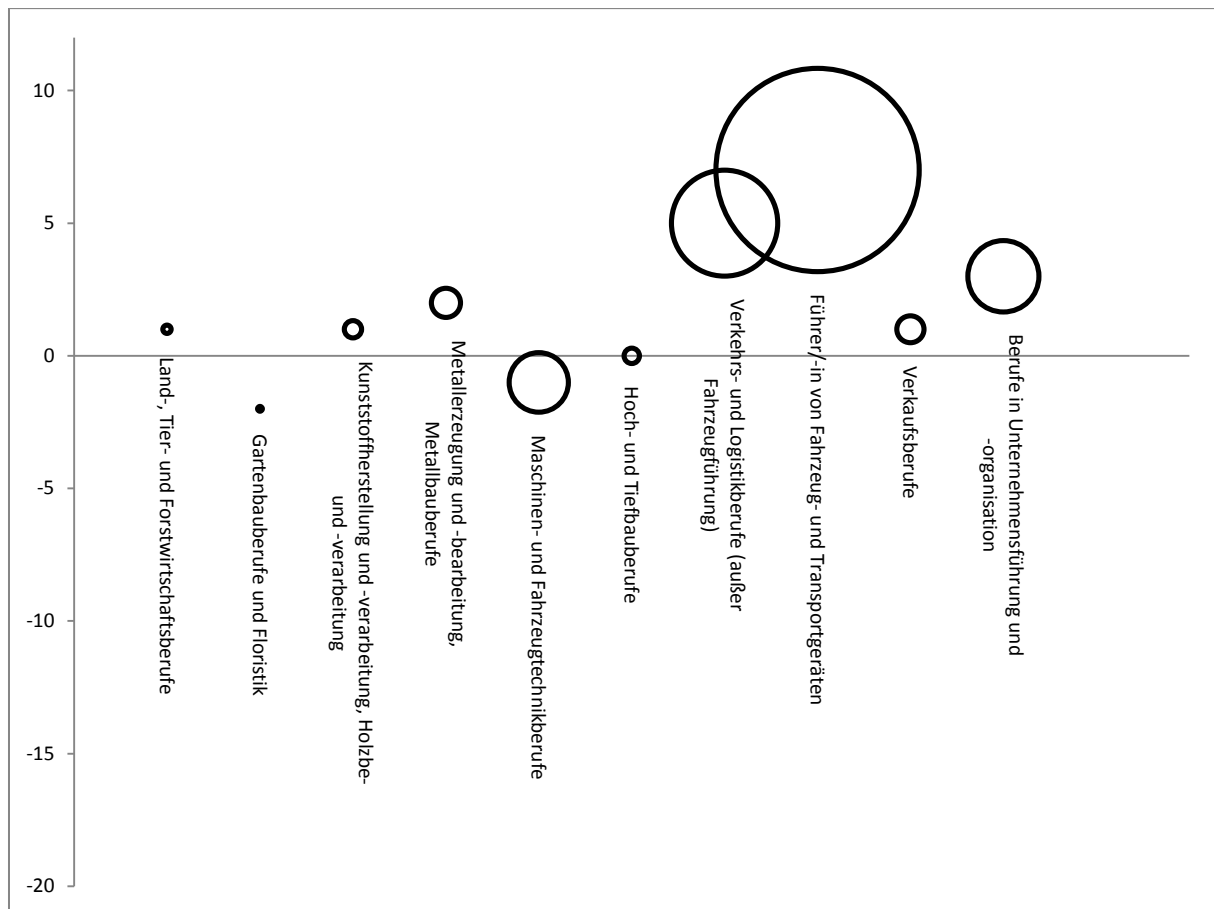
Quelle: ZSH-Fachkräftestudie Sachsen-Anhalt 2015; * n≤5

Bereichsspezifische Entwicklungen auf der beruflichen Ebene – Perspektive 2017

Betriebe der Logistik rechnen zu knapp einem Viertel damit, dass sich ihr Personalbestand in den nächsten drei Jahren erhöhen wird. Hierunter sind besonders viele größere Betriebe. Unterdurchschnittlich viele (46,6 %), rechnen mit einem unveränderten Personalbestand. Im Vergleich zu den anderen untersuchten Bereichen erwarten anteilig fast doppelt so viele Betriebe dieses Wirtschaftsbereichs, dass sich ihr Personalbestand kurzfristig verringern wird. Ungefähr die Hälfte der Betriebe, die schon in den vergangenen drei Jahren geschrumpft sind, denken, dass sich dieser Trend auch fortsetzen wird. Jeweils danach befragt, auf welche Berufe sich diese Entwicklung bezieht, ergibt sich folgendes Bild³¹:

³¹ Siehe dazu auch den methodischen Hinweis im Abschnitt zum Maschinenbau in der Fußnote 22.

Abbildung 22: Berufsfeldspezifische Entwicklung des Personalbestands und Ersatzbedarf bis 2017 im Bereich Logistik³²



Quelle: ZSH-Fachkräftestudie Sachsen-Anhalt 2015; Bundesagentur für Arbeit Statistik Service Ost 2014b

In dem Wirtschaftsbereich Logistik ist das Berufsfeld der „Führer/-in von Fahrzeugen und Transportgeräten“³³ eindeutig das, bei dem die Betriebe die größte Dynamik erwarten. Viele Betriebe meinen, dass sie bis 2017 Personen mit diesem Beruf zusätzlich einstellen werden, andere hingegen gehen davon aus, in diesem Berufsfeld Personal abzubauen. In der Differenz verbleibt ein positiver Wert. Da „Fahrzeugführer“ auch das am meisten besetzte Berufsfeld der Logistik ist – mehr als die Hälfte aller Beschäftigten üben diese Tätigkeit aus – wird der Ersatzbedarf für diesen Beruf auch besonders hoch ausfallen. Die Berufsfelder „Verkehr und Logistik außer Fahrzeugführung“³⁴, „Berufe der Unternehmensführung“³⁵ und „Metallerzeugung, -bearbeitung und Metallbau“ sind weitere, für die mehrmals eine Personalaufstockung geplant wird. „Gartenbau- und Floristikberufe“³⁶ werden mehrmals als Feld genannt, in denen ein schrumpfender Personalbestand erwartet wird.

Bereichsspezifische Entwicklungen auf der beruflichen Ebene – Perspektive 2020

In der mittelfristigen Perspektive verändern sich die Angaben der Logistikbetriebe kaum gegenüber der kurzfristigen. Der Anteil der Betriebe, die mit einem steigenden Personalbestand rechnen,

³² Eine ausführliche Auflistung aller genannten Berufe und der jeweils vorgenommenen Zuordnung zu den Berufshauptgruppen wie sie in der amtlichen Statistik verwendet werden (Klassifikation der Berufe von 2010) befindet sich im Anhang 20.

³³ „Fahrer“, „Kraftfahrer“, „Taxifahrer“

³⁴ „Lageristen“, „Rangierer“ oder „Disponenten“

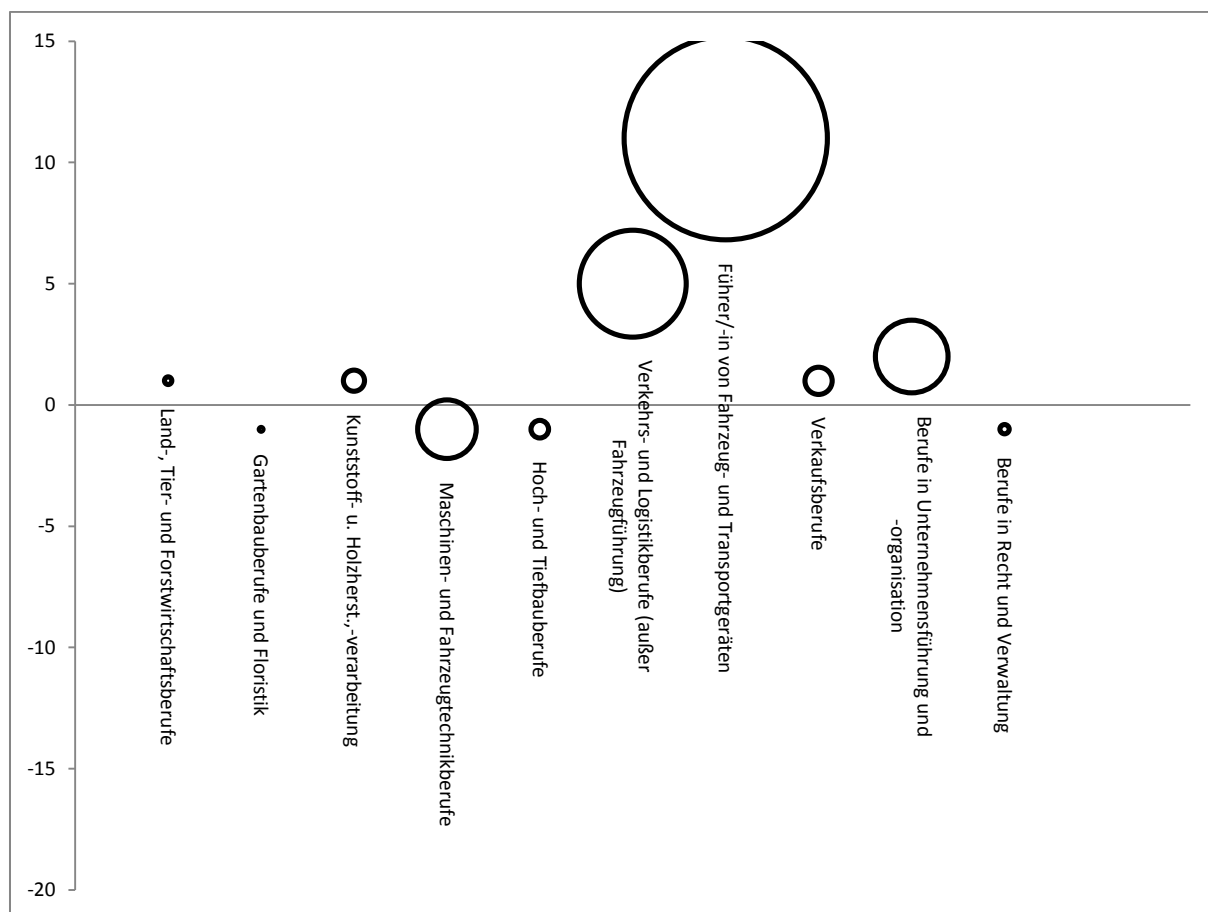
³⁵ „Büropersonal“ und „Bürokaufmann/-frau“

³⁶ „Gärtner“

verringert sich auf etwa ein Sechstel aller Betriebe. Wiederum sind in dieser Gruppe besonders viele größere Betriebe zu finden. Bei knapp zwei Dritteln der wachsenden Betriebe gab es in der jüngeren Vergangenheit schon einen Beschäftigungsaufbau.

Etwa ein Fünftel der Betriebe geht in der mittelfristigen Entwicklung (weiterhin) von einer schrumpfenden Belegschaft aus. Die meisten von ihnen haben diese Entwicklung auch schon für 2017 vorhergesehen, sie rechnen also damit, dass es sich nicht nur um eine kurzfristige Entwicklung handelt. Kleinbetriebe haben besonders häufig Schwierigkeiten, sich zu der mittelfristigen Perspektive zu äußern, sie geben überdurchschnittlich häufig an, dass sie (noch) nicht wüssten, wie sich ihr Personalbestand entwickeln werde.

Abbildung 23: Berufsfeldspezifische Entwicklung des Personalbestands und Ersatzbedarf bis 2020 im Bereich Logistik³⁷



Quelle: ZSH-Fachkräftestudie Sachsen-Anhalt 2015; Bundesagentur für Arbeit Statistik Service Ost 2014b

Welche Berufsfelder die Veränderungen des Personalbestands der Logistikbetriebe mittelfristig betreffen werden, geht aus der Abbildung 23 hervor.

Auch hinsichtlich der Berufsfelder unterscheiden sich die Angaben zwischen der kurz- und mittelfristigen Perspektive wenig. Wie schon bei den Zukunftserwartungen bis 2017 wird am häufigsten für „Führer/-in von Fahrzeugen und Transportgeräten“³⁸ sowie bei Berufen im Bereich

³⁷ Eine ausführliche Auflistung aller genannten Berufe und der jeweils vorgenommenen Zuordnung zu den Berufshauptgruppen wie sie in der amtlichen Statistik verwendet werden (Klassifikation der Berufe von 2010) sowie des Ersatzbedarfs, der bis 2020 in der jeweiligen Berufshauptgruppe anfallen wird, befindet sich im Anhang 21.

³⁸ „Buskraftfahrer“, „Kraftfahrer“, „Lokführer“

„Verkehr und Logistik (außer Fahrzeugführung)“³⁹ und im Bereich „Unternehmensführung und -organisation“⁴⁰ ein wachsender Bestand erwartet. Mit einer Schrumpfung ihres Mitarbeiterbestands rechnen die Betriebe wieder bei „Gartenbau- und Floristikberufen“⁴¹ und bis 2020 zusätzlich bei „Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufen“⁴², „Hoch- und Tiefbauberufen“⁴³ sowie „Berufen in Recht und Verwaltung“⁴⁴.

³⁹ „Disponenten“, „Lageristen“, Rangierer“

⁴⁰ „Bürokaufmann/-frau“

⁴¹ „Landschaftsgärtner“

⁴² „Kfz-Mechaniker“

⁴³ „Bauarbeiter“

⁴⁴ „Verwaltungsfachangestellte“

4.3.3 Biochemie

Steckbrief des Wirtschaftsbereichs

Der, in Anlehnung an die in der regionalen Innovationsstrategie des Landes Sachsen-Anhalt identifizierten Leitmärkte definierte, Wirtschaftsbereich „Biochemie“ umfasst Betriebe, die in der Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ 2008) den Abteilungen „Herstellung von chemischen Erzeugnissen“ und „Herstellung von pharmazeutischen Erzeugnissen“ zugeordnet sind. Die Zahl, der in diesen Betrieben sozialversicherungspflichtig Beschäftigten lag im Jahr 2014 bei 16.921 Personen, was einem Anteil von 2,2 Prozent an der Gesamtbeschäftigtenzahl entspricht.

Tabelle 23: Steckbrief zum Wirtschaftsbereich Biochemie

Anzahl der Beschäftigten 2014 ¹		16.921
Anteil der Beschäftigten im Alter... in 2014 ¹	Unter 25 Jahre	9,1 %
	25 bis 49 Jahre	54,0 %
	50 Jahre und älter	36,9 %
Anteil der Betriebe mit ... Beschäftigten in 2013 ²	6 bis 9	7,9 %
	10 bis 49	45,7 %
	50 bis 249	39,3 %
	250 und mehr	7,1 %
Durchschnittsalter der Festangestellten ³		41 Jahre
Entwicklung des Personalbestandes in den letzten drei Jahren ³	Erhöht	61,6 %
	Gleich geblieben	29,7 %
	Gesunken	*
Entwicklung des Personalbestandes bis 2017 ³	Erhöhen	30,5 %
	Gleich bleiben	57,4 %
	Sinken	*
	Keine Aussage	*
Entwicklung des Personalbestandes bis 2020 ³	Erhöhen	34,0 %
	Gleich bleiben	36,9 %
	Sinken	*
	Keine Aussage	22,7 %

Quelle: ¹ Bundesagentur für Arbeit Statistik Service Ost 2014a; ² Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2013; ³ ZSH-Fachkräftestudie Sachsen-Anhalt 2015; *n≤5

Zu ungefähr gleichen Anteilen verteilen sich diese Beschäftigten mehrheitlich auf zwei Betriebsgrößenklassen: Gut 45 Prozent sind in Betrieben mit zehn bis 49 Beschäftigten und knapp 40 Prozent in der nächstgrößeren Größenklasse mit 50 bis 249 Mitarbeitern beschäftigt. Die Altersstruktur der Beschäftigten in der Biochemie entspricht der Verteilung der Altersgruppen über alle Wirtschaftsbereiche.

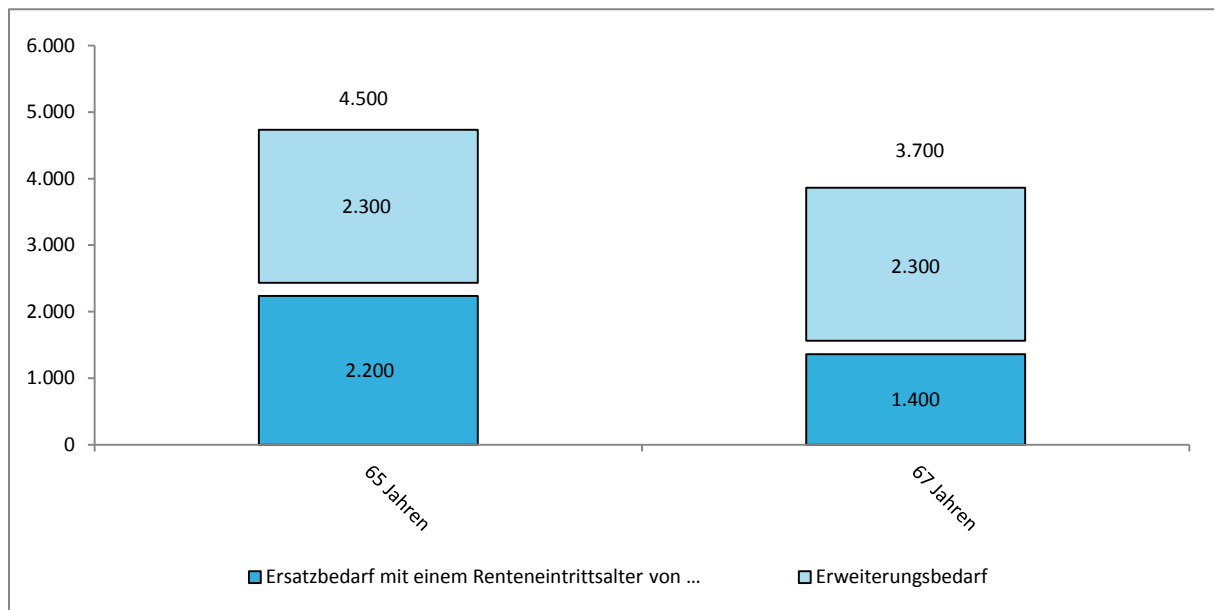
Bereichsspezifischer Arbeitskräftebedarf

Entsprechend der Variation des Renteneintrittsalters schwankt der Ersatzbedarf in der Biochemie bis zum Jahr 2020 zwischen 1.400 (bei einem zugrundeliegenden Renteneintritt mit 67 Jahren) und 2.200 Personen (bei einem Renteneintritt mit 65 Jahren).

Die Dynamik der Beschäftigungsentwicklung der Vergangenheit innerhalb des Wirtschaftsbereichs lässt einen zukünftigen Bedarf an zusätzlichen Arbeitskräften von 2.300 Personen erwarten. Angesichts dessen, dass es sich hier um einen in der Innovationsstrategie des Landes identifizierten Leitmarkt handelt, kann davon ausgegangen werden, dass die extrapolierte Entwicklung eher eine konservative Schätzung abbildet und es sich bei der avisierten Zahl tendenziell um eine Untergrenze handelt.

Alles in allem zeichnet sich für diesen Wirtschaftsbereich ein Arbeitskräftebedarf zwischen 3.700 und 4.500 Personen bis zum Jahr 2020 ab (siehe Abbildung 24).

Abbildung 24: Arbeitskräftebedarf insgesamt in Sachsen-Anhalt bis 2020 im Bereich Biochemie



Quelle: ZSH-Fachkräftestudie Sachsen-Anhalt 2015; Bundesagentur für Arbeit Statistik Service Ost 2014a

Bereichsspezifische Altersstruktur und Handlungsbedarfe

Über die Hälfte der Beschäftigten fällt in die Altersgruppe der 25- bis 49-Jährigen, ein gutes Drittel ist 50 Jahre und älter. Wie in den anderen Wirtschaftsbereichen liegt die Gruppe der unter 25-Jährigen unter zehn Prozent. Das durchschnittliche Alter liegt mit 41 Jahren im unteren Mittelfeld aller Bereiche und verweist zugleich auf erhöhte Anteile jüngerer Beschäftigter innerhalb der Gruppe der 25- bis 49-Jährigen im Wirtschaftsbereich Biochemie.

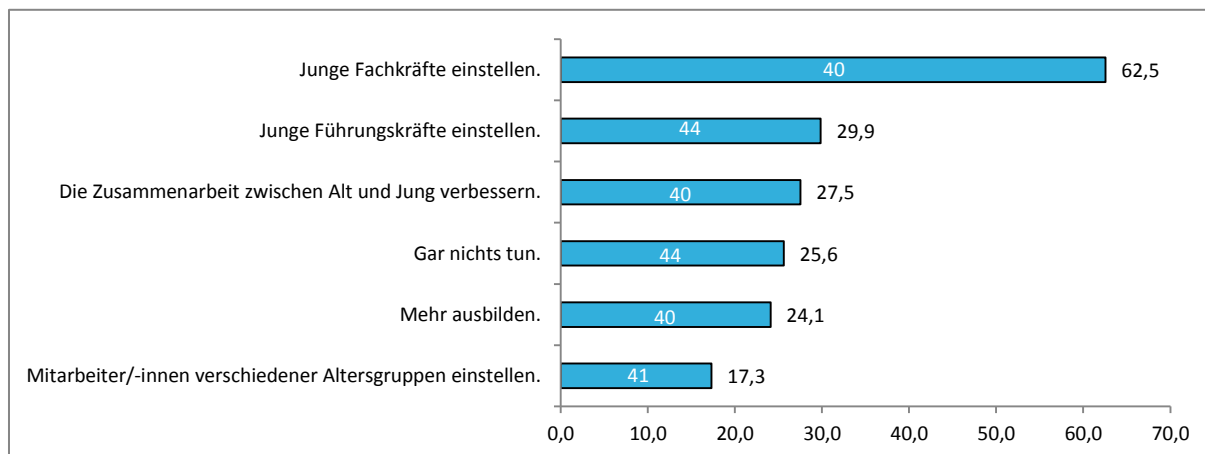
In der Einschätzung ihrer betrieblichen Altersstruktur gibt mehr als die Hälfte (52,1 %) der Biochemie-Betriebe an, dass diese ausgeglichen sei und sich damit jüngere, mittlere und ältere Beschäftigtengruppen die Waage halten.⁴⁵ Dies entspricht dem höchsten Anteilswert unter allen Betrieben und Wirtschaftsbereichen. Das mittlere Alter der Beschäftigten in diesen Betrieben liegt aber bei 44 Jahren und damit über dem Wert des Wirtschaftsbereichs insgesamt.

Werden die Verteilung der Beschäftigten auf die Altersgruppen und die Einschätzungen zur betrieblichen Altersstruktur im Zusammenhang betrachtet, liegt die Annahme nahe, dass in den Betrieben bisher noch die Perspektive auf damit evtl. verbundenen Problemlagen „verstellt“ ist. Die relativ „entspannte“ Sicht auf die eigene Altersstrukturen schlägt sich dann in der Verteilung der Antworten auf die Frage nach den sich aus der jeweiligen Altersstruktur ergebenden Handlungsbedarfen nieder (siehe Abbildung 25):

Für gut jeden vierten Betrieb dieses Wirtschaftsbereichs ergibt sich aus der Altersstruktur seiner Belegschaft kein abzuleitender Handlungsbedarf. Dies ist zwar nur ein mittlerer Anteilswert innerhalb des Wirtschaftsbereichs (das Gros der Betriebe sieht durchaus einen Handlungsbedarf), aber im Vergleich der einzelnen Wirtschaftsbereiche untereinander antworten in der Biochemie anteilig die meisten Betriebe, keinen Bedarf zu erkennen. Darüber hinaus ist das Durchschnittsalter in diesen Betrieben mit 44 Jahren deutlich erhöht.

⁴⁵ Aufgrund geringer Fallzahlen in den anderen Antwortkategorien wurde an dieser Stelle auf eine grafische Darstellung der Verteilung verzichtet.

Abbildung 25: Aus Altersstruktur abgeleiteter Handlungsbedarf im Bereich Biochemie – Mehrfachnennungen in %; („trifft zu“-Angabe); Median des Beschäftigtenalters in Jahren



Quelle: ZSH-Fachkräftestudie Sachsen-Anhalt 2015

Unter den Betrieben, die für sich einen Handlungsbedarf ableiten, stehen in erster Linie Bestrebungen zur Verjüngung der Belegschaft an: Mehrheitlich – sowohl innerhalb des Wirtschaftsbereichs als auch im Vergleich der Bereiche – sollen „junge Fachkräfte“ und „junge Führungskräfte“ eingestellt werden. Auch die „Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen Alt und Jung“ spielt innerhalb der Biochemie eine wichtige Rolle. Eine gezielte Altersdurchmischung durch die „Einstellung von Mitarbeiter/-innen aus verschiedenen Altersgruppen“ herbeizuführen, wird hingegen – insbesondere auch im Vergleich mit den anderen Wirtschaftsbereichen – deutlich unterdurchschnittlich benannt, was man im Zusammenhang mit dem zuvor Gesagten als ein Indiz für die noch nicht umfänglich wahrgenommene Überalterung des Wirtschaftsbereich lesen kann.

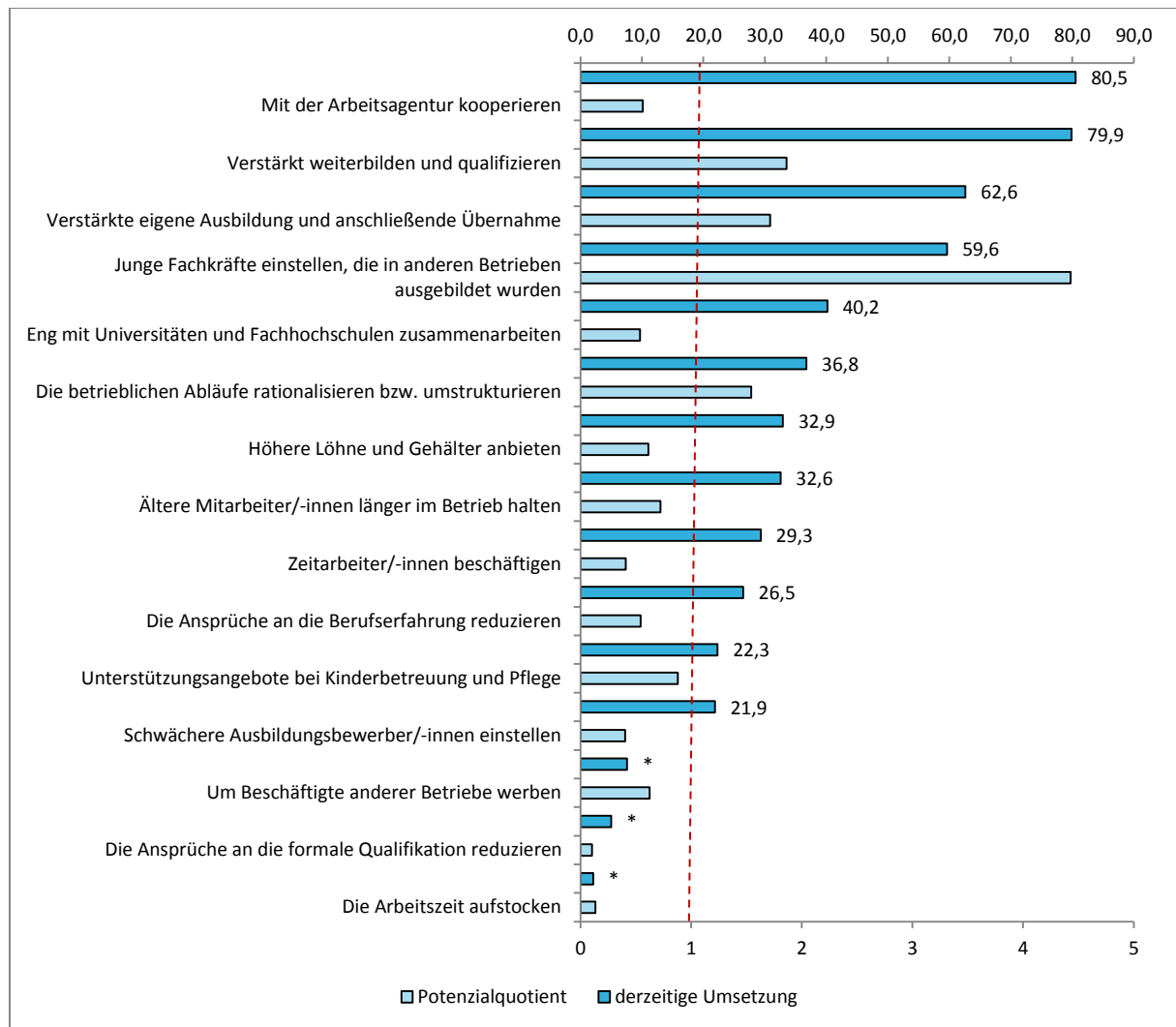
Reaktionsweisen bei Fachkräftemangel

Selbst wenn die Altersstruktur des Wirtschaftsbereichs für die Betriebe noch relativ wenig Anlass bietet, zu reagieren, ist ein sich abzeichnender Fachkräftemangel für diesen Bereich durchaus handlungsleitend. Zumal man davon ausgehen muss, dass es sich bei diesem Wirtschaftsbereich um einen wachsenden Leitmarkt handelt, in dem überdurchschnittlich viele Betriebe selbst davon ausgehen, dass sie sowohl in der Zeitperspektive bis 2017 wie auch in der bis 2020 ihren Personalbestand erhöhen werden (wollen). Neben diesem Wirtschaftsbereich werden solche Aussagen mit überdurchschnittlichen Anteilen (für 2017 und 2020) noch von Betrieben in den Wirtschaftsbereichen „Maschinenbau“, „Gesundheit“ und „Gebäude/Landschaft“ getroffen.

Unter den bereits im Betrieb überdurchschnittlich häufig umgesetzten Reaktionen auf einen Fachkräftemangel stehen zum einen die Kooperationen „mit der Arbeitsagentur“ und mit „(Fach-) Hochschulen“, aber auch die Einstellung „junger Fachkräfte, die in anderen Betrieben ausgebildet wurden“ oder die „Beschäftigung von Zeitarbeitern“ wenn es darum geht, bereits ausgebildetes Personal zu rekrutieren, und zum anderen die verstärkte „Weiterbildung und Qualifikation“ sowie „eigene Ausbildung mit anschließender Übernahme“. Darüber hinaus geben die Biochemie-Betriebe noch weitere Reaktionen auf Fachkräftemangel als bereits realisiert an; diese sind allerdings ihren Anteilswerten nach in diesem Wirtschaftsbereich nicht verbreiteter als in den anderen Wirtschaftsbereichen (siehe Abbildung 26).⁴⁶

⁴⁶ Siehe dazu auch den methodischen Hinweis im Abschnitt zum Maschinenbau in der Fußnote 20.

Abbildung 26: Umgesetzte Reaktionen und Reaktionspotenzial auf einen absehbaren Fachkräftebedarf im Bereich Biochemie – Mehrfachnennungen in %; („Machen wir bereits“-Angabe)



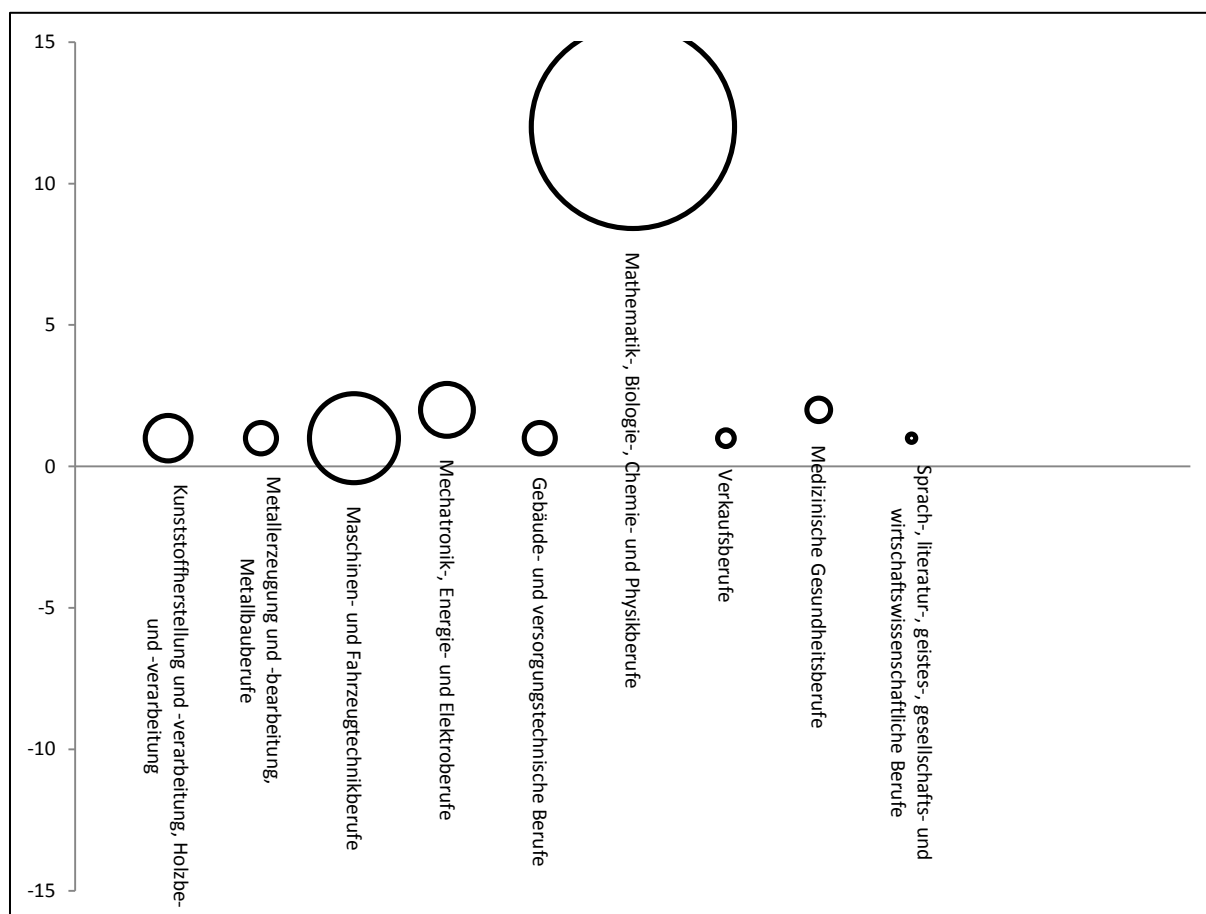
Quelle: ZSH-Fachkräftestudie Sachsen-Anhalt 2015; *n≤5

Unter den Betrieben, die bestimmte Reaktionen als nicht umgesetzt angeben, weisen vor allem Verfahrensweisen ein Potenzial auf, die in anderen Betrieben bereits realisiert sind: die „Kooperation mit der Arbeitsagentur“, die „verstärkte Weiterbildung und Qualifizierung“, die „eigene Ausbildung mit anschließender Übernahme“ und vor allem das Anwerben „junger Fachkräfte, die in anderen Betrieben ausgebildet wurden“. Alles in allem verweisen diese Verhältnisse auf ein eng abgestecktes Repertoire an Reaktionsweisen der Betriebe innerhalb des Wirtschaftsbereichs.

Bereichsspezifische Entwicklungen auf der beruflichen Ebene – Perspektive 2017

In der Befragung geben fast zwei Drittel der Biochemie-Betriebe an, dass sich ihr Personalbestand in den letzten drei Jahren erhöht hat und ein knappes Drittel, dass sich dieser nicht verändert habe. Nicht einmal jeder zehnte Betrieb gibt an, sein Personalbestand sei in der jüngeren Vergangenheit gesunken. Auch für die zukünftige Entwicklung des Personalbestandes zeichnen die Betriebe ein positives Bild: Bis zum Jahr 2017 erwarten über 30 Prozent der Betriebe ein weiteres Beschäftigungswachstum, bis zum Jahr 2020 sind es sogar 34 Prozent. Den zum Befragungszeitpunkt aktuellen Personalbestand bis zum Jahr 2017 beizubehalten, wird von 57 Prozent (bis 2020: 37 %) angegeben.

Abbildung 27: Berufsfeldspezifische Entwicklung des Personalbestands und Ersatzbedarf bis 2017 im Bereich Biochemie⁴⁷



Quelle: ZSH-Fachkräftestudie Sachsen-Anhalt 2015; Bundesagentur für Arbeit Statistik Service Ost 2014b

Mit Blick auf einzelne Berufsfelder in der Biochemie (siehe Abbildung 27)⁴⁸ fällt zuallererst auf, dass sich aus den Interviewangaben der Betriebe für die Entwicklung der wichtigsten Berufsfelder kein negativer Saldo ergibt: D.h. in sämtlichen, der genannten Berufsfelder werden bis zum Jahr 2017 *zusätzliche* Arbeitskräfte gesucht werden. Überdies wird aufgrund der Altersstruktur in einzelnen Berufsfeldern ein hoher Ersatzbedarf aufgrund der anstehenden Altersübertritte entstehen. In der Biochemie gilt dies insbesondere für das Berufsfeld der „Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe“⁴⁹, aber auch für die „Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe“⁵⁰ und „Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe“⁵¹.

Bereichsspezifische Entwicklungen auf der beruflichen Ebene – Perspektive 2020

Dass sich die positiven Trends in der Beschäftigungsentwicklung auch in der Perspektive bis zum Jahr 2020 fortsetzen, ist bereits oben angesprochen worden. Einschränkend muss man an dieser Stelle jedoch einfügen, dass sich der Anteil derjenigen Betriebe, die zu den Entwicklungen über diesen Zeitraum keine Aussage treffen können, im Vergleich zur Perspektive bis 2017 verdoppelt. Es

⁴⁷ Eine ausführliche Auflistung aller genannten Berufe und der jeweils vorgenommenen Zuordnung zu den Berufshauptgruppen wie sie in der amtlichen Statistik verwendet werden (Klassifikation der Berufe von 2010) befindet sich im Anhang 22.

⁴⁸ Siehe dazu auch den methodischen Hinweis im Abschnitt zum Maschinenbau in der Fußnote 22.

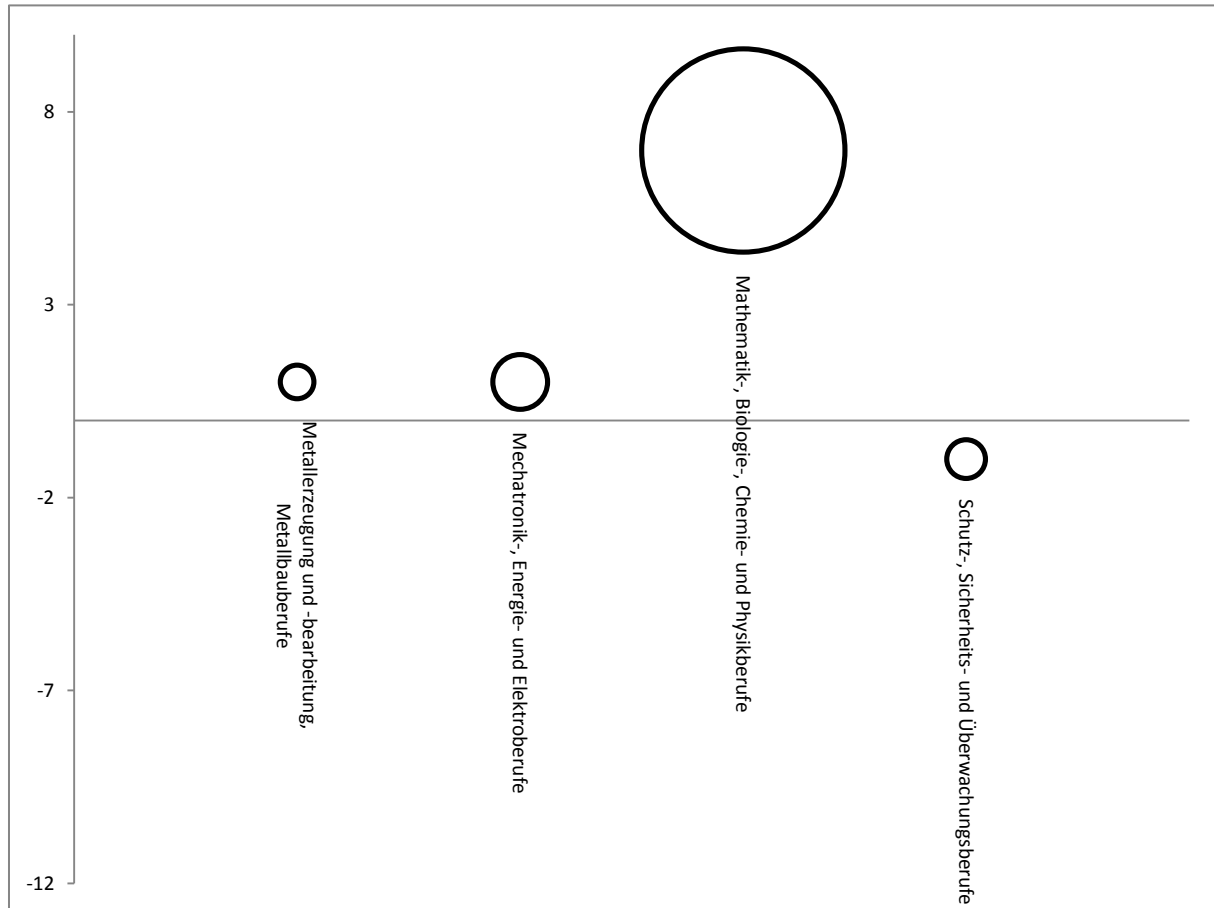
⁴⁹ „Chemiefacharbeiter“, „Chemikant“, „Chemielaborant“

⁵⁰ „Verfahrens-Ingenieur“

⁵¹ „Elektroniker (Automatisierungstechnik)“, „Mechatroniker“

verwundert somit nicht, dass im Zuge dessen auch die Angaben, die sich in diesem Zeithorizont auf Berufsfelder beziehen, abnehmen. Nichtsdestotrotz zeigen sich auch mit Blick auf das Jahr 2020 die bereits beschriebenen Tendenzen (siehe Abbildung 28).

Abbildung 28: Berufsfeldspezifische Entwicklung des Personalbestands und Ersatzbedarf bis 2020 im Bereich Biochemie⁵²



Quelle: ZSH-Fachkräftestudie Sachsen-Anhalt 2015; Bundesagentur für Arbeit Statistik Service Ost 2014b

Wie schon für 2017 ist für 2020 eine steigender Arbeitskräftebedarf insgesamt – aufgrund eines Ersatz- und eines Erweiterungsbedarfs – vor allem für das Berufsfeld der „Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe“⁵³ aber auch für das der „Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe“⁵⁴ zu erwarten. Hinzu kommt in dieser Zeitperspektive, wenn auch in kleineren Anteilen des Ersatzbedarfs, noch das Berufsfeld der „Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe“⁵⁵. Ein negativer Saldo ergibt sich für das Berufsfeld der „Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsberufe“⁵⁶.

⁵² Eine ausführliche Auflistung aller genannten Berufe und der jeweils vorgenommenen Zuordnung zu den Berufshauptgruppen wie sie in der amtlichen Statistik verwendet werden (Klassifikation der Berufe von 2010) sowie des Ersatzbedarfs, der bis 2020 in der jeweiligen Berufshauptgruppe anfallen wird, befindet sich im Anhang 23.

⁵³ „Chemikant“, „Chemielaborant“

⁵⁴ „Mechatroniker“

⁵⁵ „Schlosser“

⁵⁶ „Sicherheitspersonal“

4.3.4 Ernährung

Steckbrief des Wirtschaftsbereichs

In dem Wirtschaftsbereich „Ernährung“ wurden Betriebe befragt, die mit der „Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln“ und der „Getränkeherstellung“ befasst sind. Diese Betriebe gehören dem Verarbeitenden Gewerbe an. Landwirtschaftliche Betriebe wurden in der Betrachtung des Wirtschaftsbereichs Ernährung ausgespart, da für diesen Bereich eine aktuelle Studie zum Fachkräftebedarf auf Basis einer gesonderten Befragung vorliegt (vgl. Winge 2015). 22.327 Personen sind in Sachsen-Anhalt in Betrieben im Bereich Ernährung beschäftigt, das sind 2,9 Prozent aller sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer/-innen.

Tabelle 24: Steckbrief zum Wirtschaftsbereich Ernährung

Anzahl der Beschäftigten 2014 ¹		22.327
Anteil der Beschäftigten im Alter... in 2014 ¹	Unter 25 Jahre	8,7 %
	25 bis 49 Jahre	56,3 %
	50 Jahre und älter	35,1 %
Anteil der Betriebe mit ... Beschäftigten in 2013 ²	6 bis 9	32,5 %
	10 bis 49	44,8 %
	50 bis 249	18,7 %
	250 und mehr	4,0 %
Durchschnittsalter der Festangestellten ³		42 Jahre
Entwicklung des Personalbestandes in den letzten drei Jahren ³	Erhöht	29,6 %
	Gleich geblieben	54,9 %
	Gesunken	15,5 %
Entwicklung des Personalbestandes bis 2017 ³	Erhöhen	17,6 %
	Gleich bleiben	47,6 %
	Sinken	27,3 %
	Keine Aussage	*
Entwicklung des Personalbestandes bis 2020 ³	Erhöhen	14,6 %
	Gleich bleiben	38,0 %
	Sinken	22,9 %
	Keine Aussage	24,5 %

Quelle: ¹ Bundesagentur für Arbeit Statistik Service Ost 2014a; ² Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2013; ³ ZSH-Fachkräftestudie Sachsen-Anhalt 2015; *n≤5

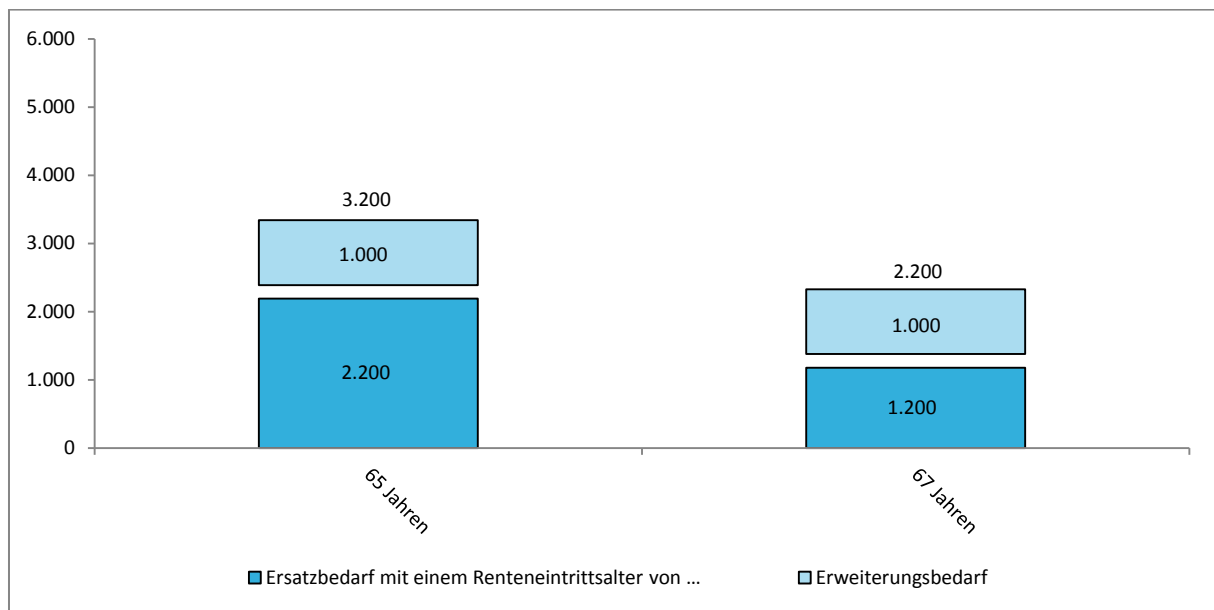
Ungefähr ein Drittel aller Betriebe im Bereich Ernährung sind Kleinbetriebe mit weniger als zehn Beschäftigten. Im Vergleich zur Gesamtwirtschaft Sachsens-Anhalts finden sich in diesem Wirtschaftsbereich besonders viele größere und große Betriebe: Mehr als ein Fünftel aller Betriebe des Bereichs hat 50 und mehr Beschäftigte.

Die Altersstruktur der Arbeitnehmer/-innen des Wirtschaftsbereichs Ernährung stimmt weitestgehend mit der Verteilung der Altersgruppen der Gesamtwirtschaft Sachsens-Anhalts überein. Mehr als ein Drittel sind 50 Jahre oder älter, mehr als die Hälfte ist zwischen 25 und 49 Jahre alt und der Anteil Jüngerer liegt unter zehn Prozent. Das Durchschnittsalter liegt bei knapp 42 Jahren und entspricht damit dem Durchschnitt aller betrachteten Wirtschaftsbereiche.

Bereichsspezifischer Arbeitskräftebedarf

Obwohl im Wirtschaftsbereich Biochemie deutlich weniger Personen beschäftigt sind und die Altersstruktur derjenigen in der Ernährung sehr ähnelt, fällt der Ersatzbedarf in letzterem Wirtschaftsbereich nicht wesentlich geringer aus (Abbildung 29).

Abbildung 29: Arbeitskräftebedarf insgesamt in Sachsen-Anhalt bis 2020 im Bereich Ernährung



Quelle: ZSH-Fachkräftestudie Sachsen-Anhalt 2015; Bundesagentur für Arbeit Statistik Service Ost 2014a

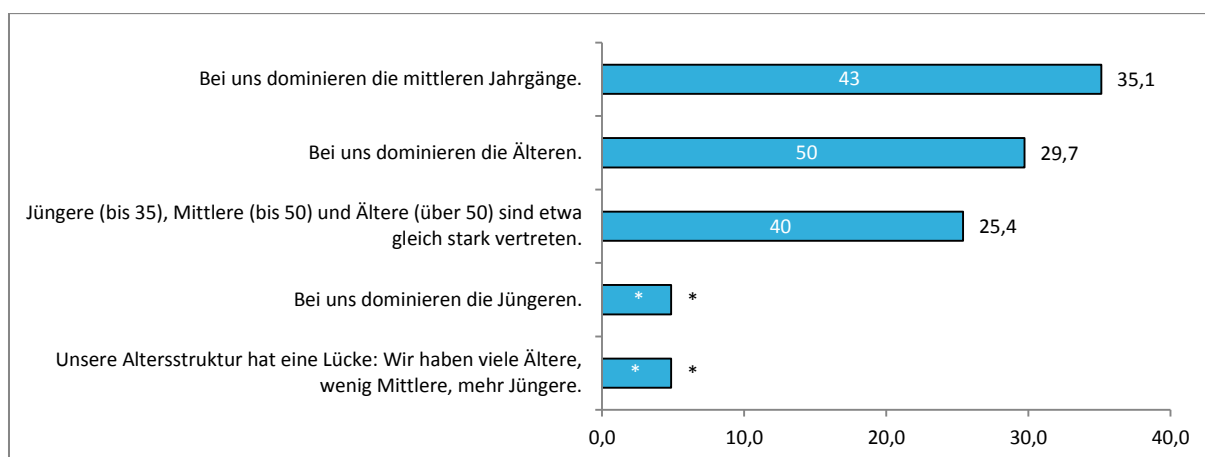
Rechnet man damit, dass Arbeitnehmer/-innen mit 67 in den Ruhestand über treten, werden bis 2020 1.200 Stellen altersbedingt frei werden. Bei einem Renteneintrittsalter von 65 Jahren wären es hingegen rund 1.000 zusätzliche Arbeitsplätze, so dass der Ersatzbedarf auf 2.200 Arbeitskräfte anstiege. Der Erweiterungsbedarf fällt im Wirtschaftsbereich Ernährung im Vergleich aller in der Studie untersuchten Wirtschaftsbereiche am geringsten aus. Bis zum Jahr 2020 ist hier lediglich mit einem Beschäftigungswachstum von knapp 1.000 Stellen zu rechnen.

Insgesamt wird der in den nächsten fünf Jahren entstehende Arbeitskräftebedarf eine Höhe zwischen 2.200 und 3.200 erreichen.

Bereichsspezifische Altersstruktur und Handlungsbedarfe

Obwohl die Altersstruktur des Wirtschaftsbereichs in etwa die sachsen-anhaltinischen Durchschnittswerte widerspiegelt, geben vergleichsweise viele Betriebe im Bereich Ernährung an, ihre Belegschaft sei überaltert bzw. bei ihnen würden die älteren Jahrgänge die Altersstruktur dominieren. Knapp 30 Prozent aller Betriebe des Bereichs geben eine solche Einschätzung ab. In diesen Betrieben ist das Durchschnittsalter der Mitarbeiter/-innen mit 50 Jahren dann auch deutlich erhöht (siehe Abbildung 30).

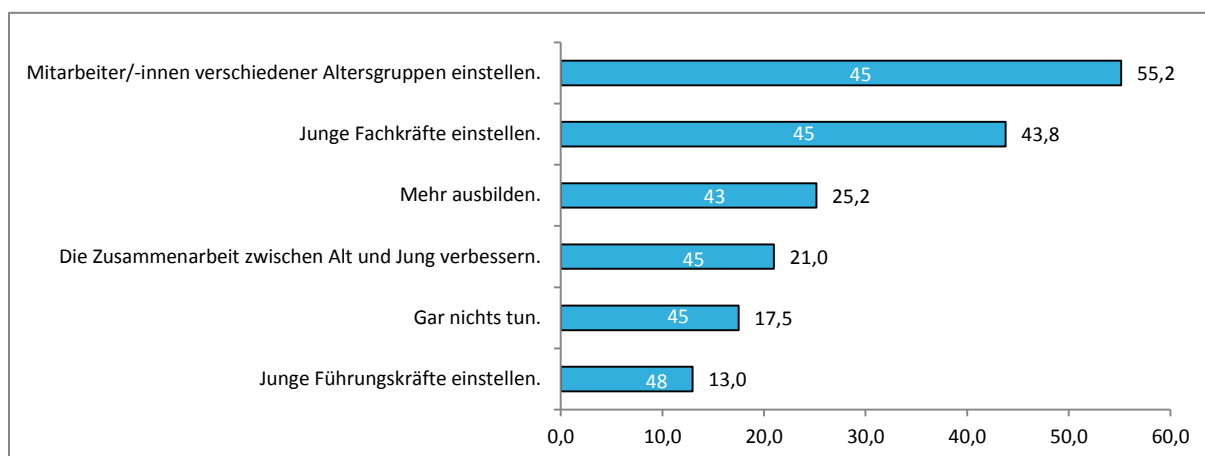
Abbildung 30: Einschätzung der betrieblichen Altersstruktur im Bereich Ernährung; Median des Beschäftigtenalters in Jahren



Quelle: ZSH-Fachkräftestudie Sachsen-Anhalt 2015; * n≤5

Die folgende Abbildung 31 stellt dar, welchen Handlungsbedarf die Ernährungsbetriebe aus ihrer z.T. deutlich überalterten Belegschaft für sich ableiten.

Abbildung 31: Aus Altersstruktur abgeleiteter Handlungsbedarf im Bereich Ernährung – Mehrfachnennungen in %; („trifft zu“-Angabe); Median des Beschäftigtenalters in Jahren



Quelle: ZSH-Fachkräftestudie Sachsen-Anhalt 2015

Am häufigsten – im Vergleich zu den anderen Wirtschaftsbereichen überdurchschnittlich häufig – meinen sie, zukünftig „Mitarbeiter/-innen verschiedener Altersgruppen einstellen“ zu wollen. Am zweit- und dritthäufigsten setzen sie insbesondere auf jüngeren Nachwuchs: „Junge Fachkräfte einstellen“ zu wollen, geben im Vergleich zu anderen Wirtschaftsbereichen allerdings anteilig etwas weniger Betriebe an. Jüngere Nachwuchskräfte wollen die Betriebe im Bereich Ernährung hingegen häufiger als andere durch die eigene Ausbildung rekrutieren.

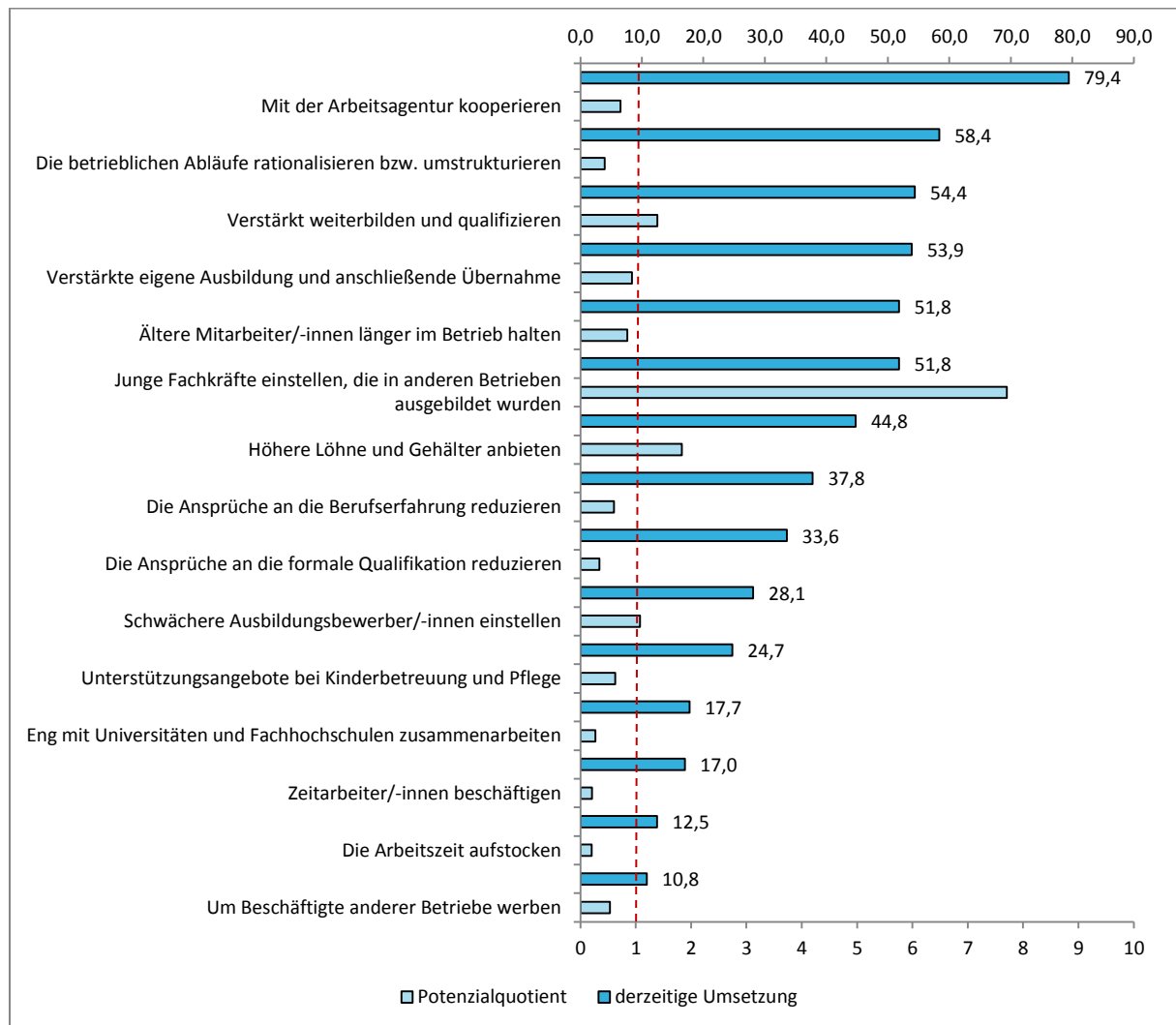
Der Anteil der Betriebe, die keinen Handlungsbedarf sehen, ist zwar nicht auffällig hoch, das Durchschnittsalter der Arbeitnehmer/-innen in diesen Betrieben ist aber mit 45 Jahren hoch. Es ist daher möglich, dass diese Betriebe die Situation schlichtweg verkennen.

Reaktionsweisen bei Fachkräftemangel

Wie in den meisten anderen untersuchten Wirtschaftsbereichen ist die „Kooperation mit der Arbeitsagentur“ die am häufigsten genannte Verfahrensweise, dem aufkommenden

Fachkräftemangel (bisher) zu begegnen. Knapp vier Fünftel aller Ernährungsbetriebe kooperieren bereits mit der Institution (siehe Abbildung 32).⁵⁷

Abbildung 32: Umgesetzte Reaktionen und Reaktionspotenzial auf einen absehbaren Fachkräftebedarf im Bereich Ernährung – Mehrfachnennungen in %; („Machen wir bereits“-Angabe)



Quelle: ZSH-Fachkräftestudie Sachsen-Anhalt 2015

Über die Hälfte der Betriebe gibt zudem jeweils an, mit einer „Rationalisierung betrieblicher Abläufe“, „verstärkter Weiterbildung“ und „verstärkter eigener Ausbildung“ zu reagieren, sowie, „Mitarbeiter/-innen länger im Betrieb zu halten“ und gezielt „junge Fachkräfte, die in anderen Betrieben ausgebildet wurden“, einzustellen. Im Vergleich zu den anderen Wirtschaftsbereichen kommen die Antworten „Kooperation mit der Arbeitsagentur“, „Rationalisierung betrieblicher Abläufe“ und auch „verstärkte eigene Ausbildung“ bei den Ernährungsbetrieben anteilig besonders häufig vor. Seltener, aber dennoch häufiger als in anderen Wirtschaftsbereichen, reagieren die Ernährungsbetriebe schon derzeit, indem sie „höhere Gehälter anbieten“, ihre „Ansprüche an die Berufserfahrung von Bewerbern reduzieren“ und „schwächere Ausbildungsbewerber einstellen“. Trotzdem „Weiterbildung“ als dritthäufigste Reaktionsweise benannt wird, ist der Anteil der Betriebe, die dieses Mittel derzeit nutzen, im Vergleich zu den anderen Wirtschaftsbereichen mit 54,4 Prozent deutlich unterdurchschnittlich. Seltener als in anderen Bereichen geben die

⁵⁷ Siehe dazu auch den methodischen Hinweis im Abschnitt zum Maschinenbau in der Fußnote 20.

Ernährungsbetriebe zudem an, „mit Hochschulen zu kooperieren“ und/oder um „Beschäftigte aus anderen Betrieben zu werben“.

Betriebe, die die jeweilige Reaktionsweise derzeit noch nicht umsetzen, sehen das mit Abstand größte und ein im Vergleich zu anderen Wirtschaftsbereichen überdurchschnittlich hohes Potenzial darin, „junge Fachkräfte, die in anderen Betrieben ausgebildet wurden, einzustellen“. In keinem anderen Wirtschaftsbereich fällt der Potenzialquotient dieser Verfahrensweise so hoch aus. Es deutet sich ein in dem Bereich weitverbreitetes Trittbrettfahrer-Verhalten an. Wenn ungefähr die Hälfte der Ernährungsbetriebe selbst ausbildet, die knappe andere Hälfte tendenziell aber nicht bereit ist es gleichzutun, sondern stattdessen die Ausgebildeten abwerben möchte, könnte in diesem Wirtschaftsbereich eine problematische Konstellation entstehen. Entsprechend dem hohen Potenzial, das der Einstellung von Jungfachkräften beigemessen wird, ist die Bereitschaft der Betriebe, „höhere Löhne und Gehälter anzubieten“ vergleichsweise hoch. Im Weiteren sehen die Betriebe im Wirtschaftsbereich Ernährung Potenzial darin, „verstärkt weiterzubilden“ und „schwächere Ausbildungsbewerber einzustellen“. Ihre Mitarbeiter/-innen länger im Betrieb zu halten, empfinden die Ernährungsbetriebe vergleichsweise selten als adäquate Handlungsweise angesichts eines (aufkommenden) Fachkräftemangels.

Bereichsspezifische Entwicklungen auf der beruflichen Ebene – Perspektive 2017

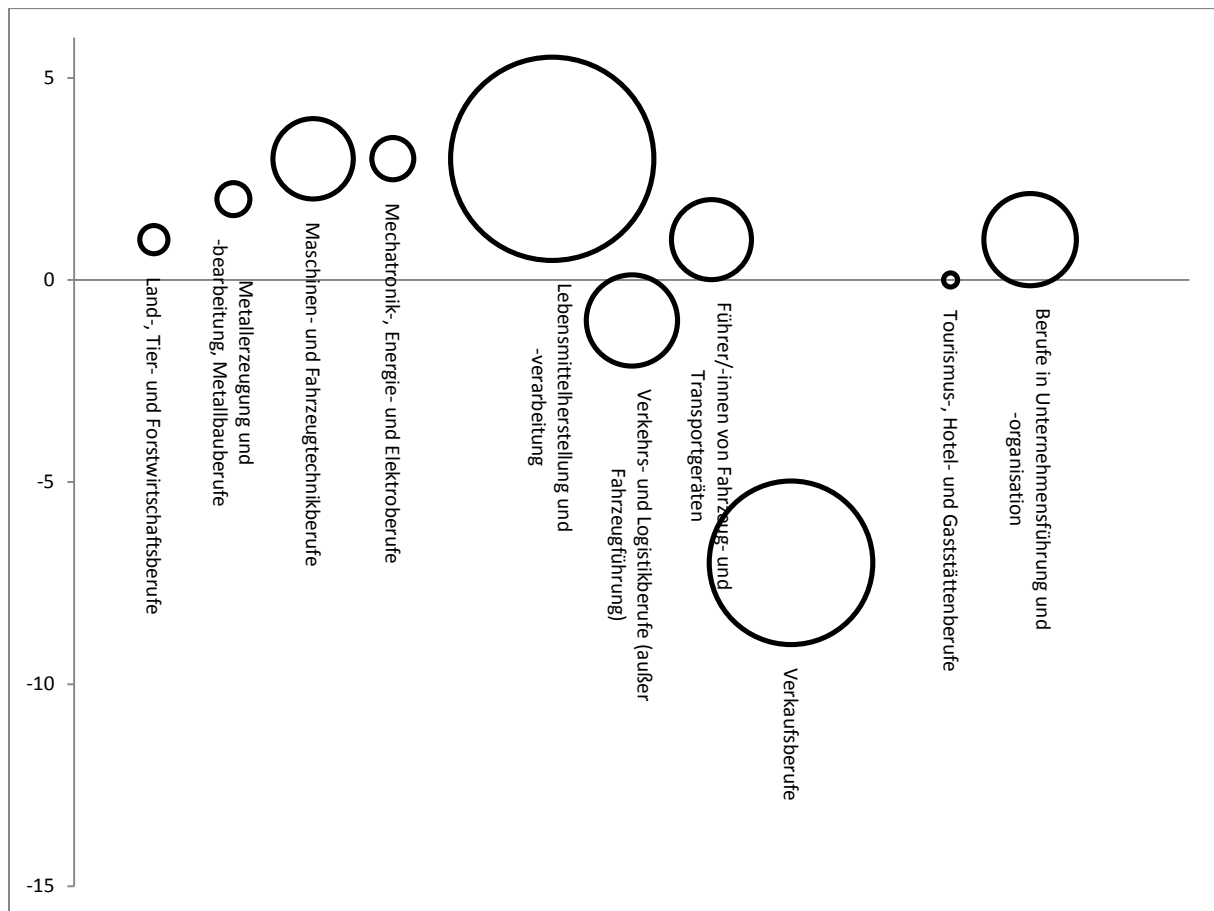
Wie beschrieben fällt der erwartbare Erweiterungsbedarf an Arbeitskräften im Wirtschaftsbereich Ernährung vergleichsweise gering aus. Da die Ableitung des Erweiterungsbedarfs auf einer Extrapolation der Beschäftigungsentwicklung der vergangenen Jahre (seit 2008) basiert, überrascht die Einschätzung der Betriebe zu ihrer Beschäftigungsentwicklung in der Vergangenheit und in der Zukunft nicht.

Dass sich ihr Personalbestand in den letzten drei Jahren erhöht habe, geben im Wirtschaftsbereich Ernährung mit 29,6 Prozent anteilig besonders wenige Betriebe an. Gleiches gilt für die zukünftige Entwicklung: Mit einem Beschäftigungswachstum in ihrem Betrieb rechnen nur 17,6 Prozent. Anteilig sind darunter überproportional viele größere Betriebe mit 50 und mehr Beschäftigten und auch solche, die in den letzten drei Jahren noch ihren Personalbestand vergrößert haben. In keinem anderen Wirtschaftsbereich rechnen anteilig so viele Betriebe mit einem sinkenden Personalbestand.

In Bezug auf die Entwicklung einzelner Berufsfelder zeichnen die Ernährungsbetriebe im kurzfristigen Zeithorizont bis 2017 folgendes Bild⁵⁸:

⁵⁸ Siehe dazu auch den methodischen Hinweis im Abschnitt zum Maschinenbau in der Fußnote 22.

Abbildung 33: Berufsfeldspezifische Entwicklung des Personalbestands und Ersatzbedarf bis 2017 im Bereich Ernährung⁵⁹



Quelle: ZSH-Fachkräftestudie Sachsen-Anhalt 2015; Bundesagentur für Arbeit Statistik Service Ost 2014b

Die größte Dynamik wird in dem klassischen Berufsfeld des Wirtschaftsbereichs, in den Berufen der „Lebensmittelherstellung und -verarbeitung“⁶⁰ erwartet. Besonders viele Betriebe rechnen mit einer Zunahme von Mitarbeiter/-innen mit solchen Berufen in ihren Betrieben. Allerdings wird in diesem Berufsfeld gleichzeitig auch am zweithäufigsten ein sinkender Bedarf angegeben. Noch häufiger gehen die Betriebe von einem sinkenden Bestand an Mitarbeiter/-innen in „Verkaufsberufen“⁶¹ aus. Für diese ergibt sich dann auch ein deutlich negativer Saldo, sodass in der Summe ein sinkender Bedarf an Personen in Verkaufsberufen im Wirtschaftsbereich Ernährung angenommen werden kann. Leicht negativ fällt zudem der Saldo in den „Verkehrs- und Logistikberufen (außer Fahrzeugführung)“⁶² aus.

Bereichsspezifische Entwicklungen auf der beruflichen Ebene – Perspektive 2020

Bis 2020 verringert sich der Anteil der Betriebe im Ernährungsbereich, die mit Personalwachstum rechnen, gegenüber der Perspektive 2017 noch einmal auf nunmehr 14,6 Prozent. Obwohl auch die Betriebe, die erwarten zu schrumpfen, anteilig weniger werden, ist dieser Anteil im Vergleich aller untersuchten Wirtschaftsbereiche der höchste. Über ein Fünftel aller Ernährungsbetriebe schaut in

⁵⁹ Eine ausführliche Auflistung aller genannten Berufe und der jeweils vorgenommenen Zuordnung zu den Berufshauptgruppen wie sie in der amtlichen Statistik verwendet werden (Klassifikation der Berufe von 2010) befindet sich im Anhang 24.

⁶⁰ „Bäcker“, „Fleischer“, „Lebensmitteltechniker“

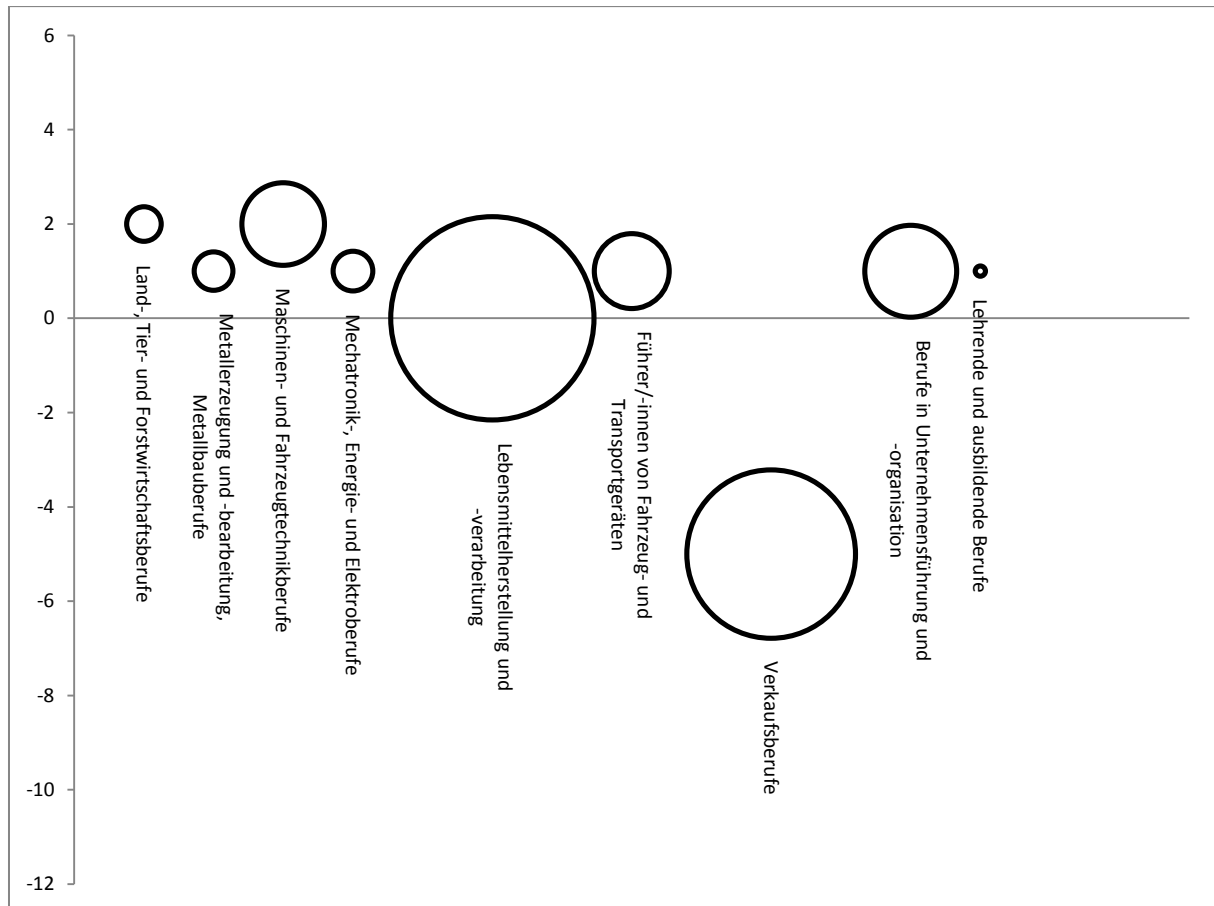
⁶¹ „Fachverkäufer“, „Fleischfachverkäufer“, „Verkäufer“

⁶² „Lagerlogistiker“

dieser Perspektive pessimistisch in die Zukunft. Mit fast einem Viertel aller Betriebe ist im Wirtschaftsbereich Ernährung zudem die Quote der Betriebe, die noch keine Zukunftsprognose wagen (können), überdurchschnittlich hoch.

Die betrieblichen Aussagen zur Entwicklung der Berufsfelder bis 2020 sind ähnlich der kurzfristigen Perspektive (siehe Abbildung 34).

Abbildung 34: Berufsfeldspezifische Entwicklung des Personalbestands und Ersatzbedarf bis 2020 im Bereich Ernährung⁶³



Quelle: ZSH-Fachkräftestudie Sachsen-Anhalt 2015; Bundesagentur für Arbeit Statistik Service Ost 2014b

Am häufigsten werden in den Betrieben steigende Bedarfe in Berufen der „Lebensmittelherstellung und -verarbeitung“⁶⁴ erwartet. Allerdings erwarten genauso viele Betriebe sinkende Bedarfe in diesem Berufsfeld, sodass sich ein rechnerischer Saldo von Null ergibt. Ein in der Summe steigender Bedarf wird in „Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufen“⁶⁵ und in „Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufen“⁶⁶ erwartet.

Der Ersatzbedarf fällt in beiden Zeithorizonten im Berufsfeld „Lebensmittelherstellung und -verarbeitung“ am höchsten aus, da hier die meisten Personen beschäftigt sind. Knapp 42 Prozent aller Arbeitnehmer/-innen des Wirtschaftsbereichs sind in diesen Berufen der

⁶³ Eine ausführliche Auflistung aller genannten Berufe und der jeweils vorgenommenen Zuordnung zu den Berufshauptgruppen wie sie in der amtlichen Statistik verwendet werden (Klassifikation der Berufe von 2010) sowie des Ersatzbedarfs, der bis 2020 in der jeweiligen Berufshauptgruppe anfallen wird, befindet sich im Anhang 25.

⁶⁴ „Bäcker“, „Fleischer“, „Koch“, „Konditor“

⁶⁵ „Pferdewirt“, „Tierwirt“

⁶⁶ „Anlagenfahrer“

„Lebensmittelherstellung und -verarbeitung“ beschäftigt. Aber nur ein Drittel aller Personen, die bis 2020 das Renteneintrittsalter von 65 Jahren erreicht haben werden, ist diesem Berufsfeld zuzuordnen. Der Ersatzbedarf fällt demnach in Berufen der „Lebensmittelherstellung und -verarbeitung“ unterproportional aus. In den „Verkaufsberufen“ ist er in Relation zu dem Gesamtbeschäftigtenanteil hingegen leicht überproportional.

4.3.5 Gesundheit und Medizin

Steckbrief des Wirtschaftsbereichs

Der in diesem Abschnitt im Fokus stehende Wirtschaftsbereich beinhaltet Betriebe, die in der Klassifikation der Wirtschaftszweige (Zweisteller der WZ 2008) unter den Abteilungen „Gesundheitswesen“, „Heime (ohne Erholungs- und Ferienheime)“ und „Sozialwesen (ohne Heime)“ subsumiert werden. Der Beschäftigtenanteil in diesen drei Wirtschaftsabteilungen betrug im Jahr 2014 zusammen knapp 16 Prozent (15,8 %) an allen Beschäftigten des Landes. Diesem Anteil entspricht eine Anzahl von 122.224 Personen.

Tabelle 25: Steckbrief zum Wirtschaftsbereich Gesundheit

Anzahl der Beschäftigten 2014 ¹		122.224
Anteil der Beschäftigten im Alter... in 2014 ¹	Unter 25 Jahre	8,9 %
	25 bis 49 Jahre	58,9 %
	50 Jahre und älter	32,3 %
Anteil der Betriebe mit ... Beschäftigten in 2013 ²	6 bis 9	38,6 %
	10 bis 49	42,5 %
	50 bis 249	15,9 %
	250 und mehr	3,1 %
Durchschnittsalter der Festangestellten ³		39 Jahre
Entwicklung des Personalbestandes in den letzten drei Jahren ³	Erhöht	54,2 %
	Gleich geblieben	40,5 %
	Gesunken	5,3 %
Entwicklung des Personalbestandes bis 2017 ³	Erhöhen	36,0 %
	Gleich bleiben	55,7 %
	Sinken	5,2 %
	Keine Aussage	*
Entwicklung des Personalbestandes bis 2020 ³	Erhöhen	29,1 %
	Gleich bleiben	48,7 %
	Sinken	11,8 %
	Keine Aussage	10,4 %

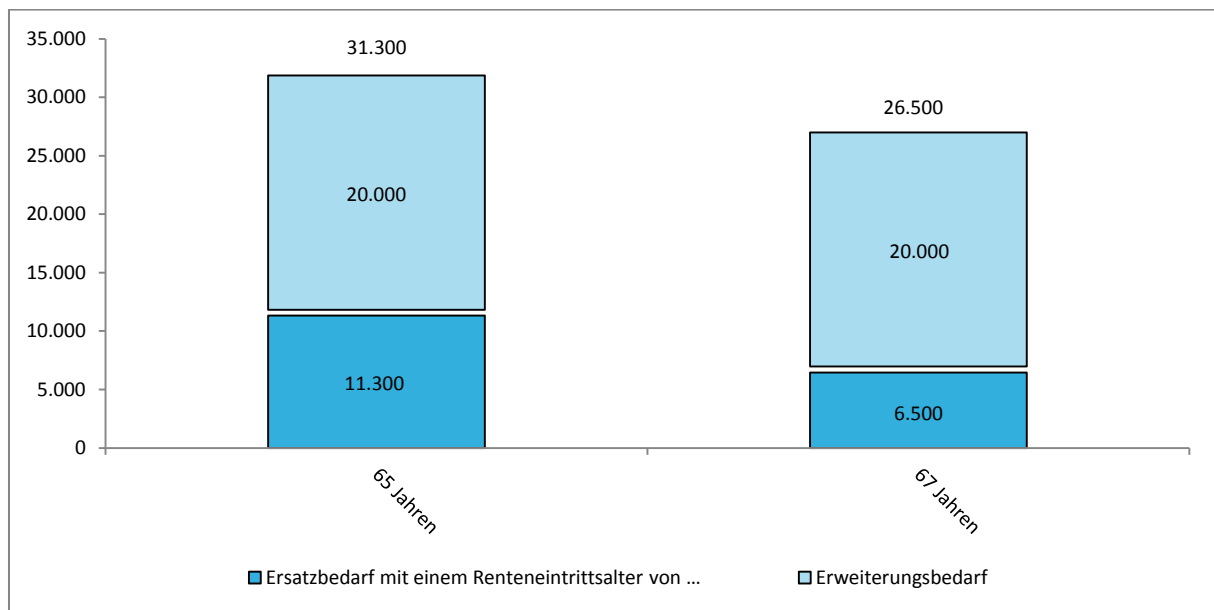
Quelle: ¹ Bundesagentur für Arbeit Statistik Service Ost 2014a; ² Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2013; ³ ZSH-Fachkräftestudie Sachsen-Anhalt 2015; *n≤5

Mit jeweils mehr als zu einem Drittel arbeiten diese Beschäftigten in kleinen und mittleren Betrieben: knapp 39 Prozent der Betriebe beschäftigen bis zu neun Beschäftigte und knapp 43 Prozent der Betriebe zehn bis 49 sozialversicherungspflichtige Mitarbeiter/-innen. Nicht einmal jeder fünfte Betrieb beschäftigt 50 und mehr angestellte Mitarbeiter/-innen. Im Vergleich zur Gesamtheit der Wirtschaftsbereiche ist der Gesundheitsbereich relativ jung. Das durchschnittliche Alter liegt bei 39 Jahren (unter allen bei 42) und der Anteil der 50 Jahre und älteren bei 32 Prozent (unter allen bei 37 %).

Bereichsspezifischer Arbeitskräftebedarf

Angeht es um den hohen Beschäftigungsanteil des Gesundheitsbereichs – im Vergleich aller untersuchten Wirtschaftsbereiche ist es sogar der Höchste – fällt der Ersatzbedarf entsprechend hoch aus. Obwohl die Altersstruktur als relativ jung bezeichnet werden kann, ist mit einem Ersatzbedarf bis zum Jahr 2020, unter der Annahme eines Renteneintritts mit 67 Jahren, von 6.500 Personen zu rechnen; bei einem Renteneintritt mit 65 Jahren fällt ein Ersatzbedarf von 11.300 Personen an (siehe Abbildung 35).

Abbildung 35: Arbeitskräftebedarf insgesamt in Sachsen-Anhalt bis 2020 im Bereich Gesundheit



Quelle: ZSH-Fachkräftestudie Sachsen-Anhalt 2015; Bundesagentur für Arbeit Statistik Service Ost 2014a

Die Fortschreibung vergangener Dynamiken innerhalb des Wirtschaftsbereichs lässt zudem einen hohen Erweiterungsbedarf erwarten. Gut 20.000 Personen werden bis zum Jahr 2020 zusätzlich gebraucht werden, um der extrapolierten Beschäftigungsentwicklung zu genügen.

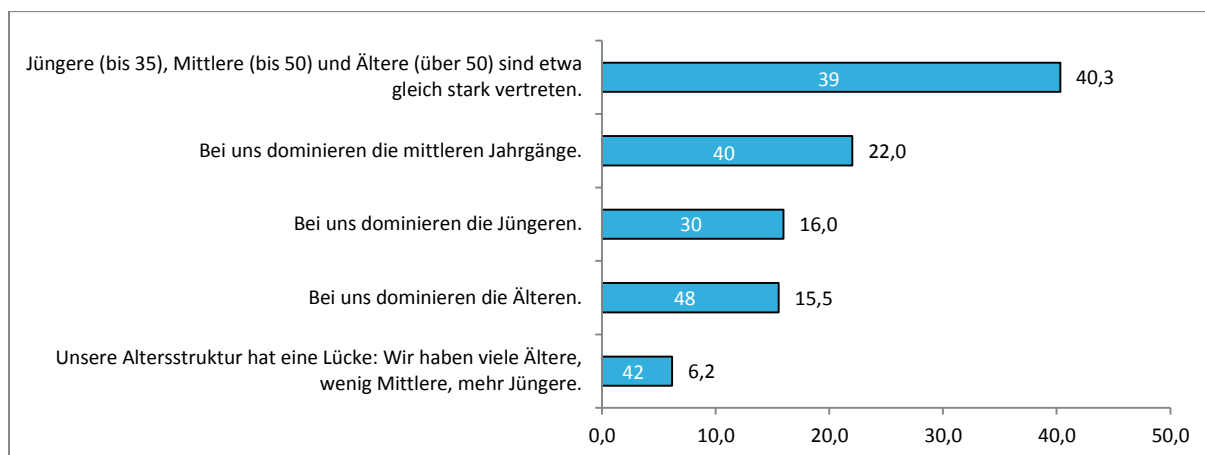
Insgesamt liegt der erwartete Arbeitskräftebedarf des Gesundheitsbereichs damit zwischen 26.500 und 31.3000 Personen.

Bereichsspezifische Altersstruktur und Handlungsbedarfe

Ein Drittel der Beschäftigten im Wirtschaftsbereich ist 50 Jahre oder älter, knapp 60 Prozent sind zwischen 25 und 49 Jahre alt und knapp jeder Zehnte ist jünger als 25 Jahre. Das Durchschnittsalter der Beschäftigten beträgt 39 Jahre.

Dasselbe Durchschnittsalter wurde auch für die Betriebe ermittelt, die in der Befragung angeben, in ihrer Altersstruktur seien jüngere, mittlere und ältere Beschäftigte gleich stark vertreten. Dies ist mit gut 40 Prozent die größte Gruppe unter den Befragten im Gesundheitsbereich (siehe Abbildung 36). Mit 39 Jahren entspricht das Durchschnittsalter in dieser Gruppe auch dem durchschnittlichen Alter des gesamten Bereichs. Gut jeder Fünfte bzw. jeder Sechste gibt eine Dominanz einer Altersgruppe an: dominierende mittlere Altersjahrgänge mit 22 Prozent (mit einem Durchschnittsalter von 40 Jahren) und Jüngere sowie Ältere mit jeweils um die 16 Prozent (30 Jahre bzw. 48 Jahre). Nur fast jeder zwanzigste Betrieb (6,2 %) diagnostiziert eine Lücke innerhalb seiner Altersstruktur. Das Durchschnittsalter dieser Gruppe von Betrieben liegt mit 42 Jahren relativ im Mittelfeld, obwohl hier, nach Einschätzungen der Betriebe, die mittleren Altersgruppen in der Altersstruktur fehlen. Mit Ausnahme der altersdominierten Gruppe liegen die durchschnittlichen Altersangaben der jeweiligen Gruppen unter denjenigen der Gruppen über alle Wirtschaftsbereiche. Auch in dieser Perspektive zeigt sich, dass der Gesundheitsbereich relativ jung ist.

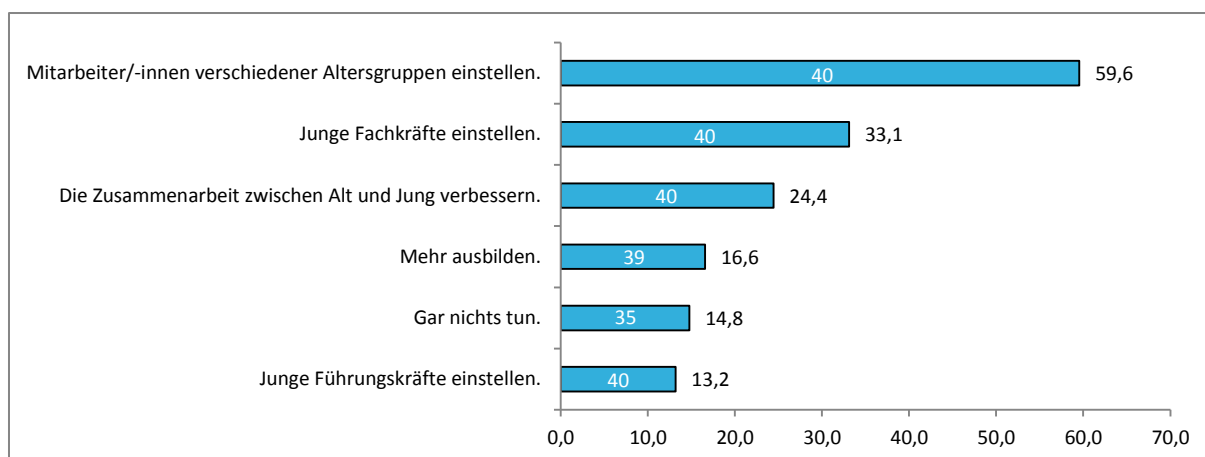
Abbildung 36: Einschätzung der betrieblichen Altersstruktur im Bereich Gesundheit; Median des Beschäftigtenalters in Jahren



Quelle: ZSH-Fachkräftestudie Sachsen-Anhalt 2015

Nichtsdestotrotz ergibt sich für die meisten Betriebe des Wirtschaftsbereichs ein Handlungsbedarf aus der Altersstruktur (siehe Abbildung 37). Überdurchschnittlich oft setzen Betriebe dabei auf die „Einstellung von Mitarbeiter/-innen aus verschiedenen Altersgruppen“. Diese Verfahrensweise wird von Betrieben des Gesundheitsbereichs im Vergleich zu den anderen Wirtschaftsbereichen am häufigsten angegeben. Ganz im Gegenteil dazu steht die Aussage „junge Fachkräfte einzustellen“, die mit 33 Prozent im Vergleich zu den anderen Wirtschaftsbereichen unterdurchschnittlich oft angeführt wird. Die Angaben zu den anderen, sich eventuell ergebenden Handlungsbedarfen entsprechen der durchschnittlichen Verteilung.

Abbildung 37: Aus Altersstruktur abgeleiteter Handlungsbedarf im Bereich Gesundheit – Mehrfachnennungen in %; („trifft zu“-Angabe); Median des Beschäftigtenalters in Jahren



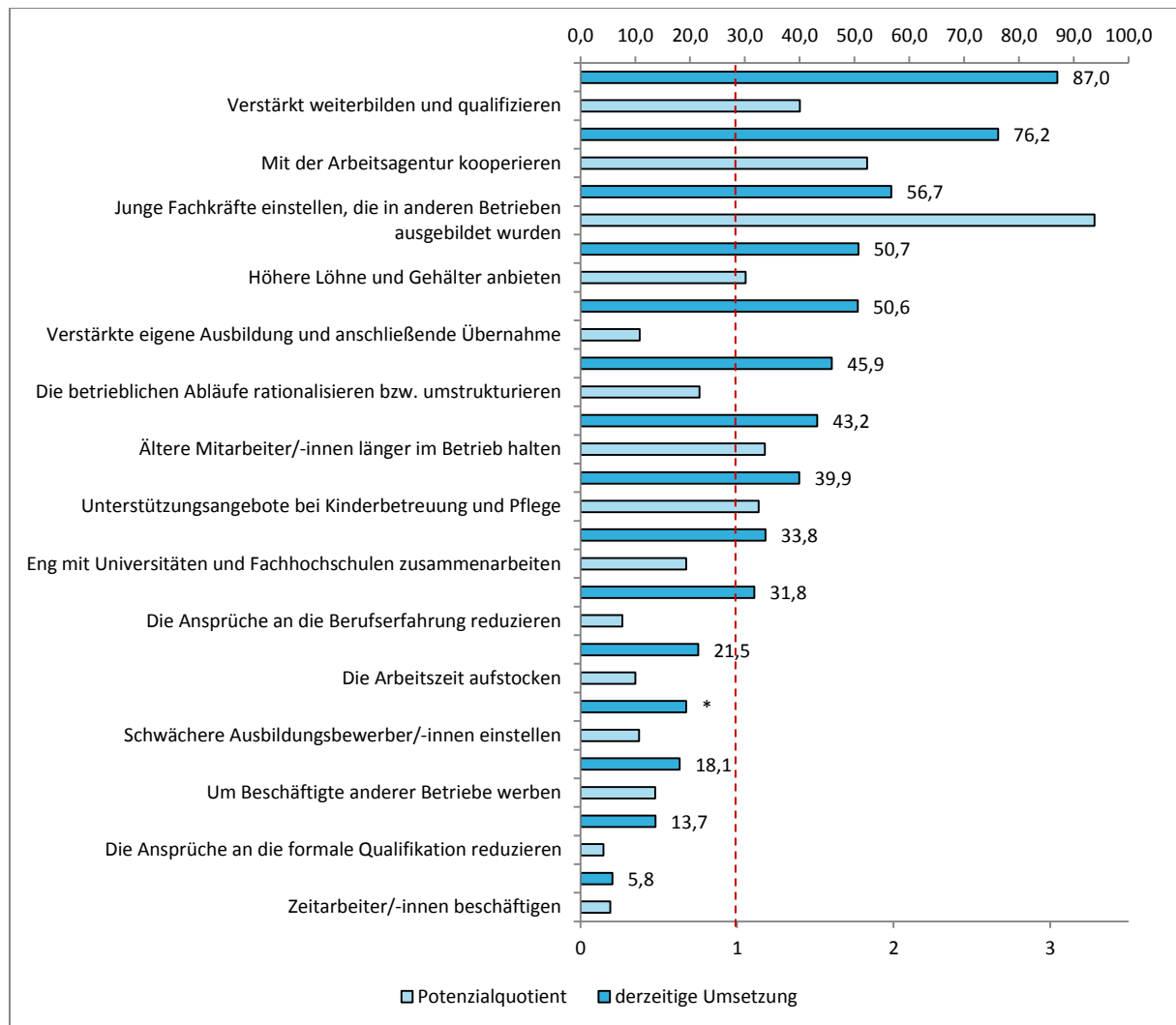
Quelle: ZSH-Fachkräftestudie Sachsen-Anhalt 2015

Der Blick auf die einzelnen Durchschnittsalter nach den verschiedenen Handlungsbedarfen macht noch einmal deutlich, dass sich im Gesundheitsbereich quasi unabhängig vom durchschnittlichen Alter der Beschäftigten eine gewisse Achtsamkeit gegenüber der Personalstruktur und den sich daraus ergebenden Konsequenzen andeutet: Lediglich in der Gruppe, die angibt, dass sich aus ihrer betrieblichen Altersstruktur kein Handlungsbedarf ergebe, liegt dann auch das mittlere Alter mit 35 deutlich unter dem Schnitt des eigenen wie aller Wirtschaftsbereiche.

Reaktionsweisen bei Fachkräftemangel

Im Gegensatz zu den meisten anderen untersuchten Wirtschaftsbereichen reagieren die Gesundheitsbetriebe auf einen Fachkräftemangel derzeit nicht am häufigsten mit einer „Kooperation mit der Arbeitsagentur“, sondern setzen dagegen häufiger auf eine „verstärkte Weiterbildung und Qualifizierung“ ihrer Mitarbeiter/-innen. (siehe Abbildung 38).⁶⁷

Abbildung 38: Umgesetzte Reaktionen und Reaktionspotenzial auf einen absehbaren Fachkräftebedarf im Bereich Gesundheit – Mehrfachnennungen in %; („Machen wir bereits“-Angabe)



Quelle: ZSH-Fachkräftestudie Sachsen-Anhalt 2015; *n≤5

Zudem geben die Betriebe mehrheitlich – neben der eigenen Ausbildung mit anschließender Übernahme – an, „junge Fachkräfte einzustellen, die in anderen Betrieben ausgebildet wurden“. Diese Verfahrensweise geht z.T. einher mit einer Erhöhung der eigenen Attraktivität, die sich u.a. im „Angebot höherer Löhne und Gehälter“ oder auch mit „Unterstützungsangeboten bei Kinderbetreuung und Pflege“ ausdrückt. Letzteres wird von 40 Prozent der Betriebe als bereits im Betrieb umgesetzt angegeben. Von allen Wirtschaftsbereichen geben Gesundheitsbetriebe am häufigsten an, ihren Mitarbeiter/-innen „Unterstützungsangebote zur Kinderbetreuung und Pflege“ zu unterbreiten. Hier wie im Wirtschaftsbereich Einzelhandel ist der Anteil der Frauen an den Beschäftigten des Bereichs sehr hoch. In anderen Wirtschaftsbereichen hingegen, die stark männlich

⁶⁷ Siehe dazu auch den methodischen Hinweis im Abschnitt zum Maschinenbau in der Fußnote 20.

dominiert sind wie z.B. der Logistik oder dem Bau, kommen solche Angebote ganz besonders selten zum Einsatz. Die traditionelle innerfamiliäre Arbeitsteilung, in der Frauen typischerweise die Betreuung der Kinder und zu pflegender Angehöriger zufällt, könnte den Zusammenhang zwischen der Geschlechterverteilung eines Wirtschaftsbereichs und der darin (häufiger) angewendeten Reaktionsweisen begründen.

Unter den genannten, zum gegenwärtigen Zeitpunkt realisierten Reaktionsweisen finden sich auch diejenigen, denen die Betriebe noch weiteres Potenzial zugestehen. Die einzige Ausnahme bildet in diesem Punkt die „eigene Ausbildung mit anschließender Übernahme“, deren Ausweitung (wenn noch nicht realisiert) von den Betrieben („Ist nichts für uns.“) eher skeptisch gesehen wird. Demgegenüber stehen Maßnahmen, die dazu dienen sollen „ältere Mitarbeiter länger im Betrieb zu halten“: Diese werden eher unterdurchschnittlich oft als bereits umgesetzt angegeben (43,2 %), haben aber in den Augen der Betriebe Potenzial.

Bereichsspezifische Entwicklungen auf der beruflichen Ebene – Perspektive 2017

Ebenso wie die Bereiche Bioökonomik und Gebäudebetreuung gehört der Gesundheitsbereich zu den Wirtschaftsbereichen, die überdurchschnittlich oft angeben, in den vergangenen drei Jahren gewachsen zu sein und in denen die Betriebe zugleich überdurchschnittlich oft davon ausgehen, bis zum Jahr 2017 bzw. auch bis zum Jahr 2020 weiter zu wachsen: Über die Hälfte der Betriebe (54,2 %) trifft diese Einschätzung für die Vergangenheit, eine gutes Drittel (36 %) für die Perspektive bis 2017 und knapp 30 Prozent (29,1 %) für den Zeitraum bis zum Jahr 2020. Darüber hinaus geht jeweils eine Mehrheit in der jeweiligen Zeitperspektive von einem unveränderten Personalbestand aus.

Die positive Entwicklung des Arbeitskräftebedarfs im Wirtschaftsbereich schlägt sich entsprechend in einzelnen Berufsfeldern nieder – allerdings zu ganz unterschiedlichen Anteilen (siehe Abbildung 39).⁶⁸ Analog der wirtschaftlichen Ausrichtung des Bereichs finden sich die größten Ersatzbedarfe in den Berufsfeldern der „Medizinischen Gesundheitsberufe“⁶⁹, der „Nichtmedizinischen Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik“⁷⁰ und der „Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie“⁷¹. In diesen Berufsfeldern wird zudem aus der Sicht der Betriebe ein erhöhter, zusätzlicher Bedarf bis zum Jahr 2017 erwartet. Ein weiterer Ersatzbedarf – jedoch nicht in den Größenordnungen der zuvor genannten – schlägt sich in den Berufsfeldern der „Lebensmittelherstellung und -verarbeitung“⁷², der „Reinigungsberufe“⁷³ und der „Berufe in Recht und Verwaltung“⁷⁴ nieder. Auch in diesen Berufsfeldern wird insgesamt eher mit einem steigendem als einem sinkenden Bedarf gerechnet.

⁶⁸ Siehe dazu auch den methodischen Hinweis im Abschnitt zum Maschinenbau in der Fußnote 21.

⁶⁹ „Krankenschwestern“, „Krankenpfleger“, „Pflegefachkraft“

⁷⁰ „Altenpfleger“, „Gesundheits- und Altenpfleger“, „Pflegehelfer“

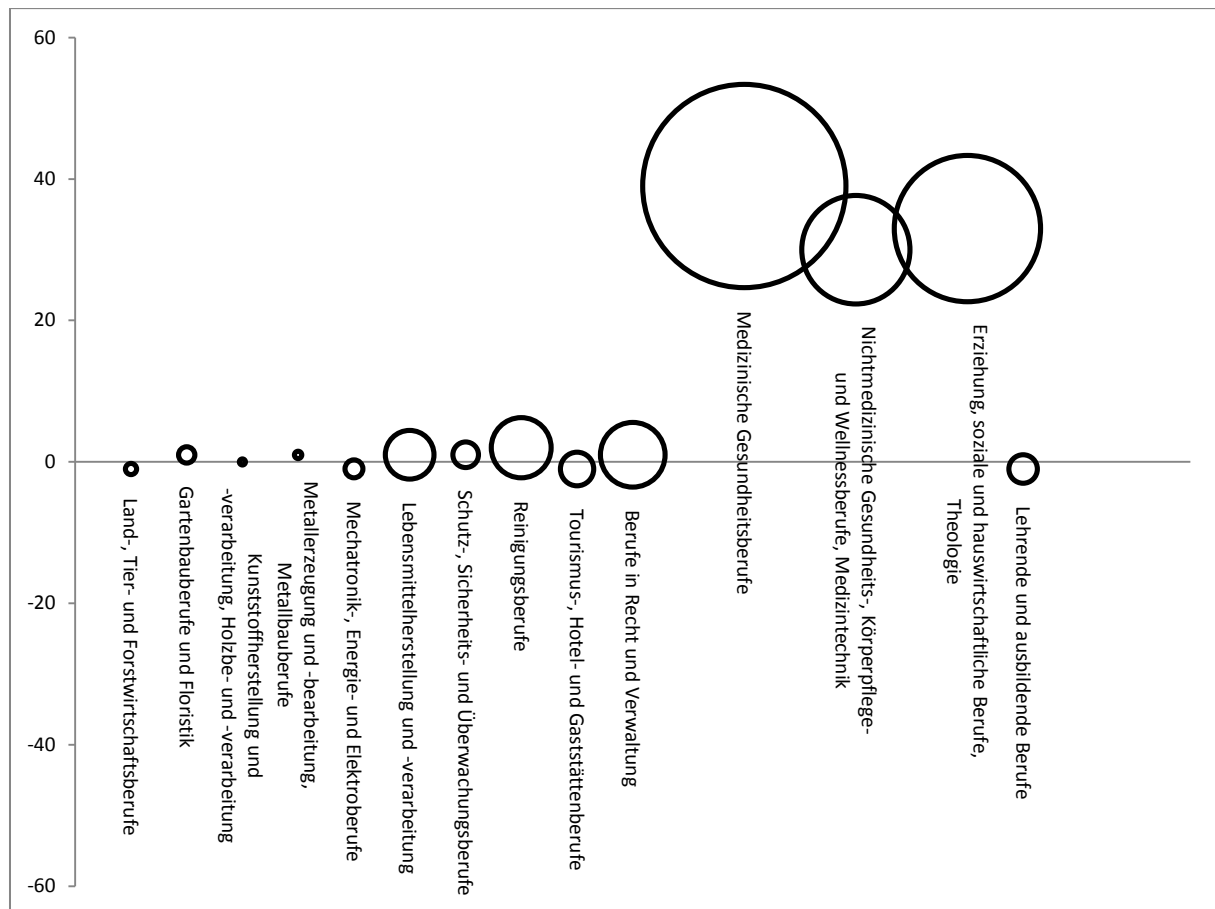
⁷¹ „Erzieher“, „Heilerzieher“, „Sozialarbeiter“

⁷² „Köche“

⁷³ „Reinigungskräfte“

⁷⁴ „Verwaltungsangestellte“

Abbildung 39: Berufsfeldspezifische Entwicklung des Personalbestands und Ersatzbedarf bis 2017 im Bereich Gesundheit⁷⁵



Quelle: ZSH-Fachkräftestudie Sachsen-Anhalt 2015; Bundesagentur für Arbeit Statistik Service Ost 2014b

Bereichsspezifische Entwicklungen auf der beruflichen Ebene – Perspektive 2020

Ein vergleichbares Bild ergibt sich für die Berufsfelder in der Perspektive bis zum Jahr 2020. (siehe Abbildung 40).

Ebenso wie in der Perspektive bis 2017 benennen die Betriebe im Zeithorizont bis 2020 (der gesondert abgefragt worden ist), die Berufsfelder der „medizinischen Gesundheitsberufe“⁷⁶, der „nichtmedizinischen Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik“⁷⁷ und „Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie“⁷⁸ als Felder, in denen sie neben dem Ersatzbedarf durch Rentenübertritte ein zusätzliches Personalwachstum erwarten. Wiederum ergibt sich für die genannten Berufsfelder auch der im Wirtschaftsbereich höchste Ersatzbedarf. Mit Ausnahme des Feldes der „Lebensmittelherstellung und -verarbeitung“ sind die bereits in der Perspektive bis 2017 angeführten Berufsfelder der „Reinigungsberufe“⁷⁹ und der „Berufe in Recht und Verwaltung“⁸⁰ in der Kombination von steigendem Ersatz- und Erweiterungsbedarf vertreten.

⁷⁵ Eine ausführliche Auflistung aller genannten Berufe und der jeweils vorgenommenen Zuordnung zu den Berufshauptgruppen wie sie in der amtlichen Statistik verwendet werden (Klassifikation der Berufe von 2010) befindet sich im Anhang 26.

⁷⁶ „Arzt“, „Krankenschwester“, „Rettungssanitäter“

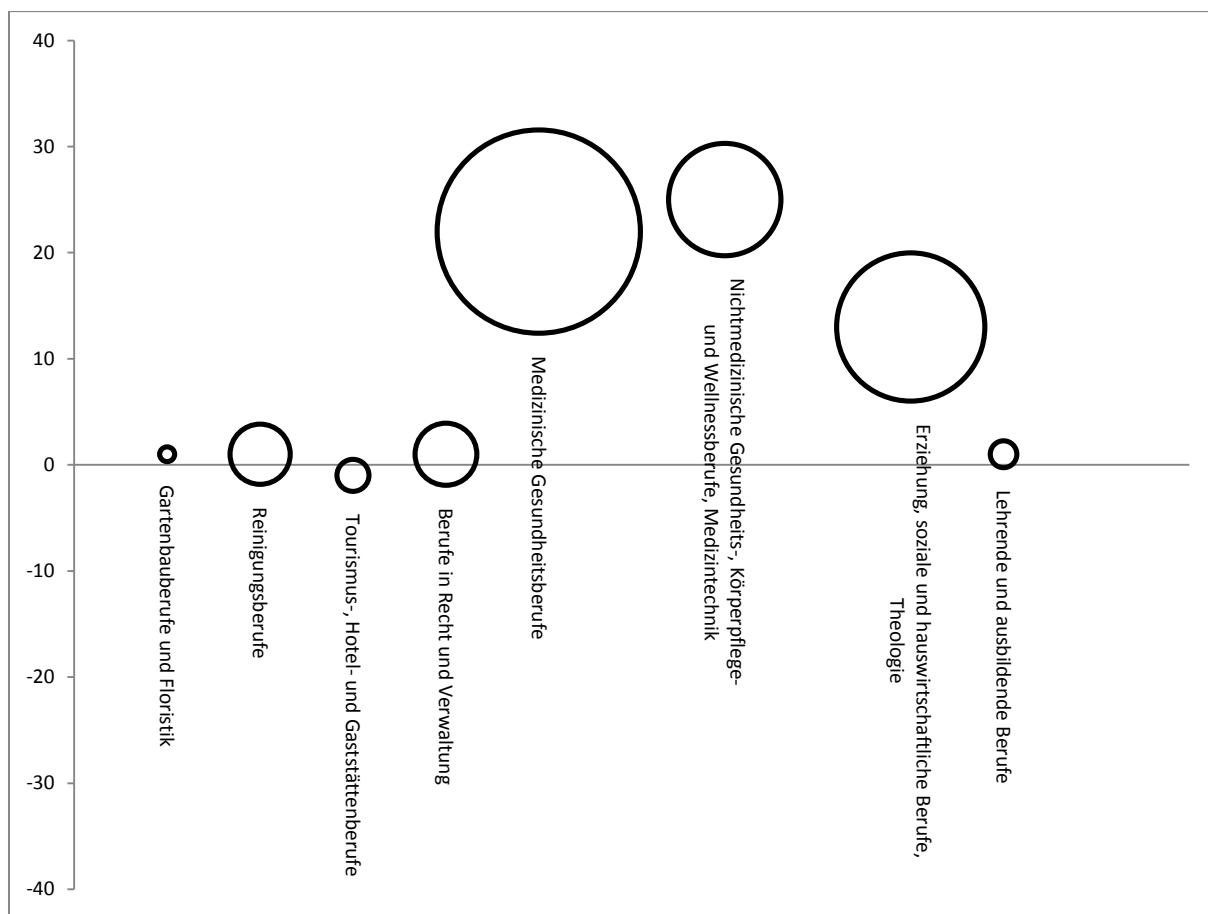
⁷⁷ „Alten- und Krankenpflegehelfer“, „Altenpfleger“, „Zahntechniker“

⁷⁸ „Betreuer“, „Erzieher“, „Sozialpädagogen“

⁷⁹ „Reinigungskräfte“

⁸⁰ „Verwaltungsangestellte“

Abbildung 40: Berufsfeldspezifische Entwicklung des Personalbestands und Ersatzbedarf bis 2020 im Bereich Gesundheit⁸¹



Quelle: ZSH-Fachkräftestudie Sachsen-Anhalt 2015; Bundesagentur für Arbeit Statistik Service Ost 2014b

⁸¹ Eine ausführliche Auflistung aller genannten Berufe und der jeweils vorgenommenen Zuordnung zu den Berufshauptgruppen wie sie in der amtlichen Statistik verwendet werden (Klassifikation der Berufe von 2010) sowie des Ersatzbedarfs, der bis 2020 in der jeweiligen Berufshauptgruppe anfallen wird, befindet sich im Anhang 27.

4.3.6 Bau

Steckbrief des Wirtschaftsbereichs

Mit dem Wirtschaftsbereich „Bau“ sind Betriebe erfasst, die „vorbereitende Baustellenarbeiten, Bauinstallation und sonstiges Ausbaugewerbe“ (nach WZ 2008) übernehmen. Dazu gehören z.B. Abbrucharbeiten, Elektro- und Gas-, Wasser-, Heizungs- sowie Lüftungs- und Klimainstallation, Bautischlereien und -schlossereien, Dachdeckereien und Zimmereien etc. Im Gegensatz zu den zuvor beschriebenen Wirtschaftsbereichen wurde der Wirtschaftsbereich nicht aufgrund der regionalen Innovationsstrategie in die vertiefte Analyse im Rahmen der Studie einbezogen, sondern ausgewählt, weil er innerhalb der Wirtschaft Sachsen-Anhalts besonders beschäftigungsintensiv ist. Fast 40.000 Personen sind im Bau beschäftigt, womit dieser Bereich zu den vier der neun Wirtschaftsbereiche zählt, die einen Anteil von über fünf Prozent an der Gesamtbeschäftigung aufweisen. Von allen Wirtschaftsabteilungen, wie sie in der amtlichen Statistik erfasst werden, ist die Abteilung „vorbereitende Baustellenarbeiten, Bauinstallation und sonstiges Ausbaugewerbe“ unter den fünf Wirtschaftsabteilungen, die mit dem höchsten Ersatzbedarf bis 2020.

Tabelle 26: Steckbrief zum Wirtschaftsbereich Bau

Anzahl der Beschäftigten 2014 ¹		39.959
Anteil der Beschäftigten im Alter... in 2014 ¹	Unter 25 Jahre	7,6 %
	25 bis 49 Jahre	59,9 %
	50 Jahre und älter	32,5 %
Anteil der Betriebe mit ... Beschäftigten in 2013 ²	6 bis 9	46,7 %
	10 bis 49	48,9 %
	50 bis 249	4,3 %
	250 und mehr	0,2 %
Durchschnittsalter der Festangestellten ³		43 Jahre
Entwicklung des Personalbestandes in den letzten drei Jahren ³	Erhöht	24,9 %
	Gleich geblieben	50,3 %
	Gesunken	24,7 %
Entwicklung des Personalbestandes bis 2017 ³	Erhöhen	16,6 %
	Gleich bleiben	57,0 %
	Sinken	17,4 %
	Keine Aussage	8,9 %
Entwicklung des Personalbestandes bis 2020 ³	Erhöhen	10,0 %
	Gleich bleiben	48,0 %
	Sinken	18,2 %
	Keine Aussage	23,9 %

Quelle: ¹ Bundesagentur für Arbeit Statistik Service Ost 2014a; ² Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2013; ³ ZSH-Fachkräftestudie Sachsen-Anhalt 2015

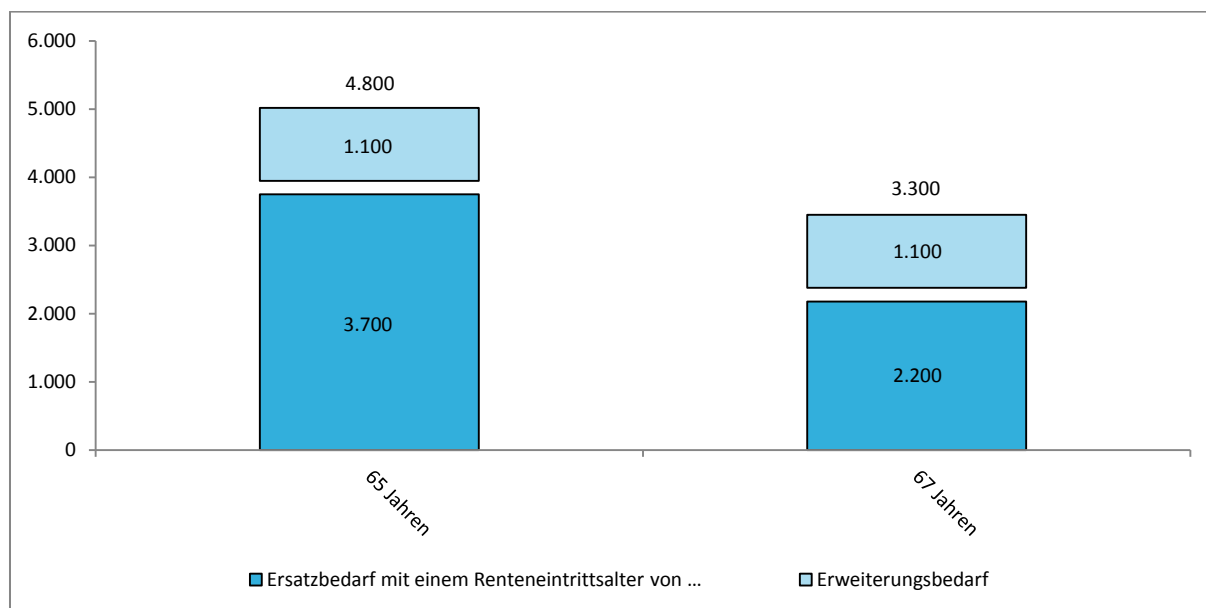
Im Bau sind überdurchschnittlich viele Betriebe sehr klein, d.h. 47 Prozent haben weniger als zehn Beschäftigte. Fast die Hälfte aller Betriebe haben zwischen zehn und 49 Mitarbeiter/-innen, sodass der Anteil von großen Betrieben sehr gering ausfällt.

Im Vergleich zu den anderen untersuchten Wirtschaftsbereichen ist der Anteil Älterer unter den Arbeitnehmer/-innen leicht unterdurchschnittlich und der Anteil der mittleren Jahrgänge dafür erhöht. Das Durchschnittsalter ist mit 43 Jahren leicht, aber nicht auffällig erhöht.

Bereichsspezifischer Arbeitskräftebedarf

Wie schon angedeutet, ist der Ersatzbedarf im Bau vergleichsweise hoch. Nimmt man ein Renteneintrittsalter von 67 Jahren an, werden 2.200 Arbeitskräfte altersbedingt ausscheiden, bei einem Renteneintrittsalter von 65 Jahren wären es 3.700 (siehe Abbildung 41).

Abbildung 41: Arbeitskräftebedarf insgesamt in Sachsen-Anhalt bis 2020 im Bereich Bau



Quelle: ZSH-Fachkräftestudie Sachsen-Anhalt 2015; Bundesagentur für Arbeit Statistik Service Ost 2014a

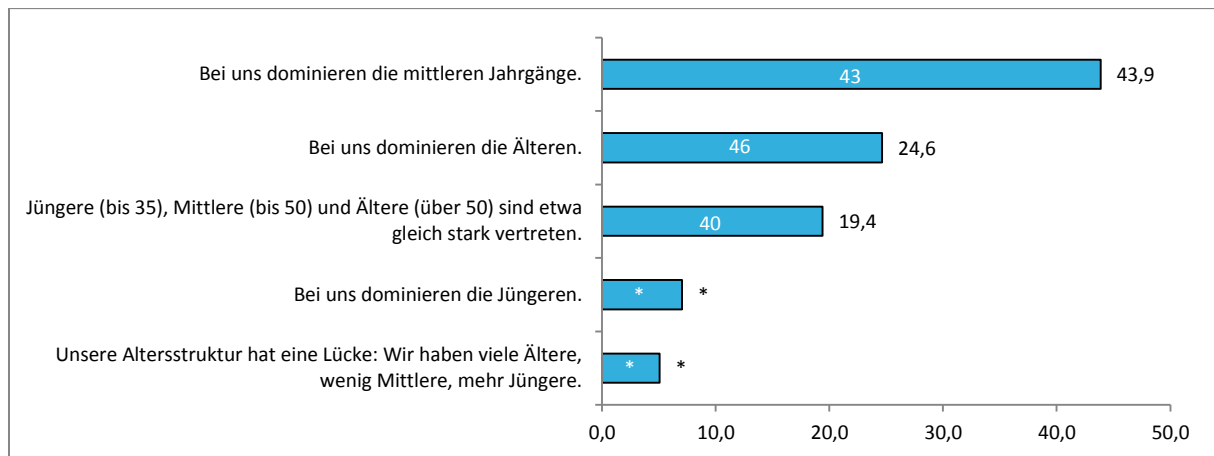
Im Vergleich zu den anderen Wirtschaftsbereichen weist die Arbeitsmarktdynamik im Baubereich in der Vergangenheit eher auf ein moderates Wachstum der Beschäftigten bis zum Jahr 2020 hin. Ca. 1.100 Arbeitskräfte werden bis 2020 zusätzlich zu den aus Altersgründen ausscheidenden benötigt.

In der Summe beläuft sich der in den nächsten fünf Jahren entstehende Arbeitskräftebedarf insgesamt auf 3.300 bis 4.800 Personen. Mindestens zwei Drittel davon resultieren aus dem sich abzeichnenden Ersatzbedarf.

Bereichsspezifische Altersstruktur und Handlungsbedarfe

Dass der Ersatzbedarf vergleichsweise hoch ausfällt, lässt sich nicht unmittelbar aus der Altersstruktur des Bereichs ableiten. Am häufigsten – im Vergleich zu den anderen Wirtschaftsbereichen, die in der Studie analysiert werden, überdurchschnittlich häufig – beschreiben die Betriebe ihre Altersstruktur mit einer Dominanz der mittleren Altersgruppe (siehe Abbildung 42). Am zweithäufigsten sind es die Älteren, die die Belegschaft dominieren. Im Vergleich zu Betrieben anderer Wirtschaftsbereiche, die ihre Mitarbeiterzusammensetzung als überaltert bezeichnen, ist das Durchschnittsalter der Beschäftigten in altersdominierten Betrieben im Bau mit 46 Jahren jedoch vergleichsweise gering. Eine Altersstruktur, in der die Altersgruppen in etwa zu gleichen Teilen vertreten sind, gibt es im Wirtschaftsbereich Bau im Vergleich zu den anderen besonders selten.

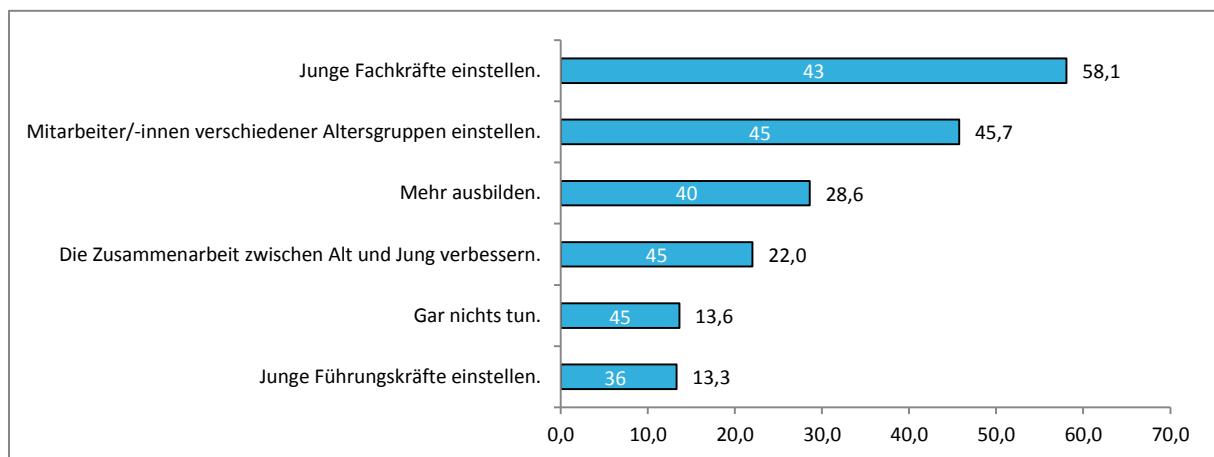
Abbildung 42: Einschätzung der betrieblichen Altersstruktur im Bereich Bau; Median des Beschäftigtenalters in Jahren



Quelle: ZSH-Fachkräftestudie Sachsen-Anhalt 2015; * n≤5

Wie in den anderen Wirtschaftsbereichen auch, aber im Vergleich anteilig noch deutlich häufiger, leiten die Betriebe des Baubereichs am häufigsten aus ihrer Altersstruktur ab, junge Fachkräfte einzustellen (siehe Abbildung 43). Ein Großteil der Betriebe gibt zudem an, Mitarbeiter/-innen verschiedener Altersgruppen rekrutieren zu wollen. Deutlich häufiger als im Durchschnitt bekunden die Baubetriebe, mehr ausbilden zu wollen.

Abbildung 43: Aus Altersstruktur abgeleiteter Handlungsbedarf im Bereich Bau – Mehrfachnennungen in %; („trifft zu“-Angabe); Median des Beschäftigtenalters in Jahren



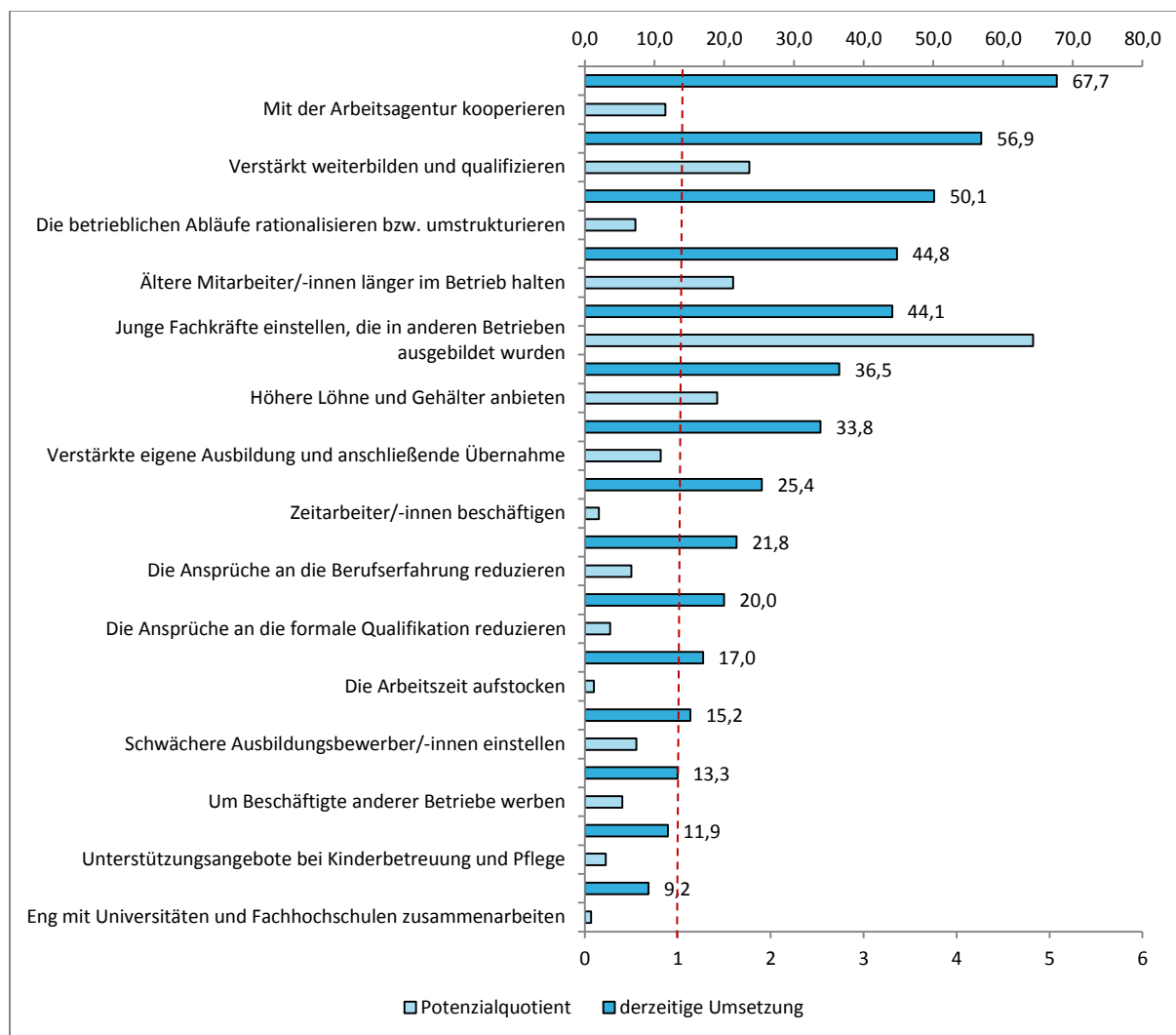
Quelle: ZSH-Fachkräftestudie Sachsen-Anhalt 2015

Betriebe, die aus ihrer Altersstruktur keinen Bedarf zur Veränderung ihrer Rekrutierungspraxis sehen, sondern entweder die „Zusammenarbeit der verschiedenen Altersgruppen verbessern“ oder „gar nichts tun“ wollen, weisen ein relativ hohes Durchschnittsalter in der Belegschaft auf. Das Durchschnittsalter von 45 Jahren in Betrieben, die keinen Handlungsbedarf sehen, könnte auf ein mangelndes Problembewusstsein dieser Betriebe hindeuten. Da fast zwei Drittel der Betriebe, die meinen, sie hätten keinen Handlungsbedarf weniger als zehn Mitarbeiter/-innen beschäftigen, könnte das mangelnde Problembewusstsein eine Folge der Kapazitäten dieser Betriebe sein. Personen, die speziell für die Personalplanung zuständig sind, sind in Klein(st)betrieben äußerst selten nur allein mit dieser Aufgabe betraut, und die Ressourcen, um sich durch besondere (z.B. finanzielle) Anreizstrukturen bei der Arbeitskräfteerkrutierung auszuzeichnen, sind zudem eher knapp bemessen.

Reaktionsweisen bei Fachkräftemangel

In ihren Antworten zu den derzeit schon umgesetzten Reaktionsweisen bei Fachkräftemangel weichen die Betriebe des Baubereichs nur in wenigen Punkten vom Durchschnitt der untersuchten Wirtschaftsbereiche ab (siehe Abbildung 44).⁸²

Abbildung 44: Umgesetzte Reaktionen und Reaktionspotenzial auf einen absehbaren Fachkräftebedarf im Bereich Bau – Mehrfachnennungen in %; („Machen wir bereits“-Angabe)



Quelle: ZSH-Fachkräftestudie Sachsen-Anhalt 2015

Die Einstellung von Zeitarbeitern wird überdurchschnittlich häufig angegeben, ein Viertel der Betriebe dieses Wirtschaftsbereichs reagiert derzeit auf diese Weise bei Personalengpässen. Anteilig etwas häufiger als in den anderen Wirtschaftsbereichen haben die Betriebe im Bau auch schon ihre „Anforderungen an formale Qualifikationen“ reduziert. Deutlich seltener als in anderen Bereichen, „qualifizieren sie ihre Mitarbeiter/-innen weiter“, setzen „Unterstützungsangebote zur Kinderbetreuung und Pflege“ als Rekrutierungsanreiz ein und/oder „kooperieren mit Hochschulen“. Die beiden letzten Punkte lassen sich durch die Beschäftigtenstruktur des Wirtschaftsbereichs erklären. Knapp 90 Prozent aller im Baubereich Beschäftigten sind männlich. Da Vereinbarkeitsprobleme traditionell weiterhin eher Frauen zugeschrieben werden, sind Angebote zur Unterstützung bei Kinderbetreuung und Pflege in männlich dominierten Wirtschaftsbereichen eher

⁸² Siehe dazu auch den methodischen Hinweis im Abschnitt zum Maschinenbau in der Fußnote 20.

selten. Der geringe Anteil von Betrieben, die mit Hochschulen kooperieren, könnte eine Folge der Qualifikationsstruktur des Bereichs und den Qualifikationsanforderungen der Arbeitgeber/-innen darin sein: Der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Baubereich mit akademischem Abschluss liegt mit 3,5 Prozent fast zehn Prozentpunkte niedriger als in der Gesamtwirtschaft Sachsen-Anhalts.

Wie in der Abbildung 44 auch erkennbar ist, sehen die Betriebe, die derzeit die jeweilige Reaktionsweise noch nicht umsetzen, das größte Potenzial darin, einem Fachkräftemangel durch die Rekrutierung von „Nachwuchsfachkräften, die sie selbst nicht ausgebildet haben“, zu begegnen. Die „Weiterbildung und Qualifizierung der eigenen Mitarbeiter/-innen“ ist eine weitere Reaktionsweise, die von den Betrieben im Baubereich eher in Betracht gezogen als abgelehnt werden. Angesichts der kleinbetrieblichen Struktur des Wirtschaftsbereichs bzw. der häufig mit der Betriebsgröße zusammenhängende Ressourcenausstattung überrascht es, dass es für die Baubetriebe vergleichsweise häufig in Frage kommt, „höhere Löhne und Gehälter“ anzubieten, um Arbeitskräfte zu rekrutieren.

Bereichsspezifische Entwicklungen auf der beruflichen Ebene – Perspektive 2017

Anteilig noch weniger Betriebe als im Wirtschaftsbereich Ernährung rechnen im Bau mit einem steigenden Personalbestand innerhalb der nächsten drei Jahre. Damit ist dieser Wirtschaftsbereich derjenige, in dem die wenigsten Betriebe positive Beschäftigungsaussichten angeben. Unter denen, die dennoch ein Wachstum erwarten, sind überproportional viele mittelgroße Betriebe. Kleinere Betriebe gehen eher davon aus, dass sich ihr Personalbestand kurzfristig nicht verändern wird.

Von den Betrieben, die an einzelnen Berufen einen steigenden Bedarf erwarten, werden am häufigsten „(Innen-)Ausbauberufe“⁸³ benannt (siehe Abbildung 45).⁸⁴ Auch bei „Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufen“⁸⁵ und bei „gebäude- und versorgungstechnischen Berufen“⁸⁶ wurden von mehreren Betrieben steigende Bedarfe angegeben. Da für letzteres allerdings noch häufiger ein sinkender Bedarf genannt wurde, ergibt sich in der Gesamtbetrachtung ein negativer Saldo für das Berufsfeld der „gebäude- und versorgungstechnischen Berufe“. Daneben werden bei „Hoch- und Tiefbauberufen“⁸⁷ und bei „Mechatronik-, Energie- und Elektroberufen“⁸⁸ häufiger als einmal bis 2017 sinkende Personalbestände erwartet.

⁸³ „Bodenleger“, „Fliesenleger“, „Maler“

⁸⁴ Siehe dazu auch den methodischen Hinweis im Abschnitt zum Maschinenbau in der Fußnote 22.

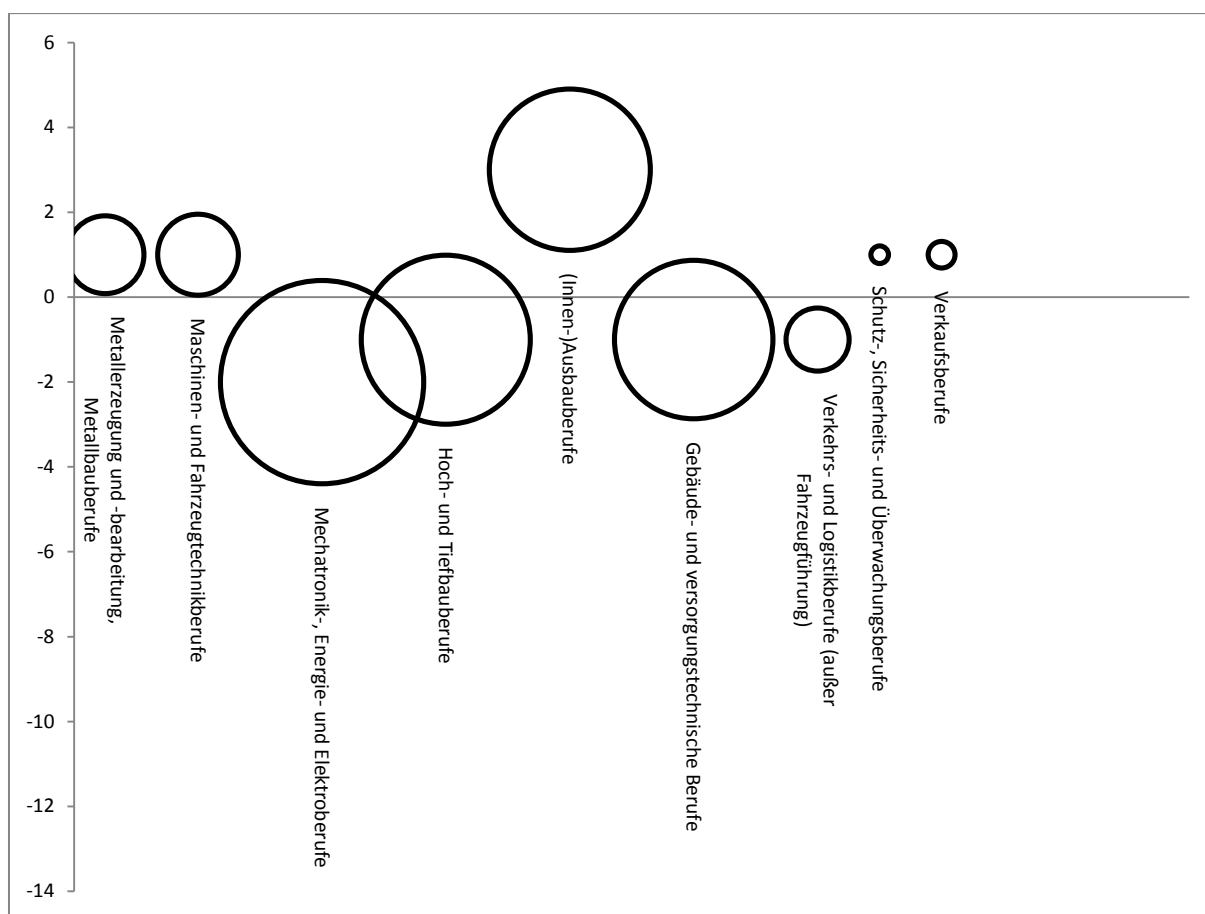
⁸⁵ „Betonpumpenmaschinist“, „Monteur“

⁸⁶ „Heizungsmonteur“, „Kälteanlagenbauer“

⁸⁷ „Dachdecker“

⁸⁸ „Elektriker“, „Elektroinstallateur“

Abbildung 45: Berufsfeldspezifische Entwicklung des Personalbestands und Ersatzbedarf bis 2017 im Bereich Bau⁸⁹



Quelle: ZSH-Fachkräftestudie Sachsen-Anhalt 2015; Bundesagentur für Arbeit Statistik Service Ost 2014b

Bereichsspezifische Entwicklungen auf der beruflichen Ebene – Perspektive 2020

Bis 2020 setzt sich die Tendenz eher pessimistischer Beschäftigungseinschätzungen der Betriebe im Baubereich weiter fort. Wiederum ist der Anteil der Betriebe, der mit steigendem Personalbedarf rechnet, der Geringste unter allen untersuchten Wirtschaftsbereichen.

Der Anteil der Betriebe, die insgesamt erwarten, dass sich ihr Personalbestand bis 2020 verringern wird, ist gegenüber dem Durchschnitt der Wirtschaftsbereiche leicht erhöht. Vor allem aber können oder wollen anteilig besonders viele Betriebe in diesem Wirtschaftsbereich keine Aussage für die mittelfristige Perspektive machen. Interessant ist, dass sich mit dem wechselnden Zeithorizont eine Verschiebung der Einschätzung ergibt: Während unter den Betrieben, die innerhalb der nächsten drei Jahre mit Wachstum rechnen, überdurchschnittlich viele mittelgroße Betriebe zu finden sind, sind diese in der mittelfristigen Perspektive überdurchschnittlich häufig noch nicht aussagefähig in Bezug auf ihre Personalentwicklung.

Den im Saldo größten Bedarf geben die Baubetriebe auch über die drei Jahre hinaus für „(Innen-) Ausbauberufe“⁹⁰ an (siehe Abbildung 46). Ein in der Summe leicht positiver Bedarf ist in den

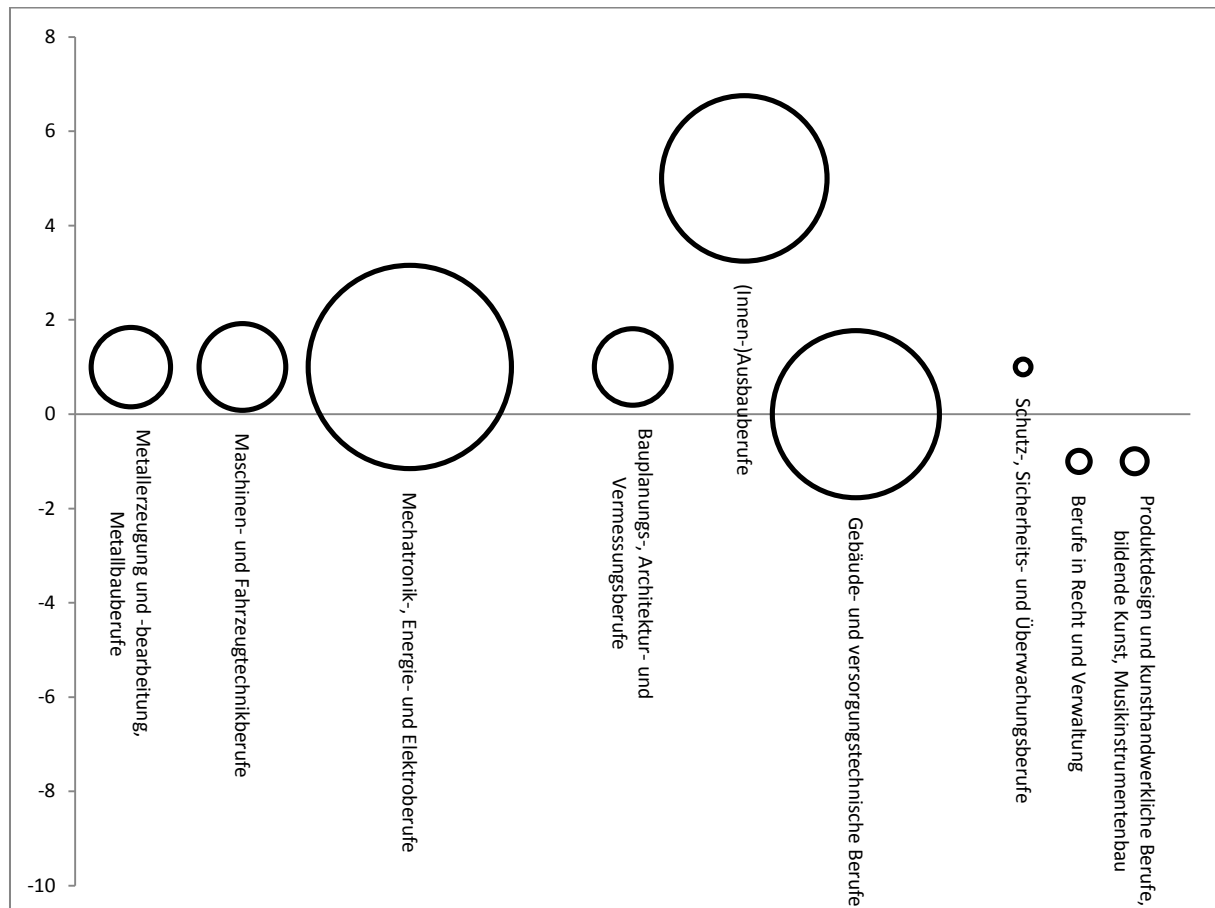
⁸⁹ Eine ausführliche Auflistung aller genannten Berufe und der jeweils vorgenommenen Zuordnung zu den Berufshauptgruppen wie sie in der amtlichen Statistik verwendet werden (Klassifikation der Berufe von 2010) befindet sich im Anhang 28.

⁹⁰ „Dekorateur“, „Fliesenleger“, „Maler“

Berufsfeldern der „Metallerzeugung und -verarbeitung“⁹¹, der „Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe“⁹² bei den „Mechatronik-, Energie- und Elektroberufen“⁹³, bei „Bauplanungs-, Architektur- und Vermessungsberufen“⁹⁴ und „Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsberufen“⁹⁵ erkennbar.

Der bis 2020 entstehende Ersatzbedarf wird den Wirtschaftsbereich Bau ganz besonders in den Berufsfeldern „Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe“, „gebäude- und versorgungstechnische Berufe“ und „(Innen-)Ausbauberufe“ betreffen.

Abbildung 46: Berufsfeldspezifische Entwicklung des Personalbestands und Ersatzbedarf bis 2020 im Bereich Bau⁹⁶



Quelle: ZSH-Fachkräftestudie Sachsen-Anhalt 2015; Bundesagentur für Arbeit Statistik Service Ost 2014b

⁹¹ „Metallbau“

⁹² „Betonpumpenmaschinist“, „Maschinenführer“

⁹³ „Elektriker“, „Elektrotechniker“, „Mechatroniker“

⁹⁴ „Bauleiter“

⁹⁵ „Brandschutz“

⁹⁶ Eine ausführliche Auflistung aller genannten Berufe und der jeweils vorgenommenen Zuordnung zu den Berufshauptgruppen wie sie in der amtlichen Statistik verwendet werden (Klassifikation der Berufe von 2010) sowie des Ersatzbedarfs, der bis 2020 in der jeweiligen Berufshauptgruppe anfallen wird, befindet sich im Anhang 29.

4.3.7 Einzelhandel

Steckbrief des Wirtschaftsbereichs

Der Einzelhandel (in der WZ 2008 „Einzelhandel ohne Handel mit Kfz“) gehört neben dem Gesundheitsbereich (siehe oben) und dem Bereich der Öffentlichen Verwaltung (siehe dazu unten) mit einem Beschäftigtenanteil von knapp acht Prozent an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten des Landes zu den beschäftigungsintensivsten Bereichen. Mit Stand Mitte des Jahres 2014 beläuft sich die Anzahl der in diesem Bereich beschäftigten Personen auf 59.546.

Tabelle 27: Steckbrief zum Wirtschaftsbereich Einzelhandel

Anzahl der Beschäftigten 2014 ¹		59.546
Anteil der Beschäftigten im Alter... in 2014 ¹	Unter 25 Jahre	9,0 %
	25 bis 49 Jahre	60,6 %
	50 Jahre und älter	30,4 %
Anteil der Betriebe mit ... Beschäftigten in 2013 ²	6 bis 9	47,8 %
	10 bis 49	45,9 %
	50 bis 249	6,3 %
	250 und mehr	0,1 %
Durchschnittsalter der Festangestellten ³		41 Jahre
Entwicklung des Personalbestandes in den letzten drei Jahren ³	Erhöht	34,4 %
	Gleich geblieben	50,8 %
	Gesunken	14,8 %
Entwicklung des Personalbestandes bis 2017 ³	Erhöhen	20,4 %
	Gleich bleiben	69,2 %
	Sinken	*
	Keine Aussage	*
Entwicklung des Personalbestandes bis 2020 ³	Erhöhen	21,9 %
	Gleich bleiben	55,8 %
	Sinken	6,5 %
	Keine Aussage	15,8 %

Quelle: ¹ Bundesagentur für Arbeit Statistik Service Ost 2014a; ² Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2013; ³ ZSH-Fachkräftestudie Sachsen-Anhalt 2015; *n≤5

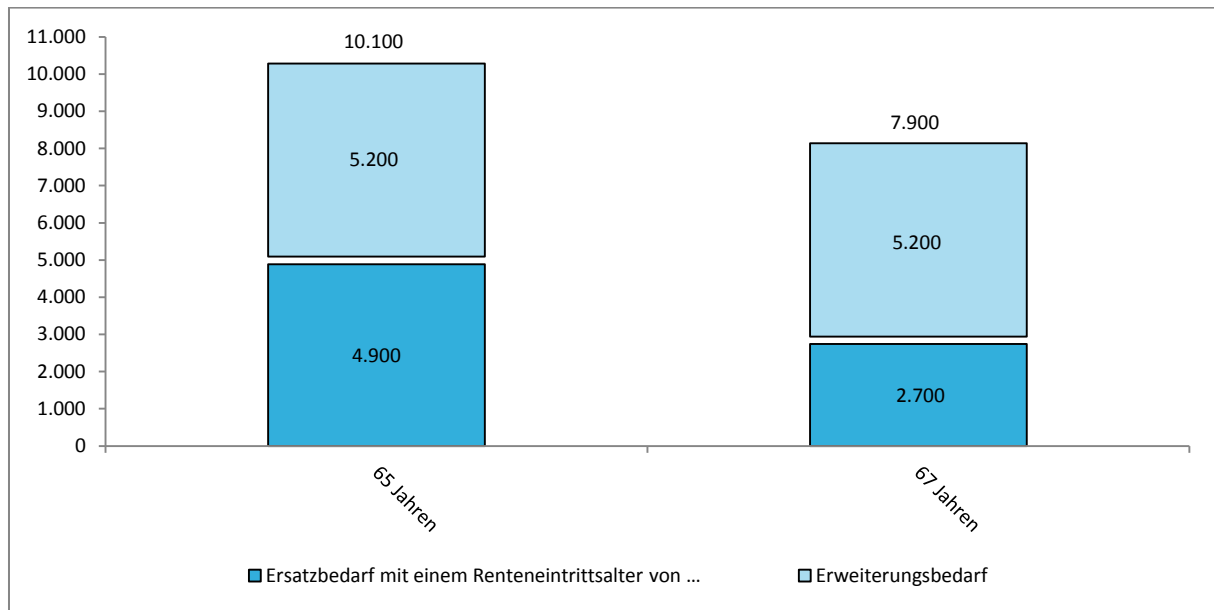
Der Anteil von kleinsten, mit bis zu neun Beschäftigten, und kleinen, mit zehn bis 49 Beschäftigten, Betrieben (47,8 % bzw. 45,9 %) ist mit zusammen über 90 Prozent derjenige, der die Betriebsgrößenstruktur des Wirtschaftsbereichs definiert. Im Vergleich zur Gesamtheit der Wirtschaftsbereiche ist der Einzelhandel relativ jung. Der Anteil der 50 Jahre und älteren liegt bei 30 Prozent, der der mittleren Jahrgänge bei gut 60 Prozent und der der jüngeren bei neun Prozent.

Bereichsspezifischer Arbeitskräftebedarf

Aufgrund der ermittelten Altersstruktur ergibt sich durch die absehbaren Renteneintritte (mit 65 Jahren) bis zum Jahr 2020 ein Ersatzbedarf von 4.900 Personen. Bei einem angenommenen Renteneintritt mit 67 Jahren beliefe sich dieser noch auf 2.700 Personen (siehe Abbildung 47). Im Rahmen der aus den vergangenen Entwicklungen extrapolierten Annahmen zum Erweiterungsbedarf innerhalb des Wirtschaftsbereichs ergibt sich ein zusätzlicher Bedarf von 5.200 Personen.

Neben den Wirtschaftsbereichen Gesundheit und Gebäudebetreuung ist der Einzelhandel einer der Wirtschaftsbereiche, in dem der abgeschätzte Erweiterungsbedarf den absehbaren Ersatzbedarf (bei einem Renteneintritt mit 65 Jahren) deutlich übersteigt. Für diesen Bereich ist mit einem Arbeitskräftebedarf insgesamt zwischen 7.900 und 10.100 Personen bis zum Jahr 2020 zu rechnen.

Abbildung 47: Arbeitskräftebedarf insgesamt in Sachsen-Anhalt bis 2020 im Bereich Einzelhandel

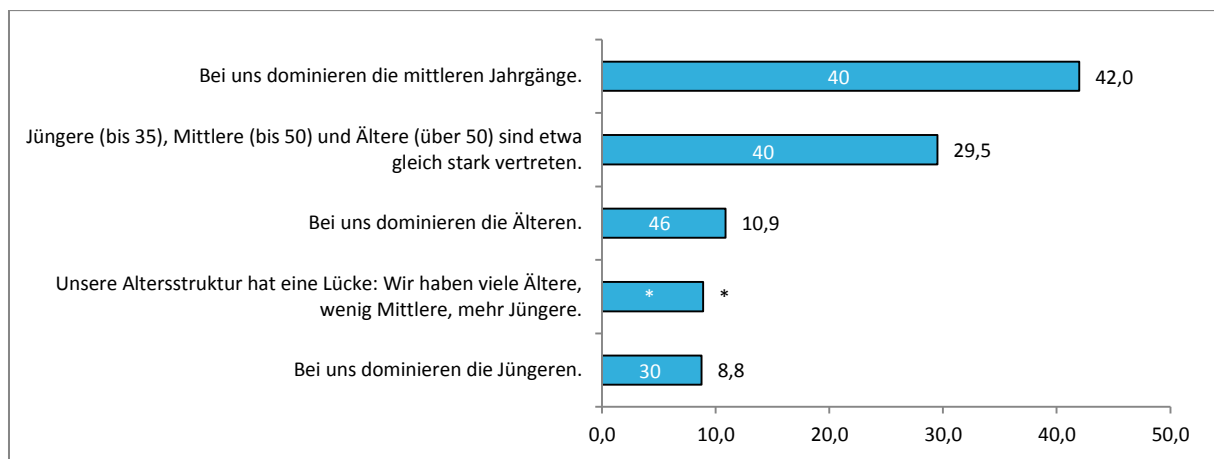


Quelle: ZSH-Fachkräftestudie Sachsen-Anhalt 2015; Bundesagentur für Arbeit Statistik Service Ost 2014a

Bereichsspezifische Altersstruktur und Handlungsbedarfe

Angesichts der bereits angesprochenen Altersstruktur der Betriebe im Einzelhandels-Bereich überrascht die Verteilung der Antworten auf die Frage nach der für die eigene, betriebliche Altersstruktur zutreffenden Beschreibung kaum (siehe Abbildung 48):

Abbildung 48: Einschätzung der betrieblichen Altersstruktur im Bereich Einzelhandel; Median des Beschäftigtenalters in Jahren

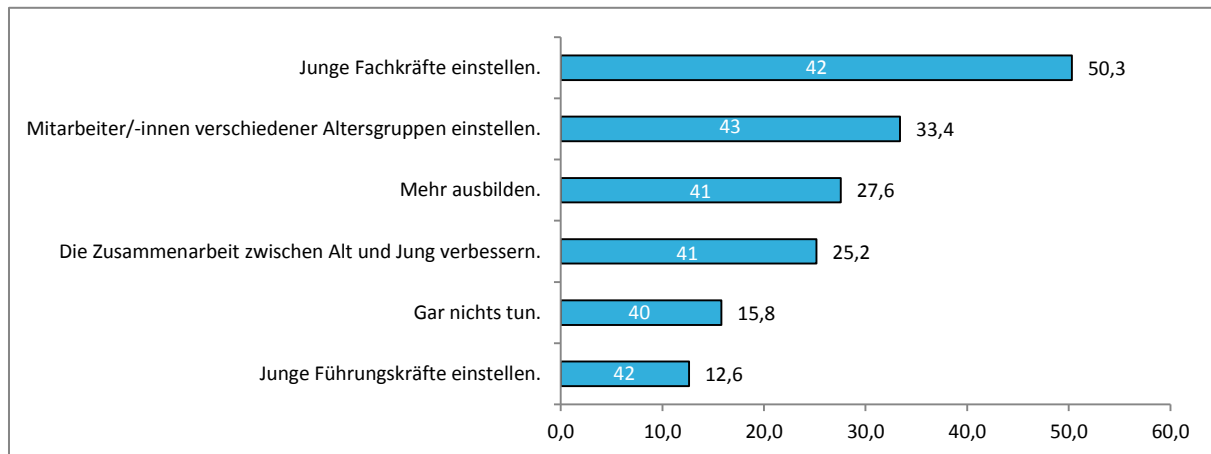


Quelle: ZSH-Fachkräftestudie Sachsen-Anhalt 2015; * n≤5

Insgesamt geben mehr als zwei Drittel der befragten Unternehmen im Wirtschaftsbereich an, dass ihre Altersstruktur von den mittleren Jahrgängen dominiert sein (42,0 %) bzw. jüngere, mittlere und ältere Jahrgänge sich die Waage hielten (29,5 %). In diesen beiden Gruppen liegt der Altersdurchschnitt der Beschäftigten bei 40 Jahren.

Ungefähr zu gleichen Anteilen trifft das verbleibende Drittel die Aussagen, ihre Altersstruktur wäre von älteren Mitarbeitern/-innen dominiert (10,9 % mit einem Altersdurchschnitt von 46 Jahren), die Altersstruktur habe durch das Fehlen der mittleren Jahrgänge eine Lücke oder sei von jüngeren Beschäftigten dominiert (8,8 % mit einem mittleren Alter von 30 Jahren).

Abbildung 49: Aus Altersstruktur abgeleiteter Handlungsbedarf im Bereich Einzelhandel – Mehrfachnennungen in %; („trifft zu“-Angabe); Median des Beschäftigtenalters in Jahren



Quelle: ZSH-Fachkräftestudie Sachsen-Anhalt 2015

Mit diesen betrieblichen Charakterisierungen der eigenen und in Verbindung mit den oben widergegebenen Altersstrukturen lässt sich eine relativ entspannte, betriebliche Sicht im Hinblick auf mögliche Handlungsbedarfe, die sich aus der Altersstruktur ergeben, erwarten (siehe Abbildung 49). Das ist auch – zumindest im Vergleich zur Gesamtheit der untersuchten Wirtschaftsbereiche – der Fall: Gut die Hälfte der Betriebe im Einzelhandels-Bereich (ähnlich wie die Gesamtheit aller Betriebe) strebt eine Verjüngung der Belegschaftsstrukturen an, indem „junge Fachkräfte eingestellt“ werden sollen. Ein Weg, der von knapp 28 Prozent benannt wird, dieses zu erreichen, ist „mehr auszubilden“. Dieser Wert liegt deutlich über dem Durchschnitt aller Betriebe in den neun Wirtschaftsbereichen.

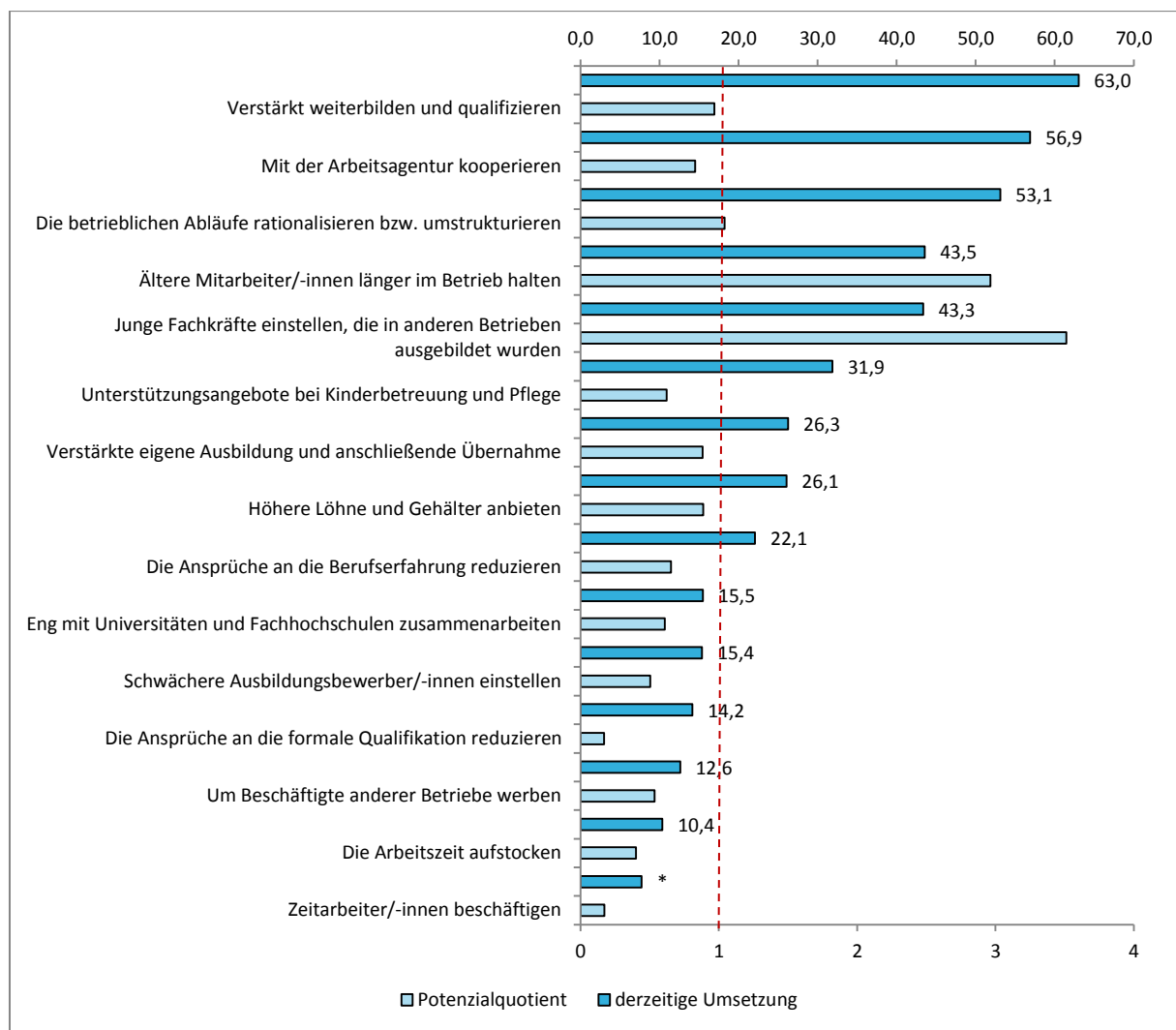
Als zweitdrängendster Handlungsbedarf wird die Rekrutierung von „Mitarbeitern/-innen aus verschiedenen Altersgruppen“ angeführt. Mit 33 Prozent liegt dieser Wert allerdings deutlich unter den Anteilen dieser Nennung in den anderen Wirtschaftsbereichen (die Ausnahme ist hier lediglich der Bereich der Bioökonomik mit einem noch geringeren Anteilswert). Sieht man dies im Zusammenhang mit den, ihren Anteilen von 25 Prozent nach, durchschnittlichen Bestrebungen „die Zusammenarbeit zwischen Alt und Jung zu verbessern“ im Wirtschaftsbereich, wird deutlich, dass es im Einzelhandel vor allem um die Verjüngung des Personalbestandes gehen wird. Angesichts der bereits angesprochenen relativ jungen Altersstruktur und dem nur wenig schwankenden Durchschnittsalter innerhalb der ausgewiesenen Handlungsbedarfe ergibt sich daraus ein scheinbar vorrausschauendes Herangehen der Betriebe an die Altersproblematik.

Reaktionsweisen bei Fachkräftemangel

Befragt nach den Reaktionsweisen auf Fachkräftemangel ergibt sich für den Einzelhandels-Bereich folgendes Bild (siehe Abbildung 50).⁹⁷

⁹⁷ Siehe dazu auch den methodischen Hinweis im Abschnitt zum Maschinenbau in der Fußnote 20.

Abbildung 50: Umgesetzte Reaktionen und Reaktionspotenzial auf einen absehbaren Fachkräftebedarf im Bereich Einzelhandel – Mehrfachnennungen in %; („Machen wir bereits“-Angabe)



Quelle: ZSH-Fachkräftestudie Sachsen-Anhalt 2015; * n≤5

Bereits „verstärkt weiterzubilden und zu qualifizieren“, mit der „Arbeitsagentur zu kooperieren“ oder auch „betriebliche Abläufe zu rationalisieren bzw. umzustrukturieren“ gibt jeweils mehr als die Hälfte der befragten Betriebe im Bereich an. Nicht mehrheitlich, aber überdurchschnittlich oft geben zudem die Betriebe an, bereits „Unterstützungsangebote bei Kinderbetreuung und Pflege“ realisiert zu haben. Im Vergleich deutlich unter dem Durchschnitt liegend werden dagegen die „verstärkte eigene Ausbildung mit anschließender Übernahme“ oder das „Angebot höhere Löhne und Gehälter“ genannt.

Mit Blick auf etwaige Potenziale, die in möglichen Reaktionsweisen noch liegen könnten, fallen zum einen die bereits überdurchschnittlich oft schon realisierten Weiterbildungsaktivitäten und Rationalisierungsanstrengungen, denen die Betriebe weiteres Potenzial zusprechen, auf und zum anderen die (noch deutlicher als die zuvor genannten) Aktivitäten zum „Beschäftigungserhalt älterer Mitarbeiter/-innen“ und zur „Einstellung von in anderen Betrieben ausgebildeter Fachkräfte“. Eingedenk der oben getroffenen Aussagen zum Handlungsbedarf („mehr ausbilden“), der unterdurchschnittlich oft umgesetzten Reaktionen „Ausbildung mit Übernahme“ und „Angebot höherer Entlohnung“, denen zudem auch keine weiteren Potenziale zugestanden werden, bleibt die

Frage, ob der angestrebten Verjüngung der Belegschaft von weiten Teilen der Betriebe damit ausreichend Chancen eingeräumt werden.

Bereichsspezifische Entwicklungen auf der beruflichen Ebene – Perspektive 2017

In der Perspektive der bisherigen wie zukünftigen Beschäftigungsentwicklung erscheint der Wirtschaftsbereich des Einzelhandels als vergleichsweise stabil. Für die vergangenen drei Jahre gibt gut die Hälfte der Betriebe des Bereichs – und damit ein überdurchschnittlich hoher Anteil – an, dass sich ihr Personalbestand nicht verändert habe. Gut zwei Drittel (im Vergleich dazu sind es im Durchschnitt aller Wirtschaftsbereiche 57,6 %) treffen diese Aussage auch, wenn es darum geht, die Entwicklungen bis zum Jahr 2017 abzuschätzen. Weitaus seltener als im Vergleich mit der Gesamtheit der Betriebe, gehen die Einzelhandelsbetriebe davon aus, dass ihr Personalbestand in diesem Zeitraum sinken wird. Gleiches gilt auch für die betrieblichen Erwartungen, die sich auf den Zeitraum bis zum Jahr 2020 beziehen: Knapp zehn Prozentpunkte über dem Gesamtwert von 46 Prozent liegt der Anteil der Einzelhandelsbetriebe, die davon ausgehen, dass sich ihr Personalbestand auch nicht bis 2020 verändern wird. Mit 6,5 Prozent liegt der Anteil der Betriebe des Bereichs, die einen sinkenden Bestand erwarten, knapp zehn Punkte unter dem Gesamtwert aller Betriebe.

Trotz dieser Beständigkeit zeichnen sich auf der beruflichen Ebene Entwicklungen ab, die zumindest in einzelnen Berufsfeldern, z.T. stark, steigende Bedarfe erwarten lassen (siehe Abbildung 51).⁹⁸ Im Zeithorizont bis 2017 betrifft dies vor allem das Feld der „Verkaufsberufe“⁹⁹, welches u.a. von einem hohen Ersatzbedarf gekennzeichnet ist, und darüber hinaus, aus betrieblicher Sicht, einen weiteren zusätzlichen Bedarf an in diesen Berufen Ausgebildeten verzeichnet. Gleiches gilt – jedoch in geringeren Umfängen – für weitere Berufsfelder, wie die „medizinischen Gesundheitsberufe“¹⁰⁰, die „Berufe in Unternehmensführung und -organisation“¹⁰¹ oder die „Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe“¹⁰². Eine tendenziell eher gegenläufige Entwicklung zeichnet sich dagegen z.B. im Berufsfeld „Lebensmittelherstellung und -verarbeitung“¹⁰³ ab; zwar ist in diesem ein, den bevorstehenden Renteneintritten geschuldeter, Ersatzbedarf absehbar, zugleich erwarten aber die Betriebe für dieses Berufsfeld einen sinkenden Personalbestand.

⁹⁸ Siehe dazu auch den methodischen Hinweis im Abschnitt zum Maschinenbau in der Fußnote 22.

⁹⁹ „Bäckereiverkäufer“, „Einzelhandels Kauffrau/-mann“, „Fachberater“, „Fleischereifachverkäufer/-in“, „Kassierer/-in“, „Kaufmann/-frau“, „Kosmetik“, „Verkäufer“

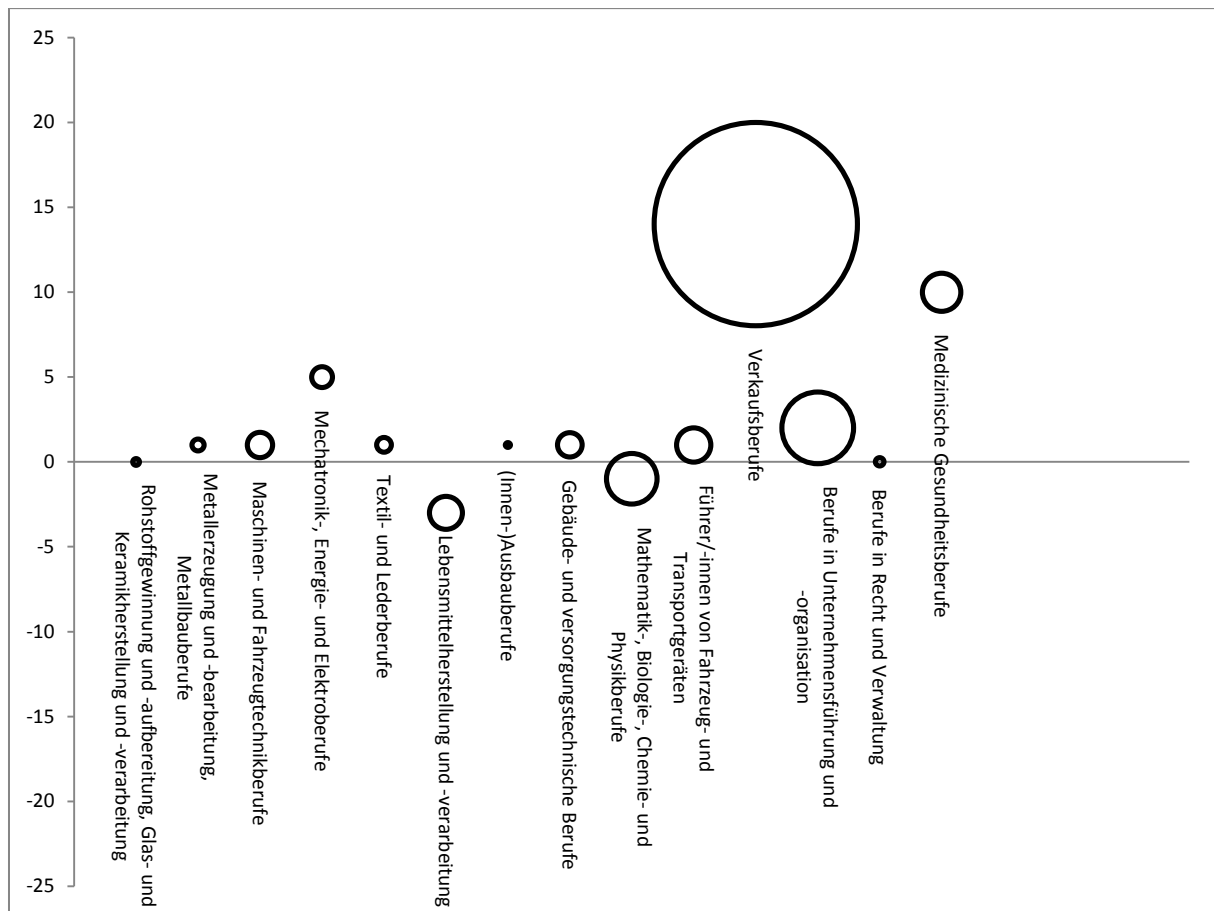
¹⁰⁰ „Apotheker“, „Pharmazeut“, „Pharmazeutisch-technische/-r Angestellte/-r“

¹⁰¹ „Bürokaufmann/-frau“

¹⁰² „Elektriker“, „IT-System Elektroniker“, „Mechatroniker“

¹⁰³ „Bäcker“, „Konditoren“

Abbildung 51: Berufsfeldspezifische Entwicklung des Personalbestands und Ersatzbedarf bis 2017 im Bereich Einzelhandel¹⁰⁴



Quelle: ZSH-Fachkräftestudie Sachsen-Anhalt 2015; Bundesagentur für Arbeit Statistik Service Ost 2014b

Bereichsspezifische Entwicklungen auf der beruflichen Ebene – Perspektive 2020

Im Zeithorizont bis zum Jahr 2020 setzt sich die soeben beschriebene Entwicklung grosso modo fort (siehe Abbildung 52). Die Berufsfelder, in denen sich (wiederum) ein hoher Ersatzbedarf mit einem von Betrieben für einzelne Berufe erwarteten steigenden Bedarf kombiniert, sind: „Verkaufsberufe“¹⁰⁵, „Berufe in Unternehmensführung und -organisation“¹⁰⁶ und „medizinische Gesundheitsberufe“¹⁰⁷. Hinzu kommen in dieser Zeitperspektive noch „Gartenbauberufe und Floristik“¹⁰⁸ sowie „Textil- und Lederberufe“¹⁰⁹. In der gegenläufigen Entwicklung wird hier wiederum das Berufsfeld der „Lebensmittelherstellung und -verarbeitung“¹¹⁰ genannt.

¹⁰⁴ Eine ausführliche Auflistung aller genannten Berufe und der jeweils vorgenommenen Zuordnung zu den Berufshauptgruppen wie sie in der amtlichen Statistik verwendet werden (Klassifikation der Berufe von 2010) befindet sich im Anhang 30.

¹⁰⁵ „Bäckereifachverkäufer“, „Einzelhandelskaufleute“, „Verkäufer“

¹⁰⁶ „Bürokaufmann/-frau“

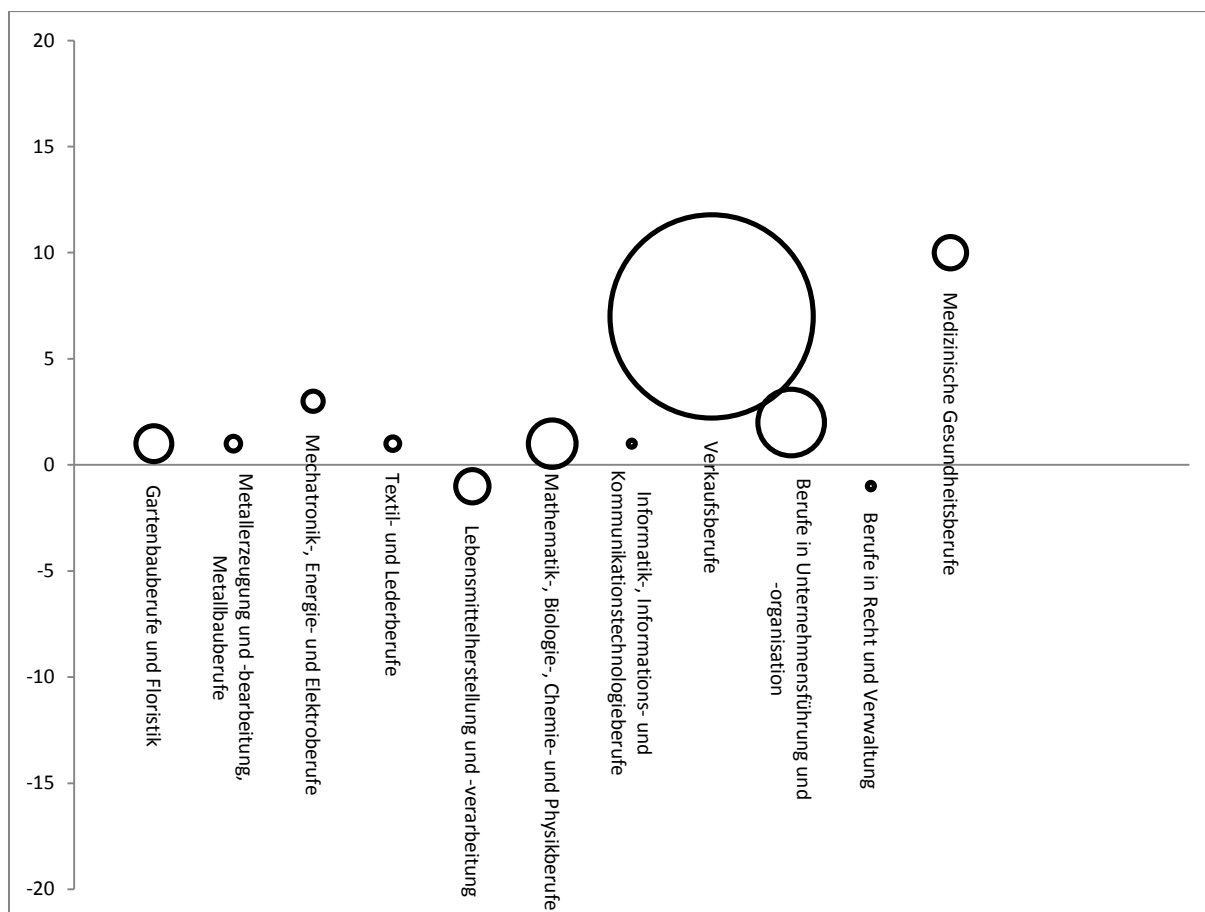
¹⁰⁷ „Apotheker“, „Pharmazeut“, „Pharmazeutisch technische/-r Angestellte/-r“

¹⁰⁸ „Floristen“

¹⁰⁹ „Änderungsscheider“

¹¹⁰ „Bäcker“

Abbildung 52: Berufsfeldspezifische Entwicklung des Personalbestands und Ersatzbedarf bis 2020 im Bereich Einzelhandel¹¹¹



Quelle: ZSH-Fachkräftestudie Sachsen-Anhalt 2015; Bundesagentur für Arbeit Statistik Service Ost 2014b

Ein Unterschied zwischen den beiden Zeitperspektiven 2017 und 2020 liegt im Berufsfeld der „Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe“ und hier speziell der „Pharmazieingenieure“. Zwar zeichnet sich für dieses in beiden Zeithorizonten ein Ersatzbedarf ab, aber im Gegensatz zu 2017, für das die Betriebe eher einen sinkenden Bedarf erwarten, gehen die Betriebe für 2020 von einem steigenden Bedarf an diesem Beruf aus.

¹¹¹ Eine ausführliche Auflistung aller genannten Berufe und der jeweils vorgenommenen Zuordnung zu den Berufshauptgruppen wie sie in der amtlichen Statistik verwendet werden (Klassifikation der Berufe von 2010) sowie des Ersatzbedarfs, der bis 2020 in der jeweiligen Berufshauptgruppe anfallen wird, befindet sich im Anhang 31.

4.3.8 Gebäudebetreuung

Steckbrief des Wirtschaftsbereichs

Zu den Betrieben, die in dem Wirtschaftsbereich Gebäudebetreuung betrachtet werden, gehören z.B. Hausmeisterdienste, Reinigungsunternehmen und auch Betriebe, die im Garten- und Landschaftsbau tätig sind. Der zugrundeliegende Wirtschaftsabschnitt der WZ 2008-Klassifikation ist die „Gebäudebetreuung; Garten- und Landschaftsbau“.

Tabelle 28: Steckbrief zum Wirtschaftsbereich Gebäudebetreuung

Anzahl der Beschäftigten 2014 ¹		21.989
Anteil der Beschäftigten im Alter... in 2014 ¹	Unter 25 Jahre	3,8 %
	25 bis 49 Jahre	50,0 %
	50 Jahre und älter	46,2 %
Anteil der Betriebe mit ... Beschäftigten in 2013 ²	6 bis 9	30,5 %
	10 bis 49	50,1 %
	50 bis 249	16,8 %
	250 und mehr	2,6 %
Durchschnittsalter der Festangestellten ³		44 Jahre
Entwicklung des Personalbestandes in den letzten drei Jahren ³	Erhöht	59,5 %
	Gleich geblieben	28,6 %
	Gesunken	11,9 %
Entwicklung des Personalbestandes bis 2017 ³	Erhöhen	28,5 %
	Gleich bleiben	46,4 %
	Sinken	18,3 %
	Keine Aussage	*
Entwicklung des Personalbestandes bis 2020 ³	Erhöhen	23,1 %
	Gleich bleiben	35,7 %
	Sinken	19,0 %
	Keine Aussage	22,2 %

Quelle: ¹ Bundesagentur für Arbeit Statistik Service Ost 2014a; ² Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2013; ³ ZSH-Fachkräftestudie Sachsen-Anhalt 2015; *n≤5

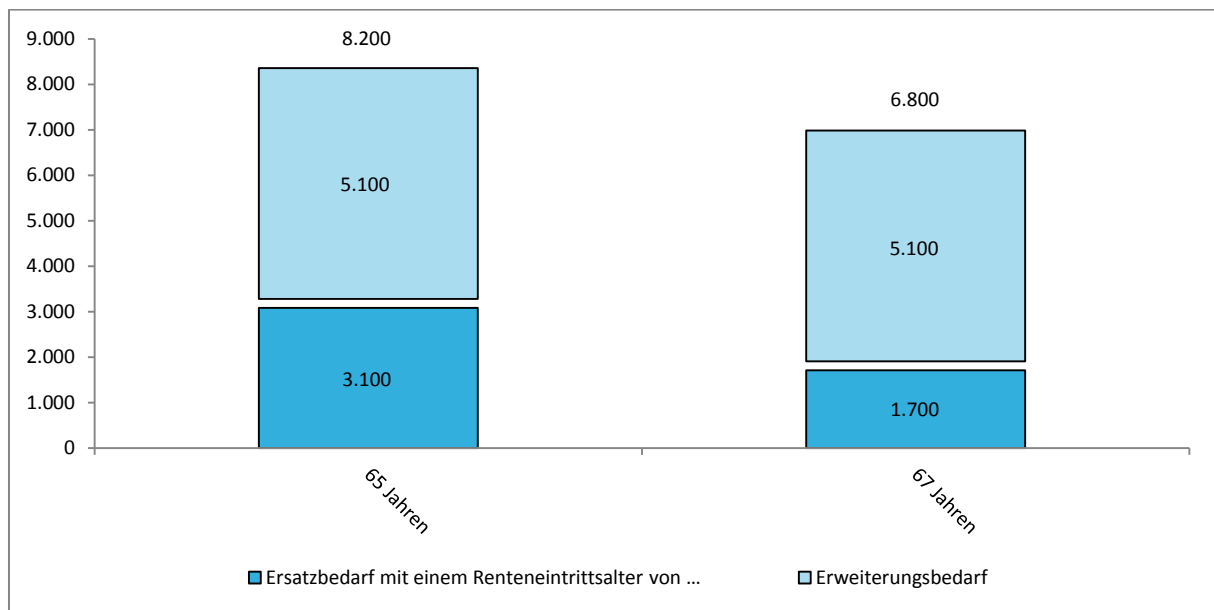
Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten sind im Wirtschaftsbereich Gebäudebetreuung im Vergleich zu der Verteilung in der Gesamtwirtschaft Sachsen-Anhalts etwas seltener vertreten, etwas häufiger als im Durchschnitt haben die Betriebe in der Gebäudebetreuung 50 oder mehr Mitarbeiter/-innen.

Verglichen mit der Altersstruktur der Beschäftigten in Sachsen-Anhalt insgesamt sind in der Gebäudebetreuung anteilig überdurchschnittlich viele Ältere tätig. Von den 21.989 Arbeitnehmer/ -innen dieses Wirtschaftsbereichs haben 46 Prozent mindestens das 50. Lebensjahr erreicht. Von allen untersuchten Wirtschaftsbereichen ist zudem der Anteil Jüngerer in der Gebäudebetreuung mit 3,8 Prozent der geringste. Das Durchschnittsalter liegt bei 44 Jahren und ist das dritthöchste unter den ausgewählten Wirtschaftsbereichen.

Bereichsspezifischer Arbeitskräftebedarf

Bereits diese markanten Unterschiede in der Altersstruktur des Wirtschaftsbereichs lassen einen besonders hohen Ersatzbedarf erwarten, jedoch liegt der Erweiterungsbedarf der Gebäudebetreuung noch darüber. Die Berechnung des Erweiterungsbedarfs, d.h. des Beschäftigungswachstums bis 2020 auf Basis einer Extrapolation der vergangenen Beschäftigungsdynamik, kommt zu dem Ergebnis, dass ca. 5.100 Arbeitskräfte zusätzlich eingestellt werden könnten (siehe Abbildung 53).

Abbildung 53: Arbeitskräftebedarf insgesamt in Sachsen-Anhalt bis 2020 im Bereich Gebäudebetreuung



Quelle: ZSH-Fachkräftestudie Sachsen-Anhalt 2015; Bundesagentur für Arbeit Statistik Service Ost 2014a

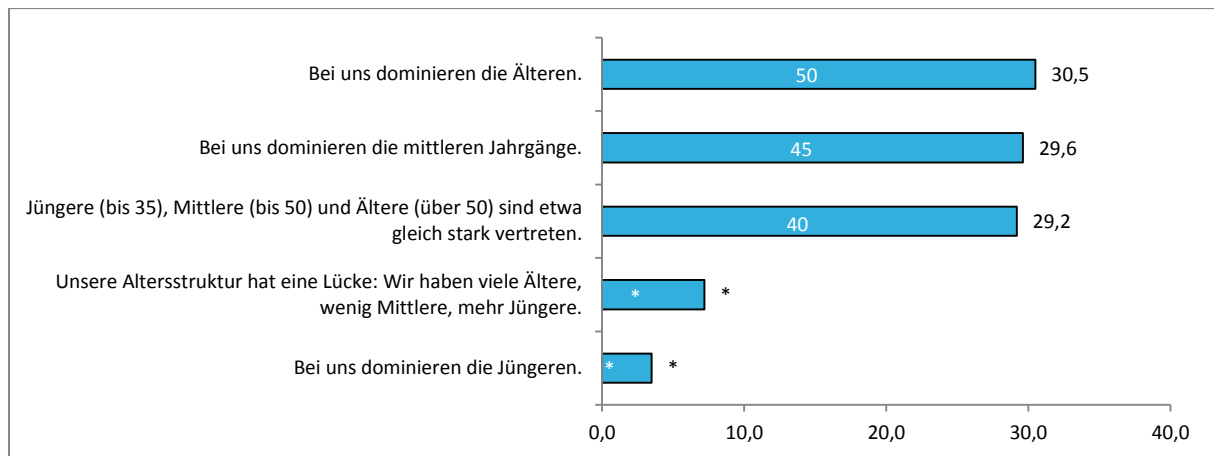
Hinzu kommen, je nach zugrunde gelegtem durchschnittlichen Renteneintrittsalter der Beschäftigten, noch zwischen 1.700 und 3.100 Arbeitskräfte, die altersbedingt aus den Betrieben ausscheiden werden und für die Ersatz gefunden werden muss. Der bis 2020 in dem Wirtschaftsbereich Gebäudebetreuung anfallende Arbeitskräftebedarf insgesamt beläuft sich somit auf 6.800 bis 8.200 Personen. Einschränkend muss an dieser Stelle angemerkt werden, dass dieser Wert, wie in dem Abschnitt zu den Entwicklungen einzelner Berufsfelder unten beschrieben wird, eher als eine Obergrenze zu interpretieren ist, da der Großteil der Betriebe im Interview nicht davon ausgeht, dass sich das zurückliegende Beschäftigungswachstum zukünftig fortsetzen wird. Während rund 60 Prozent der Betriebe von einer Erhöhung ihres Personalbestandes in der Vergangenheit berichten, gehen nur noch weniger als ein Viertel davon aus, dass sich ihre Belegschaft bis 2020 (weiter) vergrößern wird. Die Ergebnisse der Befragung weisen daher eher auf eine Konsolidierung innerhalb des Wirtschaftsbereichs der Gebäudebetreuung hin.

Bereichsspezifische Altersstruktur und Handlungsbedarfe

Gefragt nach einer zutreffenden Beschreibung ihrer betrieblichen Altersstruktur, zeigt sich unter den Betrieben der Gebäudebetreuung ein gewisses Bewusstsein für die Realität in diesem Bereich (siehe Abbildung 54).

Gegenüber anderen Wirtschaftsbereichen ist der Anteil der Betriebe, die angeben, die Altersstruktur in ihren Betrieben sei durch Ältere dominiert, deutlich erhöht. Nur in der Verwaltung und in der Logistik geben anteilig mehr Betriebe solche Überalterungstendenzen an.

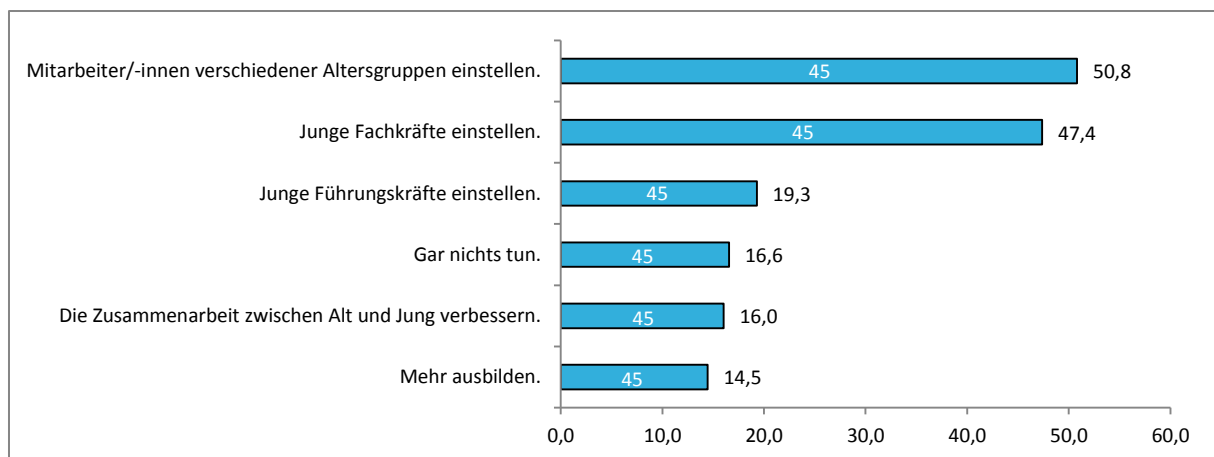
Abbildung 54: Einschätzung der betrieblichen Altersstruktur im Bereich Gebäudebetreuung; Median des Beschäftigtenalters in Jahren



Quelle: ZSH-Fachkräftestudie Sachsen-Anhalt 2015; * n≤5

Auffällig ist, dass nahezu unabhängig davon, welche der abgefragten Kategorien die Betriebe der Gebäudebetreuung als zutreffenden Beschreibung ihrer Altersstruktur empfinden, das Durchschnittsalter der Beschäftigten gegenüber dem der Betriebe anderer Wirtschaftsbereichen, die sich der jeweiligen Kategorie zuordnen, deutlich erhöht ist. Im Durchschnitt aller Wirtschaftsbereiche sind die Beschäftigten z.B. in altersdominierten Betrieben 48 Jahre alt, in der Gebäudebetreuung liegt das Durchschnittsalter hingegen bei 50 Jahren.

Abbildung 55: Aus Altersstruktur abgeleiteter Handlungsbedarf im Bereich Gebäudebetreuung – Mehrfachnennungen in %; („trifft zu“-Angabe); Median des Beschäftigtenalters in Jahren



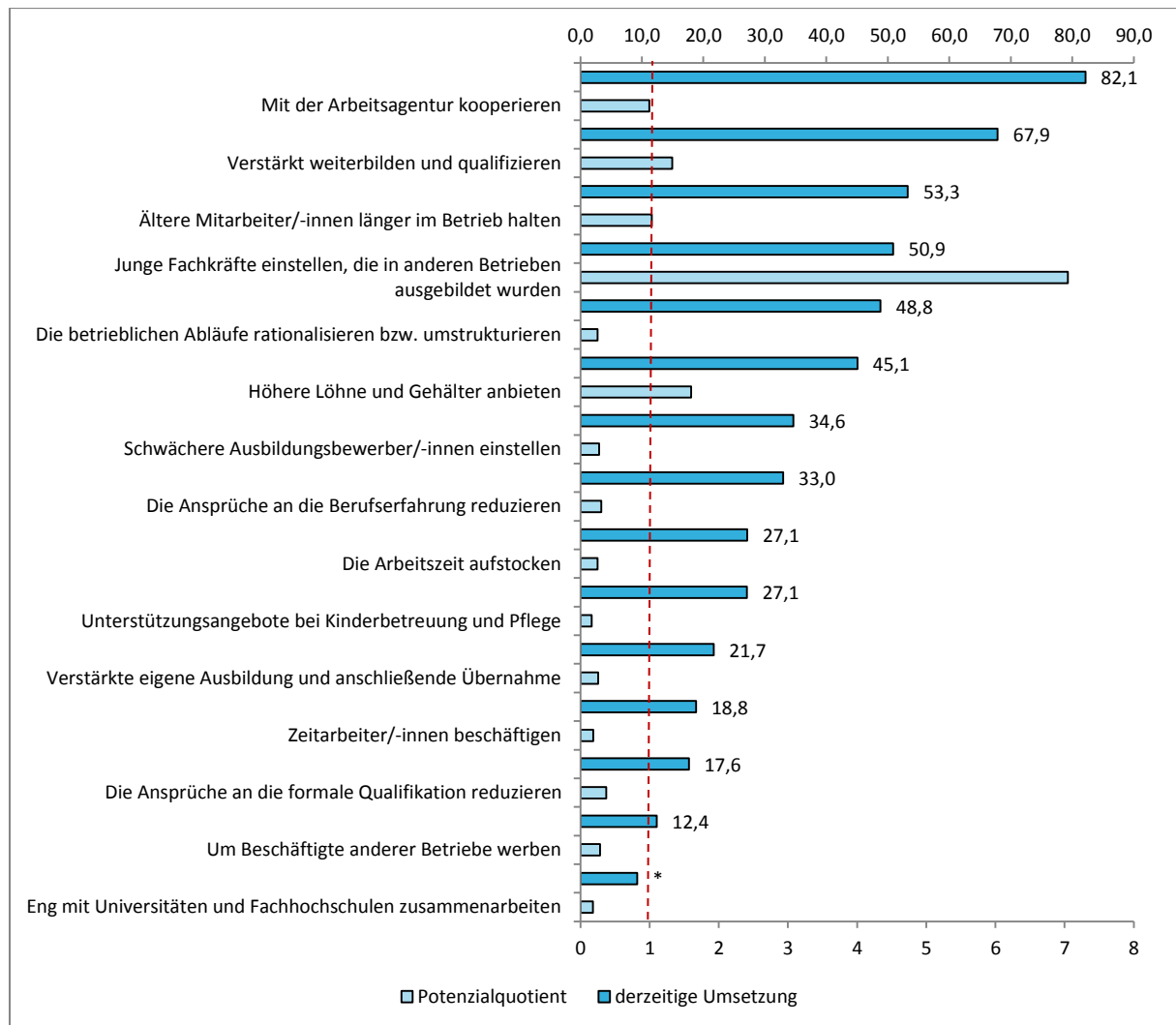
Quelle: ZSH-Fachkräftestudie Sachsen-Anhalt 2015

Trotz der beschriebenen Überalterungstendenzen in dem Wirtschaftsbereich ist die „Einstellung junger Fachkräfte“ nicht der am häufigsten daraus abgeleitete Handlungsbedarf (siehe Abbildung 55). Etwas mehr als die Hälfte aller Gebäudebetreuungsbetriebe will die Rekrutierung nicht auf Jüngere beschränken, sondern „Mitarbeiter/-innen aus verschiedenen Altersgruppen“ rekrutieren. Etwas häufiger als in anderen Wirtschaftsbereichen suchen diese Betriebe gezielt nach „jungen Führungskräften“. Vergleichsweise selten setzen sie auf eine verbesserte „Zusammenarbeit von Jung und Alt“ oder auch auf die „verstärkte eigene Ausbildung“. Ungefähr jeder sechste Betrieb der Gebäudebetreuung leitet aus der Altersstruktur seiner Belegschaft keinerlei Handlungsbedarf ab und das, obwohl sich das Durchschnittsalter nicht von anderen Betrieben des Bereichs unterscheidet.

Reaktionsweisen bei Fachkräftemangel

Um auf einen Fachkräftemangel zu reagieren, kooperieren die Betriebe im Wirtschaftsbereich Gebäudebetreuung am häufigsten – und mit einem Anteil von 82 Prozent im Vergleich zu Betrieben anderer Bereiche überdurchschnittlich häufig – mit der Arbeitsagentur. Am zweithäufigsten qualifizieren sie ihre Mitarbeiter/-innen weiter. (siehe Abbildung 56)¹¹²

Abbildung 56: Umgesetzte Reaktionen und Reaktionspotenzial auf einen absehbaren Fachkräftebedarf im Bereich Gebäudebetreuung – Mehrfachnennungen in %; („Machen wir bereits“-Angabe)



Quelle: ZSH-Fachkräftestudie Sachsen-Anhalt 2015; *n≤5

Überdurchschnittlich häufig versuchen die Betriebe in der Gebäudebetreuung ihre älteren Mitarbeiter/-innen angesichts des Fachkräftemangels länger in den Betrieben zu halten. Zudem sind sie eher als andere bereit, höhere Löhne und Gehälter anzubieten und überdurchschnittlich häufig gewillt, auf schwächere Ausbildungsplatzbewerber zurückzugreifen. Allerdings setzt nur knapp ein Fünftel der Betriebe dieses Wirtschaftsbereichs darauf, verstärkt auszubilden. Die Kooperation mit (Fach-)Hochschulen zur Fachkräfterekrutierung scheint aufgrund der Qualifikationsstruktur der Beschäftigten im Bereich – weniger als drei Prozent von ihnen verfügen über einen akademischen Berufsabschluss – keine zielführende Reaktionsweise zu sein.

¹¹² Siehe dazu auch den methodischen Hinweis im Abschnitt zum Maschinenbau in der Fußnote 20.

Für diese Form der Kooperation wird auch zukünftig kein Potenzial von den Betrieben gesehen. Großes Potenzial dagegen sehen die Betriebe, die dies derzeit noch nicht tun, vor allem darin, „junge, in anderen Betrieben ausgebildete Fachkräfte“ einzustellen. Zusätzlich kommt für Gebäudebetreuungsbetriebe durchaus noch in Frage, „Mitarbeiter/-innen höhere Gehälter“ anzubieten. Zudem ziehen gleich viele Betriebe in Erwägung, stärker „mit der Arbeitsagentur zu kooperieren“ und ihre „Mitarbeiter/-innen länger im Betrieb zu halten“ wie es als mögliche Reaktion ablehnen.

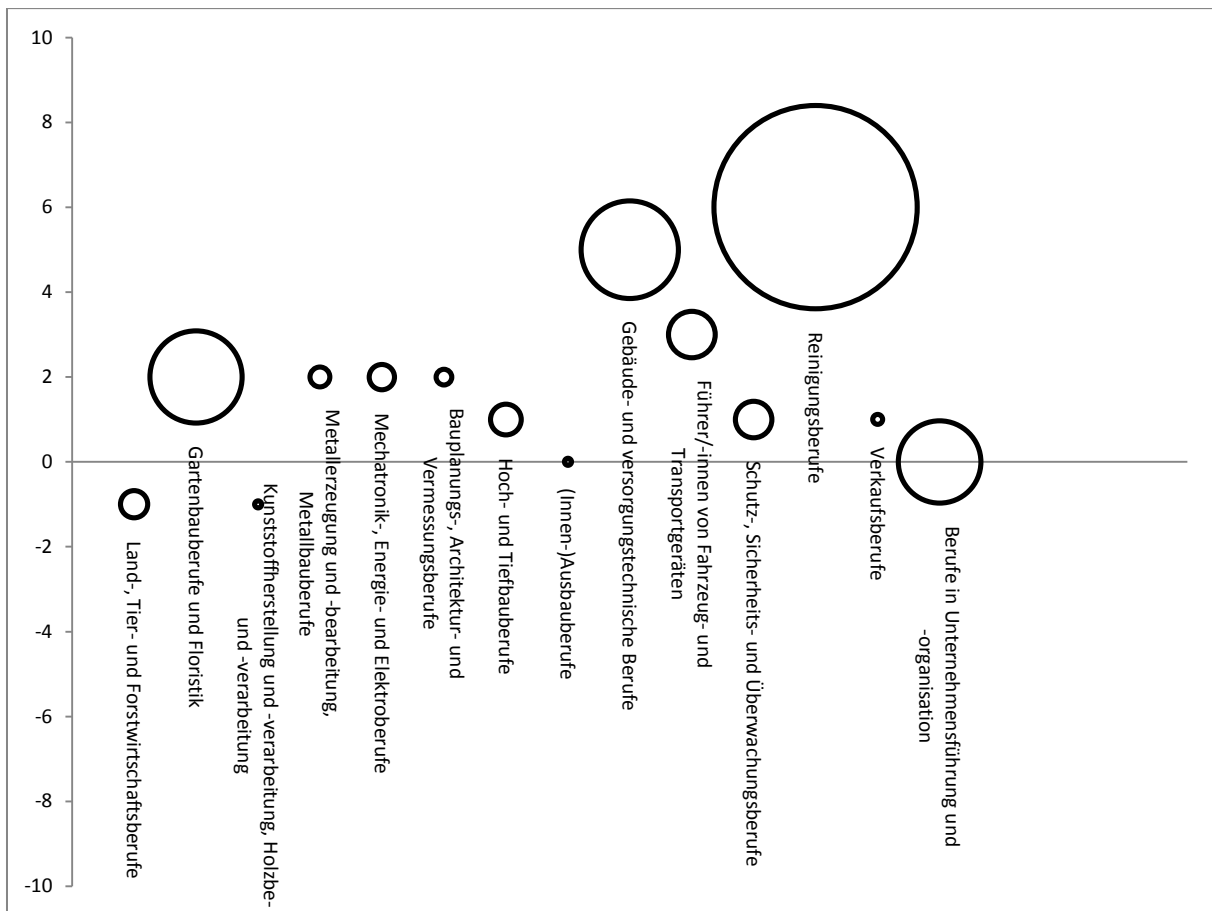
Bereichsspezifische Entwicklungen auf der beruflichen Ebene – Perspektive 2017

Wie oben schon beschrieben, fällt der auf Basis der Beschäftigungsdynamik in der Vergangenheit geschätzte Erweiterungsbedarf des Wirtschaftsbereichs Gebäudebetreuung besonders hoch aus. Der in der amtlichen Statistik dokumentierte starke Beschäftigungsaufschwung seit 2008 schlägt sich auch in der Einschätzung der Betriebe nieder: Knapp 60 Prozent aller Betriebe geben an, in den letzten drei Jahren habe sich ihr Personalbestand erhöht. Von allen betrachteten Wirtschaftsbereichen wird ein derartig hoher Anteil an Wachstumsbetrieben nur von Betrieben im Bereich der Bioökonomie übertroffen.

Allerdings gehen die Betriebe der Gebäudebetreuung nicht davon aus, dass sich der Personalaufbau zukünftig in gleichem Maß fortsetzen wird. Bis 2017 rechnen – im Vergleich zu den anderen Wirtschaftsbereichen noch leicht überdurchschnittlich – 29 Prozent der Betriebe mit einer Erhöhung des Personalbestands. Insbesondere Kleinbetriebe nehmen an, (weiter) zu wachsen. Gleichzeitig steigt aber der Anteil derjenigen, die innerhalb der nächsten drei Jahre einen sinkenden Bestand erwarten. Im Vergleich zu den anderen Wirtschaftsbereichen ist diese Quote mit 18 Prozent leicht erhöht. Welche Berufe nach Einschätzung der Personalverantwortlichen in der Gebäudebetreuung betroffen sein werden, zeigt die Abbildung 57.¹¹³

¹¹³ Siehe dazu auch den methodischen Hinweis im Abschnitt zum Maschinenbau in der Fußnote 22.

Abbildung 57: Berufsfeldspezifische Entwicklung des Personalbestands und Ersatzbedarf bis 2017 im Bereich Gebäudebetreuung¹¹⁴



Quelle: ZSH-Fachkräftestudie Sachsen-Anhalt 2015; Bundesagentur für Arbeit Statistik Service Ost 2014b

Besonders häufig wird ein steigender Bedarf an Reinigungskräften¹¹⁵, von denen gleichzeitig sehr viele Arbeitnehmer/-innen altersbedingt die Betriebe verlassen werden, genannt. Auch für „gebäude- und versorgungstechnische Berufe“¹¹⁶ wird vergleichsweise häufig von einem Personalanstieg bis 2017 ausgegangen. Als weitere Berufsfelder, in denen von mehr als einem Betrieb ein steigender Bedarf erwartet wird, sind „Führer/-innen von Fahrzeug- und Transportgeräten“¹¹⁷, „Gartenbauberufe“¹¹⁸, „Metallberufe“¹¹⁹, „Mechatronik- und Elektroberufe“¹²⁰ sowie „Bauplanungs- und Architekturberufe“¹²¹ zu nennen. Von einem tendenziell sinkenden Bedarf kann im Wirtschaftsbereich Gebäudebetreuung bei den Berufsfeldern „Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufe“¹²² und „Holzbe- und -verarbeitung“¹²³ ausgegangen werden.

¹¹⁴ Eine ausführliche Auflistung aller genannten Berufe und der jeweils vorgenommenen Zuordnung zu den Berufshauptgruppen wie sie in der amtlichen Statistik verwendet werden (Klassifikation der Berufe von 2010) befindet sich im Anhang 32.

¹¹⁵ „Gebäudereiniger“, „Reinigungskräfte“, „Raumpfleger“

¹¹⁶ „Handwerker“, „Hausmeister“

¹¹⁷ „Baugeräteführer“, „Kraftfahrer“

¹¹⁸ „Gärtner“, „Landschaftsgärtner“

¹¹⁹ „Schlosser“, „Schweißer“

¹²⁰ „Elektriker“, „Telekommunikationselektroniker“

¹²¹ „Bauzeichner“, „Bauingenieur“

¹²² „Landwirt“

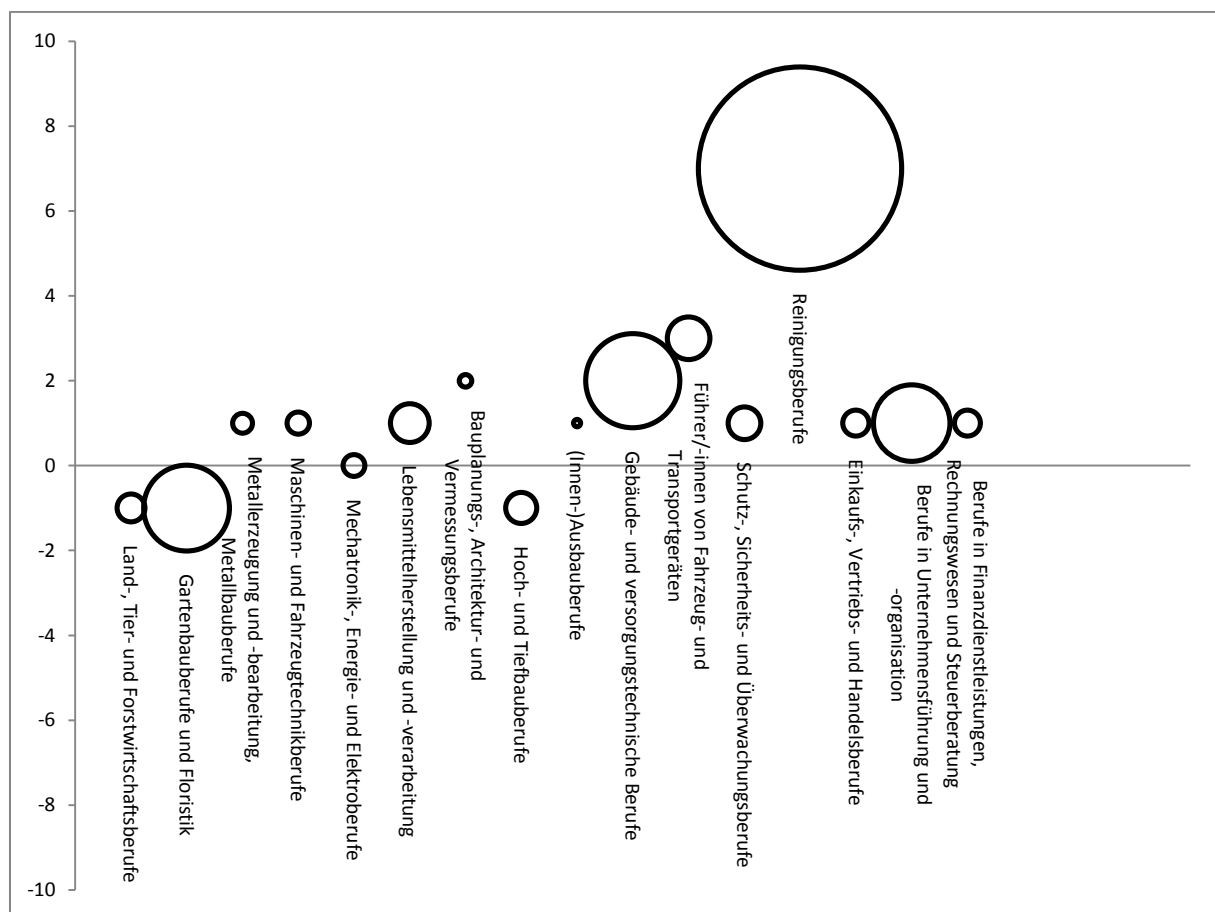
¹²³ „Lackierer“.

Bereichsspezifische Entwicklungen auf der beruflichen Ebene – Perspektive 2020

Gegenüber der Einschätzung in der kurzfristigen Zukunftsperspektive erwarten die Betriebe in der mittelfristigen Perspektive zum Jahr 2020 eher eine Verschlechterung. Nicht einmal mehr ein Viertel der Betriebe des Wirtschaftsfeldes rechnet in diesem Zeitraum mit Personalwachstum. Fast ein Fünftel – ein im Vergleich zu anderen Bereichen überdurchschnittlich hoher Anteil – erwartet hingegen sogar eine Schrumpfung seines Personalbestands.

Interessanterweise halten insbesondere Kleinbetriebe Wachstum für möglich, während in diesem Wirtschaftsbereich die mittelgroßen Betriebe von einer Verringerung ihrer Mitarbeiterzahl ausgehen und die großen Betriebe eher noch unschlüssig in die Zukunft blicken.

Abbildung 58: Berufsfeldspezifische Entwicklung des Personalbestands und Ersatzbedarf bis 2020 im Bereich Gebäudebetreuung¹²⁴



Quelle: ZSH-Fachkräftestudie Sachsen-Anhalt 2015; Bundesagentur für Arbeit Statistik Service Ost 2014b

Mit Blick auf die Entwicklung der Berufsfelder in der Gebäudebetreuung ähnelt der Ausblick der Dreijahresperspektive (siehe Abbildung 58). Am häufigsten benennen die Betriebe, eine Erweiterung des Personalbestands unter den „Reinigungsberufen“¹²⁵. Für „Fahrzeug- und Transportgeräteleiter/-innen“¹²⁶, für „gebäude- und versorgungstechnische Berufe“¹²⁷ und für „Bauplanungs- und

¹²⁴ Eine ausführliche Auflistung aller genannten Berufe und der jeweils vorgenommenen Zuordnung zu den Berufshauptgruppen wie sie in der amtlichen Statistik verwendet werden (Klassifikation der Berufe von 2010) sowie des Ersatzbedarfs, der bis 2020 in der jeweiligen Berufshauptgruppe anfallen wird, befindet sich im Anhang 33.

¹²⁵ „Gebäudereiniger“, „Reinigungskräfte“, „Raumpfleger“

¹²⁶ „Baugeräteleiter“, „Kraftfahrer“.

¹²⁷ „Hausmeister“

Architekturberufe¹²⁸ wird mittelfristig auch von mehreren Betrieben ein steigender Bedarf angenommen. Neben den „Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufen“¹²⁹ sowie den „Hoch- und Tiefbauberufen“¹³⁰ fällt mittelfristig auch die Prognose für „Gartenbauberufe“¹³¹ in dem Wirtschaftsbereich eher negativ aus.

Wie die Relationen der Kreise in der Abbildung 58 andeuten, fällt der Ersatzbedarf, der bis 2020 durch das altersbedingte Ausscheiden von Arbeitskräften aus dem Wirtschaftsbereich Gebäudebetreuung entsteht, in den „Reinigungsberufen“ besonders hoch aus. Bis zum Jahr 2020 werden ca. 1.600 Personen in „Reinigungsberufen“ das Renteneintrittsalter von 65 Jahren erreicht haben. Der Ersatzbedarf in den anderen Berufsfeldern wird nicht einmal ein Fünftel dessen betragen.

¹²⁸ „Bauzeichner“, „Bauingenieure“

¹²⁹ „Landwirt“

¹³⁰ „Maurer“

¹³¹ „Gärtner“, „Landschaftsgärtner“

4.3.9 Bildung und Verwaltung

Steckbrief des Wirtschaftsbereichs

Im Wirtschaftsbereich Bildung und Verwaltung sind die Wirtschaftsabteilungen „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung“ und „Erziehung und Unterricht“ der Wirtschaftsklassifikation 2008 (Zweisteller) zusammengefasst. Mit 100.666 Beschäftigten und einem Anteil von 13 Prozent an der Gesamtbeschäftigung ist dieser Bereich nach dem Gesundheitsbereich der beschäftigungsintensivste der sachsen-anhaltinischen Wirtschaft.

Tabelle 29: Steckbrief zum Wirtschaftsbereich Bildung und Verwaltung

Anzahl der Beschäftigten 2014 ¹		100.666
Anteil der Beschäftigten im Alter... in 2014 ¹	Unter 25 Jahre	4,7 %
	25 bis 49 Jahre	42,5 %
	50 Jahre und älter	52,8 %
Anteil der Betriebe mit ... Beschäftigten in 2013 ²	6 bis 9	23,7 %
	10 bis 49	50,4 %
	50 bis 249	21,4 %
	250 und mehr	4,4 %
Durchschnittsalter der Festangestellten ³		44 Jahre
Entwicklung des Personalbestandes in den letzten drei Jahren ³	Erhöht	42,2 %
	Gleich geblieben	35,5 %
	Gesunken	22,2 %
Entwicklung des Personalbestandes bis 2017 ³	Erhöhen	18,8 %
	Gleich bleiben	55,5 %
	Sinken	21,1 %
	Keine Aussage	*
Entwicklung des Personalbestandes bis 2020 ³	Erhöhen	22,1 %
	Gleich bleiben	38,5 %
	Sinken	17,1 %
	Keine Aussage	22,3 %

Quelle: ¹ Bundesagentur für Arbeit Statistik Service Ost 2014a; ² Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2013; ³ ZSH-Fachkräftestudie Sachsen-Anhalt 2015; * n≤5

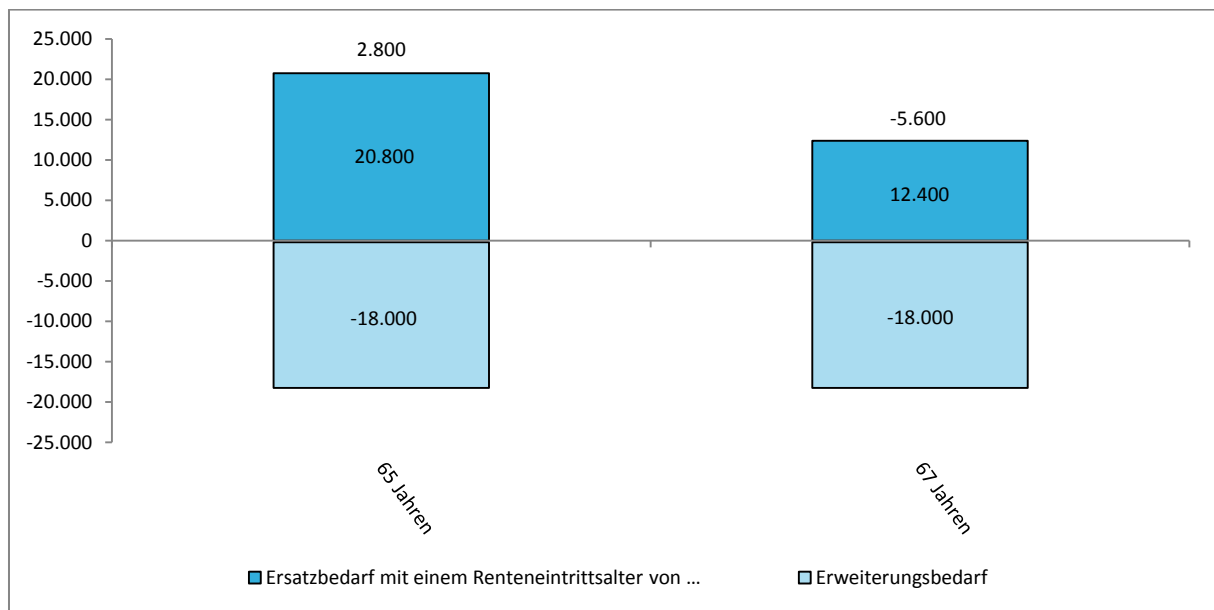
Der Verteilung der Betriebsgrößenklassen ist zu entnehmen, dass der Verwaltungsbereich – wie der des Maschinenbaus oder der Bioökonomie – eher zu den Wirtschaftsbereichen zählt, in denen größere Betriebe mit zehn bis 49, aber vor allem mit 50 bis 249 Beschäftigten überdurchschnittlich vertreten sind.

Im Hinblick auf die Altersstruktur des Wirtschaftsbereichs fällt eine Besonderheit im Vergleich der ausgewählten Wirtschaftsbereiche auf: Der Bereich Verwaltung und Bildung hat mit über 50 Prozent (52,8 %) den mit Abstand höchsten Anteil an Beschäftigten, die 50 Jahre und älter sind. Dagegen liegen die Anteile der 25- bis 49-Jährigen und der unter 25 Jahre alten Beschäftigten deutlich unter dem Durchschnitt. Angesichts dieser Zahlenverhältnisse und einem durchschnittlichen Beschäftigtenalter von 44 Jahren (insgesamt liegt das Durchschnittsalter bei 42 Jahren) muss der Bereich als deutlich überaltert gelten.

Bereichsspezifischer Arbeitskräftebedarf

Angesichts der geschilderten Altersverteilung überrascht der sich abzeichnenden Ersatzbedarf aufgrund bevorstehender Altersübertritte nicht (siehe Abbildung 59). Unter der Annahme eines Renteneintritts mit 67 Jahren beläuft sich dieser bis zum Jahr 2020 auf 12.400 Personen; bei einem zugrunde gelegten Eintrittsalter von 65 Jahren steigt dieser Ersatzbedarf auf 20.800 Personen. Damit bewegt sich der absehbare Ersatzbedarfs des Wirtschaftsbereichs in einer Dimension, die sogar die des Gesundheitsbereichs deutlich überschreitet.

Abbildung 59: Arbeitskräftebedarf insgesamt in Sachsen-Anhalt bis 2020 im Bereich Bildung und Verwaltung



Quelle: ZSH-Fachkräftestudie Sachsen-Anhalt 2015; Bundesagentur für Arbeit Statistik Service Ost 2014a

Nach dem Logistikbereich ist der hier im Fokus stehende Wirtschaftsbereich, der zweite, in dem sich auf Basis der aus der Vergangenheit fortgeschriebenen Beschäftigungsentwicklungen eine negative Dynamik in puncto Erweiterungsbedarf der Betriebe ergibt.¹³² In der Extrapolation dieser Trends wäre eine Verringerung des Personalbestandes um 18.000 Personen anzunehmen.

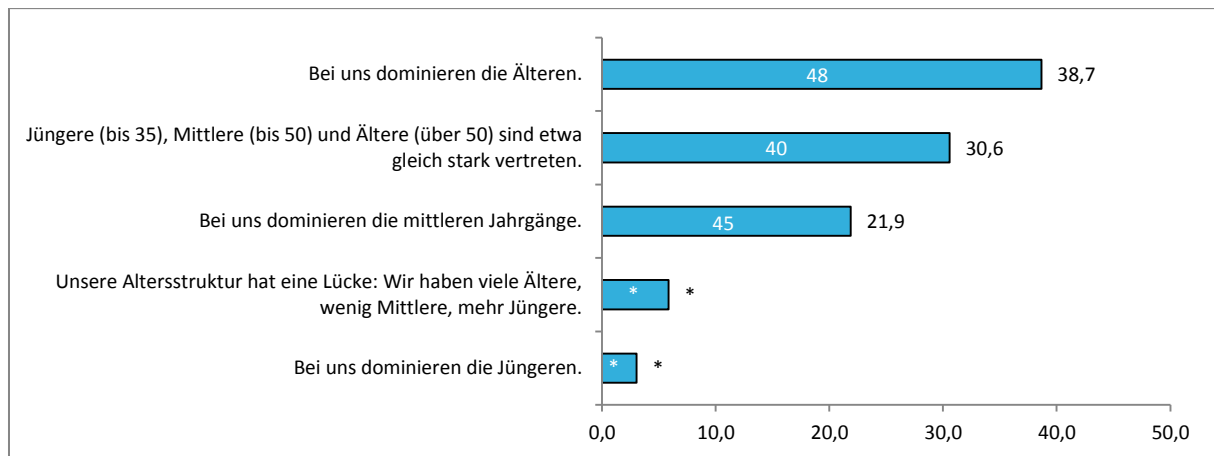
Im Saldo mit dem ausgewiesenen hohen Ersatzbedarf durch Übertritte in den Ruhestand ergibt sich bei einem Renteneintritt mit 65 Jahren ein Arbeitskräftebedarf von insgesamt 2.800 Personen bis zum Jahr 2020. Unter der Annahme eines Rentenübertritts mit 67 Jahren überwiegt die negative Dynamik den absehbaren Ersatzbedarf um 5.600 Personen. In dieser rechnerischen Konstellation ist von einer Schrumpfung des Personalbestandes innerhalb des Wirtschaftsbereichs auszugehen.

Bereichsspezifische Altersstruktur und Handlungsbedarfe

In der Befragung schätzen die Betriebe des Bereichs ihre Altersstruktur durchaus realistisch ein (siehe Abbildung 60). Eine deutliche Mehrheit der Betriebe gibt mit knapp 40 Prozent an, dass ihre Altersstruktur von älteren Beschäftigten dominiert sei. Das mittlere Beschäftigtenalter in dieser Gruppe liegt bei 48 Jahren. Ein weiteres, knappes Drittel der Betriebe (30,6 %) beschreibt seine Altersverteilung, in der jüngere, mittlere und ältere Jahrgänge gleich stark vertreten seien, als ausgeglichen. Das mittlere Alter in dieser Gruppe von Betrieben liegt bei 40 Jahren, was dem der Gesamtheit aller Wirtschaftsbereiche in dieser Gruppe entspricht, aber im Vergleich mit dem mittleren Alter von 45 Jahren innerhalb der Gruppe, die ihre Altersstruktur als von mittleren Jahrgängen dominiert angibt, durchaus bemerkenswert ist: Augenscheinlich ist in dieser letztgenannten Gruppe, zu der mehr als ein Fünftel der Betriebe (21,9 %) zählt, die Wahrnehmung der eigenen Altersstruktur bereits durch die in diesem Bereich verbreitete Überalterung geprägt. In der Gesamtheit der Wirtschaftsbereiche liegt das mittlere Alter in den Betrieben, die diese Aussage treffen, bei lediglich 42 Jahren.

¹³² Dies deckt sich auch mit den, in den Betrieben in der Befragung vorgenommenen Einschätzungen; siehe dazu unten.

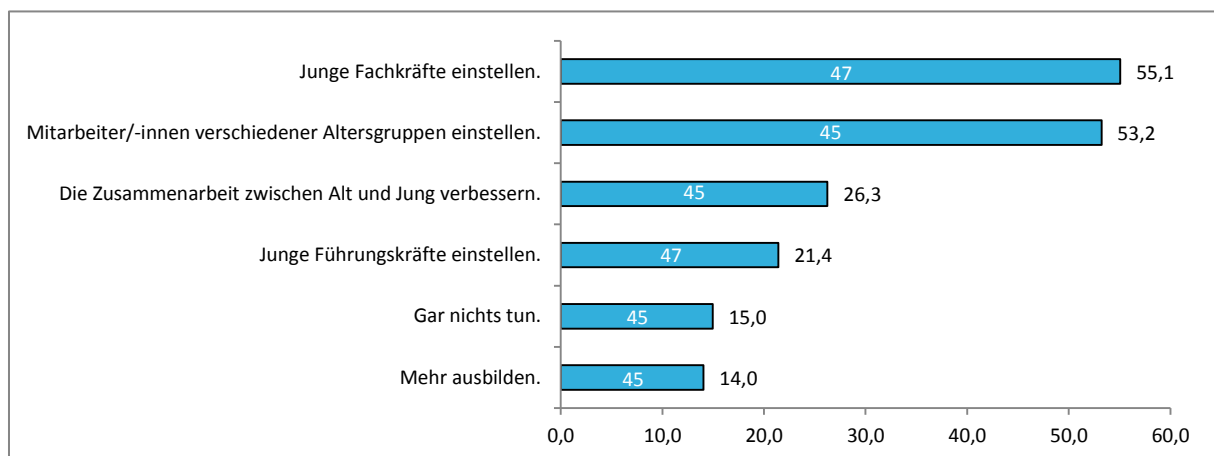
Abbildung 60: Einschätzung der betrieblichen Altersstruktur im Bereich Bildung und Verwaltung; Median des Beschäftigtenalters in Jahren



Quelle: ZSH-Fachkräftestudie Sachsen-Anhalt 2015; * n≤5

Jeweils mehr als die Hälfte der Betriebe leitet aus ihrer Altersstruktur ab, durch Einstellung „junger Fachkräfte“ bzw. von „Mitarbeiter/-innen aus verschiedenen Altersgruppen“ einer Überalterung entgegenwirken zu müssen (siehe Abbildung 61).

Abbildung 61: Aus Altersstruktur abgeleiteter Handlungsbedarf im Bereich Bildung und Verwaltung – Mehrfachnennungen in %; („trifft zu“-Angabe); Median des Beschäftigtenalters in Jahren



Quelle: ZSH-Fachkräftestudie Sachsen-Anhalt 2015

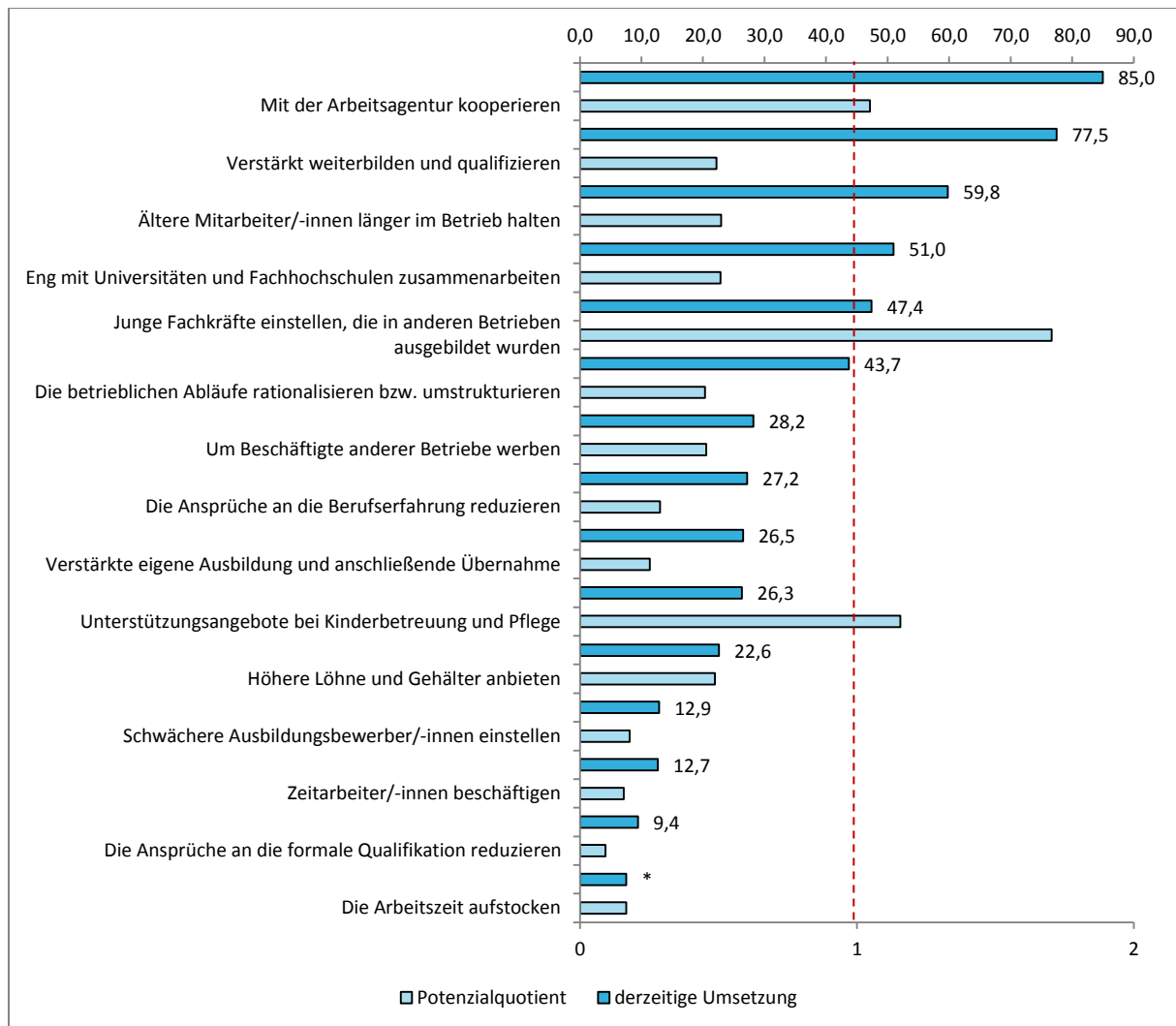
Weniger, aber immer noch ein gutes Viertel (26,3 %) sieht Bedarf, am internen Status quo anzusetzen und die „Zusammenarbeit zwischen Jung und Alt zu verbessern“. Die Unterschiede in der Verteilung der mittleren Alter innerhalb der einzelnen Gruppen fallen eher gering aus, liegen aber mit mindestens 45 Jahren relativ hoch (mit 47 Jahren unter denen, die die Verjüngung mittels Einstellung junger Fach- und/oder Führungskräfte betonen). Das Durchschnittsalter von 45 Jahren in der Gruppe von Betrieben in diesem Bereich, die keinen Handlungsbedarf aufgrund der Altersstruktur sieht (15,0 %), ist im Vergleich zur Gesamtheit der untersuchten Wirtschaftsbereiche (40 Jahre) ausgesprochen hoch.

Reaktionsweisen bei Fachkräftemangel

Unter den Reaktionen auf einen Fachkräftemangel, die von den Betrieben im Verwaltungsbereich als bereits umgesetzt angegeben werden, werden jeweils mit mehr als der Hälfte die „Kooperation mit der Arbeitsagentur“, die „verstärkte Weiterbildung und Qualifikation“ der Beschäftigten,

Anstrengungen „ältere Mitarbeiter länger zu halten“ und die „Kooperation mit Universitäten und Fachhochschulen“ angeführt (siehe Abbildung 62).¹³³ Diese Reaktionsweisen liegen zudem mit ihren Anteilen über dem Durchschnitt aller Wirtschaftsbereiche. Hinzu kommt in dieser Perspektive noch die „Einstellung junger Fachkräfte, die in anderen Betrieben ausgebildet wurden“, was mit 47 Prozent ebenso überdurchschnittlich häufig von den Betrieben genannt wird.

Abbildung 62: Umgesetzte Reaktionen und Reaktionspotenzial auf einen absehbaren Fachkräftebedarf im Bereich Bildung und Verwaltung – Mehrfachnennungen in %; („Machen wir bereits“-Angabe)



Quelle: ZSH-Fachkräftestudie Sachsen-Anhalt 2015; * n≤5

Mit Blick auf die Potenziale möglicher Reaktionen reduziert sich die Bandbreite deutlich: Unter den bereits relativ oft umgesetzten Verfahrensweisen sprechen die Betriebe vor allem der Anwerbung „junger Fachkräfte, die in anderen Betrieben ausgebildet wurden“ aber auch der „Kooperation mit der Arbeitsagentur“ weiteres Potenzial zu. Einzig in der Möglichkeit „Unterstützungsangebote für Kinderbetreuung und Pflege“, welche bisher lediglich von einem Viertel der Betriebe angeboten wird, sehen die Betriebe eine weitere, realisierbare Option.

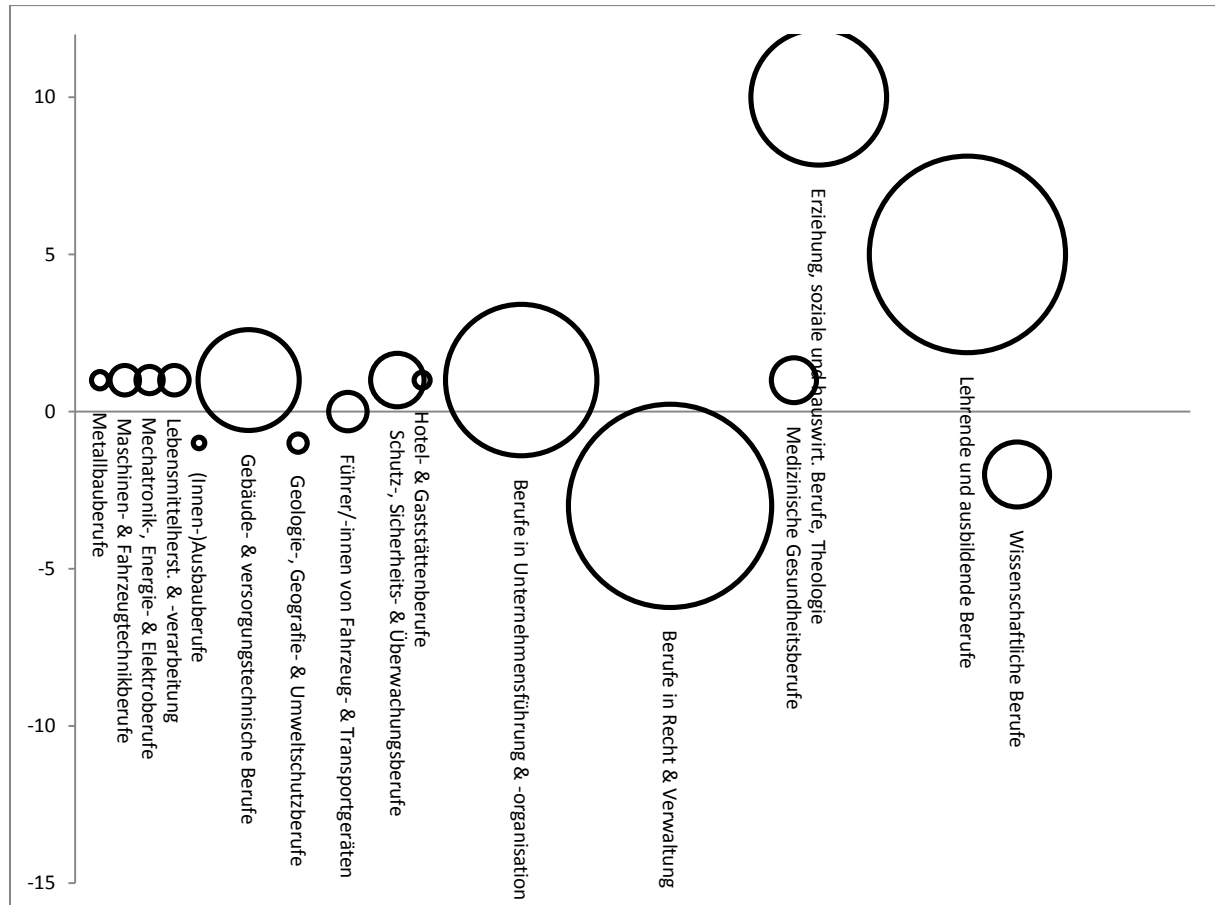
Bereichsspezifische Entwicklungen auf der beruflichen Ebene – Perspektive 2017

Mit mehr als zu einem Fünftel (22,2 %) berichten überdurchschnittlich viele Betriebe des Verwaltungsbereichs, dass sich ihr Personalbestand in den letzten drei Jahren verringert habe. Im

¹³³ Siehe dazu auch den methodischen Hinweis im Abschnitt zum Maschinenbau in der Fußnote 20.

Vergleich mit den anderen Wirtschaftsbereichen ist das der höchste Anteilswert. Leicht über dem Durchschnitt mit 42 Prozent liegt der Anteil der Betriebe, deren Bestand gewachsen ist; unterdurchschnittlich oft sind dagegen Betriebe vertreten, die in der Vergangenheit keine Änderungen in ihrem Personalbestand verzeichneten (35,5 % im Vergleich zu 44,8 % in allen Wirtschaftsbereichen).

Abbildung 63: Berufsfeldspezifische Entwicklung des Personalbestands und Ersatzbedarf bis 2017 im Bereich Bildung und Verwaltung¹³⁴



Quelle: ZSH-Fachkräftestudie Sachsen-Anhalt 2015; Bundesagentur für Arbeit Statistik Service Ost 2014b

Für die unmittelbare (bis zum Jahr 2017) wie die mittelbare Zukunft (bis 2020) schätzen die Betriebe die Entwicklungen ähnlich ein: Verhältnismäßig viele Betriebe gehen davon aus, dass ihr Personalbestand (weiter) sinken wird – 21 Prozent für das Jahr 2017 und 17 Prozent für 2020. Jeweils danach befragt, auf welche Berufe sich die Entwicklungen im Einzelnen beziehen, ergibt sich folgendes Bild:

In der Perspektive bis zum Jahr 2017 ergibt sich, der Aussage der Betriebe im Interview folgend, u.a. für die Berufsfelder „Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie“¹³⁵, „lehrende und ausbildende Berufe“¹³⁶ eine deutlich positive und für Berufsfelder wie „Berufe in Recht &

¹³⁴ Eine ausführliche Auflistung aller genannten Berufe und der jeweils vorgenommenen Zuordnung zu den Berufshauptgruppen wie sie in der amtlichen Statistik verwendet werden (Klassifikation der Berufe von 2010) befindet sich im Anhang 34.

¹³⁵ „Fachkraft für soziale Arbeit“, „(Sozial-)Pädagogen“, „Erzieher, staatlich anerkannt“, „Heilerziehungspfleger“, „Heilpädagoge“

¹³⁶ „Ausbilder in allen Industrieberufen“, „examinierter Berufsschullehrer“, „Fahrlehrer“, „Gymnastiklehrer“, „Instrumentenspieler für die Musikschule“, „Lehrkräfte“

Verwaltung¹³⁷ oder „wissenschaftliche Berufe“¹³⁸ eine negative Dynamik, obwohl sich für alle der angeführten Berufsfelder ein relativ hoher Ersatzbedarf abzeichnet. (siehe Abbildung 63)¹³⁹

Bereichsspezifische Entwicklungen auf der beruflichen Ebene – Perspektive 2020

Im Zeithorizont bis 2020 verändert sich das Bild (siehe Abbildung 64).

Zum einen schlägt sich der absehbare, hohe Ersatzbedarf auch in den einzelnen Berufsfeldern nieder. Von den Personen, die im Wirtschaftsbereich Bildung und Verwaltung in Sachsen-Anhalt in „lehrenden und ausbildenden Berufen“ beschäftigt sind, werden innerhalb der kommenden fünf Jahre über 5.000 das 65. Lebensjahr vollendet haben. In „Berufen in Recht und Verwaltung“ wird der Ersatzbedarf fast genauso hoch ausfallen. Arbeitnehmer/-innen mit Berufen im Feld der „Erziehung, sozialer und hauswirtschaftlicher Berufe, Theologie“ und in „Berufen der Unternehmensführung und -organisation“ werden voraussichtlich auch in einer Größenordnung von über 2.500 Personen aus dem Erwerbsleben ausscheiden.

Die aus der Beschäftigungsentwicklung der Vergangenheit projizierte Erwartung eines Beschäftigungsrückgangs im Wirtschaftsbereich Bildung und Verwaltung, die sich mit der Einschätzung der Betriebe deckt, weist darauf hin, dass viele der durch Renteneintritte frei werdenden Stellen nicht nachbesetzt werden.

Für die genannten Berufsfelder, in denen bis 2020 ein besonders hoher Ersatzbedarf zu erwarten ist, erwarten die Betriebe allerdings (mit der Ausnahme des Berufsfeldes „Berufe in Unternehmensführung und -organisation“¹⁴⁰) eine positive Entwicklung des Personalbestandes. Dies betrifft vor allem die Berufsfelder: „Berufe in Recht und Verwaltung“¹⁴¹, „medizinische Gesundheitsberufe“¹⁴², „Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie“¹⁴³ und „lehrende und ausbildende Berufe“¹⁴⁴.

¹³⁷ „Verwaltungsfachangestellte“

¹³⁸ „Wirtschaftswissenschaftler“, „Germanisten“

¹³⁹ Siehe dazu auch den methodischen Hinweis im Abschnitt zum Maschinenbau in der Fußnote 22.

¹⁴⁰ „Bürokräft“, „kaufmännische Angestellte“, „Projektmanager -Kommunikationstechnik“

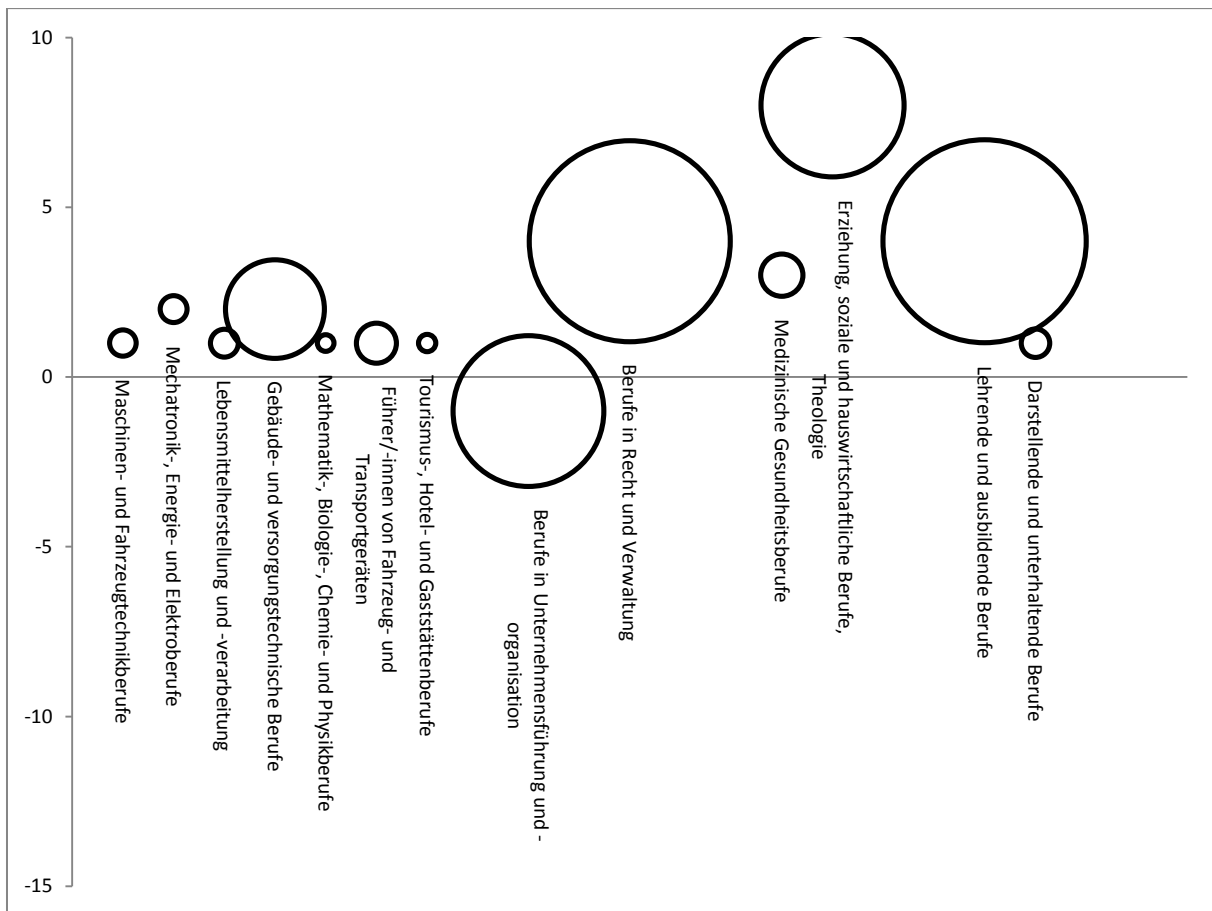
¹⁴¹ „Verwaltungspersonal“, „Verwaltungsfachangestellte“

¹⁴² „Physiotherapeut“, „Radiologen“, „Röntgenassistenten“

¹⁴³ „Erziehungstherapeuten“, „Pädagogen“, „Sozialpädagogen mit Zusatzqualifikation“, „staatlich anerkannte Erzieher“

¹⁴⁴ „Ausbilder“, „Dozenten“, „Fahrlehrer“, „Gymnastiklehrer“, „Lehrer“, „Lehrkräfte für die Berufsausbildung“, „Trainer“

Abbildung 64: Berufsfeldspezifische Entwicklung des Personalbestands und Ersatzbedarf bis 2020 im Bereich Bildung und Verwaltung¹⁴⁵



Quelle: ZSH-Fachkräftestudie Sachsen-Anhalt 2015; Bundesagentur für Arbeit Statistik Service Ost 2014b

¹⁴⁵ Eine ausführliche Auflistung aller genannten Berufe und der jeweils vorgenommenen Zuordnung zu den Berufshauptgruppen wie sie in der amtlichen Statistik verwendet werden (Klassifikation der Berufe von 2010) sowie des Ersatzbedarfs, der bis 2020 in der jeweiligen Berufshauptgruppe anfallen wird, befindet sich im Anhang 35.

Literaturverzeichnis

- Buchwald, Christina; Wiener, Bettina (2012): Employee branding als neue Personalstrategie. Familienfreundlichkeit als strategischer Vorteil. 1. Aufl. Baden-Baden: Nomos.
- Bundesagentur für Arbeit (Hg.) (2014a): Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Online verfügbar unter http://statistik.arbeitsagentur.de/nn_280766/Statischer-Content/Grundlagen/Glossare/BST-Glossar/Sozialversicherungspflichtig-Beschaeftigte.html, zuletzt aktualisiert am 10.10.2014, zuletzt geprüft am 29.03.2015.
- Bundesagentur für Arbeit (Hg.) (2014b): Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte - Pendler nach Ländern, Nürnberg, Stichtag 30. Juni 2013. Nürnberg (Arbeitsmarkt in Zahlen - Beschäftigungsstatistik). Online verfügbar unter http://statistik.arbeitsagentur.de/nn_31966/SiteGlobals/Forms/Rubrikensuche/Rubrikensuche_Form.html?view=processForm&resourceId=210368&input_=&pageLocale=de&topicId=746720&year_month=201312&year_month.GROUP=1&search=Suchen, zuletzt geprüft am 10.12.2014.
- Bundesagentur für Arbeit (Hg.) (2014c): Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach ausgewählten Merkmalen (Arbeitsmarkt in Zahlen - Beschäftigungsstatistik). Online verfügbar unter http://statistik.arbeitsagentur.de/nn_31966/SiteGlobals/Forms/Rubrikensuche/Rubrikensuche_Suchergebnis_Form.html?view=processForm&resourceId=210358&input_=&pageLocale=de&topicId=746702®ion=&year_month=201312&year_month.GROUP=1&search=Suchen, zuletzt geprüft am 10.12.2014.
- Bundesagentur für Arbeit (Hg.) (2014d): Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Wohn- und Arbeitsort mit Pendlerdaten. Nürnberg (Arbeitsmarkt in Zahlen - Beschäftigungsstatistik). Online verfügbar unter http://statistik.arbeitsagentur.de/nn_31966/SiteGlobals/Forms/Rubrikensuche/Rubrikensuche_Form.html?view=processForm&resourceId=210368&input_=&pageLocale=de&topicId=746724&year_month=201312&year_month.GROUP=1&search=Suchen, zuletzt geprüft am 10.12.2014.
- Bundesagentur für Arbeit (Hg.) (2014e): Sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigte nach Altersgruppen. Westdeutschland. Nürnberg (Arbeitsmarkt in Zahlen - Beschäftigungsstatistik). Online verfügbar unter http://statistik.arbeitsagentur.de/nn_31966/SiteGlobals/Forms/Rubrikensuche/Rubrikensuche_Form.html?view=processForm&resourceId=210368&input_=&pageLocale=de&topicId=746718&year_month=aktuell&year_month.GROUP=1&search=Suchen, zuletzt geprüft am 11.12.2014.
- Bundesagentur für Arbeit (Hg.) (2014f): Sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigte nach Altersgruppen. Deutschland. Nürnberg (Arbeitsmarkt in Zahlen - Beschäftigungsstatistik). Online verfügbar unter http://statistik.arbeitsagentur.de/nn_31966/SiteGlobals/Forms/Rubrikensuche/Rubrikensuche_Form.html?view=processForm&resourceId=210368&input_=&pageLocale=de&topicId=746718&year_month=aktuell&year_month.GROUP=1&search=Suchen, zuletzt geprüft am 11.12.2014.

Bundesagentur für Arbeit (Hg.) (2014g): Sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigte nach Altersgruppen. Ostdeutschland. Nürnberg (Arbeitsmarkt in Zahlen - Beschäftigungsstatistik). Online verfügbar unter http://statistik.arbeitsagentur.de/nn_31966/SiteGlobals/Forms/Rubrikensuche/Rubrikensuche_Form.html?view=processForm&resourceId=210368&input_=&pageLocale=de&topicId=746718&year_month=aktuell&year_month.GROUP=1&search=Suchen, zuletzt geprüft am 11.12.2014.

Bundesagentur für Arbeit (Hg.) (2014h): Sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigte nach Altersgruppen. Sachsen-Anhalt. Nürnberg (Arbeitsmarkt in Zahlen - Beschäftigungsstatistik). Online verfügbar unter http://statistik.arbeitsagentur.de/nn_31966/SiteGlobals/Forms/Rubrikensuche/Rubrikensuche_Form.html?view=processForm&resourceId=210368&input_=&pageLocale=de&topicId=746718&year_month=aktuell&year_month.GROUP=1&search=Suchen, zuletzt geprüft am 11.12.2014.

Bundesagentur für Arbeit (Hg.) (2014i): Sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigte nach der ausgeübten Tätigkeit der Klassifikation der Berufe (KldB 2010) und ausgewählten Merkmalen. Ostdeutschland. Stichtag 31.12.2013 (Arbeitsmarkt in Zahlen - Beschäftigungsstatistik).

Bundesagentur für Arbeit (Hg.) (2014j): Sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigte nach der ausgeübten Tätigkeit der Klassifikation der Berufe (KldB 2010) und ausgewählten Merkmalen. Land Sachsen-Anhalt. Stichtag 31.12.2013 (Arbeitsmarkt in Zahlen - Beschäftigungsstatistik).

Bundesagentur für Arbeit (Hg.) (2014k): Sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigte nach der ausgeübten Tätigkeit der Klassifikation der Berufe (KldB 2010) und ausgewählten Merkmalen. Deutschland. Stichtag 31.12.2013 (Arbeitsmarkt in Zahlen - Beschäftigungsstatistik).

Bundesagentur für Arbeit (Hg.) (2014l): Sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigte nach der ausgeübten Tätigkeit der Klassifikation der Berufe (KldB 2010) und ausgewählten Merkmalen. Westdeutschland. Stichtag 31.12.2013 (Arbeitsmarkt in Zahlen - Beschäftigungsstatistik).

Bundesagentur für Arbeit (Hg.) (2014m): Sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigte sowie Auszubildende nach Wirtschaftsabteilungen (2-Steller) der WZ 2008, sowie Geschlecht und Nationalität - Quartalsdaten. Sachsen-Anhalt. Nürnberg (Arbeitsmarkt in Zahlen - Beschäftigungsstatistik). Online verfügbar unter http://statistik.arbeitsagentur.de/nn_31966/SiteGlobals/Forms/Rubrikensuche/Rubrikensuche_Form.html?view=processForm&resourceId=210368&input_=&pageLocale=de&topicId=746748&year_month=aktuell&year_month.GROUP=1&search=Suchen, zuletzt geprüft am 10.12.2014.

Bundesagentur für Arbeit (Hg.) (2014n): Sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigte sowie Auszubildende nach Wirtschaftsabteilungen (2-Steller) der WZ 2008, sowie Geschlecht und Nationalität - Quartalsdaten. Westdeutschland. Nürnberg (Arbeitsmarkt in Zahlen - Beschäftigungsstatistik). Online verfügbar unter http://statistik.arbeitsagentur.de/nn_31966/SiteGlobals/Forms/Rubrikensuche/Rubrikensuche

- [_Form.html?view=processForm&resourceId=210368&input_=&pageLocale=de&topicId=746748&year_month=aktuell&year_month.GROUP=1&search=Suchen](#), zuletzt geprüft am 10.12.2014.
- Bundesagentur für Arbeit (Hg.) (2014o): Sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigte sowie Auszubildende nach Wirtschaftsabteilungen (2-Steller) der WZ 2008, sowie Geschlecht und Nationalität - Quartalsdaten. Ostdeutschland. Nürnberg (Arbeitsmarkt in Zahlen - Beschäftigungsstatistik). Online verfügbar unter http://statistik.arbeitsagentur.de/nn_31966/SiteGlobals/Forms/Rubrikensuche/Rubrikensuche_Form.html?view=processForm&resourceId=210368&input_=&pageLocale=de&topicId=746748&year_month=aktuell&year_month.GROUP=1&search=Suchen, zuletzt geprüft am 10.12.2014.
- Bundesagentur für Arbeit (Hg.) (2014p): Sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigte sowie Auszubildende nach Wirtschaftsabteilungen (2-Steller) der WZ 2008, sowie Geschlecht und Nationalität - Quartalsdaten. Deutschland. Nürnberg (Arbeitsmarkt in Zahlen - Beschäftigungsstatistik). Online verfügbar unter http://statistik.arbeitsagentur.de/nn_31966/SiteGlobals/Forms/Rubrikensuche/Rubrikensuche_Form.html?view=processForm&resourceId=210368&input_=&pageLocale=de&topicId=746748&year_month=aktuell&year_month.GROUP=1&search=Suchen, zuletzt geprüft am 10.12.2014.
- Bundesagentur für Arbeit (Hg.) (2015): Beschäftigte. Online verfügbar unter http://statistik.arbeitsagentur.de/nn_280766/Statischer-Content/Grundlagen/Glossare/BST-Glossar/Beschaeftigte.html, zuletzt aktualisiert am 19.03.2015, zuletzt geprüft am 29.03.2015.
- Bundesagentur für Arbeit Statistik Service Ost (Hg.) (2014a): Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort nach Wirtschaftsabteilungen und Alter. Landkreise und kreisfreie Städte Sachsen-Anhalts (Gebietsstand November 2014) 2008 bis 2013. Sonderauswertung. Berlin.
- Bundesagentur für Arbeit Statistik Service Ost (Hg.) (2014b): Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Berufsgruppen (KldB 2010), ausgewählten Wirtschaftsabteilungen (WZ 2008) und Altersgruppen. Sonderauswertung. Berlin.
- Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (Hg.): Kreisneugliederung zum 01.07.2007 in Sachsen-Anhalt. Online verfügbar unter <http://www.bbsr.bund.de/BBSR/DE/Raumbeobachtung/Raumabgrenzungen/KreisreformSAH.html;jsessionid=234AFA6A10B8D3B3DB93047329038649.live1042>, zuletzt geprüft am 26.03.2015.
- Grünheid, Evelyn; Fiedler, Christian (2013): Bevölkerungsentwicklung. Daten, Fakten, Trends zum demografischen Wandel. Hg. v. Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung. Wiesbaden.
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (Hg.) (2013): Betriebe nach Wirtschaftsabteilungen der WZ 2008 und Größenklassen. Sonderauswertung. Deutschland und ausgewählte Länder. Stichtag 31.12.2012. Nürnberg (Arbeitsmarkt in Zahlen).
- Statistische Ämter des Bundes und der Länder (Hg.) (2014a): Bevölkerungsstand: Bevölkerung nach Geschlecht - Stichtag 31.12. Online verfügbar unter <https://www.regionalstatistik.de/genesis/online/data;jsessionid=6FA44D3C6D0CD096BBF2314155840AA5?operation=abrufabelleBearbeiten&levelindex=2&levelid=1418224401769&auswa>

hloperation=abruftabelleAuspraegungAuswaehlen&auswahlverzeichnis=ordnungsstruktur&auswahlziel=werteabruf&selectionname=173-01-4&auswahltext=%23SHRKRLB-04%2C15001%2C05%2C15002%2C06%2C15003%2C07%2C15081%2C08%2C15082%2C09%2C15083%2C10%2C15084%2C15085%2C15086%2C11%2C12%2C13%2C15087%2C14%2C15088%2C15%2C16%2C15089%2C15090%2C15091%2CDG%2C01%2C02%2C03&werteabruf=Werteabruf, zuletzt aktualisiert am 10.12.2014.

Statistische Ämter des Bundes und der Länder (Hg.) (2014b): Geburten: Lebendgeborene nach Geschlecht - Jahressumme -. Online verfügbar unter <https://www.regionalstatistik.de/genesis/online/data;jsessionid=AD79084D0372EBD80BD71C015F8524BF?operation=abruftabelleBearbeiten&levelindex=2&levelid=1418224912362&auswahloperation=abruftabelleAuspraegungAuswaehlen&auswahlverzeichnis=ordnungsstruktur&auswahlziel=werteabruf&selectionname=178-01-4&auswahltext=%23SHRKRLB-04%2C15001%2C05%2C15002%2C06%2C15003%2C07%2C15081%2C08%2C15082%2C09%2C15083%2C10%2C15084%2C15085%2C15086%2C11%2C12%2C13%2C15087%2C14%2C15088%2C15%2C16%2C15089%2C15090%2C15091%2CDG%2C01%2C02%2C03&werteabruf=Werteabruf>, zuletzt geprüft am 10.12.2014.

Statistische Ämter des Bundes und der Länder (Hg.) (2014c): Sterbefälle: Gestorbene nach Geschlecht - Jahressumme -. Online verfügbar unter <https://www.regionalstatistik.de/genesis/online/data;jsessionid=AD79084D0372EBD80BD71C015F8524BF?operation=abruftabelleBearbeiten&levelindex=2&levelid=1418225157522&auswahloperation=abruftabelleAuspraegungAuswaehlen&auswahlverzeichnis=ordnungsstruktur&auswahlziel=werteabruf&selectionname=179-01-4&auswahltext=%23SHRKRLB-04%2C15001%2C05%2C15002%2C06%2C15003%2C07%2C15081%2C08%2C15082%2C09%2C15083%2C10%2C15084%2C15085%2C15086%2C11%2C12%2C13%2C15087%2C14%2C15088%2C15%2C16%2C15089%2C15090%2C15091%2CDG%2C01%2C02%2C03&werteabruf=Werteabruf>, zuletzt geprüft am 10.12.2014.

Statistische Ämter des Bundes und der Länder (Hg.) (2014d): Zu- und Fortzüge nach Geschlecht (über Gemeindegrenzen) - Jahressumme -. Online verfügbar unter <https://www.regionalstatistik.de/genesis/online/data;jsessionid=AD79084D0372EBD80BD71C015F8524BF?operation=abruftabelleBearbeiten&levelindex=2&levelid=1418225382090&auswahloperation=abruftabelleAuspraegungAuswaehlen&auswahlverzeichnis=ordnungsstruktur&auswahlziel=werteabruf&selectionname=182-20-4&auswahltext=%23SHRKRLB-04%2C15001%2C05%2C15002%2C06%2C15003%2C07%2C15081%2C08%2C15082%2C09%2C15083%2C10%2C15084%2C15085%2C15086%2C11%2C12%2C13%2C15087%2C14%2C15088%2C15%2C16%2C15089%2C15090%2C15091%2CDG%2C01%2C02%2C03&werteabruf=Werteabruf>, zuletzt geprüft am 10.12.2014.

Statistisches Bundesamt (Hg.) (2015): Erwerbstätigkeit. Online verfügbar unter <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/Arbeitsmarkt/Methoden/Erwerbstaetigkeit.html>, zuletzt geprüft am 29.03.2015.

Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt (Hg.) (2010): Bevölkerungsvorausberechnung nach Alter und Geschlecht. 5. Regionalisierte Bevölkerungsvorausberechnung 2008 - 2025. Halle/s: (Statistische Berichte: Bevölkerung und Erwerbstätigkeit).

Wiekert, Ingo; Ketzmerick, Thomas; Buchwald, Christina (2013): Betriebe im Wandel. Demografische Herausforderungen an eine betriebliche Generationenbalance. In: Christina Buchwald und Ingo

Wiekert (Hg.): Neues wagen - im Wandel bestehen. Betriebliche Fachkräftesicherung und Wissensweitergabe in demografisch turbulenten Zeiten. Halle (Forschungsberichte aus dem zsh, 13-2), S. 57–72.

Winge, Susanne (Hg.) (2015): Herausforderung mit vielen Facetten. Projektion der Fachkräfteentwicklung in der Landwirtschaft Sachsen-Anhalts. Halle.

Anhang

Anhang 1: Natürliche Bevölkerungsentwicklung (Saldo aus lebend Geborenen und Sterbefällen) 2000 bis 2012 in Sachsen-Anhalt und Deutschland	111
Anhang 2: Räumliche Bevölkerungsentwicklung (Saldo aus Zuzügen und Fortzügen) 2000 bis 2012 in Sachsen-Anhalt und Deutschland	112
Anhang 3: Ersatzbedarf in Sachsen-Anhalt bis 2020 nach Wirtschaftsabschnitten (WZ 08)	112
Anhang 4: Ersatzbedarf in Sachsen-Anhalt bis 2020 nach Regionen	112
Anhang 5: Erweiterungsbedarf Sachsen-Anhalt bis 2020 in den Wirtschaftsabschnitten (WZ 08)	113
Anhang 6: Erweiterungsbedarf Sachsen-Anhalt bis 2020 in den Regionen	113
Anhang 7: Arbeitskräftebedarf insgesamt in Sachsen-Anhalt bis 2020 nach Wirtschaftsabschnitten (WZ 08)	114
Anhang 8: Arbeitskräftebedarf insgesamt in Sachsen-Anhalt bis 2020 nach Regionen	114
Anhang 9: Entwicklung des Personalbestandes in den letzten drei Jahren – ausgewählte Wirtschaftsbereiche im Vergleich; Sachsen-Anhalt; Spalten-%;	115
Anhang 10: Entwicklung des Personalbestandes bis 2017 – ausgewählte Wirtschaftsbereiche im Vergleich; Sachsen-Anhalt; Spalten-%;	115
Anhang 11: Entwicklung des Personalbestandes bis 2020 – ausgewählte Wirtschaftsbereiche im Vergleich; Sachsen-Anhalt; Spalten-%;	116
Anhang 12: Einschätzung der betrieblichen Altersstruktur – ausgewählte Wirtschaftsbereiche im Vergleich; Sachsen-Anhalt; %	116
Anhang 13: Altersverteilung nach Einschätzung der betrieblichen Altersstruktur – ausgewählte Wirtschaftsbereiche im Vergleich; Sachsen-Anhalt	117
Anhang 14: Aus Altersstruktur abgeleiteter Handlungsbedarf– ausgewählte Wirtschaftsbereiche im Vergleich; Sachsen-Anhalt; Mehrfachnennungen in % („trifft zu“-Angabe)	118
Anhang 15: Altersverteilung nach aus Altersstruktur abgeleiteter Handlungsbedarf– ausgewählte Wirtschaftsbereiche im Vergleich; Sachsen-Anhalt; Mehrfachnennungen in % („trifft zu“-Angabe)	118
Anhang 16: Reaktionen auf einen absehbaren Fachkräftebedarf – ausgewählte Wirtschaftsbereiche im Vergleich; Sachsen-Anhalt; Mehrfachnennungen in %; („Machen wir bereits“-Angabe) ...	119
Anhang 17: Reaktionen auf einen absehbaren Fachkräftebedarf – ausgewählte Wirtschaftsbereiche im Vergleich; Sachsen-Anhalt; Potenzial-Quotient	120
Anhang 18: Berufsnennung zur Entwicklung des Personalbestands bis 2017 im Wirtschaftsbereich Maschinenbau	121
Anhang 19: Berufsnennung zur Entwicklung des Personalbestands bis 2020 und Ersatzbedarf im Wirtschaftsbereich Maschinenbau	122
Anhang 20: Berufsnennung zur Entwicklung des Personalbestands bis 2017 im Wirtschaftsbereich Logistik	123
Anhang 21: Berufsnennung zur Entwicklung des Personalbestands bis 2020 und Ersatzbedarf im Wirtschaftsbereich Logistik	124
Anhang 22: Berufsnennung zur Entwicklung des Personalbestands bis 2017 im Wirtschaftsbereich Biochemie	125
Anhang 23: Berufsnennung zur Entwicklung des Personalbestands bis 2020 und Ersatzbedarf im Wirtschaftsbereich Biochemie	125

Anhang 24: Berufsnennung zur Entwicklung des Personalbestands bis 2017 im Wirtschaftsbereich Ernährung.....	126
Anhang 25: Berufsnennung zur Entwicklung des Personalbestands bis 2020 und Ersatzbedarf im Wirtschaftsbereich Ernährung	127
Anhang 26: Berufsnennung zur Entwicklung des Personalbestands bis 2017 im Wirtschaftsbereich Gesundheit	128
Anhang 27: Berufsnennung zur Entwicklung des Personalbestands bis 2020 und Ersatzbedarf im Wirtschaftsbereich Gesundheit	130
Anhang 28: Berufsnennung zur Entwicklung des Personalbestands bis 2017 im Wirtschaftsbereich Bau	131
Anhang 29: Berufsnennung zur Entwicklung des Personalbestands bis 2020 und Ersatzbedarf im Wirtschaftsbereich Bau	132
Anhang 30: Berufsnennung zur Entwicklung des Personalbestands bis 2017 im Wirtschaftsbereich Einzelhandel	133
Anhang 31: Berufsnennung zur Entwicklung des Personalbestands bis 2020 und Ersatzbedarf im Wirtschaftsbereich Einzelhandel	134
Anhang 32: Berufsnennung zur Entwicklung des Personalbestands bis 2017 im Wirtschaftsbereich Gebäudebetreuung.....	135
Anhang 33: Berufsnennung zur Entwicklung des Personalbestands bis 2020 und Ersatzbedarf im Wirtschaftsbereich Gebäudebetreuung	136
Anhang 34: Berufsnennung zur Entwicklung des Personalbestands bis 2017 im Wirtschaftsbereich Bildung und Verwaltung.....	137
Anhang 35: Berufsnennung zur Entwicklung des Personalbestands bis 2020 und Ersatzbedarf im Wirtschaftsbereich Bildung und Verwaltung	138

Anhang 1: Natürliche Bevölkerungsentwicklung (Saldo aus lebend Geborenen und Sterbefällen) 2000 bis 2012 in Sachsen-Anhalt und Deutschland

	Deutschland	Alte Bundesländer (inkl. Berlin)	Neue Bundesländer	Sachsen-Anhalt
2000	-71.798	-22.788	-49.010	-11.452
2001	-94.066	-44.661	-49.405	-11.548
2002	-122.435	-68.703	-53.732	-12.542
2003	-147.225	-92.758	-54.467	-12.743
2004	-112.649	-65.953	-46.696	-11.671
2005	-144.432	-93.826	-50.606	-12.111
2006	-148.903	-98.698	-50.205	-12.224
2007	-142.293	-93.555	-48.738	-12.005
2008	-161.925	-113.468	-48.457	-12.208
2009	-189.418	-135.790	-53.628	-13.336
2010	-180.821	-128.059	-52.762	-13.429
2011	-189.643	-134.939	-54.704	-13.346
2012	-196.038	-140.059	-55.979	-13.433

Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2014b, 2014c

Anhang 2: Räumliche Bevölkerungsentwicklung (Saldo aus Zuzügen und Fortzügen) 2000 bis 2012 in Sachsen-Anhalt und Deutschland

	Deutschland	Alte Bundesländer (inkl. Berlin)	Neue Bundesländer	Sachsen-Anhalt
2000	167.115	216.997	-49.879	-21.910
2001	275.758	346.561	-70.803	-23.201
2002	219.345	277.650	-58.305	-19.173
2003	142.648	180.880	-38.232	-13.227
2004	82.119	126.771	-44.652	-16.833
2005	78.954	117.125	-38.171	-12.610
2006	22.792	73.249	-50.457	-15.726
2007	43.913	99.125	-55.212	-17.508
2008	-55.724	3.946	-59.670	-18.566
2009	-12.713	25.689	-38.402	-12.360
2010	127.868	147.980	-20.112	-7.810
2011	279.330	288.104	-8.774	-8.370
2012	368.945	358.086	10.859	-4.255

Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2014d

Anhang 3: Ersatzbedarf in Sachsen-Anhalt bis 2020 nach Wirtschaftsabschnitten (WZ 08)

Wirtschaftsabschnitt (WZ 2008)	Ersatzbedarf bis 2020 bei einem Renteneintrittsalter von ...	
	... 65 Jahren	... 67 Jahren
Insgesamt	92.795	54.605
A Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	2.295	1.590
B Bergbau u. Gewinnung v. Steinen u. Erden	26	0
C Verarbeitendes Gewerbe	15.984	9.514
D Energieversorgung	466	267
E WassVers, Abwasser/Abfall, Umweltverschm.	1.590	943
F Baugewerbe	6.242	3.616
G Handel; Instandhalt. u. Rep. v. Kfz	8.996	5.186
H Verkehr und Lagerei	6.014	3.487
I Gastgewerbe	1.711	952
J Information und Kommunikation	675	371
K Finanz- u. Versicherungs-DL	1.297	699
L Grundstücks- und Wohnungswesen	1.263	745
M Freiberufl., wissensch. u. techn. DL	3.128	1.920
N Sonstige wirtschaftliche DL	7.551	4.288
O Öffentl. Verwalt., Verteidigung; Soz.vers.	12.875	7.863
P Erziehung und Unterricht	7.923	4.562
Q Gesundheits- und Sozialwesen	11.421	6.555
R Kunst, Unterhaltung und Erholung	769	481
S Erbringung v. sonstigen Dienstleistungen	2.569	1.566
T Private Haushalte	0	0
U Exterritoriale Organisat. u. Körpersch.	0	0

Quelle: ZSH-Arbeitskräfteschätzung Sachsen-Anhalt 2020 auf Basis von Bundesagentur für Arbeit Statistik Service Ost 2014a

Anhang 4: Ersatzbedarf in Sachsen-Anhalt bis 2020 nach Regionen

	Ersatzbedarf bis 2020 bei einem Renteneintrittsalter von ...	
	... 67 Jahren	...65 Jahren
Nord	4.474	3.315
Ost	9.579	6.718
Süd	18.113	12.403
Mitte	22.439	15.754

Quelle: ZSH-Arbeitskräfteschätzung Sachsen-Anhalt 2020 auf Basis von Bundesagentur für Arbeit Statistik Service Ost 2014a

Anhang 5: Erweiterungsbedarf Sachsen-Anhalt bis 2020 in den Wirtschaftsabschnitten (WZ 08)

Wirtschaftsabschnitt (WZ 2008)	Erweiterungsbedarf bis 2020
Insgesamt	23.255
A Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	-633
B Bergbau u. Gewinnung v. Steinen u. Erden	538
C Verarbeitendes Gewerbe	7.425
D Energieversorgung	1.835
E WassVers, Abwasser/Abfall, Umweltverschm.	-19
F Baugewerbe	-44
G Handel; Instandhalt. u. Rep. v. Kfz	5.262
H Verkehr und Lagerei	-455
I Gastgewerbe	1.857
J Information und Kommunikation	-1.666
K Finanz- u. Versicherungs-DL	-835
L Grundstücks- und Wohnungswesen	208
M Freiberufl., wissensch. u. techn. DL	3.526
N Sonstige wirtschaftliche DL	5.908
O Öffentl. Verwalt., Verteidigung; Soz. vers.	-4.968
P Erziehung und Unterricht	-13.109
Q Gesundheits- und Sozialwesen	21.768
R Kunst, Unterhaltung und Erholung	-69
S Erbringung v. sonstigen Dienstleistungen	-3.421
T Private Haushalte	150
U Exterritoriale Organisat. u. Körpersch.	0

Quelle: ZSH-Arbeitskräfteschätzung Sachsen-Anhalt 2020 auf Basis von Bundesagentur für Arbeit Statistik Service Ost 2014a

Anhang 6: Erweiterungsbedarf Sachsen-Anhalt bis 2020 in den Regionen

Region	Erweiterungsbedarf bis 2020
Nord	268
Ost	1.807
Süd	12.757
Mitte	8.424

Quelle: ZSH-Arbeitskräfteschätzung Sachsen-Anhalt 2020 auf Basis von Bundesagentur für Arbeit Statistik Service Ost 2014a

Anhang 7: Arbeitskräftebedarf insgesamt in Sachsen-Anhalt bis 2020 nach Wirtschaftsabschnitten (WZ 08)

Wirtschaftsabschnitt (WZ 2008)	Arbeitskräftebedarf bis 2020 bei einem Renteneintrittsalter von ...	
	... 65 Jahren	... 67 Jahren
Insgesamt	116.050	77.860
Gesundheits- und Sozialwesen	33.189	28.323
Verarbeitendes Gewerbe	23.409	16.939
Handel; Instandhalt. u. Rep. v. Kfz	14.258	10.448
Sonstige wirtschaftliche DL	13.459	10.196
Öffentl. Verwalt., Verteidigung; Soz. vers.	7.907	2.895
Freiberufl., wissensch. u. techn. DL	6.654	5.446
Baugewerbe	6.198	3.572
Verkehr und Lagerei	5.559	3.032
Gastgewerbe	3.568	2.809
Energieversorgung	2.301	2.102
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	1.662	957
WassVers, Abwasser/Abfall, Umweltverschm.	1.571	924
Grundstücks- und Wohnungswesen	1.471	953
Kunst, Unterhaltung und Erholung	700	412
Bergbau u. Gewinnung v. Steinen u. Erden	564	538
Finanz- u. Versicherungs-DL	462	-136
Private Haushalte	150	150
Exterritoriale Organisat. u. Körpersch.	0	0
Erbringung v. sonstigen Dienstleistungen	-852	-1.855
Information und Kommunikation	-991	-1.295
Erziehung und Unterricht	-5.186	-8.547

Quelle: ZSH-Arbeitskräfteschätzung Sachsen-Anhalt 2020 auf Basis von Bundesagentur für Arbeit Statistik Service Ost 2014a

Anhang 8: Arbeitskräftebedarf insgesamt in Sachsen-Anhalt bis 2020 nach Regionen

Region	Arbeitskräftebedarf bis 2020 bei einem Renteneintrittsalter von ...	
	...65 Jahren	... 67 Jahren
Nord	8.057	4.742
Ost	18.104	11.386
Süd	43.273	30.870
Mitte	46.617	30.863

Quelle: ZSH-Arbeitskräfteschätzung Sachsen-Anhalt 2020 auf Basis von Bundesagentur für Arbeit Statistik Service Ost 2014a

Anhang 9: Entwicklung des Personalbestandes in den letzten drei Jahren – ausgewählte Wirtschaftsbereiche im Vergleich; Sachsen-Anhalt; Spalten-%;

	Maschinenbau	Logistik	Biochemie	Ernährung	Gesundheit	Bau	Einzelhandel	Gebäudebetreuung	Bildung und Verwaltung	Alle neuen Wirtschaftsbereiche
Erhöht	37,9	38,0	61,6	29,6	54,2	24,9	34,4	59,5	42,2	39,6
Gleich geblieben	52,9	48,3	29,7	54,9	40,5	50,3	50,8	28,6	35,5	44,8
Gesunken	9,2	13,6	8,7	15,5	5,3	24,7	14,8	11,9	22,2	15,5

Quelle: ZSH-Fachkräftestudie Sachsen-Anhalt 2015

Anhang 10: Entwicklung des Personalbestandes bis 2017 – ausgewählte Wirtschaftsbereiche im Vergleich; Sachsen-Anhalt; Spalten-%;

	Maschinenbau	Logistik	Biochemie	Ernährung	Gesundheit	Bau	Einzelhandel	Gebäudebetreuung	Bildung und Verwaltung	Alle neuen Wirtschaftsbereiche
Erhöhen	33,2	24,6	30,5	17,6	36,0	16,6	20,4	28,5	18,8	23,6
Gleich bleiben	53,1	46,6	57,4	47,6	55,7	57,0	69,2	46,4	55,5	57,6
Sinken	12,9	26,6	5,0	27,3	5,2	17,4	5,5	18,3	21,1	13,8
Keine Aussage	0,8	2,3	7,1	7,5	3,1	8,9	4,9	6,8	4,5	5,1

Quelle: ZSH-Fachkräftestudie Sachsen-Anhalt 2015

Anhang 11: Entwicklung des Personalbestandes bis 2020 – ausgewählte Wirtschaftsbereiche im Vergleich; Sachsen-Anhalt; Spalten-%;

	Maschinenbau	Logistik	Biochemie	Ernährung	Gesundheit	Bau	Einzelhandel	Gebäudebetreuung	Bildung und Verwaltung	Alle neuen Wirtschaftsbereiche
Erhöhen	35,4	16,6	34,0	14,6	29,1	10,0	21,9	23,1	22,1	20,9
Gleich bleiben	39,2	40,3	36,9	38,0	48,7	48,0	55,8	35,7	38,5	46,4
Sinken	5,0	20,3	6,4	22,9	11,8	18,2	6,5	19,0	17,1	13,9
Keine Aussage	20,4	22,8	22,7	24,5	10,4	23,9	15,8	22,2	22,3	18,8

Quelle: ZSH-Fachkräftestudie Sachsen-Anhalt 2015

Anhang 12: Einschätzung der betrieblichen Altersstruktur – ausgewählte Wirtschaftsbereiche im Vergleich; Sachsen-Anhalt; %

	Maschinenbau	Logistik	Biochemie	Ernährung	Gesundheit	Bau	Einzelhandel	Gebäudebetreuung	Bildung und Verwaltung	Alle neuen Wirtschaftsbereiche
Jüngere (bis 35), Mittlere (bis 50) und Ältere (über 50) sind etwa gleich stark vertreten.	36,3	25,1	52,1	25,4	40,3	19,4	29,5	29,2	30,6	29,9
Unsere Altersstruktur hat eine Lücke: Wir haben viele Ältere, wenig Mittlere, mehr Jüngere.	15,2	3,3	13,6	4,9	6,2	5,1	8,9	7,2	5,9	6,6
Bei uns dominieren die Jüngeren.	9,7	5,0	2,1	4,9	16,0	7,0	8,8	3,5	3,0	8,1
Bei uns dominieren die mittleren Jahrgänge.	30,4	34,9	13,6	35,1	22,0	43,9	42,0	29,6	21,9	33,0
Bei uns dominieren die Älteren.	8,4	31,7	18,6	29,7	15,5	24,6	10,9	30,5	38,7	22,5

Quelle: ZSH-Fachkräftestudie Sachsen-Anhalt 2015

Anhang 13: Altersverteilung nach Einschätzung der betrieblichen Altersstruktur – ausgewählte Wirtschaftsbereiche im Vergleich; Sachsen-Anhalt

	Maschinenbau	Logistik	Biochemie	Ernährung	Gesundheit	Bau	Einzelhandel	Gebäudebetreuung	Bildung und Verwaltung	Alle neun Wirtschaftsbereiche
Jüngere (bis 35), mittlere (bis 50) und ältere (über 50) sind etwa gleich stark vertreten.	40	43	44	40	39	40	40	40	40	40
Unsere Altersstruktur hat eine Lücke: Wir haben viele Ältere, wenig Mittlere, mehr Jüngere.	45	50	38	41	42	45	45	47	45	44
Bei uns dominieren die Jüngeren.	33	32	35	35	30	35	30	35	27	33
Bei uns dominieren die mittleren Jahrgänge.	44	45	40	43	40	43	40	45	45	42
Bei uns dominieren die Älteren.	47	50	45	50	48	46	46	50	48	48

Quelle: ZSH-Fachkräftestudie Sachsen-Anhalt 2015

Anhang 14: Aus Altersstruktur abgeleiteter Handlungsbedarf– ausgewählte Wirtschaftsbereiche im Vergleich; Sachsen-Anhalt; Mehrfachnennungen in % („trifft zu“-Angabe)

	Maschinenbau	Logistik	Biochemie	Ernährung	Gesundheit	Bau	Einzelhandel	Gebäudebetreuung	Bildung und Verwaltung	Alle neun Wirtschaftsbereiche
Junge Fachkräfte einstellen.	51,6	43,9	62,5	43,8	33,1	58,1	50,3	47,4	55,1	48,3
Junge Führungskräfte einstellen.	27,1	6,5	29,9	13,0	13,2	13,3	12,6	19,3	21,4	14,6
Mitarbeiter/-innen verschiedener Altersgruppen einstellen.	45,7	55,6	17,3	55,2	59,6	45,7	33,4	50,8	53,2	47,8
Mehr ausbilden.	34,0	6,4	24,1	25,2	16,6	28,6	27,6	14,5	14,0	20,8
Die Zusammenarbeit zwischen Alt und Jung verbessern.	28,4	13,3	27,5	21,0	24,4	22,0	25,2	16,0	26,3	23,0
Gar nichts tun.	15,8	15,9	25,6	17,5	14,8	13,6	15,8	16,6	15,0	15,3

Quelle: ZSH-Fachkräftestudie Sachsen-Anhalt 2015

Anhang 15: Altersverteilung nach aus Altersstruktur abgeleiteter Handlungsbedarf– ausgewählte Wirtschaftsbereiche im Vergleich; Sachsen-Anhalt; Mehrfachnennungen in % („trifft zu“-Angabe)

	Maschinenbau	Logistik	Biochemie	Ernährung	Gesundheit	Bau	Einzelhandel	Gebäudebetreuung	Bildung und Verwaltung	Alle neun Wirtschaftsbereiche
Junge Fachkräfte einstellen.	45	45	40	45	40	43	42	45	47	45
Junge Führungskräfte einstellen.	45	51	44	48	40	36	42	45	47	45
Mitarbeiter/-innen verschiedener Altersgruppen einstellen.	40	45	41	45	40	45	43	45	45	45
Mehr ausbilden.	45	45	40	43	39	40	41	45	45	41
Die Zusammenarbeit zwischen Alt und Jung verbessern.	44	46	40	45	40	45	41	45	45	43
Gar nichts tun.	40	45	44	45	35	45	40	45	45	40

Quelle: ZSH-Fachkräftestudie Sachsen-Anhalt 2015

Anhang 16: Reaktionen auf einen absehbaren Fachkräftebedarf – ausgewählte Wirtschaftsbereiche im Vergleich; Sachsen-Anhalt; Mehrfachnennungen in %; („Machen wir bereits“-Angabe)

	Maschinenbau	Logistik	Biochemie	Ernährung	Gesundheit	Bau	Einzelhandel	Gebäudebetreuung	Bildung und Verwaltung	Alle neu Wirtschaftsbereiche
Verstärkte eigene Ausbildung und anschließende Übernahme	58,9	18,2	62,6	53,9	50,6	33,8	26,3	21,7	26,5	33,8
Ältere Mitarbeiter/-innen länger im Betrieb halten	33,4	53,2	32,6	51,8	43,2	44,8	43,5	53,3	59,8	47,7
Junge Fachkräfte einstellen, die in anderen Betrieben ausgebildet wurden	51,0	48,8	59,6	51,8	56,7	44,1	43,3	50,9	47,4	48,3
Schwächere Ausbildungsbewerber/-innen einstellen	45,1	18,5	21,9	28,1	19,3	15,2	15,4	34,6	12,9	18,2
Höhere Löhne und Gehälter anbieten	45,1	48,2	32,9	44,8	50,7	36,5	26,1	45,1	22,6	36,5
Unterstützungsangebote bei Kinderbetreuung und Pflege	22,8	12,8	22,3	24,7	39,9	11,9	31,9	27,1	26,3	26,2
Um Beschäftigte anderer Betriebe werben	19,0	23,6	7,6	10,8	18,1	13,3	12,6	12,4	28,2	17,4
Die Arbeitszeit aufstocken	21,3	11,6	2,1	12,5	21,5	17,0	10,4	27,1	7,5	14,4
Zeitarbeiter/-innen beschäftigen	45,4	14,2	29,3	17,0	5,8	25,4	7,7	18,8	12,7	14,0
Verstärkt weiterbilden und qualifizieren	61,5	54,5	79,9	54,4	87,0	56,9	63,0	67,9	77,5	68,2
Die betrieblichen Abläufe rationalisieren bzw. umstrukturieren	59,1	45,2	36,8	58,4	45,9	50,1	53,1	48,8	43,7	48,8
Die Ansprüche an die formale Qualifikation reduzieren	15,1	20,1	5,0	33,6	13,7	20,0	14,2	17,6	9,4	15,8
Die Ansprüche an die Berufserfahrung reduzieren	28,6	31,2	26,5	37,8	31,8	21,8	22,1	33,0	27,2	27,0
Eng mit Universitäten und Fachhochschulen zusammenarbeiten	51,8	1,2	40,2	17,7	33,8	9,2	15,5	9,2	51,0	23,3
Mit der Arbeitsagentur kooperieren	88,1	78,6	80,5	79,4	76,2	67,7	56,9	82,1	85,0	72,3

Quelle: ZSH-Fachkräftestudie Sachsen-Anhalt 2015

Anhang 17: Reaktionen auf einen absehbaren Fachkräftebedarf – ausgewählte Wirtschaftsbereiche im Vergleich; Sachsen-Anhalt; Potenzial-Quotient

	Maschinenbau	Logistik	Biochemie	Ernährung	Gesundheit	Bau	Einzelhandel	Gebäudebetreuung	Bildung und Verwaltung	Alle neu Wirtschaftsbereiche
Verstärkte eigene Ausbildung und anschließende Übernahme	0,8	0,3	1,7	0,9	0,4	0,8	0,9	0,3	0,3	0,5
Ältere Mitarbeiter/-innen länger im Betrieb halten	1,4	1,5	0,7	0,8	1,2	1,6	3,0	1,0	0,5	1,4
Junge Fachkräfte einstellen, die in anderen Betrieben ausgebildet wurden	2,6	2,1	4,4	7,7	3,3	4,8	3,5	7,0	1,7	3,2
Schwächere Ausbildungsbewerber/-innen einstellen	0,4	0,3	0,4	1,1	0,4	0,6	0,5	0,3	0,2	0,4
Höhere Löhne und Gehälter anbieten	0,8	1,7	0,6	1,8	1,1	1,4	0,9	1,6	0,5	1,0
Unterstützungsangebote bei Kinderbetreuung und Pflege	0,6	0,1	0,9	0,6	1,1	0,2	0,6	0,2	1,2	0,5
Um Beschäftigte anderer Betriebe werben	0,6	0,3	0,6	0,5	0,5	0,4	0,5	0,3	0,5	0,4
Die Arbeitszeit aufstocken	0,1	0,1	0,1	0,2	0,4	0,1	0,4	0,3	0,2	0,2
Zeitarbeiter/-innen beschäftigen	0,3	0,2	0,4	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
Verstärkt weiterbilden und qualifizieren	2,4	0,7	1,9	1,4	1,4	1,8	1,0	1,3	0,5	1,1
Die betrieblichen Abläufe rationalisieren bzw. umstrukturieren	1,2	0,2	1,5	0,4	0,8	0,5	1,0	0,2	0,5	0,6
Die Ansprüche an die formale Qualifikation reduzieren	0,2	0,2	0,1	0,3	0,1	0,3	0,2	0,4	0,1	0,2
Die Ansprüche an die Berufserfahrung reduzieren	0,2	0,2	0,5	0,6	0,3	0,5	0,7	0,3	0,3	0,4
Eng mit Universitäten und Fachhochschulen zusammenarbeiten	1,1	0,1	0,5	0,3	0,7	0,1	0,6	0,2	0,5	0,4
Mit der Arbeitsagentur kooperieren	0,3	0,4	0,6	0,7	1,8	0,9	0,8	1,0	1,0	0,9

Quelle: ZSH-Fachkräftestudie Sachsen-Anhalt 2015

Anhang 18: Berufsnennung zur Entwicklung des Personalbestands bis 2017 im Wirtschaftsbereich
Maschinenbau

		Entwicklung des Personalbestands bis 2017	
		Steigend	Sinkend
24	Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe		
24	Blechschlosser		1
24	CCN-Fräser, Zerspanungsmechaniker	1	
24	CNC-Zerspaner	1	
24	Dreher	3	
24	Facharbeiter/Schlosser		1
24	Feinmechanik	1	
24	Feinwerkmechaniker	1	1
24	Fräser	1	
24	Metallbauer	3	
24	Schlosser	4	1
24	Schweißer	5	1
24	Schweißer, Schlosser	1	
24	Zerspaner	1	
24	Zerspanungsmechaniker	4	1
24	Zerspanungsmechaniker Fachrichtung Frästechnik		1
25	Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe		
25	Facharbeiter/Industriemechaniker	1	
25	Industriemechaniker	4	
25	Ingenieure	2	
25	KFZ-Mechaniker	1	
25	Maschinenbauingenieur	2	
25	Montage-Arbeiter	1	
25	Monteure	2	1
25	Servicetechniker	1	
26	Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe		
26	Elektromaschinenbauer		1
26	Elektroniker	2	
26	Mechatroniker	3	
27	Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe		
27	Konstrukteur	1	
27	Lagertechniker: Logistik und Qualitätssicherung	11	
33	(Innen-)Ausbauberufe		
33	Korrosionsschützer	1	
34	Gebäude- und versorgungstechnische Berufe		
34	Konstruktionsmechaniker	1	
34	Mechatroniker für Kälteanlagen	1	
34	Mechatroniker für Kältetechnik	1	
41	Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe		
41	Werkstoffprüfer	1	
43	Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe		
43	Informatiker	1	
51	Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)		
51	Logistiker	1	
71	Berufe in Unternehmensführung und -organisation		
71	Bürokaufleute	1	
71	Industriekaufleute		1
71	kaufmännische Mitarbeiter	1	
73	Berufe in Recht und Verwaltung		
73	Verwaltung		1

Quelle: ZSH-Fachkräftestudie Sachsen-Anhalt 2015

Anhang 19: Berufsnennung zur Entwicklung des Personalbestands bis 2020 und Ersatzbedarf im Wirtschaftsbereich Maschinenbau

Maschinenbau 2020		Entwicklung des Personalbestands bis 2020		Ersatzbedarf bis 2020
		Steigend	Sinkend	
24	Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe			621
24	CCN-Zerspaner	1		
24	CNN-Fräser	1		
24	Dreher	2		
24	Feinmechaniker	1		
24	Fräser	1		
24	Konstruktionsmechaniker	1		
24	Metallbauer	3		
24	Metallbaumeist	1		
24	Schlosser	2	1	
24	Schweißer	2	1	
24	Schweißer, Schlosser	1		
24	Zerspaner	1		
24	Zerspanungsmechaniker	2	1	
25	Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe			339
25	Monteure	2	1	
25	Industriemechaniker	3		
25	Maschinen- und Anlagenführer			
26	Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe			62
26	Elektroniker	2		
26	Mechatroniker	6		
34	Gebäude- und versorgungstechnische Berufe			41
34	Mechatroniker f. Kältetechnik	1		
34	Mechatroniker für Kälteanlagen	2		
43	Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe			10
43	Informatiker	1		
61	Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe			107
61	Vertriebsmitarbeiter	1		
71	Berufe in Unternehmensführung und -organisation			173
71	Bürokaufleute	1		
71	Kaufmann für Bürokommunikation	1		
71	Projektmanagement	1		

Quelle: ZSH-Fachkräftestudie Sachsen-Anhalt 2015; ZSH-Arbeitskräfteschätzung Sachsen-Anhalt 2020 auf Basis der Bundesagentur für Arbeit Statistik Service Ost 2014b

Anhang 20: Berufsnennung zur Entwicklung des Personalbestands bis 2017 im Wirtschaftsbereich Logistik

		Entwicklung des Personalbestands bis 2017	
		Steigend	Sinkend
11	Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufe		
11	Landwirt	1	
12	Gartenbauberufe und Floristik		
12	Gärtner		1
12	Landschaftsgärtner		1
22	Kunststoffherstellung und -verarbeitung, Holzbe- und -verarbeitung		
22	Fachkraft für Möbel-,Küchen- und Umzugsservice	1	
24	Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe		
24	Metallbauer	1	
24	Techniker Metallbau	1	
25	Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe		
25	KFZ-Mechaniker		1
32	Hoch- und Tiefbauberufe		
32	Bauarbeiter	1	1
51	Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)		
51	Disponent	2	
51	Gewerblicher Bereich	1	
51	Lageristen	1	
51	Rangierer	1	
51	Speditionskaufmann	1	
51	Zusteller		1
52	Führer/innen von Fahrzeug- und Transportgeräten		
52	Behindertentransport	1	
52	Berufskraftfahrer	8	1
52	Busfahrer	2	1
52	Busfahrer bis 8 Personen	1	
52	Fahrer	1	2
52	Kraftfahrer	10	8
52	Kraftfahrer - Gefahrgut	1	
52	Kraftfahrer spezielle Ausbildung Schwertransportbegleiter	1	
52	LKW Fahrer	2	
52	Lockführer	1	
52	Omnibusfahrer	1	
52	Personenbeförderung	1	
52	PKW-Fahrer		1
52	Taxifahrer		10
62	Verkaufsberufe		
62	Verkäufer	1	
71	Berufe in Unternehmensführung und -organisation		
71	Bürokaufmann	2	
71	Büro-Personal	1	

Quelle: ZSH-Fachkräftestudie Sachsen-Anhalt 2015

Anhang 21: Berufsnennung zur Entwicklung des Personalbestands bis 2020 und Ersatzbedarf im Wirtschaftsbereich Logistik

		Entwicklung des Personalbestands bis 2020		Ersatzbedarf bis 2020
		Steigend	Sinkend	
11	Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufe			1
11	Landwirt	1		
12	Gartenbauberufe und Floristik			4
12	Landschaftsgärtner		1	
22	Kunststoffherstellung und -verarbeitung, Holzbe- und -verarbeitung			31
22	Fachkraft für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice	1		
25	Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe			243
25	Kfz-Mechaniker		1	
32	Hoch- und Tiefbauberufe			22
32	Bauarbeiter		1	
51	Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)			807
51	Disponenten	1		
51	Lageristen	1		
51	Rangierer	1		
51	Speditionskaufmann	2		
52	Führer/innen von Fahrzeug- und Transportgeräten			2.910
52	Behindertentransporte	1		
52	Berufskraftfahrer	6	2	
52	Facharbeiter für Straßenwesen	1		
52	Fahrer	1	2	
52	Kraftfahrer	10	3	
52	Kraftfahrer Schwertransportbegleiter	1		
52	Krankentransporte	1		
52	Lkw-Fahrer	1		
52	Lockführer	1		
52	Staplerfahrer	1		
52	Taxifahrer		6	
62	Verkaufsberufe			52
62	Verkäufer	1		
71	Berufe in Unternehmensführung und -organisation			371
71	Bürokaufmann	2		
73	Berufe in Recht und Verwaltung			6
73	Verwaltungsfachangestellte		1	

Quelle: ZSH-Fachkräftestudie Sachsen-Anhalt 2015; ZSH-Arbeitskräfteschätzung Sachsen-Anhalt 2020 auf Basis der Bundesagentur für Arbeit Statistik Service Ost 2014b

Anhang 22: Berufsnennung zur Entwicklung des Personalbestands bis 2017 im Wirtschaftsbereich Biochemie

		Entwicklung des Personalbestands bis 2017	
		Steigend	Sinkend
22	Kunststoffherstellung und -verarbeitung, Holzbe- und -verarbeitung		
22	Fachleute für Verarbeitungstechnik in Kunststoff und Elaste	1	
24	Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe		
24	Schlosser	1	
25	Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe		
25	Verfahrens-Ingenieur	1	
26	Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe		
26	Elektroniker (Automatisierungstechnik)	1	
26	Mechatroniker	1	
34	Gebäude- und versorgungstechnische Berufe		
34	Handwerker	1	
41	Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe		
41	Chemiefacharbeiter	1	
41	Chemikant	6	
41	Chemielaborant	2	
41	Chemiker	1	
41	Laboranten	2	
62	Verkaufsberufe		
62	Verkauf	1	
81	Medizinische Gesundheitsberufe		
81	Apotheker	1	
81	technischer Assistent	1	
91	Sprach-, literatur-, geistes-, gesellschafts- und wirtschaftswissenschaftliche Berufe		
91	Wissenschaftler	1	

Quelle: ZSH-Fachkräftestudie Sachsen-Anhalt 2015

Anhang 23: Berufsnennung zur Entwicklung des Personalbestands bis 2020 und Ersatzbedarf im Wirtschaftsbereich Biochemie

		Entwicklung des Personalbestands bis 2020		Ersatzbedarf bis 2020
		Steigend	Sinkend	
24	Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe			26
24	Schlosser	1		
26	Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe			70
26	Mechatroniker	1		
41	Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe			959
41	Chemikant	4		
41	Chemielaborant	3		
53	Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsberufe			35
53	Sicherheitspersonal		1	

Quelle: ZSH-Fachkräftestudie Sachsen-Anhalt 2015; ZSH-Arbeitskräfteschätzung Sachsen-Anhalt 2020 auf Basis der Bundesagentur für Arbeit Statistik Service Ost 2014b

Anhang 24: Berufsbezeichnung zur Entwicklung des Personalbestands bis 2017 im Wirtschaftsbereich Ernährung

		Entwicklung des Personalbestands bis 2017	
		Steigend	Sinkend
11	Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufe		
11	Pferdewirt	1	
24	Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe		
24	Schlosser	2	
25	Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe		
25	Anlagenführer	2	1
25	Anwendungstechniker und Entwickler	1	
25	Wartungsmechaniker	1	
26	Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe		
26	Elektriker	3	
29	Lebensmittelherstellung und -verarbeitung		
29	Bäcker	3	5
29	Destillateur	1	
29	Fachkraft für Lebensmitteltechnik	1	
29	Fleischer	2	4
29	Fleischer bzw. Metzger	1	
29	Fleischergeselle	1	
29	Futtermüller	1	
29	Hilfskräfte in Backstube		1
29	Ingenieur Lebensmitteltechnologie	1	
29	Koch/Köchin	2	1
29	Lebensmitteltechniker	1	
29	Metzger		1
29	Süßwarentechnologe	1	
51	Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)		
51	Lagerlogistiker		1
52	Führer/innen von Fahrzeug- und Transportgeräten		
52	Kraftfahrer	1	
62	Verkaufsberufe		
62	Bäckereifachverkäufer/in	1	
62	Fachverkäufer	1	1
62	Fachverkäuferin - Bäckerei		1
62	Fleischfachverkäufer	2	3
62	Verkäufer/in	2	7
62	Verkaufspersonal		1
63	Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe		
63	Hotelfachfrau		1
63	Restaurantfachfrau/-mann	1	
71	Berufe in Unternehmensführung und -organisation		
71	Industriekaufmann	1	

Quelle: ZSH-Fachkräftestudie Sachsen-Anhalt 2015

Anhang 25: Berufsnennung zur Entwicklung des Personalbestands bis 2020 und Ersatzbedarf im Wirtschaftsbereich Ernährung

		Entwicklung des Personalbestands bis 2020		Ersatzbedarf bis 2020
		steigend	sinkend	
11	Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufe			22
11	Pferdewirt	1		
11	Tierwirt	1		
24	Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe			27
24	Schlosser	1		
25	Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe			124
25	Anlagenfahrer	2		
26	Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe			29
26	Elektriker	1		
29	Lebensmittelherstellung und -verarbeitung			753
29	Bäcker	1	3	
29	Bäcker, Konditor	1		
29	Fachkraft für Lebensmitteltechnik	1		
29	Fleischer		2	
29	Hilfskräfte in Backstube		1	
29	Ingenieur Lebensmitteltechnologie	1		
29	Koch	2		
29	Konditoren	1		
29	Metzger		1	
29	Süßwarentechnologe	1	1	
52	Führer/innen von Fahrzeug- und Transportgeräten			102
52	Berufskraftfahrer	1		
62	Verkaufsberufe			518
62	Fachverkäufer - Bäckerei		1	
62	Fleischfachverkäuferin		2	
62	fleischwaren-Fachverkäufer			
62	Verkäufer	3	6	
62	Verkaufspersonal	1		
71	Berufe in Unternehmensführung und -organisation			154
71	Industriekaufmann	1		
84	Lehrende und ausbildende Berufe			2
84	Kraftfahrer	1		

Quelle: ZSH-Fachkräftestudie Sachsen-Anhalt 2015; ZSH-Arbeitskräfteschätzung Sachsen-Anhalt 2020 auf Basis der Bundesagentur für Arbeit Statistik Service Ost 2014b

Anhang 26: Berufsnennung zur Entwicklung des Personalbestands bis 2017 im Wirtschaftsbereich Gesundheit

		Entwicklung des Personalbestands bis 2017	
		Steigend	Sinkend
11	Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufe		
11	Landwirt		1
12	Gartenbauberufe und Floristik		
12	Gärtner	1	
22	Kunststoffherstellung und -verarbeitung, Holzbe- und -verarbeitung		
22	Tischler	1	1
24	Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe		
24	Metallwerkstatt	1	
26	Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe		
26	Elektriker		1
29	Lebensmittelherstellung und -verarbeitung		
29	Köche	1	
53	Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsberufe		
53	Bademeister	1	
54	Reinigungsberufe		
54	Reinigungskräfte	2	
63	Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe		
63	Servicefachkräfte		1
73	Berufe in Recht und Verwaltung		
73	Verwaltungsangestellte	1	
81	Medizinische Gesundheitsberufe		
81	Allgemeinmediziner	1	
81	Altenpflegehelfer - 1 jährige Ausbildung	2	
81	Arzt	2	
81	Arzthelfer->MFA Medizinische Fachangestellte	1	
81	Ergotherapeut	4	
81	Gesundheits- und Krankenpfleger	3	1
81	Kinderkrankenschwester	2	
81	Krankenpfleger	5	
81	Krankenschwester	7	1
81	Krankenschwester = Gesundheits- & Krankpflege		1
81	Masseure	1	
81	medizinischer Fachangestellter	1	
81	Mittlere medizinische Fachangestellte	1	
81	MTRA (medizinisch technische Röntgenassistent)	1	
81	normale Pflegekräfte/ Hilfskräfte	1	
81	Pflegeassistenten	1	
81	Pflegefachkraft	5	2
81	Pflegehelfer	2	
81	Pflegehilfskräfte	1	
81	Physiotherapeuten	1	
81	Psychologen	1	
81	Rettungssanitäter	1	1
81	Schwestern		1
81	Schwestern/Pfleger	1	
81	Zahnärzte	1	
81	Zahnarzthelferinnen		1
81	Zahnmedizinische Fachangestellte	1	
82	Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik		
82	Alten und Krankenpflege	1	
82	Alten und Krankenpflege Helfer	3	
82	Altenpfleger	18	2
82	Altenpfleger, Krankenschwester	1	
82	Betreuungsfachkräfte	1	
82	Exam. Altenpfleger	2	1
82	Gesundheits- und Altenpfleger	1	
82	Gesundheits- und Krankenpfleger	1	

82	Kranken- und Altenpflegehelfer	2	
82	Pflegefachkräfte	1	
82	Pflegehelfer	2	
83	Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie		
83	Alltagsbegleiter	1	
83	Betreuung	2	
83	Betreuungsfachkraft	1	
83	Betreuungskräfte	1	
83	Betreuungskräfte nach § 87 b	1	
83	Diplomsozialarbeiter	2	
83	Erzieher	11	
83	Erzieher/ Heilerzieher	1	
83	Haus- und Familienpfleger	1	
83	Heilerzieher	1	
83	Heilerziehungspfleger	2	
83	Heilpädagoge	1	
83	Pflegehelfer	1	1
83	Sozialarbeiter	2	
83	Sozialpädagoge	6	
84	Lehrende und ausbildende Berufe		
84	Ausbilder		1

Quelle: ZSH-Fachkräftestudie Sachsen-Anhalt 2015

Anhang 27: Berufsnennung zur Entwicklung des Personalbestands bis 2020 und Ersatzbedarf im Wirtschaftsbereich Gesundheit

		Entwicklung des Personalbestands bis 2020		Ersatzbedarf bis 2020
		Steigend	Sinkend	
12	Gartenbauberufe und Floristik			22
12	Gärtner	1		
54	Reinigungsberufe			361
54	Reinigungskräfte	1		
63	Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe			102
63	Servicefachkräfte		1	
73	Berufe in Recht und Verwaltung			381
73	Verwaltungsangestellte	1		
81	Medizinische Gesundheitsberufe			4.104
81	Arzt	2		
81	Arzthelferin	1		
81	Gesundheits- und Krankenpfleger	3	1	
81	Gesundheits- und Pflegefachkräfte		1	
81	Kinderkrankenschwester	2		
81	Krankenpfleger	5		
81	Krankenschwester	4	2	
81	Pflegefachkraft	6		
81	Physiotherapeuten	1	1	
81	Rettungssanitäter	1		
81	Sprachtherapeuten	1		
81	Zahnarzthelferin	1		
81	Zahnarzt	1	1	
82	Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik			1.252
82	Alten und Krankenpflege	5		
82	Alten und Krankenpflegehelfer	4	1	
82	Altenpflegehelfer	1	1	
82	Altenpfleger	11	2	
82	Examinierter Altenpfleger	2	1	
82	Gesundheits- und Pflegehelfer	1		
82	Pflegehilfskräfte	4		
82	Pflegekraft	1		
82	Zahntechniker	1		
83	Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie			2.179
83	Betreuer	2		
83	Betreuungsfachkraft	1		
83	Betreuungskraft	3		
83	Betreuungskräfte, die spez. Schulungen abs. haben	1		
83	Erzieher	4	2	
83	Heilerziehungshelfer	3	1	
83	Sozialarbeiter	1		
83	Sozialpädagogen	2	1	
84	Lehrende und ausbildende Berufe			71
84	Sportlehrer	1		

Quelle: ZSH-Fachkräftestudie Sachsen-Anhalt 2015; ZSH-Arbeitskräfteschätzung Sachsen-Anhalt 2020 auf Basis der Bundesagentur für Arbeit Statistik Service Ost 2014b

Anhang 28: Berufsnennung zur Entwicklung des Personalbestands bis 2017 im Wirtschaftsbereich Bau

		Entwicklung des Personalbestands bis 2017	
		Steigend	Sinkend
24	Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe		
24	Metallbau	1	
25	Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe		
25	Betonpumpenmaschinist	1	
25	Monteur	1	
25	Autoglaser		1
26	Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe		
26	Elektriker		1
26	Elektroinstallateur		1
32	Hoch- und Tiefbauberufe		
32	Dachdecker		2
32	Gerüstbauer	1	
32	Maurer	1	1
33	(Innen-)Ausbauberufe		
33	Bodenleger	1	
33	Fliesenleger	1	1
33	Isolierung	1	
33	Lackierer	1	
33	Maler	1	
33	Putzer und Stuckateur	1	
33	Trockenbau		1
33	Zimmermänner		1
34	Gebäude- und versorgungstechnische Berufe		
34	Heizungsinstallateur		2
34	Heizungsmonteur	1	
34	Kälteanlagenbauer	1	
34	Sanitärinstallateur		2
34	Sanitärmonteur	1	
51	Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)		
51	Verpacker		1
53	Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsberufe		
53	Brandschutz	1	
62	Verkaufsberufe		
62	Verkauf	1	

Quelle: ZSH-Fachkräftestudie Sachsen-Anhalt 2015

Anhang 29: Berufsnennung zur Entwicklung des Personalbestands bis 2020 und Ersatzbedarf im Wirtschaftsbereich Bau

		Entwicklung des Personalbestands bis 2020		Ersatzbedarf bis 2020
		Steigend	Sinkend	
21	Rohstoffgewinnung und -aufbereitung, Glas- und Keramikherstellung und -verarbeitung			22
21	Betonpumpenmaschinist	1		
24	Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe			102
24	Metallbau	1		
25	Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe			122
25	Maschinenführer		1	
25	Servicetechniker	1		
26	Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe			668
26	Elektriker	1	1	
26	Elektroinstallateur		2	
26	Elektronik	1		
26	Elektrotechniker	1		
26	Mechatroniker	1		
31	Bauplanungs-, Architektur- und Vermessungsberufe			95
31	Bauleiter	1		
33	(Innen-)Ausbauberufe			444
33	Autoglaser		1	
33	Dekorateur	1		
33	Fliesenleger	1		
33	Isolierung	1		
33	Maler	1		
33	Rolladensonnenschutztechniker	1		
33	Trockenbaumonteur		1	
34	Gebäude- und versorgungstechnische Berufe			450
34	Heizungsinstallateur	1	1	
34	Heizungsmonteur		1	
34	Installateure	1		
34	Sanitärinstallateur		1	
34	Sanitätsmonteur	1		
53	Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsberufe			4
53	Brandschutz	1		
73	Berufe in Recht und Verwaltung			8
73	Verwaltungsangestellte		1	
93	Produktdesign und kunsthandwerkliche Berufe, bildende Kunst, Musikinstrumentenbau			10
93	Raumausstatter		1	

Quelle: ZSH-Fachkräftestudie Sachsen-Anhalt 2015; ZSH-Arbeitskräfteschätzung Sachsen-Anhalt 2020 auf Basis der Bundesagentur für Arbeit Statistik Service Ost 2014b

Anhang 30: Berufsnennung zur Entwicklung des Personalbestands bis 2017 im Wirtschaftsbereich Einzelhandel

		Entwicklung des Personalbestands bis 2017	
		Steigend	Sinkend
21	Rohstoffgewinnung und -aufbereitung, Glas- und Keramikherstellung und -verarbeitung		
21	Glasbearbeiter	1	1
24	Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe		
24	Schlosser	1	
25	Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe		
25	Kraftfahrzeugmechaniker	1	
26	Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe		
26	Elektriker	3	
26	IT-System Elektroniker	1	
26	Mechatroniker	1	
28	Textil- und Lederberufe		
28	Änderungsscheider	1	
29	Lebensmittelherstellung und -verarbeitung		
29	Bäcker		2
29	Konditoren		1
33	(Innen-)Ausbauberufe		
33	Lackierer	1	
34	Gebäude- und versorgungstechnische Berufe		
34	generell Handwerker	1	
41	Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe		
41	Pharmazie-Ingenieur		1
52	Führer/innen von Fahrzeug- und Transportgeräten		
52	Fahrer	1	
62	Verkaufsberufe		
62	Bäckereiverkäufer	1	
62	Einzelhandels Kauffrau/-mann	3	
62	Fachberater	1	
62	Fleischereifachverkäufer/in	2	
62	Kassierer/in	1	
62	Kaufmann, Kauffrau	1	
62	Kosmetik	1	
62	Verkäufer	4	
71	Berufe in Unternehmensführung und -organisation		
71	Bürokaufmann/Frau	2	
73	Berufe in Recht und Verwaltung		
73	Verwaltungsfachangestellte	1	1
81	Medizinische Gesundheitsberufe		
81	Apotheker	7	
81	Pharmazeut	1	
81	Pharmazeutisch technischen Angestellte	2	

Quelle: ZSH-Fachkräftestudie Sachsen-Anhalt 2015

Anhang 31: Berufsnennung zur Entwicklung des Personalbestands bis 2020 und Ersatzbedarf im Wirtschaftsbereich Einzelhandel

		Entwicklung des Personalbestands bis 2020		Ersatzbedarf bis 2020
		Steigend	Sinkend	
12	Gartenbauberufe und Floristik			99
12	Floristen	1		
24	Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe			16
24	Schlosser	1		
26	Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe			31
26	Elektriker	2		
26	Mechatroniker	1		
28	Textil- und Lederberufe			14
28	Änderungsscheider	1		
29	Lebensmittelherstellung und -verarbeitung			85
29	Bäcker		1	
41	Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe			174
41	Pharmazieingenieur	1		
43	Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe			4
43	IT-Systemtechniker	1		
62	Verkaufsberufe			3.167
62	Bäckereifachverkäufer	1		
62	Einzelhandelskaufleute	2		
62	Verkäufer	4		
71	Berufe in Unternehmensführung und -organisation			341
71	Bürokaufmann/Frau	2		
73	Berufe in Recht und Verwaltung			4
73	Verwaltungsfachangestellte		1	
81	Medizinische Gesundheitsberufe			81
81	Apotheker	6		
81	Pharmazeut	1		
81	Pharmazeutisch technische Angestellter	3		

Quelle: ZSH-Fachkräftestudie Sachsen-Anhalt 2015; ZSH-Arbeitskräfteschätzung Sachsen-Anhalt 2020 auf Basis der Bundesagentur für Arbeit Statistik Service Ost 2014b

Anhang 32: Berufsnennung zur Entwicklung des Personalbestands bis 2017 im Wirtschaftsbereich
Gebäudebetreuung

		Entwicklung des Personalbestands bis 2017	
		Steigend	Sinkend
11	Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufe		
11	Landwirt		1
12	Gartenbauberufe und Floristik		
12	Ausgebildete Gärtner	1	
12	Garten- Landschaftsbauer	3	1
12	Gärtner	1	1
12	Gärtner Fachrichtung Baumschuler		1
12	Landschaftsgärtner	2	2
22	Kunststoffherstellung und -verarbeitung, Holzbe- und -verarbeitung		
22	Lackierer		1
24	Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe		
24	Schlosser	1	
24	Schweißer	1	
26	Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe		
26	Elektriker	1	
26	Telekommunikationselektroniker	1	
31	Bauplanungs-, Architektur- und Vermessungsberufe		
31	Bauzeichner	1	
31	Bauingenieur	1	
32	Hoch- und Tiefbauberufe		
32	Bauarbeiter	1	
32	Maurer	1	1
33	(Innen-)Ausbauberufe		
33	Maler		1
33	Trockenbau	1	
34	Gebäude- und versorgungstechnische Berufe		
34	Handwerker	1	
34	Hausmeister	4	
52	Führer/innen von Fahrzeug- und Transportgeräten		
52	Baugeräteführer	1	
52	Kraftfahrer	2	
53	Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsberufe		
53	Schädlingsbekämpfer	1	
54	Reinigungsberufe		
54	Fassadenreiniger		1
54	Gebäudereiniger	4	1
54	Glas-und Gebäudereiniger	1	
54	Raumpfleger	1	
54	Reinigungskräfte	2	1
54	Unterhaltsreinigung	1	
62	Verkaufsberufe		
62	Verkäufer	1	
71	Berufe in Unternehmensführung und -organisation		
71	Bürokauffrau		1
71	Sekretärin	1	

Quelle: ZSH-Fachkräftestudie Sachsen-Anhalt 2015

Anhang 33: Berufsnennung zur Entwicklung des Personalbestands bis 2020 und Ersatzbedarf im Wirtschaftsbereich Gebäudebetreuung

		Entwicklung des Personalbestands bis 2020		Ersatzbedarf bis 2020
		Steigend	Sinkend	
11	Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufe			30
11	Landwirt		1	
12	Gartenbauberufe und Floristik			283
12	Baumschuler		1	
12	Garten- Landschaftsbauer	1	1	
12	Gärtner	1	1	
12	Landschaftsgärtner	2	2	
24	Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe			15
24	Schlosser	1		
25	Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe			19
25	Fahrzeugaufbereiter	1		
26	Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe			18
26	Telekommunikationselektroniker		1	
26	Elektriker	1		
29	Lebensmittelherstellung und -verarbeitung			58
29	Köche	1		
31	Bauplanungs-, Architektur- und Vermessungsberufe			6
31	Bauzeichner	1		
31	Bauingenieure	1		
32	Hoch- und Tiefbauberufe			37
32	Maurer		1	
33	(Innen-)Ausbauberufe			2
33	Trockenbau	1		
34	Gebäude- und versorgungstechnische Berufe			340
34	Hausmeister	2		
52	Führer/innen von Fahrzeug- und Transportgeräten			70
52	Baugeräteführer	1		
52	Kraftfahrer	2		
53	Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsberufe			41
53	Schädlingsbekämpfer	1		
54	Reinigungsberufe			1.588
54	Glas-und Gebäudereiniger	1		
54	Fassadenreiniger		1	
54	Gebäudereiniger	3		
54	Raumpfleger	1		
54	Reinigungskräfte	3		
61	Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe			26
61	Fachimmobilienwirte	1		
71	Berufe in Unternehmensführung und -organisation			225
71	Sekretärin	1		
72	Berufe in Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung			26
72	Buchhalter	1		

Quelle: ZSH-Fachkräftestudie Sachsen-Anhalt 2015; ZSH-Arbeitskräfteschätzung Sachsen-Anhalt 2020 auf Basis der Bundesagentur für Arbeit Statistik Service Ost 2014b

Anhang 34: Berufsnennung zur Entwicklung des Personalbestands bis 2017 im Wirtschaftsbereich Bildung und Verwaltung

		Entwicklung des Personalbestands bis 2017	
		Steigend	Sinkend
24	Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe		
24	CNC-Zerspaner	1	
25	Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe		
25	Servicetechniker	1	
26	Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe		
26	Mechatronik	1	
29	Lebensmittelherstellung und -verarbeitung		
29	Koch	1	
29	Küchenfachkraft	1	
29	Küchenkräfte		1
33	(Innen-)Ausbauberufe		
33	Fliesenleger		1
34	Gebäude- und versorgungstechnische Berufe		
34	Handwerker (Service Bereich)	1	
42	Geologie-, Geografie- und Umweltschutzberufe		
42	Geologen		1
52	Führer/innen von Fahrzeug- und Transportgeräten		
52	Berufskraftfahrer	1	1
53	Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsberufe		
53	Fachkraft Schutz und Sicherheit	1	
63	Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe		
63	Hotelfachleute	1	
71	Berufe in Unternehmensführung und -organisation		
71	Kaufmännische Angestellte	1	
73	Berufe in Recht und Verwaltung		
73	Verwaltung	1	
73	Verwaltungsfachangestellte		4
81	Medizinische Gesundheitsberufe		
81	Physiotherapie	1	
83	Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie		
83	Fachkraft für soziale Arbeit	1	
83	(Sozial-)Pädagogen	1	
83	Erzieher	4	1
83	Erzieher, staatlich anerkannt	2	1
83	Heilerziehungspfleger	1	
83	Heilpädagoge		1
83	Pädagogen	1	
83	Pädagogische Fachkräfte		1
83	Sozialpädagoge	7	3
84	Lehrende und ausbildende Berufe		
84	Anleiter	1	
84	Ausbilder	1	3
84	Ausbilder in allen Industrieberufen		1
84	Dozenten	1	
84	Exam. Berufsschullehrer	1	
84	Fahrlehrer	2	
84	Gymnastiklehrer,	1	
84	Instrumentenspielende für die Musikschule.	1	
84	Lehrer	2	1
84	Lehrkräfte	1	1
91	Sprach-, literatur-, geistes-, gesellschafts- und wirtschaftswissenschaftliche Berufe		
91	Wirtschaftswissenschaftler		1
91	Germanisten		1

Quelle: ZSH-Fachkräftestudie Sachsen-Anhalt 2015

Anhang 35: Berufsnennung zur Entwicklung des Personalbestands bis 2020 und Ersatzbedarf im Wirtschaftsbereich Bildung und Verwaltung

		Entwicklung des Personalbestands bis 2020		Ersatzbedarf bis 2020
		Steigend	Sinkend	
25	Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe			86
25	Maschinenbau - Metallbranche Meister	1		
26	Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe			89
26	Konstrukteur - Maschinenbau	1		
26	Fachingenieur - Energie	1		
29	Lebensmittelherstellung und -verarbeitung			95
29	Koch	1		
34	Gebäude- und versorgungstechnische Berufe			1.196
34	Facilitymanager	1		
34	Handwerk (Service)	1		
41	Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe			35
41	Medizinphysiker	1		
52	Führer/innen von Fahrzeug- und Transportgeräten			197
52	Baumaschinenführer	1		
52	Berufskraftfahrer	1		
52	Taxifahrer		1	
63	Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe			37
63	Hotelkaufleute	1		
71	Berufe in Unternehmensführung und -organisation			2.794
71	Bürokräft		1	
71	Kaufmännische Angestellte		1	
71	Projektmanager -Komm-Technik	1		
73	Berufe in Recht und Verwaltung			4.967
73	Verwaltungspersonal	2		
73	Verwaltungsfachangestellte	2		
81	Medizinische Gesundheitsberufe			219
81	Physiotherapeut	1		
81	Radiologen	1		
81	Röntgenassistenten	1		
83	Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie			2.519
83	Erzieher	4	2	
83	Erziehungstherapeuten	1		
83	Pädagogen	1		
83	Sozialpädagoge	4	2	
83	Sozialpädagogen mit Zusatzqualifikation	1		
83	Staatlich anerkannte Erzieher	1		
84	Lehrende und ausbildende Berufe			5.076
84	Ausbilder		2	
84	Dozenten	1		
84	Fahrlehrer	1		
84	Gymnastiklehrer	1		
84	Lehrer	2	1	
84	Lehrkräfte für die Berufsausbildung	1		
84	Trainer	1		
94	Darstellende und unterhaltende Berufe			100
94	Instrumentenspieler für Musikschule - Ausbildung vor Ort.	1		

Quelle: ZSH-Fachkräftestudie Sachsen-Anhalt 2015; ZSH-Arbeitskräfteschätzung Sachsen-Anhalt 2020 auf Basis der Bundesagentur für Arbeit Statistik Service Ost 2014b

Herausgeberin

Bundesagentur für Arbeit,
Regionaldirektion Sachsen-Anhalt-Thüringen
Frau-von-Selmnitz-Straße 6
06110 Halle
www.arbeitsagentur.de

Team

Arbeitsmarktbeobachtung
0345-1332 535
sachsen-anhalt-thueringen.pressemarketing@arbeitsagentur.de

Eine Studie des Zentrum für Sozialforschung Halle
e.V. im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit