

Arbeitsmarktstrukturanalyse für sozial- versicherungsbeschäftigte Bürokräfte im Landkreis Barnim - Ergebnisse des Monitoring der Berufe

Ein Kooperationsprojekt der Agentur für Arbeit
Eberswalde und der LASA Brandenburg GmbH
im Rahmen des Barnimer Netzwerkes
Fachkräftesicherung

Arbeitspapiere zur Fachkräftesicherung
im Land Brandenburg
1/2008



Inhaltsverzeichnis

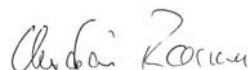
Vorwort	
1. Einleitung	3
2. Strukturdaten des Barnimer Arbeitsmarktes für Bürofachkräfte	4
3. Rentenabgänge bei Bürofachkräften im Barnim	6
4. Beschäftigte Bürofachkräfte nach Branche im Barnim	7
5. Berufsspezifische Arbeitslosenquote im Zeitverlauf	8
6. Ausbildungsaktivitäten bei den Bürofachkräften im Barnim	11
7. Gemeldete offene Stellen für Bürofachkräfte im Zeitverlauf	12
8. Fazit und Handlungsempfehlungen	14
9. Quellen	17

Vorwort

Die lokale Fachkräftesituation ist für regionale Wirtschaftsräume seit jeher von Relevanz. Mit dem Wandel hin zu wissensintensiven Produktionszusammenhängen in der gewerblichen wie auch in der Dienstleistungswirtschaft hat der Standortfaktor Humankapital weiter an Bedeutung gewonnen. Sowohl die Entwicklungsoptionen von Bestandsbetrieben als auch die Entscheidung zu Neuansiedlungen hängen stark davon ab, ob das benötigte Fachpersonal vor Ort zur Verfügung steht.

Der Landkreis Barnim liegt nordöstlich von Berlin und ist einer der beiden Landkreise, in denen sich die Agentur für Arbeit Eberswalde engagiert. Der in der vorliegenden Arbeit analysierte Barnimer Arbeitsmarkt ist durch ein starkes Süd-Nord-Gefälle gekennzeichnet, eine für unsere Region geringe Arbeitslosigkeit von zehn Prozent im Süden und eine doppelt so hohe Arbeitslosenquote im Norden und Nordosten des Kreises. Schon heute zeichnen sich die Folgen der demografischen Entwicklung in der Arbeitsmarktregion Barnim ab. In den letzten Jahren wandelte sich die Dynamik am regionalen Arbeitsmarkt. Nach dem Beschäftigungsabbau Anfang der 1990er Jahre konnte in den vergangenen zwei Jahren wieder Beschäftigung aufgebaut werden. Mittelfristig ist mit hoher Wahrscheinlichkeit mit einer Zunahme der Konkurrenz um qualifiziertes Personal zu rechnen. Einer der wesentlichen Gründe hierfür liegt im demografischen Wandel.

In den nächsten Jahren werden überdurchschnittlich viele Arbeitnehmer aufgrund von Verrentung aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Zwar kann nicht davon ausgegangen werden, dass jede durch Verrentung frei werdende Stelle wiederbesetzt wird, dennoch ist zu erwarten, dass die Zahl der zu besetzenden Stellen mittelfristig zunimmt (Behr 2005; Papies 2005). Dass aus fairem Wettbewerb und gesunder Konkurrenz kein genereller Mangel an Fachkräften entsteht, dafür engagieren sich die Partner im Barnimer Netzwerk Fachkräftesicherung. Gerade in unserem Aktionsraum besteht die Gefahr hoher Arbeitslosigkeit bei gleichzeitigem Mangel an qualifizierten Fachkräften, wenn nicht jetzt Maßnahmen ergriffen werden. Die Netzwerkmitglieder sind sich einig, dass die Herausforderungen der Fachkräftesicherung nur in Kooperation zu lösen sind. Eine Maßnahme zur Sicherung der Zukunftsfähigkeit der Region ist es, den Wissensstand über Potentiale und Bedarfe an Fachkräften im Barnim zu analysieren, um durch gezielte Aus- und Weiterbildung einen Abgleich zwischen betrieblichen Fachkräftebedarfen und den Kompetenzen potentieller Arbeitnehmer herzustellen. Die vorliegende Arbeit ist ein Beispiel gelungener Kooperation. Wir hoffen, daß diese Arbeit dazu beiträgt, die Diskussion über denkbare Lösungsansätze und Handlungsoptionen zu befruchten und Möglichkeiten einer gestaltenden Arbeitsmarktpolitik aufzuzeigen, um – natürlich – zum Nachmachen zu inspirieren.



Christian Ramm

Vorsitzender der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit Eberswalde
und Sprecher des Barnimer Netzwerkes Fachkräftesicherung

1. Einleitung

Die Deckung bestehender und mittelfristig entstehender Fachkräftebedarfe in den Brandenburger Regionen bildet eine wesentliche Voraussetzung, um die Wachstums- und Arbeitsmarktchancen des Landes nutzen zu können. Zielgenaue Initiativen zur Vermeidung potenzieller Fachkräfteengpässe sind jedoch nur möglich, wenn frühzeitig bekannt ist, in welchen Kreisen, Branchensegmenten und Berufen sich mittelfristige Personalbedarfe abzeichnen werden (bzw. bereits akut sind). An dieser Stelle setzen regionale Fachkräftebedarfsanalysen an: Ausgehend von Bevölkerungs-, Wirtschafts-, und Arbeitsmarktdaten sowie branchenspezifischen Entwicklungsprognosen soll ein empirisch fundiertes Bild des Untersuchungsraums gezeichnet werden. Entsprechende Analysen bieten die Möglichkeit, durch gezielte Maßnahmen (Forcierung und Förderung von Aus- und Weiterbildung, Kooperation mit Schulen und Universitäten etc.) einem potenziellen Fachkräftemangel präventiv entgegenzuwirken.

Basis regionaler Fachkräftebedarfsstudien muss eine breit angelegte Arbeitsmarkt- und Wirtschaftsstrukturanalyse unter Nutzung vorhandener Statistiken sein. Nur wenn aktuelle Wirtschafts- und Arbeitsmarktlagen sowie Veränderungen der letzten Jahre bekannt sind, lässt sich abschätzen, welche Entwicklungsoptionen innerhalb einzelner Wirtschaftsfelder und Berufsgruppen bestehen. Aufgrund der differenzierten Gestalt regionaler Wirtschaftsräume ist die Frage nach dem zu wählenden Analysezuschnitt von wesentlicher Bedeutung. Damit empirische Analysen Arbeitsmarktstrategien und -maßnahmen basieren können, bedarf es sehr konkreter Branchen- bzw. Berufsinformationen. Hierbei zeichnet sich die Berufsperspektive durch zwei wesentliche Stärken aus: Die Klassifizierung der Berufe dient als die Systematik zur Beschreibung gesuchten Fachpersonals. Zum anderen stellt sich der Bedarf nach bestimmten Berufen als branchenübergreifendes Phänomen dar. Sowohl technische Berufe – wie etwa Elektriker – als auch Verwaltungstätigkeiten kommen in allen Branchen(kompetenzfeldern) zum Einsatz. Wirtschaftszweigspezifische Analysen greifen hier zu kurz, da sie weder branchenübergreifende Substitutionsprozesse in den Blick bekommen, noch die intersektorale Konkurrenz um bestimmte Berufstypen erfassen und damit entstehende Bedarfe unterschätzen.

Die vorliegende Expertise gibt einen Überblick über das Erkenntnispotenzial hoch differenzierter Arbeitsmarktanalysen. Aufgrund der hohen, branchenübergreifenden Beschäftigungsrelevanz wurde für die exemplarische Auswertung der Beruf der Bürofachkraft¹ gewählt. Im Fokus steht die Frage, welche arbeitsmarktpolitischen Implikationen sich aus berufsspezifischen Strukturinformationen auf Kreisebene ableiten

¹ Die Auswertungen beziehen sich auf die 3-steller Ebene der Klassifizierung der Berufe (BKZ). Untersucht wurde der BKZ Bereich 781. Das Tätigkeitsfeld von Bürofachkräften wird durch die Bundesagentur für Arbeit wie folgt beschrieben: „Bürokräfte bzw. kaufmännische Fachkräfte unterstützen in verschiedensten Bereichen das mittlere Management und erledigen selbstständig alle klassischen administrativen und organisatorischen Büroaufgaben wie Büroorganisation, Terminabwicklung, Sachbearbeitung und Korrespondenz.“ (BerufeNet)

lassen. Deutlich wird damit auch, wo die Grenzen derartiger Zugriffe liegen. Die Analyse wurde im Rahmen des Barnimer Netzwerkes für Fachkräftesicherung erarbeitet. Sie stellt eine flankierende Maßnahme der Initiative dar und soll potenzielle Handlungsfelder einer gestaltenden Arbeitsmarktpolitik auf Kreisebene aufzeigen. Das Kooperationsprojekt wurde im Wesentlichen durch die Agentur für Arbeit Eberswalde und Mitarbeiter/-innen des LASA Projektes „Regionalbüros für Fachkräftesicherung“ konzeptioniert, initiiert und umgesetzt.

2. Strukturdaten des Barnimer Arbeitsmarktes für Bürofachkräfte

Nach Angabe der Bundesagentur für Arbeit (BA) sind im Barnim im Jahr 2006 insgesamt 40.475 Personen **sozialversicherungspflichtig (sv) beschäftigt**. Hiervon sind 4.917 Arbeitnehmer/innen als Bürofachkräfte tätig, was einem Anteil von 12,1% an der Gesamtbeschäftigung entspricht (BA Statistikservice Ost, 2007). Zwar stellen Bürofachkräfte damit auch im Barnim die beschäftigungsstärkste Berufsgruppe dar, der relative Beschäftigungsanteil liegt aber etwa einen Prozentpunkt unter dem Brandenburger Durchschnitt von 13,0%. Ausgehend von der These, dass das Ausmaß an Bürotätigkeiten ein Indikator für den Tertiärisierungsgrad regionaler Ökonomien ist, ist davon auszugehen, dass die Dienstleistungswirtschaft im Barnim leicht unterdurchschnittlich entwickelt ist. Zu prüfen wäre auch, ob der etwas geringere Anteil an beschäftigten Bürofachkräften betriebsgrößenbedingt ist.² Der **Frauenanteil** bei den Bürofachkräften ist erwartungsgemäß hoch und stabil. Zwischen 1999 und 2006 waren durchschnittlich 79,8% der Beschäftigten weiblich. Die Mehrzahl der im Barnim beschäftigten Bürofachkräfte hat eine Berufsausbildung (ca. 70% mit leicht abnehmender Tendenz). Die relative **Qualifikationsstruktur** ist seit 1999 ebenfalls stabil. Auch der Anteil der (Fach-) Hochschulabsolventen liegt mit 10% bis 11% im Brandenburger Durchschnitt. Inwieweit der Akademikeranteil ein Indiz für qualifizierte Tätigkeitszuschnitte ist oder eher für eine Dequalifizierung von Hochschulabschlüssen spricht, bedarf der Klärung.

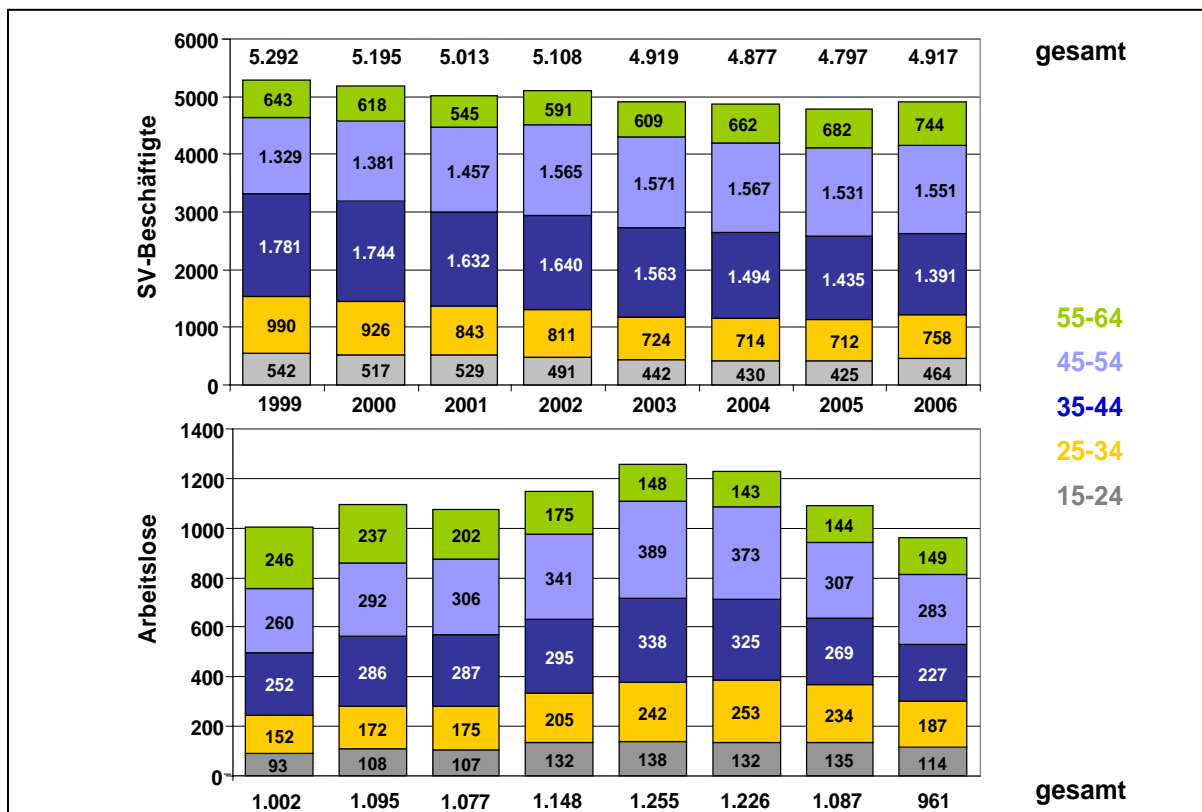
2006 waren im Barnim 961 **Bürofachkräfte arbeitslos** gemeldet (BA Statistikservice Ost, 2007) Bezogen auf die SV-Beschäftigten entspricht das einer berufsspezifischen Arbeitslosenquote von 19,5%, was knapp über der Barnimer Arbeitslosenquote von 18,0% liegt.³ Der Frauenanteil an den arbeitslosen Bürofachkräften liegt zwischen 1998 und 2006 mit durchschnittlich 88,6% über dem Frauenanteil der sv-beschäftigten Bürofachkräfte. Dass Frauen überdurchschnittlich häufig von Arbeitslosigkeit betroffen sind, kann als Hinweis auf geschlechtsspezifische Diskriminierung am Arbeitsmarkt gewertet werden. Da der Anteil der arbeitslosen weiblichen Bürofachkräfte in den letzten Jahren beständig gesunken ist (auf 84,3% in 2006), verliert dieser Tatbestand aber zunehmend an Bedeutung.

² Um dieses zu klären, wäre eine Auswertung der durchschnittlichen Anzahl an Bürofachkräften nach Betriebsgrößenklasse im Vergleich mit der gesamt Brandenburger Situation notwendig.

³ Die berufsspezifische Arbeitslosenquote lag 2005 in Brandenburg bei 17,8% (16.046 Arbeitslose zu 90.070 sv-beschäftigten Bürofachkräften) und damit leicht unter der Barnimer Quote (BA Statistikservice Ost, 2007).

Die **Altersstrukturen** bei den Beschäftigten und Arbeitslosen im Zeitverlauf stellen sich ausgewogen dar (Abb. 1). Auffällig ist, dass in der Beschäftigtengruppe der 25- bis 34-Jährigen sowie bei den 35- bis 44-Jährigen die Beschäftigtenzahlen rückläufig sind. Gleichzeitig wächst die Gruppe der über 45-Jährigen (BA Statistikservice Ost, 2007). Insgesamt weisen die Beschäftigtenzahlen darauf hin, dass mittelfristig nicht mit überdurchschnittlich hohen Rentenabgängen bei Bürofachkräften im Barnim zu rechnen ist. Größere Verrentungswellen werden vermutlich erst in acht bis zehn Jahren entstehen. Die Altersstruktur der arbeitslosen Bürofachkräfte ist im Barnim ebenfalls relativ stabil. Positiv ist, dass der Rückgang der Arbeitslosen seit 2004 in fast allen Altersgruppen zum Tragen kommt. Einzig in der kleinen Gruppe der über 55-Jährigen schlägt sich die verbesserte Arbeitsmarktlage nicht nieder.⁴

Abb. 1: Altersstruktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und arbeitslosen Bürofachkräfte im Barnim



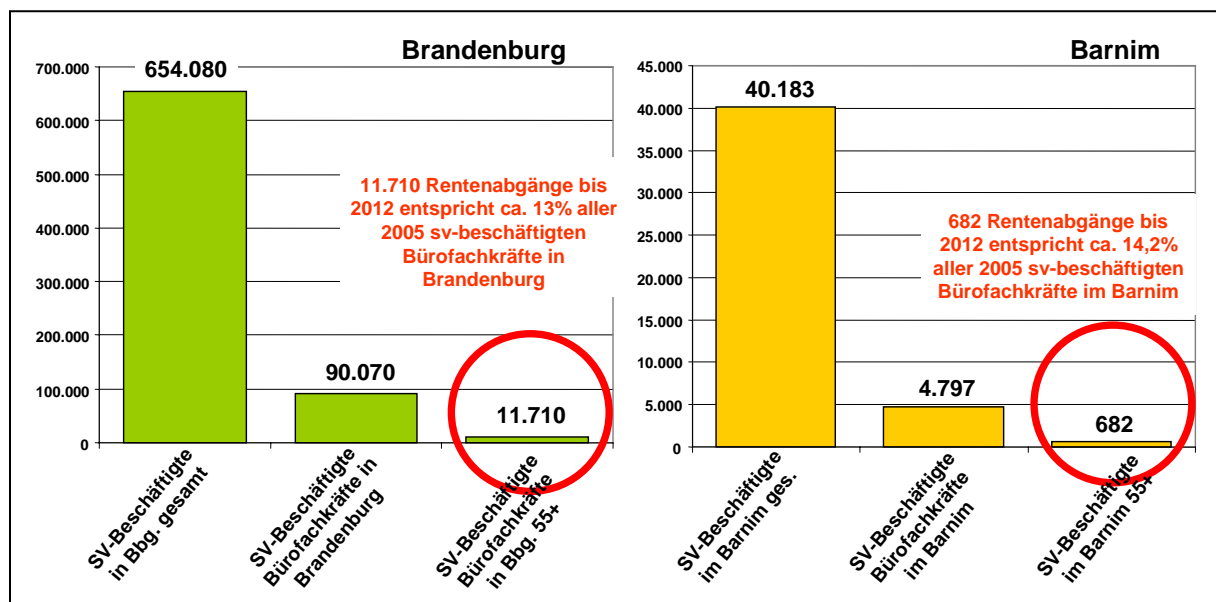
Quelle: Sonderauswertung des BA Statistik Service Ost im Auftrag der Agentur für Arbeit Eberswalde, eigene Darstellung

⁴ Der Rückgang in dieser Gruppe zwischen 1999 und 2003 geht vermutlich auf überdurchschnittlich hohe Rentenabgänge aus Arbeitslosigkeit zurück.

3. Rentenabgänge bei Bürofachkräften im Barnim

Ein wesentlicher Anteil zukünftiger Fachkräftebedarfe wird auf Verrentung zurückzuführen sein.⁵ Auch wenn nicht jede durch Verrentung frei werdende Stelle wiederbesetzt werden wird – Verrentung ist noch immer das Instrument für betrieblichen Personalabbau – stellen berufsspezifische Renteneintrittsprognosen einen bedeutsamen Orientierungswert für die Abschätzung zu erwartender Fachkräftebedarfe dar. Bei einem durchschnittlichen Renteneintrittsalter von 62 Jahren ist davon auszugehen, dass Personen die 2005 über 55 Jahre alt sind, dem Arbeitsmarkt 2012 nicht mehr zur Verfügung stehen.⁶ Entsprechend dieser Annahmen werden im Barnim bis 2012 etwa 680 Bürofachkräfte in Rente gegangen sein (Abb. 2). Das entspricht 14,2% aller 2005 sv-beschäftigten Bürofachkräfte. Der berufsspezifische Verrentungsanteil liegt im Barnim damit leicht über dem Brandenburger Durchschnitt für Bürofachkräfte von 13,0% (entsprechend des skizzierten Schätzverfahrens ist davon auszugehen, dass im Land Brandenburg etwa 11,4% der SV-Beschäftigten bis 2012 in Rente gehen [Bamming 2006]).

Abb. 2: Berufsspezifische Verrentung bis 2012 im Barnim und in Brandenburg



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung der Agentur für Arbeit Eberswalde (Kelm 2007), eigene Darstellung

Überdurchschnittlich hoher Handlungsbedarf lässt sich aus den Strukturdaten nicht ableiten. Auf betrieblicher Ebene kann sich die Situation jedoch anders darstellen: In Klein- und Kleinstbetrieben wird die Verwaltungsarbeit häufig von einer Person erledigt, womit Bürofachkräfte nicht selten betriebliche Schlüsselpositionen besetzen. Sollte in einem solchen

⁵ Experten schätzen, dass etwa 90% zukünftiger Fachkräftebedarfe Ersatz- und nur 10% wachstumsbedingter Erweiterungsbedarf sein wird (Papies 2005: 13).

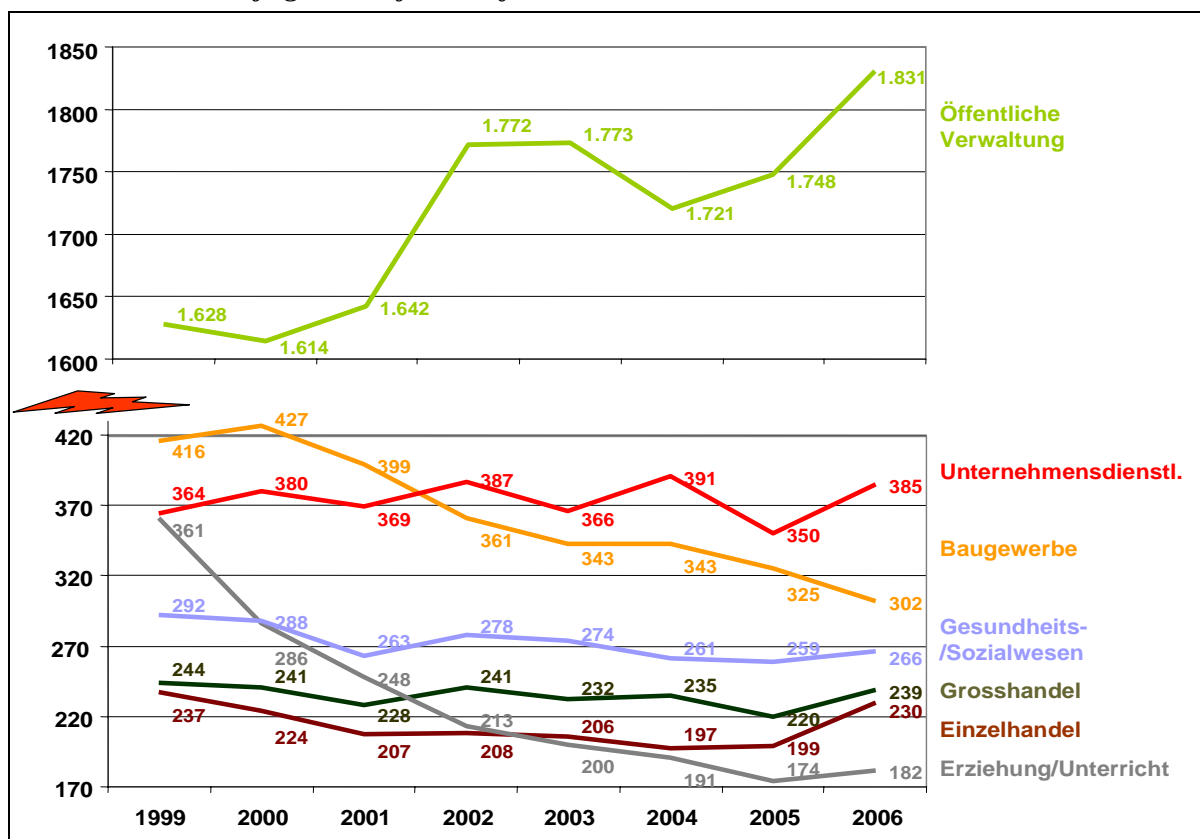
⁶ Die Auswahl des Bezugsjahres und der betrachteten Altersgruppe leitet sich zum einen aus der Datenlage ab. Zum anderen ist das Jahr 2012 ein „Schlüsseljahr“ für den Brandenburger Arbeitsmarkt, da die Schulabgängerzahlen und damit die Zahlen der potenziellen Auszubildenden, in diesem Jahr einen Tiefpunkt erreichen werden (LASA 2008).

Fall rentenbedingter Ersatzbedarf entstehen, sind innovative Lösungen notwendig, um Störungen im Betriebsablauf so gering wie möglich zu halten.⁷

4. Berufsspezifische Beschäftigung nach Branche

Bürofachkräfte sind wie zu erwarten in allen Branchen tätig. Hierbei kommt der öffentlichen Verwaltung mit 1.831 Beschäftigten im Jahr 2006 (das entspricht 37,2% aller sv-beschäftigten Bürofachkräfte im Barnim) eine herausragende Arbeitsmarktbedeutung zu (Abb. 3). Relevante Beschäftigungsfelder sind außerdem: Unternehmensdienstleistungen (385 sv-beschäftigte Bürofachkräfte), das Baugewerbe (302 sv-beschäftigte Bürofachkräfte) und das Gesundheitswesen (266 sv-beschäftigte Bürofachkräfte). In der Entwicklung seit 1999 fällt vor allem auf, dass im Baugewerbe und im Bereich Erziehung und Unterricht die Beschäftigtenzahlen stark zurückgegangen sind. In der Baubranche spiegeln sich die konjunkturellen Entwicklungen wieder. Im Bereich Erziehung und Unterricht kommen vermutlich Strukturveränderungen zum Tragen.⁸

Abb. 3: SV-Beschäftigte Bürofachkräfte im Barnim nach Branche



Quelle: Sonderauswertung der Agentur für Arbeit Eberswalde (BA Statistiksservice Ost, 2007), eigene Darstellung

⁷ Dieser Tatbestand weist auf einen grundsätzlichen Zusammenhang hin: Verallgemeinernde Strukturdaten sind primär von arbeitsmarktpolitischem Interesse. Für Betriebe ist die konkrete Situation im eigenen Unternehmen handlungsrelevant. Strukturdaten bieten den Unternehmen wenig mehr als erste Hinweise auf sich abzeichnende Arbeitsmarktengpässe und weisen damit auf mögliche Schwierigkeiten bei der Personalakquise hin.

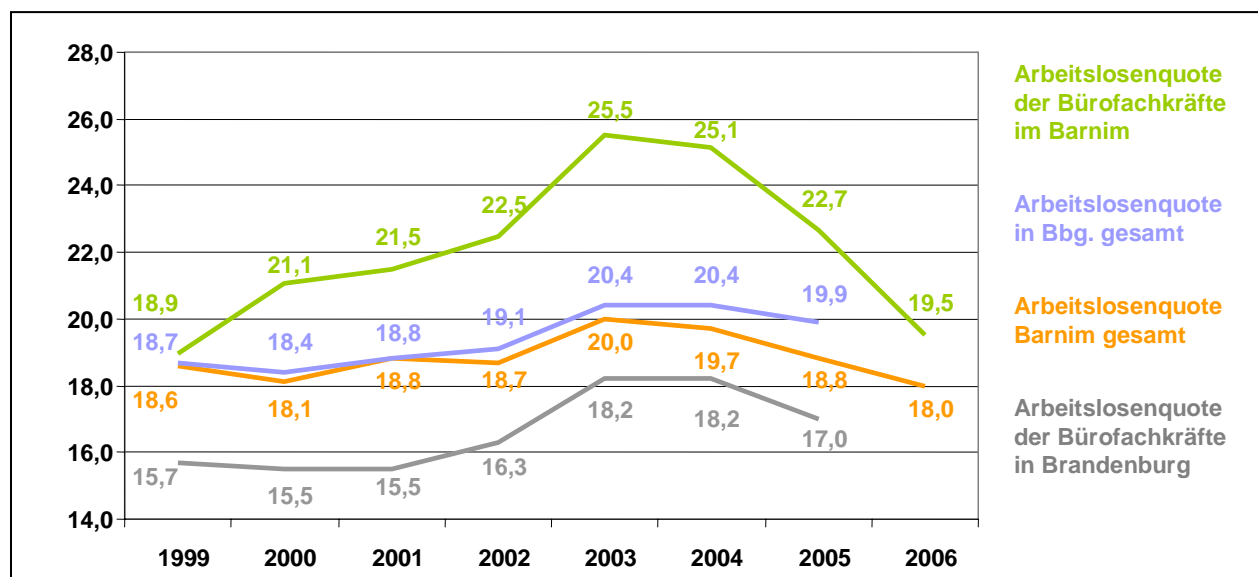
⁸ Inwieweit der überdurchschnittliche Rückgang der Bürofachkräfte im Bereich Erziehung und Unterricht mit der Zusammenlegung und Schließung von Schulen zusammenhängt, bedarf der Klärung.

Dass die Beschäftigungszahlen bei den Unternehmensdienstleistungen, im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Groß- und Einzelhandel trotz Rückgang der Beschäftigtenzahl im Barnim insgesamt stabil sind, deutet darauf hin, dass sich der Arbeitsmarkt für Bürofachkräfte innerhalb dieser Branchen überdurchschnittlich günstig darstellt. Beste Berufschancen für Bürofachkräfte im Barnim – sowohl im Hinblick auf die Gesamtbeschäftigung als auch bzgl. der Beschäftigungsentwicklung – bietet die öffentliche Verwaltung.

5. Berufsspezifische Arbeitslosenquote im Zeitverlauf

Die berufsspezifische Arbeitslosenquote bei den Bürofachkräften im Barnim ist überdurchschnittlich hoch und liegt zwischen 1999 und 2006 deutlich über der Barnimer wie auch der Brandenburger Quote. Bemerkenswert ist, dass die berufsspezifische Arbeitslosenquote in Brandenburg – im Gegensatz zu den Barnimer Verhältnissen – unter dem Landesdurchschnitt liegt (Abb. 4).

Abb. 4: Arbeitslosenquoten im Vergleich

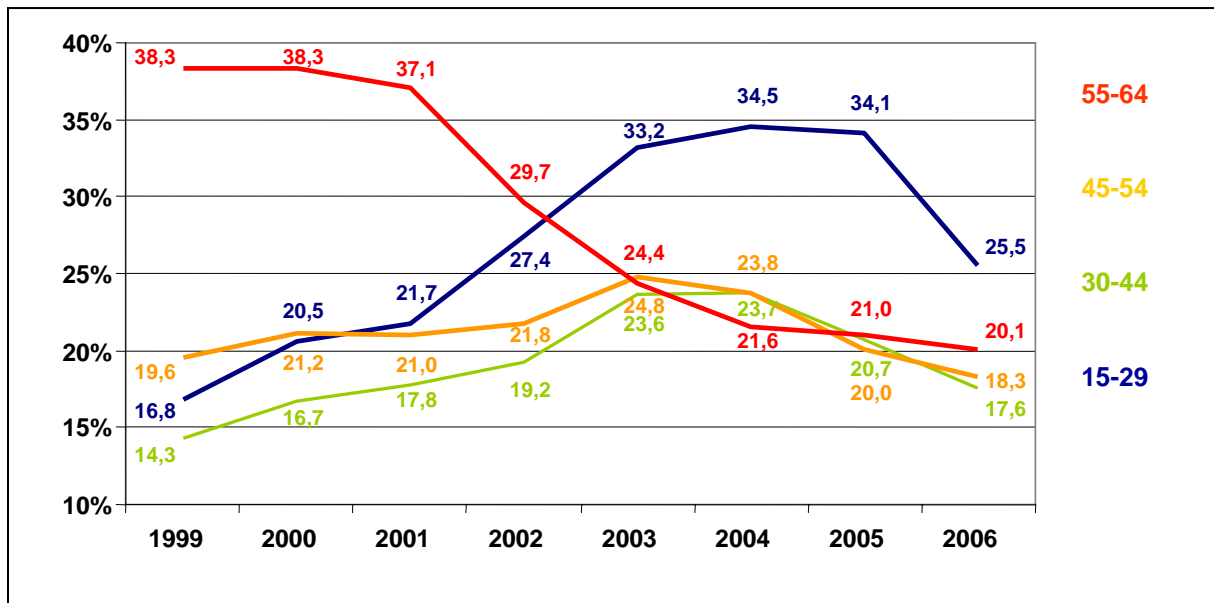


Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung der Agentur für Arbeit Eberswalde (BA Statistikservice Ost, 2007), eigene Darstellung

Auffällig ist außerdem, dass die konjunkturelle Entwicklung im Barnim stark auf den Arbeitsmarkt für Bürofachkräfte durchschlägt. Hier kommt die herausragende Bedeutung Berlins im Hinblick auf die Pendlerverflechtungen des Barnim zum Tragen: Von den insgesamt 53.800 Auspendlern haben 22.200 Personen ihren Arbeitsort in Berlin (das entspricht ca. 41% aller Auspendler). Da sich die Arbeitslosenzahlen auf den Wohnort beziehen, wirkt sich der Berliner Arbeitsmarkt direkt auf die Barnimer Situation aus. Konjunkturell bedingte Entlassungen Berliner Betriebe schlagen sich auch auf die Arbeitslosenquote im Barnim nieder.

Die altersspezifische Arbeitslosenquote für Bürofachkräfte im Barnim (Abb. 5) zeigt, dass sich Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt vor allem in der Gruppe der Älteren (55+) und in der Gruppe der jüngeren Bürofachkräfte (bis einschließlich 29 Jahre) niederschlagen.⁹ Der starke Rückgang in der Gruppe der über 55-Jährigen ist primär auf überdurchschnittlich hohe Rentenabgangszahlen zurückzuführen. Problematisch ist vor allem die bis 2005 stark ansteigende Arbeitslosenquote der jüngeren arbeitslosen Bürofachkräfte.¹⁰

Abb. 5: Altersspezifische Arbeitslosenquote der Bürofachkräfte im Barnim



Quelle: Sonderauswertung des BA Statistik Service Ost im Auftrag der Agentur für Arbeit Eberswalde, eigene Darstellung

Die Grafik legt die Vermutung nahe, dass der Übergang an der sog. „zweiten Schwelle“ für Bürofachkräfte im Barnim problematisch ist. Zwischen 1999 und 2005 wurde offensichtlich stark über Bedarf ausgebildet. Positiv ist, dass die Gruppe der jüngeren Bürofachkräfte am stärksten vom konjunkturellen Aufschwung bzw. von strukturell bedingten Arbeitsmarktentwicklungen profitiert.¹¹ Ungeachtet der Entwicklungen im Jahr 2006 ist das Arbeitskräfteangebot bei Bürofachkräften im Barnim überdurchschnittlich hoch. Mit Blick auf arbeitsmarktpolitische Maßnahmen spricht das dafür, Ausbildungsförderung für Bürofachkräfte im Barnim zu reduzieren und Anpassungsqualifizierungen zu fördern, um den arbeitslosen Bürofachkräften den Einstieg in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

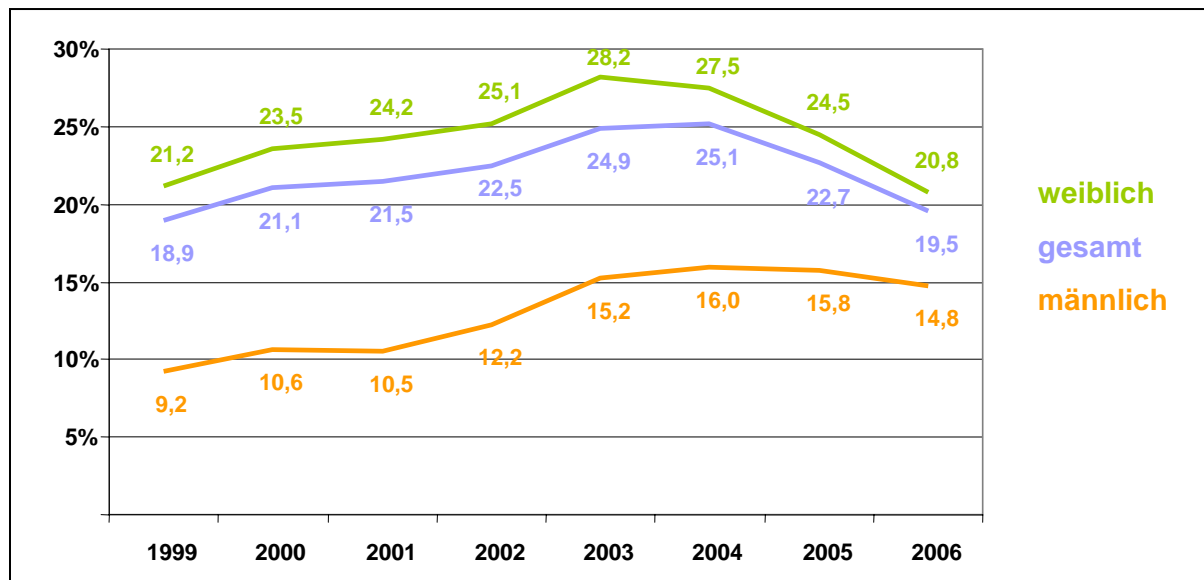
⁹ Die Gruppe der 30- bis 44-Jährigen weist auch bei höherem Differenzierungsgrad eine hohe Stabilität im Zeitverlauf auf. Bei der Gruppe der 45- bis 54-Jährigen lassen sich entsprechend der Altersstruktur der arbeitslosen Bürofachkräfte (vgl. Abb. 1) Verschiebungen hin zu den 50- bis 54-Jährigen beobachten.

¹⁰ In der Gruppe der 20- bis 29-Jährigen liegt die altersspezifische Arbeitslosenquote zeitweise bei über 40%.

¹¹ Der starke Beschäftigungsaufbau in der öffentlichen Verwaltung im Barnim zwischen 2005 und 2006 (vgl. Abb. 3) dürfte die positiven Entwicklungen wesentlich mittragen.

Die Arbeitslosenquote bei den Bürofachkräften im Barnim nach Geschlecht zeigt, dass männliche Bürofachkräfte wesentlich weniger von Arbeitslosigkeit betroffen sind als ihre weiblichen Kollegen (Abb. 6). Zu bedenken ist jedoch, dass der Anteil der männlichen Bürofachkräfte gering ist (statistisches Problem geringer Fallzahlen). Die Entwicklung zeigt darüber hinaus, dass die geschlechtsspezifische Diskriminierung seit 2003 rückläufig ist.

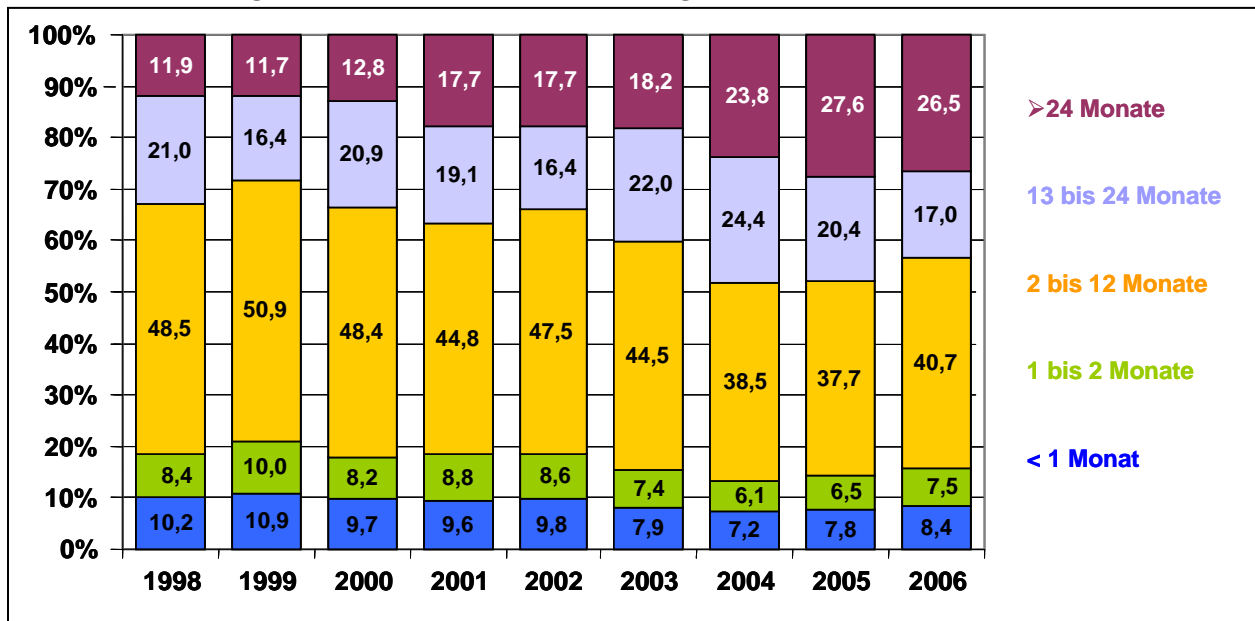
Abb. 6.: Arbeitslosenquote nach Geschlecht



Quelle: Sonderauswertung der Agentur für Arbeit Eberswalde (BA Statistikservice Ost, 2007), eigene Darstellung

Der Blick auf die relativen Anteile der Arbeitslosen, differenziert nach Dauer der Arbeitslosigkeit hebt hervor, dass es in den letzten Jahren nicht gelungen ist, das Problem der Langzeitarbeitslosigkeit in den Griff zu bekommen (Abb. 7). Die Gruppe der seit über 2 Jahren arbeitslos Gemeldeten ist die einzige, die im Beobachtungszeitraum beständig gewachsen ist. 1998 war gut jede zehnte arbeitslose Bürofachkraft länger als 24 Monate arbeitslos. Im Jahr 2006 gilt dieses bereits für mehr als jede vierte Bürofachkraft.¹²

Abb. 7: Arbeitslosigkeit nach Dauer der Arbeitslosigkeit



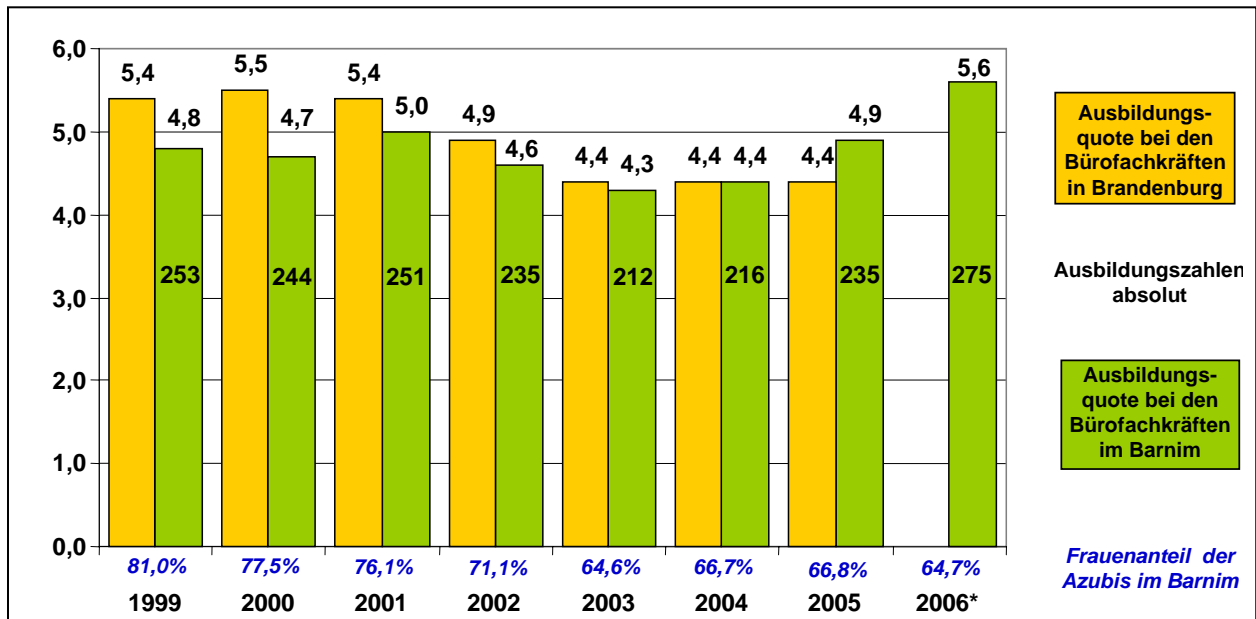
Quelle: Sonderauswertung des Statistik Service Ost im Auftrag der Agentur für Arbeit Eberswalde, eigene Darstellung

6 . Ausbildungsaktivitäten bei den Bürofachkräften im Barnim

Die Ausbildungsquote für Bürofachkräfte (Abb. 8) liegt im Barnim zwischen 1999 und 2005 bei etwa 4,6 % und damit deutlich unter dem Brandenburger Durchschnitt von 6,4% über alle Berufe. Auch im Vergleich der berufsspezifischen Auszubildendenquoten schneidet der Barnim bis zum Jahr 2003 schlecht ab. Seit 2005 ist jedoch eine erhebliche Steigerung der Ausbildungsaktivitäten zu beobachten, die im Jahr 2006 ihren vorläufigen Höhepunkt findet (+40 Auszubildende in 2006 bei einer Ausbildungsquote von 5,6%). Der sprunghafte Anstieg der Ausbildungszahlen ist vermutlich dem starken Beschäftigungsanstieg in der öffentlichen Verwaltung geschuldet: Sowohl die positive Beschäftigungsentwicklung als auch die Alterung der Belegschaften fallen zu moderat aus, als dass sie eine solche Entwicklung erklären könnten.

¹² Die Gesamtbrandenburger Verhältnisse stellen sich ähnlich dar: der Anteil der Langzeitarbeitslosen an den arbeitslosen Bürofachkräften ist in Brandenburg zwischen 1998 und 2005 von 13,3 auf 26,7% gestiegen (vgl BA Statistik Service Ost 2007).

Abb. 8: Ausbildungsquote bei den Bürofachkräften im Barnim im Vergleich¹³



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung des BA Statistiks Service Ost im Auftrag der Agentur für Arbeit Eberswalde, eigene Darstellung

Im Hinblick auf die berufsspezifische Arbeitslosenquote scheinen die Ausbildungsaktivitäten für Bürofachkräfte im Barnim (mehr als) ausreichend zu sein, zumindest wenn es gelingt, arbeitslose Bürofachkräfte in den Arbeitsmarkt zu reintegrieren.

Warum der Frauenanteil der Auszubildenden zwischen 1999 und 2006 stark rückläufig ist (von 81% auf knapp 65%), bedarf der Klärung.

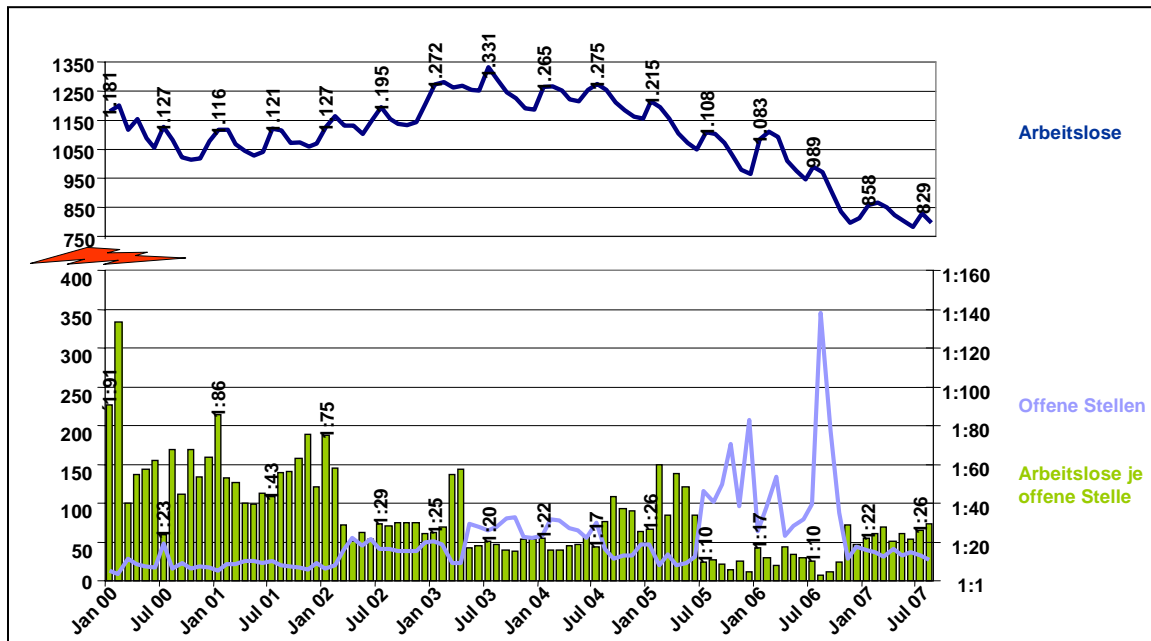
7. Gemeldete offene Stellen für Bürofachkräfte im Zeitverlauf

Die Zahl der bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten offenen Stellen ist ein etwas unscharfer Indikator zur Beschreibung von Arbeitsmarktlagen: Zum einen variiert die Meldequote je Region und Beruf relativ stark (hierzu etwa eine aktuelle Studie des VDI [VDI 2008]). Zum anderen kommt es in Einzelfällen zu Meldungen, obwohl keine freien Stellen zu besetzen sind.¹⁴ Trotz dieser Probleme bietet die Statistik der offenen Stellen der BA Hinweise auf relevante Arbeitsmarktdynamiken. Im Besonderen der Vergleich zwischen gemeldeten Stellen (Arbeitskräftenachfrage) und Arbeitslosen (Teil des Arbeitskräfteangebots) illustriert berufsspezifische Arbeitsmarktlagen und potenzielle Fachkräftebedarfe (Abb. 9).

¹³ Für 2006 lagen uns zum Zeitpunkt der Auswertung keine Daten auf Landesebene vor.

¹⁴ Etwa als Aktivitäten privater Arbeitsvermittler (<http://wochennews.blogg.de/eintrag.php?id=12>) um den Kontakt zu potenziellen Kunden (Arbeitssuchenden) herzustellen.

Abb. 9: Gemeldete offene Stellen für Bürofachkräfte und Arbeitslose im Barnim



Quelle: Sonderauswertung des BA Statistik Service Ost im Auftrag der Agentur für Arbeit Eberswalde, eigene Darstellung

Insgesamt ist der Barnimer Arbeitsmarkt für Bürofachkräfte gesättigt. Das Verhältnis zwischen Arbeitslosen je offener Stelle liegt durchschnittlich deutlich über 1:20. Die Entwicklung zwischen Anfang 2005 und Mitte 2006 erklärt sich durch den starken Anstieg gemeldeter offener Stellen und ist damit als Ausnahmesituation zu bewerten. Die Zahlen von 2007 zeigen, dass dieser Bruch keine grundsätzlichen Veränderungen auf dem berufsspezifischen Arbeitsmarkt hervorrufen konnte: Trotz sinkender Arbeitslosenzahlen in 2007 steigt das Verhältnis zwischen Arbeitslosen je offener Stelle wieder deutlich auf über 1:20. Die Entwicklungen stützen die bereits benannte Empfehlung, arbeitsmarktpolitische Maßnahmen weniger auf Ausbildung und mehr auf Weiter- und Anpassungsqualifizierung hin auszurichten. Ziel muss es sein, Arbeitssuchende in den Arbeitsmarkt zu integrieren und nicht junge Menschen in die Arbeitslosigkeit auszubilden.

8. Fazit

Die voran stehenden Daten müssen in jedem Fall um qualitatives Arbeitsmarktwissen angereichert werden, um die benannten Thesen prüfen und inhaltlich untermauern zu können. Entsprechend lassen sich aus den Analysen keine direkten Handlungsempfehlungen ableiten. Die Strukturdaten geben aber wohl Hinweise auf sich abzeichnende Handlungs- und Forschungsbedarfe, an denen sich eine gestaltende Arbeitsmarktpolitik nach unserer Einschätzung orientieren sollte:

- Aufgrund des im Vergleich zu Brandenburg geringeren Anteils an sv-beschäftigten Bürofachkräften ist zu prüfen, inwieweit im Barnim Tertiarisierungspotenziale ungenutzt sind. Ein genauerer Blick auf die regionale Dienstleistungswirtschaft begründet sich in der noch immer wachsenden Beschäftigungsrelevanz dieses Wirtschaftsbereichs. Im Besonderen den (wissensintensiven) Unternehmensdienstleistungen kommt eine zentrale Arbeitsmarktrelevanz zu. Darüber hinaus spielen solche Leistungen für die gesamtwirtschaftliche Entwicklung eine zunehmende Bedeutung; sei es bei der Komplettierung traditioneller Industriegüter (voranschreitende Verschmelzung von Produkten und Dienstleistungen) oder auch bei der Unterstützung regionaler Betriebe im nationalen und internationalen Wettbewerb durch Forschungs- und Entwicklungsdienstleistungen, durch die Bereitstellung von Organisations-Know-how bzw. durch die Unterstützung bei der Erschließung neuer Absatzfelder und -märkte (hierzu Kampe 2008).
- Wofür der Anteil der studierten Bürofachkräfte steht und wie diese Entwicklung arbeitsmarktpolitisch zu bewerten ist, bedarf der Klärung. Wenn dieses Phänomen nicht nur auf die Sättigung des Arbeitsmarktes zurückzuführen ist, könnte die Akademikerbeschäftigung sowohl für eine Dequalifizierung von Ausbildungsgängen als auch für eine Aufwertung von Tätigkeitsfeldern stehen. Von wirtschafts- und arbeitsmarktpolitischer Relevanz wäre etwa die Frage, ob Betriebe durch die Beschäftigung studierter Bürofachkräfte Organisationsabläufe optimieren und damit Wettbewerbsvorteile erzielen können. Darüber hinaus wäre es denkbar, dass Verwaltungstätigkeiten bestimmten Studierendengruppen den Einstieg in den Arbeitsmarkt ermöglichen; die Beschäftigung als Bürofachkraft also der erste Schritt in den Berufseinstieg ist.
- Da es trotz des hohen Frauenanteils bei den Bürofachkräften Anzeichen für geschlechtsspezifische Diskriminierung auf diesem Teilarbeitsmarkt gibt, wäre zu klären, was aus betrieblicher Sicht ggf. für eine Beschäftigung männlicher Bürofachkräfte spricht resp. welche geschlechtsdiskriminierenden Strukturen zu überwinden sind. Gerade aufgrund des hohen Frauenanteils in diesem Beschäftigungsfeld bedarf es innovativer Beschäftigungsbedingungen für Bürofachkräfte, damit Schwangerschaften nicht Arbeitsverhältnisse gefährden und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewährleistet werden kann.
- Ein überdurchschnittlich hoher rentenbedingter Fachkräftebedarf ist bei den Bürofachkräften im Barnim in den nächsten Jahren nicht zu erwarten. Gerade im Hinblick

auf die Betriebsstruktur des Barnim (großer Anteil an Klein- und Kleinstbetrieben) ist aber zu prüfen, inwieweit einzelne Rentenabgänge dazu führen, dass betriebliche Schlüsselpositionen nicht mehr besetzt sind und so einen schädlichen Know-how-Verlust bedingen. Innovative Übergabemodelle könnten bei Verwaltungstätigkeiten von großer Relevanz sein. Inwieweit solche Modelle im Barnim bereits Realität sind und von welcher guten Praxis betroffene Betriebe hier lernen können, bedarf der Klärung.

- Auch wenn der Aussagegehalt von Arbeitsmarktstrukturdaten nicht überbewertet werden sollte, kann der Blick auf branchenspezifische Beschäftigtenzahlen Unentschlossenen bei der Suche nach Ausbildungs- und Arbeitsplätzen helfen. Zum einen lässt sich aus den Daten ablesen, in welchen Branchen Bürofachkräfte in relevantem Maße beschäftigt sind. Zum anderen zeigen die Daten, wie sich die Beschäftigungssicherheit in den verschiedenen Wirtschaftsbereichen in den letzten Jahren entwickelt hat. Berufs- und Ausbildungsberatung sollte sich immer an den persönlichen Interessenlagen der Bewerber orientieren. Nichts desto trotz erscheint es uns empfehlenswert, im Beratungsprozess berufsspezifische Entwicklungen innerhalb der Branchen aufzuzeigen, um so auf „Gefahren“ aber auch Möglichkeiten des Wahlberufs aufmerksam zu machen.
- Sowohl die absoluten Arbeitslosenzahlen, als auch die überdurchschnittlich hohe Arbeitslosenquote für Bürofachkräfte im Barnim verweisen auf das hohe Arbeitskräfteangebot in der Region. Die Reintegration der Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt stellt eine wesentliche Herausforderung regionaler Arbeitsmarktpolitik dar. Wir gehen davon aus, dass durch zielgenaue Weiter- und Anpassungsqualifizierung die Vermittlungsquoten weiter erhöht werden können. Hier sind innovative Maßnahmen gefragt, die sowohl den Herausforderungen der Reintegration als auch den Problemlagen des Ausbildungsmarktes gerecht werden. Der wachsende Handlungsbedarf in diesem Feld leitet sich auch durch die zu erwartende Entwicklung der Schulabgängerzahlen ab. 2012/2013 wird sich die Zahl der Schulabgänger im Barnim um etwa 52% reduziert haben (LASA 2008), was sich direkt auf die Zahl der Ausbildungsbewerber und damit des mittelfristigen Arbeitskräfteangebotes niederschlägt.
- Die starken konjunkturellen Schwankungen bei der Arbeitslosenquote der Bürofachkräfte im Barnim verweist auf die enge Verflechtung des Berlin-Brandenburger Arbeitsmarktes. Es ist zu prüfen, ob trotz der gegebenen strukturellen Schwierigkeit, Fachkräftebedarfsanalysen und arbeitsmarktpolitische Maßnahmen zukünftig nicht länderübergreifend umgesetzt werden sollten. Aus arbeitsmarktpolitischer Perspektive ist es ein nicht zu akzeptierender Zustand, dass Gestaltungsspielräume aufgrund von Kreis- und Ländergrenzen ungenutzt bleiben; der „Kampf“ um (mehr) Beschäftigung an Verwaltungsstrukturen scheitert.
- Die Entwicklung der anteiligen Arbeitslosenzahlen nach Dauer der Arbeitslosigkeit zeigt, dass es in den letzten Jahren nicht gelungen ist, die Herausforderung der Langzeitarbeitslosigkeit bei den Bürofachkräften im Barnim zu lösen. Hier scheint ein grundsätzliches Umdenken notwendig zu sein, da die bisherigen Instrumentarien – wenn überhaupt – nur suboptimal gegriffen haben. Die Auswertungsergebnisse bestätigen, dass

es sich bei der Langzeitarbeitslosigkeit um ein strukturelles Problem handelt (Sockelarbeitslosigkeit). Entsprechend bedarf es wissenschaftlicher Analysen, die die wesentlichen Schwierigkeiten der Reintegration Langzeitarbeitsloser offen legen und darauf aufbauend, praktikable Arbeitsmarktinstrumente erarbeiten.

- Mit Blick auf den hohen Anteil junger arbeitsloser Bürofachkräfte sowie auf das Verhältnis zwischen Arbeitslosen und gemeldeten offenen Stellen, scheinen die Ausbildungsaktivitäten im Barnim (mehr als) ausreichend zu sein – auch wenn sie unter dem Brandenburger Durchschnitt liegen. Wie bereits dargestellt bedarf es integrierter Konzepte der Arbeitsmarktförderung, mit denen sowohl die Probleme der berufsspezifischen Arbeitslosigkeit, als auch die Herausforderungen des Ausbildungsmarktes gemeistert werden können. Es ist zu prüfen, ob die aktuell zur Anwendung kommenden Maßnahmen dieser doppelten Herausforderung gerecht werden oder eher losgelöst von einander (und schlimmsten Falls gegeneinander) wirken bzw. welche integrierten Konzepte im Sinne guter Praxis identifiziert werden können.

9. Quellen

BA STATISTIKSERVICE OST (2007): Berufsspezifische Arbeitsmarktanalyse der Barnimer Metallbranche. Eberswalde, unveröffentlichte Sonderauswertungen

BAMMING, RUTH (2006): Beschäftigungsanalyse Brandenburg 1998 bis 2005. Berlin, unveröffentlichte Sonderauswertungen

BEHR, MICHAEL/WALTER, ANJA/HINZ, ANDREAS/RIEDEK, JÜRGEN/KETZMERICK, THOMAS (2005): Brandenburger Fachkräftestudie. Entwicklung der Fachkräftesituation und zusätzlicher Fachkräftebedarf. Ergebnisse einer Untersuchung im Verarbeitenden Gewerbe, in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft sowie im Tourismus. Potsdam

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT, BERUFENET, eingesehen unter:
http://berufenet.arbeitsagentur.de/berfe/resultList.do?searchString=%27+B%C3%BCrofachkraft*+%27&resultListItemsValues=15526&suchweg=begriff&doNext=forwardToResultShort, am 11.06.2008

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (VERSCHIEDENE JAHRGÄNGE): Beschäftigten- und Arbeitslosenstatistik der Bundesagentur für Arbeit, eingesehen unter:
<http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/a.html>, am 04.04.2008

KAMPE, CARSTEN (2008): Nutzungsperspektiven und Durchsetzungsformen wissens- und beratungsintensiver Dienstleistungen – Unternehmensdienstleister als Gestalter von Innovationen. Veröffentlichung in Vorbereitung

LASA (2008): Fachkräfteinformations-System, eingesehen unter: <http://www.lasa-brandenburg.de/Fachkraefteinformationen.572.0.html>, am 11.04.2008

PAPIES, UDO (2005): Alt wie ein Baum. Altersstrukturen Brandenburger Unternehmen vor dem Hintergrund demografischer Entwicklungen. LASA-Studie Nr. 13. Teltow

VDI (2008): Rekrutierung älterer Mitarbeiter – Fachkräftemangel. Eingesehen unter: <http://www.maschinewerkzeug.de/fileserver/henrich/files/378.pdf>, am 11.06.2008

Impressum

- Titel** Arbeitsmarktstrukturanalyse für sozialversicherungspflichtig beschäftigte
Bürofachkräfte im Barnim – Ergebnisse des Monitoring der Berufe.
Arbeitspapiere zur Fachkräftesicherung im Land Brandenburg
1/2008
- Verfasser** Markus Höhne, Carsten Kampe, Anja Walter, LASA Brandenburg GmbH
Sylvio Kelm, Agentur für Arbeit Eberswalde
- Herausgeber** Landesagentur für Struktur und Arbeit Brandenburg GmbH
Alle Rechte vorbehalten
August 2008
- Download** www.lasa-brandenburg.de
www.fachkraefte-brandenburg.de
- Gestaltung** Leonie Klein, LASA Brandenburg GmbH
- Kontakt** Landesagentur für Struktur und Arbeit Brandenburg GmbH
Wetzlarer Straße 54
14482 Potsdam
- Telefon: (0331) 6002 - 200
Telefax: (0331) 6002 - 400
Internet: www.lasa-brandenburg.de
E-Mail: lasa@lasa-brandenburg.de