

AG-Strategiekonzept

AA Halle (Stand 09. März 2012)



INTERN

Strategische Arbeitgeberorientierung **im gemeinsamen Arbeitgeberservice für die Stadt** **Halle, den Altkreis Bitterfeld und den Altkreis Saal-** **kreis**

für das Jahr 2012

Mindeststandards, Erfolgsfaktoren und Arbeitshilfen



Erfolgsfaktoren bei der Arbeitgeberbetreuung 2012

Wir sind am regionalen Arbeitsmarkt erster Dienstleister.
„Wir sind die Arbeitsmarktexperten“

Wir leisten einen hohen Beitrag zur Deckung des Fachkräftebedarfs der Region.

Wir sichern unsere Marktanteile trotz der Auswirkungen des Übergangs von Teilmärkten in kommunale Trägerschaft.

Wir erhöhen die Qualität der Arbeitsmarktberatung.



Inhaltsverzeichnis

1. Präambel

2. Strukturdaten der Region

3. Strategisches Vorgehen

3.1 rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit

3.2 kompetente Netzwerkarbeit

4. Umsetzung

4.1 strategische Kundenentwicklung

4.2 Stabilisierung des KZI

4.3 Eventmarketing / Öffentlichkeitsarbeit

4.4 Stellenzugänge von Arbeits- und Ausbildungsstellen

4.5 Sicherung der Anzahl ebS / ebASt

4.6 Ausbildungsmarkt

4.7 Verringerung der Hilfebedürftigkeit von erwerbsfähigen Kunden SGBII

5. Anlagen

1. Präambel

Durch den Arbeitgeberservice mit gemeinsamem Marktauftritt soll eine einheitliche, rechtskreis-übergreifende und reibungslose Zusammenarbeit der Agentur für Arbeit und dem Jobcenter Halle (Saale) mit Arbeitgebern sichergestellt werden. Insbesondere sollen die vorhandenen personellen und sächlichen Ressourcen gebündelt werden, um

- einen Beitrag zur Deckung des Fachkräftebedarfs der Region
- eine optimale Marktausschöpfung (Ausbildungs- und Arbeitsmarkt),
- einen möglichst hohen Einschaltungsgrad im Bereich der Arbeitgeberarbeit,
- eine Steigerung der Marktdurchdringung
- eine Ausschöpfung der Beschäftigungs-, Ausbildungs- und Integrationspotenziale

zu erreichen / zu leisten.

Es gilt der Grundsatz, dass ein Arbeitgeber einen Ansprechpartner hat, der dessen Anliegen klärt und bearbeitet.

Der Arbeitgeberservice leistet damit einen wesentlichen Beitrag zu den geschäftspolitischen Schwerpunkten des Jahres 2012

- Arbeitslosigkeit vermeiden
- Menschen schnell und dauerhaft integrieren (Marktausgleich sichern)
- Beitrag zur Deckung des Fachkräftebedarfs, insbesondere vor dem Hintergrund des sich verändernden Fachkräfteangebots
- verstärkte Ausschöpfung des Job-to-Job-Potenzials
- Reduzierung der Jugendarbeitslosigkeit (Berufseinstieg / 2.Schwelle)
- unsere AG- Kunden gut beraten, professionell bedienen und eine hohe Zufriedenheit erzielen
- unsere AN- Kunden gut beraten, professionell bedienen und materiell absichern
- behinderten Menschen die Teilhabe am Arbeitsleben ermöglichen
- wirkungsorientiert und wirtschaftlich arbeiten

Der Arbeitgeberservice leistet einen wesentlichen Beitrag zur konstruktiven Umsetzung der geschäftspolitischen Schwerpunkte für 2012 im Geltungsbereich des SGB II:

- Fachkräftepotential erhöhen (u.a. Ältere, Geringqualifizierte)
- Langjährige Bestandskunden aktivieren und an den Arbeitsmarkt heranzuführen
- Marktchancen bei Arbeitgebern erschließen
- Beschäftigungschancen für Alleinerziehende erschließen
- Jugendliche in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt integrieren
- Rechtmäßigkeit der operativen Umsetzung sicherstellen.

Besondere Beachtung ist dabei auf das veränderte Zielsystem im SGB II zu legen. Als Zielindikatoren gelten

- die Summe der Leistungen zum Lebensunterhalt
- die Integrationsquote und
- der Bestand an Langzeitleistungsbeziehern.

2. Strukturdaten der Region

Der Bereich des Agenturbezirkes umfasst die politischen Gliederungen der Stadt Halle, des Altkreises Saalkreis als Bestandteil des heutigen Saalekreises sowie des Altkreises Bitterfeld als Bestandteil des heutigen Landkreises Anhalt-Bitterfeld.

Nach der Typisierung der Arbeitsmärkte wird der Agenturbezirk Halle in das Cluster Vb eingeordnet. Nach dieser Einordnung handelt es sich um einen gering bis mittel verdichteten Bezirk im Osten der Bundesrepublik Deutschland mit einer schlechten Arbeitsmarktlage.

Stadt Halle „Universitätsstadt und Dienstleistungsstandort“

- 232.323 Einwohner - davon 90.521 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (svB) (Arbeitsort) bzw. 74.104 svB (Wohnort)
- Bruttoinlandsprodukt (BIP) ca. 5,4 Mrd. Euro jährlich
- Exportquote 34,4% - Betriebsdichte 329 Betriebe/10T Ewh. – Pendlersaldo +16.417
- Sitz der traditionsreichen Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg mit Forschungs- und Ausbildungsschwerpunkten in Sozial- und Geisteswissenschaften, Naturwissenschaften und Medizin sowie aktuell auch der Photovoltaik
- logistisch hervorragende Lage an den Autobahnen A9, A14 und A38, zahlreichen gut ausgebauten Bundesstraßen, Nähe zum Interkontinentalflughafen Leipzig/Halle und zur Wasserstraße Elbe sowie zu überregionalen Schienenverbindungen
- Branchenschwerpunkte sind: Dienstleistungsgewerbe mit Schwerpunkt Call-Center, Multi-Mediabranche, Maschinen- und Anlagenbau, Gesundheits- und Sozialwesen, öffentlicher Sektor, Chemie, Logistik, Ernährungsgewerbe sowie die Elektrizitätserzeugung
- hoher Ausbildungsstand der Beschäftigten - zahlreiche Gymnasien mit z.T. Europaschulniveau, Universität mit ca. 20.000 Studenten

Saalekreis „Transport-, Verkehr-, Lager- und Logistikstandort“

- 199.025 Einwohner - davon 62.349 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (svB) (Arbeitsort) bzw. 74.113 svB (Wohnort)
- Bruttoinlandsprodukt (BIP) ca. 5,4 Mrd. Euro jährlich
- Exportquote 22,9% - Betriebsdichte 343 Betriebe/10T Ewh. - Pendlersaldo -11.764
- logistisch hervorragende Lage an den Autobahnen A9, A14 und A38, zahlreichen gut ausgebauten Bundesstraßen, Nähe zum Interkontinentalflughafen Leipzig/Halle und zur Wasserstraße Elbe sowie zu überregionalen Schienenverbindungen
- Branchenschwerpunkte sind Transport, Verkehr, Lagerwirtschaft und Landwirtschaft

Landkreis Anhalt-Bitterfeld

„traditionelle Chemieregion und innovativer Solarenergiestandort“

- 179.263 Einwohner - davon 54.851 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (svB) (Arbeitsort) bzw. 63.377 svB (Wohnort)
- Bruttoinlandsprodukt ca. 4,3 Mrd. Euro jährlich
- Exportquote 29,1% - Betriebsdichte 351 Betriebe/10T Ewh. - Pendlersaldo -8.526
- 137 Industrieunternehmen mit ca. 12.000 Beschäftigten
- Sitz eines der größten Solaranlagenherstellers der Welt (Q-Cells SE)
- logistisch hervorragende Lage an den Autobahnen A9, A14 und A38, zahlreichen gut ausgebauten Bundesstraßen, Nähe zum Interkontinentalflughafen Leipzig/Halle und zur Wasserstraße Elbe
- Branchenschwerpunkte sind die Chemie, Photovoltaik, Pharmazie, Maschinen- und Anlagenbau und das Ernährungsgewerbe
- hoher Ausbildungsstand der Beschäftigten
- gute touristische Entwicklung an mitteldeutscher Seenlandschaft - Goitzsche - und Dübener Heide - positive Wirkung auf Beschäftigte/Familien

Die Daten aus dem Strukturkompass des statistischen Landesamtes von Sachsen-Anhalt werden zur Detaillierung der Strukturdaten der Region als gesonderte Anlage 13 aufgeführt.

3. Strategisches Vorgehen

Unser Ziel ist es, erster Dienstleister am regionalen Arbeitsmarkt zu sein und auch unter veränderten Rahmenbedingungen diese Position am regionalen Arbeitsmarkt zu verstetigen.

Wir steigern unseren Marktanteil am regionalen Arbeitsmarkt, wobei wir in den Erfolgsbranchen (Wirtschaftscluster) unseren Ausschöpfungsgrad weiter erhöhen und den Einschaltungsgrad in weiteren Potenzialbranchen ausbauen (Steigerung gegenüber VJ).

Wir werden in den kommenden Jahren die Kundenzufriedenheit jeweils im Vergleich zum Vorjahr mindestens auf dem aktuell hohen Niveau halten oder steigern.

Wir werden die Ausbildungsstellenvermittlung verstärkt im Kontext zur Deckung des Fachkräftebedarfes der Region einbeziehen und die sich verändernden Rahmenbedingungen in der Bewerberstruktur berücksichtigen.

Die Vermittlungsfachkräfte des gemeinsamen rechtskreisübergreifenden AGS werden komplex und umfassend sowie professionell Arbeitgeber beraten. Dabei sollen alle Vermittlungsfachkräfte zu den Grundthemen der Arbeitsmarktberatung aussagenfähig sein. Die vertiefte Arbeitsmarktberatung nach § 34 SGB III soll über Spezialisten weiter ausgebaut werden und damit einen wichtigen Beitrag zum Erreichen der strategischen Ziele leisten.

Die Beratungsaktivitäten beinhalten in stärkerem Maße Themen wie die demographische Entwicklung, die Fachkräftebedarfsentwicklung, die Qualifizierungsberatung, die Wegebauförderung, die Beratung zur Umsetzung aller Qualifizierungsprogramme des Bundes und der Länder und die qualitativ hochwertige und passgenaue Vermittlung, die Chancengleichheit am Arbeitsmarkt, Aspekte des AGG, Diversity Management, Gesundheitsmanagement, das Thema familienfreundliche Personalpolitik sowie die Unternehmensnachfolge. In diesem Zusammenhang sind auch die Potenziale des regionalen Arbeitsmarktmonitors für eine qualifizierte Arbeitgeberberatung intensiv zu nutzen.

Im Zusammenhang mit dem Ziel einer qualifizierten Bewerberauswahl ist bei den Arbeitgebern das Dienstleistungsangebot des Psychologischen Dienstes der Agentur für Arbeit intensiv zu bewerben und verbindlich zu nutzen sowie die bereitgestellten Kontingente auszuschöpfen. Dabei sind die Erkenntnisse aus den Qualifizierungen zu den überfachlichen Kompetenzen vertriebsorientiert einzusetzen.

Diese Beratungsleistungen und die Geschäftsprozesse konzentrieren sich vor allem auf eines:

Erster zu werden im Kopf des Kunden! Eine konsequente Kundenbetreuung, die die Arbeitgeber als nützlich und serviceorientiert empfinden, führt dazu, dass der AGS in der Gedankenwelt der Kunden präsent bleibt und eine höhere Wertschätzung erfährt. Das hat zwei Vorteile:

- Die Arbeitgeber wenden sich von selbst an den AGS, wenn sie ein Anliegen haben
- Die Arbeitgeber empfehlen den AGS anderen Arbeitgebern weiter (Empfehlungsmarketing).

3.1 Die rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit zwischen den Arbeitsmarktakteuren wird in den kommenden Jahren auf hohem Niveau fortgeführt.

Auch aufgrund des prognostizierten Fachkräftebedarfes und der demografischen Entwicklung ist es unumgänglich, rechtskreisübergreifend zu vermitteln. Das Grundprinzip der größtmöglichen Passgenauigkeit bleibt davon unberührt. Auch vor dem Hintergrund der Umsetzung des rechtskreisübergreifendes Leitkonzeptes erfolgt insbesondere die Akquise und Erschließung von Beschäftigungsmöglichkeiten für gering Qualifizierte. Damit wird auch durch den gemeinsamen rechtskreisübergreifenden AGS ein Beitrag zur Erreichung und Umsetzung der geschäftspolitischen Ziele im Rechtskreis SGBII geleistet.

In diesem Zusammenhang sind möglichst auch die Potenziale aus einer engeren Abstimmung mit den kommunalen Trägern zu erschließen.

3.2 Kompetente Netzwerkarbeit als Erfolgsfaktor für eine effektive und zielführende Aufgabenerledigung

Die kooperative Zusammenarbeit mit unseren Partnern in der Politik, insbesondere im Wirtschafts-, Sozial- und Kulturbereich, mit den Kammern, Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaft bleibt ein wesentlicher Schlüssel für unseren Erfolg.

Durch Fortsetzung und Ausbau bereits bestehender erfolgreicher Kontakte wird die Bedeutung des gemeinsamen AGS als wichtiger Akteur am regionalen Arbeitsmarkt unterstrichen und entsprechend ausgebaut. In diesem Zusammenhang sei insbesondere auf die bestehenden Kooperationsvereinbarungen mit den Saalebülls und dem HFC verwiesen. Durch Konzentration und Anpassung der personellen Ressourcen auf bedarfsorientierte und potenzialbezogene individuell zugeschnittene Außenkontakte wird gewährleistet, dass das Dienstleistungsportfolio des gemeinsamen AGS adressatengerecht kommuniziert wird.

Über die bestehenden Netzwerke und die überregionale Netzwerk-Plattform Arbeitsmarktmonitor werden regionale Abstimmungsprozesse verstärkt.

4. Umsetzung (Verbesserung der Fachlichen Führung sowie der Prozess- und Datenqualität / Zielerreichung)

Damit der gemeinsame rechtskreisübergreifende AGS seine Position am Arbeitsmarkt dauerhaft etablieren und ausbauen kann ist es unumgänglich, beschriebene Prozessschritte und Prozessstandards quantitativ und qualitativ dauerhaft auf ein hohes Niveau zu entwickeln bzw. entsprechend zu halten.

Diese Verantwortung obliegt allen Mitarbeitern des gemeinsamen rechtskreisübergreifenden AGS. Sie haben die Aufgabe und Verantwortung, laufend die täglichen standardisierten Prozessabläufe anzuwenden und regelmäßig auf eine entsprechende Prozessqualität zu reflektieren. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind dabei gezielt und bedarfsorientiert zu qualifizieren. Dabei sind insbesondere die Inhalte der durchgeführten Qualifizierung zur Vertriebsorientierung anzuwenden, selbstreflektierend zu überprüfen (Kompetenzsicherung Vertriebsorientierung durch Selbstreflexion -KVS-) und zu verstetigen. Den Teamleitern im AGS obliegt die entsprechende Umsetzung und Nachhaltung.

Die Prozesse der Vertriebsorientierung sind auf andere Bereiche in der Agentur / dem Jobcenter auszuweiten und weiterzuentwickeln.

Insbesondere den Teamleitern des AGS kommt, als führungsverantwortlichen Stellen, bei der Fachlichen Führung und dem Controlling eine hohe Verantwortung bei der Unterstützung der



geschäftspolitischen Ziele in den Teams im operativen Bereich sowie bei der zielgerichteten Beeinflussung bestehender operativer Prozesse zu.

Der Datenqualität fällt dabei eine entscheidende Aufgabe zu. Sie stellt die Basis für die sich darauf aufbauenden Folgeschritte dar. Gerade in der qualifizierten rechtskreisübergreifenden Vermittlungstätigkeit ist sie der Schlüssel zu einer erfolgreichen Zielerreichung.

4.1 Vertrauensvolle und vertriebsorientierte Zusammenarbeit / strategische Kundenentwicklung

Ein Erfolgsfaktor für eine effektive und erfolgreiche Aufgabenerledigung ist die strategische Kundenentwicklung. Grundsätzlich lässt sich feststellen, dass nur ca. 20% der Arbeitgeber 80% der Neueinstellungen realisieren. Vor diesem Hintergrund ist es die originäre Aufgabe des gemeinsamen rechtskreisübergreifenden AGS, diese Kunden entsprechend zu identifizieren und für eine kooperative Zusammenarbeit zu gewinnen bzw. die Zusammenarbeit für beide Seiten nutzbringend zu gestalten. Dabei ist auch auf klein- und mittelständische Unternehmen, die vor einer großen demographischen Herausforderung stehen, besonderes Augenmerk zu legen.

Seit Einführung der Handlungsprogramme arbeiten wir im gemeinsamen rechtskreisübergreifenden AGS erfolgreich mit Zielkunden zusammen. Bei diesen Arbeitgebern liegt der Focus neben dem Schwerpunkt „Einstellungen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen“ auch auf dem Bereich Ausbildung, der Beschäftigung von Rehabilitanden / Schwerbehinderten, der Multiplikatorengewinnung sowie der Ausschöpfung von Beschäftigungspotenzialen für geringfügig Beschäftigte. Wir streben in diesem Zusammenhang weiterhin eine kontinuierliche Zusammenarbeit auf hohem Niveau an. Dabei müssen wirtschaftliche, politische und gesellschaftliche Rahmenbedingungen berücksichtigt werden.

Die Fortführung der vertrauensvollen Zusammenarbeit, auch gerade vor dem Hintergrund schwieriger wirtschaftlicher Verhältnisse und Rahmenbedingungen, bzw. die kontinuierliche Identifizierung neuer Potenzialarbeitgeber stellt eine weiterhin anspruchsvolle Aufgabe im gemeinsamen rechtskreisübergreifenden AGS dar.

4.2 Stabilisierung des KZI auf hohem Niveau

Die Stabilisierung bzw. Steigerung der Zufriedenheit in 2012 ist ein erfolgskritischer Indikator für die Akzeptanz als effektiver und professioneller Arbeitsmarktdienstleister.

Um diesen Index zu stabilisieren und weiter zu verbessern, müssen den Arbeitgebern qualitativ hochwertige standardisierte Dienstleistungen (gemessen an den Mindeststandards der Geschäftsprozesse AG) angeboten werden, welche sich an den Interessen/ Motivlagen des AG-Kunden ausrichten.

Hierfür werden aktiv erlernte Methoden und Kompetenzen aus der Vertriebserschulung angewandt. Die Vermittlungsvorschläge sind passgenau und werden im Regelfall mit dem Bewerber persönlich besprochen; Abweichungen im Bewerberprofil sind vor Erstellung eines Vermittlungsvorschlags stets mit dem Arbeitgeber abzustimmen.

Kundenbefragungen werden quartalsweise in den Teams ausgewertet, kritisch reflektiert und bei Bedarf Steuerungsmaßnahmen eingeleitet.

Unter Berücksichtigung der sich verändernden Bewerberqualifikationsstruktur kommt der Kennziffer „Zufriedenheit mit den vorgeschlagenen Bewerbern“ eine noch größere Bedeutung zu. Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass die Bewerberstruktur sich zunehmend abweichend zum Stellenpotenzial nach Branchen entwickelt und sich deshalb der Fachkräftebedarf weiter verschärfen wird.



Hier sind erhöhte Beratungsdienstleistungen zu erbringen sowie individuelle Lösungsstrategien gemeinsam mit den betroffenen Arbeitgebern zu entwickeln, in deren Mittelpunkt die Passgenauigkeit der Bewerber und deren fachliche Qualifikation stehen müssen.

In diesem Zusammenhang sind insbesondere die überfachlichen Kompetenzen der Bewerber von Bedeutung, die im Rahmen der Stellenbesetzungsverfahren ggf. über Konzentration auf besetzungserhebliche Softskills zum Erfolg führen.

Ein weiteres Handlungsfeld stellt in diesem Zusammenhang die assistierte Vermittlung dar, die es ermöglicht, auch marktf fernere Kunden stärker in die aktuellen Stellenbesetzungsprozesse einzubeziehen bzw. diese darauf vorzubereiten.

Besonderes Augenmerk ist im gemeinsamen rechtskreisübergreifenden AGS sowohl auf die Besetzungsgeschwindigkeit (termingerecht) als auch auf die Berücksichtigung der regionalen Bewerberpotenziale zu legen.

Ein weiterer Schwerpunkt ist auf die Nachbetreuung, insbesondere hinsichtlich Folgeaufträgen und „up- / cross-selling“ zu setzen. Es ist durch professionelle Nachbetreuung eine möglichst hohe Kundenbindung und nachhaltige Integration von Bewerbern zu erreichen.

4.3 Eventmarketing / Öffentlichkeitsarbeit

Events und pressewirksame Arbeitgeberveranstaltungen zu aktuellen Themen und Trends am Arbeitsmarkt werden als Netzwerkplattformen realisiert. Vertriebsorientierte und professionelle Organisationen nutzen ein attraktives und offensives Eventmarketing, um die Kundenbindung auszubauen und Neukundenakquise zu betreiben. Daher wird den Arbeitgebern 2012 in regelmäßigen Abständen ein interessantes, attraktives und zeitgemäßes Angebot unterbreitet.

Mögliche Inhalte sind neben Stellenbörsen (z.B. in Wachstumsbranchen, für Job-to-Job-Kunden) Erkenntnisse aus dem AMON, dem Chancenatlas und innovative / zeitgemäße Themen der Personalführung und des Personalmanagements. Regelmäßig durchgeführte Stellenbörsen fördern zudem den Ausgleich am Ausbildungs-, und Stellenmarkt.

Die Erfüllung des gesellschaftlichen Auftrages und die Abbildung dieses Aspektes in der Öffentlichkeit trägt maßgeblich zur Wahrnehmung des gemeinsamen rechtskreisübergreifenden Arbeitgeberservices und damit der Agentur für Arbeit / Jobcenter Halle (Saale) bei, unterstützt die positive Außenwirkung und erleichtert neben der Gewinnung von neuen Kunden unser Erscheinungsbild als erster Dienstleister am Arbeitsmarkt.

Die Zusammenarbeit mit BA-internen Partnern in der Agentur für Arbeit Halle / JC Halle (Saale) (z. Bsp. BCA) aber auch überregional (ZAV, EURES, GKB) ist dabei intensiv fortzusetzen und weiterzuentwickeln.

4.4 Aktiv eingeworbene Stellenzugänge von Arbeits- und Ausbildungsstellen als Schlüssel zum Erfolg

Ein wichtiger Erfolgsfaktor im Vertrieb stellt ein entsprechend hohes Maß an Kontinuität dar.

Die in den Vorjahren begonnen strategischen Aktivitäten sind daher auch entsprechend fortzusetzen und quantitativ und qualitativ auszubauen. Erkenntnisse und Fähigkeiten aus den Grundlagenseminaren Vertrieb sowie den aktuellen Trainingssequenzen sind aktiv zu nutzen und gewinnbringend umzusetzen. Den TL des gemeinsamen Arbeitgeberservice kommt dabei neben einer entsprechenden Vorbildfunktion auch die Rolle eines Coach und eines entsprechenden Personalentwicklers zu.

Sie stellen neben den fachlichen Inputs auch sicher, dass strategische Ansätze und möglichst gewinnbringende Vertriebsaktivitäten umgesetzt werden. Individuelle Vertriebsvereinbarungen werden dazu abgeschlossen und entsprechend nachgehalten.

Die Besonderheiten des Arbeitsmarktes sind dabei zu beachten und individuelle Schwerpunkte festzulegen. Die bewährten Wirtschaftskluster (Bau, Gesundheit, Handel / Gastronomie, Solar, PDL, Call-Center, Verkehr / Lager) sind aufgrund der gesammelten Erfahrungen und Marktchancen entsprechend zu berücksichtigen. Zusätzlich sind die Wirtschaftsbereiche Reinigung, Gastronomie, Sicherheitsgewerbe und Herstellung von Metallerzeugnissen verstärkt in den Vertriebsalltag einzubauen, da gerade hier Potentiale im rechtskreisübergreifenden Bewerberpool für eine erfolgreiche Vermittlung und Integration liegen. In diesen Bereichen sollte aus Chancengründen auch eine Fokussierung persönlicher Kontakte priorisiert werden.

In Ergänzung zu den Potenzialen aus den wirtschaftlichen Schwerpunkten der Region (Leitbranchen / Potenzialbranchen) ist zukünftig die Stellenakquise stärker an den vorhandenen Bewerberbeständen und deren Struktur auszurichten (bewerberorientierte Stellenakquise).

Ziel und Ansporn muss sein, neben einem möglichst hohen Ausschöpfungsgrad, einen hohen Anteil von „regionalen Bewerbern“ zu integrieren. Entsprechende Aktivitäten sind flankierend fachaufsichtlich zu begleiten. Eine ständige Optimierung und selbstkritische Reflektion aller am Vermittlungsgeschäft beteiligter Bereiche sind dabei unumgänglich.

Als Indikator zur Ermittlung potenzialreicher Neukunden / Kunden wird die Fachanwendung zBTR genutzt. Hier werden neben der Betrachtung nach den oben geschilderten Wirtschaftsklustern insbesondere die Beschäftigtendaten von Betrieben mit mindestens 5 Beschäftigten und Zuwachsraten von mindestens 30% getrennt nach Wirtschaftsklassen ausgewertet. Darüber hinaus sind Erkenntnisse aus dem Arbeitsmarktmonitor, dem Chancenatlas, dem Strukturkompass des statistischen Landesamtes sowie weitere Arbeitsmarktstatistiken für die Marktanalyse gezielt zu nutzen.

Außendienste, als Hebel strategischer Arbeitgeberentwicklung, werden entsprechend der erwähnten Vertriebsvereinbarung und den beschriebenen Zielbranchen zielführend geplant und durchgeführt (Erwartungswert = 3 AD pro Woche pro anwesender Vfk).

Für den Personenkreis der Rehabilitanden / Schwerbehinderten sind gezielte Akquisetätigkeiten einzuleiten, um die Bedeutung der Zielgruppe zur Deckung des aktuellen Fachkräftebedarfes gerecht zu werden.

4.5 Sicherung der Anzahl erfolgreich besetzter Arbeits- und Ausbildungsstellen

Vor dem Hintergrund einer weiteren konjunkturellen Erholung der Märkte hat sich die Nachfrage an Arbeitskräften in den letzten Jahren erfreulicherweise stark erhöht. Das spiegelt sich neben einer hohen Anzahl eingehender Stellenangebote und rückläufigen Arbeitslosenzahlen wieder.

Zu beachten sind in diesem Zusammenhang auch die besonderen Rahmenbedingungen auf Grund der getrennten Bewerberbetreuung durch die kommunalen Träger im Saalekreis und im Landkreis Anhalt-Bitterfeld.

Trotz des Übergangs zweier Teilmärkte (Saalekreis/Anhalt-Bitterfeld) in den Wettbewerb mit den zugelassenen kommunalen Trägern sind die Marktanteile durch den gemeinsamen AGS weiter zu stabilisieren und auszubauen. Dazu ist es erforderlich den persönlichen Zieldeckungsbeitrag jedes Einzelnen konsequent einzufordern.

Um die Anzahl an erfolgreich besetzten Stellen und erfolgreich besetzten Ausbildungsstellen zu erreichen ist es daher unabdingbar, die vorhandenen Bewerberpotentiale entsprechend gewinnbringend zu nutzen.



Neben den bereits beschriebenen Schwerpunkten im Vertrieb / Einwerben von entsprechenden Stellenangeboten, muss der Ausschöpfungsgrad und damit letztendlich die Marktdurchdringung entsprechend weiter erhöht werden.

Das schnelle Vermitteln von marktnahen passgenauen Bewerbern und die bewerberorientierte Vermittlung von Bewerbern mit Hemmnissen stehen dabei im Jahr 2012 gerade vor dem Hintergrund der Entwicklung der Fachkräftesituation in gleicher Weise im Fokus.

Zielentscheidend für einen erfolgreichen assistierten Vermittlungsansatz ist eine enge, schnelle und qualitativ hochwertige Interaktion. Nur durch den umfassenden Austausch von Informationen, der Betrachtung von überfachlichen Kompetenzen bewerberseitig und einer engen Kontakthanbindung an die Arbeitgeber wird es gelingen, die Anzahl erfolgreicher Aufträge zu steigern. Die dabei positiv gewonnenen Erfahrungen aus dem Geschäftsjahr 2011, insbesondere aus dem Bereich U25, sind unbedingt zu nutzen. Der direkte Zugang zum Arbeitgeberservice mit anschließender Kontaktvereinbarung beim Arbeitgeber hat gezeigt, dass der Output an erfolgreichen Vermittlungen gesteigert werden kann.

Daher soll im Jahr 2012 in der Agentur für Arbeit Halle ein Sofortzugangsbüro im AGS geschaffen werden. Dieses Büro wird von Mitarbeitern beider Bereiche (Bewerber und Arbeitgeber) besetzt. Genau hier werden die oben beschriebenen Prozesse umgesetzt. Ein guter Kenntnisstand über die derzeitigen Stellenangebote, eine enge Verzahnung zu den Vermittlungsfachkräften beider Bereiche und eine ausgeprägte Feedback-, und Kommunikationskultur sind hierbei die erforderlichen Erfolgsgaranten. Eine enge fachaufsichtliche Begleitung durch die Teamleiter beider Sparten ist selbstverständlich.

Parallel dazu setzt das Jobcenter Halle (Saale) die Sofortvermittlung für den Kundenkreis der Neuzugänge gezielt um.

In diesem Prozess kommt der Fortsetzung der Maßnahmen zur Fachaufsicht (Hospitation, Fallbesprechung, Leistungszirkel) eine wichtige Rolle zu. Nur durch diesen Führungsdiallog können Reserven entdeckt, Prozesse optimiert und abgestimmt und so letztendlich eine Ergebnissteigerung erreicht werden.

Die Erkenntnisse aus den Schulungen und Workshops zur Vertriebsorientierung müssen weiter in der täglichen Aufgabenerledigung berücksichtigt und rechtskreis- und spartenübergreifend implementiert werden. Nur so kann mittel-, und langfristig im Rahmen einer strategischen Kundengewinnung und eines strategischen Kundenausbaus die Marktdurchdringung und darüber hinaus der Einschaltungsgrad weiter gesteigert werden.

Darüber hinaus soll die Vakanzzeit bei Abgang des Stellenangebotes möglichst gering gehalten werden. Schriftlich eingehende und akquirierte Vermittlungsaufträge werden taggleich bearbeitet.

4.6 Ausbildungsmarkt

Angesichts des sich weiter verstärkenden Fachkräftebedarfs in der Region ist es wichtig, jeden Jugendlichen, der nach der Schule eine Ausbildung bzw. ein Studium anstrebt, frühzeitig als Bewerber zu gewinnen, entsprechend zu orientieren, zu beraten und ihn entsprechend seiner Eignung, Neigung und Interessen sowie den Anforderungen der Arbeitgeber zu vermitteln. Es ist wichtiger denn je, jeden potentiellen Auszubildenden als Bewerber zu gewinnen, um die Bedürfnisse der Arbeitgeber hinsichtlich künftiger Stellenbesetzungen erfüllen zu können.

Die demographische Entwicklung ist weiterhin wegweisend für unsere Strategie. Daher ist es wichtig, dass wir als erster Dienstleister zum Einstieg in den Beruf unsere Dienstleistungen zielgerichtet und frühzeitig anbieten. Dabei ist das Zusammenspiel aller operativen Einheiten in der

Agentur für Arbeit und dem Jobcenter von besonderer Bedeutung. Die bestehenden Interaktionsformate dazu, insbesondere das IAF5, sind weiterhin intensiv zu nutzen.

Unser strategisches Handeln wird 2012 durch folgende Leitlinien bestimmt:

- angemessene Berücksichtigung der Bewerber beider Rechtskreise in Bezug auf die Zielerreichung im Kontext der entsprechenden Dienstleistungsvereinbarung
- Akquise der Ausbildungsstellen unter Berücksichtigung der Bewerberlage und –entwicklung
- Vorteilsübersetzung (insb. bzgl. demografischer Entwicklung / Sicherung des künftigen Fachkräftebedarfs) und Beratung der AG hinsichtlich aller zur Verfügung stehenden Unterstützungsmöglichkeiten / Alternativangebote – Vermeidung von Stornierungen
- Informationen zur Lage und Entwicklung am Arbeits- und Ausbildungsmarkt sind allen Vermittlungs- und Beratungsfachkräften bekannt und werden aktiv in der täglichen Arbeit genutzt (z.B. über Nutzung Arbeitsmarktmonitor, Fachkräftemonitor, Arbeitsmarktspiegel, monatliche Analyse Stellen-Bewerber-Potenzial)
- intensive Zusammenarbeit (Interaktion) und gegenseitige Information der Fachbereiche U25 und AGS zur Entwicklung der Stellen- bzw. Bewerberpotenziale und zum Ausgleich am Ausbildungsmarkt
- gegenseitige Transparenz zum Stand der Zielerreichung in den betroffenen Teams
- Nutzung der Möglichkeiten der assistierten Vermittlung insbesondere für leistungsschwächere bzw. benachteiligte Jugendliche
- stärkere Einbeziehung der Erkenntnisse aus der Entwicklung auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt (Trends) im Rahmen der Berufsorientierung
- frühzeitige Aufnahme der Ausbildungsstellengesuche und hohe Kontaktdichte zur Sicherung der Besetzung
- Nutzung und Ausschöpfung des Bewerberpotenzials aus Maßnahmen (BvB, BaE, abH, EQ)
- verstärkte Akquise von Ausbildungsstellen mit zweijähriger Ausbildung
- hohe Qualität bei der Vorbereitung und Durchführung von präventiven Aktivitäten, wie dem Tag der Berufe und dem Tag des Ausbildungsplatzes sichern

4.7 Verringerung der Hilfebedürftigkeit von erwerbsfähigen Kunden der Grundsicherungsstelle sowie die Vermeidung von langfristigem Leistungsbezug durch Verbesserung der Integration in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

Im Jahre 2012 ist es zwingend notwendig, dass der Arbeitgeberservice als gemeinsame Einrichtung der Arbeitsagentur und des Jobcenters Halle (Saale) den Anteil der mit Kunden des Jobcenters besetzten Stellen nochmals sichtbar gegenüber dem Vorjahr erhöht. Aus Sicht des Jobcenters ist Zielsetzung weiterhin ein dem Personalansatz entsprechenden Anteil am Gesamtergebnis der Stellenbesetzungen, wobei die besonderen Zielgruppen angemessen zu berücksichtigen sind. Ziel sollte ebenso eine signifikante Erhöhung des Anteils seiner Kunden an der erfolgreichen Besetzung von Ausbildungsstellen gegenüber dem Vorjahr sein.

Darüber hinaus muss auch der Arbeitgeberservice dem geänderten Zielsystem im SGB II Rechnung tragen. Durch die inhaltliche Neufassung der Bezugsgröße als statistische Definition des erwerbsfähigen Leistungsberechtigten werden auch Personen, die bereits mit einem geringen Einkommen integriert waren, wieder mit in der Grundgesamtheit berücksichtigt. Damit müssen sich die Aktivitäten des Arbeitgeberservice auch auf diese Personengruppe beziehen. Dies gilt ebenso für Kunden, welche sich bei einem Arbeitgeber in einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis befinden. Hier ist entweder auf die Übernahme in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis beim gleichen Arbeitgeber hinzuwirken oder der Kunde bei einem anderen Arbeitgeber in ein solches zu integrieren.

Die Kunden aus dem Rechtskreis des SGB II stellen einerseits zahlenmäßig das größte Bewerberpotenzial der Region. Andererseits sind sie oftmals mit den stärksten Vermittlungshemmnis-



sen behaftet. Es kommt darauf an, mit Hilfe einer optimierten Schnittstellenarbeit zwischen bewerberorientierten und den arbeitgeberorientierten Vermittlungsfachkräften (VFK) die Fähigkeiten und Kenntnisse der Kunden zu identifizieren und für eine erfolgreiche Stellenbesetzung zu nutzen. Andererseits ist es unabdingbar, dass auf der Basis der ständigen Arbeitgeberkontakte seitens des Arbeitgeberservice Transparenz über die Bedarfe der Wirtschaft an Art und Umfang der Qualifikationen gegenüber den bewerberorientierten VFK hergestellt wird. Hier müssen auf schnellem Wege die vorhandenen Informationen über die definierten Interaktionsformate weitergegeben werden.

Von den VFK des Arbeitgeberservice wird unabhängig vom Rechtskreis erwartet, dass sie bei Arbeitgebern gezielt Stellen einwerben und diese für die besonderen Zielgruppen sensibilisieren. Hierfür wird es als notwendig erachtet, den Einschaltungsgrad vor allem bei Arbeitgebern zu erhöhen, die in der Vergangenheit noch nicht in Kontakt zum Arbeitgeberservice getreten sind. Die Erfahrungen der letzten Jahre im Zusammenhang mit Sonderprogrammen wie z.B. „Jahresringe“ haben gezeigt, dass die Aufnahmefähigkeit des Marktes für Kunden aus dem Rechtskreis des SGB II und darüber hinaus auch aus den besonderen Zielgruppen gegeben ist.

Die VFK des Arbeitgeberservice betrachten die nachhaltige Integration von Kunden in Ausbildung und Arbeit als wichtige Aufgabe. Sie werden verstärkt daran arbeiten, die Kunden in Arbeitsverhältnisse zu vermitteln, die sie in die Lage versetzen, ihre eigene Hilfebedürftigkeit und die der Mitglieder ihrer Bedarfsgemeinschaft zu beenden. Besonderes Augenmerk ist hierbei auf Kunden zu legen, welche bereits länger als 21 Monate im Leistungsbezug sind bzw. drohen, diese Grenze zu überschreiten.

Sie leisten damit einen Beitrag zum Erhalt des Fachkräftepotentials und damit zugleich zur sozioökonomischen und kulturellen Stärkung der Stadt und der Region insgesamt. Darüber hinaus ist mit einer Steigerung der Zufriedenheit der Kunden des SGB II zu rechnen, wenn sie verstärkt und erfolgreich in die Vermittlungsbemühungen des Arbeitgeberservice einbezogen werden.

Die Integration in den regulären Arbeitsmarkt trägt zugleich zur Erfüllung des Ziels der Verringerung der Hilfebedürftigkeit bei.

Durch eine gezielte Nachbetreuung der mit Unterstützung von Fördermitteln zustande gekommenen Stellenbesetzungen stellt der Arbeitgeberservice sicher, dass die Eingliederungsquoten als Indikator für die Wirksamkeit arbeitsmarktpolitischer Instrumente gesteigert werden. Ziel ist bei Eingliederungszuschüssen und Einstiegsgeld (für sv-pflichtige AV) einen Wert von 75 % zu erreichen.

Folgende Schwerpunkte bilden im Jahr 2012 die Handlungsleitlinie unseres Handelns:

- Stärkung und Optimierung der bewerberorientierten Ausrichtung des AGS / Jobcenter Halle (Saale)
- Zielgruppengerechte Stellenbesetzungsverfahren der besonderen Zielgruppen des Jobcenters Halle (z.B. Alleinerziehende - Projekt ANA, Projekt Jahresringe)
- vertriebsorientierte Sensibilisierung der Arbeitgeber für die Zielgruppen / besonderen Personengruppen im SGB II
- stärkere Interaktion zwischen dem gemeinsamen Arbeitgeberservice und den bewerberorientierten Mitarbeitern im Arbeitgeberservice und den Integrationsfachkräften des Jobcenters
- Einbeziehung der bewerberorientierten Mitarbeiter in größere Personalrekrutierungsverfahren im Arbeitgeberservice



5. Anlagen

- Anlage 1 Agenturbezirk Lage und Überblick
- Anlage 2 Arbeitskräftepotential der Region
- Anlage 3 Arbeitskräftepotential der Region nach Rechtskreisen
- Anlage 4 Arbeitskräftepotenzial nach Berufen
- Anlage 5 Entwicklung der Schulabgängerzahl
- Anlage 6 Pendlersituation
- Anlage 7 Ziele der strategischen Arbeitgeberorientierung
- Anlage 8 Zielkundenausbau
- Anlage 9 Vertriebsprozess
- Anlage 10 Methode der Arbeitskräfteakquisition
- Anlage 11 Leitfaden für einen professionellen Außendienst
- Anlage 12 Aufbaustruktur des gemeinsamen Arbeitgeberservice
- Anlage 13 Regionale Strukturdaten

Verfügung:

1. TL AGS zur Kenntnis und Auswertung im Team
2. Vorstellung im Rahmen der DB des GO im op. Bereich durch BL/TL AGS
3. z.Ktn. an GF AA Halle, Jobcenter Halle (Saale)
4. MA z.d.A. 5100, 5110, 5120, 5010, 5068, 1442.2, II-1203.8, II-1203.8.1, II-1208.2
durch 832Reg: _____
5. z.d.A. 5121

Pekka Bratzke

gez. Dr. Bratzke

Vorsitzende der Geschäftsführung

16.03.2012



5. Anlagen

- **Anlage 1** Agenturbezirk - Lage und Überblick
- **Anlage 2** Arbeitskräftepotenzial der Region
- **Anlage 3** Arbeitskräftepotenzial der Region nach Rechtskreisen
- **Anlage 4** Arbeitskräftepotenzial nach Berufen
- **Anlage 5** Entwicklung der Schulabgängerzahl
- **Anlage 6** Pendlersituation
- **Anlage 7** Ziele strategischer Arbeitgeberorientierung
- **Anlage 8** Zielkundenausbau
- **Anlage 9** Vertriebsprozess
- **Anlage 10** Methode der Arbeitskräfteakquisition
- **Anlage 11** Leitfaden für einen professionellen Außendienst
- **Anlage 12** Aufbaustruktur gemeinsamer Arbeitgeberservice
- **Anlage 13** Regionale Strukturdaten

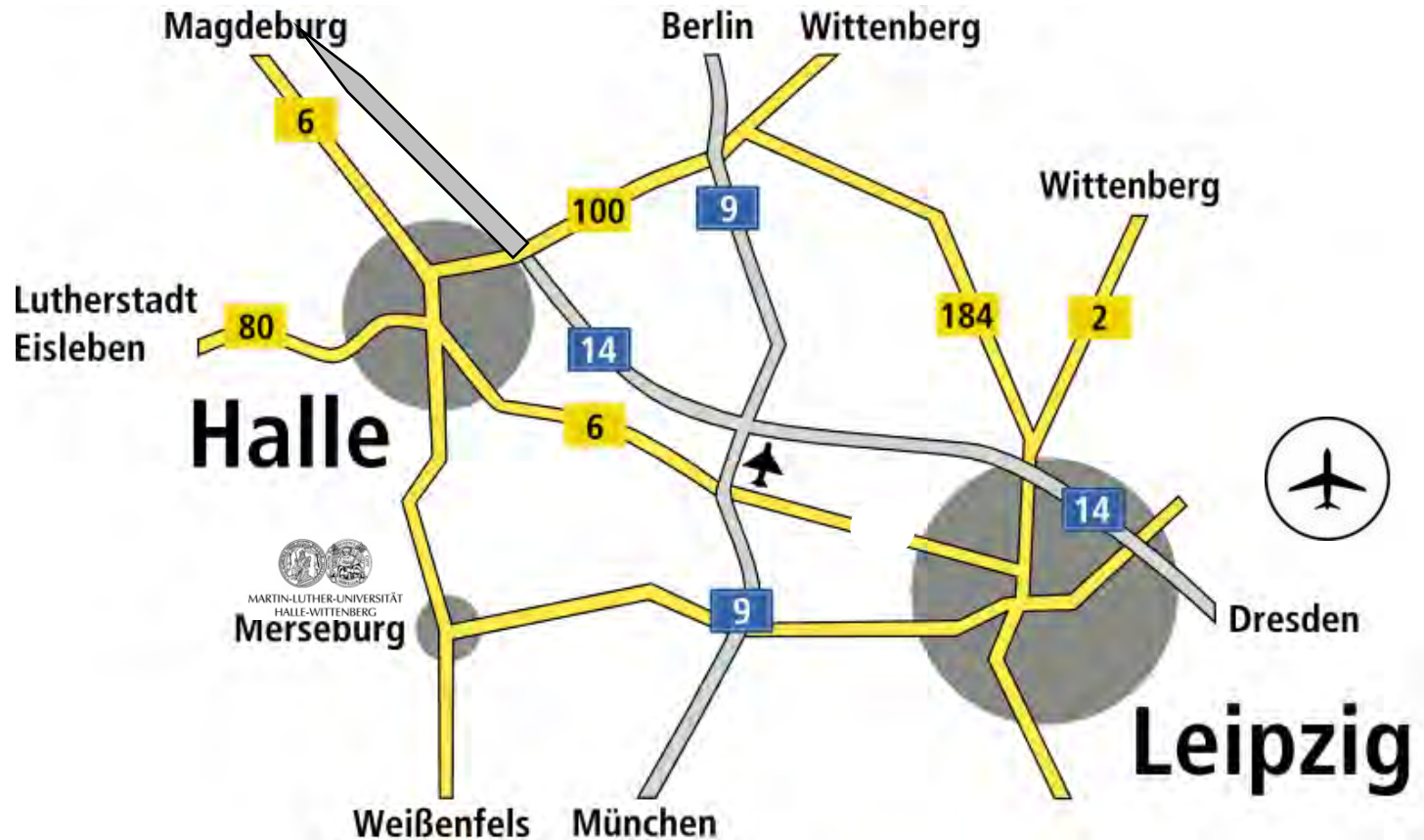


Anlage 1 Agenturbezirk - Lage und Überblick





Anlage 1 Agenturbezirk - Lage und Überblick





Anlage 2 - Arbeitskräftepotenzial der Region

Stand: September 2011	Arbeitsagentur	Halle	Bitterfeld
Arbeitssuchende	41.241	32.387	9.854
Arbeitslose	21.055	15.917	5.138
Arbeitslosenquote	10,6	10,5	10,8
Jugendliche < 25	2.181	1.622	559
Ältere > 55	4.213	3.043	1.170
Arbeitslosmeldungen - JFW	50.638	39.302	11.336
Abmeldungen in Arbeit JFW	51.947	40.015	11.932



Anlage 3 - Arbeitskräftepotenzial der Region nach Rechtskreisen

Stand: September 2011	Arbeitsagentur	SGB III	SGB II
Arbeitssuchende	41.241	8.742	32.499
Arbeitslose	21.055	4.937	16.118
Arbeitslosenquote	10,6	2,5	8,1
Jugendliche < 25	2.181	748	1.433
Ältere > 55	4.213	1.760	2.453
Arbeitslosmeldungen - JFW	50.638	16.694	34.437
Abmeldungen in Arbeit - JFW	51.947	14.816	35.253



Anlage 4 - Arbeitskräftepotenzial nach Berufen (1) – Stand August 2011

Zielberuf	Arbeitslose	
	Zugang	Bestand
1 Land-, Forst-, Tierwirtschaft, Gartenbau	184	622
11 Land-, Tier-, Forstwirtschaftsberufe	34	126
12 Gartenbauberufe, Floristik	150	496
2 Rohstoffgewinnung, Produktion, Fertigung	719	2.320
21 Rohstoffgewinn, Glas-, Keramikverarbeitung	6	14
22 Kunststoff- u. Holzherst., -verarbeitung	89	221
23 Papier-, Druckberufe, tech. Mediengestalt.	53	165
24 Metallerzeugung, -bearbeitung, Metallbau	123	329
25 Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	90	297
26 Mechatronik-, Energie- u. Elektroberufe	61	211
27 Techn. Entwickl. Konstr. Produktionssteuer.	25	154
28 Textil- und Lederberufe	18	64
29 Lebensmittelherstellung u. -verarbeitung	254	865
3 Bau, Architektur, Vermessung, Gebäudetechn.	634	2.152
31 Bauplanung, Architektur, Vermessungsberufe	12	56
32 Hoch- und Tiefbauberufe	203	626
33 (Innen-) Ausbauberufe	175	488
34 Gebäude- u. versorgungstechnische Berufe	244	982

Zielberuf	Arbeitslose	
	Zugang	Bestand
4 Naturwissenschaft, Geografie, Informatik	105	458
41 Mathematik-Biologie-Chemie-, Physikberufe	45	225
42 Geologie-, Geografie-, Umweltschutzberufe	9	45
43 Informatik- und andere IKT-Berufe	51	188
5 Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit	1.022	3.743
51 Verkehr, Logistik (außer Fahrzeugführ.)	443	1.403
52 Führer von Fahrzeug- u. Transportgeräten	223	797
53 Schutz-, Sicherheits-, Überwachungsberufe	98	562
54 Reinigungsberufe	258	981
6 Kaufm. Dienstl., Handel, Vertrieb, Tourismus	665	2.541
61 Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	47	187
62 Verkaufsberufe	454	1.791
63 Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	164	563
7 Unternehmensorga, Buchhalt, Recht, Verwalt.	569	2.344
71 Berufe Unternehmensführung, -organisation	494	2.048
72 Finanzdienstl. Rechnungsw., Steuerberatung	22	119
73 Berufe in Recht und Verwaltung	53	177



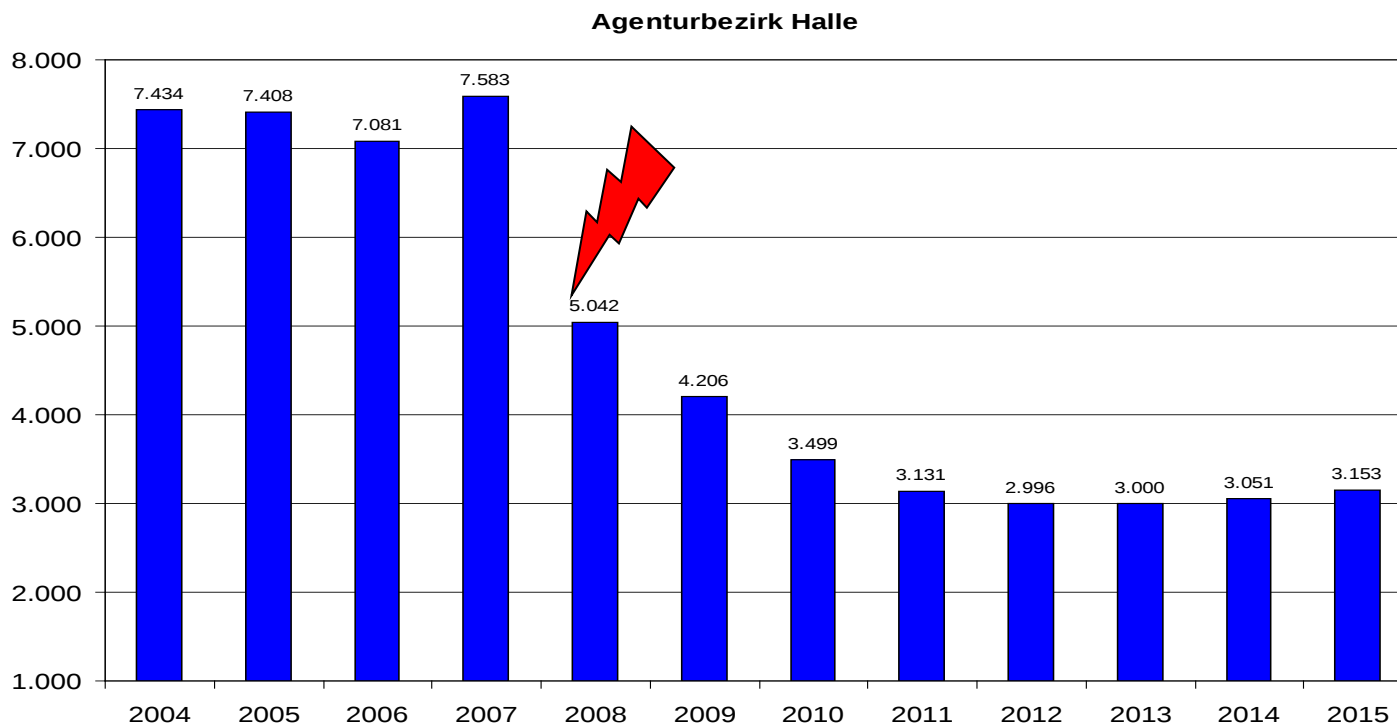
Anlage 4 - Arbeitskräftepotenzial nach Berufen (2) – Stand August 2011

Zielberuf	Arbeitslose	
	Zugang	Bestand
8 Gesundheit, Soziales, Lehre u. Erziehung		
81 Medizinische Gesundheitsberufe	557	1.729
82 Nichtmed.Gesundheit,Körperpfl.,Medizint.	105	292
83 Erziehung,soz.,hauswirt.Berufe,Theologie	157	411
84 Lehrende und ausbildende Berufe	236	823
	59	203
9 Geisteswissenschaften, Kultur,Gestaltung		
91 Geistes-Gesellschafts-Wirtschaftswissen.	153	502
92 Werbung,Marketing,kaufm,red.Medienberufe	23	138
93 Produktdesign, Kunsthandwerk	86	223
94 Darstellende, unterhaltende Berufe	17	56
	27	85



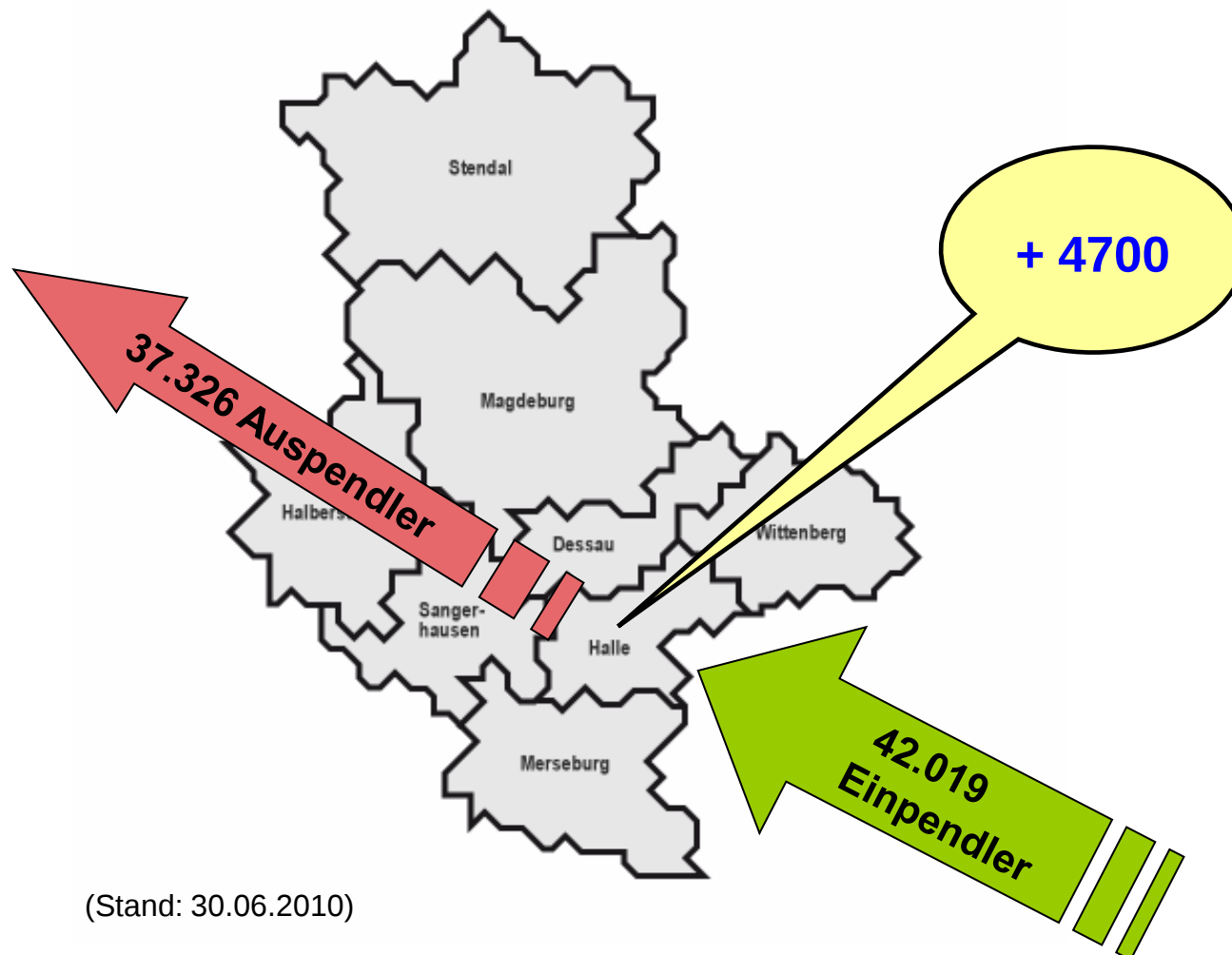
Anlage 5 - Entwicklung der Schulabgängerzahl

Die „Demografische Falle“





Anlage 6 - Pendlersituation (1)



(Stand: 30.06.2010)



Anlage 6 - Pendlersituation (2)

- Der Agenturbezirk Halle ist eine Einpendlerregion.
- Der Pendlersaldo liegt mit ca. 5.000 Personen im positiven Bereich (ca. 37.300 Auspendler und ca. 42.000 Einpendler).
- Einpendler: 94 % aus den neuen Bundesländern
64 % aus Sachsen-Anhalt
22 % aus Sachsen
- Auspendler: 43 % nach Sachsen-Anhalt
30 % nach Sachsen
19 % in die alten Bundesländer
- Sowohl Einpendler als auch Auspendler kommen hauptsächlich in/aus Bereichen des Verarbeitenden Gewerbes, Dienstleistungen, Verkehr und Lagerwirtschaft, den Handel und die Reparatur/Instandhaltung von Kfz sowie Gesundheits- und Sozialwesen und Baugewerbe



Anlage 7 - Ziele strategischer Arbeitgeberorientierung

Übergreifende Ziele Im Sinne des Dienstleistungsangebotes

(Vermitteln, Beraten, Fördern)

- ▶ Hohe Zufriedenheit der AG-Kunden
- ▶ Hohe Zahl erfolgreich besetzter Stellen



Kernprozesse AG-Bereich



Konkrete Ziele AGS Halle 2012

- ▶ hohes Niveau Anzahl erfolgreich besetzter Stellen trotz Konkurrenz durch zkT
 - ▶ Branchenfokus: PDL, Baugewerbe, Handel, Lager-Verkehr, Gesundheits- und Sozialwesen, Call Center
-
- ▶ Gewinnung neuer AG als Kunden (Neukundengewinnung)
 - ▶ Handwerksunternehmen als Partner gewinnen
 - ▶ Standardkunden mit Potential zu Zielkunden entwickeln



Anlage 8 - Zielkundenausbau (1)

Potenzielle neue Zielkunden sind u.a. AG, die ...

- ▶ ... Beschäftigungsaufbau ankündigen
- ▶ ... Neugründungen in der Region sind
- ▶ ... in Potenzialbranchen außerhalb der ident. Leitbranchen (GaLa-Gebäudereinigung, Gastronomie, Herst. DV-Geräte & elektr. opt. Geräte, Wach-u.Sicherheitsgewerbe, Metall-Elektro, Chemie) tätig sind
- ▶ ... als Personaldienstleister (PDL) in Branchen mit regelmäßig vielen Neueinstellungen tätig sind, vor allem auch im Hinblick auf deren Akquisitionsziele (Jahresergebnis/-ziele) und die Vereinbarung zur Zusammenarbeit unterschrieben haben

festgelegt im AG-Strategiepapier

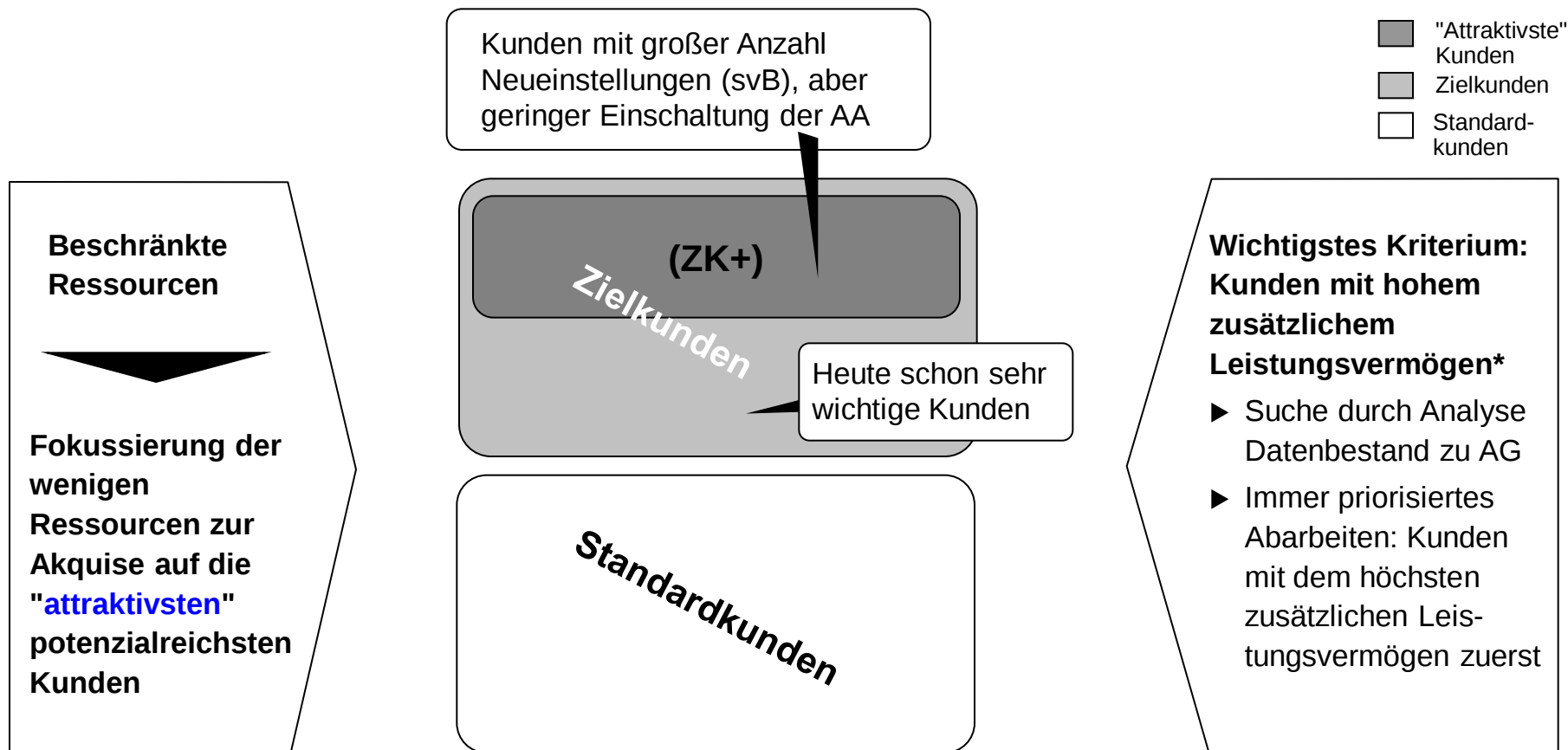
- ▶ Zielgröße "Zielkunden-Pool":
- ▶ **2012: ca. 300**
- ▶ Auswertung der Informationen erfolgt durch TL-AG-S und VFK-AG unter Berücksichtigung möglicher Quellen; gezielte Weitergabe von Informationen durch TL-AG-S an VFK-AG-S

Folgende Quellen werden genutzt:

- ▶ Auswertung der regionalen Tagespresse (Mitteldeutsche Zeitung, Sonntagsnachrichten, Wochenspiegel,...) und der Presseschau – PM an BL/TL
- ▶ Auswertungen der Stellenanzeigen in der regionalen Presse (alle VFK-AG-S)
- ▶ Firmen-Homepages Suchabfrage (alle VFK-AG-S)
- ▶ SteA-Import (VerBIS) täglich (FA AG-S)
- ▶ Veröffentlichungen von Kammern und Verbänden sowie Wirtschaft (Koordinator)
- ▶ Neue Gewerbeanmeldungen über VFK-AG-S
- ▶ Organe der kommunalen Politik (WiFö etc.)
- ▶ Arbeitsmarktgespräche, Verwaltungsausschuss-Sitzungen (anlassbezogen) (VG,GO ggf. mit Beteiligung VFK-AG-S)
- ▶ Auswertung MAG-Ergebnisse
- ▶ AMON (halbjährlich)



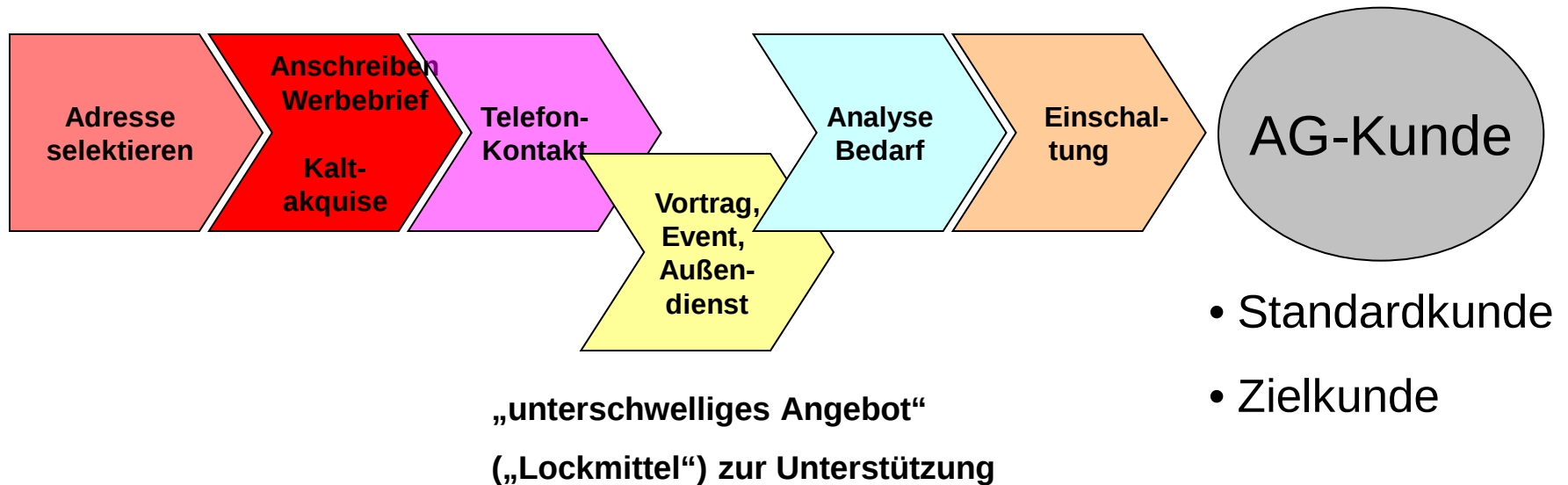
Anlage 8 - Zielkundenausbau (2)



* Zusätzliches Leistungsvermögen = Neueinstellungen (SvB) ohne Einschaltung der AA zur Vermittlung, d.h. neue SvB insgesamt minus der BA gemeldete SvB

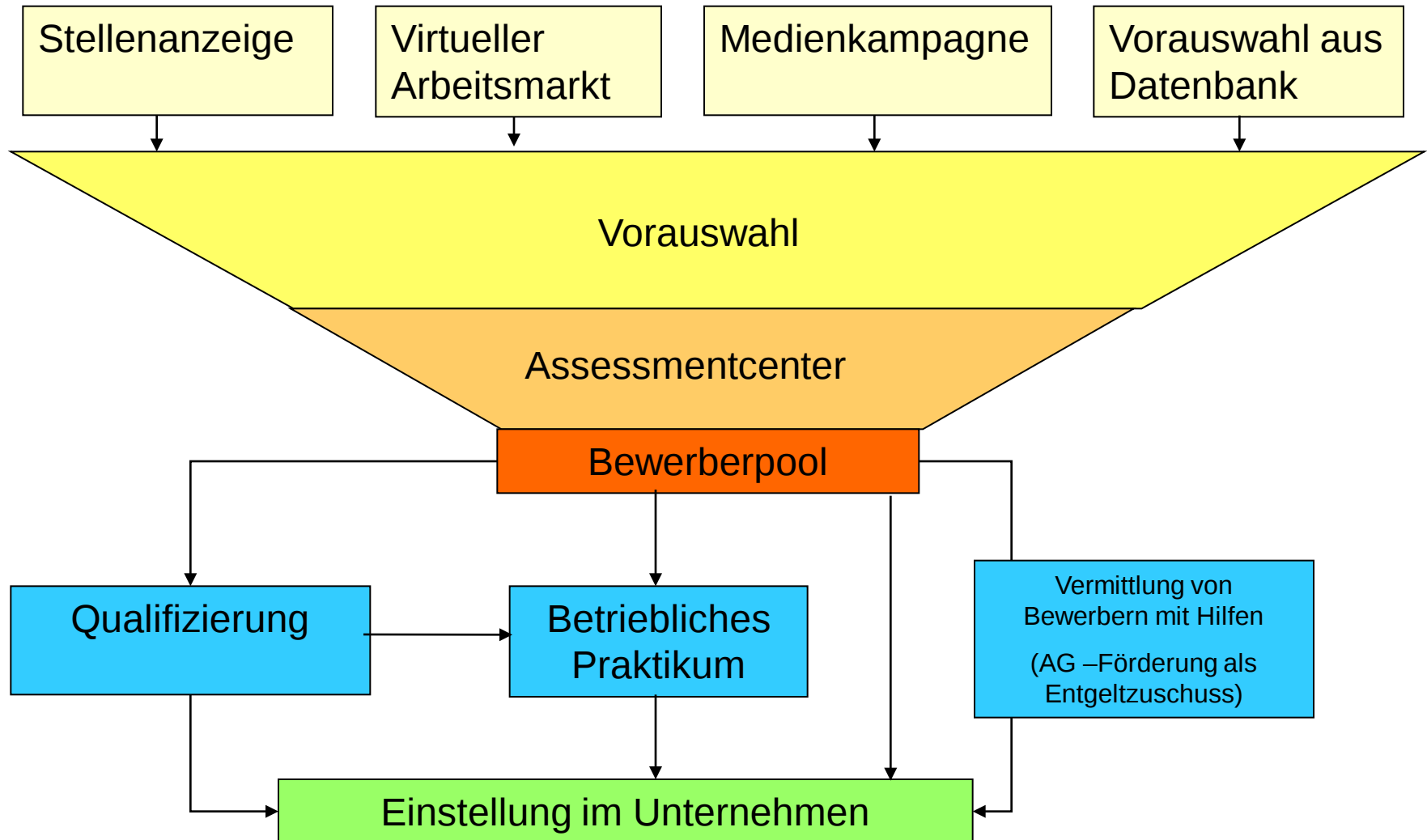


Anlage 9 - Vertriebsprozess („Pipeline“)





Anlage 10 - Methode der Arbeitskräfteakquisition





Anlage 11 - Leitfaden für einen professionellen Außendienst

Kundengespräch:

Name der Firma:

Betriebsnummer:

Unternehmensgegenstand:

Auftraggeber:

Kooperationspartner:

Rechtsform und Struktur des

Unternehmens:

Hauptsitz:

Betriebsstelle:

Tochterunternehmen:

Ansprechpartner :

Umfang und Struktur des Personals:

Anzahl der Beschäftigten:

hauptsächliche Berufsgruppen:

Verteilung auf Qualifikationsebenen:

Altersstruktur:

Teilzeitanteil:

Schwerbehindertenanteil:

4.7 Interesse Reha?

Ausbildung:

Ausbildungsberechtigung vorhanden?

Wenn ja, in welchen Berufsgruppen?

Liegt Ausbildungsbereitschaft vor?

Anzahl der Auszubildenden?

In welchen Berufen befinden sich diese

Bisherige Personalrekrutierungsstrategie

Einschaltung Arbeitsagentur?

Presse (Zeitungen, andere Medien?)

Einschaltung Privater Arbeitsvermittler?

Sonstige?

Unternehmenssituation

Auftragslage:

geplante Personalentwicklung:

geplante Betriebserweiterungen:

geplante Änderung des Unternehmensgegenstandes:

Sonstiges:

8. Bereitschaft zur Zusammenarbeit mit dem
Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit Halle /
Jobcenter Halle (Saale)?:

9. Personalbedarfe?:

10. Ausbildungsinteresse/Bedarf Azubi?:

11. Interesse/Bedarf an Praktika?:

12. Interesse am Newsletter für Arbeitgeber:

13. Interesse am Kundenmagazin Faktor A:

14. Vorschlag für Einstufung in Kundengruppe:



Anlage 12 - Aufbaustruktur gemeinsamer Arbeitgeberservice



Bundesagentur
für Arbeit

jobcenter  
Halle (Saale)

Gemeinsamer AGS

PLZ

**Branchen (PDL, Bauwesen,
Verkehr/Lager, Gesundheits- und
Sozialwesen, Handel/Gastronomie,
Call Center)**

**Spezialist (Reha/SB)
Spezialist (HS-Team)**

Bewerberorientierte Begleitung und
Unterstützung der
arbeitgeberorientierten Arbeit

Strukturdaten des regionalen Arbeitsmarktes

Agentur für Arbeit Halle

Merkmale	Sachsen-Anhalt	Agentur für Arbeit Halle	Kreis		
			Halle (Saale), Stadt	Anhalt-Bitterfeld ⁷⁾	Saalekreis ⁷⁾
	1	2	3	4	5
Bevölkerungsstatistik (Stichtag 31.12.2009)					
Bevölkerung insgesamt	2.356.219	399.777	232.323	179.263	199.025
Männer	1.153.749	192.727	110.209	87.519	98.447
Frauen	1.202.470	207.050	122.114	91.744	100.578
Ausländer	42.169	10.582	8.909	2.752	2.893
unter 25 Jahre	490.740	86.719	53.202	36.084	41.215
25 bis unter 50 Jahre	785.242	135.869	79.378	58.485	68.027
50 Jahre und älter	1.080.237	177.189	99.743	84.694	89.783
im erwerbsfähigen Alter (15 bis u. 65 Jahre)	1.536.912	263.153	151.997	116.318	132.350
Überschuss im Jahresverlauf					
Geborene (+) bzw. Gestorbene (-)	-13.336	-1.522	-660	-1.304	-774
Zu-(+) bzw. Fortzüge (-) ¹⁾	-12.360	-1.509	-31	-1.464	-1.478
Bevölkerungsdichte (Einwohner/km ²)	115	318	1.721	123	139
Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder (Jahressummen 2008) ²⁾					
Bruttoinlandsprodukt (in Millionen €)	53.721	X	5.479	4.277	5.424
Verfügb. Einkommen der priv. Haushalte je Einwohner (in €)	15.192	X	14.572	14.859	15.545
Beschäftigungsstatistik (Stichtag 30.06.2009; vorläufige Ergebnisse) ³⁾					
sozialversicherungspfl. Beschäftigte (Arbeitsort)	742.035	142.813	90.521	54.851	62.349
Primärer Sektor	16.136	760	43	1.232	1.349
Sekundärer Sektor	212.693	32.518	11.299	21.741	24.161
Tertiärer Sektor	513.178	109.532	79.178	31.877	36.837
sozialversicherungspfl. Beschäftigte (Wohnort)	822.558	137.781	74.104	63.377	74.113
Pendlersaldo (Einpendler - Auspendler)	-80.523	5.032	16.417	-8.526	-11.764
ausschl. geringf. entl. Beschäftigte (Arbeitsort)	90.498	17.055	12.444	5.778	7.126
ausschl. geringf. entl. Beschäftigte (Wohnort)	94.679	15.688	10.048	6.784	7.268
Arbeitsmarktstatistik (Jahresdurchschnittswerte 2009)					
Arbeitslosenquote auf Basis aller ziv. Erwerbspersonen	13,6	12,9	13,9	14,0	12,8
Arbeitslose insgesamt	168.115	26.469	15.913	13.404	13.654
Männer	89.839	14.426	8.724	7.040	7.084
Frauen	78.276	12.043	7.189	6.364	6.570
Ausländer	4.722	1.280	1.074	260	332
15 bis unter 25 Jahre	18.316	2.779	1.677	1.378	1.748
25 bis unter 50 Jahre	99.829	15.838	10.033	7.734	7.596
50 bis unter 65 Jahre	49.967	7.852	4.204	4.292	4.308
Sozialversicherungspflichtige Arbeitsstellen	6.905	1.430	986	418	435
Ausbildungsstellenmarktstatistik (Berichtsjahr 2009/2010) ⁴⁾					
Bewerber für Berufsausbildungsstellen	14.370	1.988	1.102	1.019	1.194
unversorgte Bewerber zum 30.09.	312	44	34	28	38
Berufsausbildungsstellen ⁵⁾	13.596	2.308	X	X	X
unbes. Berufsausbildungsstellen zum 30.09.	326	60	X	X	X
Grundsicherungsstatistik (Jahresdurchschnittswerte 2009) ⁶⁾					
Bedarfsgemeinschaften	190.393	X	22.320	14.751	14.105
Personen in Bedarfsgemeinschaften	338.797	X	38.332	26.601	25.639
erwerbsfähige Hilfebedürftige	263.474	X	29.495	20.813	19.841

© Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Hinweise

*) Aus Datenschutzgründen und Gründen der statistischen Geheimhaltung werden Zahlenwerte <3 und Daten, aus denen sich rechnerisch eine Differenz ermitteln lässt, mit * anonymisiert. Gleiches gilt, wenn in einer Region weniger als 3 Betriebe ansässig sind oder einer der Betriebe einen so hohen Beschäftigtenanteil auf sich vereint, dass die Beschäftigtenzahl praktisch eine Einzelangabe über den Branchenführer darstellt (Dominanzfall).

- Soweit nicht anders angegeben, wird jeweils die Anzahl berichtet. Aufgrund fehlender Angaben können einzelne Werte geringfügig untererfasst sein.

- Datenrevisionen können zu Abweichungen gegenüber Auswertungen mit früherem Erstellungsdatum führen.

1) Die Wanderungsbewegungen beziehen sich auf die jeweilige GebietsEbene, d.h. z.B. "in den Kreis zugezogen" bzw. "in einen anderen Kreis verzogen", analog bei der Landesebene.

2) Die Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen der Länder orientieren sich grundsätzlich an der politischen Gebietsstruktur; von einer Berechnung der Merkmale für die Gebietsstruktur der Bundesagentur für Arbeit wird daher abgesehen.

3) Daten der Beschäftigungsstatistik sind für drei Jahre nach dem Stichtag vorläufig und können revidiert werden.

4) Das Berichtsjahr 2009/2010 begann am 1. Oktober 2009 und endete am 30. September 2010.

5) Nur Daten aus BA-IT-System. Berufsausbildungsstellen können nicht auf Kreisebene ausgewiesen werden.

6) Trägerstrukturen des SGB II sind an der kommunalen Gebietsstruktur ausgerichtet. Daher wird von einer Berechnung der Merkmale für die Gebietsstruktur der Bundesagentur für Arbeit abgesehen.

7) Der Kreis liegt nur anteilig im angegebenen Bezirk der Agentur für Arbeit. Die ausgewiesenen Werte beziehen sich auf den Gesamtkreis, deshalb können die Summen über die Kreise von den Agenturwerten abweichen bzw. kann ggf. kein Agenturwert ausgewiesen werden.

Datenquellen:

- Bevölkerungsstatistik: Statistisches Bundesamt bzw. Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt, eigene Berechnungen.

- VGR: Arbeitskreis "Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder" (Berechnungsstand des Statistischen Bundesamtes: August 2009), eigene Berechnungen.

- Beschäftigungs-, Arbeitsmarkt-, Ausbildungsstellenmarkt- und Grundsicherungsstatistik: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Angaben speisen sich aus Daten aus dem IT-Vermittlungssystem der BA, aus als plausibel bewerteten Datenlieferungen zugelassener kommunaler Träger und - sofern keine verwertbaren bzw. plausiblen Daten geliefert wurden - aus ergänzenden Schätzungen der BA.

Strukturindikatoren des regionalen Arbeitsmarktes

Agentur für Arbeit Halle

Indikatoren	Deutschland	RD Sachsen-Anhalt-Thüringen			Agentur für Arbeit Halle	Kreis		
		Insgesamt	Minimum der Agenturen	Maximum der Agenturen		Halle (Saale), Stadt	Anhalt-Bitterfeld	Saalekreis
		1	2	3		4	5	6
Wirtschaftliche Situation (Arbeitsmarkt)								
W1 Beschäftigungsquote insgesamt	50,4	53,6	49,5	56,9	52,2	48,6	54,4	55,9
W2 Beschäftigungsquote der Älteren (50-64 Jahre)	43,7	47,3	41,7	49,5	47,9	46,9	46,6	48,3
W3 Anteil älterer Beschäftigter (50-64 Jahre)	25,4	29,2	28,0	31,1	29,2	28,7	29,4	29,2
W4 Beschäftigungsquote der Frauen	46,8	52,8	48,0	55,6	52,1	48,9	52,9	55,0
W5 Entwicklung der Beschäftigung (2000 - 2009)	-1,6	-10,4	-16,1	-6,6	-10,9	-15,4	X	-4,1
W6 Arbeitslosenquote (bzgl. auf alle ziv. Erwerbspersonen)	8,2	12,5	9,6	17,3	12,9	13,9	14,0	12,8
W7 Unterbeschäftigungsquote	10,6	16,7	12,4	22,3	16,8	18,0	18,3	17,6
W8 Unterbeschäftigungsquote der Jüngeren (15-24 Jahre)	10,1	15,6	10,9	20,6	16,3	18,4	16,2	17,6
W9 Tertiarisierungsgrad	68,2	66,4	56,5	76,7	76,7	87,5	58,1	59,1
W10 Bruttoinlandsprodukt pro Einwohner	30.392	X	X	X	X	23.468	23.311	26.774
Demographische Entwicklung								
D1 Bevölkerungsentwicklung (2000 - 2009)	-0,6	-8,7	-14,1	-2,4	-8,3	-6,2	-13,5	-8,5
D2 Anteil der Bevölkerung unter 25 Jahren	24,8	21,0	18,8	22,5	21,7	22,9	20,1	20,7
D3 Anteil der Bevölkerung ab 50 Jahren	40,0	45,3	42,0	49,5	44,3	42,9	47,2	45,1
D4 Jugend-Alter-Relation in der Bevölkerung	62,0	46,3	38,0	53,7	48,9	53,3	42,6	45,9
D5 Ausländeranteil in der Bevölkerung	8,7	1,9	1,1	3,0	2,6	3,8	1,5	1,5
Soziale Lage								
S1 SGB II-Quote insgesamt	10,4	16,3	10,0	21,2	18,7	21,6	19,8	16,6
S2 SGB II-Quote der unter 15-Jährigen	15,8	25,4	16,1	33,0	29,4	33,3	30,8	25,1
S3 Betreuungsquote der Kinder unter 6 Jahren	56,4	X	X	X	X	72,4	72,8	75,1
Bildungslage								
B1 Anteil der höher Qualifizierten an den Beschäftigten	10,4	9,3	6,5	14,6	11,9	15,0	7,3	8,5
B2 Anteil der Schulentlassenen ohne Hauptschulabschluss	4,6	5,9	4,0	10,4	6,6	X	X	X
B3 Relativer Wanderungssaldo der 18-24-Jährigen	0,7	-1,4	-6,0	2,4	2,4	6,6	-2,7	-3,9
B4 Ausbildungsquote	6,5	6,2	5,5	6,9	6,6	7,2	5,6	5,6

© Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Datenquellen: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

Der jeweilige Zeitbezug sowie die exakten Definitionen und die Aussage der einzelnen Indikatoren sind den methodischen Hinweisen zu entnehmen. Aufgrund von Unterschieden zwischen den politischen und agenturbezogenen Grenzen kann es vorkommen, dass die angegebenen Kreis- und Agenturindikatoren nicht zueinander stimmig erscheinen. Die Kreisangaben beziehen sich immer auf die vollständigen Kreise, auch wenn diese nur zum Teil mit dem Agenturbezirk deckungsgleich sind.



Halle (Saale), Stadt Jahr 2010

[Arbeitslosenquote bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen \[%\]](#) 13,4 [Arbeitslosenquote der 15- bis unter 25-Jährigen bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen \[%\]](#) 11,1 [Arbeitsplatzdichte \(Erwerbstätige bezogen auf 1 000 Personen im erwerbsfähigen Alter\)](#) . [Bevölkerungsdichte \(Einwohner je km²\)](#) 1 725 [Anteil der Bevölkerung im Alter von unter 15 Jahren an der Bevölkerung insgesamt \[%\]](#) 11,4 [Anteil der Bevölkerung im Alter von 15 bis unter 65 Jahren an der Bevölkerung insgesamt \[%\]](#) 65,2 [Anteil der Bevölkerung im Alter von 65 Jahren und älter an der Bevölkerung insgesamt \[%\]](#) 23,4 [Anteil der ausländischen Bevölkerung an der Bevölkerung insgesamt \[%\]](#) 3,9 [Geburtenüberschuss bzw. -defizit je 1 000 Einwohner](#) . [Wanderungssaldo je 1 000 Einwohner](#) . [Anteil der Schulabgänger/-innen ohne Hauptschulabschluss an der gleichaltrigen Bevölkerung \[%\]](#) 16,5 [Anteil der Absolvent\(en\)/-innen mit allgemeiner Hochschulreife an der gleichaltrigen Bevölkerung \[%\]](#) . [Betreuungsquote der unter 3-Jährigen \[%\]](#) 49,9 [Betreuungsquote der 3- bis unter 6-Jährigen \[%\]](#) 95,3 [Berufstätige Ärzt\(e\)/-innen je 10 000 Einwohner](#) 76 [Krankenhausbetten je 1 000 Einwohner](#) . [Pflegequote \(Pflegebedürftige je 10 000 Einwohner\)](#) . [Pflegeheimplätze je 10 000 Einwohner](#) . [Verfügbares Einkommen privater Haushalte je Einwohner \[€\]](#) . [Arbeitslose Empfänger/-innen von ALG II je 1 000 Einwohner im erwerbsfähigen Alter](#) 79,2 [Erwerbstätige ALG II-Empfänger/-innen mit einem Bruttoeinkommen von mehr als 800 Euro je 1 000 Einwohner im erwerbsfähigen Alter](#) 16,2 [Empfänger/-innen der Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung je 1 000 Einwohner](#) . [Bruttoinlandsprodukt \(BIP\) je Erwerbstätigen \[€\]](#) . [Arbeitnehmerentgelt je Arbeitnehmer \[€\]](#) . [Gewerbeanmeldungen je 10 000 Einwohner](#) 79,3 [Gewerbeabmeldungen je 10 000 Einwohner](#) 78,5 [Unternehmensinsolvenzen je 1 000 Unternehmen](#) . [Industriedichte \(Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Bergbau und Verarbeitenden Gewerbe je 1 000 Einwohner\)](#) 18,5 [Exportquote \[%\]](#) 32,3 [Industrieinvestitionen je Beschäftigten \[€\]](#) . [Baugewerbedichte \(Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Baugewerbe je 1 000 Einwohner\)](#) 20,6 [Dienstleistungsdichte \(Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Dienstleistungssektor je 1 000 Einwohner\)](#) 346,9 [Betriebsdichte \(Anzahl der Betriebe je 10 000 Einwohner\)](#) 334 [Übernachtungsdichte \(Übernachtungen je 1 000 Einwohner\)](#) 1 294,9 [Anteil Sozialversicherungspflichtig Beschäftigter in technologieorientierten Branchen des Verarbeitenden Gewerbes](#) 46,3 [Pendlersaldo je 1 000 Einwohner](#) 71,0 [Straßennetzdichte \[km\]](#) 0,4 [Wohnungsbestand je 1 000 Einwohner](#) 621,9 [Wohnfläche je Einwohner \[m²\]](#) 39,9 [Anteil der Verkehrsfläche an der Bodenfläche \[%\]](#) 12,0 [Wasserverbrauch je Einwohner und Tag \[l\]](#) . [Wertstoffaufkommen je Einwohner \[kg\]](#) . [Haus- und Sperrmüllaufkommen je Einwohner \[kg\]](#) . [Anteil der Landwirtschaftsfläche an der Bodenfläche \[%\]](#) 26,3 [Bereinigte Gesamteinnahmen je Einwohner \[€\]: Gemeinden und Verwaltungsämter](#) . [Bereinigte Gesamtausgaben je Einwohner \[€\]: Gemeinden und Verwaltungsämter](#) . [Steuereinnahmekraft je Einwohner \[€\]](#) 418,85 [Kreditmarktschulden je Einwohner \[€\]: Gemeinden und Verwaltungsämter](#) . [Personalstand in Vollbeschäftigteneinheiten je 1 000 Einwohner: Gemeinden und Verwaltungsämter](#) . [Geförderte Infrastrukturinvestitionen je 1 000 Einwohner \[€\]](#) 76 964 [Kommunale Investitionsquote \[%\]: Gemeinden und Verwaltungsämter](#) . [Kommunale Investitionsquote \[%\]: Landkreisverwaltungen](#) . [Geförderte einzelbetriebliche Investitionen je 1 000 Einwohner \[€\]](#) 298 848 [Verbraucherinsolvenzen je 100 000 Einwohner über 18 Jahren](#) 218,0

Saalekreis Jahr 2010

[Arbeitslosenquote bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen \[%\]](#) 11,9 [Arbeitslosenquote der 15- bis unter 25-Jährigen bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen \[%\]](#) 11,8 [Arbeitsplatzdichte \(Erwerbstätige bezogen auf 1 000 Personen im erwerbsfähigen Alter\)](#) . [Bevölkerungsdichte \(Einwohner je km²\)](#) 137 [Anteil der Bevölkerung im Alter von unter 15 Jahren an der Bevölkerung insgesamt \[%\]](#) 11,1 [Anteil der Bevölkerung im Alter von 15 bis unter 65 Jahren an der Bevölkerung insgesamt \[%\]](#) 66,2 [Anteil der Bevölkerung im Alter von 65 Jahren und älter an der Bevölkerung insgesamt \[%\]](#) 22,7 [Anteil der ausländischen Bevölkerung an der Bevölkerung insgesamt \[%\]](#) 1,5 [Geburtenüberschuss bzw. -defizit je 1 000 Einwohner](#) . [Wanderungssaldo je 1 000 Einwohner](#) . [Anteil der Schulabgänger/-innen ohne Hauptschulabschluss an der gleichaltrigen Bevölkerung \[%\]](#) 11,3 [Anteil der Absolvent\(en\)/-innen mit allgemeiner Hochschulreife an der gleichaltrigen Bevölkerung \[%\]](#) . [Betreuungsquote der unter 3-Jährigen \[%\]](#) 57,4 [Betreuungsquote der 3- bis unter 6-Jährigen \[%\]](#) 93,8 [Berufstätige Ärzt\(e\)/-innen je 10 000 Einwohner](#) 18 [Krankenhausbetten je 1 000 Einwohner](#) . [Pflegequote \(Pflegebedürftige je 10 000 Einwohner\)](#) . [Pflegeheimplätze je 10 000 Einwohner](#) . [Verfügbares Einkommen privater Haushalte je Einwohner \[€\]](#) . [Arbeitslose Empfänger/-innen von ALG II je 1 000 Einwohner im erwerbsfähigen Alter](#) 63,8 [Erwerbstätige ALG II-Empfänger/-innen mit einem Bruttoeinkommen von mehr als 800 Euro je 1 000 Einwohner im erwerbsfähigen Alter](#) 12,6 [Empfänger/-innen der Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung je 1 000 Einwohner](#) . [Bruttoinlandsprodukt \(BIP\) je Erwerbstätigen \[€\]](#) . [Arbeitnehmerentgelt je Arbeitnehmer \[€\]](#) . [Gewerbeanmeldungen je 10 000 Einwohner](#) 66,7 [Gewerbeabmeldungen je 10 000 Einwohner](#) 63,2 [Unternehmensinsolvenzen je 1 000 Unternehmen](#) . [Industriedichte \(Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Bergbau und Verarbeitenden Gewerbe je 1 000 Einwohner\)](#) 74,1 [Exportquote \[%\]](#) 20,6 [Industrieinvestitionen je Beschäftigten \[€\]](#) . [Baugewerbedichte \(Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Baugewerbe je 1 000 Einwohner\)](#) 33,7 [Dienstleistungsdichte \(Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Dienstleistungssektor je 1 000 Einwohner\)](#) 189,6 [Betriebsdichte \(Anzahl der Betriebe je 10 000 Einwohner\)](#) 349 [Übernachtungsdichte \(Übernachtungen je 1 000 Einwohner\)](#) 1 650,0 [Anteil Sozialversicherungspflichtig Beschäftigter in technologieorientierten Branchen des Verarbeitenden Gewerbes](#) 46,5 [Pendlersaldo je 1 000 Einwohner](#) -57,9 [Straßennetzdichte \[km\]](#) 5,2 [Wohnungsbestand je 1 000 Einwohner](#) 494,8 [Wohnfläche je Einwohner \[m²\]](#) 39,4 [Anteil der Verkehrsfläche an der Bodenfläche \[%\]](#) 4,7 [Wasserverbrauch je Einwohner und Tag \[l\]](#) . [Wertstoffaufkommen je Einwohner \[kg\]](#) . [Haus- und Sperrmüllaufkommen je Einwohner \[kg\]](#) . [Anteil der Landwirtschaftsfläche an der Bodenfläche \[%\]](#) 71,2 [Bereinigte Gesamteinnahmen je Einwohner \[€\]: Gemeinden und Verwaltungsämter](#) . [Bereinigte Gesamtausgaben je Einwohner \[€\]: Gemeinden und Verwaltungsämter](#) . [Steuereinnahmekraft je Einwohner \[€\]](#) 631,81 [Kreditmarktschulden je Einwohner \[€\]: Gemeinden und Verwaltungsämter](#) . [Personalstand in Vollbeschäftigteneinheiten je 1 000 Einwohner: Gemeinden und Verwaltungsämter](#) . [Geförderte Infrastrukturinvestitionen je 1 000 Einwohner \[€\]](#) 1 478 [Kommunale Investitionsquote \[%\]: Gemeinden und Verwaltungsämter](#) . [Kommunale Investitionsquote \[%\]: Landkreisverwaltungen](#) . [Geförderte einzelbetriebliche Investitionen je 1 000 Einwohner \[€\]](#) 2 440 653 [Verbraucherinsolvenzen je 100 000 Einwohner über 18 Jahren](#) 172,6

Anhalt-Bitterfeld Jahr 2010

[Arbeitslosenquote bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen \[%\]](#) 12,4 [Arbeitslosenquote der 15- bis unter 25-Jährigen bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen \[%\]](#) 10,6 [Arbeitsplatzdichte \(Erwerbstätige bezogen auf 1 000 Personen im erwerbsfähigen Alter\)](#) . [Bevölkerungsdichte \(Einwohner je km²\)](#) 122 [Anteil der Bevölkerung im Alter von unter 15 Jahren an der Bevölkerung insgesamt \[%\]](#) 10,3 [Anteil der Bevölkerung im Alter von 15 bis unter 65 Jahren an der Bevölkerung insgesamt \[%\]](#) 64,6 [Anteil der Bevölkerung im Alter von 65 Jahren und älter an der Bevölkerung insgesamt \[%\]](#) 25,1 [Anteil der ausländischen Bevölkerung an der Bevölkerung insgesamt \[%\]](#) 1,5 [Geburtenüberschuss bzw. -defizit je 1 000 Einwohner](#) . [Wanderungssaldo je 1 000 Einwohner](#) . [Anteil der Schulabgänger/-innen ohne Hauptschulabschluss an der gleichaltrigen Bevölkerung \[%\]](#) 14,4 [Anteil der Absolvent\(en\)/-innen mit allgemeiner Hochschulreife an der gleichaltrigen Bevölkerung \[%\]](#) . [Betreuungsquote der unter 3-Jährigen \[%\]](#) 55,5 [Betreuungsquote der 3- bis unter 6-Jährigen \[%\]](#) 91,8 [Berufstätige Ärzt\(e\)/-innen je 10 000 Einwohner](#) 23 [Krankenhausbetten je 1 000 Einwohner](#) . [Pflegequote \(Pflegebedürftige je 10 000 Einwohner\)](#) . [Pflegeheimplätze je 10 000 Einwohner](#) . [Verfügbares Einkommen privater Haushalte je Einwohner \[€\]](#) . [Arbeitslose Empfänger/-innen von ALG II je 1 000 Einwohner im erwerbsfähigen Alter](#) 72,4 [Erwerbstätige ALG II-Empfänger/-innen mit einem Bruttoeinkommen von mehr als 800 Euro je 1 000 Einwohner im erwerbsfähigen Alter](#) 14,0 [Empfänger/-innen der Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung je 1 000 Einwohner](#) . [Bruttoinlandsprodukt \(BIP\) je Erwerbstätigen \[€\]](#) . [Arbeitnehmerentgelt je Arbeitnehmer \[€\]](#) . [Gewerbeanmeldungen je 10 000 Einwohner](#) 65,4 [Gewerbeabmeldungen je 10 000 Einwohner](#) 63,8 [Unternehmensinsolvenzen je 1 000 Unternehmen](#) . [Industriedichte \(Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Bergbau und Verarbeitenden Gewerbe je 1 000 Einwohner\)](#) 90,2 [Exportquote \[%\]](#) 37,3 [Industrieinvestitionen je Beschäftigten \[€\]](#) . [Baugewerbedichte \(Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Baugewerbe je 1 000 Einwohner\)](#) 22,6 [Dienstleistungsdichte \(Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Dienstleistungssektor je 1 000 Einwohner\)](#) 185,2 [Betriebsdichte \(Anzahl der Betriebe je 10 000 Einwohner\)](#) 357 [Übernachtungsdichte \(Übernachtungen je 1 000 Einwohner\)](#) 1 118,3 [Anteil Sozialversicherungspflichtig Beschäftigter in technologieorientierten Branchen des Verarbeitenden Gewerbes](#) 53,0 [Pendlersaldo je 1 000 Einwohner](#) -48,0 [Straßennetzdichte \[km\]](#) 4,9 [Wohnungsbestand je 1 000 Einwohner](#) 548,9 [Wohnfläche je Einwohner \[m²\]](#) 41,2 [Anteil der Verkehrsfläche an der Bodenfläche \[%\]](#) 4,0 [Wasserverbrauch je Einwohner und Tag \[l\]](#) . [Wertstoffaufkommen je Einwohner \[kg\]](#) . [Haus- und Sperrmüllaufkommen je Einwohner \[kg\]](#) . [Anteil der Landwirtschaftsfläche an der Bodenfläche \[%\]](#) 62,2 [Bereinigte Gesamteinnahmen je Einwohner \[€\]: Gemeinden und Verwaltungsämter](#) . [Bereinigte Gesamtausgaben je Einwohner \[€\]: Gemeinden und Verwaltungsämter](#) . [Steuereinnahmekraft je Einwohner \[€\]](#) 476,26 [Kreditmarktschulden je Einwohner \[€\]: Gemeinden und Verwaltungsämter](#) . [Personalstand in Vollbeschäftigteneinheiten je 1 000 Einwohner: Gemeinden und Verwaltungsämter](#) . [Geförderte Infrastrukturinvestitionen je 1 000 Einwohner \[€\]](#) 1 828 [Kommunale Investitionsquote \[%\]: Gemeinden und Verwaltungsämter](#) . [Kommunale Investitionsquote \[%\]: Landkreisverwaltungen](#) . [Geförderte einzelbetriebliche Investitionen je 1 000 Einwohner \[€\]](#) 691 556 [Verbraucherinsolvenzen je 100 000 Einwohner über 18 Jahren](#) 131,3

Zeichenerklärung

. Zahlenwert unbekannt oder geheimzuhalten

– nichts vorhanden (genau Null)

0 weniger als die Hälfte von 1 in der letzten besetzten Stelle, jedoch mehr als nichts