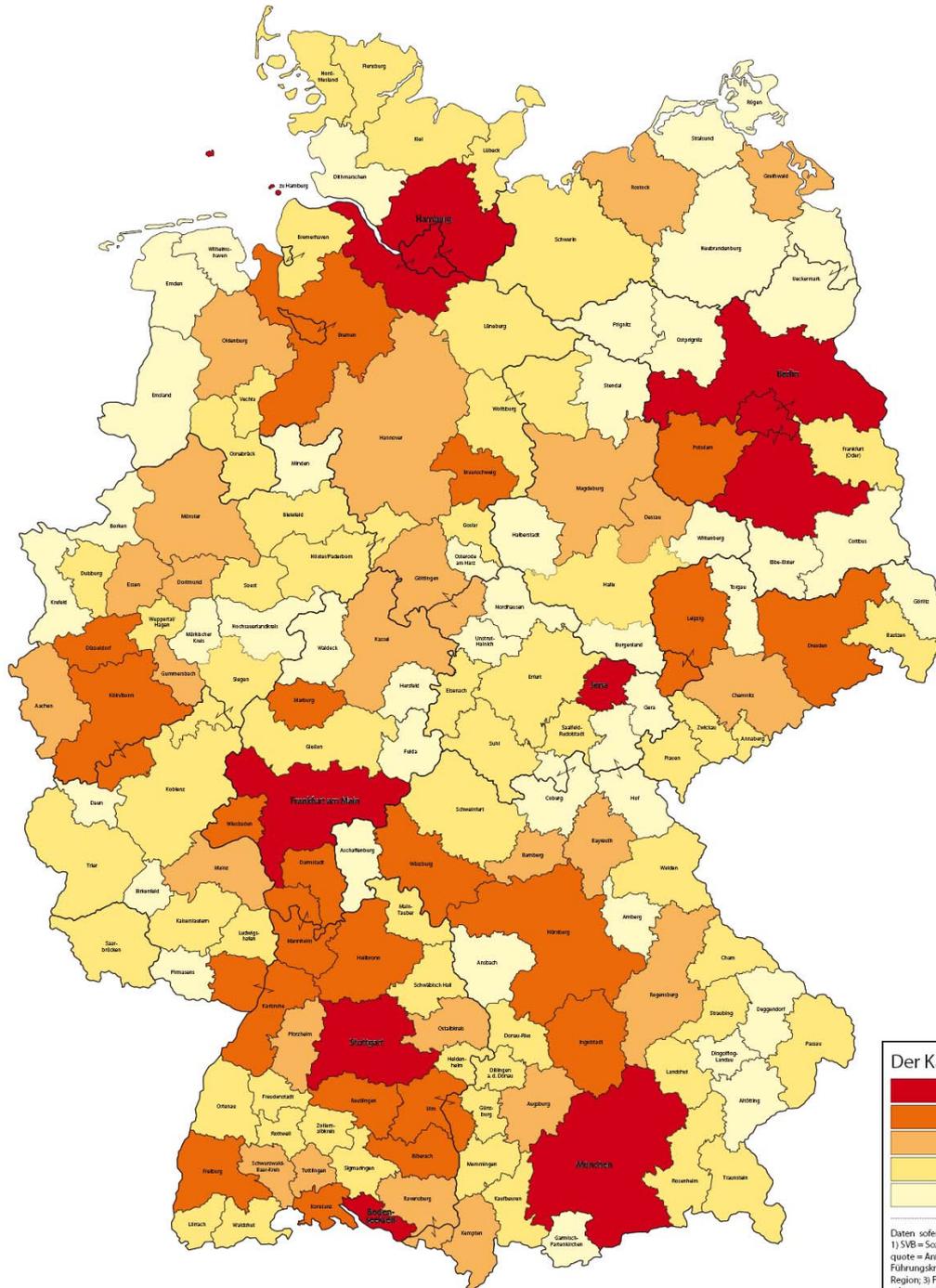


Karriereatlas 2008

Deutschlands Top-Regionen für Denker & Lenker



Der Karriereatlas

- Top-Regionen
- sehr gute Regionen
- eher gute Regionen
- eher schlechte Regionen
- schlechte Regionen

Daten: sofern nicht anders angegeben Stand 30.6.2007.
1) SVB = Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte; 2) Arbeitslosenquote = Anteil der nach SGB III arbeitslos gemeldeten Fach- und Führungskräfte an den gesamten Fach- und Führungskräften einer Region; 3) Fach- und Führungsnachwuchs = Zahl der Studenten in relevanten Studienfächern je Fach- und Führungskraft; 4) Integration von Ausländern = Anteil der ausländischen Gymnasiasten an den gesamten Gymnasiasten.

Foto: bilf (6), jupiterimages (1)
Grafik: Klaus Zimmernann/Bernhard Ruthmann
Quelle: Prognos Karriereatlas 2008, Stand Okt. 2008

Handelsblatt

Inhalt

Einführung	3
Methodik & Indikatoren	4
Kernergebnisse	9
Die Karten	10
Produkte & Dienstleistungen	16

Einführung

Deutschlands Top-Regionen - Der Prognos Karriereatlas zeigt die attraktivsten Arbeitsmarktregionen für Fach- und Führungskräfte in Deutschland. Im Fokus der regionalen Betrachtung stehen die beiden wichtigsten Gruppen derjenigen Berufe, die entscheidend sind für Wachstum und Innovation in Deutschland:

„Denker“

- sind **Entwickler und Innovateure** von neuen Produkten und Dienstleistungen.
- bezeichnen die Vertreter der **MINT-Berufe** (Mathematiker, Informatiker, Naturwissenschaftler und Ingenieure).
- stehen aufgrund ihrer umfassenden Kompetenzen und ihrer Bedeutung für die deutsche Wirtschaft im Mittelpunkt der Fachkräftediskussion.
- reflektieren die **Hochkreativen** und damit den kreativen Kern der Gesellschaft nach Richard Florida.

„Lenker“

- **setzen** die Ideen der Denker **in Produkte, Dienstleistungen und Prozesse um**.
- bezeichnen **Führungskräfte** aus Wirtschaft und Public Sector (Manager, Geschäftsführer etc.) sowie **wissensintensive Arbeiter** (Unternehmensberater, Wirtschaftsprüfer, Juristen).
- gestalten Wirtschaft und Gesellschaft als **Entscheider** in wichtigen Positionen von Unternehmen und Verwaltung.
- reflektieren die **kreativen Professionals** der Gesellschaft nach Richard Florida.

Auf Basis von 25 relevanten Indikatoren zeigt der Karriereatlas jene Arbeitsmarktregionen,

- die es schaffen, Deutschlands Denker und Lenker anzuziehen, ihr ökonomisches Potenzial zu nutzen und zukünftig wirtschaftliches Wachstum für die Regionen zu sichern,
- die durch vakante Stellen und einen dynamischen Arbeitsmarkt Denkern und Lenkern berufliche Perspektiven bieten,
- die Frauen, jungen Nachwuchskräften sowie Leistungsträgern gleichermaßen Entwicklungschancen eröffnen und somit das gesamte Potenzial ihrer Talente ausschöpfen,

- die durch ihre Lebensqualität, attraktive Arbeitgeber und Internationalität Eliten anziehen und sich so gute Ausgangsbedingungen im Wettbewerb um Fachkräfte sichern.

Methodik & Indikatoren

Der Prognos Karriereatlas zeigt die Top-Regionen Deutschlands, in denen Fach- und Führungskräfte die besten Karrierebedingungen vorfinden. Er beantwortet die Frage, wo die attraktivsten Regionen für die Gruppe der Denker und Lenker zu finden sind.

Anhand von **25 arbeitsmarkt- und sozioökonomischen Indikatoren** werden die Chancen und Risiken hinsichtlich der **Arbeits- und Lebensbedingungen für Fach- und Führungskräfte aller 150 Arbeitsmarktregionen in Deutschland** bewertet. Die ausgewählten Indikatoren bilden abhängig von ihrer regionalen Ausprägung die Karrierechancen für die Denker und Lenker in einer Region ab. Eine hohe Attraktivität sowohl für deutsche als auch internationale Fach- und Führungskräfte ist ein wichtiger Faktor der Standortbedingungen für Unternehmen und der regionalen Wettbewerbsfähigkeit.

Es werden die **150 Arbeitsmarktregionen** in der Abgrenzung nach **Eckey, Kosfeld, Türk von 2006** verwendet, da diese auf **Pendlerverflechtung** der regionalen Arbeitsmärkte in Deutschland basieren. Dabei orientieren sich die Autoren an **tatsächlichen Pendelverflechtungen** und nicht an festen, auf die Fahrzeit bezogenen Schwellenwerten. Dies hat zur Folge, dass **Zentren stets gemeinsam mit ihrem Umland** betrachtet werden. Zudem sind die Arbeitsmärkte kreis-scharf abgegrenzt, wodurch grundsätzlich auch tiefer gehende Analysen auf Ebene der Gebietskörperschaften (Kreisfreie Städte und Kreise) möglich sind.

Um das Thema Fach- und Führungskräfte einzugrenzen und besser greifbar zu machen, wurde die Untersuchung auf **zwei Hauptgruppen der Fach- und Führungskräfte** konzentriert: Dies ist erstens die Gruppe der „Entwickler und Innovateure“ (Denker), sowie zweitens die Gruppe der „Macher, Umsetzer und Manager“ (Lenker).

Mit diesen beiden Gruppen werden genau jene Berufe erfasst, die für den Wirtschafts- und Innovationsstandort Deutschland heute und zukünftig entscheidend sind. Es wird das hochqualifizierte Humankapital der einzelnen Regionen abgebildet. Im Gegensatz zu bisher vorliegenden Studien z.B. zum Akademikerarbeitsmarkt, werden in dieser Studie die tatsächlich ausgeübten Berufe und Tätigkeiten betrachtet. Um die im Karriereatlas unter die Lupe genommenen Berufsgruppen besteht regional und international der stärkste Wettbewerb. Dieser wird sich in den kommenden Jahren aufgrund der demografischen Entwicklung weiter verschärfen. Die Codes der analysierten Berufsgruppen sind der nachfolgenden Tabelle zu entnehmen.

Tabelle 1: Berufsgruppen der Denker und Lenker

	Denker	Lenker
Berufsgruppen (Codes)	601 Maschinen- und Fahrzeugbauingenieure 602 Elektroingenieure 603 Architekten, Bauingenieure 611 Chemiker, Chemieingenieure 612 Physiker, Physikingenieure, Mathematiker 621 Maschinenbautechniker 622 Techniker des Elektrofaches 623 Bautechniker 629 Industriemeister, Werkmeister 63 Technische Sonderfachkräfte 774 Datenverarbeitungsfachleute 883 Naturwissenschaftler, a.n.g.	751 Unternehmer, Geschäftsführer, Bereichsleiter "752 Unternehmensberater" 753 Wirtschaftsprüfer, Steuerberater 761 Abgeordnete, Minister 762 Leitende Verwaltungsfachleute 763 Verbandsleiter, Funktionäre 871 Hochschullehrer, Dozenten 881 Wirtschafts- u. Sozialwissenschaftler" 882 Geisteswissenschaftler, a.n.g.

Das Standortranking (Gesamt-Index) des Karriereatlas berechnet sich aus dem ungewichteten arithmetischen Mittel von 25 einzelnen arbeitsmarkt- und sozioökonomischen Indikatoren. Für die Indikatoren wurden stets die jüngst verfügbaren Daten verwendet¹.

Die Indikatoren beschreiben zwei unterschiedliche Dimensionen, zum einen jene Daten, die den Status quo, also den „IST-Zustand“ der Region bewerten, zum anderen solche Indikatoren, die die Dynamik, also die Veränderung im Zeitverlauf seit 2002 beschreiben. Durch diese Mischung aus dynamischen und statischen Indikatoren bildet der Karriereatlas sowohl das derzeitige vorhandene Potenzial einer Region als auch deren Entwicklung ab.

Bei den verwendeten Indikatoren ist zu unterscheiden in jene, die absolut und solche, die relativ gemessen werden. Die Berücksichtigung von absoluten Größeneffekten ist notwendig, da bestimmte Wirkungen und Selbstverstärkungseffekte mit der Größe steigen, also eine kritische Masse vorhanden sein muss. Zusätzlich sind relative Indikatoren notwendig, um eine objektive Beurteilung der Arbeitsmarktregionen zu ermöglichen und auch die realen Chancen kleinerer Regionen abzubilden.

Neben dem Gesamtindex werden im Karriereatlas zusätzlich fünf weitere Fragestellungen untersucht, für die jeweils ein entsprechender Teilindex berechnet wird. Dabei handelt es sich um:

¹ Redaktionsschluss für die Daten: 31. Juli 2008.

Perspektiven für Denker

Wie sind die Karrierechancen in den Regionen speziell für die Gruppe der Denker? Zur Untersuchung dieser Fragestellung werden die relevanten Indikatoren speziell auf die Gruppe der Ingenieure und Techniker bezogen. Verwendete Indikatoren sind: *Anzahl der Denker, Konzentration von Denkern, Dynamik des Arbeitsmarktes Denker 2002 bis 2007, Diversitypotenzial, Anteil Junge Denker, Nachwuchs in relevanten Hochschulfächern, Durchlässigkeit des Arbeitsmarktes für Denker*

Perspektiven für Lenker

Wie sind die Karrierechancen in den Regionen speziell für die Gruppe der Lenker? Zur Untersuchung dieser Fragestellung werden die relevanten Indikatoren speziell auf die Gruppe der Manager, Unternehmensberater und Geschäftsführer, etc. bezogen. Verwendete Indikatoren sind: *Anzahl der Lenker, Konzentration von Lenkern, Dynamik des Arbeitsmarktes Lenker 2002 bis 2007 Diversitypotenzial, Anteil Junge Lenker, Nachwuchs in relevanten Hochschulfächern, Durchlässigkeit des Arbeitsmarktes für Lenker*

Attraktive Regionen mit Lebensqualität – Standortattraktivität

Wie attraktiv ist eine Region als Standort aus Sicht der Perspektive von den Denkern und Lenkern in Deutschland? Ein attraktives Umfeld in einer Region wird ein zunehmend wichtiger Faktor bei der Entscheidung des Lebensmittelpunktes von Denkern und Lenkern. Neben den in den anderen Teil-Indices beschriebenen Karrierechancen sind dies die Faktoren: *Attraktive Arbeitgeber, Internationalität, Lebensqualität und Kaufkraft.*

Zukünftige Perspektiven für Denker & Lenker aufgrund der regionalen Altersstruktur

Die Perspektiven für Denker und Lenker werden durch den demografischen Wandel in Deutschland beeinflusst. Aufgrund der Altersstruktur in den deutschen Unternehmen werden in den nächsten 5-10 Jahren Arbeitnehmer altersbedingt ausscheiden. Dies eröffnet Karrierechancen für jüngere Nachwuchskräfte. Regionen sind aufgrund ihrer Alterstruktur unterschiedlich stark vom demografischen Wandel betroffen. Folgende Indikatoren bewerten die Alterstruktur einer Region: *Altersstruktur der Denker & Lenker (Anteil Denker und Lenker über 55 Jahre), Entwicklung Fach- und Führungskräfte 55 plus von 2002-2007, Anteil der jungen Fach- und Führungskräfte bis 35 Jahre; Entwicklung Fach- und Führungskräfte bis 35 Jahre von 2002-2007*

Junge Hot-Spots

Junge Hot-Spots bezeichnen Standorte, an denen der Anteil der jungen Fach- und Führungskräfte besonders hoch ist. Hierzu zählen insbesondere Universitätsstädte wie Freiburg, Aachen, Marburg, Passau oder Bamberg. Hier finden sich besonders attraktive Arbeits- und Lebensbedingungen. Außerdem sind diese Standorte von den Gefahren des demografischen Wandels erst zeitverzögert bedroht, da es ihnen gelingt, bereits heute junge Denker und Lenker für sich zu gewinnen und so mögliche Folgen des demografischen Wandels abzuschwächen. Der verwendete Indikator ist: *Anteil der jungen Denker & Lenker (unter 35 Jährige) an allen Denkern & Lenkern der Region*

Chancen für Fach- und Führungskräfte (Arbeitsmärkte)

Neben den mittelfristigen Perspektiven für die Karrierechancen der Denker und Lenker heute und morgen berücksichtigt der Karriereatlas auch die kurzfristige Arbeitsmarktsituation. Im Teil-Index der Arbeitsmarktchancen werden die offenen Stellen für Denker und Lenker in einer Region der Arbeitslosigkeit gegenübergestellt. Dargestellt sind Regionen mit hervorragenden Perspektiven aufgrund zahlreicher offener Stellen für Denker und Lenker, Regionen mit erhöhter Arbeitslosigkeit und Regionen mit ausgeprägtem Mismatch, d.h. hohe Arbeitslosigkeit bei hoher Vakanz. In diesen Regionen passt das Arbeitsangebot nicht zur bestehenden Nachfrage. Folgende Indikatoren werden verwendet: *Arbeitslosenquote Denker & Lenker, Vakanzquote Denker, Vakanzquote Lenker*

Tabelle 2: Die Indikatoren des Prognos Karriereatlas

Anzahl der Denker und Lenker 2007	Gesamt	Absolute Anzahl der SVB einer Region im Jahr 2007 in den Berufsordnungen 60, 61, 62, 63, 75, 76, 774, 871, 881, 882, 883 (Quelle: Sonderauswertung Beschäftigtenstatistik, BA, eigene Berechnung)
Anzahl der Denker 2007	Denker	Anzahl in den Berufsordnungen an den gesamten SVB einer Region im Jahr 2007 (Quelle: Sonderauswertung Beschäftigtenstatistik, BA, eigene Berechnung)
Anzahl der Lenker 2007	Lenker	Anzahl in den Berufsordnungen an den gesamten SVB einer Region im Jahr 2007 (Quelle: Sonderauswertung Beschäftigtenstatistik, BA, eigene Berechnung)
Konzentration von Denkern	Denker	Anteil der Beschäftigten in den Berufsordnungen an den gesamten SVB einer Region im Jahr 2007 (Quelle: Sonderauswertung Beschäftigtenstatistik, BA, eigene Berechnung)
Konzentration von Lenkern	Lenker	Anteil der Beschäftigten in den Berufsordnungen an den gesamten SVB einer Region im Jahr 2007 (Quelle: Sonderauswertung Beschäftigtenstatistik, BA, eigene Berechnung)
Arbeitslosenquote Denker und Lenker 2007	Gesamt	Arbeitslosenquote (SGB III) bezogen auf die Fach- und Führungskräfte im Durchschnitt im Jahr 2007 (Quelle: BA)
Entwicklung Anzahl Denker 2002-2007	Denker	Veränderung der Anzahl der Denker 2002-2007 in Prozent (Quelle: Sonderauswertung Beschäftigtenstatistik, BA, eigene Berechnung)

Entwicklung Anzahl Lenker 2002-2007	Lenker	Veränderung der Anzahl der Lenker 2002-2007 in Prozent (Quelle: Sonderauswertung Beschäftigtenstatistik, BA, eigene Berechnung)
Vakanzquote Denker 2007	Denker	Anzahl gemeldete offenen Stellen bei der BA sowie Anzahl der geschalteter Stellenanzeigen in den 20 wichtigsten Medien für Fach- und Führungskräfte je FFK Indiziert Deutschland = 100 (Quelle: BA und Sonderauswertung Chancen & Karriere)
Vakanzquote Lenker 2007	Lenker	Anzahl gemeldete offenen Stellen bei der BA sowie Anzahl der geschalteter Stellenanzeigen in den 20 wichtigsten Medien für Fach- und Führungskräfte je FFK Indiziert Deutschland = 100 (Quelle: BA und Sonderauswertung Chancen & Karriere)
Diversitypotenzial Denker 2007	Denker	Anteil der weiblichen Denker an den gesamten Denkern in Prozent 2007 (Quelle: Sonderauswertung Beschäftigtenstatistik, BA, eigene Berechnung)
Diversitypotenzial Lenker 2007	Lenker	Anteil der weiblichen Lenker an den gesamten Lenkern in Prozent 2007 (Quelle: Sonderauswertung Beschäftigtenstatistik, BA, eigene Berechnung)
Durchlässigkeit des Arbeitsmarktes f. Denker	Denker	Anteil der Denker ohne Hochschulabschluss an den gesamten Denkern in Prozent 2007 (Quelle: Sonderauswertung Beschäftigtenstatistik, BA, eigene Berechnung)
Durchlässigkeit des Arbeitsmarktes f. Lenker	Lenker	Anteil der Lenker ohne Hochschulabschluss an den gesamten Lenkern in Prozent 2007 (Quelle: Sonderauswertung Beschäftigtenstatistik, BA, eigene Berechnung)
Anteil junge Denker 2007	Denker	Anteil der Denker bis 35 Jahre an den Denkern in Prozent 2007 (Quelle: Sonderauswertung Beschäftigtenstatistik, BA, eigene Berechnung)
Anteil junge Lenker 2007	Lenker	Anteil der Lenker bis 35 Jahre an den Lenkern in Prozent 2007 (Quelle: Sonderauswertung Beschäftigtenstatistik, BA, eigene Berechnung)
Denker und Lenker Nachwuchs 2007	Gesamt	Anzahl der Studenten in relevanten Studiengängen an Universitäten und Fachhochschulen je Fach- und Führungskraft im Wintersemester 2006/2007 (Quelle: HIS -Hochschulstatistik 2007)
Attraktivität der größten Arbeitgeber für Denker und Lenker 2007	Gesamt	Anzahl Konzernsitze der 500 Umsatzstärksten Unternehmen Deutschlands (Quelle: Ranking Die Welt 2008)
Index der Kaufkraft 2007	Gesamt	Verfügbares Haushaltseinkommen pro Kopf im Vergleich zum Bund Index = 100 (Quelle: GfK – Gesellschaft für Konsumforschung)
Bohemien-Index 2007	Gesamt	Anteil der in der KSK gemeldeten freiberuflichen Künstler an der Bevölkerung in der Region Stichtag 31.06.2007 (Quelle: Künstler-sozialkasse)
Integrationsfähigkeit von Ausländern 2006	Gesamt	Anteil der ausländischen Gymnasiasten an den gesamten Gymnasiasten in % am 31.12.2006 (Quelle: Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung)
Altersbedingtes Ausscheiden von Denkern in den nächsten 10 Jahren	Denker	Anteil der Denker über 55 Jahre an den gesamten Denkern in Prozent 2007 (Quelle: Sonderauswertung Beschäftigtenstatistik, BA, eigene Berechnung)
Altersbedingtes Ausscheiden von Lenkern in den nächsten 10 Jahren	Lenker	Anteil der Lenker über 55 Jahre an den gesamten Lenkern in Prozent 2007 (Quelle: Sonderauswertung Beschäftigtenstatistik, BA, eigene Berechnung)

Entwicklung Anzahl Denker über 55 Jahre 2002-2007	Denker	Denker im Alter von über 55 Jahren 2002-2007 in Prozent (Quelle: Sonderauswertung Beschäftigtenstatistik, BA, eigene Berechnung)
Entwicklung Anzahl Lenker über 55 Jahre 2002-2007	Lenker	Lenker im Alter von über 55 Jahren 2002-2007 in Prozent (Quelle: Sonderauswertung Beschäftigtenstatistik, BA, eigene Berechnung)
Entwicklung Anzahl Denker bis 35 Jahre 2002-2007	Denker	Denker im Alter bis 35 Jahren 2002-2007 in Prozent (Quelle: Sonderauswertung Beschäftigtenstatistik, BA, eigene Berechnung)
Entwicklung Anzahl Lenker bis 35 Jahre 2002-2007	Lenker	Lenker im Alter bis 35 Jahren 2002-2007 in Prozent (Quelle: Sonderauswertung Beschäftigtenstatistik, BA, eigene Berechnung)

Kernergebnisse

Nur wenige Regionen mit sehr guten Bedingungen im Wettbewerb um Fach- und Führungskräfte

Das Gesamtranking zeigt, dass nur 28 von 150 Regionen sehr gute Bedingungen für Lenker und Denker bieten und somit ausreichend auf den zunehmenden Fachkräftemangel vorbereitet sind. Das langfristige Arbeitskräftepotenzial auf dem regionalen Arbeitsmarkt ist wesentlicher Bestandteil von Standortentscheidungen für die Erweiterung oder Verlagerung von Unternehmen. Regionen, die sich im Wettbewerb um Fach- und Führungskräfte behaupten, bieten attraktive Arbeits- und Lebensbedingungen und sichern damit in Zukunft ihre wirtschaftliche Prosperität.

Die Zahl der jungen Nachwuchskräfte sinkt dramatisch

In Deutschland ist die Anzahl der Denker und Lenker bis 35 Jahre seit 2002 bereits um 20% zurückgegangen. Regionen in Ostdeutschland und im Ruhrgebiet verfügen sogar über ein Drittel weniger Nachwuchs! Doch nur Regionen, die über ein ausreichendes Potenzial an jungen, qualifizierten Talenten verfügen, können auch in Zukunft wirtschaftlich erfolgreich sein. So gelingt es Regionen wie Biberach, Marburg, Cham oder Jena zugleich für junge wie ältere Beschäftigte attraktiv zu sein und so auch im demografischen Wandel eine ausgewogene Altersstruktur zu sichern.

Potenziale hochqualifizierter Frauen werden kaum genutzt

Der Anteil von Frauen an qualifizierten Beschäftigten in naturwissenschaftlich-technischen Berufen liegt deutschlandweit bei 18%. In keiner Region liegt der Anteil von Frauen an den Denkern und damit an den MINT-Berufen über 30%. Insbesondere im Süden Deutschlands dominieren die Männer. Auch in traditionell industriell geprägten Regionen wie Wolfsburg sind unter den beschäftigten Denkern und Lenkern kaum Frauen zu finden. Im Osten Deutschlands ist der Frauenanteil sowohl bei Denkern als auch Lenkern deutlich höher.

Top Regionen für Denker & Lenker vor allem in den westdeutschen Ballungszentren

Das Gesamtranking aller einbezogenen Indikatoren zeigt, dass vor allem die westdeutschen Ballungszentren und Berlin die attraktivsten Regionen für Denker und Lenker sind. München, Berlin, Hamburg, Stuttgart und Frankfurt am Main liegen auf den ersten Plätzen. In diesen Regionen gibt es die ideale Mischung aus Leistungsträgern unterschiedlichen Alters und Geschlechts sowie hochqualifizierten Nachwuchs. Hinsichtlich Internationalität, Toleranz und Top-Arbeitgebern stehen diese Regionen ebenfalls an der Spitze.

Ostdeutschland mit Hot-Spots für Denker & Lenker

Der Osten Deutschlands schneidet in der Gesamtschau weniger gut ab. Einzig die Arbeitsmarktregionen Jena und Dresden können im nationalen Vergleich ähnlich gute Bedingungen für die Leistungsträger aus Wirtschaft und Innovation vorweisen wie die westdeutschen Ballungszentren. Die Beschäftigungsentwicklung in den berücksichtigten Berufen war in den ostdeutschen Arbeitsmarktregionen in den zurückliegenden Jahren stark rückläufig. Zusätzlich scheiden dort in den nächsten Jahren große Anteile der Denker und Lenker altersbedingt aus dem Arbeitsmarkt. Jedoch bieten jene Regionen zukünftig Karrierechancen, die schon heute für Nachwuchskräfte offen sind.

Die Karten

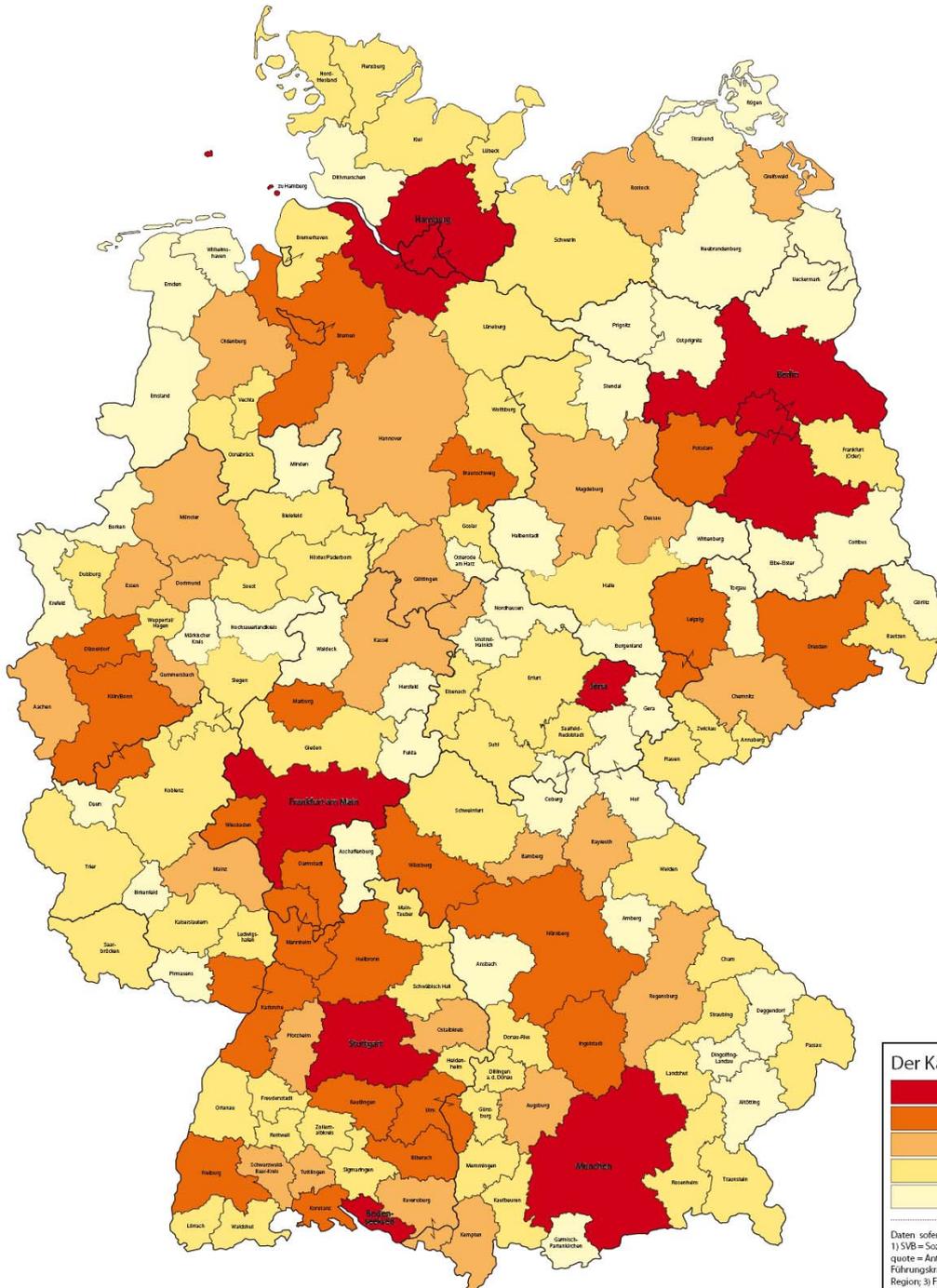
Gesamtkarte

Die Ergebnisse des Karriereatlas werden durch die Gesamtkarte abgebildet. Darin werden die Top-Regionen für Denker und Lenker in den 150 Arbeitsmarktregionen Deutschlands gezeigt. Die Karte ist aus dem Gesamtranking entwickelt worden und liefert das zusammenfassende Ergebnis aller untersuchten Einzelindikatoren.

Die Gesamtkarte zeigt, dass vor allem die westdeutschen Ballungszentren sowie Berlin die attraktivsten Regionen für Denker und Lenker darstellen. Insbesondere der Süden Deutschlands erweist sich als besonders stark. München als Spitzenreiter aber auch die Regionen Stuttgart und Frankfurt am Main sowie deren Umland sind jene Regionen, die für Leistungsträger am attraktivsten sind. Der Osten Deutschlands kann diese Gruppen weniger stark binden. Dennoch zeigen Hot-Spots, dass wachstums- und innovationstreibende Berufe auch in einigen Regionen der neuen Bundesländer konzentriert sind. Jena belegt im Gesamtranking den zweiten Platz. Dresden, Potsdam und Leipzig sind unter den Top 30 Regionen.

Karriereatlas 2008

Deutschlands Top-Regionen für Denker & Lenker



Der Karriereatlas

- Top-Regionen
- sehr gute Regionen
- eher gute Regionen
- eher schlechte Regionen
- schlechte Regionen

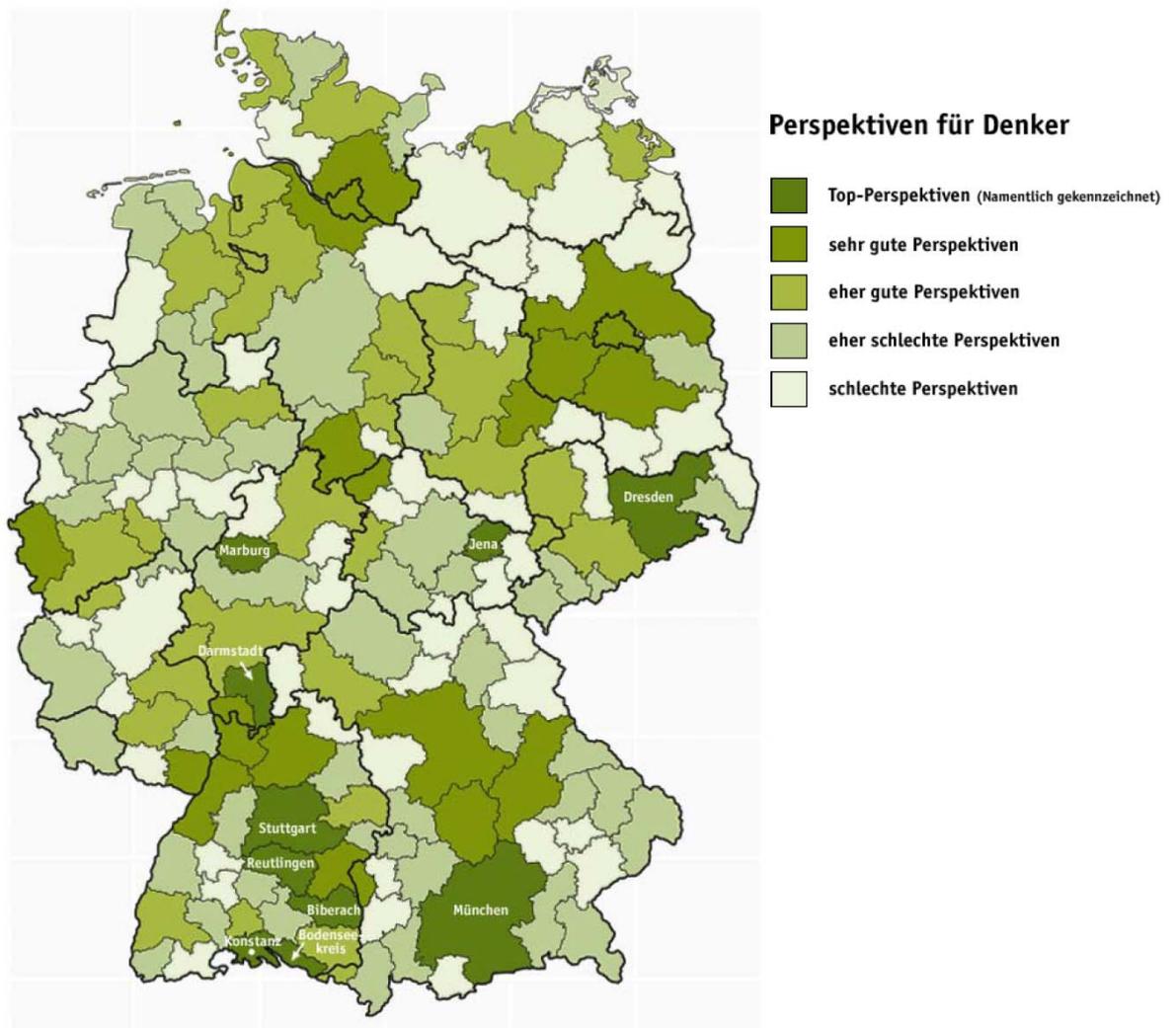
Daten: sofern nicht anders angegeben Stand 30.6.2007;
 1) SVB = Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte; 2) Arbeitslosenquote = Anteil der nach SGB III arbeitslos gemeldeten Fach- und Führungskräfte an den gesamten Fach- und Führungskräften einer Region; 3) Fach- und Führungsnachwuchs = Zahl der Studenten in relevanten Studienfächern je Fach- und Führungskraft; 4) Integration von Ausländern = Anteil der ausländischen Gymnasiasten an den gesamten Gymnasiasten;

Foto: laif (6), jupiterimages (1)
 Grafik: Klaus Zimmermann/Bernhard Ruthmann
 Quelle: Prognos Karriereatlas 2008, Stand Okt. 2008

Handelsblatt

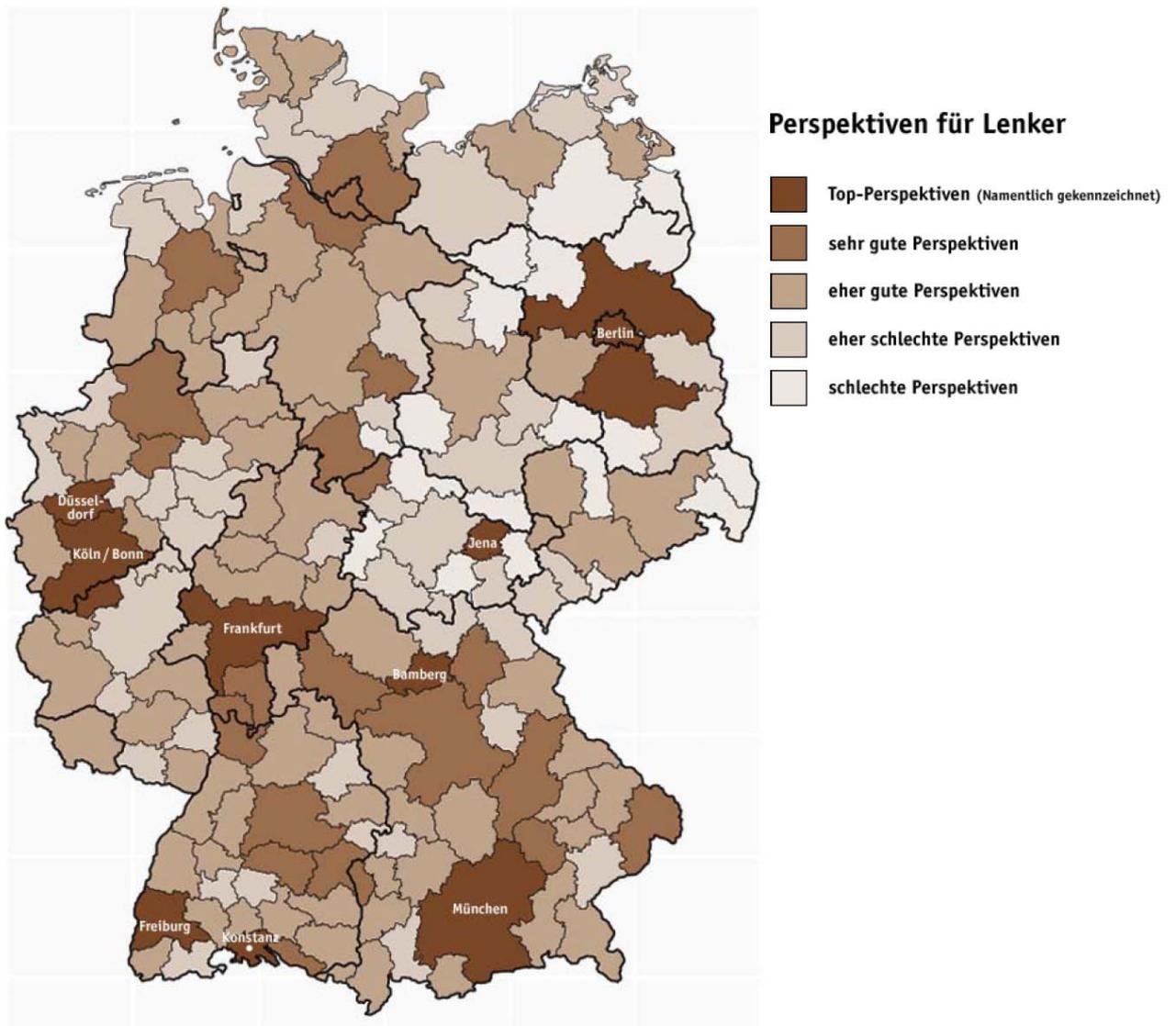
Karte: Perspektiven für Denker

Die Karte zur regionalen Verteilung der Karrierechancen und Perspektiven für die Gruppe der Denker zeigt, dass tendenziell eine Konzentration auf weniger Standorte festzustellen ist. Neben den auch im Gesamtranking führenden Regionen München, Stuttgart und Jena konzentrieren sich die Denker insbesondere auf eher gewerblich-industriell und technologisch geprägte Arbeitsmarktregionen wie Darmstadt, Mannheim, Aachen, Wolfsburg und Dresden, darunter finden sich jedoch auch eher ländlich geprägte Standorte mit starken mittelständischen Industrie- und Technologieunternehmen wie Biberach, Regensburg oder Cham.



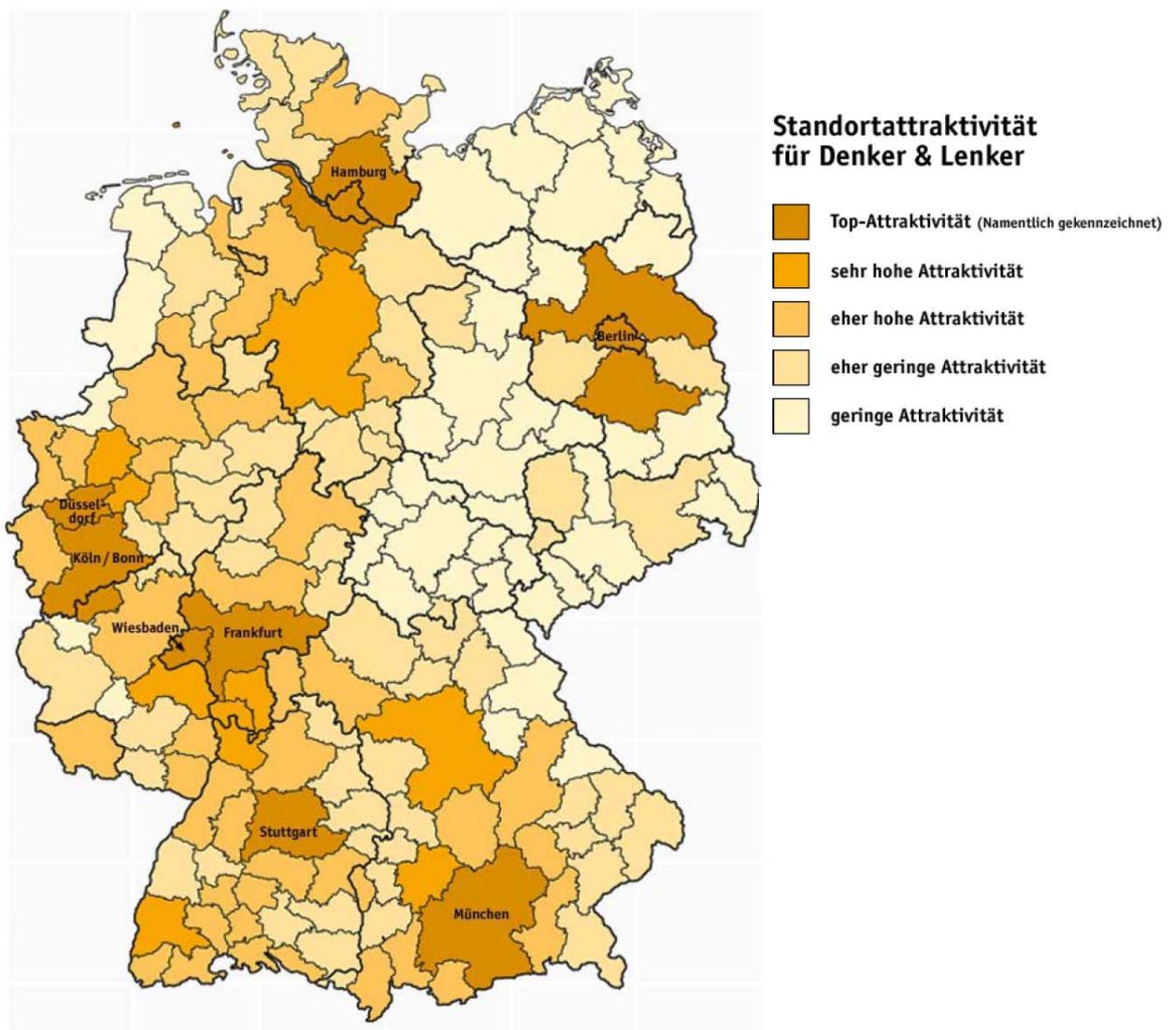
Karte: Perspektiven für Lenker

Die Perspektiven für Lenker sind im Vergleich zu den Denkern regional etwas stärker verteilt. Neben den im Gesamtranking führenden Standorten punkten hier insbesondere jene Arbeitsmarktregionen, die stark durch Administrations- und Entscheidungsfunktionen auch von großen Konzernen und im Dienstleistungsbereich charakterisiert sind. Dazu zählen bspw. Köln/Bonn und Düsseldorf sowie in Norddeutschland Münster, Hannover oder Bremen.



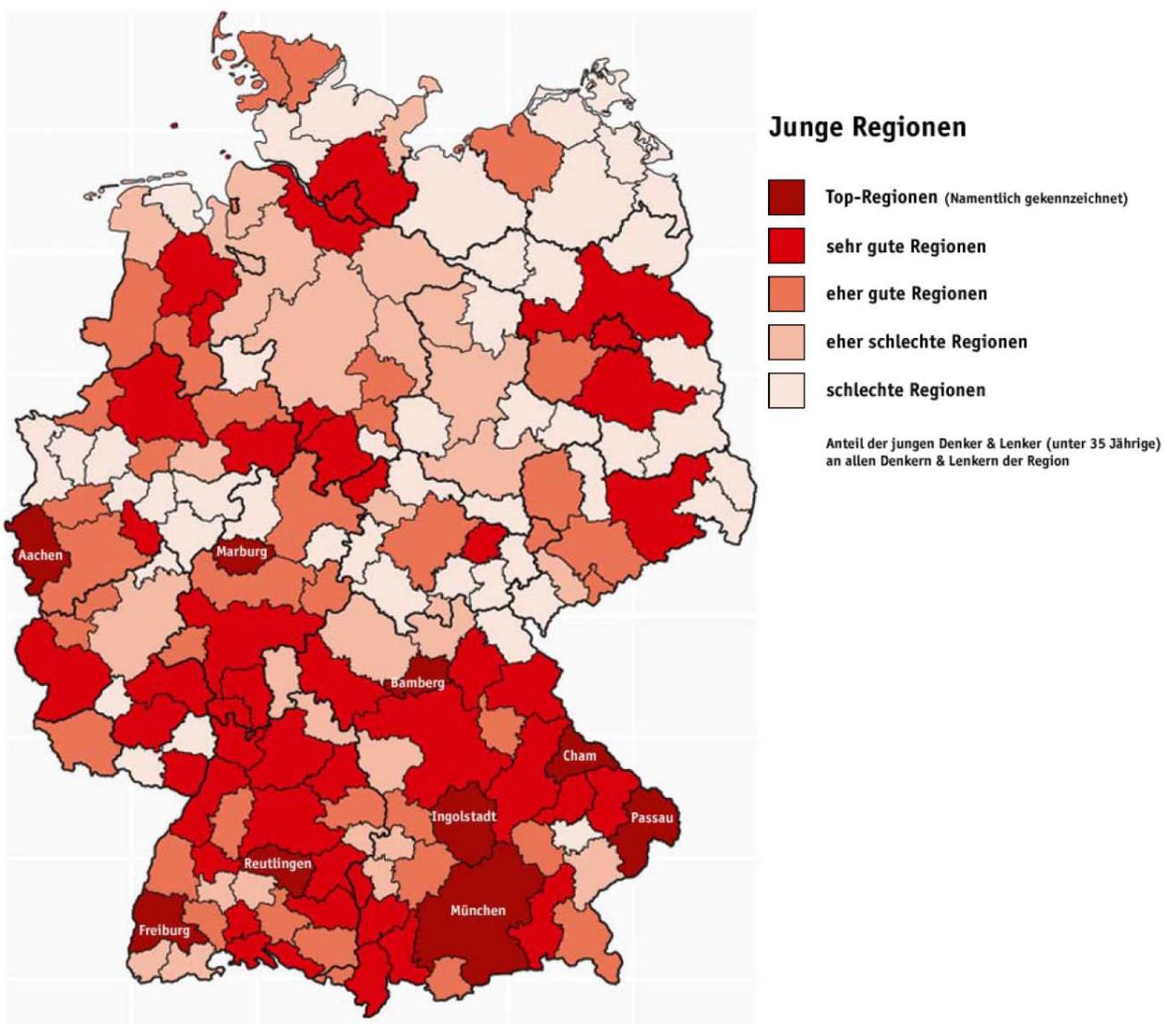
Karte: Standortattraktivität

Über die höchste Standortattraktivität für Denker und Lenker verfügen die großen Metropolen München, Rhein-Ruhr, Hamburg, Rhein-Main und Stuttgart. Die ostdeutschen Arbeitsmarktregionen fallen hier aufgrund des hohen Lohngefälles und der geringen Internationalität stark zurück. Der Bohemien-Index, der anhand der freiberuflich tätigen Künstler die Lebensqualität in den Regionen beschreibt zeigt zudem, dass neben den urbanen, attraktiven Metropolen auch ländliche Regionen, die häufig touristisch hohe Anziehungskraft besitzen, eine hohe Lebensqualität für Denker und Lenker aufweisen.



Karte: Junge Hot Spots

Junge Hot-Spots bezeichnen Standorte, an denen der Anteil der jungen Fach- und Führungskräfte besonders hoch ist. Hierzu zählen insbesondere Universitätsstädte wie Freiburg, Aachen, Marburg, Passau oder Bamberg. Hier finden sich besonders attraktive Arbeits- und Lebensbedingungen. Außerdem sind diese Standorte von den Gefahren des demografischen Wandels erst zeitverzögert bedroht, da es ihnen gelingt, bereits heute junge Denker und Lenker für sich zu gewinnen und so mögliche Folgen des demografischen Wandels abzuschwächen.



Produkte & Dienstleistungen

Sie möchten wissen, wo Ihre Stadt, Region oder Ihr lokaler Arbeitsmarkt im Wettbewerb um Denker und Lenker steht? Prognos erstellt Ihnen individuelle Auswertungen nach den untersuchten Indikatoren und zeigt Ihnen, in welchem Umfang wachstums- und innovations-treibende Berufe in Ihrer Region vorhanden sind, wie attraktiv Ihre Region für diese Gruppen ist, mit welchen altersbedingten Abgängen Sie zu rechnen haben und wie groß der Nachwuchs an Leistungsträgern ist.

Der statistische Vergleich der Regionen im Karriereatlas geht Ihnen nicht weit genug? Sie möchten, dass eine Analyse der regionalen Arbeitsmarktbedingungen für ausgewählte Berufsgruppen oder Wirtschaftsbranchen die individuellen Maßnahmen und Aktionsprogramme vor Ort berücksichtigt mit dem Ziel, zukunftsgerichtete Strategien abzuleiten?

Die Prognos AG berät Sie bei der Entwicklung umfassender Handlungsstrategien zur Sicherung Ihrer Position im Wettbewerb um Fach- und Führungskräfte.

Ansprechpartnerin:

Prognos AG, Büro Berlin
Birte Jessen
Leiterin Unternehmenskommunikation
Goethestraße 85
D-10623 Berlin
Telefon +49 - 30 - 52 00 59-222
Telefax +49 - 30 - 52 00 59-201
Mobil +49 160 88 290 84

karriereatlas@prognos.com