



Bleiben Sie JOBFIT! Ihre Chance auf Qualifizierung

Die Bildungs- und Kompetenzplanung des Jobcenters München 2022

Einleitung

Im Jahr 2021 galt es, die Zeit der Krise aktiv zu nutzen, um Kundinnen und Kunden auf die Veränderungen am Arbeitsmarkt gut vorzubereiten.

Corona war das Brennglas und hat alle Akteure des Arbeitsmarktes auf Chancen und Risiken des Bildungsalltages aufmerksam gemacht.

Das Jobcenter München will auch im Jahr 2022 den Fokus auf Bildung und nachhaltige Integration legen.

Wir stellen uns gemeinsam die Frage:

„Wie hat Corona den Bedarf der Kundinnen und Kunden, den Bedarf des Arbeitsmarktes und den Bedarf der Mitarbeiter*innen verändert?“

Gemeinsam die Veränderungen erkennen und an ihnen zu arbeiten!

Die Aussagen aus der Bildungs- und Kompetenzplanung gelten demnach zu 100% fort und werden um die veränderten Rahmenbedingungen und Besonderheiten im Übergang 2021/2022 ergänzt.

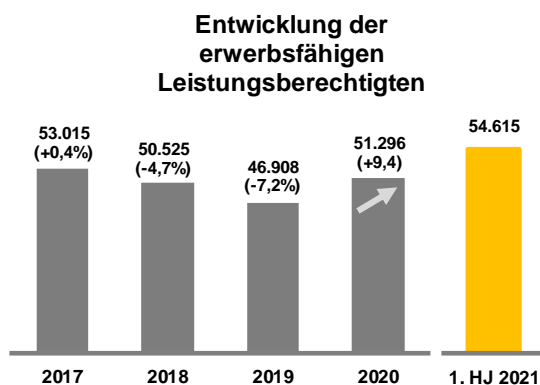
Wie andere Arbeitsagenturen und Jobcenter halten wir dazu an der rechtskreisübergreifende „Strategie 2025 – **Heute für Morgen**“ der Bundesagentur für Arbeit fest und folgen den Grundsätzen:

„Wir richten unser Denken und Handeln am Kunden aus“

und

„Wir kennen die Perspektiven und Bedarfe unserer Kunden/ des Arbeitsmarktes“.

Der Kundenbestand hat sich während des Jahres 2021 maßgeblich verändert.



(Veränderung zum Vorjahr)



Für 2022 gehen wir davon aus, dass sich die pandemische Lage beruhigt und die wirtschaftliche Entwicklung normalisiert. Dies signalisiert auch die Bundesregierung in ihren ökonomischen Eckwerten für das nächste Jahr mit einem Anstieg des BIP um 3,6% – die Wirtschaft soll bis Jahresende ihre alte Stärke wieder erreicht haben.

2022 wird das dritte Jahr, in dem wir mit den Folgen der Pandemie leben und arbeiten.

Von der wirtschaftlichen Erholung profitieren nicht alle Kundengruppen gleichermaßen – so holen beispielsweise Geringqualifizierte, Menschen mit Migrationshintergrund, aber auch Frauen langsamer auf und die Langzeitarbeitslosigkeit ist angestiegen. Kundinnen und Kunden mit Vermittlungshemmnissen benötigen unsere Unterstützung daher in besonderem Maße. (Planungsbrief der Zentrale 10/2021)

Individuelle Unterstützung bedeutet auch das aktive Beachten und Bearbeiten der Rahmenbedingungen. Bildung wird nicht erfolgreich zur Integration führen bzw. den Weg zur Arbeitsaufnahme vorbereiten, wenn die Rahmenbedingungen wie Kinderbetreuung, Wohnsituation u.a. nicht stimmig sind.

Arbeitsmarkt – Angebot und Nachfrage

Die Relation aus der Anzahl Arbeitsloser und gemeldeter Arbeitsstellen bildet einen wichtigen Indikator für die Integrationschancen von Bewerbern unter Berücksichtigung von Mitbewerbern. Je höher der Relationswert, desto höher ist die Konkurrenzsituation der Bewerberinnen und Bewerber pro gemeldeter Stelle.

Eine differenziertere branchenbezogene und zugleich die qualifikatorischen Anforderungen berücksichtigende Betrachtung schildert in verschiedenen Branchen den Fachkräftemangel.

Umfassende Daten einschließlich der Fachkräfteengpassanalyse finden Sie im Internet unter: <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Themen-im-Fokus/Fachkraeftebedarf/Fachkraeftebedarf-Nav.html>

Der Münchner Arbeitsmarkt verlangt nach qualifizierten Arbeitskräften.

Während bundesweit der Anteil vakanter gemeldeter Stellen für Ungelernte und für Bewerberinnen und Bewerber ohne Berufsabschluss rund 23% beträgt, umfasst deren Anteil an den in München gemeldeten sozialversicherungspflichtigen Arbeitsstellen lediglich rund 18%, allerdings mit zunehmendem Trend.

Die Unterschiede bei den Bedarfen des Marktes und den Fähigkeiten der Kundinnen und Kunden, das Ungleichgewicht zwischen Angebot und Nachfrage verweist unmissverständlich auf das Erfordernis qualifizierender Vermittlung als Grundstock nachhaltiger Integrationen für die Kundinnen und Kunden im Rechtskreis SGB II.

Es ist eine Kunst, die Bedarfe der offenen Stellen und die Potentiale der Kundinnen und Kunden in Einklang zu bringen.

Wir wollen dafür unsere Beratungsleistung weiter ausbauen und die Berufskunde bei den Integrationsfachkräften in Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeberservice stärken. Die Bildungsbereitschaft bei den Kundinnen und Kunden zu wecken und Kundinnen und Kunden und Arbeitgeber schon vor, während und vor allem nach der Bildungsmaßnahme zusammenzubringen, soll ein Selbstverständnis sein.

Die Digitalisierung in allen Bereichen des Arbeitsmarktes schreitet stetig voran. So müssen sich nicht nur die Kundinnen und Kunden und Arbeitgeber auf das Thema immer wieder neu einstellen, gleiches gilt auch für die Bildungsanbieter.



Qualifizierungsbedarfe

Wie in den Vorjahren werden verschiedene Maßnahmearten genutzt.

Im laufenden Jahr konnten wieder mehr Menschen an Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik teilnehmen als im letzten Jahr, aber die Eintrittszahlen in Weiterbildungen und berufliche Qualifizierungen blieben deutlich unter dem Vorkrisenniveau.

Gleichzeitig wurde während der Pandemie eine Vielzahl von alternativen Durchführungsformen entwickelt, bei denen unsere Kundinnen und Kunden von digitalen Ansätzen profitieren konnten.

Wünschenswert wäre es, wenn sich die Bildungsanbieter auf eine Mischform einstellen. Digitale Angebote, Präsenzunterrichte und hybride Lösungen kommen den Kundinnen und Kunden des Jobcenters München zu Gute.

Leitfragen können sein

- Für welche Kundinnen und Kunden haben sich digitale Maßnahmen oder Maßnahmeinhalte bewährt?
- Welche Partnerinnen und Partner können wir gewinnen, um die berufliche Qualifizierung unserer Kundinnen und Kunden erfolgreich zu gestalten?

Die Coronakrise hat gezeigt, dass digitale Angebote allein nicht ausreichen, die Bildungsmaßnahme erfolgreich absolvieren zu können. Neben der Befähigung der Teilnehmenden ist die technische Ausstattung (Hardware, Software, Internet) ein wesentlicher Bildungsbaustein.

Und es bleibt eine Herausforderung, heute schon zu wissen, was morgen an Kenntnissen und Fertigkeiten gebraucht werden wird.

Eines ist sicher, der Arbeitsmarkt wird komplexer und entwickelt sich immer schneller weiter und unsere gemeinsame Verantwortung ist es, dass unsere Kundinnen und Kunden nicht abgehängt werden.

Es wird schwieriger ohne berufliche Qualifizierung. Dennoch braucht es unmittelbare Anreize, die zum einen das Interesse wecken, zum anderen Qualifizierung als unabdingbares Erfordernis transportieren.

Einstellungsabsichten von Arbeitgebern unter der Voraussetzung, dass passgenaue, bestimmte oder bei Bedarf auch einen längeren Zeitraum beanspruchende Qualifizierungen absolviert werden, geben Perspektiven und somit greifbare Anreize. Dazu sollen Kundinnen und Kunden an einem verbindenden, ineinandergreifenden Netzwerk aus Bildungsträgern und Arbeitgebern teilhaben.

Das besondere Augenmerk wird im Jahr 2022 weiterhin auf **abschlussorientierten Qualifizierungen** gerichtet sein.

Da wo möglich, soll die reguläre Ausbildung angestrebt werden.

Wenn die individuellen Voraussetzungen vorliegen, ist eine betriebliche Einzelumschulung denkbar. Hierbei ist es wichtig, die Teilnehmenden frühzeitig zu begleiten. Das Produkt umschulungsbegleitende Hilfen kann genutzt werden.

Gruppenumschulungen sind bei ausreichend guter Arbeitsmarktprognose denkbar.

Oftmals kommen die klassischen Wege zum Berufsabschluss für den überwiegenden Teil der Kundinnen und Kunden des Jobcenters aufgrund unterschiedlicher hemmender Aspekte nicht in Frage. Stattdessen konnte ein bis vor der Pandemie gut aufnahmefähiger Arbeitsmarkt auch für Ungelernte und Geringqualifizierte dem durch zahlreiche Faktoren beeinflussten Erwerbsdruck mit zumindest prekären Arbeitsverhältnissen – vermeintlich Zeit sparend – begegnen.



Angesichts der fortwährenden Hilfebedürftigkeit und dem hohen Risiko erneut arbeitslos zu werden, erscheint die erwachsenengerecht reduzierte, aber für den Erwerb eines Abschlusses nach dem BBiG notwendige Ausbildungsdauer dennoch vielen Kundinnen und Kunden als zu lang.

Hier setzt die gute Beratung der Integrationsfachkräfte des JC München an.

Über betriebliche Erprobungen können die Kundinnen und Kunden eine Bindung zum Arbeitgeber und damit zur zukünftigen Stelle aufbauen und die Begeisterung für das Thema Ausbildung/ Umschulung kann geschaffen werden.

Berufsanschlussfähige Teilqualifikationen können eine Alternative sein.

Arbeitgeber – Kundin/Kunde - Bildungsträger und JC bilden eine Einheit.

In diesem Verbund wollen wir es dem interessierten und motivierten Personenkreis ermöglichen, sich in den hierfür zugelassenen Bildungszielen (<https://www.nachqualifizierung.de/>) und im Rahmen des **Qualifizierungschancengesetzes** zu qualifizieren und unter Umständen zeitgleich die Hilfebedürftigkeit zu reduzieren oder gar zu beenden.

Vorrangig möchten wir mit dem Qualifizierungschancengesetz beschäftigte Arbeitnehmer*innen im Sinne von Qualifizierung am Arbeitsplatz erreichen.

Es gilt, den sich ändernden Anforderungen des Arbeitsplatzes mit guter (Weiter)Bildung zu begegnen und damit den Arbeitsplatz zu sichern.

Bei Fragen zum Thema QCG stehen Ihnen die Experten des Arbeitgeberservice im JC München unter (Postfach einfügen) zur Verfügung.

Informationen finden sich auch unter <https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/foerderung-von-weiterbildung>

Unser Ziel ist es weiterhin, ein ganzheitliches Beratungs- und Dienstleistungsportfolio vorzuhalten. Die Qualifizierung und Aktivierung der Kunden orientiert sich immer am Einzelfall und am Bedarf und der Aufnahmebereitschaft des regional erreichbaren Arbeitsmarkts.

Die Zeit nach der „Krise“ nutzen – am Arbeitsmarkt teilhaben!



1. Wir gemeinsam

Zusammenarbeit mit Trägern von (Bildungs-) Maßnahmen

Maßnahmen bereiten unsere Kundinnen und Kunden schrittweise auf die Arbeitswelt vor und beinhalten immer entsprechende Module der digitalen (Grund)Kompetenzen.

Praktische Bestandteile der Qualifizierung dienen der Eignungsfeststellung und der Erprobung im (neuen) Berufsfeld.

In 2022 sollen daher Aktivierungs- und Qualifizierungsmaßnahmen praktische Anwendungen der neuen Arbeitswelten beinhalten. Damit schaffen wir eine Verbindung zwischen Bildung und Erwerbstätigkeit.

Dabei kann es sinnvoll sein, dass schon beim Vorstellen von Bildungsmaßnahmen die Berufsfelder und mögliche Arbeitgeber/ Tätigkeitsbereiche dem Kunden bekannt sind.

Ein bewährtes Informationsmittel ist <https://con.arbeitsagentur.de/prod/berufetv/start>

Flexible Maßnahmeangebote berücksichtigen strukturelle Merkmale und personale Kompetenzen unserer Kundinnen und Kunden. Laufzeiten und Anwesenheitszeiten orientieren sich dabei an den Bedarfen der Kunden, um einen erfolgreichen Abschluss zu sichern.

Aktivierungs- und Qualifizierungsmaßnahmen beinhalten flexible Eintrittstermine, um auf kurzfristige Bedarfe reagieren zu können

Aktivierungs- und Qualifizierungsmaßnahmen berücksichtigen die Bedarfe der besonderen Personengruppen wie z.B. Menschen mit Behinderung, (Allein-)Erziehender oder Zugewanderter durch Barrierefreiheit, Teilzeitangebote und berufsbezogenes Deutsch.

Die Maßnahmeinhalte sollen kundenbezogen vermittelt werden, die Qualitätsstandards sind zu erfüllen.

Eine enge Zusammenarbeit zwischen Kundin/Kunde -Träger und Integrationsfachkraft vorwährend und besonders zum Ende der Qualifizierung soll Standard sein.

Ein gutes Absolventenmanagement inkludiert das Bewerbungstraining mit der Kontaktaufnahme zu potentiellen Arbeitgebern, dem Erstellen und Versenden von Bewerbungsunterlagen bis hin zur Vorbereitung und Unterstützung der Vorstellung beim Arbeitgeber und wenn möglich die Begleitung der Arbeitsaufnahme.

2. Coaching

Auf Augenhöhe mit den Kundinnen und Kunden

Corona hat die Bedarfe der Kundinnen und Kunden maßgeblich verändert.

Ziel des individuellen Coachings ist die persönliche und berufliche Ausgangslage des Kunden in einer Gesamtheit zu betrachten, um notwendige Veränderungsschritte für eine nachhaltige berufliche Eingliederung herauszuarbeiten und gemeinsam festzulegen, um letztendlich die Beschäftigungsfähigkeit zu stärken.

Welche Bedarfe haben unsere Kund*innen unter anderem

- Tagesstruktur schaffen und unter realen Arbeitsbedingungen testen und ausbauen



- Schuldenabbau, Auskommen mit einem geringen Einkommen, Perspektiven ohne Schulden finden
- Kinderbetreuung in allen Altersgruppen z.B. im Kontext Homeschooling, Ferienzeiten
- vielschichtige Gesundheitsthemen mit Fokus auf Anbindung an ein medizinisches Netzwerk und der Vereinbarkeit von Gesundheit und Arbeitsaufnahme
- Digitale Fitness von Ausstattung & Anwendung
- Sprache im Alltag und im Beruf, Feststellen und Ausbau der sprachlichen Kompetenz durch berufsbezogenes Deutsch (neben Sprechen auch Schreiben und Lesen)

3. Aus- und Weiterbildungen

(Neue) berufliche Perspektiven schaffen

Eine Leitaussage begleitet seit mehreren Jahren unsere Bildungsberatung.

Wir investieren in die Bildung unserer Kundinnen und Kunden in Branchen und Berufsbereichen, in denen der Arbeitsmarkt eine Aufnahmemöglichkeit bietet. Dabei fördern wir auch unter der Maßgabe, mit der Entwicklung am Markt Schritt zu halten.

Ein besonderer Fokus des JC München liegt auf den Qualifizierungsbedarfen der Wachstumsbranchen (vgl. dazu die Brancheneinschätzung für 2021).

Wachstumsbranchen sind demnach die Bereiche

- Erziehung
- Pflege
- Haushaltsnahe Dienstleistungen/ Reinigung
- Lager/ Logistik
- Hotel-Gaststätten
- Handwerk
- IT/ Digitalisierung
- Sicherheit

In allen anderen Berufsfelder sind Qualifizierungen bei ausreichend guter Arbeitsmarktprognose oder einer bereits vorhandenen Beschäftigungsperspektive nicht ausgeschlossen.



Zusammenfassung

Bei allen Förderentscheidungen handelt es sich um eine Einzelfallentscheidung unter Berücksichtigung individueller Voraussetzungen. Sie basiert auf der festgestellten Notwendigkeit der Förderung einer beruflichen Weiterbildung und der Eingliederungswahrscheinlichkeit in den Arbeitsmarkt. Dabei legen wir insbesondere Augenmerk auf Weiterbildungen in den sogenannten Engpassberufen.

Eine Teilnahme an einer Qualifizierung ist grundsätzlich erst nach einer Beratung bei der Integrationsfachkraft möglich.

Um Kundinnen und Kunden und Bildungsträger noch besser zusammenzuführen, plant das JC München die Einrichtung eines virtuellen Bildungsmarktes.

Hierbei haben die Träger eine Plattform, aktuelle Bildungsangebote und sich selbst als Träger bei den Kundinnen und Kunden vorzustellen und die Kundinnen und Kunden erhalten einen schnellen Überblick über Bildungsangebote in der Region.

Das Förderergebnis bestimmt die Förderintensität.

Das bedeutet, dass alle Beteiligten das große Ziel, die Heranführung und idealer Weise das Eingliedern auf dem Arbeitsmarkt verfolgen.

Neben der technischen Ausstattung der Kundinnen und Kunden ist auch die Befähigung dieser im sicheren Umgang mit der Technik eine Aufgabe, der sich alle stellen müssen.

Dazu will das Jobcenter München seinen Beitrag leisten und auch Förderketten zulassen und umsetzen.

Wir bieten einen regelmäßigen Austausch an, um der Entwicklung des Arbeitsmarktes zu entsprechen

Gemeinsam mit allen Akteuren des Arbeitsmarktes und der Sozialregion stellen wir uns den Herausforderungen des demografischen Wandels, der Digitalisierung und den Auswirkungen der Corona-Krise.

Die Herausforderungen dabei liegen weiterhin unter anderem bei der Einhaltung der Regeln und Bestimmungen der Bundes- und Landespolitik und den daraus resultierenden Hygieneauflagen und Kontaktregelungen.

Kurz nach Beginn der Corona-Krise war klar, dass die reine Lernform in Präsenz nicht zukunftsfähig sein kann.

Deshalb bitten wir alle Beteiligten, Unterrichtsformen in moderner, insbesondere in digitaler Form weiter vorzuhalten. Das Anbieten von hybriden Unterrichtsformen unterstützt die Bildungsidee.

Wir gemeinsam im Thema Bildung. Damit unsere Kunden Ihren Beitrag leisten können.

Ansprechpartner/in im JC München

Heike.Koecher@jobcenter-ge.de

Lukas.Eiler@jobcenter-ge.de

Monika.Wiefel@jobcenter-ge.de



Tabellenanhang

Berufsausbildungsstellen nach Wirtschaftsklassen (WZ 2008)

AA München

Berichtsjahr: 2020/21

September 2021 (Gebietsstand Oktober 2021)

Sperrfrist: 28. Oktober 2021

Wirtschaftszweige	Gemeldet seit Beginn des Berichtsjahres			darunter (Sp. 1) unbesetzt		
	Anzahl	Veränd. zum VJ		Anzahl	Veränd. zum VJ	
		absolut	in %		absolut	in %
	1	2	3	4	5	6
Insgesamt	9.776	- 1.336	- 12,0	1.131	- 459	- 28,9
A Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	10	- 3	- 23,1	-	-	-
B Bergbau u. Gewinnung v. Steinen u. Erden	-	-	-	-	-	-
C Verarbeitendes Gewerbe	1.165	- 933	- 44,5	131	- 179	- 57,7
D Energieversorgung	163	97	147,0	*	*	*
E Wasservers., Abwasser/Abfall, Umweltverschm.	25	7	38,9	*	*	*
F Baugewerbe	384	- 80	- 17,2	59	- 5	- 7,8
G Handel; Instandhalt. u. Rep. v. Kfz	2.897	158	5,8	229	- 344	- 60,0
H Verkehr und Lagerei	220	36	19,6	39	5	14,7
I Gastgewerbe	301	- 333	- 52,5	68	12	21,4
J Information und Kommunikation	338	32	10,5	22	- 5	- 18,5
K Finanz- u. Versicherungs-DL	594	94	18,8	14	- 117	- 89,3
L Grundstücks- und Wohnungswesen	71	- 6	- 7,8	*	*	*
M Freiberuf., wissensch. u. techn. DL	1.717	159	10,2	221	42	23,5
N Sonstige wirtschaftliche DL	181	- 96	- 34,7	40	13	48,1
O Öffentl. Verwalt., Verteidigung; Soz. vers.	276	- 447	- 61,8	-	- 4	- 100,0
P Erziehung und Unterricht	350	- 20	- 5,4	72	*	*
Q Gesundheits- und Sozialwesen	795	7	0,9	167	21	14,4
R Kunst, Unterhaltung und Erholung	66	8	13,8	14	9	180,0
S Erbringung v. sonstigen Dienstleistungen	223	- 15	- 6,3	49	20	69,0
T Private Haushalte	-	-	-	-	-	-
U Exterritoriale Organisat. u. Körpersch.	-	-	-	-	-	-
7 Keine Angabe	-	*	*	-	-	-

Erstellungsdatum: 20.10.2021, Statistik-Service Nordost

© Statistik der Bundesagentur für Arbeit

*) Aus Datenschutzgründen und Gründen der statistischen Geheimhaltung werden Zahlenwerte von 10 oder 2 und Daten, aus denen rechnerisch auf einen solchen Zahlenwert geschlossen werden kann, anonymisiert.



2.3 Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach der Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008 (WZ 2008)

München, Landeshauptstadt (09162); Gebietsstand des jeweiligen Stichtags
 Stichtag: 31. März 2021

Wirtschaftsabschnitte / Wirtschaftsabteilungen / Wirtschaftsgruppen WZ 2008	Anteile in % ¹⁾	sozialversicherungs- pflichtig Beschäftigte am Stichtag 31.03.2021		Veränderung gegenüber dem Vorjahresstichtag	
		Mrz. 21		absolut	in %
Insgesamt	100,0	902.945	- 6.435	- 0,7	
A Land-, Forstwirtschaft und Fischerei	0,1	478	17	3,7	
B,D,E Bergbau, Energie- und Wasserversorgung, Entsorgungswirtschaft	1,6	14.441	308	2,2	
C Verarbeitendes Gewerbe	11,1	100.364	- 3.463	- 3,3	
dav. 10-15, 18, 21, 31 Herstellung von überwiegend häuslich konsumierten Gütern (ohne Güter der Metall-, Elektro- und Chemieindustrie)	1,2	10.576	- 549	- 4,9	
24-30, 32, 33 Metall- und Elektroindustrie sowie Stahlindustrie	9,6	86.404	- 2.559	- 2,9	
16, 17, 19, 20, 22, 23 Hrst. v. Vorleistungsgütern, insb. v. chem. Erzeugnissen u. Kunststoffwaren (ohne Güter der Metall- u. Elektroindustrie)	0,4	3.384	- 355	- 9,5	
F Baugewerbe	2,6	23.695	- 213	- 0,9	
G Handel, Instandhaltung, Reparatur von Kfz	10,5	94.833	- 3.295	- 3,4	
H Verkehr und Lagerei	2,8	25.556	665	2,7	
I Gastgewerbe	3,5	31.359	- 7.396	- 19,1	
J Information und Kommunikation	10,8	97.590	4.803	5,2	
K Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	6,4	58.024	- 10	- 0,0	
L,M Immobilien, freiberufliche wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	17,3	155.926	4.262	2,8	
N sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	7,8	70.369	- 5.744	- 7,5	
dav. N (ohne ANÜ) sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen (ohne Arbeitnehmerüberlassung)	5,9	53.517	- 3.712	- 6,5	
782,783 Arbeitnehmerüberlassung	1,9	16.852	- 2.032	- 10,8	
O, U Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung, Ext. Organisationen	4,9	44.016	1.362	3,2	
P Erziehung und Unterricht	3,8	33.899	302	0,9	
86 Gesundheitswesen	7,2	65.005	1.980	3,1	
87,88 Heime und Sozialwesen	4,7	42.153	1.004	2,4	
R,S,T sonstige Dienstleistungen, Private Haushalte	5,0	45.230	- 1.017	- 2,2	
keine Zuordnung möglich	0,0	7	-	-	
davon nach Sektoren:					
A Land-, Forstwirtschaft und Fischerei	0,1	478	17	3,7	
B - F Produzierendes Gewerbe	15,3	138.500	- 3.368	- 2,4	
G - U Dienstleistungsbereich	84,6	763.960	- 3.084	- 0,4	

© Statistik der Bundesagentur für Arbeit

¹⁾ Anteil an der jeweiligen Gesamtsumme (Spaltenprozent)

²⁾ Aus Datenschutzgründen und Gründen der statistischen Geheimhaltung werden Zahlenwerte von 1 oder 2 und Daten, aus denen rechnerisch auf einen solchen Zahlenwert geschlossen werden kann, 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).