

04.06.1998

Zwischenbericht

der Enquête-Kommission I
gemäß § 33 der Geschäftsordnung

zu dem Auftrag des Landtags Nordrhein-Westfalen
vom 7. Juli 1995

(Drucksache 12/26 - Neudruck)

Zukunft der Erwerbsarbeit

Beschlußempfehlung

1. Der Zwischenbericht der Enquête-Kommission I wird zur Kenntnis genommen.
2. Der Landtag beauftragt die Enquête-Kommission I, ihre Arbeit fortzusetzen.

Datum des Originals: 04.06.1998 / Ausgegeben: 04.06.1998

Die Veröffentlichungen des Landtags sind fortlaufend oder auch
einzelnen gegen eine Schutzgebühr beim Archiv des Landtags
Nordrhein-Westfalen, 40002 Düsseldorf, Postfach 10 11 43,
Telefon (02 11) 8 84-24 39, zu beziehen.

Zwischenbericht

der Enquête-Kommission "Zukunft der Erwerbsarbeit"

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	VII
1 Arbeitslosigkeit in NRW	1
1.1 Die Arbeitslosigkeit im vergleichenden Überblick	1
1.2 Soziale Differenzierung	8
1.3 Regionale Besonderheiten	25
2 Entwicklung der Arbeitskräftenachfrage und des Arbeitskräfteangebots ...	29
2.1 Entwicklung der Arbeitskräftenachfrage und des Arbeitskräfteangebots bis zur Gegenwart	29
2.2 Mittelfristige Arbeitsmarktbilanzierung	34
3 Komponenten der Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt	43
3.1 Demographische Bestimmungsfaktoren	43
3.2 Einfluß der Zuwanderung nach Deutschland auf den Arbeitsmarkt	46
3.3 Verändertes Erwerbsverhalten	49
3.3.1 Allgemeine Veränderungen des Erwerbsverhaltens	49
3.3.2 Determinanten der Frauenerwerbsneigung	53
3.4 Wandel des "Normalarbeitsverhältnisses"	63
3.4.1 Veränderung der Arbeitszeitformen und Arbeitszeitwünsche	65
3.4.2 "Atypische" Beschäftigungsformen	71
3.4.3 Fazit	79
3.5 Sektorale Entwicklungen	81
3.5.1 Der sektorale Strukturwandel	81
3.5.1.1 Der sektorale Strukturwandel in Deutschland und Nordrhein-Westfalen im internationalen Vergleich	81
3.5.1.2 Sach- und Dienstleistungen: Konturen einer neuen Komplementarität	86
3.5.2 Strukturelle Entwicklungen in den einzelnen Sektoren in Deutschland und Nordrhein-Westfalen	88
3.5.2.1 Strukturelle Veränderungen im primären und sekundären Sektor ...	88
3.5.2.2 Strukturelle Veränderungen im tertiären Sektor	91
3.5.3 Ausgewählte "Zukunftsbranchen" in NRW	102
3.5.3.1 Innovationsimpulse durch Umweltschutz/ -industrie	102
3.5.3.1.1 Beschäftigungswirkungen der Umweltwirtschaft	102
3.5.3.1.2 Umweltwirtschaft in Nordrhein-Westfalen	104
3.5.3.1.3 Innovationsfähigkeit durch Entwicklung von Systemlösungen	106
3.5.3.2 Zukunftsbranche Bio- und Gentechnologie	108
3.5.3.2.1 Situation und Entwicklung der kommerziellen Bio- und Gentechnologie in Deutschland	108

3.5.3.2.2	Bio- und Gentechnologie in Nordrhein-Westfalen	111
3.5.3.3	Neue Medien/Multimedia/Telekommunikation	118
3.6	Auswirkungen des Globalisierungsprozesses	126
3.6.1	Umfang und Ursachen der Globalisierung	126
3.6.2	Auswirkungen des Globalisierungsprozesses auf die mittelständische Industrie	130
3.6.2.1	Globale Konkurrenz für die mittelständische Industrie und Umstrukturierung des intraindustriellen Beziehungsgeflechts	131
3.6.2.2	Globalisierungstendenzen der mittelständischen Industrie	134
4	Kleine und mittlere Unternehmen als Träger der Beschäftigungsentwicklung?	138
4.1	Die Rolle der Existenzgründer	138
4.2	Das Handwerk im Wandel	145
4.2.1	Das Handwerk im gesamtwirtschaftlichen Strukturwandel	145
4.2.1.1	Handwerkswachstum und sektoraler Strukturwandel	145
4.2.1.2	Handwerkliche Erwerbstätigkeit und Selbständigkeit	147
4.2.2	Struktureller Wandel der Handwerkswirtschaft	149
4.2.2.1	Gewinner und Verlierer im handwerklichen Strukturwandel	149
4.2.2.2	Unternehmensgrößenstruktur	151
4.2.2.3	Funktionale und Qualifikationsstruktur der Beschäftigten	152
4.2.2.4	Handwerkliche Leistungsstruktur - Vordringen der Handelsfunktion	155
5	Qualifizierung der Erwerbstätigen	157
5.1	Zukünftige Qualifikationsanforderungen des Arbeitsmarktes	157
5.2	Entwicklungen im Bereich der beruflichen Erstausbildung	161
5.2.1	Entwicklungstendenzen im System der Berufsausbildung	162
5.2.2	Angebot an und Nachfrage nach Ausbildungsplätzen	163
5.2.3	Kooperationsprobleme im Berufsausbildungssystem	171
5.3	Weiterbildung und Innovation in der Region	175
5.3.1	Handlungs- und Entwicklungspotentiale der Region	175
5.3.1.1	Steuerung und Planung von Weiterbildung	176
5.3.1.2	Ermittlung des Weiterbildungsbedarfs	177
5.3.1.3	Netzwerke als innovative Elemente in der beruflichen Weiterbildung	179
5.3.2	Qualität in der beruflichen Weiterbildung als innovatives Gestaltungselement	181
	Literaturverzeichnis	185

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Arbeitslose (AL), Arbeitslosenquote (ALQ) und offene Stellen in Nordrhein-Westfalen	2
Tabelle 2:	Arbeitslosenquoten seit 1976 - NRW im Vergleich mit Deutschland insgesamt, Westdeutschland und anderen Bundesländern	3
Tabelle 3:	Vergleich der Arbeitslosenquoten für NRW und Westdeutschland anhand ausgewählter Merkmale (Stand jeweils Ende Juli 1997)	4
Tabelle 4:	Langzeitarbeitslosenquoten in den Bundesländern	21
Tabelle 5:	Arbeitslosenquoten und Zuwachs an Arbeitslosigkeit im regionalen Vergleich (Stand September 1997)	26
Tabelle 6:	Entwicklung der Erwerbspersonen und Erwerbstätigen in Westdeutschland und Nordrhein-Westfalen (1970-1996)	30
Tabelle 7:	Entwicklung von Beschäftigungsanteilen in einzelnen Arbeitsmarktregionen	32
Tabelle 8:	Kennziffern der Langfristszenarien von DIW, IAB und Prognos (in Mio zum Projektionsjahr)	35
Tabelle 9:	Arbeitsmarktbilanz für Nordrhein-Westfalen	39
Tabelle 10:	Einwohnerentwicklung in Nordrhein-Westfalen	45
Tabelle 11:	Ausländische Wohnbevölkerung	46
Tabelle 12:	Wanderungssaldo	47
Tabelle 13:	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	48
Tabelle 14:	Erwerbsquoten im Vergleich	51
Tabelle 15:	Entwicklung der Lebensarbeitszeit (exemplarische Rechnungen)	52
Tabelle 16:	Altersspezifische Erwerbsquoten im Bundesgebiet und Nordrhein-Westfalen 1995	53
Tabelle 17:	Erwerbstätigen-Anteile nach Wirtschaftssektoren - Vergleich zwischen allen Erwerbstätigen und erwerbstätigen Frauen in Nordrhein-Westfalen (in %)	57
Tabelle 18:	Erwerbstätige nach Geschlecht und Netto-Einkommen in Prozent (nur NRW)	60
Tabelle 19:	Arbeitszeitformen der Beschäftigten (1995, Angaben, soweit nicht anders angegeben, in %)	66
Tabelle 20:	Einstellungen der Beschäftigten zu ihren Arbeitszeitformen (1995, Angaben in %)	68
Tabelle 21:	Wunsch der Beschäftigten nach bestimmten Arbeitszeitformen	71
Tabelle 22:	Wachstumserwartungen für den Zeitarbeitsmarkt	76
Tabelle 23:	Übersicht über wichtige Eckdaten von START Zeitarbeit NRW (1995 bis Ende Juni 1997)	78
Tabelle 24:	Bilanz bei den besonderen Zielgruppen für das erste Halbjahr 1997 (Stand 31.06.1997)	78
Tabelle 25:	Qualifizierungsmaßnahmen über den Zeitraum von 1995 bis Ende Juni 1997	79
Tabelle 26 a:	Beschäftigte nach Sektoren: Bundesrepublik Deutschland (West)	82
Tabelle 26 b:	Beschäftigte nach Sektoren: Nordrhein-Westfalen	83
Tabelle 26 c:	Beschäftigte nach Sektoren: Ruhrgebiet	84
Tabelle 27:	Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den Wirtschaftsbereichen des primären und sekundären Sektors (1981-1996)	90
Tabelle 28:	Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Bereich der distributiven Dienstleistungen (1980-1995)	91

Tabelle 29:	Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Bereich der konsumbezogenen Dienstleistungen (1980-1995)	94
Tabelle 30:	Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Bereich der produktionsnahen/unternehmensnahen Dienstleistungen (1980-1995) . . .	95
Tabelle 31:	Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Bereich der staatlichen Dienstleistungen (1980-1995)	98
Tabelle 32:	Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Bereich der sozialen Dienstleistungen (1980-1995)	100
Tabelle 33:	Vorteile der Professionalisierung und Legalisierung der Arbeit und der Dienstleistungen	101
Tabelle 34:	Saubere Technologie und Wettbewerbsfähigkeit in Deutschland	103
Tabelle 35:	Beschäftigte im Umweltschutz in der Bundesrepublik Deutschland	103
Tabelle 36:	Regionale Umsatzschwerpunkte der nordrhein-westfälischen Umweltschutzwirtschaft in unterschiedlichen Geschäftsfeldern	106
Tabelle 37:	Bedeutende Unternehmenskennzahlen in den verschiedenen Anwendungsfeldern der Bio- und Gentechnologie in Nordrhein-Westfalen .	116
Tabelle 38:	Geschäftsfelder der AV-Medienwirtschaft	122
Tabelle 39:	Festangestellte mit AV-Medienberuf in NRW (alle Berufsgruppen, einschließlich multifunktionale Medienberufe)	123
Tabelle 40:	Entwicklung der Berufe (Basis Festangestellte insgesamt)	124
Tabelle 41:	Anzahl der Freiberufler bzw. unständig Beschäftigten in der AV-Medienbranche in NRW 1996	125
Tabelle 42:	Vorleistungsbezüge des deutschen Maschinenbaus, Straßenfahrzeugbaus und der elektronischen Industrie, früheres Bundesgebiet 1978 - 1991	133
Tabelle 43:	Exportquoten der Betriebe ausgewählter Zweige des westdeutschen verarbeitenden Gewerbes nach Beschäftigtengrößenklassen 1990 - Exporte/Umsatz in % -	135
Tabelle 44:	Selbständige Handwerksunternehmen in Nordrhein-Westfalen 1977 und 1995	148
Tabelle 45:	Beschäftigte und Umsatz in selbständigen Handwerksunternehmen Nordrhein-Westfalens 1976 und 1994 nach Handwerksgruppen und ausgewählten Handwerkszweigen	150
Tabelle 46:	Beschäftigungsstruktur der nordrhein-westfälischen Handwerksbetriebe 1976 und 1994 (1976 einschließlich handwerkliche Nebenbetriebe)	153
Tabelle 47:	Leistungsstruktur des Umsatzes ausgewählter Handwerke Nordrhein-Westfalens 1976 und 1994 (in %)	155
Tabelle 48:	Projektion der Tätigkeitsstruktur der Erwerbstätigen in den alten Bundesländern bis 2010	158
Tabelle 49:	Die Qualifikationsstruktur der Arbeitskräfte 1991 und des Arbeitskräftebedarfs 2010	160
Tabelle 50:	Entwicklung der Ausbildungsstellen und Bewerber/Bewerberinnen (1990 bis 1997)	164
Tabelle 51:	Verbleib der am 30.09.96/97 unversorgten Bewerber am 20.12.96/31.12.1997	173
Tabelle 52:	Verhältnis vom Human- und Sachkapital in Deutschland	175
Tabelle 53:	Aufgaben und Aktivitäten im Bereich der Weiterbildung nach Handlungsebenen	178

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Index der Performanz am Arbeitsmarkt 5

Abbildung 2: Prozentuale Anteile der Frauen an Arbeitslosigkeit und Beschäftigung -
jeweils Ende September 9

Abbildung 3: Die Zusammensetzung von Arbeitslosigkeit und Beschäftigung
der Frauen nach Alter 10

Abbildung 4: Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten von Frauen und Männern 1996 11

Abbildung 5: Arbeitszeiten bei beschäftigten Frauen sowie Arbeitszeitwünsche bei
arbeitslosen Frauen 12

Abbildung 6: Anteile der unter 25jährigen an der sozialversicherungspflichtigen
Beschäftigung bzw. an der Arbeitslosigkeit 1980 bis 1996 (in %) 14

Abbildung 7: Arbeitslosenquoten der unter 25jährigen Männer und Frauen 1990 bis 1996
(jeweils Ende September) 15

Abbildung 8: Prozentuale Anteile der Ausländer und Ausländerinnen an der
Gesamtarbeitslosigkeit (Ende September) bzw.
sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung (Ende Juni) 19

Abbildung 9: Langzeitarbeitslose nach Altersgruppen in Nordrhein-Westfalen
(Ende September 1996 (Angaben in %) 22

Abbildung 10: Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen nach Altersgruppen
(Stand jeweils Ende September, Angaben in Prozent) 23

Abbildung 11: Vergleich der Arbeitslosenquoten ausgewählter Merkmalsträger
(Stand jeweils Ende Juli 1997) 27

Abbildung 12: Gesamtdeutsches Erwerbspersonenpotential 1990-2010 (in Mio) 36

Abbildung 13: Prognose der Beschäftigungsentwicklung 1994 bis 2002 in den Kreisen
Nordrhein-Westfalens 41

Abbildung 14: Altersstruktur der Bevölkerung in Deutschland 1950-2040 44

Abbildung 15: Die Beteiligung von Frauen und Männern an den Beschäftigungsgewinnen
im Dienstleistungssektor zwischen 1980 und 1996 (nur Arbeitsverhältnisse,
also ohne Beschäftigte in Ausbildung, jeweils Ende Juni) 58

Abbildung 16: Entwicklung sozialversicherungspflichtig Beschäftigter im
Entsorgungsbereich (öffentliche und private Arbeitgeber) und in der
übrigen Wirtschaft - 1989=100 104

Abbildung 17: Schwerpunkte der nordrhein-westfälischen Umweltschutzwirtschaft 105

Abbildung 18: Projektierte Mitarbeiterentwicklung in Deutschland: Aggregierte
Biotechnologiesegmente (in Tausend) 110

Abbildung 19: Aufteilung der Core-Biotechnikunternehmen auf die verschiedenen
Anwendungsfelder 112

Abbildung 20: Abschätzung zukünftiger Beschäftigungsmöglichkeiten in der kommerziellen
Bio- und Gentechnologie in Nordrhein-Westfalen 113

Abbildung 21: Negative Auswirkungen eines Verzichts auf die Bio- und Gentechnologie
in NRW in den Sektoren Chemische Industrie und Nahrungs- und
Genußmittelindustrie bis zum Jahr 2005 115

Abbildung 22: Relation gemeldete Berufsausbildungsstellen zu gemeldeten
Bewerber/inne/n 166

Abbildung 23: Die zehn Wirtschaftsgruppen mit den höchsten Anteilen am Angebot an betrieblichen Ausbildungsstellen	168
Abbildung 24: Die zehn Berufsgruppen mit den höchsten Anteilen am Angebot an betrieblichen Ausbildungsstellen	170

Einleitung

Zur Arbeit der Enquête-Kommission "Zukunft der Erwerbsarbeit"

Die Frage der Erwerbsarbeit und der damit korrespondierenden Erwerbslosigkeit ist gegenwärtig das zentrale innenpolitische Thema in der Bundesrepublik Deutschland und in Nordrhein-Westfalen. Die Politik steht vor der Aufgabe, neue Potentiale und Entwicklungstendenzen des Arbeitsmarktes und der Erwerbsarbeit aufzuzeigen. Die Gesellschaft wird durch die hohe Erwerbslosigkeit und die damit verbundenen gesellschaftlichen Schwierigkeiten sowie durch begrenzte finanzielle Spielräume zunehmend mit ihren eigenen Grundlagen und ihrem politischen, wirtschaftlichen und sozialen Regelwerk konfrontiert. Das Ausmaß der Erwerbslosigkeit droht zu einem Indikator für die Stabilität und Leistungsfähigkeit unseres Landes und unseres politischen und sozialen Systems zu werden.

Gesellschaft und Wirtschaft stehen vor großen strukturellen Veränderungen, die sich zum Teil in extremer Dynamik vollziehen - mit den daraus erwachsenden sozialen, wirtschaftlichen und fiskalischen Folgen. Auch die Arbeit und die Arbeitswelt befinden sich im Wandel. Dies ist allerdings nichts Neues, da sich Arbeitsprozesse und -strukturen schon immer verändert haben. Neu ist jedoch die Radikalität und Schnelligkeit der Prozesse. Hinzu kommt die zunehmende Globalisierung und der globale Wettbewerb um Arbeit.

Vor diesem Hintergrund wurde am 7. Juli 1995 auf Antrag der Fraktion der SPD (Drucksache 12/26 - Neudruck) die Enquête-Kommission "Zukunft der Erwerbsarbeit" einstimmig durch den Landtag Nordrhein-Westfalen eingesetzt. Die konstituierende Sitzung fand am 18. April 1996 statt. Die Enquête-Kommission "Zukunft der Erwerbsarbeit" ist die erste Enquête-Kommission des nordrhein-westfälischen Landtags.* Die insgesamt dreizehn Mitglieder, davon sechs Abgeordnete des Landtags und sieben nichtparlamentarische Mitglieder, wählten den Abgeordneten Prof. Dr. Friedhelm Farthmann (SPD) zu ihrem Vorsitzenden und den Abgeordneten Laurenz Meyer (CDU) zum stellvertretenden Vorsitzenden. Die Kommission setzt sich wie folgt zusammen:

Abgeordnete

ordentliche Mitglieder

stellvertretende Mitglieder:

SPD-Fraktion

Prof. Dr. Friedhelm Farthmann
Bodo Hombach
Helga Gießelmann

Dr. Bernhard Kasperek
Wolfram Kuschke
Heidi Berger

* Die Geschäftsordnung des Landtags NRW sieht das Institut der Enquête-Kommission als Instrument der politischen Entscheidungsvorbereitung und Politikberatung erst seit Ende 1994 vor.

CDU-Fraktion

Hermann-Josef Arentz
Laurenz Meyer

Lothar Hegemann
Herbert Reul

Bündnis 90/Die Grünen

Brigitte Herrmann

Marianne Hürten

Sachverständige

Peter Clever

Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung

Dr. Hansjörg Döpp

Landesvereinigung der Arbeitgeberverbände Nordrhein-Westfalen e. V.

Prof. Dr. Rolf G. Heinze
Ruhr-Universität Bochum

Dr. Detlef Hunsdiek
Bertelsmann AG Gütersloh

Prof. Dr. Paul Klemmer
Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung

Prof. Dr. Ingrid Kurz-Scherf
Fachhochschule Bielefeld

Dieter Mahlberg
ehem. Vorsitzender des DGB-Landesbezirks Nordrhein-Westfalen

Mit der Einsetzung der Enquête-Kommission ist die Erwartung verbunden, außerhalb des politischen Tagesgeschäftes intensiv, ohne Denkverbote und in einem offenen Wettbewerb der Argumente an der Bewältigung der gesellschaftlichen Herausforderung "Abbau von Arbeitslosigkeit - Gestaltung der (Erwerbs)Arbeit der Zukunft" zu arbeiten und Antworten auf die damit verbundenen Fragen zu finden. Die Arbeit der Kommission läßt sich charakterisieren als die Suche nach den Wegen, den von Arbeitslosigkeit Betroffenen und Bedrohten eine Perspektive zu geben. Dies soll erklärtermaßen nicht auf hohem Abstraktionsniveau geschehen, sondern auf der Grundlage der konkreten Bedingungen für (mehr) Erwerbsarbeit in Nordrhein-Westfalen.

Im Einsetzungsbeschluß der Enquête-Kommission "Zukunft der Erwerbsarbeit" heißt es: "Viele Modelle zur Vermeidung bzw. Verringerung der Arbeitslosigkeit sind gescheitert. Die praktizierte Politik, bei hoher Staatsquote Beschäftigung im öffentlichen Bereich zu sichern, ist an ihre Grenzen gestoßen. Es gibt keinen Königsweg. ... Experten verschiedenster Fachrichtungen haben Teilantworten auf hohem Niveau. Diese gilt es zusammenzuführen und in der Enquête-Kommission zu einem ganzheitlichen Konzept zu formen." Der Auftrag der Enquête-Kommission gibt das ehrgeizige Ziel vor, u.a. mögliche Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt zu antizipieren, Rahmenbedingungen für eine zukunftsgerechte Arbeitsmarktpolitik zu formulieren, die Auswirkungen der

sich wandelnden Strukturen auf Erwerbs- und Familienarbeit zu diskutieren, die Teilhabe von Beschäftigten mit geringen Qualifikationen und benachteiligten Gruppen am Arbeitsmarkt zu fördern sowie neue Arbeitszeitmodelle und deren Folgen für die Entlohnungssysteme zu erörtern. Schwerpunkt der Arbeit der Enquête-Kommission ist das Bundesland Nordrhein-Westfalen mit seiner spezifischen (Wirtschafts)Struktur und seinen Entwicklungspotentialen.

Die Enquête-Kommission "Zukunft der Erwerbsarbeit" legt mit diesem Band I einen Bericht vor, der die Ergebnisse einer Bestandsaufnahme des Arbeitsmarktes in Nordrhein-Westfalen dokumentiert. Der Bericht beschreibt den Arbeitsmarkt und seine Komponenten. In einem zweiten, noch zu erstellenden Band werden Handlungsempfehlungen formuliert.

Die Ist-Analyse basiert weitgehend auf einer Reihe von Gutachten, die von der Enquête-Kommission mit dem Ziel vergeben wurden, die gegenwärtige Arbeitsmarktsituation in Nordrhein-Westfalen zu erfassen und nordrhein-westfälische Besonderheiten zu diagnostizieren. Es war den Kommissionsmitgliedern wichtig, zunächst eine breite Informationsgrundlage, die Ansatzpunkte für die Erklärung beobachteter Sachzusammenhänge liefert, zu erarbeiten und damit eine gute Basis für die Entwicklung von Handlungsempfehlungen zu erlangen, deren Formulierung der eigentliche Auftrag der Kommission ist.

Die Enquête-Kommission "Zukunft der Erwerbsarbeit" sieht Handlungsbedarf

Die aktuellen Daten zum Arbeitsmarkt deuten auf eine positive Entwicklung hin, die auch Nordrhein-Westfalen erfassen wird. In Verbindung mit dem allgemein prognostizierten Aufschwung wird auch in Nordrhein-Westfalen eine Zunahme der Beschäftigung in den nächsten Jahren erwartet. Dies wird - das ist einhellige Auffassung der Enquête-Kommission - jedoch nicht ausreichen, um alle Arbeitsmarktprobleme Nordrhein-Westfalens zu lösen. Vielmehr ist die Zukunft der Erwerbsarbeit in Nordrhein-Westfalen noch immer mit gravierenden Risiken verbunden, die einen beachtlichen politischen Handlungsbedarf signalisieren. Hierfür sprechen nach Ansicht der Enquête-Kommission vor allem folgende Tatbestände:

1. So hat das Ausmaß der Arbeitslosigkeit einen neuen Rekordwert erreicht, der so schnell nicht abgebaut werden kann. Zwar weicht die Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt in Nordrhein-Westfalen nicht mehr, wie etwa in den späten siebziger und frühen achtziger Jahren, von der Entwicklung der Arbeitslosigkeit im westdeutschen Bundesgebiet ab. Diese Parallelentwicklung, von der nicht gesagt werden kann, ob sie von Dauer sein wird, erfolgt jedoch von einem hohen Niveau aus. So ist davon auszugehen, daß der konjunkturelle Aufschwung von einem hohen Sockel, der rund 800 000 Arbeitslose umfaßt, aus startet.
2. Ein besonderes Merkmal der Arbeitslosigkeit in Nordrhein-Westfalen ist der hohe Anteil an sogenannten Langzeitarbeitslosen. Er weist auf eine Strukturierungs- und Verhärtungstendenz hin, die die Herausbildung dieses Sockels erklärt und eine Integration der in diesem Segment erfaßten Arbeitslosen in das Beschäftigungssystem erschwert. Viele Anzeichen deuten darauf hin, daß neue Arbeitsplätze eher von Neuzugängen in den Arbeitsmarkt als aus dem Arbeitslosenbestand selbst heraus besetzt werden. Neuere Analysen lassen des

weiteren vermuten, daß dieser Bestand an Arbeitslosigkeit größer ist, als die amtliche Statistik dies vermuten läßt. Angesichts der Heterogenität der in diesem Bestand enthaltenen Arbeitslosen steht die Arbeitsmarktpolitik vor besonderen Herausforderungen, die vor allem vor Ort bewältigt werden müssen.

3. Eine weitere Besonderheit des Arbeitsmarktes von Nordrhein-Westfalen ist die räumliche Konzentration des Arbeitsmarktproblems. Bei Herausrechnung der industriellen Kerne, insbesondere des Ruhrgebiets, schwinden z.B. die über das Arbeitslosenniveau und über Problemgruppen definierten Unterschiede des Arbeitsmarktes von Nordrhein-Westfalen von jenen der westdeutschen Bundesländer.
4. Versuche, die Mittelfristperspektiven des Arbeitsmarktes in Nordrhein-Westfalen zu bestimmen, führen zum Ergebnis, daß in den nächsten 10 Jahren kein gravierender Wandel im Überschuß der Nachfrage nach Arbeitsplätzen eintreten wird. Dies hat zwei Gründe. Zum einen ist, vor allem bedingt durch die Änderung des Erwerbsverhaltens, mit einem weiteren Anwachsen der Nachfrage nach Erwerbsmöglichkeiten zu rechnen. Hier schlägt sich der Wunsch weiblicher Erwerbspersonen nach stärkerer Beteiligung am Berufsleben nieder. Dies verbindet sich mit einem Wandel der Beschäftigungsverhältnisse (Rückgang des Bedeutungsanteils von Vollzeitbeschäftigung und versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen). Zum anderen reicht die positive Entwicklung des Dienstleistungsbereichs nicht aus, um die Einbrüche im Industriesektor auszugleichen.

Zum Berichtsband

Der vorliegende Berichtsband I gliedert sich in fünf Hauptkapitel, die einen umfassenden Überblick über die Situation auf dem Arbeitsmarkt in Nordrhein-Westfalen geben. Das *erste Kapitel* zeigt die Entwicklung der Arbeitslosigkeit in Nordrhein-Westfalen im vergleichenden Überblick zur BRD und zu den Bundesländern und erörtert die Problematik der Abschätzung der Arbeitslosenzahl und der Stillen Reserve. Darüber hinaus werden in einer sozialen Differenzierung einzelne Gruppen in ihrer spezifischen Betroffenheit von Erwerbslosigkeit (z.B. Frauen, Jugendliche, Ausländer und Langzeitarbeitslose) und ihrer Bedeutung für die zu erwartende Entwicklung von Arbeitslosigkeit beschrieben. Abschließend werden die interregionalen Disparitäten in Nordrhein-Westfalen im Verhältnis zu anderen Flächenländern analysiert.

Das *zweite Kapitel* skizziert die wesentlichen Tendenzen der gegenwärtigen und zukünftigen Entwicklung auf der Angebots- und Nachfrageseite des Arbeitsmarktes. Auf der Basis der Entwicklung des Arbeitsvolumens sowie der Beschäftigten- und Erwerbspersonenzahlen wird der Versuch einer mittelfristigen Arbeitsmarktbalanzierung vorgenommen.

Im *dritten Kapitel* werden die wesentlichen Komponenten für die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt analysiert. Zunächst werden die natürliche Einwohnerentwicklung und die damit einhergehenden Einflüsse auf die altersstrukturelle Zusammensetzung der Bevölkerung unter Berücksichtigung der Zuwanderungen nach Deutschland beschrieben. Im Zusammenhang mit der Analyse des Erwerbsverhaltens werden die Erwerbsquoten insgesamt sowie nach Geschlecht und Alter getrennt dargestellt. In diesem Kontext werden zugleich die Determinanten der Frauener-

werbstätigkeit wie z.B. Fragen des gesellschaftlichen Wandels und der Individualisierung sowie der Verschlechterung der Haushaltseinkommen beschrieben. Der Wandel des "Normalarbeitsverhältnisses" wird anhand der Veränderungen der Arbeitszeitformen einerseits und der Zunahme atypischer Beschäftigungsformen andererseits erörtert.

Des weiteren werden der in hochentwickelten Volkswirtschaften stattfindende Tertiärisierungsprozeß dargestellt und die These der "Dienstleistungslücke" Deutschlands gegenüber der USA geprüft sowie die zunehmenden Komplementaritätsbeziehungen zwischen dem Dienstleistungs- und dem Industriesektor erörtert und intrasektorale Entwicklungstendenzen aufgezeigt. Als Beispiele für Zukunftsindustrien in NRW werden die Umweltwirtschaft, die Bio- und Gentechnologie sowie die Neuen Medien charakterisiert. Abschließend wird der Einfluß der zunehmenden Globalisierung auf die Wirtschaft insgesamt und die mittelständische Industrie dargelegt.

Das *vierte Kapitel* befaßt sich mit der Rolle der kleinen und mittleren Unternehmen als potentielle Bereitsteller von neuen Arbeitsplätzen, wobei zunächst eine kritische Würdigung der Rolle der Existenzgründer vorgenommen wird. Die Entwicklungen im Handwerk, das als sektorübergreifender Teil der mittelständischen Wirtschaft einen großen Teil der kleinen und mittleren Unternehmen auf sich vereint, schließen dieses Kapitel ab.

Das *fünfte Kapitel* befaßt sich mit Aus- und Weiterbildung. Einleitend werden die erwarteten Veränderungen der Qualifikationsstrukturen skizziert, die in Fragen der Aus- und Weiterbildung einmünden. Hier werden Entwicklungstendenzen im System der beruflichen Erstausbildung aufgezeigt, wobei die jüngeren Veränderungen der Angebots-Nachfrage-Relation auf dem Ausbildungsmarkt und die Frage der Funktionalität des dualen Ausbildungssystems vertieft werden. Die Analyse des Weiterbildungssektors behandelt die bisherige Praxis der regionalen Steuerung von Weiterbildungsmaßnahmen und der Ermittlung des Weiterbildungsbedarfs und zeigt Ansatzpunkte zur Qualitätssteigerung und -sicherung der beruflichen Weiterbildung auf.

Ergebnisse

Zusammenfassend kommt die Arbeitsmarktanalyse zu folgenden Ergebnissen:

- Die Arbeitslosigkeit in der Bundesrepublik Deutschland und NRW ist gegenwärtig so hoch wie nie zuvor. Die Dramatik der Arbeitsmarktsituation wird durch die extrem hohe "Stille Reserve" noch verschärft.
- Die Arbeitslosigkeit von jungen, ausländischen und Langzeitarbeitslosen steht zu einem großen Teil in einem direkten Zusammenhang mit der Qualifikation.
- Die Arbeitsmarktsituation Nordrhein-Westfalens ist durch große regionale Disparitäten gekennzeichnet (kontinuierliche Dekonzentration der Arbeitsplätze, Problemregionen Verdichtungsräume). Viele Arbeitsmarktbesonderheiten Nordrhein-Westfalens sind Ruhrgebietsbesonderheiten.
- Eine Ursache der gegenwärtigen Arbeitsmarktkrise ist die starke Zunahme des Arbeitskräfteangebots bei gleichzeitig rückläufiger Entwicklung der Nachfrage nach Arbeitskräften - mit Folgen für die von Arbeitslosigkeit betroffenen Personen, für die abhängig Beschäftigten sowie

für die Systeme der sozialen Sicherung.

- Für die Zukunft wird ein weiteres Anwachsen des Erwerbspersonenpotentials bei gleichzeitig weniger stark wachsender Arbeitskräftenachfrage erwartet. Danach wird es bei unveränderten Rahmenbedingungen bis zum Jahre 2010 keine Entspannung auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland und in NRW geben. Die im Augenblick zu beobachtende vorübergehende saisonale Entlastung deutet noch nicht auf eine Trendwende hin.
- Die Auflösung von traditionellen Lebensgemeinschaften und die Individualisierung der Gesellschaft führt zu einer starken Orientierung an der Erwerbsarbeit und führt damit zu einer hohen Erwerbsorientierung.
- Die wachsende Zahl der Erwerbstätigen ist vor allem auf den Anstieg der Erwerbsbeteiligung von Frauen, insbesondere der Gruppe der 35 bis 45jährigen, zurückzuführen.
- Die Gewinne der Frauen auf dem Arbeitsmarkt gehen eindeutig mit dem wachsenden Umfang von Teilzeitarbeit, die hauptsächlich von Frauen geleistet wird, einher. Teilzeitarbeit ist aber nicht die Arbeitszeitform für Frauen, sondern in der Regel ein Phänomen verheirateter Frauen mit heranwachsenden Kindern.
- Die zunehmende Flexibilisierung und Deregulierung hat zu einem Wandel des Normalarbeitsverhältnisses geführt. Einerseits ist es zu einer Ausweitung von flexiblen Arbeitszeitsystemen der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung gekommen, andererseits haben neue Formen der Beschäftigung wie Scheinselbständigkeit, geringfügige Beschäftigung und Zeitarbeit an Bedeutung gewonnen.
- Die deutliche Mehrheit der abhängig Beschäftigten in NRW ist in Betrieben des Dienstleistungssektors tätig; zugleich weist er als einziger Bereich immer noch überproportionale Wachstumsraten auf.

Zwischen den einzelnen Dienstleistungsbranchen bestehen hinsichtlich der Wachstums- und Beschäftigungschancen deutliche Unterschiede. Im größten Teilbereich, den distributiven Dienstleistungen, findet nur ein vergleichsweise geringes Beschäftigungswachstum statt.

Die "sozialen Dienstleistungen" sind in den vergangenen Jahren aufgrund demographischer und gesellschaftlicher Wandlungsprozesse zu einem der wichtigsten Expansionsbereiche im Beschäftigungssystem geworden, während bei den unternehmensnahen Dienstleistungen, u.a. wegen technologischer Innovationen - z.B. im Bankgewerbe - nach beträchtlichen Zuwächsen ein umfangreicher Beschäftigungsabbau droht.

- Die nordrhein-westfälische Umweltwirtschaft hat aus den ökologischen Belastungen der alten Industriestruktur neue Entwicklungsimpulse für die nordrhein-westfälische Wirtschaft und neue hochwertige Arbeitsplätze geschaffen. Sie verliert allerdings an Dynamik, da sich ihre Schwerpunkte immer noch auf herkömmliche "end-of-pipe"-Aktivitäten konzentrieren.
- Die Bio- und Gentechnologie wird als eine der Schlüsseltechnologien gesehen, deren direkte Arbeitsmarkteffekte bislang allerdings eher gering sind.
- Die Informations- und Kommunikationstechnologien haben zu tiefgreifenden Veränderungen in den Produktionsprozessen, der Arbeitsorganisation und den Arbeitsinhalten geführt. Sie führen

einerseits zu Rationalisierungseffekten, lassen andererseits aber auch neue Beschäftigungsfelder entstehen.

- Die Globalisierung der Märkte und der Produktion hat zugenommen, mit weitreichenden Auswirkungen auf die nationalen Volkswirtschaften. Sie ist allerdings auf den Güter- und Dienstleistungsmärkten unterschiedlich weit fortgeschritten.

Mittelständische Unternehmen operieren aufgrund der starken Verankerung ihrer Ressourcenbasis im nationalen und regionalen Umfeld nur zu einem geringen Teil global.

- Nur wenige Unternehmensgründungen weisen nach einigen Jahren bedeutende Beschäftigungseffekte auf, dennoch eröffnen die Existenzgründungen neue Beschäftigungsmöglichkeiten.
- Das nordrhein-westfälische Handwerk hat seine volkswirtschaftliche Stellung in den vergangenen Jahrzehnten im ganzen behaupten können. Der Anteil des Handwerks an den gesamten Erwerbstätigen ist im Zuge der handwerklichen Beschäftigungsexpansion deutlich angestiegen, wovon Frauen stärker profitiert haben als Männer.

Die Qualifikationsstruktur im nordrhein-westfälischen Handwerk hat sich stark verändert: Die Zahl der an- und ungelernten Arbeiter sowie der Angestellten hat zugenommen, während die Zahl der Gesellen und der sonstigen Facharbeiter sowie der mithelfenden Familienangehörigen abgenommen hat.

- Der mit dem Strukturwandel einhergehende Tertiarisierungsprozeß führt zu einer Veränderung der Tätigkeitsstrukturen hin zu einem breiteren und qualitativ höherwertigen Aufgabenspektrum, was zu einer Erhöhung des formalen Qualifikationsniveaus des Arbeitskräftebedarfs führen wird. Dadurch gewinnt die berufliche Aus- und Weiterbildung an Bedeutung.
- Das duale Ausbildungssystem ist konfrontiert mit sich verändernden Qualifikationsstrukturen, sich wandelnden Kompetenzanforderungen sowie organisatorischen und technischen Veränderungen, die zu Legitimations- und Funktionalitätsproblemen führen.

Einzelne Ausbildungsbereiche haben sich unterschiedlich stark aus dem Ausbildungsmarkt zurückgezogen, eine ausreichende Kompensation abgebauter Ausbildungskapazitäten (durch das Handwerk) findet nicht mehr statt.

- Weiterbildung vollzieht sich bislang als unsystematischer Prozeß, bei dem es vielfach sowohl an konkreten Bedarfsanalysen und Qualitätsstandards als auch an der Berücksichtigung langfristiger Bildungsziele fehlt.

Die Ergebnisse der Bestandsaufnahme der gegenwärtigen Arbeitsmarktsituation haben sehr deutlich werden lassen, daß Nordrhein-Westfalen aufgrund seiner Wirtschaftsstruktur vom Strukturwandel und vom Arbeitsplatzabbau in Folge sektoraler Veränderungen und technologischer Neuerungen besonders betroffen ist. Darüber hinaus wird deutlich, daß jenseits der Arbeitsmarktpolitik eine generelle Diskussion über die Zukunft der Erwerbsarbeit unabweisbar ist: Wie muß die Arbeit der Zukunft organisiert werden? Welches Potential besteht für Erwerbsarbeit? In welchen Bereichen kann zusätzliche Erwerbsarbeit geschaffen werden und wie ist diese finanzierbar? Wie kann die Nachfrage nach sozialen und persönlichen Diensten in Erwerbsarbeit umgesetzt werden? Wie können mehr Arbeitsplätze im regulären Arbeitsmarkt und Arbeitsplätze in neuen

zukunftsorientierten Bereichen geschaffen werden, wie neue Initiativen und Impulse für Dienstleistungen (Privathaushalt als Arbeitgeber) realisiert werden?

Arbeit ist mehr als Erwerbsarbeit. Deshalb stellen einige Gutachten eine Verbindung zu gesellschaftlicher Arbeit her, die - wenngleich ohne Lohn, Einkommen und soziale Sicherheit - dennoch gesellschaftlich unverzichtbar ist (z.B. freiwilliges gesellschaftliches Engagement, Familienarbeit). Die Veränderungen im gesellschaftlichen Zusammenleben, die Auflösung gesellschaftlicher Lebens- und Versorgungszusammenhänge und des sich daraus ableitenden gesellschaftlichen Bedarfs konfrontieren die Politik und die politischen Entscheidungsträger mit der Frage, welche Gesellschaft und welche Form des sozialen Lebens und der Arbeit künftig gewünscht wird. Vorschläge zur Bekämpfung der Erwerbslosigkeit konfrontieren gleichzeitig mit der Frage nach der Reformfähigkeit unserer Industriegesellschaft. Politik, Wirtschaft und Gesellschaft brauchen neue Ideen und Produkte, die die Verknüpfung der beiden zentralen Herausforderungen unserer Zeit, Arbeit und Umwelt, ermöglicht.

Ein Ansatzpunkt für eine zukunftsgerichtete Politik zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit und zur Schaffung neuer Arbeitsplätze und neuer Arbeitsorganisations- und Arbeitszeitmodelle liegt in der stärkeren Vernetzung verschiedener Politikbereiche, aber auch in einer größeren Aufgeschlossenheit neuen Überlegungen gegenüber, die von traditionellen Instrumenten und Erklärungsansätzen, aber auch von traditionellen Arbeitsvorstellungen abweichen und neue Wege wagen. Die Enquête-Kommission "Zukunft der Erwerbsarbeit" wird die Frage beantworten müssen, ob die bekannten arbeitsmarkt-, struktur- und wirtschaftspolitischen Instrumente geeignet und in der Lage sind, bei der Bewältigung der brisanten Arbeitsmarktlage und der Beseitigung oder Verringerung der Arbeitslosigkeit zu helfen.

Ein notwendiger Baustein für die Bewältigung der Aufgabe der Enquête-Kommission "Zukunft der Erwerbsarbeit" ist mit der Erarbeitung der Bestandsanalyse gelegt worden. Diese hat sich aber nur mit dem Status quo und der heute absehbaren Entwicklung befaßt, sofern keine politischen Änderungen eintreten. Darauf aufbauend will die Enquête-Kommission ihre Arbeit mit dem Ziel fortsetzen, Handlungsempfehlungen zu formulieren, die dazu dienen sollen, die Zukunftsaussichten auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. Der Landtag und die Bürgerinnen und Bürger unseres Landes erwarten - unter Berücksichtigung der von Bund und europäischer Kommission gesetzten Rahmenbedingungen - ein Handlungskonzept, das die Erfahrungen mit politischen Instrumenten im In- und Ausland auswertet, konkrete Handlungsalternativen benennt, die insbesondere auf Landesebene greifen und notwendige Veränderungen auf Bundes- und EU-Ebene ermöglicht. Wenn die Politik jetzt nicht handelt, wird sich die gegenwärtige Arbeitsmarktlage mit allen damit verbundenen Folgen für die Einzelnen, für die Gesellschaft und für ihre sozialen Sicherungssysteme, für die Wirtschaft, aber nicht zuletzt auch für die Glaubwürdigkeit unserer Verfassungsordnung weiter verschlechtern.

Die Gutachten

Insgesamt wurden von der Enquête-Kommission für die Ausarbeitung der Arbeitsmarktanalyse für Nordrhein-Westfalen 12 Gutachten vergeben. Die Gutachten stellen ein breites Zahlen- und Untersuchungsmaterial über die spezifische Situation Nordrhein-Westfalens bereit, die in dem Materialband zum Berichtsband I "Arbeitsmarkt in Nordrhein-Westfalen" zusammengetragen sind.

Im Einzelnen handelt es sich um folgende Gutachter bzw. Themen:

- *Prof. Dr. Claus Offe*, Humboldt-Universität zu Berlin:
"Zukunft der Arbeit: Generelle Trends in der Debatte"
- *Dr. Dieter Hecht*, Ruhr-Forschungsinstitut für Innovations- und Strukturpolitik e.V., Bochum:
"Regionale Veränderungen der sektoralen Beschäftigungsstruktur"
- *Prof. Dr. Franz-Josef Bade*, Universität Dortmund:
"Prognose der Beschäftigungsentwicklung 1994 bis 2002 in den Kreisen Nordrhein-Westfalens"
- *Prof. Dr. Hans-Friedrich Eckey*, Universität Gesamthochschule Kassel:
"Entwicklungstendenzen des Dienstleistungssektors in Nordrhein-Westfalen" und
"Vergleich der Groß-Regionen Düsseldorf, Frankfurt, München und Stuttgart"
- *Annette Schnabel, Frank Bauer, Gabi Schilling, Dr. Petra Frerichs*, Institut für die Erforschung sozialer Chancen, Köln:
"Arbeits- und Erwerbsperspektiven von Frauen in Nordrhein-Westfalen"
- *Dr. Josef Hilbert, Dr. Lothar Beyer, Dr. Brigitte Micheel*, Institut Arbeit und Technik, Gelsenkirchen:
"Entwicklungstrends im Dienstleistungssektor"
- *Dr. Volker Eichner, Andrea Helmer-Denzel, Katrin Schneiders*, Institut für Wohnungswesen, Immobilienwirtschaft, Stadt- und Regionalentwicklung GmbH, Bochum:
"Soziale Dienstleistungen: Zur verborgenen Expansion eines "neuen" Wachstumsmarktes"
- *Dr. Bernhard Lageman*, Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung, Essen:
"Auswirkungen des Globalisierungsprozesses auf die mittelständische Industrie" und
"Auswertung der Handwerkszählung 1995 für Nordrhein-Westfalen"
- *Prof. Dr. Franz Lehner*, Institut Arbeit und Technik, Gelsenkirchen:
"Arbeit und Umwelt in Nordrhein-Westfalen"
- *Prof. Dr. Dieter Timmermann, Dr. Udo Witthaus*, Universität Bielefeld:
"Bestandsaufnahme und Problemanalyse der beruflichen Erstqualifizierung in Nordrhein-Westfalen"
- *Prof. Dr. Gerhard Bosch, Prof. Dr. Rolf Dobischat, Dr. Rudolf Husemann*, Institut Arbeit und Technik, Gelsenkirchen:
"Weiterbildung und Innovation in der Region - Ein Literaturbericht"

1 Erwerbslosigkeit in NRW¹

1.1 Die Erwerbslosigkeit im vergleichenden Überblick

Noch nie seit Kriegsende gab es in Deutschland so viele Arbeitslose wie im Jahr 1997. Seit Anfang der neunziger Jahre hat die Arbeitslosigkeit immer wieder neue Rekordwerte zu verzeichnen. Im Jahresdurchschnitt waren 1997 in Deutschland 4.384.456 Personen (Westdeutschland: 3.020.900) arbeitslos gemeldet. Die Arbeitslosenquote lag bei 12,7 % (Westdeutschland: 11,0 %). Auch in Nordrhein-Westfalen wurde 1997 mit einer Arbeitslosenquote von 12,2 % und einer Zahl von durchschnittlich 824.479 arbeitslosen Menschen eine neue Höchstmarke erreicht.

Die Entwicklung der Arbeitslosigkeit verlief im Bundesgebiet und in Nordrhein-Westfalen nach einem analogen Muster. Langfristig betrachtet erfolgte die konjunkturelle Erholung dabei seit über 25 Jahren stets von einem höheren Sockel von Arbeitslosigkeit aus. So erhöhte sich im früheren Bundesgebiet seit 1970 die Zahl der Arbeitslosen nach jeder Rezession um jeweils etwa 700.000 bis 800.000 Erwerbssuchende, und selbst in Phasen relativ starker konjunktureller Erholung - wie etwa 1958/60, 1967/69, 1977/79 oder 1987/90 - sank die Arbeitslosenquote stets nur um 1 bis 2,5 Prozentpunkte. Seit Ende der siebziger Jahre reicht die aufschwungbedingte Absenkung der Arbeitslosenquote darum nicht mehr aus, um allgemeine Vollbeschäftigung zu erreichen. Vielmehr spricht man seitdem vom Phänomen einer stetig steigenden Sockelarbeitslosigkeit bzw. einer zunehmenden Persistenz von Erwerbslosigkeit als besonderer Problemstellung. Dieses Phänomen wird auch in anderen EU-Ländern beobachtet; so bewegt sich die (standardisierte) Arbeitslosenquote in der EU in den letzten drei Jahren annähernd bei 11 % (nach dieser Berechnung in Deutschland 1997: 9,7 %). Eine Ausnahme hiervon bilden innerhalb der EU lediglich Großbritannien, die Niederlande und Dänemark.

Von der zunehmenden Verfestigungstendenz der Arbeitslosigkeit ist auch das Land NRW betroffen. So folgte dieses Bundesland - gemessen an der Höhe der Arbeitslosenquoten - bis Mitte der siebziger Jahre zunächst noch weitgehend den Bundeswerten, um sich dann aber von diesen nach der zweiten Rezession (erste Ölkrise) in der Aufschwungsperiode 1977/79 abzukoppeln. Während die Bundeswerte Ende der siebziger Jahre noch auf 3,8 % zurückgingen, verharrte das Land Nordrhein-Westfalen damals auf einem Sockel von 4,6 %, der nachfolgend nie wieder unterschritten wurde. In den deutlichen Aufschwungjahren 1987/90 schälte sich dann - insbesondere nach der dritten Rezession (zweite Ölkrise 81/82) ein neuer Sockel von knapp 8 % heraus. Es ist nicht auszuschließen, daß sich nach der auf den "Vereinigungsboom" folgenden vierten Rezession (93/94) die 10-Prozent-Marke eventuell als neuer Sockel erweist. Nach jeder Rezession in Nordrhein-Westfalen hat sich die Zahl der offiziellen Erwerbssuchenden um rd. 250.000 bis 300.000 Personen erhöht. Möglicherweise bahnt sich in absoluten Zahlen jetzt ein neuer Sockel von etwa 800.000 Erwerbssuchenden an, wobei sich neuerdings auch die Zusammensetzung des Sockels zu ändern scheint. Bestand er zunächst primär aus älteren, weniger qualifizierten und

¹ Grundlagen der folgenden Ausführungen sind u.a. die Gutachten: Prof. Dr. Claus Offe: "Zukunft der Arbeit: Generelle Trends in der Debatte", Dr. Dieter Hecht: "Regionale Veränderungen der sektoralen Beschäftigungsstruktur".

häufig auch durch gesundheitliche Einschränkungen gekennzeichneten Arbeitslosen, füllt er sich zunehmend auch mit jüngeren und höher qualifizierten Erwerbssuchenden auf (vgl. hierzu auch Kap. 1.2).

Tab. 1: Arbeitslose (AL), Arbeitslosenquote (ALQ) und offene Stellen in Nordrhein-Westfalen

Jahr	Arbeitslose	ALQ	Offene Stellen	Zugang an Arbeitslosen	Zugang an offenen Stellen	Zug.a. o.St. je 100 AL-meldungen	Offene Stellen je 100 AL
1970	36.647	0,6	235.933	355.800	796.449	223,8	643,8
1971	48.040	0,8	188.304	443.237	722.009	162,9	392,0
1972	72.507	1,2	149.807	482.570	707.745	146,7	206,6
1973	83.212	1,4	156.384	548.737	700.984	127,7	187,9
1974	179.402	2,9	90.069	792.232	603.727	76,2	50,2
1975	299.873	4,8	67.580	918.929	582.741	63,4	22,5
1976	365.725	4,9	64.862	892.831	587.597	65,8	17,7
1977	309.877	5,0	60.112	926.295	564.503	60,9	19,4
1978	311.934	5,0	59.130	870.169	521.140	59,9	19,0
1979	289.300	4,6	71.434	811.345	508.463	62,7	24,7
1980	291.122	4,6	73.968	873.342	436.563	50,0	25,4
1981	402.732	6,4	47.175	973.982	334.511	34,3	11,7
1982	566.993	8,6	22.771	992.939	291.567	29,4	4,0
1983	706.158	10,6	15.941	972.722	337.598	34,7	2,3
1984	717.283	10,7	17.260	957.770	347.505	36,3	2,4
1985	733.107	11,0	22.023	972.003	414.592	42,7	3,0
1986	725.345	10,9	33.273	944.825	475.693	50,3	4,6
1987	737.043	11,0	35.912	987.238	463.836	47,0	4,9
1988	752.446	11,0	40.556	990.348	499.261	50,4	5,4
1989	687.728	10,0	52.746	1.048.555	565.884	54,0	7,7
1990	629.587	9,0	66.751	973.682	575.758	59,1	10,6
1991	561.331	7,9	68.229	993.841	558.392	56,2	12,2
1992	580.473	8,0	66.995	1.095.167	523.434	47,8	11,5
1993	703.198	9,6	52.304	1.233.820	488.773	39,6	7,4
1994	784.510	10,7	53.530	1.217.638	546.618	44,9	6,8
1995	778.946	10,6	61.289	1.235.607	588.531	47,6	7,9
1996	826.959	11,4	64.922	1.312.349	595.347	45,4	7,9
1997	884.479	12,2	68.587	1.294.534	608.400	46,9	7,8

Quelle: LAA-Daten u. eig. Berechnungen

Analysiert man die Entwicklung der jährlichen Neuanmeldungen an Arbeitslosen und offenen Stellen im Zeitraum von 1970 bis 1997, ist ein diagnostisch interessantes Ergebnis festzustellen (vgl. Tab. 1). Danach stiegen seit Anfang der achtziger Jahre die Stellenmeldungen je 100 Arbeitslosenmeldungen trotz steigender Arbeitslosenquote tendenziell an und schwankten zwischen

einem und zwei Drittel. Hohe Werte wurden vor allem in den Aufschwungsjahren beobachtet. Dies deutet darauf hin, daß die neu gemeldeten Arbeitslosen anscheinend nicht fähig oder willens waren, die neu gemeldeten Stellen zu besetzen. Da der Arbeitsplatzverlust sich primär im Sekundärbereich abspielte, der Zuwachs hingegen im Tertiärsektor erfolgte, gab es intersektorale Mobilitätsbarrieren (vgl. Kap. 3.5). Dies weist auf eine sogenannte Mismatch-Arbeitslosigkeit hin, wie später noch belegt werden soll. Das heißt, die Abgänge in die Erwerbslosigkeit, die primär dem Industriebereich entstammten, gingen primär in den Sockel, die neuen Arbeitsplätze des Dienstleistungsbereichs wurden hingegen vor allem von Neuzugängen in den Arbeitsmarkt besetzt.

Ein Vergleich der Entwicklung der Arbeitslosigkeit in Nordrhein-Westfalen mit der anderer Bundesländer zeigt, daß NRW hinsichtlich der Höhe der Arbeitslosenquote, aber auch gemessen an den Zuwachsraten, im Mittelfeld liegt, allerdings nur unter Einbeziehung der neuen Bundesländer (vgl. Tab. 2). Ein langfristiger Ländervergleich verdeutlicht, daß die Position Nordrhein-Westfalens heute relativ besser ist als noch vor zehn Jahren. Damals betrug die nordrhein-westfälische Arbeitslosenquote mit 11 % noch das Zweifache bzw. Eineinhalbfache der südlichen Bundesländer (vgl. MAGS 1997).

Tab. 2: Arbeitslosenquoten seit 1976 - NRW im Vergleich mit Deutschland insgesamt, Westdeutschland und anderen Bundesländern

	1976	1980	1985	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Mecklenburg-Vorp.						16,8	17,5	17,0	16,1	18,0	20,3
Brandenburg						14,8	15,3	15,3	14,2	16,2	18,9
Sachsen-Anhalt						15,3	17,2	17,6	16,5	18,8	21,7
Sachsen						13,6	14,9	15,7	14,4	15,9	18,4
Thüringen						15,4	16,3	16,5	15,0	17,6	19,1
Berlin (Ost)						14,3	13,7	13,0	12,4	14,4	*
Schleswig-Holstein	5,2	4,2	11,1	8,7	7,3	7,2	8,3	9,0	9,1	10,0	11,2
Hamburg	4,0	3,4	12,3	10,5	8,7	7,9	8,6	9,8	10,7	11,7	13,0
Niedersachsen	5,4	4,7	12,3	9,4	8,1	8,1	9,7	10,7	10,9	12,1	12,9
Bremen	5,6	5,3	15,2	13,5	10,7	10,7	12,4	13,7	14,0	15,6	16,8
Nordrhein-Westfalen	4,9	4,6	11,0	9,0	7,9	8,0	9,6	10,7	10,6	11,4	12,2
Hessen	4,4	2,8	7,2	5,7	5,1	5,5	7,0	8,2	8,4	9,3	10,4
Rheinland-Pfalz	4,8	3,8	8,6	6,3	5,4	5,7	7,5	8,4	8,5	9,4	10,3
Saarland	6,7	6,5	13,4	9,7	8,6	9,0	11,2	12,1	11,7	12,4	13,6
Baden-Württemberg	3,4	2,3	5,4	4,1	3,7	4,4	6,3	7,5	7,4	8,0	8,7
Bayern	4,9	3,5	7,7	5,1	4,4	4,9	6,4	7,1	7,0	7,9	8,7
Berlin (West)	3,9	4,3	10,0	9,4	9,4	11,1	12,3	13,3	14,3	15,7	*
Westdeutschland	4,6	3,8	9,3	7,2	6,3	6,6	8,2	9,2	9,3	10,1	11,0
Bundesrep. Deutschl.					7,3	8,5	9,8	10,6	10,4	11,5	12,7

* Berlin West + Ost 1997: 17,3 %

Quelle: StBA Nürnberg

Von 1990 bis 1997 ist die Arbeitslosigkeit in NRW langsamer angestiegen als in Westdeutschland oder in den Bundesländern Bayern und Baden-Württemberg. Vieles spricht daher dafür, daß sich für die südlichen Länder, die bisher mit niedrigen Arbeitslosenquoten aufwarten konnten, nun das Blatt ebenfalls gewendet hat. Allerdings bewegen sie sich weiterhin deutlich unter dem westdeutschen Durchschnitt, während NRW darüber liegt.

Ein vergleichender Überblick zeigt, daß die Arbeitslosenquote einzelner Personengruppen in NRW durchgängig über denen Westdeutschlands liegt (vgl. Tab. 3).

Tab. 3: Vergleich der Arbeitslosenquoten für NRW und Westdeutschland anhand ausgewählter Merkmale (Stand jeweils Ende Juli 1997)

	NRW	Westdeutschland
Merkmal	in %	in %
insgesamt	12,3	10,9
Männer	12,4	10,9
Frauen	12,1	10,8
Ausländer	23,0	19,8
Jugendliche unter 20 J.	13,7	10,2
Junge Erwachsene 20 bis 24 J.	14,0	12,3
Junge unter 25 J.	13,9	11,7

Quelle: LAA NRW sowie BA Nürnberg

Die Arbeitslosenquote alleine hat jedoch noch keine endgültige Aussagekraft über die Situation auf dem Arbeitsmarkt Nordrhein-Westfalens im Vergleich zu anderen Bundesländern. Mit dem "arbeitsmarktpolitischen Index der Performanz" wird versucht, eine vergleichende Analyse vorzunehmen (vgl. Schmid/Blancke 1997). Der "Index der Performanz am Arbeitsmarkt" wird aus der Arbeitslosen-, der Langzeitarbeitslosen- und der Erwerbsquote gebildet.² Die Erwerbsquote wird berücksichtigt, weil in der Höhe der Erwerbstätigkeit - vor allem der Frauen - eine weitere wichtige Dimension der arbeitsmarktmäßigen Performanz sichtbar wird. Danach liegt dann eine "gute" arbeitsmarktpolitische Situation vor, wenn eine hohe Erwerbsquote mit einer geringen Arbeitslosenquote und einer geringen Langzeitarbeitslosenquote korrespondiert, die daher zur Berechnung des "Index der Performanz am Arbeitsmarkt" hinzugezogen werden.

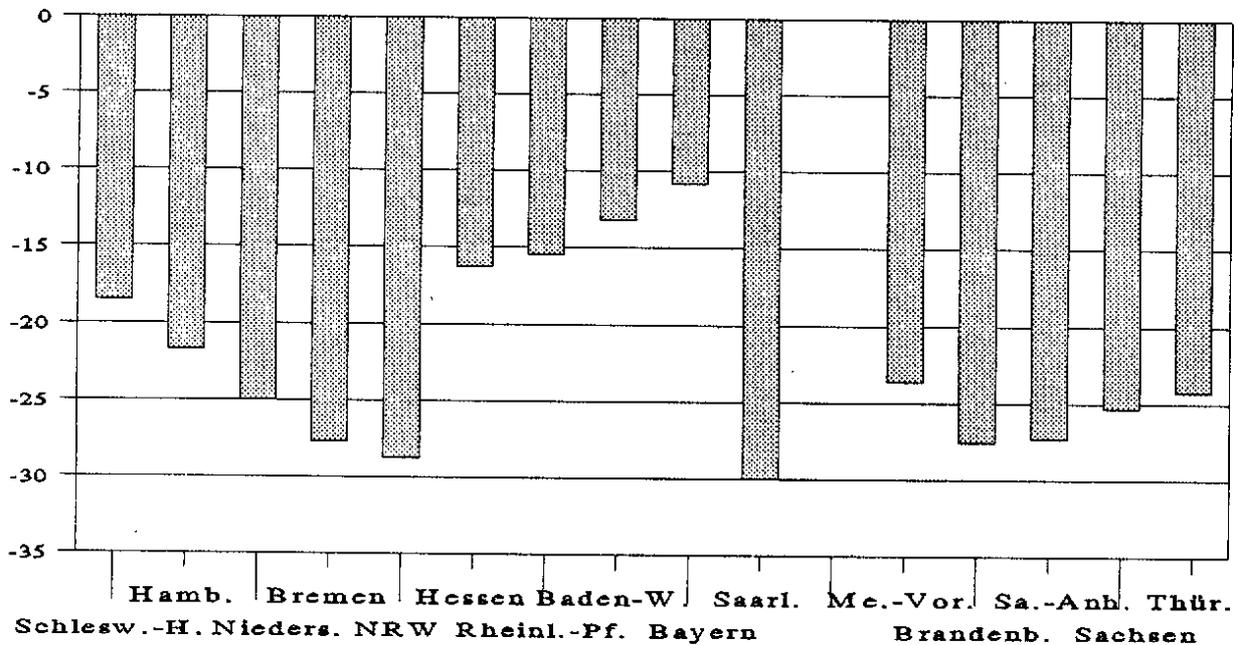
Nach diesem "Index der Performanz am Arbeitsmarkt" wird das Saarland, das sowohl eine ausgesprochen niedrige Erwerbsquote hat als auch mit einer hohen Arbeits- und Langzeitarbeitslosigkeit kämpfen muß, zum deutlichsten Problemfall (vgl. Abb. 1).³ Dicht darauf folgt allerdings Nordrhein-Westfalen. Auch hier liegt die Ursache in einer Kombination von hoher Arbeits- und Langzeitarbeitslosigkeit bei einer niedrigen Erwerbsquote. Bayern, Baden-Württemberg,

² Die Formel lautet $(EQ/AQ) - LQ$; d.h. die Erwerbsquoten (EQ) der Länder über den Zeitraum von 1990-1995 (West) bzw. 1992-1995 (Ost) werden durch die Arbeitslosenquoten (AQ) dividiert und davon die Langzeitarbeitslosenquote (LQ) subtrahiert. Das Verfahren ist an die Bildung des sog. Misery-Indexes der vergleichenden politischen Ökonomie angelehnt.

³ Zu den Erwerbsquoten bzw. Langzeitarbeitslosenquoten der einzelnen Bundesländer vgl. Kapitel 1.2 bzw. 3.3.1 und Tab. 4 und 14.

Rheinland-Pfalz und Hessen bleiben bei dieser Betrachtung bei ihrer vergleichsweise guten Position.

Abb. 1: Index der Performanz am Arbeitsmarkt



Quelle: Schmid/Blancke 1997

Die tatsächliche Situation auf dem Arbeitsmarkt und damit das gesamte Ausmaß der Arbeitslosigkeit kommt in den Arbeitslosenzahlen und -quoten sowie dem darauf basierenden "Index der Performanz am Arbeitsmarkt" allerdings nur annähernd zum Ausdruck. Die "offizielle" Arbeitslosenzahl umfaßt nämlich nur die bei den Arbeitsämtern registrierten Arbeitslosen und bezieht diese bei der Berechnung der "offiziellen" Arbeitslosenquote auf die abhängigen, zivilen Erwerbspersonen (sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigte, Beamte plus den Arbeitslosen selbst), ausgedrückt in Prozent. Es bedarf daher einiger korrigierender Erläuterungen.

Einige Aspekte sprechen dafür, daß die Arbeitslosenquote das zu bewältigende Arbeitsmarktproblem "untertreibt". Zur "offenen" tritt nämlich in der Regel die sog. "verdeckte" Arbeitslosigkeit hinzu. Diese Arbeitslosigkeit bezieht sich auf "Beschäftigte" oder "Betreute" in verschiedenen staatlichen Arbeitsmarktprogrammen und Personen, die der sog. "Stillen Reserve" zuzuordnen sind. Erstere umfassen primär die Leistungsempfänger der "aktiven" Arbeitsmarktpolitik, die durch verschiedene Maßnahmen in produktive Tätigkeiten eingewiesen werden. Unterschieden werden muß hier zwischen SGB-III-gestützter Beschäftigung (seit 1. Januar 1998; früher: AFG) in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM, "zweiter Arbeitsmarkt") und der (zeitweisen) Reduktion des individuellen Arbeitsangebots von Personen, die in andere SGB-III-Maßnahmen (Fortbildung und Umschulung, Reha-Wiedereingliederungsfälle, Sprachlehrgänge) einbezogen sind. Über diese beiden Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik hinaus dienen die SGB-III-In-

strumente "produktiver Lohnkostenzuschuß" und "Kurzarbeit" der Erhaltung bestehender bzw. Neubegründung solcher Arbeitsverhältnisse im "ersten" Arbeitsmarkt, die ohne die (zeitweise) Beteiligung der Bundesanstalt für Arbeit (BA) an den Lohn- und Lohnnebenkosten dieser Beschäftigten nicht zustande kommen oder mit der Folge der Arbeitslosigkeit beendet würden. Insofern handelt es sich bei dieser Gruppe nicht um manifeste Arbeitslosigkeit, sondern um eine (kostspielige) Prävention von Arbeitslosigkeit. Dennoch müssen sämtliche hier erwähnten Maßnahmetypen und die Zahl der in Gesamtdeutschland einbezogenen 1.172.000 Personen der Beschäftigungslücke zugerechnet werden, weil ihre offene Arbeitslosigkeit nur durch Verwendung von Haushaltsmitteln der BA verdeckt bzw. abgewendet wird. In Nordrhein-Westfalen wurde 1996 durch den Einsatz der arbeitsmarktpolitischen Instrumente Fortbildung und Umschulung, Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen und Kurzarbeitergeld ein Entlastungseffekt von 133.000 Personen erreicht (vgl. LAA NRW 1997, Landesarbeitsmarktbericht 1996).

Zur verdeckten Arbeitslosigkeit zählen aber insbesondere Erwerbssuchende, die an einer Beschäftigung interessiert sind, sich aber aus verschiedenen Gründen nicht beim Arbeitsamt als arbeitslos registrieren lassen. Entweder scheut man die Registration, sucht auf anderem Weg eine Stelle, verbindet die Registration nicht mit finanziellen Vorteilen oder ist einfach entmutigt (vgl. Trabert 1997). In Regionen mit hohem Ausländeranteil bzw. niedriger Frauenerwerbsbeteiligung vermutet man in der Regel eine überdurchschnittlich hohe "Stille Reserve", was - da diese Tatbestände in Nordrhein-Westfalen eine Rolle spielen - wiederum heißen würde, daß der "Stillen Reserve" in diesem Bundesland eine größere Bedeutung zukommt als in allen anderen Bundesländern (vgl. Hirschenauer 1997). Die Abschätzung des Umfangs der "Stillen Reserve" ist mit vielfältigen methodischen Problemen verbunden. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) kommt in neueren Untersuchungen zu dem Ergebnis, daß die "Stille Reserve" in Deutschland 1996 auf 1,9 Mio Personen angewachsen ist (vgl. Autorengemeinschaft 1997). Andere Berechnungen gehen davon aus, daß 1995 in Westdeutschland von 100 Erwerbsfähigen (15 bis 65-Jährige) etwa 5,8 offen arbeitslos waren, 1,3 in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen waren bzw. sich zwischen 1,3 und 4,8 in der "Stillen Reserve" befanden (vgl. Trabert 1997). Diese Zahlen können in Nordrhein-Westfalen eine Art Untergrenze darstellen. Nach Berechnungen des Instituts Arbeit und Technik (IAT) beträgt die "Stille Reserve" gegenwärtig etwa 20 % des Arbeitslosenbestandes. Damit würde die "Stille Reserve" in Nordrhein-Westfalen im Januar 1997 ungefähr 185.000 Personen umfassen (vgl. MAGS 1997).

Des weiteren wird die Höhe der Arbeitslosigkeit unterzeichnet, weil zu den registrierten Arbeitslosen, die "dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen", noch die Gruppe der Personen gerechnet werden muß, die den § 105c AFG (seit 1. Januar 1998 § 428 SGB-III) in Anspruch nimmt. Voraussetzung dieser häufig im Rahmen von Sozialplänen genutzten Regelung ist, daß das 58. Lebensjahr erreicht wurde, der/die Arbeitslose zum frühestmöglichen Termin in den Ruhestand geht und sich explizit verpflichtet, keine Arbeit aufzunehmen. Diese Personengruppe wird in der allgemeinen Arbeitslosenstatistik nicht mehr aufgeführt, weil sie dem Arbeitsmarkt nicht mehr als Voraussetzung ihres Leistungsbezuges zur Verfügung steht. Ende 1997 haben in Gesamtdeutschland im Jahresdurchschnitt bei einem Potential von 522.247 Personen über 58 Jahren 210.958 Personen von dieser AFG-Regelung Gebrauch gemacht. In Nordrhein-Westfalen nahmen 1996 40.970 Männer und Frauen diese Regelung in Anspruch, 4,1 % mehr als im Vorjahr (vgl. MAGS

1997).

Neben der Problematik der unzureichenden Erfassung aller Arbeitssuchenden in der Arbeitslosenstatistik, gibt es jedoch auch den Sachverhalt, daß nicht alle "offenen" Arbeitslosen dem Arbeitsmarkt wirklich voll zur Verfügung stehen. Vor allem wenn es sich um ältere Arbeitslose handelt, stößt man auf eine Gruppe von "Arbeitslosen", die sozial abgefedert (Sozialplanarbeitslosigkeit⁴) ist und wegen ihres Alters, ihrer sozialen Absicherung und der hierdurch bedingten geringen oder mangelnden Erwerbsneigung dem Arbeitsmarkt häufig nicht mehr zur Verfügung steht (Ausnahme: Personen, die unter den § 428 SGB III fallen). Ihr Anteil ist schwer zu schätzen; das IAT geht von einem Anteil von etwa 25 % an den gegenwärtig Langzeitarbeitslosen aus (vgl. Wagner/Muth/Stackelbeck 1997). Für diese Personen handelt es sich bei der Arbeitslosigkeit eher um eine spezifische Übergangsform zur Rente und eine gesellschaftlich legitimierte Form des Ausscheidens aus dem Erwerbsleben, die von den Betroffenen auch von der Einkunftsseite her als vertretbar angesehen wird.

Insgesamt gesehen dürfte die Zahl der nicht erfaßten Arbeitssuchenden jedoch deutlich die Zahl der nicht "offenen" registrierten Arbeitslosen übersteigen. Die Zahl der Personen, die Arbeit suchen, aber keine reguläre Beschäftigung finden, liegt somit weit oberhalb der "offiziellen" Arbeitslosenzahl.

Die Folgen der steigenden Arbeitslosenzahlen in Deutschland und Nordrhein-Westfalen sind vielfältig. Ökonomisch stellt sich Massenarbeitslosigkeit als ein dramatischer Wohlfahrtsverlust der unmittelbar Betroffenen wie der Volkswirtschaft insgesamt dar. Potentiell produktive Faktoren sind an der tatsächlichen Erfüllung produktiver Aufgaben gehindert und ökonomisch brachgelegt. Die Sicherung des Lebensunterhalts durch konsumtive Transferleistungen statt durch erwirtschaftete Arbeitseinkommen stellt eine ineffiziente Verwendungsweise des Volkseinkommens dar.

Aus der ungelösten Problemlage von Massenarbeitslosigkeit und Beschäftigungslücke ergeben sich außerdem eine Reihe von sozialen Problemen, die vielfach als soziale Ausgrenzung, als Ausbreitung prekärer Lebenslagen, als Verlust an sozialer "Kohäsion" und sozialer Solidarität beschrieben werden können. Die Sozialstruktur und die Verteilung der materiellen und immateriellen Lebenschancen können sich unter den Bedingungen hoher und anhaltender Erwerbslosigkeit in die Richtung einer "Zwei-Drittel-Gesellschaft" verändern, in der die soziale "Inklusion" in die Gesamtheit von "Arbeitnehmer-Bürgern" und letztlich auch die soziale Kohäsion brüchig wird.

Die von Arbeitslosigkeit betroffenen Personen sind - je länger ihre Arbeitslosigkeit andauert, desto mehr - den Wirkungen negativer Faktoren ausgesetzt, die ihre Arbeitsmarktchancen zunehmend einschränken. Zu diesen negativen Faktoren gehören gesundheitliche und psychische Beeinträchtigungen, Senkung des Lebensstandards, Entwertung ihrer beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten und damit ihres Arbeitsvermögens, Verlust sozialer Kontakte, sozialer Anerkennung und Selbstanerkennung. Im folgenden Kapitel wird herausgestellt, welche Personengruppen besonders von der Arbeitslosigkeit und den damit verbundenen Folgen betroffen sind.

⁴ Das sind jene Arbeitslosen, die mit Sozialplan aus einem Betrieb ausgeschieden sind und deren Arbeitslosenunterstützung auf 80 % bis 95 % ihres früheren Nettogehalts aufgestockt wird.

1.2 Soziale Differenzierung

Frauenarbeitslosigkeit

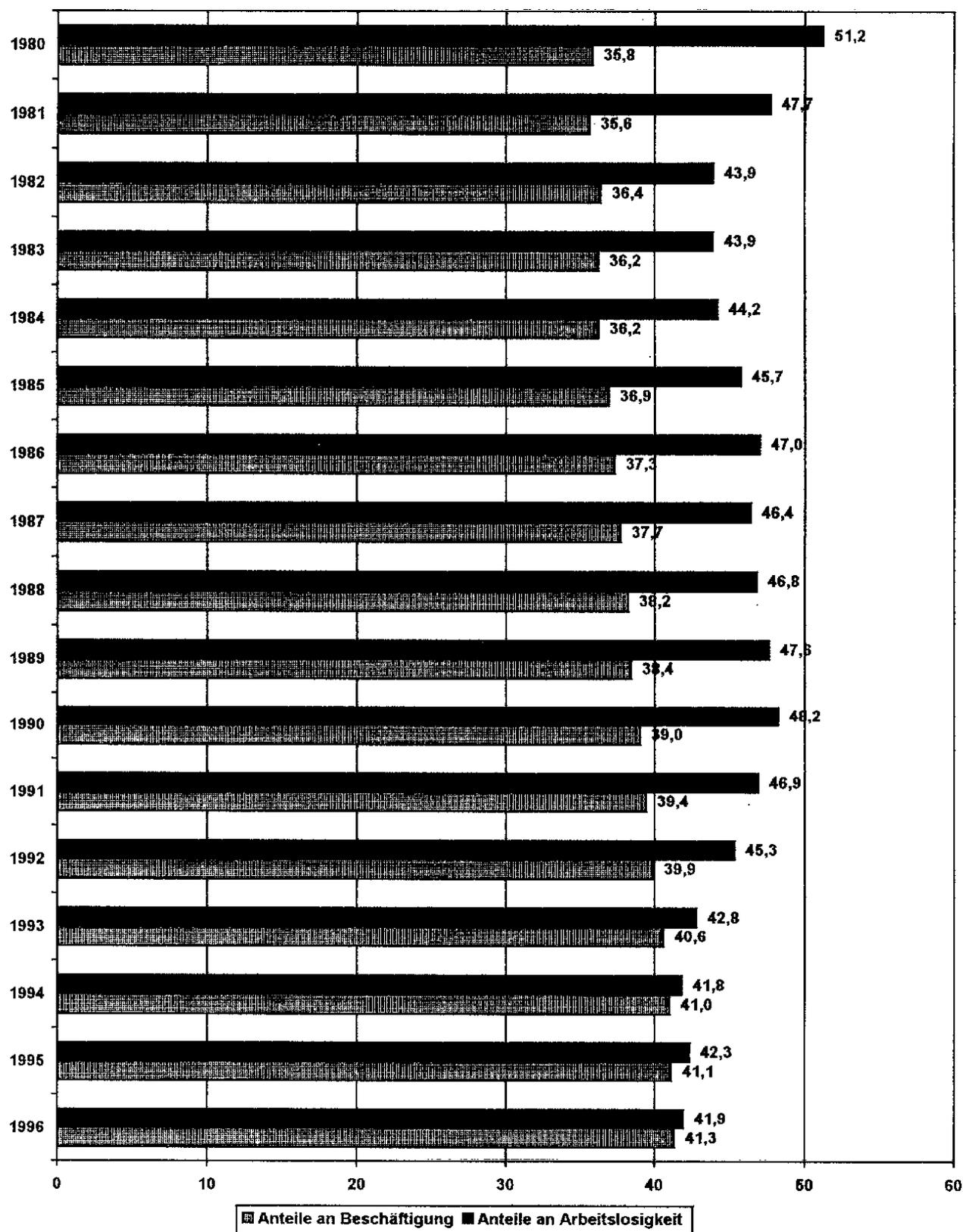
Der Anteil von Frauen an den Arbeitslosen in NRW lag Ende September 1997 wie schon in den beiden Vorjahren relativ konstant bei rd. 42 %.⁵ Im Vergleich zu 1992 nahm die Anzahl der arbeitslosen Männer um über 58 % zu, die der Frauen 'nur' um knapp 38 %. In absoluten Zahlen erhöhte sich die Anzahl arbeitsloser Frauen erneut und lag Ende September 1997 bei 385.878 (1996: 366.027) Arbeitslosmeldungen (vgl. LAA Nr. 53/97, Monatsbericht 9/97). In Anbetracht einer langsam, aber kontinuierlich steigenden Beschäftigungsquote scheint sich die Position der Frauen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern (vgl. Abb. 2).

Die relative Verbesserung der Arbeitsmarktlage für Frauen ist u.a. auch Ausdruck der schlechten Arbeitsmarktlage der Männer, da von dem Arbeits(platz)abbau im produzierenden Sektor fast durchgängig Männer betroffen sind, während Frauen überwiegend im konjunkturunempfindlicheren Dienstleistungssektor tätig sind (vgl. MAGS 1997, S. 30).⁶ Damit veränderten sich auch automatisch die relativen Werte für Frauen in der Arbeitsmarktstatistik. Es ist jedoch zu erwarten, daß die wirtschaftlichen Veränderungen im produzierenden Gewerbe zeitversetzt und auf niedrigerem Niveau auf den Dienstleistungsbereich übergreifen. Dann ist auch bei der Frauenarbeitslosigkeit mit einem stärkeren Anstieg zu rechnen (vgl. zur Konjunktursensibilität des Dienstleistungssektors Kap. 3.5.2.2). Das Landesarbeitsamt sieht für die Zukunft insbesondere deshalb auch vermehrt Nachteile für die im Dienstleistungssektor beschäftigten Frauen, da ein Großteil dieser im Bereich der primären Dienstleistungen arbeitet, der stagniert oder weiter schrumpfen dürfte (z.B. Verkaufstätigkeiten, einfache Büroarbeiten; vgl. LAA Nr. 11/97, S. 5). Aber auch heute stammen schon über zwei Drittel aller arbeitslosen Frauen aus Berufen des Dienstleistungsbereichs. Über ein Drittel aller arbeitslosen Frauen entfielen dabei auf die Berufsbereiche der Büro- oder Verwaltungsangestellten (19 %), Verkäuferinnen (10,2 %) und Reinigungskräfte (7,4 %).

⁵ Sofern nichts anderes angegeben wird, stammen alle Angaben zur Arbeitslosigkeit aus den verschiedenen Veröffentlichungen des Landesarbeitsamtes NRW, die detailliert im Literaturverzeichnis aufgeführt sind.

⁶ 1996 arbeiteten mehr als 75 % aller sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen im Dienstleistungsbereich.

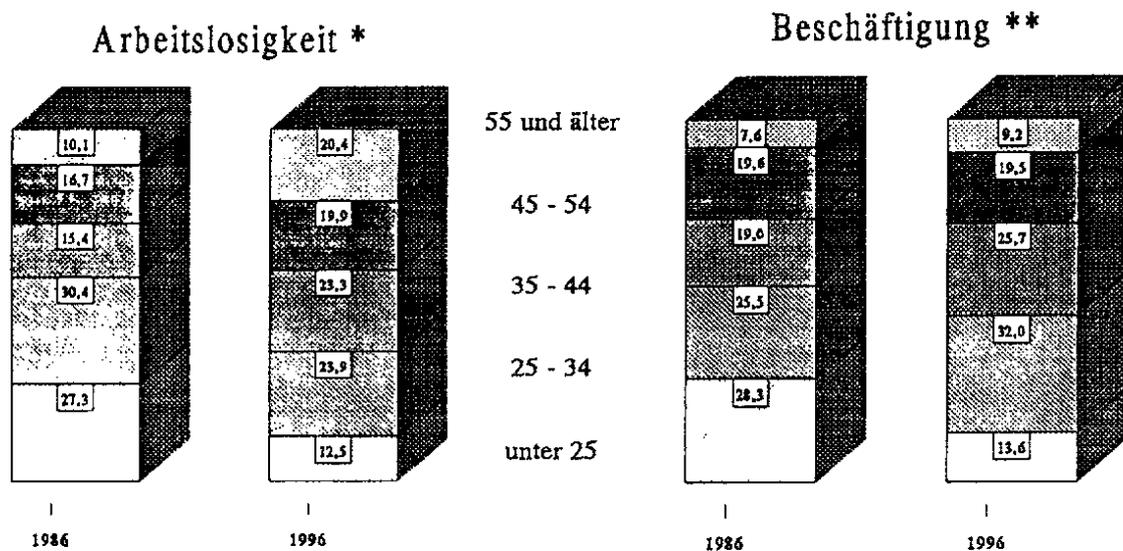
Abb. 2: Prozentuale Anteile der Frauen an Arbeitslosigkeit und Beschäftigung - jeweils Ende September



Quelle: LAA, Nr. 10, 1997

Die Zusammensetzung der Frauenarbeitslosigkeit veränderte sich in den vergangenen Jahren kaum, eine Reihe von Strukturmerkmalen, wie z.B. die Altersstruktur, gewinnen oder verlieren bei der Betrachtung eines längeren Zeitraums jedoch an Bedeutung. Bezogen auf die Altersgruppen zeigt sich eine im wesentlichen demographisch bedingte Strukturverschiebung zu Lasten älterer Frauen (vgl. Abb. 3). Im Vergleich zu 1986, als jede 4. Arbeitslose jünger als 25 Jahre und jede 10. Arbeitslose 55 Jahre und älter war, sind 1996 relativ gesehen weniger jüngere Frauen von Arbeitslosigkeit betroffen gewesen als Ältere (nur noch jede 8. Arbeitslose war jünger als 25, jede 5. war 55 und älter). Zehn Jahre zuvor waren die Verhältnisse genau umgekehrt. Auch im Vergleich mit jungen Männern ist die Arbeitslosenquote junger Frauen geringer, was u. a. darauf zurückzuführen ist, daß der Ausbildungsschwerpunkt der jungen Männer nach wie vor im produzierenden Bereich liegt, der, wie bereits festgestellt, in den letzten Jahren besonders herbe Einbrüche erlitten hat (vgl. LAA Nr. 10/97, S. 3). Für ältere Frauen, insbesondere für die Altersgruppe über 55 Jahre, ist das Risiko, arbeitslos zu werden, im Vergleichszeitraum erheblich gestiegen. Der Frauenanteil liegt in dieser Altersgruppe auch höher als der der Männer.

Abb. 3 : Die Zusammensetzung von Arbeitslosigkeit und Beschäftigung der Frauen nach Alter



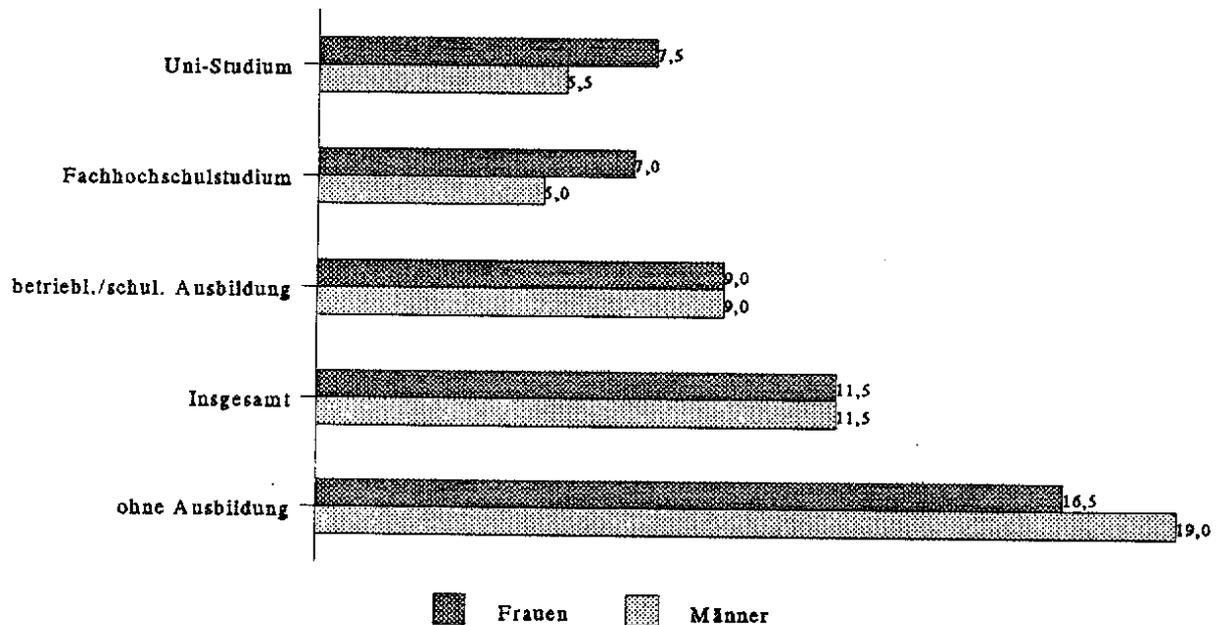
* Jeweils Ende September, ** jeweils Ende Juni

Quelle: Landesarbeitsamt Nr. 10/1997, S. 2

Hinsichtlich der Langzeitarbeitslosigkeit läßt sich eine Angleichung der Geschlechter auf hohem Niveau (September 1996: Frauenarbeitslosigkeit 37,3 %, Männerarbeitslosigkeit 37,0 %) feststellen. Die Verweildauer in Arbeitslosigkeit ist für Frauen aber immer noch höher als für Männer: Frauen waren 1996 im Durchschnitt 9,0, Männer 8,1 Monate arbeitslos. Die Dauer der Arbeitslosigkeit ist wiederum eng mit dem Alter verknüpft, wobei die durchschnittliche Dauer mit dem Alter ansteigt (vgl. LAA Nr. 10/97, S. 6). Besonders auffällig wird dieser Unterschied bei den älteren Arbeitslosen. Während bei Männern über 55 Jahre die durchschnittliche Verweildauer in Arbeitslosigkeit bei 25,7 Monaten lag, lag die der Frauen in der gleichen Altersgruppe mit 31,1 Monaten deutlich höher. Ein Teil dieses erhöhten Arbeitsmarktrisikos von älteren Frauen läßt sich

vermutlich auf ihren ungesicherten und instabileren beruflichen Werdegang, zum Beispiel bedingt durch Familienphasen, zurückführen.

Abb. 4: Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten von Frauen und Männern 1996

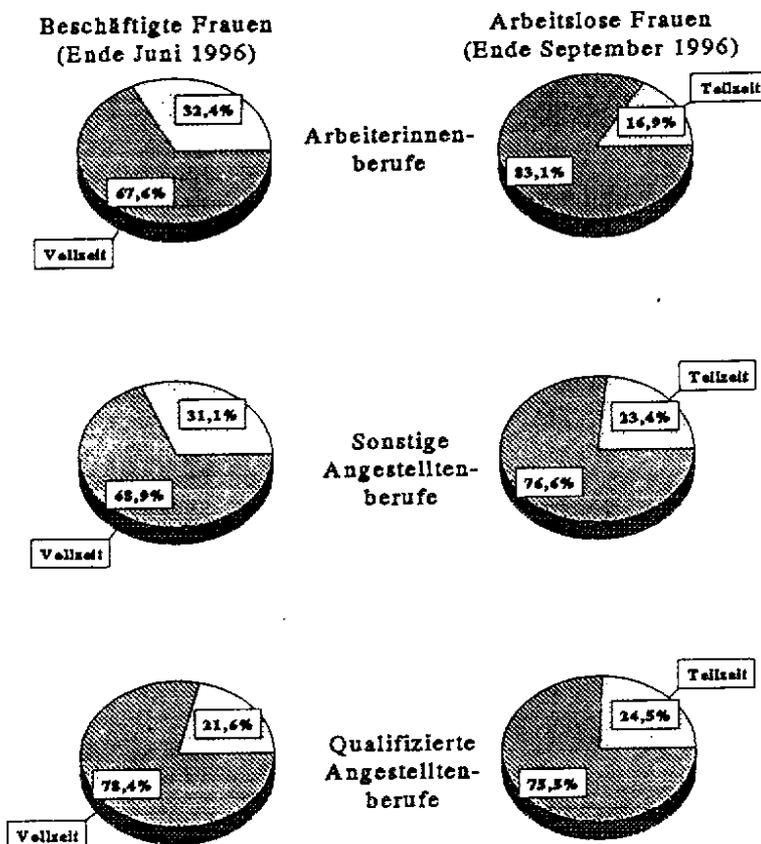


Quelle: LAA Nr. 10/1997, S. 4

Eine Analyse des Qualifikationsniveaus Arbeitssuchender zeigt, daß rund die Hälfte aller Erwerbslosen ohne abgeschlossene Berufsausbildung ist. Dies gilt für Männer und Frauen gleichermaßen. Auf mittlerer Qualifikationsebene (schulische und betriebliche Ausbildung) liegt die Arbeitslosenquote bei Männern und Frauen gleich hoch, auf der Ebene der Hochqualifizierten (Fachhochschul- und Hochschulabschlüsse) liegt die Quote bei Männern (5 %) nach wie vor niedriger als bei Frauen (7,5 %) (vgl. ebd, S. 4). Die Faustregel, nach der sich das Arbeitsmarktrisiko mit jeder Ausbildungsstufe verringert, trifft also für die Erwerbssituation der Frauen nicht in dem Maße wie für Männer zu. Frauen ziehen aus einer qualifizierteren Ausbildung weniger zusätzlichen Nutzen als Männer (vgl. Abb. 4).

Im Gegensatz zum Teilzeitangebot in Bereichen mit geringeren Qualifikationsanforderungen ist es in den qualifizierten frauentypischen Berufen nach wie vor schwieriger, eine Teilzeitarbeit zu finden, da für sie kaum Teilzeitangebote bestehen (vgl. MAGS 1997, S. 31, Abb. 5).

Abb. 5: Arbeitszeiten bei beschäftigten Frauen sowie Arbeitszeitwünsche bei arbeitslosen Frauen



Quelle: LAA Frauen und Arbeitsmarkta 1996, 1997, S. 22

Bezogen auf die Stellung im Beruf sind weibliche Angestellte gegenüber Arbeiterinnen deutlich unterproportional von Arbeitslosigkeit betroffen. Dabei unterscheidet sich das Arbeitsmarktrisiko für Facharbeiterinnen und Arbeiterinnen nicht, anders als bei den Männern, wo das Arbeitsmarktrisiko der Facharbeiter deutlich geringer ist als das der Arbeiter.

Junge Arbeitslose

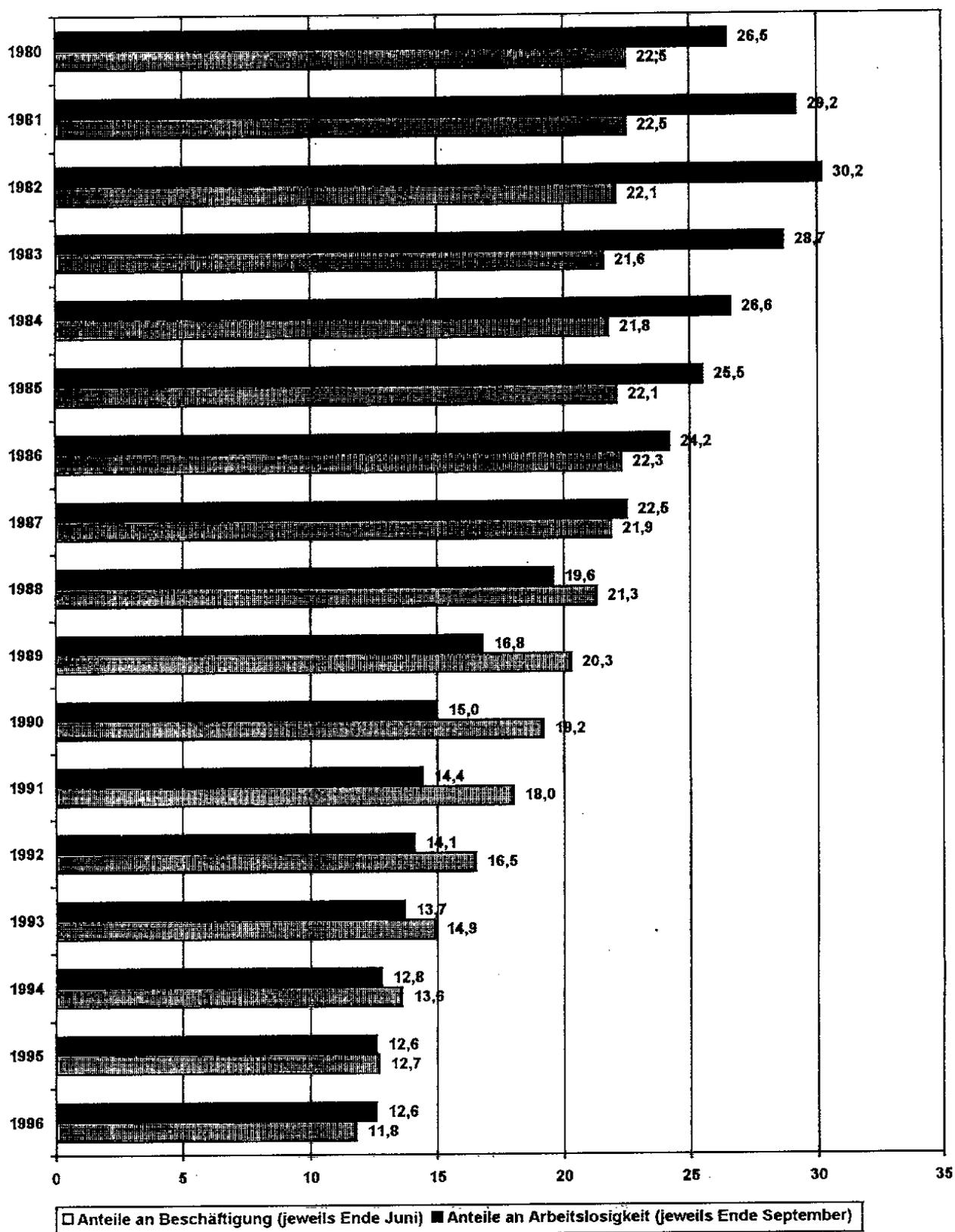
Innerhalb der Gruppe der unter 25jährigen wird traditionell noch einmal zwischen den Jugendlichen (unter 20 Jahren) und den jungen Erwachsenen (20 bis unter 25 Jahre) unterschieden, wobei auf die letztgenannte Gruppe 76,7% (1996) der Gesamtgruppe entfallen (vgl. LAA Nr. 6/97; MAGS 1997, S. 37). Die beiden Altersgruppen weisen in der Regel spezifische Arbeitsmarktprobleme auf. Bei den Jugendlichen basiert die Arbeitsmarktproblematik vorrangig auf der fehlenden Berufsausbildung, während das Problem der 20 bis unter 25jährigen zusätzlich darin besteht, die "2. Schwelle", d.h. den Übergang von der Berufsausbildung in das Beschäftigungssystem, zu überwinden. Da die Arbeitslosigkeit der Jüngeren meist schneller auf konjunkturelle Schwankungen reagiert als die Gesamtarbeitslosigkeit, ist die Altersgruppe der 20 bis unter

25jährigen auch besonders von den gegenwärtigen Arbeitsmarktproblemen betroffen. Erstmals seit 1987 überstieg 1996 die Arbeitslosenquote dieser Altersgruppen ihren entsprechenden Anteil an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (11,8 %) (vgl. Abb. 6).

Die Entwicklung der Arbeitslosigkeit der jüngeren Arbeitslosen spiegelt den demographischen Trend zu geburtenschwachen Jahrgängen wider. In der ersten Hälfte der 80er Jahre nahmen die jüngeren Arbeitslosen bis zu 30 % der Gesamtarbeitslosenzahl ein, während ihr Beschäftigtenanteil bei 22 % lag. Zwischenzeitlich war die Arbeitslosenquote der Jüngeren niedriger als die allgemeine, im September 1996 lag sie mit 12,3 % erstmals wieder höher als die allgemeine mit 11,4 %. Die Arbeitslosenquote der unter 20jährigen (Jugendliche) lag Ende September 1997 bei 12,7 %, die der 20- bis einschließlich 24jährigen (junge Erwachsene) bei 13,1 %. Die Arbeitslosenquote der unter 25jährigen lag damit weiterhin höher als die allgemeine Arbeitslosenquote.

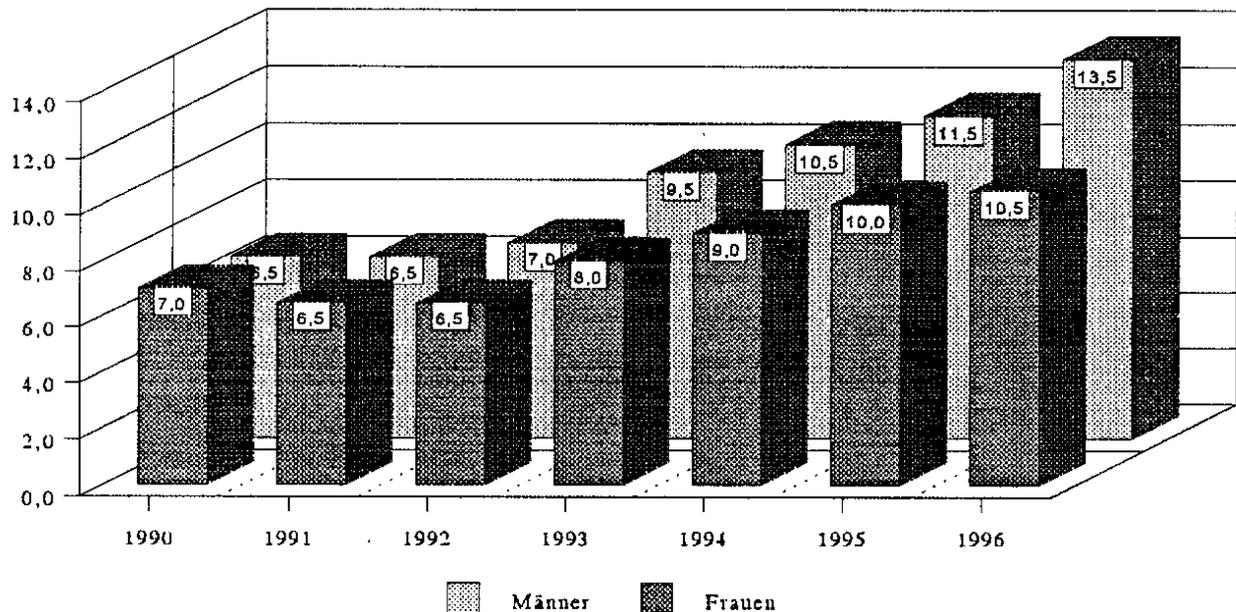
Das Landesarbeitsamt stellt für die 90er Jahre eine drastische Verschärfung der Arbeitsmarktlage junger Leute fest - die Arbeitslosenquoten erhöhten sich spürbar kräftiger als die Gesamtquote. Legt man die Zahl der Arbeitslosmeldungen zugrunde, so bestätigt sich, daß diese Altersgruppe stärker mit Arbeitslosigkeit konfrontiert ist als es die Arbeitslosenquote vermuten läßt, da 1996 der Anteil an den Arbeitslosmeldungen mit 23 % deutlich höher lag. Dies ist einerseits auf das höhere Zugangsrisiko für jüngere Erwerbspersonen in Arbeitslosigkeit - rein rechnerisch werden 35,4 % der jüngeren Erwerbspersonen gegenüber 18 % von allen Erwerbspersonen (1996) arbeitslos und andererseits auf die geringere Verbleibdauer in Arbeitslosigkeit zurückzuführen - jüngere Arbeitslose verblieben durchschnittlich 4,3 Monate in Arbeitslosigkeit, die höheren Altersgruppen durchschnittlich 8,5 Monate. Das Risiko, in der Arbeitslosigkeit zu verbleiben, ist also geringer, das Risiko jedoch, arbeitslos zu werden, ist deutlich höher. Bei den älteren Arbeitslosen ist es genau umgekehrt. Dennoch lag der Anteil der jüngeren Arbeitslosen unter den Langzeitarbeitslosen im Jahr 1996 bei 8,9 %.

Abb. 6: Anteile der unter 25jährigen an der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung bzw. an der Arbeitslosigkeit 1980 bis 1996 (in %)



In den 90er Jahren zeigte sich verstärkt eine Entwicklung zu Lasten der jungen Männer. Die Ursache hierfür liegt insbesondere in den Folgen der wirtschaftlichen Rezession, die sich bislang stärker im Produktionssektor als im Dienstleistungssektor ausgewirkt haben (vgl. Ausführungen zu Frauenarbeitslosigkeit) (vgl. Abb. 7, LAA 6/97, S. 5).

Abb. 7: Arbeitslosenquoten der unter 25jährigen Männer und Frauen 1990 bis 1996
(jeweils Ende September)



Quelle: LAA 6/1997

Mit dem erhöhten Zugangsrisiko der Jüngeren in Arbeitslosigkeit ist allerdings die Gefahr verbunden, daß durch immer wiederkehrende Arbeitslosigkeit die Basis für ein dauerhaft instabiles Erwerbsleben geschaffen werden kann. Ausgeprägte Mehrfacharbeitslosigkeit könnte durch die Kumulation von Arbeitslosigkeitsphasen zu einer spezifischen Variante der Langzeitarbeitslosigkeit werden, was wiederum mit hohen sozialen Kosten verbunden ist. Längere Arbeitslosigkeit kann zu einem "Qualitätsmerkmal" werden, das die Einstellungschancen mindert. Dies wirkt sich gerade bei Jugendlichen problematisch aus. Bestimmte Erfahrungen und Qualitäten wie Teamgeist, Solidität, Pünktlichkeit, Umgang mit Vorgesetzten (extrafunktionale Qualifikationen) usw. werden über eine praktische Berufstätigkeit vermittelt und gewonnen. Ist diese nicht gewährleistet, findet gerade bei Jugendlichen eine Entfremdung vom Arbeitsleben und der Gesellschaft statt.

Während die hohe Arbeitslosenquote der unter 20jährigen auch auf die angespannte Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt zurückgeführt werden kann, spielen, wie bereits kurz angesprochen, bei den jungen Erwachsenen zusätzlich andere Faktoren eine Rolle. Das Ende von befristeten Verträgen, betriebliche Kündigungen, die aufgrund der Sozialauswahl als erstes die jüngeren, unverheirateten und erst kurz Beschäftigten trifft, tragen ebenso zur Arbeitslosmeldung bei wie die große Fluktuation der Ungelernten. Gerade die überproportional große Anzahl an Zu- und

Abgängen der Arbeitslosen unter 25 Jahre und ihre relativ geringe Verbleibdauer in Arbeitslosigkeit läßt auf eine erhebliche Unterzeichnung der Bestandszahlen an Jugendarbeitslosigkeit schließen (siehe S. 13 unten).

Zudem scheint die Jugendarbeitslosigkeit eine besondere Konjunktorempfindlichkeit aufzuweisen. Die geringe Bereitschaft der Unternehmen in konjunkturell schlechten Zeiten Ausbildungsplätze bereitzustellen sowie die für solche rezessiven Phasen bekannten Einstellungsstops erklären einen Teil dieses Zusammenhangs. Hinzu kommt, daß bei den Abiturienten die Übergangsquoten zu den Universitäten tendenziell zurückgehen und die Neigung, einen Platz im dualen System zu erhalten, zunimmt. Ebenso besteht die Tendenz, eine berufliche Ausbildung der Hochschulausbildung vorzuschalten. Damit treten Abiturienten vermehrt in Konkurrenz zu Absolventen anderer Bildungsgänge, die vor allem zu Lasten der Hauptschüler geht. Unterbleibt hier eine dringend notwendige Qualifizierung, sinken wiederum deren Chancen, einen Arbeitsplatz zu erhalten.

Das auffälligste Strukturmerkmal der unter 20jährigen Arbeitslosen ist ihr geringes Qualifikationsniveau. Fast 90 % von ihnen verfügt über keine abgeschlossene Berufsausbildung. Das extrem hohe Arbeitsmarktrisiko ungelernter Jugendlicher wird besonders deutlich, wenn man berücksichtigt, daß den 21.680 ungelernten jugendlichen Arbeitslosen nur 16.210 ungelernete Jugendliche in einem Arbeitsverhältnis gegenüberstehen. Die Arbeitslosenquote dieser Gruppe liegt bei über 50 %, bei allen Ungelernten liegt sie bei nur fast 18 %. Trotz dieses extremen Arbeitsmarktrisikos strebten 1996 nur 16,5 % der arbeitslosen Jugendlichen ohne Berufsausbildung alternativ oder vorrangig eine Berufsausbildung an. Allein drei Viertel aller jugendlichen Arbeitslosen ohne abgeschlossene Berufsausbildung geben an, diese nicht mehr nachholen zu wollen. Die Ausbildungsdefizitquote⁷ liegt bei 15 %, d.h. 15 % der jungen Leute bleiben erzwungen oder freiwillig ohne Ausbildung. Bei der Gruppe der arbeitslosen jungen Erwachsenen ist der Anteil mit Ausbildung mit 41,9 % deutlich höher. Jede/r sechste der 58,1 % Arbeitslosen dieser Altersgruppe ohne Berufsausbildung verfügt über keinen Hauptschulabschluß und etwas mehr als die Hälfte ist nicht an einer Berufsausbildung interessiert. Die Arbeitslosenquote für alle jüngeren Ungelernten liegt bei 36 % (vgl. LAA 6/97, S. 8; MAGS 1997).

Aber auch die unter 25jährigen mit abgeschlossener Ausbildung sind stark von Arbeitslosigkeit betroffen. Ende September 1996 waren 36.180 arbeitslose junge Fachkräfte registriert, davon waren 32.140 (89 %) betrieblich ausgebildet, 3.660 verfügten über einen schulischen Abschluß, 380 über einen Hochschulabschluß. 2.590 der jungen Arbeitslosen waren jünger als 20 Jahre. Legt man die Bestandszahl der Arbeitslosen an der zweiten Schwelle⁸ zugrunde, so wurden 1996 "nur" 19 % (5.960 insgesamt, davon 5.530 weniger als ein Jahr) der im Herbst 1996 registrierten 32.140 Arbeitslosen unter 25 Jahren mit abgeschlossener betrieblicher Ausbildung direkt nach Ausbildungsende arbeitslos, wobei allerdings statistisch nicht geprüft werden kann, ob sich an das

⁷ Man erhält die Ausbildungsdefizitquote, wenn die Zahl der ungelerten Erwerbspersonen unter 25 zur Bevölkerung dieser Altersgruppe (15 bis unter 25) in bezug gesetzt wird. Sie beziffert den Teil der Bevölkerung dieses Alters, der ohne Ausbildungsabschluß entweder sozialversicherungspflichtig beschäftigt oder arbeitslos ist (vgl. LAA 6/97, S. 9).

⁸ Die Bestandszahl erfaßt die Arbeitslosen unter 25, die im Jahr vor dem Erhebungsstichtag Ende September 1996 unmittelbar nach erfolgreichem Ausbildungsabschluß arbeitslos wurden und dies Ende September noch waren (IAB-Definition).

Ausbildungsende ein nur kurzes (befristetes) Beschäftigungsverhältnis anschloß und "es sich eigentlich um eine "verzögerte" Arbeitslosigkeit an der zweiten Schwelle handelte" (vgl. LAA 6/97, S. 10). Die Bestandszahl der Arbeitslosen an der zweiten Schwelle erfaßt andererseits auch nicht jene, die zwar im Frühjahr nach der Ausbildung arbeitslos werden, aber bis Ende September bereits wieder aus der Arbeitslosigkeit heraus sind (z.B. durch Arbeitsaufnahme, Schule/ Hochschule, Wehr-/Zivildienst); die Bestandszahl an der zweiten Schwelle wird damit unterzeichnet.

Nach Angaben des Landesarbeitsamtes wurden 1996 in NRW von den unter 25jährigen nach einer abgeschlossenen betrieblichen Ausbildung 22.155 Arbeitslosmeldungen abgegeben, 250 mehr als 1995. Da im Jahr 1996 die Zahl der betrieblichen Abschlußprüfungen erneut rückläufig gewesen sein dürfte, ist jedoch von einer stärkeren als der ausgewiesenen Zunahme auszugehen. Die Quote der Arbeitslosmeldungen an der zweiten Schwelle dürfte demnach bei rd. 21 % liegen (Anfang der 90er Jahre: rd. 10 %; 80er Jahre: zeitweise rd. 15 %). Bezogen auf alle neuen Arbeitslosmeldungen der unter 25jährigen entfielen auf Arbeitslosmeldungen direkt an der zweiten Schwelle nur 7,4 % (22.155), weitere 3,5 % (10.410) waren auf Ausbildungsabbrüche zurückzuführen. Der weitaus größte Anteil (89 % = 267.925) der Arbeitslosmeldungen jedoch steht nur zum Teil in unmittelbarem Bezug zur zweiten Schwelle. Dabei handelt es sich um

- das Ende befristeter Übernahmen,
- spätere Kündigungen von jungen Fachkräften aufgrund der Kriterien der Sozialauswahl (Beschäftigungsdauer, Alter, familiärer Status) und Eigenkündigungen,
- Neu-/Wiederbeginn von Arbeitslosigkeit bei Jüngeren ohne Berufsausbildung.

Besonders die Situation ausländischer Jugendlicher auf dem Arbeitsmarkt bereitet Sorge. Sie stellten 1996 mit rd. 27 % mehr als ein Viertel der unter 25jährigen Arbeitslosen, bei einem Anteil unter allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten unter 20 Jahren von knapp 14 % (ausländische Nationalität) bzw. rd. 20 % (mit ausländischem Paß). Sie tragen damit überproportional zur Jugendarbeitslosigkeit bei. 94 % der unter 20jährigen arbeitslosen Ausländer verfügten über keine Berufsausbildung. Die Altersgruppe der jungen Erwachsenen trägt ebenfalls mit 27,4 % (gegenüber einem Ausländeranteil von 12,2 % in dieser Altersgruppe) ein hohes Arbeitsmarktrisiko, die Arbeitslosigkeit ist sogar überdurchschnittlich stark um 16,2 % auf 21.950 gestiegen, während bei den jungen Deutschen eine Steigerung von nur 7,3 % auf 58.170 vorliegt. In der Altersgruppe der ausländischen jungen Erwachsenen haben drei Viertel keine abgeschlossene Berufsausbildung (Deutsche: 53 %). Ausländerarbeitslosigkeit, Jugendarbeitslosigkeit und mangelnde Qualifikation korrelieren stark.

Ausländer- und Aussiedlerarbeitslosigkeit⁹

Für Ausländer ist die Arbeitsmarktsituation besonders schwierig. Die steigende Arbeitslosigkeit dieser Gruppe ist neben den ungünstigen konjunkturellen und strukturellen Rahmenbedingungen auch darauf zurückzuführen, daß das ausländische Erwerbspersonenpotential aufgrund von Zuwanderungen, aus demographischen Gründen und wegen steigender Erwerbsbeteiligung zunimmt. Der Anteil der Ausländer an der Gesamtarbeitslosigkeit steigt stetig; die Arbeitslosigkeit der Ausländer ist in den letzten Jahren erheblich stärker gestiegen als die der Deutschen.

Die Zahl der arbeitslosen Ausländer im Bundesgebiet West hat sich von 203.000 im Jahre 1990 (letzter Tiefstand) bis 1996 auf 482.000 weit mehr als verdoppelt. Die Arbeitslosenquote der Ausländer stieg von 10,9 % auf 18,9 %. Im Jahresdurchschnitt 1997 hielt der überdurchschnittliche Anstieg der Ausländerarbeitslosigkeit im Bundesgebiet West an. Im Vergleich zu 1996 stieg die Zahl der arbeitslosen Ausländer von 482.000 nochmals um 8,3 % auf 522.000 (Anstieg der Gesamtarbeitslosigkeit 8,0 %). Dies entspricht einer Arbeitslosenquote von 20,4 %.

Im Jahresdurchschnitt 1996 waren die westlichen Bundesländer mit den höchsten Ausländerarbeitslosenquoten Berlin (28,4 %), Bremen (27,4 %), Niedersachsen (26,2 %), Saarland (25,8 %), Schleswig-Holstein (22,1 %) und Nordrhein-Westfalen (21,7 %).

Die Zahl der arbeitslosen Ausländer erreichte in Nordrhein-Westfalen Ende September 1997 eine Höhe von 158.249, 10.684 oder 7,2 % mehr als im September 1996. Die Arbeitslosigkeit der Deutschen stieg im gleichen Zeitraum um 29.970 oder 4,2 % auf 708.310. Im Jahresdurchschnitt 1991 waren 73.074 ausländische Arbeitnehmer arbeitslos, bis 1996 erhöhte sich die Zahl um 102% auf 147.490.

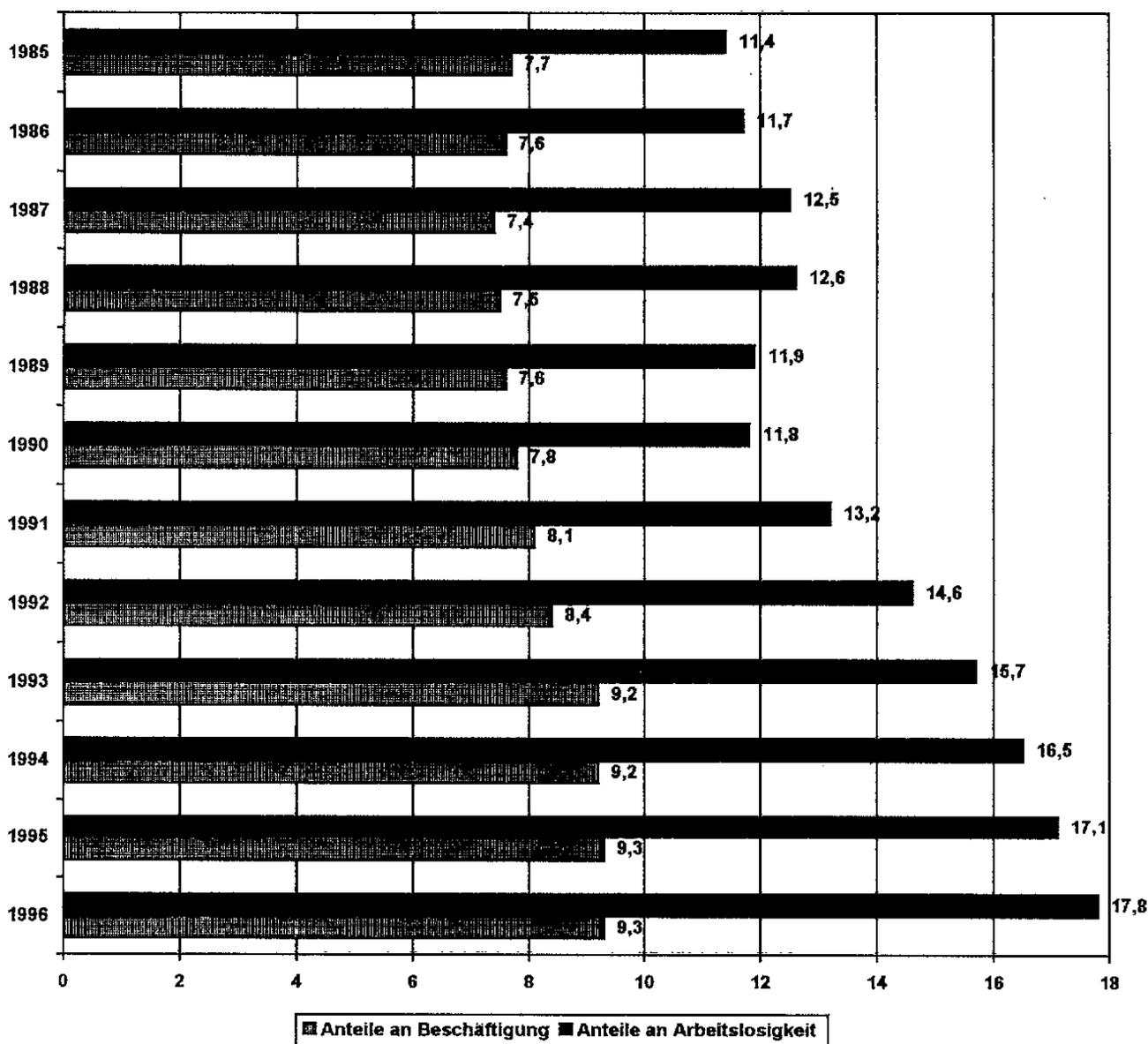
Die besondere Betroffenheit der Ausländer manifestiert sich auch in der Diskrepanz zwischen dem Anteil der ausländischen Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigung, der in Nordrhein-Westfalen 1996 9,3% betrug (vgl. Kap.3.2), und ihrem Anteil an der Gesamtarbeitslosigkeit, der im selben Jahr bei 17,8% lag (vgl. Abb. 8). In Nordrhein-Westfalen waren Ende 1995 gut 20% aller ausländischen Arbeitnehmer ohne sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (vgl. MAGS 1997). Ende September 1997 lag die Ausländerarbeitslosenquote sogar bei 23,1 %. Die Arbeitslosenquote der Deutschen war mit 11,9 % (1997) nur ungefähr halb so hoch.

Die Arbeitslosenquoten ausländischer Arbeitnehmer differieren stark zwischen den verschiedenen Nationalitäten. 1996 hatten die Türken die höchste Arbeitslosenquote mit 23,6 %, gefolgt von den Griechen (20,9 %) und den Italienern (21,1 %), während die Portugiesen (14,4 %), die Spanier (12,2 %) und die Personen aus dem ehemaligen Jugoslawien (13,1 %) erheblich niedrigere Quoten aufwiesen.

Die Zunahme der Arbeitslosigkeit im Gefolge der Krise der 90er Jahre ging stärker zu Lasten der ausländischen Männer als der ausländischen Frauen: die Arbeitslosenquote der Männer lag Ende September 1996 bei 20,7 % (1992: 17,4 %), während die der Frauen bei "nur" 13,9 % lag (1992: 11,3 %).

⁹ Zu der Problemgruppe der jüngeren Ausländer vgl. 'jüngere Arbeitslose' in dem selben Kapitel.

Abb. 8: Prozentuale Anteile der Ausländer an der Gesamtarbeitslosigkeit (Ende September) bzw. sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung (Ende Juni)



Quelle: LAA, Nr. 9/97, S. 1

Ursachen des hohen Arbeitsmarktrisikos von Ausländern liegen zum einen darin, daß sie zum überwiegenden Teil im konjunkturanfälligen verarbeitenden Gewerbe und in Arbeiterberufen mit geringen Tätigkeitsanforderungen beschäftigt sind. Häufig sind sie auch in Bereichen eingesetzt, die einem hohen Rationalisierungs- und Modernisierungsdruck unterliegen. Ihr Beschäftigungsanteil im verarbeitenden Gewerbe lag Anfang 1996 bei 43% (Deutsche 32%), mehr als zwei Drittel von allen beschäftigten Ausländern waren in Arbeiterberufen tätig (Deutsche weniger als 50%). Hinzu kommt eine insgesamt schwache Qualifikationsstruktur. Nach der letzten Arbeitsmarktstrukturanalyse hatten von den Ende September 1996 arbeitslosen Ausländern 78,2 % keine abgeschlossene Berufsausbildung (Deutsche 38,3 %), wodurch die berufliche Mobilität stark

begrenzt wird. Besonders ältere ausländische Arbeitskräfte verfügen oftmals nicht über ausreichende Deutschkenntnisse, die z.B. einen Wechsel in einen Dienstleistungsberuf ermöglichen. Auf bestimmten Teilarbeitsmärkten im Dienstleistungsbereich werden jedoch bei den einfach qualifizierten Arbeitsplätzen Beschäftigungsmöglichkeiten für Ausländer gesehen, da deutsche Arbeitnehmer diese Tätigkeiten vielfach nicht attraktiv finden (vgl. LAA 9/97, S. 4). Gut drei Viertel aller ausländischen Arbeitslosen strebt eine Tätigkeit als Nichtfacharbeiter an, jeder zehnte wünscht eine Facharbeitertätigkeit und jeder dreizehnte eine Angestelltenbeschäftigung im gehobenen Tätigkeitsniveau (vgl. MAGS 1997, S. 33).

Ein weiterer Grund für den Anstieg der Ausländerarbeitslosigkeit beruht nach Angaben des Landesarbeitsamtes Nordrhein-Westfalen auf der steigenden Zahl von Arbeitslosmeldungen von langansässigen Ausländern. Das Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung geht davon aus, daß die "Stille Reserve" bei den Ausländern fast doppelt so hoch ist wie die registrierte Arbeitslosigkeit, bei den Deutschen wird ihr Anteil auf rund 65 % (1,5 Mio) geschätzt (vgl. LAA 9/97, S. 5; vgl. zur Stillen Reserve Kap. 1.1).

Die Arbeitslosigkeit unter den Spätaussiedlern betrug im gesamten Bundesgebiet 1995 130.040, stieg 1996 auf 132.200 und 1997 auf 151.000. In Nordrhein-Westfalen betrug die Aussiedlerarbeitslosigkeit 1995 38.383, fiel 1996 auf 36.903 und stieg 1997 nur geringfügig auf 37.015. Im Hinblick auf die schwierige Gesamtarbeitsmarktsituation hat sich auch die Arbeitsmarktlage der Spätaussiedler verschlechtert, da sie häufig über nur unzureichende Deutschkenntnisse verfügen und auch ihre berufliche Qualifikation oft nicht hiesigen Maßstäben entspricht; letzteres gilt in verstärktem Maß für die Aussiedler der letzten Jahre.

Langzeitarbeitslosigkeit¹⁰

Die Langzeitarbeitslosigkeit ist eines der gravierenden Probleme des Arbeitsmarktes, das vermehrt an Bedeutung gewinnt. Nach der amtlichen Definition der Bundesanstalt für Arbeit wird unter Langzeitarbeitslosigkeit eine ununterbrochene Dauer der Arbeitslosigkeit von mindestens einem Jahr verstanden. Damit wird die tatsächliche Zahl der Langzeitarbeitslosen jedoch unterzeichnet, da bereits eine eintägige Unterbrechung der Arbeitslosmeldung (z.B. durch Erwerbstätigkeit, Eintritt in eine Bildungsmaßnahme oder eine länger als sechswöchige Krankheit, erneute Arbeitslosmeldung unmittelbar nach der Abmeldung aus der Arbeitslosigkeit) die individuelle Arbeitslosigkeit unterbricht. Denn seit 1985 gelten Personen mit kurzer Unterbrechung und mit mehreren aufeinanderfolgenden Arbeitslosigkeitsperioden nicht mehr als Langzeitarbeitslose. Vorher wurde als langzeitarbeitslos geführt, wer nach einer Arbeitslosmeldung mindestens ein Jahr lang keine Beschäftigung von dreizehn zusammenhängenden Wochen realisieren konnte (vgl. MAGS 1997, S. 34f). Werden Langzeitarbeitslose nach kurzer Erwerbstätigkeit wieder arbeitslos, gelten sie wiederum als Kurzfristarbeitslose, obwohl die Ursache ihrer Entlassung möglicherweise in der früheren Langzeitarbeitslosigkeit zu suchen ist. Eine solche Unterbrechung von Arbeitslosigkeit

¹⁰ Das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales legte kurz vor Redaktionsschluß die Studie "Landessozialbericht - Arbeitslose, Langzeitarbeitslose und ihre Familien", erstellt von Bosch, G. u.a., vor. Sie konnte hier nicht mehr berücksichtigt werden.

ist keine echte Unterbrechung, die bei den Betroffenen zu einer grundlegenden Änderung der Lebensumstände geführt hätte. Nach Wagner u.a. (1997) hätte es in NRW im Jahr 1995 allein bei Ausschaltung dieser definitiven Umschichtung rd. 60.000 Langzeitarbeitslose mehr gegeben, als die offizielle Statistik ausgewiesen hat.

Eine zentrale Ursache von Langzeitarbeitslosigkeit ist das seit langer Zeit andauernde Ungleichgewicht von Arbeitskräftenachfrage und Arbeitskräfteangebot auf dem Arbeitsmarkt, das sich insbesondere zuungunsten von Personen mit sogenannten individuellen Risikofaktoren auswirkt. Zu den klassischen individuellen Risikofaktoren zählen fortgeschrittenes Alter, fehlende Berufsausbildung und gesundheitliche Einschränkungen. Daneben hat sich aber auch die betriebliche Einstellungs- und Personalauswahl bzw. Personalabbaupolitik verändert. Arbeitsplätze, die geringe Tätigkeitsanforderungen stellen, werden immer häufiger mit Fachkräften besetzt. Außerdem wird eine kontinuierliche Erwerbsbiographie immer wichtiger. Individuelle Risikofaktoren werden von Unternehmen vielfach mit mangelnder Leistungsfähigkeit, veralteten Qualifikationen, geringer Weiterbildungsbereitschaft und Motivationsdefiziten verbunden (vgl. MAGS 1997, S. 34f).

Tab. 4: Langzeitarbeitslosenquoten in den Bundesländern

	1990	1991	1992	1993	1994	1995
Mecklenburg-Vorpommern			22,63	30,78	27,29	26,29
Brandenburg			26,58	34,20	34,01	29,46
Sachsen-Anhalt			25,06	32,40	33,55	k.A.
Sachsen			21,72	30,93	32,21	30,33
Thüringen			20,52	26,86	33,14	k.A.
Schleswig-Holstein	24,17	23,23	22,55	23,91	27,51	26,63
Hamburg	26,01	25,65	24,11	24,54	29,53	31,56
Niedersachsen	26,96	28,78	27,93	28,22	33,04	33,47
Bremen	32,27	29,22	28,80	28,80	34,69	36,44
Nordrhein-Westfalen	32,81	32,76	32,40	31,21	35,70	37,46
Hessen	21,93	21,49	20,85	21,93	27,92	29,90
Rheinland-Pfalz	21,90	20,15	19,30	20,23	26,63	27,04
Saarland	32,93	29,93	31,16	31,99	39,75	39,86
Baden-Württemberg	21,52	20,74	19,37	20,26	27,00	29,52
Bayern	k.A.	20,47	19,40	20,08	25,44	25,29

Quelle: LAA; Schmid/Blancke 1997

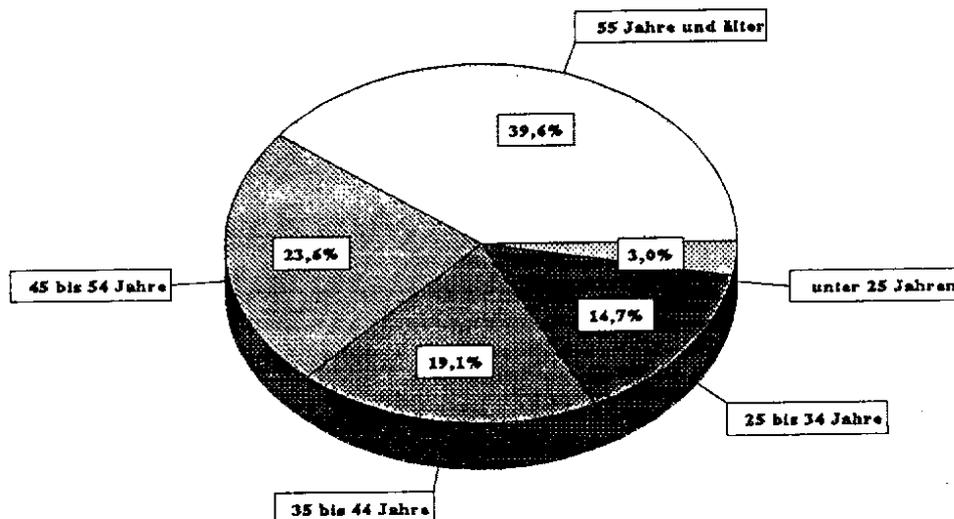
Langzeitarbeitslosigkeit hat vielfältige negative finanzielle, subjektive und soziale Auswirkungen. Für die Betroffenen hat Langzeitarbeitslosigkeit lebensprägenden Einfluß. Junge, Alleinerziehende mit Kindern, Ein-Verdiener-Haushalte mit Kindern, ältere Alleinstehende und gesundheitlich eingeschränkte Langzeitarbeitslose unterliegen einem hohen Armutsrisiko. Viele erfahren gerade

die Dauer der Arbeitslosigkeit als existentielles Problem, durch die sich Einstellungen zum Leben und zur Umwelt verändern. Soziale Kontakte werden eingeschränkt. Die eigene Lage wird als aussichtslos empfunden und trägt letztlich mit zur sozialen Ausgrenzung bei, was wiederum die Reintegrationschancen auf dem Arbeitsmarkt vermindert (vgl. Wagner/Muth/Stackelbeck 1997). Langzeitarbeitslosigkeit ist ein entscheidender Indikator für ein gesellschaftspolitisches und psychosoziales Problem.

In NRW erreichte der Anteil der Langzeitarbeitslosen im September 1997 erstmals 40 % (1996: 37,1 %; 1995: 38,1 %). Damit waren insgesamt rd. 347.000 Personen ein Jahr und länger arbeitslos. Im Vergleich zum Vorjahr entsprach das einem Zuwachs von über 13 %, gegenüber 1992 nahm die Langzeitarbeitslosigkeit um über 84 % zu (vgl. LAA 8/97, S. 2) (vgl. Tab. 4).

Als Trend läßt sich eine Strukturveränderung der Langzeitarbeitslosigkeit feststellen: Eine steigende Zahl von Arbeitslosen verbleibt immer länger in Arbeitslosigkeit und der Bestand an Arbeitslosen verfestigt sich auf hohem Niveau. Wie schon ein Jahr zuvor überstieg 1996 die Zahl der über zwei Jahre lang Arbeitslosen die der mit einer kürzeren Verweildauer.

Abb. 9: Langzeitarbeitslose nach Altersgruppen in Nordrhein-Westfalen (Ende September 1996, Angaben in %)



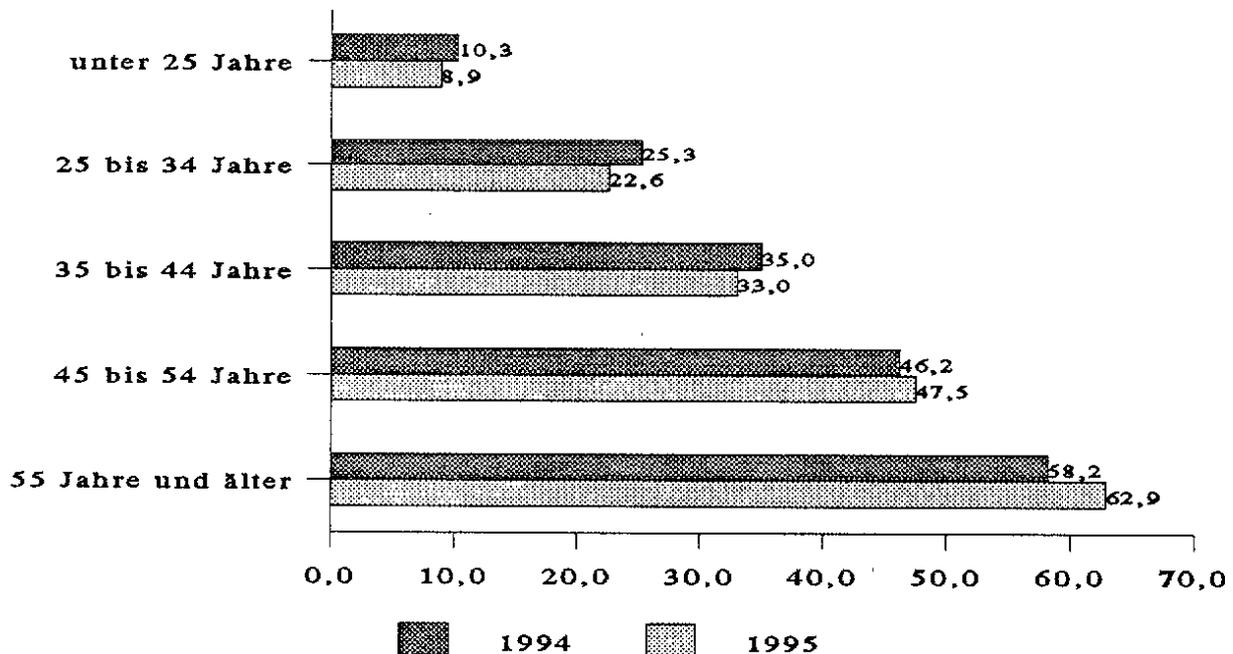
Quelle: LAA NRW, Berechnungen IAT, in: MAGS 1997, S. 36

Die Situation der Langzeitarbeitslosen, die zwei Jahre und länger ohne Erwerbsarbeit sind, ist besonders problematisch. Ihre absolute Zahl und ihr Anteil an allen Langzeitarbeitslosen ist 1996 kräftig gestiegen. Aber zunächst ging in Folge des rasanten Anstiegs der gesamten Langzeitarbeitslosigkeit von 1991 bis 1994 ihr Anteil von 57,3 % auf 45,4 % zurück. Mit der Konsolidierung der Langzeitarbeitslosigkeit auf hohem Niveau nahm das Gewicht der Langzeitarbeitslosen,

die schon länger als zwei Jahre ohne Arbeit sind, wieder zu: Ende September 1996 waren es bereits fast 55 %. Damit überwiegt innerhalb der Langzeitarbeitslosigkeit die Gruppe derer, die 2 Jahre und länger arbeitslos sind (vgl. MAGS 1997). Hier deutet sich die Gefahr der Bildung von Sockelarbeitslosigkeit an, die einen Kernbestand an dauerhaft und möglicherweise kaum mehr integrationsfähigen Arbeitslosen umfaßt. Auch die für Langzeitarbeitslosigkeit typische hohe Konzentration auf Ältere, d.h. Personen über 55 Jahre, hat sich, wie Abbildung 9 zeigt, weiter verfestigt (vgl. auch Abb. 10).¹¹

Die älteren Langzeitarbeitslosen haben zumeist geringe Integrationschancen. Das Risiko ihrer Beschäftigung wird von Seiten potentieller Arbeitgeber zumeist als sehr hoch angesehen. Ältere Arbeitskräfte werden zwar dank des größeren Kündigungsschutzes in Deutschland häufig nicht so schnell arbeitslos (geringeres Zugangsrisiko zur Arbeitslosigkeit), tragen aber im Falle einer Arbeitslosigkeit ein hohes Verbleibrisiko. Letzteres ist teilweise darauf zurückzuführen, daß gemessen an formalen Bildungsabschlüssen eine "veraltete" Qualifikation vorliegt bzw. vielfach sogar von fehlender Qualifikation gesprochen werden kann. Langzeitarbeitslosigkeit wird deshalb, insbesondere für ältere Arbeitslose, wiederum zum eigenständigen Risikofaktor für ihre Wiederbeschäftigungschancen, der auch durch konjunkturelle Aufschwungtendenzen kaum gemildert wird.

Abb. 10: Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen nach Altersgruppen
(Stand jeweils Ende September, Angaben in Prozent)



Quelle: LAA NRW, Berechnungen IAT, in: MAGS 1997, S. 35

¹¹ Dabei gilt es zu berücksichtigen, daß ein Teil der älteren Langzeitarbeitslosen zu den "Sozialplanarbeitslosen" zählen, für die Arbeitslosigkeit eine spezifische Übergangsform zur Rente ist, und die damit keine spezifische Zielgruppe für die Integration in den Arbeitsmarkt bildet.

Ein weiterer Risikofaktor für Langzeitarbeitslosigkeit ist die fehlende Berufsausbildung. Ende September 1996 verfügten 50,6% der Langzeitarbeitslosen über keine abgeschlossene Berufsausbildung. Vor der Arbeitslosmeldung waren am gleichen Stichtag jeweils gut 20% als Facharbeiter sowie als Angestellte mit gehobener Tätigkeit und gut 45% als Nichtfacharbeiter und Facharbeiter beschäftigt, fast 45% der Arbeitslosmeldungen waren aufgrund fehlender oder unterbrochener Erwerbstätigkeit vorher nicht erwerbstätig.

Gesundheitliche Einschränkungen sind ein weiterer zentraler Einflußfaktor. Ende September 1996 waren 34,8% der Langzeitarbeitslosen gegenüber 20,3% der Nichtlangzeitarbeitslosen gesundheitlich eingeschränkt. Von den 106.690 gesundheitlich eingeschränkten Langzeitarbeitslosen sind wiederum 31.380 (1991: 28.356; +10,7%) schwerbehindert. Schwerbehinderte sind in besonders hohem Maße von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen. Sie unterliegen zwar durch besonderen Kündigungsschutz einem relativ geringen Zugangsrisiko in Arbeitslosigkeit, verfügen jedoch andererseits nur über geringe Wiedereinstellungschancen. Ihr Risiko in Arbeitslosigkeit zu verbleiben, ist daher besonders hoch.

Bei der Betrachtung von Langzeitarbeitslosigkeit muß die methodische Besonderheit von Bestandszahlen berücksichtigt werden. Bestandszahlen bemessen sich nicht allein daran, wie viele Menschen sich in Arbeitslosigkeit befinden, sondern auch daran, wie lange sie sich dort befinden. Deshalb ist die Struktur des Arbeitslosenbestandes also dauergewichtet: "Im Vergleich zur Zahl der im Laufe eines Jahres von Arbeitslosigkeit betroffenen Personen sind Gruppen, die überdurchschnittlich lange arbeitslos bleiben, überrepräsentiert. Dies gilt für Ältere und natürlich für Arbeitslose selbst. Umgekehrt sind Gruppen mit üblicherweise kurzer Arbeitslosigkeitsdauer unterrepräsentiert. Dies gilt z.B. für Jüngere und kurzzeitig Arbeitslose" (LAA 8/97, S. 8). Andererseits wird die Dauer der Arbeitslosigkeit grundsätzlich nur vom Tag der letzten Arbeitslosmeldung an gezählt. Da es aber in der Praxis relativ häufig vorkommt, daß vor der Arbeitslosigkeit keine Erwerbstätigkeit lag sondern eine längere Krankheit oder die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme, die sich wiederum an Arbeitslosigkeit anschloß, und diese Vorperioden statistisch noch nicht nachweisbar sind, führt diese Form der Darstellung zu einer statistischen "Unterzeichnung" des tatsächlichen Umfangs von Langzeitarbeitslosigkeit (vgl. LAA 5/97, S. 9).

Das Stichtagsergebnis, allgemeiner die Bestandszahl, ist also keine repräsentative Auswahl aus der Gesamtheit der arbeitslosen Personen. Deshalb sollte bei der Interpretation der hier verwendeten September-Zahlen nicht von den Arbeitslosen, sondern von Arbeitslosigkeit oder Arbeitslosigkeitsvolumen gesprochen werden (vgl. LAA 8/97, Anhang). Die Stichtagsbezogenheit der Auswertung der Arbeitslosenzahlen wird dem Ausmaß der Langzeitarbeitslosigkeit also nur bedingt gerecht. Ein Grund hierfür liegt darin, daß statistisch unter Langzeitarbeitslosen nur jene Personen erfaßt werden, deren (registrierte) Arbeitslosigkeit ein Jahr und länger dauert. Bei der stichtagsbezogenen Ermittlung wird jeweils nur die bis dahin relevante Dauer der Arbeitslosigkeit erfaßt, d. h. die Zahlen zeigen eher einen an einem Stichtag bestimmten Zustand an als daß sie eine Aussage über die tatsächliche Dauer von Arbeitslosigkeit machen. Die Durchschnittsdauer der Arbeitslosigkeit kann daraus nicht berechnet werden.

1.3 Regionale Besonderheiten

Die bisherige Betrachtung bezog sich auf Nordrhein-Westfalen als Gesamtheit. Nachfolgend soll der Versuch einer ersten Regionalisierung vorgenommen werden. Diese greift teilweise auf Erkenntnisse aus anderen Untersuchungen zurück, die darauf hinweisen, daß sich in Westdeutschland die Arbeitslosigkeit vor allem auf die Agglomerationsräume konzentriert (vgl. Huege/Maretzke 1997). Die Agglomerationsräume sind mit einem Anteil an der Beschäftigung von über 50 % in Westdeutschland die wichtigsten "Arbeitgeber", haben aber aufgrund des Einbruchs im verarbeitenden Gewerbe den stärksten Beschäftigungsabbau hinnehmen müssen.

Die regionale Varianz der Arbeitslosenquoten ist in den einzelnen Bundesländern in Westdeutschland sehr unterschiedlich. Bayern und Baden-Württemberg zeichnen sich durch eine geringe regionale Varianz der Arbeitslosenquoten aus, Nordrhein-Westfalen und Niedersachsen hingegen durch eine hohe. Dies bedeutet, daß die Arbeitsmarktprobleme und die Zukunftsperspektiven der Erwerbsarbeit in Nordrhein-Westfalen im Verhältnis zu den meisten anderen Flächenstaaten Westdeutschlands eine beachtliche regionale Dimension besitzen und damit auch zu einer regionalpolitischen Aufgabe werden.

Diese regionale Varianz verdeutlicht auch nachfolgende Tabelle 5, in der die jeweils unterschiedlichen Arbeitslosenquoten sowie der Zuwachs an Arbeitslosigkeit gegenüber dem Vorjahreswert für die einzelnen Arbeitsamtsbezirke in eine vergleichende Übersicht eingeordnet wurden. Ausgangspunkt ist die durchschnittliche Arbeitslosenquote von 11,9 % im September 1997 in NRW sowie der Jahreszuwachs von 4,9 % gegenüber dem Vorjahreswert. Um diese Werte wurden Schwankungsintervalle festgesetzt, innerhalb derer die Entwicklung der einzelnen Arbeitsamtsbezirke noch als im Landestrend liegend interpretiert werden kann: für die Höhe der Arbeitslosenquote von 10,6 bis 13,2 % (+/-1,3 Prozentpunkte); für den Zuwachs gegenüber dem Vorjahr von 3,8 bis 6,0 % (+/- 1,1 Prozentpunkte). Außerhalb dieser Intervalle verzeichnen die Arbeitsamtsbezirke dann entweder eine günstigere oder ungünstigere Entwicklung als im Landesdurchschnitt.¹²

Die Tabelle zeigt, daß kein einziger Arbeitsamtsbezirk in beiden Kriterien dem Landesdurchschnitt folgt. Die These größerer regionaler Varianzen bestätigt sich anhand dieser Ergebnisse nochmals. Damit haben die nordrhein-westfälische Arbeitslosenquote und der Zuwachs an Arbeitslosigkeit in NRW nur einen begrenzten Aussagewert für die jeweiligen Arbeitsamtsbezirke.

Im Hinblick auf einzelne Entwicklungen verzeichneten nur die Arbeitsamtsbezirke Solingen und Iserlohn mit -1,1 % bzw. - 0,2 % einen absoluten Rückgang an Arbeitslosigkeit gegenüber September 1996. Auffällig sind die hohen Arbeitslosenquoten in den Arbeitsamtsbezirken des Ruhrgebietes¹³, insbesondere in Duisburg, Dortmund, Gelsenkirchen und Recklinghausen. Im

¹² Die Struktur dieser Übersicht wurde dem Arbeitsmarktbericht 1996 des Landesarbeitsamtes NRW entnommen und mit den Zahlen für 1997 aktualisiert. Allerdings war das Schwankungsintervall des Zuwachses in der Tabelle des Arbeitsmarktberichtes nicht symmetrisch aufgebaut. Da stichhaltige Gründe dafür nicht offensichtlich sind, wurde hier ein symmetrisches Intervall zugrundegelegt. Dadurch ist die Vergleichbarkeit aber nur bedingt gegeben.

¹³ Das Ruhrgebiet wird analytisch unterschiedlich definiert. Das Landesarbeitsamt NRW definiert das Ruhrgebiet über die Arbeitsamtsbezirke Bochum, Dortmund, Duisburg, Essen, Gelsenkirchen, Hagen, Hamm, Oberhausen

Unterschied zum Vorjahr lagen die Zuwachsraten in diesen Arbeitsamtsbezirken erstmalig wieder deutlich über dem Landesdurchschnitt. Dies ist um so gravierender als die hohe absolute Anzahl an Arbeitslosen in diesen Bezirken die Zuwachsraten ohnehin nach unten relativiert. Insgesamt betrachtet ist es vor allem der Emscher-Lippe-Raum, d.h. der nördliche Bereich des Ruhrgebiets, der von extrem überdurchschnittlich hoher Arbeitslosigkeit betroffen ist, wobei die Abweichungen vom Bund teilweise die 80-Prozent-Grenze (etwa im Arbeitsamtsbezirk Gelsenkirchen) überschreiten. Die Spannweite der regionalen Arbeitslosenquoten im September 1997 in den Ruhrgebietsstädten reichte von 17,4 % in Duisburg bis 12,7 % in Hagen.

Tab. 5: Arbeitslosenquoten und Zuwachs an Arbeitslosigkeit im regionalen Vergleich (Stand September 1997)

Arbeitslosenquote 1997	Veränderung der Arbeitslosigkeit gegenüber Vorjahr		
	günstiger als im Landesdurchschnitt Anstieg bis 3,8 %	durchschnittlicher Anstieg zwischen 3,8 % und 6,0 %	ungünstiger als im Landesdurchschnitt Anstieg über 6,0 %
günstiger als im Landesdurchschnitt unter 10,6 %	Solingen Meschede Siegen	Coesfeld Rheine Düren	Ahle Bonn Brühl Münster Herford Detmold Soest
durchschnittlich 10,6 % bis 13,2 %	Hagen Wuppertal Düsseldorf Bergisch Gladbach Wesel Krefeld Iserlohn Oberhausen Paderborn		Hamm Mönchengladbach Bielefeld
ungünstiger als im Landesdurchschnitt über 13,2 %	Essen Aachen	Bochum Köln	Duisburg Dortmund Gelsenkirchen Recklinghausen

Quelle: Zahlenangaben wurden entnommen aus LAA NRW: Presseinformation, Nr. 53/97, Anlage 3.

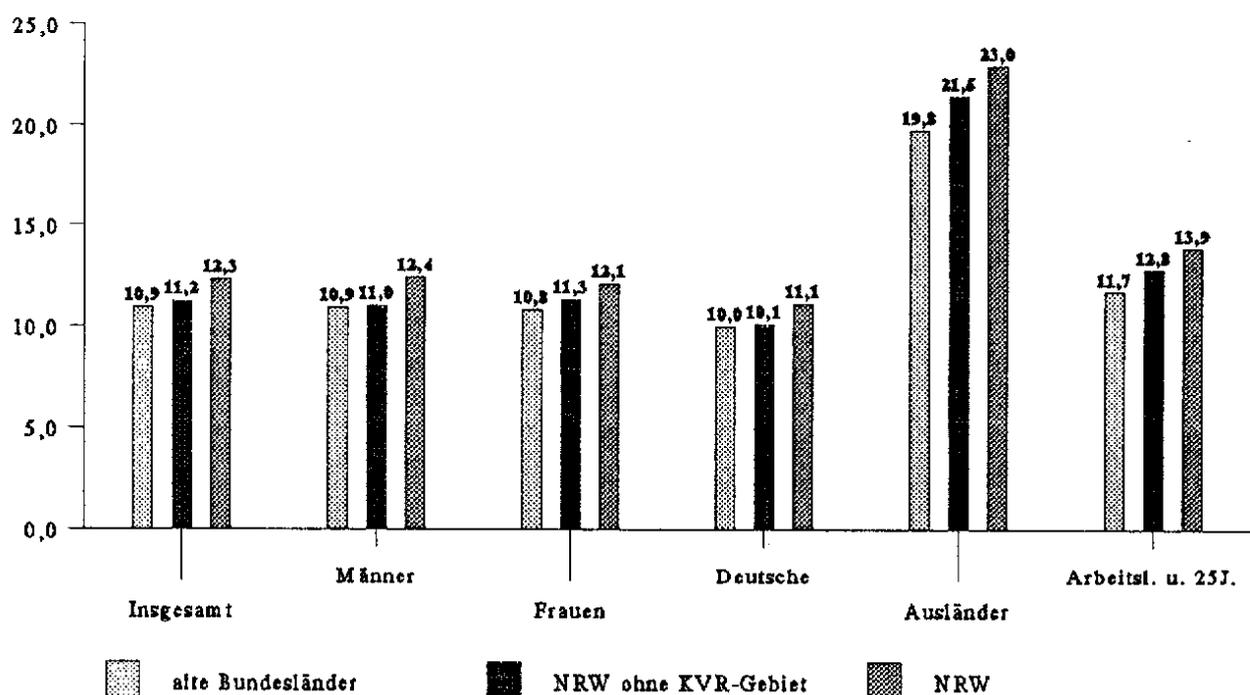
Große regionale Unterschiede gibt es auch in der Verteilung der Langzeitarbeitslosigkeit. Von September 1995 bis September 1996 stieg in 30 der 33 Arbeitsamtsbezirke NRW's die Langzeitarbeitslosigkeit weiter an. Ausnahmen bildeten die Arbeitsamtsbezirke Bochum -2,2 %, Essen -1,4 % und Köln -4,3 %. Der Anteil der Langzeitarbeitslosigkeit an der Gesamtarbeitslosigkeit ist ebenfalls regional unterschiedlich. Die Spanne reicht von 21,0 % in Soest, 22,7 % in Münster, 25,7 % in Rheine bis zu 42,0 % in Recklinghausen, 42,2 % in Gelsenkirchen, 44,6 %

und Recklinghausen. Am Ende des Berichtsmonats Juli 1997 umfaßte das LAA-Ruhrgebiet 298.617 Arbeitslose. Der Kommunalverband Ruhrgebiet (KVR) addiert in seinen Arbeitsmarktanalysen zu diesem LAA-Ruhrgebiet noch die Arbeitslosen des Kreises Wesel (Dienststellen Wesel, Dinslaken, Kamp-Lintfort und Moers sowie aus dem Kreis Kleve die Angaben für die Gemeinde Rheurdt) hinzu. Dies waren 21.867 zusätzliche Arbeitslose. Das KVR-Ruhrgebiet umfaßte damit am Ende des Berichtsmonats Juli 1997 320.484 Arbeitslose (vgl. KVR: Regionalinformation Ruhrgebiet, August 1997). Dies wirkt sich auch auf die Angaben zur Arbeitslosenquote aus. Die für das LAA-Ruhrgebiet berechnete Arbeitslosenquote betrug für Ende Juli 15,2 %, jene für das KVR-Ruhrgebiet wegen der breiteren Bezugsbasis hingegen nur 14,9 %.

in Duisburg und 44,9 % in Dortmund.

Angesichts der Größe des Ruhrgebietes werden die Landesergebnisse maßgeblich von dieser Region geprägt. Eine weitere Aufspaltung des nordrhein-westfälischen Arbeitsmarktes, in der das Ruhrgebiet aus NRW herausgerechnet wird, kann daher Aufschluß darüber geben, inwieweit bestimmte Sonderentwicklungen in NRW, insbesondere auch im Hinblick auf Problemgruppen, auf spezifische Arbeitsmarktprobleme des Ruhrgebietes zurückzuführen sind bzw. dadurch wesentlich mit beeinflusst werden.

Abb. 11: Vergleich der Arbeitslosenquoten ausgewählter Merkmalsträger
(Stand jeweils Ende Juli 1997)



Quelle: LAA NRW und BA Nürnberg

Die Abbildung 11 veranschaulicht, daß bei einigen Merkmalen die Abweichungen Nordrhein-Westfalens weitgehend verschwinden, wenn das Land ohne das Ruhrgebiet als Vergleichsmaßstab herangezogen wird. Dies bedeutet aber gleichzeitig, daß die Landesdaten Nordrhein-Westfalens einer regionalen Differenzierung bedürfen. So ist beispielsweise die Arbeitslosenquote in den Landesteilen außerhalb des Ruhrgebietes ähnlich hoch wie im früheren Bundesgebiet (vgl. MAGS 1997). Insofern läßt sich als wichtiges Ergebnis festhalten, daß viele Arbeitsmarktbesonderheiten des Landes letztlich Ruhrgebietsbesonderheiten sind.

Auch im Hinblick auf die Langzeitarbeitslosigkeit erreicht das Ruhrgebiet Spitzenwerte. Im Ruhrgebiet nahm Ende September 1991 bis Ende September 1996 die Arbeitslosigkeit um 35 %, die Langzeitarbeitslosigkeit dagegen um über 50 % zu und lag damit bei 169.980 Langzeitarbeitslosen. 1996 waren von allen Arbeitslosen im Ruhrgebiet 41,7 % langzeitarbeitslos und unter den

Langzeitarbeitslosen befanden sich 53 % mit einer Arbeitslosigkeitsdauer von über zwei Jahren. Von allen Arbeitslosen in Nordrhein-Westfalen wohnten rund 34 % im Ruhrgebiet, von allen Langzeitarbeitslosen 37,7 %. Die Ruhrgebietssockelarbeitslosigkeit lag im September 1996 um rd. 27 % über jener der alten Bundesländer.

Gerade das Ruhrgebiet ist ein gutes Beispiel für die Entstehung von Sockel- oder Langzeitarbeitslosigkeit. Schwerindustriell geprägte Arbeitsplätze mit spezifischen Qualifikationsanforderungen wurden abgebaut. Dies traf vor allem männliche Erwerbspersonen mit häufig niedriger (formaler) Qualifikation bzw. "Fehl"-Qualifikation, die aber in diesen Bereichen, die stets an der Spitze der Lohnskala standen - nicht zuletzt auch aufgrund der Nutzung vielfältiger Zuschläge aus Sonntags-, Nacht- und Überstundenarbeit - gut verdienten. So sind die Lohnsätze im westdeutschen produzierenden Gewerbe seit Beginn der siebziger Jahre stärker gestiegen als im Dienstleistungssektor, obwohl die qualifikatorischen Anforderungen des tertiären Sektors teilweise über jenen des sekundären liegen (vgl. Kodt/Mauerer/Schimmelpfennig 1997). Lohnanreize, die zum Wechsel in den Dienstleistungssektor animierten, gab es kaum, außerdem deckten sich die Qualifikationsanforderungen des Tertiärsektors häufig nicht mit jenen der Arbeitslosen. Angesichts der Tatsache, daß gerade die gewerkschaftlich geprägten Großbetriebe stets den Versuch unternahmen, Entlassungen zu vermeiden und den Arbeitsplatzabbau über die Altersfluktuation zu lösen, erhöhte sich lange Zeit das Durchschnittsalter der Belegschaft. Kam es dann doch zu Entlassungen, traf es daher auch ältere Arbeitnehmer, deren Wiederbeschäftigungschancen jedoch gering waren. Außerdem trieb die Zurückhaltung bei den Neueinstellungen die Jugendarbeitslosigkeit in die Höhe. Wenn dann obendrein noch die Expansion des Dienstleistungssektors unterdurchschnittlich verlief, mußte es zu steigender Sockelarbeitslosigkeit bei gleichzeitig hoher Jugend-, Frauen- und Ausländerarbeitslosigkeit kommen.

2 Entwicklung der Arbeitskräftenachfrage und des Arbeitskräfteangebots¹⁴

Der Arbeitsmarkt kann allgemein als das "Aufeinandertreffen" von Nachfrage nach Arbeitskräften und Angebot von Arbeitsleistungen verstanden werden. Demnach entspricht rein rechnerisch Arbeitslosigkeit einem Überschuß des Angebotes an Erwerbspersonen über die von Seiten der Wirtschaft oder des Staates nachgefragten Arbeitskräfte. Die Nachfrage nach Arbeitskräften wird dabei anhand der Erwerbstätigenzahlen gemessen. Mittels einer Analyse der Entwicklung der Arbeitskräftenachfrage und des Arbeitskräfteangebotes können einerseits rückblickend die Ursachen des Anstiegs der Arbeitslosigkeit ergründet werden.¹⁵ Andererseits ermöglichen Langfristprojektionen der künftigen Nachfrage und des künftigen Angebots auf dem Arbeitsmarkt eine Abschätzung der zu erwartenden Arbeitsmarktprobleme, denn die Arbeitslosigkeit ergibt sich als Restgröße aus der Gegenüberstellung dieser beiden Arbeitsmarkt Komponenten.

2.1 Entwicklung der Arbeitskräftefrage und des Arbeitskräfteangebots bis zur Gegenwart

Zunächst sollen die Gründe für die hohe Arbeitslosigkeit in Deutschland und Nordrhein-Westfalen ermittelt werden. Wie Tabelle 6 zeigt, ist die gegenwärtige Situation auf dem Arbeitsmarkt vor allem auf den enormen Anstieg des Erwerbspersonenpotentials zurückzuführen. 1996 standen dem Arbeitsmarkt etwa 6 Mio mehr Erwerbspersonen zur Verfügung als im Jahr letztmaliger Vollbeschäftigung im Jahr 1973 (vgl. Klauer in Protokoll der 2. Sitzung der Enquête-Kommission "Zukunft der Erwerbsarbeit"). Die Zahl der Erwerbspersonen stieg im früheren Bundesgebiet von 1970 bis 1996 um 5.762.000 (21,9 %) auf 31.878.000 an. Den vorläufigen Höhepunkt erreichte dieser Zuwachs 1993 mit 32.104.000 Erwerbspersonen. In den folgenden Jahren ging die Zahl der Erwerbspersonen bis 1996 um 226.000 zurück.

Die Entwicklung der Erwerbspersonen verlief in Nordrhein-Westfalen ähnlich wie in der früheren Bundesrepublik. Der Anstieg liegt aber mit 14,5 % deutlich unter dem Bundesdurchschnitt. Die Anzahl der Erwerbspersonen stieg zwischen 1970 und 1996 um 1.017.000 auf 7.997.000 an. Der Höchstwert mit 8.169.000 Erwerbspersonen wurde 1993 erreicht. Die maßgeblichen Faktoren für den Anstieg des Erwerbspersonenpotentials sind die Bevölkerungsentwicklung (geburtstarke Jahrgänge), der Anstieg der Erwerbsbeteiligung und die Zuwanderung von Übersiedlern, Aussiedlern und Ausländern (vgl. hierzu Kap. 3.1, 3.2 und 3.3).

Das Wirtschaftswachstum zur Absorption dieses Potentialanstiegs war zu gering und zu wenig beschäftigungsintensiv. Während der Vergangenheitstrend des Arbeitskräfteangebotes deutlich aufwärts gerichtet war, blieb die Arbeitsplatzentwicklung - gemessen an der Zahl der Erwerbstätigen - demgegenüber zurück. Die Zahl der Erwerbstätigen stieg von 1970 bis 1996 im früheren Bundesgebiet um 12,6 % von 25.951.000 auf 29.277.000 und in Nordrhein-Westfalen nur um 3,4 % von 6.963.000 auf 7.202.000 an. Im Jahr 1992 erreichte im früheren Bundesgebiet das Wachstum der Erwerbstätigen mit etwas über 30 Mio seinen vorläufigen Höhepunkt. Das Jahr

¹⁴ Grundlage der folgenden Ausführungen ist u.a. das Gutachten: *Prof. Dr. Franz-Josef Bade*: "Prognose der Beschäftigungsentwicklung 1994 bis 2002 in den Kreisen Nordrhein-Westfalens".

¹⁵ Die Frage der Arbeitskosten wird in diesem Bericht nicht explizit thematisiert. Auf diese Frage und auf Fragen der Lohndifferenzierung soll in einem zweiten Bericht der Enquête-Kommission eingegangen werden.

1993 markiert bezüglich der Arbeitskräftenachfrage eine Trendwende. Seither ist die Zahl der besetzten Arbeitsplätze trotz positiver Wachstumsraten rückläufig. Wie auf Bundesebene ist auch in Nordrhein-Westfalen ein Rückgang der Erwerbstätigen seit 1992 zu beobachten. Die Zahl der Erwerbstätigen ging in Nordrhein-Westfalen um etwa 400.000 zurück. Dies ist ein gravierender Rückgang und unterstreicht gleichzeitig die Dramatik der Arbeitsmarktentwicklung.

Tab. 6: Entwicklung der Erwerbspersonen und Erwerbstätigen in Westdeutschland und Nordrhein-Westfalen (1970-1996)

Jahre	Erwerbs- personen in 1000	Erwerbs- personen in 1000	Erwerbs- personen Anteil NRW am Bund W.	Erwerbs- tätige in 1000	Erwerbs- tätige in 1000	Erwerbs- tätige Ant. NRW am Bund W.
	Bundes- gebiet West	NRW	in %	Bundes- geb. West	NRW	in %
1970	26.116	6.980	26,7	25.951	6.963	26,83
1971	26.308	6.897	26,2	26.102	6.873	26,33
1972	27.068	7.141	26,4	26.861	7.091	26,39
1973	27.257	7.163	26,3	27.066	7.117	26,29
1974	27.234	7.140	26,2	26.853	7.031	26,18
1975	26.878	7.061	26,3	25.960	6.807	26,22
1976	26.696	6.988	26,2	25.752	6.729	26,13
1977	26.855	7.018	26,1	25.884	6.744	26,05
1978	26.952	7.010	26,0	26.021	6.633	25,49
1979	27.199	7.092	26,1	26.347	6.825	25,90
1980	27.640	7.176	26,0	26.874	6.948	25,85
1981	27.992	7.264	26,0	26.947	6.983	25,91
1982	28.335	7.357	26,0	26.774	6.884	25,71
1983	28.542	7.361	25,8	26.477	6.723	25,39
1984	28.815	7.482	26,0	26.608	6.771	25,45
1985	29.012	7.494	25,8	26.626	6.775	25,45
1986	29.230	7.511	25,7	26.940	6.829	25,35
1987	29.442	7.544	25,6	27.083	6.840	25,26
1988	29.681	7.629	25,7	27.366	6.892	25,18
1989	29.889	7.654	25,6	27.742	6.973	25,14
1990	31.305	8.059	25,7	29.334	7.439	25,36
1991	31.360	7.985	25,5	29.684	7.483	25,21
1992	31.882	8.106	25,4	30.094	7.602	25,26
1993	32.104	8.169	25,4	29.782	7.516	25,24
1994	32.088	8.130	25,3	29.397	7.413	25,22
1995	31.924	7.989	25,0	29.244	7.300	24,96
1996	31.878	7.997	25,0	29.277	7.341	25,07

Quelle: Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik NRW; Statistisches Bundesamt

Die Arbeitsmarktregionen in Nordrhein-Westfalen zeichnen sich seit 1977 durch sehr unterschiedliche Entwicklungen hinsichtlich der Entwicklung des Arbeitskräftenachfrage aus. Regionen mit dauerhaften Anteilsgewinnen an der Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auf Bundesebene stehen solche mit dauerhaften Anteilsverlusten gegenüber. Dazu treten Regionen, die seit Mitte der 80er Jahre dauerhaft Anteilsgewinne zu verzeichnen haben. Die nachfolgende Analyse der Arbeitsplatzentwicklung in den Arbeitsmarktregionen Nordrhein-Westfalens von 1977 bis 1995 basiert auf den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigtenzahlen. Im Vergleich zu den Erwerbstätigenzahlen fällt die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten geringer aus, weil z.B. die geringfügig Beschäftigten darin nicht enthalten sind. Als Vergleichsmaßstab für die Entwicklung in Nordrhein-Westfalen und den einzelnen Arbeitsmarktregionen wird die Beschäftigungsentwicklung in Deutschland herangezogen. Um Verzerrungseffekte zu vermeiden, wird dabei ausschließlich auf die alten Bundesländer Bezug genommen.

Tabelle 7 zeigt die Entwicklung der Beschäftigtenanteile in den nordrhein-westfälischen Arbeitsmarktregionen.¹⁶ Faßt man die Entwicklungstendenzen grob zusammen, dann sind die Regionen, die von Anfang an Anteilverluste erleiden mußten, sich zeitverzögert nach einer Phase der Konstanz oder mit zwischenzeitlichen Stopps so entwickelten oder nach einer Aufschwungphase wieder deutlich gewonnene Anteile verloren, im Ruhrgebiet, im Bergischen Land und im Sauerland sowie im Westen Nordrhein-Westfalens zu finden. Um diese Regionen liegt sozusagen ein Ring, der sich von Kleve über Minden nach Siegen und schließlich Aachen (unterbrochen durch Köln) erstreckt, in dem jene Regionen liegen, die entweder von Anfang an, nach einer Phase der Konstanz oder des Anteilsverlustes Anteilsgewinne realisieren konnten oder die zumindest den Prozeß des Anteilsverlustes haben stoppen können. Die "Gewinnerregionen" bilden demnach einen Ring um die Regionen, in denen Anteilverluste zu verzeichnen sind. In einem großen Teil der Regionen, die Anteilverluste bei der Beschäftigung aufweisen, ist trotzdem eine Zunahme der Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zu verzeichnen. Eine Ausnahme stellen Duisburg, Wuppertal, Gelsenkirchen und Bochum dar, wo die Anteilverluste mit einem absoluten Rückgang der Beschäftigung verbunden sind. Essen und Dortmund konnten ihre Beschäftigtenzahlen auf einem etwa konstanten Niveau halten, während alle anderen Regionen mehr oder weniger deutliche Zunahmen der absoluten Zahl der Beschäftigten verzeichnen können.

Dieses spezifische regionale Entwicklungsmuster der Arbeitskräftenachfrage in den Arbeitsmarktregionen NRW's hat verschiedene Ursachen. Teilweise handelt es sich um eine Dekonzentration, die aus Abgängen aus den Verdichtungsgebieten gespeist wurde, teilweise kommt hier eine beachtliche Anpassungsfähigkeit der mittelständisch geprägten Unternehmensstruktur zum Vorschein, teilweise können diese Regionen auch eine größere Lohndifferenzierung ausspielen, teilweise handelt es sich aber auch um einen statistischen Effekt (Start von niedrigerem Niveau aus). In vielen Fällen darf diese Entwicklung jedoch nicht als ein autonomer Trend verstanden werden, denn die arbeitsteilige Verflechtung im Bereich der deutschen Wirtschaft ist gestiegen und viele Nachfrageimpulse gehen immer noch von den Großbetrieben in den Agglomerationsräumen aus. Diese sind, wie bereits oben betont wurde, immer noch die größten "Arbeitgeber" NRW's.

¹⁶ Hier wurden die Regionalfaktoren der einzelnen Arbeitsmarktregionen seit 1978 multiplikativ miteinander verknüpft, um so eine Darstellung der zeitlichen Entwicklung der Beschäftigtenanteile zu erhalten.

Tab. 7: Entwicklung von Beschäftigungsanteilen in einzelnen Arbeitsmarktregionen

AMR	(↓)	(↑)	(=↑)	(=↓)	(↓=)	(↑↓)	(↓↑)
Düsseldorf							
Duisburg							
Gelsenkirchen							
Essen							
Krefeld							
Mönchengladbach							
Wuppertal							
Kleve							
Aachen							
Köln/Bonn							
Düren							
Euskirchen							
Gummersbach							
Münster							
Bocholt							
Lengerich							
Bielefeld							
Gütersloh							
Detmold							
Minden							
Paderborn							
Bochum							
Dortmund							
Hagen							
Arnsberg							
Siegen							
Soest							
Hoexter (Kreis)							

- (↓) tendenziell dauerhafte Abnahme des Beschäftigtenanteils
 (↑) tendenziell dauerhafte Zunahme des Beschäftigtenanteils
 (=↑) tendenziell dauerhafter Anstieg des Beschäftigtenanteils nach vorheriger Konstanz
 (=↓) tendenziell dauerhafte Abnahme des Beschäftigtenanteils nach vorheriger Konstanz
 (↓=) tendenzielle Abnahme des Beschäftigtenanteils mit nachfolgender Konstanz
 (↑↓) tendenzielle Abnahme des Beschäftigtenanteils gefolgt von einer Zunahme
 (↓↑) tendenzielle Zunahme des Beschäftigtenanteils gefolgt von einer Abnahme

Quelle: Daten aus Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik NRW 1996

Die Darstellung der Entwicklung der Arbeitskräftenachfrage ausschließlich mittels des Beschäftigungsstands gemessen an der Anzahl der Erwerbstätigen vorzunehmen, würde bedeuten, einen relevanten Einflußfaktor der gegenwärtigen und zukünftigen Arbeitsmarktprobleme nicht zu berücksichtigen. Es ist also zunächst richtig, daß in der westlichen Bundesrepublik Deutschland und Nordrhein-Westfalen Mitte der 90er Jahre mehr Menschen erwerbstätig waren als jemals zuvor, aber dies ist nicht deshalb der Fall, weil das Volumen an bezahlter Arbeit dementsprechend

ausgeweitet wurde, sondern die Anzahl der Erwerbstätigen hat sich parallel zu einem deutlichen Abbau des Arbeitsvolumens nur und ausschließlich aufgrund einer noch stärkeren Verringerung der durchschnittlich pro Erwerbstätigen geleisteten Arbeitszeit erhöht. Erst in den letzten Jahren deutet sich ein Trendbruch der Arbeitsmarktentwicklung an, insofern als sich der Rückgang des Arbeitsvolumens nun zunehmend in einen Rückgang der Beschäftigung - gemessen an der Anzahl der Erwerbstätigen - übersetzt.

Das Volumen an bezahlter Arbeit hat sich schon seit Jahrzehnten in konjunkturellen Schüben verringert. Diese Entwicklung wurde nur einmal kurzfristig von einer nennenswerten Expansion des erwerbswirtschaftlichen Arbeitsvolumens unterbrochen, nämlich Ende der 80er/Anfang der 90er Jahre - allerdings im wesentlichen nur aufgrund der Tatsache, daß ostdeutsches Arbeitsvolumen nach Westdeutschland verlagert wurde. Insgesamt hat sich das Volumen an bezahlter Arbeit in Westdeutschland seit 1960 um mehr als ein Fünftel verringert. Schreibt man die Entwicklung seit 1989 mit den Veränderungsdaten des gesamtdeutschen Volumens an bezahlter Arbeit fort, dann ergibt sich ein Minus von mehr als 30 %.

Die Absenkung der durchschnittlich pro Erwerbstätigen geleisteten Arbeitszeit kann nicht nur als Kompensation der zunehmenden Drift zwischen Produktivität und Wachstum interpretiert werden, sondern sie ist zugleich auch ein Motor dieser Entwicklung. Von 1960 bis 1995 hat sich bei einem realen Wachstum von 275 % das Bruttoinlandsprodukt pro Arbeitsstunde um 350 % erhöht. D.h.: ein immer größeres Volumen an Gütern und Dienstleistungen wird mit einem immer geringeren Aufwand an menschlicher Arbeit bereitgestellt. Dieser Sachverhalt gilt geradezu als Inbegriff des industriegesellschaftlichen Fortschritts. Die Rationalisierungsdynamik der letzten Jahre wurde aber auch durch tarifliche oder gesetzliche Arbeitszeitverkürzungen nicht mehr beschleunigt, weil die tariflichen Arbeitszeiten weitgehend stagnieren und der Gesetzgeber eher auf Arbeitszeitverlängerung hingewirkt hat.

Entgegen einer weitverbreiteten Annahme wurde der Rückgang des industriellen Arbeitsvolumens in der Landwirtschaft und im produzierenden Gewerbe durch die Expansion des Dienstleistungssektors in keiner Phase kompensiert. Dem Abbau von rund 14 Mrd. Arbeitsstunden im primären und sekundären Sektor zwischen 1960 und 1989 stand im tertiären Sektor nur eine Ausweitung des Arbeitsvolumens um 4 Mrd. Arbeitsstunden gegenüber. Inzwischen ist auch im tertiären Sektor ein Rückgang des Arbeitsvolumens festzustellen - und zwar auf doppelte Weise: einerseits wurden auf der Grundlage der neuen Informationstechnologien und der neuen Medien auch solche Tätigkeiten rationalisierungsfähig, die bis dato als vergleichsweise rationalisierungsresistent galten; andererseits findet u.a. unter dem Diktat des Sparzwangs der öffentlichen Haushalte ein deutlicher Rückbau der nicht rationalisierungsfähigen Tätigkeiten im tertiären Sektor statt (vgl. hierzu Kap. 3.5.2.2).

2.2 Mittelfristige Arbeitsmarktbilanzierung

Auf der Basis der zukünftigen Entwicklung der Arbeitskräftenachfrage und des Arbeitskräfteangebotes wird im folgenden der Versuch einer mittelfristigen Arbeitsmarktprognose vorgenommen. Solche Prognosen skizzieren, läßt man einmal die methodischen Probleme der Prognose von eventuellen Entwicklungsbrüchen außer Acht, jedoch keine zwangsläufigen Entwicklungen. Sie sollen in der Regel einen Handlungsbedarf begründen und darauf hinwirken, daß die Prognose nicht eintritt.

Langfristprojektionen über die zukünftige Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland liegen vom DIW (1994) bis zum Jahre 2000, vom IAB (1994) bis zum Jahre 2005 und von Prognos (1993) bis zum Jahre 2010 vor.¹⁷ Das zukünftige Arbeitskräfteangebot wird dabei in Abhängigkeit von der erwarteten Entwicklung der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter, die vom Wanderungssaldo und der Geburtenziffer bestimmt wird, und deren Erwerbsquote berechnet. Hinsichtlich der Arbeitsplatznachfrage wird von Prognos eine Abnahme des Erwerbspersonenpotentials bis zum Jahre 2000 und 2010 prognostiziert. Im Gegensatz dazu kommen die jüngeren Studien vom IAB und DIW zu dem Ergebnis, daß in absehbarer Zukunft - vor allem aufgrund der zwischenzeitlich realisierten hohen Zuwanderung (vgl. Kap. 3.2) - mit einem weiteren Anwachsen des Erwerbspersonenpotentials zu rechnen ist (vgl. Tab. 8). Bis zum Jahre 2010 wird es also kein geringeres Arbeitskräfteangebot geben als heute. Erst danach rechnet das IAB mit einem Rückgang des Erwerbspersonenpotentials.

Im Unterschied zur Prognos-Studie, die nur einen Entwicklungspfad projiziert, werden vom IAB und DIW alternative Entwicklungsszenarien skizziert. In der IAB-Prognose werden einzelne exogene Politikvariablen verändert und die daraus resultierenden Auswirkungen abgeschätzt. Abbildung 12 zeigt die Entwicklung des gesamtdeutschen Erwerbspersonenpotentials in Abhängigkeit von unterschiedlicher Erwerbsbeteiligung und Wanderungssalden. Je nachdem, welche Erwerbsquote und welches Wanderungssaldo für die Zukunft angenommen wird, schwankt die geschätzte Zahl der Erwerbspersonen zwischen 41,6 und 38,2 Mio im Jahr 2010 (vgl. Klauer in Protokoll der 2. Sitzung der Enquête-Kommission "Zukunft der Erwerbsarbeit"). Das Basis-szenario des IAB nimmt für das Jahr 2005 einen Anstieg des Erwerbspersonenpotentials in Gesamtdeutschland auf ca. 41,7 Mio (1996: 39,9 Mio) und in Westdeutschland auf ca. 33,4 Mio (1996: 32,9 Mio) an. Das DIW unterscheidet zwischen einem Integrations- und einem Stagnationsszenario.¹⁸ Nach dem Stagnationsszenario steigt das Erwerbspersonenpotential in Gesamtdeutschland bis 2000 auf 43,0 Mio (Westdeutschland: 35,1 Mio) und nach dem Integrations-szenario nur auf 42,2 Mio (Westdeutschland: 34,2 Mio) an.

¹⁷ Nachfolgende Ausführungen zu den Langfristprojektionen über die zukünftige Arbeitsmarktentwicklung in Deutschland (vom DIW, IAB und Prognos) sind, soweit nicht anders gekennzeichnet, Bosch (1996) entnommen.

¹⁸ "Im Integrations-szenario wird von einer günstigeren weltwirtschaftlichen Entwicklung und vor allem einer wirtschaftlichen Stabilisierung der für die Zukunft der deutschen Wirtschaft wichtigen osteuropäischen Länder ausgegangen. Dem Stagnationsszenario hingegen liegen Behinderungen des Welthandels und eine andauernde Blockade der wirtschaftlichen Entwicklung in Osteuropa zugrunde" (Bosch 1996, S. 16).

Tab. 8: Kennziffern der Langfristszenarien von DIW, IAB und Prognos (in Mio zum Projektionsjahr)

DIW 2000				IAB 2000/2010				PROGNOS			
West- Deutschland		Deutschland		West- Deutschland		Deutschland		1991-2000		2000-2010	
1)	2)	1)	2)	3)	4)	3)	4)	West- Deutsch- land	Deutsch- land	West- Deutsch- land	Deutsch- land
Erwerbspersonenpotential											
35,1	34,2	43,0	42,2	33,1	33,6	41,5	41,7	33,0	40,8	32,7	39,7
Zahl der Erwerbstätigen											
29,5	30,6	34,9	36,7	29,6	31,3	36,0	37,9	28,7	34,9	29,5	35,8
Angebotsüberschuß											
6,0	4,0	8,2	5,6	3,8	3,8	5,5	5,5	4,3	5,9	3,2	3,9
Registrierte Arbeitslose											
3,0	2,0	4,4	2,9	2,5	2,1	3,6	2,8	2,4	3,4	2,1	2,6
Stille Reserve											
3,1	2,0	3,9	2,7	1,2	1,0	1,9	1,4	1,9	2,5	1,1	1,3
Arbeitslosenquote in %											
9,2	6,2			8,6	6,9	10,1	7,6	9,2	10,7	7,8	8,0

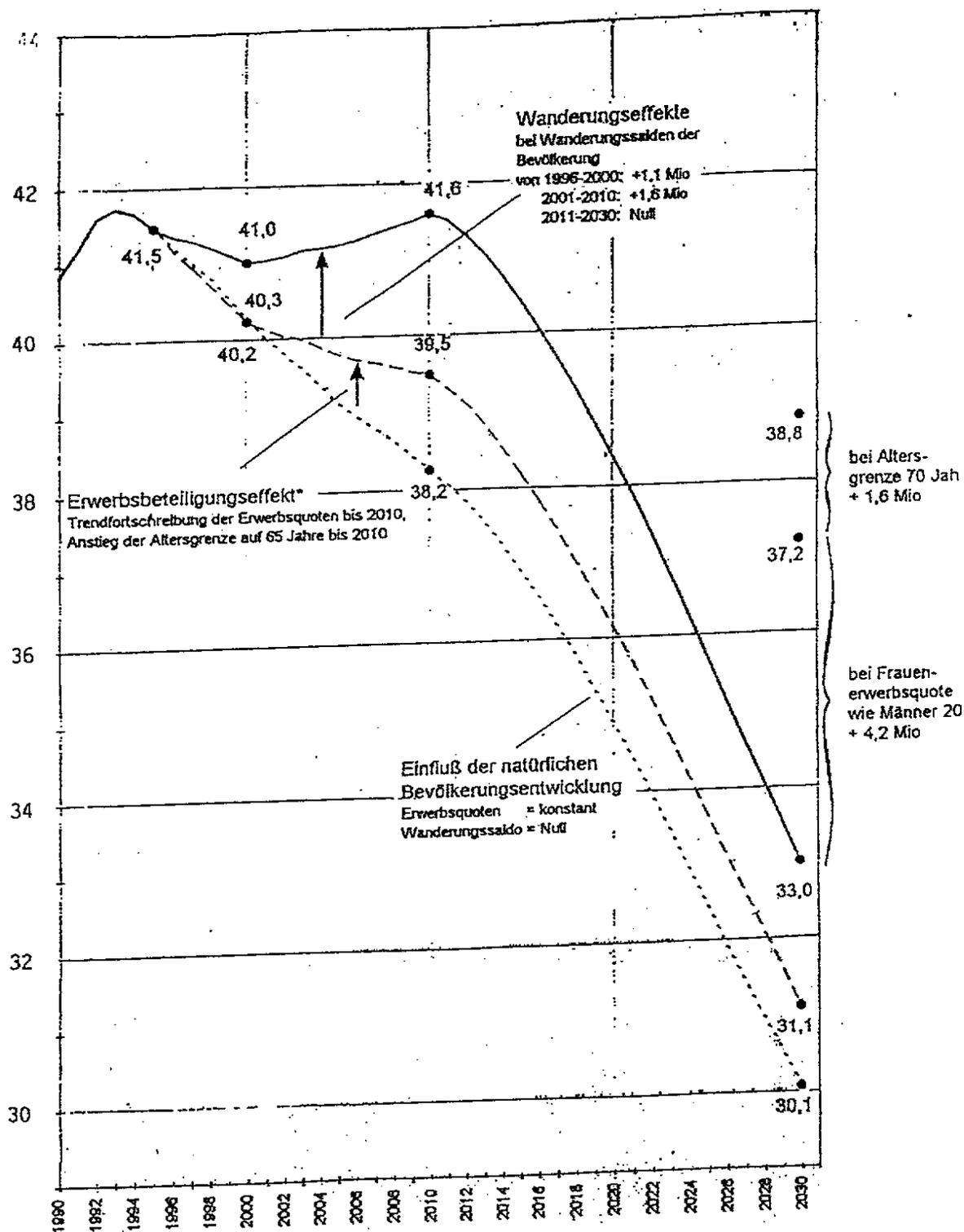
1) Stagnationsszenario, 2) Integrationsszenario, 3) 1994-2000, 4) 2000-2010

Quelle: Bosch 1996

Für die Steigerung des künftigen Arbeitskräfteangebots ist primär die Einwohnerentwicklung maßgebend. Hier wird in den kommenden Jahren eine Zunahme erwartet. Ein weiterer relevanter Faktor ist vor allem die Änderung im Erwerbsverhalten. Es wird mit einer Steigerung der Erwerbsquoten, insbesondere durch eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen, gerechnet. Die erwartete Veränderung der Altersstruktur der Bevölkerung bedingt durch das Vordringen älterer Jahrgänge zwar einen Rückgang des Angebots an Arbeitskräften. Dieser wird jedoch aufgrund der Zunahme des Erwerbspersonenpotentials durch die Einwohnerentwicklung und die Erwerbsbeteiligung mehr als ausgeglichen.¹⁹

¹⁹ Zur Entwicklung der Zahl und Altersstruktur der Bevölkerung sowie der Veränderung der Erwerbsbeteiligung vergleiche auch Kapitel 3.1, 3.2 und 3.3.

Abb. 12: Gesamtdeutsches Erwerbspersonenpotential 1990-2010 (in Mio)



* Frauenerwerbsquoten West: untere Trendvariante
Ost: Anpassung an westdeutsche obere Trendvariante

Quelle: Aktualisierte Ergebnisse der IAB-Projektionen von 1991 auf Basis 1990, abgestimmt auf das Niveau des Erwerbspersonenpotentials von 1995 nach der IAB-Kurzfristprognose (mittlerer Schätzwert); vgl. IAB (Hg.): Zahlenfibel. BeitrAB, 191 Ausgabe 1995.

Diese für die Entwicklung des gesamtdeutschen Erwerbspersonenpotentials bestimmenden Faktoren gelten in gleicher Weise für Nordrhein-Westfalen. Unter der Annahme, daß die Unterschiede der alters- und geschlechtsspezifischen Erwerbsbeteiligung zwischen dem Bund und NRW im Zeitverlauf abgebaut werden, wird bis zum Jahre 2010 mit einer Steigerung der Erwerbspersonenzahl auf 8.378.400 (1996: 7.997.000) gerechnet (vgl. Tab. 9). Danach wäre von Seiten des Angebots an Arbeitskräften zunächst keine Entspannung am Arbeitsmarkt zu erwarten. Vielmehr muß man bis 2000 - bezogen auf 1995 - mit einem weiteren Zuwachs bei dem Arbeitskräfteangebot um 0,36 % und bis 2010 um 2,86 % rechnen. Das Arbeitskräfteangebot bleibt somit weiterhin ein dynamisches Element in der Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt in NRW.

Bei einer Arbeitsmarktbilanzierung muß dem Arbeitskräfteangebot die Arbeitskräftenachfrage gegenübergestellt werden. Die künftige Arbeitskräftenachfrage wird davon abhängen, wie sich Wachstum, Produktivität und Arbeitszeit im Verhältnis zueinander entwickeln, wobei diese drei Größen miteinander verflochten sind. Mit Wachstum muß nicht in jedem Fall ein Anstieg der Beschäftigung einhergehen, da Rationalisierungsmaßnahmen gleichzeitig Arbeitsplätze vernichten können. Dieser Rationalisierungseffekt kann wiederum durch eine Umverteilung der Arbeit mittels Arbeitszeitverkürzungen gemindert werden. Prognosen von IAB, DIW und Prognos über die zukünftige Arbeitsmarktentwicklung in Deutschland liegen daher Annahmen über Wachstum, Produktivitätsanstieg pro Erwerbstätigenstunde und Arbeitszeitentwicklung zugrunde.

In den drei Prognosen zur Entwicklung der Arbeitskräftenachfrage wird ausschließlich in Westdeutschland mit einem Beschäftigungswachstum trotz niedriger Wachstumsraten gerechnet. Begründet wird dies mit einer weiterhin niedrigen Beschäftigungsschwelle²⁰ in Westdeutschland. Die Produktivitätszunahme je Erwerbstätigen wird sich in Westdeutschland im Vergleich zu den 80er Jahren nur leicht beschleunigen. Die jährliche Veränderung der Produktivität je Erwerbstätigen soll 1,1 bis 2,0 % betragen. Darüber hinaus wird übereinstimmend in allen drei Projektionen von weiteren Arbeitszeitverkürzungen sowohl durch tarifliche Vereinbarungen als auch durch eine Zunahme der Teilzeitarbeit ausgegangen. Vom IAB wird eine Verringerung der jährlichen Arbeitszeit um 0,75 % bis zum Jahr 2005 angenommen. Prognos rechnet dagegen mit einer langsameren Reduzierung der Arbeitszeit: von 1991 bis 2000 um 0,5 %, von 2000 bis 2010 um 0,4 %.

Auf der Basis dieser Annahmen kommen alle drei Prognosen übereinstimmend zu dem Ergebnis, daß die Arbeitskräftenachfrage in Zukunft zunimmt, allerdings nur in sehr geringem Umfang. Das IAB rechnet bis zum Jahre 2005 mit einer Steigerung der Erwerbstätigenzahl auf 28,7 Mio in Westdeutschland (Gesamtdeutschland: 34,9 Mio). Prognos schätzt die Zahl der Erwerbstätigen in

²⁰ Die sogenannte "Beschäftigungsschwelle" bezieht sich auf jene kritische Wachstumsrate des realen Bruttoinlandsprodukts, ab der die Beschäftigung positiv reagiert. Sie ist einem zeitlichen Wandel unterworfen. Sie lag in den 60er Jahren bei knapp 3 % und bildete sich in den Folgejahren auf rund 1 % zurück. Hierfür war unter anderem die Zunahme des Dienstleistungsanteils mit seiner niedrigen Arbeitsproduktivität verantwortlich. Seit Mitte der 80er Jahren zeichnet sich aber wieder ein Anstieg ab. Mitte der 90er Jahre erreichte diese Schwelle in den alten Bundesländern wieder die Werte der 60er Jahre. Generell wird heute davon ausgegangen, daß erst ab einer Wachstumsrate von 2,5 % und mehr ein Anstieg der Beschäftigung zu erwarten ist (vgl. Schäfer-Jäckel u.a. 1996).

Für Ostdeutschland wird dagegen erwartet, daß die Beschäftigungsschwelle bis zum Jahr 2000 noch bei weit über 10 % Wachstum des Bruttoinlandsprodukts liegen wird (vgl. Bosch 1996).

Westdeutschland für das Jahr 2000 auf 28,7 Mio (Gesamtdeutschland: 34,9 Mio) und für das Jahr 2010 auf 29,5 Mio (Gesamtdeutschland: 35,8 Mio). Zudem wird auch das Volumen an bezahlter Arbeit aufgrund der sich vermutlich eher noch beschleunigenden Produktivitätsentwicklung bei gleichzeitig stagnierenden oder evt. sinkenden Wachstumsraten weiter zurückgehen. Genaue Daten über den Umfang des Rückgangs des Arbeitsvolumens liegen allerdings nicht vor.

Die Gegenüberstellung von Arbeitskräftenachfrage und Arbeitskräfteangebot zeigt, daß es bis zum Jahre 2010 keine Entspannung auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland geben wird, im Gegenteil, die Situation wird sich in den nächsten Jahren vorerst noch verschärfen. Für das Jahr 2000 rechnen die drei Langfristprojektionen mit einer Arbeitsplatzlücke in Gesamtdeutschland von 5,5 bis 8 Mio und in Westdeutschland von 4,3 bis 6 Mio. Diese wird bis zum Jahr 2005 weitgehend konstant bleiben und dann bis zum Jahre 2010 langsam in Gesamtdeutschland auf ca. 4 Mio und Westdeutschland auf ca. 3,2 Mio zurückgehen.

Prognosen zur Entwicklung der Arbeitskräftenachfrage in NRW liegen vom RUFIS (Eckey/Stock 1996) und vom RWI (Klemmer i.E.) vor. Im Unterschied zu den Prognosen für Gesamtdeutschland basiert ihr Prognoseansatz auf der Veränderung der sektoralen Beschäftigtenzahlen. Diese kann sich in einer Änderung der entsprechenden Anteilswerte am Bund niederschlagen. Da sich solche Anteilswerte im Zeitablauf nur langsam verschieben, eignen sie sich für Trendanalysen. Anhand von Trendextrapolationen lassen sich Vorausschätzungen künftiger Anteilswerte vornehmen. Gemessen an den üblichen statistischen Gütekriterien erweisen sich solche Anteilsprognosen als relativ zuverlässig.

Das RUFIS, deren Prognose auf Beschäftigtenzahlen von 1995 basiert, rechnet damit, daß im Jahre 2000 den erwarteten rd. 8.174.600 nordrhein-westfälischen Erwerbssuchenden eine Nachfrage nach 7.860.000 Arbeitskräften gegenübersteht (vgl. Tab. 9). Bei Bereinigung um die Doppelbeschäftigung reduziert sich letzteres auf rd. 7.485.700 Erwerbsmöglichkeiten. Addiert man zu dem Arbeitskräfteangebot noch den zu erwartenden Einpendlerüberschuß aus den benachbarten Bundesländern sowie dem Ausland von rd. 45.000 Erwerbssuchenden hinzu, ergibt sich ein Arbeitsplatzdefizit von 733.900. Gegenüber der Ausgangssituation von Mitte 1997 würde dies unter rein quantitativen Aspekten eine Verbesserung der Zukunftsperspektiven der Erwerbsarbeit in Nordrhein-Westfalen bedeuten. Nach dem Jahr 2000 wird jedoch mit einem Rückgang der Arbeitskräftenachfrage gerechnet, der aufgrund der Zunahme des Erwerbspersonenpotentials zu einer Steigerung des Arbeitsplatzdefizits führen wird. Für das Jahr 2010 wird von einer Arbeitsplatzlücke von über 1 Mio ausgegangen (vgl. Eckey/Stock 1996).

Das RWI kommt bei Fortschreibung der erkennbaren Trends vom Sommer 1996 in den einzelnen Sektoren für das Jahr 2000 nur noch auf eine Nachfrage nach ca. 7.304.000 Arbeitskräften (vgl. Klemmer i.E.). Bedenkt man, daß die amtliche Statistik für 1995 rd. 7,3 Mio Erwerbstätige auswies, impliziert dies, daß in den nächsten Jahren bezüglich der Gesamtzahl der Arbeitsplätze kaum mit einem Arbeitsplatzzuwachs zu rechnen ist. Dies ergäbe eine potentielle Arbeitslosenquote von 11,14 % und würde somit noch eine marginale Verbesserung beinhalten.

Tab. 9: Arbeitsmarktbilanz für Nordrhein-Westfalen

Jahr	1987	1995	2000	2005	2010
Erwerbspersonen (in 1.000)	7.600,5	8.145,8	8.174,6	8.250,7	8.378,4
Berufseinpender-Berufsauspendler (in 1.000)	29,5	51,5	45,0	40,0	35,0
Regionales Angebot an Arbeitskräften (in 1.000)	7.630,0	8.197,3	8.219,6	8.290,7	8.413,4
Arbeitsplätze (in 1.000)	7.148,3	7.559,1	7.860,0	7.802,0	7.762,8
Arbeitsplätze nach Berücksichtigung von Doppelbeschäftigungen (in 1.000)	6.962,6	7.159,5	7.485,7	7.430,5	7.393,1
Unterbeschäftigte (in 1.000)	667,4	1.037,8	733,9	860,2	1.020,3
Arbeitskraftreservkoeffizient (enthält die offene und die verdeckte Arbeitslosigkeit) = Unterbeschäftigungsquote (in %)	8,8	12,7	9,0	10,4	12,2

Quelle: Eckey/Stock 1996, geändert

In der Zwischenzeit wird jedoch selbst diese Prognose noch als zu optimistisch eingeschätzt und mit einer künftigen Arbeitskräftenachfrage von möglicherweise nur 7,1 Mio Erwerbstätigen gerechnet. Dies würde eine potentielle Arbeitslosenquote von 13,6 % implizieren. Da die potentielle Arbeitslosenquote in der Regel rd. 2 Prozentpunkte höher ausfällt als die "offizielle", würde dies heißen, daß - vor allem bedingt durch den Zuwachs des Angebots an Arbeitskräften - keine großen Änderungen der gegenwärtigen Arbeitsmarktsituation zu erwarten sind. Ohne zusätzliche politische Anstrengungen würden sich damit die Zukunftsperspektiven der Erwerbsarbeit in Nordrhein-Westfalen nicht grundlegend verändern. Im Gegensatz zu den letzten fünfzehn Jahren würde es aufgrund der Schrumpfungstendenzen im Dienstleistungssektor (Banken, Versicherungen, Gesundheitsdienste, öffentlicher Bereich) vor allem die weiblichen Erwerbspersonen stärker treffen.

Um ein differenzierteres Bild über die Entwicklung der Arbeitskräftenachfrage in NRW zu bekommen und spezifische Problemregionen der Zukunft herauszuarbeiten, ist zusätzlich zu einer Gesamtbetrachtung NRW's eine Prognose der Zahl der Erwerbstätigen in den Arbeitsmarktregionen Nordrhein-Westfalens notwendig. Es zeigt sich, daß sich bis zum Jahre 2002 nur wenig an der geschilderten grundlegenden Tendenz der bisherigen Entwicklung der Arbeitskräftenachfrage in den Arbeitsmarktregionen in Nordrhein-Westfalen ändern wird (vgl. Kap. 2.1). Dazu zählt vor allem der Prozeß der räumlichen Dekonzentration. Demnach liegt ein negativer Zusammenhang zwischen der Verdichtung (und Größe) einer Region und ihrer Beschäftigungsentwicklung vor. Regionen mit einer eindeutig überdurchschnittlichen Verdichtung werden einen mehr oder weniger großen Anteilsverlust hinnehmen müssen. Dieser negative Einfluß auf die Beschäftigungsentwicklung wird bei hoher Verdichtung jedoch immer schwächer.

Diese Dekonzentrationstendenzen kommen in Nordrhein-Westfalen stärker zum Vorschein als in den übrigen Bundesländern. Die Analyse der Entwicklung des Anteils der Beschäftigten einer

Arbeitsmarktregion in Nordrhein-Westfalen an allen Beschäftigten im Bundesgebiet (= relative Entwicklung) zeigt, daß auf der einen Seite die nordrhein-westfälischen Regionen außerhalb der großen Verdichtungsräume nicht nur günstiger abschneiden werden als die Regionen innerhalb, sondern sie gehören bundesweit zu den Spitzenreitern. Die Region Siegen ausgenommen, werden für die übrigen geringer verdichteten Regionen (Münster, Paderborn und Sauerland) die größten Wachstumschancen erwartet.

Auf der anderen Seite müssen die großen Verdichtungsräume in Nordrhein-Westfalen nicht nur mit einem "raumtypischen" Anteilsverlust rechnen, sondern haben selbst im Vergleich zu den übrigen Verdichtungsräumen im Bundesgebiet relativ ungünstige Aussichten. Besonders stark trifft dies für das Ruhrgebiet und Wuppertal-Hagen zu. Aber auch Düsseldorf, Aachen und Köln-Bonn liegen unter dem Durchschnitt der Verdichtungsräume insgesamt. Außerhalb von Nordrhein-Westfalen wird eine schlechtere Entwicklung (der Verdichtungsräume) nur noch in Stuttgart, Saarbrücken und Rhein-Neckar erwartet.

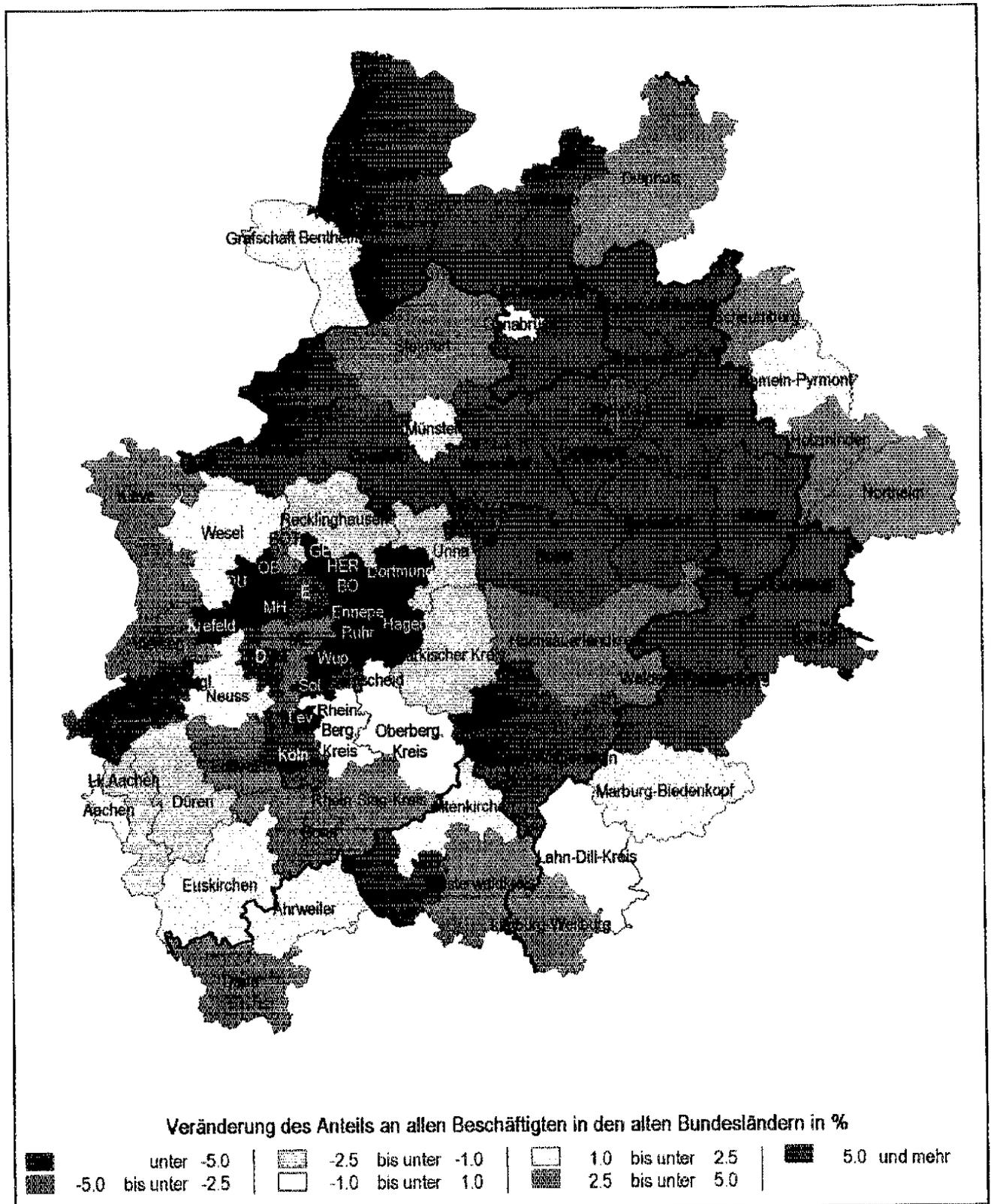
Neben den großräumigen Veränderungen äußert sich die räumliche Dekonzentration in einer starken Suburbanisierung der Arbeitsplätze. Danach haben das Umland der großen Verdichtungsräume ebenso wie die peripheren Regionen seit langem den größten Zuwachs an Beschäftigung. Die meisten Verdichtungsräume in Nordrhein-Westfalen haben sowohl in ihren Zentren als auch in ihrem Umland vergleichsweise ungünstige Entwicklungen zu erwarten. In den Zentren wird der Verlust überdurchschnittlich hoch ausfallen, während das Umland nur unterdurchschnittlich seinen Beschäftigungsanteil verstärken kann; eine Ausnahme von diesem Entwicklungsmuster macht lediglich Aachen. Vor allem in Düsseldorf ist die Entwicklung (verglichen jeweils mit dem raumtypischen Durchschnitt) im Umland günstiger als im Zentrum.

Alle Kreise im Osten und Norden Nordrhein-Westfalens (das Verdichtungszenrum Bielefeld ausgenommen) können mit einer überdurchschnittlichen Entwicklung rechnen, während innerhalb der Verdichtungsräume Rhein und Ruhr nur geringe Unterschiede in dem zu erwartenden Anteilsverlust beobachtet werden können (vgl. Abb. 13). Die in Kapitel 2.1 beschriebene Entwicklung wird sich also auch in der Zukunft fortsetzen.

Auch nach einer Vorausschätzung der Entwicklung der absoluten Erwerbstätigenzahl für die einzelnen Kreise in Nordrhein-Westfalen ist mit einer kontinuierlichen Dekonzentration der Arbeitsplätze zu rechnen, von der insbesondere die Verdichtungszentren betroffen sind. Umgekehrt zählen die Kreise an den nördlichen Rändern Nordrhein-Westfalens eindeutig zu den Gewinnern, selbst bei einem bundesweiten Maßstab. Wie die Entwicklung der Arbeitskräftenachfrage in NRW gesamt zeigt, können die Gewinne in den Kreisen außerhalb der großen Verdichtungsräume die Verluste in den Großstädten nicht vollständig ausgleichen.

Die absoluten Zahlen machen deutlich, daß einzelne Regionen mit erheblichen Belastungen auf dem Arbeitsmarkt rechnen müssen. Die absolut größten Verluste werden für Duisburg erwartet: Beide Komponenten der Prognose, die ungünstigen regionalen Aussichten auf der einen Seite und die lediglich schwache bundesweite Entwicklung auf der anderen, schlagen sich in einem Rückgang der Erwerbstätigenzahl von 38.400 nieder. Der Verlust in Dortmund beträgt - daran gemessen - "nur" 24.600 Erwerbstätige, ist aber landesweit der zweitgrößte vor Köln und Düsseldorf, für die ein Rückgang der Erwerbstätigenzahl um rd. 15.000 prognostiziert wird.

Abb. 13: Prognose der Beschäftigungsentwicklung 1994 bis 2002 in den Kreisen Nordrhein-Westfalens



Quelle: Beschäftigungsstatistik; Berechnungen des Gutachters F.-J. Bade

- 42 -

3 Komponenten der Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt²¹

Die Ausführungen über verschiedene Ziel- oder Problemgruppen des Arbeitsmarktes verdeutlichen ebenso wie die interregionalen Unterschiede in der Ausgangslage und in der Entwicklung, daß der Arbeitsmarkt NRW keineswegs ein einheitliches Gebilde ist. In diesem und den nachfolgenden Kapiteln wird daher der Versuch unternommen, jene Faktoren herauszuarbeiten, die einen wesentlichen Einfluß auf die aktuelle und möglicherweise künftige Entwicklung des Arbeitsmarktsaldos haben.

3.1 Demographische Bestimmungsfaktoren

Das künftige Arbeitskräfteangebot hängt zunächst ganz entscheidend von der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter ab. Diese selber ist wiederum das Ergebnis der natürlichen Bevölkerungsbilanz aus Geburten- und Sterberate und des Wanderungssaldos.²²

Die Abbildung 14 gibt einen Überblick über die altersstrukturelle Entwicklung der Bevölkerung in Deutschland über einen Beobachtungs- und Projektionszeitraum von 1950 bis 2040. Bei der Projektion wird eine grobe Altersgliederung in drei Altersklassen (0 bis unter 21 Jahre, 21 bis unter 60 Jahre, 60 Jahre und älter) zugrundegelegt. Für die Modellberechnungen wird ein jährlicher Wanderungsgewinn von 100.000 unterstellt und eine konstante Geburtenhäufigkeit angenommen. Insgesamt basiert die Projektion auf drei Grundelementen:

- Die Lebenserwartung steigt in allen Altersstufen ständig an (Rückgang der altersspezifischen Sterbeziffern).
- Seit 1972 zeigt sich eine negative Bevölkerungsbilanz, d.h. die Zahl der Sterbenden übersteigt die der Geburten (stetige durchschnittliche Alterung).
- Der "Geburtenberg" der sechziger Jahre (von 1961 bis 1967 auf über eine Million ansteigende Geburtenzahl; ab 1975 ungefähr 600.000 Geburten im Jahr) ist das für die Struktur entscheidende demographische Ereignis der Nachkriegszeit.

Nach dieser Projektion wird die Bevölkerung von 1996 bis 2040 von 82 Mio um rd. 14 Mio auf 68 Mio zurückgehen. Eine andere Projektion des Statistischen Bundesamtes, die einen jährlichen Wanderungsgewinn von 200.000 anstatt 100.000 annimmt, prognostiziert dagegen nur einen Bevölkerungsrückgang auf 74 Mio Einwohner in Deutschland im Jahr 2040.²³ Hier zeigt sich, daß

²¹ Grundlage der folgenden Ausführungen sind u.a. die Gutachten: *Prof. Dr. Hans-Friedrich Eckey*: "Entwicklungstendenzen des Dienstleistungssektors in Nordrhein-Westfalen" und "Vergleich der Groß-Regionen Düsseldorf, Frankfurt, München und Stuttgart"; *Annette Schnabel, Frank Bauer, Gabi Schilling, Dr. Petra Frerichs*: "Arbeits- und Erwerbsperspektiven von Frauen in Nordrhein-Westfalen"; *Dr. Josef Hilbert, Dr. Lothar Beyer, Dr. Brigitte Micheel*: "Entwicklungstrends im Dienstleistungssektor"; *Dr. Volker Eichner, Andrea Helmer-Denzel, Katrin Schneiders*: "Soziale Dienstleistungen: Zur verborgenen Expansion eines "neuen" Wachstumsmarktes"; *Dr. Bernhard Lageman*: "Auswirkungen des Globalisierungsprozesses auf die mittelständische Industrie"; *Prof. Dr. Franz Lehner*: "Arbeit und Umwelt in Nordrhein-Westfalen".

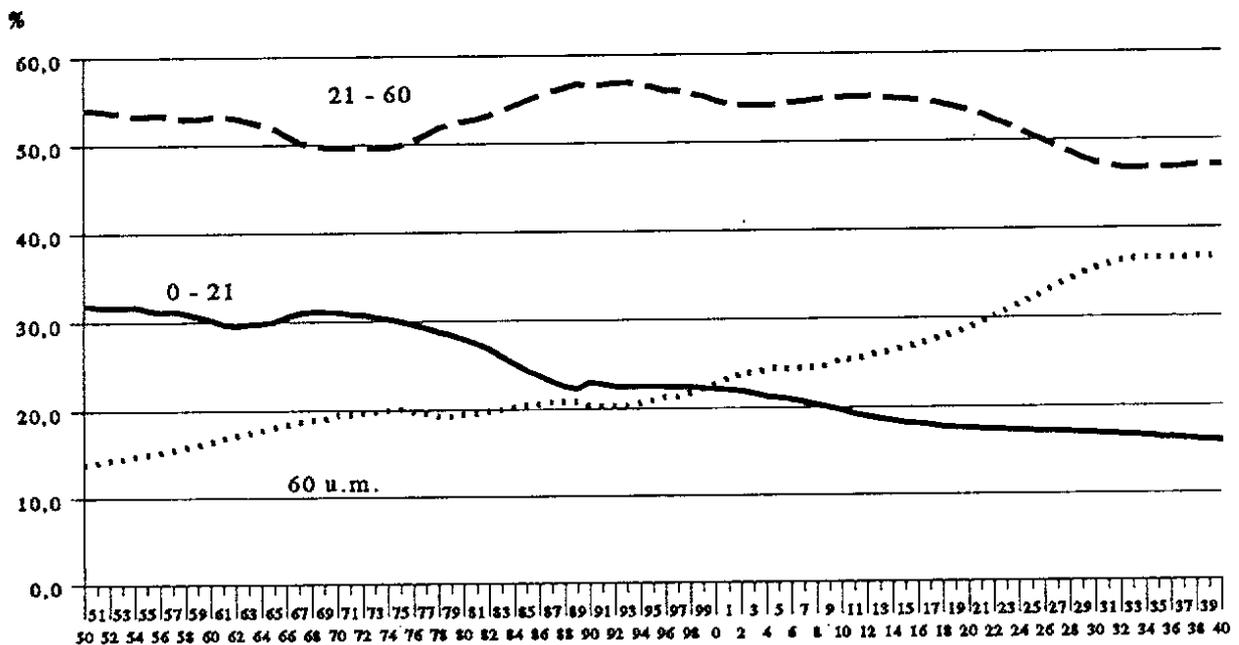
²² Zu- und Abwanderungen, vgl. auch Kap. 3.2.

²³ Diese Prognose weist hinsichtlich der Veränderung der Altersstruktur keine größeren Unterschiede zu den hier vorliegenden Projektionsergebnissen auf. Von den 74 Mio Einwohnern entfallen im Jahr 2040 16,4 % auf die Gruppe der 0 bis unter 21-jährigen, 48,1 % auf die der 21 bis unter 60-jährigen und 35,5 % auf die der über 60-jährigen.

hinsichtlich der zukünftigen Bevölkerungsentwicklung eine große Unsicherheit besteht und geringe Veränderungen langfristig eine große Auswirkung haben können.

Die Analyse der Veränderung der Altersstruktur in Deutschland zeigt deutlich die Alterungstendenz der Bevölkerung. Die Abnahme der Zahl der Jüngeren wird sich in der Zukunft noch verstärken, während die Zahl der Älteren wachsen wird. Der Anteil der unter 21jährigen an der Gesamtbevölkerung ist im Zeitraum von 1950 bis 1996 von 32,0 % auf 22,6 % zurückgegangen und wird bis 2040 weiter auf etwa 16,0 % sinken. Der Anteil der über 60jährigen wird im Gegenzug deutlich zunehmen (1950: 14,0 %, 1996: 19,4 %, 2040: 36,8 %).

Abb. 14: Altersstruktur der Bevölkerung in Deutschland 1950-2040



Quelle: Daten vom Statistischen Bundesamt

Die Alterung könnte auch mit Hilfe von Zuwanderungen nur aufgehalten werden, wenn nur noch Kinder zuwanderten, und zwar 500.000 im Jahr (vgl. Klauder in Protokoll der 2. Sitzung der Enquête-Kommission "Zukunft der Erwerbsarbeit"). Bedingt durch den in der Projektion dargestellten Alterungstrend müßte das Angebot an Arbeitskräften in Nordrhein-Westfalen bis zum Jahr 2000 um rd. 5 % sinken.

Diese Alterungstendenz ist in allen Industriegesellschaften zu beobachten. Der säkulare Trend, der sich in den 70er Jahren noch einmal verstärkt hat, hängt u. a. mit dem Werte- und Sozialwandel zusammen, aber auch mit der Errichtung kollektiver Alterssicherungssysteme. Der Alterungsprozeß bedeutet aber nicht nur für das Rentensystem, sondern auch für den Arbeitsmarkt und das Bildungssystem eine große Herausforderung. Denn wenn die mehr denn je notwendige Anpassungs-, Innovations- und Konkurrenzfähigkeit der Wirtschaft nicht leiden soll, können der Wissensfortschritt und der Strukturwandel in der Arbeitswelt der Zukunft nicht mehr im gleichen

Umfang wie bisher über den Generationenwechsel erfolgen, sondern müssen zukünftig von den Erwerbspersonen mittleren und höheren Alters selbst bewältigt werden (vgl. ebd.). D. h. der Strukturwandel, der früher interpersonell stattgefunden hat, wird in Zukunft stärker durch die Personen, die aktiv in der Beschäftigung stehen, vorgenommen werden müssen, also intrapersonal (vgl. Pröbsting in Protokoll der 3. Sitzung der Enquête-Kommission "Zukunft der Erwerbsarbeit").

Tab. 10: Einwohnerentwicklung in Nordrhein-Westfalen

Jahr	Einwohner (in 1.000)	Anteil an der BRD (alt) (in %)	1977 = 100	z. vgl. BRD (alt)
1977	17.049,4	27,770	100,00	100,00
1978	17.010,2	27,745	99,77	99,86
1979	16.993,2	27,705	99,67	99,90
1980	17.040,7	27,681	99,95	100,27
1981	17.043,6	27,639	99,97	100,44
1982	17.010,4	27,597	99,77	100,39
1983	16.901,5	27,518	99,13	100,04
1984	16.775,9	27,420	98,40	99,65
1985	16.684,4	27,345	97,86	99,38
1986	16.665,3	27,299	97,75	99,43
1987	16.712,9	27,355	98,03	99,51
1988	16.789,7	27,337	98,48	100,04
1989	16.935,2	27,019	99,33	102,09
1990	17.311,5	27,166	101,54	103,80
1991	17.414,9	27,006	102,14	105,03
1992	17.585,4	26,935	103,14	106,34
1993	17.722,4	26,958	103,95	107,08
1994	17.779,2	27,001	104,28	107,25
1995	17.839,3	26,978	104,63	107,71
2000	18.002,5	26,454	105,59	110,84
2005	17.837,8	26,317	104,62	110,40
2010	17.529,9	26,178	102,82	109,07

Quelle: Stock/Eckey 1996

Für Nordrhein-Westfalen zeichnet die achte koordinierte LDS-Bevölkerungsprognose (Basisvariante) die Einwohnerentwicklung seit 1977 nach und antizipiert diese bis zum Jahr 2010 (vgl. Tab. 10).²⁴ Danach wird die Bevölkerung Nordrhein-Westfalens zwar langsamer als im früheren Bundesgebiet, zunächst aber weiter auf 18,0025 Mio Einwohner im Jahr 2000 wachsen, danach aber auf 17,8378 Mio im Jahr 2005 und 17,5299 Mio Einwohner im Jahr 2010 zurückgehen. Die Einwohnerentwicklung in Nordrhein-Westfalen verläuft weitgehend parallel zu der in der Bundesrepublik Deutschland. Auch für die Zukunft ist zu erwarten, daß die Veränderungen in der Bevölkerungszahl in Nordrhein-Westfalen mit denen in der Bundesrepublik Deutschland übereinstimmen (vgl. Eckey/Stock 1996).

Hervorgerufen durch die positive Einwohnerentwicklung bis 2000 kommt es, bezogen auf 1995, zu einer Steigerung des Arbeitskräfteangebotes von über 7,7 %. Ursache dieser positiven Einwohnerentwicklung ist aber weniger die natürliche Bevölkerungsentwicklung, sondern hauptsächlich die Zuwanderung nach Deutschland. Die Entwicklung dieses Bestimmungsfaktors für den Arbeitsmarkt wird in dem nachfolgenden Kapitel analysiert.

3.2 Einfluß der Zuwanderung nach Deutschland auf den Arbeitsmarkt

Zuwanderung von Ausländern und Aussiedlern

Von 1973 (Anwerbestopp) bis 1988 schwankte die Zahl der ausländischen Wohnbevölkerung in Westdeutschland zwischen 4 und 4,5 Mio. Seit Anfang 1989 stieg die ausländische Wohnbevölkerung dann sprunghaft um 2,87 Mio oder 64 % auf rd. 7,36 Mio Ende 1997 an. Der Anteil an der Gesamtbevölkerung Deutschlands betrug Ende 1997 ca. 9 % (vgl. Tab. 11). Da in Ostdeutschland Ende 1997 nur 250.109 Ausländer lebten, ist der Anteil der Ausländer an der Gesamtbevölkerung in Westdeutschland besonders relevant. Dieser Anteil betrug Ende 1997 ca. 11 %.

Tab. 11: Ausländische Wohnbevölkerung

Jahr	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
ausl. Wohnbevölkerung im Bundesgebiet	4.845.822	5.342.532	5.882.267	6.495.792	6.878.117	6.907.359	7.173.866	7.314.046	7.360.000
Anteil an der Gesamtbevölkerung des Bundesgebiets	7,7 %	8,4 %	7,3 %	8,0 %	8,5 %	8,6 %	8,8 %	8,9 %	9 %
ausl. Wohnbevölkerung in NRW	1.453.700	1.590.100	1.679.767	1.812.264	1.886.303	1.913.924	1.960.658	1.992.838	2.011.363
Anteil an der Gesamtbevölkerung in NRW	8,5 %	9,2 %	9,6 %	10,3 %	10,6 %	10,8	11,0 %	11,1 %	11,3 %

Quelle: Statistisches Bundesamt

²⁴ Unter Berücksichtigung der aktuellen Daten des LDS könnte sich die Situation sogar noch verschärfen.

In den Bundesländern Nordrhein-Westfalen, Baden-Württemberg, Berlin, Bremen, Hamburg und Hessen beträgt der Anteil der ausländischen Wohnbevölkerung an der Gesamtbevölkerung seit 1993 über 10 %. In Nordrhein-Westfalen stieg die ausländische Wohnbevölkerung von 1.453.700 im Jahre 1989 um 557.663 auf 2.011.363 Ende 1997 an und damit gemessen an der Gesamtbevölkerung von 8,5 % auf 11,3 % (vgl. Tab. 11).

Der Anstieg der ausländischen Wohnbevölkerung ist vor allem wanderungsbedingt. Das positive Wanderungssaldo im Bundesgebiet betrug von 1989 bis 1996 2,52 Mio (vgl. Tab. 12). In Nordrhein-Westfalen belief sich der Wanderungsüberschuß von 1989 bis 1996 auf 552.000.

Tab. 12: Wanderungssaldo

Jahr	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
Wanderungssaldo im Bundesgebiet	+328.863	+370.232	+423.015	+592.855	+276.632	+148.241	+225.260	+148.890
Wanderungssaldo in NRW	+74.557	+90.351	+93.993	+121.452	+48.228	+36.241	+53.979	+33.466

Quelle: Statistisches Bundesamt

Insgesamt beträgt damit in Deutschland die Nettozunahme von Ausländern und Aussiedlern zusammengenommen 4,71 Mio, in Nordrhein-Westfalen 1,1 Mio. Wird für beide Gruppen eine Erwerbsquote von 50 % unterstellt, entspricht dies für den Zeitraum seit 1989 einer Zunahme des Erwerbsspersonspotentials um 2,36 Mio, in Nordrhein-Westfalen um 550.000.

Von 1989 bis 1997 sind rd. 2,19 Mio Aussiedler nach Deutschland zugezogen. Davon fand mit 555.481 ein großer Teil Aufnahme in Nordrhein-Westfalen. Von den jährlich 150.000 bis 200.000 in die Bundesrepublik einreisenden Spätaussiedlern hat etwa die Hälfte die Eigenschaft als Spätaussiedler. In Nordrhein-Westfalen lag dieser Anteil 1997 bei 42 %.

Beschäftigung von Ausländern und Aussiedlern

Von 1988 bis 1993 stieg die Zahl der im westlichen Bundesgebiet sozialversicherungspflichtig beschäftigten Ausländer um rd. 560.000 oder 34,5 % von 1,62 Mio auf 2,18 Mio überdurchschnittlich an (vgl. Tab. 13). Der Anstieg setzte sich zunächst gegenläufig zum 1991/92 einsetzenden allgemeinen Beschäftigungsabbau fort. Erst seit 1993 ist auch die Ausländerbeschäftigung - allerdings nur geringfügig - rückläufig.

Schwerpunkte der Ausländerbeschäftigung waren Nordrhein-Westfalen, Baden-Württemberg, Hessen und Südbayern. Nahezu drei Viertel aller Ausländer im Bundesgebiet, 1,5 Mio, sind in diesen Bundesländern beschäftigt. In Nordrhein-Westfalen allein waren 1996 25,8 % aller im Bundesgebiet West beschäftigten Ausländer tätig.

Tab. 13: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte

Jahr (im Juni)	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
Bundesgebiet West insgesamt	21.619.283	22.368.078	23.173.439	23.530.259	23.122.456	22.755.284	22.597.349	22.344.063
darunter Ausländer	1.689.299	1.782.253	1.898.540	2.036.154	2.183.579	2.140.532	2.128.722	2.077.682
Anteil	7,8 %	8,0 %	8,2 %	8,7 %	9,4 %	9,4 %	9,4 %	9,3 %
NRW insgesamt (LAA-Bezirk)	5.683.551	5.880.214	6.058.681	6.126.999	6.002.336	5.888.813	5.845.738	5.789.336
darunter Ausländer	436.872	461.046	490.821	517.919	554.519	544.267	544.415	535.548
Anteil	7,7 %	7,8 %	8,1 %	8,5 %	9,2 %	9,2 %	9,3 %	9,3 %

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

Zahlen über die Ausländerbeschäftigung in den neuen Bundesländern liegen erstmals für Mitte 1996 vor. Zu diesem Zeitpunkt waren dort 41.678 Ausländer sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Dies entspricht einem Anteil an der Gesamtbeschäftigung (5.394.933) von 0,8 %.

Zur Aussiedlerbeschäftigung liegen keine Angaben vor. Die Arbeitsvermittlungen von Spätaussiedlern waren im gesamten Bundesgebiet in den letzten Jahren rückläufig. Sie betragen 1995 27.200, fielen 1996 auf 23.900 und 1997 auf 21.320. In Nordrhein-Westfalen betragen die Arbeitsvermittlungen 1995 5.949, fielen 1996 auf 5.431 und 1997 auf 4.713. Es kann davon ausgegangen werden, daß in etwa der gleichen Größenordnung Einstellungen ohne Einschaltung der Arbeitsämter erfolgten.

Asylbewerber sind in den ersten drei Monaten ihres Aufenthaltes nicht zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit berechtigt. Anschließend kann ihnen wie auch sonstigen Staatsbürgern aus Staaten außerhalb des Europäischen Wirtschaftsraumes (EWR) eine Arbeitserlaubnis nur erteilt werden, wenn bevorrechtigte Deutsche, EWR-Ausländer oder Ausländer mit unbefristeter Aufenthaltserlaubnis für die zu besetzenden Arbeitsstellen nicht zur Verfügung stehen. Seit dem 16. Mai 1997 ist die Arbeitserlaubnis für neu einreisende Asylbewerber und neu einreisende geduldete Ausländer zur Aufnahme einer erstmaligen Beschäftigung durch Weisung des Bundesarbeitsministers vorerst ausgeschlossen. Es ist nicht auszuschließen, daß auch innerhalb dieses Personenkreises Personen sind, die ohne die erforderliche Arbeitserlaubnis einer bezahlten Beschäftigung nachgehen.

Zusätzliche Wanderungspotentiale

Hierzu zählen insbesondere Werkvertragsarbeitnehmer und Saisonkräfte, die in den o.a. Beschäftigtenzahlen nicht erfaßt sind. Hinzu kommt die illegale Ausländerbeschäftigung, z.B. von Touristen und Besuchern aus Osteuropa.²⁵

²⁵ Verlässliche Zahlen hierzu liegen nicht vor.

Fazit

Die Entwicklung des Arbeitskräfteangebots ist eine der Schlüsselgrößen für den Ausgleich am Arbeitsmarkt. Eine Öffnung des Arbeitsmarktes für neue Personengruppen würde bei anhaltend sinkendem oder stagnierendem Beschäftigungsangebot die Arbeitsplatzlücke nur weiter vergrößern (Rückgang der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten März 1992/März 1997: - 2,1 Mio). Hinzu kommt, daß für den Arbeitsmarkt eine demographische Entlastungsperspektive erst mittelfristig zu sehen ist, wenn die relativ stark besetzten Geburtsjahrgänge (1936 bis 1940) aus dem Erwerbsleben ausscheiden.

Eine Erhöhung des Erwerbspersonenangebots könnte daher derzeit zu Verdrängungseffekten führen, aufgrund der Qualifikationsstruktur gerade auch zu Lasten der bereits hier lebenden Ausländer und Aussiedler. Schon wegen der geringen Qualifikation ist in den nächsten Jahren angesichts der prognostizierten strukturellen Veränderung am Arbeitsmarkt - Wegfall von 3 Mio Einfacharbeitsplätzen bis 2010 - ohnehin mit einem weiter steigenden Anteil arbeitsloser Ausländer und Aussiedler zu rechnen. Jede Zuwanderung muß diese Entwicklung verschärfen. Selbst bei wieder steigender Zahl der Arbeitsplätze könnte die davon erwartete Abnahme der Arbeitslosigkeit zudem durch Zuwanderung und die Aktivierung der stillen Reserve, die für 1996 vom IAB im Hinblick auf Ausländer auf 0,9 Mio Personen geschätzt wird, nachhaltig konterkariert werden. Die arbeitsmarktlichen Wirkungen des Ehegatten- und Familiennachzugs wie auch des Asylrechts sind insgesamt beachtlich.

3.3 Verändertes Erwerbsverhalten

3.3.1 Allgemeine Veränderungen des Erwerbsverhaltens

Neben der demographischen Entwicklung und dem Wanderungssaldo ist die sog. Erwerbsneigung, also der Anteil der Bevölkerung, der einer Erwerbstätigkeit nachgehen will, und der durchschnittliche zeitliche Umfang der gewünschten Erwerbstätigkeit eine wichtige Determinante des Erwerbs- bzw. Erwerbspersonenpotentials. Die Erwerbsquote ist statistisch definiert als der Anteil der Erwerbspersonen an der Bevölkerung oder an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15 bis 65 Jahre).

Die Erwerbsneigung der Bevölkerung unterscheidet sich insbesondere nach Geschlecht, Alter, Familienstand, Familiensituation sowie dem Zugang zu anderen Einkommensquellen wie insbesondere Vermögenseinkünfte, aber auch private und öffentliche Transfers. Sie ist sowohl abhängig von subjektiven und kollektiven Werten und Präferenzen als auch von institutionellen Faktoren wie dem Bildungs-, Ausbildungs- und Weiterbildungssystem, dem System der sozialen Sicherheit, der Ausgestaltung der sozialen Infrastruktur, den Familienverhältnissen, dem Rentensystem etc. Darüber hinaus hat auch die Situation am Arbeitsmarkt und die Einkommenslage der privaten Haushalte erheblichen Einfluß auf die sog. Erwerbsneigung, wobei dieser allerdings durchaus widersprüchlicher Natur ist: zum einen kann bei hoher Arbeitslosigkeit die stille Reserve anwachsen, so daß zumindest statistisch das Erwerbspersonenpotential sinkt; zum anderen kann hohe Arbeitslosigkeit die Erwerbsneigung bisher nicht erwerbstätiger Personen stimulieren - sei es, daß bisher nicht erwerbstätige Ehepartner durch eigene Erwerbstätigkeit den Einkommens-

ausfall durch die Arbeitslosigkeit des bisher erwerbstätigen Ehepartners ausgleichen wollen, sei es, daß beispielsweise junge Menschen früher auf den Arbeitsmarkt drängen, weil sie befürchten, daß sich ihre Chancen bei weiter steigender Arbeitslosigkeit weiter verringern usw.

Generell ist davon auszugehen, daß die Einkommenslage der privaten Haushalte in einem umgekehrt proportionalen Verhältnis zur Erwerbsneigung der Bevölkerung steht, insofern als Einkommensrückgänge sowohl die Erwerbsneigung bisher nicht erwerbstätiger Personen stimulieren, bei den Erwerbstätigen beispielsweise die Bereitschaft zu Überstunden erhöhen, oder ihr Interesse an Teilzeitarbeit oder an einem frühzeitigen Ruhestand verringern. Ob und inwieweit diese Effekte rückläufiger Erwerbseinkommen durch die Zunahme und die zunehmende Verbreitung von Vermögenseinkünften kompensiert werden, läßt sich nicht exakt abschätzen. Diese Effekte dürften jedoch eher gering sein. Auch vergleichsweise großzügige Sozialeinkommen können einen negativen Effekt auf die Erwerbsneigung bestimmter Bevölkerungsgruppen haben; diese Diskussion beruht ebenfalls weitgehend auf Spekulationen.

Aufgrund des Zusammenwirkens ganz unterschiedlicher Faktoren, die zum Teil bundeseinheitlichen, zum Teil aber auch länderspezifischen Trends folgen, ergibt sich aus den Veränderungen des Erwerbsverhaltens bzw. der Erwerbsbiografien keine eindeutige Tendenz hinsichtlich der langfristigen Entwicklung des Erwerbspersonenpotentials, zumal diese darüber hinaus auch noch von demographischen Faktoren sowie der Binnen- und Außenmigration bestimmt wird. In den 60er Jahren und in der ersten Hälfte der 70er Jahre verzeichnete die Bundesrepublik Deutschland einen relativ kontinuierlichen Rückgang der Erwerbsquoten (Anteil der Erwerbspersonen an der Bevölkerung) von 48 % auf 44 %. Gleichwohl erhöhte sich das Erwerbspersonenpotential im gleichen Zeitraum von 26,5 Mio auf 27 Mio. Bis Ende der 80er Jahre stieg die Erwerbsquote wieder auf über 48 % bei einem gleichzeitigen Anstieg des Erwerbspersonenpotentials auf knapp 30 Mio. In den 90er Jahren verringerte sich die Erwerbsquote in den alten Bundesländern wieder auf 46 %, wobei sich das Erwerbspersonenpotential aber dennoch bis einschließlich 1993 weiter auf knapp 31 Mio ausweitete. Seit 1993 hat sich das Erwerbspersonenpotential in Westdeutschland allerdings um knapp eine halbe Million Menschen verringert (vgl. auch Kap. 2.1).

Tabelle 14 zeigt die Entwicklung der Erwerbsquoten in den einzelnen Bundesländern zwischen 1990 und 1996. Dabei wird zum einen die höhere Erwerbsorientierung in den neuen Bundesländern deutlich. Zum zweiten zeigt sich, daß Nordrhein-Westfalen auch im Vergleich mit den anderen westlichen Bundesländern eine unterdurchschnittliche Erwerbsquote hat, die nur noch vom Saarland unterschritten wird.

Nach der deutschen Vereinigung gingen die Erwerbsquoten in den neuen Bundesländern zunächst deutlich zurück, seit 1993 steigen sie aber wieder leicht an oder bleiben mindestens konstant. In allen westlichen Bundesländern dominierte demgegenüber in den 90er Jahren und insbesondere seit 1993 ein klarer Trend zum Rückgang der Erwerbsquoten, wobei dieser Rückgang in den ohnehin "erwerbsschwachen" Ländern Nordrhein-Westfalen (-2,1 Prozentpunkte) und Saarland (-3,1 Prozentpunkte) am deutlichsten ausfiel. Es ist zu vermuten, daß hierfür in beiden Ländern vor allem auch der Abbau von Altindustrien u.a. auf dem Wege unterschiedlicher Modelle der "Frühverrentung" älterer Arbeitnehmer maßgeblich war. Zusätzlich können sich hier aber auch besondere Anstrengungen auf dem Gebiet von Bildung und Ausbildung bei den jüngeren Genera-

tionen bemerkbar machen.

Tab. 14: Erwerbsquoten im Vergleich

	April 1990	April 1991	Mai 1992	April 1993	April 1994	April 1995	April 1996
Mecklenburg-Vorpommern		55,0	52,9	52,2	52,8	53,4	53,0
Brandenburg		55,2	53,2	52,2	52,8	52,5	52,5
Sachsen-Anhalt		54,0	51,7	50,4	51,7	52,2	51,8
Sachsen		53,6	51,0	50,3	51,3	51,7	51,5
Thüringen		55,0	52,2	51,8	52,2	52,4	52,8
Berlin (Gesamt)		55,1	54,5	54,0	54,0	54,0	53,4
Schleswig-Holstein	51,2	50,6	50,3	50,5	50,8	50,6	50,1
Hamburg	51,6	51,5	50,8	50,4	50,7	51,3	50,3
Niedersachsen	48,0	47,6	48,5	48,1	47,9	47,5	47,2
Bremen	48,0	46,7	48,2	47,9	47,9	47,2	46,4
Nordrhein-Westfalen	46,8	45,9	46,2	46,1	45,8	44,8	44,7
Hessen	50,4	49,7	49,7	49,5	49,3	49,2	49,1
Rheinland-Pfalz	48,5	48,5	48,1	47,8	47,2	46,7	46,8
Baden-Württemberg	51,0	50,6	50,7	50,5	50,1	49,7	49,6
Bayern	53,0	52,5	52,8	52,4	52,1	51,9	51,3
Saarland	44,9	44,8	44,4	43,4	43,5	42,3	41,8
Berlin (West)	53,4						

Quelle: StBA: Fachserie 1, Reihe 4.1.1, in: Schmid/Blancke 1997, S. 31f

Der Rückgang der Erwerbsquoten in den 90er Jahren hatte jedenfalls in allen Bundesländern und insbesondere in Nordrhein-Westfalen zu einem deutlichem Entlastungseffekt am Arbeitsmarkt geführt, weil sich die Arbeitslosenquoten im Falle einer Stagnation oder gar eines Anstiegs der Erwerbsquoten noch stärker erhöht hätten, als dies ohnehin der Fall war. Zum Teil dürfte allerdings der Rückgang der Erwerbsquoten mit einem Anstieg der stillen Reserve einhergegangen sein. Ob und inwieweit sich diese in den nächsten Jahren wieder aktivieren wird bzw. ob und inwieweit es sich beim Rückgang der Erwerbsquoten um einen auch für die Zukunft stabilen Trend handelt, kann mit Sicherheit nicht vorhergesagt werden, weil dies nicht zuletzt auch von politischen Entscheidungen beispielsweise in der Bildungs- und Sozialpolitik abhängt.

Die Bedeutung der Bildungs- und Sozialpolitik für die Entwicklung des Erwerbspotentials wird exemplarisch in Tabelle 15 deutlich. Danach hat sich die Lebensarbeitszeit der Erwerbstätigen im Verlaufe dieses Jahrhunderts u.a. aufgrund der Verlängerung der Bildungs- und Ausbildungszeiten einerseits und der Herabsetzung der Altersgrenzen im Rentensystem andererseits drastisch verringert: die zu erwartende Lebensarbeitszeit des Geburtsjahrgangs 1970 beträgt im Vergleich zu der Lebensarbeitszeit des Geburtsjahrgangs 1895 weniger als die Hälfte. Dies ist u.a. auch die Konsequenz der Verschiebung des durchschnittlichen Berufseintrittsalters um 3 ½

Jahre nach hinten und des durchschnittlichen Berufsaustrittsalters um 7 Jahre nach vorne. Während sich so die Erwerbsquoten der jüngeren und der älteren Jahrgänge kontinuierlich und beträchtlich verringert haben, steigen seit langem die Erwerbsquoten der mittleren Jahrgänge insbesondere aufgrund der zunehmenden Erwerbsneigung der Frauen. Es ist allerdings nicht auszuschließen, daß in Zukunft auch wieder die Erwerbsquoten der jüngeren und älteren Jahrgänge aufgrund der aktuellen Tendenzen zur Verkürzung der Bildungs- und Ausbildungszeiten einerseits und zur Heraufsetzung der Altersgrenzen andererseits zunehmen werden. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung veranschlagt in seiner Arbeitsmarktprojektion für das Jahr 2030 beispielsweise den "Potentialeffekt" einer hypothetischen Altersgrenze von 70 Jahren auf 1,6 Mio. (vgl. Kapitel 2.2, Abb. 12).

Tab. 15: Entwicklung der Lebensarbeitszeit (exemplarische Rechnungen)

Lebensabschnitte	Geburtsjahrgänge			Geburtsjahrgang 1942		
	1895	1942	1970	Facharbeiter	Ingenieur *	Akademiker
Beginn der Erwerbstätigkeit im Kalenderjahre	1910	1960	1989	1960	1963	1968
im Durchschnittsalter von ... Jahren	15,5	18,5	19,0	17,8	21,0	25,5
Erwerbslebensdauer in Arbeitsjahren	48,0	40,0	39,0	41,2	39,0	34,5
Durchschnittliche Jahresarbeitszeit im Kalenderjahre	2.303 Std.	1.656 Std.	1.402 Std.	1.711 Std.	1.676 Std.	1.643 Std.
Ende der Erwerbstätigkeit im Kalenderjahre	1959	2000	2027	2001	2002	2002
Lebensarbeitszeit in Arbeiterstunden	110.544	66.240	53.260	70.512	65.364	56.584
Lebenserwartung in Stunden	657.000	665.760	692.040	670.140	700.800	718.320
%-Anteil: Lebensarbeitszeit/Lebenserwartung	16,8	9,9	7,7	10,5	9,3	7,9

*Absolventen von Fachhochschulen

Quelle: IAB/2, in: Kohler 1997

Tabelle 16 zeigt die alters- und geschlechtsspezifischen Erwerbsquoten Mitte der neunziger Jahre für NRW und das Bundesgebiet. Bei der Interpretation der Werte muß berücksichtigt werden, daß die neuen Bundesländer mit ihren hohen weiblichen Erwerbsquoten die Erwerbsquoten des Bundes bei den Frauen nach oben treiben. Alle Zahlen weisen eine geringere Erwerbsbeteiligung der einzelnen Alters- und Geschlechtskategorien der Erwerbspersonen Nordrhein-Westfalens nach. Dies kann Ausdruck einer spezifischen Arbeitsmarktproblematik NRW's sein und deutet auf eine große stille Reserve hin. Auffallend sind die Abweichungen vor allem bei den weiblichen Erwerbspersonen. Bei den älteren Frauen kann dies noch Ausdruck einer anderen Erwerbsorientierung (freiwilliger Verzicht auf Erwerbsarbeit) sein, bei den Jüngeren können die Ursachen aber u.a. in dem besonderen Arbeitsplatzangebot ("frauenerwerbsfeindliches" Arbeitsplatzangebot) liegen und auf eine Benachteiligung weiblicher Erwerbspersonen hinweisen.

Tab. 16: Altersspezifische Erwerbsquoten im Bundesgebiet und Nordrhein-Westfalen 1995

Alter	insgesamt		männlich		weiblich	
	Bund	NRW	Bund	NRW	Bund	NRW
15 - 19	32,6	24,5	36,1	28,2	28,7	20,5
20 - 24	74,4	67,8	77,7	72,5	70,8	62,8
25 - 29	81,5	75,5	87,2	84,4	75,5	66,2
30 - 34	85,0	78,3	95,9	94,6	73,6	61,2
35 - 39	86,5	80,6	97,1	96,4	75,5	64,6
40 - 44	87,9	82,0	97,2	96,6	78,8	68,1
45 - 49	86,0	80,2	96,1	95,2	75,5	64,7
50 - 54	80,9	73,7	92,6	90,4	69,0	57,0
55 - 59	62,9	58,4	75,8	75,5	49,7	40,9
60 - 64	20,0	18,7	29,5	27,8	10,9	10,1
über 64	2,5	1,9	4,1	3,4	1,4	1,0
15 - 64	71,9	66,0	81,0	78,7	62,6	53,1

Quelle: Daten des Statistischen Bundesamtes sowie des LDS NRW

Die niedrigeren Erwerbsquoten des Landes NRW sind nicht auf eine divergierende Geschlechts- und Altersstruktur zurückzuführen. Die hypothetische Erwerbsquote von 47,63 %, die die Situation wiedergibt, die bei gleichem Erwerbsverhalten aller Alters- und Geschlechtskategorien wie im Bundesgebiet (West) hätte eintreten müssen (vgl. Eckey/Stock 1996), wird in NRW unterschritten. Die effektive Erwerbsquote Nordrhein-Westfalens betrug 1987 (dem Jahr der letzten Volkszählung mit exakten Angaben zu diesem Thema) nur 47,45 %, altersstrukturbedingt hätte diese um 0,4 % über dem Bundesdurchschnitt liegen müssen. Die Abweichung vom Bund ist somit Ausdruck einer Landesbesonderheit, die ihre Ursache primär im abweichenden Erwerbsverhalten der Erwerbepersonen haben muß.

Das abweichende Erwerbsverhalten ergibt sich dabei allerdings nicht nur aus unterschiedlichen Präferenzen der einzelnen Individuen, sondern auch aus strukturellen Faktoren sowie sozialen und politischen Bedingungen und Maßnahmen.

3.3.2 Determinanten der Frauenerwerbsneigung

Die Anforderungen oder auch Präferenzen von Frauen an Erwerbstätigkeit bzw. an die Art und Gestaltung der Beschäftigungsverhältnisse sind je nach Alter, Lebensphase, Lebensstil, Haushaltsstruktur und -einkommen unterschiedlich. Die generell zunehmende Orientierung von Frauen auf Erwerbstätigkeit und Beruf ist auch Ausdruck eines sich generell verändernden Rollenverständnisses insbesondere bei Frauen, zum Teil aber auch bei Männern. Das klassische Familienbild, das dem Mann und Vater die außerhäusliche Berufstätigkeit und der Frau und Mutter die unbe-

zahlte, sozial nicht abgesicherte Familien- und Erziehungsarbeit zuweist, entspricht schon lange nicht mehr den Wünschen und Lebensplänen von Frauen und gerät zunehmend in Widerspruch zur Realität. Der normative Anspruch der Frauen auf materielle Unabhängigkeit, Eigenständigkeit und qualifizierte Berufsarbeit gehört ebenso zu den Gründen für eine wachsende Erwerbsorientierung wie der Wunsch nach (außerhäuslicher) beruflicher (Leistungs-) Anerkennung und damit auch Stärkung des Selbstwertgefühls. Diese veränderten Präferenzen von Frauen führen vermehrt zu differenzierten weiblichen Lebensentwürfen, die sich seltener in einem Verzicht auf Familie und Kinder zugunsten der Berufstätigkeit zeigen, sondern in dem Versuch, die unterschiedlichen Anforderungen (Erwerbstätigkeit, Hausarbeit, Kinderbetreuung) zeitlich zu koordinieren. Dabei führt die unverändert eher frauenspezifische Aufgabe, Familie und Beruf "unter einen Hut" zu bringen, zu Doppelbelastungen und Wettbewerbsnachteilen auf dem Arbeitsmarkt, denn erwerbsorientierte Frauen müssen für ihre besonderen Probleme immer wieder neue, individuelle Lösungen finden. Insgesamt beeinflussen diese individuellen Entscheidungen die Entwicklungen auf dem gesamten Arbeitsmarkt aber in entscheidender Weise.

Geschlechterrollen im Wandel

Das veränderte Rollenverständnis von Frauen korrespondiert mit einem gesellschaftlichen Wandel, der unter dem Stichwort "Pluralisierung und Individualisierung von Lebensstilen und Lebenslagen" diskutiert wird (vgl. Beck 1986; Berger 1996; Berger/Luckmann 1995). Während Individualisierungstendenzen ihren Ausdruck in einer zunehmenden Unabhängigkeit des individuellen Lebensverlaufes von traditionellen Determinanten wie z.B. soziale Herkunft, religiöse Bindung und Geschlecht finden, beschreibt die Pluralisierung die zunehmende Auflösung von kollektiven (z.B. schichtbezogenen) Lebensmustern, die zu einer stärkeren Differenzierung von Lebensstilen führt. Die damit verbundene Ausdifferenzierung von Lebensmodellen verändert Familien- und Haushaltsstrukturen ebenso wie Arbeits- und Freizeitpräferenzen.

Weniger Kinder, kleinere Haushalte, die zunehmende Anzahl von Singlehaushalten und steigende Scheidungsquoten sind Ausdruck der genannten Entwicklungen (vgl. Beck/Beck-Gernsheim 1994; Beck 1997). Während die kontinuierliche Vollzeitberufstätigkeit von der Ausbildung bis zur Rente für Männer seit jeher der Norm entspricht, hängt die wachsende "Erwerbsneigung" von Frauen in zweifacher Hinsicht mit den beschriebenen Entwicklungen zusammen: Auf der einen Seite eröffnen sich für die Frauen mehr Zeitspielräume, um dauerhaft oder über längere Phasen und in verschiedenen Lebensabschnitten einer Erwerbsarbeit nachzugehen. Auf der anderen Seite gewinnt der Aufbau eines eigenen beruflichen Werdegangs und damit auch einer individuell zurechenbaren, materiellen und sozialen Absicherung an Bedeutung. Die zunehmende Erwerbsorientierung und wachsende Erwerbsbeteiligung der Frauen sind somit Ursache und Folge gesellschaftlicher Veränderungen. Denn in dem Maße, wie sich neben traditionellen Familienstrukturen alternative Lebensformen entwickeln und an Bedeutung gewinnen bzw. Lebensphasen sich individuell ausdifferenzieren, entsteht für Frauen vermehrt die Notwendigkeit, aber auch der Anspruch, sich eigenständig über Erwerbsarbeit abzusichern und ihren "Aktionsradius" auf außerhäusliche Berufstätigkeit zu erweitern. Daraus resultieren dann aber auch neue Anforderungen und Herausforderungen für Männer.

Frauenerwerbsbeteiligung in NRW

Die Arbeitsmarktsituation von Frauen unterscheidet sich nach wie vor von der der Männer, und zwar in Nordrhein-Westfalen immer noch deutlicher als in der Bundesrepublik insgesamt und auch als in anderen westlichen Bundesländern. Dies betrifft sowohl die Erwerbsquoten, die Erwerbsbiografien, die sektorale Struktur der Erwerbstätigkeit, die Qualifikations- und Tätigkeitsstruktur, die Arbeitszeitmuster wie auch die Arbeitslosenquoten. Trotz zahlreicher Maßnahmen zur Angleichung der Arbeitsmarktchancen von Männern und Frauen kann von einer Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsmarkt immer noch nicht die Rede sein.

Von 1985 bis 1995 hat sich in NRW die Anzahl der weiblichen Erwerbspersonen um mehr als 400.000 bzw. 14,9 % erhöht (BRD West: + 1,9 Mio. bzw. 16,2 %). Da im gleichen Zeitraum die Anzahl der männlichen Erwerbspersonen in NRW nur um knapp 100.000 bzw. 1,7 % (BRD West: + 1,1 Mio. bzw. + 6 %) anstieg, erhöhte sich der Anteil der Frauen am Erwerbspotential in NRW von 36,9 % auf 39,8 % um mehr als 3 Prozentpunkte (BRD West: von 39,4 % auf 41,6 % um 2,2 Prozentpunkte). Gleichzeitig stieg die Erwerbsquote der weiblichen Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15 bis 65 Jahre) in NRW von 46,3 % auf 53,1 % (BRD West: 52,7 % auf 59,9 %). Sie lag aber auch 1995 noch um 25,6 Prozentpunkte unter der Erwerbsquote der nordrhein-westfälischen Männer im erwerbsfähigen Alter (Differenz BRD West: 21,4 Prozentpunkte). Immerhin hat sich aber die geschlechtsspezifische Differenz hinsichtlich der Erwerbsquoten zwischen 1985 und 1995 in NRW um gut 8 Prozentpunkte verringert; das entspricht in etwa der Entwicklung in der westlichen Bundesrepublik insgesamt.

Die geschlechtsspezifische Differenz der Erwerbsquoten ergibt sich nach wie vor vorrangig aus geschlechtsspezifisch differenzierten Erwerbsbiografien (s.o.); es ist aber unverkennbar, daß immer weniger Frauen für immer kürzere Zeit ihre Erwerbstätigkeit insbesondere aus familiären Gründen unterbrechen oder sogar ganz aufgeben. Dementsprechend ergibt sich der Anstieg der Erwerbsquoten der Frauen insbesondere aus der zunehmenden Erwerbsorientierung verheirateter Frauen in den mittleren und höheren Altersgruppen. Gerade in dieser Bevölkerungsgruppe bestehen aber nach wie vor erhebliche Differenzen hinsichtlich der Erwerbsbeteiligung zwischen Nordrhein-Westfalen und der westlichen Bundesrepublik insgesamt: Während die Erwerbsquoten von ledigen bzw. verwitweten/geschiedenen Frauen in NRW und der ehemaligen Bundesrepublik 1995 nur um 2,8 bzw. 2,3 Prozentpunkte auseinander lagen, betrug der Unterschied bei den verheirateten Frauen 7 Prozentpunkte. Das bedeutet aber, daß der allgemeine Trend zu einer verstärkten Erwerbsbeteiligung verheirateter Frauen sich in Nordrhein-Westfalen besonders stark in einem für die Zukunft zu erwartenden überdurchschnittlichen Anstieg des Erwerbspersonenpotentials bemerkbar machen könnte.

Nicht nur die Anzahl der weiblichen Erwerbspersonen sondern auch die Anzahl der weiblichen Erwerbstätigen hat sich von 1985 bis 1995 überdurchschnittlich erhöht. Der Anstieg der Anzahl der Erwerbstätigen in diesem Zeitraum scheint fast vollständig zugunsten der Frauen ausgefallen zu sein: die Anzahl der erwerbstätigen Frauen erhöhte sich in NRW um fast 20 % auf rund 3 Mio, während die Anzahl der männlichen Erwerbstätigen nur um 1,1 % wuchs. Der Stellenabbau seit 1992 betraf auch Frauen: ihre absolute Anzahl sank zwischen 1992 und 1995 um 70.000. Dennoch wuchs der Anteil der Frauen an den Erwerbstätigen in NRW kontinuierlich um fast 4

Prozentpunkte, weil Männer vom Stellenabbau in den letzten Jahren relativ stärker betroffen waren als Frauen. Im Vergleich zur westlichen Bundesrepublik insgesamt zeigt sich, daß der Anteil der erwerbstätigen Frauen an allen Erwerbstätigen in NRW geringer ist als der Anteil der erwerbstätigen Frauen an allen Erwerbstätigen in der BRD West. Die diesbezügliche Entwicklung verlief in Nordrhein-Westfalen zwischen 1985 und 1995 aber geringfügig günstiger als in anderen westlichen Bundesländern, denn insgesamt hat sich der Anteil der Frauen an den Erwerbstätigen in der westlichen Bundesrepublik nur um 3 Prozentpunkte erhöht.

Die Differenz zwischen der Anzahl der Erwerbspersonen, also der Anzahl derjenigen, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen wollen, und der Anzahl derjenigen, die tatsächlich erwerbstätig sind, ergibt die Anzahl der Arbeitslosen. Aufgrund der hier skizzierten Entwicklungen ist die Arbeitslosenquote von Frauen in den letzten Jahren weniger stark angestiegen als die der Männer. Die Quote der weiblichen Erwerbslosen (1997, BRD: 10,8 %; NRW: 12,1) liegt immer noch über der der männlichen Arbeitssuchenden (1997, BRD: 10,9 %; NRW: 12,4). Der Abstand zwischen beiden hat sich aber in den 90er Jahren verringert (vgl. Kap. 1.2). Der Anteil der erwerbslosen Frauen an allen Arbeitssuchenden ist in den Jahren 1990 bis 1995 in der früheren Bundesrepublik um etwa 7 Prozentpunkte und in Nordrhein-Westfalen um 6 Prozentpunkte gesunken. Damit nähert sich der Anteil der Frauen an der registrierten Arbeitslosigkeit allmählich ihrem Anteil an der Erwerbstätigkeit an. Frauen dürften allerdings immer noch einen weit überdurchschnittlichen Anteil an der stillen Reserve haben. Darüber hinaus muß noch einmal betont werden, daß die Erwerbsbeteiligung von Frauen immer noch weit unter der der Männer liegt, sich dieser aber allmählich angleicht, was die Integrationsprobleme am Arbeitsmarkt vor allem dann noch erheblich verstärken wird, wenn die Anzahl der Arbeitsplätze parallel dazu weiter abgebaut werden sollte. Die zunehmende Erwerbsorientierung insbesondere von verheirateten Frauen mit Kindern beinhaltet aber nicht nur neue Herausforderungen für die Arbeitsmarktpolitik im engeren Sinn, sondern tangiert auch zahlreiche andere Politikfelder. Dabei geht es insbesondere um neue und bessere Möglichkeiten der Abstimmung beruflicher, familiärer und sonstiger Belange - und zwar nicht nur für Frauen, sondern auch für Männer.

Sektorale Struktur der Frauenerwerbstätigkeit

Die erwerbstätigen Frauen in Nordrhein-Westfalen arbeiten zu einem höheren Anteil im tertiären Sektor, als dies im Bundesdurchschnitt der Fall ist; umgekehrt hat das produzierende Gewerbe in NRW einen unterdurchschnittlichen Frauenanteil unter den Beschäftigten. Der Anteil der weiblichen Erwerbstätigen je Wirtschaftssektor unterscheidet sich in Nordrhein-Westfalen erheblich vom Anteil aller Erwerbstätigen je Sektor. Es gibt offensichtlich eine geschlechtsspezifische Verteilung von Erwerbstätigen auf die Sektoren. Arbeiteten 1994²⁶ immerhin noch fast 40 % aller Erwerbstätigen im produzierenden Gewerbe, so betrug der Anteil der in diesem Sektor tätigen Frauen nur knapp über 20 % an allen weiblichen Erwerbstätigen (vgl. Tab. 17). Dagegen überstieg der Anteil der Frauen im Sektor Handel, Verkehr und Nachrichten den Prozentsatz aller Erwerbstätigen um

²⁶ Dem ISO standen zum Zeitpunkt der Auswertung keine aktuelleren Daten zur Verfügung, die einen Vergleich zwischen allen Erwerbstätigen und den weiblichen Erwerbstätigen ermöglicht hätten.

fast 4 Prozentpunkte. In den "übrigen Wirtschaftsbereichen" waren Frauen 1994 noch stärker überrepräsentiert. Über die Hälfte aller erwerbstätigen Frauen arbeitet in diesem Sektor, während nur 40 % aller Erwerbstätigen hier tätig ist.

Tab. 17: Erwerbstätigen-Anteile nach Wirtschaftssektoren - Vergleich zwischen allen Erwerbstätigen und erwerbstätigen Frauen in Nordrhein-Westfalen (in %)

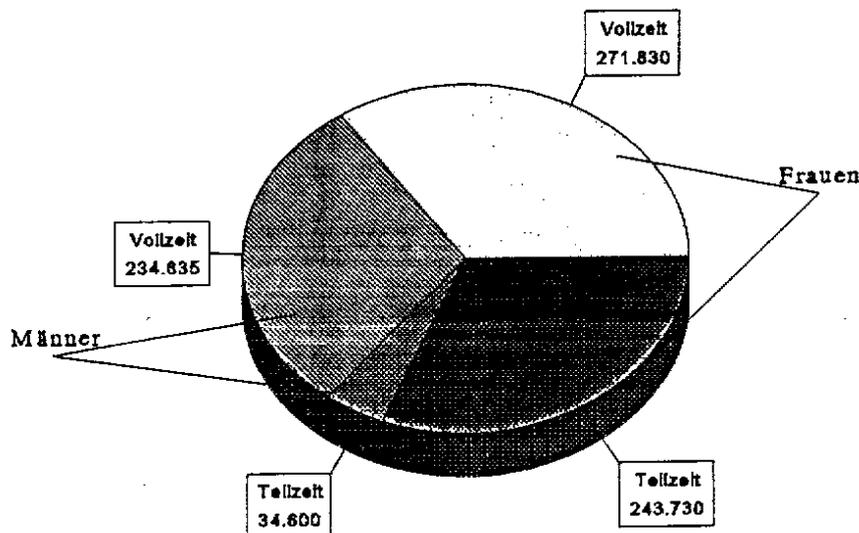
	NRW - insgesamt			NRW - Frauen		
	1989	1992	1994	1989	1992	1994
Land-/Forstwirtschaft	1,85	1,95	1,91	1,68	1,72	1,75
Prod. Gewerbe	43,45	42,57	39,68	24	23,46	21,23
Handel, Verkehr, Nachrichten	18,31	18,15	18,58	23,16	22,53	22,44
übrige Wirtschaftsbereiche	36,39	37,33	39,82	51,16	52,29	54,58

Quelle: Statistisches Landesamt (1990; 1993; 1995); ISO-Berechnungen.

Frauen waren und sind stark im Dienstleistungssektor verankert. 78,6 % aller sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen arbeiteten 1996 in einem Dienstleistungszweig. 56,4 % von allen im Dienstleistungssektor Beschäftigten (3,3 Mio) waren Frauen. Auch der Zugewinn an Beschäftigungsverhältnissen in diesem Bereich von 1980 bis 1996 (+ 749.000) entfiel zu zwei Drittel auf die Frauen. Der Anstieg im Teilzeitbereich (+ 278.300) kommt erwartungsgemäß überwiegend den Frauen zugute (zu 88 %). Aber auch wenn man den Zugewinn an Vollzeit-arbeitsplätzen bei der qualitativen Bewertung der Beschäftigungseffekte zugrunde legt, ist die Bilanz für die Frauen positiv: Mehr als die Hälfte der Vollzeitstellen entfallen auf Frauen (vgl. Abb. 15). Der hohe Anteil von Teilzeitarbeit an den überdurchschnittlichen Beschäftigungsgewinnen von Frauen ist auch als ein Indiz dafür zu werten, daß die unter quantitativen Gesichtspunkten zu konstatierende Verbesserung der Beschäftigungssituation von Frauen im Vergleich zu Männern durch eine qualitative Betrachtung relativiert werden muß. In zunehmendem Maße sind nämlich gerade Frauen von "unfreiwilliger Teilzeitarbeit" betroffen; auch haben sie einen überdurchschnittlichen Anteil an der zunehmenden "geringfügigen" und "befristeten Beschäftigung".

Beachtenswert ist die Aufschlüsselung der erwerbstätigen Frauen in Nordrhein-Westfalen nach Alter und Wirtschaftssektoren: Im Produzierenden Gewerbe läßt sich eine Abnahme der weiblichen Beschäftigten in der Altersgruppe der 20 bis 35jährigen beobachten. Seit 1992 wurden hier zunehmend weniger Frauen eingestellt. Dieser Effekt scheint größer zu sein als die verhaltensbedingte Zunahme der Frauenerwerbsorientierung über alle Altersgruppen. Im Sektor Handel, Verkehr, Nachrichtenübermittlung, mehr aber noch im Dienstleistungssektor, steigt dem gegenüber die Anzahl der erwerbstätigen Frauen dieser Altersgruppe. Dies ist zum einen auf die Beschäftigungszuwächse in diesen Sektoren zurückzuführen; zum anderen anderen zeigt sich hier aber auch der Trend, daß immer mehr Frauen der jüngeren Kohorten nicht mehr auf Erwerbsarbeit während der Kinderbetreuung verzichten wollen oder müssen bzw. relativ frühzeitig wieder ins Erwerbsleben zurückkehren.

Abb. 15: Die Beteiligung von Frauen und Männern an den Beschäftigungsgewinnen im Dienstleistungssektor zwischen 1980 und 1996
(nur Arbeitsverhältnisse, also ohne Beschäftigte in Ausbildung, jeweils Ende Juni)



Quelle: LAA: Frauen und Arbeitsmarkt 1996, 1997, S. 6

Berufswahlorientierung von Frauen

In der ersten prägenden Phase der Erwerbstätigkeit, der Berufsausbildung, nahm die Beteiligung von Frauen, wenn auch in kleinen Schritten, stetig zu. In NRW lag der Frauenanteil an der beruflichen Ausbildung in den Betrieben, Schulen und Hochschulen 1996 bei 43,7 %. Dennoch bleibt der Frauenanteil im Ausbildungssystem damit unter dem Anteil der Schulabgängerinnen allgemeinbildender Schulen (rund 49 %). Unverändert dominiert die schulische Berufsausbildung (81,8 %), auch wenn ihr Anteil zwischen 1985 und 1995 um einige Prozentpunkte gesunken ist, und hier insbesondere Berufsbilder im Gesundheitswesen (75,9 %). Die Anteile der Frauen an der betrieblichen Ausbildung gehen schon seit Jahren zurück (1990: 41,9 %; 1996: 38,8 %), wohingegen immer mehr Frauen mit einem Studium an den Hoch- und Fachhochschulen beginnen (1990: 37,8; 1996: 41,4 %). Jenseits der Frage nach dem Niveau der Qualifikation kann dies ein erster Hinweis darauf sein, daß Frauen zwar auch im Bildungsbereich aufholen, eine Gleichstellung auf dem Ausbildungsmarkt aber noch nicht erreicht ist.

Die Anzahl der Auszubildenden sank zwischen 1990 und 1995 im früheren Bundesgebiet um 21 %, in Nordrhein-Westfalen um 25 % (vgl. Kap. 5.2). Die Anzahl der auszubildenden Frauen reduzierte sich geringfügig mehr. Gleichzeitig zeigt sich aber auch, daß der Anteil der Frauen an allen Auszubildenden konstant ist. Der Frauenanteil an den Hochschulen in Nordrhein-Westfalen stieg von 1985 bis 1997 von 37,7 auf 47,7 %. Während bei den Studienanfängern mittlerweile eine fast gleichgewichtige Verteilung zwischen Frauen und Männern gegeben ist, trifft dies nach wie vor bei weitem nicht auf die nachfolgenden Stufen der akademischen Qualifikationen und auf die Verteilung der Lehrenden an den Hochschulen zu. Seit 1985 stieg der Anteil der Promotionen

von Frauen von 23 % auf 29,2 %, der Habilitationen von Frauen von 6,6 % auf 10,8 %, der C4-Professorinnen von 3,2 % auf 5,4 %, der C3-Professorinnen von 4,8 % auf 10,0 % und der C2-Professorinnen von 6,9 % auf 9,0 % (vgl. Antwort auf die Große Anfrage 5 der Fraktion der CDU, Drs. 12/2768). Nach wie vor stellen Geisteswissenschaften, Sprachwissenschaften (die allerdings langsam abnehmen) und Agrar-, Haushalts- und Ernährungswissenschaften sowie Kunst und Musik die klassischen Studienfächer der Frauen dar (Frauenanteil: über 60 %). Im Bereich der Ingenieurwissenschaften und der Medizin ist ein geringes Wachstum des Frauenanteils zu beobachten.

Neuerdings ist ein Vordringen von Frauen auch in Mischberufe mit einem Männeranteil von bis zu 60 % zu verzeichnen. Frauen brechen allmählich aus "ihren" klassischen Ausbildungswegen aus und entdecken neue Möglichkeiten - auch in verbesserter Qualifikation - für sich; sie belegen aber nach wie vor ein wesentlich engeres Berufsspektrum als Männer. Die von Frauen am häufigsten angestrebten Berufsbilder gehören durchgängig in den sozialen Dienstleistungsbereich. Auf die ersten vier am häufigsten gewählten Berufsbilder der Erzieherin, der Arzthelferin, der Krankenschwester sowie der Altenpflegerin entfallen knapp 30 % aller Frauen in einer beruflichen und schulischen Ausbildung. In elf von den 25 am meisten gewählten Ausbildungsberufen sind Frauen mit einem Anteil von über 90 % vertreten. Die geschlechtsspezifische Berufswahl setzt sich damit weiterhin fort (vgl. hierzu auch Engelbrech 1992, S. 187 - 194). In den gewerblich-technischen Berufen spielen Frauen keine oder eine untergeordnete Rolle und auch in den männerdominierten Studienfächern der Natur- und Ingenieurwissenschaften bleibt die Anzahl der Frauen, wenn auch leicht steigend, niedrig. Umgekehrt dringen junge Männer zunehmend in bislang frauenspezifische oder Mischberufe vor, insbesondere in den diversen Fachrichtungen der Kaufleute (Büro, Industrie, Handel und Banken).

Obwohl die berufliche Erstausbildung nur eine begrenzte Aussagekraft für die später auch tatsächlich ausgeübte Tätigkeit hat, lassen sich doch einige Schlußfolgerungen aus der Struktur der Erstausbildung im Hinblick auf die qualitative Erwerbsorientierung von Frauen ziehen:

- Frauen sind nach wie vor in hohem Maße in frauenspezifischen Ausbildungsberufen vertreten, bekommen aber gleichzeitig in einigen besser qualifizierenden Ausbildungen Konkurrenz von Männern. Verdrängungseffekte sind nicht auszuschließen.
- Die hohe Konzentration der beruflichen Erstausbildung auf einige Berufsbilder im sozialen Dienstleistungsbereich zeigt, mit welchen beruflichen Fähigkeiten und Ausrichtungen Frauen zukünftig auf den Arbeitsmarkt treten und gibt damit letztlich auch Auskunft, in welchen Bereichen zusätzliche Arbeitsplätze angeboten werden müßten, um der steigenden Erwerbsneigung von Frauen zu entsprechen. Gerade die Entwicklung des Bereichs der sozialen Dienstleistungen und damit eines entsprechenden (staatlichen oder privatwirtschaftlichen) Arbeitsplatzangebotes wird jedoch auch durch zukünftige gesetzliche Regulierungen mitbestimmt und ist im Unterschied zu anderen Dienstleistungssegmenten wie beispielsweise den produktionsorientierten Dienstleistungen weniger von marktlich bestimmten Nachfragestrukturen oder -veränderungen allein abhängig.
- Das wachsende Interesse der Frauen an einer abgeschlossenen Erstausbildung bestätigt die eingangs dargestellte These der verstärkten Bildungsorientierung von Frauen in NRW. Wenn

auch immer noch geschlechtsspezifische Berufsorientierungen festzustellen sind, so holen die jungen Frauen im Hinblick auf das Qualifizierungsniveau insgesamt auf. Da ein beruflicher Aufstieg in der Regel eine durchgängige Erwerbstätigkeit voraussetzt, läßt sich vermuten, daß Frauen unter Verzicht auf familienbedingte Unterbrechungszeiten vermehrt in Konkurrenz zu Männern treten werden.

Dabei ist eine verbesserte Qualifikation von Frauen zwar eine notwendige, aber längst keine hinreichende Bedingung für qualifizierte Tätigkeiten. Nach wie vor existieren *geschlechtsspezifische Einkommensdifferenzen* und Benachteiligungen für Frauen auf dem Arbeitsmarkt. Ein Vergleich der monatlichen Brutto-Verdienste von vollzeitbeschäftigten Männern und Frauen zeigt, daß Frauen auch bei gleicher Stellung im Beruf im Durchschnitt weniger verdienen als Männer (vgl. Tab. 18). Die Verdienstdifferenzen waren bei den Beschäftigten der Kredit- und Versicherungsinstitute mit einem Frauenanteil von fast 76 % und 79 % am geringsten, im Hoch- und Tiefbau mit Handwerk und in der Investitionsgüterindustrie am stärksten. Im Hoch- und Tiefbau verdienen Frauen nur 60 %, in der Investitionsgüterindustrie nur 65 % der Entlohnung der Männer. Frauen sind häufiger in den unteren Einkommensklassen und seltener in den oberen vertreten.

1994 verdienen rund 44 % der weiblichen Angestellten (Männer: 9 %) monatlich netto unter 1.800 DM, bei den Arbeiterinnen waren es sogar 72 % (14 %). Einerseits arbeiten mehr Frauen Teilzeit als Männer, andererseits werden sie auch in Vollzeittätigkeiten schlechter entlohnt, weshalb Frauen im Durchschnitt absolut weniger verdienen als Männer. Dies hat nicht nur Auswirkungen auf ihre aktuelle Versorgungssituation, vor allem, wenn sie Alleinverdienende sind, sondern auch auf ihre soziale Absicherung bei Krankheit, Arbeitslosigkeit und im Alter.

Tab. 18: Erwerbstätige nach Geschlecht und Netto-Einkommen in Prozent (nur NRW)

	Netto-Einkommen	1989	1990	1991	1992	1993	1994
Männer	-600	5,72	4,64	3,51	2,92	2,19	2,41
	600-1.200	4,06	4,23	5,06	5,23	5,30	5,15
	1.200-1.800	13,61	10,39	5,98	4,99	3,57	3,93
	1.800-2.200	21,14	19,53	14,54	12,42	9,69	10,66
	2.200-3.000	24,20	26,16	29,81	30,39	30,89	31,18
	3.000+	21,81	25,52	30,22	31,59	37,30	36,30
	o.A.	9,46	9,53	10,88	12,46	11,06	10,36
Frauen	-600	12,12	12,82	10,28	10,21	9,60	9,63
	600-1.200	23,62	22,01	26,33	24,29	22,90	24,16
	1.200-1.800	26,90	24,80	16,05	15,00	12,24	13,58
	1.800-2.200	13,25	14,11	14,01	14,09	14,57	14,63
	2.200-3.000	8,13	9,32	12,84	13,89	18,10	17,26
	3.000+	4,72	5,83	7,18	7,37	10,20	9,44
	o.A.	11,27	11,11	13,31	15,15	12,40	11,29

Quelle: Statistisches Landesamt (1990,1991,1992,1993,1994,1995); ISO-Berechnungen.

Die Entlohnungsunterschiede lassen sich zum einen dadurch erklären, daß Frauen vornehmlich in "typischen Frauenberufen" arbeiten, deren Tätigkeitsfelder niedriger bewertet und schlechter bezahlt werden, und daß sie trotz des gesetzlich fixierten Anspruchs auf gleiche Entlohnung bei gleicher Leistung immer noch bei der Entlohnung benachteiligt werden. So stellte die Bundesanstalt für Arbeit fest, daß Männer bei gleicher Ausbildung im gleichen Beruf bereits ein Jahr nach Ausbildungsabschluß mehr verdienen als Frauen. Zum anderen haben viele Frauen wegen ihrer unregelmäßigen Erwerbsbiographien mit Unterbrechungen und Phasen der Arbeitszeitreduktion nicht so viel Berufserfahrung und nicht so lange Zeiten der Betriebszugehörigkeit wie ihre männlichen Kollegen. Frauen sind in Zeiten verstärkter Familienbindung auch weniger bereit und in der Lage, Überstunden zu leisten.

Verschlechterung der Haushaltseinkommen

Die zunehmende Erwerbsorientierung von Frauen läßt sich nicht allein auf veränderte Wertpräferenzen zurückführen. Neben diesen generellen gesellschaftlichen Trends ist diese insbesondere bei bestimmten Haushaltstypen auf die Verschlechterung der Einkommenssituation zurückzuführen. Während in den kinderlosen Single- und Paarhaushalten häufig eine hohe Karriereorientierung vorliegt, die sich in einer überdurchschnittlichen Qualifizierung ebenso wie in einer überdurchschnittlichen Einkommensstruktur niederschlägt, steigt die Anzahl an Haushalten, in denen das Einkommen eines Erwerbstätigen zur Deckung des laufenden Lebensunterhalts nicht mehr ausreicht. Hier ist die Erwerbstätigkeit der Frauen häufig Ausdruck ökonomischer Notwendigkeiten zur Erzielung eines ausreichenden Familieneinkommens. Hierzu gehört insbesondere auch die zunehmende Anzahl von Alleinerziehenden, die unter Umständen keine Gelegenheit hatten, eine qualifizierte Berufsausbildung abzuschließen. Die Notwendigkeit zur Einkommenserzielung gewinnt dann i.d.R. vor der Frage der beruflichen Orientierung oder bestimmter Arbeitszeitformen die erste Priorität. Die Tätigkeiten sind dann oft einfacher Art, die ohne oder mit geringer Qualifizierung durchgeführt werden können und häufig im Rahmen geringfügiger und kumulierter Beschäftigungsverhältnisse ausgeübt werden.

Empirische Untersuchungen über die Erwerbsgründe für Frauen lassen jedoch kaum eindeutige Aussagen über die tatsächliche Bedeutung des Haushaltseinkommens für die Aufnahme oder Ausdehnung von Erwerbsarbeit zu. Die Beantwortung der Frage, ob das zusätzlich verdiente Einkommen nur ein Zuverdienst für besondere Wünsche ist, der Aufrechterhaltung eines bestimmten Lebensstandards dient oder für die existentielle Absicherung des laufenden Lebensunterhalts absolut notwendig ist, ist stark subjektiv geprägt. Deshalb kann ein Zusammenhang zwischen der Verringerung des Haushaltseinkommens unterdurchschnittlicher Lohn- und Gehaltsgruppen mit der steigenden Erwerbsneigung von Frauen aus diesen Haushaltstypen nicht direkt abgeleitet werden.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf - Teilzeitarbeit als Domäne von Frauen

Die Erwerbsorientierung von Frauen wird in den verschiedenen Lebensphasen und mit zunehmendem Alter maßgeblich von der Familienstruktur und Haushaltsform sowie den institutionellen Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bestimmt. Wenn auch in NRW ein Trend zur Verringerung der Haushaltsgröße empirisch festzustellen ist und Singlehaushalte auf dem Vormarsch sind²⁷, bleiben Paarhaushalte mit Kind(ern) ein wichtiger Haushaltstyp. Neben der kleinen, aber zunehmend wachsenden Gruppe von kinderlosen alleinstehenden oder in Partnerschaften lebenden Frauen mit starker beruflicher Aufstiegsorientierung trifft nach wie vor ein großer Teil der Frauen eine Entscheidung zugunsten von Kindern. Tendenziell fällt diese Entscheidung mit der damit oft einhergehenden Unterbrechung oder Einschränkung der Erwerbstätigkeit in einer immer späteren Lebensphase. Das höhere Alter von Frauen, die ihren Kinderwunsch realisieren, läßt sich insbesondere auf längere Ausbildungszeiten und ein höheres Qualifikationsniveau sowie den Wunsch, einige Jahre im erlernten Beruf zu arbeiten, zurückführen. Während Frauen mit einem Kind häufig versuchen, ihrem Beruf mit einer verringerten Stundenzahl (z.B. Teilzeit) nachzukommen, wird spätestens mit einem weiteren Kind die Erwerbstätigkeit in der Regel für längere Zeit aufgegeben.

Im Unterschied zur Erwerbsarbeit wird die Familienarbeit häufig nicht als gesellschaftliche Arbeit wahrgenommen, weil sie überwiegend in der Privatsphäre geleistet wird. Dennoch ist sie in den gesellschaftlichen Leistungsaustausch einbezogen, wenn auch nicht als markt- oder rechtsförmig organisierte Arbeit. Unter den gegenwärtigen gesellschaftlichen Bedingungen ist die Familienarbeit vorwiegend als "Frauenarbeit" in den Leistungsaustausch einbezogen. Formelle und informelle Arbeit sind im Rahmen des Modells der sogenannten Versorger- oder Hausfrauenehe über die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung vermittelt. Die geschlechtsspezifische Teilung der gesellschaftlichen Arbeit ist fragwürdig geworden. Die gute schulische und berufliche Qualifikation von Frauen, die verstärkte Erwerbsbeteiligung insbesondere von Müttern, das Streben der Frauen nach Autonomie über und Anerkennung durch die Erwerbsarbeit sowie die zunehmende Instabilität der Ehe als Versorgungsinstanz verweisen darauf, daß dieses Modell der Hausfrauen- und Versorgernehe in einen Erosionsprozeß geraten ist.

Dennoch spiegeln sich in der Form der Zeitverwendung von Männern und Frauen für Familien- und Berufsarbeit nach wie vor die klassischen Rollenzuweisungen wider, insbesondere wenn es sich um Beschäftigte in Paarhaushalten mit Kindern handelt. Nach wie vor reagieren offenbar die Frauen auf den mit der Geburt eines Kindes einhergehenden starken Anstieg der informellen Arbeit mit der Reduzierung ihrer Erwerbsarbeit. Während die Frauen auf dem zeitlichen Niveau einer Teilzeitbeschäftigung Erwerbsarbeit leisten, hat der "zweite Arbeitsplatz zu Hause" die zeitliche Ausstattung einer Vollzeittätigkeit (45,6 Stunden). Männer erledigen ihre informelle Arbeit im Umfang einer "Teilzeitbeschäftigung" (29,2 Stunden) und investieren durchschnittlich 45,1 Stunden pro Woche in das Erwerbssystem. Daran wird deutlich, wieviel gesellschaftliche

²⁷ In den letzten zwanzig Jahren nahm die Zahl der Privathaushalte in NRW um 23 % zu, die der Singlehaushalte stieg hingegen überproportional um knapp 60 %. Im gleichen Zeitraum verringerte sich die durchschnittliche Haushaltsgröße von 2,6 auf 2,2 'Personen'.

Arbeit sich ungenannt hinter erwerbsarbeitsgebundenen Zeiten von mehr als 40 Stunden verbirgt. Arbeit, die zur Aufrechterhaltung der Infrastruktur des Haushalts und zur Betreuung und Erziehung der Kinder aufgewendet werden muß, aber in keiner offiziellen Arbeitszeitstatistik auftaucht, weil sie als informelle Arbeit geleistet wird. Dieser beträchtliche Anteil der geleisteten gesellschaftlichen Arbeit wird überwiegend von Frauen erbracht. Unter diesen befinden sich vollzeitbeschäftigte, teilzeitbeschäftigte und nicht erwerbstätige Frauen gleichermaßen. Vor diesem Hintergrund hängt das Ausmaß der zukünftig zu erwartenden Erwerbsorientierung von Müttern in erster Linie von den vorhandenen (betrieblich, institutionell bzw. politisch geschaffenen) Unterstützungen für die Vereinbarkeit von Arbeits- und Familienzeit sowie von der Lösung der Frage der Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern ab.

Die genaue Betrachtung der Teilzeitarbeit zeigt nicht überraschend, daß Teilzeitarbeit nicht *die* Arbeitszeitform für Frauen ist, sondern in der Regel ein Phänomen verheirateter Frauen mit heranwachsenden Kindern (vgl. dazu ausführlich Kap. 3.4). Die Präferenz von Frauen für Teilzeitarbeit ist damit in weiten Teilen Ausdruck der hohen Belastung durch Haushalt und Kinder. Im Zuge sich ausdifferenzierender Lebensphasen werden solche Zuordnungen von Alter und Erwerbsorientierung der Frauen jedoch vermehrt auseinanderfallen - zumal sich auch diese "klassischen" Lebensbiographien wandeln.

Ob Teilzeitarbeit die optimale Lösung zur Realisierung des steigenden Erwerbswunsches für Frauen mit Kindern in Paarhaushalten ist und tatsächlich den originären Präferenzen dieser Frauen entspricht, muß deshalb kritisch hinterfragt werden. Weder ist Teilzeitarbeit im Hinblick auf bestimmte Tätigkeitsprofile oder Arbeitsplatzanforderungen überall gleichermaßen zu realisieren, noch wird sie durchgängig von allen Arbeitsplatzanbietern bereitgestellt. Die Bereitschaft zum Angebot solcher Beschäftigungsmöglichkeiten variiert beispielsweise erheblich nach der Größe und Art von Unternehmen. Vielfach sind Frauen damit gezwungen, ihren alten Arbeitsplatz aufzugeben. Darüber hinaus ist der Wechsel von Vollzeit- zu Teilzeitarbeit (innerhalb und außerhalb des ursprünglichen Unternehmens) häufig mit einer relativ gesehenen Verschlechterung des Einkommens, mit oft gering qualifizierten Tätigkeiten und mit schlechteren Aufstiegschancen oder Weiterbildungsmöglichkeiten verbunden (vgl. Kohler/Spitznagel 1995).

3.4 Wandel des "Normalarbeitsverhältnisses"

Der voranschreitende Strukturwandel stellt neue Anforderungen an die Art und Gestaltung von Beschäftigungsverhältnissen. Dabei geht es nicht nur um veränderte Qualifikations- bzw. Tätigkeitsprofile oder sektorale Verschiebungen, sondern die Beschäftigungsverhältnisse als solche unterliegen einem Wandel. Eine Auseinandersetzung mit der Zukunft der Erwerbsarbeit muß daher in besonderer Weise den Blick auf die qualitativen Veränderungen der Arbeitsbeziehungen bzw. des Normalarbeitsverhältnisses richten. Dies umso mehr, als auch die Erwerbsorientierungen der Menschen vielfältiger werden, was die Arbeitsmarktsituation mitprägen wird (vgl. Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen II 1997).

Das wachsende Angebot von Teilzeitarbeitsplätzen ist ein Indiz für die neuen Anforderungen an die Gestaltung von Beschäftigungsformen. Betriebliche Reorganisationsstrategien zur Flexibilisie-

rung, aber auch Rationalisierung, fördern einen Wandel des Normalarbeitsverhältnisses, der im Hinblick auf die Ausgestaltung der Arbeitszeit, aber auch auf soziale und arbeitsrechtliche Sicherungen, zu differenzierten und weitgehend entstandardisierten Arbeits- und Beschäftigungsbeziehungen führen kann. So können Tendenzen zur Segmentierung der Arbeitnehmerschaft innerhalb eines Unternehmens in eine Stammebelegschaft mit abgesicherten und qualifizierten Arbeitsplätzen einerseits und einer flexibel einsetzbaren und frei disponierbaren Randbelegschaft mit vergleichsweise schlecht entlohnenden, geringqualifizierten Arbeitsplätzen andererseits festgestellt werden. Vermehrt ist die Rede von der "Erosion des Normalarbeitsverhältnisses" (vgl. Mückenberger 1985) oder auch dem Vordringen von irregulären Formen der Beschäftigung, die arbeitsmarkt- und sozialpolitisch unerwünschte Entwicklungen anzeigen.

Solche Thesen implizieren die Existenz 'regulärer' Beschäftigungsverhältnisse. In der Tat lassen sich einige Eigenschaften und Funktionen benennen, die dem sogenannten Normalarbeitsverhältnis zugeschrieben werden (vgl. dazu Hinrichs 1989): Dazu gehören Vorstellungen einer dauerhaften und durchgängigen abhängigen Beschäftigung, die mit dem Ende der Ausbildung beginnt und bis zum Eintritt in den Ruhestand verrichtet wird. Darüber hinaus gelten für ein Normalarbeitsverhältnis alle gesetzlichen Schutz- und Teilhaberechte, alle kollektivvertraglichen Vereinbarungen sowie die Teilhabe an allen betrieblichen Leistungen und Maßnahmen. Ebenso ist das Normalarbeitsverhältnis ein Vollarbeitszeitverhältnis, das dem Arbeitnehmer eine weitgehend zugesicherte und damit plan- und vorhersehbare Arbeitszeit gewährleisten soll. Die zeitliche Fixierung bezieht sich dabei insbesondere auf eine feste und gleichmäßige Verteilung der Arbeitsstunden auf bestimmte Arbeits- und Wochentage. Die genannten, ein Normalarbeitsverhältnis kennzeichnenden Kriterien bilden die Eckpfeiler für die Konzeption eines sozialen Sicherungssystems für die abhängig Beschäftigten, das gegen wesentliche Lebensrisiken (Arbeitslosigkeit, Alter, Krankheit, Pflege) absichern soll und in seiner Funktionsfähigkeit in weiten Teilen von der Erfüllung möglichst vieler Kriterien des Normalarbeitsverhältnisses abhängig ist. Ein Normalarbeitszeitverhältnis ist hier definiert als eine der Vollzeitbeschäftigung entsprechende Arbeitszeit zwischen 35 und 40 Stunden, die sich auf 5 Wochentage verteilt, in der Regel tagsüber von montags bis freitags ausgeübt wird und in der Lage nicht variiert (vgl. Bauer/Groß/Schilling 1995, S. 93).

Die Breite der genannten Kriterien verdeutlicht, daß das Normalarbeitsverhältnis auch in der Vergangenheit nie von allen Beschäftigten erfüllt wurde und daß es immer irreguläre Formen der Beschäftigung gab. Trotzdem ist ein solcher Idealtyp "handlungsleitender Bezugspunkt" (Hinrichs 1989, S. 11) für die Art und Gestaltung von Beschäftigungsverhältnissen. Gemessen an diesem Referenzrahmen können im wesentlichen zwei Bereiche herausgestellt werden, die vom Normalarbeitsverhältnis abweichen:

- Zum einen die Veränderung in den (täglichen, wöchentlichen, monatlichen oder auf die gesamte Beschäftigungszeit bezogenen) Arbeitszeitsystemen der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung, zu denen die Teilzeit ebenso gehört wie betriebliche Gleitzeitmodelle, Schicht- und Nachtarbeit bzw. befristete Beschäftigungsverhältnisse und legale Leiharbeit.
- Zum anderen sind hier Formen der Beschäftigung zu nennen, die bestimmte soziale oder arbeitsrechtliche Absicherungen nicht einlösen, wie zum Beispiel die geringfügige Beschäfti-

gung oder Vertragsverhältnisse, die eigentlich den Charakter von abhängigen Beschäftigungsverhältnissen haben, bei denen die Arbeitenden aber im rechtlichen Status selbständig sind (sog. Scheinselbständigkeit).

3.4.1 Veränderung der Arbeitszeitformen und Arbeitszeitwünsche

Die Diskussion um die Veränderung von Arbeitszeitformen ist geprägt von Schlagworten wie Flexibilisierung und Deregulierung einerseits und neuen Arbeits- bzw. Freizeitpräferenzen der abhängig Beschäftigten andererseits. Aus einer einzelwirtschaftlichen Perspektive werden flexiblere Arbeitszeiten in Form von Gleitzeit, vermehrter Nacht-, Schicht-, Wochenend- und Überstundenarbeit von den Unternehmen eingefordert, um die betrieblichen Kapazitäten besser auszulasten und entsprechend der Auftragslage zu optimieren. Die Wünsche und Zielsetzungen der Arbeitskräfte variieren je nach individueller Lebenslage, u.a. der Familien- und Einkommenssituation. Aus einer gesamtwirtschaftlichen Perspektive wird die Veränderung der Arbeitszeit einerseits als Arbeitszeitverkürzung, insbesondere in Form eines Abbaus von Überstunden, aber auch einer Ausweitung von Teilzeitbeschäftigung im Hinblick auf die Umverteilung des bestehenden Arbeitsvolumens auf größere Teile der Erwerbsbevölkerung diskutiert, um damit einen Beitrag zum Abbau der Arbeits- und Erwerbslosigkeit zu leisten. Andererseits gelten u.a. variabelere Arbeitszeiten und damit von den Unternehmen flexibler einzusetzende Arbeitskräfte auch als ein Standortkriterium im internationalen Wettbewerb.

Zur differenzierten Analyse der Arbeitszeitformen und Arbeitszeitwünsche in Nordrhein-Westfalen sowie deren Zeitverwendung im außerberuflichen Bereich wird im folgenden auf eine vom ISO-Institut mit finanzieller Förderung des nordrhein-westfälischen Arbeitsministeriums durchgeführte Untersuchung von abhängig Beschäftigten im Alter von 18 bis 65 Jahren zurückgegriffen, die 1995 im gesamten Bundesgebiet durchgeführt wurde.²⁸

Entsprechend der eingangs genannten Kriterien eines Normalarbeitsverhältnisses unterliegen nur noch 20 % der Beschäftigungsverhältnisse in NRW der Normalarbeitszeit (vgl. MAGS 1997). Die zunehmende Arbeitszeitflexibilisierung ist darauf zurückzuführen, daß Teilzeit-, Wochenend-, Gleitzeit- und Überstundenarbeit zunehmen. Insofern kann von einem relevanten Wandel der Erwerbsarbeit gesprochen werden.

16 % der Beschäftigten in NRW sind regelmäßig in *Schicht- und Nachtarbeit* tätig, auf Bundesebene liegt der Anteil mit 13 % etwas darunter (vgl. Tab. 19). Das Ausmaß von Schicht- und Nachtarbeit ist relativ konstant geblieben. Schicht- und Nachtarbeit sind die Arbeitszeitformen, die mit 97 % fast ausnahmslos abgelehnt werden. Bei den Beschäftigten in Schicht- und Nachtarbeit liegt die Ablehnung dieser Arbeitszeitform bei 47 %, was wahrscheinlich auf die mit Schichtarbeit verbundenen Einkommenszuschläge von rund 20 % zurückzuführen sein dürfte (vgl. MAGS

²⁸ Bei der ISO-Befragung handelt es sich um eine Querschnittsbefragung, die keine Entwicklungsdaten im Zeitverlauf erfaßt. Da das ISO aber bereits seit 1987 solche Arbeitszeitumfragen durchführt, können Veränderungen der Arbeitszeitstrukturen und Arbeitszeitwünsche der abhängig Beschäftigten nachgezeichnet werden. Insgesamt haben 4.085 abhängig Beschäftigte aus West- und Ostdeutschland an dieser Befragung teilgenommen. Nordrhein-Westfalen ist als bevölkerungsstärkstes Bundesland mit 625 Befragten vertreten, davon sind 41 % Frauen und 59 % Männer.

1997, S. 41).

Tab. 19: Arbeitszeitformen der Beschäftigten (1995, Angaben, soweit nicht anders angegeben, in %)

Arbeitszeitformen	Frauen		Männer		Insgesamt	
	alte BRD	NRW	alte BRD	NRW	alte BRD	NRW
Vollzeit- und Teilzeit						
Vollzeitbeschäftigte	56	56	97	97	80	80
Teilzeitbeschäftigte	44	44	3	3	20	20
Gleitzeitarbeit						
ja	26	20	29	23	28	22
nein	74	80	71	77	72	78
Schicht- und Nachtarbeit						
regelmäßig Schicht- und Nachtbeschäftigte	11	14	15	17	13	16
Wochenendarbeit						
regelmäßig <i>samstags</i> Beschäftigte	29	28	33	38	31	34
regelmäßig <i>sonntags</i> Beschäftigte	15	19	14	17	15	18
Überstundenarbeit						
Beschäftigte, die regelmäßig Überstunden leisten	37	33	50	43	45	39
Überstunden pro Beschäftigtem pro Woche (in Std.)	1,9	1,7	3,7	3,2	2,9	2,7
<i>bezahlte</i> Überstunden pro Beschäftigtem pro Woche (in Std.)	0,5	0,4	1,7	1,4	1,3	1,1
Normalarbeitszeit						
Beschäftigte, die unter Bedingungen des Normalarbeitszeitstandards arbeiten	14	16	20	24	17	20
Beschäftigte, die in irgendeiner Form flexibler Arbeitszeiten tätig sind	86	84	80	76	83	80

Quelle: ISO-Berechnungen 1997

Auch hinsichtlich der *Wochenendarbeit* sind in den vergangenen Jahren Veränderungen festzustellen: Während der Anteil Samstagsbeschäftigter in den letzten Jahren in der Bundesrepublik fast konstant geblieben ist (1989: 30 %; 1995: 31 % (BRD); 1995: 34 % (NRW)), ist der Anteil der regelmäßig sonntags Arbeitenden in Westdeutschland von 10 (1989) auf 15 % (1995), in NRW auf 18 % gestiegen. Vor allem Frauen aus Paarhaushalten mit Kindern arbeiten regelmäßig an Sonntagen (26 %) und Samstagen (33 %); von diesen wird Samstags- oder Sonntagsarbeit noch am ehesten akzeptiert, weil der Partner die Kinderbetreuung übernehmen kann (ähnliches gilt für die Schichtarbeit). Außerdem spielen für die Verbreitung der Wochenendarbeit unter Frauen auch berufsspezifische Gründe (z.B. fällt in Gesundheits- oder Reinigungsberufen häufig Wochenendarbeit an) eine Rolle (vgl. MAGS 1997; ISO 1995).

Wochenendarbeit ist im Hinblick auf die Entkoppelung von Arbeits- und Betriebszeiten ein wichtiges Instrument, das bei einer Vielzahl von Unternehmen auf Interesse stößt. Der Trend zur Dienstleistungsgesellschaft forciert diese Entwicklung insbesondere aufgrund der veränderten Lebensweisen, Familienstrukturen und des relativen materiellen Wohlstands und den daraus resultierenden Konsumgewohnheiten und Konsumenteninteressen zusätzlich. Die Bewertung von Arbeit am Wochenende, am Abend oder in der Nacht ist deshalb ambivalent. Auf der einen Seite reduziert sie u. U. Lebensqualität bei den Beschäftigten, auf der anderen Seite erhöht sie diese bei den Konsumenten. Generell ist festzustellen, daß die Bereitschaft, an Samstagen zu arbeiten, bei denen, die nicht samstags arbeiten, auf 13 % gestiegen ist (vgl. Tab. 20). Ein Grund dafür liegt wahrscheinlich in der angespannten Arbeitsmarktsituation, die auch sozial unattraktivere Arbeitszeiten akzeptabel werden läßt. Sonntagsarbeit hingegen wird nach wie vor stark abgelehnt: In der BRD (West) und in NRW wären nur 8 % bereit Sonntags zu arbeiten. Diese eindeutige Ablehnung hängt wahrscheinlich damit zusammen, daß die sozialen Kontakte, unabhängig von der biographischen Lebensphase, nach wie vor hauptsächlich am Wochenende realisiert werden. An Samstagen und Sonntagen steht doppelt so viel Zeit für Kontakte, Gespräche und Geselligkeit zur Verfügung wie während der Woche. Die damit verbundene Problematik wird deutlich, wenn man berücksichtigt, daß bundesweit in 52 % der Paarhaushalte mit zwei erwerbstätigen Partnern mindestens einer regelmäßig samstags arbeitet.

Die *Gleitzeitbeschäftigung* steigt seit den siebziger Jahren in Westdeutschland stetig an. 1995 lag der Anteil Gleitzeitbeschäftigter in Nordrhein-Westfalen mit 22 % sechs Prozentpunkte unter dem in den alten Bundesländern (vgl. Tab. 19). Diese Arbeitszeitform wird häufig in Kombination mit Vollzeitarbeitsplätzen angeboten. Die im Vergleich zum früheren Bundesgebiet geringere Gleitzeitquote nordrhein-westfälischer Beschäftigter läßt sich mit einer - trotz Strukturwandels - eher (noch) industriell geprägten Branchenstruktur erklären. Am häufigsten findet sich diese Arbeitszeitform unter den Angestellten, bei Beamten und Arbeitern wächst der Anteil jedoch ebenfalls. Der öffentliche Dienst hält bei dieser Arbeitszeitform die führende Rolle bei allerdings wachsendem Anteil im produzierenden Gewerbe sowie in den privaten Dienstleistungen. 82 % der Gleitzeitbeschäftigten sehen in dieser Arbeitszeitform überwiegend Vorteile, lediglich 4,5 % sehen eher Nachteile (vgl. Tab. 20). Zentral für die positive Bewertung der Gleitzeit sind die bessere und flexiblere Planbarkeit der Freizeitaktivitäten, die Möglichkeit ungestörten Arbeitens, die Anpassung an die Schul- oder Kindergartenzeiten und an die Arbeitszeiten der Partnerin oder des Partners. Hinzu kommt, daß Gleitzeitbeschäftigung eine größere Arbeitszeitsouveränität vermittelt: während sich nur 23 % aller Beschäftigten in Westdeutschland arbeitszeitsouverän fühlen, tun dies immerhin 43 % der Gleitzeitbeschäftigten. Da Gleitzeitbeschäftigung überwiegend in Form selbstgeschaffener Zeitroutinen genutzt wird, paßt sie sich in die Arbeitsabläufe und in die Gewährleistung gemeinsamer Anwesenheitszeiten in den Unternehmen und Verwaltungen an (vgl. MAGS 1997, S. 43; ISO 1995).

Tab. 20: Einstellungen der Beschäftigten zu ihren Arbeitszeitformen (1995, Angaben in %)

	Frauen		Männer		Beschäftigte insgesamt	
	alte BRD	NRW	alte BRD	NRW	alte BRD	NRW
<i>Vollzeitbeschäftigte,</i>						
die Teilzeit arbeiten möchten	20	24	7	5	11	10
die in Vollzeit bleiben wollen	77	74	91	93	87	87
keine Angabe	3	2	2	2	2	3
<i>Teilzeitbeschäftigte,</i>						
die in Vollzeit arbeiten möchten	8	8	(22)	(8)	9	8
die in Teilzeit bleiben wollen	87	92	(60)	(76)	85	90
keine Angabe	5	-	(18)	(16)	6	2
<i>Schichtbeschäftigte,</i>						
die Schichtarbeit akzeptieren*	52	(52)	49	48	50	49
die Schichtarbeit aufgeben wollen	40	(45)	48	48	45	47
keine Angabe	7	(3)	3	5	5	4
<i>Samstagsbeschäftigte,</i>						
die Samstagsarbeit akzeptieren*	30	24	32	28	31	26
die Samstagsarbeit aufgeben wollen	65	68	63	63	64	65
keine Angabe	5	8	5	5	5	9
<i>Sonntagsbeschäftigte,</i>						
die Sonntagsarbeit akzeptieren*	29	(27)	30	23	30	25
die Sonntagsarbeit aufgeben wollen	62	(66)	64	69	63	68
keine Angabe	9	(7)	6	8	7	8
<i>Überstundenbeschäftigte,</i>						
die Überstunden akzeptieren*	43	36	43	40	43	39
die Überstunden aufgeben wollen	51	60	54	58	53	59
keine Angabe	7	4	3	2	4	4
<i>Gleitzeitbeschäftigte, die in Gleitzeitarbeit</i>						
cher Vorteile	89	91	83	77	85	82
cher Nachteile	2	2	5	6	4	5
weder Vor- noch Nachteile sehen	6	-	9	17	8	10
keine Angabe	3	7	3	1	3	3

* Beschäftigte, die die betreffende Arbeitszeitform "akzeptieren" sind solche, die angegeben haben, in der entsprechenden Arbeitszeitform zukünftig genauso häufig bzw. häufiger arbeiten zu wollen.

Summen abweichend von 100% ergeben sich aufgrund von Rundungen. Prozentuierungen von einer Basis, deren n kleiner oder gleich 50 ist, stehen in Klammern.

Quelle: ISO-Berechnungen 1997

Hinsichtlich der Überstundenarbeit unterscheiden sich Nordrhein-Westfalen und Westdeutschland. Sowohl die Männer als auch die Frauen in Nordrhein-Westfalen leisten zu einem geringeren Anteil und in geringerem Umfang Überstunden als die jeweilige westdeutsche Vergleichsgruppe: In den alten Bundesländern leisteten 1995 45 % der Beschäftigten regelmäßig *Überstunden* (1993: 39 %), in NRW waren es 39 % der Beschäftigten (vgl. Tab. 19). Auch das Überstundenvolumen ist seit 1993 gestiegen: von 1,7 Überstunden 1993 auf 2,9 Überstunden 1995 (NRW: 2,7). In NRW kommen bei 6,8 Mio Beschäftigten 537.473.000 definitive (ohne Freizeitausgleich) Überstunden zusammen, was rechnerisch rund 330.000 Vollzeit Arbeitsplätzen entspricht. Die Akzeptanz der Überstundenarbeit ist zwar gestiegen, insbesondere bei einkommensschwächeren Beschäftigten, dennoch wollen in NRW 60 % der Beschäftigten mit Überstunden diese in Zukunft lieber reduzieren oder aufgeben (vgl. Tab. 20). Regelmäßige Überstunden treffen bei Beschäftigten, die keine leisten, auf große Ablehnung: 93 % wollen keine Überstunden leisten (vgl. Tab. 21;

MAGS 1997; ISO 1995).

In Westdeutschland und in NRW waren im Jahr 1995 20 % der Beschäftigten *teilzeitbeschäftigt*, 80 % vollzeitbeschäftigt (vgl. Tab. 19). Teilzeitbeschäftigung definiert das Institut für Sozialforschung (ISO) als eine Tätigkeit von 1 bis 34 Stunden vertraglich vereinbarter Wochenarbeitszeit. Das ISO konstatiert, daß in Gesamtdeutschland 21 % der Teilzeitbeschäftigten unterhalb von 18 Wochenstunden beschäftigt und damit nicht arbeitslosenversichert sind und 14 % unterhalb der 15 Wochenstunden teilzeitbeschäftigt sind und damit nahe oder im Bereich der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse stehen (vgl. Kap. 3.4.2).

Der Anstieg der Teilzeitquote in Westdeutschland von 16 % in 1993 auf 20 % in 1995 ist fast ausschließlich auf den Zuwachs der Frauen in Teilzeitbeschäftigung zurückzuführen, deren Teilzeitquote in diesem Zeitraum um 10 Prozentpunkte auf 44 % gestiegen ist (1989 lag sie erst bei 28 %), während die der Männer seit Jahren konstant bei ca. 3 % liegt. In Westdeutschland sind 1995 91 % der Teilzeitbeschäftigten Frauen. Teilzeitarbeit spielt bei Männern nur bei den Übergängen in und aus dem Erwerbsleben eine Rolle. Teilzeitbeschäftigung ist also nach wie vor eine frauenspezifische Form der Erwerbsbeteiligung, die allerdings stark von der Lebenssituation (mit Kindern) anhängt. Da Teilbeschäftigung fast ausschließlich von Frauen ausgeübt wird, konzentriert sich die folgende Darstellung zwangsläufig auf die Teilzeitbeschäftigung (und Vollzeitbeschäftigung) von Frauen.

Drei Viertel der teilzeitbeschäftigten Frauen waren früher, in der Regel vor der Geburt ihres Kindes, schon einmal vollzeitbeschäftigt, aber nur 8 % von ihnen würden lieber wieder vollzeitbeschäftigt sein. Die Entscheidung der Frauen, ihre Erwerbsarbeit zu reduzieren, ist in den meisten Fällen auf ihre weitgehende Zuständigkeit für Haushalt und Kinderbetreuung zurückzuführen. Als Gründe für die Beibehaltung der Teilzeitbeschäftigung werden von nordrhein-westfälischen Frauen vor allem "Zeit für die Familie" (22 %), "Zeit für Hausarbeit" (20 %) und "Zeit für die Kinder" (13 %) genannt: finanzielle Gründe oder Freizeitinteressen spielen demgegenüber eine marginale Rolle.

Die Teilzeitquoten der Frauen variieren stark nach Familienstand; es sind überwiegend Frauen in Paarhaushalten mit Kindern, die eine Teilzeitbeschäftigung ausüben. In der Struktur der Teilzeitbeschäftigung gibt es nur geringfügige Unterschiede zwischen dem früheren Bundesgebiet und Nordrhein-Westfalen, bemerkenswert ist jedoch, daß die Teilzeitquote alleinstehender Frauen in Nordrhein-Westfalen mit 9 % deutlich unter dem bundesrepublikanischen Vergleichswert von 18 % liegt, die der Mütter in Paarhaushalten mit 21 % noch 5 Prozentpunkte darüber. Die durchschnittliche vertragliche Wochenarbeitszeit der teilzeitbeschäftigten Frauen in Nordrhein-Westfalen liegt bei 20,6 Stunden, die tatsächliche Wochenarbeitszeit mit 21 Stunden pro Woche nur geringfügig darüber. Nicht nur der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen beschäftigten Frauen in Nordrhein-Westfalen (Teilzeitquote), sondern auch deren Wochenstundenzahl variiert nach Lebensphase. 59 % aller teilzeitbeschäftigten Frauen in Nordrhein-Westfalen arbeiten in der klassischen Form vormittags, 11 % an Nachmittagen, 15 % zu wechselnden Tageszeiten, 7 % an bestimmten Tagen, der Rest verteilt sich auf abendliche Arbeitszeit (Spätschichten im Reinigungsgewerbe), Nachtarbeit oder sonstiges (zusammen 8 %).

Die teilzeitbeschäftigten Frauen in Nordrhein-Westfalen arbeiten zu über drei Vierteln (77 %) im

Dienstleistungsbereich (vollzeitbeschäftigte Frauen zu 65 %) und nur zu 18 % im verarbeitenden Gewerbe (vollzeitbeschäftigte Frauen zu 25 %). Teilzeitbeschäftigte Frauen sind in der Regel geringer qualifiziert als vollzeitbeschäftigte Frauen, arbeiten häufiger in kleineren Betrieben als die Vergleichsgruppe; in den Betrieben, in denen sie arbeiten, gibt es seltener eine betriebliche Interessenvertretung, sie sind auch seltener Mitglied einer Gewerkschaft.

Die Analyse der Einstellungen der Beschäftigten zu ihrer Arbeitszeitform zeigt, daß 10,4 % der Vollzeitbeschäftigten in NRW vorübergehend (6,3 %) oder dauerhaft (4,1 %) in Teilzeit arbeiten möchten, allerdings mit gravierenden Unterschieden zwischen den Geschlechtern (vgl. Tab. 20). Während 24,2 % der vollzeitbeschäftigten Frauen ein Teilzeitinteresse formulieren, sind es nur 5 % bei den vollzeitbeschäftigten Männern. Der Wunsch nach Teilzeitarbeit entspricht hinsichtlich des Stundendepotats dabei nicht der Hälfte der normalen Arbeitszeit. Insgesamt möchten die Vollzeitbeschäftigten (vertragliche Wochenarbeitszeiten durchschnittlich 39,4) ihre Arbeitszeiten um 13,4 Stunden auf 26 Stunden reduzieren (vgl. MAGS 1997).

Die Präferenzen und Wünsche der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen an Veränderungen der Arbeitszeit werden wesentlich von der individuellen Lebenssituation, d.h. Einkommens- und Familiensituation, bestimmt. Einige Trends und Tendenzen lassen sich thesenartig zusammenfassen:²⁹

- Die Akzeptanz gegenüber Überstunden, Nacht- und Schichtarbeit ist zwar allgemein gering, allerdings läßt sich bei unterdurchschnittlich verdienenden Beschäftigten eine erhöhte Bereitschaft für solche Arbeitszeitformen feststellen (vgl. Tab. 21). Hier steht die Verbesserung der Einkommenssituation im Vordergrund. Dementsprechend trifft auch der Wunsch nach einer generellen Arbeitszeitverkürzung nicht für alle Beschäftigten gleichermaßen zu. Bei Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen unterer Lohngruppen besteht zum Teil sogar der Wunsch nach einer Verlängerung der Arbeitszeit. Dies um so mehr, wenn es Einverdienerhaushalte mit Kindern sind.
- Die Bereitschaft zu flexibleren Formen der Arbeitszeit hat insgesamt zugenommen. Gleitzeitsysteme, insbesondere die in erweiterter Form, entsprechen in hohem Maße den Präferenzen der Beschäftigten. Auch Samstagsarbeit wird vermehrt akzeptiert, wobei diese Einstellungsveränderung zum Teil auch Ausdruck der zunehmenden Konkurrenz um Arbeitsplätze und damit Angst vor Entlassungen ist. Nach wie vor durchgängig unerwünscht ist die Sonntagsarbeit, weil dieser Tag eine besondere Bedeutung im Hinblick auf Familie, soziale Kontakte und Freizeit hat (vgl. Tab. 21).
- Mit steigendem Einkommen wird Freizeit relativ gesehen wichtiger als Einkommen aus (Mehr-)Arbeit. Allerdings variieren solche Zeitpräferenzen auch bei höheren Einkommensbeziehern, wenn Kinder im Haushalt vorhanden sind. Eine generell steigende Präferenz für mehr (unbezahlte) Freizeit der Arbeitnehmer ist auch hier nicht vorhanden.

Insgesamt nimmt der Wunsch, Arbeitszeit individueller gestalten und dementsprechend auch mitbestimmen zu können, zu. Die Potentiale zur Realisierung von Gleitzeit sind, so die Ergebnisse

²⁹ Vgl. zur allgemeinen Arbeitszeitdiskussion Hinrichs 1988 sowie Offe/Heinze 1990, bes. S. 21ff.

der Befragung, gemessen an den Präferenzen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, noch nicht ausgeschöpft. Die Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen konstatiert ebenfalls einen zunehmenden Wunsch nach qualitativer Zeitsouveränität (vgl. Bd. II, S. 61f).

Tab. 21: Wunsch der Beschäftigten nach bestimmten Arbeitszeitformen

Wunsch der Beschäftigten* nach	Frauen		Männer		Beschäftigte insgesamt	
	alte BRD	NRW	alte BRD	NRW	alte BRD	NRW
<i>Schichtarbeit</i>						
ja	2	3	3	3	3	3
nein	95	97	95	97	95	97
keine Angabe	3	-	2	-	2	-
<i>Samstagsarbeit</i>						
ja	13	10	18	15	16	13
nein	83	86	79	83	80	85
keine Angabe	4	3	3	2	4	2
<i>Sonntagsarbeit</i>						
ja	7	8	8	9	8	8
nein	90	90	89	89	90	90
keine Angabe	3	2	2	2	2	2
<i>Überstunden</i>						
ja	6	5	7	9	6	7
nein	94	95	93	92	94	93
keine Angabe	-	-	-	-	-	-
<i>Gleitzeit</i>						
ja	43	38	38	34	40	36
nein	52	55	55	58	54	56
keine Angabe	5	7	7	9	6	8

Summen abweichend von 100% ergeben sich aufgrund von Rundungen.

Prozentuierungen von einer Basis, deren n kleiner oder gleich 50 ist, stehen in Klammern.

* Dokumentiert sind in dieser Tabelle die Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten, die jeweils nicht in den entsprechenden Arbeitszeitformen arbeiten.

Quelle: ISO-Berechnungen 1997

3.4.2 "Atypische" Beschäftigungsformen

Neben flexibilisierten Formen der Arbeitszeit innerhalb von sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen nehmen neue Formen der Erwerbsarbeit außerhalb von sozial- und arbeitsrechtlich abgesicherten Arbeitsplätzen zu. Zu solchen Formen gehören insbesondere die sozialversicherungsfreie, geringfügige Beschäftigung und die sogenannte Scheinselbständigkeit. Zu den neuen Beschäftigungsformen gehören auch Zeitarbeit, Werkvertragsarbeit und Saisonarbeit.

Geringfügige Beschäftigung

Nach der Definition im Sozialgesetzbuch (SGB) IV liegt eine geringfügig entlohnte Dauerbeschäftigung vor,

wenn die Beschäftigung regelmäßig weniger als 15 Stunden in der Woche ausgeübt wird und das Arbeitsentgelt regelmäßig ein Siebtel der monatlichen Bezugsgröße (1997: 620,- DM im

Westen, 520,- DM im Osten) nicht übersteigt. Von diesen Dauerbeschäftigungen sind kurzfristige Beschäftigungen zu unterscheiden. Ein solches Beschäftigungsverhältnis liegt vor, wenn unabhängig von der Höhe des Arbeitsentgeltes im Laufe eines Jahres die Beschäftigungszeit auf höchstens zwei Monate oder 50 Arbeitstage begrenzt ist. Darüber hinaus ist sie nur sozialversicherungsfrei, wenn sie nicht berufsmäßig ausgeübt wird, d.h. sie muß für den Beschäftigten von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung sein. Mehrere geringfügige entlohnte Beschäftigungen oder mehrere kurzfristige Beschäftigungen bei verschiedenen Arbeitgebern sind grundsätzlich zusammenzurechnen. Die Versicherungspflicht tritt ein, wenn in der Addition des Einkommens oder der Arbeitszeit die Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird. Die Betriebe müssen diese Beschäftigungsverhältnisse seit 1990 bei den Krankenversicherungen formal melden³⁰; gleichzeitig ist eine Pauschalsteuer von 20 % zu zahlen.

Das Ausmaß von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen ist kaum zu quantifizieren. In den verschiedenen empirischen Untersuchungen schwankt die Zahl für Gesamtdeutschland je nach Erhebungsmethode und Fragedesign zwischen 1,58 Mio Personen (Mikrozensus) und 5,38 Mio Personen (sozioökonomisches Panel, SOEP) (vgl. DIW-Wochenbericht 1997, S. 691). So wurden etwa in dem sozioökonomischen Panel einerseits ein Wert von 5,4 Mio geringfügig Beschäftigter hochgerechnet, während die gleiche Erhebung andererseits 6,7 Mio solcher Arbeitsplätze, davon 2,8 Mio in privaten Haushalten und 3,9 Mio in Betrieben, ermittelte. Die Differenz zwischen Arbeitsplatzanzahl und Zahl der Personen deutet auf eine erhebliche Kumulation hin.

Die letzten repräsentativ erhobenen Zahlen für NRW stammen aus dem Jahr 1992 und stellen eine Sonderuntersuchung des Instituts für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik (ISG) dar.³¹ Demnach gab es in NRW 748.000 sozialversicherungsfrei Beschäftigte, davon waren 68 % Frauen und 267.000 geringfügig Nebentätige, knapp die Hälfte davon Frauen. Der Anstieg der sozialversicherungsfrei Beschäftigten betrug gegenüber 1987 in NRW 17,5 % und lag damit höher als in Westdeutschland. Die Anzahl geringfügig Nebentätiger stieg in NRW um 60 %, in Westdeutschland um 126 %. Für die geringfügige Beschäftigung insgesamt blieb NRW mit einer Zunahme von 26,4 % unter dem westdeutschen Vergleichswert von 35,8 %.

Überträgt man die Schätzwerte des SOEP auf NRW - ein solches Vorgehen setzt allerdings voraus, daß die vom SOEP ermittelten Relationen zwischen dem Ausmaß der geringfügigen Beschäftigung und der Anzahl der Erwerbstätigen für Westdeutschland mit NRW weitgehend übereinstimmen, was keineswegs so sein muß³² - dann waren 1996 von insgesamt 7,34 Mio Erwerbs-

³⁰ Gegenwärtig sind bei den Krankenversicherungen 8 Mio solcher Jobs gemeldet, was aber nicht heißt, daß diese noch bestehen, da viele Arbeitgeber zwar an- aber nicht abmelden.

³¹ Gegenwärtig wird eine neue Studie des ISG durchgeführt, deren Ergebnisse voraussichtlich im August vorliegen werden. Ein Ende Dezember 1997 vorgelegter Zwischenbericht beruht auf 40 % der Daten und weist deshalb große Schwankungsbreiten auf. Eine vorläufige Auswertung scheint den allgemeinen Trend in Westdeutschland zu bestätigen.

³² Zur Berechnung wurden die jeweiligen Anteile der geringfügigen Beschäftigung an der westdeutschen Erwerbstätigen auch für NRW zugrundegelegt. So ergab die Schätzung des SOEP, daß von allen westdeutschen Erwerbstätigen 11,1 % geringfügig Hauptbeschäftigte und 3,7 % Beschäftigte mit geringfügiger Nebentätigkeit waren. Insgesamt wurden für Westdeutschland 4,63 Mio geringfügige Beschäftigungsverhältnisse ermittelt. Vgl.

tätigen in NRW rd. 815.000 geringfügig Hauptbeschäftigte und 272.000 geringfügig Nebenerwerbstätige. Verglichen mit den zuletzt erhobenen Zahlen des ISG wäre die Anzahl geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse gegenüber 1992 um 7 % gestiegen, wovon auf die geringfügig Nebenerwerbstätigen 1,8 % und auf die geringfügig Hauptbeschäftigten 9 % entfielen.

Nicht alle geringfügig Beschäftigten sind jedoch materiell schlecht gestellt oder sozial ungesichert. Ein großer Teil solcher Beschäftigungsverhältnisse entfällt auf Personen, die z.B. als Schüler, Studenten oder Rentner in ihrem Status sozialversichert sind und für ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis nicht zur Verfügung stehen würden. Sozialpolitisch problematisch sind geringfügige Beschäftigungsverhältnisse insbesondere dann, wenn sie die primäre Quelle zur Einkommenserzielung darstellen. Diese Konstellation betrifft häufig Frauen, die arbeitslos ohne Leistungsbezug oder alleinerziehend sind und deren Unterhaltsansprüche nicht ausreichen oder nicht erfüllt werden. Über die Ausübung mehrerer zumeist gering qualifizierter Tätigkeiten in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen wird versucht, ein ausreichendes Haushaltseinkommen unter bewußter Inkaufnahme unzureichender sozialer Sicherung zu erzielen. Solche "ungeschützten" Arbeitsverhältnisse werden oftmals im Einzelhandel oder im Reinigungs- und Gaststättengewerbe sowie in privaten Haushalten als Putz- oder Kochhilfe u.ä. ausgeübt.

Arbeitsmarktpolitisch unerwünschte Effekte hat die Ausweitung von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen insbesondere dann, wenn sie durch das Aufsplitten zuvor 'regulärer' Arbeitsplätze entstanden sind. Für die These, daß Billig-Jobs partiell Vollzeitarbeitsplätze verdrängen, spricht möglicherweise der Tatbestand, daß innerhalb kürzester Zeit im Handel 100.000 Vollzeitstellen mit Sozialabgaben in 500.000 Billig-Jobs aufgesplittet worden sein sollen. Solche Strategien sind in mehrfacher Hinsicht bedenklich: Erstens geraten damit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in etablierten Beschäftigungsverhältnissen unter Druck oder verlieren ihre sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, zweitens entfällt der Anspruch auf betriebliche Leistungen und Maßnahmen (z.B. auch die Partizipation an Humankapital erhöhenden Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen) und drittens fehlt die Einbindung und damit auch der Schutz innerhalb von gewerkschaftlichen und betrieblichen Arbeitnehmerinteressenvertretungen. Können Unternehmen durch die Umwandlung der Beschäftigungsverhältnisse (Lohnneben-)Kosten verringern und damit Wettbewerbsvorteile realisieren, werden auch andere (Konkurrenz-)Unternehmen vermehrt gezwungen sein, solchen Strategien zu folgen.

Über das Ausmaß arbeitsmarktpolitisch unerwünschter Splittungsversuche lassen sich jedoch ebensowenig quantitative Aussagen treffen wie über die Möglichkeit, solche geringfügigen Beschäftigungen durch zusätzliche Regulierungen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsformen zu überführen. So wie ein Teil der anderweitig sozialversicherten geringfügig Beschäftigten diese Form der Erwerbstätigkeit explizit aufgrund der Sozialversicherungsfreiheit nutzt, so läßt sich vermuten, daß ein Teil dieser Arbeitsplätze überhaupt nur auf dem Arbeitsmarkt angeboten wird, weil sie für die Unternehmen kostengünstig sind. Zusätzliche Regulierungen würden in solchen Fällen kaum greifen oder sie würden auch durchaus erwünschte Formen der Erwerbs-

auch hierzu DIW-Wochenbericht 1997. Die Anteilswerte wurden hier auf die Erwerbstätigen von NRW übertragen. Diese "Schätzung der Schätzung" kann jedoch bestenfalls eine grobe Orientierung über das Ausmaß geringfügiger Beschäftigung in NRW geben.

tätigkeit unterbinden.

Scheinselbständigkeit

Mit Scheinselbständigkeit, unfreiwilliger Selbständigkeit oder abhängiger Selbständigkeit werden Vertragsverhältnisse bezeichnet, in denen Arbeitnehmer zwar formal selbständig, in der Ausübung ihrer Tätigkeit jedoch weitgehend von einem anderen Unternehmen fremdbestimmt sind und in hohem Maße von diesem abhängig bleiben.³³

Aufgrund von Abgrenzungs- und Erfassungsproblemen kann das empirische Ausmaß kaum bestimmt werden. Nach den Ergebnissen einer Untersuchung des IAB zählen in Deutschland 0,6 % der Erwerbstätigen eindeutig zu den Scheinselbständigen. In erweiterter Form wird ein Anteil von 2,9 % an allen Erwerbstätigen als Selbständige in der Grauzone eingestuft. Weiterhin zeigen die Ergebnisse einen höheren Anteil von Frauen, der insofern geschlechtsspezifisch ist als in einigen frauenspezifischen Berufsfeldern Scheinselbständigkeit leichter zu realisieren ist als in anderen. Sektoral betrachtet, ist Scheinselbständigkeit am weitesten im Dienstleistungssektor verbreitet. Altersspezifisch finden sich die Scheinselbständigen am häufigsten in der Gruppe der 30 bis unter 40jährigen. Scheinselbständige gibt es vor allem in den Wirtschaftszweigen "Handel und Gaststätten", "Verkehr und Transport" sowie im Gesundheitswesen. Orientiert an Berufsbildern sind es insbesondere die Gesundheits- und sozialen Berufe (Krankenpfleger/in, Erzieher/in, Arzthelfer/in), aber auch Büroberufe (Buchhalter/in), die Fertigungsberufe (Fliesenleger/in, Schlosser/in) und die Verkehrsberufe (Kraftfahrer/in, Kurierfahrer/in), auf die ein großer Teil der Scheinselbständigen entfällt. Die wachsende Anzahl von Selbständigen im Bausektor wurde in dieser Untersuchung nicht zur Scheinselbständigkeit gerechnet, weil dort für wechselnde Auftraggeber gearbeitet wird. Trotzdem läßt die Ausweitung der sogenannten Subvertragsverhältnisse im Bausektor auf die Ausgliederung ehemals abhängig Beschäftigter schließen, zumal in dieser Branche ein erheblicher Wettbewerbs- bzw. Kostendruck besteht und andere Formen der Beschaffung billiger Arbeitskräfte, z.B. über Leiharbeit, explizit verboten sind.

Die neue Form der Scheinselbständigkeit ist für die Unternehmen der Versuch, Lohnnebenkosten zu senken, Risiken, die aus schwankenden Auftragseingängen resultieren, zu externalisieren und eine Arbeitszeit- und Beschäftigungsflexibilität zu erreichen, die innerhalb eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses nicht realisierbar ist. Für den Arbeitnehmer entsteht durch diese unfreiwillige Selbständigkeit eine Reihe von Nachteilen: So fallen die Beiträge der Arbeitgeber für

³³ Die Abgrenzung erweist sich als äußerst problematisch, da es bislang keine Definition des Arbeitnehmerbegriffs gibt. In einer Untersuchung des IAB wurde anhand von drei unterschiedlichen Modellen versucht, das empirische Ausmaß von Scheinselbständigkeit in qualitativer und quantitativer Hinsicht zu erfassen. Die zentralen Merkmale und Ergebnisse werden hier dargestellt. Vgl. ausführlich IAB 1996, Forschungsbericht 262, sowie als Zusammenfassung IAB, 1996, Werkstattbericht Nr. 7.

Hinzu kommt, daß der Status von Scheinselbständigen immer öfter Gegenstand gerichtlicher Auseinandersetzungen ist. So stellt beispielsweise das Arbeitsgericht Nürnberg (31.07.1997 - 2 Ca 4546/95) in einem Verfahren zum Arbeitnehmerstatus einer Versicherungsvermittlerin im Außendienst fest: Wer nach berufsbegleitender Qualifizierung durch den Arbeitgeber in eigener Person ohne Kapital und Organisation und ohne unternehmerische Chance auf eine eigene gewinnträchtige Erwerbstätigkeit im Außendienst Versicherungen vertreibt, ist als Arbeitnehmer anzusehen.

Sozialversicherungssysteme weg und weder die Einkommenshöhe noch die Arbeitszeit sind vorhersehbar, da diese sich nach der Auftragsituation des 'alten' Unternehmens richten. Anders als freiwillig Selbständige hat der Scheinselbständige jedoch zumeist keine Möglichkeiten, diese Risiken über zusätzliche Aufträge zu verringern, da das neue Vertragsverhältnis häufig eine Exklusivklausel enthält, wonach der Scheinselbständige sich verpflichtet, ausschließlich für den ehemaligen Arbeitgeber zu arbeiten.

Analog zur geringfügigen Beschäftigung ist auch Scheinselbständigkeit aus arbeitsmarktpolitischer Perspektive insbesondere dann problematisch, wenn sie durch die Ausgliederung regulärer, abhängiger Beschäftigungsverhältnisse entstanden ist. Allerdings können auch hier kaum quantifizierbare Aussagen getroffen werden.

Zeitarbeit

Die Zeitarbeit in Deutschland hat in den letzten Jahren ihre positive Rolle in einem funktionierenden Arbeitsmarkt festigen können. Die Diskussion über Zeitarbeit versachlicht sich zunehmend. Die möglichen Leistungen der Zeitarbeitsbranche für die Arbeitsmarktpolitik finden immer stärkere politische Aufmerksamkeit und haben auch schon zu gewissen Erleichterungen im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz geführt. Die Verbesserung des Ansehens von Zeitarbeit kann nur Ergebnis einer seriösen und sozialverträglichen Unternehmertätigkeit von Zeitarbeitsfirmen sein.

In Europa arbeiten rd. 10 % aller Beschäftigten in flexiblen (non-permanent) Arbeitsformen; in den Vereinigten Staaten liegt diese Zahl bei über 15 %. In dieser Rate sind Beschäftigungsverhältnisse in Zeitarbeitsfirmen enthalten. In Europa sind derzeit rd. 1 % der arbeitenden Bevölkerung über Zeitarbeitsfirmen beschäftigt. Deutschland hingegen gilt als unterentwickelter Zeitarbeitsmarkt. Als größte Nation innerhalb der Europäischen Union beschäftigte die Zeitarbeit in Deutschland 1995 im Jahresgesamtdurchschnitt lediglich 176.000 Arbeitnehmer. Dies entspricht einer Zeitarbeitsquote von rd. 0,6 %, ein Wert, der im europäischen Vergleich den letzten Platz einnimmt.³⁴

Die professionelle Dienstleistung durch Zeitarbeitsfirmen bedeutet, daß diese Unternehmen in zunehmendem Maß Verantwortung für die Organisation und Ausgestaltung flexibler Beschäftigungsverhältnisse tragen. Da Zeitarbeitsfirmen diese Beschäftigungsform vielfach besser und effizienter gestalten können als die Kundenunternehmen selbst, betrachten zahlreiche Unternehmen, Institutionen und Einrichtungen Arbeit über Zeitarbeitsfirmen als attraktive Alternative zur Deckung ihres flexiblen Personalbedarfs.

Bei einem steigenden Anteil der Beschäftigung über Zeitarbeitsfirmen innerhalb eines stärkeren Wachstums bei den flexiblen Arbeitsformen wird das Wachstum der Zeitarbeitsmärkte von der Branche selbst in den nächsten Jahren auf durchschnittlich 10 % pro Jahr veranschlagt (vgl. Tab. 22).

³⁴ Die Bundesanstalt für Arbeit schätzt die Zahl der gegenwärtig in der BRD als Leiharbeiter tätigen Personen auf fast 200.000.

Tab. 22: Wachstumserwartungen für den Zeitarbeitsmarkt

	1995 Zeitarbeitnehmer	1995 Arbeitnehmeranteil*	2005 Zeitarbeitnehmer	2005 Arbeitnehmeranteil	durchschnittliches Wachstum im Jahr in %
Niederlande	180.000	2,7	375.000	5,1	8,5
Belgien	40.000	1,1	100.000	2,4	10,7
Deutschland	176.000	0,5	700.000	1,8	16,6
Frankreich	366.000	1,7	750.000	3,1	8,3
Spanien	60.000	0,5	200.000	1,5	14,3
Großbritannien	345.000	1,3	650.000	2,3	7,3
EU	1.250.000	0,8	3.100.000	1,9	10,6
Vereinigte Staaten	2.200.000	1,6	5.000.000	3,1	9,6

* Arbeitnehmeranteil: Anteil der Zeitarbeitnehmer an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten

Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung

Dieses Wachstum wird in hohem Maße durch die Entwicklung der Gesetzgebung auf dem Sektor der flexiblen Arbeit determiniert. Dabei sind zwei Strömungen miteinander in Einklang zu bringen: der Trend zur Liberalisierung und Deregulierung auf der einen Seite und der steigende Bedarf an rechtlicher Absicherung der flexiblen Arbeitskräfte auf der anderen Seite. Es muß ein Gleichgewicht zwischen Flexibilität und Sicherheit gefunden werden.

Besonders eindrucksvoll zeigt sich die Leistungsfähigkeit der Zeitarbeit in den Niederlanden, wo die Zeitarbeit in Europa am weitesten entwickelt ist. Sie haben den am stärksten entwickelten Zeitarbeitsmarkt der westlichen Welt, gefolgt von den Vereinigten Staaten, Frankreich und Großbritannien. Die Zeitarbeitsquote bzw. der Penetrationsgrad der Zeitarbeit in bezug auf alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten beträgt in den Niederlanden über 3,0 %, in Großstädten wie Amsterdam, Den Haag etc. sogar bis zu 6 %. Tagtäglich arbeiteten in den Niederlanden 1995 mehr als 180.000 Menschen über die vielen Niederlassungen von Zeitarbeitsfirmen bei Kundenfirmen in unterschiedlichen Einsätzen.

Die Zeitarbeit ist im Wirtschaftsleben der Niederlande fest etabliert. Sowohl auf Unternehmerseite als auch auf Arbeitnehmerseite ist die Zeitarbeit ein normales, voll akzeptiertes Phänomen der Arbeitsmarktflexibilisierung. Zeitarbeitsbüros in besten Citylagen prägen das Bild der Städte und Gemeinden. Profitiert haben von der Einschleusungsfunktion in den Arbeitsmarkt nicht zuletzt auch Problemgruppen des Arbeitsmarktes, die durch den Mechanismus der Zeitarbeit wieder in feste Arbeitsverhältnisse vermittelt werden konnten. Hinzu treten Wiedereingliederungs- und Arbeitsbeschaffungsprojekte der Zeitarbeitsfirmen in unkonventioneller Zusammenarbeit mit den Arbeitsämtern, Kommunen und Unternehmen zur Eingliederung von Langzeitarbeitslosen, Schwervermittelbaren und sog. Allochthonen.

Das niederländische Modell der Zeitarbeit ist durch folgende Merkmale gekennzeichnet:

- Zeitarbeit ist ein von allen Beteiligten (einschl. Gewerkschaften) generell akzeptierter Faktor der Arbeitsmarktpolitik.
- Es existiert seit Jahren ein Tarifvertrag über die gesamte Zeitarbeitsbranche, der jährlich neu verhandelt wird.
- Der Zeitvertragsnehmer verfügt über einen befristeten Dienstvertrag, der im Regelfall mit dem Ende des Kundeneinsatzes ausläuft.
- Zeitarbeitsfirmen haben als Dienstleister keine echte Arbeitgeberfunktion und müssen damit nicht das volle unternehmerische Risiko aus einem festen, unbefristeten Anstellungsvertrag wie in Deutschland (z.B. Nichteinsatzzeiten, Doppeleinsatz, weitgehendes Synchronisationsverbot) tragen.

Nordrhein-Westfalen versucht mit der gemeinnützigen *START Zeitarbeit NRW GmbH*, die positiven Elemente von Zeitarbeit für die Integration von Arbeitslosen, insbesondere von besonderen Problemgruppen, zu nutzen. Die *START Zeitarbeit NRW GmbH* wurde 1995 nach einer erfolgreichen Pilotphase zwischen 1991 und 1994 mit vier *START-Niederlassungen* gegründet. Die *START-Niederlassungen* arbeiteten in der Pilotphase unter Trägerschaft der niederländischen *START-Stiftung*, die in den Niederlanden seit 1978 als nicht gewinnorientierte Zeitarbeitsorganisation arbeitet. Im Januar 1995 wurde die *START-Tochter* in deutsche Trägerschaft übernommen - Gesellschafter sind das Land NRW, öffentliche Körperschaften, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen, die Arbeitsverwaltung und die niederländische *START-Gesellschaft* (vgl. Vanselow/Weinkopf 1996). Derzeit verfügt *START-Zeitarbeit* über 29 Niederlassungen in NRW (eine davon beim Großkunden Ford in Köln).

Aufgabe von *START Zeitarbeit NRW* ist es, Arbeitnehmerüberlassung sozialverträglich zu betreiben mit dem Ziel, Arbeitslose in reguläre Arbeitsverhältnisse des ersten Arbeitsmarktes zu integrieren (vgl. ebd., S. 3). Zu den Zielgruppen von *START Zeitarbeit NRW* gehören Langzeitarbeitslose, Behinderte, über 50jährige (AüGRi-Zielgruppen), Berufsrückkehrerinnen, Ausländer und gering Qualifizierte. *START Zeitarbeit NRW* stellt Arbeitslose, die dann maximal 9 Monate an einen Betrieb verliehen werden können, gemäß Arbeitnehmerüberlassungsgesetz unbefristet ein. Entleihbetriebe haben jederzeit die Möglichkeit, Leiharbeitskräfte in ein festes Arbeitsverhältnis zu übernehmen. Liegen zwischen verschiedenen betrieblichen Arbeitseinsätzen verliehene freie Zeiten, erhalten die *START-Leiharbeitskräfte* ihren vollen Lohn, im Unterschied zur *START-Praxis* in den Niederlanden, wo es rechtlich zulässig und üblich ist, daß die *Leiharbeitskräfte* unmittelbar nach ihrem betrieblichen Einsatz arbeitslos werden. In der Bundesrepublik ist eine arbeitgeberseitige Kündigung nur unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungs- und Weiterbeschäftigungsfristen möglich. Danach muß das Beschäftigungsverhältnis mit dem Entleihunternehmen den ersten betrieblichen Einsatz um mindestens ein Viertel seiner Laufzeit überdauern (vgl. ebd., S. 13). *START Zeitarbeit NRW* legt im Unterschied zu kommerziellen Verleihern die in den Entleihbetrieben gültigen Tarifverträge zugrunde (vgl. ebd., S. 15), womit verhindert wird, daß die Betriebe die gültigen tariflichen Normen mit Hilfe der *Leiharbeitskräfte* unterlaufen. *START Zeitarbeit NRW* hat den bisherigen Haustarif der Gewerkschaft ÖTV seit Anfang 1997

wie folgt modifiziert: in den ersten 6 Monaten werden 95 % des Tarifs des Entleihbetriebes zugrundegelegt oder die im Entleihbetrieb geltenden Einstiegstarife (IG Metall, IG Chemie, Papier, Keramik).

Zum Stichtag 30.06.1997 beschäftigte START-Zeitarbeit NRW 1.345 Leiharbeitskräfte und 142 interne Mitarbeiter (vgl. Tab. 23). 2.319 (ca. 52 %) der insgesamt über den Zeitraum von Anfang 1995 bis Ende Juni 1997 4.491 bei START Zeitarbeit Beschäftigten gehörten einer schwer vermittelbaren Zielgruppe an (vgl. Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales 1997).

Tab. 23: Übersicht über wichtige Eckdaten von START Zeitarbeit NRW (1995 bis Ende Juni 1997)

	1995	1996	1. Halbjahr 1997	Gesamt
Neueinstellungen	1577	2108	806	4491
aktuell noch beschäftigt	781 (Ende 12/95)	1.327 (Ende 12/96)	1345	-
Arbeitnehmerüberlassungsverträge	2562	3908	1940	8410
Übernahmen in Betriebe	326	679	316	1321
Kündigungen	470	818	449	1737
keine Angabe	-	65	23	88

Quelle: IAT 8/97 nach Angaben von START Zeitarbeit NRW

Die Einstellungs- und Vermittlungsbilanz von START Zeitarbeit NRW für das erste Halbjahr 1997 dokumentiert die nachfolgende Tabelle 24:

Tab. 24: Bilanz bei den besonderen Zielgruppen für das erste Halbjahr 1997 (Stand 31.06.1997)

	Einstellungen		Übernahmen in Betriebe	
	absolut	in %	absolut	in %
behindert	7	0,9	4	1,3
älter als 50 Jahre	19	2,4	4	1,3
langzeitarbeitslos	136	16,9	49	15,5
Berufsrückkehrerinnen	18	2,2	5	1,6
Ausländer	20	2,5	3	0,9
gering qualifiziert	91	11,3	40	12,7
besondere Zielgruppe gesamt	291	36,1	105	33,2
Gesamt	806	100,0	316	100,0

Quelle: Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales 1997

Seit Anfang 1995, mit deutlichem Schwerpunkt im ersten Halbjahr 1997, wurden 289 Bildungsmaßnahmen in zumeist modularer Form durchgeführt (Schwerpunkt: Gabelstaplerschein, Schweißen, CNC und EDV) (vgl. Tab. 25). Die Bildungsmaßnahmen finden durchweg in verleihfreien Zeiten statt. Über 60 % der Teilnehmer an solchen Qualifizierungsmaßnahmen wurden im Anschluß daran wieder als Leiharbeitnehmer bei START Zeitarbeit NRW eingesetzt, rund 13 % wurden im Anschluß daran in feste Arbeitsverhältnisse übernommen, jeweils weitere 13 % wurden arbeitslos bzw. machten keine Angaben.

Tab. 25: Qualifizierungsmaßnahmen über den Zeitraum von 1995 bis Ende Juni 1997

Jahr	Qualifizierungsmaßnahmen
1995	36
1996	67
1997 (Stand Ende Juni 1997)	186
1995 bis 06/1997	289

Quelle: Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales 1997

Bis zum 31.08.1997 betrug der Anteil der Frauen an den Qualifizierungen ca. 13 %. Der geringe Anteil wird darauf zurückgeführt, daß Leiharbeiterinnen fast durchweg in Büroberufen eingesetzt werden, für die entweder bereits die erforderliche Qualifikation vorliegt oder wo ein höheres fachliches Niveau angestrebt wird, das allerdings längere Qualifizierungsphasen erfordert, für die die verleihfreien Zeiten oft nicht ausreichen (vgl. Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales 1997).

3.4.3 Fazit

Die Bewertung der flexiblen Formen der Erwerbsarbeit wie die damit verbundenen Einschätzungen und implizierten Konsequenzen für die Zukunft der Erwerbsarbeit hängen in hohem Maße von der Definition dessen ab, was ein typisches Beschäftigungsverhältnis ist und vor allem, welche (normativen) Ziele mit Erwerbsarbeit verbunden werden. Aus einer streng ökonomischen Perspektive sind solche Vertrags- bzw. Arbeitsverhältnisse das Ergebnis eines Arbeitsangebotes, das auf eine entsprechende Arbeitsnachfrage trifft. Abweichungen von dem Normalarbeitsverhältnis können als notwendige Anpassungen an neue Anforderungen an Erwerbsarbeit und Arbeitsverhältnisse einerseits oder veränderte Präferenzen der Arbeitnehmer andererseits interpretiert werden, d.h. der Heterogenität sich verändernder Präferenzen im Arbeitsangebot und in der -nachfrage wird durch solche Beschäftigungsverhältnisse Rechnung getragen. Zugleich hat das durch Arbeit(sleistung) zu erzielende Einkommen für die Anbieter von Arbeitskraft eine besondere, weil existenzsichernde Bedeutung. Aus diesem Grunde unterliegt der Arbeitsmarkt in besonderer Weise Regulierungen, die Ausdruck bestimmter normativer Vorstellungen über den Stellenwert und die Bedeutung von Erwerbsarbeit sind. Das durch Erwerbsarbeit zu erzielende Einkommen soll eine existenzsichernde Lebensführung ermöglichen. Darüber hinaus werden auch die Lebenslagerisiken

wie Alter, Arbeitslosigkeit und Krankheit über Erwerbsarbeit abgesichert. Das grundlegende Machtungleichgewicht zwischen den Anbietern ihrer Arbeitskraft und den Nachfragern nach Arbeitskräften gewinnt aufgrund der besonderen Bedeutung von Arbeit für den Einzelnen an Bedeutung, woraus sich Regulierungsbedarf in den Arbeitsbeziehungen ableitet. Kollektive Tarifverträge, besondere Kündigungs- und Schutzbestimmungen sowie die betriebliche Interessenvertretung dienen dem Zweck, die Arbeitskraftbesitzer in dieser ungleichen Situation zu schützen (vgl. Heinze/Olk 1983, S. 226-248).

Nicht alle Formen der Abweichung vom Normalarbeitsverhältnis sind arbeitsmarkt- und sozialpolitisch bedenklich. Teilzeitarbeit, Leiharbeit und befristete Arbeitsverhältnisse können auch Wege zur (Re-)Integration von vormals Arbeitslosen, Frauen nach einer familiär bedingten Unterbrechungsphase oder auch Ausdruck einer nicht zwangsläufig prekär einzustufenden Erwerbsdiskontinuität sein. Abweichungen von der Normalarbeitszeit, zum Beispiel in Form flexibler Gleitzeitmodelle, dokumentieren einen Wandel der Beschäftigungsverhältnisse, der nicht nur den betrieblichen Anforderungen, sondern auch den Präferenzen der Beschäftigten entsprechen kann. Betriebliche Vereinbarungen wie beispielsweise bei Volkswagen stellen einen Versuch dar, unter Abweichung des normierten Beschäftigungsleitbildes, qualifizierte Arbeitsplätze für größere Teile der Beschäftigung zu erhalten.

Auch wenn arbeitsmarkt- und sozialpolitisch unerwünschte Beschäftigungsformen zunehmen, kann von einem Ausstieg aus den sozialversicherungspflichtigen, qualifizierten Beschäftigungsverhältnissen nicht generell gesprochen werden. Nach wie vor erfüllt ein Großteil der Beschäftigungsverhältnisse die gesellschaftlichen Anforderungen an Erwerbsarbeit. Zudem ist offen, inwieweit bestimmte betriebliche Strategien zur Ausgliederung und Aufspaltung von Beschäftigungsverhältnissen Ausdruck der konjunkturell bedingt schlechten Wirtschaftslage sind. Ob Tendenzen zur Segmentierung der Arbeitnehmerschaft in Stamm- und Randbelegschaft dauerhaft sind und wie umfangreich solche betrieblichen Strategien ausfallen werden, bleibt abzuwarten. Solche Kosteneinsparungen erweisen sich zumindest in einigen Fällen für die Unternehmen als kurzfristig zweckmäßig. Allerdings gehen ungeschützte Beschäftigungsverhältnisse zu Lasten der Motivation, Loyalität und damit auch der Produktivität. Darüber hinaus können längerfristig Qualifikationen verloren gehen. Zudem entstehen durch die Ausgliederung und Aufspaltung von regulären, abhängigen Beschäftigungsverhältnissen zusätzliche Transaktionskosten, zum Beispiel, weil die Beschäftigten nicht mehr am informellen innerbetrieblichen Informationssystem partizipieren. Diese Argumente sprechen dafür, daß ein dauerhafter und auf weite Bereiche übergreifender Abbau von sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen nicht zu erwarten ist.

3.5 Sektorale Entwicklungen

3.5.1 Der sektorale Strukturwandel

3.5.1.1 Der sektorale Strukturwandel in Deutschland und Nordrhein-Westfalen im internationalen Vergleich

Volkswirtschaften unterliegen einem ständigen Strukturwandel. Innerhalb der hochentwickelten Volkswirtschaften zeigt sich eine deutliche Verschiebung in der Verteilung der Erwerbstätigen weg von der Urproduktion (Landwirtschaft, Bergbau) über die Warenproduktion hin zur Produktion von Dienstleistungen. Die theoretische Begründung für diesen sektoralen Strukturwandel liefert die Drei-Sektoren-Hypothese von Fourastié. Die säkulare Tendenz zum absoluten und relativen Wachstum des Dienstleistungssektors in den fortgeschrittenen Industriegesellschaften setzt sich weltweit bis heute fort. Von 1970 bis 1994 ist der Anteil der Dienstleistungen am Welt-Sozialprodukt um 10 Prozentpunkte auf fast 65 % gestiegen, während der Anteil des verarbeitenden Gewerbes von 27 % auf gut 21 % zurückging (vgl. Grömling/Lichtblau/Weber 1996). Dementsprechend spielt das Wachstum im Dienstleistungsbereich auch eine immer wichtigere Rolle beim gesamtwirtschaftlichen Wachstum.

Die Entwicklung des sektoralen Strukturwandels zeigt sich auch an den Veränderungen der Beschäftigtenzahlen in den einzelnen Wirtschaftssektoren für Westdeutschland, Nordrhein-Westfalen und das Ruhrgebiet (vgl. Tab. 26 a-c). In Westdeutschland gingen von 1980 bis 1995 in den primären Sektoren (Landwirtschaft, Energie, Bergbau) und sekundären Sektoren (Industrie und Baugewerbe) insgesamt 1,3 Mio Arbeitsplätze verloren, während im Dienstleistungssektor 2.987.364 Arbeitsplätze hinzugekommen sind (vgl. Tab. 26a); der Anteil der Beschäftigten im Dienstleistungssektor stieg im gleichen Zeitraum von 47,3 % auf 57,1 % an.

In Nordrhein-Westfalen ist 1995 ebenfalls die deutliche Mehrheit der abhängig Beschäftigten in Betrieben des Dienstleistungssektors tätig - das sind fast 3,3 Millionen Arbeitnehmer bzw. mehr als 56 % der Beschäftigten insgesamt. Im Zeitablauf der letzten Jahre wird die Bedeutung des Dienstleistungsbereichs in und für Nordrhein-Westfalen noch deutlicher. Während der Dienstleistungsanteil an der Gesamtzahl der Arbeitsplätze 1980 erst 45,7 % betrug, überschritt er Ende der 80er Jahre die Schwelle von 50 % und lag 1995 bereits bei 56,4 %. Die zwischen 1980 und 1995 erreichte Zunahme der Dienstleistungsarbeitsplätze liegt mit 27,8 % um ein Vielfaches höher als die bescheidene Steigerung der Gesamtbeschäftigtenzahl von 3,5 %.

Die leichte Steigerung der Gesamtzahl der Arbeitsplätze in Nordrhein-Westfalen von 1980 bis 1995 (vgl. Kap. 2.1) ist also einzig und allein der positiven Entwicklung bei den Dienstleistungsarbeitsplätzen zu verdanken. Die Verluste in den Bereichen Landwirtschaft/Energie/Bergbau (minus 75.919 Arbeitsplätze), Industrie (minus 400.844) und Baugewerbe (minus 43.555) wurden durch den Zugewinn von 718.329 Arbeitsplätzen in den Dienstleistungsbranchen aufgefangen und sogar leicht überkompensiert (vgl. Tab. 26b). Dies gilt jedoch nur für die Gesamtbilanz der letzten 15 Jahre. Im Zeitraum von 1980 bis 1985 gab es trotz der Dienstleistungsexpansion Nettoverluste an Arbeitsplätzen, die nur durch die kräftige Zunahme in der zweiten Hälfte der 80er Jahre ausgeglichen wurden. Auch von 1990 bis 1995 hat die Gesamtzahl der Beschäftigten wieder abgenommen.

Tab. 26 a: Beschäftigte nach Sektoren: Bundesrepublik Deutschland (West)

Stichtag	Gruppenbezeichnung	Beschäftigte	% - Anteil an	Veränderung absolut		Veränderung in %	
					1980-1995		1980 - 1995
30.06.			Gesamtsumme				
1980	Landw., Energie, Bergb.	698.858	3,3				
1985	Landw., Energie, Bergb.	703.993	3,5	5.135		0,7	
1990	Landw., Energie, Bergb.	666.333	3,0	-37.660		-5,3	
1995	Landw., Energie, Bergb.	598.376	2,6	-67.957	-100.482	-10,2	-14,4
1980	Industrie	8.635.233	41,2				
1985	Industrie	7.961.354	39,1	-673.879		-7,8	
1990	Industrie	8.552.497	38,2	591.143		7,4	
1995	Industrie	7.507.616	33,2	-1.044.881	-1.127.617	-12,2	-13,1
1980	Baugewerbe	1.695.931	8,1				
1985	Baugewerbe	1.461.555	7,2	-234.376		-13,8	
1990	Baugewerbe	1.468.120	6,6	6.565		0,4	
1995	Baugewerbe	1.592.084	7,0	123.964	-103.847	8,4	-6,1
1980	nicht zuzuordnen	4.706	0,0				
1985	nicht zuzuordnen	8.207	0,0	3.501		74,4	
1990	nicht zuzuordnen	2.430	0,0	-5.777		-70,4	
1995	nicht zuzuordnen	599	0,0	-1.831	-4.107	-75,3	-87,3
1980	Dienstl.	9.911.308	47,3				
1985	Dienstl.	10.243.288	50,3	331.980		3,3	
1990	Dienstl.	11.678.697	52,2	1.435.409		14,0	
1995	Dienstl.	12.898.672	57,1	1.219.975	2.987.364	10,4	30,1
1980	Summe gesamt	20.946.036	100,0				
1985	Summe gesamt	20.378.397	100,0	-567.639		-2,7	
1990	Summe gesamt	22.368.077	100,0	1.989.680		9,8	
1995	Summe gesamt	22.597.347	100,0	229.270	1.651.311	1,0	7,9

Quelle: Application & Support auf der Basis der Daten zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung der Bundesanstalt für Arbeit, Berechnungen der Gutachter Beyer/Hilbert/Micheel

Als Erklärung für die nicht ausreichende Kompensation der im industriellen Sektor verlorengegangenen Arbeitsplätze durch den Dienstleistungssektor - entgegen den Annahmen der Drei-Sektoren-Hypothese - werden folgende Faktoren genannt:

- Gerade die personalintensiven, d.h. nicht leicht rationalisierbaren "persönlichen" Dienstleistungen (z.B. im Gesundheitssektor) sind - teilweise lohnbedingt - durch eine Preisentwicklung gekennzeichnet, die oberhalb der durchschnittlichen Preissteigerungsraten der Güter und Leistungen insgesamt liegt. Da die preiselastische Nachfrage hierauf reagierte, mußte die Nachfrage zurückbleiben. Dies gilt vor allem für die konsumbezogenen Dienstleistungen, die sich im Vergleich zu anderen Dienstleistungsbereichen auch weniger dynamisch entwickelten (vgl. Kap. 3.5.2.2).
- Im Vergleich zum Ausland macht sich in Deutschland und damit auch in Nordrhein-Westfalen vor allem die geringe deutsche Lohnspreizung sowie die beachtliche Regulierung im Arbeitsmarktbereich und Tertiärsektor (so immer noch die Ladenschlußzeiten) bemerkbar.
- In manchen Bereichen - etwa dem öffentlichen Sektor oder bei den umlagefinanzierten

Dienstleistungen - machen sich finanzielle Restriktionen bemerkbar und zwingt ein Konsolidierungskurs sogar zum Beschäftigungsabbau. Dies gilt für die Gebietskörperschaften, aber auch für viele Organisationen ohne Erwerbscharakter und den Gesundheitsbereich.

- Viele Dienstleistungen sind, anders als über Jahrzehnte vorausgesagt und erwartet wurde, technisch rationalisierbar, vor allem durch den Einsatz von EDV (z.B. im Bankgewerbe und Einzelhandel). Aufgrund technischer Neuerungen kann bezahlte Arbeit durch unbezahlte Selbstbedienung des Kunden ersetzt werden.
- Anders als vielfach erwartet ist der Dienstleistungssektor nicht gegen weiträumigen Wettbewerb immun. Als Folge dieses gerade auch auf dem integrierten europäischen Markt spürbaren Wettbewerbsdrucks kommt es zu massiven (inländischen) Personaleinsparungen. Hier setzen sich arbeitssparende Rationalisierungsstrategien durch, die sich kaum noch von denen im industriellen Sektor unterscheiden.

Tab. 26 b: Beschäftigte nach Sektoren: Nordrhein-Westfalen

Stichtag	Gruppenbezeichnung	Beschäftigte	% - Anteil an	Veränderung absolut		Veränderung in %	
					1980-1995		1980 - 1995
30.06.			Gesamtsumme				
1980	Landw., Energie, Bergb.	301.361	5,3				
1985	Landw., Energie, Bergb.	292.481	5,4	-8.880		-2,9	
1990	Landw., Energie, Bergb.	265.567	4,5	-26.914		-9,2	
1995	Landw., Energie, Bergb.	225.442	3,9	-40.125	-75.919	-15,1	-25,2
1980	Industrie	2.352.010	41,6				
1985	Industrie	2.122.960	39,4	-229.050		-9,7	
1990	Industrie	2.260.008	38,4	137.048		6,5	
1995	Industrie	1.951.166	33,4	-308.842	-400.844	-13,7	-17,0
1980	Baugewerbe	414.371	7,3				
1985	Baugewerbe	348.913	6,5	-65.458		-15,8	
1990	Baugewerbe	350.302	6,0	1.389		0,4	
1995	Baugewerbe	370.816	6,3	20.514	-43.555	5,9	-10,5
1980	nicht zuzuordnen	781	0,0				
1985	nicht zuzuordnen	1.614	0,0	833		106,7	
1990	nicht zuzuordnen	1.933	0,0	319		19,8	
1995	nicht zuzuordnen	23	0,0	-1.910	-758	-98,8	-97,1
1980	Dienstl.	2.579.962	45,7				
1985	Dienstl.	2.627.607	48,7	47.645		1,8	
1990	Dienstl.	3.002.403	51,1	374.796		14,3	
1995	Dienstl.	3.298.291	56,4	295.888	718.329	9,9	27,8
1980	Summe gesamt	5.648.485	100,0				
1985	Summe gesamt	5.393.575	100,0	-254.910		-4,5	
1990	Summe gesamt	5.880.213	100,0	486.638		9,0	
1995	Summe gesamt	5.845.738	100,0	-34.475	197.253	-0,6	3,5

Quelle: Application & Support auf der Basis der Daten zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung der Bundesanstalt für Arbeit, Berechnungen der Gutachter Beyer/Hilbert/Micheel

Die Bewertung der Dienstleistungsentwicklung in Nordrhein-Westfalen relativiert sich zudem, wenn der Vergleich zu den anderen Bundesländern einbezogen wird. Die durchaus starke Zunahme der Dienstleistungsarbeitsplätze um fast 28 % im Zeitraum von 1980 bis 1995 liegt noch unter dem Durchschnitt der alten Bundesländer mit über 30 %. Dies zeigt, daß auch Nordrhein-Westfalen in den letzten 15 Jahren voll vom Tertiarisierungsprozeß erfaßt wurde, diese Tertiarisierung aber langsamer als im Bundesgebiet West insgesamt verlief. Rein rechnerisch besteht somit in Nordrhein-Westfalen immer noch ein tertiärer Nachholbedarf.

Tab. 26 c: Beschäftigte nach Sektoren: Ruhrgebiet

Stichtag	Gruppenbezeichnung	Beschäftigte	% - Anteil an	Veränderung absolut		Veränderung in %	
					1980-1995		1980 - 1995
30.06.			Gesamtsumme				
1980	Landw., Energie, Bergb.	173.368	10,4				
1985	Landw., Energie, Bergb.	153.750	10,1	-19.618		-11,3	
1990	Landw., Energie, Bergb.	133.544	8,4	-20.206		-13,1	
1995	Landw., Energie, Bergb.	104.320	6,9	-29.224	-69.048	-21,9	-39,8
1980	Industrie	617.266	37,1				
1985	Industrie	530.619	34,9	-86.647		-14,0	
1990	Industrie	528.175	33,4	-2.444		-0,5	
1995	Industrie	423.049	28,1	-105.126	-194.217	-19,9	-31,5
1980	Baugewerbe	134.641	8,1				
1985	Baugewerbe	109.080	7,2	-25.561		-19,0	
1990	Baugewerbe	106.094	6,7	-2.986		-2,7	
1995	Baugewerbe	106.676	7,1	582	-27.965	0,5	-20,8
1980	nicht zuzuordnen	203	0,0				
1985	nicht zuzuordnen	365	0,0	162		79,8	
1990	nicht zuzuordnen	415	0,0	50		13,7	
1995	nicht zuzuordnen	0	0,0	-415	-203	-100,0	-100,0
1980	Dienstl.	736.174	44,3				
1985	Dienstl.	728.054	47,8	-8.120		-1,1	
1990	Dienstl.	814.253	51,5	86.199		11,8	
1995	Dienstl.	873.514	57,9	59.261	137.340	7,3	18,7
1980	Summe gesamt	1.661.652	100,0				
1985	Summe gesamt	1.521.868	100,0	-139.784		-8,4	
1990	Summe gesamt	1.582.481	100,0	60.613		4,0	
1995	Summe gesamt	1.507.559	100,0	-74.922	-154.093	-4,7	-9,3

Quelle: Application & Support auf der Basis der Daten zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung der Bundesanstalt für Arbeit, Berechnungen der Gutachter Beyer/Hilbert/Micheel

Eine regional differenzierte Betrachtung des sektoralen Strukturwandels in NRW verdeutlicht, daß sich das Ruhrgebiet in den letzten 15 Jahren von einer Industrie- zu einer Dienstleistungsregion gewandelt hat (vgl. Tab. 26c). Von den gut 1,5 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten waren Mitte 1995 873.514 (fast 58 %) im Dienstleistungssektor tätig. Während in Industrie, Landwirtschaft, Bergbau und Baugewerbe im genannten Zeitraum mehr als 291.230 Arbeitsplätze

verlorengehen, war bei den Dienstleistungen ein Plus von nahezu 137.340 Arbeitsplätzen (+19 %) zu verzeichnen - fast die Hälfte der in den traditionellen produzierenden Wirtschaftszweigen verlorengegangenen Arbeitsplätze konnte vom Dienstleistungswachstum kompensiert werden. Dennoch zeigen sowohl der Vergleich des Ruhrgebiets mit dem Landes- und Bundesdurchschnitt als auch spezifische interregionale Vergleiche Handlungsbedarf: Während im Bundesdurchschnitt die Steigerungsrate bei den Dienstleistungsarbeitsplätzen von 1980 bis 1995 bei über 30% liegt, weist das Ruhrgebiet nur eine weit unterdurchschnittliche Steigerungsrate von weniger als 19 % auf. Die übrigen Regionen Nordrhein-Westfalens liegen mit 31,5 % sogar höher als der Bundesdurchschnitt.

Bei diesen Zahlen liegt der Schluß nahe, daß der Anstieg der Arbeitslosigkeit in Deutschland/West, Nordrhein-Westfalen und dem Ruhrgebiet in starkem Maße Ausdruck eines gewaltigen Arbeitsplatzabbaus in Verbindung mit einer Deindustrialisierung war. Diese These vermag jedoch nicht zu überzeugen, denn die Arbeitslosigkeit müßte noch viel höher sein, wenn alle "Freisetzen" in die Arbeitslosigkeit gegangen wären. Viel entscheidender ist jedoch, daß der Arbeitsplatzabbau und die Deindustrialisierung kein autonomer Trend sind, der schicksalhaft hingenommen werden muß. Interessant ist z.B., daß das sog. "Beschäftigungswunder" der USA, teilweise aber auch der Niederlande, im letzten Jahrzehnt keineswegs das Ergebnis einer besonderen Tertiarisierungswelle - etwa des Vordringens schlecht bezahlter Arbeitsplätze im Dienstleistungssektor -, sondern sektoral gesehen ein Erfolg an breiter Front war. Gerade die USA zeigen, daß die vielzitierte Deindustrialisierung keineswegs ein autonomer Trend sein muß. In den USA stieg die Zahl der Erwerbstätigen im Zeitraum von 1980 bis 1996 mit einer durchschnittlichen Jahresrate von 1,5 %. Auch die Niederlande lassen in den vergangenen anderthalb Jahrzehnten einen deutlichen Aufwärtstrend bei den Beschäftigten erkennen und auch Großbritannien sowie Dänemark heben sich vom in vielen EU-Ländern negativen Trend positiv ab (vgl. Arbeitsgemeinschaft deutscher wirtschaftswissenschaftlicher Forschungsinstitute 1997). Unverkennbar ist aber, daß überall der Dienstleistungssektor voranschritt bzw. - so etwa in den USA - bereits früher vorangeschritten war.

Vergleicht man etwa die strukturelle Entwicklung Deutschlands mit jener der USA, indem man Besatzziffern (Tertiärbeschäftigte je 1.000 Einwohner) einander gegenüberstellt, kommt man rechnerisch sogar zu einer Dienstleistungslücke, die bis zu 25 % der Dienstleistungsbeschäftigten umfaßt. So wurden 1994 für die USA je 1.000 Einwohner 345 Dienstleistungsarbeitsplätze ausgewiesen, für Japan waren es 311 und für Deutschland nur 261 Stellen.³⁵ Läßt man die öffentliche Verwaltung, die Sozialversicherungen sowie den militärischen Bereich außer Acht, ist der Besatz mit Dienstleistungsarbeitsplätzen für Deutschland auch im EU-Vergleich eher unterdurchschnittlich. Erst recht gilt dies für das Land Nordrhein-Westfalen, das bei den meisten dieser Indikatoren noch leicht hinter dem Bundesgebiet West zurückbleibt. Insofern könnte hier - statistisch gesehen - durchaus noch ein interessantes Beschäftigungspotential vorhanden sein. Laut Prognos (1993) wird im gesamten Dienstleistungsbereich in Deutschland zwischen 1991 und 2010 ein Beschäftigungspotential von rund 2,6 Mio zusätzlichen Arbeitsplätzen geschaffen. Dieses

³⁵ Einen Überblick bietet die neueste Zusammenstellung auf diesem Gebiet von Klös 1997 und o.V. 1997.

Potential wird hauptsächlich in den Bereichen der unternehmensbezogenen Dienstleistungen, der produktiven Basisdienstleistungen und der sozialen Dienstleistungen gesehen (vgl. Kap. 3.5.2.2).

Die Schlußfolgerung, daß der Prozeß der "Tertiarisierung" in Deutschland und Nordrhein-Westfalen deutlich weniger weit fortgeschritten ist als in vergleichbaren Ländern und somit ein zusätzliches Beschäftigungspotential existiert, ist jedoch strittig. Nach Auffassung des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) wird der Umfang der Dienstleistungstätigkeiten in Deutschland systematisch unterschätzt, wenn man nur die Beschäftigten im Dienstleistungssektor zählt, denn die Beschäftigten in Betrieben des produzierenden Gewerbes werden nicht nach ihren tatsächlichen Tätigkeiten aufgeführt, sondern insgesamt der Kategorie Produktion zugeordnet. Eine aktuelle Untersuchung des DIW (1996)³⁶, die auf einer repräsentativen Haushaltsbefragung in der (alten) Bundesrepublik Deutschland und in den USA beruht, weist entsprechend einen erheblich höheren Anteil von Beschäftigten mit Dienstleistungstätigkeiten nach, der im Frühjahr 1996 mit 76 % in den USA nur unwesentlich höher als in Deutschland mit einem Anteil von 74 % war (vgl. FAZ vom 15.01.1998). Das Institut für Weltwirtschaft (IfW) vermutet zwar einen geringeren Anteil an Dienstleistungsbeschäftigten in Deutschland (65 bis 72 %) als das DIW, kommt aber insgesamt auch zu dem Ergebnis, daß eine bedeutende Dienstleistungslücke nicht zu erkennen ist. Nach Auffassung des IfW sei Deutschland auf dem Weg in die Dienstleistungsgesellschaft fast genauso weit fortgeschritten wie die Vereinigten Staaten und die Arbeitsmarktprobleme Deutschlands seien deshalb auch nicht auf eine ungenügende Tertiarisierung im Vergleich mit anderen Ländern zurückzuführen. Das amerikanische "Beschäftigungswunder" beruht nach Meinung des IfW weniger auf einer überdurchschnittlichen Ausweitung des Dienstleistungsbereichs als vielmehr auf einer im Vergleich zu anderen OECD-Ländern weniger ungünstigen Beschäftigungsentwicklung in der Industrie und in der Agrarwirtschaft (vgl. FAZ vom 15.01.1998).

Eine Erklärung für den großen Unterschied zwischen den USA und Deutschland bei den Besatzziffern im Dienstleistungsbereich ist der stärkere Trend zum "Outsourcing" in den USA, so daß im Ergebnis mehr Dienstleistungstätigkeiten in eigenständigen Dienstleistungsbetrieben ausgeübt werden, während umgekehrt in Deutschland mehr Dienstleistungen unter dem Dach industrieller Betriebe erstellt werden. Die Auslagerung von Dienstleistungstätigkeiten in eigenständige Dienstleistungsunternehmen ist oft mit einer Verbesserung der Dienstleistungsorientierung, -qualität und Produktivität verbunden. Insofern kann, wenn von einem Entwicklungsrückstand Deutschlands bzw. Nordrhein-Westfalens im Prozeß des Outsourcing ausgegangen wird, bei differenzierter Betrachtung doch auf eine Art von "Dienstleistungslücke" geschlossen werden.

3.5.1.2 Sach- und Dienstleistungen: Konturen einer neuen Komplementarität

Sachgüter und Dienstleistungen sind in der Vergangenheit in einem beachtlichen Umfang zusammengewachsen. Die beobachteten Komplementaritätsbeziehungen lassen sich dabei sowohl im Industrie- als auch im Dienstleistungssektor finden. Sie verändern Produkte und Produktions-

³⁶ Die vom DIW verwendete Untersuchungsmethode und die beschäftigungspolitische Interpretation stehen allerdings in der Kritik (vgl. hierzu Bräuninger 1996).

prozesse. Der quantitative Umfang der Verflechtungen wird anhand folgender Zahlen angedeutet: Zu 43 % wird im produzierenden Gewerbe Dienstleistungsarbeit verrichtet; 5 % der Tätigkeiten im Dienstleistungssektor sind industrielle Tätigkeiten (vgl. DIW 1996). Andere Studien gehen sogar davon aus, daß im industriellen Sektor heute nur noch knapp 30 % der Tätigkeiten als reine Herstellungstätigkeiten bezeichnet werden können (vgl. iwd 1996). Dem großen quantitativen Umfang der Verflechtung von Industrie und Dienstleistungswirtschaft entspricht ihre qualitative Bedeutung. Bei den Dienstleistungstätigkeiten innerhalb des Produktionssektors handelt es sich um wichtige, im Vergleich zur Fertigung immer noch überproportional wachsende Schlüsselfunktionen: Forschung und Entwicklung, Marketing, Informationsverarbeitung, Koordination (vgl. Ochel/Schreyer 1988).

Dienstleistungstätigkeiten im verarbeitenden Gewerbe sind jedoch nur eine Facette des Komplementaritätsgedankens. Die beobachtete neue Form der Arbeitsteilung zwischen Dienstleistungssektor und Industrie läßt sich daneben auch in der umgekehrten Richtung feststellen: Gebrauchsgüter oder Technologien können in den Wertschöpfungsprozeß von Dienstleistungen eingehen und damit deren Output steigern. Als eine Folge der Entwicklungen wächst einerseits der Dienstleistungsbedarf der Industrie, andererseits der Technikbedarf und der Bedarf nach infrastrukturellen Dienstleistungen im Dienstleistungssektor.

Auch innerhalb der jeweiligen Wirtschaftsbereiche zeigt sich dabei das beobachtete Phänomen in unterschiedlichen Dimensionen, da sich die beschriebene Komplementarität sowohl produktions- als auch produktbezogen äußert. Neben den weitgehend kaufmännisch orientierten produktbezogenen Dienstleistungen (Wirtschafts- und Steuerberatung, Marketing, Werbung oder Leasing) mit eher traditioneller Vermittlungsfunktion übernehmen vorrangig die technischen Serviceleistungen die Aufgabe, die Effizienz der Unternehmen im verarbeitenden Gewerbe zu steigern. Produktionsbezogene technische Dienstleistungen, wie z.B. Forschung und Entwicklung, Datenverarbeitung oder Entsorgungsleistungen, werden als Mittel zur Modernisierung der Produktion angesehen.

Die Arbeitsteilung zwischen produzierendem und Dienstleistungsgewerbe schafft Produktions- und damit Kostenvorteile. Von besonderer Bedeutung zeigt sich in der Komplementaritätsdebatte die produktbezogene Rolle von Dienstleistungen. In den vermarkteten Produktwert geht ein ständig steigender Anteil von sog. "intangibles" ein, der häufig die für den Hersteller entscheidenden Wettbewerbsvorteile bewirkt. Dienstleistungen werden zu einem Teil des materiellen Produkts. Die OECD spricht in diesem Zusammenhang von Angebotspaketen, die ein voneinander untrennbares "Produkt-Dienstleistungsaggregat" darstellen. So können kundenspezifische Produkte erzeugt werden, ohne auf die Vorteile der Massenproduktion für die materiellen Produktbestandteile des Angebotspakets verzichten zu müssen (vgl. Löbbe u.a. 1992).

Den haushalts- und personenbezogenen Dienstleistungen wurde bislang eine gewisse "Resistenz" gegenüber dem technischen Fortschritt unterstellt. Diese Argumentationslinie muß jedoch vor dem Hintergrund der Informations- und Kommunikationstechnologie neu überdacht werden. Die technischen Möglichkeiten bei der Vermittlung von Produktion und Konsum könnten die universelle Gültigkeit des Uno-Actu-Prinzips außer Kraft setzen und bei den verbraucherbezogenen Dienstleistungen Rationalisierungsmöglichkeiten eröffnen, die über Kostensenkungen neue Märkte

erschließen könnten (vgl. Scharpf 1984).

Die bereits beobachteten oder zu erwartenden ökonomischen Wirkungen durch den Einsatz neuer Medien sind vielfältiger Art. Für die Unternehmen schafft die Entwicklung zusätzliche Absatzpotentiale, Produktions-, Kosten- und Wettbewerbsvorteile. Sie trägt damit zu einer Erhöhung der erwirtschafteten Wertschöpfung, einer positiven Produktivitätsentwicklung in den Industrie- und Dienstleistungsbranchen, zur Ausweitung der Preiserhöhungsspielräume und damit zur Sicherung der Arbeitsplätze bei. Insbesondere die produktionsbezogenen Dienstleistungen sichern die Innovationsfähigkeit von Industrieunternehmen. Im Dienstleistungsunternehmen kann der intelligente Technikeinsatz in Kombination mit neuen Organisationskonzepten, dem Einsatz materieller Speichermedien oder der Kooperation mit unterschiedlichen Akteuren Rationalisierungsspielräume freilegen. Die gewonnenen Produktivitätsspielräume eröffnen Dienstleistungen nicht nur die Möglichkeit, sie in großer Zahl produzieren zu können, sondern auch zu exportieren. Darüber hinaus bieten sich sicher auch für innovative Dienstleistungstechnologien gute Absatzchancen. Dienstleistungen werden damit zur Basis von Wirtschaftsprozessen, sind Innovationskatalysator und Motor für die gesamtwirtschaftliche Entwicklung - und das nicht nur im Dienstleistungssektor. Sie lassen sich damit als eine unerläßliche Infrastruktur in einer modernen Volkswirtschaft charakterisieren.

3.5.2 Strukturelle Entwicklungen in den einzelnen Sektoren in Deutschland und Nordrhein-Westfalen

3.5.2.1 Strukturelle Veränderungen im primären und sekundären Sektor

Hinter dem sektoralen Strukturwandel verbergen sich beachtliche intrasektorale Strukturveränderungen. Tabelle 27 zeigt die Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den einzelnen Wirtschaftsbereichen des primären und sekundären Sektors für Deutschland (West), Nordrhein-Westfalen und das Ruhrgebiet.

Viele Entwicklungen im verarbeitenden Gewerbe Nordrhein-Westfalens spielen sich analog auch auf der Bundesebene ab. Ausgenommen hiervon sind die Bereiche Kohle und Stahl. Im gesamten verarbeitenden Gewerbe ging von 1981 bis 1996 die Zahl der Beschäftigten in NRW um rund 398.600 auf 1.906.800 zurück. Auf Bundesebene war der Schrumpfungsprozeß teilweise noch stärker. Im Land Nordrhein-Westfalen, das seinen Wohlstand weitgehend dem Export verdankt, gibt es insgesamt vier dominante Produktkategorien: die chemischen Produkte, den Maschinenbau, den Fahrzeugbau und den Anlagenbau (vgl. Klemmer in Protokoll der 3. Sitzung der Enquête-Kommission "Zukunft der Erwerbsarbeit").

Im Wirtschaftsbereich Energiewirtschaft, Wasserversorgung und Bergbau sind in Deutschland (West) von 1981 bis 1996 105.500 Arbeitsplätze verlorengegangen. Der überwiegende Teil dieses Arbeitsplatzverlustes (75.600) entfällt auf das Ruhrgebiet. Seit der Kohlerunde im Jahr 1991 hat sich die Anzahl der im Steinkohlenbergbau Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen bereits um ein Drittel auf unter 70.000 vermindert, und angesichts der Plafondierung der gesamten Absatzhilfen sind Tempo und Ausmaß der weiteren Beschäftigungsreduktion absehbar. Nach ersten Schätzungen wird sich die Zahl der Arbeitsplätze im deutschen Steinkohlenbergbau in den kommenden

Jahren mehr als halbieren, nach Einschätzungen der Ruhrkohle AG werden nur noch 10 bis 11 Schachtanlagen mit einer Förderung von rd. 30 Mio Tonnen jährlich und etwa 36.000 Beschäftigten erhalten bleiben (vgl. LBZ NRW 1997). Zusammen mit den vielfältigen Verflechtungseffekten sind damit etwa 80.000 Arbeitsplätze gefährdet.

Auch die deutsche Stahlindustrie steht trotz konjunktureller Belebung weiter unter Anpassungsdruck. So ist die Zahl der dort Beschäftigten in Deutschland von 1991 bis 1996 um die Hälfte auf knapp 114.000 gesunken. Bis zum Jahresende 1997 ist mit einem weiteren Rückgang um 4 % auf knapp 110.000 zu rechnen und im Jahr 2000 ist von einem Arbeitsplatzangebot von weniger als 100.000 auszugehen (vgl. Löbbecke/Starke 1997). Die Zahl der Beschäftigten in der Metallindustrie Nordrhein-Westfalens (1996 inkl. Gießereien und Metallverarbeitung noch rd. 238.400) wird bis zum Jahre 2000 mit größter Wahrscheinlichkeit unter die 200.000-Beschäftigten-Grenze sinken.

Die chemische Industrie und die Mineralölverarbeitung haben in Deutschland (West) seit 1981 einen Rückgang von 70.000 Arbeitsplätzen zu verzeichnen, davon allein 51.200 Arbeitsplätze in Nordrhein-Westfalen. Zusätzlich sind in Nordrhein-Westfalen im Investitionsgüterbereich (Stahl-, Maschinen- und Fahrzeugbau, ADV, Elektrotechnik ohne ADV, Feinmechanik, EBM-Waren usw.) im Zeitraum von 1981 bis 1996 noch weitere 91.000 Arbeitsplätze verlorengegangen. Die Abnahmen im Bereich des Maschinenbaus können zum Teil mit dem Anwachsen der Wechselkursensibilität des Maschinenbaus zusammenhängen (vgl. Klemmer in Protokoll der 3. Sitzung der Enquête-Kommission "Zukunft der Erwerbsarbeit"). Die chemische Industrie sowie der Investitionsgüterbereich haben möglicherweise ihre Rationalisierungsphase abgeschlossen, könnten von der Exportentwicklung sowie der Konjunkturerholung profitieren und sich darum bis zum Jahre 2000 leicht unter dem Beschäftigungsniveau von 1996 stabilisieren.

Der Baubereich, der 1996 tief eingebrochen war und sich in einer Strukturkrise (Preisverfall, Kapazitätsbereinigung, steigende Insolvenzen, Subunternehmerschaft aus dem Ausland) befindet, wird in Nordrhein-Westfalen im Bauhauptgewerbe mit größter Wahrscheinlichkeit unter die 200.000-Beschäftigten-Grenze absinken. Dies kann teilweise als Entwicklungsbruch interpretiert werden.

Tab. 27: Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den Wirtschaftsbereichen des primären und sekundären Sektors (1981-1996)

Wirtschaftsbereich	1981 (in 1.000)	1996 (in 1.000)	Entwicklung 1981 - 1996 (in 1.000)	1981 = 100
BRD-West				
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	232,5	200,0	-32,5	-14,0
Energiewirtschaft, Wasserversorg., Bergbau	485,1	375,6	-109,5	-22,6
Verarbeitendes Gewerbe (ohne Baugewerbe)	8.460,7	7.279,7	-1.181,0	-14,0
Chemische Industrie, Mineralölverarbeitung	612,4	542,3	-70,1	-115,5
Kunststoff-, Gummi- und Asbestverarbeitung	339,5	366,5	+27,0	+8,0
Gew. und Verarb. von Steinen und Erden, Feinkeramik, Glas	367,2	297,3	-69,9	-19,0
Metallerzeugung und -bearbeitung	716,9	516,8	-200,1	-27,9
Stahl-, Maschinen- und Fahrzeugbau, ADV	2.502,8	2.288,9	-213,9	-8,5
Elektrotechnik (ohne ADV), Feinmechanik, EBM-Waren usw.	1.664,6	1.509,0	-155,6	-9,3
Holz-, Papier- und Druckgewerbe	840,0	769,6	-70,4	-8,3
Leder-, Textil- und Bekleidungsgewerbe	692,4	314,5	-377,9	-54,6
Nahrungs- und Genußmittelgewerbe	724,8	674,8	-50,0	-6,9
Baugewerbe	1.676,8	1.510,7	-166,1	-9,9
NRW				
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	39,8	44,2	+4,4	+11,1
Energiewirtschaft, Wasserversorg., Bergbau	265,0	172,1	-92,9	-35,1
Verarbeitendes Gewerbe (ohne Baugewerbe)	2.305,4	1.889,1	-416,3	-18,1
Chemische Industrie, Mineralölverarbeitung	218,6	167,1	-51,5	-23,6
Kunststoff-, Gummi- und Asbestverarbeitung	77,5	96,3	+18,8	+24,3
Gew. und Verarb. von Steinen und Erden, Feinkeramik, Glas	84,1	62,2	-21,9	-26,0
Metallerzeugung und -bearbeitung	384,6	235,5	-149,1	-38,8
Stahl-, Maschinen- und Fahrzeugbau, ADV	597,2	513,0	-84,2	-14,1
Elektrotechnik (ohne ADV), Feinmechanik, EBM-Waren usw.	385,8	369,1	-16,7	-4,3
Holz-, Papier- und Druckgewerbe	223,5	206,2	-17,3	-7,7
Leder-, Textil- und Bekleidungsgewerbe	168,0	87,4	-80,6	-48,0
Nahrungs- und Genußmittelgewerbe	166,1	152,4	-13,7	-8,2
Baugewerbe	411,9	354,9	-57,0	-13,8
Ruhrgebiet*				
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	7,9	8,9	+1,0	+12,7
Energiewirtschaft, Wasserversorg., Bergbau	166,6	91,0	-75,6	-45,4
Verarbeitendes Gewerbe (ohne Baugewerbe)	605,6	406,0	-199,6	-3,3
Chemische Industrie, Mineralölverarbeitung	47,6	37,1	-10,5	-22,1
Kunststoff-, Gummi- und Asbestverarbeitung	10,7	11,2	+0,5	+4,7
Gew. und Verarb. von Steinen und Erden, Feinkeramik, Glas	20,8	14,1	-6,7	-32,2
Metallerzeugung und -bearbeitung	186,6	88,5	-98,1	-52,3
Stahl-, Maschinen- und Fahrzeugbau, ADV	163,5	116,7	-46,8	-28,6
Elektrotechnik (ohne ADV), Feinmechanik, EBM-Waren usw.	84,0	69,0	-15,0	-17,9
Holz-, Papier- und Druckgewerbe	31,8	26,5	-5,3	-16,7
Leder-, Textil- und Bekleidungsgewerbe	16,8	10,4	-6,4	-38,1
Nahrungs- und Genußmittelgewerbe	43,6	32,6	-11,0	-25,2
Baugewerbe	132,9	100,0	-32,9	-24,8

*Abgrenzung des Landesarbeitsamtes: Oberhausen, Bottrop, Kreis Recklinghausen, Gelsenkirchen, Herne, Kreis Unna, Hamm, Duisburg, Mülheim, Essen, Bochum, Dortmund, Ennepe-Ruhr-Kreis und Hagen

Quelle: Daten des Landesamtes für Datenverarbeitung und Statistik NRW und des Statistischen Bundesamtes

3.5.2.2 Strukturelle Veränderungen im tertiären Sektor

Distributive Dienstleistungen

Den größten Teilbereich der Dienstleistungslandschaft in NRW bilden die distributiven Dienstleistungen, also Handel, Transport, Verkehr und Kommunikation (1995 mit insgesamt fast 1,2 Millionen Menschen, ca. 20 % aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten). Der prozentuale Zuwachs zwischen 1980 und 1995 um knapp 11 % liegt allerdings deutlich unter den Steigerungsraten der anderen privaten Dienstleistungsbranchen. Im Ruhrgebiet haben die distributiven Dienstleistungen eine große Tradition. Mit einem Anteil von 20,9 % an allen Beschäftigten liegen die distributiven Dienstleistungen leicht über dem Landesdurchschnitt (vgl. Tab. 28).

Tab. 28: Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Bereich der distributiven Dienstleistungen (1980-1995)

Stichtag	Gruppenbezeichnung	Beschäftigte	% - Anteil an	Veränderung absolut		Veränderung in %	
					1980-1995		1980 - 1995
30.06.			Gesamtsumme				
BRD-West							
1980	Distributive Dienstl.	3.909.140	18,7				
1985	Distributive Dienstl.	3.753.154	18,4	-155.986		-4,0	
1990	Distributive Dienstl.	4.150.796	18,6	397.642		10,6	
1995	Distributive Dienstl.	4.358.005	19,3	207.209	448.865	5,0	11,5
NRW							
1980	Distributive Dienstl.	1.047.523	18,5				
1985	Distributive Dienstl.	993.054	18,4	-54.469		-5,2	
1990	Distributive Dienstl.	1.102.560	18,8	109.506		11,0	
1995	Distributive Dienstl.	1.159.382	19,8	56.822	111.859	5,2	10,7
Ruhrgebiet							
1980	Distributive Dienstl.	323.648	19,5				
1985	Distributive Dienstl.	294.133	19,3	-29.515		-9,1	
1990	Distributive Dienstl.	313.214	19,8	19.081		6,5	
1995	Distributive Dienstl.	315.572	20,9	2.358	-8.076	0,8	-2,5

Quelle: Application & Support auf der Basis der Daten zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung der Bundesanstalt für Arbeit, Berechnungen der Gutachter Beyer/Hilbert/Micheel

Mit 877.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten stellt der Groß- und Einzelhandel einen erheblichen Anteil der etwa 3,3 Millionen Dienstleistungsarbeitsplätze im Bundesland Nordrhein-Westfalen. Von 1981 bis 1996 stieg die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Handel in Nordrhein-Westfalen um knapp 65.000 an. Allerdings gilt diese positive Einschätzung nicht für alle Sektoren. So haben sich Warenhäuser, Lebensmittelsupermärkte und der Versandhandel in Nordrhein-Westfalen etwas ungünstiger als in der alten Bundesrepublik Deutschland entwickelt, wobei die Lebensmittelsupermärkte und vor allem der Versandhandel hier erheblich unterrepräsentiert sind.

Der Handel insgesamt ist in Nordrhein-Westfalen im Vergleich zum übrigen alten Bundesgebiet leicht überrepräsentiert. Der geringe Vorsprung hat sich zwischen 1987 und 1995 noch leicht vergrößert, da die Wachstumsrate dieses Bundeslandes geringfügig über jener des übergeordneten Vergleichsraumes lag.

Nordrhein-Westfalen ist mit seinen 185.000 Arbeitsstätten im Handel das größte Handelsland in der Bundesrepublik Deutschland (vgl. Statistisches Jahrbuch 1997, Stichtag 25.05.1997). Der Handel ist nicht nur ein wichtiger Wirtschaftsfaktor, sondern als Bindeglied und Vermittler zwischen Produzenten und Konsumenten auch eine tragende Säule der globalen Vernetzung des Landes. Bei der Lösung von Beschäftigungsproblemen und bei der Modernisierung des Landes an der Schwelle zur Informationsgesellschaft kann er eine wichtige Rolle spielen. Gleichzeitig ist er aber auch mit massiven Struktur- und Modernisierungsproblemen konfrontiert, die er allein nicht oder nur unter großen Schwierigkeiten lösen kann.

Der Umsatz im Einzelhandel stagniert mittlerweile seit fünf Jahren. Schon das Erreichen des Vorjahresumsatzes wird in der Branche inzwischen als ehrgeiziges Ziel angesehen. Besonders prekär ist die Lage im Facheinzelhandel, der sich bereits seit Ende der 70er Jahre betriebswirtschaftlich in der Verlustzone befindet (vgl. Wenzlitschke 1997). Die Zahl der Beschäftigten ist rückläufig; zugleich finden erhebliche Verschiebungen von der Vollzeit- zur Teilzeitbeschäftigung statt. Für die Zukunft sind weitere, eventuell sogar dramatische Beschäftigungseinbrüche zu befürchten (vgl. Beyer/Hilbert/Micheel 1998).

Der Konzentrationsprozeß schreitet im Handel noch voran. Größenvorteile, bei denen Personal durch Verkaufsfläche und Kapital ersetzt wird, begünstigen die produktiven Großunternehmen. Die hohe Wettbewerbsintensität und die Marktsättigung haben zu einem Preis- und Gewinnverfall geführt, der eine weitere Rationalisierung vorantreibt. Die Großen drängen in immer mehr Handelsbereiche vor und längerfristig wirkt sich die zunehmende Verbreitung der neuen Informationstechnologien aus. Am aktuellen Rand wurden bereits Filialen geschlossen und zum Nachteil für Frauen Beschäftigung abgebaut. Vieles deutet darauf hin, daß sich das Arbeitsplatzangebot - umfassende Neuregelungen bezüglich der Ladenschlußzeiten einmal ausgeschlossen - in Nordrhein-Westfalen eher wieder auf das Niveau von 1981 (806.500 Beschäftigte) zurückbilden wird.

Der Sektor Verkehr und Nachrichtenübermittlung belegt eine relativ geringe Präsenz in Nordrhein-Westfalen, die allerdings zwischen 1987 und 1995 geringfügig abgebaut werden konnte. Unterrepräsentiert sind vor allem die Eisenbahnen, die Deutsche Bundespost, (evidenterweise) die See- und Küstenschifffahrt sowie die Luftfahrt, überrepräsentiert dagegen die Binnenschifffahrt sowie die Speditionen.³⁷ Obwohl Post und Eisenbahnen ihre Beschäftigten zwischen 1981 und 1996 um fast 30.000 Personen reduzierten, wuchs der Verkehrs- und Nachrichtenbereich per Saldo immer noch um über 30.000 auf 278.200 Beschäftigte an. Der Verkehrs- und Nachrichtenbereich könnte sich im bisherigen Trend weiterentwickeln, was allerdings voraus-

³⁷ Dieser Wirtschaftszweig ist in Nordrhein-Westfalen vor allem auf die Stadtkreise Düsseldorf, Köln und Hagen konzentriert; die günstigsten Entwicklungen nahmen die Landkreise Neuss, Gütersloh und Unna, ein Hinweis darauf, daß innerhalb dieses Wirtschaftszweiges ein Suburbanisierungsprozeß stattgefunden hat.

setzen würde, daß Post und Eisenbahn ihre Beschäftigung weiter reduzieren.

Konsumbezogene Dienstleistungen

Die konsumbezogenen Dienstleistungen (z.B. Hotel- und Gaststättengewerbe, Fotografen, Dienstleistungen für private Haushalte usw.) sind mit knapp 223.000 Beschäftigten bzw. knapp 4 % Anteil an der Gesamtbeschäftigung der kleinste der hier betrachteten fünf Dienstleistungsbereiche (vgl. Tab. 29). Bei den konsumnahen Dienstleistungen verlief die Entwicklung mit einer Steigerungsrate von 17,5 % (Westdeutschland: 18 %) weniger dynamisch als in anderen Dienstleistungsbereichen. Im Gegensatz zur Entwicklung in NRW sind im Ruhrgebiet die Beschäftigtenzahlen im Bereich der konsumbezogenen Dienstleistungen von 1980 bis 1995 deutlich langsamer angestiegen, wobei sich zwischen 1990 und 1995 sogar ein Rückgang der Beschäftigtenzahlen feststellen läßt. Ein Grund hierfür ist sicherlich die zurückgehende private Kaufkraft im Ruhrgebiet.

Die Kategorie "konsumbezogene Dienstleistungen" ist aus sehr heterogenen Dienstleistungsbranchen zusammengesetzt, die unterschiedliche Wachstumsraten verzeichnen. Das Gaststätten- und Hotelgewerbe belegt sowohl absolut als auch relativ den ersten Platz mit einem Plus von 34.000 Beschäftigten in NRW, davon 6.100 im Revier. Allerdings ist das Beherbergungsgewerbe im Vergleich zum Bundesgebiet in NRW unterrepräsentiert. Der Bereich Kunst/Medien erreichte mit 33 % bzw. 29 % ebenfalls beachtliche Wachstumsraten. Verlierer in der konsumnahen Dienstleistungskategorie sind vor allen Dingen das Friseurhandwerk und die Unternehmen der Körperpflege: sie mußten in Nordrhein-Westfalen über 8.000 Arbeitsplätze aufgeben, davon allein 3.300 im Ruhrgebiet. Die Beschäftigtenentwicklung im Gaststätten-, Körperpflege- und Reinigungsbereich sowie im Bereich Wissenschaft und Kunst wird in Zukunft eher stagnieren.

In entgegengesetzter Richtung zum nordrhein-westfälischen positiven Gesamttrend verlief die Entwicklung im Revier bei den fotografischen Betrieben und im Verlags- und Pressewesen: Hier gingen 620 bzw. 353 Arbeitsplätze verloren. Besonders beachtlich ist auch der Rückgang der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in privaten Haushalten, wo Nordrhein-Westfalen fast 3.300 Arbeitsplätze (-27 %), davon fast 800 im Ruhrgebiet (-35 %), verlor. Diese Entwicklung gewinnt unter Hinzuziehung der Personen in versicherungsfreien Arbeitsverhältnissen besondere Brisanz.³⁸ In Westdeutschland waren im Frühjahr 1994 nach Berechnungen des DIW rund 3,3 Mio Erwerbstätige lediglich geringfügig beschäftigt (vgl. DIW 1995), davon allein fast 2,8 Mio im Dienstleistungssektor. Auf die sozialen Dienstleistungen entfielen dabei lediglich 190.000, aber fast 1,3 Mio Personen arbeiteten bei den konsumbezogenen Diensten unterhalb der Versicherungsfreigrenze von weniger als 15 Wochenstunden und 590 DM³⁹ monatlich. Das sind fast 300.000 Personen mehr als in sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen.

³⁸ Die Angaben zu den versicherungsfreien Beschäftigungsverhältnissen schwanken nach wie vor in einer weiten Bandbreite. Dies ist u. a. darauf zurückzuführen, daß es zwar eine Meldepflicht, aber keine Abmeldepflicht für solche Beschäftigungsverhältnisse gibt. So kam der Mikrozensus für 1996 auf 1.576.000 versicherungsfreie Arbeitsverhältnisse, während das ISG 5.634.000 in 1997 annahm (vgl. Wissenschaftl. Dienste des dt. Bundestages 27/98).

³⁹ Die Versicherungsfreigrenze liegt heute bei 620 DM.

Tab. 29: Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Bereich der konsumbezogenen Dienstleistungen (1980-1995)

Stichtag	Gruppenbezeichnung	Beschäftigte	% - Anteil an	Veränderung absolut		Veränderung in %	
					1980-1995		1980 - 1995
30.06.			Gesamtsumme				
BRD-West							
1980	Konsumbezog. Dienstl.	846.477	4,0				
1985	Konsumbezog. Dienstl.	885.388	4,3	38.911		4,6	
1990	Konsumbezog. Dienstl.	979.751	4,4	94.363		10,7	
1995	Konsumbezog. Dienstl.	999.474	4,4	19.723	152.997	2,0	18,1
NRW							
1980	Konsumbezog. Dienstl.	189.698	3,4				
1985	Konsumbezog. Dienstl.	196.545	3,6	6.847		3,6	
1990	Konsumbezog. Dienstl.	218.279	3,7	21.734		11,1	
1995	Konsumbezog. Dienstl.	222.916	3,8	4.637	33.218	2,1	17,5
Ruhrgebiet							
1980	Konsumbezog. Dienstl.	48.526	2,9				
1985	Konsumbezog. Dienstl.	47.887	3,1	-639		-1,3	
1990	Konsumbezog. Dienstl.	51.219	3,2	3.332		7,0	
1995	Konsumbezog. Dienstl.	50.626	3,4	-593	2.100	-1,2	4,3

Quelle: Application & Support auf der Basis der Daten zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung der Bundesanstalt für Arbeit, Berechnungen der Gutachter Beyer/Hilbert/Micheel

Produktionsnahe/Unternehmensnahe Dienstleistungen

Die unternehmensnahen und produktionsnahen Dienstleistungen (u. a. Banken, Versicherungen, Rechtsberatung, Werbe- und Ausstellungswesen) gehören auch in Nordrhein-Westfalen zu den Gewinnern des Strukturwandels. In den unternehmensnahen Dienstleistungen waren Mitte 1995 mit 700.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern rund 240.000 mehr tätig als noch zu Beginn der 80er Jahre (vgl. Tab. 30). Dies entspricht einer Steigerung um mehr als die Hälfte der 1980 vorhandenen Arbeitsplätze. Der Anteil der produktionsnahen Dienste in Nordrhein-Westfalen ist damit von 1980 bis 1995 zwar weit überdurchschnittlich gewachsen, bleibt aber dennoch mit 11,8 % unter dem Bundesdurchschnitt von 12,3 %. Die in diesem Zeitraum erreichte Steigerungsrate von 53,9 % liegt ebenfalls unter der bundesweit zu verzeichnenden Steigerungsrate von 62,3 %. Auch im Ruhrgebiet ist der Anteil der produktionsnahen Dienste im gleichen Zeitraum überdurchschnittlich gewachsen, liegt aber mit 11,5 % ebenfalls unter dem Bundesdurchschnitt.

Verantwortlich für diesen Rückstand ist weniger das Versicherungsgewerbe, das in Nordrhein-Westfalen fast genauso stark ausgeprägt ist wie in der alten Bundesrepublik Deutschland, sondern die Kredit- und sonstigen Finanzierungsinstitute, für die Nordrhein-Westfalen offensichtlich nur eine relativ geringe Standortattraktivität aufweist. Banken und Versicherungen (sowie die öffentliche Verwaltung) gehörten in den 70er und 80er Jahren zu den Branchen, die das gewaltige Wachstum der Dienstleistungswirtschaft in entscheidendem Maße mitgetragen haben. Von 1960 bis 1990 stieg die Beschäftigung im Bankensektor von 285.000 auf 645.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter; der Anteil des Kreditgewerbes an der bundesdeutschen Gesamtbeschäftigung erhöhte

sich von 1,5 auf 2,5 %. Seit Beginn der 90er Jahre allerdings verschlechterte sich die Lage des Bankgewerbes (niedrige Produktivität, Verlust von Marktanteilen in Spezialbereichen; die Zukunft des Geschäftsverkehrs wird Banken und (reales) Geld immer weniger benötigen). Das Bankgewerbe steht vor großen Anpassungs- und Erneuerungsschritten. Im Kreditgewerbe wird für die nächsten zehn Jahre mit einem Beschäftigungsabbau von ca. 30 % gerechnet, so daß statt der heute gut 600.000 Menschen bis Ende der nächsten Dekade nur noch 400.000 in dieser Branche tätig sein werden.⁴⁰

Tab. 30: Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Bereich der produktionsnahen/unternehmensnahen Dienstleistungen (1980-1995)

Stichtag	Gruppenbezeichnung	Beschäftigte	% - Anteil an	Veränderung absolut		Veränderung in %	
					1980-1995		1980 - 1995
30.06.			Gesamtsumme				
BRD-West							
1980	Produkt.nahe Dienstl.	1.716.568	8,2				
1985	Produkt.nahe Dienstl.	1.858.369	9,1	141.801		8,3	
1990	Produkt.nahe Dienstl.	2.304.936	10,3	446.567		24,0	
1995	Produkt.nahe Dienstl.	2.785.381	12,3	480.445	1.068.813	20,8	62,3
NRW							
1980	Produkt.nahe Dienstl.	449.918	8,0				
1985	Produkt.nahe Dienstl.	480.010	8,9	30.092		6,7	
1990	Produkt.nahe Dienstl.	589.325	10,0	109.315		22,8	
1995	Produkt.nahe Dienstl.	692.425	11,8	103.100	242.507	17,5	53,9
Ruhrgebiet							
1980	Produkt.nahe Dienstl.	120.859	7,3				
1985	Produkt.nahe Dienstl.	124.177	8,2	3.318		2,7	
1990	Produkt.nahe Dienstl.	151.031	9,5	26.854		21,6	
1995	Produkt.nahe Dienstl.	172.855	11,5	21.824	51.996	14,5	43,0

Quelle: Application & Support auf der Basis der Daten zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung der Bundesanstalt für Arbeit, Berechnungen der Gutachter Beyer/Hilbert/Micheel

Ganz grob vereinfacht lassen sich bei den notwendig werdenden Erneuerungs- und Anpassungsmaßnahmen zwei ziemlich unterschiedliche Idealtypen ausmachen, nämlich eine neotayloristische, bei der Effizienzsteigerung durch Spezialisierung, Arbeitsteilung und Technikeinsatz im Vordergrund stehen, und eine posttayloristische Vorgehensweise, bei der die Reorganisation vom Kunden und dessen vielfältigen Beratungsbedarf her gedacht wird. Es ist davon auszugehen, daß in der absehbaren Zukunft der neotayloristische wie der posttayloristische Entwicklungsweg gleichermaßen weiter beschritten werden, so daß die Produktpalette sich vergrößert und diversifiziert. Eine stärkere Diversifizierung wird aufgrund der zunehmenden Konkurrenz unter den Dienstleistungsanbietern und der Pluralisierung von Lebensstilen und Bedürfnissen auf Kundensei-

⁴⁰ Der im Bankgewerbe zu beobachtende Stellenabbau wird jüngst in einigen Fällen durch die Gründung von Zeitarbeitsunternehmen durch die Banken abzufangen versucht.

te notwendig. Das Leistungsspektrum wird sich qualitativ stark unterscheiden: personalintensiver, individueller Service einerseits, technisch produziertes Massenangebot andererseits.

Die Tatsache, daß der Bereich der unternehmensnahen Dienstleistungen in Nordrhein-Westfalen in den letzten Jahren langsamer als im Bundesgebiet wuchs, kann primär damit erklärt werden, daß industrielle Großbetriebe Leistungen, die zu den unternehmensnahen Diensten gehören, wie z.B. Einrichtungen der Rechtsberatung, Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung und Unternehmensberatung, der Architekten, beratenden Ingenieure, der Werbung, Datenverarbeitung sowie die vielen Schreibbüros und Auskunfteien, bislang noch selbst erbringen (Tertiärisierung des Sekundärsektors in großbetrieblich geprägten Regionen). Das Outsourcing, welches letztlich keine Arbeitsplatzschaffung, sondern eine Art sektorale Umwidmung darstellt, wird weiter voranschreiten. Es wird hier davon ausgegangen, daß sich dieser Bereich - wenn auch moderater - zunächst noch weiterentwickeln wird.

Einen neuen Markt im Bereich der unternehmensnahen Dienstleistungen stellen die Call-Center⁴¹ dar. Das Konzept der Call Center gleicht in gewisser Hinsicht der seit langem existierenden Telefonauskunft. Hauptsächliches Werkzeug an den Arbeitsplätzen in den Zentren ist das Telefon. Meistens wird es zur eingehenden (passiven) Kommunikation benutzt, d.h. das Center wird von außen angerufen. Die Bearbeitung großer Mengen Anrufe nach Öffentlichkeitskampagnen (beispielsweise Spendenaufrufen oder Werbeaktionen im Fernsehen) zählt zu den typischen Aktivitäten von Call Centern. Aber auch technische Hotlines, die Annahme von Warenbestellungen, Banktransaktionen oder Reisebuchungen gehören zum üblichen "eingehenden" Tätigkeitsbereich. In zunehmendem Maße werden von den Call-Centern aber auch ausgehende (aktive) Funktionen ausgeübt, d.h. die Call-Center-Mitarbeiter rufen selbst an. Bei den ausgehenden Funktionen handelt es sich beispielsweise um Umfragen, Telefonverkauf oder Terminvereinbarungen mit Kunden.

Call Center ermöglichen den Unternehmen eine relativ kostengünstige Kundenbetreuung in großem Stil, die auch außerhalb der üblichen Geschäftszeiten angeboten werden kann. Eingesetzt werden sie von Versandhäusern, Versicherungen, Banken, Software- und Computerherstellern oder Touristikunternehmen. Eine Umfrage des Deutschen Direktmarketing Verbands (DDV) ergab, daß bereits 30 Prozent der 5.000 größten deutschen Unternehmen Call Center einsetzen. Weitere 20 Prozent planen dies innerhalb der nächsten ein bis zwei Jahre.

Die Bundesrepublik Deutschland ist nach Großbritannien und Frankreich der drittgrößte europäische Markt für Call-Center. Der Deutsche Direktmarketing Verband schätzt die Zahl der Call-Center in der Bundesrepublik auf mehr als 1.000, in denen ca. 120.000 Personen beschäftigt sind. Der Zentralverband Elektrotechnik- und Elektronikindustrie (ZVEI) geht von 2.500 Call Centern und 55.000 Arbeitsplätzen aus (wobei sich viele Beschäftigte einen Call-Center-Platz teilen). Dieses Volumen soll sich bis zum Jahr 2001 in etwa verdreifachen. Nordrhein-Westfalen wirbt mit einer "Call Center Offensive NRW" um die Gunst der Investoren. Mit einem Anteil von fast einem Viertel ist Nordrhein-Westfalen schon Standort Nummer eins in Deutschland.

⁴¹ Nachfolgende Ausführungen sind dem Artikel von Walter Ludsteck "Neuer Markt wächst über die Nische hinaus", erschienen in der Süddeutschen Zeitung am 9. Januar 1998, entnommen.

Wie viele Arbeitsplätze die Call-Center-Branche tatsächlich neu schafft, läßt sich nicht exakt feststellen, da Call-Center zumindest teilweise Funktionen - und damit auch Arbeitsplätze - übernehmen, die vorher in den Unternehmen, die die Call-Center-Dienste nutzen, angesiedelt waren. Die Arbeit im Call Center wird von vielen Betreibern als hochwertig eingestuft. Teilzeitarbeit ist in Call-Centern weit verbreitet. Die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit und die besondere Kommunikationsfreudigkeit, die diese Tätigkeit erfordert, dürften wichtige Gründe für den hohen Anteil weiblicher Beschäftigter sein. Beim Hamburger ADAC-Zentrum sind z.B. 70 % der Beschäftigten Frauen, bei der Lufthansa sogar noch mehr.

*Staatliche Dienstleistungen*⁴²

Der Teilsektor der staatlichen Dienstleistungen hat in Nordrhein-Westfalen im Zeitraum von 1980 bis 1995 ca. 9.000 Arbeitsplätze hinzugewonnen, was einer Steigerung um 2,7 % entspricht, die jedoch allein in die zweite Hälfte der 80er Jahre fällt (vgl. Tab. 31). Gebietskörperschaften und Sozialversicherungen sind in Nordrhein-Westfalen trotz des Regierungssitzes Bonn nur unterdurchschnittlich vertreten. Von diesen sind auch in den nächsten Jahren keine entscheidenden Arbeitsplatzeffekte mehr zu erwarten, die Gebietskörperschaften werden beschäftigungsmäßig weiter schrumpfen und auf die Schwelle von 250.000 Beschäftigten hin tendieren.

Gegenwärtig ist der öffentliche Dienst in Deutschland Gegenstand einer heftigen Modernisierungsdebatte. Die verschiedenen Reformanstrengungen haben als gemeinsame Leitorientierung das Ziel, daß der öffentliche Dienst billiger und besser werden muß. An den Leistungen der öffentlichen Verwaltung ist die Kritik immer lauter geworden. Dienstleistungen der öffentlichen Verwaltung werden daher zunehmend auch von privaten Anbietern verkauft. Dieser Trend zur "schleichenden Privatisierung" kann zwar zu sinnvollen Formen der Arbeitsteilung zwischen öffentlichen und privaten Leistungsträgern führen, ist aber grundsätzlich nicht unproblematisch. Die privaten Leistungen sind oft nur für finanzstarke Bevölkerungsgruppen zugänglich. Zudem unterhöhlen sie die Legitimation der noch funktionierenden öffentlichen Angebote.

Eine drastische Verbesserung der Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes wird somit zu einer notwendigen Bedingung für eine Zukunft mit öffentlichen Diensten. Ansätze der Verwaltungsmodernisierung sind: 1. eine zunehmende Privatisierung der öffentlichen Dienstleistungsunternehmen und der staatlichen Beteiligungen an Industrieunternehmen; 2. die Erhöhung des Wettbewerbs, um die Dynamik und Innovationskraft des Steuerungsinstrumentes Markt für den öffentlichen Dienst nutzbar zu machen; 3. das Ersetzen der bürokratisch-administrativen Regelsteuerung durch ein ziel- und ergebnisorientiertes Management; 4. die Aktivierung von Bürgerinnen und Bürgern zur Selbsthilfe bzw. zum Erbringen von Leistungen für die Öffentlichkeit und 5. eine Strukturreform, die einen Abbau von Mehrfachzuständigkeiten und institutionelle Verschlankung beinhaltet.

⁴² Die Dienstleistungskategorie "Staatliche Dienstleistungen" umfaßt folgende Dienstleistungsbereiche: Allgemeine öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung und Vertretungen fremder Staaten.

Tab. 31: Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Bereich der staatlichen Dienstleistungen (1980-1995)

Stichtag	Gruppenbezeichnung	Beschäftigte	% - Anteil an	Veränderung absolut		Veränderung in %	
					1980-1995		1980 - 1995
30.06.			Gesamtsumme				
BRD-West							
1980	Staatl. Dienstl.	1.343.498	6,4				
1985	Staatl. Dienstl.	1.386.349	6,8	42.851		3,2	
1990	Staatl. Dienstl.	1.454.542	6,5	68.193		4,9	
1995	Staatl. Dienstl.	1.417.808	6,3	-36.734	74.310	-2,5	5,5
NRW							
1980	Staatl. Dienstl.	325.601	5,8				
1985	Staatl. Dienstl.	323.329	6,0	-2.272		-0,7	
1990	Staatl. Dienstl.	344.610	5,9	21.281		6,6	
1995	Staatl. Dienstl.	334.345	5,7	-10.265	8.744	-3,0	2,7
Ruhrgebiet							
1980	Staatl. Dienstl.	76.584	4,6				
1985	Staatl. Dienstl.	78.419	5,2	1.835		2,4	
1990	Staatl. Dienstl.	85.305	5,4	6.886		8,8	
1995	Staatl. Dienstl.	82.045	5,4	-3.260	5.461	-3,8	7,1

Quelle: Application & Support auf der Basis der Daten zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung der Bundesanstalt für Arbeit, Berechnungen der Gutachter Beyer/Hilbert/Micheel

Die Praxis der Verwaltungsmodernisierung wird durch Mischstrategien gekennzeichnet sein. Mit Hilfe neuer Managementsysteme, von Wettbewerb und verstärktem Technikeinsatz und der Suche nach neuen Wegen zur Aktivierung von Bürgerinnen und Bürgern sollen Arbeitsplätze geschaffen werden, die anspruchsvoller und abwechslungsreicher sind. Gleichzeitig entstehen neue, zusätzliche Qualifizierungsnotwendigkeiten, möglicherweise auch höhere Arbeitsbelastungen und Streß. Des weiteren gilt es in Expertenkreisen als unstrittig, daß durch die Erneuerung der öffentlichen Verwaltung erhebliche Rationalisierungseffekte zu erzielen sind, die mittelfristig ein Freisetzungspotential von 30 bis 40 % der bisher in der öffentlichen Verwaltung anzutreffenden Arbeitsplätze bedeuten würden und Strategien einer sozialverträglichen Lösung erfordern.

Soziale Dienstleistungen

Fourastié verband insbesondere mit den personenbezogenen Dienstleistungen große Hoffnungen für die Beschäftigung im 20. Jahrhundert. In Deutschland blieb der Bereich der personenbezogenen Dienstleistungen und die dort schlummernden Beschäftigungspotentiale lange Zeit weitgehend unbeachtet. Mittlerweile wird jedoch anerkannt, daß die Entwicklung zur Dienstleistungsgesellschaft maßgeblich von den personenbezogenen Diensten getragen wird. Insbesondere der Bereich der sozialen Dienstleistungen, der gemeinsam mit den konsumbezogenen Dienstleistungen die Kategorie der personenbezogenen Dienstleistungen bildet, ist aufgrund demographischer, gesellschaftlicher und institutioneller Veränderungen auch in nächster Zukunft mit besonderen Wachstumsaussichten verbunden.

Unstreitig ist, daß die sozialen Dienste, zu denen sehr heterogene Bereiche wie die kommunalen Sozialdienste, Angebote des Bildungs- und Gesundheitswesens, des Erziehungs- und des Rehabilitationssektors gehören, in den letzten Jahren zu einem der wichtigsten Expansionsbereiche im Beschäftigungssystem geworden sind. Die OECD hat in einer Mitte der 90er Jahre vorgestellten Studie festgestellt, daß der Anteil gemeinschafts- und personenbezogener Dienstleistungsbeschäftigter an der Gesamtbeschäftigtenzahl in Westdeutschland ca. 20 % beträgt. 1992 waren laut Statistischem Jahrbuch der Bundesrepublik Deutschland ca. zwei Millionen Personen in sozialpflegerischen Berufen bzw. im Gesundheitsdienst beschäftigt (vgl. Bullinger 1995).

Auch in Nordrhein-Westfalen nimmt der Bereich der sozialen Dienstleistungen eine exponierte Stellung ein. Ihr Anteil an der Gesamtbeschäftigung stieg von gerade 10 % im Jahre 1980 auf mehr als 15 % im Jahre 1994 (vgl. Tab. 32). Die Steigerungsrate von 56,8 % (absolut: 322.000) liegt jedoch merklich unter dem Bundesdurchschnitt von 59,3 %. In NRW sind Mitte 1995 bei den sozialen Dienstleistern 889.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Positiv entwickelten sich die sozialen Dienstleistungen auch im Ruhrgebiet, sie blieben allerdings hinter der Gesamtentwicklung zurück. Die Erhöhung des Anteils dieser Branchen an der Gesamtbeschäftigung von nur 10 % im Jahre 1980 auf fast 17 % im Jahre 1995 ist bemerkenswert. Mit einem Anteil von 16,7 % an den Gesamtbeschäftigten (1995) haben die sozialen Dienstleistungen im Ruhrgebiet im Vergleich zu Nordrhein-Westfalen (15,2 %) und Deutschland (West) (14,8 %) den höchsten Anteilswert zu verzeichnen. Ursache für die überdurchschnittliche Stärke bei den sozialen Dienstleistungen ist u.a., daß die Menschen im Ruhrgebiet überdurchschnittlich alt sind. Die Organisationen des Gesundheits- und Veterinärwesens sind sowohl in NRW mit zusätzlichen 147.000 als auch im Revier mit einem Plus von 38.000 Arbeitsplätzen die absoluten Gewinner der Entwicklung geworden.

Gründe für den zunehmenden Bedarf an sozialen Dienstleistungen sind demographische und gesellschaftliche Wandlungsprozesse. In den nächsten Jahrzehnten werden tiefgreifende demographische Veränderungen erwartet: Sowohl die absolute Zahl älterer Menschen und ihr relativer Anteil als auch der Anteil der "Hochbetagten" unter den älteren Menschen wird zunehmen. Die Wahrscheinlichkeit, am Ende des Lebens wenigstens zeitweise auf eine stationäre Unterbringung angewiesen zu sein, beträgt bei Männern ca. 40 % und bei Frauen rd. 70 % (vgl. Klein/Salaske 1994). Darüber hinaus haben sich die familiären Strukturen und gesellschaftlichen Bedingungen verändert. Symptome sind die wachsende Frauenerwerbstätigkeit und die Erosion traditioneller Familienformen durch die wachsende Anzahl von Alleinerziehenden, Single-Haushalten und Haushalten nicht-ehelicher Lebensgemeinschaften. Die Familie kann folglich die umfangreichen sozialen Aufgaben nicht oder nur noch eingeschränkt leisten. Während die Netze aus dem familiären Umfeld (Verwandtschaft, Nachbarschaft) an Kraft verlieren, erreichen Freiwilligeninitiativen und Selbsthilfegruppen inzwischen durchaus beachtliche Ausmaße. Das große Spektrum an gesellschaftlichen Veränderungen trägt zu den gewandelten Ansprüchen an die Erbringung sozialer Dienste bei. Ältere und Kinder, also gerade die Generationen, die sich außerhalb des Erwerbslebens befinden, benötigen die meisten sozialen Dienstleistungen.

Tab. 32: Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Bereich der sozialen Dienstleistungen (1980-1995)

Stichtag	Gruppenbezeichnung	Beschäftigte	% - Anteil an	Veränderung absolut		Veränderung in %	
					1980-1995		1980 - 1995
30.06.			Gesamtsumme				
BRD-West							
1980	Soziale Dienstl.	2.095.625	10,0				
1985	Soziale Dienstl.	2.360.028	11,6	264.403		12,6	
1990	Soziale Dienstl.	2.788.672	12,5	428.644		18,2	
1995	Soziale Dienstl.	3.338.004	14,8	549.332	1.242.379	19,7	59,3
NRW							
1980	Soziale Dienstl.	567.222	10,0				
1985	Soziale Dienstl.	634.669	11,8	67.447		11,9	
1990	Soziale Dienstl.	747.629	12,7	112.960		17,8	
1995	Soziale Dienstl.	889.223	15,2	141.594	322.001	18,9	56,8
Ruhrgebiet							
1980	Soziale Dienstl.	166.557	10,0				
1985	Soziale Dienstl.	183.438	12,1	16.881		10,1	
1990	Soziale Dienstl.	213.484	13,5	30.046		16,4	
1995	Soziale Dienstl.	252.416	16,7	38.932	85.859	18,2	51,5

Quelle: Application & Support auf der Basis der Daten zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung der Bundesanstalt für Arbeit, Berechnungen der Gutachter Beyer/Hilbert/Micheel

Es gibt aber auch eine ganze Reihe von Faktoren, die die Entwicklung in den sozialen Dienstleistungen eher hemmen. Das Angebot personenbezogener Dienste vieler öffentlicher oder halböffentlicher Organisationen weist gravierende Qualitätsmängel auf, so daß die Kunden auf private erwerbsorientierte Anbieter ausweichen. Zudem sind die Beschäftigungsverhältnisse im Bereich der sozialen Dienstleistungen ausgesprochen unattraktiv. Eine mangelhafte Mitarbeiterorientierung hat zur Folge, daß der Bedarf an sozialen und konsumbezogenen Diensten nicht professionell gedeckt werden kann. Viele Anbieter im Bereich sozialer Dienstleistungen weisen Defizite bei der Angebotserstellung auf. Die unzureichende Kunden-, Mitarbeiter- und Kooperationsorientierung führt - bei akutem Bedarf - zu quantitativen und qualitativen Defiziten. Neue, bessere und attraktivere Dienstleistungsangebote und -arbeitsplätze können durch Verknüpfung der Ressourcen Technik (Produktivitätsfortschritte), Qualifizierung, Finanzierung (Verknüpfung von Dienstleistungen mit Finanzierungsangeboten) und komplementäre Dienstleistungen (Angebot von ergänzenden Dienstleistungen im Paket) entstehen. So gibt es beispielsweise einen wachsenden Bedarf an wohnbegleitenden Dienstleistungen, denn die überwiegende Mehrheit der Älteren strebt einen möglichst langen Verbleib in den eigenen vier Wänden an. Auch in finanzieller Hinsicht ist dies eine interessante Alternative zur stationären Einrichtung. Zu den wichtigsten wohnbegleitenden Dienstleistungen gehören Gebäudereinigung, technisch-handwerkliche Dienste (Hausmeisterdienste), Beratung und Vermittlung von mobilen sozialen Diensten und Hilfen, Beratung und Vermittlung im Hinblick auf finanzielle Hilfen, technische Notruf- und Überwachungsdienste, hauswirtschaftliche Dienste, Pflegeleistungen sowie Kommunikations- und

Freizeitangebote. Dieses Angebot ist nicht nur für Ältere interessant, sondern auch für jüngere Single-Haushalte, die z.B. die Freizeitdienstleistungen oder den Reinigungsservice nutzen. Eine weitere wohnbegleitende Dienstleistung ist die Betreuung und Hilfe bei Krankheit und Behinderung. Innovative Angebote sind zu entwickeln. Dafür sind moderne Organisations- und Technologieinsatzkonzepte erforderlich.

Die Finanzierung sozialer Dienstleistungen (Investitions- und insbesondere Personalkosten) stellt ein noch ungelöstes Problem dar. Angesichts leerer öffentlicher Kassen kann sich der Staat nur in begrenztem Maße als Finanzier der Dienstleistungsproduktion beteiligen. Neue Finanzierungsmöglichkeiten sind daher notwendig. Dennoch muß darauf hingewiesen werden, daß insbesondere selbsthilfeorientierte Angebote keine "Selbstläufer" sind. Dabei gilt es zu bedenken, daß es von öffentlicher Seite zumindest infrastruktureller Unterstützungsleistungen bedarf, wenn man diese Potentiale nicht aus gesellschaftspolitischen Überlegungen insgesamt aktivieren will.

Die Bereitschaft der privaten Haushalte, die Kosten für soziale Dienstleistungen zu übernehmen, ist noch relativ gering ausgebildet. Es entwickelt sich zwar - zumindest in den alten Bundesländern - eine wachsende Bereitschaft, für professionell erbrachte Dienstleistungen Entgelte (jedoch nur selten kostendeckende) zu entrichten. Die subjektiven Wünsche nach wohnbegleitenden Dienstleistungen einerseits und die tatsächliche Inanspruchnahme von Service-Leistungen andererseits klaffen aber stark auseinander. Gegenwärtig besteht die Gefahr der tendenziellen Unterversorgung insbesondere älterer Menschen, weil man eigentlich benötigte Leistungsangebote nicht bezahlen kann oder will. Die nachwachsende Generation der Älteren verfügt zwar über nicht unbeträchtliche Vermögen, die sie - so die These - auch zur Finanzierung sozialer Dienstleistungen einsetzen werden (müssen). Allerdings muß das Preis-Leistungsverhältnis verbessert werden. 40 % aller über 60-jährigen verfügt jedoch über kein Vermögen. Diese Personen werden bei vermutlich auch geringem Einkommen nicht dazu in der Lage sein, soziale Dienste privat zu finanzieren. Allerdings wird das individuelle Vermögen in zunehmendem Maße durch Erbschaften ergänzt (vgl. Ristau/Mackroth 1993). Für die Zukunft kann also durchaus davon ausgegangen werden, daß zumindest ein Teil der Älteren über finanzielle Spielräume verfügt, die es ihnen erlauben werden, für soziale Dienstleistungen zu zahlen.

Tab. 33: Vorteile der Professionalisierung und Legalisierung der Arbeit und der Dienstleistungen

Vorteile der Professionalisierung und Legalisierung	
der Arbeit	der Dienstleistung
Einbeziehung in die Sozialversicherung	legale und korrekte Abwicklung
tarifliche Entlohnung, stabile Beschäftigung	Rekrutierung u. Personalauswahl durch d. Unternehmen
nach Wunsch frei wählbare Wochenstundenzahl	Pool als Bürge für Qualität
Austausch mit Kolleginnen und Kollegen	geringer organisatorischer Aufwand
Qualifizierungsangebote	Qualitätssteigerung
Urlaubs- und Krankenvertretung	Urlaubs- und Krankenvertretung
betriebliche Interessenvertretung	ggf. steuerliche Abzugsfähigkeit

Quelle: In Anlehnung an Weinkopf 1996, Beyer/Hilbert/Micheel

Ein wesentliches Anliegen zur Verbesserung des Dienstleistungsangebotes besteht darin, den Markt privater Betreuungsmöglichkeiten transparenter zu machen, damit das derzeit unüberschaubare Angebot besser koordiniert werden kann. Eine solche Strukturierung könnte durch sogenannte "Dienstleistungspools" erzielt werden. Diese setzen an der Beschäftigung in Privathaushalten an. Ziel solcher Pools ist zum einen die Legalisierung der Beschäftigungsverhältnisse und die sozialversicherungsrechtliche Absicherung für die Angestellten und zum anderen die Professionalisierung der ausgeübten Tätigkeiten. Auf diese Weise können die Dienste wesentlich besser und produktiver erbracht werden und sich damit am Markt behaupten (vgl. Tab. 33).

3.5.3 Ausgewählte "Zukunftsbranchen" in NRW

3.5.3.1 Innovationsimpulse durch Umweltschutz/ -industrie

3.5.3.1.1 Beschäftigungswirkungen der Umweltwirtschaft

Der Umweltschutz in Deutschland (ebenso wie in anderen entwickelten Volkswirtschaften) hat sich entgegen gegenteiligen Befürchtungen und Behauptungen nicht negativ auf die Wettbewerbsfähigkeit von Standorten, die strukturelle Anpassung von Regionen und die Beschäftigung ausgewirkt (vgl. Tab. 34). Die Kosten des Umweltschutzes machen bei dem größten Teil der Unternehmen und Wirtschaftszweige einen Anteil von 1 bis 2 % der gesamten Produktionskosten aus und fallen damit wenig ins Gewicht. Umweltschutzinvestitionen haben in den letzten Jahren nur einen Anteil von weniger als 10 % an den Bruttoanlageinvestitionen beansprucht. Unternehmensbefragungen bestätigen, daß die Kosten des Umweltschutzes kein ausschlaggebendes Standortargument sind. Viel wichtiger als der Umweltschutz sind andere Standortfaktoren, z.B. der Zugang zu Märkten, die Arbeitskosten oder die Infrastrukturen.

Studien belegen, daß Ökologie ein wichtiger Antrieb für den Strukturwandel sein kann. Ein frühzeitiger und konsequenter Einstieg in den Umweltschutz hat in verschiedenen Regionen (und Ländern) eine raschere Modernisierung von Produktionsstrukturen und einen raschen Strukturwandel zu technologieintensiveren und wissensbasierten Wirtschaftsstrukturen eingeleitet. Zudem hat sich gezeigt, daß sich öffentliche Ausgaben und Maßnahmen für den Umweltschutz in erheblichen positiven Beschäftigungseffekten niedergeschlagen haben (Kleinschmidt/Nordhause-Janz/Rehfeld 1994; Nordhause-Janz/Rehfeld 1995; Sprenger 1995). Das gilt sowohl für die Umweltwirtschaft als auch für andere Wirtschaftszweige. In Deutschland sind in den alten Bundesländern zwischen 1980 und 1990 insgesamt über 500.000 neue Arbeitsplätze im Umweltbereich entstanden (vgl. Tab. 35). Insgesamt sind gegenwärtig rund eine Million Personen im Umweltbereich beschäftigt (vgl. Lehner 1996).

Tab. 34: Saubere Technologie und Wettbewerbsfähigkeit in Deutschland

Industrien	Anteile der Produzenten und Nutzer in % der Befragten	Effekte der Wettbewerbsfähigkeit					
		Positiv	Heimmärkte Keine Änderung	Negativ	Positiv	Exportmärkte Keine Änderung	Negativ
Produzenten:		in %					
Grundstoff- und Produktionsgüter	10,2	31,8	68,2	--	31,8	68,2	--
Investitionsgüter	16,4	26,3	71,4	2,2	19,5	78,1	2,3
Verbrauchsgüter	3,3	12,8	84,6	2,6	5,9	91,2	2,9
Nahrungs- und Genußmittel	--	--	100,0	--	--	100,0	--
Industrie insgesamt	11,3	23,9	74,1	2,0	18,2	79,7	2,1
Nutzer:							
Grundstoff- und Produktionsgüter	68,1	23,3	74,4	2,3	20,3	71,6	8,1
Investitionsgüter	45,0	20,4	76,3	3,3	15,5	79,9	4,6
Verbrauchsgüter	43,1	21,1	75,9	3,0	8,0	87,5	4,5
Nahrungs- und Genußmittel	52,2	20,0	76,0	4,0	5,3	94,7	--
Industrie insgesamt	48,1	21,6	75,9	3,1	13,9	81,1	5,0

Quelle: Sprenger 1995

Tab. 35: Beschäftigte im Umweltschutz in der Bundesrepublik Deutschland

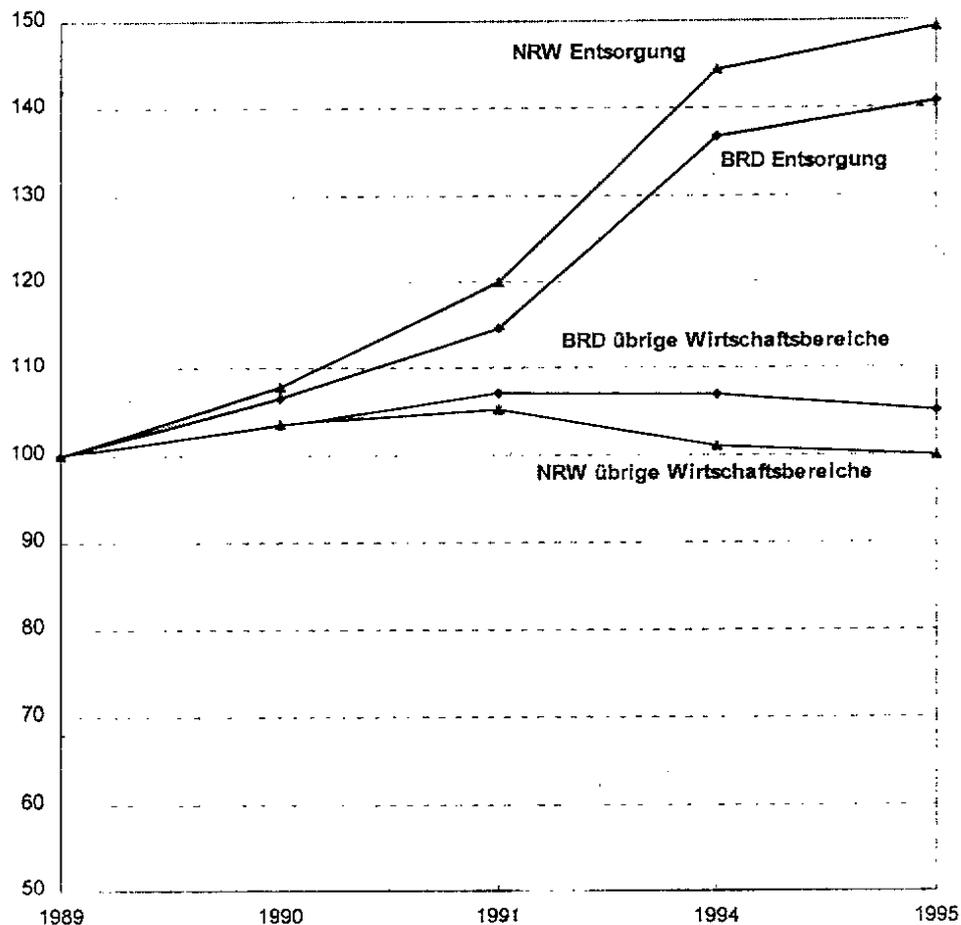
	Westdeutschland			
	1980	1984	1990	2000 ⁽¹⁾
im unmittelbaren Umweltschutz Tätige	158.000	172.000	206.000	290.000
Erstellung von Umweltschutzgütern	269.000	250.000	341.000	458.000
insgesamt	427.000	422.000	547.000	748.000

(1) Prognose des DIW

Quelle: DIW 1993

In der Bundesrepublik war die Beschäftigungsentwicklung in der Umweltwirtschaft, wie sich am Beispiel der Entsorgungswirtschaft zeigen läßt, über lange Zeit deutlich positiver als in den übrigen Wirtschaftsbereichen. In Nordrhein-Westfalen waren diese Unterschiede noch deutlicher ausgeprägt als im Bundesgebiet insgesamt (vgl. Abb. 16). Seit 1994 hat sich der Anstieg jedoch deutlich verringert; die Beschäftigungsentwicklung im Entsorgungsbereich gleicht sich der in den übrigen Wirtschaftsbereichen an. Dies erklärt sich vor allem dadurch, daß der Umweltschutz der Wirtschaft zunächst beträchtliche Innovations- und Investitionsimpulse vermittelt hat, die hier tätigen Unternehmen sich aber mit der Zeit immer mehr zu einem "ausgereiften" Sektor entwickeln. Zudem nimmt der Stellenwert der Umweltpolitik in vielen Ländern unter dem Eindruck massiver Beschäftigungsprobleme und eines scharfen internationalen Wettbewerbs eher ab. Dies hat allerdings nach Auffassung von Experten hemmende Wirkungen auf Innovation, Investition und Beschäftigung (vgl. ebd.).

Abb. 16: Entwicklung sozialversicherungspflichtig Beschäftigter im Entsorgungsbereich (öffentliche und private Arbeitgeber) und in der übrigen Wirtschaft - 1989=100



Quelle: LAA NRW, BA; Berechnungen des IAT

3.5.3.1.2 Umweltwirtschaft in Nordrhein-Westfalen

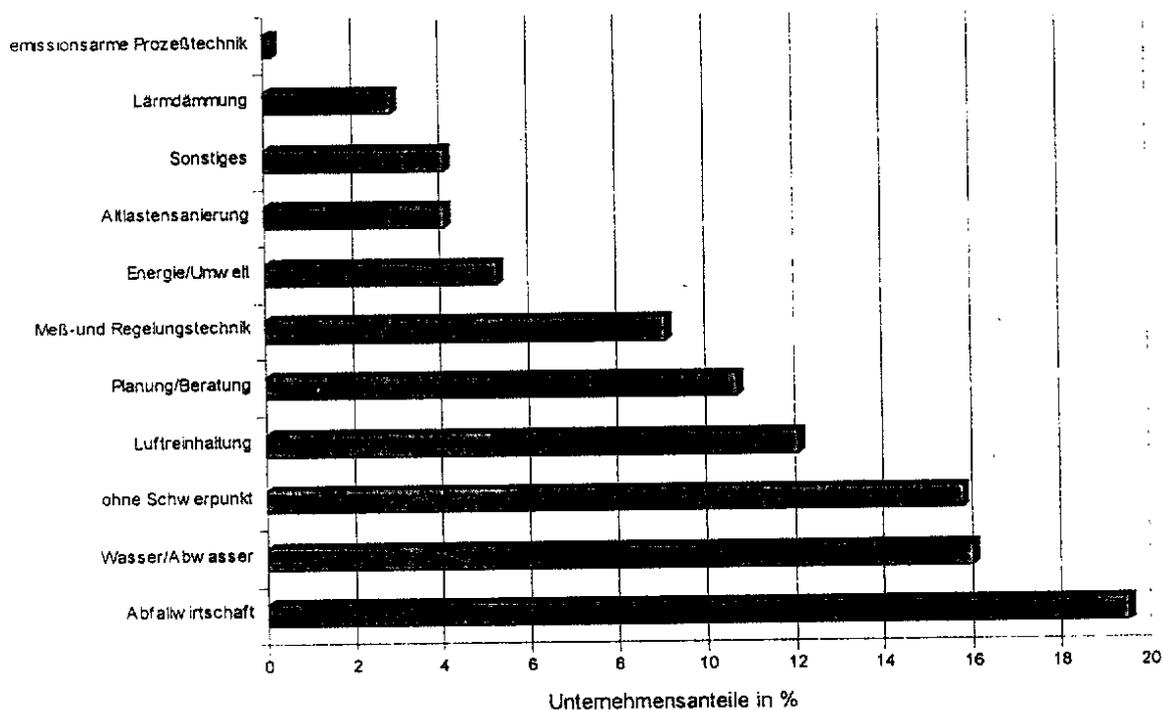
Die Umweltwirtschaft in Nordrhein-Westfalen gilt im Lande nicht zu Unrecht als eine Zukunftsindustrie, die aus den ökologischen Problemen der alten Industriestruktur neue Entwicklungsimpulse für die nordrhein-westfälische Wirtschaft geschaffen hat und, so die Hoffnung, auch weiterhin schafft. Sie weist eine günstige Umsatz- und Beschäftigungsentwicklung auf und hat neue, hochwertige Arbeitsplätze geschaffen, sie ist forschungs- und entwicklungsaktiv und weist eine hohe Innovationsfähigkeit (Forschungs- und Entwicklungsanstrengungen, Patentanmeldungen) auf. Der Umweltwirtschaft ist es gelungen, nachhaltige Verbesserungen zu bringen und neue, zukunftssträchtige Arbeitsplätze zu schaffen, da sie sich aus den bestehenden Wirtschaftsstrukturen und regionalen Kompetenzen heraus entwickelt, eigene Querschnittstechnologien hervorgebracht und neue Märkte geschaffen hat.

Die Umweltwirtschaft in Nordrhein-Westfalen ist in ihren Anfängen zunächst zu einem großen Teil aus den traditionellen Aktivitäten der jeweiligen Unternehmen - mit Schwerpunkt in der Entsorgung - entstanden. Der Erwerb von einschlägigen Firmen oder von fremdem Know-how ist

dagegen wenig genutzt worden. Die Entwicklung der Umweltwirtschaft zeigt, daß Ökologie dann starke positive Anstöße für die Beschäftigung vermittelt, wenn sie früh und aus einer Vorreiterrolle heraus angegangen wird, da sie dann die Entwicklung neuer Technologien, Produkte und Märkte simuliert. Der frühe Einstieg in neue Technologien und Verfahren und in neue Geschäftsfelder hat der Wirtschaft im Ruhrgebiet neue Innovations- und Wachstumsimpulse vermittelt. Die Zukunftsbranche Umweltwirtschaft ist jedoch in vieler Hinsicht noch fest mit der Vergangenheit der alten Industrieregionen des Landes verbunden. Ihre Schwerpunkte konzentrieren sich immer noch stark auf herkömmliche "end-of-the-pipe"-Aktivitäten, obwohl sie schon früh im Anlagenbau und anderen Bereichen interessante Komponenten eines produktionsintegrierten und vorsorgenden Umweltschutzes realisiert und entwickelt hat und auch verstärkt in den Dienstleistungsbereich hineingewachsen ist (vgl. Abb. 17).

Die Situation der Umweltwirtschaft in Nordrhein-Westfalen hat sich verändert. Sie operiert heute, wie die deutsche Umweltwirtschaft insgesamt, kaum mehr aus einer Vorreiterrolle heraus - obwohl sie immer noch innovativ ist - womit sie ihre positive beschäftigungspolitische Funktion jedoch verliert. Die nordrhein-westfälische Umweltwirtschaft steht einem verschärften Wettbewerb aus dem In- und Ausland gegenüber. Auf diesen Sachverhalt reagieren zwar immer noch fast ein Drittel aller Unternehmen innovativ, wobei sich das Innovationsgeschehen allerdings immer mehr auf etablierte Produktlinien und Märkte konzentriert. Viele Unternehmen sind jedoch unter einem scharfen Kostendruck geraten, mußten Preisnachlässe und Markteinbußen hinnehmen. Das schlägt sich in einer nur noch langsam wachsenden und voraussichtlich bald stagnierenden Beschäftigungsentwicklung nieder.

Abb. 17: Schwerpunkte der nordrhein-westfälischen Umweltschutzwirtschaft



In diesem Zusammenhang sind zwei Sachverhalte wichtig: Erstens läßt die nordrhein-westfälische Umweltwirtschaft wichtige Wachstumsmärkte in Südostasien weitgehend aus und konzentriert sich dafür auf jene Auslandsmärkte, in denen bereits ein großer Wettbewerbsdruck herrscht. Zweitens sind die Umsätze mit den traditionellen Aktivitäten noch vergleichsweise stark auf Nordrhein-Westfalen konzentriert, während Umsätze mit neueren und wachstumsträchtigen Aktivitäten stärker außerhalb Nordrhein-Westfalens erzielt werden (vgl. Tab. 36).

Zusammenfassend kann man feststellen, daß die nordrhein-westfälische Umweltwirtschaft stark an Dynamik verloren hat. Sie ist zwar immer noch wettbewerbsstark, hat ihre Vorreiterrolle aber weitgehend eingebüßt. Ihre Erfolge in der Vergangenheit waren die Erfolge eines neuen, technisch wie wirtschaftlich nicht ausgereiften Wirtschaftszweiges. In Zukunft müssen die Erfolge der Umweltwirtschaft in vielen Geschäftsfeldern zunehmend unter Bedingungen eines weniger rasanten wirtschaftlichen Wachstums, einer größeren technologischen Reife und vor allem auch unter den Bedingungen einer stärkeren Internationalisierung von Umweltmärkten erzielt werden. Das wird sich auch in einer sich stark abschwächenden Beschäftigungsentwicklung niederschlagen (vgl. Nordhause-Janz/Rehfeld 1995).

Tab. 36: Regionale Umsatzschwerpunkte der nordrhein-westfälischen Umweltschutzwirtschaft in unterschiedlichen Geschäftsfeldern

Umsatzschwerpunkt	NRW	übrige alte Länder	neue Länder	Ausland
	in % des jeweiligen Umsatzes			
Abfallwirtschaft	38,2	23,4	14,9	23,5
Wasser/Abwasser	35,6	29,0	18,7	16,7
Luftreinhaltung	21,3	39,4	10,9	28,4
Lärmdämmung	11,8	71,7	7,2	9,3
Energie/Umwelt/emissionsarme Prozeßtechnik	16,0	44,1	13,9	26,0
Meß- und Regeltechnik	24,4	31,0	14,4	30,1
Planung/Beratung	40,2	41,9	3,0	14,9
Altlastensanierung	31,9	50,4	12,1	5,6
ohne Schwerpunkt	28,5	39,0	14,5	18,0
Sonstiges	39,6	24,2	17,2	19,0

Quelle: Nordhause-Janz/ Rehfeld 1995

3.5.3.1.3 Innovationsfähigkeit durch Entwicklung von Systemlösungen

Dieser Entwicklung kann sich die nordrhein-westfälische Umweltwirtschaft nur dann entziehen, so Experten, wenn sie innovativ neue Produkte und Angebote entwickelt, die bestehende Märkte in neue Richtungen führen oder neue Märkte schaffen.⁴³ Lehner (1996) sieht die zentrale Herausforderung darin, wirtschaftliche Angebote zu entwickeln, die über aktuelle politische Vorgaben

⁴³ Die Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen konstatiert ebenfalls grundsätzlich, daß dem aus Prozeßinnovationen resultierenden Rückgang des Arbeitsvolumens zu wenige Produktinnovationen gegenüberstanden, die den Rückgang hätten kompensieren können (vgl. Bd. II, 1997).

hinausgehen und damit den zukünftigen Umweltmarkt selbst strukturieren. Die meisten Unternehmen und öffentlichen Akteure, also potentielle Kunden, werden jedoch größtenteils erst bei politischen Vorgaben im Umweltbereich aktiv. Eine Möglichkeit, diese Tendenz zu durchbrechen, wird darin gesehen, daß die Umweltwirtschaft Angebote entwickelt, die auch jenseits von politischen Vorgaben unter Kosten- und Qualitätsgesichtspunkten wirtschaftlich attraktiv sind und sich in die Produktion wirtschaftlich integrieren oder sich mit Produktion und Innovation wirtschaftlich verknüpfen lassen. Für die trotz beträchtlicher Konzentrationstendenzen im Entsorgungsbereich nach wie vor stark mittelständisch strukturierte nordrhein-westfälische Umweltwirtschaft ist dies nur schwer zu bewältigen. Anwendungsfähige Vorschläge und Konzepte für die technische und organisatorische Gestaltung von Systemlösungen für betriebliches und überbetriebliches Stoffstrommanagement sind noch kaum verfügbar. Ihre Entwicklung ist also noch mit einem hohen Forschungs- und Entwicklungsaufwand verbunden.

Die Innovationsfähigkeit von Unternehmen sowie der Wirtschaft hängt darüber hinaus insgesamt stark von der Vernetzung von Innovationsprozessen ab. Das Fehlen von Innovationskooperationen markiert demnach eine wichtige Innovationsschwäche vieler Unternehmen, insbesondere von kleinen und mittleren Unternehmen. Innovationskooperationen gewinnen insbesondere da eine existentielle Bedeutung, wo es, wie im Umweltbereich, um die Verknüpfung unterschiedlicher Technologien ("Technologiefusionen") und um die Entwicklung komplexer Lösungsangebote und Systemlösungen geht. In diesem Zusammenhang werden regionale Innovationsnetze für die Entwicklung, Anwendung und Diffusion neuer Technologien sowie die Entwicklung neuer Produkte und neuer Märkte, aber auch als Standortfaktor für multinationale Unternehmen, die einem großen Innovationsdruck ausgesetzt sind, wichtig.

Seit einigen Jahren zeichnet sich bei multinationalen Unternehmen, insbesondere bei scharfem Innovationsdruck und hohen Anforderungen an die Kundenorientierung, ein Strategiewechsel ab. Diese Unternehmen versuchen verstärkt, die spezifischen Produktions-, Innovations- und Marktpotentiale unterschiedlicher Regionen im Rahmen dezentralisierter Produktions- und Innovationsstrukturen und eines differenzierten Marketings systematisch zu nutzen. Dadurch wird die Fähigkeit, innovative Milieus zu entwickeln und global zu vernetzen, zu einem wichtigen Attraktivitätsmerkmal von Regionen für multinationale Unternehmen und schafft darüber hinaus interessante Möglichkeiten für die Einbindung kleiner und mittlerer Unternehmen in globale Wirtschaftsstrukturen (vgl. Gordon 1996).

Lehner (1996) bilanziert, daß die Entwicklung von Systemlösungen, die ein umfassendes Stoffstrommanagement von der Produktion über das Recycling bis hin zur Entsorgung schaffen, ökologisch notwendig ist. Wirtschaftlich muß danach ein integriertes Produktionscluster "Umweltschutz" weiterentwickelt werden, das Produktions- und Innovationsketten im Umweltbereich möglichst umfassend repräsentiert und weit in andere Wirtschaftszweige ausstrahlt und dort Innovationsanstöße vermittelt.

3.5.3.2 Zukunftsbranche Bio- und Gentechnologie

In der Diskussion um die Zukunftsbranchen am Standort Deutschland und NRW wird die Bio- und Gentechnologie häufig genannt. Während Kritiker aus ethischen, gesundheits- und sozialpolitischen sowie ökologischen Gründen vor dieser Technologie warnen, sehen Befürworter sie als Fortschritt für die Gesellschaft. Auch der wirtschaftliche Stellenwert, den die Bio- und Gentechnologie in Zukunft einnehmen wird bzw. kann, ist umstritten. Die Gegner verweisen auf die hohen Kosten und die im Vergleich dazu geringen Gewinne. Außerdem besteht nach ihrer Meinung aufgrund des Potentials zur Effizienzsteigerung die Gefahr, daß Arbeitsplätze wegrationalisiert werden. Im Gegensatz dazu wird von den Befürwortern der Stellenwert der Bio- und Gentechnologie als zukünftige Schlüsseltechnologie für Deutschland hervorgehoben, die den wirtschaftlichen Erfolg Deutschlands im internationalen Wettbewerb garantiert. Vor dem Hintergrund dieser Diskussion wird in diesem Kapitel versucht, die wirtschaftliche Bedeutung der Bio- und Gentechnologie und ihr Arbeitsplatzpotential für das Land Nordrhein-Westfalen darzustellen. Nachfolgende Ausführungen basieren auf den Ergebnissen einer Studie der Prognos AG Basel zur kommerziellen Bio- und Gentechnik in Nordrhein-Westfalen im Auftrag des Wissenschaftszentrums Nordrhein-Westfalen (vgl. Becher/Haker/Schüler/Schuppenhauer 1997).

Die Bio- und Gentechnologie ist eine typische Querschnittstechnologie, die aufgrund vielfältiger Anwendungsfelder in den verschiedensten Wirtschaftszweigen sowohl als Forschungs- wie auch als Produktionsmethode eingesetzt wird. Sie entspricht daher keinem eindeutig abgrenzbaren Industrie- oder Gewerbebezweig (vgl. ebd.).

Im Bereich der Bio- und Gentechnologie sind sehr unterschiedliche Unternehmenstypen tätig. Die sogenannten Core-Biotechnologie-Unternehmen "entwickeln durch den unmittelbaren Einsatz biologischer Technologien in der eigenen Forschung und Entwicklung Problemlösungen und erzielen Wertschöpfung durch die Herstellung und den Vertrieb der sich daraus ergebenden Produkte und Dienstleistungen" (Becher/ Schüler/ Schuppenhauer 1997, S.13). Die Core-Unternehmen können wiederum nach den Anwendungsfeldern Therapeutika, Diagnostik, Agrar, Chemie, Nahrungsmittel, Umwelt, Labor und Analytik unterteilt werden. Neben den Core-Unternehmen gibt es im Bereich der Biotechnologie noch zahlreiche Dienstleistungs- und Zuliefererindustrien, wie z.B. den Anlagenbau, die Apparate- und Meßtechnik oder Beratungs- und Labordienstleistungsunternehmen. Diese arbeiten den Core-Unternehmen in Form von Beratung, Auftragsarbeiten oder durch den Verkauf von spezifischen Verbrauchsmaterialien und Geräten für das Labor oder die Produktion zu (vgl. ebd.).

3.5.3.2.1 Situation und Entwicklung der kommerziellen Bio- und Gentechnologie in Deutschland

Umsatz- und Beschäftigtenentwicklung

Die Zahl der deutschen Bio- und Gentechnologieunternehmen hat sich zwischen 1995 und 1996 verdoppelt (von 75 auf 150 Unternehmen). 1995 erwirtschafteten sie einen Umsatz von 2,2 Mrd. DM. Trotz der deutlichen Zunahme der Gründungen in diesem Technologiebereich ist die Bedeutung dieser Branche im Vergleich zu den USA eher gering. In den USA erwirtschafteten

1996 1.287 Bio- und Gentechnologieunternehmen einen Umsatz von 24 Mrd. Dollar. Allerdings schrieben nur 30 der us-amerikanischen Unternehmen schwarze Zahlen.

Auf der Grundlage von Einzelbetrachtungen für die kommerziell wesentlichen Anwendungsbereiche der Bio- und Gentechnologie Pharma (Therapeutika + Diagnostika), Ernährung, Landwirtschaft und Feinchemikalien⁴⁴ sowie Einschätzungen der deutschen Industrie wird für die deutsche Bio- und Gentechnologie bis zum Jahre 2000 ein Wachstum des Umsatzes auf etwa 4,1 Mrd. DM prognostiziert. Mit einer Wachstumsrate von 9 und 25 % je nach Wirkstoff und Produkt im Pharmabereich ist der Anstieg des Umsatzes überwiegend auf die Unternehmen dieses Anwendungsfeldes zurückzuführen. Dabei wird im Bereich Therapeutika bedingt durch weitere Kostensenkung, Harmonisierung, Restrukturierung und zunehmender Konkurrenz durch Generika nur ein mäßiges Anwachsen des Gesamtmarktes für Pharmazeutika von 4 bis 7 % p.a. bis zum Jahr 2000 erwartet. Mit einem starken Wachstum im Bereich Therapeutika von bis zu 25 % p.a. in einzelnen Teilbereichen wird dagegen beim Absatz von Generika und Biopharmazeutika gerechnet. Deutschland ist mit einem Umsatzanteil von 25 % der größte europäische Markt für Biopharmazeutika. Im Anwendungsfeld Diagnostika wird für Deutschland bis zum Jahr 2000 mit einem Wachstum von 9 % p.a. geschätzt. 1995 hatte die deutsche Diagnostika-Industrie einen Anteil am Weltmarkt von 25 %, d.h. rund 6,1 Mrd. DM.

Eine Prognose der Entwicklung im Bereich Ernährung und Landwirtschaft ist nicht möglich, da in diesem Bereich die Markteinschätzung und reale Umsatzerwartung größtenteils von der öffentlichen Meinung über die neuen Lebensmittel und der Bewertung dieser Meinung durch die Branche abhängt. Auch die technische Entwicklung wird z.B. im Bereich "neue Lebensmittel" als nicht ausreichend für einen wirtschaftlichen Erfolg angesehen. Zum gegenwärtigen Zeitpunkt ist daher das erwartete reale Marktvolumen für diese Segmente bis zum Jahre 2000 für Deutschland als gering oder vernachlässigbar einzuschätzen.

Im Anwendungsbereich Feinchemikalien wird für den Markt für industrielle Enzyme von 1995 bis 2000 ein langsames Wachstum als in den vorangegangenen Jahren von etwa 7 % p.a. erwartet. Der Markt für Vitamine im Anwendungsbereich Feinchemikalien wird dagegen weiter wachsen und in den nächsten Jahren bei etwa 400 Mio DM stagnieren. Die zukünftigen Entwicklungen im Anwendungsfeld Umweltbiotechnologie hängen von der Entwicklung der gesetzlichen Rahmenbedingungen und Verwaltungsvorschriften ab, die jedoch gegenwärtig eine weitere Markt- und Technologieentwicklung begrenzen.

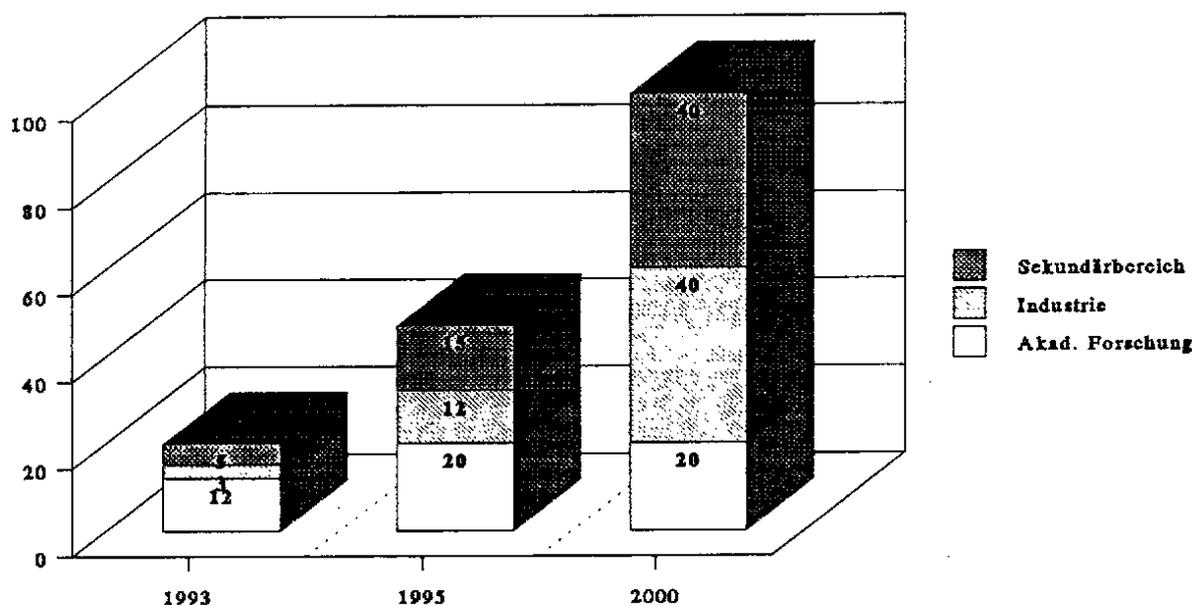
Im Bereich der Zulieferer wird geschätzt, daß zusätzlich zu den Leistungen der produzierenden Industrie (Diagnostika, Therapeutika, Agrobiotech) noch einmal 50 % zugeliefert werden. Der Bereich Feinchemikalien, Umweltbiotechnologie und Dienstleister wird mit weiteren 150 % des Umsatzes der kommerziellen Biotechnologie veranschlagt. Daraus kann gefolgert werden, daß für jede umgesetzte Mark im direkten Bereich der Biotechnologie (= in den Core-Unternehmen) weitere 0,8 bis 1 Mark durch diese indirekten Tätigkeiten der Dienstleister und Zulieferer umge-

⁴⁴ Im Anwendungsbereich Chemie ermöglicht die Anwendung biotechnischer Verfahren die Herstellung von Grund- und Feinchemikalien. Im Gegensatz zu den Grundchemikalien sind im Bereich der Feinchemikalien die Moleküle komplexer. Zum Bereich der Feinchemikalien zählt die Produktion von Vitaminen, Aminosäuren und Enzymen.

setzt werden. Bei Übertragung dieser Annahmen auf Deutschland müßten bis zum Jahr 2000 etwa 2 Mrd. DM Umsatz durch Zulieferer und etwa 6 Mrd. DM Umsatz durch Feinchemikalien, Umweltbiotechnologie und Dienstleister erreicht werden. Da sich diese Entwicklung jedoch noch nicht abzeichnet, muß davon ausgegangen werden, daß es sich hierbei um ein optimistisches Szenario handelt.

In Deutschland arbeiteten 1995 ca. 14.000 bis 19.000 Beschäftigte direkt in der Bio- und Gentechnologie-Industrie. Damit ist der Anteil der in der Bio- und Gentechnologie Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten in Deutschland immer noch sehr gering. In den USA gab es dagegen 1996 etwa 118.000 Beschäftigte in dieser Branche, zehn Jahre zuvor waren es nur 40.000.

Abb. 18: Projektierter Mitarbeiterentwicklung in Deutschland: Aggregierte Biotechnologie-segmente (in Tausend)



Quelle: Prognos (Becher/Haker/Schüler/Schuppenhauer) 1997

Prognos (1997) schätzt, daß die in Deutschland bis zum Jahr 2000 erreichbaren Arbeitsplätze in der kommerziellen Biotechnologie auf eine Bandbreite von 23.000 bis 40.000 kommen (vgl. Abb. 18). Dies würde einer Verdoppelung des Arbeitsplatzpotentials gegenüber 1992 entsprechen. Zusätzlich werden bis zum Jahr 2000 im öffentlichen Bereich - vor allem in der Forschung - weitere 20.000 Arbeitsplätze angenommen, mit einer vermutlich gegenüber heute leicht rückläufigen Tendenz. Bedauerlich ist die im Vergleich zu anderen Ländern stagnierende Entwicklung von Mitarbeitern im Bereich der Forschung. Darüber hinaus sollen im Jahr 2000 indirekt durch Biotechnologie bei Zulieferern und Dienstleistern etwa 40.000 bis 50.000 Arbeitsplätze entstehen. Bei dieser Prognose handelt es sich aber nicht um eine Netto-rechnung, denn Angaben zum Ausmaß der Substitutionseffekte in anderen Industrien durch den Einsatz von Biotechnologie in Deutschland liegen derzeit nicht vor.

Ursachen des schwachen Wachstums

Die Prognos-Prognose der zukünftigen Umsatz- und Beschäftigtenentwicklung in der Bio- und Gentechnologiebranche ist im Vergleich zu früheren Potentialabschätzungen wesentlich verhaltenner. Die Ergebnisse werden aber durch aktuelle quantitative Erhebungen und neuere Analysen belegt. Als Gründe für die vorsichtiger Beurteilung der Entwicklung der Bio- und Gentechnologie in den nächsten Jahren in Deutschland werden u. a. folgende Punkte genannt:

- "die zunehmende Globalisierung der Biotechnologie- Industrie,
- die Konzentration an Standorten außerhalb Deutschlands, insbesondere in Kalifornien und an der Ostküste der USA,
- die zu erwartende Stagnation und Kontraktion auf den europäischen Gesundheitsmärkten,
- die im Vergleich zum Ausland hohe Unsicherheit bei der Einschätzung der Marktentwicklung der Biotechnologie in den Bereichen Umwelt, Ernährung und Landwirtschaft und
- die Verluste durch Abwanderung der entsprechenden Industrien aus Deutschland, die voraussichtlich nur langfristig durch massive Anstrengungen zur Wiederansiedlung und Unterstützung der wirtschaftlichen Entwicklung der neueren Biotechnologie in Deutschland ausgeglichen werden können" (Becher/Schüler/Schuppenhauer 1997, S.17).

3.5.3.2.2 Bio- und Gentechnologie in Nordrhein-Westfalen

Bio- und Gentechnologieunternehmen in NRW - Strukturelle Übersicht

In Nordrhein-Westfalen gab es 1996 45 Core-Biotechnologie-Firmen und 6 weitere deutsche Niederlassungen ausländischer Core-Biotechnologie-Unternehmen. Darüber hinaus existieren in NRW etwa 40 Dienstleister und ca. 120 Zulieferer im Bereich Biotechnologie. Hinsichtlich der regionalen Verteilung dieser Unternehmen läßt sich eine Konzentration auf die Ballungsräume Köln und Düsseldorf feststellen. Eine Analyse der Unternehmensgrößenstruktur zeigt, daß es sich bei etwa zwei Drittel der Core-Biotechnologie-Unternehmen um kleine und mittlere Unternehmen handelt: 33 % der Firmen beschäftigen bis zu 10 Mitarbeiter, 31 % der Firmen weisen eine Unternehmensgröße von 10 bis 30 Mitarbeitern auf, 19 % der Firmen haben 31 bis 100 Beschäftigte und 17 % der Firmen mehr als 100 Mitarbeiter. In der Regel handelt es sich bei den Unternehmen mit höheren Beschäftigtenzahlen um etablierte Großunternehmen mit langjährigen Aktivitäten im Bereich der Bio- und Gentechnologie, während die kleineren Unternehmen der Tendenz nach sehr junge Firmen sind.

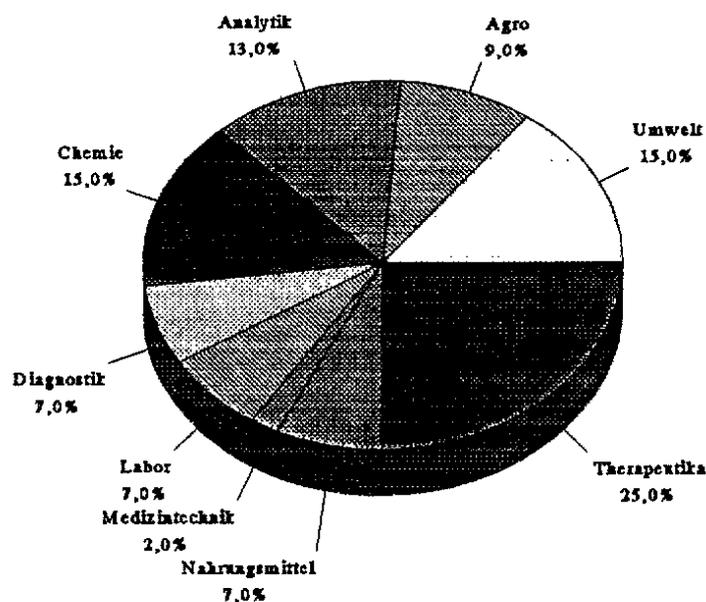
Klassische biotechnische Verfahren werden in NRW bereits über eine längere Zeitspanne hinweg angewandt, neun Firmen sind bereits mehr als 20 bis 30 Jahre im Bereich der kommerziellen Biotechnologie tätig. Viele der Bio- und Gentechnologieunternehmen in NRW sind jedoch sehr jung, allein fünf Unternehmensgründungen erfolgten im Jahre 1996. Mit gentechnischen Verfahren, die seit ca. 20 Jahren unterstützend in der kommerziellen Biotechnologie eingesetzt werden, wird in sechs Unternehmen seit mehr als 10 Jahren in NRW gearbeitet. Insgesamt gesehen sind die Firmen im Bereich gentechnischer Aktivitäten allerdings sehr jung, 10 Unternehmen arbeiten seit weniger als vier Jahren im gentechnischen Bereich und allein drei Unternehmen wurden 1996

gegründet.

Bei der räumlichen Verteilung der Core-Biotechnologieunternehmen ist eine Konzentration auf die Ballungsräume Köln und Düsseldorf festzustellen. Auch im bundesrepublikanischen Vergleich nimmt diese Region eine besondere Position ein. Die BioRegio Rheinland (Köln - Düsseldorf - Aachen - Wuppertal) wurde im BioRegio-Wettbewerb 1996 des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie als Modellregion ausgezeichnet. Ausschlaggebend dafür waren neben den breit gefächerten wissenschaftlichen und wirtschaftlichen Aktivitäten im Bereich der Bio- und Gentechnologie die 90 Mio DM Risikokapital aus der Region und ein hoher Vernetzungsgrad der Aktivitäten. Damit ist die Region Rheinland neben den Regionen aus München und dem Rhein-Neckar-Dreieck (Heidelberg - Ludwigshafen - Mannheim) eine der drei Biotechnologie-Modellregionen, die bis 2001 eine bevorzugte Förderung des BMFT in Höhe von 50 Mio DM erhalten. Für die Region Rheinland stellt die Auszeichnung vor allem einen großen Prestigegewinn dar, der die Akquirierung von ausländischen Firmen und Investoren erleichtern wird (vgl. BioGenTec NRW 1996).

In Abbildung 19 ist die Verteilung der nordrhein-westfälischen Bio- und Gentechnologieunternehmen auf die verschiedenen Anwendungsfelder dargestellt. Die größte Bedeutung kommt dabei dem Anwendungsbereich Therapeutika zu, der 25 % der Core-Biotechnologieunternehmen auf sich vereint. Weitere Schwerpunkte der Biotechnologie in NRW liegen in den Bereichen Umwelt, Chemie und Analytik.

Abb. 19: Aufteilung der Core-Biotechnikunternehmen auf die verschiedenen Anwendungsfelder



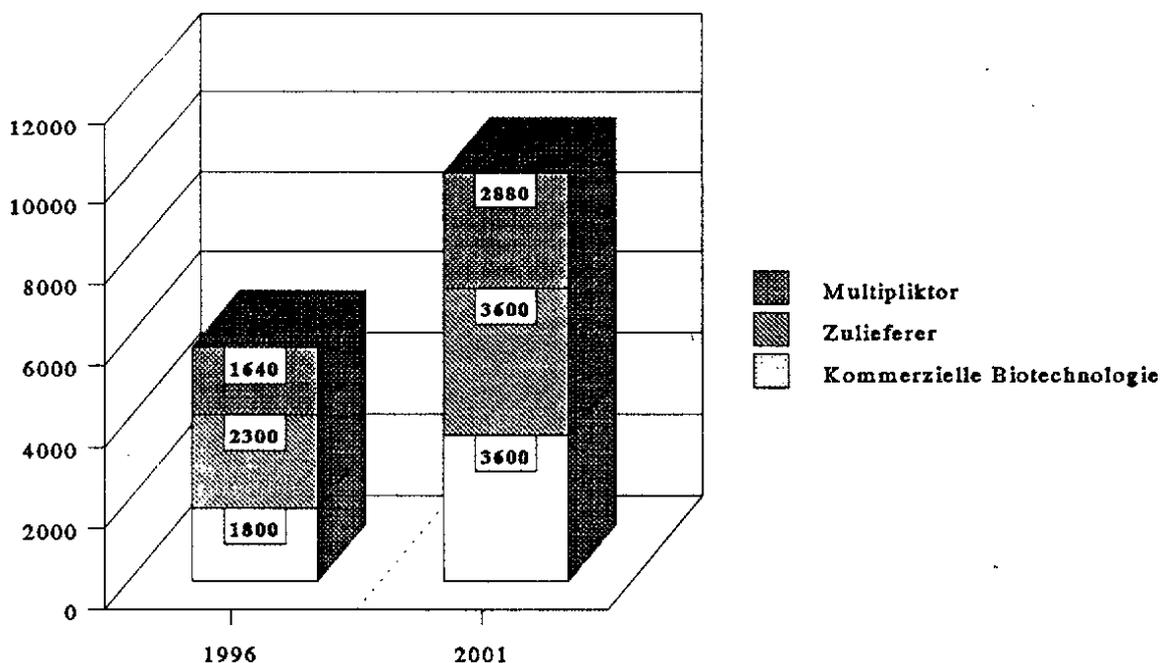
Quelle: Prognos (Becher/Haker/Schüler/Schuppenhauer) 1997

Gegenwärtige und zukünftige wirtschaftliche Bedeutung der Bio- und Gentechnologieunternehmen

In Nordrhein-Westfalen ist von den Bio- und Gentechnologie-Unternehmen 1996 ein Umsatz von ca. 511 Mio DM erwirtschaftet worden. Davon entfallen 30 Mio DM auf Dienstleistungen und 481 Mio DM auf die mit Hilfe der Bio- und Gentechnik hergestellten Produkte. Einige Unternehmen erwirtschaften noch keine Umsätze, da sie sich mit den Projekten noch in der FuE-Phase befinden. Insgesamt wurden von den Unternehmen rd. 270 Mio DM für Forschung und Entwicklung aufgewendet. Bis zum Jahr 2001 werden nach den Befragungsergebnissen von Prognos drei der Unternehmen ihren FuE-Aufwand um jährlich 100 % steigern und weitere drei Unternehmen erwarten einen Zuwachs von 50 bis 80 % pro Jahr.

In den Core-Biotechnologie-Unternehmen sind von insgesamt 13.000 Mitarbeitern 1996 1.800 Mitarbeiter direkt im Bereich der Bio- und Gentechnik beschäftigt. Dazu kommen weitere 2.300 Beschäftigte in den Dienstleistungsunternehmen und Zulieferfirmen der Bio- und Gentechnologie (vgl. Abb. 20). Zusätzlich werden durch die Bio- und Gentechnologie-Firmen sowie die Biotechnologie-Zulieferer und -Dienstleister Einkommenseffekte ausgelöst, wodurch wiederum indirekt weitere Beschäftigungseffekte ausgelöst werden. Hier wird von einer Größenordnung von ca. 1.640 weiteren Arbeitsplätzen ausgegangen. Insgesamt beläuft sich die Zahl der durch die Bio- und Gentechnologie in Nordrhein-Westfalen geschaffenen Arbeitsplätze 1996 auf 5.740.

Abb. 20: Abschätzung zukünftiger Beschäftigungsmöglichkeiten in der kommerziellen Bio- und Gentechnologie in Nordrhein-Westfalen



Quelle: Prognos (Becher/Haker/Schüler/Schuppenhauer) 1997

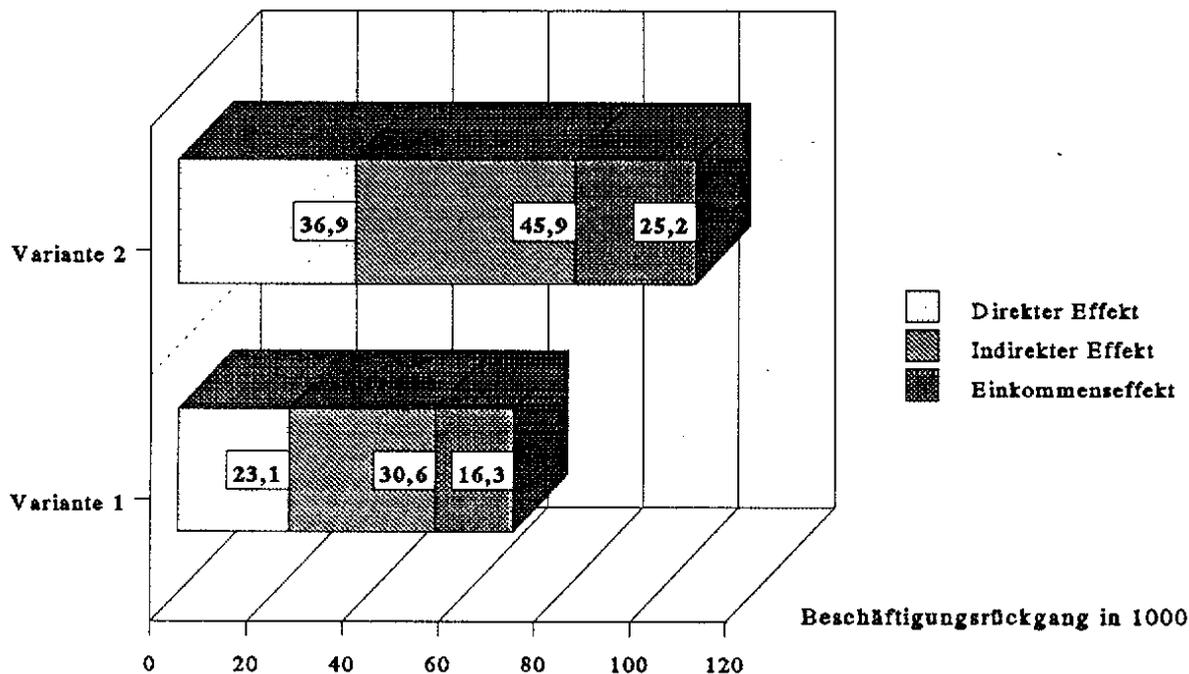
Eine gesicherte Abschätzung der zukünftigen Entwicklung der Beschäftigtenzahlen in der kommerziellen Bio- und Gentechnologie in NRW ist aufgrund der gegenwärtig noch geringen Nutzung der neuen Verfahren sowie dem frühen Entwicklungsstadium einzelner Projekte kaum möglich. Basierend auf den Ergebnissen einer Befragung der Bio- und Gentechnologieunternehmen wird von Prognos bis zum Jahr 2001 mit einer Verdoppelung der Beschäftigtenzahlen gerechnet.⁴⁵ In den bestehenden Core-Biotechnologie-Unternehmen wird danach bis zum Jahre 2001 die Zahl der Beschäftigten auf 3.600 ansteigen. Unberücksichtigt bleiben dabei jene zusätzlichen Arbeitsplätze, die durch weitere Unternehmensgründungen in dieser Branche entstehen werden. In den Zulieferer- und Dienstleistungsunternehmen wird danach bei parallelem Wachstum die Anzahl der Arbeitsplätze ebenfalls steigen, jedoch nicht in dem gleichen Ausmaß wie in der Vergangenheit, da gegenwärtig Überkapazitäten bestehen. Insgesamt wird mit einer Zunahme der Beschäftigtenzahlen auf 3.600 gerechnet. Zusammen mit den durch diese Arbeitsplätze wiederum ausgelösten Einkommenseffekten, die zusätzlich weitere 2.880 Arbeitsplätze schaffen, sind im Jahre 2001 insgesamt etwa 10.000 Arbeitsplätze direkt und indirekt mit der Bio- und Gentechnologie-Branche verknüpft. Allerdings finden bei dieser Berechnung die Substitutionseffekte, die durch das Wachstum der Bio- und Gentechnologie-Branche in anderen Unternehmen ausgelöst werden, keine Berücksichtigung.

Wie viele Arbeitsplätze über die kommerzielle Bio- und Gentechnologie und ihre Zulieferer hinaus an dieser Technologie hängen, wird von Prognos mittels einer Modellrechnung aufgezeigt, die die direkten und indirekten Produktionseffekte wie auch die Einkommenseffekte eines Verzichts auf die Verfahren der neuen Bio- und Gentechnologie auf die gesamtwirtschaftliche Entwicklung quantifiziert. Für die betrachteten Sektoren - Chemische Industrie sowie Nahrungs- und Genußmittelindustrie - wurden die Berechnungen in zwei Varianten, die in etwa die Bandbreite der möglichen zukünftigen Entwicklung umfassen, durchgeführt (vgl. Abb. 21).

Nach den Analyseergebnissen würde ein Verzicht auf die neue Bio- und Gentechnologie in Nordrhein-Westfalen bis zum Jahr 2005 einen Verlust von 70.000 (Variante 1) bis 108.000 (Variante 2) Arbeitsplätzen bedeuten. In den beobachteten Sektoren würden durch das Ausbleiben direkter Produktionseffekte nach Variante 1 23.000 und nach Variante 2 sogar 32.000 Arbeitsplätze wegfallen. 31.000 (Variante 1) bzw. 46.000 (Variante 2) Arbeitsplätze entfallen auf die Produktionseffekte in den Wirtschaftsbereichen, die indirekt mit der Bio- und Gentechnologie zusammenhängen. Die ausfallenden Einkommenseffekte würden einen weiteren Verlust von 16.000 (Variante 1) und 25.000 (Variante 2) Arbeitsplätzen bewirken. Diese Modellrechnung belegt, daß es im Falle eines Verzichts auf die Bio- und Gentechnologie in vielen indirekt mit dieser Technologie verbundenen Bereichen zu starken negativen Beschäftigungseffekten kommt. Die insgesamt durch die Bio- und Gentechnologie zu erwartenden Beschäftigungseffekte sind demnach größer als oft in der öffentlichen Diskussion unterstellt wird.

⁴⁵ Prognos weist jedoch darauf hin, "daß die Einschätzung der Perspektiven der kommerziellen Bio- und Gentechnik in NRW seitens der Unternehmen zwangsläufig noch mit einer großen Unsicherheit verbunden und damit nur schwer möglich ist. Zurückzuführen ist dies v.a. auf den Querschnittscharakter, die Interdisziplinarität und die enorme Komplexität der Bio- und Gentechnologie sowie andererseits auf die Einflüsse bestehender Rahmenbedingungen, die in ihrer Wirkung zum Teil noch sehr schwer beurteilt werden können"(ebd., S. 102).

Abb. 21: Negative Auswirkungen eines Verzichts auf die Bio- und Gentechnologie in NRW in den Sektoren Chemische Industrie und Nahrungs- und Genußmittelindustrie bis zum Jahr 2005



Quelle: Prognos (Becher/Haker/Schüler/Schuppenhauer) 1997

Entwicklung des Einsatzes der Bio- und Gentechnologie in den einzelnen Anwendungsfeldern

Die einzelnen Anwendungsfelder der Bio- und Gentechnologie weisen im Hinblick auf die Zahl der Arbeitsplätze, den FuE-Aufwand und die Umsatzzahlen große Unterschiede auf (vgl. Tab. 37). Der Bereich Therapeutika hat hinsichtlich der Beschäftigtenzahlen und des FuE-Aufwandes die größte Bedeutung in NRW. Die hohen Ausgaben für FuE sind vor allem auf die umfangreichen und kostenintensiven klinischen Studien für Pharmazeutika zurückzuführen. Die vergleichsweise geringen Umsatzzahlen in diesem Anwendungsbereich sind einerseits Folge fehlender Angaben eines pharmazeutisch tätigen Großunternehmens und andererseits dadurch bedingt, daß sich die Produkte einiger Unternehmen noch in der forschungsintensiven Entwicklungsphase befinden, so daß mit ihnen kein Umsatz erwirtschaftet werden kann. Letzterer Punkt erschwert zugleich eine eindeutige Abschätzung der zukünftigen wirtschaftlichen Entwicklung im Bereich Therapeutika. Unklar ist auch, ob zusätzlich weitere Aktivitäten im Bereich Bio- und Gentechnologie initiiert werden, da erst die Erfolgsaussichten der bestehenden Projekte abgewartet werden. Hinzu kommt, daß durch die anhaltende Kostensenkungsdiskussion die zukünftige Marktentwicklung weiter unsicher ist.

Einen hohen Stellenwert für den Arbeitsmarkt haben neben dem Bereich Therapeutika auch die Anwendungsfelder Labor und Analytik. Innerhalb der nächsten Jahre wird von den Unternehmen dieses Anwendungsbereichs mit einem jährlichen Wachstum von 20 bis 40 % gerechnet. Ein hoher Umsatz wird insbesondere mit der Produktion von Utensilien für den Laborbedarf erwirtschaftet. Gerade in diesem Bereich wird auch in Zukunft mit einer zunehmenden Nachfrage durch die anderen Anwendungsfelder gerechnet. Für den Anwendungsbereich Analytik stellt nach

Angaben eines von Prognos befragten Unternehmens die zunehmende Tendenz zur Auslagerung von biotechnischen Analyseverfahren seitens der Pharmaindustrie eine Art "Zukunftssicherung" dar. Die Anwendung moderner molekularbiologischer Verfahren wird die Leistungsfähigkeit der biologisch/medizinischen Analytik weiter verstärken, so daß die entsprechenden Unternehmen auch aus Wettbewerbsgründen nicht auf den Einsatz dieser Technologien verzichten können. Die Mehrzahl der Unternehmen im Bereich Analytik geht jedoch von einer Stagnation der Beschäftigtenzahlen bis zum Jahr 2001 aus.

Tab. 37: Bedeutende Unternehmenskennzahlen in den verschiedenen Anwendungsfeldern der Bio- und Gentechnologie in Nordrhein-Westfalen

	Agro	Analytik	Chemie	Diagnostika	Nahrungsmittel	Labor	Therapeutika	Umwelt
Mitarbeiter (Anzahl)	98	170	51	42	300	327	714	58
FuE-Aufwand (in Mio DM)	26	1,3	10	2	3	6,3	217	1,5
Umsatz (in Mio DM)	120	4,7	5,8	1	180	62,5	115,5*	5

* Dieser Umsatz ist wahrscheinlich deutlich zu niedrig, da die fehlenden Angaben eines pharmazeutisch tätigen Großunternehmens in Nordrhein-Westfalen eine stark einschränkende Auswirkung auf die Berechnung hatte.

Quelle: Prognos (Becher/Haker/Schüler/Schuppenhauer 1997)

Hinsichtlich der Umsatzzahlen steht der Anwendungsbereich "Nahrungsmittel" an erster Stelle. Auch im Hinblick auf die Beschäftigtenzahlen ist dieser Bereich von besonderer Bedeutung. Dies ist darauf zurückzuführen, daß es sich bei den Firmen dieses Anwendungsbereichs um langjährig etablierte und entsprechend große Unternehmen handelt. Bedingt durch die Verwendung langjährig etablierter Technologien und des Verzichts auf den Einsatz neuer kostenintensiver (gen)technischer Verfahren ist der FuE-Aufwand in diesem Anwendungsfeld gering. Einen weiteren Schwerpunkt in NRW bildet der Anwendungsbereich Landwirtschaft, der hauptsächlich durch ein bedeutsames Unternehmen der Saatveredelung geprägt wird. Im Landwirtschafts- wie auch im Nahrungsmittelbereich wird bezüglich der Markt- und Arbeitsplatzentwicklung in den kommenden Jahren mit einer Stagnation gerechnet, bei tendenziell abnehmender Mitarbeiterzahl. Dies ist u. a. im Nahrungsmittelbereich darauf zurückzuführen, daß die Produktentwicklungen eher auf die Substitution bestehender Produkte ausgerichtet sind, wengleich bestehende Arbeitsplätze mit dem Einsatz der Bio- und Gentechnik bzw. so gewonnener Vorprodukte gehalten werden können.

Die Anwendungsfelder Umwelt und Chemie haben gemessen an den Mitarbeiterzahlen eine vergleichbare wirtschaftliche Bedeutung für NRW. Prognos geht jedoch aufgrund fehlender Angaben einiger Unternehmen davon aus, daß insbesondere im Hinblick auf die Umsatzzahlen das Potential höher sein dürfte als die vorliegenden Zahlen wiedergeben. Die Entwicklung der Biotechnologie im Bereich Chemie hängt von vielen unsicheren Faktoren ab, was eine eindeutige Prognose unmöglich macht. Unklar ist beispielsweise, ob die kleinen Unternehmen mit Nischen-

produkten den Konkurrenzkampf mit den großen internationalen auch gentechnisch tätigen Unternehmen bestehen. Allerdings wäre in diesem Bereich auch das Potential der Anwendung biotechnischer Verfahren für eine "sanfte Chemie"⁴⁶ zu berücksichtigen. Im Umweltbereich ist der Einsatz biotechnischer Verfahren bedingt durch mangelnde Nachfrage seitens der öffentlichen Hand vorläufig begrenzt. Im Gegensatz dazu verbirgt sich vermutlich in der Industrie, die verstärkt umweltbiotechnologische Lösungen anwendet, ein großer Markt.

Für den Anwendungsbereich Diagnostika läßt sich in NRW eine geringe wirtschaftliche Bedeutung nachweisen. Dies ist einerseits auf die fehlenden Angaben der von Prognos befragten Unternehmen, andererseits auf das noch sehr junge Unternehmensalter und die geringe Größe dieser Unternehmen zurückzuführen. In den nächsten Jahren wird in diesem Anwendungsfeld, neben dem Bereich Labor, mit dem größten Wachstumspotential in NRW gerechnet. Allerdings wird das relative Gewicht aufgrund der Dominanz von KMU in diesem Anwendungsbereich zunächst gering bleiben.

Rahmenbedingungen und Probleme der Kommerzialisierung der Bio- und Gentechnologie

Die zukünftige Entwicklung der Bio- und Gentechnologie in Nordrhein-Westfalen hängt stark von den gegebenen Rahmenbedingungen bzw. Problemen bei der unternehmerischen Umsetzung ab. Die Befragung der nordrhein-westfälischen Bio- und Gentechnologie-Unternehmen durch Prognos ergab, daß NRW nach Meinung der Unternehmen prinzipiell günstige Bedingungen und eine erfreuliche Entwicklung aufweist.

Als ein besonderes Problem werden aufgrund der begrenzten Bereitstellung von Risikokapital die Finanzierung von FuE-Aktivitäten, die Produktionskosten und der Unternehmensaufbau angesehen. Hinsichtlich der Finanzierung über Banken wird von den Unternehmen kritisiert, daß die Entscheidungsträger zu wenig sachverständig und risikobereit sind und daß für die Unternehmen eine volle persönliche Haftung besteht. Außerdem ist für die Unternehmen der Zugang zu Kapital durch die in Deutschland vorherrschende Börsengesetzgebung eingeschränkt. Von den Unternehmen wird daher der Bereitstellung von Risikokapital eine große Bedeutung beigemessen. Die Forschungsförderung wird dagegen als nicht so bedeutend beurteilt. Für besonders wichtig wird vielmehr die Verbesserung der Rahmenbedingungen für die zukünftige Entwicklung der Unternehmen erachtet.

Neben den Finanzierungsproblemen werden von vielen Unternehmen Schwierigkeiten beim Aufbau geeigneter Organisations- und Vertriebsstrukturen sowie bei der Ermittlung von Marktpotentialen genannt. Dies ist u.a. auf die oftmals fehlenden betriebswirtschaftlichen Kenntnisse der aus dem naturwissenschaftlichen Bereich stammenden Unternehmensgründer zurückzuführen.

Der Vollzug der Gesetzgebung z.B. im Bereich der Genehmigungsverfahren für gentechnische Arbeiten wird dagegen von den nordrhein-westfälischen Unternehmen als weitgehend unproblema-

⁴⁶ Die Anwendung biotechnischer Verfahren im Bereich Chemie wird aufgrund ihrer besonderen ökologischen Potentiale, wie z.B. höhere Umweltfreundlichkeit durch geringeren Energieeinsatz, als sanfte Chemie bezeichnet.

tisch eingeschätzt und den Behörden in NRW vielfach eine gute Zusammenarbeit bescheinigt. Lediglich die Auflagen im Arbeits- und Umweltschutz wurden kritisiert. Die hier existierende unternehmerische Produkthaftung wird von den Unternehmen abgelehnt.

Die öffentliche Akzeptanz bio- und vor allem gentechnischer Aktivitäten ist für die meisten Unternehmen von geringer Bedeutung. Generell wird das Verhalten der Bevölkerung als neutral und die Resonanz als gering eingeschätzt. Eine Ausnahme bilden hier die Anwendungsfelder Landwirtschaft und Ernährung, deren in gentechnischen Verfahren hergestellten Produkte auf eine mangelnde öffentliche Akzeptanz treffen.

3.5.3.3 Neue Medien

Auswirkungen der Neuen Medien auf die Arbeitswelt

Die Neuen Medien verändern unsere Arbeitswelt in quantitativer und qualitativer Hinsicht grundlegend.

a) qualitative Aspekte:

- Die Neuen Medien beeinflussen die Art der Informationsverarbeitung und der Wissensgenerierung. CD-ROM, DVD, das Internet und Online-Dienste, Business-TV und andere Technologien erlauben Informationsverarbeitung in einer Komplexität und Differenziertheit, wie sie bisher nicht möglich gewesen ist. Der Zugriff auf Informationen etwa von globalen Datenbanken löst sich von örtlichen und zeitlichen Begrenzungen. Die Geschwindigkeit der Informationsverarbeitung begünstigt kürzere Innovationszyklen und maßgeschneiderte Produkte. Der Wettbewerbsdruck nimmt zu.
- Die Neuen Medien schaffen neue Formen der Arbeits- und Unternehmensorganisation und des vernetzten Arbeitens. Es bilden sich globale Firmennetzwerke, sogenannte virtuelle Unternehmen, die mit flachen Hierarchien auskommen, die Aufgaben konsequent delegieren und sich mit wenigen Mitarbeitern auf die Koordination von Produktion, Vertrieb und Marketing konzentrieren. Aber auch in den herkömmlichen Betrieben beschleunigen sich mit dem Einsatz der neuen Technologien die Arbeitsabläufe und verbessert und verändert sich die lokale und globale Kommunikation. Die Neuen Medien erleichtern dezentrale Unternehmensstrukturen, unterstützen den Austausch von Informationen und ermöglichen die Projekt- und Teamarbeit unabhängig von der gleichzeitigen Präsenz der Teamarbeiter an einem Arbeitsplatz. Das eröffnet die Möglichkeit zur Schaffung von Tele- oder Teleheimarbeitsplätzen.
- Die Neuen Medien eröffnen neue Tätigkeitsfelder und erschließen neue Märkte. Sie unterstützen klassische Tätigkeiten in der Informationsverarbeitung, aber sie generieren darüber hinaus neue Tätigkeiten, Produkte und Dienstleistungen. Dazu zählen insbesondere Arbeitsplätze im Bereich von Multimedia, der Hard- und Softwareentwicklung, der digitalen Medien oder der Informationsdienstleistungen. In einigen Wirtschaftsbereichen wird es zu Rationalisierungs- und Automatisierungseffekten kommen, vor allem in den Anwenderbranchen.

- Bei den Neuen Medien handelt es sich um Querschnittstechnologien:
 - Auf Arbeitsebene betreffen die Veränderungen schon heute - bei steigender Tendenz - jeden zweiten Arbeitsplatz in Deutschland. 1950 waren gerade 18 Prozent der Erwerbstätigen in Deutschland mit der Verarbeitung von Wissen und Information befaßt; heute sind es bereits 51 Prozent der Beschäftigten. Die Bildungs- und Qualifizierungsanforderungen verändern sich grundlegend.
 - Auf Unternehmensebene verändern die Entwicklungen im Bereich der Neuen Medien alle Wirtschaftsbranchen, Organisationen und öffentlichen Verwaltungen, nicht nur die Unternehmen der Informationswirtschaft. Die Bandbreite der Anwendungen reicht von der E-Mail über die Ferndiagnose in der Medizin, die Telereparatur und den Teleservice - zum Beispiel im Maschinenbau - bis hin zur Video-Konferenz, der Bild- und Internet-telefonie, dem Electronic Commerce und der Telearbeit. Kostenersparnisse sind die Folge, eine stärkere Präsenz und Transparenz für die Kunden sowie ein schnelleres und verbessertes Serviceangebot. Die Bedeutung der Faktoren Information und Kommunikation an der Wertschöpfung der Wirtschaftsprozesse nimmt, unterstützt durch die Informationstechnologien, weiter zu.

b) quantitative Aspekte:

Mit den Neuen Medien werden Erwartungen an Arbeitsplatzzuwächse verbunden. Wie hoch der Zuwachs ausfällt, läßt sich heute nicht genau beziffern. Eine seriöse Berechnung muß Arbeitsplatzverluste gegenrechnen, die aufgrund von Rationalisierungsprozessen in Anwenderbranchen unvermeidbar sind, zum Beispiel bei Banken, Versicherungen, der Tourismusbranche oder der öffentlichen Verwaltung. Genaue Prognosen sind aber gerade hier sehr schwierig, da sich durch Technologiesprünge schon in wenigen Jahren völlig neue Zukunftsszenarien entwickeln lassen, die nur wenige Jahre alte Studien obsolet erscheinen lassen.

Eine von DIW und Prognos (1995) verfaßte Studie erwartet eine schwach positive Beschäftigungsentwicklung durch Neue Medien, da deren verstärkte Nutzung auch zu Substitutionseffekten in anderen Medienbereichen, z. B. im Druck- und Verlagswesen, führt.

Das Münchner ifo-Institut (Hofmann/Saul 1996) entwickelte in einer unlängst vorgelegten Studie zwei Szenarien über den Einfluß der Informationsgesellschaft auf die Arbeit:

- Das Negativszenario geht bis zum Jahre 2005 von Verlusten von ca. 3 Mio Arbeitsplätzen in Deutschland, Frankreich, Italien und Großbritannien aus.
- Das Positivszenario erwartet, daß bis zum Jahre 2010 in Europa bis zu 6 Mio neue Jobs entstehen - unter der Voraussetzung, daß eine hohe Diffusionsgeschwindigkeit erzielt wird, zügig Standardisierungsvereinbarungen getroffen werden, der Regulierungsrahmen schnell angepaßt und die Akzeptanz der neuen Dienste durch die Konsumenten bald besser wird.

Die Unternehmensberatung Arthur D. Little hat auf der Grundlage der Daten von DIW/Prognos weitere Verfeinerungen und Berechnungen durchgeführt.⁴⁷ Demnach sind zu erwarten:

1. Arbeitsplatzeffekte in den Anwenderbranchen: Bis zum Jahre 2000 ist in der Summe mit leichten Arbeitsplatzverlusten durch Multimedia zu rechnen; die Arbeitsplatzwirkungen zwischen 2000 und 2010 bleiben insgesamt mit plus 71.000 sehr bescheiden.
2. Arbeitsplatzeffekte in den Anbieterbranchen, den sog. TIME (Telekommunikation, Information, Medien, Elektronik)-Industrien: Bis zum Jahre 2000 werden in diesen Branchen ca. 24.000 zusätzliche Arbeitsplätze entstehen, weitere 129.000 in den darauffolgenden zehn Jahren. Unter dem Strich bringt die Informationsgesellschaft bis zum Jahre 2010 danach etwa 210.000 neue Arbeitsplätze. Daneben sollen etwa 1,2 Mio Arbeitsplätze durch den Einsatz der Informations- und Kommunikationstechnologien gesichert werden können.

In Abwägung dieser und anderer Studien kann davon ausgegangen werden, daß die Arbeitsplatzzuwächse in den Anbieterbranchen (Hard- und Software-Hersteller, Info-Dienstleister, Medien etc.) ab der Jahrtausendwende die möglichen Arbeitsplatzverluste überkompensieren werden.

In den vergangenen beiden Jahren sind in der Informationswirtschaft in Deutschland rund 100.000 Arbeitsplätze geschaffen worden. Für die Anforderungen der neuen Branche scheint der Arbeitsmarkt allerdings nicht gerüstet. Zahlreiche hochqualifizierte Arbeitsplätze konnten nach Angaben des ZVEI bislang nicht besetzt werden, weil entsprechend qualifizierte Bewerber nicht vorhanden sind.

Unabhängig von den quantitativen Schätzungen kann nur die konsequente Integration der modernen Informations- und Kommunikationstechnologien in die Wirtschaftsprozesse die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft mittel- und langfristig sichern bzw. erhöhen. Die Unternehmen am Hochlohnstandort Deutschland sind auf qualitativ hochwertige, innovative Produkte und Dienstleistungen angewiesen, um auf dem Weltmarkt bestehen zu können. Würden sie auf den Einsatz der Neuen Medien verzichten, fielen die deutschen Unternehmen schnell und nachhaltig hinter den internationalen Standard zurück. Das hätte zur Folge, daß zahlreiche Arbeitsplätze in Deutschland gefährdet würden und neue, zukunftsorientierte Arbeitsplätze erst gar nicht entstehen würden.

Das Land Nordrhein-Westfalen bietet für die Informations-, Kommunikations- und Medienindustrie gute Voraussetzungen. Es gibt zahlreiche Initiativen, die das Land als Medienstandort etablieren, dazu zählen zum Beispiel das Medienkompetenzzentrum in Marl, die Medienstadt Köln und die geplante Multimedia-Akademie. Auch zahlreiche erfolgreiche Unternehmen aus der Informationswirtschaft - von der kleinen Software-Schmiede bis zum global agierenden Unternehmen - sind bereits heute in Nordrhein-Westfalen ansässig. Dadurch entstehen Impulse für neue Dienstleistungen und Produzenten. Heute sind bereits knapp 200.000 Menschen in NRW in der Medien- und Telekommunikationswirtschaft beschäftigt.⁴⁸

⁴⁷ vgl. "Innovationen und Arbeit für das Informationszeitalter" 1996, im Auftrag des Bundesforschungsministers bzw. des Rates für Forschung, Technologie und Innovation.

⁴⁸ Angabe der Landesregierung NRW.

Audiovisuelle (AV) Medienwirtschaft

Nordrhein-Westfalen gilt neben dem Mediendreieck Hamburg, München und Berlin als einer der vier attraktiven Medienstandorte in der Bundesrepublik. Insbesondere im Umfeld des WDR und später der privaten Veranstalter wie RTL, Vox und VIVA hat sich in der Region Köln eine Vielzahl von Produktionsfirmen und Dienstleistern angesiedelt. Die Konzentration der AV-Branche auf die "Rheinschiene" Köln (67 %), Bonn (6 %) und Düsseldorf (12 %) hat sich in den zurückliegenden Jahren weiter verstärkt.⁴⁹

Die Multimediabranche konzentriert sich in Nordrhein-Westfalen vor allem auf die Entwicklung von Technologien und Distributionsstrukturen. Von 1990 bis 1996 hat sich die Zahl der Unternehmen, in denen Mitarbeiter mit AV-spezifischen Tätigkeiten beschäftigt werden, von ca. 300 bis 400 auf zuletzt etwa 700 Unternehmen verdoppelt.

Die AV-Branche weist verschiedene Strukturmerkmale auf:

- ein geringes Alter der Unternehmen: auf Firmengründungen in dem Zeitraum von 1991 bis 1996 entfallen 39 %, von 1985 bis 1990 29 %, von 1975 bis 1984 19 % und vor 1975 14 % der Unternehmen. 1990 lag der Anteil der erst maximal fünf Jahre bestehenden Unternehmen noch bei 29 %, 1997 lag er bei knapp 39 % der Unternehmen.
- eine geringe Größe der Unternehmen: Klein- und Kleinstunternehmen dominieren; etwa 60 Prozent der Firmen haben maximal 5, 22 % zwischen 6 und 15 und 20 % 16 und mehr Mitarbeiter.
- ein beträchtliches Arbeitsmarktwachstum: nach eigenen Angaben wird für die Jahre von 1995 bis 1997 ein Arbeitsplatzzuwachs von 6 % erwartet.
- ein großer Anteil umsatzstarker Unternehmen: 13 % der Unternehmen haben einen Umsatz bis 250.000, 31 % von 250.000 bis 1 Mio, 24 % von 1 Mio bis 2,5 Mio und immerhin 32 % von 2,5 Mio und mehr. Die AV-Unternehmen gaben für 1995 bis 1997 eine geplante Steigerung des Umsatzes um etwa 39 Prozent an. An dieser Zahl gemessen ist das Belegschaftswachstum gering. Dies läßt auf die Realisierung starker Rationalisierungseffekte durch neue Produktionstechniken und auf eine zunehmende Beschäftigung von Freiberuflern und das Outsourcing bzw. den Ankauf von Leistungen schließen.

Der dominierende Geschäftsbereich der AV-Medienwirtschaft ist die Fernsehproduktion. Mehr als ein Drittel der Unternehmen erwirtschaftet einen beträchtlichen Teil des Umsatzes in diesem Marktsegment. Produktionsbereiche wie Videoproduktion oder Industriefilm sind mit 19 bzw. 14 % weitaus seltener die Hauptgeschäftsfelder⁵⁰ von AV-Unternehmen. 15 % der Unternehmen arbeiten im Bereich der Zukunftstechnologien Computeranimation und Multimedia. Die stärksten

⁴⁹ Die nachfolgenden Angaben basieren auf einer im Auftrag des Ministeriums für Wissenschaft und Forschung erstellten Studie, die eine aktuelle Bestandsaufnahme des AV-Arbeitsmarktes vornimmt und den kurz- und mittelfristigen Qualifikationsbedarf der audiovisuellen Medienwirtschaft in Nordrhein-Westfalen ermittelt. Die Studie beruht auf einer repräsentativen Branchenerhebung, Experteninterviews aus dem gesamten Bundesgebiet und Fallstudien in ausgewählten AV-Medienunternehmen; vgl. MWF 1998; Michel o.J.

⁵⁰ Hauptgeschäftsfelder sind nach der Definition der zugrundeliegenden Studie jene Bereiche, auf die mindestens 25 % des Gesamtumsatzes eines Unternehmens entfallen, Nebengeschäftsfelder jene mit weniger als 25 %.

Zuwächse werden in dem noch relativ kleinen Marktsegment "Online-Multimedia" erwartet, das 1996 von 3 % der Unternehmen im Hauptgeschäftsfeld und 12 % im Nebengeschäftsfeld bearbeitet wurde. Bis 1999 wird erwartet, daß 7 % der Unternehmen im Hauptgeschäftsfeld und 10 % im Nebengeschäftsfeld in diesem Bereich tätig sind (vgl. Tab. 38).

Tab. 38: Geschäftsfelder der AV-Medienwirtschaft

Geschäftsfelder (Mehrfachnennung; N = 198)				
	1996 in %		1999 (Plan) in %	
	Hauptgeschäftsfeld	Nebengeschäftsfeld	Hauptgeschäftsfeld	Nebengeschäftsfeld
Fernsehproduktion allg.	36	10	39	7
Videoproduktion allg.	19	10	18	9
Freier Produzent	13	7	15	5
Trickfilm	2	3	2	3
Dokumentarfilm	11	8	11	9
Industriefilm	14	13	15	13
Wissenschafts-/ Kulturfilm	11	5	10	5
Werbefilm	9	15	10	14
Postproduktion allg.	15	10	12	10
Synchronisation	2	7	3	4
Computer-Animation	5	12	7	10
Vervielfältigung/Kopierwerk	3	4	3	3
Ü-Wagen	6	1	6	1
EB-Team	4	10	4	9
Equipment-Verleih	5	6	5	5
Beleuchtung	2	3	2	3
Tonstudio	7	7	8	7
CD-Rom-Produktion	6	7	9	6
Pol/PoS-Systeme	5	4	7	4
Online Multimedia	3	12	7	10
Anderes Geschäftsfeld	3	1	4	2

Quelle: MMB-Michel Medienforschung und Beratung, in: MWF 1998

Entwicklung des AV-Arbeitsmarktes von 1990 bis 1996

Der Arbeitsmarkt für festangestellte Mitarbeiter ist von 1990 bis 1996 von 4.050 Beschäftigten auf 7.400 gestiegen. In dem Arbeitsmarktsegment Produzenten und Dienstleister hat sich die Zahl der Festangestellten mehr als verdoppelt (vgl. Tab. 39).

Von 1990 bis 1996 ist die Zahl festangestellter Mitarbeiter in TV-Sendern von ca. 2.300 auf ca. 3.700 Mitarbeiter in AV-Berufen gestiegen. In dem selben Zeitraum verzeichnen die technisch-kreativen Berufe besonders starke Zuwachsraten. Die Gruppe der Techniker (Bild-, EB- und Tontechniker) ist fast um das dreifache von 260 auf knapp 1.050 und die der Bild- und Toningenieur um fast das 2 1/2-fache von ca. 225 auf mehr als 570 Festangestellte gestiegen. Da Kameraleute, Bildmischer und Cutter auch in Sendeanstalten zunehmend in freier Mitarbeit beschäftigt werden, sind die Zuwächse in diesen Bereichen geringer. In der Berufsgruppe Redaktion und Programm (Redakteure und Journalisten) stieg die Zahl der festangestellten Beschäftigten von ca. 700 auf über 1.200 deutlich an, die festangestellten Medienarchivare verdoppelten sich von etwa 100 auf über 200 (vgl. auch Tab. 40). Bei den Produktionsberufen sind lediglich für die Berufe Produktionsleiter, Produktionsassistent und Disponent starke Zuwächse zu verzeichnen. In den Ausstattungsberufen ist nur die Nachfrage nach Bühnenhandwerkern stark angestiegen; andere, traditionell überwiegend freiberuflich ausgeübte Ausstattungsberufe wie Bühnenbildner oder Kostümbildner sind leicht zurückgegangen. Verlierer der aktuellen Entwicklung sind aufgrund der neuen elektronischen Bildtechnik die Kamera- und Cutter-Assistenten (1990: etwa 110 Festangestellte, 1996: 10). Leichte Rückgänge sind auch bei den primär technischen AV-Berufen wie Meßtechnikern und Beleuchtern zu verzeichnen.

Tab. 39: Festangestellte mit AV-Medienberuf in NRW (alle Berufsgruppen, einschließlich multifunktionale Medienberufe)

	1990	1996
TV-Veranstalter	2.300	3.700
Produzenten und Dienstleister*	1.750	3.700
AV-Medien NRW gesamt	4.050	7.400

* Basis 1996; Angaben von 198 Unternehmen, hochgerechnet auf 700 (Faktor 3,5)

Quelle: MMB-Michel Medienforschung und Beratung, in: MWF 1998

Das Arbeitsmarktsegment "Produzenten und Dienstleister" hat sich besonders expansiv von ca. 1.750 Festangestellten (1990) auf heute etwa 3.700 mehr als verdoppelt, was sich vor allem bei den Produktions- und Programmberufen zeigt. Stark angestiegen ist im Programmbereich die Zahl der festangestellten Drehbuchautoren: 1990: ca. 15, 1996 etwa 80 festangestellte Mitarbeiter. Bei den kreativ-technischen AV-Berufen sieht die Situation ähnlich positiv aus. Die Zahl der festangestellten Bild- und Tontechniker stieg auf das Vierfache, die der Kameraleute und Cutter auf das Dreifache der Vergleichswerte von 1990. Das Arbeitsmarktwachstum bei Ausstattungsberufen (ohne Grafik und Fotografie) ist weitaus geringer. Die Anfang der 90er Jahre vorausgesagte deutliche Nachfrageabnahme hat sich jedoch nicht bestätigt. Dies ist auf die Zunahme von Studio-

betrieben und den Boom bei Daily- und Weekly-Produktionen zurückzuführen. Vielmehr hat es in dieser Berufsgruppe einen Zuwachs von 370 auf etwa 570 Festangestellte gegeben. Die Anzahl der in dem erst gegen Ende der 80er Jahre entstandenen Berufsbild des Computeranimationsdesigners beschäftigten Festangestellten hat von etwa 20 im Jahre 1990 auf 110 stark zugenommen. Ein Teil dieser Zunahme belastet allerdings die klassischen Grafiker, deren Anzahl bei den Festangestellten von ca. 100 auf 75 zurückging.

Tab. 40: Entwicklung der Berufe (Basis Festangestellte insgesamt)

"Gewinner" u.a.	1990	1996
Producer	55	190
Produktionsleiter	110	240
Disponent	55	160
Drehbuchautor	15	80
Redakteur, Journalist	720	1.230
Medienarchivar	100	190
Bild-/Tontechniker	255	1.060
Bild-/Toningenieur	220	570
Kameramann/frau	300	470
Cutter/in	180	330
Computeranimationsdesigner	20	110

Quelle: Michel o.J.

Hinsichtlich des Beschäftigtenanteils von Frauen in den AV-Medien sind zum Teil große Veränderungen festzustellen. Während der Frauenanteil bei den TV-Veranstaltern nahezu gleich geblieben ist, ist er in dem Arbeitsmarktsegment der Produzenten und Dienstleister insbesondere in den Berufsgruppen Produktion, Redaktion und AV-Gestaltung z.T. stark gestiegen. Bei den Produktionsleitern lag das Verhältnis Männer zu Frauen im Jahr 1990 noch bei zehn zu eins, 1996 wurde diese Position von 95 Männern und 75 Frauen eingenommen. In der Aufnahmeleitung ist es sogar zu einer Umkehrung der Verhältnisse gekommen: hier stehen 1996 55 festangestellte Frauen 15 festangestellten Männern gegenüber. Bei den Redakteuren ist eine Trendwende auszumachen. 1990 betrug der Frauenanteil unter den Redakteuren nur 13 %, während er bis 1996 auf über 40 % angestiegen ist. Insgesamt sind ca. ein Drittel der in den AV-Medien festangestellten Beschäftigten Frauen (knapp 2.500 von 7.400).

Zu den festangestellten Beschäftigten müssen die freien Mitarbeiter in AV-Medienberufen hinzugerechnet werden. Genaue Zahlen darüber liegen nicht vor.⁵¹ Tabelle 41 gibt zum einen das

⁵¹ Arbeitsmarktanalysen hinsichtlich freier Mitarbeiter sind aufgrund des Fehlens einer eindeutigen und einheitlich verwendeten Definition und der Tatsache, daß diese Beschäftigten nicht in den vorhandenen amtlichen

Ergebnis einer Unternehmensbefragung sowie auf dieser Basis geschätzte bzw. hochgerechnete Zahlen zur Beschäftigung von Freiberuflern bzw. unständig Beschäftigten wieder.

Tab. 41: Anzahl der Freiberufler bzw. unständig Beschäftigten in der AV-Medienbranche in NRW 1996

Berechnungsbasis	Beschäftigte absolut
Angaben von 142 befragten Unternehmen	2.417
Geschätzte Anzahl in den 198 Unternehmen	3.400
Hochgerechnet auf 700 Unternehmen in NRW (Faktor 3.5)	12.000

Betriebsbefragung AV NRW 1996

Quelle: MMB-Michel Medienforschung und Beratung, in: MWF 1998

Angebot an und Qualifizierung für AV-Medienberufe in NRW

Seit 1990 hat sich die Auftraggeberstruktur für die privaten AV-Produzenten geändert: während das öffentlich-rechtliche Fernsehen 1990 der dominante Auftraggeber war, entfiel 1996 die Hälfte des Produktionsvolumens auf den Markt der privaten Veranstalter. Mit der Neuansiedlung von Sendern und der rasch wachsenden Programmproduktion geht eine wachsende Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften einher, die auf dem Arbeitsmarkt zu Engpässen geführt hat. Das Arbeitskräfteangebot ist lediglich im redaktionellen Bereich gut. Zahlreiche Unternehmen versuchten die zu Beginn der 90er Jahre bei Fachkräften für die mittleren Ebenen (Assistenten- und Operator-Funktionen) bestehenden großen Defizite durch eigene Qualifizierungsmaßnahmen (Training on the Job) kurzfristig zu decken. Ausbildungen, wie sie fast alle größeren AV-Medienbetriebe durchführen, finden in der Regel allerdings nicht nach einem systematischen Ausbildungsplan statt; es handelt sich dabei meist um Praktika oder Volontariate.

Gegenwärtig sehen insbesondere Produzenten und Dienstleistungsfirmen einen großen Mangel in den Berufsgruppen und Tätigkeitsbereichen der kreativ-technischen Berufe und Tätigkeiten (z.B. Kamera, Nonlinearer Schnitt, Special Effects, 3 D-Modellbau und Animation), der Ausstattungsberufe (z.B. Requisiteur/in, Bühnenbildner/in oder Maskenbildner/in), der Programmberufe (z.B. Drehbuchautor/in, Storyliner und Dramaturg/in) und der Produktions- und Managementfunktionen (insbesondere Producer und Filmgeschäftsführer).

Im Zuge der Einführung digitaler Technik hat sich der seit Anfang der 90er Jahre festzustellende Trend zur Entspezialisierung der Berufe weiter verstärkt, d.h. die Nachfrage nach ausschließlich technisch qualifizierten Mitarbeitern (Meßtechniker/in oder Sendetechniker/in) nimmt ab. Außerdem gewinnt die Beschäftigung von freien Mitarbeitern in der AV-Medienbranche, nicht zuletzt infolge des Rationalisierungsdrucks, eine zunehmende Bedeutung.

In NRW findet die Aus- und Weiterbildung für AV-Medienberufe sowohl auf der (Fach-)Hochschulebene als auch durch öffentliche und private Weiterbildungsinstitutionen und zunehmend auch im dualen System statt. Das Angebot an für den audiovisuellen Medienbereich qualifizieren-

Statistiken erfaßt werden, schwierig, was eine zeitlich und sektoral vergleichende Übersicht erschwert.

den Studiengängen ist seit 1990 mit 26 Studiengängen unverändert. Dabei handelt es sich überwiegend um Fachhochschulstudiengänge in den Bereichen Design und Medientechnik. Seit Anfang der 90er Jahre gibt es die Studiengänge Kamera (FH Dortmund) und Audiovisuelle Medien (Kunsthochschule für Medien Köln).

Die Fort- und Weiterbildungslandschaft für AV-Medienberufe hat sich stärker verändert. Da sich der sprunghaft steigende Personalbedarf nicht kurzfristig durch Ausbildung decken ließ, wurden die Unternehmen und ihre Verbände selbst zunehmend aktiv. So entstanden auf Initiativen von Unternehmen in der Region Köln 1992 die "Medienschule Erftkreis" und die Kölner "Schreibschule". Die "Medienschule Erftkreis" hat das vorrangige Ziel, den Bedarf an technisch-kreativem Nachwuchs für die mittlere Ebene (Assistenten- und Operator-Funktionen) zu decken, die Kölner "Schreibschule" soll talentierte Bewerber zu Drehbuchautoren ausbilden.

Ende 1996 wurde ebenfalls in Köln die "Filmschule" gegründet, die vor allem auf die Beseitigung des Engpasses bei der Ausbildung im Ausstattungsbereich (Requisiteure, Maskenbildner usw.) gerichtet ist. Das Fortbildungsangebot der Anfang 1997 eröffneten "Adolf-Grimme-Akademie" ist stärker auf das Segment der Programm- und Redaktionsberufe ausgerichtet, das die seit einiger Zeit vom Adolf-Grimme-Institut in Marl angebotenen Seminare für den TV-Nachwuchs um Spezialangebote für Redakteure und Produktionspersonal ergänzt.

Im Rahmen des sog. "Kölner Modells" werden neue, geregelte Ausbildungsberufe entwickelt. Das hier entstandene und inzwischen bundesweit anerkannte Berufsbild "Mediengestalter, Bild und Ton" scheint nach den bisherigen Erfahrungen geeignet, den Engpaß bei der Qualifizierung für technisch-kreative AV-Berufe zu beseitigen. Fast die Hälfte der bundesweit insgesamt etwa 250 angebotenen Lehrstellen für diesen neuen Beruf wird in Nordrhein-Westfalen angeboten.

3.6 Auswirkungen des Globalisierungsprozesses

3.6.1 Umfang und Ursachen der Globalisierung

Kein wirtschaftsstrukturelles Phänomen hat in jüngster Zeit solche Aufmerksamkeit auf sich gezogen und die wirtschaftspolitische Diskussion in den Industrieländern so stark beeinflusst wie die "Globalisierung". Der Begriff der "Globalisierung" wird in der öffentlichen und der wissenschaftlichen Diskussion diffus gebraucht. Im folgenden wird unter "Globalisierung" die weltweite Verflechtung der Volkswirtschaften durch die Entstehung globaler Kapital-, Technologie-, Güter- und Dienstleistungsmärkte und die immer stärkere Verbreitung weltweit agierender transnationaler Unternehmen und Unternehmensallianzen verstanden. Die öffentliche Diskussion über den Globalisierungsprozeß wird durch sehr unterschiedliche Grundpositionen bestimmt. Die einen - die "Apokalyptiker" - sehen in der Globalisierung vornehmlich den Ausbruch unkontrollierbarer Gewalten, die nur durch den Aufbau supranationaler politischer Steuerungskapazitäten unter Kontrolle zu bringen sind. Andere - die "Euphoriker" - bestätigen zwar, daß die Globalisierung zu immer stärkeren Beschränkungen der Handlungsmöglichkeiten der Nationalstaaten führt, sie sehen jedoch gleichzeitig großartige Chancen für eine Lösung der Entwicklungsprobleme der Dritten Welt und eine lang anhaltende Prosperität in den Industriestaaten (vgl. Ohmae 1996).

Die Ursachen für die Zunahme der Globalisierung der Märkte und der Produktion sind vielfältig. Einer der Gründe ist die weltweite Liberalisierung der Kapitalmärkte. Globale Finanzmärkte sind entstanden, die die Möglichkeit der Kapitalbeschaffung für die international agierenden Unternehmen stark erweitert haben. Die Globalisierung wurde darüber hinaus durch die Liberalisierung der Waren- und Dienstleistungsmärkte verstärkt, wodurch eine Ausweitung des internationalen Handels möglich wurde (vgl. Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen II 1997). Auch das Ende des Ost-West-Konflikts und die Öffnung der Märkte in den mittel- und osteuropäischen Reformländern hat sich förderlich auf die Globalisierung ausgewirkt. Eine freie Welthandelsordnung gestattet es, das in den modernen Informations- und Kommunikationstechnologien angelegte Entwicklungspotential zu mobilisieren. Die Entwicklung der modernen Informations- und Kommunikationsmedien sowie Verkehrsmittel führt zu einer starken Verringerung der Transportkosten. Aufgrund dieser Entwicklung wird die globale Vermarktung und Beschaffung hochwertiger Industrieprodukte und Dienstleistungen erstmals zur realen Möglichkeit. Diese Entwicklungen dürften in den nächsten Jahren auch den sektoralen Strukturwandel in Nordrhein-Westfalen in erheblichem Maße beeinflussen und sind daher für die Gestaltung der Leitlinien für eine zukunftsorientierte Politik von Belang.

Der Globalisierungsprozeß übt zwangsläufig einen starken Einfluß auf die wirtschaftliche Entwicklung in allen Ländern aus. Deutschland erwirtschaftet seit Jahren im Außenhandel Überschüsse. Allerdings ist von 1989 bis 1991 ein Rückgang des positiven Saldos Deutschlands im Warenhandel festzustellen. 1989 betrug der Außenhandelsüberschuß noch 134,6 Mrd. DM, 1990 lag er nur noch bei 105,4 Mrd. DM und erreichte 1991 seinen Tiefpunkt mit 21,9 Mrd. DM.⁵² Seitdem hat der Außenhandelsüberschuß wieder zugenommen und lag 1997 bei 121 Mrd. DM. Der Dienstleistungsverkehr verzeichnet traditionell einen Negativsaldo, der 1997 56 Mrd. DM (Ausgaben: 199 Mrd. DM, Einnahmen: 143 Mrd. DM) betrug. Der Hauptgrund dafür ist der Negativsaldo im Reiseverkehr. In einer im Auftrag der Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen vom RWI erstellten Studie wird konstatiert, daß 1990 im Außenhandel in Deutschland rd. eine Million Arbeitsplätze durch Exporte mehr gesichert wurden als durch Importe verlorengegangen sind.⁵³ Seitdem dürfte sich die Zahl der durch Export gestützten Arbeitsplätze in Deutschland verkleinert haben, da der deutsche Überschuß beim Warenhandel zurückgegangen ist, während der negative Saldo im Dienstleistungsverkehr größer geworden ist (vgl. ebd.).

Die Summe der unmittelbaren deutschen Direktinvestitionen im Ausland ist von 1976 bis 1996 von 49,1 Mrd. DM auf 422 Mrd. DM angestiegen. Im gleichen Zeitraum nahm der Bestandwert von Unternehmen mit ausländischer Kapitalbeteiligung in Deutschland von 63 Mrd. DM auf 290 Mrd. DM zu. Die Zahl der Beschäftigten in Unternehmen mit deutscher Kapitalbeteiligung im Ausland erhöhte sich von 1976 bis 1996 von 1.204.000 auf 3.008.000 Personen.⁵⁴ Bei Unterneh

⁵² Die Verschlechterung des Außenhandelssaldos nach 1989 ist in erster Linie Folge der mit der Wiedervereinigung dramatisch gestiegenen Absorption, also der Nachfrage in Ostdeutschland.

⁵³ Nach Angaben des RWI hat jedoch die Berechnung von Beschäftigungseffekten einen stark hypothetischen Charakter, so daß alle Berechnungen mit entsprechender Vorsicht zu interpretieren sind.

⁵⁴ Eine aktuelle Studie des RWI belegt, daß Unternehmen, die sich vermehrt im Ausland engagieren, auch im Inland eine überdurchschnittliche Entwicklung der Beschäftigung aufweisen, d.h. der Beschäftigungszuwachs im

men mit ausländischer Kapitalbeteiligung in Deutschland waren 1996 1.650.000 Personen beschäftigt. Hervorzuheben ist die rasche Ausweitung des Direktinvestitionsvolumens in den letzten Jahren, die sich in ähnlicher Weise auch für andere Industrieländer nachweisen läßt. Allerdings hat sich im Zuge dieses Wachstums der 1976 noch positive Saldo der deutschen Direktinvestitionsströme und der Beschäftigung umgekehrt. Deutschland weist seit Anfang der 80er Jahre sowohl beim Wert der Bestände der Direktinvestitionen als auch bei der Beschäftigtenzahl einen Negativsaldo auf.⁵⁵ Dieser Trend wird sich in Zukunft fortsetzen (vgl. ebd.).

In der zuweilen etwas euphorischen Globalisierungsdiskussion wird die derzeitige faktische Reichweite der Globalisierung im allgemeinen überschätzt. Die Direktinvestitionen und die Außenhandelsaktivitäten erfassen im Prinzip heute alle Länder der Welt, sind jedoch schwerpunktmäßig auf die Industrieländer der "Triade" (Nordamerika, Europa, Pazifischer Raum) konzentriert, wobei die EU-Region die Schwerpunktregion der deutschen Transaktionen bildet. Dies ist einerseits auf die geographische Nähe der EU-Länder und andererseits auf den Binnenmarkteffekt der EU, der eine Benachteiligung von Anbietern aus Drittstaaten bewirkt, zurückzuführen. 1995 kamen 76,3 % der Exporte und 75,9 % der Importe Deutschlands im Warenhandel aus den westlichen Industriestaaten, wobei die EU-Staaten mit einem Anteil von 55,5 % an den Importen und 57,7 % an den Exporten der größte Handelspartner waren, gefolgt von den USA, deren Anteil an den deutschen Importen 6,8 % und an den deutschen Exporten 7,3 % betrug. Aus den Entwicklungsländern Afrikas, Amerikas und Asiens sowie den Reformländern kamen 22,8 % der deutschen Importe, 22,9 % der deutschen Exporte gingen in diese Länder. Bei den deutschen Direktinvestitionsströmen kommt die Dominanz westlicher Industriestaaten noch deutlicher zum Vorschein. 1993 entfielen 87,3 % der deutschen Direktinvestitionen auf die westlichen Industrieländer, davon allein 47,9 % auf die EU-Staaten. Die ausländischen Direktinvestitionen in Deutschland stammten 1993 zu 96,3 % aus den westlichen Industriestaaten (EU-Staaten: 44,1 %). Die Direktinvestitionsströme zwischen Deutschland und den Entwicklungsländern, den Reformländern sowie Staatshandelsländern Asiens fallen entsprechend gering aus. Ihr Anteil an den gesamten deutschen Direktinvestitionen lag bei 12,7 %, der Anteil der aus diesen Ländern empfangenen Direktinvestitionen bei 3,6 %.

Eine Beurteilung der Auswirkungen des Globalisierungsprozesses auf die Handlungsspielräume der jeweiligen nationalen Wirtschaftspolitik ist problematisch. Unübersehbar ist, daß die Gestaltungsspielräume nationaler Politik aufgrund der zunehmenden Standortkonkurrenz zwischen den Industrieländern zusehends enger werden. Der Blick auf die in anderen Ländern für Investoren gebotenen Anreize zwingt zu Rücksichtnahmen beispielsweise in der Steuerpolitik, bei der Gestaltung des Arbeits- und Sozialrechts und der Gewährung von Vergünstigungen für Investoren. Vielfach ist ein Wettlauf um die günstigsten Standortangebote zu beobachten. Darüber hinaus gibt es aber auch den Ansatz, daß die Schaffung supranationaler Wirtschaftsräume (EU) genutzt werden kann, um Handlungsspielräume zu erhöhen und soziale Standards zu erhalten und auszubauen (vgl. Afheldt 1994).

In- und im Ausland korrelieren positiv.

⁵⁵ Dies ist für ein entwickeltes Industrieland mit hohem Einkommen als normal anzusehen.

Auswirkungen der Einführung des Euro auf die mittelständische Wirtschaft

Die europäische Integration schafft erweiterte Wachstumsspielräume für alle beteiligten europäischen Volkswirtschaften. Die kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) werden, unabhängig davon, ob sie auf lokale, regionale oder überregionale Märkte hin orientiert sind, insgesamt von den langfristig wirksamen positiven Impulsen profitieren, die aus der absehbaren Vertiefung der Integration des Binnenmarktes resultieren. In einer immer enger zusammenwachsenden europäischen Binnenwirtschaft, in der künftig die - schon im bisherigen europäischen Währungsverbund stark reduzierten - Wechselkursrisiken gänzlich entfallen, ergeben sich für die kleinen und mittleren Unternehmen des produzierenden Gewerbes und der Dienstleistungswirtschaft zusätzliche Anreize zu einem Auslandsengagement. Sowohl im Hinblick auf verbesserte "binnenwirtschaftliche" Perspektiven als auch im Hinblick auf die verbesserten Exportchancen im europäischen Raum werden von der Einführung des Euro - ein erfolgreiches monetäres Management durch die Europäische Zentralbank (EZB) vorausgesetzt - günstige Signale für die mittelständische Wirtschaft ausgehen. Die einmalig aufzubringenden Umstellungskosten nehmen sich vor dem Hintergrund der zu erwartenden langfristigen Integrationsgewinne demgegenüber relativ bescheiden aus.

Steigende Absatzerwartungen jenseits der deutschen Grenzen sind mit der Entwicklung des europäischen Binnenmarktes nicht zuletzt auch für die auf lokale und regionale Märkte spezialisierten KMU in den Grenzregionen des Landes zu erwarten. Dies ist allerdings ein wechselseitiger Prozeß, da auch kleinere Unternehmen der benachbarten Länder sich verstärkt auf den deutschen lokalen Märkten in den Grenzregionen engagieren werden, wie dies zum Beispiel im deutsch-niederländischen Grenzraum zu beobachten ist. Bislang halten sich die grenzüberschreitenden Transaktionen in relativ engen Grenzen, was nicht nur auf die bestehenden, nicht zu unterschätzenden sprachlichen Barrieren zurückzuführen ist, sondern auch auf soziokulturell bedingte Marktsegmentierungen wie relativ starke Bindungen der Kundenschaft an einheimische Anbieter, insbesondere im ländlichen Raum.

Zu rechnen ist allerdings auch mit einem - im Interesse der Verbraucher liegenden - verstärkten Wettbewerb auf solchen vorwiegend regionalen Märkten, die bislang als Domäne heimischer Produzenten galten. Die Einführung des Euro wird die Transparenz bestehender Preis- und Kostenunterschiede drastisch erhöhen und ausländische Wettbewerber dazu animieren, sich stärker als bislang auf deutschen Märkten zu engagieren. Es ist zu erwarten, daß die EndproduktHersteller bei Zulieferungen noch stärker als bisher auf Bezugsquellen im europäischen Ausland zurückgreifen werden und dabei Lohnkostenvorteile ausnutzen, die nicht voll durch etwaige Produktivitätsnachteile ausländischer Standorte kompensiert werden.

Wie das Beispiel des wettbewerbspolitischen Vorgehens der EU-Kommission gegen herstellerseitige Marktbeschränkungen auf dem Kfz-Neuwagenmarkt zeigt, führt der Integrationsprozeß auf längere Sicht zu veränderten Wettbewerbsbedingungen auf einzelnen Märkten; bislang bestehende Marktsegmentierungen längs der nationalen Grenzlinien werden zunehmend in Frage gestellt. Die Durchsetzung der wettbewerbspolitisch wohl begründeten "Brüsseler Linie" auf dem Kfz-Neuwagenmarkt dürfte z.B. zu großen Veränderungen der Marktstrukturen in diesem Bereich mit erheblichen - negativen aber auch positiven - Auswirkungen auf die Position der längs der

automobilen Wertschöpfungskette agierenden Unternehmen führen.

Angesichts der künftig sehr transparenten Preis- und Lohnstrukturen in Europa werden Arbeitskräftewanderungen im Binnenmarkt Auftrieb erhalten. Hiervon dürfte die Bauwirtschaft wie bislang schon in besonderem Maße betroffen sein. Die Versuche von Gesetzgeber, Exekutive und Tarifparteien, dieser Entwicklung durch Mindestlohnregelungen Einhalt zu gebieten, können diese Entwicklung zwar eindämmen. Sie bewegen sich allerdings stets auf einer kritischen Gratwanderung zwischen noch tolerierbaren sozialpolitisch motivierten Eingriffen in den Marktprozeß im europäischen Binnenmarkt und einem durch Gruppeninteressen motivierten Aufbau künstlicher Integrationshemmnisse.

3.6.2 Auswirkungen des Globalisierungsprozesses auf die mittelständische Industrie

Die mittelständische Wirtschaft sieht sich, soweit sie nicht durch Art ihrer Produkte und Leistungen auf lokale, kleinräumige Märkte beschränkt ist, durch die Globalisierung auf besondere Art herausgefordert, denn je größer die Märkte sind, um so eher können große Unternehmen Skalenvorteile in Produktion, Beschaffung und Absatz realisieren. Die Globalisierung könnte somit den großen Unternehmen entscheidende Vorteile gegenüber den kleineren eröffnen. Zugleich werden die kleineren Unternehmen aus der Sicht nationaler Wachstums- und Beschäftigungspolitik interessanter. Anders als bei weltweit operierenden Großunternehmen ist ihre Ressourcenbasis fest im nationalen bzw. regionalen Umfeld verankert, ihr wirtschaftliches Schicksal also viel stärker mit dem "Standort" NRW oder Deutschland verbunden als dasjenige der Großen.

Art und Ausmaß der Auswirkungen der Globalisierung auf die mittelständische Industrie stellen sich in Abhängigkeit von deren Branchenzugehörigkeit und Stellung im Prozeß der volkswirtschaftlichen Leistungserstellung sehr unterschiedlich dar. Zum einen hebt die Globalisierung die gewachsene Hierarchie der Märkte nicht auf, sondern führt - bei grundsätzlichem Erhalt der Markthierarchien - zur allmählichen Transformation nationaler oder kontinentaler Märkte in globale Märkte. Die unteren Ebenen der überkommenen Markthierarchie - lokale und regionale Märkte - werden hingegen von diesen Prozessen nicht direkt erfaßt. Zum anderen ist die Globalisierung auch auf Güter- und Dienstleistungsmärkten, die nicht zwangsläufig territorial begrenzt sind, sehr unterschiedlich weit fortgeschritten, so daß sich der Druck des internationalen Wettbewerbs nicht in allen Bereichen in gleichem Maße bemerkbar macht.

Die überwiegend auf lokalen Märkten tätigen Unternehmen (rd. 66 % aller Unternehmen) stehen ganz überwiegend nicht im Wettbewerb zu ausländischen Anbietern und dürften sich angesichts der engen räumlichen Bindung des Absatzes auch künftig einem solchen Wettbewerb nicht stellen müssen. Eine Ausnahme bilden hier lediglich die in den Grenzregionen zu Nachbarländern ansässigen Unternehmen. Auch die auf regionalen Märkten operierenden Unternehmen (20 bis 25 % aller Unternehmen), bei denen es sich fast ausschließlich um KMU handelt, stehen in der Regel nicht im Wettbewerb zu ausländischen Unternehmen. Jedoch ist hier der Anteil der in grenzüberschreitende Transaktionen einbezogenen Unternehmen deutlich höher als im Falle der erstgenannten Gruppe. Die mittelständischen Unternehmen hingegen, die international marktgängige Güter und Leistungen anbieten (10 bis 12 % aller Unternehmen), müssen sich auf den heimischen und

internationalen Märkten im Wettbewerb mit ausländischen Anbietern behaupten. Es handelt sich dabei überwiegend um mittelständische Unternehmen des verarbeitenden Gewerbes, der Bauindustrie, des Handels und Transportgewerbes und um Anbieter hochqualifizierter, produktionsorientierter Dienstleistungen. Für diese Unternehmen macht sich die Globalisierungstendenz direkt bemerkbar, wenn auch von Zweig zu Zweig mit recht unterschiedlicher Intensität.

3.6.2.1 Globale Konkurrenz für die mittelständische Industrie und Umstrukturierung des intraindustriellen Beziehungsgeflechts

Mittelständische Unternehmen sind auf den heimischen Märkten in den vergangenen Jahrzehnten zunächst in solchen Industriezweigen durch internationale Wettbewerber aus den neuen Industrieländern und Schwellenländern herausgefordert worden, die industrielle Massenbedarfsgüter oder relativ einfache Investitionsgüter herstellen. Hiervon war in besonderem Maße die Textilindustrie betroffen, deren dramatischer Schrumpfungsprozeß noch nicht gänzlich abgeschlossen sein dürfte. Seit den achtziger Jahren macht sich auch in der auf die Herstellung komplexer Produktionsgüter spezialisierten Investitionsgüterindustrie (insbesondere Maschinen- und Anlagenbau) ein verstärkter Wettbewerbsdruck bemerkbar, der vor allem von japanischen Herstellern, neuerdings allerdings auch von Herstellern aus den neuen Industrieländern Asiens, ausgeht.

Das genaue Ausmaß der Arbeitsplatzverluste in der Industrie in Folge des verstärkten internationalen Wettbewerbsdrucks läßt sich nur schwer beziffern. Es wird davon ausgegangen, daß der starke Arbeitsplatzabbau im verarbeitenden Gewerbe in den letzten zwanzig Jahren unter anderem auf die vertiefte weltwirtschaftliche Verflechtung zurückzuführen ist und daß sich die derzeitige Rationalisierungswelle wesentlich aus dem Bestreben der Unternehmen, dem Anpassungsdruck des verschärften internationalen Wettbewerbs standzuhalten, erklärt. Zwischen dem nationalen und europäischen sektoralen Strukturwandel einerseits und dem Globalisierungsprozeß andererseits besteht somit eine enge Beziehung.

Besonders kritisch stellt sich derzeit die Entwicklung in der industriellen Zulieferwirtschaft dar. Im Zuge der Durchsetzung neuer Produktionskonzepte reduzieren die industriellen EndproduktHersteller ihre Fertigungstiefe, lagern also einen Teil der vorgelagerten Glieder der Wertschöpfungskette aus dem eigenen Unternehmen aus. Dies eröffnet den mehrheitlich mittelständischen Zulieferern zunächst beträchtliche zusätzliche Produktionschancen. Zugleich sind die Hersteller - vor allem in der Automobilindustrie - bemüht, die Zahl ihrer Direktlieferanten durch Bezug kompletter Baugruppen zu reduzieren. Unter den Zulieferfirmen findet somit ein Ausleseprozeß statt, in dessen Verlauf sich entscheidet, wer sich angesichts radikaler Forderungen der Hersteller bezüglich Preissenkungen, Qualitätsgestaltung und Lieferkonditionen künftig am Markt behaupten kann und welche Stelle die überlebenden Zulieferfirmen in der Zuliefererhierarchie einnehmen. Zumindest in der Automobilindustrie hat sich die Zahl der Direktlieferanten in den letzten Jahren bereits deutlich verringert, und es ist zu erwarten, daß ein erheblicher Teil der deutschen Zulieferunternehmen über kurz oder lang zum Marktaustritt gezwungen sein wird (vgl. Fieten 1995).

Die Veränderungen in der Automobilindustrie bildeten den Auftakt für vergleichbare Entwicklungen in anderen Bereichen der Industrie. Dabei steht "Lean Production" als Synonym für einen

immer weiteren Kreis neuer Produktionskonzepte, die tiefgreifend in bestehende Unternehmensstrukturen und in das Geflecht der intraindustriellen Beziehungen zwischen kleinen, großen und mittleren Unternehmen eingreifen. Kerngedanke der Neuerungen ist es, die (betrieblichen) Aktivitäten längs der "Wertschöpfungskette" zu optimieren, in den betrieblichen Abläufen einer ganzheitlichen Sicht von Forschung und Entwicklung, Produktion, Beschaffung und Marketing zum Durchbruch zu verhelfen und bestehende Rationalisierungspotentiale konsequent auszuschöpfen (vgl. Pfeiffer/Weiß 1994).

Die kleinen und mittleren Industrieunternehmen haben die neuen Produktionskonzepte bisher in geringerem Maße angenommen und durchgesetzt als die großen Unternehmen (vgl. Dreher u.a. 1995). Das hat zum Teil mit den mit der Verwirklichung bestimmter Konzepte verbundenen Kosten (z.B. beim Total Quality Management) zu tun, stellenweise mit einer unzureichenden Anpassungsbereitschaft mancher KMU, ganz wesentlich jedoch auch damit, daß diese Konzepte nur in begrenztem Maß der speziellen Situation kleiner und mittlerer Industrieunternehmen gerecht werden. Allerdings ist davon auszugehen, daß sich die KMU der Rationalisierungswelle, die sich aufgrund des stärkeren Wettbewerbsdrucks immer weiter verbreitet, nicht auf Dauer entziehen können.

Der Selektionsprozeß des Wettbewerbs unter den Zulieferfirmen wird wesentlich dadurch verschärft, daß immer mehr Endprodukthersteller dazu übergehen, Zulieferungen zu günstigen Konditionen aus dem Ausland zu beziehen (vgl. Tab. 42). Beschränkte sich der Bezug von Bauelementen aus ausländischen Quellen in der Anfangsphase des "global sourcing" vornehmlich auf einfache Bauteile, so zeichnet sich hier eine Verschiebung zugunsten des Bezugs auch komplexerer Bauelemente ab. Gleichzeitig ist zu beobachten, daß auch ein Teil der Zulieferunternehmen - insbesondere die großbetrieblichen Systemzulieferer - seinerseits in verstärktem Maße dazu übergeht, sich Bezugsquellen auf internationalen Märkten zu erschließen. 1991 entfielen 23,4 % aller Industriebezüge auf Importe. Unter den betrachteten drei Branchen lag die Importquote beim intermediären Verbrauch am höchsten in der elektrotechnischen Industrie (26,3 %) und am niedrigsten im Maschinenbau (19,7 %). Der Straßenfahrzeugbau nahm mit einer Importquote von 23,3 % eine Mittelstellung ein.

Die Hoffnungen auf ein höheres Marktvolumen, die in die erwartete Verringerung der Wertschöpfungstiefe bei den Endproduktherstellern gesetzt wurden, haben sich im betrachteten Zeitraum nicht bestätigt. Von den gestiegenen Vorleistungsbezügen der Industrie haben wesentlich die heimischen tertiären Bereiche profitiert, was insbesondere auf das "Outsourcing" produktionsbezogener Dienstleistungen zurückzuführen ist. Die feststellbare Erhöhung der Bezüge industrieller Vorleistungen hat vor allem zur Ausweitung der Vorleistungsimporte geführt, also ausländische Hersteller begünstigt. Zugleich erscheinen die in die Verringerung der Wertschöpfungstiefe ursprünglich gesetzten Hoffnungen im nachhinein überzogen. Zwar wurde die Wertschöpfungstiefe in den Assemblerbetrieben deutlich verringert, im Konzernverbund der Endprodukthersteller zeichnen sich jedoch deutlich unterschiedliche Entwicklungen ab. Die Unternehmen der elektrotechnischen Industrie und des Maschinenbaus haben ihre firmeninternen Bezüge stark zurückgefahren (vgl. Tab. 42), diejenigen der Automobilindustrie die ihrigen, die ohnehin schon besonders umfangreich waren, noch ausgeweitet.

Tab. 42: Vorleistungsbezüge des deutschen Maschinenbaus, Straßenfahrzeugbaus und der elektronischen Industrie, früheres Bundesgebiet* 1978 - 1991

	Vorleistungen in Mio DM				Veränderung 1978-1991 in %
	1978	1987	1990	1991	
Vorleistungsbezüge der elektrotechnischen Industrie Früheres Bundesgebiet; 1978-1991					
Produktionswert	85.521	144.469	188.744	207.935	143,1
Vorleistungen insgesamt	40.163	67.757	97.928	109.769	173,3
Vorleistungen des verarbeit. Gewerbes	29.346	45.344	65.321	72.584	147,3
darunter:					
bereichsinterner Verbrauch	13.629	18.597	26.345	29.865	119,1
davon:					
firmeninterne Lieferungen über den Markt bezogen	788	503	743	789	0,1
	12.841	18.076	25.602	29.049	126,2
davon:					
aus der Einfuhr	2.339	6.430	7.257	8.369	257,8
aus inländischer Produktion	10.502	11.646	18.345	20.680	96,9
Vorleistungsbezüge des deutschen Straßenfahrzeugbaus Früheres Bundesgebiet; 1978-1991					
Produktionswert	115.653	202.536	254.152	289.032	149,9
Vorleistungen insgesamt	70.520	129.804	171.013	195.186	176,8
Vorleistungen des verarbeit. Gewerbes	56.739	94.581	127.857	144.141	154,0
darunter:					
bereichsinterner Verbrauch	24.250	40.092	52.514	61.001	151,6
davon:					
firmeninterne Lieferungen über den Markt bezogen	6.502	12.329	15.275	17.778	173,4
	17.748	27.763	37.239	43.223	143,5
davon:					
aus der Einfuhr	3.883	8.154	13.655	15.806	307,1
aus inländischer Produktion	13.865	19.609	23.584	27.417	97,7
Vorleistungsbezüge des deutschen Maschinenbaus Früheres Bundesgebiet; 1978-1991					
Produktionswert	106.736	153.735	213.969	231.142	116,1
Vorleistungen insgesamt	58.707	84.970	121.583	133.244	127,0
Vorleistungen des verarbeit. Gewerbes	44.037	58.912	82.172	88.439	100,8
darunter:					
bereichsinterner Verbrauch	19.691	25.659	31.304	35.287	79,2
davon:					
firmeninterne Lieferungen über den Markt bezogen	263	140	172	101	-61,6
	19.428	25.519	31.132	35.186	81,1
davon:					
aus der Einfuhr	2.224	5.208	4.757	5.323	139,3
aus inländischer Produktion	17.204	20.311	26.375	29.863	73,6

* Für 1991 Angaben für Gesamtdeutschland.

Quelle: Statistisches Bundesamt 1978, 1983 und 1991, Berechnungen des Gutachters B. Lageman

Per saldo ergibt sich aus den dargestellten Entwicklungen - zunehmende Importe, begrenzte Ausweitung der industriellen Vorleistungsbezüge der Endprodukthersteller, stärkere Stellung der zumeist großbetrieblichen Systemlieferanten - eine Schwächung der Marktpositionen der mittelständischen Zulieferunternehmen. Diese sehen sich in der Tendenz einer zunehmenden Verdrängungskonkurrenz ausgesetzt. Zugleich sehen sich die Zulieferunternehmen einer Fülle von Forderungen seitens ihrer großbetrieblichen Abnehmer gegenübergestellt, deren Erfüllung einen erheblichen Anpassungsdruck mit sich bringt (vgl. Fieten/Friedrich/Lageman 1997). Die Palette

der Anforderungen reicht von drastischen Kostenreduktionen über produktionssynchrone Lieferung (Just-in-Time-Prinzip), die Einführung der neuen Qualitätsnormen (ISO 9000) (vgl. Kap. 5.3) und von verschiedenen Verfahren des Total Quality Management (z.B. statistische Prozeßregelung) bis hin zur Teilnahme am Simultaneous Engineering, welches die Zulieferer in die FuE-Tätigkeit der Endprodukthersteller einbindet - mit durchaus problematischen Implikationen für den Know-how-Schutz der Zulieferunternehmen. Überdies sehen sich die Zulieferer dazu gezwungen, verstärkte Anstrengungen im Bereich der betrieblichen Weiterbildung und der Arbeitszeitflexibilisierung zu unternehmen, um dem steigenden Qualitäts- und Kostendruck zu begegnen.

3.6.2.2 Globalisierungstendenzen der mittelständischen Industrie

Kleine und mittlere Industrieunternehmen sehen sich im Zuge der zunehmenden internationalen Wirtschaftsverflechtung nicht nur einem intensiveren Wettbewerb auf den heimischen Märkten gegenübergestellt, sondern auch dazu herausgefordert, sich ihrerseits verstärkt auf internationalen Märkten zu betätigen und somit selbst von der Globalisierung zu profitieren. Allerdings stehen einem stärkeren Auslandsengagement der KMU Hemmnisse entgegen, die für große Unternehmen keine Rolle spielen. Export- und Importtätigkeit als einfachste Form des Engagements auf internationalen Märkten setzen Marktkenntnisse und die Erschließung geeigneter Vertriebswege voraus. Außenhandelsaktivitäten werden sich erst dann als profitabel erweisen, wenn eine Mindestgröße des Auslandsengagements erreicht ist, was sich vor allem in der Anfangsphase des Aufbaus von Exportbeziehungen als kritische Hemmschwelle erweisen kann. Mittelständische Unternehmen verfügen vielfach weder über die personellen noch die organisatorischen Kapazitäten, die notwendig sind, stabile Beziehungen zu ausländischen Kunden aufzubauen und aufrechtzuerhalten. Sprachprobleme spielen eine nicht zu unterschätzende Rolle (vgl. Fieten/Friedrich/Lageman 1997). Vielfach stehen auch psychologische Barrieren einem stärkeren Engagement jenseits der nationalen Grenzen im Wege.

Die empirischen Befunde zu den Exporten deutscher KMU zeigen, daß eine Vielzahl von deutschen Großunternehmen heute über die Hälfte ihres Konzernumsatzes im Ausland erwirtschaftet (vgl. Perlitz 1995), während dies nur auf einen relativ kleinen Teil der mittelständischen Unternehmen zutrifft (vgl. Tab. 43). Der beschriebene Zusammenhang zwischen Unternehmensgröße und Exportquote gilt für fast alle deutschen Industriebranchen (vgl. Krakowski u.a. 1993). Stärker mittelständisch geprägte Industriezweige weisen im allgemeinen eine geringere Exportquote auf als großindustriell geprägte Branchen - eine Ausnahme bildet der stark exportorientierte Maschinenbau. Hinsichtlich der sektoralen Rangfolge der Exportquoten besteht weitgehende Übereinstimmung zwischen den KMU einerseits und den Großunternehmen andererseits: In den Zweigen, in denen die Exportquoten der Großunternehmen besonders hoch sind, erzielen auch die KMU (relativ) hohe Exportquoten. Eine Ausnahme bilden hier lediglich solche Industriezweige, in denen die Fertigung der Endprodukte ausschließlich bei Großunternehmen liegt - wie im Straßenfahrzeug- und im Flugzeugbau. Die schnelle Ausweitung der Exporte in stark mittelständisch geprägten Branchen in den neunziger Jahren spricht jedoch dafür, daß die KMU auf die Herausforderung der weltwirtschaftlichen Entwicklung mit einem deutlichen "time-lag" gegenüber den Großunternehmen reagieren (vgl. ebd.). Dies läßt darauf schließen, daß die Exportpotentiale

der KMU noch längst nicht voll ausgeschöpft sind.

Nach einer vergleichenden Untersuchung der OECD (1997) tragen die KMU derzeit nur 25 bis 30 % zu den weltweit getätigten Industriegüterexporten bei. Indirekte Exporte (Zulieferungen an exportierenden Großunternehmen) sind in dieser Zahl nicht berücksichtigt. Ein knappes Drittel der westdeutschen Industriegüterexporte entfällt auf KMU. Damit liegt das Exportengagement der deutschen mittelständischen Unternehmen insgesamt eher an der oberen Grenze der international üblichen Exporttätigkeit von kleinen und mittleren Unternehmen. Eine OECD-Untersuchung (1997) weist auf beträchtliche Unterschiede im Ausmaß des Exportengagements industrieller KMU zwischen den führenden Industrieländern hin. Die japanischen mittelständischen Unternehmen tragen nur ganze 13,5 % zu den direkten Industriegüterexporten Japans bei. Die italienischen KMU kommen hingegen für mehr als die Hälfte (53 %) der Exporte des Landes auf.

Tab. 43: Exportquoten der Betriebe ausgewählter Zweige des westdeutschen verarbeitenden Gewerbes nach Beschäftigtengrößenklassen 1990 - Exporte/Umsatz in % -

Industriezweige	Beschäftigtengrößenklassen					Betriebe insgesamt
	bis 49	50-99	100-199	200-499	500 u. mehr	
Maschinenbau (SYPRO-Nr. 32)	20,9	25,8	33,8	43,9	54,7	44,8
Fahrzeugbau, Reparatur von Kfz (SYPRO-Nr. 33)	2,7	7,0	14,3	21,4	49,2	43,9
Elektrotechnik, Reparatur von Haushaltsgeräten (SYPRO-Nr. 36)	13,2	19,0	18,3	28,7	30,5	27,8
Feinmechanik, Optik, Herstellung von Uhren (SYPRO-Nr. 37)	18,2	28,6	24,3	38,6	44,5	37,6
Chemische Industrie (SYPRO-Nr. 40)	18,2	23,4	25,7	25,1	45,0	39,2
Holzverarbeitung (SYPRO-Nr. 54)	6,3	8,9	12,6	16,1	20,8	13,6
Herstellung von Kunststoffwaren (SYPRO-Nr. 58)	10,6	16,1	19,8	28,0	30,3	23,0
Textilgewerbe (SYPRO-Nr. 63)	18,9	23,4	23,5	28,8	34,7	28,2
Verarbeitendes Gewerbe und Bergbau insgesamt	9,5	14,0	21,3	24,3	37,4	29,2

Quelle: Sonderauswertung der Statistischen Landesämter für das IfM Bonn, vgl. BMWi (Hrsg.). Berechnungen des Gutachters B. Lageman - Die Daten beziehen sich jeweils auf die Bundesländer, für die Angaben zu Gesamt- und Exportumsätzen zu allen hier ausgewiesenen Betriebsgrößenklassen vorliegen; bei den hier ausgewiesenen Exportquoten handelt es sich jeweils um den Quotienten aus der Summe der Auslandsumsätze der Betriebe der einbezogenen Länder und der Summe ihrer Gesamtumsätze.

Auffällig ist, daß das geographische Muster der KMU-Exporte sich deutlich von demjenigen der Exporte großer Unternehmen unterscheidet. Mittelständische Unternehmen exportieren ganz überwiegend in Nachbarländer und auf den europäischen Markt. Exporte nach Übersee spielen demgegenüber insgesamt nur eine untergeordnete Rolle. Das starke europäische Engagement der KMU ist aus höheren Transaktionskosten von Übersee-Exporten zu erklären. Auf dem europäi-

schen Binnenmarkt lassen sich "Heimvorteile" realisieren, wie die größere Kundennähe, geringere Kosten des Vertriebs und des "after-sales-service" (vgl. Frese 1995).

Der relative Rückstand der KMU bei den Exporten findet seine Entsprechung auf der *Beschaffungsseite*. Anders als die transnational operierenden Großunternehmen sind die KMU nicht dazu in der Lage, mit ihren begrenzten Ressourcen weltweite Beschaffungsnetze aufzubauen. Eine Internationalisierung der Bezüge hat bei den KMU deshalb auch vor allem in solchen Industriezweigen stattgefunden, in denen - wie in der Bekleidungs- oder Lederindustrie - die heimische Produktion auf ein absolutes Minimum geschrumpft ist und zum Teil in Deutschland nur noch das Design und der Vertrieb des im Ausland gefertigten Produkts unter dem heimischen Markennamen stattfindet. Ein größerer Teil der KMU-Bezüge derartiger Vorleistungen stammt nach wie vor aus EU-Ländern, die besonders günstige Standortbedingungen bieten, z.B. Portugal und Irland. Neue Beschaffungsmärkte in geographischer Nähe haben sich den deutschen mittelständischen Unternehmen im Zuge des Zusammenbruchs des Ostblocks erschlossen. Kleine und mittlere Unternehmen haben in den Jahren nach 1990 ausgiebig von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, die Fertigung bisher im eigenen Werk erstellter Einsatzgüter in die Tschechische Republik, nach Ungarn, Polen und zunehmend auch in weiter östlich gelegene Reformstaaten zu verlagern. Allerdings ist auch zu beobachten, daß viele, gerade kleine und mittlere Betriebe, ihre Verlagerungen in osteuropäische, auch asiatische Länder, wieder rückgängig machen, da sie dort den benötigten Qualitätsanforderungen nicht gerecht werden können, wodurch die erhofften Preis- und Gewinnvorteile nicht realisiert werden konnten.

In der Vergangenheit waren es ganz überwiegend große Unternehmen, die sich auf investive Engagements im Ausland einließen. Der in jüngster Zeit zu beobachtende Trend zur Zunahme der Direktinvestitionen scheint jedoch mit einer deutlich stärkeren Direktinvestitionstätigkeit kleiner und mittlerer Unternehmen einherzugehen. Obgleich schätzungsweise rd. ein Drittel aller Direktinvestitionstransaktionen im Ausland durch KMU bestritten wird, entfallen nur geschätzte 5 % der insgesamt investierten Summen auf KMU.

Der größte Teil der Direktinvestitionen der KMU dürfte der Erschließung und Sicherung auswärtiger Märkte dienen. Erst unter dem wachsenden Druck des "global sourcing" der großen Unternehmen und des Auftretens ausländischer Wettbewerber auf dem heimischen Markt gehen immer mehr KMU zu Produktionsverlagerungen ins Ausland über. Die für die Direktinvestitionen von großen Unternehmen typischen strategischen Motive spielen dagegen bei den KMU nur eine relativ untergeordnete Rolle. Zu Auslandsinvestitionen sehen sich die mittelständischen Zulieferer veranlaßt, weil sie den Endproduktherstellern bei Errichtung von Produktionsstätten im Ausland folgen müssen, um in den regionalen Zuliefernetzen der "Gastländer" präsent zu sein. Die Direktinvestitionen der deutschen KMU konzentrieren sich auf die europäischen Länder, insbesondere die EU-Länder (vgl. OECD 1997). In jüngster Zeit macht sich allerdings ein erhebliches Interesse an Investitionen in den Reformländern Mittel- und Osteuropas bemerkbar.

Obwohl für die KMU insgesamt ein relativer Rückstand bezüglich der Globalisierung (Exporte, Beschaffung und Direktinvestitionen) festgestellt wurde, zeichnet sich eine relativ kleine, wirtschaftlich aber überaus leistungsstarke Gruppe mittelständischer Unternehmen bereits heute durch globales wirtschaftliches Engagement aus. Diese "global players" verfügen über weltweite Absatz-

und Bezugsnetze und starke Marktpositionen auf relativ überschaubaren globalen Produktmärkten und besitzen eine erhebliche Kompetenz bei der Bearbeitung dieser Märkte.

Diese Unternehmen⁵⁶ haben mit großem Erfolg Märkte für Spezialprodukte besetzt, an denen sie weltweit höchst ansehnliche Marktanteile halten. Sie verfügen über ein beachtliches Netz von Auslandsniederlassungen (im Durchschnitt 9,6), orientieren sich dabei vorzugsweise auf die großen Zukunftsmärkte der Welt und bevorzugen in ihrer Exporttätigkeit den direkten Zugang zu den ausländischen Märkten und Kunden. Die Kultur dieser Unternehmen ist durch ein hohes Maß an Weltoffenheit geprägt, was sich z.B. in den hohen Mobilitäts- und Fremdsprachenanforderungen an die leitenden Mitarbeiter niederschlägt. Dem Aufbau stabiler Lieferanten-Kunden-Beziehungen wird besonderer Wert beigemessen, Kundenbetreuung und zuverlässiger Service genießen absolute Priorität. Es handelt sich überwiegend um weit überdurchschnittlich innovative Unternehmen, die zumeist stark durch die Persönlichkeit eines dynamischen Unternehmensleiters und durch die hohe Professionalität des Managements geprägt sind. Nach einer Studie der OECD gab es Anfang der neunziger Jahre in den OECD-Ländern knapp 40.000 "globalisierte KMU", von denen rd. 10 % auf Deutschland entfielen.

Die Globalisierung bringt auch für die kleinen und mittleren Unternehmen des Verarbeitenden Gewerbes einen zunehmenden Anpassungsdruck mit sich. Kleine und mittlere Unternehmen reagieren hierauf mit unterschiedlichen Anpassungsstrategien wie Rationalisierungsmaßnahmen zur Kostensenkung, Teilverlagerungen der Produktion in andere europäische Länder mit deutlich niedrigerem Lohnkostenniveau oder verstärkten Exportanstrengungen. Die derzeitige Wettbewerbssituation und die langfristigen Entwicklungschancen stellen sich in den einzelnen Industriebranchen sehr unterschiedlich dar, so daß pauschale Urteile über die Auswirkungen der Globalisierung auf die mittelständische Industrie problematisch sind. Zu einer Verdrängung heimischer Produktion durch ausländische Anbieter, wie sie in den vergangenen Jahrzehnten in der Textil- und Bekleidungsindustrie festzustellen war, wird es allerdings nur in Ausnahmefällen kommen. Im künftigen globalen Wettbewerb haben heimische industrielle KMU - ob als Zulieferer europäischer Endprodukthersteller, als Produzenten für einheimische regionale Märkte oder als Exporteure - angesichts der Stärken der deutschen Industrie wie hohe Qualifikation der Arbeitskräfte, hohes Produktivitätsniveau und gute Infrastruktur durchaus gute Chancen. Die Globalisierung sollte primär als Chance und Herausforderung begriffen werden.

⁵⁶ Die folgenden Ausführungen beruhen auf den Ergebnissen einer Untersuchung unbekannter deutscher Weltmarktführer durch Simon (1996), der darin die Aktivitätsprofile einer Reihe von deutschen Unternehmen aufzeigt, von denen die meisten nach dem Kriterium der Beschäftigtenzahl als mittelständisch zu klassifizieren sind.

4 Kleine und mittlere Unternehmen als Träger der Beschäftigungsentwicklung?⁵⁷

Angesichts der hohen Arbeitslosigkeit und der besorgniserregenden Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt gerade in jüngster Zeit kommt der Frage, in welchen Wirtschaftsbereichen neue Arbeitsplätze geschaffen werden können, besondere Bedeutung zu.

Eine Analyse der Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung für das frühere Bundesgebiet führt zu dem Ergebnis, daß die Zahl der Arbeitsplätze in Betrieben mit weniger als 500 Beschäftigten im Zeitraum von 1980 bis 1996 um 2,1 Mio. zugenommen hat, die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Großbetrieben (ab 500 Beschäftigte) hingegen um 0,7 Mio. zurückgegangen ist (vgl. RWI 1997). Der Nettozuwachs der gesamten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung von 1,4 Mio. Arbeitsplätzen in Westdeutschland geht also ausschließlich auf das Konto der mittelständischen Wirtschaft. Der in der Öffentlichkeit weit verbreitete Eindruck, daß die Großunternehmen in der Tendenz mehr bestehende Arbeitsplätze abbauen als neue schaffen, findet seine Bestätigung in der amtlichen Statistik.

Die Ursachen der beschriebenen Beschäftigungsdynamik sind vielfältiger Natur und lassen sich durch monokausale Erklärungsansätze - z.B. "Abkehr von der Massenproduktion" oder die besondere Flexibilität kleiner und mittlerer Unternehmen - nicht adäquat erfassen. Eine erhebliche Rolle spielt ohne Zweifel der sektorale Strukturwandel. Die Entwicklung der Dienstleistungswirtschaft führt zu einem stärkeren Gewicht der kleinen und mittleren Unternehmen in der Volkswirtschaft, weil die mindestoptimalen Betriebsgrößen sowohl im Bereich der haushaltsbezogenen als auch der produktionsbezogenen Dienstleistungen weit unter denjenigen aller Industriebranchen liegen. Im verarbeitenden Gewerbe des früheren Bundesgebietes ist ebenso wie in der Gesamtwirtschaft eine deutliche Gewichtsverlagerung zugunsten der kleinen und mittleren Unternehmen festzustellen. Diese ist darin begründet, daß der Schrumpfungsprozeß der Beschäftigung im verarbeitenden Gewerbe in den Großbetrieben viel ausgeprägter war als in den Klein- und Mittelbetrieben. Im Zeitraum 1980 bis 1996 gingen in den Großbetrieben der Industrie 1,1 Mio. Arbeitsplätze verloren, in den kleinen und mittleren Betrieben hingegen nur 0,3 Mio. (vgl. RWI 1997).

Kleine und mittlere Unternehmen gelten, insbesondere vor dem Hintergrund des massiven Arbeitsplatzabbaus in den Großunternehmen, vermehrt als Hoffnungsträger für neue Beschäftigungspotentiale. Ihre Rolle als potentielle Bereitsteller von neuen Arbeitsplätzen wird im folgenden anhand der Entwicklung des Handwerks sowie der Existenzgründungen behandelt.

4.1 Die Rolle der Existenzgründer

Existenzgründer spielen in der gegenwärtigen Diskussion um die Schaffung von Arbeitsplätzen eine große Rolle. Einerseits sind sie Beleg für Dynamik, andererseits gelten sie als Hoffnungsträger für neue Produktlebenszyklen und Beschäftigungsimpulse. Die nachstehenden Anmerkungen konzentrieren sich vor allem auf die Beschäftigungseffekte der Unternehmensgründungen,

⁵⁷Grundlage der folgenden Ausführungen ist u.a. das Gutachten: Dr. Bernhard Lageman: "Auswertung der Handwerkszählung 1995 für Nordrhein-Westfalen".

wobei es sicherlich verfehlt wäre, die volkswirtschaftliche Bedeutung der Unternehmensgründungen allein an den Nettoveränderungen des Unternehmensbestandes und den möglichen Beschäftigungszuwächsen durch Gründungen messen zu wollen. Aber gerade hinsichtlich der Beschäftigungseffekte bestehen teilweise zu hohe Erwartungen, die wissenschaftlich bislang nicht belegt sind.

Die Zahl der Unternehmensgründungen hat seit Anfang der siebziger Jahre in den alten Bundesländern stark zugenommen und 1995 mit 448.000 ihren bisherigen Höhepunkt erreicht. Zugleich ist indes auch die Zahl der Unternehmensliquidationen stark angestiegen und hat 1995 mit 345.000 ebenfalls einen Höhepunkt erreicht (vgl. May-Strobl/Paulini/Friedrich 1997). Markteintritte korrespondieren in allen Industrieländern stets mit einer großen Zahl von Marktaustritten. Es ist anzunehmen, daß hier auch ein kausaler (allerdings nur schwer zu beziffernder) Zusammenhang besteht. Erfolgreiche Einsteiger verdrängen Grenzunternehmen. Die Folge ist eine ökonomisch durchaus positiv zu beurteilende Bereinigung der Unternehmenslandschaft. Die Marktturbulenz (Summe der Ein- und Austritte) hat in jüngster Zeit zugenommen. Allerdings konzentriert sich diese Zunahme auf bestimmte Einzelmärkte (nicht geschützte Märkte mit niedrigen Eintrittsbarrieren - vor allem Kapitalkosten).

Starke Nettozuwächse beim Unternehmensbestand waren besonders in der zweiten Hälfte der achtziger und in den frühen neunziger Jahren zu verzeichnen. Die Zahl der Selbständigen ist hauptsächlich aufgrund der relativ hohen Gründungsdynamik im Dienstleistungsbereich angestiegen. Gegenwärtig sind mit 46 % die meisten Selbständigen im Dienstleistungsbereich tätig. Eine Befragung von Infratest Burke ergab, daß jeder fünfte Selbständige dem Handwerk zuzuordnen ist. Gleichfalls jeder fünfte hat sich im Bereich des Handels selbständig gemacht. Zu der Gruppe der "freien akademischen Berufe" rechnen sich 12 %, zu den sonstigen Dienstleistungen 30 % und zu dem sonstigen gewerblichen Bereich außerhalb des Handwerks 13 % (vgl. Lageman/Voelzkow/Rosenblatt 1997).

Von den ca. 3 Mio Selbständigen in Deutschland sind rund 1,1 Mio der Unternehmen jünger als 5 Jahre und befinden sich somit noch in der Startphase ihrer selbständigen Geschäftstätigkeit. Rund 0,7 Mio der selbständigen Unternehmen bestehen seit 5 bis unter 10 Jahren und sind in der sogenannten Konsolidierungsphase. Seit 10 Jahren und mehr betreiben rund 1,2 Mio ihr Geschäft und haben damit die kritische Gründungs- und Konsolidierungsphase überstanden (ebd.).

Die Entwicklung von Gründungen und Stilllegungen in Nordrhein-Westfalen gleicht der in Westdeutschland. Dem bisherigen Höchstwert von 111.000 Unternehmensgründungen standen 1995 89.000 Stilllegungen gegenüber. Die Gründungsdynamik (Saldo der Marktein- und -austritte) hat Anfang der 90er Jahre ihren vorläufigen Höhepunkt erreicht und blieb bis 1995 weitgehend konstant mit einem Saldo von 22.000 Unternehmen (Ausnahme 1994 mit einem Saldo von nur 16.000 Unternehmen) (vgl. May-Strobl/Paulini/Friedrich 1997). Der Gründungsüberschuß rekrutiert sich im wesentlichen aus den Wirtschaftsbereichen Handel und Sonstige (Geld und Versicherungen; Rechts- und Wirtschaftsberatung; Reinigung, Kosmetik und Gesundheit; Sonstige Dienstleistungen). Von den gesamten Unternehmensneugründungen im Jahr 1992 entfielen 35,8 % auf den Handel, 37,5 % auf Sonstige, 6,3 % auf das Handwerk, 6,0 % auf den Verkehr, 5,3 % auf das verarbeitende Gewerbe, 4,8 % auf das Baugewerbe und 4,3 % auf den Bereich Gaststätten

(vgl. Clemens/Freund 1994).

Insgesamt gab es in NRW 1996 585.100 Selbständige (ohne Selbständige in der Land- und Forstwirtschaft, Fischerei). Davon war die Mehrzahl im Bereich Handel und Gastgewerbe (32,6 %) und im Bereich der öffentlichen und privaten Dienstleistungen (22,4 %) tätig (vgl. Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik NRW 1997).

Eine isolierte Betrachtung der Entwicklung des Gründungsgeschehens in Nordrhein-Westfalen ist jedoch wenig aussagefähig, da spezifische Besonderheiten der Entwicklung in NRW nicht analysiert werden können. Vergleichszahlen aus anderen Bundesländern, mit denen gesamtwirtschaftliche oder konjunkturelle Effekte herausgefiltert werden können, liegen nur in begrenztem Umfang vor. Der nachfolgende Vergleich NRW's mit anderen Bundesländern basiert auf den Zahlen der Gewerbean- und -abmeldungen. Dabei ist zu beachten, daß die Gewerbemeldezahlen neben den selbständig-originären Gründungen und Liquidationen auch die unselbständigen Gründungen und Liquidationen, also neu gegründete oder geschlossene Zweigniederlassungen und unselbständige Zweigstellen, sowie Scheinanmeldungen beinhalten. Deshalb müssen ca. 30 % von den Gewerbemeldezahlen abgezogen werden, um die Zahl der wirklichen Neugründungen zu ermitteln. Die Gewerbemeldezahlen können jedoch dazu verwendet werden, den Trend der Entwicklung des Gründungsgeschehens wiederzugeben.

In Nordrhein-Westfalen ergab sich mit 166.400 Anmeldungen 1997 ein Anstieg von 5,3% gegenüber 1996 mit 157.971 Anmeldungen. Bei den Gewerbeabmeldungen war bezogen auf den gleichen Zeitraum eine Steigerung um 6,5 % festzustellen (1996: 134.612 Abmeldungen; 1997: 143.400 Abmeldungen). In NRW ging damit der Meldesaldo um 1,5 % von 23.359 (1996) auf 23.000 (1997) zurück. Im gleichen Zeitraum nahm in Baden-Württemberg der Meldesaldo um 17,6 % von 14.067 (1996) auf 11.595 (1997) und in Bayern um 1,0 % von 23.149 (1996) auf 22.928 (1997) ab. Der Saldo der An- und Abmeldungen pro 100.000 Einwohner lag 1997 in NRW bei 128, in Baden-Württemberg bei 115 und in Bayern bei 191.

Der Beitrag, den die Unternehmensgründungen zur Arbeitsplatzschaffung leisten, läßt sich nur schwer abschätzen. Insgesamt beschäftigen die Selbständigen in Deutschland ca. 13 bis 14 Mio Personen, wobei die 3 Mio Selbständigen nicht mitgezählt sind. 8,7 Mio dieser Beschäftigten sind festangestellte Mitarbeiter (vgl. Lageman/Voelzkow/Rosenblatt 1997). In Nordrhein-Westfalen entstanden 1996 schätzungsweise rd. 200.000 neue Arbeitsplätze durch Unternehmensgründungen (vgl. Roth-Harting in Protokoll der 11. Sitzung der Enquête-Kommission "Zukunft der Erwerbsarbeit"). Hinsichtlich einer kritischen Bewertung der Beschäftigungsimpulse von Existenzgründern gilt es folgendes zu beachten:

1. Zur Beurteilung der längerfristigen Arbeitplatzeffekte ist das Wissen über die zeitliche Stabilität der Unternehmensgründung von zentraler Bedeutung. Ein erheblicher Teil der neu gegründeten Unternehmen scheidet schon nach kurzer Zeit wieder aus dem Markt aus, schafft also überhaupt keine Arbeitsplätze. Die Wahrscheinlichkeit des Zusammenbruchs neu gegründeter Unternehmen ist gemäß empirischer Untersuchungen zunächst hoch, um in der Folge zurückzugehen. 81,3 % der Unternehmensgründungen in Westdeutschland existieren ein Jahr nach dem Übergang in die Selbständigkeit noch. Nach dem zweiten Jahr gehen immerhin noch 72,2 % und nach drei Jahren knapp 64,1 % ihrer selbständigen Tätigkeit nach

- (vgl. DIW 1997). Obgleich die Überlebenschancen deutscher Unternehmensgründungen damit im internationalen Maßstab (entwickelte Marktwirtschaften) relativ hoch sind, ist stets mit einer ansehnlichen Quote von Ausfällen zu rechnen.
2. Die meisten neu gegründeten Unternehmen expandieren nur sehr schwach. Der Beschäftigungszuwachs durch neu gegründete Unternehmen konzentriert sich auf einen sehr kleinen Kreis schnell wachsender Unternehmen von weniger als 5 %. Lediglich 13 % der Selbständigen haben fünf oder mehr festangestellte Mitarbeiter. Auf diese wenigen schnell wachsenden Unternehmen entfallen nach 5 Jahren bereits mehr als 50 % und nach 10 Jahren 75 % aller Arbeitsplätze, die in den im Ausgangsjahr neu gegründeten Unternehmen geschaffen wurden. Grundsätzlich gilt, daß ein Betrieb in der Tendenz umso beschäftigungsintensiver ist, je länger er existiert (vgl. Lageman/Voelzkow/Rosenblatt 1997). Während Unternehmensgründungen im ersten Jahr durchschnittlich 5,3 Mitarbeiter beschäftigen, haben Unternehmensgründungen im siebten Jahr nach der Gründung durchschnittlich 11,8 Beschäftigte (vgl. Hunsdiek/May-Strobl 1986).
 3. Neugründungen und "alte" Unternehmen müssen sich zum Teil Märkte teilen, die unter Umständen nur in begrenztem Maße expansionsfähig sind. Dies könnte dann funktionieren, wenn sich die Kleinunternehmer (wie in den Vereinigten Staaten festzustellen) angesichts einer generell ausgeprägteren Einkommenspolarisierung und niedrigerer Reallöhne in den unteren Einkommenssegmenten mit niedrigeren Einkommen zufrieden gäben. Dies würde jedoch auf eine Vermehrung der prekären Existenzen im gewerblichen Mittelstand hinauslaufen.

Pionierarbeit bei der Untersuchung der langfristigen Beschäftigungseffekte von Unternehmensgründungen wurde in Deutschland für das verarbeitende Gewerbe auf Basis des Hannoveraner Firmenpanels durch Gerlach/Wagner (1992) geleistet. Ein zentraler Befund dieser Untersuchung besteht darin, daß es weder einen statistisch signifikanten Zusammenhang zwischen der Betriebsgröße und dem Firmenwachstum gibt, noch daß Betriebe einer bestimmten Größenklasse als Träger der Nettoarbeitsplatzschaffung angesehen werden können. Betrachtet man die langfristige Entwicklung der Beschäftigung in neu gegründeten Unternehmen auf Basis einer Kohortenanalyse, so zeigt sich eine "bemerkenswerte Konstanz des Beitrags einer Kohorte zur Gesamtbeschäftigung" (Gerlach/Wagner 1992): Beschäftigungsverluste durch Marktaustritte (in geringerem Maße auch Schrumpfungsprozesse) und Beschäftigungsgewinne durch betriebliche Expansion kompensieren sich tendenziell. Die Beschäftigungszuwächse im Gründungsjahr liefern somit bereits Hinweise auf die längerfristigen Beschäftigungswirkungen. Indirekte Beschäftigungseffekte durch Verdrängung bestehender Unternehmen aus dem Markt oder - positiv - durch Nachfrageimpulse der Gründungsunternehmen, die zur Schaffung von Arbeitsplätzen in anderen Unternehmen führen, bleiben hierbei außer Betracht.

Rund die Hälfte der deutschen Beschäftigten entfallen immer noch auf rund 3 % der deutschen Unternehmen, wobei diese primär Großbetriebe darstellen (vgl. Fieten/Lageman/Friedrich 1996; Lageman/Voelzkow/Rosenblatt 1997). Bedenkt man, daß die kleineren und mittleren Unternehmen in starkem Maße regional oder national orientiert sind und in beachtlicher Weise Zulieferfunktionen übernehmen oder, wie im Falle des Einzelhandels, kaufkraftmäßig von den Einkommenszahlungen der Großbetriebe abhängig sind, wird deutlich, daß bei allem Respekt vor den

Klein- und Mittelbetrieben die Zukunft der Erwerbsarbeit immer noch in starkem Maße von den größeren Unternehmen bestimmt wird. Dies gilt insbesondere für das Land Nordrhein-Westfalen mit seinen Großbetrieben.

Die deutschen Befunde zeigen einige bemerkenswerte Parallelen zu einer Untersuchung der Beschäftigungsentwicklung im amerikanischen verarbeitenden Gewerbe (vgl. Davis/Haltiwanger/Schuh 1996): Danach tragen große, lange bestehende Unternehmen nach wie vor am stärksten zur Schaffung neuer und zur Zerstörung bestehender Arbeitsplätze bei. Während die KMU erheblich höhere Bruttoquoten der Arbeitsplatzschaffung aufweisen, unterscheiden sich die Nettoquoten kaum von denjenigen der großen Unternehmen. Ebenso ist die "Überlebenswahrscheinlichkeit" neu geschaffener Arbeitsplätze in großen Unternehmen weitaus höher als in kleineren Unternehmen.

Diese Aspekte relativieren Vorstellungen, die sich von vermehrten Unternehmensgründungen im verarbeitenden Gewerbe eine Ausweitung an Arbeitsplätzen im großen Stil versprochen haben. Vor dem Hintergrund der weiter voranschreitenden Rationalisierungen, Konzentrationen und des damit verbundenen Beschäftigungsabbaus in den großen Unternehmen stellt sich allerdings auch die Frage nach den Alternativen. Die Tatsache, daß nur wenige Existenzgründungen nach einigen Jahren nennenswerte Beschäftigungseffekte aufweisen, kann ernüchtern, kann aber auch als Indiz gewertet werden, daß Existenzgründungen durchaus einen - wenn auch kleinen - Beitrag zu mehr Arbeitsplätzen leisten. Zumal es ohnehin nicht um ein "entweder-oder", sondern nur um einen gesunden Unternehmens(größen)mix gehen kann.

Darüber hinaus sprechen zwei Argumente für die zunehmende Bedeutung von KMU und damit auch von Unternehmensneugründungen. Zum einen begünstigt die Tertiarisierung eher kleinbetriebliche Strukturen. Auch wenn die Ausweitung des Dienstleistungsbereichs in quantitativer wie in qualitativer Hinsicht in weiten Teilen von der Entwicklung des sekundären Sektors abhängt, zeigt die Analyse des voranschreitenden Strukturwandels auch einen eigenständigen Bedeutungsgewinn des tertiären Sektors. Zudem unterliegen einige Zweige des Dienstleistungsbereichs, zum Teil aufgrund der besonderen Eigenschaften von Dienstleistungen, zum Teil aber auch aufgrund eines kleinen und räumlich begrenzten Absatzmarktes keiner internationalen Konkurrenz. Nischenmärkte können daher häufig leichter gefunden und eine längerfristige Marktposition eher etabliert werden. Darüber hinaus eröffnen sich zum anderen durch die Reorganisationsstrategien der großen Unternehmen, insbesondere durch räumliche und sachliche Dezentralisierung und Ausgliederungen von Unternehmensfunktionen und -aufgaben, neue Tätigkeitsfelder, die kleine (neue) Betriebe aufgrund ihrer Anpassungs- und damit auch Einbindungsfähigkeit prädestinieren. Auch wenn manche Hoffnung über die Beschäftigungseffekte von Existenzgründungen übertrieben sind, wofür die genannten Untersuchungen sprechen, spielt vor dem Hintergrund mangelnder Alternativen nicht die Größenordnung von neu geschaffenen Arbeitsplätzen die entscheidende Rolle, sondern die Tatsache, daß überhaupt neue Beschäftigungsmöglichkeiten durch Existenzgründungen geschaffen werden.

Exkurs: Gründungsoffensive "GO!"

Im Dezember 1995 hat das Ministerium für Wirtschaft und Mittelstand, Technologie und Verkehr des Landes Nordrhein-Westfalen die Gründungs-Offensive NRW "GO!" ins Leben gerufen. Die "Gründungsoffensive NRW" ist eine Gemeinschaftsinitiative von Land und Wirtschaft und wird von vielen gleichberechtigten Partnern getragen. Die Partner der "GO!" sind die Landesregierung NRW, die Kammern, der DGB-Landesbezirk NRW, die Arbeitgeberverbände NRW, das Landesarbeitsamt, Banken und Sparkassen, die Wirtschaftsunioren NRW, der Verband Freier Berufe, kommunale Wirtschaftsförderungseinrichtungen, Technologiezentren, Hochschulen und Schulen (vgl. Roth-Harting in Protokoll der 11. Sitzung der Enquête-Kommission "Zukunft der Erwerbsarbeit").

Ziele

Ziel der Gründungsoffensive "GO!" ist es, mehr, vor allem aber qualitativ bessere Gründungen in NRW auf den Weg zu bringen, so daß die Ausfallrate auf Dauer zurückgeht. Dadurch sollen zukunftssträchtige Arbeits- und Ausbildungsplätze neu geschaffen und der Strukturwandel durch neue Ideen und Innovationen beschleunigt werden. Die Gründungsoffensive soll ein Klima schaffen, das zu unternehmerischer Tätigkeit ermuntert, und eine "neue Kultur der Selbständigkeit" unterstützen. Zielgruppe der "Gründungsoffensive NRW" sind potentielle Gründer, Unternehmensgründer in der Vorgründungsphase und junge Unternehmer in der ersten Entwicklungsphase (vgl. May-Strobl/Paulini/Friedrich 1997).

Bisherige Ergebnisse

Die vorläufige Zwischenbilanz zur "Gründungsoffensive NRW" beruht auf einer wissenschaftlichen Begleitforschungsstudie des Instituts für Mittelstandsforschung Bonn⁵⁸ sowie auf Erkenntnissen, die im Rahmen der 11. Sitzung der Enquête-Kommission⁵⁹ gewonnen wurden. Die wichtigsten Ergebnisse sind im folgenden zusammengefaßt aufgeführt:

- Grundsätzlich steht für die Mehrheit der befragten Akteure in NRW fest, daß die "Gründungsoffensive NRW" eine hohe Wirksamkeit hat (73 %). Nach den Erfahrungen der an der "Gründungsoffensive NRW" beteiligten Akteure liegt derzeit der Haupteffekt der "Gründungsoffensive NRW" in der Verbesserung der Gründungsvorbereitung, einer Erhöhung der Coaching-Angebote und der besseren Koordination der Beratungs- und Informationsangebote. Mit Beginn der "Gründungsoffensive NRW" wurden alle Angebote der Infrastruktureinrichtungen ausgeweitet. Um die Frage zu beantworten, inwieweit durch die Gründungsoffensive die Zahl der Gründungen erhöht wurde, wird der Zeitraum seit Beginn der "Gründungsoffensive NRW" jedoch als zu kurz erachtet, als daß sie bereits zu quantitativ mehr und

⁵⁸ Die Begleitstudie zur "Gründungsoffensive NRW" wurde im Auftrag des Ministeriums für Wirtschaft und Mittelstand, Technologie und Verkehr erstellt.

⁵⁹ Bericht des Ministeriums für Wirtschaft und Mittelstand, Technologie und Verkehr von Dr. Roth-Harting zur "Gründungsoffensive NRW".

qualitativ stabileren Gründungen hätte führen können (vgl. May-Strobl/Paulini/Friedrich 1997).

- Die Gründungsoffensive hat zu einer Erhöhung der Zahl der Gründungsinteressierten geführt, die die Angebote der Infrastruktureinrichtungen in Anspruch nehmen. 69 % der befragten Akteure in den Infrastruktureinrichtungen konstatierten eine entsprechende Zunahme von Anfragen: Von Januar bis Oktober 1996 haben diese Einrichtungen 21 % mehr Gründungsinteressierte beraten als im Vorjahr. Damit verbunden war allerdings auch ein Anstieg der Ratsuchenden mit unausgereiften, vagen Ideen bzw. von für eine Selbständigkeit nach Einschätzung der Befragten nicht geeigneten Personen (vgl. May-Strobl/Paulini/Friedrich 1997).
- Mit der "Gründungsoffensive NRW" wurde eine verbesserte Gründungsförderung erreicht. Neben der inzwischen bekannten Meistergründungsprämie wurde das Coaching ausgebaut. Insgesamt gibt es fast 80 Coaches in allen Regionen des Landes, deren Aufgabe es ist, die Gründer nach einer kurzen Erstberatung in den Anfangsjahren zu begleiten, weil die meisten Fehler in den ersten Jahren nach der Gründung begangen werden und in der Regel später nicht mehr zu korrigieren sind. Die Gründungsförderung für Frauen ist im Rahmen des Förderbausteins "Gründung und Wachstum" verbessert worden. Mit der Einführung der Betriebsmittelkredite für Gründer ist eine Lücke bei der Gründungsfinanzierung geschlossen worden, denn bisher wurden hauptsächlich Investitionen gefördert. Viele Kreditinstitute haben im Rahmen der "Gründungsoffensive NRW" Sonderkreditprogramme aufgelegt. Schließlich sind außerdem neue regionale Wagniskapitalfonds entstanden (vgl. Roth-Harting in Protokoll der 11. Sitzung der Enquête-Kommission "Zukunft der Erwerbsarbeit").
- Die Qualität der erhaltenen Information oder Beratungsleistung ist unterschiedlich. Überwiegend als weniger nützlich empfunden wurden die Angebote des Arbeitsamtes im Hinblick auf die Bereitstellung von gründungsrelevanten Informationen sowie die Hilfestellung der ehemaligen Arbeitgeber, die als Unternehmer wichtige praxisrelevante Ratschläge und Motivationen geben könnten. Ebenfalls eher negativ eingeschätzt wurden die Informationen von Berufsverbänden/Innungen, von Kreditinstituten und der öffentlichen Förderinstitutionen/-banken. Als nützlich bewertet wurden die Beratungsleistungen der Steuerberater, der G.I.B. und der hierzu zählenden Agenturen zur Aktivierung unternehmerischer Aktivitäten, die Tips der selbständigen Bekannten/Verwandten und die Angebote der Kammern (vgl. May-Strobl/Paulini/Friedrich 1997).
- Die Zusammenarbeit zwischen den einzelnen Beratungsinstitutionen unterschiedlicher Kompetenz wird ebenfalls als noch verbesserungswürdig eingeschätzt. Allerdings haben über die Hälfte der potentiellen Gründer mit offenen Fragen Schwierigkeiten, den kompetenten Ansprechpartner zu finden (vgl. ebd.).
- Die "Gründungsoffensive NRW" begünstigt den Prozeß der Arbeitsteilung und Netzwerkbildung in den Regionen. Ein dichtes Beratungsnetz in 30 regionalen Initiativen ist entstanden (vgl. Roth-Harting in Protokoll der 11. Sitzung der Enquête-Kommission "Zukunft der Erwerbsarbeit"). Die Implementierung der gründungsbezogenen Netzwerke ist weitgehend abgeschlossen: 92 % der Akteure sind in die gründungsspezifischen Netzwerke eingebunden,

bei weiteren 3 % ist dies geplant, lediglich 5 % beteiligen sich (noch) nicht daran (vgl. ebd.).

- Die "Gründungsoffensive NRW" hat sich zu einem Weiterbildungsprogramm in Sachen "Gründung" entwickelt. Inzwischen sind 770 "GO!"-Veranstaltungen mit rund 40.000 Teilnehmern durchgeführt worden, auf denen Seminare u.a. über Steuerrecht, Betriebsführung, Marketing und Personalführung stattgefunden haben (vgl. Roth-Harting in Protokoll der 11. Sitzung der Enquête-Kommission "Zukunft der Erwerbsarbeit").

4.2 Das Handwerk im Wandel

Mit den Ergebnissen der Handwerkszählung 1995 liegen erstmals nach langer Zeit - die vorausgegangene Zählung hatte 1977 stattgefunden - wieder umfangreiche Strukturdaten über das Handwerk vor, die Aufschluß über die sektoralen, betrieblichen und räumlichen Strukturen der nordrhein-westfälischen Handwerkswirtschaft liefern. Die amtliche Handwerksberichterstattung hatte sich, wie sich in der jüngsten Zählung herausgestellt hat, überall im früheren Bundesgebiet allzuweit von den realen wirtschaftlichen Entwicklungen des Handwerks entfernt, um noch ein realistisches Bild vermitteln zu können. Während die Zeitreihen der amtlichen Stichprobenerhebung auf eine Stagnation der Handwerkswirtschaft schließen ließen - leicht abnehmende Beschäftigung, niedrige reale Umsatzzuwächse bei zurückgehendem Unternehmensbestand -, vermittelte die Handwerkszählung ein ganz anderes Bild vom nordrhein-westfälischen Handwerk. Diese erwies sich insgesamt - bei großen Unterschieden zwischen den Handwerksbranchen - als dynamischer Wirtschaftsbereich, der seine Position im volkswirtschaftlichen Strukturwandel im ganzen behaupten konnte.

Angesichts verbreiteter Arbeitslosigkeit und relativ schwacher gesamtwirtschaftlicher Dynamik richtet sich die Aufmerksamkeit von Politik, Wirtschaft und Wissenschaft in jüngster Zeit verstärkt auf die kleinen und mittleren Unternehmen. Von diesen wird nicht nur eine Entlastung des Arbeitsmarktes, sondern auch ein Beitrag zur Innovationsdynamik und zum wirtschaftlichen Wachstum erwartet. Das Handwerk vereint als sektorübergreifender Teil der mittelständischen Wirtschaft einen großen Teil der kleinen und mittleren Unternehmen (KMU), insbesondere im verarbeitenden Gewerbe und der Bauwirtschaft, aber auch der Dienstleistungswirtschaft, auf sich. Die Entwicklungen der Handwerkswirtschaft können daher in gewissem Maße als Indiz für die Entwicklungen der mittelständischen Wirtschaft insgesamt gewertet werden.

4.2.1 Das Handwerk im gesamtwirtschaftlichen Strukturwandel

4.2.1.1 Handwerkswachstum und sektoraler Strukturwandel

Das Handwerk hat seine volkswirtschaftliche Stellung im Zeitraum von 1976 bis 1994 im ganzen behauptet und im Vergleich zur Industrie und zur industriellen Bauwirtschaft deutlich zugelegt. Der Umsatz der selbständigen Handwerksunternehmen hat sich im Zeitraum von 1976 bis 1994 von 55,5 Mrd. DM auf 170 Mrd. DM zu laufenden Preisen erhöht. Der jährliche Zuwachs des Handwerksumsatzes lag nominal bei 6,4 % und real bei 2,8 %. Das Bruttoinlandsprodukt Nordrhein-Westfalens ist im Zeitraum von 1976 bis 1994 jährlich real um 1,8 % gewachsen. Dies

ist angesichts der in Deutschland - wie in den meisten Industrieländern - seit Anfang der siebziger Jahre (Ölkrise 1973) engen Wachstumsspielräume ein bemerkenswertes Faktum.

Die Handwerkswirtschaft stellt sich als sektorübergreifender Bereich, der kleine und mittlere Unternehmen vieler Branchen des sekundären und tertiären Sektors umfaßt, höchst differenziert dar. Sektorale Strukturveränderungen in der Volkswirtschaft wirken sich daher in der Regel zugleich zugunsten und zulasten des Handwerks aus. Eine Analyse der von 1976 bis 1994 eingetretenen Entwicklungen im nordrhein-westfälischen Handwerk zeigt die folgenden wesentlichen Zusammenhänge zwischen Handwerkswachstum und sektoralem Strukturwandel:

- Als sektorübergreifender Bereich konnte sich das Handwerk insgesamt besser im Strukturwandel behaupten als das verarbeitende Gewerbe. Die Handwerkswirtschaft partizipiert in erheblichem Maße am überdurchschnittlichen Wachstum des tertiären Sektors. So haben Beschäftigung und Umsatz in der Gruppe der Gesundheits- und Körperpflegehandwerke überdurchschnittlich zugenommen. Auch die Handels-, Reparatur- und Servicefunktionen des Handwerks haben in den letzten Jahrzehnten so stark an Bedeutung gewonnen, daß in einigen Handwerkszweigen die handwerkliche Eigenproduktion nur noch eine marginale Rolle spielt. Die Handwerke, die als "Verteiler der Industrie" fungieren, haben ausnahmslos von dieser Entwicklung profitiert.
- Die Wachstumsergebnisse der vornehmlich im *verarbeitenden Gewerbe* angesiedelten Handwerke fallen zwiespältig aus. Die technischen Investitionsgüterhandwerke (z.B. Maschinenbaumechaniker) kamen in den Genuß eines starken Aufwärtstrends, die Bekleidungshandwerke sind als produzierendes Handwerk praktisch von der Bühne abgetreten, die Nahrungsmittelhandwerke haben insgesamt Boden gegenüber ihren industriellen Konkurrenten verloren, was vor allem auf starke Marktanteilsverluste bei den Fleischern zurückzuführen ist.
- Die Baunachfrage hatte in den frühen achtziger Jahren stark nachgelassen und in der zweiten Hälfte des vergangenen Jahrzehnts infolge des verstärkten Wohnungsbaus wieder leicht angezogen. Für den Zeitraum von 1976 bis 1994 ist sogar von einem leichten jährlichen Rückgang der Bruttowertschöpfung der Bauwirtschaft auszugehen (- 0,5 %). Die *handwerkliche Bauwirtschaft* konnte indessen, trotz der leichten Schrumpfungstendenz der Bauwirtschaft, ihre Positionen relativ gut behaupten. Das Bau- und Ausbaugewerbe hat von 1976 bis 1994 ein jährliches reales Umsatzwachstum von 1,5 % erzielt. Die Entwicklung in den baunahen Handwerken der anderen Gewerbegruppen ist eher noch etwas positiver verlaufen als in der Gruppe der Bau- und Ausbaugewerbe. Das Bau- und baunahe Handwerk hat somit insgesamt eine deutlich bessere Wachstumsbilanz zu verzeichnen als die Industrie.

4.2.1.2 Handwerkliche Erwerbstätigkeit und Selbständigkeit

Die Entwicklung der Beschäftigung im nordrhein-westfälischen Handwerk ist als Teilprozeß der bereits angesprochenen zunehmenden Bedeutung der KMU für die Beschäftigung zu verstehen. Die Zahl der in selbständigen Handwerksunternehmen tätigen Personen erhöhte sich von rd. 0,9 Mio 1976 auf 1,2 Mio 1994. Der Nettobeschäftigungsgewinn im Handwerk (nur selbständige Unternehmen) wird in der Statistik mit 336.195 ausgewiesen und dürfte bei Herausrechnung eines Teils der Teiljahresmelder und Neugründungen aus der Zahl für 1976 noch leicht darüber - bei rd. 340.000 - liegen. Der Anteil des Handwerks (selbständige Handwerksunternehmen) an den gesamten Erwerbstätigen ist im Zuge der handwerklichen Beschäftigungsexpansion deutlich angestiegen - von 13,2 % im Jahre 1977 auf 16,6 % im Jahr 1994. Hervorzuheben ist, daß von der Ausweitung der Beschäftigung im Handwerk Frauen in stärkerem Maße profitiert haben als Männer, was um so bemerkenswerter ist, als das Handwerk als klassische "Männerdomäne" gelten kann. Die Zahl der mit weiblichen Arbeitskräften besetzten neuen Arbeitsplätze lag bei rd. 180.000 (53 %).

Die *Selbständigkeit im Handwerk* hat mit der Entwicklung der Handwerksbeschäftigung nicht Schritt gehalten. Während die Selbständigkeit insgesamt in Nordrhein-Westfalen wie im ganzen Bundesgebiet seit geraumer Zeit auf dem Vormarsch ist, ist sie im Handwerk rückläufig. Die Handwerkszählung 1995 wies für das nordrhein-westfälische Handwerk 77.527 tätige Inhaber und Mitinhaber aus, im Jahre 1976 waren es noch 115.711. In dieser Entwicklung schlägt sich zum einen der Schrumpfungsprozeß des Unternehmensbestandes nieder, zum anderen ein Wandel der Organisationsformen im Handwerk hin zu Kapitalgesellschaften⁶⁰, deren leitende Mitarbeiter auch dann als "Angestellte" von der Statistik verbucht werden, wenn es sich dabei um Kapitaleigner handelt.

Der Unternehmensbestand im Handwerk hat sich von 1977 bis 1995 - trotz der unübersehbaren Beschäftigungsgewinne - verringert. Die *Entwicklung des Unternehmensbestandes* verlief in den einzelnen Handwerksgruppen, aber auch auf Ebene der Handwerkszweige ein und derselben Gewerbegruppe sehr unterschiedlich (vgl. Tab. 44).

⁶⁰ Das Einzelunternehmen galt lange Zeit als "die" für das Handwerk typische Rechtsform. Dieser Eindruck ist angesichts der massiven Verschiebungen in der Unternehmensstruktur in den letzten Jahrzehnten wenigstens teilweise zu revidieren: Waren 1977 noch 83 % des Unternehmensbestandes Einzelbetriebe, so sind es 1995 nur noch rd. 65 %. Bemerkenswert ist jedoch das Vordringen der GmbHs, auf die derzeit immerhin knapp 25 % der nordrhein-westfälischen Handwerksunternehmen entfallen. Jedoch könnte die in den letzten Jahren erfolgte weitgehende Beseitigung der steuerlichen Nachteile der Personengesellschaften deren Attraktivität bei den Handwerkern erhöhen und die Neigung, die GmbH als erste Alternative zur Einzelunternehmung in Betracht zu ziehen, dämpfen. Aus dem NRW-Handwerk wird in diesem Zusammenhang von einer gewissen Abkehr von der GmbH berichtet (vgl. Westdeutscher Handwerkskammertag 1996).

Tab. 44: Selbständige Handwerksunternehmen in Nordrhein-Westfalen 1977 und 1995*

Handwerksgruppe bzw. -zweig	Handwerks- unterneh- men am 31.3.1977	Handwerks- unterneh- men am 31.3.1995	Veränderung	
			absolut	%
<i>Bau- und Ausbaugewerbe</i>	26.085	25.578	- 507	-1,9
darunter: Maurer	5.953	5.317	- 636	-10,7
Beton- und Stahlbetonbauer	227	519	292	128,6
Zimmerer	1.054	1.073	19	1,8
Dachdecker	2.463	3.065	602	24,4
Straßenbauer	716	1.144	428	59,8
Wärme-, Kälte- u. Schallschutzisolierer	329	415	86	26,1
Fliesen-, Platten- und Mosaikleger	1.241	1.763	522	42,1
Steinmetzen und Steinbildhauer	774	840	66	8,5
Stukkateure	1.086	1.138	52	4,8
Maler und Lackierer	10.133	8.092	- 2.041	- 20,1
Schornsteinfeger	1.347	1.439	92	6,8
<i>Elektro- und Metallgewerbe</i>	30.286	35.266	4.980	16,4
darunter: Metallbauer	4.211	4.147	- 64	- 1,5
Karosserie- und Fahrzeugbauer	510	725	215	42,2
Maschinenbaumechaniker	660	1.093	433	65,6
Werkzeugmacher	338	511	173	51,2
Kraftfahrzeugmechaniker	4.487	6.749	2.262	50,4
Landmaschinenmechaniker	559	550	- 9	- 1,6
Gas- und Wasserinstallateure	3.716	4.495	779	21,0
Zentralheizungs- und Lüftungsbauer	1.892	2.959	1.067	56,4
Elektroinstallateure	6.197	6.988	791	12,8
Radio- und Fernsehmechaniker	1.352	1.728	376	27,8
Uhrmacher	1.474	706	- 768	- 52,1
Goldschmiede	614	729	115	18,7
<i>Holzgewerbe</i>	9.417	7.874	- 1.543	- 16,4
darunter: Tischler	8.333	7.012	- 1.321	- 15,9
Rolladen- und Jalousiebauer	221	282	61	27,6
<i>Bekleidungs-, Textil- und Ledergewerbe</i>	10.165	4.396	- 5.769	- 56,8
darunter: Herrenschneider	1.401	270	- 1.131	- 80,7
Damenschneider	1.221	499	- 722	- 59,1
Schuhmacher	3.439	1.231	- 2.208	- 64,2
Raumausstatter	2.191	1.783	- 408	- 18,6
<i>Nahrungsmittelgewerbe</i>	15.516	8.302	- 7.214	- 46,5
Bäcker	7.354	3.897	- 3.457	- 47,0
Konditoren	1.176	787	- 389	- 33,1
Fleischer	6.702	3.512	- 3.190	- 47,6
<i>Gewerbe für Gesundheits- und Körperpflege; chemische und Reinigungsgewerbe</i>	16.029	17.751	1.722	10,7
darunter: Augenoptiker	1.197	1.640	443	37,0
Zahntechniker	826	1.705	879	106,4
Friseure	12.671	11.877	- 794	- 6,3
Gebäudereiniger	617	942	325	52,7
<i>Glas-, Papier-, keramische u. sonst. Gewerbe</i>	3.010	3.000	- 10	- 0,3
Glaser	518	514	- 4	- 0,8
Fotografen	645	672	27	4,2
Buchdrucker, Schriftsetzer, Drucker	806	577	- 229	- 28,4
<i>NRW-Handwerk insgesamt</i>	110.508	101.987	- 8.521	- 7,7

* Für 1977 Volljahres-, Teiljahresmelder und Neugründungen zusammen.

Quelle: Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik NRW 1978 und 1997

Die Gründe für die insgesamt rückläufige Entwicklung des Unternehmensbestandes im Handwerk sind vielfältig. Zu den Ursachen können strukturell bedingte Schrumpfungsprozesse wie auch Konzentrationsprozesse gezählt werden (vgl. Kap. 4.2.2.2). Produktionstechnologische Entwicklungen und die damit einhergehenden, zum Teil stark gestiegenen finanziellen Aufwendungen für die Einrichtung eines Handwerksbetriebs spielen ebenfalls in vielen Handwerken eine Rolle. Auch Veränderungen nähräumlicher Wirtschaftsstrukturen und die damit einhergehende Neubestimmung der lokalen Absatzfelder hat einen Einfluß auf die Entwicklung des Unternehmensbestandes. Gleichfalls könnten institutionelle Faktoren - die Handwerksordnung - eine Rolle gespielt haben. Die Barrieren für einen Markteintritt in handwerkliche Beschäftigungsbereiche sind angesichts des geforderten Befähigungsnachweises relativ hoch - wenn auch nicht so hoch, wie in der Diskussion um die Handwerksordnung zuweilen unterstellt wird. Festzuhalten ist, daß aus dem Rückgang des handwerklichen Unternehmensbestandes nicht auf eine wirtschaftliche Stagnation des Handwerks geschlossen werden kann. Im Gegenteil sprechen die Beschäftigungsentwicklung und die Veränderung der betrieblichen Strukturen des Handwerks für eine ansehnliche Dynamik der Handwerkswirtschaft.

Hinzuweisen ist auf die *Existenz eines beträchtlichen Selbständigenpotentials* im nordrhein-westfälischen Handwerk. 1994 waren rd. 82.000 Meister, Poliere und Ingenieure in angestellter Position tätig - eine Zahl, die sich angesichts eines Bestandes von rd. 100.000 selbständigen Handwerksunternehmen bemerkenswert hoch ausnimmt. Zieht man von diesen 82.000 hochqualifizierten Angestellten rd. 30.000 bis 35.000 Kapitaleigner von GmbHs ab, die nach den Regeln der Beschäftigtenstatistik nicht als "Inhaber" geführt werden dürfen, so verbleiben rd. 50.000 in abhängiger Position angestellte Meister, Poliere und Ingenieure. Auch wenn nur ein Teil der hier ausgewiesenen Meister für eine Unternehmensgründung oder Betriebsübernahme in Betracht kommt, läßt sich über das Gründungsverhalten der Handwerksmeister⁶¹ auf ein beträchtliches Gründerreservoir unter den "Meistern, Polieren und Ingenieuren" schließen.

4.2.2 Struktureller Wandel der Handwerkswirtschaft

4.2.2.1 Gewinner und Verlierer im handwerklichen Strukturwandel

Aufgrund der Heterogenität des Handwerks werden pauschale Urteile über die Handwerkswirtschaft den differenzierten Entwicklungsverläufen der einzelnen Handwerkszweige nicht gerecht. Wie schon in den Jahrzehnten zuvor stehen Wachstums- und Schrumpfungsprozesse nebeneinander, die für den Zeitraum 1976 bis 1994 per saldo in ein positives Gesamtergebnis münden. Gewinne und Verluste im sektoralen Strukturwandel des Handwerks lassen sich sowohl an Hand der Entwicklung der Beschäftigtenzahlen als auch der Umsätze erfassen.

⁶¹ Eine Studie der Handwerkskammer Düsseldorf führte zu dem Ergebnis, daß sich insgesamt 47 % aller Jungmeister selbständig machen.

Tab. 45: Beschäftigte* und Umsatz** in selbständigen Handwerksunternehmen Nordrhein-Westfalens 1976 und 1994 nach Handwerksgruppen und ausgewählten Handwerkszweigen

Handwerksgruppe bzw. -zweig	Beschäftigte am 31.3.1976	Beschäftigte am 30.9.1994	Umsatz 1976	Umsatz 1994
<i>Bau- und Ausbaugewerbe</i>	263.013	277.684	15.902,0	41679,8
darunter: Maurer	113.659	87.896	6.917,8	15.809,9
Beton- und Stahlbetonbauer	8.356	16.247	674,2	3.360,2
Zimmerer	8.417	10.871	595,6	1.610,6
Dachdecker	19.598	32.084	1.398,1	4.320,2
Straßenbauer	22.613	31.847	1.609,4	5.057,5
Wärme-, Kälte- u. Schallschutzisolierer	4.235	4.862	334,8	841,3
Fliesen-, Platten- und Mosaikleger	10.034	11.823	765,6	1.779,6
Steinmetzen und Steinbildhauer	3.466	4.898	249,4	644,3
Stukkateure	10.127	10.595	504,4	1.469,0
Maler und Lackierer	51.496	53.592	2.123,6	4.784,2
Schornsteinfeger	3.892	4.855	143,4	323,5
<i>Elektro- und Metallgewerbe</i>	244.651	409.623	18.979,3	85.764,6
darunter: Metallbauer	35.142	57.334	2.440,9	9.254,5
Karosserie- und Fahrzeugbauer	5.725	9.544	394,2	1.662,5
Maschinenbaumechaniker	9.305	25.839	695,1	4.282,3
Werkzeugmacher	3.287	8.348	186,8	1.228,0
Kraftfahrzeugmechaniker	45.231	88.330	5.448,3	34.403,8
Landmaschinenmechaniker	4.193	5.281	528,1	1.519,5
Gas- und Wasserinstallateure	28.647	43.262	1.819,0	6.265,1
Zentralheizungs- und Lüftungsbauer	19.890	35.453	1.476,4	6.012,5
Elektroinstallateure	49.384	75.439	2.712,5	9.746,3
Radio- und Fernsehmechaniker	6.825	11.899	682,1	2.561,1
Uhrmacher	4.754	2.828	367,4	387,2
Goldschmiede	2.112	2.778	130,2	324,0
<i>Holzgewerbe</i>	64.025	78.346	4.741,5	12.823,4
darunter: Tischler	57.652	69.046	4.255,5	11.242,4
Rolladen- und Jalousiebauer	2.295	3.418	222,2	643,6
<i>Bekleidungs-, Textil- und Ledergewerbe</i>	29.368	19.520	1.503,3	2.220,5
darunter: Herrenschneider	3.035	1.365	91,7	297,6
Damenschneider	3.162	1.558	86,7	111,5
Schuhmacher	6.347	3.542	268,8	307,0
Raumausstatter	9.147	10.279	597,0	1.220,2
<i>Nahrungsmittelgewerbe</i>	102.446	121.152	9.810,5	14.330,7
Bäcker	48.137	69.081	3.111,0	5.826,7
Konditoren	9.932	12.093	441,4	1.112,3
Fleischer	42.902	38.785	5.884,7	7.077,0
<i>Gesundheits-, Körperpflege-, Reinigungsgew.</i>	169.727	297.470	3.365,2	9.843,4
darunter: Augenoptiker	6.466	11.053	544,9	1.490,2
Zahntechniker	10.710	19.753	577,8	1.598,1
Friseure	56.049	57.266	1.081,2	2.183,3
Gebäudereiniger	88.346	195.495	778,5	3.208,2
<i>Glas-, Papier-, keramische u. sonst. Gewerbe</i>	17.687	23.317	1.237,7	3.290,3
Glaser	3.469	4.864	292,8	758,1
Fotografen	2.648	3.475	141,9	348,7
Buchdrucker, Schriftsetzer, Drucker	4.889	5.433	304,7	780,3
<i>NRW-Handwerk insgesamt</i>	890.917	1.227.112	55.539,4	169.952,6

* Für 1976 Volljahres-, Teiljahresmelder und Neugründer zusammen.

** Für 1976 Volljahres-, Teiljahresmelder.

Quelle: Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik NRW, 1978 und 1997

Bei Zugrundelegung des *Beschäftigungskriteriums* können die Gesundheits-, Körperpflege- und Reinigungshandwerke auf weit überdurchschnittliche Beschäftigungsgewinne mit einem Zuwachs der Beschäftigung von mehr als 50 % im Zeitraum von 1976 bis 1994 verweisen (vgl. Tab. 45). Ein - gemessen am Gesamthandwerk - durchschnittliches Beschäftigungswachstum von 20 bis unter 50 % wiesen die Glas-, Papier- und keramischen Gewerbe, das Holzgewerbe und das Nahrungsmittelhandwerk auf. Die Beschäftigung im Bau- und Ausbaugewerbe wuchs nur geringfügig. Eine eindeutig negative Beschäftigungsbilanz mit starker Schrumpfungstendenz verzeichneten die Textil- und Bekleidungshandwerke.

Auf der Ebene der einzelnen Handwerkszweige stellen sich die Dinge noch weitaus differenzierter dar. So entwickelte sich die Beschäftigung der Nahrungsmittelhandwerke gegenläufig. Dem Bäckerhandwerk gelang es, nicht zuletzt dank der Filialisierung, der Konkurrenz des institutionellen Einzelhandels erfolgreich die Stirn zu bieten, die Fleischer hingegen mußten Marktpositionen räumen. Das Maurerhandwerk hat starke Beschäftigungseinbußen zu vermelden, die Beton- und Stahlbauer expandierten gleichzeitig kräftig. Das Uhrmacherhandwerk fällt mit drastischen Beschäftigungsverlusten aus dem Rahmen der überaus positiven Beschäftigungsbilanz der Elektro- und Metallgewerbe.

Legt man der Beurteilung von Gewinn und Verlust im Strukturwandel das *Umsatzkriterium* zugrunde, so ergibt sich ein wesentlich anderes Bild (vgl. Tab. 45). Die Elektro- und Metallgewerbe konnten ihren Anteil am Gesamtumsatz 1994 im Vergleich zu 1976 um 16 Prozentpunkte - auf Kosten der Umsatzanteile aller anderen Gewerbegruppen - erhöhen und erwirtschafteten 1994 mehr als die Hälfte des Gesamtumsatzes des nordrhein-westfälischen Handwerks. Besonders drastisch fiel der Anteilsverlust der Nahrungsmittelhandwerke (-9 %) am Gesamtumsatz aus. Innerhalb der Gewerbegruppen ergibt sich wiederum ein recht differenziertes Bild. Zum Wachstum der Elektro- und Metallhandwerke hat nicht nur das Kfz-Gewerbe beigetragen, sondern auch die technischen Investitionsgüterhandwerke der Metallbranche (Metallbauer, Maschinenbau-mechaniker, Werkzeugmacher, Karosseriebauer).

4.2.2.2 Unternehmensgrößenstruktur

Die Unternehmensgrößenstruktur des nordrhein-westfälischen Handwerks hat sich im betrachteten Zeitraum deutlich zugunsten einer Zunahme des relativen Gewichts der mittleren und größeren Handwerksunternehmen verlagert. Bei der großen Mehrheit aller Handwerksunternehmen (mehr als 99,99 %) handelt es sich um mittelständische Unternehmen - also um Unternehmen mit weniger als 500 Beschäftigten. Der Anteil der Kleinunternehmen mit weniger als 10 Beschäftigten am Bestand selbständiger Handwerksunternehmen ist von 82 % im Jahre 1977 auf 73 % im Jahre 1995 zurückgegangen, der Anteil der mittleren und größeren Unternehmen entsprechend von 18 auf 27 % gestiegen. Der Rückgang des Unternehmensbestandes um knapp 8 % geht ausschließlich auf das Konto der unteren Beschäftigtengrößenklassen. Hervorzuheben ist der besonders starke Rückgang der Alleinunternehmen (Unternehmen, in denen nur die Inhaber tätig sind) um 32 %.

Die deutlichen Verschiebungen in der Unternehmensgrößenstruktur zugunsten der größeren Handwerksunternehmen schlagen sich in der Zunahme der *durchschnittlichen Betriebsgröße* nieder. Diese hat sich im gesamten Handwerk des Landes von 8,4 Beschäftigten je Handwerks-

unternehmen im Jahre 1976 auf 12,0 Beschäftigte im Jahre 1994 erhöht.

Zum Wachstum der Unternehmensgröße im Handwerk hat wesentlich die in einigen Handwerksbereichen festzustellende Filialisierung beigetragen. Filialgründungen können sowohl dem Zweck, die eigentliche Produktions- und Reparaturkapazität des Unternehmens zu vergrößern, als auch der Gründung von reinen Ladengeschäften bzw. Verkaufsniederlassungen dienen (vgl. Schlagheken 1969). Die Filialisierung hat die Gewerbegruppen in sehr unterschiedlichem Maße erfaßt. Ihr Schwerpunkt liegt eindeutig im Nahrungsmittelhandwerk und in der Gruppe der Gesundheits-, Körperpflege- und Reinigungshandwerke. 1994 hatten 5.522 der 101.987 nordrhein-westfälischen Handwerksunternehmen (5,4 %) mehr als eine Betriebsstätte. Bei knapp einem Viertel der selbständigen Unternehmen des Nahrungsmittelhandwerks handelte es sich um Filialunternehmen, auf die allein 54 % der Beschäftigten der Nahrungsmittelhandwerke entfielen. In den Gesundheits-, Körperpflege- und Reinigungshandwerken (insbesondere im Gebäudereiniger- und Augenoptikerhandwerk) waren ein knappes Drittel (31 %) in Filialunternehmen beschäftigt, auf die allerdings nur 7 % des Unternehmensbestandes entfielen.

4.2.2.3 Funktionale und Qualifikationsstruktur der Beschäftigten

Das Beschäftigungswachstum im NRW-Handwerk ist mit erheblichen Veränderungen der Beschäftigtenstruktur einhergegangen, die sich sowohl auf die funktionale Verteilung der Arbeitskräfte als auch auf deren Qualifikationsstruktur beziehen.

Bezüglich der *funktionalen Struktur der Beschäftigten* sind folgende Entwicklungen zu konstatieren:

- Die Ausweitung der Handelsfunktion der Handwerksunternehmen in vielen Bereichen (vgl. Kap. 4.2.2.4) führt zur Zunahme des Anteils der Angestellten, insbesondere des Verkaufspersonals. Die seit 1976 im Handwerk erzielten Beschäftigungsgewinne sind demnach wesentlich auf die Zunahme der Arbeitsplätze für Angestellte (rd. 165.000) zurückzuführen (vgl. Tab. 46).
- Der Anteil der tätigen Inhaber und Mitinhaber nimmt im Zusammenhang mit dem Vordringen moderner Organisationsformen und dem (relativen) Rückzug der Einzelunternehmung als dominierende Rechtsform in der Tendenz ab.
- Sobald die Handwerksunternehmen eine bestimmte Größenschwelle überschreiten, die von den jeweiligen branchenspezifischen Gegebenheiten abhängt, sehen sich die Betriebsinhaber gezwungen, auf die Dienste angestellten Leitungspersonals zurückzugreifen.
- Die zunehmende Verbreitung des ökonomischen Rationalitätsprinzips im Handwerk setzt sich in der Gegenwart fort und führt zur internen Verselbständigung von Verwaltungsaktivitäten und zur Schaffung entsprechender Arbeitsplätze. Die Einführung der elektronischen Datenverarbeitung fördert diese Entwicklung.
- Obwohl die berufliche Erstausbildung im Handwerk (vgl. hierzu Kap. 5.2) weiterhin einen außerordentlich hohen Stellenwert besitzt, ist die Zahl der Auszubildenden in der Tendenz rückläufig. Hiervon ist der gewerbliche Ausbildungsbereich etwas stärker betroffen als der kaufmännische Bereich. Nach wie vor gilt, daß sich nur eine Minderheit der Handwerks-

unternehmen (ein gutes Drittel) in der beruflichen Erstausbildung engagiert.

Veränderungen der funktionalen Struktur der Belegschaften der Handwerksunternehmen können nicht ohne Auswirkungen auf die *Qualifikationsstruktur der Beschäftigten* bleiben. Der Anteil der an- und ungelerten Arbeiter an den Handwerksbeschäftigten ist im Zeitraum von 1976 bis 1994 von 21 auf 29 % gestiegen, derjenige der Handwerksgehlen und sonstigen Facharbeiter gleichzeitig von 40 auf 33 % gesunken. Während die Zahl der Facharbeiter nur um knapp 23.000 zugenommen hat, hat sich die der an- und ungelerten Arbeiter um 155.000 erhöht (vgl. Tab. 46).

Tab. 46: Beschäftigungsstruktur der nordrhein-westfälischen Handwerksbetriebe 1976 und 1994 (1976 einschließlich handwerkliche Nebenbetriebe)

Beschäftigtenkategorie	Beschäftigte am 30.09.1976		Beschäftigte am 30.09.1994	
	Anzahl	%	Anzahl	%
Tätige Inhaber und Mitinhaber	115.711	12,1	77.527	6,3
unbezahlte mithelfende Familienangehörige	25.951	2,7	12.317	1,0
Gesellen und sonstige Facharbeiter	378.356	39,6	405.101	33,0
Angelernte und ungelernnte Arbeiter	196.571	20,6	351.502	28,7
Angestellte	118.259	12,4	283.701	23,1
Gewerbliche Auszubildende	104.142	10,9	84.711	6,9
Kaufmännische Auszubildende	15.442	1,6	12.253	1,0
Beschäftigte insgesamt	954.432	100,0	1.227.112	100,0

Quelle: Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik NRW, 1978 und 1997

Über die Qualifikationsstruktur der Angestellten liegen Informationen aus der Handwerkszählung 1995 vor, die sich kaum mit der von 1977 vergleichen lassen. 1994 handelte es sich bei 29 % der 284.000 Angestellten um Meister, Poliere und Ingenieure, bei den verbleibenden 71 % um kaufmännische und sonstige Angestellte. Zu deren Qualifikation läßt sich nur feststellen, daß die meisten kaufmännische Ausbildungsgänge durchlaufen haben dürften.

Die Zunahme des Anteils der an- und ungelerten Arbeitskräfte an den Beschäftigten ist sowohl auf angebots- als auch auf nachfrageseitige Faktoren zurückzuführen. Der in der Vergangenheit vom Handwerk immer wieder zurecht beklagte Fachkräftemangel zwang oft zur Aufnahme von Arbeitskräften minderer Qualifikation. Dies überrascht, weil das Handwerk sich besonders stark in der beruflichen Erstausbildung engagiert und - wie die Untersuchungen intersektoraler Arbeitskräftewanderungen zeigen - in erheblichem Maße Fachkräfte an andere Wirtschaftsbereiche abgibt (vgl. Henniges 1994). Es sind hauptsächlich ökonomische Gründe, die eine Abwanderung von Arbeitskräften aus dem Handwerk in die Industrie und in größere Unternehmen der tertiären Bereiche begünstigen. Zwischen Unternehmen unterschiedlicher Größenklassen besteht ein *deutliches Lohn- und Gehaltsgefälle*.

Die durchschnittlichen Löhne und Gehälter in kleineren Unternehmen sind erheblich niedriger als in größeren Unternehmen.⁶² Mögliche Vorteile der Kleinunternehmen im Bereich der Arbeitsbeziehungen können Lohnnachteile offensichtlich nur in begrenztem Maße kompensieren.

Eine Schlußfolgerung aus der Wanderungstendenz der Arbeitskräfte von den kleinen in die größeren Unternehmen besteht darin, daß die KMU in erheblich höherem Maße, als daß die Betrachtung ihrer jeweiligen Beschäftigungsanteile zu einem bestimmten Zeitpunkt vermuten läßt, als Erstbeschäftigter in Erscheinung treten. Die Verschiebungen in der größenbezogenen Beschäftigtenstruktur wären nicht möglich gewesen, wenn die "natürliche" Abwanderungstendenz von KMU-Beschäftigten in größere Unternehmen nicht massiv durch die weitaus stärkere Erstaufnahme von Arbeitskräften durch KMU überkompensiert worden wäre.

Die Zunahme des Anteils der weniger qualifizierten Arbeitskräfte ist auch auf produktionstechnische Entwicklungen und die Entwicklung der Leistungsstruktur des Handwerks zurückzuführen. Die Entwicklung neuer Produktionstechniken macht traditionell im Handwerk gepflegte berufliche Fähigkeiten obsolet und führt zu niedrigeren Qualifikationsanforderungen. Allerdings betrifft der Bedeutungsverlust beruflicher Qualifikationen nur einen relativ kleinen Teil der Handwerke, in anderen Bereichen sind auch gegenläufige Entwicklungen zu beobachten. So steigen z.B. im Kfz-Gewerbe die Qualifikationsanforderungen im Zuge der technischen Entwicklungen. Quantitativ - gemessen an der Zahl der betroffenen Beschäftigten - schlägt stärker zu Buche, daß handwerkliche Qualifikationen aufgrund der Veränderungen des Leistungsprofils des Handwerks relativ zu anderen (z.B. kaufmännischen Qualifikationen) an Bedeutung verlieren.

In den Verschiebungen in der Beschäftigtenstruktur zugunsten der An- und Ungelernten, den niedrigeren Qualifikationsanforderungen aufgrund neuer Produktionstechnologien in Teilbereichen des Handwerks und der Gewichtszunahme von Beschäftigungen im Handwerk, die keine spezifisch handwerklichen Ausbildungen voraussetzen, wird eine gewisse Erosion der handwerklichen Humankapitalbasis gesehen.

Ein wichtiger Faktor, der bei Betrachtung der Beschäftigtenstruktur bislang nicht berücksichtigt wurde, ist die *Zunahme der Teilzeitbeschäftigung* im nordrhein-westfälischen Handwerk. Bei einem erheblichen Teil der ausgewiesenen Beschäftigten handelt es sich um Teilzeitbeschäftigte, die im Verkauf oder - als Raumpfleger(innen) - im Gebäudereinigerhandwerk tätig sind.

Es wird geschätzt, daß im gesamten Handwerk 1994 gut 20 % aller Handwerksbeschäftigten (rd. 250.000) auf Teilzeitbasis arbeiteten.⁶³ Das Beschäftigungswachstum im NRW-Handwerk im

⁶² Die durchschnittlichen Arbeiterlöhne lagen 1994 im nordrhein-westfälischen Handwerk bei 31.116 DM, die Angestelltenlöhne bei 43.775 DM. In diesen Daten sind jeweils die Vergütungen der gewerblichen sowie der kaufmännischen Auszubildenden enthalten. Die Löhne je Arbeiter lagen bei 26.909 DM in Unternehmen mit 2 bis 4 Beschäftigten und erhöhten sich mit fortschreitender Größenklasse auf 38.601 DM in Unternehmen mit 50 bis 99 Beschäftigten. In Unternehmen mit 100 und mehr Beschäftigten lag der durchschnittliche Arbeiterlohn mit 23.676 DM wieder deutlich niedriger. Dies ist auf den hohen Anteil der Teilzeitbeschäftigten (Gebäudereiniger) in dieser Größengruppe zurückzuführen. Die festgestellten Lohnunterschiede haben ihre wirtschaftliche Grundlage in den zwischen größeren und kleineren Unternehmen bestehenden *Produktivitätsdifferenzen*, die ein Gefälle zuungunsten der kleineren Betriebe nachweisen.

⁶³ Da in den Handwerkszählungen keine Informationen zur Teilzeitbeschäftigung erhoben wurden, lassen sich keine exakten Aussagen zum Umfang der Teilzeitbeschäftigung im nordrhein-westfälischen Handwerk treffen. Wohl aber gestatten ergänzende, im Zahlenmaterial der Handwerkszählung enthaltene Daten gewisse Rück-

Zeitraum von 1976 bis 1994 dürfte zu einem Drittel der Teilzeitbeschäftigung zugerechnet werden, bei der Mehrzahl der im Handwerk seit 1976 neu geschaffenen Arbeitsplätze handelt es sich also um Vollzeitarbeitsplätze.

4.2.2.4 Handwerkliche Leistungsstruktur - Vordringen der Handelsfunktion

Die Industrialisierung hat nicht nur zur Verdrängung traditioneller Handwerke geführt, sondern dem Handwerk auch neue Betätigungsfelder in Vertrieb, Service und im Reparaturgeschäft eröffnet. Hierbei sind unterschiedliche Prozesse zu unterscheiden: Bestimmte bestehende Handwerke - z.B. das Uhrmacherhandwerk - haben sich schrittweise aus der Erstellung eigener Produkte zurückgezogen und sich auf die Reparatur industrieller Fabrikate verlegt. In dem Maße, in dem das Reparaturgeschäft infolge der technologischen Entwicklung an Bedeutung verlor, haben sich die anpassungswilligen Unternehmen in der Folge auf die reine Detailhandelsfunktion konzentriert. Andere Gewerke sind neu als "Vertriebs- und Reparaturhandwerke" entstanden, wie beispielsweise das Kfz-Mechaniker- und das Zweiradmechanikerhandwerk.

Tab. 47: Leistungsstruktur des Umsatzes ausgewählter Handwerke Nordrhein-Westfalens 1976 und 1994* (in %)

Handwerkszweig	Umsatzstruktur 1976			Umsatzstruktur 1994		
	Handwerks-umsatz	Handels-umsatz	Sonstiger Umsatz	Handwerks-umsatz	Handels-umsatz	Sonstiger Umsatz
Kraftfahrzeug-mechaniker	45,2	52,6	2,2	22,2	76,8	1,0
Landmaschinen-mechaniker	46,3	52,9	0,8	28,4	69,1	2,5
Radio- und Fern-sehentechniker	37,9	62,0	0,2	19,5	56,2	24,3
Uhrmacher	23,9	75,8	0,3	17,3	82,7	0,0
Tischler	90,8	8,6	0,6	78,5	8,1	13,4
Herrenschneider	66,7	32,7	0,6	8,3	90,1	1,6
Bäcker	80,8	18,9	0,1	81,2	16,9	1,9
Fleischer	92,1	7,6	0,1	50,4	47,2	2,4
Augenoptiker	74,5	35,0	0,5	84,7	15,1	0,2
Friseure	90,7	9,2	0,1	92,9	6,9	0,3
Fotografen	97,4	2,6	0,0	75,6	22,4	1,9
NRW-Handwerk insgesamt	83,7	15,7	0,6	66,6	26,7	6,7

* Handwerksunternehmen, die das ganze Jahr über bestanden haben; 1976 einschließlich der handwerklichen Nebenbetriebe.

Quelle: Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik NRW, 1978 und 1997

schlüsse zum Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung (vgl. ZDH 1995).

Der historische Ablösungsprozeß des Handwerks durch industrielle Anbieter dauert in einigen Bereichen in der Gegenwart noch an. Ein (eigentlicher) Verdrängungsprozeß handwerklicher Produktion durch industrielle Produktion findet beispielsweise im Fleischerhandwerk statt. Die handwerklichen Anbieter haben ihre traditionelle Position im unteren (Niedrigpreis-) Marktsegment gänzlich eingebüßt, sind im mittleren Marktsegment weithin auf dem Rückzug und besetzen noch relativ unangefochtene Positionen im oberen Marktsegment (Hochqualitätsprodukte). Im Zuge dieser Entwicklung ist an die Stelle eigener Erzeugung in erheblichem Maße der Vertrieb industrieller Produkte getreten (vgl. Tab. 47).

Wandlungen in Funktion und Struktur der "Reparatur- und Vertriebshandwerke" lassen sich an verschiedenen Stellen beobachten, so z.B. im Kfz-Handwerk. Die Ausdehnung des "Lean Production"-Prinzips auf den Vertriebssektor wirkt sich über die Verschlinkung der Vertriebssysteme und die engere Anbindung der Vertragswerkstätten an die industriellen Hersteller auf die betrieblichen Strukturen des Kfz-Handwerks aus. Zugleich bringt die Entwicklung der Kfz-Technik veränderte technische Anforderungen an Service und Reparaturen mit sich (starke Normierung der Serviceleistungen, Verlängerung der Serviceintervalle, höherer Kapitaleinsatz für Meß- und Prüfgeräte, größere Bedeutung produktspezifischen Know-hows im Service), die auf längere Sicht zu starken strukturellen Verschiebungen im Kfz-Gewerbe führen dürften.

Die Einzelhandelsfunktion konzentriert sich vornehmlich auf einen relativ kleinen Kreis von Handwerken, welche dem Konsumgütersektor zuzuordnen sind, und ist in diesen Handwerken sehr unterschiedlich ausgeprägt (vgl. Tab. 47). Hervorzuheben ist die dynamische Entwicklung des Handelsumsatzes im Kfz-Mechanikerhandwerk. Hier entfallen mittlerweile drei Viertel des Umsatzes auf den Vertrieb von Kfz und Ersatzteilen, 1976 war es noch gut die Hälfte. Der Kfz-Handel hat starken Einfluß auf die gesamte Umsatzentwicklung der nordrhein-westfälischen Handwerkswirtschaft. Im Jahre 1994 entfielen rd. 15 % des gesamten Handwerksumsatzes auf den Kfz-Handel des Kfz-Mechanikerhandwerks, 1976 waren es noch 5 %. Deutlich über die Hälfte des gesamten Handelsumsatzes des Handwerks des Landes ging 1994 auf das Konto des Kfz-Handels.

5 Qualifizierung der Erwerbstätigen⁶⁴

5.1 Zukünftige Qualifikationsanforderungen des Arbeitsmarktes⁶⁵

Der mit dem Strukturwandel einhergehende Tertiarisierungsprozeß führt in allen westlichen Industriestaaten zu einer Veränderung in der Berufsstruktur, die auch ökonomische Verwerfungen und Arbeitslosigkeit mit sich bringt. Diese Tendenz ist am deutlichsten zu erkennen, wenn man auf die Tätigkeit und nicht auf die Branchen abstellt.

Die Analyse der Veränderung der Tätigkeitsstruktur der Erwerbstätigen in Westdeutschland zeigt, daß der Anteil der produktionsorientierten Tätigkeiten von 33,4 % (1991) bis zum Jahre 2010 auf ca. 28 %⁶⁶ zurückgehen wird (vgl. Tab. 48). Innerhalb dieses Tätigkeitsbereichs wird ausschließlich der Anteil des Tätigkeitsschwerpunkts "Gewinnen/Herstellen" abnehmen, während der Anteil des Tätigkeitsbereichs "Maschinen/Anlagen steuern" deutlich und der des Tätigkeitsbereichs "Reparieren" geringfügig wachsen werden (vgl. Tessaring 1994; Klauder in Protokoll der 2. Sitzung der Enquête-Kommission Zukunft der Erwerbsarbeit").

Der Anteil der primären Dienstleistungstätigkeiten, die unmittelbar an die Produktion gekoppelt sind, wird sowohl anteilmäßig (rd. 39 %) als auch absolut mit 11 Mio bis zum Jahre 2010 stagnieren. Innerhalb der primären Dienstleistungstätigkeiten sind jedoch unterschiedliche Entwicklungen zu erwarten. Im Gegensatz zu dem Tätigkeitsbereich "Handeln/Verkaufen", der bis zum Jahr 2010 seinen Anteil leicht erhöhen wird, wird der Anteil der allgemeinen Dienstleistungstätigkeiten und der Bürotätigkeiten geringfügig zurückgehen. Die Stagnation bei den primären Dienstleistungstätigkeiten kann sowohl Folge des Boomeffekts des Jahres 1991 als auch Folge eines Umstrukturierungsprozesses innerhalb dieses Tätigkeitsschwerpunktes sein, in dessen Verlauf traditionelle Routinetätigkeiten (Schreib-, Berechnungs- und Buchungstätigkeiten) schrumpfen, während integrative und die Informations- und Kommunikationstechniken stärker nutzende Aufgaben zunehmen, wodurch - bei verringertem Arbeitskräfteeinsatz - das relative Gewicht dieser Arbeitsaufgaben wächst.

Der Anteil der sekundären Dienstleistungstätigkeiten wird von 26,9 % (1991) bis zum Jahre 2010 auf rd. 31 % anwachsen. Die Zunahme dieser qualifizierten Dienstleistungstätigkeiten bringt den Trend zur vermehrten Nutzung und dementsprechender vorheriger Ausbildung des menschlichen Geistes, des Humankapitals, für die hochentwickelte industrielle Produktion einer international

⁶⁴ Grundlage für die folgenden Ausführungen sind u.a. die Gutachten: *Prof. Dr. Dieter Timmermann, Dr. Udo Witthaus: "Bestandsaufnahme und Problemanalyse der beruflichen Erstqualifizierung in Nordrhein-Westfalen"*; Prof. Dr. Gerhard Bosch, Prof. Dr. Rolf Dobischat, Dr. Rudolf Husemann: "Weiterbildung und Innovation in der Region - Ein Literaturbericht".

⁶⁵ Die Ausführungen über die zukünftigen Qualifikationsanforderungen des Arbeitsmarktes basieren auf folgenden Quellen: MAGS 1997; Tessaring 1994; Bosch 1996; Klauder in Protokoll der 2. Sitzung der Enquête-Kommission "Zukunft der Erwerbsarbeit".

⁶⁶ Bei der Vorausschätzung der künftigen Tätigkeitsstrukturen wurden vom IAB drei Entwicklungspfade berechnet. Die untere Variante gewichtet stärker die Tätigkeitsstruktur des Jahres 1991, die durch Hochkonjunktur und Wiedervereinigungsboom stark beeinflusst war. Die mittlere und obere Variante gewichten das Jahr 1991 weniger stark und schreiben eher langfristige Trends fort (vgl. Tessaring 1994; Bosch 1996). Die beiden letztgenannten Entwicklungspfade werden daher als plausibler angesehen und in der Ergebnisdarstellung in den Mittelpunkt gestellt.

verflochtenen Welt, zum Ausdruck. Am stärksten wird sich der Anteil der Organisations- und Managementtätigkeiten erhöhen. Zulegen werden auch die Tätigkeiten im Bereich "Ausbilden/Beraten/Informieren", während sich bei den Forschungs- und Entwicklungstätigkeiten eine Stagnation und beim Tätigkeitsbereich "Sichern/Recht anwenden" ein Rückgang abzeichnet. Insgesamt wird damit bestätigt, daß sich der Trend zur Dienstleistungsgesellschaft - und hier insbesondere zu den humankapitalintensiven sekundären Dienstleistungen - auch in Zukunft fortsetzen wird.

Tab. 48: Projektion der Tätigkeitsstruktur der Erwerbstätigen* in den alten Bundesländern bis 2010

Tätigkeitsschwerpunkt	1991	2010			1991	2010		
	Ist	untere Variante	mittlere Variante	obere Variante	Ist	untere Variante	mittlere Variante	obere Variante
	in 1.000				in %			
Gewinnen/Herstellen	5.308	5.049	3.531	3.489	19,2	18,0	12,6	12,5
Maschinen/Anlagen steuern	2.263	2.377	2.999	2.662	8,2	8,5	10,7	9,5
Reparieren	1.677	1.785	1.766	1.785	6,1	6,4	6,3	6,4
<i>Produktionstätigkeiten</i>	<i>9.248</i>	<i>9.211</i>	<i>8.295</i>	<i>7.937</i>	<i>33,4</i>	<i>32,9</i>	<i>29,6</i>	<i>28,3</i>
Allg. Dienstleistungstätigkeiten	3.297	3.170	3.083	3.167	11,9	11,3	11,0	11,3
Handeln/Verkaufen	2.973	2.965	3.114	3.111	10,7	10,6	11,1	11,1
Bürotätigkeiten	4.708	4.728	4.708	4.728	17,0	16,9	16,8	16,9
<i>Primäre Dienstleistungstätigkeiten</i>	<i>10.978</i>	<i>10.862</i>	<i>10.905</i>	<i>11.005</i>	<i>39,7</i>	<i>38,8</i>	<i>38,9</i>	<i>39,3</i>
Forschen/Entwickeln	1.386	1.424	1.424	1.457	5,0	5,1	5,1	5,2
Organisation/Management	1.738	1.880	2.550	2.668	6,3	6,7	9,1	9,5
Sichern/Recht anwenden	1.058	717	757	862	3,8	2,6	2,7	3,1
Ausbilden/Beraten/ Informieren	3.253	3.932	4.094	4.094	11,8	14,0	14,6	14,6
<i>Sekundäre Dienstleistungstätigkeiten</i>	<i>7.435</i>	<i>7.952</i>	<i>8.825</i>	<i>9.082</i>	<i>26,9</i>	<i>28,4</i>	<i>31,5</i>	<i>32,4</i>
<i>Arbeitskräftebedarf insgesamt</i>	<i>27.662</i>	<i>28.025</i>	<i>28.025</i>	<i>28.025</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

* ohne Auszubildende

Quelle: Tessaring 1994

Da die Dynamik der Entwicklung das Wissen rascher veralten und die Verwertbarkeit von speziellen Lehrinhalten rascher sinken läßt, wird die Bereitschaft und Fähigkeit zur Umstellung und zur Weiterbildung zwangsläufig an Bedeutung gewinnen. Die neuen Informationstechnologien, der integrierte Umweltschutz und die Internationalisierung des Wirtschaftens werden fast jeden Beruf und fast jede Branche betreffen. Außerdem werden Grundkenntnisse in der EDV, ökologische Grundkenntnisse und Mindestkenntnisse fremder Sprachen und Länder bei sehr vielen wirtschaftlichen Tätigkeiten unentbehrlich. Gefragt sein werden dabei insbesondere auch mehr als bisher abstrakte, theoretische und systematische Denkleistungen sowie das Verstehen von Systemketten und komplexen Zusammenhängen.

Die Umkehr des Trends zur innerbetrieblichen Arbeitsteilung, der neue Trend zur Gruppenarbeit/ Teamarbeit, zur Dezentralisierung und zur Selbständigkeit erfordert ebenfalls mehr Flexibilität und mehr fachübergreifende Kenntnisse, ganzheitliches Denken, Eigeninitiative sowie die Bereitschaft und Fähigkeit zu selbständigem, verantwortungsvollem Handeln und zur Zusammenarbeit. Für eine Erwerbstätigkeit als Selbständiger ist neben der Fach- und Methodenkompetenz ganz besonders auch Innovationsfähigkeit, Risikobereitschaft und überdurchschnittliches Engagement notwendig. Aus all diesen Tendenzen kann aber nicht geschlossen werden, daß traditionelles berufsspezifisches Wissen nunmehr zunehmend entbehrlich wird. Es kommt vielmehr zu einer größeren Bandbreite der an einem Arbeitsplatz geforderten Tätigkeiten und Fähigkeiten.

Damit in Deutschland auch in Zukunft der Einkommens- und Wettbewerbsvorsprung gehalten werden kann, werden ferner Kreativität und Innovationsfähigkeit zur Entwicklung neuer Produkte und Dienste und zur Erschließung neuer Märkte immer wichtiger. Außerdem werden Computer die menschliche Zuwendung nicht ersetzen sowie keine vollständige Risikoeinschätzung und Bewertung vornehmen können. Somit werden nicht nur intellektuelle Fähigkeiten, sondern auch Intuition und Einfühlungsvermögen, Einfallsreichtum und schöpferische Gestaltungskraft sowie mitmenschliches Verständnis vermehrt gefordert werden.

Durch den Wandel der Tätigkeitsstrukturen hin zu einem breiteren und qualitativ höherwertigen Aufgabenspektrum wird sich auch das formale Qualifikationsniveau des Arbeitskräftebedarfs erhöhen. Dieser Trend zu höheren Qualifikationsanforderungen wird dadurch verstärkt, daß in den Betrieben dazu übergegangen wird, zunehmend verfügbare Arbeitsplätze mit höherqualifizierten Personen zu besetzen.

Der Bedarf an Kräften ohne Ausbildung wird drastisch sinken. Bis zum Jahr 2010 werden rd. 50 % der Arbeitsplätze für Personen ohne formalen Ausbildungsabschluß wegfallen (vgl. Tab. 49). Bei den Arbeitskräften mit betrieblicher oder berufsfachschulischer Erstausbildung ist dagegen ein steigender Bedarf festzustellen. Ihr Anteil wird von 59 % (1991) bis zum Jahre 2010 auf 63 % ansteigen. Auch auf der Fachschulebene (Fach-, Meister-, und Technikerschulen) wird eine Anteilssteigerung stattfinden (1991: 8,4 %; 2010: 10 %). Am stärksten wird der Bedarf an Kräften mit Hochschulqualifikationen (Fachhochschule, Universität) zunehmen. Der Akademikerbedarf wird sich von 12,3 % im Jahr 1991 bis auf 17 bis 18 % im Jahr 2010 erhöhen.

Das in den einzelnen Tätigkeitsfeldern geforderte Ausbildungsniveau weist jedoch - trotz der allgemeinen Tendenz zum Einsatz von qualifizierten und hochqualifizierten Arbeitskräften - große Unterschiede auf. Im Bereich "Produktionstätigkeiten" ist eine deutliche Zunahme beim Anteil der

Personen mit einer beruflichen Aus- und Fortbildung (Fachschule, Lehre/Berufsfachschule) festzustellen (1991: 71,5 %; 2010: 80,8 bis 83,2 %). Nur sehr wenige zusätzliche Arbeitsmöglichkeiten werden dagegen für Akademiker geschaffen (1991: 1,7 %; 2010: 1,8 bis 2,7 %). Die absoluten Beschäftigungsmöglichkeiten werden jedoch aufgrund des Beschäftigungsabbaus in diesem Tätigkeitsbereich zurückgehen. Im Bereich der primären Dienstleistungstätigkeiten wird der Anteil der Personen mit Fachschulausbildung, Lehre oder Berufsfachschulausbildung von 72 % auf 77,4 bis 78,6 % und der Akademikeranteil von 5,7 auf 8,7 bis 11 % steigen. Obwohl die absoluten Beschäftigungszahlen in diesem Tätigkeitsbereich insgesamt stagnieren, wird die absolute Zahl der beiden genannten Qualifikationsgruppen zu Lasten der Personen ohne Ausbildung zunehmen. Auf den Bereich der sekundären Dienstleistungstätigkeiten konzentrieren sich die Hochschul- und Fachhochschulabsolventen. Ihr Anteil wird von 35,1 % (1991) auf 39,1 bis 39,8 % (2010) ansteigen. Der Anteil der Personen mit Aus- und Fortbildung wird dagegen bei rd. 57 bis 58 % stagnieren. Da im Bereich der sekundären Dienstleistungstätigkeiten eine Zunahme der Beschäftigtenzahlen erwartet wird, geht die anteilmäßige Zunahme der beiden Qualifikationsgruppen mit einer Zunahme der absoluten Beschäftigtenzahlen einher. Die Beschäftigungschancen für Arbeitskräfte ohne Berufsausbildung werden sich in allen drei Tätigkeitsbereichen sowohl absolut als auch anteilmäßig verschlechtern.

Tab. 49: Die Qualifikationsstruktur der Arbeitskräfte* 1991 und des Arbeitskräftebedarfs 2010

	1991	2010			1991	2010		
	Ist	untere Variante	mittlere Variante	obere Variante	Ist	untere Variante	mittlere Variante	obere Variante
	in 1.000				in %			
Universität	2.257	2.802	3.111	3.433	8,2	10,0	11,1	12,3
Fachhochschule	1.127	1.434	1.567	1.599	4,1	5,1	5,6	5,7
Fachschule	2.325	2.641	2.756	2.733	8,4	9,4	9,8	9,8
Lehre/Berufsfachschule	16.352	17.884	17.753	17.545	59,1	63,8	63,3	62,6
ohne Ausbildung	5.601	3.266	2.837	2.712	20,2	11,7	10,1	9,7
<i>Arbeitskräftebedarf insgesamt</i>	<i>27.662</i>	<i>28.025</i>	<i>28.025</i>	<i>28.025</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

* ohne Auszubildende

Quelle: Tessaring 1994

Im Hinblick auf die langfristigen Tendenzen bezüglich der Entwicklung der Tätigkeitsstrukturen und Qualifikationsanforderungen ist ein genereller Aufbau eines Weiterbildungssystems für alle Ebenen und alle Bereiche, sowohl innerbetrieblich als auch überbetrieblich sowie schulisch, erforderlich. Eine ständige Aktualisierung des technischen Wissens und des organisatorischen Know-hows in der Berufsausbildung werden notwendig sein. Fachkräften muß die Möglichkeit gegeben werden, den Umgang mit modernen Arbeitsmitteln und -methoden sowie zukunftsorientierten Techniken zu erlernen und ständig fortzuentwickeln. Aber auch bei berufsfeldüber-

greifenden Qualifikationen wird sich steigender Bedarf einstellen. Darüber hinaus muß eine ständige Anpassung der beruflichen Ausbildung an das von der Wirtschaftsstruktur geforderte Qualifikationsprofil erfolgen, denn die große Bedeutung der Berufsbilder des sekundären Sektors entspricht gegenwärtig schon nicht mehr der durch den Tertiarisierungsprozeß geprägten Wirtschaftsstruktur. Aufgrund der steigenden Qualifikationsanforderungen besteht gerade bei der heranwachsenden Generation ein erhöhter Bedarf an Qualifizierungsangeboten. Alle Möglichkeiten zur Anpassung an den Wandel bei den Tätigkeits- und Qualifikationsstrukturen sind auszuschöpfen, denn Qualifikation und Flexibilität der Erwerbstätigen werden langfristig zu einer Schlüsselgröße für die zukünftige Arbeitsmarktentwicklung.

5.2 Entwicklungen im Bereich der beruflichen Erstausbildung

Die ökonomische und gesellschaftliche Zukunft Nordrhein-Westfalens hängt von einem komplexen Geflecht interdependenter Wirkungsfaktoren ab, unter denen berufliche Aus- und Weiterbildung eine bedeutsame Rolle spielt. Folgt man den Ergebnissen des Berichtsystems Weiterbildung, dann haben sowohl die Erwerbstätigen als auch die Institutionen des Beschäftigungssystems wie auch die Förderinstitutionen (z.B. die Länder und Gemeinden, die Bundesanstalt für Arbeit) ein bis heute erheblich gewachsenes Engagement in der beruflichen Weiterbildung demonstriert; alle Beteiligten halten gerade auch in Zukunft ein weiter wachsendes Engagement für erforderlich.

Es wird davon ausgegangen, daß die Realisierungschancen einer langfristig stabilen wirtschaftlichen Entwicklung des Landes im Hinblick auf Wissen und berufliche Qualifizierung von folgenden Umständen wesentlich mit beeinflußt werden:

- vom Tempo, von den Inhalten und von der Qualität der Produktion neuen wissenschaftlichen Wissens durch das und im Wissenschaftssystem,
- vom Tempo, von den Inhalten und von der Qualität der Produktion neuen Erfahrungswissens in der und durch die Berufsarbeit der Erwerbstätigen,
- vom Transfer (im Hinblick auf Tempo, Vollständigkeit und Qualität) der neuen Wissensbestände beider Wissensformen auf den Arbeitskräftenachwuchs (Ausbildung) und auf den Altbestand an Arbeitskräften (Weiterbildung),
- von der Nutzung des wissenschaftlichen Wissens (und in beschränktem Maße auch des Erfahrungswissens) durch deren Transformation in Innovationen z.B. im Bereich neuer Produktionsverfahren, neuer Produkte, neuer Werkstoffe, neuer Marketing- und neuer arbeitsorganisatorischer Konzepte,
- von der Transformation dieser Innovationen in veränderte Arbeitsplätze, Arbeits- und Qualifikationsanforderungen bzw. in verändertes, als notwendig erachtetes Arbeitsplatzwissen der Arbeitsplatzinhaber, dem
- auf der Seite der Arbeitskraft ein Qualifikationsprofil bzw. ein verfügbares Wissen gegenüberstehen sollte, dessen Nutzung zumindest die Qualifikations- bzw. Wissensanforderungen deckt.

Demgegenüber nähren aus dem Berufsausbildungssystem kommende Signale zunehmende Zweifel, ob das berufliche Erstausbildungssystem den ökonomischen, aber auch gesellschaftlichen Anforderungen der nächsten zehn bis zwanzig Jahre wird genügen können. Diese Skepsis richtet sich insbesondere gegen das bisher bewährte duale System als Kern der beruflichen Erstausbildung in Deutschland, das inzwischen fast 70 % der einschlägigen Jahrgänge durchlaufen. Je weniger es beruflicher Aus- und Weiterbildung gelingt, die Übereinstimmung von beruflichem Handlungswissen und den verfügbaren Kompetenzen der Arbeitskraftsubjekte herzustellen, desto höher wird das Ausmaß an Dysfunktionalität bzw. die Ineffizienz beruflicher Bildung sein, und umso eher wird eine langfristig stabile und vom Tempo her befriedigende ökonomische Entwicklung gefährdet sein.

5.2.1 Entwicklungstendenzen im System der Berufsausbildung

Die Entwicklung der Beschäftigtenzahlen (vgl. Kap. 2.1) und der Beschäftigtenstruktur (vgl. Kap. 3.5), die soziale Differenzierung von Arbeitslosigkeit (vgl. Kap. 1.2) und die Prognosen zum künftigen Qualifikationsbedarf (vgl. Kap. 5.1) belegen den hohen Stellenwert einer qualifizierten Berufsausbildung. Die steigenden Qualifikationsanforderungen einerseits und der anhaltende Arbeitsplatzabbau für ungelernete Beschäftigte andererseits untermauern deren Notwendigkeit. Eine Berufsausbildung ist ein wichtiges Element für die Qualität und Flexibilität der Arbeitskräfte, aber auch ein Standortfaktor. Sie hat daneben jedoch auch eine soziale Funktion, indem sie individuelle Lebenschancen und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten entscheidend prägt. Die Ausbildungssituation hat sich aber bundesweit und in NRW seit 1992 drastisch verschlechtert (vgl. MAGS 1997, S. 20).

Die Hauptsorge gilt einerseits dem Nachfrageverhalten der Jugendlichen im dualen System und andererseits dem Angebotsverhalten der Betriebe, insbesondere in den Bereichen Industrie und Handel sowie öffentlicher Dienst. Der Strukturwandel erzeugt im Zusammenwirken mit rezessiven Tendenzen - verstärkt durch Rationalisierungsprozesse ("lean production", "business reengineering" u.ä.) - Arbeitsplatzexport aus und Arbeitsplatzabbau in Nordrhein-Westfalen und in dessen Gefolge auch Ausbildungsplatzabbau.

Die Analyse der Angebots-Nachfrage-Relationen zeigt, daß es ein Nebeneinander von immer größer werdenden Angebotslücken (z.B. in bestimmten Dienstleistungs- und Verwaltungsberufen) und gleichzeitigen Nachfragelücken (z.B. in bestimmten Fertigungsberufen) gibt. Insofern muß die These, daß die Krisenprobleme des dualen Systems ausschließlich angebotsbedingt sind, für die jüngere Vergangenheit unter einen Teilvorbehalt gestellt werden.

Eine von 10 % (1990) auf gut 20 % (1994) - bundesweit sogar auf ein Drittel - gestiegene Quote nicht übernommener Ausbildungsabsolventen⁶⁷ in Verbindung mit der mittelfristig geäußerten Absicht der Betriebe, im Ergebnis weniger Fachkräfte zu beschäftigen, programmieren den Anstieg der Arbeitslosigkeit im Anschluß an eine Ausbildung bzw. den Betriebs-, Branchen- und

⁶⁷ Das beruht allerdings z.T. darauf, daß die Betriebe über ihren Bedarf ausgebildet haben, um der Nachfrage nach Ausbildungsplätzen entgegenzukommen.

schließlich Berufswechsel vor (vgl. zu den Problemen des Übergangs an der 2. Schwelle Kap. 1.2). Bundesweit hat 3 Jahre nach Ausbildungsabschluß schon fast jeder zweite den Beruf gewechselt, und etwa jeder vierte Erwerbstätige mit dualem Ausbildungsabschluß gibt an, unterwertig beschäftigt zu sein (vgl. Timmermann/Witthaus 1996).

Im Zuge der sich vollziehenden Rationalisierungsansätze scheint die Erstausbildung relativ durch den Bedeutungszuwachs der beruflichen Weiterbildung entwertet zu werden. Demzufolge stellt eine duale Ausbildung eine immer weniger hinreichende qualifikatorische Vorbereitung auf einen Lebensberuf dar. Berufsausbildung wird nunmehr eine Art "betriebliche Eingangsvoraussetzung für qualifizierte Beschäftigung" (Baethge u.a. 1995), die zwar immer notwendiger wird, um überhaupt in das Beschäftigungssystem eintreten zu können, aber immer "weniger bereits die hinreichende Bedingung für qualifizierte Arbeit" (ebd.) ist. Dennoch kommt einer fundierten Ausbildung gerade zu Beginn des Arbeitslebens und in der Berufsausbildung große Bedeutung zu. Immer wichtiger wird die methodische Ausbildung als Grundlage für die Fähigkeit des lebenslangen Lernens (Pröbsting in Protokoll der 3. Sitzung der Enquête-Kommission "Zukunft der Erwerbsarbeit").

Während arbeitssoziologische Studien aus den veränderten Betriebs-, Organisations- und Arbeitsstrukturen implizit einen steigenden Bedarf an Hochschulabsolventen in den nächsten 15 bis 20 Jahren prognostizieren und quantitative Projektionen diese Vermutungen bestätigen, scheint die Bedarfsentwicklung im Bereich der Absolventen des dualen Systems weniger eindeutig zu sein. Die Annahmen variieren zwischen steigendem Bedarf und Bedarfsstagnation bei beruflich ausgebildeten Fachkräften. Damit bleibt auch offen, ob der zukünftige Trend der Qualifikationsstrukturentwicklung in Richtung genereller Höherqualifizierung oder in Richtung eines neuen Polarisierungstrends gehen wird.

5.2.2 Angebot an und Nachfrage nach Ausbildungsplätzen

Der deutlich problematischere Entwicklungstrend betrifft das Ausbildungsplatzangebot. Im Jahr 1985 wurde mit 195.650 neuen Ausbildungsverhältnissen der Höhepunkt in der Entwicklung der Auszubildenden im dualen System erreicht. Von 1985 bis 1997 ging das Ausbildungsplatzangebot stetig, wenn auch mit großen Schwankungen, zurück. Allein zwischen 1990 und 1997 ist das Ausbildungsplatzangebot in Nordrhein-Westfalen um 22.655 Stellen gesunken.⁶⁸ Dem steht bis 1993 ein demographisch bedingter Rückgang der Ausbildungsplatznachfrage um 17.647 gegenüber. Ab 1994 steigt die Zahl der Bewerber jedoch wieder an, auf 140.320 in 1997 (vgl. Tab. 50). Für das Ausbildungsjahr 1997 ist allerdings erstmals wieder ein Anstieg der Ausbildungsstellen um 2 % (absolut: 2.318) zu verzeichnen, gleichzeitig ist aber die Nachfrage um 9,5 % gestiegen. In den Berufsausbildungsjahren 1991 bis 1993 war die Relation zwischen den gemeldeten Ausbildungsstellen und den Bewerbern mit Werten von 1,38, 1,52 und 1,33 noch günstig. Seit

⁶⁸ Die hier zugrunde gelegten Angaben des Landesarbeitsamtes beruhen auf der Berufsberatungsstatistik. Die Daten erfassen die bei den Arbeitsämtern gemeldeten Ausbildungsstellen und Ausbildungsbewerber; sie erfassen damit nicht jeden Ausbildungsstellenbewerber und jede Ausbildungsstelle, bilden allerdings den größten Teil des Ausbildungsstellenmarktes ab.

1994 verschlechtert sich diese Relation, 1995 ist die Nachfrage größer als das Ausbildungsstellenangebot. 1997 stehen 100 Ausbildungsbewerbern nur noch 86 Ausbildungsstellen gegenüber. Bundesweit klafft 1997 zwischen den angebotenen betrieblichen Ausbildungsstellen und den Bewerbern eine Angebotslücke von 77.309 (im Vorjahr: 32.000); diese besteht jedoch primär zu Lasten der neuen Bundesländer, wo 87.723 betriebliche Ausbildungsplätze fehlen (vgl. Judith 1997, S. 4). Die in dem aus den 70er Jahren stammenden Berufsbildungsförderungsgesetz genannten Bedingungen für einen auswahlfähigen Ausbildungsstellenmarkt, wonach das Angebot die Nachfrage um 12,5 % übersteigen muß, wurde nur in den Jahren 1991 und 1992 erfüllt (vgl. MAGS 1997, S. 21; LAA 1997).

Tab. 50: Entwicklung der Ausbildungsstellen und Bewerber/Bewerberinnen (1990 bis 1997)

Gemeldete Ausbildungsstellen und Bewerber/Bewerberinnen								
	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
gemeldete Ausbildungsstellen	153.085	164.978	173.563	154.534	133.540	122.977	118.112	120.430
gemeldete Bewerber/-Bewerberinnen	133.574	119.162	114.212	115.927	121.032	126.591	128.226	140.320
Relation	1,15	1,38	1,52	1,33	1,10	0,97	0,92	0,70
Unbesetzte Ausbildungsstellen und nicht vermittelte Bewerber/Bewerberinnen								
unbesetzte Ausbildungsstellen	18.562	27.059	25.187	17.892	10.184	8.527	8.404	7.320
nicht vermittelte Bewerber/-Bewerberinnen	5.226	4.482	4.630	9.964	6.760	6.980	7.918	10.405

Quelle: MAGS 1997, S. 21; LAA 1997

Der Angebotseinbruch wurde z.T. demographisch (schrumpfende Alterskohorten, die Ausbildung nachfragten), z.T. aber auch sozial durch veränderte Nachfrageströme (vermehrte Ströme zum Abitur und zur Hochschule sowie zu vollzeitschulischen Ausbildungen) abgedeckt. Die Entwicklungen der Jahre 1992 bis 1995 kehrten den Trend um: Zum einen ging die Nachfrage nun deutlich schwächer zurück als das Angebot. Zum anderen ist aufgrund der demographischen Entwicklungen für die nächsten 10 Jahre (vgl. KMK-Prognosen) mit einem durchschnittlichen jährlichen Anstieg von 1 bis 2 % bei den Nachfragern zu rechnen.⁶⁹

⁶⁹ Für bestimmte Regionen dürfte diese Steigerung bedingt durch eine überdurchschnittlich junge Population (z.B. infolge der Migrationsbewegungen) sogar noch stärker ausfallen. Sollten sich darüber hinaus z.B. die Beschäftigungszahlen für Akademiker drastisch verschlechtern oder Studiengebühren eingeführt werden, dürfte die Nachfragesteigerung durch Studienverzichter noch stärker ausfallen.

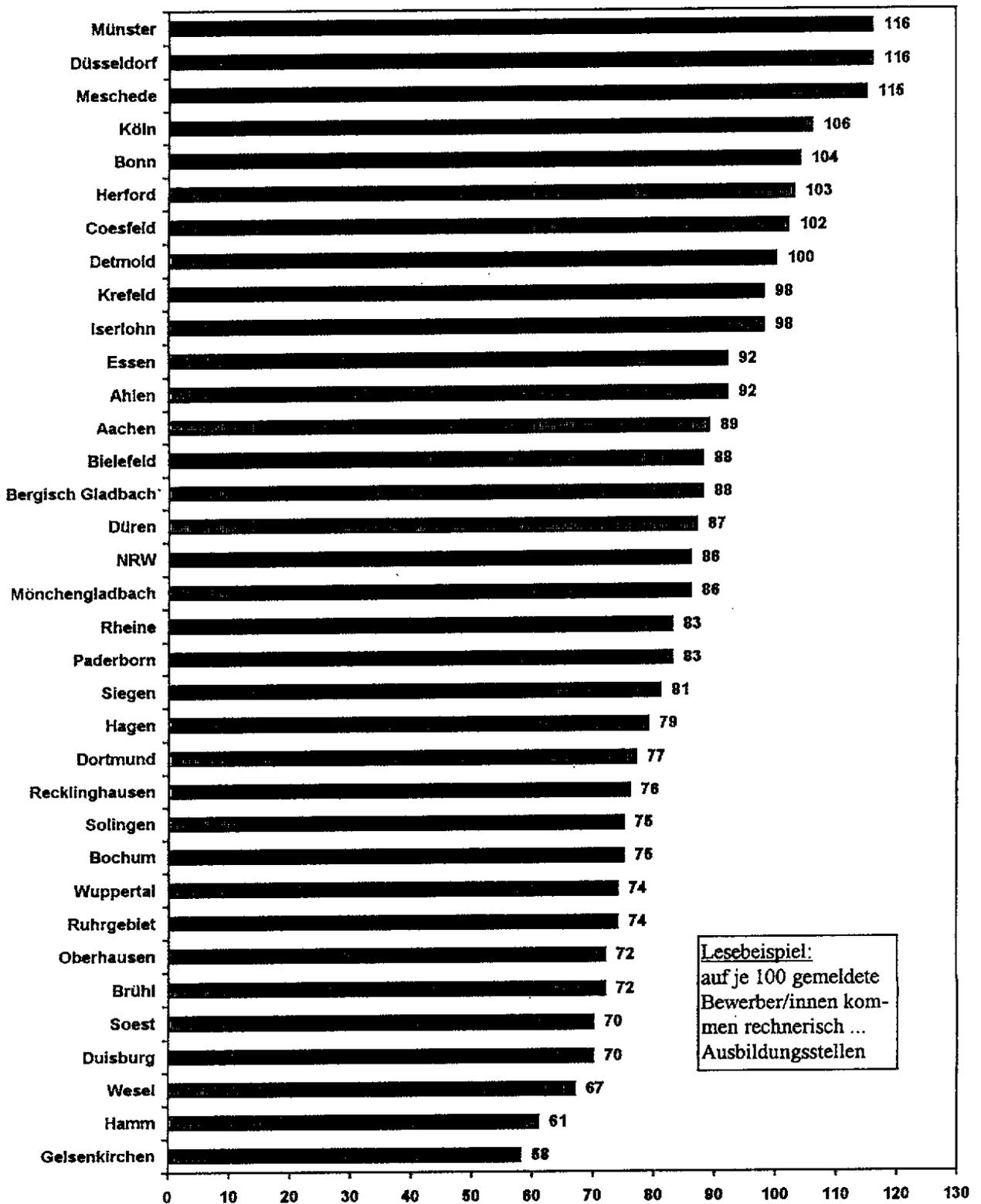
Im Hinblick auf die Entwicklung der Angebots-Nachfrage-Relationen läßt sich ein deutlicher Umkehrpunkt markieren. Nach starken Nachfrageüberhängen in den 80er Jahren baute sich ein Angebotsüberhang auf, ein ausreichendes und auswahlfähiges Gesamtangebot lag jedoch nur von 1991 bis 1993 vor. Die Angebots-Nachfrage-Relation unterscheidet sich in den Arbeitsamtsbezirken sehr stark. Im vergangenen Jahr wiesen 17 Arbeitsamtsbezirke (von 33) in Nordrhein-Westfalen unterdurchschnittliche Versorgungsgrade auf (vgl. Abb. 22). Das Verhältnis der bei den Arbeitsämtern gemeldeten Berufsausbildungsplätze zu den gemeldeten Bewerbern hat sich in 28 von 33 Arbeitsamtsbezirken negativ entwickelt. Während die Relation im Arbeitsamtsbezirk Bochum mit 75 unverändert blieb, gab es in den Arbeitsamtsbezirken Duisburg, Essen, Iserlohn, Köln und Krefeld leichte Verbesserungen. Die Relationsspannweiten liegen zwischen den Arbeitsamtsbezirken zwischen 58 (Gelsenkirchen) und 116 (Arbeitsamtsbezirke Düsseldorf und Münster). Das Verhältnis zwischen Ausbildungsstellenangebot und Nachfrage hat sich im Ruhrgebiet weiter verschlechtert: Die Zahl der Bewerber lag um 10.950 höher als die Gesamtzahl der angebotenen 30.570 Stellen.

Der stetige Rückgang des Ausbildungsplatzangebotes zeigt sich auch in der abnehmenden Zahl der unbesetzten Ausbildungsstellen, die seit 1991 ständig kleiner wird und der zeitgleich wachsenden Zahl der nicht vermittelten Bewerber. Ihre Zahl ist 1997 erstmals größer als die der noch unbesetzten Ausbildungsstellen. Ende September 1997 lag die Zahl unbesetzter Ausbildungsstellen (7.320) um 12,9 % unter denen des Vorjahres, während gleichzeitig 31,4 % mehr Bewerber (10.405) gegenüber 1996 noch keinen Ausbildungsplatz gefunden hatten. Erstmals seit 9 Jahren ergab sich am Ende des Berufsberatungsjahres 1996/97 wieder auch rechnerisch eine Lücke zwischen noch unvermittelten Bewerbern und noch offenen Berufsausbildungsstellen, d.h., landesweit standen 100 nicht vermittelten Bewerbern 70 unbesetzte Berufsausbildungsplätze gegenüber (vgl. LAA 1997, S. 20).

Addiert man zu der Zahl der nicht vermittelten Bewerber jene Personen hinzu, die sich Ende September in einer berufsvorbereitenden Maßnahme, einem Arbeitsverhältnis oder einer Schule befanden, ihren Ausbildungswunsch aber aufrecht erhalten (7.760 Bewerber), kommt man auf insgesamt 18.165 junge Menschen, die ihren Ausbildungswunsch nicht realisieren konnten. 47,4 % der Ausbildungswilligen mündeten 1997 in eine betriebliche Ausbildung ein (- 0,6 Prozentpunkte gegenüber 1996). Angestiegen ist hingegen der Anteil jener, die nach erfolgloser Ausbildungsstellensuche eine Arbeitsstelle annehmen wollten (um 9,2 Prozentpunkte auf 8.835), während die Anteile jener, die eine berufliche oder allgemeinbildende Schule besuchen wollten, sank (vgl. LAA 1997, S. 6).

Auch das Problem der Bewerber in Warteschleifen wächst seit 1993 wieder. Es kann davon ausgegangen werden, daß mit zunehmender Anzahl unversorgter Bewerber auch die Bewerberzahl aus Warteschleifen ansteigt (1996 erhöhte sich die Zahl um 39,8 % gegenüber dem Vorjahr).

Abb. 22: Relation gemeldete Berufsausbildungsstellen zu gemeldeten Bewerber/inne/n



Seit 1992 verlief der Rückgang der *neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge* besonders ausgeprägt im Bereich von Industrie und Handel. Den 66.429 neuen Verträgen im Jahre 1992 standen 1996 nur noch 54.496 Neuabschlüsse gegenüber. Die Negativentwicklung, die nur im Jahr 1995 von einer Zuwachsrate unterbrochen wurde, entspricht einem Rückgang um fast 18 % in den letzten vier Jahren. Noch negativer lautet im selben Zeitraum die Ausbildungsbilanz im öffentlichen Dienst, denn statt 4.811 neuen Ausbildungsverhältnissen im Jahr 1992 waren es 1996 nur noch 2.885, mithin ein Rückgang per saldo um 40 %. In ähnlicher Weise verliefen auch die Entwicklungen bei den freien Berufen, die in den vier Jahren einen Rückgang um 16,3 % aufweisen. Selbst im Handwerk, das in früheren Phasen bei zurückgehendem Ausbildungsengagement der Industrie das Ausbildungsplatzangebot erhöhte und so in einer Art "Schwammfunktion" von der Industrie nicht aufgenommene jugendliche Nachfrager absorbierte, wurde in den zurückliegenden Jahren von 1992 bis 1996 kontinuierlich das Angebot zurückgefahren: Waren die Rückgänge in den ersten drei Jahren eher gering (zwischen 0,1 und 1,0 %), so kam es 1996 zu einer Reduktion um 6,0 % (absolut ein Minus von 3.081 gegenüber 1995) bei den neuen Verträgen. Damit scheint sich zu bewahrheiten, daß die traditionelle "Schwammfunktion", die gleichsam ein innersystemischer Regulierungsmechanismus war, nicht mehr im gleichen Maße funktioniert wie bisher. Dieser Mechanismus funktioniert nur noch insofern, als daß sich das Handwerk vergleichsweise am geringsten zurückzieht. Der Bereich Landwirtschaft hat das Ausbildungsengagement seit 1993 gesteigert und sich quantitativ der Ausbildungsleistung des öffentlichen Dienstes angenähert.

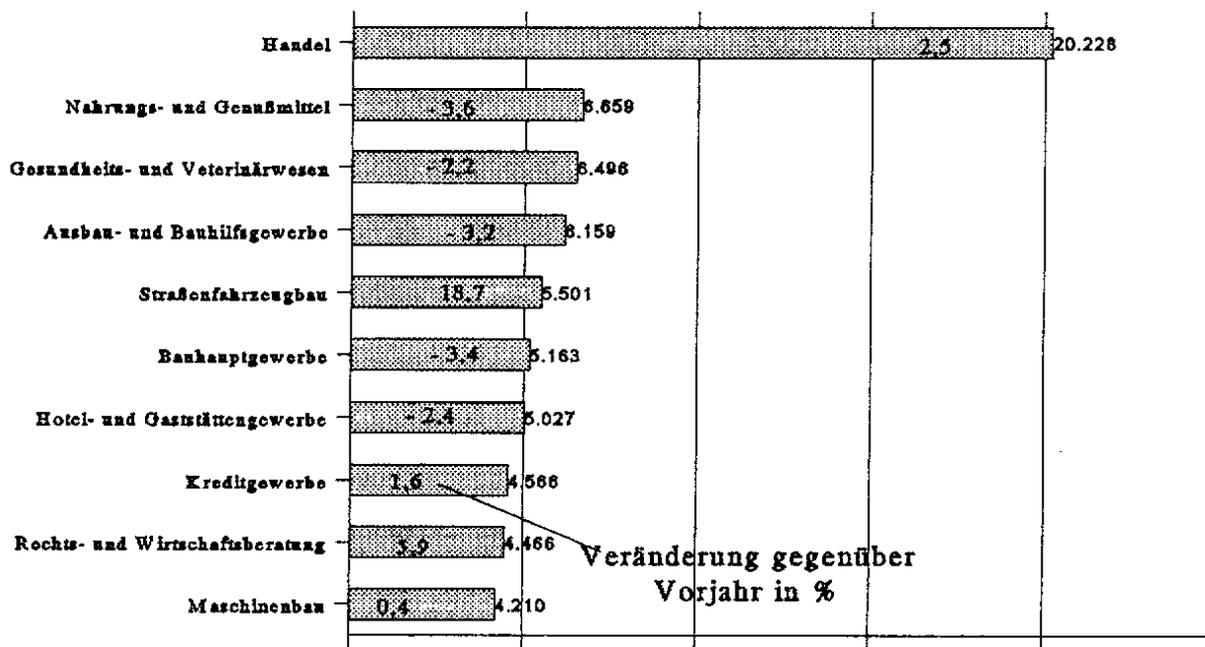
1997 wurden rund die Hälfte der neuen Ausbildungsverträge in NRW (absolut: 59.215), d.h. 8,7 % mehr als im Vorjahr, in Industrie, Handel und Dienstleistungen realisiert. Das Handwerk hat sein Ausbildungsniveau mit 38.967 Neuabschlüssen (+ 0,2 %) gehalten, während der öffentliche Dienst ein Plus von 3,2 % (2.978) und die Landesverwaltung von 26 % (1.802) zu verzeichnen hat. Die Landwirtschaft setzt den Trend der letzten Jahre mit einem Plus von 10,2 % fort. Einen Rückgang gibt es nur bei den freien Berufen (- 2,4 %), was u.a. auf die Gesundheitsreform zurückzuführen sein dürfte. Die Ausbildungsstellensituation gestaltete sich 1997 noch schwieriger als im Vorjahr. Zwischen dem 1. Oktober 1997 bis 31. Dezember 1997 konnten zwar absolut mehr junge Menschen in eine betriebliche Berufsausbildung vermittelt werden als 1996, prozentual hat sich der Anteil jedoch von 16,4 % auf 16,8 % nur wenig erhöht (vgl. Minister für Wirtschaft und Mittelstand, Technologie und Verkehr 1998).

Die einzelnen Ausbildungsbereiche haben sich also in Nordrhein-Westfalen unterschiedlich stark aus dem Ausbildungsmarkt zurückgezogen, was sich hinsichtlich der Vertragsanteile in Rückgängen des Bereichs Industrie und Handel auf 48,4 % (1996) gegenüber 50,5 % (1992) und des Bereichs öffentlicher Dienst von 3,7 auf 2,6 % niederschlägt; die Anteilsvergrößerung von 31,9 % auf 34,5 % beim Handwerk ist auf die vergleichsweise schwächere Rückzugsbewegung zurückzuführen. Eine ausreichende Kompensation abgebauter, vor allem großbetrieblicher Ausbildungskapazitäten durch das Handwerk hat bislang nicht stattgefunden.

1996 entfielen weit mehr als die Hälfte (70.200) der 118.100 in NRW gemeldeten Ausbildungsstellen auf 10 Branchen, wobei der Handel mit 17 % (20.228 gemeldete Ausbildungsstellen) den größten Anteil stellt (vgl. Abb. 23). Hierbei gilt es allerdings zu bedenken, daß nach dem Berufs-

bildungsgesetz insbesondere im Gesundheitswesen und im öffentlichen Dienst neben betrieblichen Ausbildungen auch schulische Berufsausbildungswege (Fachschulen und Berufsfachschulen) vorgesehen sind, die in Abbildung 23 nicht aufgeführt sind. Innerhalb der Branchen gibt es in der Regel einen oder wenige typische Berufe, die nicht selten 80 bis 90 % des gesamten Ausbildungsumfanges abbilden. Andererseits weist z.B. der Maschinenbau einen hohen Diversifikationsgrad hinsichtlich der Ausbildungsberufe auf (die drei meistangebotenen Ausbildungsberufe umfassen lediglich 40 % des Gesamtausbildungsangebotes) (vgl. LAA 1997, S. 19).

Abb. 23: Die zehn Wirtschaftsgruppen mit den höchsten Anteilen am Angebot an betrieblichen Ausbildungsstellen



Quelle: LAA 1997, S. 18

Auch in bezug auf Berufe gibt es erhebliche Ungleichgewichte in den Angebots-Nachfrage-Relationen. Generell über alle beruflichen Bereiche haben sich die Relationen zwischen 1992 und 1996 verschlechtert. Aus Nachfragerperspektive gestalteten sich 1996 die Bereiche Ernährungs-, Verkehrs-, Metall-, Körperpflege-, Gästebetreuungs-, Hauswirtschafts- und Reinigungs-, übrige Fertigungsberufe und Waren- und Dienstleistungskaufleute noch günstig. 1997 weist das Landesarbeitsamt nur noch für die Handelsberufe (+ 1,4 %), Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe (+ 12,8 %), Elektroberufe (+ 5,1 %), land- und forstwirtschaftliche (+ 0,4 %) und technische Berufe (+ 3,8 %) positive Entwicklungen aus. Zu einer Umkehrung von einer positiven in eine negative Relation ist es im Bereich der Elektroberufe gekommen, wo in den vergangenen Jahren die Ausbildungsstellen massiv weggebrochen sind (- 36 % in vier Jahren) bei halbwegs konstanter Nachfrage. Für 1997 gibt das LAA allerdings einen leichten Anstieg um 5,1 % auf 7.187 betriebliche Ausbildungsstellen an. Bei den Bau- und Baunebenberufen kam es von 1992 bis 1996 zu einem Angebotsrückgang um 37 % bei gleichzeitiger Nachfragesteigerung um 48,5 %. Hier ist die Bilanz auch für 1997 negativ: die gemeldeten Ausbildungsstellen sanken um 3,8 % auf

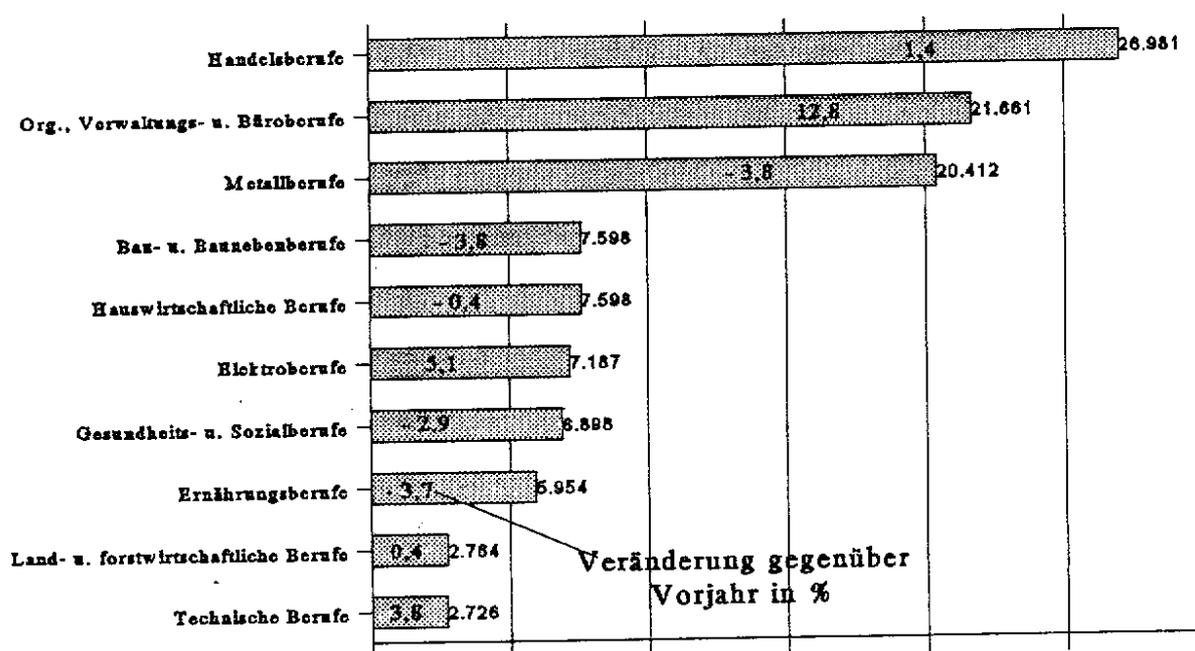
10.570 (vgl. LAA 1997). Insgesamt schrumpfen also auch die in einzelnen beruflichen Bereichen noch vorhandenen Angebotsüberhänge, wofür fast ausschließlich ein Rückgang der Angebote verantwortlich zeichnet.

Der Rückgang des Ausbildungsplatzangebots in den "klassischen" Ausbildungsbereichen Industrie, Handel, Banken und Versicherungen sowie öffentlicher Dienst und in geringerem Maße auch im Handwerk kann angesichts eines prognostizierten, demographisch bedingten Wachstums der Nachfrage nach beruflicher Bildung bis zum Jahr 2006 und einem Nachfrageniveau, das auch im Jahr 2015 über dem des Jahres 1995 liegen wird (vgl. Bildung im Zahlenspiegel 1995), dramatische Versorgungsengpässe im Ausbildungsmarkt provozieren. Dies gilt dann, wenn der Angebotsrückgang sich fortsetzen sollte (was nicht unplausibel ist) und wenn das Angebotsdefizit im Bereich moderner Dienstleistungsberufe und insbesondere im Bereich sogenannter Zukunftsbranchen (z.B. Informations- und Kommunikationssektor, Tourismus, Gen- und Biotechnologie, Neue Medien und Multi-Media, Nachrichten und Verkehr, Gesundheits- und Pflegewesen) fortbestehen sollte.⁷⁰

Die Analyse der Angebots-Nachfrage-Relation in den Berufsstrukturen zeigt, daß die Fertigungsberufe (handwerkliche und industrielle Metallberufe, Bau- und Baunebenberufe, Ernährungsberufe) 1997 trotz eines starken Nachfrageanstiegs (+ 10% auf 51.780 Ausbildungsstellen) gegenüber einem leichten Angebotsrückgang von 2 % auf 49.440 angebotene Stellen mit einer Relation von 95 Stellen je 100 Nachfrager (1996: Angebots-Nachfrage-Relation 107 zu 100) relativ günstiger dastehen als die Dienstleistungsberufe. Zwar wurden den Arbeitsämtern 5,4 % mehr (insgesamt 65.260) Ausbildungsstellen im Dienstleistungsbereich gemeldet. Diesem Plus steht auf der Nachfrageseite allerdings eine Steigerung um 9,7 % auf 79.220 Bewerber gegenüber, was einer Angebots-Nachfrage-Relation von 82 zu 100 (1996: 86 zu 100) entspricht. Besonders gravierend ist die Ausbildungsplatzsituation in den Gesundheits- und Sozialberufen, wo 6.900 gemeldeten Ausbildungsstellen doppelt so viele Bewerbungen (14.350) gegenüberstehen (Angebots-Nachfrage-Relation: 48 zu 100), und in technischen Berufen, wo 5.580 Bewerbern 2.730 Ausbildungsstellen gegenüber stehen (Angebots-Nachfrage-Relation: 49 zu 100). Gute Chancen bestehen in den Ernährungs- (Angebots-Nachfrage-Relation: 153 zu 100) und Metallberufen (Angebots-Nachfrage-Relation: 108 zu 100). Im Bereich von Landwirtschaft und Gartenbau blieb das Ausbildungsstellenangebot 1997 gegenüber dem Vorjahr zwar nahezu konstant, die Zahl der Bewerber stieg jedoch um 18 % auf 3.710 (Angebots-Nachfrage-Relation: 75 zu 100) (vgl. Abb. 24; LAA 1997, S. 16f).

⁷⁰ In diesem Zusammenhang konstatieren Baethge u.a. (1995, 12), es sei dem dualen System bis heute "nicht gelungen, die Tertiärisierung von Wertschöpfungs- und Beschäftigungsstruktur ... auch nur annähernd nachzuvollziehen."

Abb. 24: Die zehn Berufsgruppen mit den höchsten Anteilen am Angebot an betrieblichen Ausbildungsstellen



Quelle: LAA 1997, S. 16

Als Gründe für den Rückzug aus der Ausbildung werden als ausbildungshemmende oder angebotsdämpfende Faktoren in Befragungen (vgl. Berufsbildungsbericht 1995, 1996) in erster Linie ein rückläufiger Fachkräftebedarf und die gestiegenen Ausbildungskosten genannt. Als nettokostensteigernde Gründe werden die gestiegenen (und steigenden) Ausbildungsvergütungen nebst Vergütungsnebenkosten, die "zu lange" Ausbildungsdauer, der "zu hohe" Anteil berufsschulischen Unterrichts (dieses Argument wird im Falle von Blockunterricht selten vorgetragen), und die über die Jahre hinweg andauernde Verlagerung größerer Ausbildungsanteile in arbeitsplatzferne und damit ertragsarme Ausbildungsarrangements (theoretischer Unterricht, Lehrwerkstatt, Lernbüro, Simulationszentrum) angeführt. Hinzu kommt, daß in Übernahmebetrieben - in den nächsten Jahren stehen in Nordrhein-Westfalen viele Betriebe zur Übernahme oder zum Eigentümerwechsel an - eine generelle Ungewißheit hinsichtlich der wirtschaftlichen Entwicklung besteht, was Ausbildung zu einem zusätzlichen Unsicherheitsfaktor werden läßt.

Schließlich spricht einiges für die Annahme, daß in Nordrhein-Westfalen wie im Bundesgebiet die Konjunkturabhängigkeit des Ausbildungsplatzangebots auch in Zukunft für ein im Zeitverlauf unstetiges Angebot sorgen wird, und daß die nach wie vor wirksamen Wettbewerbsverzerrungen zwischen den ausbildenden Betrieben, die die Nettokostenverluste tragen, und den nicht ausbildenden Betrieben, die sich diese Last ersparen, und die beide um die möglicherweise immer knapper werdenden dual ausgebildeten Arbeitskräfte konkurrieren, die bereits befürchtete Tendenz zur Unterinvestition wirksam werden lassen.

5.2.3 Kooperationsprobleme im Berufsausbildungssystem

Kooperationsprobleme zwischen Betrieb und Berufsschule stellen ein Dauerthema des dualen Systems dar. Formal lassen sich inhaltliche⁷¹ und zeitliche Abstimmungsprobleme zwischen den beiden Lernorten identifizieren. Diese Kooperationsprobleme haben sich z.T. durch die Entstehung der überbetrieblichen Berufsbildungsstätten als weiteren Lernort und mit der Einführung des zweiten Berufsschultages noch verschärft.

In der Vergangenheit war die Kooperation in hohem Maße von Zufälligkeiten abhängig. In jüngster Zeit wurden Kooperationsformen in Nordrhein-Westfalen auf überregionaler Ebene thematisiert:

- In der Kooperationsvereinbarung von Industrie- und Handelskammern und dem Ministerium für Schule und Weiterbildung verpflichten sich die Kammern, die Wünsche ihrer Mitgliedsbetriebe zu bündeln. Die Vorschläge zur flexiblen und optimierten Verteilung der Ausbildungsanteile zwischen Berufsschule und Betrieben erfolgen auf der Basis einer Vorgabe von 480 Unterrichtsstunden je Schuljahr, davon mindestens 12 Wochenstunden. Ziel ist es, jeweils Unterrichtstage von 8 Stunden als Gestaltungseinheit zusammenzufassen, wobei orts- oder branchenspezifische Abweichungen zwischen den Ausbildungspartnern abgesprochen werden sollen (z.B. Teilzeitunterrichts-Modelle, Blockunterricht und Mischformen aus Teilzeit- und Blockunterricht).
- Die Kooperationsvereinbarung zwischen den nordrhein-westfälischen Handwerkskammern und dem Ministerium für Schule und Weiterbildung integriert die überbetrieblichen Ausbildungsstätten als weiteren Lernort.
- Das Modellkonzept des degressiven Berufsschulunterrichts sieht eine Neuverteilung der Unterrichtsstunden über die Ausbildungsjahre vor (im 1. Ausbildungsjahr jeweils zwei Berufsschultage in der Woche, im 2. und 3. Jahr jeweils ein Tag). Diese Lösung nimmt an der Gesamtzahl der vorgesehenen Unterrichtsstunden keine Abstriche vor, die Auszubildenden stünden aber in den ertragsstärkeren Ausbildungsjahren dem Betrieb länger zur Verfügung. Ein anderes Organisationsmodell sieht die Berücksichtigung saisonal bedingter Besonderheiten in einzelnen Branchen und Berufen vor.
- Im Ausbildungskonsens Nordrhein-Westfalen wird u.a. die Verbesserung des Verhältnisses Berufsschule - Betrieb über eine flexiblere Unterrichtsorganisation angestrebt. Unter Anerkennung der Gestaltungsfreiheit der beiden Lernorte und Berücksichtigung der jeweiligen gesetzlichen Verpflichtungen wird angestrebt, die Ausbildungszeiten im Betrieb zu verbessern. Der Ausbildungskonsens wird nachfolgend kurz dargestellt.

⁷¹ Die inhaltliche Abstimmungsproblematik hat vor dem Hintergrund modernisierter Berufsbildungsinhalte eine neue Dynamik erfahren. Neuartige Fachqualifikationen erfordern eine Neukonzeptionierung des Theorie-Praxis-Verhältnisses und auch für die Förderung von Schlüsselqualifikationen ist die Abstimmung der traditionellen Lernorte neu zu regeln.

Der Ausbildungskonsens Nordrhein-Westfalen

Der Ausbildungskonsens Nordrhein-Westfalen wurde im September 1996 geschlossen.⁷² Im einzelnen sieht der Ausbildungskonsens vier Handlungsfelder vor:

- a) Zusammenführung von Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt,
- b) Entwicklung neuer zukunftsorientierter Berufe,
- c) zielgruppenspezifische Differenzierung der Berufsbildung und
- d) Verbesserung der Abstimmung zwischen Berufsschule und Betrieb.

Der Ausbildungskonsens sieht u. a. die *Entwicklung neuer Berufsbilder* sowie die Beschleunigung solcher Entwicklungs- und Neuordnungsverfahren (z.B. Umweltschutz, Freizeit und Touristik, Messe- und Tagungswesen, Verkehr, Sicherheit, Gesundheit und Pflege, Recycling, Kommunikation und Medien) vor. Zur Zeit ist der quantitative Angebotseffekt neuer Ausbildungsberufe jedoch noch nicht absehbar, da weder das Qualifikationsniveau in den neuen Tätigkeitsfeldern noch das Ausmaß des Ausbildungsinteresses auf Seiten der Betriebe und Jugendlichen für diese neuen Berufe klar ist, wenngleich für 1997 eine positive Tendenz zu beobachten ist.⁷³ Demnach entfallen 1.404 von den neuen Ausbildungsverträgen in NRW auf neue Berufe wie IT-System-Elektroniker/in, Fachinformatiker/in, Mediengestalter/in usw. (vgl. Ministerium für Wirtschaft und Mittelstand, Technologie und Verkehr 1998). Das entspricht einem Anteil von 30 % an allen Neuabschlüssen in Westdeutschland. Möglich ist aber auch, daß ein Teil der neuen Berufe sowohl von der Angebots- wie von der Nachfrageseite her als Substitute für tradierte Berufe dienen wird.

Im Ausbildungskonsens wird vereinbart, daß die Empfehlungen des Landesausschusses für Berufsbildung zur *Differenzierung in der Berufsbildung* aufgegriffen und von den Verantwortlichen zügig durchgesetzt werden sollen. In bestimmten Berufen⁷⁴ sollen entsprechende Modellmaßnahmen eingerichtet werden. In den Empfehlungen des Landesausschusses Berufsbildung wird "die Binnendifferenzierung"⁷⁵, die auf eine Individualisierung des Lernprozesses und auf eine Modifizierung der Organisationsformen innerhalb bestehender Ausbildungsberufe abzielt, und die äußere Differenzierung, die die Schaffung eigenständiger Ausbildungsgänge bzw. -berufe vor-

⁷² Die Partner des Ausbildungskonsens sind: Ministerium für Wirtschaft und Mittelstand, Technologie und Verkehr des Landes NRW; Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes NRW; Ministerium für Schule und Weiterbildung des Landes NRW; Nordrhein-westfälischer Handelstag (NWHT); Landesvereinigung der Fachverbände des Handwerks NRW; Westdeutscher Handwerkskammertag (WHKT); Landesarbeitsamt NRW; Deutsche Angestellten Gewerkschaft Landesverband NRW; Vereinigung der Industrie- und Handelskammern in NRW; Verband Freier Berufe im Lande NRW e. V.; Deutscher Gewerkschaftsbund Landesbezirk NRW; Landesvereinigung der Arbeitgeberverbände NRW e. V.; Landkreistag NRW für die Arbeitsgemeinschaft der Kommunalen Spitzenverbände in NRW; Kommunaler Arbeitgeberverband; SPD-Landtagsfraktion NRW.

⁷³ 1995 waren nach Angaben des Instituts der deutschen Wirtschaft (Informationen Nr. 4 vom 23. Januar 1997) bundesweit 2.820 Auszubildende in 10 Ausbildungsberufen registriert, die seit 1990 staatlich neu anerkannt worden sind, aber allein 85 % der Auszubildenden in 2 Berufen (Fachkraft Lagerwirtschaft und Reprohersteller).

⁷⁴ Maler/in und Lackierer/in, Gas- und Wasserinstallateur/in, Mechaniker/in (Fachrichtung Betriebstechnik), Elektroinstallateur/in, Hotelfachmann/frau, Restaurantfachmann/frau.

⁷⁵ Pröbsting unterstreicht diese Forderung für Auszubildende, die mit den sehr differenzierten theoretischen Inhalten Probleme haben und regt an zu prüfen, inwieweit theoretische Anteile in Ausbildungscurricula für diese Zielgruppe reduziert werden könnten, wobei auch Lösungen im modularen Baukastensystem denkbar seien (vgl. Protokoll der 3. Sitzung der Enquête-Kommission "Zukunft der Erwerbsarbeit").

sieht" (vgl. Ausbildungskonsens Nordrhein-Westfalen 1996) unterschieden. Formen der Binnendifferenzierung werden vor allem im Hinblick auf leistungsschwächere Auszubildende beschrieben (Erweiterung der zeitlichen Spielräume, zusätzliche Lernangebote, zielgruppenorientierte Lehr- und Lernmethoden). Die äußere Differenzierung soll dem Erfordernis Rechnung tragen, "über das reguläre Ausbildungsangebot hinaus anerkannte Ausbildungsgänge und -berufe für Ausbildungsbewerber zu schaffen, die über stark divergierende Voraussetzungen im Bereich Motivation und im Hinblick auf Integrationsmöglichkeiten verfügen" (Einführung von attraktiven und zertifizierbaren Zusatzqualifikationen) (vgl. Ausbildungskonsens NRW 1996).

Hinsichtlich der Verbesserung der *Abstimmung zwischen Betrieb und Berufsschule* werden unter der Prämisse der Beibehaltung des Gesamtstundenvolumens Vorschläge zur zeitlich-organisatorischen Abstimmung vorgelegt, wie z.B. Teilzeitunterricht (achtstündiger wöchentlicher Unterrichtstag wird ergänzt durch achtstündigen 14-tägigen Unterrichtstag), Kurzblöcke und Projektwochen. Modellversuchsweise wird angeregt, auch Unterrichtsverlagerungen über verschiedene Schuljahre sowie 9-stündige Berufsschultage zu erproben.

Unter Berücksichtigung von methodischen Problemen⁷⁶ werden für das jeweils letzte Quartal der Jahre 1996 und 1997 folgende Zahlen vorgelegt (vgl. Tab. 51):

Tab. 51: Verbleib der am 30.09.96/97 unversorgten Bewerber am 20.12.96/31.12.1997

	absolut 1996	in %	absolut 1997	in %
Einmündung in eine betriebliche Berufsausbildung	1.299	16,4	1.632	16,8
Schulbesuch	353	4,5	406	4,2
Arbeitsstelle	590	7,5	784	8,1
berufsvorbereitende Maßnahmen der Arbeitsverwaltung	1.892	23,8	1.704	17,5
sonstiger Verbleib	1.995	25,2	2.791	28,7
außerbetriebliche Maßnahmen "Ausbildungskonsens"	1.789	22,6	2.404 *	24,7
insgesamt	8.918	100,0	9.721	100,0

* angeboten

Quelle: Ministerium für Wirtschaft und Mittelstand, Technologie und Verkehr des Landes Nordrhein-Westfalen: Ergebnisse der Vermittlungsaktion 1996; Pressekonferenz des Wirtschaftsministers am 27.01.1998

In beiden Jahren ist die Gruppe "Sonstiger Verbleib" mit 25,2 % (1996) bzw. 28,7 % (1997) die größte; sie ist 1997 sogar um 3,5 Prozentpunkte höher. Diese Gruppe umfaßt jene Bewerber, die sich trotz mehrfacher Anfrage nicht mehr gemeldet haben. Berufsbildungsforscher vermuten, daß von den zum Jahresende nicht mit Ausbildungsplätzen versorgten im ungünstigsten Fall zwischen

⁷⁶ Das Meßproblem resultiert aus den Schwierigkeiten, verlässliche Zahlen bezüglich der unterschiedlichen Verbleibskategorien des Ausbildungskonsenses zu erhalten. So ist z.B. unklar, welche Abschmelzeffekte den Konsensaktivitäten zugerechnet werden können; das gilt gerade auch für die Vermittlung in betriebliche Ausbildungsplätze. Mit Abschmelzprozeß wird die Reduzierung der unversorgt Gemeldeten durch Einmündung in unterschiedliche Kategorien und Karrieren bezeichnet, er ist nicht zu verwechseln mit Einmündung in betriebliche Ausbildung.

53 % und 60 % im folgenden Jahr wieder als "Altbewerber" betriebliche Ausbildungsplätze nachfragen werden. Hinzu kommen die Jugendlichen, die im Vorjahr eigentlich einen betrieblichen Ausbildungsplatz gesucht haben, bis zum 30. September aber in alternativen Aktivitäten untergekommen sind und gleichfalls als Altnachfrager in den Folgejahren wieder auf den Ausbildungsmarkt gelangen werden (vgl. Timmermann/Witthaus 1996).

Dennoch lassen sich für das Jahr 1997 durchaus positive Entwicklungen feststellen. 1997 wurden in NRW 4,3 % bzw. 4.826 Ausbildungsverträge mehr als im Vorjahr abgeschlossen, bundesweit waren es nur 2,3 % mehr. Insgesamt wurden in NRW von Oktober 1996 bis September 1997 117.383 neue Ausbildungsverträge geschlossen, in Baden-Württemberg waren es 70.151 und in Bayern 91.988 neue Ausbildungsverträge. NRW stellt rund 1/4 der Neuverträge im alten Bundesgebiet (461.800 insgesamt).

Das Ausbildungsstellenangebot erhöhte sich 1997 in NRW gegenüber dem Vorjahr um 3,1 % auf 124.703. Im Bundesgebiet West betrug der Anstieg nur 0,8 % (auf 487.017). In Baden-Württemberg und Bayern hat sich das Ausbildungsstellenangebot gegenüber dem Vorjahr sogar leicht verringert, nämlich um 0,1 % bzw. um 0,5 % auf 74.036 bzw. auf 98.199.

Wie bereits ausgeführt wurde, konnte allerdings in NRW erstmals seit 1988 zum Stichtag September 1997 kein rechnerischer Ausgleich zwischen der Zahl der Angebote und Ausbildungsplätze und der Zahl der Bewerber erreicht werden. Der Zuwachs an Neuabschlüssen von 3,1 % konnte die um 6,1 % gegenüber dem Vorjahr angestiegene Nachfrage (absolut plus 7.313) nicht auffangen. In NRW kamen auf 7.320 unbesetzte Ausbildungsstellen 10.405 nicht vermittelte Bewerber. Das Verhältnis von unbesetzten Berufsausbildungsstellen je noch nicht vermitteltem Bewerber lag bei 0,7 (vgl. Tab. 50). Im Durchschnitt der alten Bundesländer betrug diese Relation 0,8, in Baden-Württemberg und in Bayern dagegen 1,3. In diesen beiden Bundesländern gab es 1997 demnach mehr unbesetzte Ausbildungsstellen als noch nicht vermittelte Bewerber. In Baden-Württemberg standen 3.023 noch nicht vermittelten Bewerbern 3.885 offene Stellen gegenüber, in Bayern waren es bei 4.630 noch nicht vermittelten Bewerbern 6.211 offene Stellen (vgl. Bundesanstalt für Arbeit 1997).

Es besteht eine Zusage der Partner des Ausbildungskonsenses, daß alle Jugendlichen, die eine Ausbildung absolvieren wollen, ausgebildet werden. Wenn dies nicht als betriebliche Ausbildung realisierbar ist, so wird eine außerbetriebliche Ausbildung, nach Möglichkeit im gewünschten Berufsfeld, angeboten (Ausbildungsbeginn Februar).

5.3 Weiterbildung und Innovation in der Region

5.3.1 Handlungs- und Entwicklungspotentiale der Region

Es ist heute kaum noch umstritten, daß Qualifikation ein zunehmend wichtigerer Faktor betrieblicher und regionaler Innovationen ist. Die steigende Bedeutung des Humankapitals im Verhältnis zum Sachkapitalstock belegt Tabelle 52:

Tab. 52: Verhältnis vom Human- und Sachkapital in Deutschland

	Sachkapital	Humankapital
20er Jahre	5	1
1970	3,2	1
1989	2,2	1
in Mrd. DM	9.963	4.494

Quelle: Butler/Tessaring 1993

Die Rechnung bezieht die Ausgaben für Weiterbildung noch nicht mit ein, so daß die Entwicklung des Humankapitals gerade in den letzten Jahren, in denen die Teilnahme an Weiterbildung expandierte, deutlich unterschätzt wurde. 1979 nahmen (in den 12 Monaten zuvor) erst 15 % aller Erwerbstätigen an einer beruflichen Weiterbildungsmaßnahme teil. 1994 waren es schon 33 % (vgl. Berichtssystem Weiterbildung VI 1996).⁷⁷ 35 % der erwerbstätigen Männer nahmen im gleichen Jahr an einer Weiterbildungsmaßnahme teil im Vergleich zu 31 % der erwerbstätigen Frauen. Die Teilnahme un- und angelernter Arbeiter lag 1994 mit 12 % deutlich unter der anderer Beschäftigtengruppen. Die großen Ungleichheiten der Weiterbildungsteilnahme vor allem zwischen den verschiedenen Qualifikationsgruppen sind ein Anzeichen für zunehmende Probleme vor allem der gering Qualifizierten auf dem Arbeitsmarkt. Dieser Trend ist besonders ausgeprägt bei den betrieblich finanzierten Weiterbildungsmaßnahmen. Obwohl Un- und Angelernte rd. ein Viertel aller Beschäftigten ausmachten, beträgt ihre Weiterbildungsquote lediglich 2,6 % und sie stellen nur 6,3 % aller Teilnehmer bzw. 4,1 % bei Maßnahmen, die länger als drei Tage dauern.

Darüber hinaus gewinnt mit steigendem Qualifikationsniveau, womit auch die Fähigkeit zum Lernen verbunden ist, das Lernen über Eigeninitiative parallel zur Erwerbstätigkeit an Bedeutung. Die Reichweite der informellen Weiterbildung liegt doppelt so hoch wie die Teilnahme an berufsbezogenen Lehrgängen.⁷⁸ Auch subjektiv wird die Notwendigkeit von Weiterbildung zunehmend erkannt. Immer deutlicher wird auch, daß Weiterbildung nicht allein dem beruflichen Aufstieg dient, sondern notwendig ist, um berufliche Verschlechterungen zu vermeiden und die künftigen Arbeitsmarktchancen zu verbessern.

Je nachdem, ob Weiterbildung aus der Betriebs- oder aus der Individualperspektive betrachtet wird, werden unterschiedliche Anforderungen an das System der beruflichen Weiterbildung

⁷⁷ Im Berichtssystem Weiterbildung werden Einzelpersonen nach ihrer Teilnahme an Weiterbildung befragt.

⁷⁸ Arbeitslose haben keinen Zugang zum arbeitsplatzbezogenen Lernen. Möglicherweise kann man mit dessen Bedeutungszuwachs die wachsenden Schwierigkeiten der Langzeitarbeitslosen erklären, wieder einen Arbeitsplatz zu finden.

formuliert. Betriebe konzentrieren sich vorrangig auf die Bewältigung des internen Wandels in bestimmten Geschäftsfeldern. Für Erwerbstätige hingegen gehört auch der freiwillige oder unfreiwillige externe Wandel in Form eines Betriebswechsels zu einer normalen Erwerbsbiographie. Solange ein Beschäftigter den Betrieb nicht wechselt und zu der Kernbelegschaft zählt, in die der Betrieb investiert, können sich Individual- und Betriebsperspektive decken. Für die anderen Arbeitskräfte zeigt sich die begrenzte Reichweite betrieblich initiiertes Weiterbildungs. Viele Arbeitskräfte werden nur unzureichend auf eine erfolgreiche externe Mobilität vorbereitet. Experten konstatieren, daß es der Eigeninitiative der Betroffenen und - wenn diese aufgrund der hohen Kosten einer Weiterbildung, unzureichender Markttransparenz, mangelhafter Qualität der Angebote und unzureichender Fähigkeit zur Selbsthilfe nicht ausreicht - der Arbeitsmarktpolitik überlassen bleibt, die notwendigen Qualifikationen bereitzustellen.

Die unterschiedlichen Weiterbildungsperspektiven von Betrieben und Erwerbstätigen sind auch institutionell verfestigt. Die Betriebe sind für die Weiterbildung ihrer Beschäftigten zuständig; sie werden dabei durch einen Kranz von Institutionen unterstützt, die sich ebenfalls vorwiegend mit der Weiterbildung Beschäftigter befassen, wie z.B. die Kammern. Die Arbeitsmarktpolitik hingegen konzentriert sich weitgehend auf Arbeitslose.

5.3.1.1 Steuerung und Planung von Weiterbildung

In der regionalen Beschäftigungspolitik lösen sich zunehmend die Grenzen zwischen vormals strikt getrennten Politikbereichen auf, so daß eine frühzeitige Verknüpfung und Koordination zwischen verschiedenen Politikfeldern notwendig wird. Im Bildungsbereich etwa steigt der Bedarf an neuen Investitionen ständig an. "Hier bieten sich regionale Kooperationsformen zwischen den Trägern der beruflichen Bildung an".⁷⁹ Perspektiven für eine besser koordinierte regionale Beschäftigungspolitik werden in einer "Regionalisierung der Regionalpolitik" und in der Entwicklung endogener, in der Region selbst liegender Entwicklungspotentiale gesehen, die einen auf Qualifizierung, neuen Technologien und neuen Produkten beruhenden Innovationsprozeß in Gang setzen können. Die regionale Strukturpolitik des Bundes und der Länder mit Geld soll demnach durch eine Regionalpolitik ohne Geld unterfüttert und effektiviert werden, die bestehende "Defizite in der Zusammenarbeit zwischen Kommunen, Verwaltung und Wirtschaft ausräumt" (vgl. Bericht der Kommission Montanregionen des Landes NRW 1989, S. 371). Gerade in strukturschwachen Regionen wäre allerdings eine Verengung des Blicks allein auf die in der Region liegenden Potentiale problematisch, da sie sich nicht ohne externe Hilfen gleichsam "am eigenen Schopf aus dem Sumpf ziehen" können.

Die Erfahrung zeigt, daß sich berufliche Weiterbildung innerhalb der Region zum einen wegen ihrer institutionellen Vielfalt und der unterschiedlichen Eigeninteressen der verschiedenen Träger nicht ohne weiteres koordinieren läßt. Berufliche Weiterbildungsmaßnahmen werden von zahlreichen, konkurrierenden Trägern durchgeführt. In Nordrhein-Westfalen gibt es schätzungsweise 3.000 bis 3.500 Träger beruflicher Weiterbildung (vgl. Schönfeld/Stöbe 1994), bei denen sich ein

⁷⁹ vgl. Berufsförderungszentrum Essen, PTQ-Projektgruppe, Projektinformation 1/89

wie immer geartetes regionales Interesse nur schwer ausmachen läßt. Zum anderen sind langfristige Bildungsziele (Erweiterung der individuellen Handlungskompetenz, größere Beweglichkeit auf dem Arbeitsmarkt insgesamt) nicht ohne weiteres mit häufig nur kurzfristig absehbaren wirtschaftlichen Anforderungen in Einklang zu bringen. Die einzelnen Bildungsträger konzentrieren sich auf bestimmte Segmente des Marktes. Die Industrie- und Handelskammern organisieren immer noch in erster Linie Weiterbildungsmaßnahmen für Beschäftigte, während die Zielgruppe der Bildungswerke, der Gewerkschaften und der Kirchen die schwierigere Klientel der Langzeitarbeitslosen ist. Des weiteren sind die Großbetriebe durch ihre eigenen Bildungseinrichtungen teilweise völlig vom regionalen Weiterbildungsmarkt unabhängig, so daß es vor allem die kleinen und mittleren Betriebe sind, die regionale Angebote nachfragen.

Bislang ist es weder den Betrieben noch der Bundesanstalt für Arbeit gelungen, Arbeitsmarktpolitik und Personalplanung in stabilen Strukturen miteinander zu verknüpfen. Versuche zu einem integrierteren Herangehen sind gegenwärtig in Regionen zu beobachten, die Weiterbildung als wichtigen Baustein regionaler Strukturpolitik betrachten. Einer der bedeutsamsten lokalen Steuerungsversuche in der beruflichen Weiterbildung sind die *Auftragsmaßnahmen* der Bundesanstalt für Arbeit. Sie orientierte ihre Qualifizierungsmaßnahmen seit Anfang der 80er Jahre zunehmend auf das Ziel, Arbeitslose wieder zu integrieren. Durch die sogenannten Auftragsmaßnahmen, die gegenwärtig allerdings rückläufig sind, übernahmen die Arbeitsämter steuernde Funktionen und mußten selbst Einfluß auf Konstruktion und Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen nehmen. Die Arbeitsämter organisieren Auftragsmaßnahmen relativ kurzfristig und pragmatisch (vgl. Bosch u.a. 1987). Sie loten Qualifikationsengpässe, Beschäftigungsmöglichkeiten, Teilnahmemotivation der Arbeitslosen, Chancen ihrer sozialen Absicherung, Vermittlungs- und Qualifikationswünsche von Unternehmen, Ausbildungskapazitäten der Träger sowie den hinter einzelnen "Wünschen" stehenden politischen Druck aus. Je nach Erfolg der Maßnahmen werden diese fortgeschrieben, modifiziert oder abgesetzt; die fallweise, empirische Vorgehensweise der Arbeitsämter unterliegt allerdings vielen Zufälligkeiten. Zunächst war die Steuerung von Maßnahmen vielfach nicht einmal innerhalb der Arbeitsämter transparent, da sie arbeitsteilig durchgeführt wurde. Die Steuerungsmethoden wurden Ende der 80er Jahre durch einen Ausbau der internen und externen Koordination verbessert. Dagegen beschränken sich Abstimmungen mit anderen für berufliche Weiterbildung verantwortlichen Institutionen auf einzelne lokale Modellprojekte. Die Weiterbildungsmaßnahmen an einem Ort sind zumeist historisch gewachsene, manchmal auch schon erstarrte Strukturen mit einem festen Beziehungsgeflecht zwischen Arbeitsämtern, Interessenten an und Trägern von Weiterbildungsmaßnahmen.

5.3.1.2 Ermittlung des Weiterbildungsbedarfs

Weiterbildungsplanung ist demnach ein unsystematischer und mehr oder weniger dem Zufall überlassener Prozeß. Die Weiterbildungsträger nennen bei der Frage, wie sie Weiterbildung planen, mit Abstand an erster Stelle die Orientierung am bewährten Angebot, an den Teilnehmern und Anregungen durch die Betriebe. "Bedarfsanalysen", "Betriebsbefragungen" oder "Orientierungen an der Strukturpolitik" begrenzen sich mehrheitlich auf gelegentliche Gespräche mit Betriebsvertretern oder Kontakte zu Kommunalpolitikern; sie kennzeichnen nur in wenigen

Fällen eine systematische Herangehensweise. Die Bildungsträger modifizieren ihre Angebote dann, wenn sie auf starke Signale des Marktes stoßen. Es mangelt "deutlich an einer Systematisierung und Institutionalisierung der Zusammenarbeit" (Kommission Montanregionen 1989, S. 298), was zu Überschneidungen im Kursangebot, Parallelentwicklungen neuer Curricula und kostspieligen Doppelinvestitionen führt und das Angebot für die potentiellen Nachfrager unübersichtlich macht.

Dabei steht außer Zweifel, daß regionale Weiterbildungspolitik immer eine stark angebotsorientierte Komponente enthalten muß, um durch qualitativ hochwertige und breite Bildungsangebote ein Spektrum künftiger Entwicklungen einfangen zu können. Weiterbildungsexperten gehen davon aus, daß überregional entwickelte Curricula, Berufsabschlüsse und Qualitätsstandards die regionale Ebene von Planungsunsicherheit und -aufwand entlasten und die zeitliche Reaktionsfähigkeit beschleunigen. Tabelle 53 zeigt eine Aufgabenteilung zwischen regionaler und überregionaler Handlungsebene, die die potentiellen Vorteile beider Ebenen miteinander verbindet (vgl. Sauter 1993).

Tab. 53: Aufgaben und Aktivitäten im Bereich der Weiterbildung nach Handlungsebenen

Handlungsebenen	Aufgaben/Aktivitäten
(1) lokal-regional	<ul style="list-style-type: none"> - Planung und Entwicklung von Bildungsangeboten durch die Bildungsträger (Betriebe, außerbetriebliche Anbieter) auf der Grundlage regionaler Bedarfsanalysen, - Abstimmung der Angebote im Hinblick auf die Herstellung eines regionalen Gesamtprogramms, z.B. im Rahmen einer Kooperation der Bildungsträger, - Herstellung von Angebotstransparenz, z.B. durch Datenbanken, Weiterbildungsberichte und Angebotsverzeichnisse, - Information und Beratung der Bildungsinteressenten und Maßnahmeträger, z.B. durch Datenbanken, Kammern, Arbeitsämter, kommunale Einrichtungen, - Durchführung der Maßnahmen (einschließlich Methoden- und Medieneinsatz, Prüfungen, Evaluation), - Ausbau der Infrastruktur durch institutionelle Förderung, - Verknüpfung der Wirtschaftsförderung mit Maßnahmen der Qualifizierung, - Maßnahmen zur Qualitätssicherung und -kontrolle, z.B. durch freiwillige Selbstkontrolle oder im Rahmen der AFG-Förderung durch die Arbeitsämter.
(2) überregional	<ul style="list-style-type: none"> - Setzung von Rahmenbedingungen für die Gestaltung des Angebots, z.B. durch <ul style="list-style-type: none"> - Fortbildungsregelungen und Zertifikate sowie - Qualitätsanforderungen an Maßnahmen und Bildungsträger (einschließlich Qualifikationsanforderungen an Lehrkräfte), - Regelungen von Vorgaben für die Förderung des Weiterbildungszugangs und der -beteiligung, z.B. durch <ul style="list-style-type: none"> - Finanzierungs- und Freistellungsregelungen bzw. -vereinbarungen sowie - Förderung von Informations- und Beratungsinstitutionen, - Herstellung von Rahmenbedingungen für die Transparenz des Weiterbildungsbereichs, z.B. durch <ul style="list-style-type: none"> - Einführung einer bundeseinheitlichen Weiterbildungsstatistik, - durch regelmäßige Repräsentativerhebungen und qualitative Untersuchungen.

Quelle: Sauter, E., *Handlungsebenen der Weiterbildung*, in: ARL, 1993

Es bestehen oft unrealistische Erwartungen an die Leistungsfähigkeit einer regionalen Weiterbildungspolitik. In größeren Regionen sind Hunderte von Personen (Ausbilder, Personalleiter, Berufsschullehrer etc.) mit der Weiterentwicklung des örtlichen Bildungsangebots in den unterschiedlichen Berufsfeldern befaßt, die eine einfache Koordinierung schwer machen. Jeder muß sich auf bestimmte Felder konzentrieren. Dabei zeigt sich, daß die Modernisierung in alten Qualifizierungsfeldern (wie z.B. der gesamten Aus- und Weiterbildung in Metall-, Elektro- und Büroberufen) für die regionale Entwicklung wesentlich bedeutsamer ist als die Planung neuer Maßnahmen, wobei in der Praxis für eine ausgewogene Entwicklung beides notwendig ist.⁸⁰ Die Gutachter Bosch/Dobischat/Husemann gehen davon aus, daß in zehn Jahren vermutlich um die 90 % der Weiterbildungsmaßnahmen weiterhin in sogenannten alten Qualifizierungsfeldern stattfinden werden.

5.3.1.3 Netzwerke als innovative Elemente in der beruflichen Weiterbildung

Eine bessere Steuerung des Weiterbildungssektors und eine bessere Verknüpfung mit der regionalen Strukturpolitik läßt sich nicht mit starren Organisationsmustern und fertigen Antworten bewältigen. Hilfreich sind regionale Bildungs- und Weiterbildungsberichte, Weiterbildungsmessen und Weiterbildungsinformationssysteme und -datenbanken. Wichtige Voraussetzungen einer regionalen Weiterbildungspolitik, die bei einer angebotsseitigen Steuerung der Weiterbildung ansetzen, sind:

- a) Zu einer Kooperation in der Region sind die großen Anbieter nur in der Lage, wenn die wichtigsten Einheiten innerhalb ihrer eigenen Organisationen (z.B. Volkshochschulen, Arbeitsämter und Kammern) miteinander kooperieren. Darüber hinaus kann sich Kooperation nur entwickeln, wenn die handelnden Personen dies auch wollen und ihre Handlungsspielräume ausschöpfen. Dazu ist häufig ein grundlegender Wandel des Selbstverständnisses nötig. In einer Untersuchung des Instituts Arbeit und Technik wurde festgestellt, daß fast 90 % der Bildungsträger in Nordrhein-Westfalen beklagen, daß die Betriebe, mit denen sie kooperieren, ihren Bildungsbedarf nicht kennen. Nur 27 % der Träger bieten jedoch als zusätzliche Dienstleistung die Ermittlung des Bedarfs an (vgl. Schönfeld/Stöbe 1994).
- b) Eine regionale Weiterbildungspolitik kann sich nur dauerhaft entwickeln, wenn jemand die koordinierenden Verantwortlichkeiten übernimmt und hierfür Ressourcen (Entscheidungsbefugnisse, Personal, Finanzen) bereitgestellt werden. Diese Funktion könnten die Kommunen oder auch größere regionale Einheiten - wie z.B. die Regionen der nordrhein-westfälischen Strukturpolitik - als allgemeinste Repräsentanten regionaler Interessen übernehmen, da jeder träger- oder gruppenspezifische Koordinationsversuch leichter in den Verdacht geraten würde, Sonderinteressen zu verfolgen.

⁸⁰ Neue wirtschaftliche Aktivitäten sind keinesfalls immer mit neuen Bildungsanforderungen verbunden. Schaut man sich beispielsweise die beruflichen Anforderungen in dem in den letzten 20 Jahren neu entstandenen Umweltsektor an, so zeigt sich, daß viele dieser Aktivitäten mit ganz klassischen Ausbildungen zu bewältigen sind. Dies gilt beispielsweise für den Anlagenbau.

Bislang sind unterschiedliche Versuche einer Institutionalisierung regionaler Weiterbildungsplanung zu beobachten: Verschiedene Kommunen fassen die Arbeitsmarktpolitik und die Wirtschaftsförderung zusammen (Saarbrücken, Wiesbaden), andere richten eigene Weiterbildungsreferate ein. Ein weiterer wichtiger Ansatzpunkt in den letzten 15 Jahren war der Aufbau regionaler Weiterbildungsberatungsstellen, die durch die Beratung von Individuen und Betrieben latenten Weiterbildungsbedarf (vor allem von benachteiligten gesellschaftlichen Gruppen und von Klein- und Mittelbetrieben) aktivieren können (vgl. Braun u.a. 1984).

Bei Qualifizierungsnetzwerken⁸¹ handelt es sich um (in Grenzen) formalisierte Zusammenschlüsse von regionalen Einrichtungen (Betriebe, Bildungsträger, Kammern, Sonstige), die das Ziel der besseren Ausschöpfung der vorhandenen regionalen Weiterbildungsressourcen und deren problemangemessene Weiterentwicklung betreiben. Neben den Inhalten stehen vor allem Ziele der Organisation (Verfügbarkeit, Flexibilität, Spezialisierung), der Wirtschaftlichkeit (Kosten) und der Qualitätssicherung im Blickpunkt.

In jüngeren Forschungsergebnissen (vgl. Dobischat/Husemann 1995) zeigt sich, daß die Region ein wesentliches, auch von den Betrieben akzeptiertes Regulationsfeld der beruflichen Weiterbildung darstellt. Das Konzept des Netzwerks gibt der "Region" als ordnungspolitischem bzw. gebietskörperschaftlichem Bezugspunkt ein eigenes Gewicht, ohne daß damit die ordnungspolitische Funktion von (staatlichen) Rahmenregelungen in Frage gestellt würde, und sie vermeidet eine Focussierung auf liberales Marktgeschehen, nachdem "Verbindlichkeiten" als Charakteristikum von Netzwerken anerkannt werden. Netzwerke können in ihrer Funktion als Kontaktstelle dazu beitragen, das Ausmaß spezifischer Investitionen für die berufliche Weiterbildung zu kanalisieren (vgl. Krug 1995). Neben dem Erfahrungsaustausch übernimmt das Netzwerk eine Börsen- und Maklerfunktion, die allen Akteuren die Suche nach geeigneten Weiterbildungs-Kooperationspartnern erleichtert (vgl. Kailer 1995).

Es lassen sich aber auch Ansätze einer stärkeren Strukturierung der Kooperation zwischen den Bildungsorten beobachten.⁸² Viele mit Weiterbildung befaßte Akteure sehen in der Kooperation der einzelnen Lernorte mittlerweile eine Voraussetzung für die Lösung der Probleme. Vor allem Klein- und Mittelbetriebe sind auf Anregungen aus dem regionalen Umfeld angewiesen. 90 % der betrieblichen Ausbilder sind nebenamtliche Kräfte, die bei der Verwirklichung neuer Bildungsinhalte externe Unterstützung benötigen (vgl. Kluger 1995). Eine Ursache dafür, daß die KMU bei uns auch im europäischen Vergleich relativ innovativ sind, liegt in dem deutschen Ausbildungssystem begründet, das für eine kontinuierliche und schnelle Diffusion neuer Technologien und Organisationskonzepte in die Masse der Betriebe sorgt. Allerdings zeigt sich, daß dieses Ausbildungssystem in seinen klassischen Strukturen vor allem für KMU an Grenzen stößt, da diese oft nicht über ausreichend interne Ressourcen verfügen, um selber zunehmend komplexere Berufsaus-

⁸¹ Netzwerke können in allgemeiner Form als Zusammenschlüsse von Akteuren, die gemeinsam ein bestimmtes Ziel verfolgen, verstanden werden.

⁸² Ein Beispiel eines problembezogenen Bildungsnetzwerkes ist das "Projekt produktionstechnische Qualifikationen (PTQ)" des BFZ Essen, dessen Thema die Umsetzung der neuen Metall- und Elektroberufe war (Kluger 1995). In den regionalen Arbeitskreisen wurden neue Formen der Kooperation zwischen den Lernorten vor Ort erprobt und Modellanlagen für die Aus- und Weiterbildung entwickelt.

bildungen und innovative Weiterbildungsmaßnahmen konzipieren und durchführen zu können. Netzwerke in der beruflichen Weiterbildung dienen häufig dazu, kleinen und mittleren Betrieben die Optionen auf Qualifizierung der Belegschaften zu öffnen, die Großbetriebe mit internen Ressourcen realisieren.

Vor allem in ländlichen Gebieten mit geringer Betriebsdichte und einem oft wenig innovativen Umfeld kommt Qualifizierungsnetzwerken eine besondere Bedeutung zu (vgl. Dobischat/Wassmann 1985; Derenbach 1995). Die Innovationsfähigkeit der KMU hängt stark von der Weiterbildungsstruktur des regionalen Umfelds ab. Um die Entwicklung maßgerechter Lösungen unterstützen zu können, besteht ein neuer Ansatzpunkt der Politik in der Finanzierung von Netzwerken, also dezentraler "Selbsthilfeeinrichtungen".⁸³ Die Betriebe sind dabei weiterhin für die Aus- und Weiterbildung verantwortlich, nur die Zusatzkosten des Verbunds und Entwicklungsarbeiten bei den Verbundpionieren werden gefördert. Alle Netzwerke benötigen als Kern jedoch eine Ausbildungsstätte (z.B. Ausbildungsstätte eines größeren Betriebes), die moderiert, Impulse gibt und Weiterbildung für Ausbilder organisiert.

Zusammenfassend kann man sagen, daß Netzwerke als innovative Elemente in der beruflichen Weiterbildung zu einer Erhöhung der Transparenz über Angebote und Nachfrager (Institutionen, aber auch Individuen) von Weiterbildung beitragen. Dies kann effektiver geschehen als es über Datenbanken möglich wäre, da es sich bei Weiterbildung um ein "beratungsintensives Gut" handelt. Des weiteren tragen sie dazu bei, Mißverhältnisse im Weiterbildungsangebot durch Koordination von Investitionsentscheidungen zu verringern, eine stärkere Vertretung der Belange von KMU in der Region zu bewirken und Synergieeffekte zwischen Großbetrieben und KMU herzustellen. Netzwerke unterstützen die Entwicklung zusätzlicher betrieblicher Kompetenz und Professionalität im Bereich beruflicher Bildung, Personal- und Organisationsentwicklung durch einen kontinuierlichen Erfahrungsaustausch und tragen dazu bei, daß bildungspolitische Themen in der Region größere Bedeutung erlangen und zu einem relevanten regionalpolitischen Topos werden können, wobei sich eine bildungspolitische Lobby aufbauen kann.

5.3.2 Qualität in der beruflichen Weiterbildung als innovatives Gestaltungselement

Das Thema "Qualität" hat in der beruflichen Weiterbildung - zum wiederholten Male - Konjunktur. Wer sich in der Bundesrepublik Deutschland weiterbildet, ist mit erheblichen Qualitätsunsicherheiten und -risiken konfrontiert. Dies ergibt sich schon allein durch die Quantität dieses Bildungssektors: Es werden ca. 250.000 berufliche Weiterbildungsmaßnahmen von ca. 35.000 verschiedenen Bildungsanbietern am Markt angeboten (vgl. Weiß 1996). Gegenüber der Zahl von ca. 250.000 Weiterbildungsangeboten ist die Zahl von ca. 655 Weiterbildungsberufen gering, die durch regionale Fortbildungsregelungen der Kammern, durch Fortbildungsordnungen des Bundes (auf Basis des Berufsbildungsgesetzes) und durch Weiterbildungsregelungen der Länder (z.B. Fachschulen für Techniker/Gesundheitsberufe) reguliert und mehr oder minder standardisiert sind (vgl. Sauter 1996). Weiterbildung stellt somit einen weitgehend unreglementierten Bereich dar, der

⁸³ Solche Projekte werden vom MWMTV des Landes NRW sowie aus den Mitteln des QUATRO-Programms gefördert.

einerseits vielfältige Gestaltungsmöglichkeiten für Anbieter eröffnet, aber andererseits gerade dadurch eine erhebliche Intransparenz der Weiterbildungsangebote für Nachfrager (Einzelpersonen und Betriebe) mit sich bringt (vgl. Alt/Sauter/Tillmann 1994).

Aufgrund des quantitativen Wachstums der Weiterbildung in den letzten 20 Jahren sowie der Erweiterung ihres Aufgabenfeldes in der Wirtschafts-, Arbeitsmarkt- und Regionalpolitik steht der Weiterbildungssektor auf den jeweiligen Weiterbildungsmärkten zunehmend unter Konkurrenzdruck. Um die wachsenden - öffentlichen oder privaten - Mittel effektiver einsetzen zu können, benötigt man Bewertungsmaßstäbe. Auch auf unternehmerischer Ebene sind mit der Etablierung umfassender Managementphilosophien (lean management, Total-Quality-Management) und Verfahren des Bildungscontrolling in der Qualität betrieblicher Weiterbildung erhebliche Schwachstellen sichtbar geworden.⁸⁴ Außerdem zwingt die stärkere Kundenorientierung von Weiterbildungsanbietern die Anbieter dazu, die Qualität ihrer Produkte nachzuweisen oder ihr Qualitätsmanagementsystem offenzulegen (Qualitätsstandards und -sicherungen als Marketinginstrumente).

Weiterbildung gehört zur Gruppe der Vertrauensgüter, deren charakteristisches Merkmal darin liegt, daß sich selbst im Verlauf des Konsums nicht mit Sicherheit sagen läßt, ob es die versprochene Qualität besitzt (vgl. Wegge 1996; Buttler 1994). Um den oben beschriebenen Defiziten in der beruflichen Weiterbildung ein Moment der Strukturbildung oder Orientierung entgegenzusetzen, wird für einen Teil des Weiterbildungsmarktes der Weg einer normierten Qualität Zertifizierung beschritten. Spätestens die intensiv geführte Diskussion um den internationalen Normenkomplex ISO 9000 ff. hat den Bedarf nach Standards und Normierungen, die durch Zertifizierungen oder Gütesiegel bestätigt werden sollen, deutlich gemacht.

Verschiedene Ansatzpunkte der Qualitätssicherung

Es gibt Qualitätsstandards auf gesetzlicher und auf nicht gesetzlicher Grundlage (vgl. Stockmann 1995). Auf *gesetzlicher Ebene* werden Qualitätsstandards durch das Arbeitsförderungsgesetz (AFG), das neue Aufstiegsfortbildungsgesetz (Meisterbafög) und die Erwachsenen- oder Weiterbildungsgesetze der Länder in den jeweiligen Förderkriterien vorgegeben. Die Fortbildungsregelungen nach dem BBiG und die Weiterbildungsregelungen der Bundesländer legen sogenannte Mindeststandards fest, die in der Funktion den zuvor erwähnten Qualitätsstandards entsprechen. Die Zulassungskriterien nach dem Fernunterrichtsschutzgesetz (FernUSG) regeln über Mindeststandards hinsichtlich der Qualität der Anbieter deren Zugang zum Fernunterrichtsmarkt. Bei den Qualitätskonzepten auf *nicht gesetzlicher Grundlage* ist die Nachfrager- und Anbietersichtweise sowie die betriebliche Perspektive, welche beide Perspektiven in sich vereint, zu unterscheiden. Aus Nachfragersicht geht es darum, den Weiterbildungsmarkt auch in qualitativer Hinsicht über sogenannte Weiterbildungstests, Checklisten oder Ratgeber transparent zu gestalten. Aus der Sicht der Betriebe ist das zentrale Qualitätskriterium bei Fragen der Weiterbildungsqualität der betriebliche Nutzen der Weiterbildung (z.B. Bildungscontrolling). Dabei bedienen sie sich verschiedener

⁸⁴ Qualitätsrelevante Instrumente wie Bedarfsermittlung, Qualifizierung des Weiterbildungspersonals, Entwicklung von Zielvorstellungen über die betriebliche Bildungsarbeit sowie eine systematische Evaluierung sind in den Unternehmen eher die Ausnahme als die Regel (vgl. Sauter 1996).

Qualitätssicherungsverfahren wie der Befragung von Teilnehmern und Betrieben durch standardisierte Fragebögen. Darüber hinaus sind Checklisten zur Planung und Organisation von Lehrgängen sowie Qualitätsprüfungen des Weiterbildungsträgers durch unabhängige Kontrollinstanzen zu nennen. Dazu zählt auch die DIN ISO 9000 ff.

Die DIN ISO 9000 ff ist ein Instrument der Qualitätssicherung, das sich nicht mehr auf die Anforderungen an Einrichtungen, Maßnahmen oder Abschlüsse und Zertifikate bezieht, sondern das Qualitätsmanagementsystem der Anbieter, d.h. den Leistungserstellungsprozeß, ins Blickfeld nimmt. Grundphilosophie der ISO 9000 ff ist es, die internen Abläufe und Organisationsstrukturen unter dem Aspekt der Qualitätssicherung zu überprüfen und zu professionalisieren. Die Qualitätssicherung wird mittels einer Zertifizierung des ganzen Unternehmens im gesamten Herstellungsprozeß verankert. Dabei muß jedes Unternehmen im Hinblick auf seine betriebsspezifischen Merkmale sein eigenes, individuelles Qualitätsmanagementsystem entwickeln (vgl. Arnold/Krämer-Stürzl 1995).

Die Diskussion um die DIN ISO 9000 ff hat im Bereich der Weiterbildung (vor allem bei den Weiterbildungsträgern) einen Zertifizierungsdruck ausgelöst, denn mit der Verbreitung dieser Norm bestand die Gefahr, ohne Zertifikate von Märkten ausgeschlossen zu werden. Untersuchungen über den Nutzen von Qualitätssicherungsverfahren in der Klassifizierung nach DIN/ISO und Gütesiegelvergabe in regionalen Netzwerken haben ergeben, daß die Weiterbildungsträger darin hauptsächlich marktstrategische und imagebezogene Instrumente sehen und sich von diesen Verfahren weiterhin einen wirkungsvollen Schutz vor staatlichen Regulierungsmaßnahmen versprechen (vgl. Kuwan/ Waschbüsch 1995).

Aus der Kritik an der ISO-Norm, die einen vorwiegend marktwirtschaftlichen, betriebsablaufbezogenen und nicht berufsbildungspolitischen Hintergrund hat, sind weitergehende Konzepte entwickelt worden, die ganzheitliche Qualitätsmanagementansätze wie z.B. Total-Quality-Modelle (TQM) präferieren. Ganzheitliche TQM-Ansätze stellen die Selbstkontrolle der Mitarbeiter (statt externe Zertifizierung wie bei der ISO) im Prozeß der ständigen Verbesserung in allen Unternehmensfunktionen mit dem Ziel heraus, das Unternehmen als lernende Einheit anzusehen. In die gleiche Richtung gehen auch Überlegungen der Kultusminister-Konferenz der Länder (KMK), die ISO-Norm um ein "Plus" zu erweitern, d.h. vorhandene Qualitätsstandards und prozeßorientierte Aspekte zu einem Kern von Mindeststandards zu verbinden und sie mit einem Gütesiegel zu versehen (vgl. Gnahs 1996).

Fazit: Gerade im Weiterbildungsbereich existieren aufgrund der unzureichenden Standardisierung von Maßnahmen sehr viele "handgestrickte" Curricula. Durch überregional entwickelte Curricula, Berufsabschlüsse und Qualitätsstandards kann die regionale Ebene von Planungsunsicherheit und -aufwand entlastet werden (vgl. Sauter 1993). Eine regionale Weiterbildungspolitik kann sich also nur in einem aktiven Umfeld überregionaler Weiterbildungspolitik entwickeln.

-184-

Literaturverzeichnis

- Adam, B. (1993): Ein Handwerksbetrieb in der Eifel und seine räumlichen Interaktionen. Fallbeispiel für raumordnungspolitische Problemstellungen, in: BfLR-Mitteilungen, Bonn, Jg. 1993, Nr. 4, S. 5 - 6.
- Afheldt, H. (1994): Wohlstand für niemand? Die Marktwirtschaft entläßt ihre Kinder, München.
- Alt, C. (1995): Berufliche Weiterbildung als Faktor im Prozeß der Regionalentwicklung, in: Nuissl, E. (Hrsg.): Standortfaktor Weiterbildung, Bad Heilbrunn, S. 50 - 75.
- Alt, C., Sauter, E., Tillmann, H. (1994): Berufliche Weiterbildung in Deutschland: Strukturen und Entwicklungen, hrsg. vom Bundesinstitut für Berufsbildung, Bielefeld.
- Arbeitsgemeinschaft deutscher wirtschaftswissenschaftlicher Forschungsinstitute (1997): Die Lage der Weltwirtschaft und der deutschen Wirtschaft im Herbst 1997, Hamburg.
- Arbeitnehmerstatus einer Versicherungsvermittlerin im Außendienst, Arb.G. Nürnberg vom 31.07.1996 - 2 Ca 4546/95, in: Arbeit und Recht, Jg. 44 (1996), Nr. 10, S. 417.
- Arnold, R., Krämer-Stürzl, A. (1995): Qualität durch Professionalität: Neuere Tendenzen in der Weiterbildung, illustriert am Beispiel der betrieblichen Weiterbildung, in: Grundlagen der Weiterbildung (GdWZ) 6 (1995) 3, S. 134 - 139.
- Autorengemeinschaft (1997): Der Arbeitsmarkt 1996 und 1997 in der Bundesrepublik Deutschland, MittAB, 1/97.
- Bade, F.-J. (1994): Regionale Beschäftigungsprognose 2000, Dortmunder Beiträge zur Raumplanung, Bd. 68, Dortmund.
- Bade, F.-J. (1996): Regionale Beschäftigungsprognose 2002, Dortmund.
- Bade, F.-J. (1996): Prognose der Beschäftigungsentwicklung 1994 bis 2002 in den Kreisen Nordrhein-Westfalens. Gutachten im Auftrag der Enquête-Kommission "Zukunft der Erwerbsarbeit" des Landtages Nordrhein-Westfalen, Dortmund.
- Baethge, M., Baethge-Kinsky, V., Henrich, R. (1995): Erosion oder Reform. Kurzgutachten zu aktuellen politischen und wissenschaftlichen Analysen zu Situation und Reformbedarf des dualen Systems. Eine Studie des Soziologischen Forschungsinstituts SOFI Göttingen, im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen.
- Baethge, M., Dobischat, R., Husemann, R. u.a. (1990): Forschungsstand und Forschungsperspektiven im Bereich betrieblicher Weiterbildung - aus Sicht von Arbeitnehmern, in: BMBW (Hrsg.): Betriebliche Weiterbildung. Forschungsstand und Forschungsperspektiven, Bonn, S. 21.
- Bangemann, M. u.a. (1994): Europa und die globale Informationsgesellschaft. Empfehlungen für den Europäischen Rat, Brüssel.
- Bauer, F., Groß, H., Schilling, G. (1997): Stand, Entwicklung und Perspektiven der Arbeitszeitflexibilisierung in West- und Ostdeutschland, in: Flexibilisierung der Arbeit. Chancen und Modelle für eine Flexibilisierung der Arbeitsgesellschaft, hrsg. v. J. Gutmann, Stuttgart.
- Becher, G., Haker, K., Schüler, J., Schuppenhauer, M. (1997): Kommerzielle Bio- und Gentechnik in Nordrhein-Westfalen. Wirtschaftliche Bedeutung und Perspektiven. Eine Untersuchung der Prognos AG im Auftrag des Wissenschaftszentrums Nordrhein-Westfalen, Basel.
- Becher, G., Schüler, J., Schuppenhauer, M. (1997): Wirtschaftsfaktor Bio- und Gentechnologie. Eine Untersuchung der Prognos AG zu den Perspektiven der kommerziellen Bio- und

- Gentechnologie in Nordrhein-Westfalen, hrsg. von G. Kaiser, Wissenschaftszentrum Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf.
- Beck, U. (1986): Risikogesellschaft, Frankfurt.
- Beck, U. (Hrsg.) (1997): Kinder der Freiheit, Frankfurt.
- Beck, U., Beck-Gernsheim, E. (Hrsg.) (1994): Riskante Freiheiten, Frankfurt.
- Belzer, V., Scharfenorth, K., Stöbe, S. (1996): Neue Medien. Chancen auf lokaler Ebene, in: Institut Arbeit und Technik (Hrsg.): Jahrbuch 1995, Gelsenkirchen, S. 54 - 65.
- Berger, P.A. (1996): Individualisierung, Statusunsicherheit und Erfahrungsvielfalt, Opladen.
- Berger, P.A., Luckmann, T. (1995): Modernität, Pluralismus und Sinnkrise. Die Orientierung des modernen Menschen, Gütersloh.
- Bericht der Kommission Montanregionen des Landes Nordrhein-Westfalen (1989): Düsseldorf, Berufsbildungsbericht 1996. Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie (Hrsg.), Bonn.
- Beyer, L., Hilbert, J., Micheel, B. (1998): Beschäftigung im Handel - Erfordernisse und Ansatzpunkte für eine NRW-Handelspolitik. Gutachten im Auftrag der Enquête-Kommission "Zukunft der Erwerbsarbeit" des Landtages Nordrhein-Westfalen, Gelsenkirchen.
- BioGenTec NRW (1996): BioRegio-Rheinland als Biotechnologie Modellregion ausgezeichnet - Landesinitiative BioGenTec NRW hat ihre Feuertaufe bestanden, Presseerklärung, Köln.
- Bosch, G. u.a. (1987): Beschäftigungspolitik in der Region, Köln.
- Bosch, G. (1996): Der Arbeitsmarkt bis zum Jahre 2010 - Ökonomische und Soziale Entwicklung. Graue Reihe des Instituts Arbeit und Technik 96/4, Gelsenkirchen.
- Bosch, G. u.a. (1998): Landessozialbericht - Band 8: Arbeitslose, Langzeitarbeitslose und ihre Familie. Hrsg.: Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes NRW, Düsseldorf.
- Bosch, G., Dobischat, R., Husemann, R. (1997): Weiterbildung und Innovation in der Region - Ein Literaturbericht. Gutachten im Auftrag der Enquête-Kommission "Zukunft der Erwerbsarbeit" des Landtages Nordrhein-Westfalen, Gelsenkirchen.
- Bräuninger, D. (1996): Gibt es keine Dienstleistungslücke in Deutschland?, in: Aktuelle Themen, Nr.24, hrsg. v. Deutsche Bank Research, S. 2 - 10.
- Braun, J. u.a. (1984): Bedarfsorientierte Beratung in der Weiterbildung. Technologische Entwicklung und Arbeitslosigkeit als Herausforderung für die Weiterbildungsberatung, München.
- Braun-Henze, Heizelmann, Rieger (1986): Die Bedeutung der beruflichen Weiterbildung im Rahmen der technischen und wirtschaftlichen Innovation in Nordrhein-Westfalen, Landesverband NW für Weiterbildung in Technik und Wirtschaft e.V., Düsseldorf, Januar 1986 und Landesarbeitsamt Nordrhein-Westfalen, Auswertung der Umfrage zum Qualifikationsbedarf in der Industrie, Düsseldorf 29.07.1986.
- Brinkmann, C. (1994): Berufliche Weiterbildung in der Region: Neue Ansätze in der Verzahnung von Arbeitsförderung und Strukturpolitik in den neuen Bundesländern, in: Arbeitspapier SAMF 1994 - 6.
- Bullinger, H.-J. (1995): Dienstleistungsmärkte im Wandel. Herausforderung und Perspektiven, in: ders. (Hrsg.): Dienstleistung der Zukunft, Wiesbaden, S. 45 - 95.
- Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung (Hrsg.) (1973): Bildungsgesamtplan.
- Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, Arbeitsmarkt - Arbeitsmarktanalysen für die alten und die neuen Bundesländer, versch. Jahrgänge, Nürnberg.

- Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): Strukturanalyse – Bestände sowie Zu- und Abgänge an Arbeitslosen, offene Stellen, versch. Jahrgänge, Nürnberg.
- Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): Ergebnisse der Berufsberatungsstatistik, versch. Jahrgänge, Nürnberg.
- Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie (1996): Berufsbildungsbericht 1996, Bonn.
- Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (1990 - 1995): Berufsbildungsberichte 1990 bis 1995, Bonn.
- Buttler, F., Tessaring, M. (1993): Humankapital als Standortfaktor. Argumente zur Bildungsdiskussion aus arbeitsmarktpolitischer Sicht, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Heft 3.
- Buttler, F. (1994): Berufliche Weiterbildung als öffentliche Aufgabe, in: MittAB, 27. Jg., Heft 1, S. 33 - 42.
- Clemens, R., Freund, W. (1994): Die Erfassung von Gründungen und Liquidationen in der Bundesrepublik Deutschland - Statistische Grundlagen und empirische Ergebnisse aus Nordrhein-Westfalen und Sachsen. Schriften zur Mittelstandsforschung Nr. 58 NF, Stuttgart.
- Curran, J., Blackburn, R. (1994): Small firms and Local Economic Networks. The Death of the Local economy?, London.
- Davis, S. J., Haltiwanger, J. C., Schuh, S. (1996): Job Creation and Destruction, MIT-Studie, Cambridge, Mass.
- Derenbach, R. (1984): Berufliche Kompetenzen für eine selbsttragende regional-wirtschaftliche Entwicklung, Plädoyer für eine qualitative Regionalpolitik auf der Grundlage von Qualifikation und Innovation, Informationen zur Raumentwicklung, Heft 1/2, 1984, S. 84.
- Derenbach, R. (1995): Standortfaktor berufliche Weiterbildung, in: Nuissl, E. (Hrsg.): Standortfaktor Weiterbildung, Bad Heilbrunn, S. 110 - 125.
- DIW (1993): Beschäftigungswirkungen des Umweltschutzes - Abschätzung und Prognose bis 2000, Berlin.
- DIW (1995): Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung: Zur Expansion der versicherungsfreien Erwerbstätigkeit in Deutschland, in: DIW-Wochenbericht, 50/1995, S. 857 - 862.
- DIW/Prognos (1995): Künftige Entwicklung des Mediensektors. Gutachten im Auftrag des Bundesministers für Wirtschaft, Basel/Berlin.
- DIW (1996): Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung: Keine Dienstleistungslücke in Deutschland. Ein Vergleich mit den USA anhand von Haushaltsbefragungen, in: DIW-Wochenbericht 14/1996, S. 221 - 226.
- DIW-Wochenbericht (1996): Keine Dienstleistungslücke in Deutschland. Ein Vergleich mit den USA anhand von Haushaltsbefragungen, Jg. 63, Nr. 14.
- DIW-Wochenbericht (1997): Erwerbsstatistik unterschätzt Beschäftigung um 2 Millionen Personen, Jg. 64, Nr. 38.
- DIW-Wochenbericht (1997): "Neue Selbständige" in Deutschland in den Jahren 1990 bis 1995, in: Heft 41/97, S. 749 - 753.
- Dobischat, R., Wassmann, H. (1985): Berufliche Weiterbildung, Arbeitsmarkt und Region, Frankfurt.
- Dobischat, R., Husemann, R. (1995): Der Betrieb als Gestaltungs- und Regulierungsfeld beruflicher Weiterbildung. Ein Fallbeispiel aus der Elektroindustrie, in: Dobischat, R., Huse-

- mann, R. (Hrsg.): Berufliche Weiterbildung als freier Markt? Regulationsanforderungen der beruflichen Weiterbildung in der Diskussion, Berlin, S. 147 - 166.
- Dobischat, R., Husemann, R. (1995): Einleitung: Berufliche Weiterbildung und Regulierung, in: Dobischat, R., Husemann, R. (Hrsg.): Berufliche Weiterbildung als freier Markt? Regulationsanforderungen der beruflichen Weiterbildung in der Diskussion, Berlin, S. 7 - 22.
- Dobischat, R. (1993): Analyse und Perspektiven regionalisierter Berufsbildungsforschung, in: Akademie für Raumforschung und Landeskunde, Forschungs- und Sitzungsberichte Band 191, Hannover.
- Döhrn, R. u.a. (1995): Industrienähe Dienstleistungen, RWI-Gutachten, Essen.
- Dreher, C. u.a. (1995): Neue Produktionskonzepte in der deutschen Industrie. Bestandsaufnahme, Analyse und wirtschaftspolitische Implikationen. Technik, Wirtschaft und Politik, 18, Heidelberg.
- Eckey, H.-F. (1996): Entwicklungstendenzen des Dienstleistungssektors in Nordrhein-Westfalen. Gutachten im Auftrag der Enquête-Kommission "Zukunft der Erwerbsarbeit" des Landtages Nordrhein-Westfalen, Kassel.
- Eckey, H.-F. (1996): Vergleich der Groß-Regionen Düsseldorf, Frankfurt, München und Stuttgart. Gutachten im Auftrag der Enquête-Kommission "Zukunft der Erwerbsarbeit" des Landtages Nordrhein-Westfalen, Kassel.
- Eckey, H.-F., Stock, W. (1996): Arbeitsmarktbilanz für Nordrhein-Westfalen - Analyse und Prognose, Nr. 2/96, hrsg. v. RUFIS, Bochum.
- Eichner, V., Helmer-Denzel, A., Schneiders, K. (1997): Soziale Dienstleistungen: Zur verborgenen Expansion eines "neuen" Wachstumsmarktes. Gutachten im Auftrag der Enquête-Kommission "Zukunft der Erwerbsarbeit" des Landtages Nordrhein-Westfalen, Bochum.
- Engelbrech, G. (1992): Berufliche Segregation - Erklärungsansätze und empirische Befunde, in: WSI-Mitteilungen, Jg. 45, Heft 4, S. 187 - 194.
- Epping, R., Hüser, H. (1993): Berufliche Weiterbildung in kommunaler Verantwortung. Landesinstitut für Schule und Weiterbildung (Hrsg.), Soest.
- FAZ vom 15.01.1998: An der Dienstleistungslücke entzweit sich die Wirtschaftsforschung, S. 13.
- Fieten, R. (1995): Globalisierung der Märkte: Neue Herausforderungen für kleine und mittlere Zulieferer der Automobilindustrie, in: FET Zentralstelle für Forschungs- und Entwicklungstransfer der Universität GH Essen (Hrsg.), S. 366 - 376.
- Fieten, R., Friedrich, W., Lageman, B. (1997): Globalisierung der Märkte - Herausforderung und Optionen für kleine und mittlere Unternehmen, insbesondere für Zulieferer. Schriften zur Mittelstandsforschung, Nr. 73 NF, Stuttgart.
- Frese, D. (1995): Den Weltmarkt im Visier - Perspektiven für das Auslandsgeschäft, in: VDMA (Hrsg.), Maschinen- und Anlagenbau im Zentrum des Fortschritts, Frankfurt, S. 177 - 184.
- Fussler, C. (1996): Driving Eco Innovation. A Breakthrough Discipline for Innovation and Sustainability, London/Hong Kong/Johannesburg/Melbourne/Singapore/Washington.
- Gerlach, K., Wagner, J. (1992): Analysen zur Nachfrageseite des Arbeitsmarktes mit Betriebspanel-daten aus Erhebungen der amtlichen Industriestatistik. Ein Überblick über Ansätze und Ergebnisse für niedersächsische Industriebetriebe, in: Kühl, J., Lahner, M., Wagner, J. (Hrsg.): Die Nachfrageseite des Arbeitsmarktes, Nürnberg, S. 11 - 82.
- Gnahn, D. (1996): Handbuch zur Qualität in der Weiterbildung. Stand, Perspektiven, Praxis, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (Hrsg.), Frankfurt.

- Gordon, R. (1996): Globalisation, New Production Systems and the Spatial Division of Labour, in: Littek, W., Charles, T. (eds): The New Division of Labour, Berlin/New York.
- Grömling, M., Lichtblau, K., Weber, A. (1996): Weltwirtschaftlicher Strukturwandel: Deindustrialisierung und Globalisierung, in: iW-trends 3/ 1996, S. 32 - 46.
- Häußermann, H., Siebel, W. (1995): Dienstleistungsgesellschaft, Frankfurt.
- Hahn, T., Schön, G. (1996): Arbeitslos - chancenlos? Verläufe von Arbeitslosigkeit in Ostdeutschland, Opladen.
- Handwerkskammer Düsseldorf (Hrsg.) (1991): Fünf Jahre nach der Meisterprüfung Schriftenreihe: Information/Dokumentation 5/91, Düsseldorf.
- Hecht, D. (1997): Regionale Veränderungen der sektoralen Beschäftigungsstruktur. Gutachten im Auftrag der Enquête-Kommission "Zukunft der Erwerbsarbeit" des Landtages Nordrhein-Westfalen, Bochum.
- Heinze, R. G., Olk, T. (1983): Ist der Arbeitsmarkt zu unflexibel? Zur Entformalisierung von Arbeitsbeziehungen, in: Voigt, R. (Hrsg.), a.a.O., S. 226 - 248.
- Helmstädter, E. (1996): Perspektiven der Sozialen Marktwirtschaft. Ordnung und Dynamik des Wettbewerbs, Münster.
- Henninges, Hasso v. (1994): Die berufliche, sektorale und statusmäßige Umverteilung von Facharbeitern. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Heft 182, Nürnberg.
- Hilbert, J., Beyer, L., Micheel, B. (1997): Entwicklungstrends im Dienstleistungssektor. Gutachten im Auftrag der Enquête-Kommission "Zukunft der Erwerbsarbeit" des Landtages Nordrhein-Westfalen, Gelsenkirchen.
- Hilbert, J., Micheel, B., Schönfeld, M. (1996): Dienstleistungen im Ruhrgebiet - Affäre ohne Leidenschaft, in: Institut Arbeit und Technik (Hrsg.): Jahrbuch 1995, Gelsenkirchen, S. 44 - 53.
- Hinrichs, K. (1989): Irreguläre Beschäftigungsverhältnisse und soziale Sicherheit. Facetten der „Erosion“ des Normalarbeitsverhältnisses in der Bundesrepublik, in: Prokla 77, Thema Arbeitslosigkeit, Jg. 19, Dezember 1989, S. 7 - 32.
- Hinrichs, K. (1988): Motive und Interessen im Arbeitszeitkonflikt. Eine Analyse der Entwicklung von Normalarbeitszeitstandards, Frankfurt.
- Hirschenauer, F. (1997): Erwerbsbeteiligung und Arbeitslosigkeit in den west- und ostdeutschen Arbeitsmarktregionen, Informationen zur Raumentwicklung, hrsg. v. d. BfLR, Heft 1/2.
- Hofmann, H., Saul, C. (1996): Qualitative und quantitative Auswirkungen der Informationsgesellschaft auf die Beschäftigung. Gutachten im Auftrag des Bundesministers für Wirtschaft, Ifo Institut für Wirtschaftsforschung (Hrsg.), München.
- Huege, P., Maretzke, S. (1997): Ungleichgewichte am Arbeitsmarkt im Spiegel der Entwicklung von Arbeitskräfteangebot und -nachfrage, Informationen zur Raumentwicklung, Heft 1- 2.
- Hunsdiek, D., May-Strobl, E. (1986): Entwicklungslinien und Entwicklungsrisiken neugegründeter Unternehmen. Schriften zur Mittelstandsforschung Nr. 9 NF, Stuttgart.
- IAB (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung) (1996): Empirische Befunde zur Scheinselbstständigkeit, hrsg. vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, Forschungsbericht 262, Bonn.
- IAB (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung) (1996): Empirische Befunde zur Scheinselbstständigkeit, Werkstattbericht Nr.7, vom 25. November 1996.
- ISO (Institut zur Erforschung sozialer Chancen) (1996): Arbeitszeit '95. Arbeitszeitstrukturen, Arbeitszeitwünsche und Zeitverwendung der abhängig Beschäftigten in West- und Ost-

- deutschland. Resultate einer aktuellen Repräsentativbefragung bei abhängig Beschäftigten in West- und Ostdeutschland, Studie im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf.
- iwd (1996): Strukturwandel. Schwerer Stand für Blaumänner. Zwischenergebnis des Projekts "Wieviel Industrie braucht das Land? Oder: Wovon wir künftig leben und wo wir Arbeit finden", gefördert von der informedia Stiftung, Köln, in: Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft 48/1996, 2.
- iwd (1997): Nr. 41, 9. Okt. 1997.
- Schäfer-Jäckel, E. (1996): Wachstum ohne Beschäftigung, RWI-Konjunkturbrief, Nr. 4.
- Judith, Lothar (1997): Aktuelle Ausbildungssituation (Stand Oktober 1997), in: Gewerkschaftliche Bildungspolitik 11/12, S. 3 - 4.
- Kailer, N. (1995): Neue Dienstleistungen erfordern neue Strategien des Bildungsmanagements, in: GdWZ, Heft 6/1995, S. 322 - 327.
- Karr, W. (1997): Die konzeptionelle Untererfassung der Langzeitarbeitslosigkeit, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 30. Jg., Heft 1.
- Klein, T., Salaske, I. (1994): Determinanten des Heimeintritts im Alter und Chancen seiner Vermeidung, in: Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie, Heft 4, S. 442 - 455.
- Kleinfeld, R. (1997): Das niederländische Modell - Grundzüge und Perspektiven einer Modernisierung des Sozialstaates - Studie im Auftrag der Enquête-Kommission "Zukunft der Erwerbsarbeit" des Landtages Nordrhein-Westfalen, Information 12/492.
- Kleinschmidt, M., Nordhause-Janz, J., Rehfeld, D. (1994): Beziehungen zwischen Umweltschutz und Beschäftigung in der chemischen Industrie. Übersicht über den Stand der Forschung, Gelsenkirchen.
- Klemmer, P. (o.J.): Mittelfristige Entwicklungstendenzen des Arbeitsmarktes Nordrhein-Westfalen, i.E.
- Klemmer, P. (o.J.): Arbeitslosigkeit im Ruhrgebiet - Diagnose und Therapie, i.E.
- Klemmer, P. (1997): Strukturwandel an der Ruhr im internationalen Vergleich. Unveröffentlichtes Manuskript, Sprockhövel.
- Klemmer, P., Eckey, F.-H. (1977): Die wirtschaftliche Entwicklung des Bergischen Landes, Wuppertal.
- Klemmer, P., Eckey, F.-H. (1977): Die Arbeitsmarktsituation der Stadt Greven, Sprockhövel.
- Klemmer, P., Eckey, F.-H., Knop, B. v. (1977): Neuere Methoden der Statistik und ihre Anwendbarkeit auf verkehrspolitische Problemstellungen, Beiträge zur Struktur- und Konjunkturforschung, Bd. V, Bochum.
- Klodt, H., Mauerer, R., Schimmelpfennig, A. (1997): Tertiarisierung in der deutschen Wirtschaft. Kieler Studien, Bd. 283, Tübingen.
- Kluger, J. (1995): Innovative Qualifikationen in der beruflichen Bildung, Münster/New York.
- Kohler, H., Spitznagel, E. (1995): Teilzeit in der Gesamtwirtschaft und aus der Sicht von Arbeitnehmern und Betrieben in der Bundesrepublik Deutschland, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 28, Heft 3, S. 339 - 364.
- Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen (1997): Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland - Entwicklung, Ursachen und Maßnahmen, Teil I: Entwicklung der Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland und anderen frühindustriellen Ländern, Bonn.

- Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen (1997): Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland - Entwicklung, Ursachen und Maßnahmen, Teil II: Ursachen steigender Arbeitslosigkeit in Deutschland und anderen frühindustriellen Ländern, Bonn.
- Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen (1997): Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland - Entwicklung, Ursachen und Maßnahmen, Teil III: Maßnahmen zur Verbesserung der Beschäftigungslage, Bonn.
- Krakowski, M. u.a. (1993): The Globalization of Economic Activities and the Development of Small and Medium Sized Enterprises in Germany, HWWA-Report, Nr. 132, Hamburg.
- Kronauer, M. (1997): „Soziale Ausgrenzung“ und „Underclass“: Über neue Formen der gesellschaftlichen Spaltung, in: Leviathan - Zeitschrift für Sozialwissenschaft, Jg. 25, Heft 1, S. 28 - 49.
- Krug, P. (1995): Qualitätssicherung in der Weiterbildung, in: Grundlagen der Weiterbildung, Heft 6, S. 313 - 315.
- Kurz-Scherf, I. (1997): Wirtschafts- und Arbeitsmarktentwicklung in Westdeutschland 1960 bis 1995, unveröffentlichtes Manuskript zur 6. Sitzung der Enquête-Kommission "Zukunft der Erwerbsarbeit.
- Kuwan, H., Waschbüsch, F. (1995): Zertifizierung und Qualitätssicherung in der beruflichen Weiterbildung. Zertifizierungsaktivitäten, Qualitätsstandards und Qualitätssicherungssysteme in der beruflichen Weiterbildung - Ansätze und Perspektiven, München.
- KVR (Kommunalverband Ruhrgebiet) (1997): Regionalinformation Ruhrgebiet, Februar 1997.
- KVR (Kommunalverband Ruhrgebiet) (1997): Regionalinformation Ruhrgebiet, Juni 1997.
- KVR (Kommunalverband Ruhrgebiet) (1997): Regionalinformation Ruhrgebiet, August 1997.
- KVR (Kommunalverband Ruhrgebiet) (1997): Regionalinformation Ruhrgebiet, Dezember 1997.
- Lageman, B. (1997): Auswertung der Handwerkszählung 1995 für Nordrhein-Westfalen. Gutachten im Auftrag der Enquête-Kommission "Zukunft der Erwerbsarbeit" des Landtages Nordrhein-Westfalen, Bochum.
- Lageman, B. (1997): Auswirkungen des Globalisierungsprozesses auf die mittelständische Industrie. Gutachten im Auftrag der Enquête-Kommission "Zukunft der Erwerbsarbeit" des Landtages Nordrhein-Westfalen, Bochum.
- Lageman, B., Voelzkow, H., Rosenbaldt, B. v. (1997): Möglichkeiten zur Verbesserung des wirtschafts- und gesellschaftspolitischen Umfeldes für Existenzgründer und kleine und mittlere Unternehmen - Wege zu einer neuen Kultur der Selbständigkeit (Zusammenfassung), Gutachten im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft, Essen/ Köln/ München.
- Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik Nordrhein-Westfalen (Hrsg.) (1978): Handwerkszählung 1977. Mindestveröffentlichungsprogramm der Statistischen Landesämter, Beiträge zur Statistik des Landes Nordrhein-Westfalen, Heft 395, Düsseldorf.
- Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik Nordrhein-Westfalen (Hrsg.) (1996): Statistisches Jahrbuch Nordrhein-Westfalen, 38. Jg., Düsseldorf.
- Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik Nordrhein-Westfalen (Hrsg.) (1995): Statistisches Jahrbuch Nordrhein-Westfalen 1995. Statistische Jahrbücher, 37. Jahrgang, Düsseldorf.
- Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik Nordrhein-Westfalen (Hrsg.) (1997): Handwerkszählung 1995, Vorabauszüge aus dem Heft 1 der "Beiträge zur Statistik des Landes Nordrhein-Westfalen", Düsseldorf.

- Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik Nordrhein-Westfalen (1997): Statistisches Jahrbuch Nordrhein-Westfalen 1997, 39. Jg., Düsseldorf.
- Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik Nordrhein-Westfalen (Hrsg.) (1978): Statistisches Jahrbuch Nordrhein-Westfalen 1978. Statistische Jahrbücher, 20. Jahrgang, Düsseldorf.
- LAA NRW (Landesarbeitsamt Nordrhein-Westfalen) (1996): Frauen und Arbeitsmarkt 1995, Statistische Mitteilungen, Düsseldorf.
- LAA NRW (Landesarbeitsamt Nordrhein-Westfalen) (1997): Arbeitsstatistik 1996 - Statistische Jahresdaten, Düsseldorf.
- LAA NRW (Landesarbeitsamt Nordrhein-Westfalen) (1997): Arbeitsmarktbericht 1996, Arbeitslosenquoten 1996, Düsseldorf.
- LAA NRW (Landesarbeitsamt Nordrhein-Westfalen) (1997): Eckdaten des Arbeitsmarktes seit 1948, Informationen zum Arbeitsmarkt, Nr. 4/1997, Düsseldorf.
- LAA NRW (Landesarbeitsamt Nordrhein-Westfalen) (1997): Langzeitarbeitslose, II. Quartal 1997, Düsseldorf.
- LAA NRW (Landesarbeitsamt Nordrhein-Westfalen) (1997): Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, Berichtsquartal IV/1996, Düsseldorf.
- LAA NRW (Landesarbeitsamt Nordrhein-Westfalen) (1997): Presseinformation, Nr. 43/97, Berichtsmonat Juli, Düsseldorf.
- LAA NRW (Landesarbeitsamt Nordrhein-Westfalen) (1997): Presseinformation, Nr. 53/97, Berichtsmonat September 1997, Düsseldorf.
- LAA NRW (Landesarbeitsamt Nordrhein-Westfalen) (1997): Sonderuntersuchung über Arbeitslose, Ende September 1996, Erste Ergebnisse, Informationen zum Arbeitsmarkt, Nr. 5/1997, Düsseldorf.
- LAA NRW (Landesarbeitsamt Nordrhein-Westfalen) (1997): Sonderuntersuchung über Arbeitslose, Ende September 1996, Jüngere Arbeitslose, Informationen zum Arbeitsmarkt, Nr. 6/1997, Düsseldorf.
- LAA NRW (Landesarbeitsamt Nordrhein-Westfalen) (1997): Sonderuntersuchung über Arbeitslose, Ende September 1997, Akademikerinnen und Akademiker, Informationen zum Arbeitsmarkt, Nr. 7/1997, Düsseldorf.
- LAA NRW (Landesarbeitsamt Nordrhein-Westfalen) (1997): Sonderuntersuchung über Arbeitslose, Langzeitarbeitslose, Ende September 1996, Informationen zum Arbeitsmarkt, Nr. 8/1997, Düsseldorf.
- LAA NRW (Landesarbeitsamt Nordrhein-Westfalen) (1997): Sonderuntersuchung über Arbeitslose, Ausländer/innen, Ende September 1996, Informationen zum Arbeitsmarkt, Nr. 9/1997, Düsseldorf.
- LAA NRW (Landesarbeitsamt Nordrhein-Westfalen) (1997): Sonderuntersuchung über Arbeitslose, Ende September 1996, Informationen zum Arbeitsmarkt, Nr. 11/1997, Düsseldorf.
- LAA NRW (Landesarbeitsamt Nordrhein-Westfalen) (1997): Berufsberatung 1996/1997. Ergebnisse der Berufsberatungsstatistik, Düsseldorf.
- Lehner, F. (1996): Arbeit und Umwelt in Nordrhein-Westfalen. Gutachten im Auftrag der Enquête-Kommission "Zukunft der Erwerbsarbeit" des Landtages Nordrhein-Westfalen, Gelsenkirchen.
- Lehner, F., Schmidt-Bleek, F. (1995): Die ökologische Innovationslücke, in: Das Magazin, Wissenschaftszentrum Nordrhein-Westfalen, Heft 3, S. 10 - 12.

- Lehner, F., Baethge, M., Baethge-Kinsky, V., Bandemer, S. v., Belzer, V., Bitzer, J., Bosch, G., Hilbert, J., Knuth, M., Kühl, J., Nordhause-Janz, J., Stille, F., Weinkopf, C., Wiedemann, G. (1997): Beschäftigung durch Innovation. Studie für das Bundesministerium für Wissenschaft, Bildung, Forschung und Technologie, Gelsenkirchen.
- Little, A. D. (1996): Innovationen und Arbeit für das Informationszeitalter. Zusammenfassung der Ergebnisse, Berlin.
- Löbke, K. u.a. (1993): Strukturwandel in der Krise. Untersuchungen des Rheinisch-Westfälischen Instituts für Wirtschaftsforschung, Heft 9, Essen.
- Löbke, K., Graskamp, R., Kampmann, R., Scheuer, M., Walter, J. (1992): Technische Dienstleistungen, Technologietransfer und Innovation, Untersuchungen des Rheinisch-Westfälischen Instituts für Wirtschaftsforschung, Heft 7, Essen.
- Löbke, K., Starke, H.-K. (1997): Zur Lage der deutschen Stahlindustrie: Konjunkturelle Belebung - anhaltende Strukturprobleme, RWI-Konjunkturbrief, Nr. 1.
- Ludsteck, W. (1998): Neuer Markt wächst über die Nische hinaus, in: Süddeutsche Zeitung vom 09.01.1998.
- LZB NRW (1997): Jahresbericht 1996, Düsseldorf.
- Matthies, H., Mückenberger, U., Offe, C., Peter, E., Raasch, S. (1994): Arbeit 2000. Anforderungen an eine Neugestaltung der Arbeitswelt, Reinbek bei Hamburg.
- May-Strobl, E., Paulini, M., Friedrich, W. (1997): Wissenschaftliche Begleitforschung 1996 zur Gründungsoffensive Nordrhein-Westfalen. Gutachten im Auftrag des Ministeriums für Wirtschaft und Mittelstand, Technologie und Verkehr des Landes Nordrhein-Westfalen, hrsg. vom Institut für Mittelstandsforschung, Bonn.
- Michel, L. (o.J.): Kurzfassung des Schlußberichtes der Studie "AV-Medien in NRW - Arbeitsmarkt und Qualifizierung" im Auftrag des Ministeriums für Wissenschaft und Forschung NRW, Essen.
- Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales (1997): Aktiv für Arbeit in NRW, Analyse-Bilanz-Perspektiven, Arbeitsmarktbericht 1997, Düsseldorf.
- Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales (1997): Sachstandsbericht des MAGS zur START Zeitarbeit NRW, Vorlage 12/1520, Düsseldorf.
- Ministerium für Wirtschaft und Mittelstand, Technologie und Verkehr des Landes Nordrhein-Westfalen (1997): Regionaldaten zur beruflichen Bildung in Nordrhein-Westfalen 1996, Düsseldorf.
- Ministerium für Wirtschaft und Mittelstand, Technologie und Verkehr des Landes Nordrhein-Westfalen (1997): Gründungsrekord in 1996 - Clement: Gründungs-Offensive "GO!" greift. Pressemitteilung vom 21. August 1997. Düsseldorf.
- Minister für Wirtschaft und Mittelstand, Technologie und Verkehr (1998): Pressekonferenz zur Bilanz des Ausbildungskonsenses am 27. Januar 1998, Düsseldorf.
- Ministerium für Wissenschaft und Forschung (Hrsg.) (1998): Schlußbericht zur Studie "AV-Medien in NRW - Arbeitsmarkt und Qualifizierung". Recherche und Text: MMB Michel Medienforschung und Beratung Essen, Düsseldorf.
- Mückenberger, U. (1985): Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses. Hat das Arbeitsrecht noch Zukunft?, in: Zeitschrift für Sozialreform Jg. 31, Nr. 7, S. 415 - 434 (Teil 1) u. Nr. 8, S. 457 - 475 (Teil 2).
- Mutz, G. (1997): Dynamische Arbeitslosigkeit und soziale Disparitäten in West- und Ostdeutschland. In: Corsten, M., Voelzkow, H. (Hrsg.): Transformation zwischen Markt, Staat und

- Drittem Sektor, Marburg 1997, S. 143 - 161.
- Nordhause-Janzen, J. (1996): Wirtschaft im Netz - Telekommunikation am Arbeitsplatz, in: DAS MAGAZIN, Wissenschaftszentrum Nordrhein-Westfalen, 1/1996, S. 14 - 15.
- Nordhause-Janzen, J., Rehfeld, D. (1995): Umweltschutz "Made in NRW". Eine empirische Untersuchung der Umweltschutzwirtschaft in Nordrhein-Westfalen, München.
- NRW SPD - Landtagsfraktion (1996): Ausbildungskonsens Nordrhein Westfalen, Düsseldorf.
- Ochel, W., Schreyer, P. (1988): Beschäftigungsentwicklung im Bereich unternehmensorientierter Dienstleistungen: USA - Bundesrepublik im Vergleich, in: Beihefte der Konjunkturpolitik, Heft 35, S. 139 - 173.
- OECD (Hrsg.) (1997): Globalisation and Small and Medium Enterprises (SMEs), Vol. 1: Synthesis Report, Vol. 2: Country Studies, Paris.
- OECD (1994): OECD-Wirtschaftsausblick Nr. 55 Juni 1994.
- OECD (1996): Technology, Productivity and Job Creation. Analytical Report, Paris.
- OECD (1994): The OECD Jobs Study, Part I: Labour Market Trends and Underlying Forces of Change, Part II: The Adjustment Potential of the Labour Market, OECD 1994.
- Offe, C. (1997): Zukunft der Arbeit: Generelle Trends in der Debatte. Gutachten im Auftrag der Enquête-Kommission "Zukunft der Erwerbsarbeit" des Landtages Nordrhein-Westfalen, Berlin.
- Offe, C., Heinze, R. G. (1990): Organisierte Eigenarbeit. Das Modell Kooperationsring, Frankfurt.
- Ohmae, K. (1995): Der neue Weltmarkt. Das Ende des Nationalstaates und der Aufstieg der regionalen Wirtschaftszonen, Hamburg.
- Paulini, M. (1997): Gesamtwirtschaftliche Bedeutung von Existenzgründungen, in: Ridinger, R. (Hrsg.): Gesamtwirtschaftliche Funktionen des Mittelstandes. Veröffentlichungen des Round Table Mittelstand, Bd. 1, Berlin, S. 27 - 40.
- Perlitz, M. (1995): Internationales Management, Stuttgart/Jena.
- Pfeiffer, W., Weiß, E. (1994): Lean Management. Grundlagen der Führung und Organisation lernender Unternehmen, Berlin.
- Prognos AG (1993): Deutschland-Report Nr. 1, Basel.
- Protokoll der 2. Sitzung der Enquête-Kommission "Zukunft der Erwerbsarbeit" (1996): Vortrag "Tendenzen der zukünftigen Arbeitswelt" von Dr. Wolfgang Klauder.
- Protokoll der 3. Sitzung der Enquête-Kommission "Zukunft der Erwerbsarbeit" (1996): Vortrag "Entwicklungsrisiken des Arbeitsmarktes NRW" von Prof. Dr. Paul Klemmer.
- Protokoll der 3. Sitzung der Enquête-Kommission "Zukunft der Erwerbsarbeit" (1996): Vortrag "Arbeitsmarktrechtliche Konsequenzen aus der Bevölkerungsentwicklung" von Dr. Karl Pröbsting.
- Protokoll der 11. Sitzung der Enquête-Kommission "Zukunft der Erwerbsarbeit" (1996): Vortrag "Landesinitiative Gründungs-Offensive GO! NRW" von Dr. Roth-Harting.
- Ristau, M., Mackroth, P. (1993): Produktivität eines neuen Alters: Lebensziele, Produkte und Märkte, in: Hans-Ulrich Klose (Hrsg.): Altern hat Zukunft. Bevölkerungsentwicklung und dynamische Wirtschaft, Opladen, S. 222 - 250.
- RWI - Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung (Hrsg.) (1997): Kleine und mittlere Unternehmen im sektoralen Strukturwandel. Zweiter Zwischenbericht zu einem Schwerpunktthema im Rahmen der sektoralen Strukturberichterstattung, Essen.

- Sauter, E. (1993): Handlungsebenen der Weiterbildung. Überregionale Ordnungselemente für eine regionale Gestaltung der beruflichen Weiterbildung, in: Akademie für Raumforschung und Landesplanung (Hrsg.): Berufliche Weiterbildung als Faktor der Regionalentwicklung, Hannover.
- Sauter, E. (1993): Handlungsebenen der Weiterbildung. Überregionale Ordnungselemente für eine regionale Gestaltung der beruflichen Weiterbildung, in: Akademie für Raumforschung und Landeskunde, Forschungs- und Sitzungsberichte, Band 191, Hannover.
- Sauter, E. (1995): Qualitätssicherung und Zertifizierung in der beruflichen Weiterbildung, in: Ausbilder-Handbuch, 5. Erg.-Lfg., Juni 1995, zit. nach Gewerkschaft Erziehung und Bildung (Hrsg.): Qualitätssicherung in der Weiterbildung, S. 58 - 72.
- Sauter, E., Fink, E. (1980): Planung, Organisation und Durchführung von Weiterbildung in den Bildungswerken der Wirtschaft. Ergebnisse einer Befragung in 11 Bildungswerken der Wirtschaft, Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 23, Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin.
- Sauter, E. (1996): Regionalisierung der beruflichen Weiterbildung. Steuerungsprobleme beruflicher Weiterbildung in der Verknüpfung unterschiedlicher Handlungsebenen, in: Dobi-schat, R., Husemann, R. (Hrsg.): Berufliche Weiterbildung als freier Markt?, Berlin.
- Schabel, A., Bauer, F., Schilling, G., Frerichs, P. (1997): Arbeits- und Erwerbsperspektiven von Frauen in Nordrhein-Westfalen. Gutachten im Auftrag der Enquête-Kommission "Zukunft der Erwerbsarbeit" des Landtages Nordrhein-Westfalen, Köln.
- Schäfer-Jäckel, E. u.a. (1996): Die wirtschaftliche Entwicklung im Inland, in: RWI-Konjunkturbericht, Nr.1, S. 31 - 65.
- Scharpf, F.W. (1984): Strukturen der post-industriellen Gesellschaft, oder: Verschwindet die Massenarbeitslosigkeit in der Dienstleistungs- und Informationsökonomie, WZB (Hrsg.), discussion papers, Nr. IIM/LMP 84 - 23, Berlin.
- Schlaghecken, A. (1996): Der ökonomische Differenzierungsprozeß im heutigen Handwerk, Schriftenreihe des Rheinisch-Westfälischen Instituts für Wirtschaftsforschung Essen, Neue Folge Heft 29, Berlin.
- Schmid, G. (1997): Beschäftigungswunder Niederlande - Ein Vergleich der Beschäftigungssysteme in den Niederlanden und Deutschland, in: Leviathan, Jg. 25, Heft 3, S. 302 - 337.
- Schmidt-Bleek, F. (1993): Wieviel Umwelt braucht der Mensch?, Berlin/Basel/Boston.
- Scholz, D. u.a. (1991): Anregungen für eine Entwicklungs- und Beschäftigungspolitik in Frankfurt/Oder, in: Bosch, G., Neumann, H. (Hrsg.): Beschäftigungsplan und Beschäftigungsgesellschaft, Köln.
- Schönfeld, M., Stöbe, S. (1994): Weiterbildung als Dienstleistung - Die Zusammenarbeit zwischen Bildungsträgern und Betrieben bei der Qualifizierung von Beschäftigten, Forschungsbericht Institut Arbeit und Technik, Gelsenkirchen.
- Schröder, W. (1994): Wege aus der Beschäftigungskrise, in: WSI Mitteilungen 6/1994, S. 390 - 401.
- Semlinger, K. (1989): Vorausschauende Personalwirtschaft - Betriebliche Verbreitung und infrastrukturelle Ausstattung, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Simon, H. (1996): Die heimlichen Gewinner (Hidden Champions). Die Erfolgsstrategien unbekannter Weltmarktführer, Frankfurt/Main.
- Sprenger, U. (1995): Environmental Policies and Employment. Report prepared for the OECD Environment Directorate, München/Brügge.

- Statistisches Bundesamt (o.J.): Statistisches Jahrbuch, diverse Jahrgänge, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (1997): Statistische Monatszahlen, in: Wirtschaft und Statistik, Nr. 3, S. 124 - 151.
- Statistisches Bundesamt (1995): Bildung im Zahlenspiegel 1995, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (versch. Jahrgänge 1990 bis 1995): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Fachserie 1, Reihe 4.1.1: Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit. Ergebnisse des Mikrozensus, Stuttgart.
- Steiner, V. (1997): Extended Benefit-Entitlement Periods and the Duration of Unemployment in West Germany, ZEW-Discussion Papers, No. 97 - 14, Mannheim.
- Stockmann, R. (1995): Qualitätskonzepte beruflicher Weiterbildung im Überblick, in: Bardeleben, R. v. (Hrsg.): Weiterbildungsqualität - Konzepte, Instrumente und Kriterien, hrsg. vom Bundesinstitut für Berufsbildung, Bielefeld, S. 17 - 27.
- Storchmann, K.-H., Kyrou, P. (o.J.): Steinkohlenbergbau im Ruhrgebiet, RUFIS, i.E.
- Tessaring, M. (1994): Langfristige Tendenzen des Arbeitskräftebedarfs nach Tätigkeiten und Qualifikationen in den alten Bundesländern bis zum Jahre 2010. Eine Aktualisierung der IAB/Prognos-Projektionen 1989/91, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 1/94, S. 5 - 19.
- Timmermann, D., Witthaus, U. (1996): Bestandsaufnahme und Problemanalyse der beruflichen Erstqualifizierung in Nordrhein-Westfalen. Gutachten im Auftrag der Enquête-Kommission "Zukunft der Erwerbsarbeit" des Landtages Nordrhein-Westfalen, Gelsenkirchen.
- Trabert, L. (1997): Verdeckte Arbeitslosigkeit in West- und Ostdeutschland: Die Bedeutung der Stillen Reserve, Wirtschaft im Wandel, Heft 1/97, hrsg. v. IWH.
- Vanselow, A., Weinkopf, C. (1996): Sozialverträgliche Arbeitnehmerüberlassung als arbeitsmarktpolitisches Instrument - die bisherigen Erfahrungen mit START Zeitarbeit NRW. Erster Zwischenbericht der fachlichen Begleitung von Juli 1996. Projektbericht des Instituts für Arbeit und Technik 96/11. Gelsenkirchen.
- Voigt, R. (Hrsg.) (1983): Abschied vom Recht?, Frankfurt.
- Wagner, A., Muth, J., Stackelbeck, M. (1997): Zur sozialen Lage Arbeitsloser und Langzeitarbeitsloser und ihren Familien in Nordrhein-Westfalen, Landessozialbericht. Gutachten des IAT und der Sozialforschungsstelle Dortmund, Gelsenkirchen u. Dortmund 1998.
- Wegge, M. (1996): Qualifizierungsnetzwerke, Opladen.
- Wegge, M. (1996): Qualifizierungsnetzwerke - Netze oder lose Fäden?, Opladen.
- Weinkopf, C. (1996): Dienstleistungspools - ein Ansatz zur Professionalisierung von Dienstleistungen in Privathaushalten?, in: WSI-Mitteilungen 1/1996, S. 36 - 43.
- Weinkopf, C. (1995): Professionalisierung privater Dienstleistungen durch Dienstleistungspools, Gelsenkirchen.
- Weizsäcker, E. U. v., Lovins, A. B., Lovins, L. H. (1995): Faktor Vier. Doppelter Wohlstand - halbiertes Naturverbrauch, München.
- Weiß, R. (1996): Qualitätsmanagement als Wettbewerbsfaktor, in: Timmermann, D. u.a. (Hrsg.): Qualitätsmanagement in der betrieblichen Bildung, Bielefeld, S. 13 - 24.
- Westdeutscher Handwerkskammertag (Hrsg.) (1996): Das Handwerk in Nordrhein-Westfalen. Ergebnisse der Handwerksstatistik 1995/96, Düsseldorf.
- Wichmann, N. (1997): Der Ausbildungskonsens NRW - eine Jahresbilanz, in: Gewerkschaftliche Bildungspolitik 11/12 - 97, S. 9 - 12.

- Winkler-Büttner, D. (1997): Unterschiedliche Arbeitsmarktregulierung in Europa, in: Wirtschaftsdienst, Heft VI.
- Wissenschaftliche Dienste des Deutschen Bundestages (Hrsg.) (1998): Zur Problematik der geringfügigen Beschäftigung (620-DM-Arbeitsverhältnisse), Bearbeiter: RD Dr. Dr. Deter und VA Overkamp, Nr. 27/98, Bonn.
- ZDH - Zentralverband des deutschen Handwerks (1995): Beschäftigungspotentiale im Handwerk. Ergebnisse von bundesweiten Kammerumfragen bei den Handwerksbetrieben im 1. Quartal 1995, Bonn.