



# **Europäischer Sozialfonds.** Operationelles Programm zur Umsetzung in Nordrhein-Westfalen in der Förderphase 2007 bis 2013.



## **Europäischer Sozialfonds.**

Operationelles Programm zur  
Umsetzung in Nordrhein-Westfalen  
in der Förderphase 2007 bis 2013.



# Europäischer Sozialfonds.



Die Arbeitspolitik in Nordrhein-Westfalen hat in den letzten Jahren viel erreicht. Sie hat entscheidend dazu beigetragen

- Jugendliche in Ausbildung und Arbeit zu vermitteln
  - die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Nordrhein-Westfalen zu steigern
  - Unternehmen in der Anpassung an den ökonomischen Wandel und bei der Ausschöpfung ihrer Potenziale zu unterstützen und
  - Menschen mit geringeren Arbeitsmarktchancen Perspektiven in das Erwerbsleben zu eröffnen.
- Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen und Beschäftigten,
  - Verbesserung des Einstiegs Jugendlicher in Ausbildung und Arbeit
  - Integration besonders benachteiligter Gruppen in den Arbeitsmarkt vollständig in die Logik der „Prioritätsachsen“ des ESF-Programms überführt wurden.

Diese Ergebnisse wurden durch differenzierte arbeitspolitische Förderangebote erreicht, die ohne die finanzielle Unterstützung aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) nicht möglich gewesen wären.

Vor diesem Hintergrund verdient das vorliegende ESF-Programm 2007 bis 2013 für Nordrhein-Westfalen besondere Aufmerksamkeit: es stellt als Vereinbarung mit der Europäischen Kommission über ein ESF-Volumen von 684 Mio. € die Grundlage und die Gewähr dafür dar, dass die erfolgreiche Arbeit der letzten Jahre mit solider Perspektive fortgesetzt werden kann.

Die mit dem vorliegenden „Operationellen Programm“ bestehende Vereinbarung ist dabei über ihren finanziellen Aspekt hinaus in ihrer europäischen Dimension – als wechselseitige Beziehung – zu verstehen: so wie der ESF die Umsetzung der Arbeitspolitik des Landes Nordrhein-Westfalen unterstützt, ist diese auch in den Zielhorizont der europäischen Politiken eingebunden und trägt insbesondere zur Verwirklichung der Europäischen Beschäftigungsstrategie bei.

In der Struktur des ESF-Programms für Nordrhein-Westfalen ist diese Wechselseitigkeit zwischen landespolitischen Schwerpunkten und europäischen Zielsetzungen klar erkennbar, indem die landespolitischen Handlungsfelder

Die strategische Ausrichtung des ESF-Programms folgt den zentralen landespolitischen Grundprinzipien „Prävention statt Nachsorge“ und „Sozial ist, was Arbeit schafft“. Auch unter Berücksichtigung der bundespolitischen Rahmenbedingungen ergibt sich daraus eine etwas stärkere Ausrichtung des ESF-Programms auf Maßnahmen, die jungen Menschen mit schlechteren Chancen beim Eintritt in Ausbildung und Arbeit helfen, ohne dabei die anderen Schwerpunkte zu vernachlässigen.

Für alle Schwerpunkte hat sich das Land Nordrhein-Westfalen konkrete und ehrgeizige Ziele gesetzt. Unsere arbeitspolitischen Partner haben diesbezüglich die Erstellung des Operationellen Programms im Landesbeirat kritisch begleitet und werden diese Arbeit hinsichtlich der Programmumsetzung im Rahmen des ESF-Begleitausschusses fortsetzen. Auf dieser Grundlage des intensiven Austausches mit den arbeitspolitischen Akteuren, der in den regionalen Gremien weitergeführt wird, bin ich davon überzeugt, dass wir mit dem ESF-Programm 2007 bis 2013 einen wirksamen Beitrag leisten können, die Menschen in Nordrhein-Westfalen besser vor Arbeitslosigkeit zu schützen und das Land im deutschen und europäischen Vergleich gut zu positionieren.

Karl-Josef Laumann  
Minister für Arbeit,  
Gesundheit und Soziales  
des Landes Nordrhein-Westfalen

# Inhalt.

<b>1.</b>	<b>Sozioökonomische Analyse im makroökonomischen Zusammenhang</b>	<b>7</b>
1.1	Makroökonomischer Kontext, Gebiet und Bevölkerung	7
1.1.1	Gebiet und Bevölkerung	7
1.1.2	Entwicklung von Wachstum, Produktivität und Gesamtbeschäftigung	8
1.1.3	Sektoraler Strukturwandel	9
1.1.4	Unternehmensgrößenstruktur	10
1.2	Beschäftigungssystem	11
1.2.1	Gesamtbeschäftigung, Selbständigkeit und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung	11
1.2.2	Arbeitszeit und Arbeitsvolumen	12
1.2.3	Entwicklung der Frauenerwerbstätigkeit	13
1.2.4	Erwerbstätigkeit von Älteren	13
1.2.5	Teilzeit-, befristete Beschäftigung und Mini-Jobs	14
1.2.6	Entwicklung der Beschäftigung nach Sektoren	15
1.2.7	Offene Stellen und Mismatch-Probleme	16
1.3	Anpassungsfähigkeit der Unternehmen und ihrer Beschäftigten	17
1.3.1	Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten und Unternehmen	17
1.3.2	Innovation und Informationsgesellschaft	18
1.4	Humankapitalentwicklung	18
1.4.1	Qualifikationsstruktur der Erwerbstätigen	18
1.4.2	Leistungsfähigkeit des Bildungssystems	19
1.4.3	Lebenslanges Lernen	19
1.4.4	Ausbildungsstellenmarkt	22
1.5	Arbeitslosigkeit	24
1.5.1	Entwicklung der Arbeitslosigkeit und der Arbeitslosenquoten insgesamt	24
1.5.2	Arbeitslosigkeit von Personengruppen	25
1.5.3	Dauer der Arbeitslosigkeit/Langzeitarbeitslosigkeit	27

1.6	Soziale Eingliederung	28
1.6.1	Armutquote und Entwicklung im Bereich des SGB II	28
1.6.2	Ausländerinnen und Ausländer	29
1.7	Szenarien zur künftigen Beschäftigungs- und Qualifikationsentwicklung	30
1.7.1	Beschäftigung und Arbeitslosigkeit	30
1.7.2	Zukünftige Entwicklung der sektoralen Wirtschafts- und Qualifikationsstruktur	30
1.8	Regionale Disparitäten am Arbeitsmarkt	33
<b>2.</b>	<b>Stärken- und Schwächenanalyse</b>	<b>35</b>
<b>3.</b>	<b>Rahmenbedingungen und Strategien auf europäischer, nationaler und regionaler Ebene</b>	<b>40</b>
3.1	Europäische Rahmenbedingungen	40
3.2	Nationale Rahmenbedingungen und Schwerpunkte der nationalen Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik	42
3.2.1	Rahmenbedingungen durch die Arbeitsmarktpolitik des Bundes	42
3.2.2	ESF-Strategie des Bundes im Ziel „Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung“ (Ziel2)	43
3.2.3	Zusammenfassung aus Sicht des Landes NRW	44
3.3	Ergebnisse der ESF-Fördermaßnahmen in NRW 2000-2006	44
3.3.1	Steigerung der Anpassungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen	45
3.3.2	Verbesserung des Humankapitals	45
3.3.3	Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung sowie der sozialen Eingliederung von benachteiligten Personen	46
3.3.4	EQUAL, transnationale und interregionale Kooperation	47
3.3.5	Erfahrungen mit der Regionalisierung	47
<b>4.</b>	<b>Entwicklungsstrategie des Landes NRW für den Programmzeitraum 2007–13</b>	<b>49</b>
4.1	Grundkonzept der Strategie für den ESF 2007-13	49
4.1.1	Strategisches Ziel A: Steigerung der Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen und Beschäftigten	50
4.1.2	Strategisches Ziel B: Verbesserung des Humankapitals	50
4.1.3	Strategisches Ziel C: Verbesserung der Arbeitsmarktchancen und Integration benachteiligter Personen	50
4.2	Querschnittsziele	51
4.2.1	Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung	51
4.2.2	Nachhaltigkeit und Demografischer Wandel	52
4.2.3	Innovation, transnationale und interregionale Kooperation	53
4.3	Gewichtung der Strategischen Ziele	54
4.4	Partnerschaftlicher Ansatz	56
4.5	Kohärenz der Strategie mit regionalen, nationalen und Gemeinschaftspolitiken	57
<b>5.</b>	<b>Die Prioritätsachsen des ESF-Programms 2007–13 für NRW</b>	<b>59</b>
5.1	Prioritätsachse A: Steigerung der Anpassungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen	61
5.2	Prioritätsachse B: Verbesserung des Humankapitals	63
5.3	Prioritätsachse C: Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung sowie der sozialen Eingliederung von benachteiligten Personen	67

Inhalt	
5.4	Technische Hilfe (Prioritätsachse D) 70
5.5	Nutzung der Flexibilität gemäß Art.34 (2) der allgemeinen Strukturfondsverordnung 71
<b>6.</b>	<b>Kohärenz und Konsistenz zur Umsetzung anderer relevanter europäischer Förderprogramme 72</b>
6.1	Kohärenz und Konsistenz zur ESF-Umsetzung durch den Bund 72
6.2	Kohärenz und Konsistenz der ESF-Umsetzung zum EFRE-Ziel2-Programm 73
6.3	Kohärenz und Konsistenz der ESF-Umsetzung zum ELER-Programm NRW 74
6.4	Kohärenz und Konsistenz der ESF-Umsetzung zum EFF-Bundes-Programm 74
<b>7.</b>	<b>Durchführungssysteme, Partnerschaft 75</b>
7.1	Durchführungssysteme 75
7.1.1	Benennung und Aufgaben der Verwaltungsbehörde für das OP 75
7.1.2	Umsetzungsverfahren und Zwischengeschaltete Stellen 76
7.1.3	Benennung und Aufgaben der Bescheinigungsbehörde 77
7.1.4	Benennung und Aufgaben der Prüfbehörde 77
7.1.5	Zahlungsströme 78
7.1.6	Begleitausschuss, Beteiligung der regionalen Partner an der Umsetzung des Programms 79
7.2	Publizitätsmaßnahmen zum OP 80
7.3	Das System für die Begleitung und Bewertung 81
7.3.1	Grundkonzept der Programmbegleitung und -bewertung 81
7.3.2	Indikatorensystem 82
7.3.2.1	Kontextindikatoren 83
7.3.2.2	Plan- und Zielwerte 85
7.3.2.3	Input- bzw. Finanzindikatoren 85
7.3.2.4	Outputindikatoren 86
7.3.2.5	Ergebnisindikatoren 86
7.3.2.6	Wirkungsindikatoren 87
7.3.3	Inhalte der Stammbblätter 87
7.4	EDV-System und Datenaustausch mit der Europäischen Kommission 88
7.4.1	EDV-Systeme für die Programmabwicklung und -begleitung 88
7.4.2	Elektronischer Datenaustausch mit der Europäischen Kommission 90
<b>8.</b>	<b>Finanzbestimmungen 91</b>
8.1	Indikativer Finanzplan 91
8.1.1	Finanzplan mit Angaben zur jährlichen Mittelbindung 91
8.1.2	Finanzplan mit Angaben zur Finanzierung und Mittelverteilung zwischen den Prioritätsachsen 92
8.1.3	Finanzplan zur ESF-Mittelverteilung über die Kategorien der Durchführungsverordnung 93
8.2	Verfahren für die Vorausschätzung der Zahlungsanträge 93
<b>9.</b>	<b>Zusammenfassung der Ex-Ante-Bewertung 94</b>
	<b>Anhang 97</b>
1.	Stammbblätter für das ESF-Monitoring 97
1.1	Projektstammbblatt 97
1.2	Unternehmensstammbblatt 100
1.3	Teilnehmerstammbblatt 101
1.4	Abfrage des Projektbeitrags zur Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen 103
Quellen	105

# 1. Sozioökonomische Analyse im makroökonomischen Zusammenhang.

## 1.1 Makroökonomischer Kontext, Gebiet und Bevölkerung.

### 1.1.1 Gebiet und Bevölkerung.

2005 lebten in Nordrhein-Westfalen 18.058.105 Einwohner, davon 8.797.188 Männer (48,7%) und 9.260.917 Frauen (51,3%). An der bundesdeutschen Bevölkerung hat Nordrhein-Westfalen einen Anteil von 21,9% und ist damit das einwohnerstärkste Bundesland. Bezogen auf Westdeutschland betrug der Bevölkerungsanteil im Jahr 2005 27,5 %.

In der Gesamtschau auf die Bevölkerungsentwicklung sind die tatsächlichen demographischen Veränderungen

gen noch nicht erkennbar: Die Gesamtbevölkerung in Nordrhein-Westfalen hat sich seit 2000 nur geringfügig verändert und ändert sich auch in der Prognose bis 2015 nur marginal. Der Bezug auf die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter zeigt zwischen 2005 und 2015 sogar einen Bevölkerungsanstieg – erst für den Zeitraum 2005-2020 deutet sich der Bevölkerungsrückgang an.

Betrachtet man die Gruppen der unter 25-Jährigen und die der 60 bis 64-Jährigen wird das Ausmaß des demographischen Wandels deutlich: die Zahl der unter 25-Jährigen geht zwischen 2005 bis 2015 um 12% zurück und bis 2020 um 16%-Punkte. Damit ist dieser Rückgang deutlich schärfer als für das gesamte Bundesgebiet (Rückgang um 8 bzw. 11%). Gleichzeitig steigt die

**Tabelle 1:** Bevölkerungsentwicklung in Nordrhein-Westfalen und in Deutschland 2000 bis 2020 nach Altersgruppen in Tausend.

	Nordrhein-Westfalen						Deutschland					
	2000	2005	2015	2020	Veränderung 2015/2005 in %	Veränderung 2020/2005 in %	2000	2005	2015	2020	Veränderung 2015/2005 in %	Veränderung 2020/2005 in %
Bevölkerung, darunter	18.010	18.058	18.036	17.928	-0,1	-0,7	82.160	82.465	83.051	82.822	0,7	0,4
im Alter unter 25 Jahren	4.852	4.796	4.201	4.008	-12,4	-16,4	21.674	21.318	19.533	18.993	-8,4	-10,9
im Alter über 59 Jahren	4.298	4.463	4.791	5.131	7,3	15,0	20.119	20.842	22.487	24.154	7,9	15,9
im Alter zwischen 15 und 65 Jahren	12.026	11.857	12.048	11.657	1,6	-1,7	55.435	55.129	55.032	53.902	-0,2	-2,2

Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder



Bevölkerung im Alter über 59 Jahren in NRW im Zeitraum 2005-2015 um 7% und bis 2020 um 15% an. Von diesen Veränderungen sind die einzelnen Regionen in NRW in unterschiedlicher Weise betroffen.

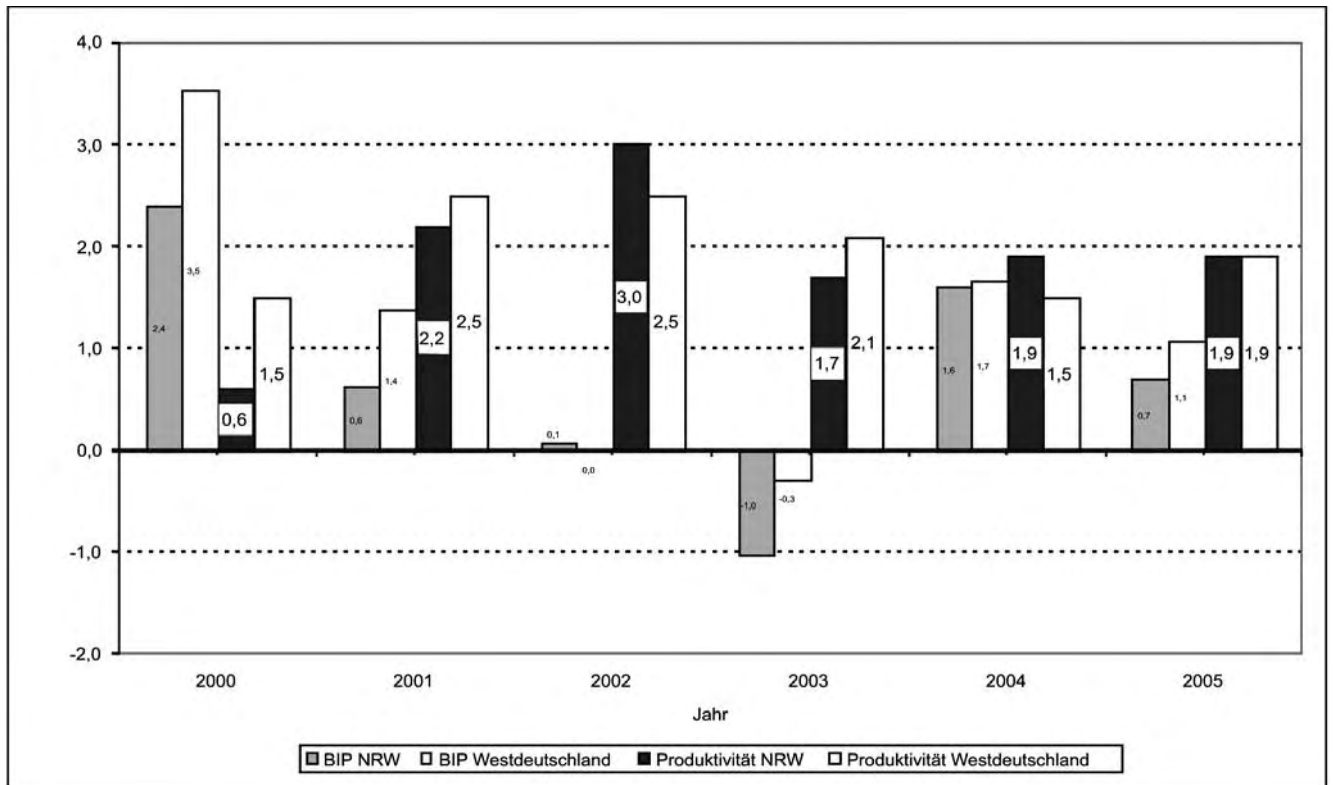
2005 in Nordrhein-Westfalen 27.080 €. Es lag damit leicht unter dem Niveau Gesamtdeutschlands (27.229 €) und um knapp 7% unter dem westdeutschen Durchschnitt (29.045 €).

**1.1.2 Entwicklung von Wachstum, Produktivität und Gesamtbeschäftigung.**

Das Pro-Kopf-Einkommen (BIP je Einwohner) betrug

Die Entwicklung des Wirtschaftswachstums nahm im Zeitraum 2000 bis 2005 konjunkturbedingt einen unterschiedlichen Verlauf (vgl. Abbildung 1). Im mittelfristigen Vergleich von 2005 zu 2000 stieg das BIP in NRW um 7,7%, das der westlichen Bundesländer um 9,1%.

**Abbildung 1:** Entwicklung des BIP und der Produktivität 2000 bis 2005



Quelle: VGR d. L., Ergebnisse der Revision der VGR 2005, 2006.

Seit 2001 war das jährliche Wirtschaftswachstum weder in Nordrhein-Westfalen noch in Westdeutschland hoch genug, um einen Beschäftigungszuwachs zu erzielen. Die Beschäftigungsschwelle des Wachstums, d. h. die Steigerungsrate des BIP, ab der zusätzliche Arbeitsplätze entstehen<sup>1</sup>, hat sich dagegen weiter erhöht. Dementsprechend ist die wirtschaftliche Entwicklung bis 2005 durch ein nicht Arbeit schaffendes Wachstum charakterisiert, da der technische Fortschritt sowie die höhere Arbeitsproduktivität vorwiegend für das Wachstum ausreichend waren. Die Produktivität, gemessen als BIP in den jeweiligen Preisen pro Arbeitsstunde der Erwerbstätigen, nahm in allen betrachteten Jahren zu (vgl. Abbildung 1) und stieg für NRW wie für die westdeutschen Bundesländer im Zeitraum 2000-2005 um 11%.

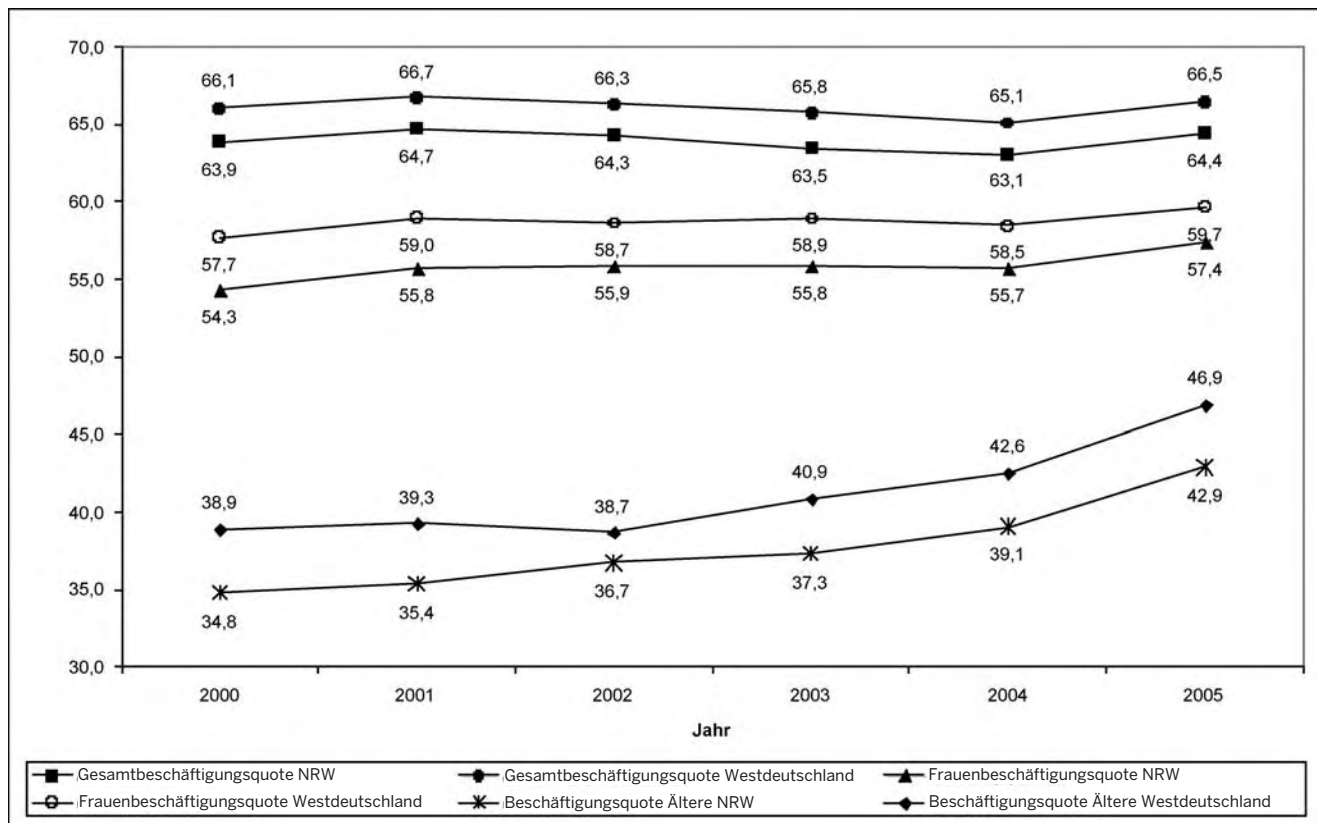
len blieb dabei im Vergleich zum westdeutschen Durchschnitt noch deutlicher hinter den Vorgaben zurück. So betrug die **Gesamtbeschäftigungsquote**<sup>2</sup> in Nordrhein-Westfalen im Jahr 2005 64,4 % (vgl. Abbildung 2). Sie fiel damit im Vergleich zu Westdeutschland um 2,1 Prozentpunkte niedriger aus und lag um 5,6 Prozentpunkte unter dem Lissabon-Ziel von 70 % für das Jahr 2010.

Hinsichtlich der Zielsetzung der Steigerung der Frauenerwerbsbeteiligung hatte Westdeutschland im Jahr 2005 mit 59,7 % die Vorgabe der Europäischen Beschäftigungsstrategie, bis zum Jahr 2010 eine **Frauenbeschäftigungsquote** von mindestens 60% zu erzielen, nahezu erreicht (vgl. Abbildung 2). In Nordrhein-Westfalen lag die Frauenbeschäftigungsquote in allen betrachteten

Die Beschäftigungsentwicklungen im Zeitraum 2000 bis 2005 verdeutlichen, dass die beschäftigungspolitischen Zielsetzungen der Europäischen Beschäftigungsstrategie sowohl in Westdeutschland als auch in Nordrhein-Westfalen noch nicht erreicht worden sind. Nordrhein-Westfa-

<sup>1</sup> Als Faustformel gilt, dass im Früheren Bundesgebiet jedes Prozent BIP-Wachstum, das über den Wert von 2,3 % hinausgeht, einen Beschäftigungszuwachs um 0,5 % auslöst.  
<sup>2</sup> Bei der Beschäftigungsquote, auch als Erwerbstätigenquote bezeichnet, handelt es sich um den Anteil der Erwerbstätigen an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 65 Jahren (vgl. Statistisches Bundesamt 2004).

**Abbildung 2:** Beschäftigungsquoten 2000 bis 2005



Quelle: Mikrozensus, Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik Nordrhein-Westfalen, eigene Berechnungen

Jahren unter dem angestrebten Ziel (2005: 57,4%), stieg aber seit dem Jahr 2000 bis zum Jahr 2005 um 3,1 Prozentpunkte an und hat damit im Vergleich zum westdeutschen Durchschnitt deutlich aufgeholt.

**Die Beschäftigungsquote der Älteren (55-64 Jahre)**

hat in den letzten Jahren deutlich zugenommen. Sie betrug im Jahr 2005 in Nordrhein-Westfalen 42,9 % und fiel damit um 8,1 Prozentpunkte höher aus als im Jahr 2000 (vgl. Abbildung 2). Damit hat sich die Beschäftigungsquote der 55-64-jährigen von 2000 bis 2005 in NRW etwas besser entwickelt als im westdeutschen Durchschnitt (Anstieg um 8 Prozentpunkte). Obwohl somit die Erwerbsbeteiligung von Älteren in Nordrhein-Westfalen (ausgehend von einem, im Vergleich zu Westdeutschland, niedrigeren Niveau) überdurchschnittlich gesteigert werden konnte, lag ihre Beschäftigungsquote im Jahr 2005 noch 7,1 Prozentpunkte unter dem angestrebten Lissabon-Ziel, bis zum Jahr 2010 eine Beschäftigungsquote der 55-64-Jährigen von mindestens 50 % zu erreichen.

**1.1.3 Sektoraler Strukturwandel.**

Im Jahr 2005 war der Primäre Sektor mit einem Anteil von knapp 0,6 % nur in einem sehr geringen Umfang an der Bruttowertschöpfung in Nordrhein-Westfalen beteiligt. Das Produzierende Gewerbe nahm einen Anteil von 29,4 % ein, den größten Anteil hatte jedoch der Dienstleistungssektor mit 70 % inne.

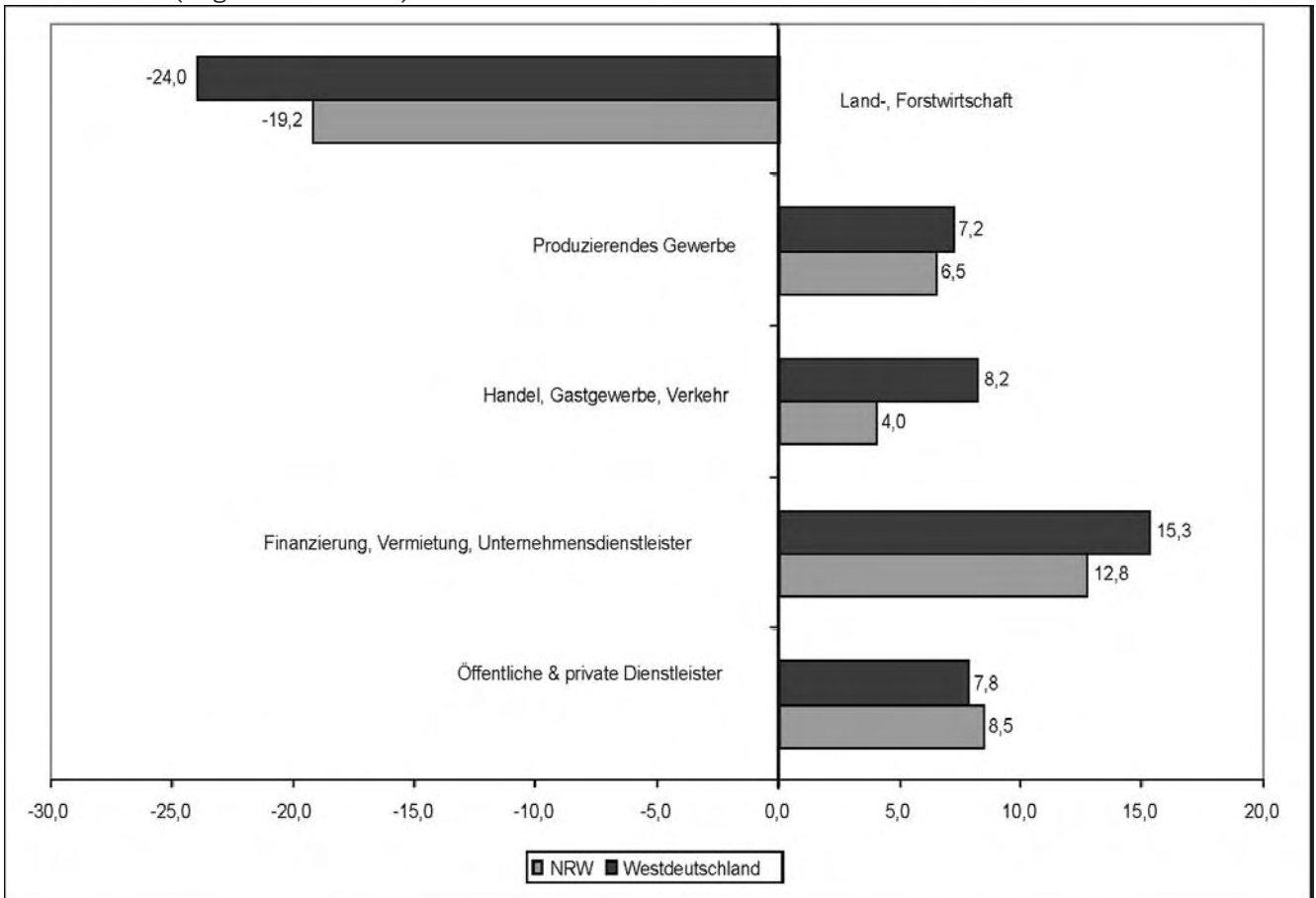
Die Veränderungsrate 2005 gegenüber 2000 verdeutlicht, dass sich die Bruttowertschöpfung im Primären Sektor im Zeitverlauf rückläufig entwickelt hat. In Nordrhein-Westfalen fiel dieser Rückgang jedoch um 4,8 Prozentpunkte niedriger aus als im westdeutschen Durchschnitt (vgl. Abbildung 3).

Das Produzierende Gewerbe verzeichnete eine deutliche Steigerung der Bruttowertschöpfung, die in Nordrhein-Westfalen leicht unterdurchschnittlich ausgeprägt war: im Vergleich zu Westdeutschland fiel der Zuwachs um 0,7 Prozentpunkte niedriger aus. Dem entspricht, dass der Anteil des Produzierenden Gewerbes an der gesamten Bruttowertschöpfung in NRW um 1 Prozentpunkt niedriger als in den westdeutschen Bundesländern ist.

Die Dienstleistungsbranchen wiesen ebenfalls Zugewinne auf, wobei die Branchen Finanzierung, Vermietung und Unternehmensdienstleister die höchste Wachstumsrate zu verzeichnen hatten (vgl. Kapitel 1.2.6). In Nordrhein-Westfalen lag der Zuwachs jedoch um 2,5 Prozentpunkte unter dem westdeutschen Durchschnitt.

Eine deutlich unterdurchschnittliche Zuwachsrate wies Nordrhein-Westfalen auch bei den „klassischen“ Dienstleistungen des Handels, des Gastgewerbes und des Verkehrs auf. Sie fiel um 4,2 Prozentpunkte niedriger aus als in Westdeutschland – insgesamt nähert sich der Anteil dieses Sektors an der Gesamtbruttowertschöpfung jenem der westlichen Bundesländer an.

**Abbildung 3:** Veränderungsrate der Bruttowertschöpfung (in jeweiligen Preisen) 2005 gegenüber 2000 nach Sektoren (Angaben in Prozent)



Quelle: VGR d. L., Ergebnisse der Revision der VGR 2005, 2006.

**1.1.4 Unternehmensgrößenstruktur.**

Die Branchenstruktur Nordrhein-Westfalens ist von Kleinst- und Kleinbetrieben geprägt. Allein die Betriebe mit 1-9 Mitarbeiter/innen stellten im Jahr 2005 über 80% aller Betriebe. Es folgten die Betriebe mit 10-49 Mitarbeiter/innen mit etwas über 15 %. Betriebe mit 250 oder mehr Mitarbeiter/innen wiesen 2005 insgesamt nur einen Anteil von 0,7 % auf. Damit ist die Betriebsgrößenstruktur in Nordrhein-Westfalen nahezu identisch mit der Betriebsgrößenstruktur in Westdeutschland.

Wie die Veränderungsrate 2005 gegenüber 2000 zeigen, hat sich die Anzahl der Betriebe insgesamt verringert. Im Vergleich zum westdeutschen Durchschnitt war Nordrhein-Westfalen jedoch von einem stärkeren Rückgang betroffen (vgl. Tabelle 2).

Differenziert nach Größe hat sich die Anzahl der Betriebe in unterschiedlichem Ausmaß verringert. Sowohl in Nordrhein-Westfalen als auch in Westdeutschland ist die Anzahl der Betriebe in den Größenklassen 10-49 Beschäftigte und 250-499 Beschäftigte sowie die Anzahl der Großbetriebe mit 500 und mehr Beschäftigten überdurchschnittlich zurückgegangen (vgl. Tabelle 2).

**Tabelle 2:** Anzahl der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen 2000 und 2005

	Nordrhein-Westfalen			Westdeutschland		
	2000	2005	Veränderungsrate 2005/2000 in %	2000	2005	Veränderungsrate 2005/2000 in %
1 - 9	339.458	326.597	-3,8	1.341.853	1.292.284	-3,7
10 - 49	67.044	61.995	-7,5	258.190	242.642	-6,0
50 - 249	15.559	15.094	-3,0	57.416	56.076	-2,3
250 - 499	1.900	1.788	-5,9	6.710	6.391	-4,8
≥ 500	1.214	1.133	-6,7	4.101	3.908	-4,7
Gesamt	425.175	406.607	-4,4	1.668.270	1.601.301	-4,0

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2006.

Die Anzahl der Beschäftigten in den Betrieben ist in Nordrhein-Westfalen ebenfalls stärker zurückgegangen als in Westdeutschland (vgl. Kapitel 1.2). Dabei haben vor allem Großbetriebe überdurchschnittlich häufig Beschäftigte abgebaut: im Vergleich zum westdeutschen Durchschnitt fiel der Rückgang der Beschäftigten in Betrieben mit 500 und mehr Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen mehr als doppelt so hoch aus (vgl. Tabelle 3).

Nordrhein-Westfalen merklich stärker vollzog als im westdeutschen Durchschnitt (vgl. Kapitel 1.2.6).

Neben den Großbetrieben haben vor allem die Kleinbetriebe mit 10-49 Beschäftigte überdurchschnittlich häufig Personal abgebaut, wobei der Beschäftigungsrückgang in Nordrhein-Westfalen im Vergleich zu Westdeutschland sichtbar stärker ausfiel.

Hierin spiegelt sich vor allem der Beschäftigungsrückgang im Produzierenden Gewerbe wider, der sich in

**Tabelle 3:** Anzahl der Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen 2000 und 2005.

	Nordrhein-Westfalen			Westdeutschland		
	2000	2005	Veränderungsrate 2005/2000 in %	2000	2005	Veränderungsrate 2005/2000 in %
1 - 9	1.002.030	949.065	-5,3	3.931.524	3.751.102	-4,6
10 - 49	1.330.313	1.236.288	-7,1	5.120.898	4.830.685	-5,7
50 - 249	1.569.437	1.528.238	-2,6	5.722.738	5.617.703	-1,8
250 - 499	654.339	617.891	-5,6	2.309.718	2.204.011	-4,6
≥ 500	1.351.161	1.224.788	-9,4	5.013.280	4.802.557	-4,2
<b>Gesamt</b>	<b>5.907.280</b>	<b>5.556.270</b>	<b>-5,9</b>	<b>22.098.158</b>	<b>21.206.058</b>	<b>-4,0</b>

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2006.

## 1.2 Beschäftigungssystem.

### 1.2.1 Gesamtbeschäftigung, Selbständigkeit und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung.

Das Beschäftigungssystem in Deutschland ist von einem Rückgang der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung bei gleichzeitiger Zunahme der geringfügigen Beschäftigung und der Selbständigkeit gekennzeichnet. Dies zeigt sich jedoch in Nordrhein-Westfalen und in Westdeutschland in unterschiedlicher Intensität.

In Nordrhein-Westfalen ist die **sozialversicherungspflichtige Beschäftigung** seit dem Jahr 2000 um 5,9 % gesunken, während sie in Westdeutschland um 4,0 % zurückging (vgl. Tabelle 4). Damit gingen von den 892.100 sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen, die in den westlichen Bundesländern abgebaut wurden, 39,3 % allein in Nordrhein-Westfalen verloren. Der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an den Erwerbstätigen verringerte sich hier dementsprechend von 69,7 % (2000) auf 66,2 % (2005).

Die **Selbständigkeit** wurde hingegen in den vergangenen Jahren kontinuierlich aufgebaut. Nordrhein-Westfalen nahm dabei einen wichtigen Stellenwert ein: von den 141.000 Existenzgründungen, die im Zeitraum 2000 bis 2004 in Westdeutschland vollzogen wurden, entfielen

47,8 % auf Nordrhein-Westfalen. Dementsprechend stieg hier die Anzahl der Selbständigen im Zeitverlauf um 8,9 %, während sie im Durchschnitt der westlichen Bundesländer „nur“ um 4,6 % zunahm. Diese Unterschiede bilden sich auch an der Entwicklung der Selbständigkeitsquoten ab: in Nordrhein-Westfalen stieg sie um 1,9 Prozentpunkte von 9,9 % (2000) auf 11,1 % (2004).<sup>3</sup> In Westdeutschland nahm sie lediglich um 0,7 Prozentpunkte zu.

Die **geringfügige Beschäftigung** hat in den letzten Jahren ebenfalls an Bedeutung gewonnen (vgl. Kapitel 1.2.5). Sie stieg in Nordrhein-Westfalen im Zeitraum von 2000 bis 2005 um 17,9 %. Damit fiel die Zunahme bei den Minijobs um 2,3 Prozentpunkte höher aus als im westdeutschen Durchschnitt. Der Anteil der geringfügig Beschäftigten an allen Erwerbstätigen betrug in Nordrhein-Westfalen im Jahr 2005 14,3 % und lag damit über dem Durchschnitt der westlichen Bundesländer (12,9 %).

<sup>3</sup> Die Anzahl der Selbständigen geht aus den Daten des Mikrozensus hervor. Die Selbständigenquoten beziehen sich daher auf die Anzahl der Erwerbstätigen, die im Mikrozensus ausgewiesen werden (NRW 2000: 7.605.000, 2004: 7.401.000; Westdeutschland 2000: 30.009.000, 2004: 29.438.000).

**Tabelle 4:** Entwicklung der Erwerbstätigkeit, der sozialversicherungspflichtigen, der ausschließlich geringfügig entlohnten Beschäftigung und der Selbständigkeit 2000 bis 2004/2005.

Jahr	Nordrhein-Westfalen				Westdeutschland			
	Erwerbs-tätige	Sozial-vers. pfl. Beschäftigte	Selbst-ständige	Ausschließ-lich geringfügig entlohnte Beschäftigte	Erwerbs-tätige	Sozial-vers. pfl. Beschäftigte	Selbst-ständig Beschäftigte	Ausschließ-lich geringfügig entlohnte Beschäftigte
2000		5.907.280	754.829	1.020.231		22.098.158	3.089.000	3.544.561
2001	8.510.943	5.929.580	776.365	1.034.389	31.934.852	22.266.877	3.070.000	3.587.960
2002	8.467.404	5.889.812	772.720	1.041.437	31.831.302	22.182.502	3.102.000	3.599.798
2003	8.380.304	5.736.058	780.820	1.096.899	31.540.058	21.730.394	3.161.000	3.760.399
2004	8.426.434	5.631.485	821.935	1.207.471	31.674.181	21.411.589	3.230.000	4.108.172
2005	8.408.608	5.556.270	Daten liegen nicht vor	1.203.144	31.662.253	21.206.058	Daten liegen nicht vor	4.096.025
Verände-rung 2005/2000 Absolut	-63.107	-351.010	67.106	182.913	992	-892.100	141.000	551.464
Verände-rung 2005/2000 in % <sup>4</sup>	-0,7	-5,9	8,9	17,9	0,00	-4,0	4,6	15,6

Quellen: VGR d. L., Ergebnisse der Revision 2005, 2006; Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Mikrozensus.

Obwohl Nordrhein-Westfalen somit einen starken Zuwachs bei der geringfügigen Beschäftigung und der Selbständigkeit zu verzeichnen hatte, konnte dies den überdurchschnittlichen Abbau bei der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nicht kompensieren. Auch das wirtschaftliche Wachstum der letzten Jahre konnte die Arbeitsmarktsituation nicht grundlegend verbessern.

Insgesamt fiel daher die Arbeitsmarktnachfrage im Bereich der abhängigen Beschäftigung in Nordrhein-Westfalen im Vergleich zu Westdeutschland geringer aus. Die **Erwerbstätigkeit** ging hier folglich seit dem Jahr 2000 um -0,7 % zurück, während sie sich im Durchschnitt der westlichen Bundesländer kaum veränderte.

### 1.2.2 Arbeitszeit und Arbeitsvolumen.

Die Entwicklung der **Arbeitszeit** in Nordrhein-Westfalen spiegelt den strukturellen Wandel der abhängigen Erwerbstätigkeit in Deutschland wider. Die normalerweise geleisteten Wochenarbeitsstunden<sup>5</sup> der abhängig Erwerbstätigen sind gegenüber dem Jahr 2000 um 1,6 Stunden auf 33,6 Stunden im zweiten Quartal 2005 gesunken (LDS NRW 2005). Dies verdeutlicht, dass sich die Vollzeitwerbstätigkeit weiter rückläufig entwickelt, während die Teilzeit- und die geringfügige Beschäftigung an Bedeutung gewinnen (vgl. Kapitel 1.2.5).

Der Bedeutungsverlust der Vollzeitwerbstätigkeit geht jedoch nicht mit einer verringerten Arbeitszeit der Beschäftigten einher. Die Arbeitszeit der abhängig Vollzeitwerbstätigen in Nordrhein-Westfalen ist seit 2003 leicht angestiegen und lag mit durchschnittlich 40 Stunden im zweiten Quartal 2005 wieder auf dem Niveau des Jahres 2000 (LDS NRW 2005). Dabei variiert die Anzahl der normalerweise geleisteten Wochenarbeitsstunden deutlich mit der beruflichen Qualifikation: je höher das Qualifikationsniveau, desto höher ist auch die geleistete Arbeitszeit. Mit 42,1 Wochenstunden weisen daher Vollzeitwerbstätige mit Hochschulabschluss die längsten Arbeitszeiten auf (LDS NRW 2005). Vollzeitwerbstätige ohne Berufsausbildung haben mit durchschnittlich 39,4 Wochenstunden die kürzesten Arbeitszeiten.

Differenziert nach Geschlecht zeigen sich ebenfalls Unterschiede in der Arbeitszeitdauer: während Frauen im zweiten Quartal 2005 mehrheitlich kürzer als 35 Wochenstunden arbeiteten, lag die Wochenarbeitszeit bei den Männern zu drei Vierteln im Korridor von 35 bis 40 Stunden (LDS NRW 2005). Zudem ist der Anteil der abhängig Erwerbstätigen mit Wochenarbeitszeiten von 41 und mehr Stunden bei den Männern überdurchschnittlich hoch.

<sup>4</sup> Da für die Selbständigen keine Daten für das Jahr 2005 vorliegen, beziehen sich die Veränderungen auf das Jahr 2004.

<sup>5</sup> Bei den normalerweise geleisteten Wochenarbeitsstunden werden zusätzlich zu den vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeiten die regelmäßig geleisteten Überstunden berücksichtigt.

Aufgrund des stärkeren Beschäftigungsrückgangs in Nordrhein-Westfalen ging auch das **Arbeitsvolumen**, gemessen in Arbeitsstunden, im Vergleich zum westdeutschen Durchschnitt deutlich stärker zurück: es verringerte sich von 2000 bis 2005 um insgesamt 376 Millionen Arbeitsstunden und damit um -3,1 %. Das Arbeitsvolumen in den westlichen Bundesländern ging hingegen durchschnittlich um -1,8 % zurück.

### 1.2.3 Entwicklung der Frauenerwerbstätigkeit.

Die Frauenerwerbstätigkeit hat in Nordrhein-Westfalen weiter zugenommen. Von den 8,41 Mio. Erwerbstätigen im Jahr 2005 (vgl. Tabelle 4) waren 3,39 Mio. Frauen. Das sind 180.917 mehr als im Jahr 2000. Der Frauenanteil an den Erwerbstätigen ist im Vergleich zum Jahr 2000 (42,2 %) um 2,2 Prozentpunkte auf 44,4 % im Jahr 2005 gestiegen und liegt damit fast auf dem Niveau für Westdeutschland insgesamt (44,5 %).

Der Frauenanteil an den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen lag mit 43,4 % im Jahr 2005 um 0,9 Prozentpunkte unter dem Durchschnitt der westdeutschen Bundesländer (44,3 %). Im Vergleich zum westdeutschen Durchschnitt sind Frauen in Nordrhein-Westfalen also in etwas geringerem Maße am Arbeitsmarkt beteiligt. Dies wird auch an den Frauenbeschäftigungsquoten, die bereits in Kapitel 1.1.2 erläutert wurden, offensichtlich.

Die zunehmende Erwerbsbeteiligung von Frauen im Bereich der abhängigen Beschäftigung vollzieht sich zu einem überdurchschnittlich hohen und wachsenden Anteil auf der Basis von Teilzeitarbeit und geringfügiger Beschäftigung (vgl. Kapitel 1.2.5). Dies steht in engem Zusammenhang mit der weiter zunehmenden Tertiärisierung des Beschäftigungssystems (vgl. Kapitel 1.2.6), da erwerbstätige Frauen überwiegend im Dienstleistungssektor tätig sind (MGSFF NRW 2005). Arbeitsverhältnisse mit niedriger Wochenarbeitszeit spielen in den Dienstleistungsbranchen eine große Rolle.

Der Anteil des von Frauen geleisteten Arbeitsvolumens ist daher deutlich niedriger als der Anteil der Frauen an den abhängig Erwerbstätigen: im zweiten Quartal 2005 wurden in Nordrhein-Westfalen 38,5 % des Arbeitsvolumens der abhängig Erwerbstätigen von Frauen geleistet (LDS NRW). Ihr Anteil an den abhängig Erwerbstätigen betrug zu diesem Zeitpunkt 46,2 %.

Als Gründe für die Ausübung von Teilzeitarbeit gaben 64,3 % der Frauen im zweiten Quartal 2005 persönliche oder familiäre Verpflichtungen an, während dieser Grund nur von 11,7 % der Männer genannt wurde (LDS NRW 2005). Nur 16,0 % der Frauen wünschen keine Vollzeitfähigkeit, so dass Frauen überwiegend in Teilzeit arbeiten, um die Anforderungen des Familien- und Berufslebens miteinander zu vereinbaren. Das spiegelt sich auch darin wieder, dass die Teilzeitquote bei den in Partnerschaft lebenden Müttern am höchsten ist (MGSFF NRW 2005).

### 1.2.4 Erwerbstätigkeit von Älteren.

Die Förderung der längeren Beteiligung von Älteren am Erwerbsleben ist vor dem Hintergrund des demographischen Wandels zentraler Bestandteil der Europäischen Beschäftigungsstrategie. Anhand der Beschäftigungsquoten der 55-64-jährigen wurde in Kapitel 1.1.2 bereits verdeutlicht, dass die Erwerbstätigkeit von Älteren in Nordrhein-Westfalen in den letzten Jahren zugenommen hat. Diese Zunahme ist vor allem auf eine steigende Erwerbstätigkeit älterer Frauen zurückzuführen. Der Anstieg bei den erwerbstätigen 55-65-jährigen Frauen in Nordrhein-Westfalen betrug im Jahr 2005 gegenüber 2000 17,3 % und fiel damit um 7,8 Prozentpunkte höher aus als im westdeutschen Durchschnitt (vgl. Tabelle 5).

Ähnlich wie bei der Frauenerwerbsbeteiligung insgesamt (vgl. Kapitel 1.2.3) sind die Beschäftigungszunahmen aber auch bei den älteren Frauen zu einem erheblichen Teil auf den Anstieg der geringfügigen Beschäftigung sowie auf eine höhere Teilzeitquote der 60- bis 64-jährigen

**Tabelle 5:** Veränderungen der Erwerbstätigkeit von Älteren 2005 zu 2005.

	2000		2005		
	Erwerbstätige im Alter von 55-65 Jahren	Anteil an allen Erwerbstätigen in %	Erwerbstätige im Alter von 55-65 Jahren	Veränderung gegenüber 2000 in %	Anteil an allen Erwerbstätigen in %
<b>Nordrhein-Westfalen</b>	870.197	11,4	908.922	4,5	11,9
<b>Frauen</b>	321.823	10,0	377.600	17,3	11,1
<b>Männer</b>	548.374	12,5	531.321	-3,1	12,5
<b>Westdeutschland</b>	3.579.000	11,9	3.617.000	1,1	12,3
<b>Frauen</b>	1.353.000	10,4	1.481.000	9,5	11,3
<b>Männer</b>	2.226.000	13,0	2.136.000	-4,0	12,3

Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder.

Frauen zurückzuführen (Büttner 2005). Die Vollzeit-tätigkeit von Frauen ab dem 50. Lebensjahr ist dagegen von 1996 bis 2003 zurückgegangen.

Die Anzahl der älteren erwerbstätigen Männer in Nordrhein-Westfalen verringerte sich im Jahr 2005 gegenüber dem Jahr 2000 um -3,1 %. Im Vergleich zu Westdeutschland fiel der Rückgang damit um 0,9 Prozentpunkte niedriger aus.

Der Anteil der 55-65-jährigen Frauen an allen erwerbstätigen Frauen in Nordrhein-Westfalen stieg (ausgehend von einem, im Vergleich zu den Männern, niedrigeren Niveau) im Zeitverlauf um 1,1 Prozentpunkte, während der Anteil der 55-65-jährigen Männer an allen erwerbstätigen Männern unverändert blieb. In Westdeutschland ging der Anteil der älteren erwerbstätigen Männer um 0,7 Prozentpunkte zurück, während der Anteil der älteren erwerbstätigen Frauen um 0,9 Prozentpunkte zunahm.

Die gegenläufigen Entwicklungen der Erwerbstätigenquoten älterer Frauen und Männer dürfte vor allem damit zusammenhängen, dass Nordrhein-Westfalen im Vergleich zum Bundesgebiet in den letzten Jahren in einigen Branchen des Dienstleistungssektors überdurchschnittliche Beschäftigungszuwächse und im Produzierenden Gewerbe einen überdurchschnittlichen Beschäftigungsabbau zu verzeichnen hatte (vgl. Kapitel 1.2.6). Von Umstrukturierungen und Betriebsschließungen im Produzierenden Gewerbe sind häufiger ältere männliche Arbeitnehmer betroffen.

Im Zusammenhang mit dem Beschäftigungsabbau in Nordrhein-Westfalen wird das zentrale Problem offenbar, das zurzeit einem weiteren Ausbau der Beschäftigung Älterer noch entgegensteht: ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weisen im Vergleich zu jüngeren deutlich schlechtere Chancen auf, neu eingestellt zu werden (Brussig 2005). Von allen Stellen, die in Nordrhein-Westfalen im ersten Halbjahr 2004 zu besetzen waren, wurde nur jeder zehnte mit einem Bewerber besetzt, der älter als 50 Jahre war (RD NRW 2006) während ihr Anteil an den Erwerbstätigen bei etwa 20% liegt.

Als Hauptgrund für die Ablehnung von älteren Bewerbern wurde von den Befragten im IAB-Betriebspanel die unzureichende Qualifikation genannt: in zwei Dritteln der Fälle (66 %), wo den Betrieben in Nordrhein-Westfalen Bewerbungen Älterer vorlagen, jedoch jüngere Bewerber eingestellt wurden, entschieden sich die Betriebe gegen die älteren Bewerber, weil deren Qualifikationsprofil nicht den Anforderungsprofilen der zu besetzenden Stellen entsprochen habe (RD NRW 2006).

**1.2.5 Teilzeit-, befristete Beschäftigung und Mini-Jobs.**

Im Unterschied zur sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigung insgesamt hat die sozialversicherungspflichtige **Teilzeitbeschäftigung** in Nordrhein-Westfalen in den vergangenen Jahren zugenommen. Gegenüber dem Jahr 2000 hat sich die Teilzeitbeschäftigungsquote um 2,3 Prozentpunkte erhöht und betrug im Jahr 2004 15,7 % (vgl. Tabelle 6). Sie lag damit um 0,8 Prozentpunkte unter dem westdeutschen Durchschnitt.

84,4 % der Teilzeitbeschäftigten in Nordrhein-Westfalen im Jahr 2004 waren Frauen. Ihre Teilzeitbeschäftigungsquote hat sich im Zeitverlauf um 3,3 Prozentpunkte erhöht, während die der Männer nur um einen Prozentpunkt zunahm. Dennoch hat sich der Anstieg der Teilzeitbeschäftigung bei den Männern, von einem niedrigeren Niveau ausgehend, prozentual stärker vollzogen als bei den Frauen. Dies ist jedoch auf einen hohen Anteil unfreiwilliger Teilzeitarbeit zurückzuführen: 29,2 % teilzeiterwerbstätiger Männer gaben als Grund für die Ausübung dieser Beschäftigungsform an, dass eine Vollzeittätigkeit nicht zu finden war (LDS NRW 2005). Gründe für die Teilzeitarbeit von Frauen sind hingegen vorrangig die zu leistende bzw. die gewünschte Vereinbarkeit von Familie und Beruf (vgl. Kapitel 1.2.3).

Am höchsten ist die Teilzeitquote bei den personenbezogenen Dienstleistungen. Knapp die Hälfte der abhängig Erwerbstätigen (48,3 %) Nordrhein-Westfalens arbeitete hier im zweiten Quartal 2005 in Teilzeit (LDS NRW 2005). Dabei handelte es sich vorwiegend um Teilzeiter-

**Tabelle 6:** Veränderungen der Teilzeitbeschäftigung 2004 gegenüber 2000.

	2000		2005		
	Erwerbstätige im Alter von 55-65 Jahren	Anteil an allen Erwerbstätigen in %	Erwerbstätige im Alter von 55-65 Jahren	Veränderung gegenüber 2000 in %	Anteil an allen Erwerbstätigen in %
<b>Nordrhein-Westfalen</b>	870.197	11,4	908.922	4,5	11,9
<b>Frauen</b>	321.823	10,0	377.600	17,3	11,1
<b>Männer</b>	548.374	12,5	531.321	-3,1	12,5
<b>Westdeutschland</b>	3.579.000	11,9	3.617.000	1,1	12,3
<b>Frauen</b>	1.353.000	10,4	1.481.000	9,5	11,3
<b>Männer</b>	2.226.000	13,0	2.136.000	-4,0	12,3

Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder.

werbstätige mit einem Mini-Job: 30,9 % der abhängig Erwerbstätigen im Bereich der personenbezogenen Dienstleistungen sind geringfügig beschäftigt.

Bei den öffentlichen und sozialen Dienstleistungen ist die reguläre Teilzeitarbeit jenseits der Geringfügigkeitsgrenze vergleichsweise stark verbreitet: 23,7 % der abhängig Erwerbstätigen, die 2005 in diesen Branchen tätig waren, befanden sich in einem Teilzeitarbeitsverhältnis.

Differenziert nach Betriebsgröße wird deutlich, dass in Nord-rhein-Westfalen vor allem Kleinst- und Kleinbetriebe das Flexibilitätspotenzial der Teilzeitarbeit nutzen. Im zweiten Quartal 2005 arbeiteten mehr als die Hälfte der abhängig Erwerbstätigen (54,8 %) in Kleinstbetrieben mit bis zu fünf Beschäftigten in Teilzeit (LDS NRW 2005). Hingegen traf dies nur auf 18,3 % der abhängig Erwerbstätigen in Betrieben mit 50 und mehr Beschäftigten zu. Die Struktur der Teilzeiterwerbstätigkeit variiert ebenfalls mit der Betriebsgröße. Bei den abhängig Erwerbstätigen in Betrieben mit bis zu fünf Beschäftigten war der Anteil der geringfügig Beschäftigten mit 33,6 % im zweiten Quartal 2005 überdurchschnittlich hoch (LDS NRW 2005). In Betrieben mit 50 und mehr Beschäftigten waren nur 5,5 % der abhängig Erwerbstätigen geringfügig beschäftigt.

Die **geringfügige Beschäftigung** hat dementsprechend in Nordrhein-Westfalen in den letzten Jahren insgesamt weiter an Bedeutung gewonnen. Gegenüber dem Jahr 2000 stieg die Anzahl der ausschließlich geringfügig entlohnten Mini-Jobber um 17,9 % auf insgesamt 1.203.144 im Jahr 2005 (vgl. Tabelle 4). Ihr Anteil an allen geringfügig Beschäftigten (einschließlich der im Nebenjob geringfügig entlohnten Mini-Jobber) betrug im Juni 2005 75,3 % und fiel damit um 2,8 Prozentpunkte höher aus als im westdeutschen Durchschnitt (Juni 2005: 72,5 %).

Der Anteil der ausschließlich geringfügig entlohnten Beschäftigten an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nahm gegenüber dem Jahr 2000 (17,3 %) um 4,4 Prozentpunkte zu und betrug im Jahr 2005 21,7 %. Er lag dabei in beiden betrachteten Jahren über dem westdeutschen Durchschnitt (2000: 16,0 %; 2005: 19,2 %).

Der Frauenanteil bei den geringfügig Beschäftigten lag in Nordrhein-Westfalen im Jahr 2002 bei 80 % (MGSFF 2005). Ähnlich wie bei der Teilzeitarbeit ist der ausschlaggebende Grund hierfür die gewünschte Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Darüber hinaus wird geringfügige Beschäftigung überdurchschnittlich häufig von gering Qualifizierten ausgeübt. In Nordrhein-Westfalen waren im zweiten Quartal 2005 28,4 % der geringfügig Beschäftigten gering qualifiziert (LDS NRW 2005). Bei den Vollzeitwerberbetriebligen betrug der Anteil der gering Qualifizierten nur 13,6 % (LDS NRW 2005).

Die Anzahl der **befristeten Arbeitsverträge** stieg in Nordrhein-Westfalen von 829.544 im Jahr 2000 auf 911.778 im Jahr 2005. Ihr Anteil an allen Arbeitsverträgen der abhängig Erwerbstätigen nahm damit um 1,3 Prozentpunkte auf 13,5 % zu. Im Vergleich zu Westdeutschland fiel die Zunahme der befristeten Arbeitsverhältnisse in Nordrhein-Westfalen überdurchschnittlich aus: mit 9,9 % war die Veränderungsrate 2,4 Prozentpunkte höher als die Veränderungsrate im Durchschnitt der westlichen Bundesländer (7,5 %).

Die Befristungsquoten der Frauen (13,3 %) und Männer (13,6 %) unterschieden sich in Nordrhein-Westfalen im Jahr 2005 kaum voneinander. Hingegen bestand im zweiten Quartal 2005 ein deutlicher Unterschied zwischen den Befristungsquoten der abhängig Erwerbstätigen mit und ohne deutsche Staatsangehörigkeit: die Befristungsquote der Erwerbstätigen ohne deutsche Staatsangehörigkeit betrug 11,9 %, während sie bei denen mit deutscher Staatsangehörigkeit bei 7,9 % lag (LDS NRW 2005). Auch abhängig Beschäftigte ohne Berufsausbildung sind überdurchschnittlich häufig von Befristung betroffen, da sie insbesondere in den Bereichen, die durch geringe Qualifikationsanforderungen gekennzeichnet sind und nur einer geringen Anlernzeit bedürfen, als Flexibilitätsinstrument eingesetzt werden. Aufgrund des höheren Arbeitslosigkeitsrisikos der gering Qualifizierten ist zudem der Anreiz, eine befristete Beschäftigung zu akzeptieren, bei dieser Personengruppe vergleichsweise hoch (LDS NRW 2005).

Überdurchschnittlich häufig wird befristete Beschäftigung in Nordrhein-Westfalen zudem bei Berufseinsteigern und jüngeren Erwerbstätigen, die sich noch nicht im Beruf etabliert haben sowie bei neu Eingestellten, die vorher arbeitslos waren, eingesetzt (LDS NRW 2005). Auch abhängig Erwerbstätige mit Hochschulabschluss sind überdurchschnittlich häufig befristet beschäftigt.

Differenziert nach Wirtschaftssektoren sind Erwerbstätige im öffentlichen Dienst überdurchschnittlich häufig befristet beschäftigt (12,1 %). Ein Grund hierfür ist der hohe Frauenanteil, da es nach wie vor fast ausschließlich Frauen sind, die Elternzeit in Anspruch nehmen und deren Stellen dann befristet besetzt werden können. Im privaten Dienstleistungsgewerbe lag die Befristungsquote in Nordrhein-Westfalen im zweiten Quartal 2005 bei 7,8 %. Im Produzierenden Gewerbe (inkl. Landwirtschaft) betrug sie 6,2 % (LDS NRW 2005).

## 1.2.6 Entwicklung der Beschäftigung nach Sektoren.

Die Beschäftigungsentwicklung in Nordrhein-Westfalen spiegelt weiterhin den Strukturwandel zur Dienstleistungsgesellschaft wider (Tertiärisierung). So nahm die Erwerbstätigkeit im Primären Sektor zwar im Jahr

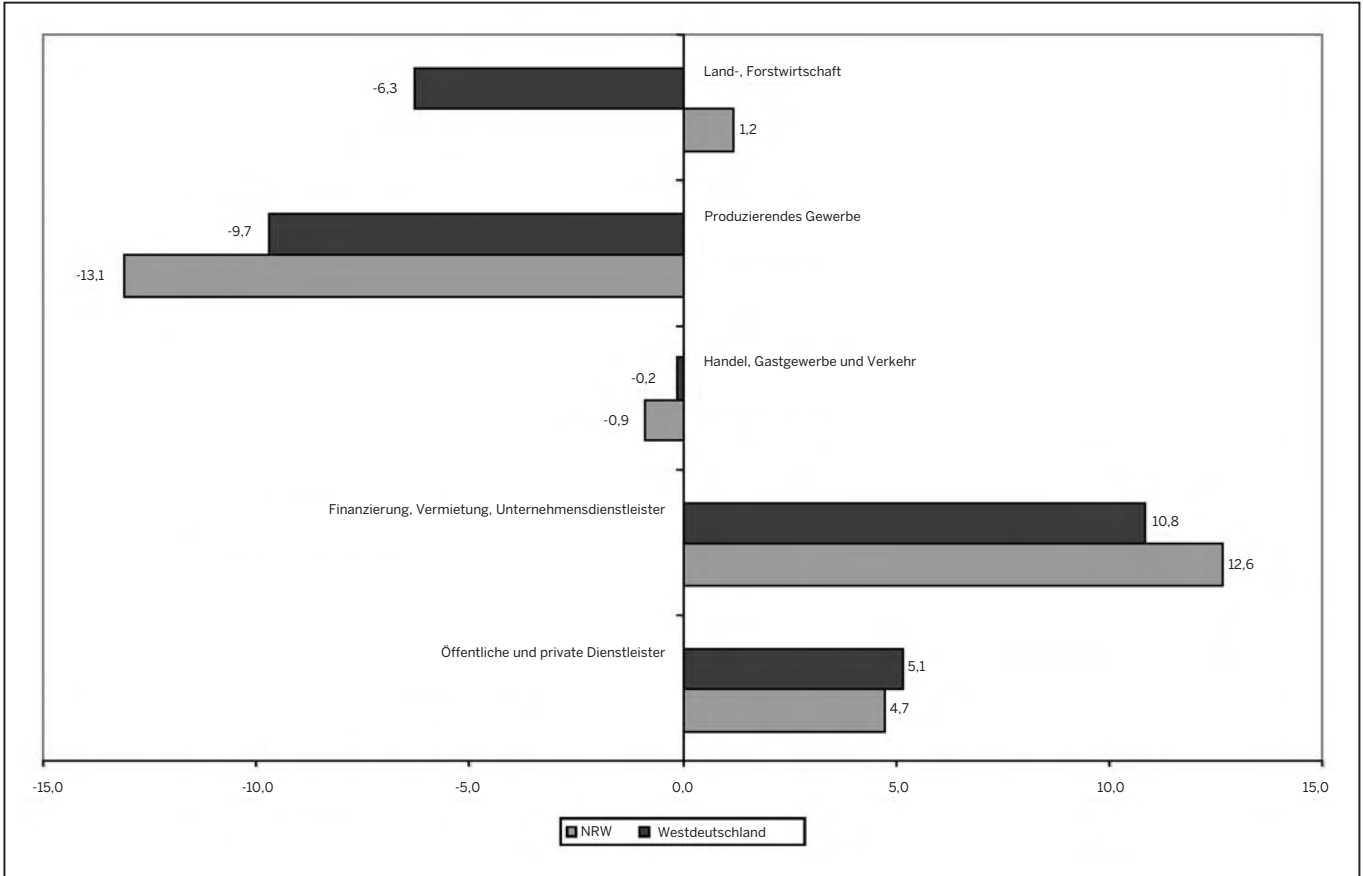


## 1. Sozioökonomische Analyse im makroökonomischen Zusammenhang

2005 gegenüber dem Jahr 2000 geringfügig zu, im Sekundären Sektor ist jedoch, wie in den vorangegangenen Jahrzehnten, eine deutliche Abnahme der Erwerbstätigenzahlen zu verzeichnen (vgl. Abbildung 4).

Der Rückgang der Erwerbstätigkeit im Produzierenden Gewerbe fiel dabei in Nordrhein-Westfalen deutlich stärker aus als im Durchschnitt der westlichen Bundesländer.

**Abbildung 4:** Veränderungsraten der Erwerbstätigenzahlen 2005 gegenüber 2000 nach Sektoren (Angaben in Prozent).



Quelle: VGR d. L., Ergebnisse der Revision der VGR 2005,2006.

Den Beschäftigungsverlusten im Produzierenden Gewerbe stehen Beschäftigungszuwächse im Dienstleistungssektor gegenüber. Beschäftigungszunahmen waren vor allem in den Bereichen der Finanzierung, Vermietung und Unternehmensdienstleister sowie bei den öffentlichen und privaten Dienstleistern zu verzeichnen.

Dabei fiel der Anstieg der Erwerbstätigen in Nordrhein-Westfalen bei den unternehmensbezogenen Dienstleistungen gegenüber der durchschnittlichen Entwicklung in Westdeutschland deutlich höher aus.

Im Unterschied zu den „neuen“, wachsenden Branchen der unternehmensbezogenen und privaten Dienstleistungen wiesen die „klassischen“ Dienstleistungsbereiche des Handels sowie des Gast- und Verkehrsgewerbes leichte Beschäftigungsverluste auf. Der Rückgang der Erwerbstätigenzahlen fiel dabei in Nordrhein-Westfalen im Vergleich zum Durchschnitt in den westlichen Bundesländern stärker aus.

Von der Tertiärisierung der Wirtschaft haben vor allem Frauen profitiert. Im Dienstleistungssektor Nordrhein-

Westfalens stieg die Anzahl der erwerbstätigen Frauen zwischen 1980 und 2002 um 1,1 Mio. von 1,6 Mio. auf 2,7 Mio. (MGSFF 2005). Die Anzahl der Männer stieg im gleichen Zeitraum um 0,5 Mio. von 1,8 Mio. auf 2,3 Mio. Dementsprechend stieg der bereits 1980 hohe Anteil von 69,0 % der erwerbstätigen Frauen im Dienstleistungssektor bis 2002 auf 83,1 % (MGSFF 2005). Allerdings hat der Dienstleistungssektor auch für erwerbstätige Männer an Bedeutung gewonnen. Im Jahr 2002 war mehr als jeder zweite männliche Arbeitnehmer (53,4 %) dort tätig. Im Jahr 1980 waren nur 38,9 % der erwerbstätigen Männer im Dienstleistungssektor beschäftigt.

### 1.2.7 Offene Stellen und Mismatch-Probleme.

Trotz hoher Arbeitslosigkeit (vgl. Kapitel 1.5) bestehen auf dem Arbeitsmarkt in Nordrhein-Westfalen weiterhin Probleme bei der Besetzung offener Stellen. So gab es im September 2006 einen Bestand an 116.686 Stellen, die den Arbeitsagenturen als unbesetzt gemeldet waren. Er fiel damit um 33.914 Stellen (41,0 %) höher aus als der Bestand offener Stellen im September 2005 (82.772).

In Westdeutschland waren im September 2006 477.723 Stellen unbesetzt. Der Bestand offener Stellen war zu diesem Zeitpunkt um 121.222 (34,0 %) höher als im September 2005 (356.501). Nordrhein-Westfalen hatte somit im Zeitraum eines Jahres einen überdurchschnittlichen Zuwachs an offenen Stellen zu verzeichnen.

Die Anzahl der gemeldeten offenen Stellen verdeutlicht bereits Mismatch-Probleme auf dem nordrhein-westfälischen Arbeitsmarkt. Ihr vollständiges Ausmaß wird damit jedoch nicht hinreichend abgebildet.

Zum einen werden nur ca.30-40 % aller offenen Stellen den Arbeitsagenturen gemeldet, zum anderen stellen sich die Mismatch-Probleme nach Wirtschaftszweigen unterschiedlich dar. Offene Stellen gab es im September 2006 vor allem in den Branchen des Grundstücks- und Wohnungswesens/Vermietung, in der öffentlichen Verwaltung, im Erziehungs- und Gesundheitswesen sowie im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe (vgl. Tabelle 7).

**Tabelle 7:** Bestand gemeldeter Stellen nach Wirtschaftszweigen im September 2006

Wirtschaftszweige	Nordrhein-Westfalen		Westdeutschland	
	Bestand gemeldeter Stellen	In % aller gemeldeten	Bestand gemeldeter Stellen	In % aller gemeldeten
Land- u. Forstwirtschaft, Fischerei	4.809	4,1	19.089	4,0
Bergbau, Verarbeitendes Gewerbe, Baugewerbe	11.132	9,5	53.234	11,1
Energie- und Wasserversorgung	78	0,1	377	0,1
Handel, Instandhaltung, Reparatur von KFZ	7.121	6,1	31.420	6,6
Gastgewerbe	3.942	3,4	19.946	4,2
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	4.225	3,6	15.813	3,3
Kredit-/Versicherungsgewerbe	796	0,7	3.661	0,8
Grundstücks- und Wohnungswesen/Vermietung	44.723	38,3	187.745	39,3
Öffentliche Verwaltung, Erziehung und Gesundheit	29.766	25,5	107.814	22,6
Sonstige Dienstleistungen, Haushalte, exterritoriale Organisationen	10.093	8,6	38.620	8,1
Keine Angabe	1	0,0	4	0,0
<b>Gesamt</b>	<b>116.686</b>	<b>100,0</b>	<b>477.723</b>	<b>100,0</b>

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

Im Vergleich zum westdeutschen Durchschnitt blieben in der öffentlichen Verwaltung, im Erziehungs- und Gesundheitswesen Nordrhein-Westfalens deutlich mehr Stellen unbesetzt. Im Verarbeitenden Gewerbe und Baugewerbe wurden hingegen weniger Stellen als unbesetzt gemeldet.

Am häufigsten blieben Stellen für Personen mit Metallberufen sowie für Elektriker und Montierer unbesetzt, wobei die Nachfrage nach diesen Berufsgruppen in Nordrhein-Westfalen im September 2006 dem westdeutschen Durchschnitt entsprach. Häufig konnten auch Stellen für Dienstleistungskaufleute und zugehörige Berufe, Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe nicht besetzt werden. Die Nachfrage nach diesen Berufsgruppen fiel im September 2006 in Nordrhein-Westfalen deutlich höher aus als im Durchschnitt der westlichen Bundesländer.

Als Hauptgrund für die Nichtbesetzung von Stellen wird die nicht ausreichende Qualifikation der Bewerber angegeben (vgl. G.I.B-Trendreport 2006). In Nordrhein-Westfalen rechnet daher jeder dritte Betrieb mit mehr als 100 Beschäftigten für die kommenden zwei Jahre mit einem Fachkräftemangel; jeder vierte Betrieb erwartet einen

Nachwuchsmangel. Als Reaktion auf den drohenden Fachkräftemangel beabsichtigt die Mehrzahl der betroffenen Betriebe, die Aus- und Weiterbildung sowie Einstellung Älterer zu intensivieren (vgl. G. I. B-Trendreport 2006).

### 1.3 Anpassungsfähigkeit der Unternehmen und ihrer Beschäftigten.

#### 1.3.1 Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten und Unternehmen.

Ein zentraler Indikator für die Aktivitäten der Unternehmen und Beschäftigten zur Anpassung an den technischen und organisatorischen Wandel ist die Beteiligung an Weiterbildung. Im ersten Halbjahr 2003 haben rund 40 % der Unternehmen in Nordrhein-Westfalen die berufliche Weiterbildung ihrer Beschäftigten durch Freistellung oder Kostenübernahme unterstützt. Nordrhein-Westfalen liegt damit leicht unter dem westdeutschen Durchschnitt (41 %, vgl. RD NRW 2005a).

Die Beteiligung an Weiterbildung differiert stark nach Betriebsgröße und Branche. Während bei Kleinstbetrieben mit bis zu vier Beschäftigten nur 24 % Weiterbildung fördern, sind es bei Betrieben mit 5-9 Beschäftigten bereits 45 % und größere Betriebe ab 250 Beschäftigte fördern zu 96 %.

Damit werden insgesamt 24% der Beschäftigten erreicht – auch hier liegt Nordrhein-Westfalen nahe am westdeutschen Durchschnitt(23 %).<sup>6</sup> Die Weiterbildungsquote der Frauen ist mit 25 % leicht höher als die der Männer (23 %). Unterschiede zeigen sich aber bei den Quoten nach Tätigkeitsgruppen. Während nur 13 % der Un- und Angelernten an Weiterbildung partizipieren, sind es bei Angestellten und Beamten mit Hochschulabschluss 36 %.

Mit 70 % ist in Nordrhein-Westfalen die Bereitschaft, Weiterbildung durchzuführen, bei Betrieben des Kredit- und Versicherungsgewerbes am größten und in der Land- und Forstwirtschaft (13%) am geringsten. In der Branche unternehmensnahe Dienstleistungen sind die Hälfte der Unternehmen in der Weiterbildung ihrer Beschäftigten aktiv (RD NRW 2005a).

Die Weiterbildungsbeteiligung von Handwerksunternehmen liegt mit 37 % fast so hoch wie bei Industrie- und Handelsunternehmen (38 %) und nur leicht unter dem nordrhein-westfälischen Durchschnitt.

Die Gründe, Weiterbildung nicht zu fördern sind vielschichtig: 59 % der nicht-aktiven Unternehmen geben an, dass das Qualifikationsniveau der Beschäftigten ausreicht, 20 % nennen nicht ausreichende finanzielle Mittel. Dieses Bild ist typisch für Betriebe bis 49 Beschäftigte, die den Großteil der nicht-aktiven Unternehmen ausmachen. Erst bei größeren Unternehmen verringert sich der Anteil mit dem Grund „ausreichende Qualifikation“ und die finanziellen Gründe nehmen anteilmäßig zu.

### 1.3.2 Innovation und Informationsgesellschaft.

Ein weiterer Indikator für die Anpassungsfähigkeit und damit Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen ist ihre Innovationsorientierung. Aus einer Befragung von Unternehmen im Rahmen des IAB Betriebspanels (Stand 30.6.2004) geht hervor, dass 46 % der Betriebe in NRW (gegenüber 43% in Westdeutschland) in den letzten zwei Jahren

- Produkte oder Leistungen weiter- oder neu entwickelt oder neu in ihr Angebot aufgenommen haben oder

- organisatorische Veränderungen durchgeführt haben.

Der Anteil der in diesem Sinne innovativen Betriebe ist mit 55 % im Verarbeitenden Gewerbe überdurchschnittlich und die Innovationsorientierung steigt mit der Größe der Unternehmen (89 % bei Unternehmen ab 250 Beschäftigten). Allerdings geben lediglich 4 % der Betriebe in NRW an, in den letzten zwei Jahren ein völlig neues Produkt bzw. eine neue Leistung entwickelt zu haben.

Der Anteil der FuE-Ausgaben der Wirtschaft und des Staates am BIP betrug in Nordrhein-Westfalen im Jahr 2001 1,8 %.62,4 % dieser Ausgaben stammten aus dem Wirtschaftssektor. Damit lag NRW deutlich unter den Anteilen in Westdeutschland (2,5 %, bzw.73,8 %) und ebenfalls noch deutlich unter dem EU Ziel für 2010 (3,0 % bzw.66,7 %).

## 1.4 Humankapitalentwicklung.

### 1.4.1 Qualifikationsstruktur der Erwerbstätigen.

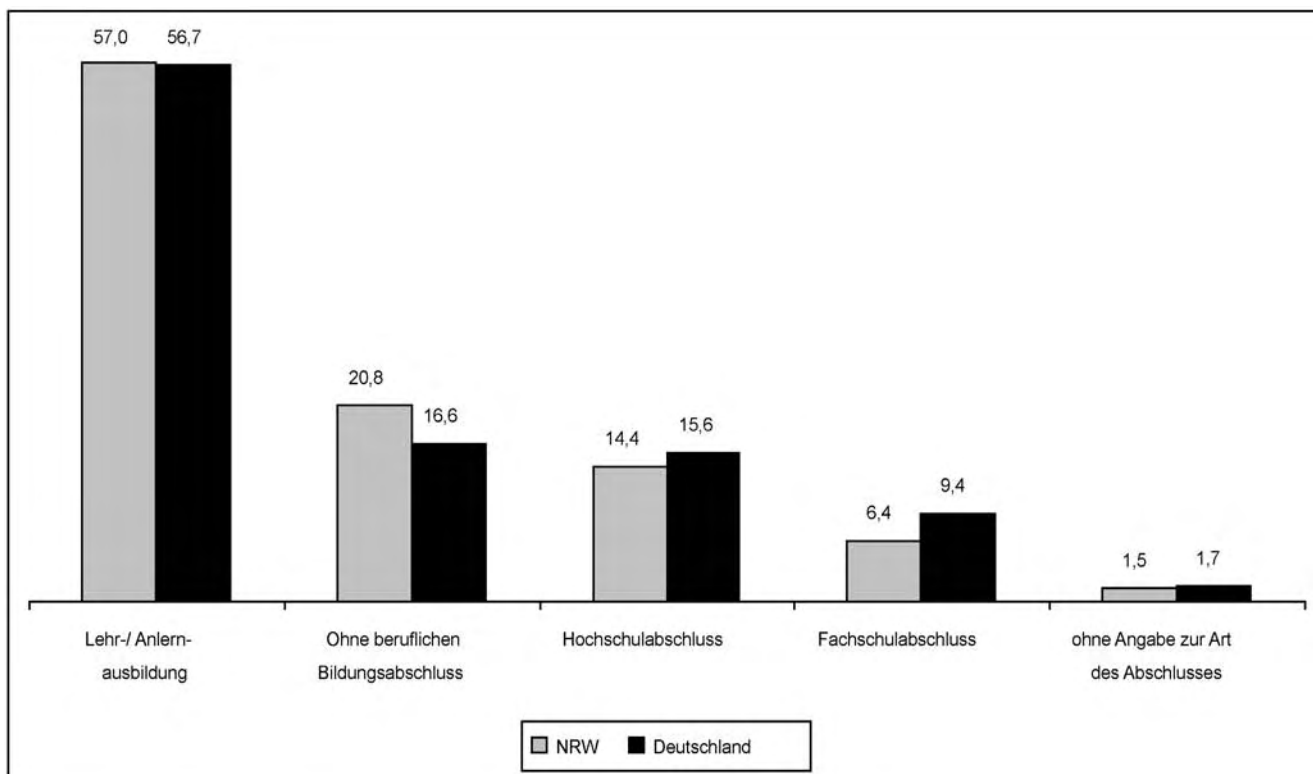
Ein zentraler Indikator für die Qualifikationsstruktur ist der Stand der erreichten beruflichen Abschlüsse. Dem deutschen Ausbildungssystem entsprechend dominiert der Ausbildungsabschluss in einem Lehr- oder Anlernberuf. Hier liegt Nordrhein-Westfalen in der Nähe des bundesdeutschen Durchschnitts. Unterdurchschnittlich ist Nordrhein-Westfalen beim Anteil der Personen, die über einen Fachschul- bzw. einen Hochschulabschluss verfügen, überdurchschnittlich hoch ist dagegen der Anteil derjenigen, die ohne Ausbildungsabschluss geblieben sind (vgl. Abbildung 5).

Hinter dieser Durchschnittsbetrachtung verbergen sich Unterschiede zwischen den Alterskohorten, die sich insbesondere bei den Hochschulabschlüssen zeigen: deutschlandweit verfügen 17,9 % der 30-35-jährigen über einen Hochschulabschluss gegenüber 12,2 % bei den 60-65-jährigen. In der Altersgruppe der 30-35-jährigen beträgt die Differenz zwischen Männern und Frauen nur noch 2,5 Prozentpunkte gegenüber 10,8 Prozentpunkten bei den 60-65-jährigen. Das Qualifikationsniveau ist also nicht zuletzt aufgrund der Bildungsanstrengungen von Frauen gestiegen.

Insgesamt sank die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen im Zeitraum 2000 bis 2004 um 4,7 % (zu 2005 um 5,9%). Unter Berücksichtigung des Qualifikationsniveaus war diese Tendenz allerdings nicht einheitlich. Im gleichen Zeitraum stieg die Zahl der Beschäftigten mit Fachhochschul- und Hochschulbildung um 7,5 %, während sie bei den Beschäftigten ohne Ausbildung um 13,6 % und bei den Beschäftigten mit betrieblicher und schulischer Berufsausbildung um 7,9 % überdurchschnittlich stark zurückging.

<sup>6</sup> Diese Zahl bezieht sich auf Erhebungen bei Unternehmen. Die tatsächliche Weiterbildungsbeteiligung der Erwerbstätigen dürfte damit untererfasst sein, weil nur betrieblich veranlasste Weiterbildung erfasst wird. Auf der Basis einer Erhebung bei Personen stellt das Berichtssystem Weiterbildung für Westdeutschland 2003 eine Weiterbildungsbeteiligung der Erwerbstätigen von 34 % fest.

**Abbildung 5:** Bevölkerung im Alter von 25 bis unter 65 Jahren 2004 nach beruflichem Bildungsabschluss in Prozent.



Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus, zit. nach Konsortium Bildungsberichterstattung 2006.

#### 1.4.2 Leistungsfähigkeit des Bildungssystems.

Ein Indikator zur Bewertung des Bildungssystems ist die Entwicklung und die Verteilung der Schulabschlüsse eines Jahrgangs. NRW zeichnet sich hier durch eine überdurchschnittliche Abiturientenquote aus (vgl. Tabelle 8). Werden die Absolventen der berufsbildenden Schulen hinzugenommen, haben im Jahr 2004 von 267.538 Schüler/innen 30,3 % die allgemeine und 21,5 % die Fachhochschulreife erreicht. Damit liegt Nordrhein-Westfalen deutlich über dem westdeutschen Durchschnitt von 27,7 % bzw. 15,2 %.

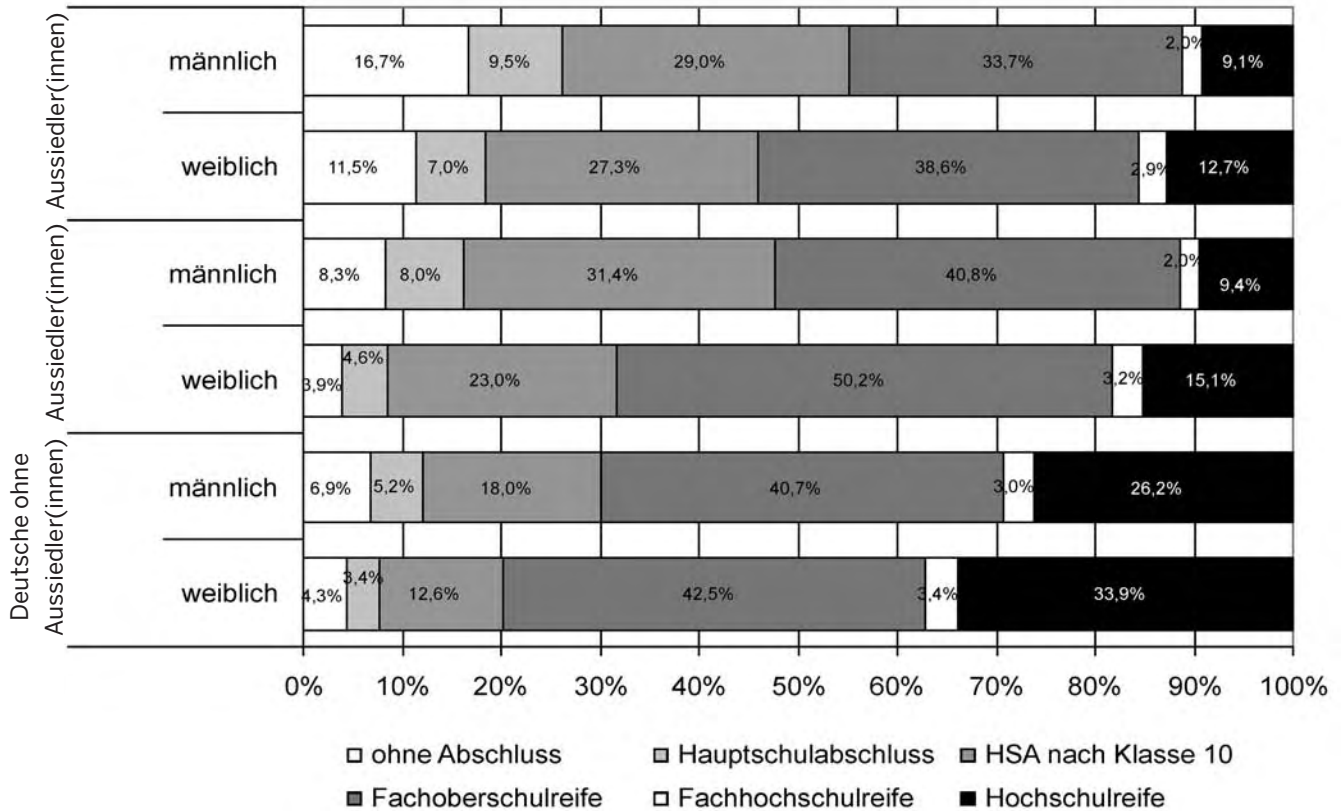
Gleichzeitig ist jedoch festzustellen, dass sich die Abiturientenquoten in den letzten Jahren verringert haben. Im gleichen Zeitraum stieg abweichend vom Durchschnitt der alten Bundesländer die Quote derjenigen, die ohne Schulabschluss die allgemein bildenden Schulen verlassen haben (Abbrecherquote). Dabei zeigen sich deutliche Unterschiede in der Verteilung des Schulerfolgs zwischen den Geschlechtern und zwischen deutschen und ausländischen Schülerinnen und Schülern (s. Abb. 6).

**Tabelle 8:** Abiturientenquoten sowie Abbrecherquoten 2000 bis 2004.

Jahr	Nordrhein-Westfalen		Westdeutschland	
	mit Hochschulreife	ohne Hauptschulabschluss	mit Hochschulreife	ohne Hauptschulabschluss
2000	27,3	6,1	24,0	8,5
2001	27,5	6,8	23,8	8,8
2002	26,1	7,0	23,3	8,6
2003	25,7	6,9	22,8	8,4
2004	25,8	6,9	21,9	7,9

Quelle: Statistisches Bundesamt, „Statistik der allgemein bildenden Schulen“, GENESIS online, 2006.

**Abbildung 6:** Abschlüsse der Schulabgänger(innen) ohne Berufskolleg und Weiterbildungskolleg.



Quelle: Statistisches Bundesamt, „Statistik der allgemein bildenden Schulen“, GENESIS online, 2006.

Insbesondere unter Berücksichtigung des wachsenden Anteils von Schülerinnen und Schülern, für die ein Migrationshintergrund sich erschwerend auf den Schulerfolg auswirkt, wird die für die KMK prognostizierte Entwicklung nur mit geeigneten Fördermaßnahmen zu erreichen

sein (vgl. Tabelle 9). Sofern dies nicht gelingt, droht in Verbindung mit dem Rückgang der Schulabgänge<sup>7</sup> eine deutliche Verminderung des Zuflusses an geeigneten Lehrstellenbewerberinnen und -bewerbern.

**Tabelle 9:** Schulabgänge aus allgemein bildenden Schulen in Nordrhein-Westfalen 2005 bis 2015.

	Jahr					
	2005	2007	2009	2011	2013 <sup>4</sup>	2015
<b>Abgänge insgesamt</b>	212.700	223.100	215.300	205.800	255.300	207.000
davon in %						
ohne Hauptschulabschluss	6,7 %	6,4 %	6,2 %	6,2 %	5,2 %	6,2 %
Hauptschulabschluss	23,0 %	22,4 %	21,8 %	21,3 %	18,2 %	21,8 %
Fachoberschulreife	41,9 %	41,6 %	40,8 %	39,7 %	33,6 %	40,4 %
Fachhochschulreife	3,2 %	3,3 %	3,5 %	3,6 %	2,8 %	3,5 %
Hochschulreife	25,1 %	26,4 %	27,7 %	29,3 %	40,1 %	28,1 %

Quelle: KMK 2005.

Eine Verminderung der Zahl ausbildungsreifer Schulabgängerinnen und -abgänger mit Hauptschulabschluss oder Fachoberschulreife würde in NRW möglicherweise zu einem Teil durch Lehrstellenbewerberinnen und -bewerber mit Abitur kompensiert, jedoch logischerweise auf Kosten des Anteils derer, die mit der Zugangsberechtigung ein Hochschulstudium aufnehmen (Übergangsquote). Dieser Anteil lag im Jahr 2000 in Nordrhein-Westfalen mit 66% deutlich unter dem bundesdeutschen Durchschnitt von 73.

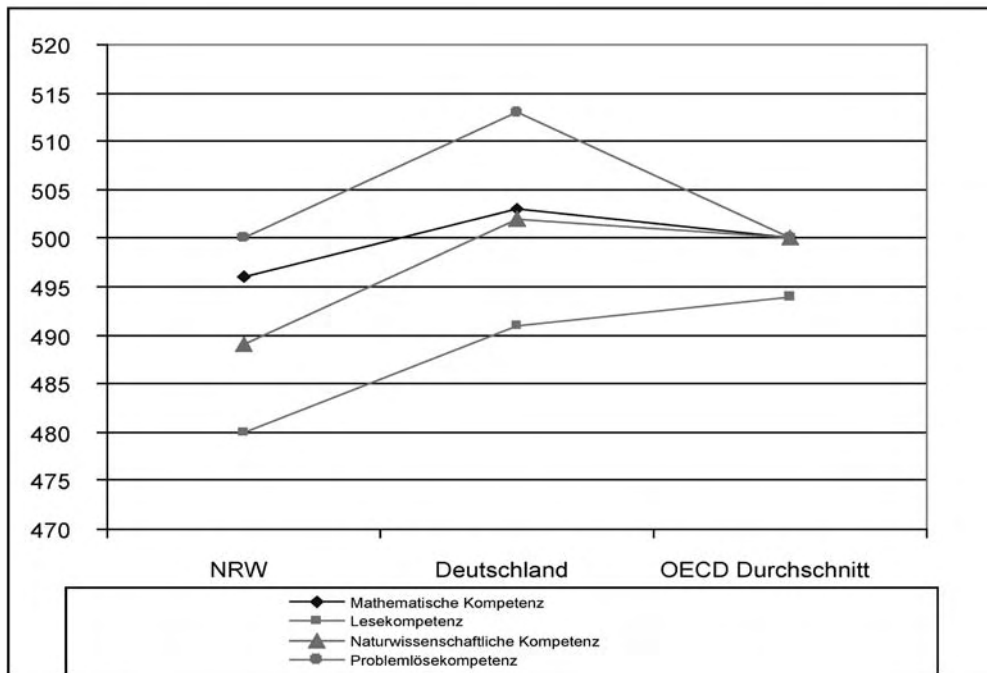
Die Leistungsfähigkeit eines Bildungssystems ist allerdings nicht nur an der Anzahl der formalen Bildungsabschlüsse abzulesen. Die im Rahmen der PISA Untersuchungen vorgenommenen Ländervergleiche beleuchten das im Bildungssystem erreichte Kompetenzniveau von fünfzehnjährigen Schülern und Schülerinnen aller Schulformen. Nordrhein-Westfalen erreicht in der PISA Untersuchung 2003 in allen Kompetenzbereichen im deutschen Vergleich nur unterdurchschnittliche Test-

<sup>7</sup> Der Anstieg der Schulabgänge im Jahr 2013 ergibt sich aus der Umstellung auf die verkürzte gymnasiale Oberstufe.

werte (vgl. Abbildung 7). Bei der Problemlösekompetenz erreichen die Schüler/innen aus Nordrhein-Westfalen zwar den OECD Durchschnitt, liegen aber deutlich unter dem bundesdeutschen Wert. Auffallend ist das unterdurchschnittliche Abschneiden bei der Lesekompetenz,

wo auch Deutschland insgesamt unter dem OECD Stand liegt. Hier dürfte der Anteil der Schüler/innen mit Migrationshintergrund ein gewichtiger Faktor sein; in Nordrhein-Westfalen betrug der Anteil 30,4 %, deutschlandweit 22,2 % (PISA Konsortium Deutschland 2005: 33).

**Abbildung 7:** Erreichte Kompetenzniveaus nach Mittelwerten im Vergleich.



Quelle: PISA Konsortium Deutschland 2005, eigene Berechnungen.

### 1.4.3 Lebenslanges Lernen.

Vor dem Hintergrund des Strukturwandels der Arbeit, der Globalisierung und des demografischen Wandels ist die Bedeutung des lebenslangen Lernens unbestritten.

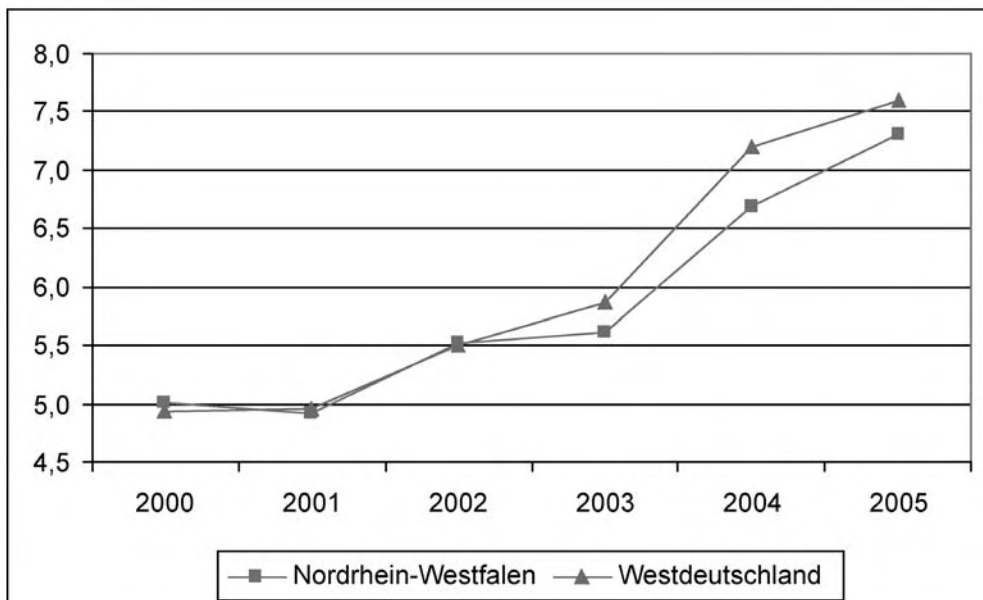
Die EU möchte im Rahmen des Lissabonprozesses erreichen, dass ab dem Jahr 2010 der durchschnittliche Anteil der Erwachsenen im erwerbsfähigen Alter (Altersgruppe 25-64 Jahre), der am lebensbegleitenden Lernen teil-

nimmt, in der Europäischen Union pro Jahr mindestens 12,5 % beträgt.

Die Beteiligung von Erwachsenen an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen steigt in Deutschland seit 2001 an, wobei der Anstieg seit 2003 besonders stark ausgeprägt ist (vgl. Abbildung 8). Nordrhein-Westfalen bleibt seit 2003 gegenüber dem westdeutschen Durchschnitt etwas zurück und weist 2005 eine Weiterbildungsquote von 7,3 % auf.

**Abbildung 8:** Lebenslanges Lernen – Beteiligung von Erwachsenen (25-64 Jahre) an Aus- und Weiterbildungs-

maßnahmen in Prozent.



Quelle: Eurostat 2005.

**1.4.4 Ausbildungsstellenmarkt.**

Der Ausbildungsstellenmarkt war in den letzten Jahren von einem tendenziell sinkenden Angebot an Ausbildungsplätzen im dualen System bei gleichzeitig steigender Nachfrage nach Ausbildung geprägt. 2005 wurden in Nordrhein-Westfalen insgesamt 113.906 Ausbildungsplätze angeboten. Gegenüber dem Jahr 2000 war dies ein Rückgang um 14,8 %. Im Vergleich zu Westdeutschland fiel der Rückgang überdurchschnittlich aus: hier ging die Anzahl der Ausbildungsplatzangebote im gleichen Zeitraum um 10,1 % zurück.

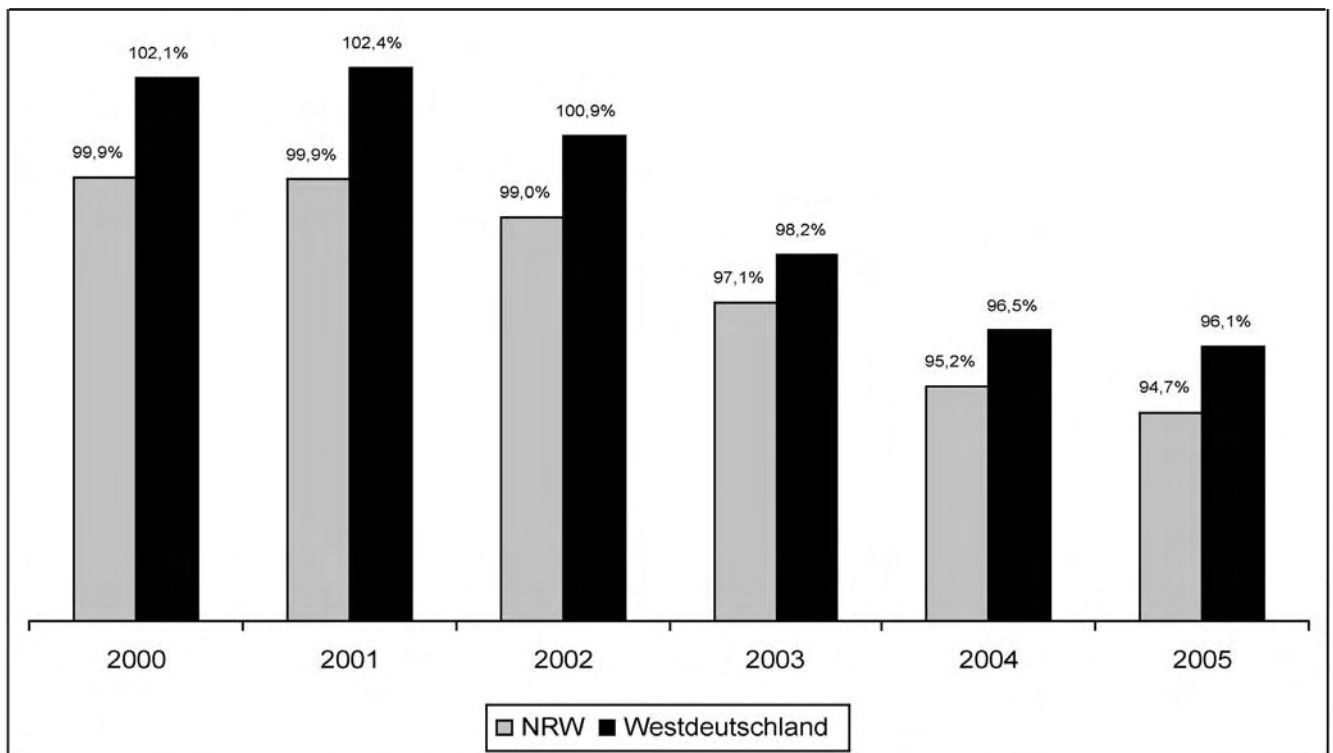
Im Zeitraum 2000 bis 2004 stieg dagegen die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen insbesondere durch steigende Schulabgängerzahlen (vgl. Kapitel 1.4.2).

Die Problematik des Ausbildungsstellenmarkts in Nordrhein-Westfalen wird deutlich, wenn das Verhältnis zwischen Ausbildungsplatzangebot und Ausbildungs-

platznachfrage betrachtet wird. Im gesamten Zeitraum von 2000 bis 2005 überstieg die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen in Nordrhein-Westfalen das Angebot (vgl. Abbildung 9). Im Vergleich zu Westdeutschland sind über den gesamten Betrachtungszeitraum Ausbildungsplätze in Nordrhein-Westfalen knapper, wobei der Druck auf den Ausbildungsstellenmarkt in Nordrhein-Westfalen seit 2002 nachfrageseitig sowohl insgesamt wie auch im Vergleich zu Westdeutschland zunimmt.

Spiegelbildlich zur wachsenden Lücke zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt insbesondere seit 2003 steigt ab diesem Jahr die Zahl der nicht vermittelten Bewerberinnen und Bewerber deutlich an (vgl. Tabelle 10). Der Anteil an allen Bewerberinnen und Bewerbern in Westdeutschland lag in allen Jahren zum Teil deutlich über 30 % und damit ist Nordrhein-Westfalen gemessen am Bevölkerungsanteil überdurchschnittlich betroffen.

**Abbildung 9:** Ausbildungsplätze in Nordrhein-Westfalen und Westdeutschland (Angebots-Nachfrage-Relation in Prozent).



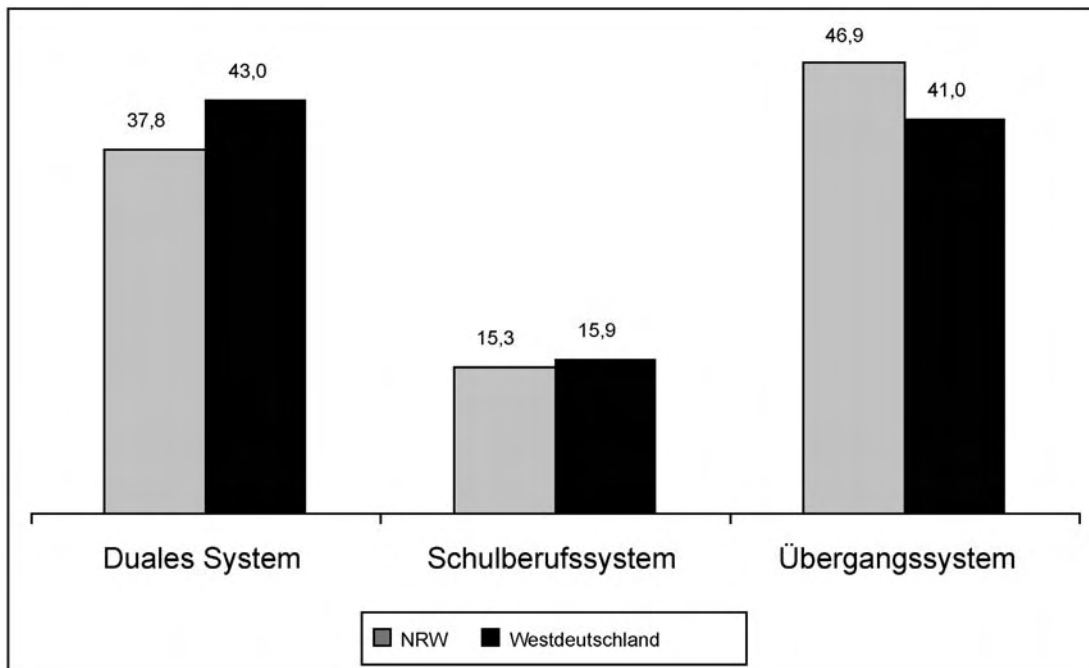
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

Jahr	Nordrhein-Westfalen		Westdeutschland	
	absolut	Veränderung zum Vorjahr in %	absolut	Veränderung zum Vorjahr in %
2000	5.230		14.214	
2001	4.548	-13,0%	11.962	-15,8%
2002	4.938	8,6%	13.180	10,2%
2003	7.057	42,9%	22.267	68,9%
2004	9.343	32,4%	29.319	31,7%
2005	9.135	-2,2%	29.746	1,5%
2006	10.537	15,3%	33.221	11,7%

**Tabelle 10:** Zahl der nicht vermittelten Bewerber/innen am Ende des Berufsberatungsjahres (30.9.).

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

**Abbildung 10:** Verteilung der Neuzugänge auf die drei Sektoren des Berufsbildungssystems im Jahr 2004 (Angaben in Prozent).



Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Schulstatistik; Bundesagentur für Arbeit, zit. nach: Konsortium .Bildungsberichterstattung 2006.

Die Probleme des Ausbildungssystems in Nordrhein-Westfalen haben zum Aufbau einer Vielzahl alternativer Übergangsangebote geführt, deren Bedeutung in Nordrhein-Westfalen wiederum besonders hoch ist (vgl. Abbildung 10).

Das Übergangssystem fasst alle Angebote vom schulischen Berufsgrundbildungsjahr bis zu den berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen zusammen, die aber die Gemeinsamkeit haben, keine anerkannten beruflichen Abschlüsse zu vermitteln. Im Schulberufssystem sind die vollzeitschulischen Ausbildungsangebote zusammengefasst, die vor allem eine Ausbildung im Sozial- und Gesundheitsbereich vermitteln. 2004 standen in Nordrhein-Westfalen 152.174 Jugendlichen (53,1 %), die in eine duale oder schulische Ausbildung münden konnten, 134.354 Jugendliche gegenüber, die in das Übergangssystem wechselten. Mit 46,9 % ist dieser Anteil im Vergleich zu Westdeutschland überdurchschnittlich hoch.

Die Unternehmen in Nordrhein-Westfalen verfügen mehrheitlich über eine Ausbildungsberechtigung; mit einem Anteil von 61 % liegen sie damit leicht über dem westdeutschen Durchschnitt (58 %). Allerdings bildeten von den ausbildungsberechtigten Unternehmen im Jahr 2004 nur 49 % tatsächlich aus, d. h. insgesamt bezogen auf alle Unternehmen beteiligten sich nur 30 % der Unternehmen an der Ausbildung im dualen System.

Mit 49 % Ausbildungsquote der Unternehmen liegt Nordrhein-Westfalen unter dem westdeutschen Durchschnitt (vgl. Tabelle 11). An der Ausbildungsquote nach Wirtschaftszweigen wird deutlich, dass insbesondere die

Dienstleistungsbranchen unterdurchschnittlich ausbilden, obwohl hier am ehesten Beschäftigungszuwächse zu verzeichnen sind (vgl. Kapitel 1.2.6).

Die andauernd prekäre Lage am Ausbildungsstellenmarkt in Nordrhein-Westfalen führt u. a. zu längeren Phasen zwischen Schulabschluss und Beginn einer Berufsausbildung („Warteschleifen“), die sich am Vergleich der Beteiligung an der dualen Ausbildung nach Altersgruppen ablesen lassen. Während sich 2004 bundesweit 18,5 % der 15-19-jährigen in einer dualen Ausbildung befanden, lag dieser Anteil in Nordrhein-Westfalen bei 13,2 %. Entsprechend sind in Nordrhein-Westfalen 17% der 20-24-jährigen noch in einer dualen Ausbildung, dieser Anteil beträgt bundesweit nur noch 14,1 % (Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2006).



**Tabelle 11:** Auszubildende und nicht auszubildende Betriebe in Nordrhein-Westfalen nach Wirtschaftszweig.

Wirtschaftszweig	Betriebe mit Ausbildungsberechtigung	
	mit Ausbildung in %	ohne Ausbildung in %
Land- und Forstwirtschaft	67	33
Bergbau/Energie/Wasser	47	53
Verarbeitendes Gewerbe	65	35
Baugewerbe	58	42
Handel und Reparatur	41	59
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	41	59
Kredit- und Versicherungsgewerbe	26	74
Unternehmensnahe Dienstleistungen	39	61
Erziehung und Unterricht	54	46
Gesundheits- und Sozialwesen	59	41
Übrige Dienstleistungen	45	55
Organisationen ohne Erwerbscharakter	24	76
Öffentliche Verwaltung	67	33
<b>Nordrhein-Westfalen insgesamt</b>	<b>49</b>	<b>51</b>
<b>Westdeutschland</b>	<b>52</b>	<b>48</b>

Quelle: RD NRW 2005.

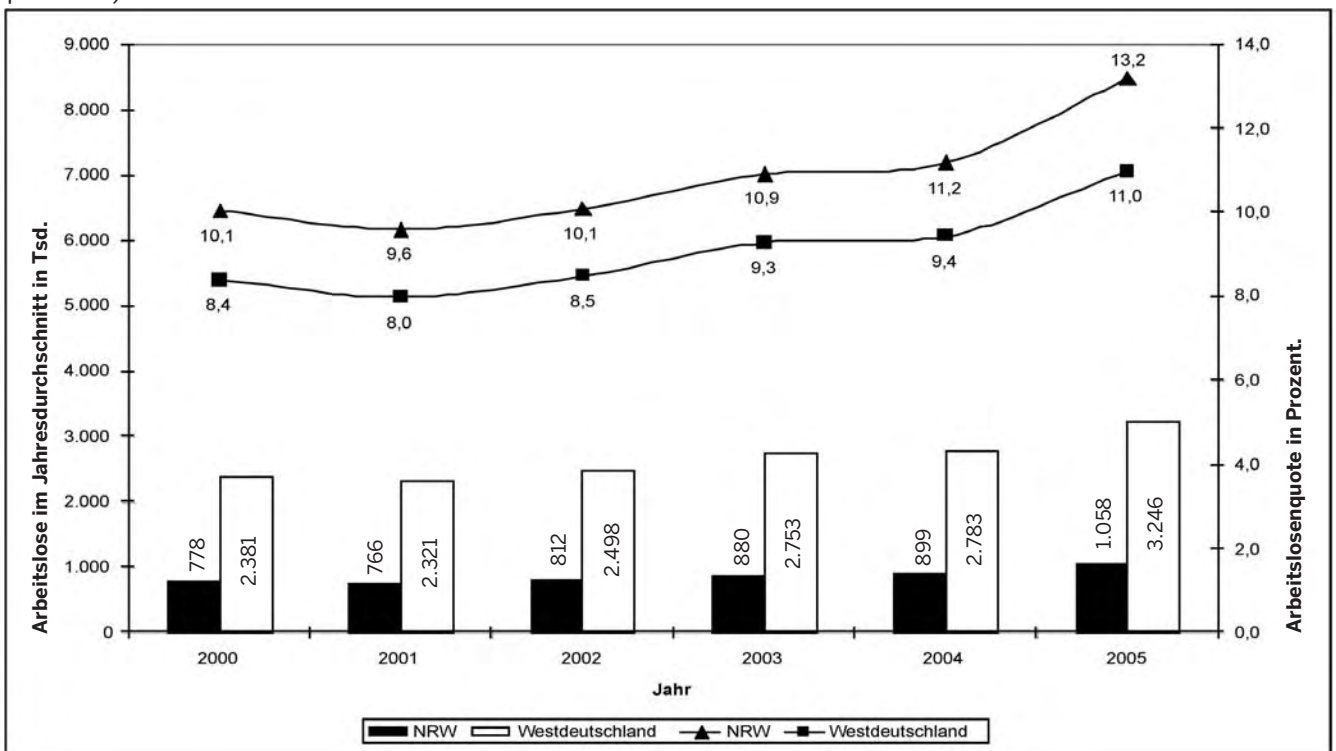
## 1.5 Arbeitslosigkeit<sup>8</sup>.

### 1.5.1 Entwicklung der Arbeitslosigkeit und der Arbeitslosenquoten insgesamt.

Aufgrund des Beschäftigungsabbaus, des gesunkenen Arbeitsvolumens und der geringen Wachstumsraten hat die Arbeitslosigkeit in Nordrhein-Westfalen im Zeitraum

2000 bis 2004 weiter zugenommen. Gegenüber dem Jahr 2000 stieg Anzahl der registrierten Arbeitslosen um 121.060 (15,6 %) auf 898.807 im Jahr 2004. Nach Einführung des SGB II mit Beginn des Jahres 2005 stieg die Zahl der Arbeitslosen auf über eine Million überdurchschnittlich an, was vor allem darauf zurückzuführen ist, dass die Reform verdeckte Arbeitslosigkeit sichtbar machte (vgl. Abbildung 11).

**Abbildung 11:** Entwicklung der Arbeitslosenzahlen und der Arbeitslosenquoten (bezogen auf abhängige zivile Erwerbspersonen) 2000 bis 2005.



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

<sup>8</sup> Aufgrund der Einführung des SGB II liegen für 2005 nicht für alle Arbeitslosengruppen Daten vor bzw. die Daten aus 2005 sind mit den

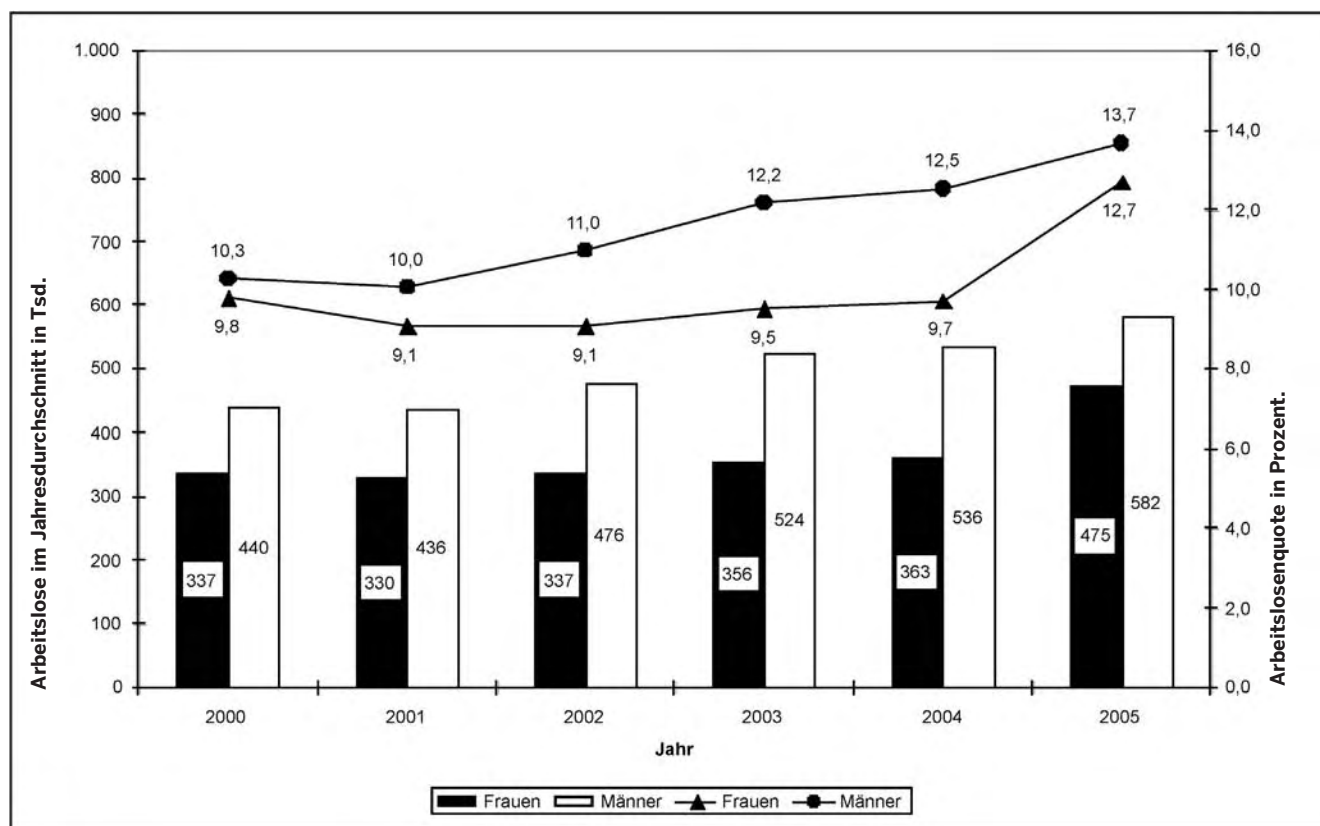
Vorjahresdaten insbesondere wegen fehlender Daten der zugelassenen kommunalen Träger nicht vergleichbar.

### 1.5.2 Arbeitslosigkeit von Personengruppen.

Von der Zunahme der Arbeitslosigkeit in Nordrhein-Westfalen waren die verschiedenen Personengruppen des Arbeitsmarkts in unterschiedlicher Weise betroffen. So stieg die Anzahl der arbeitslosen Frauen in der Periode von 2000 bis 2004 um 25.670 (7,6 %), bei den Männern hingegen betrug der Anstieg 95.390 (21,7 %). Im betrachteten Zeitraum waren **Männern** damit im Vergleich zum Landesdurchschnitt überdurchschnittlich von Arbeitslosigkeit betroffen. Dementsprechend waren im Jahr 2004 535.794 Männer und 363.013 Frauen arbeitslos gemeldet (vgl. Abbildung 12).

Die Arbeitslosenquoten der Frauen, bezogen auf die abhängigen zivilen Erwerbspersonen, waren in allen Jahren niedriger als die Arbeitslosenquoten der Männer (vgl. Abbildung 12). Im Jahr 2004 betrug sie 9,7 % und nahm somit gegenüber dem Jahr 2000 um -0,1 Prozentpunkte ab. Die Arbeitslosenquote der Männer belief sich 2004 auf 12,5 % und verzeichnete damit eine Zunahme um 2,2 Prozentpunkte gegenüber dem Jahr 2000. Im Vergleich zu Westdeutschland lagen die Arbeitslosenquoten der Frauen und der Männer in Nordrhein-Westfalen in allen betrachteten Jahren über dem Durchschnitt.

**Abbildung 12:** Entwicklung der Arbeitslosenzahlen und der Arbeitslosenquoten von Frauen und Männern in Nordrhein-Westfalen 2000 bis 2005.



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

Der Unterschied zwischen den Arbeitslosenquoten der Frauen und Männer wird allerdings im Jahr 2005 nach Einführung des SGB II deutlich geringer. Ab 2005 nimmt die Zahl der arbeitslosen Frauen überdurchschnittlich zu. Die niedrigere Frauenarbeitslosenquote vor 2005 war also auch darauf zurückzuführen, dass die registrierte Arbeitslosigkeit den Umfang der Frauenarbeitslosigkeit nur unzureichend beschrieben hat, u. a. weil Frauen aufgrund fehlender Leistungsansprüche und mangelnder Vermittlungsaussichten auf eine Arbeitslosmeldung verzichtet haben. Zum Teil dürften somit seit 2005 auch Frauen aus der so genannten Stillen Reserve in die Arbeitslosenstatistik einbezogen worden sein. Im Jahr 2002 betrug der Anteil der Frauen an der Stillen Reserve in Nordrhein-Westfalen 63,7 % (MGSFF 2005). Dabei waren Jüngere in der Stillen Reserve überdurchschnittlich vertreten:

31,7 % dieser Erwerbsfähigen waren unter 30 Jahre alt. Zudem weisen Personen, die zur Stillen Reserve gehören, zwar einen deutlich höheren Bildungsgrad als Arbeitslose, aber besonders häufig keinen Berufsabschluss auf. Dementsprechend setzt sich die Stille Reserve vor allem aus jüngeren Frauen zusammen, die ein höheres Bildungsniveau, jedoch überproportional keine Berufsausbildung aufweisen und (noch) keinen Zugang zum Arbeitsmarkt gefunden haben (MGSFF 2005). Aus der Umsetzung arbeitspolitischer Programme ist zudem bekannt, dass es sich bei den Arbeit suchenden Frauen, die nicht arbeitslos registriert sind, häufig um Berufsrück-

<sup>9</sup>Zur Stillen Reserve gehören vor allem Personen, die Arbeit suchend sind, ohne arbeitslos registriert zu sein, sowie Personen, die sich in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und in Warteschleifen des Bildungs- und Ausbildungssystems befinden (zur genaueren Definition vgl. ANBA 2005: 57).

kehrerinnen handelt, die nach einer Unterbrechung ihrer Erwerbstätigkeit aufgrund einer Familienphase wieder den Einstieg ins Erwerbsleben suchen.

Im Vergleich zu arbeitslosen Männern sind arbeitslose Frauen seltener langzeitarbeitslos. Sie sind etwas älter als arbeitslose Männer und weisen überproportional häufig eine abgeschlossene Berufsausbildung auf. Landesweit betrug der Anteil der Arbeitslosen mit abgeschlossener Berufsausbildung im September 2004 55,0 % (s. u.). Zu diesem Zeitpunkt verfügten 58,2 % der arbeitslosen Frauen über eine abgeschlossene Berufsausbildung, vorwiegend im Dienstleistungsbereich: der Anteil der Angestellten bei den arbeitslosen Frauen betrug in Nordrhein-Westfalen im September 2004 59,2 %, während er landesweit bei 38,6 % lag. Dementsprechend sind Frauen bei den arbeitslosen Arbeiter/innen unterdurchschnittlich häufig vertreten. Ihr Anteil lag hier im September 2004 bei 40,8 % – landesweit betrug er 61,4 %.

Frauen mit qualifizierten Bildungsabschlüssen tragen somit ein höheres Arbeitslosigkeitsrisiko als Männer mit gleichem Abschluss. Der Anteil der arbeitslosen Frauen mit betrieblicher Ausbildung war in Nordrhein-Westfalen im Jahr 2004 mit 45,3 % um 1,4 Prozentpunkte höher als der Anteil der Männer (43,9 %). Auch der Anteil der arbeitslosen weiblichen Fachhochschul-/Hochschulabsolventen (6,4 %) fiel um 1,2 Prozentpunkte höher aus als der Anteil der männlichen Absolventen (5,2 %). Bei den Arbeitslosen ohne abgeschlossene Berufsausbildung sind Frauen in Nordrhein-Westfalen hingegen unterrepräsentiert: ihr Anteil lag hier im Jahr 2004 bei 41,8 %, während er bei den Männern 47,2 % betrug. Hierfür ist vor allem der hohe Anteil gering qualifizierter Frauen an der Stillen Reserve ursächlich. Gerade Frauen ohne Berufsabschluss, die aber häufig einen hohen Bildungsabschluss aufweisen, haben sich in verstärktem Ausmaß vom Arbeitsmarkt zurückgezogen (MGSFF 2005).

Die **Jugendarbeitslosigkeit** hat sich in Nordrhein-Westfalen im Zeitraum 2000 bis 2004 nicht wesentlich verändert, die Arbeitslosenquote der Jugendlichen unter 25 Jahren blieb 2004 mit 9,1 % im Vergleich zum Jahr 2000 (9 %) nahezu konstant. 2005 stieg die Quote allerdings auf 11,9 % an. Auch hier dürfte die Veränderung im Wesentlichen auf die Einführung des SGB II zurückzuführen sein, die insbesondere bei den Jugendlichen unter 20 Jahren verdeckte Arbeitslosigkeit sichtbar gemacht hat. In dieser Altersgruppe stieg die Arbeitslosenquote 2004 auf 2005 von 3,6 % auf 7,4 %, während sie bei den Jugendlichen über 20 Jahren schwächer von 11,7 % auf 13,9 % stieg.

Im Vergleich zum westdeutschen Durchschnitt sind Jugendliche in Nordrhein-Westfalen insgesamt einem höheren Risiko ausgesetzt, arbeitslos zu sein. In Westdeutschland betrug 2005 die Arbeitslosenquote der Jugendlichen unter 20 Jahren 6,3 %, die der über 20-jährigen 12,7 %.

Auch im Hinblick auf Langzeitarbeitslosigkeit, die bei Jugendlichen bereits ab einer Dauer der Arbeitslosigkeit von sechs Monaten gezählt und statistisch erfasst wird, liegt Nordrhein-Westfalen schlechter als der westdeutsche Durchschnitt. Im September 2007 waren in Nordrhein-Westfalen 22,1 % aller arbeitslosen Jugendlichen unter 25 länger als sechs Monate arbeitslos; in Westdeutschland betrug dieser Anteil 18,3 %.

Die Zahl der **älteren Arbeitslosen** (50 bis 65 Jahre) sank in Nordrhein-Westfalen von 252.366 in 2000 auf 218.260 in 2004 und verringerte sich damit um 34.076. Dementsprechend ging der Anteil der älteren Arbeitslosen an allen Arbeitslosen in Nordrhein-Westfalen von 33,9 % im Jahr 2000 auf 24,7 % im Jahr 2004 zurück. 2005 stieg die Zahl zwar absolut wieder deutlich an (258.810), der Anteil an allen Arbeitslosen blieb mit 24,5 % allerdings nahezu konstant.

Im Vergleich zu Westdeutschland verringerte sich die Arbeitslosigkeit der Älteren in Nordrhein-Westfalen jedoch in deutlich geringerem Ausmaß. Im westdeutschen Durchschnitt ging die Anzahl arbeitsloser Älterer im Zeitraum von 2000 bis 2004 um 26,0% zurück, in Nordrhein-Westfalen betrug der Rückgang 13,5 %.

Ursächlich für den Rückgang der Arbeitslosigkeit Älterer dürfte vor allem die stark zugenommene Inanspruchnahme der Regelung des § 428 SGB III sein. Das wird insbesondere daran offensichtlich, dass sich der Anteil der 55-60-jährigen Arbeitslosen in Nordrhein-Westfalen von 2000 bis 2004 um 7,1 Prozentpunkte und der Anteil der 60-65-jährigen um 3,7 Prozentpunkte verringert hat. Der Anteil der 50-55-jährigen ist hingegen im gleichen Zeitraum um 1,6 Prozentpunkte gestiegen.

Die Anzahl arbeitsloser **Schwerbehinderter** ging in Nordrhein-Westfalen seit dem Jahr 2000 um 4.522 zurück. Im Jahr 2004 waren 45.717 Schwerbehinderte arbeitslos gemeldet. Ihr Anteil an allen Arbeitslosen betrug damit 5,2 %. Ähnlich wie bei der Frauenarbeitslosigkeit dürfte jedoch auch bei den Schwerbehinderten zu vermuten sein, dass die registrierte Arbeitslosigkeit den Umfang ihrer tatsächlichen Arbeitslosigkeit nicht ausreichend erfasst. Über die Anzahl der schwerbehinderten Arbeit Suchenden liegen in Deutschland bisher aber keine gesicherten Zahlen vor (Treinen 2002).

Gegenüber der durchschnittlichen Entwicklung in den westlichen Bundesländern ist die Anzahl der arbeitslosen Schwerbehinderten in Nordrhein-Westfalen im Zeitverlauf stärker zurückgegangen: in Westdeutschland betrug die Veränderungsrate 2004 gegenüber 2000 -7,1 %, während Nordrhein-Westfalen eine Veränderungsrate von -9,0 % verzeichnete.

Allerdings ist die Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter in Nordrhein-Westfalen im Vergleich zum westdeutschen

Durchschnitt immer noch stärker ausgeprägt. So betrug 2005 der Anteil der schwerbehinderten Arbeitslosen an allen Arbeitslosen in Westdeutschland 3,8 %, in Nordrhein-Westfalen lag dieser Anteil im gleichen Jahr bei 4,1 %. In Nordrhein-Westfalen wie in Westdeutschland profitieren die schwerbehinderten Arbeitslosen deutlich weniger vom Aufschwung am Arbeitsmarkt 2006 und 2007; im September 2007 lag ihr Anteil an allen Arbeitslosen wieder bei 5,1 % (Westdeutschland: 5,0%).

Die Arbeitslosigkeit von **Spätaussiedlern** entwickelte sich in Nordrhein-Westfalen in den letzten Jahren kontinuierlich rückläufig. So verringerte sich die Anzahl der arbeitslos gemeldeten Spätaussiedler von 18.509 im Jahr 2000 auf 12.449 im Jahr 2004.

Dies dürfte vor allem auf die seit Jahren sinkenden Zugzugszahlen zurückzuführen sein. Im Vergleich gestaltete sich die Abnahme der Arbeitslosenzahlen bei den Spätaussiedlern in Nordrhein-Westfalen überdurchschnittlich: die Veränderungsrate 2004 gegenüber 2000 belief sich hier auf -32,7 %, während sie in Westdeutschland -30,5 % betrug.

**Ausländer** sind in Nordrhein-Westfalen nach wie vor stark von Arbeitslosigkeit betroffen. Die Anzahl arbeitsloser gemeldeter Ausländer stieg seit dem Jahr 2000 um 12,1 % auf 161.771 im Jahr 2004. Ihr Anteil an allen Arbeitslosen in Nordrhein-Westfalen belief sich im Jahr 2004 auf 18,0 %. Die Arbeitslosenquote der Ausländer, auf der Basis der abhängigen zivilen Erwerbspersonen, nahm im Zeitverlauf um 3,3 Prozentpunkte zu (2000: 19,7 %; 2004: 23,0 %). Sie lag in allen Jahren deutlich über dem Landesdurchschnitt sowie über dem Durchschnitt der westlichen Bundesländer.

Der Anteil der Arbeitslosen **mit abgeschlossener Berufsausbildung** ist in Nordrhein-Westfalen in den letzten Jahren sichtbar gestiegen. Gegenüber dem Jahr 2000 nahm der Anteil der Arbeitslosen, die eine Ausbildung absolviert hatten, um 4,5 Prozentpunkte zu und betrug im Jahr 2004 55,0 %. Davon hatten 80,8 % eine betriebliche Ausbildung abgeschlossen (2000: 81,4 %). Der Anteil der Fachhochschul-/Hochschulabsolventen stieg seit 2000 um 1,4 Prozentpunkte und lag im Jahr 2004 bei 10,4 %. Der Anteil der Arbeitslosen mit Berufsfach-/Fachschiulabschluss verringerte sich hingegen um 0,9 Prozentpunkte auf 8,8 % (2004).

Der Anteil der Arbeitslosen **ohne abgeschlossene Berufsausbildung** ging dementsprechend zurück und verringerte sich gegenüber dem Jahr 2000 auf 45,0 % im Jahr 2004. Dieser rückläufige Anteil der Arbeitslosen ohne Berufsausbildung dürfte vor allem darauf zurückzuführen sein, dass sie häufiger als Personen mit Berufsausbildung eine geringfügige Beschäftigung aufnehmen (vgl. Kapitel 1.2.5). Auch die Inanspruchnahme der Regelung des § 428 SGB III durch älterer Arbeitslose, die keine

Berufsausbildung aufweisen, könnte eine Ursache dafür sein, dass der Anteil der Arbeitslosen ohne Berufsausbildung in den letzten Jahren zurückgegangen ist.

Im Vergleich zum westdeutschen Durchschnitt tragen dennoch Personen ohne Berufsausbildung in Nordrhein-Westfalen weiterhin ein deutlich höheres Arbeitslosigkeitsrisiko.

### 1.5.3 Dauer der Arbeitslosigkeit/ Langzeitarbeitslosigkeit.

Die Langzeitarbeitslosigkeit hat in Nordrhein-Westfalen weiter zugenommen. Im Jahr 2004 waren 368.426 Personen länger als ein Jahr arbeitslos. Gegenüber dem Jahr 2000 ist die Anzahl der Langzeitarbeitslosen um 7,4 % gestiegen. Die Zunahme der Langzeitarbeitslosigkeit lag damit um 2,4 Prozentpunkte über dem westdeutschen Durchschnitt: hier stieg die Anzahl der Langzeitarbeitslosen von 2000 bis 2004 um 5,0 %.

Im Jahr 2005 waren 418.052 Personen in NRW langzeitarbeitslos<sup>10</sup>. Ihr Anteil an allen Arbeitslosen betrug 40,3 % und fiel damit 5,3 Prozentpunkte höher aus als im westdeutschen Durchschnitt (35,0 %).

Überdurchschnittlich von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen sind Ältere ab 50 Jahren. Im Jahr 2005 betrug der Anteil der Langzeitarbeitslosen an den Arbeitslosen ab 50 Jahren in Nordrhein-Westfalen 57,2 %.

Von den älteren Langzeitarbeitslosen in Nordrhein-Westfalen waren im Jahr 2005 42,8 % Frauen. Im Vergleich zu ihrem Anteil an allen Arbeitslosen (44,0 %) waren ältere Frauen somit unterdurchschnittlich von Langzeitarbeitslosigkeit Älterer betroffen.

Der Anteil der Ausländer/innen an den älteren Langzeitarbeitslosen fiel ebenfalls unterdurchschnittlich aus: er betrug im Jahr 2005 14,9 %, während der Anteil der Ausländer/innen an allen Arbeitslosen landesweit bei 19,0% lag.

Ältere Langzeitarbeitslose verfügen im Vergleich zu allen Arbeitslosen in Nordrhein-Westfalen häufiger über eine Berufsausbildung: im Jahr 2005 wiesen 45,4 % eine betriebliche oder außerbetriebliche Lehre auf. Landesweit verfügten 41,2 % der Arbeitslosen über eine betriebliche/außerbetriebliche Lehre. Dementsprechend sind ältere Langzeitarbeitslose seltener ohne Berufsausbildung: 45,1 % hatten 2005 keine Berufsausbildung. Landesweit waren 49,5 % der Arbeitslosen ohne Berufsausbildung. Hinsichtlich der Fachschulausbildung sowie der Fach-

<sup>10</sup> Daten zu den Langzeitarbeitslosen in NRW und in Westdeutschland für das Jahr 2005 beruhen auf ergänzenden Auswertungen aus dem IT-Vermittlungssystem der BA. Sie sind aufgrund der Umstellung der Statistiken der BA im Zusammenhang mit dem Inkrafttreten des SGB II nicht mit den Vorjahreswerten vergleichbar.

hochschul- und Hochschulausbildung bestanden 2005 zwischen älteren Langzeitarbeitslosen und allen Arbeitslosen in NRW keine Unterschiede.

Wesentlich häufiger als die übrigen Arbeitslosen weisen ältere Langzeitarbeitslose gesundheitliche Einschränkungen auf. Im Jahr 2005 waren 41,9 % der älteren Langzeitarbeitslosen in Nordrhein-Westfalen gesundheitlich beeinträchtigt, während dies für die Arbeitslosen insgesamt für 22,9 % zutrifft.

10,0 % der älteren Langzeitarbeitslosen waren 2005 schwerbehindert. Damit war der Schwerbehindertenanteil dieser Altersgruppe doppelt so hoch wie der Anteil der Schwerbehinderten an allen Arbeitslosen (4,8 %).

## 1.6 Soziale Eingliederung.

### 1.6.1 Armutsquote und Entwicklung im Bereich des SGB II.

Im März 2006 waren in Nordrhein-Westfalen 901.033 Bedarfsgemeinschaften mit insgesamt knapp 1,7 Mio. Personen von Leistungen der Grundsicherung nach SGB II abhängig. Gemessen an der Zahl der westdeutschen Bedarfsgemeinschaften bzw. Hilfebedürftigen betrug der Anteil mehr als 34 % und lag damit über dem Anteil Nordrhein-Westfalens an der Bevölkerung Westdeutschlands (26,7 %). Entsprechend lag der Anteil der Hilfebedürftigen an der Bevölkerung insgesamt in Nordrhein-Westfalen bei 9,4 %, wohingegen der Anteil im westdeutschen Durchschnitt bei 7,3 % lag.

Die Zahl der Bedarfsgemeinschaften ist gegenüber dem

Vorjahresmonat März 2006 in Nordrhein-Westfalen um 19,8 % gestiegen (vgl. Tabelle 12). Auf die Anzahl der Hilfebedürftigen bezogen, betrug die Steigerungsrate 20,6 %. Überdurchschnittlich gestiegen sind die Anzahl der Jugendlichen und die Anzahl der Alleinerziehenden. Ein Problem Alleinerziehender ist immer noch die mangelnde Betreuungsmöglichkeit für Kinder, das die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit erschwert.

In mehr als 30 % der Bedarfsgemeinschaften leben Kinder unter 15 Jahren, die die Mehrheit der nichterwerbstätigen Hilfebedürftigen stellen. Von allen Personen in Bedarfsgemeinschaften sind mindestens 718.444 und damit mehr als 42 % Kinder und Jugendliche unter 25 Jahren. Mehr als 35 % sind erwerbsfähig, weil sie 15 Jahre und älter sind, allerdings ist nur ein kleinerer Teil von ihnen arbeitslos, weil in dieser Altersgruppe auch Schüler/innen, Auszubildende, Maßnahmeteilnehmer/innen und junge Eltern zu finden sind, die dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen.

Bezogen auf die Bevölkerung in diesem Alter stellen die Kinder und Jugendliche mit Arbeitslosengeld II Bezug 15 % dar; Kinder und Jugendlichen sind in also besonderer Weise von Armut betroffen. Die mit Armut verbundenen Einschränkungen sind nicht zuletzt Einschränkungen der Bildungschancen. Auch vor dem Hintergrund, dass für Nordrhein-Westfalen im Ländervergleich ein überdurchschnittlich enger Zusammenhang zwischen sozialer Herkunft und Kompetenzerwerb festgestellt wurde (vgl. PISA Konsortium Deutschland 2005: 31), steht insbesondere das Bildungssystem in Nordrhein-Westfalen vor der Herausforderung, Benachteiligungen zu kompensieren und auch angesichts des demografischen Wandels die Bildungsressourcen verstärkt zu nutzen.

**Tabelle 12:** Anzahl und Struktur der Bedarfsgemeinschaften nach SGB II in Nordrhein-Westfalen.

	März 2006	in %	Veränderung gegenüber Vorjahresmonat
Bedarfsgemeinschaften insgesamt	901.033	100,0%	19,8%
Anteil BG mit Kindern unter 15 Jahren	277.367	30,8%	1,9%
Personen in Bedarfsgemeinschaften	1.689.407	100,0%	20,6%
davon: erwerbsfähige Hilfebedürftige	1.210.227	71,6%	19,3%
..... Männer	608.546	50,3%	18,0%
..... Frauen	601.592	49,7%	20,5%
.....15 bis unter 25 Jahren	253.720	21,0%	33,9%
.....25 bis unter 55 Jahren	823.412	68,0%	17,2%
.....55 Jahre und älter	133.095	11,0%	8,5%
..... Alleinerziehende	124.403	10,3%	36,8%
davon: nichterwerbsfähige Hilfebedürftige	479.180	28,4%	24,1%
..... Männer	244.994	51,1%	24,7%
..... Frauen	234.173	48,9%	23,4%
..... unter 15 Jahren	464.724	97,0%	24,2%
..... über 15 Jahren	14.456	3,0%	21,9%

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2006.

Von Armut betroffen sind auch Erwerbstätige vor allem in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen, Teilzeitarbeit, mit geringen Stundenlöhnen sowie kurzfristigen Arbeitsverhältnissen: Zwischen 1999 und 2003 ist das Armutsrisiko besonders bei Haushalten in mittleren und unteren Einkommenssegmenten stark angestiegen (Sozialbericht NRW 2004: 201). Im Mai 2003 waren 33,7 % der als arm eingestuftten Personen erwerbstätig (Sozialbericht NRW 2004: 213). Das Armutsrisiko steigt mit sinkender Qualifikation: 42,6 % derer, die im Jahr 2004 in Nordrhein-Westfalen unterhalb der relativen Armutsschwelle lebten, besaßen keinen beruflichen Abschluss, während dieser Anteil bei der nichtarmen Bevölkerung nur 16,7 % betrug.

### 1.6.2 Ausländerinnen und Ausländer.

2004 lebten in Nordrhein-Westfalen über 1,9 Millionen Ausländerinnen und Ausländer. Die Zahl hat nach deutlichen Steigerungen in den 1990er Jahren seit 2000 von 11,1 % auf 10,8 % im Jahre 2004 leicht abgenommen. Der Ausländeranteil betrug 2004 bundesweit 8,9 % und bezogen auf Westdeutschland 10,2 %. Nordrhein-Westfalen ist nach Baden-Württemberg (12 %) und Hessen (11,4 %) das Flächenland mit dem drittgrößten Ausländeranteil, davon ein Drittel türkische Staatsbürgerinnen und -bürger.

Deutlich höher ist der Anteil der Bevölkerung mit einem Migrationshintergrund; hier werden zur Bevölkerung mit einem ausländischen Pass Deutsche gezählt, die als Spätaussiedler/innen in den letzten fünf Jahren eingewandert sind und eingebürgerte Deutsche, die selbst oder von denen mindestens ein Elternteil nicht in Deutschland geboren sind. Der Anteil betrug Anfang

2005 in Nordrhein-Westfalen 22,9 % und in Westdeutschland 21,5 %. Bei der Altersgruppe der unter 25-jährigen ist der Anteil mit über 34 % deutlich höher (Konsortium Bildungsberichterstattung 2006).

Die Zahl der ausländischen Erwerbspersonen ist mit 11,3 % gemessen am Bevölkerungsanteil insgesamt leicht überdurchschnittlich. Allerdings ist ein großer Teil von ihnen von Arbeitslosigkeit betroffen. Die schwache Stellung der Ausländer/innen am Arbeitsmarkt zeigt sich auch am überdurchschnittlichen Anteil derjenigen, die als Arbeiter/innen beschäftigt sind (vgl. Tabelle 13).

Familienangehörige) bei 10,6 % und damit nur leicht unter der Selbständigenquote insgesamt (11,1 %).

Der Anteil der Ausländer/innen an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten betrug 2004 7,5 %. Dabei ging die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit ausländischem Pass seit 2000 um mehr als 16 % zurück, während der Rückgang insgesamt nur 4,7 % betrug und die Zahl der Ausländer/innen in diesem Zeitraum um 2,7 % abnahm. Die ausländischen Erwerbstätigen waren stärker als die deutschen Erwerbstätigen vom Strukturwandel des Beschäftigungssystems betroffen.

Die schwächere Beteiligung der ausländischen Bevölkerung setzt sich im Bildungssystem fort. Insgesamt betrug der Anteil ausländischer Kinder und Jugendlicher an allen Schülerinnen und Schülern im Jahr 2004 12,3 %. An den Hauptschulen betrug der Anteil 22,1 %, an den Gymnasien des Landes dagegen 4,8 %. Mit einem Abbrecherquote von 14,4 % haben 2004 überproportional viele ausländische Schülerinnen und Schüler die Schule ohne Abschluss verlassen (Gesamt-Abbrecherquote: 6,9 %).

**Tabelle 13:** Bevölkerung im März 2004 nach Staatsangehörigkeit, Stellung zum Erwerbsleben und Stellung im Beruf in Tausend.

	Bevölkerung insgesamt	Ausländer/innen	
		Anzahl	Anteil an der jeweiligen Bevölkerungsgruppe
Bevölkerung	18.070	1.957	10,8 %
Erwerbspersonen	8.336	943	11,3 %
Erwerbstätige, darunter	7.401	729	9,9 %
Selbstständige und mithelfende Familienangehörige	822	77	9,4 %
Arbeiterinnen und Arbeiter	2.220	401	18,1 %
Angestellte und Beamte	4.359	250	5,7 %
Erwerbslose	721	214	29,7 %
Nichterwerbspersonen	9.733	1.014	10,4 %

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2006.

Deutlich verschlechtert hat sich die Beteiligung ausländischer Jugendlicher am Ausbildungsmarkt. Betrug die Zahl der entsprechenden Auszubildenden 2000 noch 28.410, so nahm sie bis 2004 um fast 10.000 Auszubildenden auf 18.619 ab. Entsprechend ist der Anteil ausländischer Auszubildender an allen Auszubildenden von 8,3% (2000) auf 5,9% (2004) zurückgegangen.

## **1.7 Szenarien zur künftigen Beschäftigungs- und Qualifikationsentwicklung.**

### **1.7.1 Beschäftigung und Arbeitslosigkeit.**

Aufgrund der Entwicklungen von Arbeitskräfteangebot und Arbeitskräftebedarf ist davon auszugehen, dass der nordrhein-westfälische Arbeitsmarkt auch in den nächsten Jahren von hoher Unterbeschäftigung gekennzeichnet sein wird. Auf der Grundlage einer IAB-Projektion der Arbeitsmarktbilanz kann jedoch vermutet werden, dass sich die Unterbeschäftigung<sup>11</sup> bis zum Jahr 2015 etwas verringern wird. Für Westdeutschland geht die IAB-Projektion davon aus, dass der Anteil der Unterbeschäftigung am Arbeitskräfteangebot von 8,9 % im Jahr 2000 um 0,5 Prozentpunkte auf 8,4 % im Jahr 2015 sinken wird (IAB 2005a). Dieser Rückgang ist allein auf den steigenden Arbeitskräftebedarf zurückzuführen, da das Arbeitskräfteangebot gemäß der Projektion erst nach 2015 abnehmen wird.

Entsprechend des steigenden Arbeitskräftebedarfs wird in der IAB-Projektion angenommen, dass die Anzahl der Erwerbstätigen in Westdeutschland bis zum Jahr 2015 um 1,1 Mio. (5,1 %) zunehmen wird (IAB 2005).

Die sektorale Beschäftigungsentwicklung setzt dabei im Wesentlichen die bisherigen Grundtendenzen des Strukturwandels fort: in der Land- und Forstwirtschaft und im Produzierenden Gewerbe wird es weitere Anteilsverluste der Beschäftigung geben, während die Dienstleistungsbranchen weitere Beschäftigungsgewinne verzeichnen werden. Innerhalb des Dienstleistungssektors wird sich die Arbeitsteilung zwischen öffentlichen, halböffentlichen und privaten Anbietern von Dienstleistungen insbesondere zugunsten von privaten verschieben. Dies wird sich vor allem im Gesundheitswesen, in Bildung und Wissenschaft und bei kulturellen Dienstleistungen vollziehen (IAB 2005). Zudem werden starke Beschäftigungsgewinne bei den unternehmensbezogenen Dienstleistungen erwartet.

Vor dem Hintergrund der dargestellten sozioökonomischen Entwicklungen in der vorliegenden Analyse lässt die IAB-Projektion vermuten, dass sich die Verringerung der Unterbeschäftigung in Nordrhein-Westfalen in geringerem Ausmaß vollziehen wird als im westdeutschen Durchschnitt. Eine Ursache hierfür dürfte das tendenziell

geringere Wirtschaftswachstum in Nordrhein-Westfalen sein, das einen geringeren Anstieg des Arbeitskräftebedarfs zur Folge haben wird. Auch die sektorale Beschäftigungsentwicklung kann dazu führen, dass sich die Unterbeschäftigung in Nordrhein-Westfalen unterdurchschnittlich verringert. Setzen sich hier die bisherigen Tendenzen fort, wird das Produzierende Gewerbe im Vergleich zum westdeutschen Durchschnitt deutlich höhere Beschäftigungseinbußen verzeichnen, die auch durch höhere Zuwachsraten bei der unternehmensbezogenen Dienstleistungen nicht ausgeglichen werden können.

### **1.7.2 Zukünftige Entwicklung der sektoralen Wirtschafts- und Qualifikationsstruktur.**

Seit über zwei Jahrzehnten steigen die Qualifikationsanforderungen im deutschen Beschäftigungssystem kontinuierlich an. Diese Entwicklung, die sich seit Beginn der 1990er Jahre noch beschleunigt hat, hat einen qualifikatorischen Strukturwandel in Richtung einer Höherqualifizierung zur Folge (Reinberg 1999: 435). Dies kommt u. a. in der langfristigen Entwicklung der qualifikationspezifischen Arbeitslosenquoten zum Ausdruck. Wie auch in der vorliegenden sozioökonomischen Analyse deutlich wurde, tragen Akademiker das geringste Arbeitslosigkeitsrisiko, während die gering Qualifizierten das höchste Arbeitslosigkeitsrisiko aufweisen.

Im Zeitverlauf klafft die Schere des Arbeitslosigkeitsrisikos zwischen den unteren und oberen Qualifikationsebenen immer stärker auseinander, mit der Folge, dass Personen ohne bzw. mit geringer formaler beruflicher Qualifikation die schlechteste Position auf dem Arbeitsmarkt einnehmen (Reinberg 1999: 435).

Hinter diesen qualifikatorischen Strukturverschiebungen im Beschäftigungssystem stehen deutliche Stellenverluste für gering Qualifizierte, leichte Zugewinne für beruflich Qualifizierte und massive Stellenzuwächse bei den Akademikern (Reinberg/Hummel 2004: 3). Diese grundlegenden Trends werden sich gemäß Bedarfsprojektionen des IAB und der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) auch zukünftig fortsetzen. Der Bedarf an hoch Qualifizierten wird weiter steigen, während für die gering Qualifizierten weiterhin massive Beschäftigungsverluste erwartet werden (Reinberg/Hummel 2004: 5).

Eine zentrale Ursache für den qualifikatorischen Strukturwandel liegt in der Entwicklung der Tätigkeitsfelder, in denen die verschiedenen Qualifikationsgruppen schwerpunktmäßig beschäftigt sind. Die Tätigkeitsstruktur wird maßgeblich sowohl durch den sektoralen Struktur-

<sup>11</sup> Unter dem Begriff „Unterbeschäftigung“ werden Arbeitslosigkeit, Stille Reserve und entlastende Beschäftigungsförderung zusammengefasst (ANBA 2004: 17).

wandel als auch durch neue Produktionstechniken und Organisationsmöglichkeiten, d. h. also im weitesten Sinne durch den technischen Fortschritt bedingt (Reinberg 1999: 438). Die Tätigkeit, die an einem Arbeitsplatz auszuführen ist, bestimmt dabei innerhalb enger Grenzen die Zuordnung eines Arbeitsplatzes zu einer Qualifikationsebene und damit die bedarfsseitig gegebene Qualifikationsstruktur (Reinberg 1999: 438). Die langfristigen Trends und Entwicklungsperspektiven der Tätigkeitsfelder und -niveaus in Deutschland wurden im Jahr 1999 in einer IAB/Prognos Studie zur Veränderung der Arbeitslandschaft beschrieben (Weidig u. a.1999; Dostal/Reinberg 1999).

Gemäß der IAB/Prognos Studie werden die sekundären Dienstleistungstätigkeiten mit den Schwerpunkten „Forschung und Entwicklung“, „Organisation und Management“ und „Beraten, Betreuen, Lehren, Publizieren“ auch zukünftig die größte Wachstumsdynamik aufweisen. Gegenüber dem Jahr 1995 wird der Beschäftigungsanteil in diesen Einsatzfeldern bis zum Jahr 2010 insgesamt um 5,3 Prozentpunkte zunehmen (vgl. Abbildung 13).

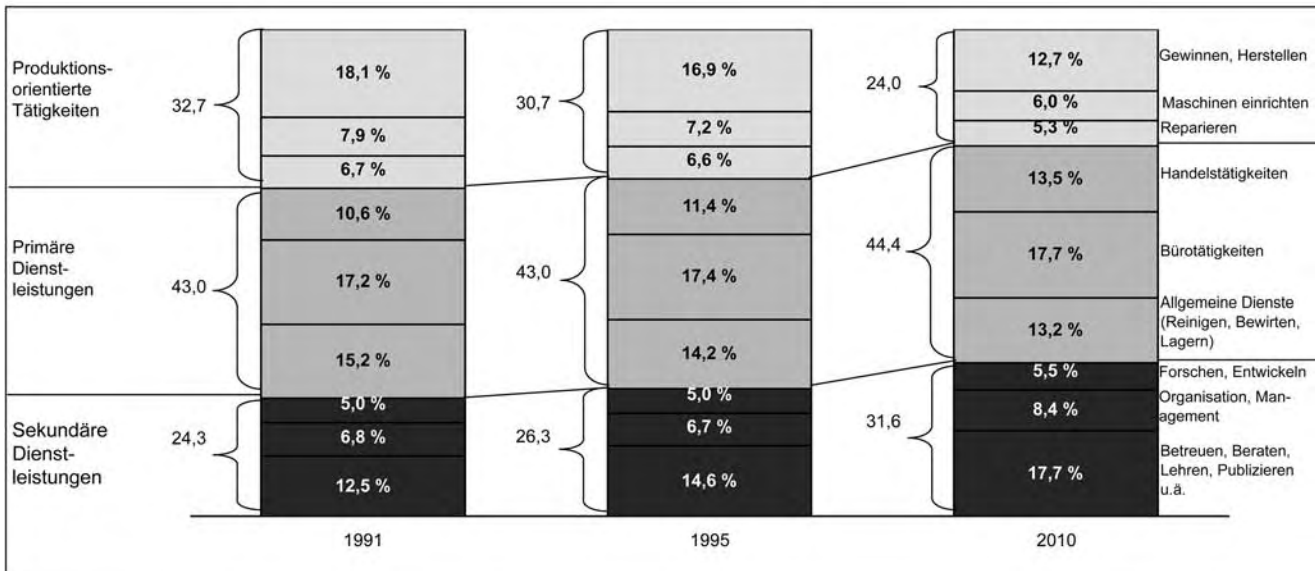
Die primären Dienstleistungstätigkeiten (Handels- und Bürotätigkeiten, allgemeine Dienste wie Reinigen, Bewirten, Transportieren, Sichern) werden hingegen bis zum Jahr 2010 nur einen leichten Anteilsgewinn von 1,4 Prozentpunkten zu verzeichnen haben.

Bei den produktionsorientierten Tätigkeiten (Gewinnen und Herstellen, Maschinen einrichten und warten, Reparieren) wird sich der Trend der Vergangenheit fortsetzen: für diese Tätigkeitsfelder wird bis 2010 ein weiterer Beschäftigungsrückgang um 6,7 Prozentpunkte erwartet.

Da ein enger Zusammenhang zwischen diesen Tätigkeitsfeldern und der formalen Qualifikation der Beschäftigten besteht, lassen die Projektionen auch Schlüsse über die zukünftigen Veränderungen des Qualifikationsbedarfs zu. So sind Akademiker überwiegend im Bereich mit der höchsten Wachstumsdynamik, den sekundären Dienstleistungstätigkeiten, beschäftigt. Gering Qualifizierte sind hingegen hauptsächlich im rückläufigen Bereich der produktionsorientierten Tätigkeiten und den primären Dienstleistungstätigkeiten mit eher geringen Wachstumserwartungen beschäftigt, aber kaum in den expandierenden sekundären Dienstleistungstätigkeiten (Reinberg 1999: 438).

Je höher das Wachstumspotenzial der Tätigkeitsfelder, desto höher ist also auch das Ausbildungsniveau der Beschäftigten. Dementsprechend geht die IAB/Prognos Projektion davon aus, dass es bis zum Jahr 2010 höhere Beschäftigungsanteile bei den anspruchsvolleren Tätigkeiten und starke Beschäftigungsverluste bei den einfachen und Hilfstätigkeiten geben wird (vgl. Abbildung 14). So wird erwartet, dass der Anteil der hochqualifizierten Tätigkeiten (Organisation und Management, qualifizierte Forschung und Entwicklung, akademische Betreuung und Beratung, Lehren, Publizistik u. ä.) gegenüber dem Jahr 1995 um 3,9 Prozentpunkte zunehmen wird.

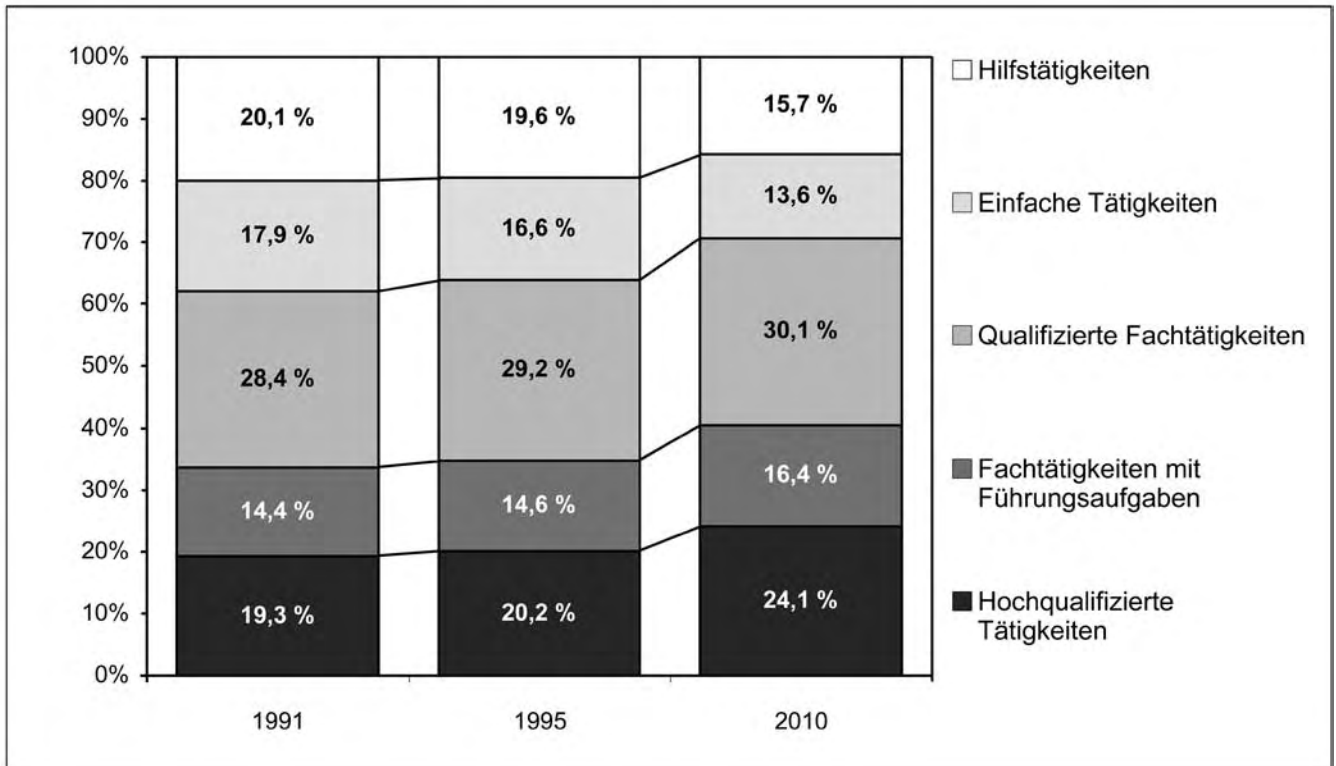
**Abbildung 13:** Erwerbstätige (ohne Auszubildende) nach Tätigkeitsfeldern – Deutschland 1991, 1995 und 2010 (in Prozent)



Quelle: IAB/Prognos Projektion 1999 in Reinberg 1999: 439.



**Abbildung 14:** Erwerbstätige (ohne Auszubildende) nach Tätigkeitsfeldern in Deutschland 1991, 1995 und 2010 (in Prozent)



Quelle: IAB/Prognos Projektion 1999 in Reinberg 1999: 440.

Fachtätigkeiten mit Führungsaufgaben werden gemäß der Projektion ebenfalls zunehmen, gegenüber dem Jahr 1995 um 1,8 Prozentpunkte. Deutlich geringer wird hingegen das Entwicklungspotenzial für die Tätigkeiten mit mittlerem Anforderungsprofil eingeschätzt. Der Anteil der Erwerbstätigen, die qualifizierte Fachtätigkeiten ausüben, wird im Vergleich zum Jahr 1995 bis 2010 nur um 0,9 Prozentpunkte ansteigen. Bei den einfachen Tätigkeiten wird hingegen von 1995 bis 2010 mit einem Anteilsverlust von 3 Prozentpunkten gerechnet.

Laut der IAB/Prognos Projektion wird sich der qualifikatorische Strukturwandel weiterhin am härtesten auf die Hilfstätigkeiten auswirken. Gegenüber dem Jahr 1995 wird bis zum Jahr 2010 ein weiterer Anteilsrückgang von fast 4 Prozentpunkten erwartet und dies nicht nur bei den Produktions-, sondern auch bei den primären Dienstleistungstätigkeiten (Reinberg 1999: 440). Folglich ist davon auszugehen, dass die Wachstumsdynamik umso größer ist, je höher die Arbeitsplatzanforderungen sind.

Angesichts des steigenden Bedarfs an qualifizierten und hochqualifizierten Arbeitskräften stellt sich die Frage, inwieweit die Entwicklung des qualifikationsspezifischen Arbeitsangebots mit dieser Dynamik Schritt halten kann. Aufgrund der demographischen Entwicklung und der Qualifikationstrends in der Bevölkerung ist es durchaus möglich, dass es bereits mittelfristig zu einem Fachkräftemangel kommen kann (Reinberg/Hummel 2004: 5). So limitiert die demographische Entwicklung zum einen den Umfang des qualifizierten Arbeitskräf-

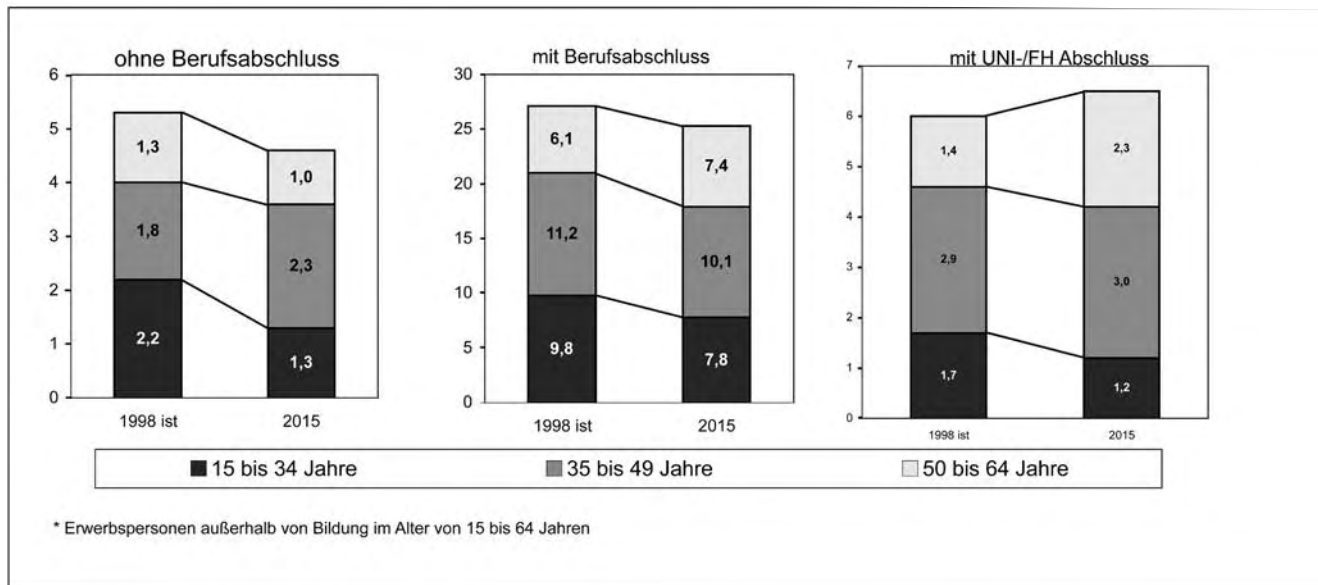
tenwachstums. Zum anderen können sinkende Jahrgangsstärken jedoch innerhalb bestimmter Grenzen durch erhöhte Qualifizierungsanstrengungen ausgeglichen werden. Dementsprechend hat die Bildungsexpansion den Strukturwandel zu immer anspruchsvolleren Arbeitsplätzen über lange Zeit entscheidend gestützt (Reinberg/Hummel 2004: 6). Seit Beginn der 1990er Jahre ist jedoch die Bildungsexpansion zum Stillstand gekommen, was auch in der Qualifikationsentwicklung der Bevölkerung zum Ausdruck kommt. Verringerten sich die Anteile der Ungelernten an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter bis Anfang der 1990er Jahre noch massiv, besitzt seither etwa ein Drittel der westdeutschen Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter keinen Berufsabschluss (Reinberg/Hummel 2004: 6). Nur bei den Frauen ging der Anteil Ungelernter massiv zurück, während im Gegenzug immer mehr einen Berufsabschluss erwarben. Dementsprechend beruht das verbesserte Qualifikationsniveau der westdeutschen Bevölkerung überwiegend auf den verstärkten Bildungsanstrengungen von Frauen (vgl. Kapitel 1.4.1).

Die Bildungsstagnation kann dazu führen, dass der steigende Fachkräftebedarf der Wirtschaft nicht ausreichend abgedeckt werden kann. Nach einer BLK-Angebotsprojektion ist bereits bis zum Jahr 2015 bei den Erwerbspersonen mit Hochschulabschluss und in abgeschwächter Form auch bei den Erwerbspersonen mit abgeschlossener Berufsausbildung mit einer Mangelsituation zu rechnen (Reinberg/Hummel 2004: 8). Hingegen wird das Angebot an Arbeitskräften ohne Berufsab-

schluss auch zukünftig den Bedarf deutlich übersteigen. Dabei wird sich die Altersstruktur insbesondere bei den akademisch und beruflich Qualifizierten massiv nach oben verschieben (vgl. Abbildung 15). So wird bis zum Jahr 2015 von einem Zuwachs bei den älteren hoch Qualifizierten von fast einer Million und einem Minus von 0,5 Millionen bei den jungen Akademikern ausgegangen. Von einer ähnlichen Entwicklung wird bei den beruflich qualifizierten Fachkräften ausgegangen: bei den jungen

und mittleren Altersgruppen wird ein Angebotsrückgang von rund 3 Millionen projiziert, bei den älteren jedoch ein Zuwachs von etwa 1,3 Millionen. Dementsprechend wären von den hoch Qualifizierten im Jahr 2015 bereits 38 Prozent im Alter von 50 bis 64 Jahren und nur noch 19 Prozent jünger als 35 Jahre (Reinberg/Hummel 2004: 9). In abgeschwächter Form wird es sich bei den mittleren Qualifikationsstufen ähnlich verhalten.

**Abbildung 15:** Erwerbspersonen\* 1998 und 2015 in Deutschland nach Qualifikationsebenen und Altersgruppen in Millionen.



Quelle: BLK-Angebotsprojektion, Berechnungen von Reinberg/Hummel in Reinberg/Hummel 2004: 9.

Im Jahr 2015 werden daher die 50 bis 64-jährigen die mit Abstand beste Qualifikationsstruktur der hier betrachteten Altersgruppen aufweisen. Sie werden dann nicht nur die höchsten Akademikeranteile (22 %), sondern auch die geringsten Ungelerntenquoten besitzen (9 %) (Reinberg/Hummel 2004: 9).

Die zukünftigen Entwicklungen der qualifikationsspezifischen Arbeitskräftenachfrage und des Arbeitskräfteangebots werden auch den Arbeitsmarkt in Nordrhein-Westfalen prägen. Vor dem Hintergrund der bisherigen sozioökonomischen Entwicklungen, vor allem des stärkeren Beschäftigungsabbaus im Produzierenden Gewerbe, könnte Nordrhein-Westfalen auf der Nachfrageseite stärker als der westdeutsche Durchschnitt vom Rückgang der produktionsorientierten Tätigkeiten und vom Bedeutungsverlust der einfachen und Hilfstätigkeiten betroffen sein. Auf der Angebotsseite könnten rückläufige Abiturientenquoten, ein weiter sinkendes Ausbildungsplatzangebot und eine unterdurchschnittliche Beteiligung an Aus- und Weiterbildung dazu führen, dass die nordrhein-westfälische Wirtschaft in verstärktem Ausmaß mit einem Fachkräftemangel konfrontiert wird.

## 1.8 Regionale Disparitäten am Arbeitsmarkt.

Der Arbeitsmarkt in Nordrhein-Westfalen weist erhebliche regionale Disparitäten auf. Insgesamt ist die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Zeitraum von 2000 bis 2006 um -5,9 % gesunken (vgl. Tabelle 14). Dieser Entwicklung liegen unterschiedlich starke Beschäftigungsverluste in den Regionen des Landes zugrunde. So weist das Ruhrgebiet, wie schon in der Vergangenheit, im Vergleich zum Landes- und westdeutschen Durchschnitt einen überdurchschnittlichen Abbau der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung auf (vgl. Tabelle 14). Im Zeitraum von 2000 bis 2006 hatte jedoch die Region Bergisches Städtedreieck noch weit aus stärkere Beschäftigungsverluste als das Ruhrgebiet zu verzeichnen (-12,7 %). Auch die Regionen Hellweg-Hochsauerland und Mittlerer Niederrhein waren im Vergleich zum Landes- und westdeutschen Durchschnitt von einem überdurchschnittlich hohen Beschäftigungsabbau gekennzeichnet. Hingegen wiesen die Regionen Aachen, Ostwestfalen-Lippe, Bonn/Rhein-Sieg, Düsseldorf/Mettmann, Köln und Siegen-Wittgenstein/ Olpe unterdurchschnittliche Beschäftigungsverluste auf. Den geringsten Beschäftigungsabbau im Betrachtungszeitraum verzeichnete die Region Münsterland (-1,6 %).

## 1. Sozioökonomische Analyse im makroökonomischen Zusammenhang

Die Arbeitslosenquoten fallen in den Regionen ebenfalls unterschiedlich aus. Die höchste Arbeitslosenquote weist das Ruhrgebiet auf: sie betrug im Mai 2006 15,8 % und lag damit um 3,7 Prozentpunkte über dem Landesdurchschnitt (vgl. Tabelle 14). Auch die Region Bergisches Städtedreieck hat mit 14,1 % eine überdurchschnittliche

Arbeitslosenquote zu verzeichnen. Sie fällt jedoch, trotz des höheren Beschäftigungsrückgangs im betrachteten Zeitraum, um 1,7 Prozentpunkte niedriger aus als im Ruhrgebiet. Dies verdeutlicht, dass das Ruhrgebiet besonders von Arbeitslosigkeit betroffen ist.

**Tabelle 14:** Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und Arbeitslosenquoten in den Regionen Nordrhein-Westfalens<sup>12</sup>

Region	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte			Arbeitslosenquote <sup>13</sup>
	2000	2006	Veränderung 2006/2000 in %	September 2006
Ruhrgebiet	1.583.784	1.463.206	-7,6	15,8 <sup>14</sup>
Region Aachen	354.117	335.170	-5,4	12,4
Hellweg-Hochsauerland	185.866	173.415	-6,7	10,0
Ostwestfalen-Lippe	711.133	670.703	-5,7	10,3
Bonn/Rhein-Sieg	272.662	265.266	-2,7	9,1
Düsseldorf/Mettmann	519.227	501.791	-3,4	11,5
Köln/Leverkusen/ Oberberg. Kr. / Rhein-Berg Kr. / Rhein-Erftkreis	794.178	751.560	-5,4	12,6
Mittlerer Niederrhein	385.184	358.009	-7,1	11,8
Münsterland	492.699	484.706	-1,6	7,9
Siegen-Wittgenstein/Olpe	146.868	143.229	-2,5	8,2
Bergisches Städtedreieck	226.209	197.512	-12,7	14,1
<b>Nordrhein-Westfalen</b>	<b>5.907.280</b>	<b>5.560.958</b>	<b>-5,9</b>	<b>12,1</b>
<b>Westdeutschland</b>	<b>22.098.158</b>	<b>21.339.882</b>	<b>-3,4</b>	<b>9,6</b>

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

Relevante Ursachen für die regionalen Disparitäten am nordrhein-westfälischen Arbeitsmarkt sind die unterschiedliche Ausgestaltung der Branchen- und Betriebsgrößenstruktur, des Lohnniveaus, der Qualifikationsstruktur und der Standortfaktoren (Amend/Bauer 2005). So wirkten sich vor allem die Branchenstruktur, die Betriebsgrößenstruktur und die Standortfaktoren im Zeitraum von 1993 bis 2001 negativ auf die Beschäftigungsentwicklung im Ruhrgebiet aus (Amend/Bauer 2005).

Im Bergischen Land wurde die Beschäftigungsentwicklung in der Vergangenheit ebenfalls durch die Branchenstruktur und die Standortfaktoren negativ beeinflusst, gleichzeitig wirkte sich aber die traditionell mittelständische Betriebsgrößenstruktur positiv aus.

Auch die Region Münsterland weist einen, aufgrund der hohen Anteile alter Industrien, problematischen Branchenbesatz auf, der die Beschäftigungsentwicklung negativ beeinflusste. Dies konnte aber durch die vorhandene Betriebsgrößen- und Siedlungsstruktur, die sich günstig auf die Beschäftigungsentwicklung auswirkten, kompensiert werden (Amend/Bauer 2005), so dass die Region von 1993-2001 Beschäftigungsgewinne verzeichnete.

Die unterschiedlich starken Beschäftigungsverluste in den Regionen im Zeitraum von 2000 bis 2006 sowie die unterschiedlich hohen Arbeitslosenquoten verdeutlichen, dass sich die regionalen Disparitäten aufgrund der spezifischen Branchen- und Betriebsgrößenstrukturen sowie der Standortfaktoren weiter verstärken können, sofern dem nicht durch entsprechende Förderansätze entgegen gewirkt wird.

<sup>12</sup> Das Ruhrgebiet ist definiert in den Grenzen des Regionalverbands Ruhrgebiet (RVR). Die übrigen Regionen entsprechen der Abgrenzung der Regionalagenturen in NRW seit dem Jahr 2004.

<sup>13</sup> Die Arbeitslosenquoten beziehen sich auf die abhängigen zivilen Erwerbspersonen.

<sup>14</sup> Die Arbeitslosenquote für das Ruhrgebiet bezieht sich auf Mai 2006.

## 2. Stärken- und Schwächenanalyse.

SWOT (Vergleiche ohne nähere Angaben beziehen sich auf die westdeutschen Bundesländer).

	Befund	Stärken	Schwächen	Chancen	Risiken
Allgemeine Rahmenbedingungen	NRW als bevölkerungsreichstes Bundesland mit der höchsten Bevölkerungsdichte	Gute Infrastruktur: dichtes und gutes Verkehrsnetz ausgebaute Kommunikationsnetzwerke kulturelle Infrastruktur Im Gesamtvolumen hohe Kaufkraft		Nutzung der Vorteile, die sich aus der guten Infrastruktur in Verbindung mit der zentraleuropäischen Lage ergeben, z. B. in den Bereichen Logistik, Freizeitwirtschaft und (Städte-)Tourismus	
	Leicht wachsende erwerbsfähige Bevölkerung bis 2015 – gegen den Bundestrend	Grundsätzliche Verfügbarkeit von Arbeitskräften	Begrenzte Passfähigkeit der bestehenden Qualifikationsstruktur mit den bestehenden und zukünftigen Anforderungen	Teilweise Deckung des Fachkräftebedarfs durch Angebot und Nutzung (lebenslanges Lernen) qualitativ hochwertiger Weiterbildungsangebote	Anhaltender Druck auf den Arbeitsmarkt bei geringfügiger Entlastung (IAB-Projektion der Arbeitsmarkt-bilanz) Vergrößerung des Mismatch vorhandener zu benötigten Qualifikationen durch den steigenden Bedarf an hochqualifizierte Tätigkeiten in Verbindung mit der Alterung der Erwerbsbevölkerung
	Rückgang der Bevölkerung unter 25 Jahren von 2005-15 um 12,4%		Geburtenrate liegt in Westdeutschland seit Jahrzehnten unter der Reproduktionsrate	Mittelfristige Entlastung des Lehrstellenmarkts an der Zufussseite, allerdings großer Bestand an Altbewerbern	Verknappung des Angebots an nachrückenden jungen Arbeitskräften mit guten und aktuellen Fachkenntnissen
	Unterdurchschnittliche Entwicklung des BIP NRWs 2000-2005 Geringere Produktivität		Branchenstruktur der Betriebe in NRW hemmt die Realisierung hoher Wachstumsraten über der Grenze, ab der zusätzliche Beschäftigung entsteht		Wachsende Lücke zwischen der Zahl der Erwerbspersonen und der Zahl der Erwerbstätigen
	Überdurchschnittlicher Anteil des Dienstleistungssektors an der Bruttowertschöpfung	Gut entwickelter Dienstleistungssektor als Wachstumsfaktor	Expansivster Bereich der Unternehmensdienstleistungen ist leicht unterdurchschnittlich ausgeprägt	Nutzung des Arbeitsplatzpotenzials durch Unterstützung des Ausbaus der Dienstleistungsgesellschaft (insb. in Zusammenhang mit dem demographischen Wandel: Gesundheits- und Seniorenwirtschaft)	Zurückbleiben im expansiven Bereich der unternehmensbezogenen Dienstleistungen und einseitige Entwicklung des Dienstleistungssektors in traditionellen Bereichen

	Befund	Stärken	Schwächen	Chancen	Risiken
<p>Prioritätsachse Anpassungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit</p>	<p>Innerhalb des industriellen Sektors überdurchschnittlicher Anteil reifer und gesättigter Wirtschaftszweige und unterdurchschnittlicher Anteil von Branchen mit hohem technologischen Anteil bzw. von High-Tech- Branchen</p> <p>Im europäischen Vergleich überdurchschnittliche FuE-Ausgaben und überdurchschnittliche Zahl europäischer Patentanmeldungen</p> <p>Rückläufige Vollzeit-erwerbstätigkeit bei Anstieg der Teilzeit- und geringfügigen Beschäftigung</p> <p>Zunehmender Frauenanteil an den Erwerbstätigen bei fortgesetzt unterdurchschnittlicher Erwerbsbeteiligung von Frauen im BL-Vergleich</p> <p>Wachsender Anteil Erwerbstätiger zwischen 55 und 64 Jahren an allen Erwerbstätigen</p>	<p>Leistungsfähige industrielle Basis</p> <p>Ausdifferenzierte Forschungs- und Bildungsinfrastrukturen in NRW einschließlich der Technologie-, Gründer- und Transferzentren</p> <p>Die Flexibilisierung der Arbeitszeiten steigert die Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes unterhalb der Vollzeiterwerbstätigkeit</p>	<p>Tendenziell geringeres Wirtschaftswachstum und geringere FuE-Aktivitäten</p> <p>Häufig ersatzweise Aufnahme von Teilzeit- und geringfügiger Beschäftigung (in Ermangelung von Vollzeitstellen)</p> <p>Zunehmende Frauenerwerbstätigkeit basiert überwiegend auf Teilzeitarbeit und geringfügiger Beschäftigung, die darüber hinaus v. a. in frauenspezifischen Tätigkeitsfeldern stattfindet</p> <p>Einseitige Altersverteilung innerhalb der Belegschaften zugunsten älterer Beschäftigter</p>	<p>Positive Beschäftigungsentwicklung durch fortschreitende Verflechtung von Industrie und ergänzenden Dienstleistungen</p> <p>Sicherstellung eines wirtschaftlich stabilen Strukturwandels durch weitere Unterstützung des Wissens- und Technologietransfers</p> <p>Steigerung der Produktivität durch genauere Anpassung des Arbeitskräftebestands, insbesondere in kleineren Unternehmen</p> <p>Bessere Ausschöpfung des Arbeitskräftepotenzials und Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch höheres Angebot an Teilzeitbeschäftigung</p> <p>Ausbau der Dienstleistungsgesellschaft erleichtert weitere Zunahme des Frauenanteils an den Beschäftigten</p> <p>Nutzung des größeren Erfahrungsschatzes innerhalb der Belegschaften - insbesondere in Verbindung mit begleitender Weiterbildung (z. B. im Sinne einer umsichtigeren Planung betrieblicher Veränderungsprozesse)</p>	<p>Negative Beschäftigungsentwicklung aufgrund geringeren Wachstums</p> <p>Sinkende Wettbewerbsfähigkeit aufgrund geringerer Innovationsaktivitäten</p> <p>Substitution von Vollzeitarbeitsplätzen durch geringfügige Beschäftigung</p> <p>Verschlechterung der beruflichen Entwicklungsperspektiven durch anhaltende geringfügige Beschäftigung</p> <p>Fortsetzung der geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes durch ungleichwertige Beschäftigungsverhältnisse hinsichtlich:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Arbeitsplatzsicherheit</li> <li>- Einkommenschancen</li> <li>- Beruflicher Aufstiegs- und Karrierechancen</li> </ul> <p>Veralten des vorhandenen Humankapitals</p> <p>Produktivitätsverluste infolge eines verlangsamtsten Innovationstempos durch defensiveren Umgang mit Innovationen in Verbindung mit einem an der Resterwerbszeit orientierten Pragmatismus'</p>

	Befund	Stärken	Schwächen	Chancen	Risiken
Prioritätsachse Anpassungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit	Überdurchschnittlicher Anteil der Hochschulabsolventen an der Bevölkerung zwischen 25-64 Jahren im EU15-Vergleich, aber unterdurchschnittlich im deutschen Vergleich Überdurchschnittlicher Rückgang der ingenieur- und naturwissenschaftlichen Absolventen von 1999-2003 Unterdurchschnittliche Weiterbildungsteilnahme der Erwerbsfähigen im west-deutschen und europäischen Vergleich Höherer Anteil an offenen Stellen	Hoher Anteil der erwerbsfähigen Bevölkerung mit hohem Qualifikationsniveau		Nutzung des akademischen Potenzials durch enge Einbindung in die FuE-Prozesse der Unternehmen	Fehlllokation von Hochqualifikation durch den Rückgang der ingenieur- und naturwissenschaftlichen Absolventinnen und Absolventen
Prioritätsachse Verbesserung des Humankapitals	Überdurchschnittliche Abiturientenquote Unterdurchschnittliche Studierquote Unterdurchschnittliche Kompetenzniveaus der Schüler aus NRW (PISA) Anstieg der Schulabbrecherquote Deutliche Unterschiede im Schulerfolg zwischen den Geschlechtern und deutschen und ausländischen Schülerinnen und Schülern Unterrepräsentanz von Ausländer/innen an den Auszubildenden und sinkender Anteil der Ausländer/innen an den Auszubildenden	Formal hohe Qualifikation der Schulabgänger	Mismatch der vorhandenen Qualifikationsstruktur zum Arbeitsmarktbedarf  Schulabschlüsse gewährleisten nur für einen Teil der Schulabgänger/innen deren Ausbildungs- und Studienreife  Defizite bei der Integration von ausländischen Schüler/innen in das Schulsystem	Ständige Anpassung und Verbesserung der Weiterbildungssysteme und Implementierung des Lebenslangenen Lernens zur besseren Ausschöpfung des vorhandenen Arbeitsplatzpotenzials  Hohes Potenzial für die Ausbildung von Akademiker/innen	Zurückfallen der Arbeitskräfte hinsichtlich ihrer Qualifikation und damit ihrer Wettbewerbsfähigkeit im nationalen und internationalen Vergleich  Verknappung wettbewerbsfähiger qualifizierter Arbeitskräfte  Frühzeitig einsetzende Exklusion vom Berufsleben durch fehlenden Schulerfolg und Verstärkung sozialer Ungleichheit

	Befund	Stärken	Schwächen	Chancen	Risiken
Prioritätsachse Verbesserung des Humankapitals	Vergrößerung der Ausbildungsplatzlücke in den Jahren 2000-2005 Überdurchschnittlicher Anteil von Jugendlichen, die sich in beruflichen Übergangssystemen befinden Überdurchschnittliche Jugendarbeitslosigkeit und überdurchschnittlicher Anstieg der Jugendarbeitslosigkeit	Ausgebautes, insbesondere auch landespolitisches und ESF-kofinanziertes Übergangsangebot für Jugendliche ohne Ausbildungsplatz und eingeschränkt ausbildungssreife Jugendliche	Hohe Belastung des Budgets für Arbeitspolitik durch Aufwand für kompensative Maßnahmen (Übergangssystem) Verzögerte Berufserfahrung für einen großen Teil der Auszubildenden (in außerbetrieblicher Ausbildung) Eingeschränkte Akzeptanz der Betriebe gegenüber Absolventen aus außerbetrieblicher Ausbildung	Mittelfristig generelle Entlastung des Lehrstellenmarkts an der Zufussseite aufgrund der demographischen Entwicklung.	Vergrößerung der Gruppen von Arbeitslosen mit erschwerten Vermittlungsvoraussetzungen durch den längerfristigen Ausschluss eines Teils der Jugendlichen von der Berufsausbildung und beruflicher Erfahrung
	Sinkendes Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen. 51 % der ausbildungsberechtigten Betriebe bilden nicht aus	Großes Potenzial an ausbildungsfähigen Betrieben.	Relativ geringe, nicht nachfragedeckende Ausbildungsaktivität der Betriebe in NRW	Begrenzung der Ausbildungsplatzlücken durch außerbetriebliche Ausbildungsförderung und Ausschöpfung des Ausbildungsplatz-Potenzials	Mittelfristiger Fachkräftemangel, wenn das bestehende Ausbildungspotenzial in den nächsten Jahren nicht ausgeschöpft wird
Prioritätsachse Zugang zu Beschäftigung und soziale Eingliederung	Überdurchschnittlicher Anstieg der Arbeitslosigkeit, insbesondere von Männern, und überdurchschnittlich hohe Arbeitslosenquote Rückgang der Arbeitslosigkeit bei älteren Arbeitslosen und Schwerbehinderten	Mangel an Arbeitsplätzen und arbeitsplatzschaffendem Wachstum	Die positiven Entwicklungen ergeben sich weniger aus einer verbesserten Arbeitsmarktlage, als aus rechtlichen Rahmenbedingungen zum Ausstieg aus dem Arbeitsmarkt, demographischen Veränderungen (Alterung) und Übergängen in die „Stille Reserve“	Erschließung dieses Erwerbspotenzials vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels	Anhaltender Druck auf dem Arbeitsmarkt Demographischer Wandel kann zur Vergrößerung des mismatch führen Wiederanstieg der Arbeitslosenquoten dieser Zielgruppen bei erneuten Änderungen der Rahmenbedingungen Verlust von Erfahrungswissen durch dauerhafte Ausgrenzung vom Arbeitsmarkt
	Überdurchschnittliche Arbeitslosigkeit und überdurchschnittlicher Anstieg der Arbeitslosenquote von 20-25-Jährigen	Relativ geringe Offenheit des Arbeitsmarktes an der „2. Schwelle“			Sich verfestigende Ausgrenzung junger Erwerbsfähiger vom Arbeitsmarkt

	Befund	Stärken	Schwächen	Chancen	Risiken
<p>Prioritätsachse Zugang zu Beschäftigung und soziale Eingliederung</p>	<p>Anstieg des Anteils der Arbeitslosen mit abgeschlossener Berufsausbildung</p>	<p>Formal hohe Qualifikationsstruktur der Arbeitslosen</p>	<p>Verstärkte Freisetzung von Fachkräften, deren Qualifikation nicht der Nachfrage entspricht (Anstieg des mismatch) durch den Strukturwandel, insbesondere im produzierenden Gewerbe</p>	<p>Eine höhere Basisqualifikation der Arbeitslosen erleichtert ihre berufliche Wiedereingliederung</p>	<p>Verfestigung der Arbeitslosigkeit bei anhaltend unzureichendem Arbeitsplatzangebot, insbesondere auch für ältere Fachkräfte Verschlechterung der beruflichen Entwicklungsperspektiven durch anhaltende ersatzweise Aufnahme geringfügiger Beschäftigung</p>
	<p>Überdurchschnittlicher Anteil von Personen mit Migrationshintergrund Überdurchschnittliche Arbeitslosenquote von Ausländer/innen Überdurchschnittlicher Anstieg der Arbeitslosenquote von Ausländerinnen Überproportionaler Anteil der jugendlichen Ausländer/innen an den Hauptschüler/innen und Schulabbrecher/innen</p>		<p>Relativ hoher Anteil niederer Qualifikationen bei ausländischen Arbeitskräften Höherer Anteil bildungsferner Sozialisationserfahrender ausländischer Jugendlicher Begrenzte Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes gegenüber ausländischen Arbeitskräften bzw. Arbeitskräften mit Migrationshintergrund</p>	<p>Nutzung der Migrationserfahrung als zusätzliche Kompetenz in übernationalen und multikulturellen Beschäftigungsfeldern Erschließung des Humankapitals ausländischer Arbeitskräfte durch Sprachförderung Verbesserung der Bildungsangebote durch adressatenbezogene Förderkonzepte Leitbild-Effekt beruflich erfolgreicher Ausländer für die 2. und 3. Generation</p>	<p>Weitere Verfestigung der Arbeitslosigkeit, vor allem auch der Langzeitarbeitslosigkeit, durch mit Dequalifizierung einhergehenden, sinkenden Integrationschancen. Relative Verknappung der verfügbaren arbeitspolitischen Mittel Verfestigung familiärer Armut Anstieg der Zahl von Kindern und Jugendlichen mit geringeren Bildungschancen</p>
	<p>Überdurchschnittlicher Anteil an Langzeitarbeitslosen und überdurchschnittlicher Anstieg des Anteils der Langzeitarbeitslosen Überdurchschnittlicher Anteil an Bedarfsgemeinschaften gemäß SGB II</p>		<p>Hohe strukturelle Arbeitslosigkeit</p>		



## 3. Rahmenbedingungen und Strategien auf europäischer, nationaler und regionaler Ebene.

**Die zukünftigen ESF-Interventionen im Land NRW vollziehen sich nicht nur vor dem Hintergrund der durch die Europäischen Union gesetzten Rahmenbedingungen – wie z. B. Europäische Beschäftigungsstrategie und Lissabon-Prozess – sondern auch vor dem Hintergrund der nationalen Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik sowie der geplanten Strategie für das ESF-Bundesprogramm zum Ziel „Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung“. Nachstehend wird dieser Beziehungsrahmen aus Sicht des Landes NRW beschrieben. Abgeschlossen wird dieses Kapitel mit Schlussfolgerungen, die sich aus diesen Rahmenbedingungen für das Land NRW ergeben.**

### 3.1 Europäische Rahmenbedingungen.

Die ESF-Interventionen in der Förderperiode 2007-2013 sollen entscheidend dazu beitragen, die Ziele der europäischen Politiken, d. h. der Lissabon-Strategie und der Kohäsionsleitlinien zu erreichen. Entsprechend seiner Interventionsmöglichkeiten sind für den ESF neben dem allgemeinen Bezug auf die makro- und mikroökonomischen Leitlinien insbesondere die beschäftigungspolitischen Leitlinien (Integrierte Leitlinien für Wachstum und Beschäftigung 2005-2008, Nr. 17 bis 24) maßgeblich. Die beschäftigungspolitische Leitlinie 17 kann als zentrale beschäftigungspolitische Leitlinie verstanden werden, in der die übergreifenden Ziele festgehalten sind:

- Anpassungsfähigkeit der Arbeitskräfte/Unternehmen verbessern
- Mehr Menschen in Arbeit bringen und halten, das Arbeitskräfteangebot vergrößern und die sozialen Sicherungssysteme modernisieren
- Investitionen in Humankapital durch Verbesserung von Bildung und Qualifizierung steigern

Diese Ziele wurden direkt zur inhaltlichen Definition des Interventionsbereiches des ESF gemäß VO (EG) 1081/2006, Art.3, übernommen:

- a) Steigerung der Anpassungsfähigkeit der Arbeitnehmer, Unternehmen und Unternehmer hinsichtlich des wirtschaftlichen Wandels
- b)/c) Verbesserung des Zugangs zum Arbeitsmarkt und der Erwerbseingliederung insbesondere auch für benachteiligte Personen und damit Verbesserung ihrer sozialen Eingliederung
- d) Stärkung des Humankapitals

In der folgenden Übersicht sind diejenigen Ziele der Kohäsionsleitlinien und der beschäftigungspolitischen Leitlinien aufgeführt, auf die sich die ESF-Umsetzung in NRW 2007-13 beziehen wird.

**Übersicht 3.1:** Ziele der Europäischen Union, auf die sich die Umsetzung des ESF in NRW 2007-2013 bezieht.

Leitlinien der Kohäsionspolitik im Zeitraum 2007-2013	Integrierte Leitlinien für Wachstum und Beschäftigung (2005 – 2008) Beschäftigungspolitische Leitlinien
<p>2. Förderung von Innovation und Unternehmergeist sowie des Wachstums der wissenschaftsbasierten Wirtschaft</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lissabonziel: 3% des BIP für F+E-Ausgaben</li> <li>- Mehr und gezieltere Investitionen in Forschung und technologische Entwicklung</li> <li>- Förderung der wirtschaftlichen Umsetzung von Innovationen (Gründungsförderung, Cluster, Netzwerke und Synergien, insbesondere für KMU)</li> <li>- Förderung der Informationsgesellschaft für alle (IKT-Infrastruktur, E-Governance)</li> <li>- Schaffung von mehr und besseren Arbeitsplätzen</li> <li>- Mehr Menschen an das Erwerbsleben heranzuführen und die Sozialschutzsysteme modernisieren (politisches Ziel der Vollbeschäftigung, lebenszyklusorientierter Beschäftigungsansatz, Arbeitsmärkte ohne Ausgrenzung, Berücksichtigung der Arbeitsmarkterfordernisse)</li> </ul> <p>→ EURES-Netz; Europäischer Pakt für die Jugend</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Anpassungsfähigkeit der Arbeitskräfte und Unternehmen und die Flexibilität der Arbeitsmärkte steigern (Flexibilität und Beschäftigungssicherheit; Verringerung der Segmentierung der Arbeitsmärkte)</li> <li>- Die Investitionen in Humankapital steigern durch Verbesserung von Bildung und Qualifizierung (Qualifizierung für Beschäftigung; arbeitsmarktorientierte Ausbildung; Netzwerke)</li> <li>- Schutz der Gesundheit der Arbeitskräfte (Verhütung von Gesundheitsrisiken)</li> </ul> <p><u>Querschnittsziele</u></p> <p>3. Beachtung des Ziels „Gleichberechtigung“</p> <p>4. Beachtung des bereits vorhandenen Potentials der jeweiligen Regionen</p>	<p>17. Die Beschäftigungspolitik ausrichten auf Vollbeschäftigung, Steigerung der Arbeitsplatzqualität und Arbeitsproduktivität und Stärkung des sozialen und territorialen Zusammenhalts</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mehr Menschen in Arbeit bringen und halten, das Arbeitskräfteangebot vergrößern und die sozialen Sicherungssysteme modernisieren</li> <li>- Anpassungsfähigkeit der Arbeitskräfte/Unternehmen verbessern</li> <li>- Investitionen in Humankapital durch Verbesserung von Bildung und Qualifizierung steigern</li> </ul> <p>18. Einen lebenszyklusorientierten Ansatz in der Beschäftigung fördern</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bemühungen verstärken, jungen Menschen Wege in die Beschäftigung zu öffnen und Jugendarbeitslosigkeit abzubauen, wie im Europäischen Pakt für die Jugend gefordert</li> <li>- Entschlossene Maßnahmen zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen und zur Reduzierung geschlechtsspezifischer Unterschiede bei Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Entgelt ergreifen</li> <li>- Bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben anstreben und zugängliche und erschwingliche Betreuungseinrichtungen für Kinder und sonstige betreuungsbedürftige Personen bereitstellen</li> <li>- Das aktive Altern, einschließlich entsprechender Arbeitsbedingungen, einen besseren Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und geeignete Arbeitsanreize fördern und frühverrentungsfördernde Negativanreize beseitigen</li> </ul> <p>19. Arbeitssuchende und benachteiligte Menschen besser in den Arbeitsmarkt integrieren</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Integrative Arbeitsmärkte schaffen, Arbeit attraktiver und für Arbeitssuchende – auch für benachteiligte Menschen- und Nichterwerbstätige lohnend machen. Aktive und präventive Arbeitsmarktmaßnahmen, einschließlich Früherkennung der Bedürfnisse, Unterstützung bei der Arbeitssuche, Beratung und Weiterbildung im Rahmen personalisierter Aktionspläne und Bereitstellung der erforderlichen Sozialdienstleistungen zur Unterstützung der Integration von Personen, die auf dem Arbeitsmarkt am schwersten zu vermitteln sind, sowie Förderung der Armutsbeseitigung</li> <li>- Erschließung neuer Beschäftigungspotentiale im Bereich der personen- und unternehmensbezogenen Dienstleistungen, insbesondere auf lokaler Ebene</li> </ul> <p>21. Flexibilität und Beschäftigungssicherheit in ein ausgewogenes Verhältnis bringen und die Segmentierung der Arbeitsmärkte verringern</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Innovative und anpassungsfähige Formen der Arbeitsorganisation fördern und verbreitern, um die Arbeitsplatzqualität und die Arbeitsproduktivität zu verbessern, einschließlich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz</li> <li>- Den Übergang in die Erwerbstätigkeit erleichtern, einschließlich Weiterbildung, selbstständige Tätigkeit, Unternehmensgründung und geographische Mobilität</li> </ul> <p>23. Die Investitionen in Humankapital steigern und optimieren</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Integrative Maßnahmen und Aktionen im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung, um den Zugang zur Berufsausbildung, zur Sekundarbildung und zur Hochschulbildung erheblich zu verbessern, einschließlich der Lehrlingsausbildung und der Vermittlung unternehmerischer Kompetenz</li> <li>- Die Anzahl der frühzeitigen Schulabgänger erheblich reduzieren</li> <li>- Entsprechend den auf europäischer Ebene eingegangenen Vereinbarungen wirksame Strategien für das lebenslange Lernen schaffen, die allen Menschen in Schulen, Unternehmen, Behörden, und Haushalten offen stehen, einschließlich geeigneter Anreize in Verbindung mit Mechanismen der Kostenaufteilung, um eine stärkere Beteiligung an der Fortbildung und der Ausbildung am Arbeitsmarkt während des gesamten Lebenszyklus, besonders für Geringqualifizierte und ältere Arbeitskräfte, zu begünstigen</li> </ul> <p>24. Die Aus- und Weiterbildungssysteme auf neue Qualifikationsanforderungen ausrichten</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Die Attraktivität, die Offenheit und hohe Qualitätsstandards der Aus- und Weiterbildung verbessern und sicherstellen, das Angebot an Instrumenten der Aus- und Weiterbildung verbreitern und für flexible Bildungswege sorgen und die Möglichkeiten für die Mobilität von Studenten und Praktikanten erweitern</li> <li>- Den Zugang zur allgemeinen und beruflichen Bildung sowie zu Wissen durch eine entsprechende Arbeitszeitgestaltung, durch Dienstleistungen zur Unterstützung von Familien, durch Berufsberatung und gegebenenfalls durch neue Formen der Kostenteilung für alle erleichtern und diversifizieren</li> <li>- Sich durch eine verbesserte Definition und größere Transparenz von Qualifikationen und Befähigungsnachweisen sowie deren Anerkennung und eine bessere Validierung des nichtformalen und informellen Lernens auf neue berufliche Erfordernisse, Schlüsselkompetenzen und künftige Qualifikationsanforderungen einstellen</li> </ul>

## 3.2 Nationale Rahmenbedingungen und Schwerpunkte der nationalen Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik.

Im föderalen Aufbau der Bundesrepublik Deutschland liegt die Arbeitsmarktpolitik in erster Linie in der Zuständigkeit des Bundes. Diese Zuständigkeit wird im SGB III (Arbeitslosenversicherung) und SGB II (soziale Mindestsicherung und Integration von Langzeitarbeitslosen) geregelt. Die dafür eingesetzten Mittel überschreiten das verfügbare ESF-Volumen um etwa das 20-fache, sodass in einer rein quantitativen Perspektive die Bedeutung des ESF in Deutschland relativ gering bleibt. Die Arbeitspolitiken der Länder werden daher mit den ihnen zur Verfügung stehenden Mitteln, die zum größten Teil durch den ESF bereitgestellt werden, nicht in der Lage sein, die Angebote des SGB II und SGB III in der Breite sichtbar zu verstärken; ebenso wenig wäre eine solche Doppelung der bundespolitischen Arbeitsmarktpolitik sinnvoll. Stattdessen bietet sich aus Perspektive der Länder für die Umsetzung des ESF an, Interventionsfelder außerhalb der Schwerpunkte der bundespolitischen Arbeitsmarktpolitik zu suchen. Dies kann auch bedeuten, dass durch geeignete Ergänzungen bundespolitischer Angebote deren Effizienz – auch durch die Nutzung von Synergien – verbessert wird. Ebenso ermöglicht der ESF – z. B. durch eine Orientierung auf spezifische Zielgruppen – Akzentuierungen, die den landespolitischen Problemlagen in besonderer Weise gerecht werden.

Der Bund hat die strategische Ausrichtung seiner Politik im Nationalen Reformprogramm dargestellt. Während dieses den Rahmen für die Politik des Bundes vorgibt, sichert der Nationale Strategische Rahmenplan die Abstimmung der Politiken des Bundes und der Länder mit der europäischen Strukturpolitik.

Der nationale strategische Rahmenplan definiert für die ESF-Interventionen in Deutschland für die Regionen im Ziel „Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung“ die folgenden Ziele:

- Steigerung der Anpassungsfähigkeit von Unternehmen und Beschäftigten
- Verbesserung des Humankapitals
- Verbesserung der Arbeitsmarkchancen und Integration benachteiligter Personen

Auf diese Ziele ist auch das Operationelle Programm zur Umsetzung des ESF in NRW auszurichten.

### 3.2.1 Rahmenbedingungen durch die Arbeitsmarktpolitik des Bundes.

Mit den vier Gesetzen zu modernen Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (Hartz I bis IV), d. h. den Reformen des SGB III und der Neueinführung des SGB II zum 1. Januar 2005, waren erhebliche Konsequenzen für die Arbeitsmarktpolitik der Länder und auch die ESF Abwicklung auf Landesebene verbunden, die bei der Programmierung der ESF Interventionen 2007-2013 im Land NRW zu berücksichtigen sind. Nachstehend sollen zusammenfassend die wesentlichen dieser (neuen) Rahmenbedingungen erläutert werden<sup>15</sup>:

Die Förderlogik der Bundesagentur für Arbeit im Rahmen des SGB III wurde radikal umgestellt. Es erfolgte für Arbeitslosengeld I-Bezieher, d. h. kurzfristig Arbeitslose, eine Konzentration auf eine kostenorientierte, am Eingliederungserfolg ausgerichtete Förderung. Dies bedeutete eine verstärkte Berücksichtigung des Vermittlungsvorrangs sowie die prioritäre Umsetzung zeitlich begrenzter, gezielter Eingliederungsmaßnahmen (u. a. Trainingsmaßnahmen) sowie gleichzeitig eine Reduktion von Fort- und Weiterbildungs- sowie von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen.

Die Förderung von Existenzgründungen wurde im Juli 2006 mit der Zusammenführung des „Existenzgründungszuschusses“ und des „Überbrückungsgeldes“ zum „Gründerzuschuss“ gebündelt. Zusammen mit dem auch für Existenzgründer nutzbaren „Einstiegsgeld“ für ALG II-Beziehende bestehen damit die Fördermöglichkeiten in diesem Bereich zu vergleichbaren Konditionen fort.

Die Organisation von Bildungsmaßnahmen wurde grundlegend geändert. Diese ist geprägt durch die Einzelinitiative der Arbeitslosen (Bildungsgutscheine), zentrale Ausschreibungsverfahren der Bildungsmaßnahmen sowie vorgeschriebene hohe Erfolgsquoten.

Diese konzeptionelle und verfahrensmäßige Neuausrichtung der Bundesarbeitsmarktpolitik für Arbeitslosengeld I-Bezieher lässt den ergänzenden Einsatz ESF-kofinanzierter Angebote der Landesarbeitsmarktpolitik als sachlich nicht zwingend und zudem praktisch nur erschwert realisierbar erscheinen.

Die größte Veränderung der Arbeitsmarktpolitik resultiert aus dem am 1. Januar 2005 in Kraft getretenen SGB II, mit dem die alte Sozialhilfe und die bis dahin gewährte Arbeitslosenhilfe zusammengefasst wurden. Im September 2006 stellte sich das Verhältnis von SGB III zu SGB II wie folgt dar (vgl. Übersicht 2.1). Der Anteil der arbeitslosen SGB II-Empfänger an allen Arbeitslosen betrug im September 2006 bundesweit knapp zwei Drittel und im Land NRW rund 68 %.

<sup>15</sup> Für einen Überblick vgl. Deeke, Axel, Aktualisierung der Halbezeitbewertung des ESF-BA-Programms, Nürnberg 2005.

**Übersicht 3.2:** Basisdaten zum SGB III und SGB II – Stand September 2006.

	Deutschland insgesamt			NRW		
	Insgesamt	SGB III	SGB II	Insgesamt	SGB III	SGB II
Arbeitslose	4.237.835	1.481.503	2.756.322	976.158	310.331	665.827
Leistungsempfänger	8.324.704	1.254.876	7.069.828	1.931.839	284.149	1.647.690
darunter: Sozialgeld	1.896.545	-	1.896.545	475.951		475.951

Quelle: BA, Der Arbeitsmarkt in Deutschland, September 2006, S.4 u. Tabellenanhang.

Für Arbeitslosengeld II-Bezieher – in NRW mehr als 2/3 aller Arbeitslosen – kann grundsätzlich ebenfalls das gesamte Förderinstrumentarium des SGB III einschließlich sozialhilfetypischer Leistungen wie Schulder- und Drogenberatung genutzt werden. Dabei strebt die BA an, dass die Aktivierungsquote von SGB II-Empfängern rd. 26 % betragen soll, und zwar 52 % bei Jugendlichen und 23 % bei den über 25-Jährigen.

Im September 2006 stellten sich die Aktivierungsmaßnahmen des SGB II für Arbeitslose in Westdeutschland wie folgt dar. Das wichtigste Einzelinstrument waren dabei die Arbeitsgelegenheiten (AGH) mit einem Anteil von 6,2 % (bezogen auf den Bestand an Arbeitslosen, Länderdaten liegen noch nicht vor).

**Übersicht 3.3:** Aktivierungsmaßnahmen für Arbeitslose SGB II-Bezieher im Sept.2006 in Westdeutschland insgesamt.

	Bestand	Anteil in %	Veränd. Juni 2005/2006
Arbeitslose (SGB II)	2.756.322	100 %	-
- Beratung und Unterstützung bei der Arbeitssuche	53.838	2,0	+ 54,4 %
- Qualifizierung	64.944	2,4	+ 74,6 %
- Berufsberatung und Förderung der Berufsbildung	12.094	0,4	+ 1.314 %
- Beschäftigungsbegleitende Leistungen	53.191	1,9	+ 183 %
- Beschäftigungsschaffende Maßnahmen (u. a. AGH)	356.820	12,9	+ 48,1 %
darunter AGH	171.532	6,2	+ 46,7 %
- Sonstiges	71.584	2,6	+ 457 %
Summe	613.193	22,2	+ 90,4 %

Quelle: BA, Der Arbeitsmarkt in Deutschland, September 2006, Tabellenanhang.

Nachdem die Umsetzung von Förderaktivitäten im Rahmen des SGB II im Jahre 2005 – nicht zuletzt wegen der erfolgten umfangreichen Organisationsreform –verhalten anlief, ist der Einsatz aktiver Maßnahmen mittlerweile stark angestiegen (Verdoppelung zwischen Juni 2005 und Juni 2006). Angesichts der breiten Angebotspalette von Integrationsmaßnahmen im Rahmen von SGB III und SGB II und einer deutlichen Intensivierung ihrer Nutzung, kann die ESF-kofinanzierte Arbeitsmarktpolitik des Landes mit Blick auf ihre limitierten Mittel die Funktion übernehmen, spezifische qualitative Akzente zu setzen. Hierfür besteht trotz der Neuausrichtung der Arbeitsmarktpolitik des Bundes weiterhin ausreichender Spielraum.

In bestimmten Bereichen bleiben aber trotz der grundsätzlich bestehenden Fördermöglichkeiten des SGB II Förderlücken bestehen. So haben die ARGEn und Optionskommunen häufig für behinderte und schwerbehinderte Personen im SGB II Bezug noch kein spezifisches Angebotsprofil entwickelt. Zwar besteht für anerkannt schwerbehinderte Menschen auf der Grundlage des SGB IX ein ausdifferenziertes Förderangebot. Insbesondere Menschen mit einer psychischen Behinderung scheuen aber häufig eine Anerkennung als Schwerbehinderte, sodass sie von diesen Förderangeboten wie z.B. Integrationsfachdiensten etc. keinen Gebrauch machen können.

Auch zur Stärkung von Integrationsunternehmen soll ein spezifischer – über das SGB IX nicht realisierbarer – Beitrag mit Unterstützung des ESF erbracht werden, indem beispielsweise potentielle Mitarbeiter von Integrationsunternehmen für ihre zukünftigen Tätigkeiten qualifiziert werden.

**3.2.2 ESF-Strategie des Bundes im Ziel „Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung“ (Ziel2).**

Auf Bundesebene sind insbesondere folgende Maßnahmen für eine Umsetzung im Rahmen des ESF-OPs vorgesehen:

**Prioritätsachse A:  
Anpassungs-Wettbewerbsfähigkeit.**

Der Bund wird sich in dieser Prioritätsachse v. a. auf die Förderung (technologieorientierter) Existenzgründungen konzentrieren. Darüber hinaus soll die Beteiligung bisher unterrepräsentierter Beschäftigtengruppen an Weiterbildungsmaßnahmen wie z. B. Älteren, Migranten und gering Qualifizierten erhöht werden.

#### **Prioritätsachse B:**

##### **Berufsausbildung/Lebenslanges Lernen.**

Im Zentrum dieser Prioritätsachse sollen Maßnahmen stehen, die auf eine bessere regionale Versorgung Jugendlicher mit betrieblichen Ausbildungsplätzen durch die Gewinnung von Betrieben bzw. Unternehmen für Ausbildung zielen. Des Weiteren werden Aktivitäten unterstützt, die den Zusammenhang von Innovation und Lernen verstärken und Grundlagen für eine verbesserte Steuerung in den Bildungssystemen schaffen.

Zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung ist im Rahmen des ESF-Programms die Einführung einer Weiterbildungsprämie vorgesehen.

#### **Prioritätsachse C:**

##### **Zugang zum Arbeitsmarkt/Verhinderung von Ausgrenzung.**

In dieser Prioritätsachse soll die Integration in den Arbeitsmarkt insbesondere durch Aktivitäten in den Feldern Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Bereich Kinderbetreuung), soziale Stadtentwicklung und Antidiskriminierung, insbesondere Integration von Migrantinnen und Migranten und Bekämpfung von Fremdenfeindlichkeit unterstützt werden.

#### **Prioritätsachse E: Transnationalität.**

Förderung des transnationalen Erfahrungsaustausches und von Vorhaben zur Bekämpfung der Diskriminierung am Arbeitsmarkt unter Einbezug der Erfahrungen aus der Equal-Umsetzung.

### **3.2.3 Zusammenfassung aus Sicht des Landes NRW.**

Die oben beschriebenen Rahmenbedingungen, die sich aus den Europäischen Strategien, dem NSRP, der ESF-Strategie im ESF-Ziel-2 Programm des Bundes sowie den Arbeitsmarktreflexionen ergeben, haben für das Land NRW folgende Konsequenzen:

#### **Europäische Rahmenbedingungen**

Die unter 2.1 genannten Gemeinschaftsziele sind teilweise äußerst komplex und differenziert und betreffen das gesamte staatliche und ökonomische Handeln der einzelnen Mitgliedsstaaten sowie alle Strukturfonds. Dabei ist zu berücksichtigen, dass für NRW über die gesamte Förderphase bezogen auf die erwerbsfähige Bevölkerung knapp 58 € pro Kopf an ESF-Mitteln zur Verfügung stehen. Wenn mit dem ESF nachhaltige Wirkungen zur Erreichung der EU-Ziele realisiert werden sollen, wird dies – auch mit Blick auf die bundespolitischen Aktivitäten – kaum ohne eine Konzentration auf spezifische Ziele möglich sein.

#### **Rahmenbedingungen der Arbeitsmarktpolitik des Bundes und des ESF-Bundesprogramms**

Die EU-Gemeinschaftspolitiken, die ESF-VO aber auch der nationale strategische Rahmenplan fordern, dass in der ESF-Interventionsperiode 2007-2013 neben der Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen und der Steigerung der Beschäftigungsquote auch das Thema „soziale Integration“ gezielt angegangen werden soll.

Allerdings ist in Bezug auf die ESF-Strategie NRW's zu bestimmen, welche Rolle das Land in Abgrenzung zu den Aktivitäten des Bundes spielen soll. Dabei erscheint es grundsätzlich sinnvoll, dass Bund und Land keine identischen Schwerpunkte setzen und sich ggf. mit ihren Förderangeboten Konkurrenz über unterschiedliche Konditionen machen (z. B. Existenzgründungszuschüsse mit unterschiedlichen Förderbedingungen).

In jedem Fall muss es aber möglich sein, dass die Länder den durchaus vorhandenen Spielraum nutzen, um im Rahmen ihrer Möglichkeiten die Aktivitäten des Bundes durch eigene Akzente qualitativ anzureichern oder quantitativ auszuweiten. Die gegenüber den Regelungskreisen des SGB II und SGB III weiteren Interventionsfeldern des ESF ermöglichen es dabei insbesondere, exklusiv neuartige Vorhaben zu fördern, die als Impulsgeber für eine Weiterentwicklung der Arbeitsmarktpolitik – auch und insbesondere – des Bundes dienen können.

Die Umsetzung des ESF auf Bundesebene unterliegt in gleicher Weise den beschriebenen Rahmenbedingungen, was dazu führt, dass sich die Interventionsfelder des ESF auf Bundes- und Länderebene nicht grundsätzlich trennen lassen. Folglich ist eine Überschneidung von Förderprogrammen grundsätzlich möglich, die nur durch eine kontinuierliche Koordinierung der Programmumsetzung zwischen Bund und Ländern kontrolliert werden kann.

### **3.3 Ergebnisse der ESF-Fördermaßnahmen in NRW 2000-2006.**

Zur Bewertung der aktuellen Förderung liegen in NRW die Halbzeitbewertung und die Aktualisierung der Halbzeitbewertung zum EPPD Ziel-3 (RWI/SOESTRA/Prof. Ronning), die Evaluation von EQUAL (ECON, Compass, PIW), die Ergebnisse aus der Halbzeitbewertung zum ESF-Ziel2-Programm NRW (IAT) sowie die Ergebnisse der fortlaufenden Begleitung der ESF-Programme in NRW durch das ESF-Begleitsystem und zusätzliche Auswertungen zur Umsetzung einzelner Förderinstrumente (G. I. B.) vor. Darüber hinaus wurde 2006 eine Evaluation zu den Regionalstrukturen für die Umsetzung der Arbeitspolitik des Landes NRW durchgeführt.

Zu den einzelnen Prioritätsachsen und den geplanten Förderinstrumenten liegen folgende Ergebnisse vor:

### **3.3.1 Steigerung der Anpassungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen.**

Hinsichtlich der Unterstützung von Unternehmen bei der Nutzung ihrer Potenziale zur Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit, der Steigerung der Innovationskraft, der Verbreitung moderner Arbeitszeitmodelle und gesundheitsfördernder Arbeitsbedingungen haben sich in NRW Beratungsansätze bewährt.

So haben sich allein bei den seit 2000 etwa 10.000 im Rahmen der Potenzialberatung unterstützten Unternehmen im Vergleich vor und nach der Beratung – bei insgesamt rückläufigen Zahlen der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung – Beschäftigungszuwächse um durchschnittlich 1,5 % ergeben, sowie darüber hinaus geplante Erweiterungen des Personalbestandes um weitere 4 %.

Da weiterhin davon auszugehen ist, dass die bisherigen zentralen Themen der Beratung wie Organisationsentwicklung, strategische Unternehmensplanung und Erschließung neuer Marktpotentiale auch in Zukunft von den Unternehmen nachgefragt werden, empfiehlt sich eine Fortsetzung dieser Förderung.

In enger Abstimmung mit den durch die Bundesagentur für Arbeit bereitgestellten Instrumenten wurde seitens des Landes NRW mit ESF-Mitteln ergänzende Beratung für Unternehmen und ihre Beschäftigten gefördert, die Personal entlassen mussten. Dabei gelang bei etwa 50 % der von Arbeitslosigkeit Bedrohten ein direkter Übergang von Arbeit in Arbeit (bei über 12.000 Teilnehmern). Der direkte Anteil, mit dem diese Beratungsmaßnahmen am Eingliederungserfolg beteiligt waren, ist schwer zu messen, es kann jedoch davon ausgegangen werden, dass diese Maßnahmen zu einer Optimierung der Qualifikations- und Suchstrategien der Betroffenen beigetragen haben und damit die Chancen auf den Verbleib in Beschäftigung erhöht worden sind.

Mit dem Bildungsscheck geht das Land NRW seit 2006 einen neuen, nachfrageorientierten Weg im Bereich der beruflichen Weiterbildung, bei dem die Beschäftigten und Unternehmen hinsichtlich der beruflichen Weiterbildung beraten werden und durch Übernahme eines Teils der Weiterbildungskosten bei der aktiven Weiterbildungsteilnahme unterstützt werden. Die Ausgabe von über 40.000 Bildungsschecks innerhalb von 10 Monaten zeigt, dass dieser Ansatz mit großer Akzeptanz angenommen worden ist und einen wichtigen Beitrag zur Erhöhung der Weiterbildungsbereitschaft darstellt. Im Umfang der ausgegebenen Bildungsschecks ist durch dieses Instrument eine sichtbare Erhöhung der Weiterbildungsbereitschaft Beschäftigter in NRW zu erwarten. Darüber hinaus lassen die bisherigen Schwerpunkte der Nutzung dieses Instruments wie z. B. die überdurchschnittliche Nutzung durch Unternehmen des verarbeitenden Gewerbes erwarten,

dass das durchgängig dokumentierte unterdurchschnittliche Weiterbildungsengagement gerade dieses Wirtschaftssektors gesteigert werden kann.

### **3.3.2 Verbesserung des Humankapitals.**

Aus der Umsetzung von Maßnahmen zur Stärkung der Ausbildungsorientierung und -fähigkeit der Jugendlichen haben sich v. a. jene Ansätze bewährt, die bereits in der Schule die Vermittlung beruflicher Inhalte und Anforderungen verbessern und insbesondere schulisch schwächere Jugendliche durch spezielle Angebote unterstützen.

Durch die Einrichtung spezieller Schulabgangsklassen, deren Teilnehmer an zwei Wochentagen betriebliche Praktika absolvierten, konnten seit 2002 von über 14.000 Schulabbruchsgefährdeten Jugendlichen 45% doch noch zum Schulabschluss geführt werden. Darüber hinaus konnten 25% der Teilnehmer direkt im Anschluss an die Maßnahme in den ersten Arbeitsmarkt vermittelt werden, weitere 6 % in Ausbildung.

Im Bereich der Ausbildungsförderung wurden gute Erfahrung mit einer Kombination von Maßnahmen gemacht, die zum einen indirekt über die Steigerung der Ausbildungsbereitschaft der Betriebe und die Entlastung der Betriebe beim Ausbildungsaufwand das Ausbildungsplatzangebot erhöhen und zum anderen dazu durch direkte Ausbildungsplatzförderung beitragen.

Durch die Förderung des Angebots überbetrieblicher Ausbildungsmodule wurden 2000-06 etwa 42.000 kleine und mittlere Unternehmen bei der Ausbildung unterstützt. Dabei gewährleistet die Durchführung der Ausbildungsmodule in darauf spezialisierten Einrichtungen eine umfassende und stets an den aktuellen Ausbildungserfordernissen ausgerichtete Ausbildung, wie sie insbesondere in kleinen Ausbildungsbetrieben kaum möglich ist. Dieser Ansatz trägt damit systematisch auch zu einer Verbesserung der Ausbildungsqualität bei.

Hinsichtlich der direkten Steigerung der Zahl der Ausbildungsplätze wird in NRW ein Ansatz umgesetzt, der sich auf die bessere Ausschöpfung des Ausbildungsplatzpotenzials richtet, indem Unternehmen, die für sich genommen nicht ausbildungsbereit sind, bei der Bereitstellung von Ausbildungsplätzen für unvermittelte Jugendliche im Verbund mit anderen Unternehmen unterstützt werden. Aufgrund dieses Förderdesigns kann davon ausgegangen werden, dass es sich bei den hier geförderten 1.800 Ausbildungsplätzen nahezu ausschließlich um zusätzliche geschaffene Ausbildungsplätze handelt, die bei einer Abbruchquote von etwa 10% im ersten Jahr auf eine hohe Zufriedenheit der Auszubildenden mit der geschaffenen Lehrstelle schließen lassen.

Neuere Ansätze der Ausbildungsförderung in NRW richten sich auf einen „3. Weg“ neben dualer und akademischer Berufsausbildung für eher leistungsschwächere Lehrstellenbewerber. Erste Erfahrungen aus dem Ausbildungsjahr 2006/07 lassen erwarten, dass es mit diesem Ansatz in relevanter Größenordnung gelingen kann, auch Jugendliche mit zunächst schlechteren Chancen in Ausbildung zu integrieren.

Für die dargestellten Ansätze hat sich in den letzten Jahren gezeigt, dass sie einen relevanten Beitrag zur Unterstützung des Übergangs von der Schule in Ausbildung und Beruf leisten können. Vor dem Hintergrund der unter 1.4.2 und 1.4.4 dargestellten Problemlagen sollte daher erwogen werden, die entsprechenden Fördermaßnahmen fortzusetzen.

### **3.3.3 Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung sowie der sozialen Eingliederung von benachteiligten Personen.**

In der Förderphase 2000-06 wurden in NRW mit dem ESF zur Integration von Zielgruppen in den Arbeitsmarkt v. a. Qualifizierungsmaßnahmen, ggf. in Kombination mit Beschäftigungsmaßnahmen sowie Lohnkostenzuschüsse eingesetzt.

Die mit Qualifizierungsmaßnahmen erreichten Vermittlungsquoten in Arbeit von 35-40% bedeuten angesichts der grundsätzlich schlechten Integrationschancen der angesprochenen Zielgruppen einen positiven Beschäftigungseffekt, der auch in der Aktualisierung der Halbzeitbewertung zum Ziel3-Programm bestätigt wurde.

Dabei müssen aber Qualifizierungsinhalte mit der jeweiligen Nachfrage am regionalen Arbeitsmarkt korrespondieren. Flankierende Maßnahmen des Profilings, der Beratung und des Coachings können den Teilnahmeerfolg stabilisieren und die Eingliederung in Arbeit unterstützen.

Kritischer wurden in der Bundesevaluation kombinierte Maßnahmen der Qualifizierung in geförderter Beschäftigung bewertet. Hier erschwerte die Heterogenität der unterschiedlichen Zielsetzungen sozialpolitischer Zielgruppenfokussierung, arbeitsmarktpolitischem Vermittlungsanspruch und strukturpolitischem Maßnahmeanhalt das Erreichen eindeutiger Beschäftigungserfolge, wobei mögliche positive Effekte wie die psychosoziale Stabilisierung schwer zu beobachten und zu bewerten sind. Negativ wurde dagegen die verminderte Suchaktivität der Teilnehmenden während der Maßnahmedauer festgestellt.

Für NRW sind die Ergebnisse zu kombinierten Maßnahmen weniger eindeutig. Während die zuletzt geförderten zusätzlichen Qualifizierungsangebote für ALG II-Empfän-

gerinnen und Empfänger zu einem durchschnittlichen Übergang in Arbeit von 36% der Teilnehmenden führten, traf dies auf Teilnehmende an integrierten Projekten aus ABM und Qualifizierung nur zu 26% zu. Es ist zu vermuten, dass die deutlich schlechteren Vermittlungschancen aus den letztgenannten Projekten mit deren Fokussierung auf die Baubranche und verwandte Bereiche zusammenhängen, für die in den letzten Jahren eine sehr begrenzte Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes bestand. Vor diesem Hintergrund muss zukünftig für Projekte dieser Art Voraussetzung sein, dass die arbeitspolitische Zielsetzung die Konzeption des jeweiligen Projektes mitbestimmt.

Bei den Lohnkostenzuschüssen ergaben sich außerordentlich hohe Verbleibsquoten in Arbeit von z. T. über 90%. Grundlage für diesen hohen Wert sind die hohen „Klebeeffekte“, die sich aus der Chance ergeben, dass sich der geförderte Teilnehmer im jeweiligen Betrieb bewährt und übernommen wird. Allerdings liegen zur Förderung in NRW keine Erkenntnisse darüber vor, in welchem Umfang dem hohen Bruttoeffekt ein tatsächlicher zusätzlicher Integrationserfolg (Nettoeffekt) entspricht (Problem des Mitnahmeeffekts). Mitnahmeeffekte lassen sich jedoch verringern, wenn sich die Förderung auf Personengruppen konzentriert, die ohne Förderung kaum Aussichten auf einen Arbeitsplatz haben.

Diesbezüglich wurden in NRW sehr gute Erfahrungen mit einer Förderung langzeitarbeitsloser Jugendlicher gemacht, die nach einer Orientierungsphase gemäß ihren Fähigkeiten in geförderte Arbeitsverhältnisse vermittelt wurden. Nach Abschluss der geförderten Beschäftigungsphase verblieben fast zwei Drittel der Jugendlichen in Arbeit, des Weiteren nahmen über 5% eine Ausbildung auf.

Über die genannten Förderinstrumente hinaus wurden mit Hilfe des ESF in NRW eine Reihe von Einzelprojekten gefördert, welche sich in verschiedener Weise durch neuartige Ansätze auszeichneten:

- Zielgruppengerechte didaktische Konzepte
- Verbindung von theoretischer Qualifizierung und Praxisvermittlung
- Umsetzungskonzepte, die z. B. in vorbildlicher Weise die Gender-Perspektive einbezogen
- Vernetzung gleichartiger Projekte und Erfahrungsaustausch
- Vernetzung verschiedenartiger Projekte unter einem gemeinsamen Oberziel

Diese neuartigen Ansätze bieten sowohl spezifische Chancen zur Zielgruppenerreichung wie auch hinsichtlich des Teilnahmeerfolges. So konnte mit Projekten, die sich explizit an Personen mit Migrationshintergrund richteten, ein Integrationserfolg in Arbeit bzw. betriebliche Ausbildung für etwa 36% der Teilnehmenden erreicht werden. Darüber hinaus konnten 20% der Teilnehmenden in weiterführende Qualifizierung vermittelt werden. Dabei zeigt sich, dass durch zielgruppenspezifische Ansätze und Bausteine wie Integration von berufsbezogenem Sprachunterricht, eine Fokussierung auf nachfragende Branchen wie Pflege, Gastwirtschaft und Lager/Logistik, die Einbeziehung von Migrantenunternehmen und flankierende Maßnahmen der strukturellen Benachteiligung der Zielgruppe erfolgreich entgegengewirkt werden kann.

Ebenso konnte durch spezifische Projekte für arbeitslose Frauen und Berufsrückkehrerinnen eine Integrationsquote in Beschäftigung bzw. Selbständigkeit von 55% erreicht werden.

Die berichteten Ergebnisse zeigen, dass sich auch für Personengruppen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt signifikante Verbesserungen ihrer Arbeitsmarktchancen erreichen lassen, wenn die entsprechenden Maßnahmen in besonderer Weise sowohl den Förderbedarfen der betreffenden Zielgruppen wie den Qualifikationsbedarfen des Arbeitsmarktes gerecht werden. In Rahmen der Gesamtstrategie stellen daher Maßnahmen, die diese Voraussetzungen erfüllen, eine gute Option zur Umsetzung des ESF-Programms dar.

### **3.3.4 EQUAL, transnationale und interregionale Kooperation.**

Transnationale und interregionale Kooperation haben bereits in der Vergangenheit wichtige Impulse für die nordrhein-westfälische Arbeitspolitik gegeben und dazu geführt, dass Ansätze, Verfahren und Instrumente anderer EU-Mitgliedsstaaten zur Weiterentwicklung der arbeitspolitischen Förderung Landes, der Regionen und der Umsetzung der Projektträger beigetragen haben.

In Workshops und Veranstaltungen hat die Landesregierung die Erfahrungen anderer EU-Mitgliedsstaaten eingeholt und gezielt in die Diskussion um die Weiterentwicklung ihrer Arbeitspolitik einbezogen. So haben beispielsweise die Erfahrungen aus Finnland die Definition und die inhaltliche Gestaltung des Handlungsfelds „Förderung der Beschäftigungsfähigkeit“ im Sinne einer Förderung der Anpassungsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen maßgeblich beeinflusst. Das in der Landespolitik etablierte Prinzip des „Förderns und Forderns“ ist durch das Konzept der „aktivierenden Arbeitsmarktpolitik Dänemarks“ mit geprägt. Bei der Entwicklung eines Kombi-

lohns für NRW wurden Modelle aus Frankreich, Großbritannien, Belgien und Österreich hinzugezogen.

Die EU-Gemeinschaftsinitiative EQUAL ist erfolgreich von vielen nordrhein-westfälischen Akteuren genutzt worden, um neue Wege des arbeitspolitischen Handelns zu entwickeln und zu erproben. Dabei hat die obligatorische transnationale Kooperation nachweislich zum Transfer nützlicher Instrumente aus dem Ausland geführt, Verbesserungen bestehender Instrumente und Verfahren bewirkt, sowie nachhaltige Kooperationsbeziehungen zwischen nordrhein-westfälischen und ausländischen Trägern begründet und gefestigt. Die Nutzung von Softwarelösungen für die Ziel- und Ergebnissteuerung in Arbeitsmarktprojekten (Niederlande), Modelle für die Integration psychisch erkrankter Personen (Dänemark) oder der Transfer eines „Gender-Training“ (Schweden) sind einige Beispiele hierfür.

Durch die EQUAL-Evaluation sind die mit EQUAL verbundenen Kooperationsansätze, der Erfahrungstransfer und die Verknüpfung von Projekten – i. Ü. auch Elemente der Modellprojekte in NRW – positiv als über klassische arbeitspolitische Ansätze hinausführend gewürdigt worden. Diese positive Grundbewertung durch die EQUAL-Evaluation wurde hinsichtlich des Vernetzungsansatzes dahingehend spezifiziert, dass dieser dann einen Mehrwert erzeugt, wenn komplexe Problemlagen die Beteiligung einer Vielzahl von Partnern erfordern und die Umsetzung innerhalb eines klaren fachpolitischen und strategischen Rahmens erfolgt. Somit gilt es für die Förderung von Netzwerken abzuwägen, inwiefern sich die Unterhaltskosten für das Netzwerk durch den Mehrwert der Vernetzung legitimieren.

Zusätzlich zu den vorgenannten Maßnahmen konnte durch die Beteiligung nordrhein-westfälischer Organisationen an der EU-Gemeinschaftsinitiative Interreg die interregionale Kooperation verstärkt werden. In zwei Projekten (Industrial Change Network, Triangle of Weimar) wurden neben wirtschaftspolitischen Themen auch beschäftigungspolitische Fragen mit Regionen aus Großbritannien, Polen, Frankreich, den Niederlanden, Schweden, Tschechien und Ungarn erörtert.

### **3.3.5 Erfahrungen mit der Regionalisierung.**

NRW hat die Landesarbeitspolitik in der Förderphase 2000-06 über regionale Strukturen umgesetzt, um die Förderaktivitäten spezifischer auf regionale Bedarfslagen hin auszurichten. Diese Strukturen wurden im Jahr 2006 hinsichtlich ihrer Bedeutung für die Umsetzung evaluiert. Insgesamt ergab sich sowohl aus Sicht der regionalen Akteure als auch aus Sicht des Landes, dass die zentralen Ziele des Regionalisierungskonzepts erreicht werden konnten:



### 3. Rahmenbedingungen und Strategien auf europäischer, nationaler und regionaler Ebene

- Die regionalen Strukturen gewährleisten, dass die regionale Kompetenz (Kenntnisse der Wirtschafts-/Arbeitsmarktstrukturen, Kontakte zu Unternehmen, Verbänden, Trägern, Netzwerken) organisiert und strukturiert in die Umsetzung der Arbeitspolitik einbezogen werden (nicht nur informell und interessengesteuert).
- Es sind Gremien bzw. Plattformen geschaffen worden, in denen regionale strategische Konzepte im Konsens entwickelt und lokale Konkurrenzen überwunden werden.
- Arbeitspolitische Maßnahmen werden in ein Gesamtkonzept regionaler Entwicklung eingebettet. In den Regionen sind Träger einer aktiven Arbeitspolitik installiert worden, deren Initiative die Programmumsetzung insgesamt, insbesondere aber die Entwicklung und Umsetzung innovativer und strukturpolitisch wirksamer Projekten unterstützt.
- Die Regionalagenturen haben eine zentrale Funktion als Multiplikatoren von übergeordneten strategischen Konzepten wie z. B. „demografischer Wandel“ oder „Gender Mainstreaming“

Darüber hinaus hat sich das mehrstufige und auf Partizipation der Regionen setzende Verfahren hinsichtlich der folgenden Punkte bewährt:

- Sicherung der Beteiligung der relevanten Organisationen und Körperschaften vor Ort,
- bessere Berücksichtigung der Sach- und Ortskenntnis der regionalen Akteure,
- Verbesserung der Antragsqualität durch Rückkopplungsprozesse (Einholung von Informationen, Abstimmungsgespräche und Nachbesserungen),
- Sicherung einer klaren Trennung zwischen den beratenden, begutachtenden und bewilligenden Stellen.

## 4. Entwicklungsstrategie des Landes NRW für den Programmzeitraum 2007–13.

### 4.1 Grundkonzept der Strategie für den ESF 2007–13.

Wie in Kapitel 3.1 ausgeführt, ist die Strategie zum Einsatz des ESF in NRW 2007-13 in die strategischen Zielsetzungen der Europäischen Union einzubinden. Diese Gemeinschaftsziele sind teilweise sehr differenziert und beziehen sich auf äußerst komplexe Wirkungszusammenhänge, die das gesamte staatliche und ökonomische Handeln der einzelnen Mitgliedsstaaten betreffen; sie reichen folglich weit über die Interventionsfelder des ESF hinaus.

Ebenso ist zu berücksichtigen, dass dem ESF in NRW mit 684 Mio. € in der Förderphase 2007-13 selbst zuzüglich der erforderlichen gleich hohen nationalen Kofinanzierung knapp 120 € pro Kopf bezogen auf die erwerbsfähige Bevölkerung zur Verfügung stehen werden. Wenn vor diesem Hintergrund mit dem ESF nachhaltige Wirkungen zur Erreichung der EU-Ziele realisiert werden sollen, kann dies nur auf der Grundlage einer Konzentration auf einzelne Ziele gelingen und dies heißt zuerst, den ESF in seiner Kernfunktion gemäß Art. 146, EG-Vertrag, als arbeitspolitisches Instrument und als zentrales Instrument zur Umsetzung der Europäischen Beschäftigungsstrategie einzusetzen.

Auf nationaler Ebene setzt die ergänzende und arbeitsteilige Partnerschaft in der Arbeitspolitik zwischen Bund und Ländern die zentrale Rahmenbedingung für eine Strategie des Landes NRW zum Einsatz des ESF (Kapitel

3.2). Im Nationalen Strategischen Rahmenplan wurden für den ESF im Ziel „Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung“ die folgenden thematischen Prioritäten festgelegt:

- Steigerung der Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen und Beschäftigten
- Verbesserung des Humankapitals
- Verbesserung der Arbeitsmarktchancen und Integration benachteiligter Personen

Diese Prioritäten sind gemäß den Problemlagen in NRW zu konkretisieren und finanziell zu gewichten. Dabei sind über den Nationalen Strategischen Rahmenplan hinaus, Bundes- und Länderprogramme sowohl in qualitativer wie in quantitativer Hinsicht abzustimmen und auf wechselseitige Ergänzung hin anzulegen, d. h. NRW setzt möglichst dort Schwerpunkte, wo Bundesangebote nicht vorhanden sind oder angesichts der Problemlagen in NRW in quantitativer Hinsicht nicht ausreichen.

Die in den Kapiteln 1 und 3 durchgeführten Analysen kamen zu den folgenden zentralen Befunden:

- a) Der demographische Wandel führt zu alternden Belegschaften mit einem verringerten Nachwuchs an jungen, für aktuelle Arbeitsanforderungen ausgebildeten Fachkräften.

- b) Die Langfristigkeit der demographischen Entwicklung erfordert jetzt das Ergreifen von Maßnahmen gegen den absehbaren Fachkräftemangel.
- c) Die Ausbildungsfähigkeit der Schulabgänger ist z. T. nicht ausreichend gegeben (PISA, steigende Schulabbrecherquote)
- d) Einmal erworbene berufliche Kenntnisse werden immer schneller entwertet, vorhandene Qualifikationen drohen immer weniger der Nachfrage zu entsprechen – daher wächst die Bedeutung des lebenslangen Lernens
- e) Der Strukturwandel der nordrhein-westfälischen Industrie hält an. Daraus ergibt sich ein hoher Anpassungs- und Modernisierungsdruck für die nordrhein-westfälischen Unternehmen

In Verbindung mit den arbeitsmarktpolitischen Reformen auf Bundesebene seit 2004 besteht damit der arbeitspolitische Kontext fort, auf den die Arbeitspolitik des Landes NRW im Jahr 2004 mit der Ausrichtung auf die drei Handlungsfelder

- Beschäftigungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit
- Jugend und Beruf
- Arbeitsmarktpolitische Zielgruppen

reagiert hat.

Der ESF ist dabei eingebunden in Grundlinien der nordrhein-westfälischen Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik.

Die Förderung der Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen trägt dazu bei, „Stärken zu stärken“, was u. a. auch durch die Unterstützung von Clustern insbesondere im EFRE erreicht werden soll.

1. Das Prinzip präventiver, vorausschauender Politik wird gezielt umgesetzt, die Bemühungen konzentrieren sich darauf, Arbeitslosigkeit erst gar nicht entstehen zu lassen (Lebenslanges Lernen, Übergang Schule-Beruf)
2. Eine klare Ausrichtung aller Maßnahmen auf die Erwerbsintegration trägt einem wesentlichen Grundsatz nordrhein-westfälischer Politik Rechnung, dass „sozial ist, was Arbeit schafft“.
3. Insbesondere die Förderung der Erwerbsintegration behinderter Menschen betont das nicht nur arbeitsmarkt- sondern auch sozialpolitische Postulat in NRW, das „Teilhabe für Alle“ anstrebt und damit deutlich macht, dass einem Ausschluss von Men-

schen aus Gesellschaft und Erwerbsarbeit entgegengewirkt werden muss.

#### **4.1.1 Strategisches Ziel A: Steigerung der Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen und Beschäftigten.**

Die Politik des Landes NRW ist auf Wachstum und Beschäftigung im globalen Wettbewerb ausgerichtet. Die Sicherung der insbesondere durch hohe Exportquoten erreichten wirtschaftlichen Position verlangt neue Ideen, neue Produkte und neue Dienstleistungen, damit neue Arbeitsplätze entstehen können. Gleichzeitig hat NRW aufgrund der Branchenstruktur seiner Betriebe und dem noch nicht abgeschlossenen Strukturwandel erschwere Rahmenbedingungen für die Entwicklung eines arbeitsplatzschaffendem Wirtschaftswachstums. Es ist daher umso wichtiger, dass insbesondere die kleinen und mittleren Unternehmen in NRW ihre innovativen und produktiven Potenziale weitestgehend entwickeln und ausschöpfen. Dazu gehört auch, dass seitens der Beschäftigten die für betriebliche Entwicklungen benötigten Qualifikationsprofile bereitgestellt werden können. In diesem Zusammenhang ist – insbesondere unter Berücksichtigung alternder Belegschaften – besorgniserregend, dass NRW bei der Beteiligung Erwachsener an Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung mit einer Quote von 6,7% sowohl im innerdeutschen wie auch im Vergleich der EU 15-Staaten zurück liegt und die EU-Benchmark für die Weiterbildungsbeteiligung von 12,5% noch deutlich unterschreitet. Darüber hinaus bleibt wichtig, für jene Beschäftigten, die infolge von Restrukturierungsmaßnahmen von Arbeitslosigkeit bedroht sind, den Übergang von Beschäftigung in Beschäftigung zu unterstützen, um ihre Kompetenzen möglichst optimal für den Arbeitsmarkt zu erhalten. Im Rahmen des strategischen Ziels A sollen daher die folgenden spezifischen Ziele verfolgt werden:

1. Steigerung der Weiterbildungs- und Innovationsaktivität von Beschäftigten und Unternehmen
2. Verbreitung innovativer und produktiverer Formen der Arbeitsorganisation
3. Stärkung betrieblicher Strukturmaßnahmen und des Personaltransfers im Sinne des, Übergangs von ‚Arbeit in Arbeit‘ für von Arbeitslosigkeit bedrohte Beschäftigte

#### **4.1.2 Strategisches Ziel B: Verbesserung des Humankapitals.**

Die Verbesserung des Humankapitals ist der zentrale Ansatz des ESF zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigungsfähigkeit. Dem Berufseinstieg kommt

dabei eine herausragende Bedeutung als Ausgangspunkt für die weitere berufliche Entwicklung zu. Vor dem Hintergrund einer großen Zahl unvermittelter Lehrstellenbewerberinnen und -bewerber in NRW (in 2006: ca. 10.500) und der Tatsache, dass etwa ein Viertel aller Auszubildenden ihre Ausbildung abbrechen, wird daher der Übergang von der Schule in Ausbildung und Beruf als ein zentrales arbeitspolitisches Problem des Landes NRW angesehen. Dies gilt umso mehr, als die demographischen Veränderungsprozesse einen Fachkräftemangel vorhersehen lassen, der die zukünftige Wettbewerbsfähigkeit NRWs zusätzlich gefährdet.

Zwar werden die betreffenden EU-Benchmarks einer Schulabbrecherquote von maximal 10% und eines Anteils der 22-Jährigen von mindestens 85%, die einen Abschluss der Sekundarstufe II oder höher aufweisen, z. Z. noch erreicht (Schulabbrecherquote: 6,9%; Anteil der ausbildungsreifen Jugendlichen ohne Ausbildungsplatz und der Jugendlichen ohne Hauptschulabschluss an einem Jahrgang: 13% ), ihre Einhaltung ist aber bei einer Fortsetzung der ungünstigen Entwicklung der letzten Jahre insbesondere für die männlichen Jugendlichen ungewiss. Vor diesem Hintergrund geht es im Rahmen des strategischen Ziels „Verbesserung des Humankapitals“ darum, in Abstimmung mit den Fördermöglichkeiten des Bundes und der ARGEN bzw. Optionskommunen insbesondere Maßnahmen zur Unterstützung des Übergangs in Ausbildung und Beschäftigung zu ergreifen. Für NRW ergeben sich daraus die folgenden spezifischen Ziele:

1. Weiterentwicklung der Ausbildungssysteme und die Verbesserung der Ausbildungsqualität
2. Verbesserung des Zugangs zur Ausbildung
3. Verbesserung der Ausbildungsreife

#### **4.1.3 Strategisches Ziel C: Verbesserung der Arbeitsmarktchancen und Integration benachteiligter Personen.**

Langzeitarbeitslose, ältere Erwerbsfähige, Menschen mit Behinderungen, Migrantinnen und Migranten oder Geringqualifizierte haben deutlich geringere Chancen auf einen Arbeitsplatz und sind daher in besonderer Weise von Arbeitslosigkeit bzw. einer niedrigen Beschäftigungsquote betroffen. Diesbezüglich unterschreitet NRW die EU-Benchmarks zur allgemeinen Beschäftigungsquote von 70% (NRW: 63,1%), der Beschäftigungsquote der Frauen von 60% (NRW: 54,3%) und der älteren Arbeitskräfte von 50% (NRW: 39,1%) (Leitlinie 17), wobei die Arbeitslosenquote der Frauen und auch ihr Rückstand

zum EU-Benchmark bei der Beschäftigungsquote etwas geringer ausfällt.

Allerdings ist das Erreichen dieser Zielwerte in erster Linie von übergreifenden wirtschaftlichen und fiskalischen Rahmenbedingungen abhängig, die durch die ESF-Interventionen nicht direkt beeinflusst werden können. Darüber hinaus sind auf diesem Feld Bund und ARGEN bzw. Optionskommunen vorrangig in der Verantwortung. Für die Umsetzung des ESF in NRW wird es daher darum gehen, die Interventionsmöglichkeiten des ESF insbesondere dort zu nutzen, wo sie über die bundespolitisch bestehenden Möglichkeiten hinausgehen. Dies gilt zum einen in der Tradition von EQUAL für innovative Vorhaben, mit Hilfe derer neue Ansätze in der Zielgruppenförderung erprobt werden können und zum anderen für jene Gruppen von Arbeitslosen, die in geringerem Maße im Fokus der Aktivitäten des Bundes und der ARGEN bzw. Optionskommunen stehen. Darüber hinaus können auch in der Konzentration auf einzelne Zielgruppen zu Regelleistungen flankierende, synergetisch wirkende Maßnahmen sinnvoll sein.

Vor diesem Hintergrund verfolgt NRW im Rahmen dieses strategischen Ziels die folgenden spezifischen Ziele:

1. Verbesserung der beruflichen Integration von langzeitarbeitslosen Jugendlichen
2. Verbesserung der beruflichen Integration von behinderten und schwerbehinderten Menschen
3. Weiterentwicklung der zielgruppenorientierten Arbeitsmarktpolitik

## **4.2 Querschnittsziele.**

### **4.2.1 Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung.**

Diskriminierende Praktiken auf dem Arbeitsmarkt hemmen die Entfaltung der vorhandenen Potenziale der Erwerbsfähigen, die wesentliche Voraussetzung für die Wettbewerbsfähigkeit der nordrhein-westfälischen Unternehmen sind. Die Gleichstellung von Männern und Frauen und der Abbau von Diskriminierung sind daher nicht nur ein moralischer Wert, sondern ein eigenständiges Interesse der Arbeitspolitik in NRW. Aus diesem Grunde ist das Ziel der Chancengleichheit als integraler Bestandteil aller strategischen Ziele zu verfolgen, wie z. B. in der gleichberechtigten Teilhabe beschäftigter Frauen, älteren oder gering qualifizierten Beschäftigten an beruflicher Weiterbildung, der Verbreitung familienfreundlicher Arbeitsbedingungen, der besonderen Förderung von Migrantinnen und Migranten beim Übergang in Ausbildung und Beschäftigung oder einem erleichterten Zugang zum Arbeitsmarkt z. B. für Langzeitarbeitslose oder Behinderte.

<sup>16</sup> S. 1.4.2 und 1.4.4

Im Rahmen der Maßnahmen zur Steigerung der Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung erhält die Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen besonderes Gewicht. Dabei ist zu beachten, dass die Arbeitsmarktsituation von Frauen in NRW durch gegenläufige Befunde gekennzeichnet ist. Einerseits:

- haben Frauen eine niedrigere Arbeitslosenquote
- liegt die Beschäftigungsquote von Frauen in NRW näher an der entsprechenden EU-Benchmark als die allgemeine Beschäftigungsquote
- begünstigt die Entwicklung zur Dienstleistungsgesellschaft die Expansion jener Tätigkeitsfelder, in denen Frauen eher überproportional vertreten sind
- ist der Anteil von Frauen an den Schulabbrechern deutlich unterproportional
- schließen Frauen ihre schulische Ausbildung überproportional mit dem Abitur ab

Andererseits:

- liegt die Beschäftigungsquote von Frauen noch deutlich unter jener für Männer
- sind Frauen stärker in Teilzeit- und geringfügiger Beschäftigung, v. a. auch durch die ungleiche Belastung mit Familienarbeit
- sind Frauen in Führungspositionen unterrepräsentiert
- sind die Einkommen von Frauen – auch bei formal gleicher Position und Qualifikation – im Durchschnitt geringer als jene von Männern

Vor dem Hintergrund dieser heterogenen Ausgangslage präferiert NRW für das Querschnittsziel Chancengleichheit eine differenzierte Strategie, die sich an konkreten Problemlagen und Wirkungsmöglichkeiten orientiert. Daher wird NRW den ESF v. a. in den folgenden Bereichen zur Verbesserung der Chancengleichheit einsetzen:

- Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, z. B. durch die Förderung der Verbreitung familienfreundlicher Arbeitszeitmodelle, unterstützende Angebote für Berufsrückkehrerinnen und -rückkehrer
- Geschlechtergerechte berufsbezogene Orientierung/Förderung mit dem Ziel, geschlechtsbezogenes Berufs- und Studienwahlverhalten abzubauen

- Erschließung der Beschäftigungspotenziale des expandierenden Dienstleistungssektors

Die Umsetzung des Querschnittsziels wird ferner nach Möglichkeit durch die Anwendung der gender-Perspektive bei der Projektvorbereitung und -auswahl und ein konsequentes gender-Controlling zur Sicherstellung einer angemessenen Beteiligung von Frauen und Männern in allen Prioritätsachsen des ESF-Programms verstärkt.

#### 4.2.2 Nachhaltigkeit und Demografischer Wandel.

Auf dem EU-Gipfel in Göteborg im Juni 2001 wurde beschlossen, in die Lissabon-Strategie neben Wirtschafts- und Sozialpolitik als dritte Dimension ökologische Aspekte einzubeziehen. „Nachhaltigkeit“, die weniger ein Ziel als ein Qualitätskriterium für Politik darstellt, betrifft daher die anhaltende Wirksamkeit politischer Maßnahmen sowohl in ökonomischer, sozialer wie auch ökologischer Hinsicht.

Infolge der demographischen Entwicklung in den europäischen Staaten hat in den letzten Jahren für die Perspektive der Nachhaltigkeit der Aspekt der Altersstruktur einer Gesellschaft an Bedeutung gewonnen. Wie die meisten europäischen Staaten unterliegt NRW einer starken Veränderung der Alterstruktur und des Durchschnittsalters der Bevölkerung als Ergebnis

- deutlich unter der Reproduktionsrate liegender Geburtenraten,
- steigender Lebenserwartung und
- einem seit 2001 sinkenden Zuwanderungssaldo.

Wie unter 1.1.1 dargestellt, wirken sich die demographischen Veränderungen im Zeitraum der Förderphase 2007-13 kaum auf die Zahl erwerbfähiger Personen aus. Gleichzeitig weisen die Daten aber auf sich beschleunigende Verschiebungen innerhalb der Altersgruppen hin, die auch in ihren Auswirkungen kurz- und mittelfristig nicht mehr zu korrigieren sind. Daher ergeben sich auf Grundlage der aktuellen demographischen Entwicklungen unmittelbare Handlungserfordernisse, die an den Fragen ansetzen,

- wie die ökonomische Leistungsfähigkeit der europäischen Wirtschaft bei alternden Belegschaften erhalten werden kann,
- welche Herausforderungen sich aus der demographischen Entwicklung für die gleichberechtigte Teilhabe aller Bürger und den sozialen Zusammenhalt ergeben und wie dieser erhalten werden kann.

Insofern ergeben sich aus dem demographischen Wandel Anforderungen, die die ökonomische wie die soziale Dimension der Nachhaltigkeit in gleicher Weise betreffen. Hinsichtlich der ökonomischen Nachhaltigkeit geht es insbesondere darum,

- wie einer altersbedingten Abschwächung des Produktivitätsfortschritts und der Innovationstätigkeit und
- einer Vergrößerung des „Mismatch“ zwischen den am Arbeitsmarkt angebotenen (teilweise veralteten) Qualifikationsprofilen und der faktischen Nachfrage

entgegen gewirkt werden kann. In diesem Sinne verfolgt die Arbeitspolitik des Landes NRW das zentrale Ziel, die Beschäftigungsfähigkeit insgesamt zu verbessern und damit längerfristig die Anpassungsfähigkeit der Erwerbsfähigen an den wirtschaftlichen Strukturwandel zu steigern. Das darauf ausgerichtete Grundkonzept des Lebenslangen Lernens wird dabei umso wichtiger, je weniger frisch ausgebildete Fachkräfte dem Arbeitsmarkt mittelfristig zur Verfügung stehen werden. Insofern wird es vor dem Hintergrund des demographischen Wandels v. a. auch darum gehen, junge Menschen beim Übergang in Ausbildung zu unterstützen, um dem absehbaren Fachkräftemangel frühzeitig entgegenzuwirken.

Die Sicherstellung des zukünftigen Fachkräftebedarfs ist zudem eine wesentliche Voraussetzung für die langfristige Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen in Nordrhein-Westfalen, die ihrerseits Voraussetzung für Beschäftigungswachstum darstellt. Darüber hinaus sind im Sinne der Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit auch Ansätze wichtig, die diese Unternehmen in der Entdeckung und Nutzung ihrer organisatorischen, produktiven und innovativen Potenziale unterstützen. Ebenso bestehen Chancen darin, Unternehmen für neue Märkte zu öffnen, indem diese die Potentiale einer älter werdenden Gesellschaft insbesondere in den Bereichen der Gesundheits- und Seniorenwirtschaft beschäftigungswirksam erschließen.

Fester Bestandteil zur Verbesserung der ökonomischen Nachhaltigkeit unternehmensbezogener Maßnahmen wird darüber hinaus ein nachfrageorientierter Ansatz sein, der die aktive Beteiligung der Unternehmen an der Finanzierung der betreffenden Maßnahmen einschließt. Die Bedeutung der aktiven finanziellen Beteiligung der Unternehmen darf daher nicht auf den Aspekt der Finanzierung begrenzt werden, sondern gilt als Beleg für ein tatsächlich vorliegendes Eigeninteresse der Unternehmen und damit als gute Voraussetzung für die Nachhaltigkeit der geförderten Maßnahmen.

Hinsichtlich der sozialen Nachhaltigkeit gilt als Leitlinie der Arbeitspolitik in NRW, dass sozial ist, was Arbeit schafft. Dem liegt die Überlegung zugrunde, dass Erwerbsarbeit in doppelter Hinsicht sozial integriert: direkt als Integration in einen Arbeitsprozess und die Anerkennung der eigenen Arbeit und mittelbar über die auf Einkommen beruhenden gesellschaftlichen Teilhabechancen. Erhaltung und Integration in Arbeit ist somit das Ziel, auf das alle arbeitspolitischen Maßnahmen des Landes NRW gerichtet sind, wenn sich auch die Wege zu diesem Ziel – je nach Zielgruppe – unterscheiden können oder müssen.

Prozesse sozialer Desintegration sind um so schwerer umkehrbar, je früher sie einsetzen. Es ist daher auch unter der Perspektive sozialer Nachhaltigkeit wichtig, besonders jene Jugendlichen zu unterstützen, die ohne Beschäftigung und Aussicht auf den Erwerb eines Berufsabschlusses von sozialer Ausgrenzung bedroht sind.

Hinsichtlich der ökologischen Dimension ergeben sich für den ESF insbesondere dort Anknüpfungspunkte, wo Schnittstellen zur ökonomischen oder sozialen Nachhaltigkeit bestehen:

- Energieeffizientere und Ressourcen schonende Produktionsmethoden sind ein unmittelbarer Beitrag zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen
- ‚Grüne‘ Produkte stellen einen Wachstumsmarkt dar, den Unternehmen in NRW für sich expansiv nutzen können
- Im Zuge der ökologischen Umstellung von Unternehmen und auch Privathaushalten ergeben sich neue Qualifikationsanforderungen und Beschäftigungsfelder, für die entsprechendes Fachwissen und entsprechende Fachkräfte verfügbar sein müssen, um die jeweiligen Beschäftigungspotenziale zu nutzen.

Im Sinne der Nachhaltigkeit bietet die Arbeitspolitik in NRW im Rahmen ihrer nachfrageorientierten Förderangebote die Möglichkeit, die sich in diesen Feldern entwickelnden Beschäftigungspotenziale zu unterstützen und damit einen Beitrag zur ökologischen Nachhaltigkeit zu leisten.

#### **4.2.3 Innovation, transnationale und interregionale Kooperation.**

Im Rahmen der ESF-Umsetzung in NRW wird die Förderung von Innovationen auch in Verbindung zur Clusterstrategie des Landes NRW in dreierlei Hinsicht verfolgt:

- a) als Unterstützung von Unternehmen bei der Entwicklung neuer Produkte, der Modernisierung von Produktionsprozessen, der Einführung neuer Organisationsformen (auch: Arbeitszeitmodelle)
- b) als Förderung der für die Entwicklung und Umsetzung von Innovationen benötigten Humanressourcen,
- c) als Unterstützung von Projektträgern bei der Entwicklung neuer Ansätze in der Arbeitspolitik z. B. hinsichtlich zielgruppengerechter Konzepte, wirkungsvoller Kombination verschiedener Förderinstrumente, Nutzung der Potenziale vernetzter Strukturen für die Verbesserung der Fördererfolge, der Umsetzung des Gender Mainstreamings etc. durch die Förderung innovativer Modellvorhaben.

Zusammen mit dem Erfahrungstransfer über die umgesetzten innovativen Modellvorhaben entsprechen die Anforderungen an diese Projekte damit dem Ansatz, der für die EQUAL-Umsetzung maßgeblich war. In diesem Sinne sind diese Projekte auch ein Baustein der Strategie zur transnationalen und interregionalen Kooperation.

Grundsätzlich sollen transnationale und interregionale Maßnahmen in NRW wie in der Vergangenheit im Querschnitt des ESF-Programms über alle Prioritätsachsen umgesetzt werden. An die bisherigen Erfahrungen soll dort angeknüpft werden, wo sich aus den jeweiligen Fragestellungen heraus ein Mehrwert aus transnationalen und interregionalen Kooperationen erwarten lässt. Für die Begleitung der Umsetzung der Themen Innovation und Transnationalität wird ein Steuerungsgremium eingerichtet, das auch über die Projektauswahl entscheidet. Regelmäßige Kontakte zu den regionalen Akteuren dienen dazu, auch hier einen Austausch zu fördern.

Je nach Ansatz sollen Kooperationen auf verschiedenen Ebenen unterstützt werden:

#### ■ Projektträger

Für Antragsteller, die arbeitspolitische Projekte im Rahmen der ESF-kofinanzierten Programme des Landes beantragen, können ergänzende transnationale Elemente gefördert werden, wenn die transnationalen Aktivitäten im unmittelbaren Zusammenhang mit den Projektzielen stehen und wenn die Zusammenarbeit mit Akteuren im EU-Ausland hinreichend Aussicht auf einen zusätzlichen Nutzen erwarten lässt. Die vorgenannten innovativen Modellvorhaben werden hierfür besondere Möglichkeiten bieten.

#### ■ Regionale Ebene

Im Rahmen von Modellprojekten können Vorhaben gefördert werden, die Themen und Fragestellungen aufgreifen,

die Schnittstellen und Kooperationsmöglichkeiten mit anderen Regionen anbieten, zusätzlich auch Relevanz für die arbeitspolitische Diskussion in NRW haben und die Beteiligung der relevanten Akteure der Regionen sicherstellen.

#### ■ Landesebene

Auf Landesebene wird der transnationale Ansatz insbesondere durch die Förderung des internationalen Erfahrungsaustausches zu arbeitspolitischen Fragestellungen und Lösungsansätzen, z. B. durch einschlägige Fachtagungen, verfolgt werden.

### 4.3 Gewichtung der Strategischen Ziele.

Aus den Ergebnissen der SWOT-Analyse und den obigen Überlegungen ergibt sich, dass das strategische Ziel „Verbesserung des Humankapitals“ mit seiner Fokussierung auf den Übergang von der Schule in Ausbildung und Beschäftigung sowohl aufgrund des Problem-drucks wie auch unter der Perspektive der Nachhaltigkeit (Weichenstellung für die Entwicklung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit, zukünftiger Fachkräftemangel) gegenüber den beiden anderen strategischen Zielen deutlich stärker gewichtet werden sollte. Maßnahmen zu den entsprechenden spezifischen Zielen

- tragen zur Lösung unmittelbarer Probleme beim Übergang von der Schule in Ausbildung oder Arbeit bei
- verkleinern die Ausbildungsplatzlücke
- wirken dem frühzeitigen Ausstieg aus dem (beruflichen) Lernprozess entgegen und stellen insofern die Grundvoraussetzung für Beschäftigungsfähigkeit und lebenslanges Lernen sicher
- sind, wo sie sich an langzeitarbeitslose und damit unmittelbar vom beruflichen und sozialen Ausschluss bedrohte Jugendliche richten, integraler Bestandteil der Zielgruppenpolitik
- erhöhen allgemein über die Ausbildungsvorbereitung und Ausbildungsförderung die Arbeitsmarktchancen der Teilnehmenden – insbesondere auch für Jugendliche mit Migrationshintergrund - und sind damit präventiv angelegt, um den Aufbau von Hemmnissen für die Integration in den Arbeitsmarkt zu verhindern
- sind zukunftsgerichtet, indem sie die jetzt noch verfügbaren Möglichkeiten nutzen, den sich abzeichnenden Fachkräftemangel zu begrenzen. Versäumnisse sind an dieser Stelle – aufgrund der Langfristigkeit der zugrunde liegenden demographischen

Prozesse – zu einem späteren Zeitpunkt kaum noch zu korrigieren

Wie in Kapitel 3.2 dargestellt, führten die Reformen der Bundesarbeitsmarktpolitik zu veränderten Rahmenbedingungen für die Landesarbeitspolitik NRWs, die deren strategische Neuausrichtung erforderlich machten. Insbesondere war hinsichtlich arbeitsmarktpolitischer Zielgruppen landesseitig zu hinterfragen, ob die bestehenden bundespolitischen Angebote in der Breite noch sinnvoll durch landespolitische Förderangebote zu ergänzen seien. NRW hat sich vor diesem Hintergrund entschieden, im Zielgruppenbereich insbesondere die spezifischen Interventionsmöglichkeiten des ESF zu nutzen, um durch neuartige Vorhaben zur Weiterentwicklung der Arbeitsmarktpolitik beizutragen. Mit dieser tendenziellen Verlagerung von breit angelegten Förderprogrammen

hin zu mehr spezifischen, inhaltlich anspruchsvollen Einzelprojekten verändert sich auch der Mittelbedarf für das strategische Ziel C „Verbesserung der Arbeitsmarktchancen und Integration benachteiligter Personen“: Obwohl das Gesamtprogramm durch seine Angebote für Jugendliche mit erschwertem Übergang in Ausbildung und Arbeit im Rahmen des strategischen Ziels B weiterhin eine starke Ausrichtung auf Erwerbsintegration und die Verhinderung von Ausgrenzung beibehält, reduziert sich gegenüber 2000-06 der Anteil, der im Rahmen des strategischen Ziels C explizit für arbeitsmarktpolitische Zielgruppen eingeplant wird.

Dementsprechend ergibt sich die in Tabelle 15 dargestellte Programmstruktur und finanzielle Gewichtung für das Operationelle Programm zur Umsetzung des ESF in NRW in der Förderphase 2007-13.

**Tabelle 15:** Prioritätsachsen und Mittelverteilung des ESF-Programms NRW 2007-13 nach den Kategorien der Durchführungs-Verordnung

Prioritätsachsen / Strategische Ziele	Spezifische Ziele	Anteil der ESF-Mittel
A Steigerung der Anpassungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen	Steigerung der Weiterbildungs- und Innovationsaktivität von Beschäftigten und Unternehmen	28
	Verbreitung innovativer und produktiverer Formen der Arbeitsorganisation	
	Unterstützung betrieblicher Strukturmaßnahmen und des Personaltransfers	
B Verbesserung des Humankapitals	Weiterentwicklung der Ausbildungssysteme und Verbesserung der Ausbildungsqualität	49
	Verbesserung des Zugangs zur Ausbildung	
	Verbesserung der Ausbildungsreife	
C Verbesserung der Arbeitsmarktchancen und Integration benachteiligter Personen	Verbesserung der beruflichen Integration von langzeitarbeitslosen Jugendlichen	19
	Verbesserung der beruflichen Integration von behinderten und schwerbehinderten Menschen	
	Weiterentwicklung der zielgruppenorientierten Arbeitsmarktpolitik	
Technische Hilfe		4

Aus der Neugewichtung des ESF-Programms gegenüber der Förderphase 2000-06 und der veränderten Schwerpunktsetzung im Zielgruppenbereich folgen zwangsläufig Veränderungen der Finanzierungsstruktur (s. Finanzplan unter 8.1.2):

- Durch die stärkere Ausrichtung des Programms auf Maßnahmen zur Förderung des Übergangs von der Schule in Ausbildung oder Beruf und Maßnahmen zur Steigerung der Anpassungsfähigkeit

und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen geht der Anteil der Maßnahmen, die in enger Kooperation mit dem Bund, der BA oder den Kommunen umgesetzt werden, deutlich zurück. Dementsprechend reduziert sich der Anteil von Bundes- und kommunalen Mitteln an der Kofinanzierung des ESF-Programms und damit – bei gleich bleibendem Engagement des Landes NRW – der Anteil der nationalen öffentlichen Kofinanzierung. Umgekehrt führt die verstärkte Umsetzung von Maßnahmen in



Kooperation mit Unternehmen dazu, dass der Anteil privater Mittel an der Gesamtfinanzierung der ESF-Maßnahmen steigt.

- Innerhalb des Zielgruppenbereichs führt die stärkere Orientierung auf spezifische Einzelprojekte ebenfalls dazu, dass insgesamt die finanzielle Beteiligung des Bundes oder der Kommunen eher zurückgeht – hier werden verstärkt genuine Landesmittel zur Sicherstellung der Kofinanzierung eingesetzt.

Ergibt sich die Kofinanzierungsstruktur des ESF-Programms in erster Linie aus dessen strategisch-inhaltlicher Ausrichtung, so ist die resultierende verstärkte finanziellen Beteiligung privater Akteure keineswegs bloßes Ergebnis, sondern folgt einer klaren Förderstrategie auf der Ebene der eingesetzten Instrumente, d.h. dem Grundsatz, geförderte Vorhaben durch das gemeinsame Interesse mit Akteuren des 1. Arbeitsmarkts möglichst arbeitsmarktnah zu gestalten. In diesem partnerschaftlichen Interesse, das durch die aktive finanzielle Beteiligung privater Akteure substantiell belegt ist, werden die besten Voraussetzungen für eine nachhaltig erfolgreiche Umsetzung der Fördermaßnahmen gesehen.

#### 4.4 Partnerschaftlicher Ansatz.

Bereits in der Förderphase 2000-06 wurde die Umsetzung des ESF in NRW – neben dem offiziellen Ziel3-Begleitausschuss auf Bundesebene – durch einen Landesbeirat begleitet, der sowohl in seiner Besetzung wie auch inhaltlich die Funktion eines Begleitausschusses wahrgenommen hat. In diesem Beirat sind vertreten:

- Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit
- Vertreter der kommunalen Spitzenverbände
- Vertreter der Arbeitgeber und der Kammern
- DGB Landesbezirk
- Vertreter der Spitzenverbände der freien Wohlfahrtspflege
- Vertreter von Frauen- und Migrantenvertretungen
- Vertreter der Projektträger
- Vertreter der beteiligten Ressorts der Landesverwaltung
- Vertreter der Bewilligungsbehörden für die Umsetzung des ESF

Der Landesbeirat wurde in seiner Sitzung vom 27.10.06 über die Planungen zur Umsetzung des ESF in NRW in der Förderphase 2007-13 informiert. Begleitend wurde die strategische Ausrichtung des ESF für die Förderphase 2007-13 in je gesonderten Veranstaltungen mit Vertreter der Wirtschaftsverbände und der Sozialpartner diskutiert.

Nach Beschluss der Kabinetttvorlage zur Umsetzung des ESF in der Förderphase 2007-2013 am 14.11.06 gingen den Mitgliedern des Landesbeirats weitere Informationen zur OP-Planung des Landes mit der Möglichkeit zur Stellungnahme zu. Auf dieser Grundlage wurde am 19.12.06 der Landesbeirat zu einer Sondersitzung einberufen, auf der die strategische Ausrichtung des Operationellen Programms und die Gestaltung der Prioritätsachsen umfassend diskutiert worden ist.

Ergebnis der Diskussion war eine einhellig positive Aufnahme der vorgeschlagenen Struktur für das ESF-OP. Die Konzentration auf herausgehobene Förderbereiche wurde von allen Beteiligten als notwendige Konsequenz aus dem Mittelrückgang gegenüber der Förderphase 2000-06 anerkannt. Die Abgrenzung zu den Fördermöglichkeiten des SGB II und SGB III wurde begrüßt. Dazu wurde angeregt, die Kooperationsmöglichkeiten mit der Bundesagentur für Arbeit und den ARGE n bzw. Optionskommunen genauer zu prüfen und aktiv zu nutzen. Seitens der Wohlfahrtsverbände wurde darauf hingewiesen, dass weiterhin bestimmte Zielgruppen nicht oder nur eingeschränkt durch das SGB II und das SGB III erreicht werden und eine stärkere Gewichtung der Prioritätsachse C empfohlen.

Einzelvorschläge der Wirtschafts- und Sozialpartner wurden dahingehend in das OP aufgenommen, dass die beabsichtigten Aktivitäten zum Abbau geschlechtsbezogener Ungleichheiten und zum Einbezug arbeitsmarktpolitischer Zielgruppen, insbesondere von Migrantinnen und Migranten, in die ESF-Umsetzung nochmals deutlicher dargestellt wurden.

Für die Umsetzung des ESF-Programms 2007-13 ist zu berücksichtigen, dass NRW als Flächenland – wie in Unterkapitel 1.8 dargestellt – regional unterschiedlich verteilte Problemlagen aufweist, die für einen optimierten Einsatz der Fördermittel entsprechender Schwerpunktsetzungen bedürfen. In diesem Sinne soll in NRW die Vertiefung des partnerschaftlichen Ansatzes auf die regionale Ebene fortgesetzt werden, der so unter Einbezug der Wirtschafts- und Sozialpartner und Nichtregierungsorganisationen die Kompetenzen und Kenntnisse vor Ort bei der Umsetzung arbeitspolitischer Programme in möglichst großem Umfang einbindet und damit eine an den regionalen Problemlagen bestmöglich ausgerichtete Nutzung des Förderangebots gewährleistet. Daraus ergibt sich für NRW, dass der partnerschaftliche Ansatz zur Umsetzung des ESF auf zwei Ebenen verfolgt wird:

- an der Steuerung des Gesamtprogramms wirken die Wirtschafts- und Sozialpartner und Nichtregierungsorganisationen durch ihre breite Beteiligung im Begleitausschuss gemäß Art.11 der allgemeinen Strukturfondsverordnung VO (EG) 1083/2006 mit
- an der regionalen Steuerung, der konkreten Projektauswahl und Umsetzung wirken die Wirtschafts- und Sozialpartner und Nichtregierungsorganisationen durch ihre Beteiligung in den regionalen Gremien, den Lenkungskreisen und Facharbeitskreisen, mit (s.6.1.5).

Über eine Verbesserung der Abstimmung der Förderung auf die regional vorzufindenden Problemlagen hinaus soll hierdurch auch ein Wettbewerb zwischen Regionen um die besten Konzepte motiviert werden, der über den intensivierte Erfahrungsaustausch der Landesarbeitspolitik insgesamt zugute kommt.

#### **4.5 Kohärenz der Strategie mit regionalen, nationalen und Gemeinschaftspolitiken.**

Die in den Unterkapiteln 4.1.1 bis 4.1.3 dargestellte Strategie befindet sich in Übereinstimmung mit den zentralen Zielen der Gemeinschaftspolitiken, insbesondere der Europäischen Beschäftigungsstrategie und den beschäftigungspolitischen Leitlinien. Sie integriert die Querschnittsziele der Gleichstellung von Männern und Frauen und der Nichtdiskriminierung gemäß VO (EG) 1083/2006, Art.16, und ist mit ihren Schwerpunktsetzungen auf die Förderung von Ausbildung und Beschäftigung für junge Menschen, des lebenslangen Lernens und der Potenzialentwicklung nordrhein-westfälischer Unternehmen und der beruflichen Integration arbeitsmarktpolitischer Zielgruppen auf eine nachhaltige Entwicklung gemäß VO (EG) 1083/2006, Art.17 hin angelegt. In einzelnen Fällen wie bei der Qualifizierungsförderung oder der Potenzialentwicklung ergeben sich Möglichkeiten, um zum Ziel ökologischer Nachhaltigkeit beizutragen. Grundsätzlich ist der Bezug von ESF-Interventionen auf umweltrelevante Belange jedoch zu gering, um diesen in die allgemeine Strategie zur Umsetzung des ESF in NRW zu integrieren.

Auf nationaler Ebene setzt die dargestellte Strategie die auf den ESF bezogenen Festlegungen des NSRP vollständig um.

Die folgende Tabelle (S. 56) gibt einen Überblick über den gemeinsamen Zusammenhang der EU-Ziele, den Zielen des NSRP und den Zielen für die Umsetzung des ESF in NRW.

**Tabelle 16:** Einbindung der Strategie des Landes in die übergeordneten strategischen Konzepte des Bundes und der EU.

<p>Strategische Leitlinien</p>	<p>Strategisches Ziel der deutschen Entwicklungsstrategie: Arbeitsmarkt auf neue Herausforderungen ausrichten – mehr und bessere Arbeitsplätze</p>			
	<p>Thematische Prioritäten im deutschen NSRP für das Ziel „Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung“ und ihre Ansatzpunkte</p>	<p>Steigerung der Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen und Beschäftigten</p>	<p>Verbesserung der Arbeitsmarktchancen und Integrität von benachteiligten Personen</p>	<p>Ziele der ESF-Förderung im Land NRW</p>
<p>17. Ausrichtung der Beschäftigungspolitik auf Vollbeschäftigung, Steigerung der Arbeitsplatzqualität und –produktivität, Stärkung des sozialen und territorialen Zusammenhalts 18. Förderung eines lebenszyklusorientierten Ansatzes in der Beschäftigungspolitik 19 Integrierte Arbeitsmärkte schaffen, Arbeit attraktiver machen 20. Anpassung der Qualifikationsanforderungen an die Erfordernisse des übernationalen Arbeitsmarktes 21. Abbau der Segmentierung der Arbeitsmärkte 22. Beschäftigungsfreundliche Gestaltung der Lohn- und sonstigen Arbeitskosten 23. Steigerung und Optimierung der Investitionen in das Humankapital 24. Ausrichtung der Aus- und Weiterbildungssysteme an neue Qualifikationsanforderungen</p>	<p>- Potenzialberatung von Unternehmen zur Steigerung der Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit - gezielte Aktivitäten zur Absicherung des Fachkräftebedarfs - Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung in KMUs - Förderung von Netzwerktätigkeiten zwischen Unternehmen - Unterstützung von innovativen Formen der Arbeitsorganisation und Arbeitszeitmodellen - Unterstützung betrieblicher Restrukturierungsprozesse - Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern - Förderung von Existenzgründern und Verbreitung des Unternehmergeistes</p>	<p>Verbesserung des Humankapitals - Absicherung eines ausreichenden Ausbildungsangebotes und qualitative Verbesserung der dualen Ausbildung - Gezielte Maßnahmen für Jugendliche mit schlechten Bildungsvoraussetzungen im Übergang Schule-Beruf - Verbesserung der Durchlässigkeit zwischen den verschiedenen Systemen der Aus- und Weiterbildung - Vernetzung regionaler Weiterbildungssysteme - Stärkung des Humankapitals in Forschung und Innovation - Schaffung von Forschungs- und Entwicklungszentren - Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der beruflichen Aus- und Weiterbildung</p>	<p>Aktive und präventive Maßnahmen zur Reduzierung der Langzeitarbeitslosigkeit und zur Unterstützung von BerufsrückkehrerInnen - Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit durch flankierende Maßnahmen - Gezielte Maßnahmen an der 2. Schwelle v. a. für junge Frauen - Aktivierung und Unterstützung regionaler und lokaler Potenziale zur sozialen Eingliederung - Förderung von regionalen Bündnissen, Initiativen und Netzwerken - Bekämpfung von Fremdenfeindlichkeit und Diskriminierungen beim Zugang zum Arbeitsmarkt - Spezifische Förderungen für bestimmte arbeitsmarktpolitische Zielgruppen</p>	<p>- Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen und Beschäftigten und Förderung des lebenslangen Lernens - Unterstützung betrieblicher Innovations- und Restrukturierungsprozesse - Steigerung des Ausbildungsplatzangebotes und Verbesserung der Ausbildungsqualität - Vermeidung von Schulabbruch, Verbesserung der Ausbildungs- und Studienorientierung und -reife - Schaffung alternativer Zugänge in Berufsausbildung (3. Weg) - Verbesserung des Übergangs an der 2. Schwelle - Steigerung der Erwerbsintegration für Schwerbehinderte - Ausschöpfung des Erwerbspotenzials von Frauen und Förderung der Chancengleichheit - Steigerung der Erwerbsintegration und Innovation der Arbeitsmarktförderung durch spezifische Projekte für arbeitsmarktpolitische Zielgruppen</p>

## 5. Die Prioritätsachsen des ESF-Programms 2000–2013 für NRW.

**Im Folgenden wird die Umsetzung der in Kapitel 4 dargestellten allgemeinen Strategie und der daraus entwickelten strategischen Ziele entlang der Prioritätsachsen des Programms beschrieben. Dazu werden aus den strategischen Zielen spezifische Ziele der Umsetzung abgeleitet und die jeweiligen allgemeinen Förderansätze, die Bezüge dieser Ansätze zu den Querschnittszielen und das auf die spezifischen Ziele bezogene Indikatorenset zur Begleitung der Umsetzung dargestellt**

### **5.1 Prioritätsachse A: Steigerung der Anpassungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen.**

Die Betriebe in NRW sind in den besonders wachstumsstarken Wirtschaftssektoren unterproportional vertreten. Dementsprechend sind die Wachstumschancen in NRW im Allgemeinen weniger positiv als in Westdeutschland. Neben einer Förderung der Entwicklung von Betrieben, die durch Innovationen Beschäftigungsimpulse setzen und in expansiven Bereichen agieren, geht es auch darum, die bestehenden Betriebe in eher gesättigten Wirtschaftszweigen in ihrer Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten. Auch diesen Betrieben verlangen die Globalisierung des Wirtschaftshandelns insgesamt, der Europäische Binnenmarkt, verkürzte Produktzyklen und gewachsene Kundenanforderungen bei Produktqualität und Liefertreue eine ständige Anpassung durch Produkt- und Prozessinnovationen ab, für die diese Betriebe nicht immer optimal aufgestellt sind.

Die Betriebe können für solche Anpassungsprozesse nicht immer auf eine vorhandene Qualifikationsstruktur der Beschäftigten vertrauen, sondern benötigen Belegschaften, die in ihren Kompetenzen mit den Aufgaben mitwachsen, d. h. lebenslanges Lernen praktizieren und Verantwortungsbewusstsein entwickeln.

Der ESF wird in Prioritätsachse A die folgenden spezifischen Ziele verfolgen:

1. Steigerung der Weiterbildungs- und Innovationsaktivität von Beschäftigten und Unternehmen
2. Verbreitung innovativer und produktiverer Formen der Arbeitsorganisation
3. Unterstützung betrieblicher Restrukturierungsmaßnahmen und des Personaltransfers

Spezifisches Ziel1: Steigerung der Weiterbildungs- und Innovationsaktivität von Beschäftigten und Unternehmen.

Die betriebliche Weiterbildungsbeteiligung und die Beteiligung der erwerbsfähigen Bevölkerung am lebenslangen Lernen sind in NRW insbesondere in kleinen Betrieben unterdurchschnittlich ausgeprägt und rückläufig: Während im Jahr 2003 fast alle Betriebe mit 250 und mehr Beschäftigten Weiterbildungsaktivitäten unterstützt haben, waren dies bei den Betrieben unter 250 Beschäftigten lediglich 40 %<sup>17</sup>.

Gerade jene, welche Weiterbildung zur Erhaltung ihrer Beschäftigungsfähigkeit am dringendsten benötigen – ältere Beschäftigte, Un- und Angelernte – werden am wenigsten in diese einbezogen. Von den 50- bis 64-Jährigen

<sup>17</sup> S. 1.3.1

nehmen nur 17 % an beruflicher Weiterbildung teil. Und bei denjenigen mit niedrigerem Schulabschluss sind es nur noch 16 %.

Darüber hinaus trägt insbesondere die berufliche Weiterbildung zur Erhaltung und Wiederherstellung der Beschäftigungsfähigkeit für jene bei, die nach Elternzeit in ihren Beruf zurückkehren wollen.

Die Maßnahmen zur Förderung der Weiterbildungsbeteiligung (z.B. „Bildungsscheck“) sind daher auf folgende Ziele auszurichten:

- Unterstützung der Betriebe beim Erkennen ihrer Weiterbildungsbedarfe
- der Abbau von Disparitäten im Bereich der beruflichen Weiterbildung – sowohl hinsichtlich des Geschlechts, des Alters, des Qualifikationsniveaus und der Nationalität
- die Stimulierung von betrieblichen Bildungsinvestitionen in Unternehmen, die sich bislang nur unterdurchschnittlich stark im Bereich der beruflichen Weiterbildung engagiert haben,
- die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Betrieben und auf den Arbeitsmärkten,
- die qualitative Verbesserung der Angebote und Finanzierungsinstrumente der Weiterbildung.

Zentraler Bestandteil der Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens ist seine Fähigkeit, fortwährend bessere Produkt- und Produktionslösungen umzusetzen. Dieser Prozess des Entdeckens neuer Lösungsmöglichkeiten, deren Prüfung und Weiterentwicklung zu Realisierungskonzepten und die Umsetzung solcher Konzepte erfordert personelle Ressourcen, die häufig die Möglichkeiten kleinerer und mittlerer Unternehmen überschreiten. Innovative Potenziale bleiben so zumindest unnötig lange ungenutzt und mit diesen entsprechende Wettbewerbsvorteile und Beschäftigungsimpulse. Ziel der ESF-Umsetzung in NRW wird es daher sein, in Abstimmung mit den Förderangeboten des EFRE für kleinere und mittlere Unternehmen insbesondere durch eine Förderung des innovationsbezogenen Personalaustausches

- den Zugang von KMUs zu neuen Ideen und Lösungsansätzen zu verbessern
- Unterstützung für KMUs bei der Konzeptentwicklung zur Umsetzung von Innovationen zu geben
- die Kooperation zwischen Unternehmen, und von Unternehmen mit Forschungs- und Technologieinstituten zu verbessern

- Hochschulabsolventen und Studierende – insbesondere Frauen – durch Integration in die betrieblichen Innovationsprozesse in stärkerem Maße auf die Entwicklung von Innovationen auszurichten und für diesen Bereich zu qualifizieren.

Spezifisches Ziel 2: Verbreitung innovativer und produktiver Formen der Arbeitsorganisation

Das Land NRW hat bereits in der Förderphase 2000-06 sehr gute Erfahrung mit ESF-geförderten Beratungsangeboten an Unternehmen gemacht, insbesondere hinsichtlich der Modernisierung betrieblicher Arbeitsabläufe, der Entwicklung von Arbeitszeitmodellen, der Entwicklung der Produktpalette und der Erschließung neuer Märkte und wird diese Instrumente – auch in ihrer beteiligungsorientierten Ausrichtung – beibehalten. Dazu gewinnt vor dem Hintergrund der Alterung der Belegschaften auch die Frage der Gestaltung gesundheitsfördernder Arbeitsbedingungen an Bedeutung. Die Beratungsmaßnahmen sind deshalb an einem Leitbild auszurichten. Dieses setzt auf:

- die zukunftsgerichtete und an Chancengleichheit orientierte Entwicklung der Humanressourcen,
- generationenübergreifende Personal- und Organisationsentwicklung in Unternehmen,
- gesundheitsförderliche und familienfreundliche Arbeitsbedingungen als Voraussetzung dauerhafter Beschäftigungsfähigkeit,
- die verbesserte Nutzung der Fähigkeiten und Qualifikationen in moderner Arbeitsorganisation einschließlich flexibler Arbeitszeitmodelle,
- die Einführung und Anwendung fortgeschrittener und geeigneter Technologien,
- die Kooperation zwischen Unternehmen, und von Unternehmen mit Einrichtungen der Weiterbildung auch im Sinne des Transfers guter Praxis
- die qualifizierte Beteiligung der Beschäftigten im Rahmen betrieblicher Modernisierung.

Spezifisches Ziel 3: Unterstützung betrieblicher Restrukturierungsmaßnahmen und des Personaltransfers

Verschärfter Wettbewerb für Unternehmen generell sowie die in NRW noch stärker von traditionellen Industrien geprägte Branchenstruktur lassen größere Personalabbaumaßnahmen auch zukünftig erwarten. Das gilt insbesondere für das Ruhrgebiet, aber auch für andere Regionen des Landes, in denen die Arbeitslosigkeit bereits jetzt mit Arbeitslosenquoten von teilweise über 15% überdurchschnittlich hoch ist.

Im Sinne eines präventiven Ansatzes auch im Sinne der regionalen Entwicklung ist es an dieser Stelle wichtig, die nötigen Maßnahmen zur Abwendung drohender Arbeitslosigkeit zu ergreifen. Daher soll mit Hilfe des ESF der Transfer der von Arbeitslosigkeit Bedrohten in eine neue Beschäftigung in Ergänzung der Instrumente der Bundesagentur für Arbeit unterstützt werden. Die Vergangenheit hat gezeigt, dass v. a. KMU nicht in der Lage sind, mit den Instrumenten der BA allein Transferprozesse für die Beschäftigten zu organisieren und eine ergänzende Unterstützung benötigen. Dabei wird das Land insbesondere durch Beratung, Coaching und – soweit notwendig – durch Qualifizierung dazu beitragen, die Betroffenen so schnell wie möglich in eine neue Beschäftigung zu vermitteln.

Dabei gilt es auch, die Chancen des Strukturwandels zu nutzen, d. h. die Erschließung neuer Beschäftigungsfelder, insbesondere im Dienstleistungssektor (z. B. Gesundheits- und Seniorenwirtschaft).

### **Beiträge zu den Querschnittszielen**

#### Chancengleichheit

- Die Beratung von Unternehmen in Fragen der Arbeitsorganisation und der Arbeitszeit einschließlich familienfreundlicher Arbeitszeitmodelle sowie zur Erschließung und Stärkung des Qualifikationspotenzials ihrer Beschäftigten trägt zur Stärkung der Chancengleichheit von Frauen bei.
- Durch die Gestaltung der Förderung beruflicher Weiterbildung wird eine hohe Beteiligung von Frauen sichergestellt. Hierzu trägt bei, dass sowohl Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die die Elternzeit in Anspruch nehmen als auch Minijobberinnen und Minijobber Zielgruppe der Förderung sind.
- Auch der neben dem betrieblichen Zugang bestehende individuelle Zugang zu dem Förderangebot erhöht die Beteiligungschancen der Frauen signifikant.

#### Nachhaltigkeit

- Die geplanten Förderaktionen dienen alle dazu, die Konkurrenzfähigkeit von Unternehmen und Beschäftigten im Hinblick auf sich verändernde, wachsende Herausforderungen im wirtschaftlichen Wettbewerb zu sichern. Dies ist Basis für eine nachhaltige positive ökonomische Entwicklung.
- Soweit Potenzialberatungen von Unternehmen, die Unterstützung ihrer Innovationsfähigkeit und die Weiterbildung Beschäftigter von Branchen mit

Umweltbezug genutzt werden, unterstützen diese Aktionen Belange des Umweltschutzes und fördern die ökologische Nachhaltigkeit (z. B. ressourcenschonender Energieeinsatz).

- Höhere Nachhaltigkeit wird bei unternehmensbezogenen Förderungen auch durch einen gezielt nachfrageorientierten Ansatz erreicht. Dabei untermauert die eingeforderte aktive Finanzbeteiligung der Unternehmen ihr Eigeninteresse an spürbaren Ergebnissen der geförderten Maßnahmen.

#### Innovation

- Durch die Förderung von modellhaften, transferfähigen Vorhaben zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen und der Anpassungsfähigkeit Beschäftigter werden Innovationen im betrieblichen Bereich angestoßen.
- Gezielt wird die Innovationsfähigkeit von KMU auch durch die Förderung von personellen Ressourcen im Forschungs- und Entwicklungsbereich unterstützt.

#### Transnationalität

- Insbesondere demographischer Wandel und sich schnell verändernde Anforderungen der Arbeitswelt machen eine intensive Beteiligung am lebenslangen Lernen unverzichtbar. In Deutschland generell, aber auch in NRW ist die Beteiligung Erwachsener im erwerbsfähigen Alter an Angeboten des lebenslangen Lernens im europäischen Vergleich unterdurchschnittlich.
- Um sich europäischem Niveau anzunähern sind hier trotz positiver Entwicklungen in jüngster Vergangenheit weitere Anstrengungen erforderlich.
- Angestrebt wird daher ein Austausch mit Ländern, in denen die Resonanz auf Weiterbildungsangebote ausgeprägter ist wie z. B. den Niederlanden oder Dänemark.
- Themen können dabei u. a. Strategien bzgl. Ansprache, Finanzierungs- und Anreizsystemen sowie Strukturen und Organisation im Zusammenhang mit lebenslangem Lernen sein.

**Strategisches Ziel** „Steigerung der Anpassungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen“<sup>18</sup>.

Spezifische Ziele	Ergebnis-Indikatoren	Basis	Ergebnis-Zielwerte	Typische Förderaktivitäten	Output-Indikatoren	Zielwerte 2007-13	Bezugsgröße	Abdeckungsquote
Steigerung der Weiterbildungs- und Innovationsaktivität von Beschäftigten und Unternehmen	Beteiligung von KMU-Beschäftigten an organisierter beruflicher Weiterbildung	2003: 24,0 % Weiterbildungs-teilnahme <sup>19</sup> / 960.000 Teilnehmer	Steigerung der Beteiligung von KMU-Beschäftigten an organisierter beruflicher Weiterbildung um 3 %	Förderung der beruflichen Weiterbildung Beschäftigter	Anzahl der geförderten Unternehmen:  Anzahl der Weiterbildungsteilnahmen:	42.000 Unternehmen  210.000 Teilnehmer davon: 110.000 Frauen <sup>20</sup>	2005: 406.686 Unternehmen bis 250 MA  2005: 3.773.591 Beschäftigte in Unternehmen bis 250 MA	10 % der KMU über Gesamlaufzeit  5 % der Beschäftigten über Gesamlaufzeit
Verbreitung innovativer und produktiver Formen der Arbeitsorganisation	Anzahl geschaffene Arbeitsplätze in beratenden Unternehmen  Anteil der Beratungen, in deren Anschluss Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsorganisation ergriffen wurden	0  80% <sup>22</sup>	4.500 <sup>21</sup>  90% <sup>23</sup>	Potenzial- und Arbeitszeitberatung	Anzahl der beratenen Unternehmen:	8.000 Beratungen	2005: 406.686 Unternehmen bis 250 MA	2 % der KMU über Gesamlaufzeit
Stärkung betrieblicher Strukturmaßnahmen und des Personaltransfers	Anteil des Übergangs in neue Beschäftigung	47% <sup>24</sup>	50%	innovative Vorhaben zur Weiterentwicklung der Arbeitsmarktpolitik  Flankierung von Transfermaßnahmen	Anzahl der Projekte:  Anzahl der entwickelten Konzepte:  Anzahl der Beratenen:  - Geschlecht	150 innovative Projekte  12.500 Beratene/rd. 1800 p. a.  davon: 5.000 Frauen	Zahl der nach § 216 a SGB III geförderten Beschäftigten Stand 2006: 7.256	25 % der p. a. nach § 216 a SGB III geförderten Arbeitnehmer

<sup>18</sup> Sofern nicht anders ausgewiesen, werden die Output- und Ergebnisdaten halbjährlich aus dem ESF-

Begleitsystem NRW gewonnen.

<sup>19</sup> IAB-Betriebspanel 2005

<sup>20</sup> Zielwert auf Basis der Monitoringdaten

<sup>21</sup> Zusätzliche fortlaufende Erhebungen durch die G.I.B.

<sup>22</sup> Basis: Monitoringdaten

<sup>23</sup> Zusätzliche fortlaufende Erhebungen durch die G.I.B.

<sup>24</sup> Basis: Monitoringdaten

In Prioritätsachse A sollen insgesamt 191 Mio. € an ESF-Mitteln eingesetzt werden, die sich folgendermaßen auf

die einzelnen spezifischen Ziele verteilen:

Spezifisches Ziel	ESF-Mittel
Steigerung der Weiterbildungs- und Innovationsaktivität von Beschäftigten und Unternehmen	94.500.000
Verbreitung innovativer und produktiverer Formen der Arbeitsorganisation	66.500.000
Stärkung betrieblicher Strukturmaßnahmen und des Personaltransfers	30.000.000
Summe	191.000.000

Im Sinne eines möglichst wirkungsvollen Mitteleinsatzes wird die Förderung der Weiterbildungsbeteiligung (insb. Bildungsscheck), des innovationsbezogenen Personaltransfers und der Beratung von Unternehmen möglichst nachfrageorientiert gestaltet. Dementsprechend wird eine erhebliche aktive finanzielle Beteiligung der Beschäftigten oder Unternehmen an den Qualifizierungs-, Lohn- oder Beratungskosten vorausgesetzt. Die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass dies durchaus auf Akzeptanz bei den Beschäftigten und Unternehmen stößt. Dementsprechend wird die Prioritätsachse A durch einen relativ hohen Anteil privater nationaler Kofinanzierungsmittel geprägt.

Die Maßnahmen dieser Prioritätsachse tragen insbesondere zu folgenden Beschäftigungspolitischen Leitlinien bei:

- Leitlinie 17: Vollbeschäftigung, Steigerung der Arbeitsplatzqualität und Arbeitsproduktivität und Stärkung des sozialen und territorialen Zusammenhalts
- Leitlinie 21: Flexibilität und Beschäftigungssicherheit in ein ausgewogenes Verhältnis bringen und die Segmentierung der Arbeitsmärkte verringern mit den Schwerpunkten Erschließung vorhandener Wettbewerbs- und Beschäftigungspotenziale in Unternehmen – Förderung innovativer Arbeitsorganisation, Arbeitsplatzqualität und -produktivität, Gesundheit bei der Arbeit, betriebliche Weiterbildung
- Leitlinie 23: Investitionen in Humankapital steigern und optimieren

## 5.2 Prioritätsachse B: Verbesserung des Humankapitals.

Vor dem Hintergrund der Analyse der absehbaren Angebots- und Nachfragesituation auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt in NRW bis zum Jahr 2013, der hohen Zahl von Ausbildungsabbrecherinnen und -abbrechern, der niedrigen Studienquote und den Anforderungen die sich aus der fortlaufenden Entwicklung der Berufsfelder ergeben, stellen sich als zentrale Herausforderungen:

1. die Weiterentwicklung der Ausbildungssysteme und die Verbesserung der Ausbildungsqualität
2. die Verbesserung des Zugangs zur Ausbildung
3. die Verbesserung der Ausbildungsreife

Spezifisches Ziel 1: Weiterentwicklung der Ausbildungssysteme und die Verbesserung der Ausbildungsqualität

Der technologische Wandel und die Entwicklung des Dienstleistungssektors führen zu einer massiven Veränderung des Berufsspektrums. Das Ausbildungssystem reagierte darauf allein im Zeitraum von 2003 bis 2006 durch die Einführung bzw. Neuordnung von 91 dualen Berufen (von ca. 380). Gleichwohl ist davon auszugehen, dass auch in den kommenden Jahren der Bedarf zur Anpassung des Berufsspektrums an die veränderte Arbeitswelt unvermindert besteht, um die nachrückenden Fachkräfte mit den Kompetenzen auszustatten, die für die Wettbewerbsfähigkeit erforderlich sind.

Für die auszubildenden Betriebe bedeuten diese Veränderungen der Ausbildungsanforderungen einen steten Anpassungsdruck, dem insbesondere kleine und mittlere Betrieben nicht oder nur verzögert gerecht werden können. Im Interesse der Ausbildungswilligkeit und Ausbildungsfähigkeit der Betriebe wie auch der Qualität der Ausbildung ist es daher wichtig, auszubildende Betriebe hinsichtlich der Ausbildungsanforderungen zu entlasten und deren Ausbildungsleistung z. B. durch aktuelle und hochwertige überbetriebliche Ausbildungsmodulare (z. B. überbetriebliche Lehrlingsunterweisung) zu ergänzen. Solche Angebote helfen daher, dass das Ausbildungspotenzial der Betriebe möglichst gut ausgeschöpft wird, v. a. aber gewährleistet die professionalisierte Vermittlung neuester Techniken und Technologien eine hohe Beschäftigungsfähigkeit der zukünftigen Fachkräfte.

Darüber hinaus gilt es, das Aus- und Weiterbildungsspektrum konzeptionell weiter zu entwickeln. Ein zentraler Ansatz wird diesbezüglich die flexiblere Abstimmung der Ausbildungsangebote auf die Leistungs- und Ausbildungsvoraussetzungen der Auszubildenden, um die Möglichkeiten zu erweitern, einen Ausbildungsabschluss



schrittweise zu erwerben, oder eine Ausbildung auch in Teilzeit ermöglichen.

Spezifisches Ziel 2: Verbesserung des Zugangs zur Ausbildung.

In den Jahren 2004 und 2005 waren jeweils noch im Oktober deutlich über 9.000 Jugendliche auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz. 2006 ist diese Zahl auf 10.500 Jugendliche angewachsen. Unter diesen Jugendlichen befinden sich nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit etwa zwei Drittel Altbewerber, für die sich die Chancen auf einen Ausbildungsplatz mit jedem weiteren Wartejahr verschlechtern und die auch erheblich schlechtere Chancen zur generellen Eingliederung in Erwerbsarbeit haben: Von allen arbeitslosen jungen Menschen unter 25 Jahren in NRW stellen jene ohne Berufsabschluss mit 60% den weitaus größten Anteil.

Gerade vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung droht damit dem Arbeitsmarkt NRW ein Teil jener Generation verloren zu gehen, deren Leistung und Kompetenz in wenigen Jahren zur Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit des Standorts NRW beitragen soll – und das in zweifacher Hinsicht: diese Jugendlichen werden den Unternehmen erstens als Fachkräfte fehlen und sie werden zweitens mit einer höheren Wahrscheinlichkeit auf Transfers aus den sozialen Sicherungssystemen angewiesen sein – d. h. auf Mittel, deren Aufbringung den Wirtschaftsstandort Deutschland weiter schwächt.

Gleichzeitig bilden weniger als die Hälfte der ausbildungsberechtigten Betriebe tatsächlich aus. Die Arbeitspolitik in NRW strebt an, durch geeignete Fördermaßnahmen dieses ungenutzte Reservoir an Ausbildungsplätzen zu erschließen und wird dort, wo Angebote des Bundes und der ARGEN bzw. Optionskommunen nicht ausreichen, mit Hilfe des ESF verstärkend zur Schaffung von vorrangig betrieblichen Ausbildungsplätzen beitragen. Dabei werden v. a. kooperative Ansätze verfolgt (Ausbildungsverbände, Partnerschaften etc.), mit Hilfe derer der Ausbildungsaufwand auf mehrere Betriebe – ggf. auch in Teilen auf außerbetriebliche Einrichtungen – verteilt werden kann und somit der Aufwand für den einzelnen Betrieb sinkt. Weitere Ansatzpunkte zur Erhöhung und Nutzung der betrieblichen Ausbildungskapazitäten werden in der Förderung zusätzlicher Ausbildungsplatz-Akquise und der verbesserten Ausschöpfung durch passgenaue Vermittlung von Ausbildungsplatz suchenden Jugendlichen auf offene Ausbildungsplätze gesehen.

Gleichwohl werden so nicht alle Lehrstellenbewerberinnen und -bewerber in eine klassische Ausbildung vermittelt werden können. NRW strebt daher einen „Dritten Weg in der Berufsausbildung“ an, innerhalb dessen erstmals eine reguläre Berufsausbildung in Stufen, d. h. über anerkannte und zertifizierte Ausbildungsbau- steine, absolviert werden kann. Diese neue Form der

Berufsausbildung richtet sich an die wachsende Zahl der Jugendlichen, die zwar ausbildungswillig, jedoch nicht ausbildungsfähig im Sinne der Anforderungen der Betriebe und der Berufskollegs sind und auch nicht über die „Benachteiligtenförderung“ der Bundesagentur für Arbeit erreicht werden.

Aufgrund ihres überproportionalen Anteils an den unvermittelten Lehrstellenbewerbern werden diese Angebote insbesondere auch Migrantinnen und Migranten zugute kommen und einen wichtigen Beitrag zur Verbesserung ihrer beruflichen Integrationschancen leisten.

Spezifisches Ziel 3: Verbesserung der Ausbildungsreife.

Neben der generell bestehenden Ausbildungsplatzlücke in NRW zeigen die PISA-Ergebnisse und die hohe Zahl von Ausbildungsabbrecherinnen und -abbrechern auch, dass die Ausbildungsreife der Schulabgänger als Teil des Ausbildungsproblems gesehen und geeignete Maßnahmen zur Verbesserung der Ausbildungsreife ergriffen werden müssen. Ähnliches gilt auch für den Bereich der akademischen Berufsausbildung.

Mit dem ESF sollen diesbezüglich Angebote gefördert werden, die reguläre Maßnahmen zur grundsätzlichen Verbesserung der Ausbildungsreife und Studierfähigkeit durch die Konzentration auf spezifische Aspekte und Zielgruppen ergänzen.

So sollen hinsichtlich der Verbesserung der Berufsorientierung und der Berufswahlkompetenz spezifische Angebote des ESF darauf ausgerichtet sein, das Interesse der Schüler und insbesondere der Schülerinnen an technischen und naturwissenschaftlichen Berufen und Studiengängen zu wecken und zu stärken – auch im Sinne des Abbaus des geschlechtsspezifischen Berufswahlverhaltens. Ebenso soll mit Hilfe des ESF die Ausbildungsreife und Studierfähigkeit durch Förderinstrumente verbessert werden, die am Beratungsumfeld der Jugendlichen – Eltern, pädagogischem Personal – ansetzen und dieses in seiner Berufsberatungskompetenz verbessern.

Für Jugendliche, bei denen bereits schulische Probleme vorliegen, sollen diese Ansätze ggf. durch Coaching intensiviert und die bereits jetzt mit dem ESF angewandten Stützmaßnahmen bis hin zu gesonderten, praktisch orientierten Schulabschlussklassen (z.B. Betrieb und Schule) fortgesetzt werden, um den drohenden Schulabbruch abzuwenden und auf das Berufsleben vorzubereiten. Darüber hinaus sollen auch Schulabbrecherinnen und -abbrecher über die Vermittlung von Grundkompetenzen an einen Schulabschluss herangeführt werden – einschließlich der Möglichkeit, diesen Abschluss zu erwerben.

Gerade vor dem Hintergrund stetig wachsender Anforderungen vieler Ausbildungsberufe gibt es eine wachsende Anzahl von Jugendlichen, für die das erfolgreiche Absol-

vieren dieser Berufsausbildungen de facto kaum mehr möglich ist. Dies gilt insbesondere auch für Jugendliche mit Migrationshintergrund, bei denen sprachliche Defizite die Ausbildungschancen begrenzen. Für diese Jugendlichen müssen daher zum einen andere Wege entwickelt und längere Zeiträume eingeräumt werden, an die ggf. eine weiterführende Ausbildung anschließen kann. Zum anderen geht es darum, die Jugendlichen, welche noch nicht in Ausbildung übergehen können, so nah wie möglich an diese heranzuführen, indem diese auch außerhalb einer formellen Ausbildung einzelne Qualifizierungsbausteine erwerben können, und dadurch ihre Ausbildungs- und Beschäftigungsfähigkeit verbessern. Unter Berücksichtigung bundespolitischer Angebote (EQJ), die sich an marktbenachteiligte Jugendliche richten, wird NRW hier Fördermöglichkeiten der Berufsvorbereitung insbesondere für berufsschulpflichtige Jugendliche schaffen, die keine weitere Unterstützung zum Übergang in Ausbildung erhalten (z. B. „Werkstattjahr“).

### **Beitrag zu den Querschnittszielen.**

#### Chancengleichheit

- Durch gezielte Aktivitäten der beruflichen Beratung und Orientierung soll das zum Teil nach wie vor geschlechtsspezifische Berufswahlverhalten verändert werden. Insbesondere soll eine Erweiterung des Berufswahlspektrums von Mädchen in Richtung qualifizierter technischer Berufe angeregt werden.
- Mit den Angeboten zur Steigerung der Ausbildungs- und Berufsreife Jugendlicher wird gezielt zu einer Erhöhung der fachlichen und extrafunktionalen Qualifikationen beigetragen. Entsprechend der besonderen Betroffenheit liegt ein Schwerpunkt in der Erhöhung der Arbeitsmarktchancen junger Männer.
- Wesentlich sind die Förderangebote ebenfalls zur Verbesserung der Chancengleichheit von Jugendlichen mit Migrationshintergrund, deren Situation im Übergang Schule-Beruf sich besonders schwierig darstellt.

#### Nachhaltigkeit

- Die Förderaktivitäten zugunsten junger Menschen sind darauf ausgerichtet, die entscheidenden Weichen beim Übergang von der Schule ins Berufsleben richtig zu stellen. Gezielte, rechtzeitige Förderung verhindert die drohende, möglicherweise dauerhafte Ausgrenzung junger Menschen aus Wirtschaft und Gesellschaft und entfaltet damit sozial nachhaltige Wirkungen.

- Gleichzeitig sind die Aktionen auch darauf ausgerichtet, Talente und Fähigkeiten der jungen Menschen nicht verloren gehen zu lassen, sondern zu fördern und zu entwickeln, um auch zukünftig in ausreichendem Maße qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen. Hierdurch wird ein wesentlicher Beitrag zur ökonomischen Dimension der Nachhaltigkeit geleistet.
- Gleiches gilt für die Aktivitäten zur Weiterentwicklung der Systeme beruflicher Bildung (u. a. modularer Erwerb des Ausbildungsabschlusses), da hierdurch für spezielle Gruppen von Jugendlichen die Rahmenbedingungen für den Erwerb eines Ausbildungsabschlusses nachhaltig verbessert werden können.

#### Innovation

- Es werden u. a. neue Ansätze gefördert, die zu einer Optimierung und Harmonisierung der Angebotspalette von Förderungen im Bereich des Übergangs Schule-Beruf führen.

#### Transnationalität

- Die grenzüberschreitende Mobilität gewinnt zunehmend an Bedeutung. Dies gilt nicht nur für Akademiker, sondern auch für qualifizierte Fachkräfte. Um frühzeitig Offenheit und die Voraussetzungen für eine entsprechend erhöhte berufliche Beweglichkeit zu gewinnen, besteht die Absicht, Ansätze weiterzuentwickeln (z. B. im Handwerk), die Auslandspraktika und europaspezifische Module in die Berufsausbildung integrieren und ggfs. auch den Austausch von Jugendlichen organisieren.
- Hierdurch können sich nicht nur für die Jugendlichen zusätzliche Perspektiven, sondern für die Beschäftigungsunternehmen auch neue Zugänge zum europäischen Markt ergeben.

**Strategisches Ziel** „Verbesserung des Humankapitals“<sup>25</sup>.

Spezifische Ziele	Ergebnis-Indikatoren	Basis	Ergebnis-Zielwerte	Typische Förderaktivitäten	Output-Indikatoren	Zielwerte 2007-13	Bezugsgröße	Abdeckungsquote
Weiterentwicklung der Ausbildungssysteme und Verbesserung der Ausbildungsqualität	Erhalt eines konstanten Angebots an betrieblichen Ausbildungsplätzen im Handwerk	91.400 (2005)	92.000	Überbetriebliche Lehrlingsunterweisung	Anzahl der Lehrgänge:  Anzahl der beteiligten Unternehmen:	100.000 Lehrgänge  42.000 beteiligte Unternehmen	Ende 2005: 15.000 Lehrgänge p. a. rund 85.000 auszubildende Unternehmen	95%  49 % Abdeckungsquote
Verbesserung des Zugangs zur Ausbildung	Verringerung der Anzahl unvermittelter Lehrstellenbewerber	jeweilige jährliche Zahl unvermögter Lehrstellenbewerber <sup>26</sup> (30,9 eines Jahres) <sup>26</sup>	jeweils Reduzierung um 3200 p.a.	Unterstützung der Einrichtung zusätzlicher Ausbildungsplätze; Matching	Anzahl der Teilnehmer: - Geschlecht - Migranten	22.400 Teilnehmer (3200 p.a.) Davon: 6.700 Frauen	jeweilige jährliche Zahl unversorgter Lehrstellenbewerber ; (Sept. 2006: 10.500 unvers. Ausbildungsplatzsuchende)	30% der Zielgruppe p. a.
Verbesserung der Ausbildungsreife	Übergänge in Ausbildung oder Beschäftigung Erreichter Schulabschluss	30% <sup>27</sup>	35%	Praxisorientierte Verknüpfung von Allgemeinbildung und beruflicher Praxis für Schüler	Anzahl der Teilnehmer: - Geschlecht - Migranten	30.000 Teilnehmer davon: 10.000 Frauen	2005: 14.251 Schüler/innen ohne Schulabschluss	30 % der Zielgruppe p. a.
		40% <sup>28</sup>	45%					
	Übergänge in Ausbildung oder Beschäftigung	27% <sup>29</sup>	35%	Dualisierte Berufsvorbereitung für Jugendliche ohne Ausbildungsplatz	Anzahl der Teilnehmer: - Geschlecht	32.000 Teilnehmer davon: 11.000 Frauen	Schuljahr 2006/2007: 36.000 Schüler/innen in BK-Klassen ohne Ausbildungsverhältnis	13 % der Zielgruppe p. a.

<sup>25</sup> Die Output- und Ergebnisdaten werden halbjährlich aus dem ESF-Begleitsystem NRW gewonnen.

<sup>26</sup> Basis ist die jährliche Ausbildungsmarktstatistik

<sup>27</sup> Basis: Monitoringdaten 2006

<sup>28</sup> Basis: Monitoringdaten 2006

<sup>29</sup> Basis: Monitoringdaten 2006

In Prioritätsachse B sollen insgesamt 337 Mio. € an ESF-Mitteln eingesetzt werden, die sich folgendermaßen auf die

einzelnen spezifischen Ziele verteilen:

Spezifisches Ziel	ESF-Mittel
Weiterentwicklung der Ausbildungssysteme und Verbesserung der Ausbildungsqualität	108.500.000
Verbesserung des Zugangs zur Ausbildung	170.000.000
Verbesserung der Ausbildungsreife	58.500.000
<b>Summe</b>	<b>337.000.000</b>

Maßnahmen zur Ausbildungsförderung lassen sich nur gemeinsam mit Unternehmen arbeitsmarktnah und damit nachhaltig wirksam gestalten. Gleichzeitig liegt die Sicherstellung eines Angebots an qualitativ hochwertig ausgebildeten Fachkräften insbesondere vor dem Hintergrund des demographischen Wandels im eigenen Interesse der Unternehmen. Für solche Maßnahmen wird daher z. B. bei der „Überbetriebliche Lehrlingsunterweisung“ oder der „Verbundausbildung“ eine erhebliche aktive finanzielle Beteiligung der Unternehmen an den Ausbildungskosten vorausgesetzt, die der Verantwortung der Unternehmen für die Ausbildung entspricht und eine am zukünftigen Fachkräftebedarf orientierten Einsatz der Fördermittel gewährleistet. Für die Umsetzung der Prioritätsachse B werden daher in relevantem Umfang private Kofinanzierungsmittel i.H.v. 153,5 Mio. € eingeplant.

Die Maßnahmen dieser Prioritätsachse tragen insbesondere zu folgenden Beschäftigungspolitischen Leitlinien bei:

- Leitlinie 18: Förderung eines lebenszyklusorientierten Ansatzes in der Beschäftigung mit den Schwerpunkten Ausbildungs- und Berufsperspektiven für Jugendliche, Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Leitlinie 23: Investitionen in Humankapital steigern und optimieren
- Leitlinie 24: Die Aus- und Weiterbildungssysteme auf neue Qualifikationsanforderungen ausrichten

### 5.3 Prioritätsachse C: Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung sowie der sozialen Eingliederung von benachteiligten Personen.

Der technologische Wandel, veränderte berufliche Anforderungsprofile und eine restriktive Einstellungspraxis der Unternehmen erschweren den Wiedereintritt in das Erwerbsleben insbesondere jener Menschen, die bereits unabhängig von den genannten Faktoren verminderte Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben, wie z. B. Langzeitarbeitslose, Menschen mit Migrationshintergrund oder mit Behinderung. Gerade für diese Gruppen von Arbeitslosen mit schlechteren Vermittlungschancen ist es wich-

tig, einem langfristigen Ausschluss vom Arbeitsmarkt entgegenzuwirken, um eine Verfestigung der Arbeitslosigkeit und damit auch den schrittweisen Ausschluss von gesellschaftlicher Teilhabe zu vermeiden.

Mit der Hartz-Gesetzgebung, v. a. dem Einbezug der Sozialhilfeempfänger in die Arbeitsmarktpolitik hat die Bundespolitik auf diese Problemlage reagiert. Damit sind der Bund bzw. die ARGen und Optionskommunen in der zentralen Verantwortung im Bereich der zielgruppenorientierten Arbeitsmarktpolitik. Dies gilt insbesondere im Hinblick auf die vergleichsweise knappen Ressourcen, die dem Land NRW mit dem ESF zur Verfügung stehen. Gleichwohl bleibt festzuhalten, dass die erweiterte Zuständigkeit im SGB II weiterhin Spielraum sowohl für qualitative Ergänzungen als auch quantitative Ausweitungen durch die ESF-kofinanzierte Landesarbeitsmarktpolitik lässt.

Der Einsatz des ESF in NRW konzentriert sich vor diesem Hintergrund auf die folgenden spezifischen Ziele:

1. Verbesserung der beruflichen Integration von langzeitarbeitslosen Jugendlichen
2. Verbesserung der beruflichen Integration von behinderten und schwerbehinderten Menschen
3. Weiterentwicklung der zielgruppenorientierten Arbeitsmarktpolitik

Im Rahmen dieser Ziele stehen auch Nicht-Leistungsbeziehenden Maßnahmen zur Erwerbsintegration offen.

Spezifisches Ziel 1: Verbesserung der beruflichen Integration von langzeitarbeitslosen Jugendlichen.

Insbesondere für junge Menschen besteht die Gefahr, dass sich frühzeitige Mißerfolge bei der Erwerbsintegration verfestigen und die Arbeitsmarktchancen für die Betroffenen dauerhaft mindern. Während die Ansätze der Prioritätsachse B präventiv gegen eine Verfestigung der Arbeitslosigkeit junger Menschen gerichtet sind, setzt dieses spezifische Ziel bei den bereits langzeitarbeitslosen Jugendlichen an. Schwerpunkt wird hierbei ein integrierter Ansatz sein, der über Profiling, Orientierung und Beratung langzeitarbeitslose Jugendliche in geförderte

betriebliche Beschäftigungsverhältnisse vermittelt („Jugend in Arbeit“).

Spezifisches Ziel 2: Verbesserung der beruflichen Integration von behinderten und schwerbehinderten Menschen.

Arbeitslose behinderte und schwerbehinderte Menschen werden in starkem Maße vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen und profitieren auch bei einer Entspannung der Lage am Arbeitsmarkt in geringerem Maße als andere Gruppen von Arbeitslosen (s. 1.5.2). Die für diese Zielgruppe grundsätzlich bestehenden Fördermöglichkeiten des SGB II und SGB IX werden zur Zeit nur begrenzt realisiert bzw. stehen nur eingeschränkt zur Verfügung (insb. für psychisch behinderte Menschen).

Darüber hinaus kommen aufgrund rückläufiger Einnahmen aus der Ausgleichsabgabe im Bereich der Förderung von Integrationsunternehmen die Integrationsämter zunehmend an ihre finanziellen Grenzen. Um hier den dringend benötigten weiteren Anstieg an Arbeitsplätzen in Integrationsunternehmen zu unterstützen, ist auch zukünftig beabsichtigt, die sozialpädagogische Begleitung der neu beschäftigten (schwer) behinderten Menschen in den Integrationsunternehmen zeitlich befristet mit Mitteln des ESF zu fördern. Ergänzend dazu sollen potentielle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für eine Tätigkeit in Integrationsunternehmen qualifiziert werden. Eine derartige Förderung sieht das SGB IX bisher nicht vor.

Weitere Ansätze werden sein, durch einzelne Projekte gezielt alternative Qualifizierungs- und Beschäftigungsangebot für behinderte Frauen und Mädchen zu unterstützen, mehr Beschäftigte in Werkstätten für behinderte Menschen auf einen Übergang auf den regulären Arbeitsmarkt vorzubereiten und Schülerinnen und Schüler mit einem sonderpädagogischen Förderbedarf beim Übergang von der Schule in den Beruf zu unterstützen (z.B. zusätzliche Ausbildungsplätze für Jugendliche mit Behinderung).

Spezifisches Ziel 3: Weiterentwicklung der zielgruppenorientierten Arbeitsmarktpolitik.

Wie beschrieben sind im Bereich der zielgruppenorientierten Arbeitsmarktpolitik Bund und ARGEN bzw. Optionskommunen vorrangig in der Verantwortung. Neben den oben beschriebenen Angeboten für spezifische Zielgruppen will NRW den ESF daher dazu einsetzen, neue Ansätze in der Zielgruppenförderung zur Verbesserung des Zugangs zum Arbeitsmarkt zu entwickeln und zu erproben. In diesem Sinne bestehen für die Projekte, die zu diesem Ziel beitragen sollen, keine Vorgaben hinsichtlich der eingesetzten arbeitsmarktpolitischen Instrumente und der verfolgten Ansätze. Unabhängig von arbeitsmarktpolitischen Zielgruppen sollen darüber hinaus Vorhaben gefördert werden, die zur beruflichen Integration von Männern und Frauen nach der Familienphase und der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen.

## Beiträge zur den Querschnittszielen

### Chancengleichheit

- Die Erprobung von Angeboten, die zu einer verbesserten Vereinbarkeit von Familie und Beruf führen, tragen zur Chancengleichheit bei.
- Gleiches gilt für die Förderung spezifischer Projekte zur Integration insbesondere von Frauen nach der Familienphase in den Arbeitsmarkt.

### Nachhaltigkeit

- Alle Aktionen sind darauf ausgerichtet, Arbeitslose (wieder) in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Die Entlastung der sozialen Sicherungssysteme einerseits und die Verbesserung der finanziellen Perspektive der beteiligten Arbeitnehmer andererseits markiert wesentliche Aspekte der ökonomischen Nachhaltigkeit.
- Die soziale Nachhaltigkeit der Aktion findet ihren Ausdruck darin, dass sie gleichzeitig den Zugang zum Beschäftigungssystem für die Betroffenen und die Chance auf gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben eröffnen.

### Innovation

- Im Rahmen spezifischer Bewertungsverfahren werden Vorhaben gefördert, die einen Anstoß für transferfähige Ansätze zugunsten der Weiterentwicklung zielgruppenorientierter Arbeitsmarktpolitik geben können.

### Transnationalität

- Der Zugang zum Beschäftigungssystem wird vor allen Dingen in Grenzregionen mittels eines durchlässigeren Arbeitsmarkts unterstützt.
- Geplant sind daher neben Kooperationen von Akteuren der Weiterbildung auch Pilotvorhaben, die darauf ausgerichtet sind, Personalbedarfe durch die grenzüberschreitende Vermittlung von Arbeitssuchenden und Beschäftigten zu decken. (z. B. im Bereich soziale Dienstleistungen und Bau)
- Wesentlich ist dabei, dass spezifische Rahmenbedingungen der Arbeitskultur und der Qualifikationsanforderungen in vorgelagerten Trainings- und Qualifizierungsmaßnahmen bzw. Einarbeitungsphasen vermittelt werden sollen.
- Es ist eine Kooperation mit den Niederlanden angestoßen worden, die bei Erfolg ggfs. im Benelux-Raum intensiviert werden soll.

**Strategisches Ziel** „Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung sowie der sozialen Eingliederung von benachteiligten Personen“<sup>30</sup>

Spezifische Ziele	Ergebnis-Indikatoren	Basis	Ergebnis-Zielwerte	Typische Förderaktivitäten	Output-Indikatoren	Zielwerte 2007-13	Bezugsgröße	Abdeckungsquote
Verbesserung der beruflichen Integration von langzeitarbeitslosen Jugendlichen	Integration in Ausbildung oder Beschäftigung 6 Monate nach Maßnahmeende	70% <sup>31</sup>	75%	Beschäftigungsförderung für langzeitarbeitslose Jugendliche	Anzahl der Teilnehmer: - Geschlecht - Alter - Nationalität - Behinderung - Erwerbsstatus - Bildungsniveau	9.000 Teilnehmer davon: 3.000 Frauen 9.000 Jugendliche 1.800 Migranten	Stand: 2005: 10.582 langzeitarbeitslose Jugendliche	12 % der langzeitarbeitslosen Jugendlichen p. a.
Verbesserung der beruflichen Integration von behinderten und schwerbehinderten Menschen	Integration in Ausbildung oder Beschäftigung 6 Monate nach Maßnahmeende	0% <sup>32</sup>	35%	Integrationsmaßnahmen zur Heranführung behinderter Menschen an den ersten Arbeitsmarkt	Anzahl der Teilnehmer: - Geschlecht - Alter - Nationalität - Behinderung - Erwerbsstatus - Bildungsniveau	4.200 Teilnehmer davon: 4.200 behinderte Menschen 1.400 Frauen 600 Jugendliche	Jahresdurchschnitt 2005: 43.044 schwerbehinderte Arbeitslose	1,4 % der schwerbehinderten Arbeitslosen p. a.
Weiterentwicklung der zielgruppenorientierten Arbeitsmarktpolitik			<sup>33</sup>	Innovative Vorhaben zur Weiterentwicklung der Arbeitsmarktpolitik	Anzahl der Projekte: Anzahl der entwickelten Konzepte:	180 Projekte		

<sup>30</sup> Die Output- und Ergebnisdaten werden halbjährlich aus dem ESF-Begleitsystem NRW gewonnen.

<sup>31</sup> Basiswert: Monitoring 2006

<sup>32</sup> Keine Erfahrungswerte aufgrund neuartiger Projekte

<sup>33</sup> Bewertung individuell entsprechend der jeweiligen Maßnahmeninhalte

In Prioritätsachse C sollen insgesamt 129 Mio. € an ESF-Mitteln eingesetzt werden, die sich folgendermaßen auf

die einzelnen spezifischen Ziele verteilen:

Spezifisches Ziel	ESF-Mittel
Verbesserung der beruflichen Integration von langzeitarbeitslosen Jugendlichen	90.000.000
Verbesserung der beruflichen Integration von behinderten und schwerbehinderten Menschen	18.000.000
Weiterentwicklung der zielgruppenorientierten Arbeitsmarktpolitik	21.000.000
Summe	129.000.000

Auch für die arbeitsmarktpolitischen Zielgruppen besteht der Anspruch einer möglichst arbeitsmarktnahen Ausrichtung der Fördermaßnahmen, trifft hier jedoch hinsichtlich der Kooperation mit Unternehmen auf größere Vorbehalte und bedarf daher komplexerer Förderansätze. Die Erfahrungen in NRW mit dem Programm „Jugend in Arbeit“ haben diesbezüglich gezeigt, dass langzeitarbeitslose Jugendliche durch ein kombiniertes Maßnahmerepertoire nachhaltig in betriebliche Beschäftigungsverhältnisse vermittelt werden können. Die hälftige Beteiligung der Unternehmen an den Lohnkosten des geförderten Beschäftigungsverhältnisses trägt zur hohen Qualität der realisierten Vermittlungen und damit zur Langfristigkeit der Beschäftigungsverhältnisse über die Förderdauer hinaus bei. Der für die Prioritätsachse C eingeplante Betrag von 72 Mio.€ an nationalen privaten Kofinanzierungs-Mitteln spiegelt i.W. diese aktive Beteiligung der Unternehmen an den Lohnkosten für die geschaffenen Beschäftigungsverhältnisse wieder.

Die Maßnahmen dieser Prioritätsachse tragen insbesondere zu folgenden beschäftigungspolitischen Leitlinien bei:

Leitlinie 17: Vollbeschäftigung, Steigerung der Arbeitsplatzqualität und Arbeitsproduktivität und Stärkung des sozialen und territorialen Zusammenhalts

Leitlinie 18: Förderung eines lebenszyklusorientierten Ansatzes in der Beschäftigung mit den Schwerpunkten Ausbildungs- und Berufsperspektiven für Jugendliche, Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Leitlinie 19: Arbeitssuchende und benachteiligte Menschen besser in den Arbeitsmarkt integrieren durch Erschließung zusätzlicher Beschäftigungspotenziale

Leitlinie 23: Investitionen in Humankapital steigern und optimieren

## 5.4 Technische Hilfe (Prioritätsachse D).

Die Durchführung der im OP dargestellten arbeitspolitischen Maßnahmen wird durch geeignete, praxisnahe Maßnahmen wirksam vorbereitet, verwaltet, begleitet und bewertet.

Der Einsatz der Technischen Hilfe in NRW leistet einen Beitrag zur

- a) Gewährleistung einer an hohen Qualitätsstandards ausgerichteten Programmumsetzung und -abwicklung durch leistungsfähige Verwaltungs- und Kontrollsysteme und eine gezielte Programmbegleitung
- b) Unterstützung der lokalen und regionalen Akteure sowie der Projektträger bei der Vorbereitung von ESF-Projekten
  - zur Steigerung der Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen,
  - zur Verbesserung des Humankapitals sowie
  - zur Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung und zur sozialen Eingliederung von benachteiligten Personen durch Integration in Beschäftigung (z. B. Regionalagenturen, Beratungseinrichtungen vor Ort).
- c) Verstärkung der Effekte der geförderten Maßnahmen durch Informationsverbreitung, regionalen, überregionalen und transnationalen Erfahrungsaustausch.
- d) Unterstützung der Einführung neuartiger ESF-Maßnahmen

Zu den in der Technischen Hilfe geplanten und zu finanzierenden Maßnahmen gehören insbesondere:

- a) Verstärkung der personellen Ressourcen der mit der Programmverwaltung, -umsetzung, -begleitung und -kontrolle betrauten Behörden
- b) Errichtung, Betrieb und Verknüpfung der rechnergestützten Systeme für die Verwaltung, Begleitung und Bewertung. Verbesserung der Bewertungsmethoden und der Austausch von Informationen über die Praktiken in diesem Bereich
- c) Studien, die sich auf die Tätigkeit des ESF und die Vorbereitung von Projekten zur Programmumsetzung beziehen, z. B. zu Arbeitsmarktentwicklung, zu Anpassungsbedarfen bei bestimmten Zielgruppen, vergleichende Analysen von Best-Practice-Ansätzen, Entwicklung arbeitspolitischer Instrumente - insbesondere auch im europäischen Vergleich.
- d) Evaluierung der Programmumsetzung.
- e) Maßnahmen für den Erfahrungsaustausch und zur Information, die für die Partner, die Endbegünstigten der ESF-Interventionen sowie für die Öffentlichkeit bestimmt sind.
- f) Maßnahmen im Rahmen des sozialen Dialogs und zur Verbesserung der partnerschaftlichen Zusammenarbeit mit dem Ziel der Weitergabe von spezifischen Kenntnissen in den Interventionsbereichen des ESF.
- g) Maßnahmen der Publizität.

Über die Finanzierung von Vorhaben der Technischen Hilfe, die eindeutig den o. g. Maßnahmen zugeordnet werden können, entscheidet das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes NRW. Über die getroffenen Entscheidungen zum Einsatz der Technischen Hilfe wird der Begleitausschuss regelmäßig informiert

### **5.5 Nutzung der Flexibilität gemäß Art.34 (2) der allgemeinen Strukturfondsverordnung.**

Die Nutzung der Flexibilität gemäß Art.34 (2) der VO (EG) 1083/2006 ist für die Umsetzung der Strukturfondsprogramme in NRW nicht vorgesehen.



## 6. Kohärenz und Konsistenz zur Umsetzung anderer relevanter europäischer Förderprogramme.

### 6.1 Kohärenz und Konsistenz zur ESF-Umsetzung durch den Bund.

Die Darstellung der ESF-Strategie des Bundes in Kap.2.2.2 hat ergeben, dass der ESF auf Bundesebene in gleicher Weise den beschriebenen Rahmenbedingungen wie auf Länderebene unterliegt, was dazu führt, dass sich die Interventionsfelder des ESF auf Bundes- und Länderebene nicht grundsätzlich trennen lassen und daher besondere Risiken einer Überschneidung von Förderprogrammen bestehen. Dazu kann zum gegenwärtigen Stand der Programmplanung ausgeführt werden:

In der Prioritätsachse A, Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit, wird die Bundesförderung sich v. a. auf die Existenzgründungsförderung in der Nachgründungsphase konzentrieren. Angesichts der darüber hinaus bestehenden Gründerförderung im Rahmen des SGB III und den Förderansätzen des EFRE in NRW zur Unterstützung von Existenzgründern durch Beratung und Gründungskredite wird der ESF in NRW auf diesem Feld nicht aktiv werden.

In der Prioritätsachse B, Berufsausbildung /Lebenslanges Lernen, werden seitens des Bundes v. a. strukturelle Ansätze verfolgt, die insbesondere auf die Verbesserung der Aus- und Weiterbildungssysteme zielen. Diese Ansätze überschneiden sich nicht mit den für NRW vorgesehenen Programmen zur Ausbildungsförderung. Die Vorhaben des Bundes zur allgemeinen Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung überschneiden sich aufgrund

der in NRW bestehenden Konzentration dieser Prioritätsachse auf Jugendliche nicht mit den Angeboten des Landes NRW.

In der Prioritätsachse C des Bundes, Zugang zum Arbeitsmarkt/Verhinderung von Ausgrenzung, wird NRW sich v. a. auf die Zielgruppen „langzeitarbeitslose Jugendliche“ und „Schwerbehinderte“ konzentrieren. Die geplanten Projekte des Bundes-Programms haben andere inhaltliche Schwerpunkte (Kinderbetreuung, Migrantinnen und Migranten, lokale Mikroprojekte) bzw. setzen hinsichtlich der Angebote für Jugendliche auf andere Förderinstrumente.

Die Prioritätsachse E, Transnationalität, des Bundesprogramms wird für die Umsetzung des ESF in NRW nicht als eigene Prioritätsachse dargestellt. NRW wird Projekte dieses Themenfeldes im Rahmen seiner Prioritätsachsen A bis C umsetzen. Dabei ist aufgrund des inhaltlichen Ansatzes des Bundes davon auszugehen, dass Bundes- und Landesförderung in diesem Bereich überschneidungsfrei agieren.

Zur Sicherstellung einer effizienten Arbeitsteilung zwischen Bund und Ländern bei der Umsetzung des ESF wird eine kontinuierliche Koordinierung der Programmumsetzung zwischen Bund und Ländern erfolgen.

## 6.2 Kohärenz und Konsistenz der ESF-Umsetzung zum EFRE-Ziel2-Programm.

**Tabelle 17:** EFRE Programmstruktur NRW.

<b>Schwerpunkt 1</b>	<b>Stärkung der unternehmerischen Basis</b>
1.1	Finanzierungshilfen für KMU und Existenzgründungen
1.2	Beratungshilfen für KMU und Existenzgründungen
<b>Schwerpunkt 2</b>	<b>Innovation und wissensbasierte Wirtschaft</b>
2.1	Innovation, Cluster- und Netzwerkförderung in der Wirtschaft
2.2	Wirtschaftsnahe Technologie- und Forschungsinfrastrukturen
2.3	Innovative Dienstleistungen
2.4	Inter- und Intra-regionale Kooperation
<b>Schwerpunkt 3</b>	<b>Nachhaltige Stadt- und Regionalentwicklung</b>
3.1	Integrierte Entwicklung städtischer Problemgebiete
3.2	Beseitigung von Entwicklungsengpässen insbesondere in industriell geprägten Regionen

Das EFRE-Programm NRW ist durch die Schwerpunkte

- Stärkung der unternehmerischen Basis
- Innovation und wissensbasierte Wirtschaft
- Nachhaltige Stadt- und Regionalentwicklung

strukturiert.

Zur Vermeidung von Überschneidungen und zur Nutzung von Synergien sind auf Landesebene zwischen EFRE und ESF die folgenden Abgrenzungen vereinbart worden:

Prioritätsachse 1:

Stärkung der unternehmerischen Basis:

Finanzierungsinstrumente zur Verbesserung der betrieblichen Wettbewerbsfähigkeit und zur Unterstützung von Existenzgründungen werden ausschließlich über das EFRE-Programm „Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung 2007 – 2013“ eingesetzt.

Im Bereich der allgemeinen, nicht fachspezifischen Beratungshilfen für Unternehmen und Existenzgründer/-innen ergänzen sich die Programme „Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung 2007 – 2013“ EFRE und ESF wie folgt: Das EFRE-Programm „Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung 2007 – 2013“ begrenzt sich auf den Bereich der Gründungsberatung von jungen Unternehmen und auf die Beratungen zur Krisenprävention und zur Unternehmensnachfolge. Der ESF hingegen bietet Potenzialberatungen an, welche Unternehmen und deren Beschäftigte in einzelbetrieblichen

Beratungen zur Verbesserung ihrer Wettbewerbsfähigkeit unterstützt.

Prioritätsachse 2:

Innovation und wissensbasierte Wirtschaft:

Der ESF unterstützt im Rahmen seiner Angebote zur Beratung und beruflichen Qualifizierung die Innovationskraft von Unternehmen und die Entwicklung von Clustern und Netzwerken (2.1). Darüber hinausgehende Aktivitäten im Rahmen der Cluster- und Netzwerkförderung werden ausschließlich über das EFRE-Programm „Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung 2007 – 2013“ erfolgen.

Der ESF wird an den Steuerungsgremien für die Auslobung von Wettbewerben in den Bereichen Innovation und Clusterförderung beteiligt. Dies sichert auch eine Abstimmung über die Verknüpfung mit den vorgesehenen Aktionen des ESF in der Prioritätsachse A zur Steigerung der Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen und Beschäftigten.

Prioritätsachse 3:

Nachhaltige Stadt und Regionalentwicklung:

Hinsichtlich der integrierten Entwicklung städtischer Problemgebiete und der Beseitigung von Entwicklungsengpässen wird der ESF im Einzelfall ergänzend im Rahmen von Modellvorhaben mit Erfolg versprechender arbeitsmarktlicher Ausrichtung tätig. Hier findet eine Abstimmung zwischen den Programmen im Zuge der Umsetzung über eine interministerielle Arbeitsgruppe statt.

### 6.3 Kohärenz und Konsistenz der ESF-Umsetzung zum ELER-Programm NRW.

Das NRW-Programm „Ländlicher Raum“ ist in die folgenden Schwerpunkte gegliedert:

- Wettbewerbsfähigkeit
- Umwelt und Landmanagement
- Lebensqualität
- LEADER-Ansatz

**Tabelle 18:** ELER Programmstruktur NRW.

<b>Schwerpunkt 1</b>	<b>Wettbewerbsfähigkeit</b>
1.1	Modernisierung landwirtschaftlicher Betriebe (AFP)
1.2	Verarbeitung und Vermarktung in der Land- und Forstwirtschaft
1.3	Verbesserung der Infrastruktur (u. a. Flurbereinigung)
1.4	Berufsbildung und Informationsmaßnahmen
1.5	Aufbau/Inanspruchnahme von Betriebsführungs- und Beratungsdiensten
<b>Schwerpunkt 2</b>	<b>Umwelt und Landmanagement</b>
2.1	Ausgleichszulage für benachteiligte Gebiete
2.2	Agrarumweltmaßnahmen und Vertragsnaturschutz
2.3	Ausgleichszahlungen (FFH-Ausgleich Grünland)
2.4	Forstwirtschaftliche Maßnahmen
<b>Schwerpunkt 3</b>	<b>Lebensqualität</b>
3.1	Diversifizierung
3.2	Dienstleistungseinrichtungen zur Grundversorgung
3.3	Dorferneuerung
3.4	Infrastruktureinrichtungen zur Förderung des Tourismus
3.5	Schutz und Erhaltung des ländlichen Erbes
<b>Schwerpunkt 4</b>	<b>LEADER-Ansatz</b>

Sofern es sich bei der Förderung im Rahmen des ELER-Programms nicht ohnehin um investive Förderung und land- und forstwirtschaftliche Ausgleichsmaßnahmen handelt, ist eine Überschneidung mit aus dem ESF-Programm finanzierten Maßnahmen durch die Zielgruppenorientierung des ELER-Programms auf in der Land- und Forstwirtschaft Tätige sowie die auf land- und forstwirtschaftliche Belange konzentrierten Maßnahmeninhalte ausgeschlossen. Hinsichtlich von Qualifizierungsmaßnahmen als Teil der Maßnahme 3.1: „Diversifizierung“ (z. B. Tourismus) besteht eine theoretisch denkbare Überschneidung, die aufgrund der ausschließlichen Adressierung des ELER an landwirtschaftliche Unternehmen und des geringfügigen Mittelansatzes (15,6 Mio. € für die Gesamtmaßnahme über den gesamten Förderzeitraum) allenfalls wenige Einzelfälle betrifft.

Dies rechtfertigt es nicht, die Zielgruppen des ELER-Programms grundsätzlich von den Förderprogrammen des ESF auszuschließen.

Doppelförderungen lassen sich durch eine Koordination auf Ebene der Fondsverwaltungen und insbesondere die Gestaltung der Bewilligungs- und Kontrollverfahren verhindern.

### 6.4 Kohärenz und Konsistenz der ESF-Umsetzung zum EFF-Bundes-Programm.

Der ESF ist im Gegensatz zum EFF nicht an den primären Fischereisektor adressiert. Das Bundesprogramm zur Umsetzung des Europäischen Fischerei-Fonds 2007-13 in Deutschland sieht zudem keine Maßnahmen zur Ausbildungsförderung oder beruflichen Qualifizierung vor. Die Förderung von Existenzgründungen ist andererseits nicht Bestandteil des ESF-Programms NRW. Dementsprechend besteht eine weitestgehende inhaltliche Abgrenzung.

Lediglich in den Fällen, in denen eine Förderung des EFF bei der Erschließung neuer Absatzmöglichkeiten oder der Netzwerkbildung möglich ist, besteht eine theoretisch denkbare Überschneidung, die aufgrund der ausschließlichen Adressierung des EFF an Betriebe des Fischereisektors und des minimalen Mittelansatzes (59,0 Mio. € für das Gesamtprogramm im deutschen Nicht-Konvergenzgebiet über den gesamten Förderzeitraum) praktisch ohne Bedeutung ist. Auch hier lässt sich eine Doppelförderung insbesondere durch die Gestaltung des Bewilligungs- und Kontrollverfahrens unterbinden.

## 7. Durchführungssysteme, Partnerschaft.

### 7.1 Durchführungssysteme.

#### 7.1.1 Benennung und Aufgaben der Verwaltungsbehörde für das OP.

Die Verwaltungsbehörde nach Art.59 und 60 der Strukturfondsverwaltung VO (EG) Nr.1083/2006 ist das:

Ministerium für Arbeit, Gesundheit  
und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen  
Referat II 14, Europäischer Sozialfonds/  
ESF-Verwaltungsbehörde, Finanzen,  
Programmcontrolling  
Fürstenwall 25  
D-40219 Düsseldorf  
Tel. +49 211 855-5  
Fax. +49 211 855-3683  
E-Mail poststelle@mags.nrw.de

Die Aufgaben der Verwaltungsbehörde umfassen neben der inhaltlichen und finanziellen Gesamtkoordination und Steuerung des Programms auch die Wahrnehmung aller in Art. 60 der Strukturfondsverordnung aufgeführten Aufgaben. Unter anderem trägt sie Sorge für:

- Ordnungsmäßigkeit der Verfahren und für die Einhaltung geltender Gemeinschaftsvorschriften
- Programmanpassungen/-änderungen  
Erstellung der jährlichen Durchführungsberichte auf der Basis zusammengefasster Daten
- die Einrichtung und Weiterentwicklung eines elektronischen Systems für die Erfassung zuverlässiger finanzieller und statistischer Daten über die Durchführung, die Indikatoren für die Begleitung und für die Bewertung des Programms und für die computergestützte Übermittlung der Daten an die Europäische Kommission, Durchführung von Ex-Ante-Bewertungen
- die Verwendung eines separaten Abrechnungssystems
- die Durchführung interner Kontrollen zur Sicherstellung der Ordnungsmäßigkeit der geförderten Projekte sowie entsprechender Finanzkontrollaktivitäten
- die Sicherstellung der Vereinbarkeit der Projekte mit den Gemeinschaftspolitiken wie z. B. Beihilfenkontrolle, Umweltschutz, öffentliches Auftragswesen

## 7. Durchführungssysteme, Partnerschaft

- die Einhaltung der Publizitätsvorschriften nach Artikel 69 der Verordnung (EG) Nr.1083/2006
- Erstellung einer Mitteilung an die Kommission über Verwaltungs- und Kontrollsysteme und der Prüfpfade für die Verwaltungsverfahren
- Erstellung von Verfahrensvorschriften nach Artikel 90 der Verordnung (EG) Nr.1083/2006 zur Verfügbarkeit der Belege und Einhaltung der Aufbewahrungsfristen
- die Sicherstellung angemessener Trennung der Funktionen
- Fachaufsicht und Steuerung der Bewilligungsbehörden.

### 7.1.2 Umsetzungsverfahren und Zwischengeschaltete Stellen.

Als Flächenland wird NRW bei der Umsetzung der ESF-Programme weiterhin einen regionalen Ansatz verfolgen, bei dem die vor Ort vorhandenen Kompetenzen und Kenntnisse über die regionalen arbeitspolitischen Bedarfe und Chancen möglichst breit einbezogen werden. Neben dem Gewinn an Fachlichkeit geht es dabei auch darum, über die Mitwirkung der Regionen eine stärkere Verbindlichkeit und letztlich auch Verantwortlichkeit für die regionale Programmumsetzung und deren Ergebnisse zu bewirken.

Für die Projektauswahl ergeben sich dadurch drei Verfahrenstypen:

1. Antragsbewertung und Priorisierung durch regionale Gremien. Dabei nehmen die Regionalagenturen eine zentrale Rolle in der Kommunikation der arbeitspolitischen Schwerpunkte des Landes, der Koordination der regionalen arbeitspolitischen Akteure, sowie der Anregung, Beratung und Begleitung von Projekten ein.

2. Auswahl im Rahmen der formalen Antragsprüfung durch die Bewilligungsbehörde; dies gilt für Förderprogramme, die durch ihre Richtlinie hochgradig standardisiert sind und daher keine zusätzliche inhaltliche Bewertung erfordern.
3. Antragsbewertung durch einen beauftragten Gutachter und ggfs. anschließende Entscheidung im MAGS; gilt für Projekte von besonderer landespolitischer Relevanz (v. a. Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Arbeitspolitik in NRW)

Die Projektbewilligung erfolgt nicht durch die Verwaltungsbehörde, sondern wird wie bisher durch gesonderte Bewilligungsbehörden als zwischengeschalteten Stellen vorgenommen. Diese Bewilligungsbehörden wickeln die mit dem ESF kofinanzierten Projekte im Rahmen der Vorgaben der Verwaltungsbehörde und der inhaltlichen Vorgaben des fachlich zuständigen Ministeriums administrativ ab und prüfen die zuwendungsrechtlichen Voraussetzungen, die Beachtung des Vergaberechtsrahmens und die ordnungsgemäße Mittelverwendung (Verwendungsnachweisprüfung) einschließlich der Einhaltung sonstiger nationaler und europäischer Vorschriften. Jede öffentliche Förderung auf der Basis dieses Programms muss den formellen und materiellen Anforderungen der Gemeinschaftsregeln über staatliche Beihilfen genügen, die zum Zeitpunkt der Gewährung der staatlichen Beihilfe anwendbar sind.

Darüber hinaus sind die Bewilligungsbehörden z. T. auch für die operative Koordinierung und die Umsetzung der Datenerfassung für das ESF-Begleitsystem und das ESF-Controlling und die EU-Finanzkontrolle auf Projektebene zuständig.

Ab 2008 wird die Bewilligung von ESF-Projekten auf die 5 Bezirksregierungen des Landes übertragen. Dabei wird das Personal grundsätzlich den Aufgaben folgen, um eine möglichst große Kontinuität sicherzustellen.

Bezirksregierung	Adresse	Telefon	Fax
Arnsberg	Seibertzstraße 1, 59821 Arnsberg	02931/82-0	02931/822520
Detmold	Leopoldstraße 15, 32756 Detmold	05231/71-0	05231/71-1295
Düsseldorf	Cecilienallee 2, 40474 Düsseldorf	0211/475-0	0211/475-2671
Köln	Zeughausstr. 2-10, 50667 Köln	0221/147-0	0221/147-3185
Münster	Domplatz 1-3, 48143 Münster	0251/411-0	0251/411-2525

Die Fachaufsicht über die Bewilligungsbehörden wird durch die Verwaltungsbehörde wahrgenommen; diese stellt die einheitliche Rechtsanwendung sicher und verteilt und überwacht die zur Verfügung gestellten Haushaltsmittel zur Finanzierung der EU-kofinanzierten Projekte einschließlich des regelmäßigen Berichtswesens zur Programmumsetzung und verantwortet die verordnungskonforme Umsetzung des ESF-Programms insgesamt.

### **7.1.3 Benennung und Aufgaben der Bescheinigungsbehörde.**

Die Leitung der Bescheinigungsbehörde nach Art.59 und 61 der Strukturfondsverwaltung VO (EG) Nr.1083/2006 wird – in Anlehnung an die Förderperiode 2000 bis 2006 – durch den Gruppenleiter II B der Abteilung Arbeit im Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen wahrgenommen.

Fürstenwall 25  
D-40219 Düsseldorf  
Tel. +49 211 855-5  
Fax. +49 211 855-3683

Unter seiner fachlichen Aufsicht werden die Aufgaben der Bescheinigenden Stelle operativ umgesetzt.

Die Aufgaben der Bescheinigungsbehörde umfassen neben der Weiterleitung der Mittel an die zwischengeschalteten Stellen auch die Wahrnehmung aller sich aus Art. 59 und 61 der Strukturfondsverordnung ergebenden Verpflichtungen. Sie hat insbesondere die Aufgabe

- bescheinigte Ausgabenerklärungen zu erstellen und der Kommission zu übermitteln
- zu bescheinigen, dass die Ausgabenerklärung wahrheitsgetreu ist, sich auf zuverlässige Buchführungsverfahren stützt und auf überprüfbaren Belegen beruht
- zu bescheinigen, dass die geltend gemachten Ausgaben für Vorhaben getätigt wurden, die nach den im betreffenden operationellen Programm festgelegten Kriterien ausgewählt wurden, und die Ausgaben und Vorhaben mit den gemeinschaftlichen und einzelstaatlichen Rechtsvorschriften in Einklang stehen
- für die Zwecke der Bescheinigung sicherzustellen, dass hinreichende Angaben der Verwaltungsbehörde zu den Verfahren und Überprüfungen für die in Ausgabeerklärungen geltend gemachten Ausgaben vorliegen
- für die Zwecke der Bescheinigung die Ergebnisse der von der Prüfbehörde oder unter deren Verant-

wortung durchgeführten Prüfungen zu berücksichtigen und ggf. eigene Prüfhandlungen durchzuführen

- über die bei der Kommission geltend gemachten Ausgaben in elektronischer Form Buch zu führen
- über die wieder einzuziehenden Beträge und die einbehaltenen Beträge Buch zu führen, wenn eine für ein Vorhaben bestimmte Beteiligung gestrichen wurde. Zur Umsetzung Ihrer Aufgaben führt sie eigene Prüfungen durch.

### **7.1.4 Benennung und Aufgaben der Prüfbehörde.**

Die Prüfbehörde ist von der Verwaltungsbehörde und der Bescheinigungsbehörde unabhängig. Sie ist als selbständige Einheit (Referat ID4 im Finanzministerium NRW) installiert und arbeitet dort weisungsfrei. Das Referat ID4 agiert nicht nur als Prüfbehörde für alle in NRW durchgeführten Strukturfonds sondern auch als Bescheinigende Stelle für den landwirtschaftlichen Bereich. Die Prüfbehörde erstellt darüber hinaus für den ESF auch die Stellungnahme über die Einrichtung der Verwaltungs- und Kontrollsysteme gemäß VO (EG) 1083/2006, Art.71, Abs. 2.

Die Einrichtung einer Prüfbehörde ist nach der einschlägigen EU-Verordnung (VO (EG) Nr.1083/2006 Art.59 Abs. c) zwingend vorgeschrieben. Sie hat auf der Grundlage des Art.62 selbiger Verordnung insbesondere die Aufgaben

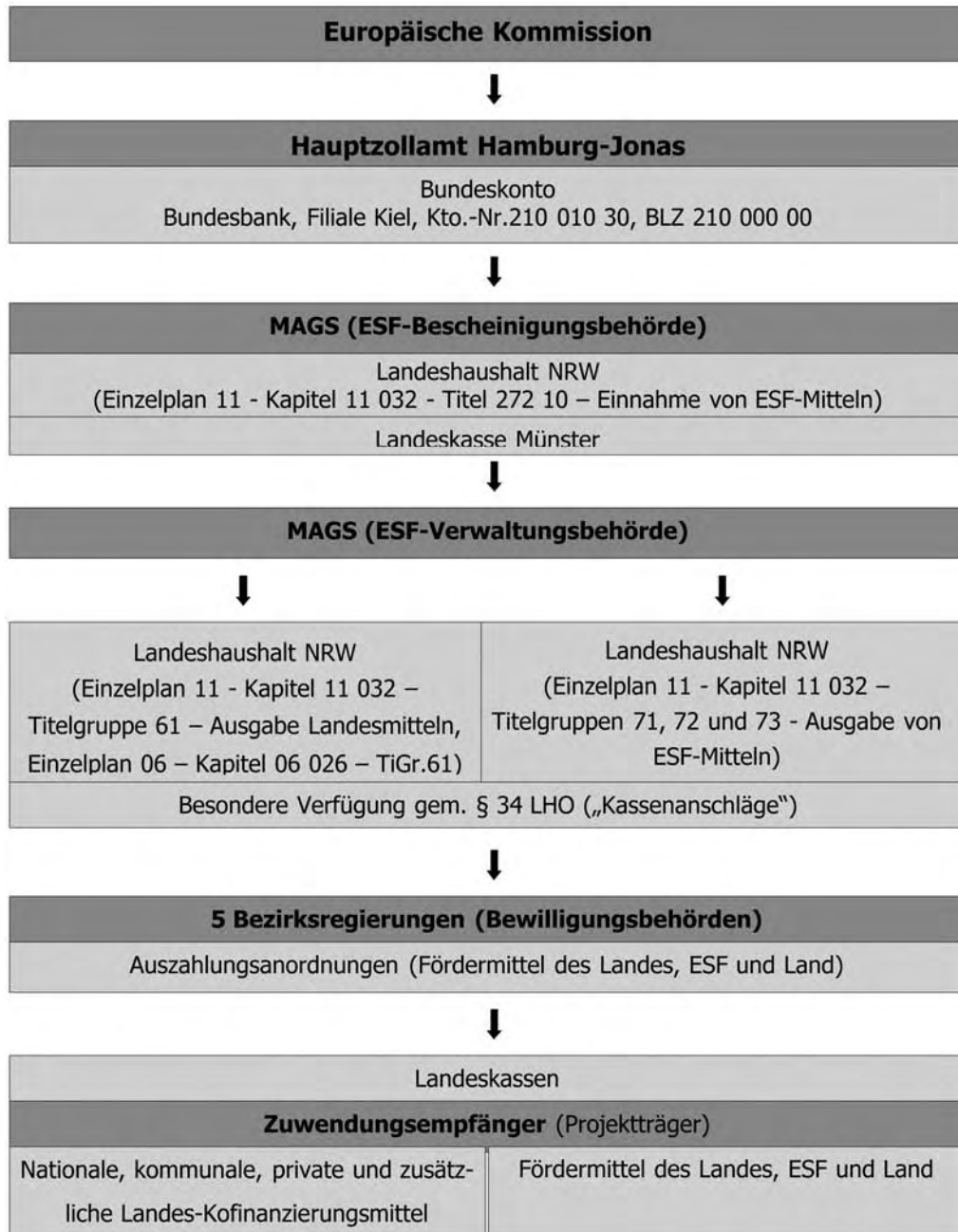
- zu gewährleisten, dass das effektive Funktionieren des Verwaltungs- und Kontrollsystems für das operationelle Programm geprüft wird
- sicherzustellen, dass Vorhaben anhand geeigneter Stichproben im Hinblick auf die geltend gemachten Ausgaben geprüft werden
- der Kommission binnen neun Monaten nach Genehmigung des operationellen Programms eine Prüfstrategie vorzulegen, die insbes. Aussagen zu den prüfenden Stellen, Methoden und Zeitplan der Prüfungen enthält
- von 2008 bis 2015 der Kommission jeweils bis zum 31.12. einen jährlichen Kontrollbericht zu übermitteln, der die Ergebnisse der Prüfungen des vorangegangenen Zwölfmonatszeitraums enthält
- aufgrund der unter ihrer Verantwortung durchgeführten Kontrollen und Prüfungen dazu Stellung zu nehmen, ob das Verwaltungs- und Kontrollsystem wirksam funktioniert, so dass die Richtigkeit der der Kommission vorgelegten Ausgabenerklärungen gewährleistet ist

- der Kommission spätestens bis 31.03.2017 eine Abschlusserklärung zur Bewertung der Gültigkeit des Antrags auf Zahlung des Restbetrags sowie der Recht- und Ordnungsmäßigkeit der zugrunde liegenden Vorgänge vorzulegen.

Die Prüfbehörde gewährleistet, dass internationale Prüfstandards bei der Prüfung berücksichtigt werden.

7.1.5 Zahlungsströme.

**Umsetzung des ESF in NRW  
– Mittelbereitstellungsverfahren / Zahlungsströme –**



Die nationale private und sonstige öffentliche Kofinanzierung wird auf Projektebene gesichert. Sie ist verbindlicher Teil der Gesamtfinanzierung eines Projektes, dessen Erbringung (in Form anteiliger Finanzierung von Bera-

tungs-, Lohn-, Ausbildungs- oder Qualifizierungskosten) im Rahmen der Verwendungsnachweisprüfung durch die Bewilligungsbehörden geprüft wird.

### 7.1.6 Begleitausschuss, Beteiligung der regionalen Partner an der Umsetzung des Programms.

Für die Umsetzung des ESF-Programms in NRW wird ein partnerschaftlicher Ansatz erfolgt, der sowohl die Gesamtsteuerung des Programms, wie auch eine eher operative, regional bezogene Steuerung beinhaltet (s. 4.1.2).

Zur Steuerung des Gesamtprogramms wird gemäß Art.11 der allgemeinen Strukturfondsverordnung VO (EG) 1083/2006 ein Begleitausschuss eingerichtet, in dem die folgenden Behörden und Organisationen mit je einer Stimme vertreten sind:

- Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW
- Ministerium für Wirtschaft, Mittelstand und Energie NRW
- Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration NRW
- Ministerium für Schule und Weiterbildung NRW
- Ministerium für Bauen und Verkehr NRW
- Ministerium für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie NRW
- Ministerium für Umwelt und Naturschutz, Landwirtschaft und Verbraucherschutz
- Staatskanzlei des Landes Nordrhein-Westfalen
- Finanzministerium NRW
- Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit
- Landesvereinigung der Arbeitgeberverbände NRW e.V.
- Vereinigung der Industrie- und Handelskammern in NRW
- Westdeutscher Handwerkskammertag
- DGB Landesbezirk NRW
- Vertretung der Gebietskörperschaften
- Vertretung der Spitzenverbände der freien Wohlfahrtspflege
- Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen NRW

- Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Migrantenvertretungen
- Bund für Umwelt und Naturschutz Deutschland
- ESF-Verwaltungsbehörde des Bundes (BMAS)

Der Vorsitz liegt beim Staatssekretär des Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW bzw. in Vertretung beim Abteilungsleiter der Abteilung Arbeit.

Der Begleitausschusses hat gemäß Artikel 65 der Strukturfondsverordnung VO (EG) Nr.1083/2006 insbesondere die Aufgaben:

- innerhalb von 6 Monaten nach Genehmigung des operationellen Programms die Kriterien für die Auswahl der kofinanzierten Vorhaben zu prüfen und billigen
- anhand der von der Verwaltungsbehörde vorgelegten Unterlagen regelmäßig zu bewerten, welche Fortschritte bei der Verwirklichung der spezifischen Ziele des operationellen Programms erzielt wurden
- die Ergebnisse der Durchführung sowie Bewertungen der Programmumsetzung gem. Art.48 III zu prüfen
- den jährlichen und den abschließenden Durchführungsbericht nach Art.67 zu prüfen
- der Verwaltungsbehörde Überarbeitungen oder Überprüfungen des operationellen Programms vorzuschlagen, die geeignet sind, zur Verwirklichung der Fondsziele bzw. zur Optimierung der verwaltungsmäßigen Abwicklung beizutragen
- jeden Vorschlag für eine inhaltliche Änderung der Entscheidung der Kommission über die Fondsbeteiligung zu prüfen und billigen.

Der Begleitausschuss tagt in der Regel zweimal jährlich. Er gibt sich eine Geschäftsordnung.

Zur Sicherstellung einer regional adäquaten Umsetzung des ESF-Programms wird nach der Erprobung verschiedener Modelle unter den gegenwärtigen Rahmenbedingungen – auch der notwendigen veränderten Schwerpunktsetzung der Landesarbeitspolitik durch die Arbeitsmarktreformen des Bundes – für die Förderphase 2007-13 ein Regionalisierungsansatz favorisiert, der

- den Austausch innerhalb und zwischen Regionen und mit dem Arbeitsministerium intensiviert die regionalen Potenziale durch stärkere Vernetzung auf regionaler Ebene weckt



## 7. Durchführungssysteme, Partnerschaft

- den Ansatz regional entwickelter Projekte beibehält und die Aspekte Begleitung und Verbreitung stärkt
- offen bleibt für die regionale Umsetzung zentraler Themen der Landesarbeitspolitik

Zentrale Akteure dieses Ansatzes bleiben die Regionalagenturen als Bindeglied zwischen Arbeitsministerium und Regionen. Sie sind die Interessenvertreter der Themen und der Programme des MAGS in der Region und für die Region mit dem Auftrag:

- arbeitspolitische Themen und Förderprogramme sowie Informationen zum ESF in die Region zu kommunizieren
- spezifische regionale Problemlagen und -lösungen in den überregionalen Austausch zur Arbeitspolitik einzubringen

und im Zusammenhang mit den regionalen Lenkungs-  
kreisen und Facharbeitskreisen

- arbeitsmarktrelevante Akteure der Regionen bei der Vorbereitung und Umsetzung der Förderung einzubinden
- Projekte mit regionalem Bezug zu bewerten und zu priorisieren
- Projekte in der Region fachlich zu begleiten und
- Transparenz und Wissenstransfer regional und überregional zu befördern.

In regelmäßigen Treffen der Abteilungsleitung und der regionalen Ansprechpartner im MAGS mit den Leitern und Leiterinnen der Regionalagenturen werden die Schwerpunkte und Anliegen der Landesarbeitspolitik und der regionalen Umsetzung sowie notwendige Unterstützungsbedarfe gemeinsam erörtert.

Einmal jährlich findet ein Statusgespräch des MAGS mit den regionalen Akteuren im Lenkungskreis und mit den Regionalagenturen zu den Erfahrungen aus der Umsetzung der Landesarbeitspolitik in der Region statt, bei dem die Ergebnisse sowie zukünftige Handlungsfelder und -schwerpunkte erörtert werden.

### 7.2 Publizitätsmaßnahmen zum OP..

Zu den Publizitätsmaßnahmen zum OP wird gemäß Art.2 der VO (EG) 1828/2006 ein Kommunikationsplan erstellt, der gemäß Art.3 dieser Verordnung der Europäischen Kommission innerhalb von vier Monaten nach Genehmigung des OP übermittelt wird und der die folgenden Punkte näher erläutert:

#### a) Ziele und Zielgruppen

Die Informations- und Publizitätsmaßnahmen zielen darauf ab, über das Angebot des ESF-Programms möglichst breit zu informieren. Zielgruppe sind die arbeitspolitischen Akteure in NRW, potenzielle private und öffentliche Maßnahmeträger sowie alle relevanten regionalen Einrichtungen und Multiplikatoren. Darüber hinaus wird auch die breite Öffentlichkeit über die ESF-Förderung der Europäischen Union informiert.

#### b) Strategie und Inhalt der Publizitätsmaßnahmen

Folgende Vorhaben sind geplant, um die Publizität zu gewährleisten:

- Ernennung eines/r Publizitätsbeauftragten (MAGS).
- Veröffentlichung des Inhaltes des OP sowie regelmäßige Berichterstattung über den Stand der Durchführung.
- Nach der Genehmigung des OP erfolgt eine Unterrichtung der Medien.
- Regelmäßige Information der Medien über den Fortschritt der Programmumsetzung und ihrer Ergebnisse.
- Die Träger der einzelnen ESF-Maßnahmen werden im Bewilligungsbescheid verpflichtet, die Herkunft der Fördermittel gegenüber den Teilnehmern/innen und bei der Öffentlichkeitsarbeit adäquat darzustellen.
- Entwicklung von Aktionen zur Information der Sozialpartner.
- Maßnahmen zur Information von potenziellen Projektnehmern.
- Medienwirksame Veranstaltungen zur Verbreitung von Informationen zum ESF.
- Nutzung der mittlerweile üblichen Medien (Homepage, Multimedia etc.).
- Spezielle Publikationen für die interessierte Öffentlichkeit, insbesondere ist geplant, zu den einzelnen Maßnahmen Faltblätter, die auch das Gemeinschafts-  
emblem beinhalten, zu erstellen.
- Veröffentlichung des Verzeichnisses der Begünstigten gemäß Art.7, Abs.2 d), der VO (EG) 1828/2006.

#### c) Indikatives Budget für die Durchführung des Kommunikationsplans.

- d) Verantwortliche Verwaltungsstellen für die Durchführung der Informations- und Publicitätsmaßnahmen.
  - e) Art und Weise, in der die Informations- und Publicitätsmaßnahmen in Bezug auf Sichtbarkeit und Bekanntheitsgrad der operationellen Programme sowie die Rolle der Gemeinschaft bewertet werden.
- vertiefende Analysen zum Teilnahmeerfolg, die über Ergebnisindikatoren des Regelsystems wie erreichte Abschlüsse und Verbleibsergebnisse hinausgehen – insb. dort, wo z.B. wie im Zielgruppenbereich deren Aussagefähigkeit eingeschränkt ist.
  - Vergleich des Maßnahmen Erfolgs unterschiedlicher Teilnehmergruppen in einem Förderprogramm.
  - übergreifende Vergleiche des Erfolgs ähnlicher Förderprogramme.
  - vertiefende qualitative Studien z.B. zu innovativen Projektansätzen.
  - branchenspezifische Analysen zur Nutzung und zum Erfolg von Förderprogrammen.
  - Wirkungen von Förderprogrammen auf der Makroebene, wo hinreichende Abdeckungsquoten wie z.B. beim Bildungsscheck gegeben sind.

Der Begleitausschuss wird über den Kommunikationsplan informiert.

## 7.3 Das System für die Begleitung und Bewertung.

### 7.3.1 Grundkonzept der Programmbegleitung und -bewertung.

Die Anforderung der Programmbegleitung gemäß VO (EG) 1083/2006, Art.66 und Art.67 ergibt sich folgerichtig aus dem Prinzip einer ergebnisorientierten strategischen Programmplanung und dem Ziel einer effektiven und effizienten Programmumsetzung. Über die Darstellung der finanziellen Umsetzung hinaus obliegt es daher der Programmbegleitung, inhaltliche Daten zum Mitteleinsatz bereitzustellen, anhand derer der bisherige Verlauf der Umsetzung und deren Ergebnisse dargestellt und bewertet werden können. Während die unmittelbaren Umsetzungsdaten (Teilnehmerzahlen u. Ä.) für die direkte Programmsteuerung bezogen auf die Programmplanung (Controlling) genutzt werden, bilden die Ergebnisdaten die Grundlage für die strategische Diskussion und Bewertung der Programmumsetzung in den betreffenden Begleitgremien und die mittelfristige Programmsteuerung.

Dieser Verwendungszusammenhang erfordert, dass neben der fachwissenschaftlichen Fundierung der Informationen und deren inhaltlicher Relevanz die Aktualität der verfügbaren Informationen als Voraussetzung ihrer Steuerungsrelevanz mitberücksichtigt werden muss. NRW setzt vor diesem Hintergrund für das Konzept zur Programmbegleitung und -bewertung seinen Schwerpunkt bei einem anspruchsvollen Programm-Controlling, das hinreichend leistungsfähig ist, um über zentrale Ergebnisse der Programmumsetzung berichten zu können und damit bereits in den Bereich der Evaluation hineinreicht. Dabei werden die Informationsbedarfe der fachlichen Steuerung einzelner Förderinstrumente weitestgehend mit einbezogen. Der Einsatz der darüber hinaus gehenden begleitenden Evaluierung wird somit auf jene Bereiche konzentriert, wo steuerungsrelevante Informationen im Rahmen des Regel-Begleitsystems nicht oder nur mit unverhältnismäßig hohem Aufwand gewonnen werden können. Themenfelder können z. B. sein:

Solche speziellen Informationsbedarfe, die nicht oder nur eingeschränkt im Rahmen des Regel-Begleitsystems erfüllt werden können, lassen sich nur bedingt vorab festlegen und sollten auf konkrete Probleme der Programmumsetzung bezogen werden. Die entsprechenden Evaluierungsvorhaben werden daher im Zuge der Programmumsetzung definiert werden. Sie werden gemäß Art. 47, Abs. 3 der VO (EG) 1083/2006 zum einen durch einzelne Evaluierungsprojekte der G.I.B. und zum anderen durch externe Evaluatoren realisiert. Letzteres gilt insbesondere für vertiefende Untersuchungen zu relevanten Programmen.

Der Begleitausschuss wird zur Erfüllung seiner Funktion bei der Begleitung und Bewertung des OP regelmäßig über die Umsetzungsstände und wesentliche Ergebnisse des Monitorings informiert. Er erhält Auskunft über laufende Evaluationsvorhaben und deren Ergebnisse und kann Fragestellungen für Evaluationen vorschlagen.

Die dargestellte Programmbegleitung im Sinne eines weit reichenden Programm-Controllings, erfordert neben entsprechenden personellen Ressourcen und den zugehörigen organisatorischen Strukturen ein operativ-inhaltliches Konzept zur Erhebung und Nutzung definierter Daten sowie eine technische Infrastruktur, in deren Rahmen die Erhebung, Speicherung und Auswertung der benötigten Daten zuverlässig möglich ist.

In organisatorischer Hinsicht trägt die ESF-Verwaltungsbehörde die Gesamtverantwortung für das ESF-Begleitsystem, legt dessen Grundkonzept fest, definiert die zu erhebenden Daten und die Erhebungsverfahren einschließlich der entsprechenden EDV-Strukturen und koordiniert die Gesamtumsetzung. Für diese Aufgaben

sind in der ESF-Verwaltungsbehörde personelle Ressourcen im Umfang von etwa 3 Stellen vorgesehen. Die ESF-Verwaltungsbehörde wird dabei unterstützt

- durch einen externen IT-Dienstleister (Entwicklung, Einrichtung und Pflege der IT-Systeme, Auswertungen)
- durch die landeseigene Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH (Mitwirkung an der Konzeption des Begleitsystems, Datenpflege, Datenauswertungen und Berichterlegung, begleitende Evaluation).
- durch die Bewilligungsbehörden (Mitwirkung bei der Gestaltung des Begleitsystems, operative Umsetzung des Begleitsystems, Erstprüfung der Datenplausibilität).

Aufgrund des Gesamtkonzepts zur Programmbegleitung basiert die Datenerhebung für das ESF-Monitoring und -Controlling zentral auf Daten, die im Verlauf der Projektbewilligung (Antragsdaten) und -umsetzung (Datenlieferung der Zuwendungsempfänger, i. d. R. über ABBA, s. u.) gewonnen werden – die Zuwendungsempfänger wirken somit in erheblichem Umfang am ESF-Monitoring mit. Insbesondere die Abfrage individueller Teilnehmerdaten ermöglicht weitgehende Prüfungen der Plausibilität der Trägerangaben, die in Verbindung mit entsprechenden Rückkopplungsprozessen im Verlauf der Förderphase 2000-06 zu einer höheren Datenqualität geführt haben. Die Erfahrungen der Förderphase 2000-06 zeigen, dass auf der Grundlage von Individualdaten selbst in Bezug auf den Teilnahmeerfolg Datenerhebungen über Projektträger zu vergleichbaren Ergebnissen wie Erhebungen externer Evaluationen führen – bei höherem Datenrücklauf und erheblich schnellerer Datenverfügbarkeit.

In inhaltlicher Hinsicht ergibt sich das Begleitsystem aus dem dargestellten Konzept eines leistungsstarken Programm-Controllings. Es basiert auf dem für NRW angepassten und erweiterten Stammblattverfahren der Förderphase 2000-06 und wurde hinsichtlich der Anforderungen für die Förderphase 2007-13 – insbesondere auch der Anhänge III, X und XXIII der VO (EG) 1828/2006 – überarbeitet.

Dabei hat sich die Strukturierung der Förderdaten in:

- Projektstammblatt,
- Unternehmensstammblatt und
- Teilnehmerstammblatt<sup>34</sup>

<sup>34</sup> Die Inhalte der verschiedenen Stammbblätter werden in Kapitel 4.5.2 ausführlich dargestellt.

bewährt. Dies gilt insbesondere für die im Rahmen des Teilnehmerstammblatts zusammengefassten Individualdaten, die insgesamt entscheidend zu einer Verbesserung der Qualität und der Nutzungsmöglichkeiten der erhobenen Daten beigetragen haben.

Ebenso soll gemäß dem Verhältnismäßigkeitsprinzip der allgemeinen Strukturfondsverordnung, VO (EG) 1083/2006, Art.13, die Differenzierung der Intensität der Datenerhebung entsprechend dem jeweiligen Projektinhalt und dem betreffenden Finanzvolumen beibehalten werden. Weiterhin wird daher v. a. ein Bagatellstammblatt vorgesehen, das auf die Erhebung von Individualdaten verzichtet und dann eingesetzt werden kann, wenn den Teilnehmenden eines Projektes weniger als 60h an Qualifizierung, Coaching o. Ä. angeboten werden. Zentrale Informationen zu den Teilnehmenden werden in diesen Fällen in aggregierter Form im Projektstammblatt erfasst. Unter 6.3.2 wird das Konzept für die zu erhebenden Daten und Indikatoren näher erläutert.

Das beschriebene Monitoring-System ist nur auf der Grundlage eines leistungsfähigen EDV-Systems umsetzbar. NRW wird dazu in der Förderphase 2007-13 weiterhin die Datenbank BISAM als zentrale Förderdatenbank nutzen, die für die Umsetzungsdaten durch die Software ABBA für die Zuwendungsempfänger ergänzt wird. Je nach Förderinstrument werden darüber hinaus spezifische EDV-Lösungen eingesetzt werden, um die ESF-Programme und das ESF-Monitoring zuverlässig und effizient umzusetzen. Die EDV-Struktur zur Abwicklung des ESF-Programms wird unter 6.4 beschrieben.

### 7.3.2 Indikatorensystem.

Ausgangspunkt für die Erhebung der relevanten Daten für die Begleitung und Bewertung bildet die Festlegung von Indikatoren, anhand derer der finanzielle und der materielle Verlauf der ESF-Interventionen sowie deren Ergebnisse und Wirkungen dargestellt werden können. Ähnlich wie in der vergangenen Förderphase werden hierfür sechs Gruppen von Indikatoren bzw. Daten unterschieden (vgl. Tabelle 19). Sie werden von der amtlichen Statistik, durch das ESF-Monitoring oder im Rahmen ergänzender Erhebungen erfasst und mit unterschiedlichen Methoden ermittelt.

Die Ausprägungen der Kontextindikatoren werden aus der amtlichen Statistik gewonnen, während die Informationen zu Plan- und Zielwerten den Plandokumenten für den Einsatz des ESF in NRW, also vor allem dem operationellen Programm, entnommen werden. Die Ausprägungen von Input-, Finanz-, Output- und Ergebnisindikatoren werden durch die Erfassung von Finanz-, Projekt-, Unternehmens- und Teilnehmerdaten mittels ABBA und durch ergänzende Erhebungen gewonnen. Wirkungsindi-

katoren ergeben sich nur aus der statistischen Weiterverarbeitung von Rohdaten, die darüber hinaus häufig nur im Rahmen ergänzenden Erhebungen ermittelt werden können.

**Tabelle 19:** Indikatorensystem für die Begleitung und Bewertung

Art der Indikatoren	Erhebungsebene	Quelle/Datengewinnung
1. Kontextindikatoren	Sozioökonomische Makrodaten	Amtliche Statistik
2. Plan- und Zielwerte	Prioritätsachsen Handlungsfelder	Plandokumente
3. Finanzindikatoren (Input)	Projekt	Erfassung durch das Begleit- und Berichtssystem ABBA
4. Outputindikatoren	Projekt Teilnehmer	Erfassung durch das Begleit- und Berichtssystem ABBA und durch Erhebungen
5. Ergebnisindikatoren	Projekt Teilnehmer	Erfassung durch das Begleit- und Berichtssystem ABBA und durch Erhebungen
6. Wirkungsindikatoren	Je nach Ansatz: - Projekt / Teilnehmer - Makrodaten	Erfassung durch Erhebungen und durch statistische Analysen

Über die Festlegung der Erhebungsverfahren hinaus wurden für die Begleitung und Bewertung des ESF in der Förderperiode 2007-2013 für jede Indikatorengruppe spezifische Größen, Differenzierungen und Datenquellen bestimmt, die im Folgenden näher erläutert werden. Alle Daten des ESF-Begleitsystems in NRW (ohne Kontextindikatoren) werden nach Prioritätsachse, Handlungsfeld (Code gemäß Durchführungsverordnung) und Aktion (Förderprogramm) differenziert ermittelt.

### 7.3.2.1 Kontextindikatoren.

Anhand von Kontextindikatoren können die zentralen Rahmenbedingungen beschrieben werden, innerhalb

derer die Umsetzung des ESF-Programms erfolgt. Sie liegen entsprechend auch der im Kapitel 1 vorgenommenen sozioökonomischen Analyse und der daran anschließenden SWOT zugrunde.

Kontextindikatoren werden in absoluten Größen und als Veränderungen gegenüber dem Vorjahr ausgewiesen und beruhen im Wesentlichen auf Angaben der amtlichen Statistik, die den in Tabelle 20 genannten Quellen entnommen werden können. Die Überprüfung der Entwicklung der Kontextindikatoren soll in der Programmperiode 2007-2013 jährlich erfolgen.

**Tabelle 20:** Kontextindikatoren.

Indikator	Differenzierung	Datenquellen
Bevölkerung	Geschlecht, Alter	Mikrozensus
Bruttoinlandsprodukt (BIP; preisbereinigt)	Veränderungsrate gegenüber dem Vorjahr, BIP pro Einwohner, BIP pro Erwerbstätigen	Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung des Bundes und der Länder
Produktivität	Veränderungsrate gegenüber dem Vorjahr	Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung des Bundes und der Länder

Indikator	Differenzierung	Datenquellen
Bruttowertschöpfung (BWS)	Wirtschaftssektoren	Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung des Bundes und der Länder
Erwerbstätige	Geschlecht, Alter, Wirtschaftssektoren	Mikrozensus; Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung des Bundes und der Länder
Erwerbstätigenquote	Geschlecht, Alter	Mikrozensus
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	Geschlecht, Alter, Ausländer, Berufsausbildung, Teilzeitbeschäftigte	Bundesagentur für Arbeit
Selbständige und Selbständigenquoten	Geschlecht	Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik NRW
Geringfügig Beschäftigte	Geschlecht, Art der geringfügigen Entlohnung (ausschließlich oder im Nebenjob)	Bundesagentur für Arbeit
Arbeitszeit	Geschlecht, Qualifikation	Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik NRW
Arbeitsvolumen	Geschlecht	Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung des Bundes und der Länder
Arbeitslose	Geschlecht, Alter, Ausländer, Aussiedler, Gesundheitlich Beeinträchtigte/ Schwerbehinderte, Berufsausbildung	Bundesagentur für Arbeit
Arbeitslosenquote	Geschlecht, Alter, Ausländer	Bundesagentur für Arbeit
Langzeitarbeitslose	Geschlecht, Alter	Bundesagentur für Arbeit
Anteil der Erwachsenen, die am lebensbegleitenden Lernen teilnehmen		Eurostat
Weiterbildungsquoten der Beschäftigten	Geschlecht, Alter, berufliche Stellung, Erwerbstätigenstatus	Berichtssystem Weiterbildung
Weiterbildungsaktivitäten der Unternehmen	Wirtschaftszweige, Betriebsgröße	IAB Betriebspanel
Innovationsaktivitäten der Unternehmen	Wirtschaftszweige, Betriebsgröße	IAB Betriebspanel; Statistisches Bundesamt; Deutsches und europäisches Patentamt
Schulabgänger und Abbrecherquoten	Geschlecht	Statistisches Bundesamt, Kultusministerkonferenz
Ausbildungsplätze	Nachfrage, Angebot, Angebots-Nachfragerelation, Geschlecht (nur für Nachfrage)	Bundesagentur für Arbeit, Bundesinstitut für Berufsbildung
Unversorgte Lehrstellenbewerber	Geschlecht	Bundesagentur für Arbeit, Bundesinstitut für Berufsbildung
Neu geschlossene Ausbildungsverträge	Geschlecht; betrieblich/ außerbetrieblich	Bundesagentur für Arbeit, Bundesinstitut für Berufsbildung
Ausbildende Unternehmen	Wirtschaftszweige, Betriebsgröße	IAB Betriebspanel
SGB II-Quote	Geschlecht, Alter, allein erziehend/ nicht allein erziehend; erwerbsfähig/ nicht erwerbsfähig	Bundesagentur für Arbeit

Da die Kontextindikatoren das sozioökonomische Umfeld beschreiben, das in den meisten Fällen aufgrund des geringen quantitativen Gewichts der ESF-Interventionen nicht oder nicht direkt beeinflusst werden kann, ist der

kausale Zusammenhang zwischen dem Einsatz der ESF-Mittel und Veränderungen der Ausprägung von Kontextindikatoren kaum herstellbar. Insofern sind die Kontextindikatoren auch nur in Ausnahmefällen geeignet,

um den Beitrag der Programmumsetzung zur Europäischen Beschäftigungsstrategie oder den Lissabon-Zielen abzubilden.

### 7.3.2.2 Plan- und Zielwerte.

Plan- und Zielwerte sind nicht Indikatoren im engeren Sinne, jedoch als Bezugsgrößen zur Orientierung im Hinblick auf den Stand der Programmumsetzung bzw. einzelner Handlungsfelder (Soll-Ist-Vergleich, Controlling) unverzichtbar. Zu unterscheiden sind finanzielle

(geplante Mittelverteilung auf die Prioritätsachsen) von inhaltlichen (z. B. angestrebte Teilnehmerzahl) Werten. Die Plan- und Zielwerte für die ESF-Umsetzung in NRW in der Förderphase 2007-2013 nach Prioritätsachsen werden im vorliegenden operationellen Programm in den Kapiteln 5.1 bis 5.3 und 7.1 beschrieben. Darüber hinaus werden in ergänzenden, verwaltungsinternen Programmplanungsdokumenten Planwerte für einzelne Förderprogramme (Aktionen) festgelegt, die im Rahmen des verwaltungsinternen Programmcontrolling regelmäßig überprüft werden.

**Tabelle 21:** Plan- und Zielwerte.

Indikator	Differenzierung	Datenquelle
Geplante Finanzmittel	– Art der Mittel (ESF-Mittel, Landesmittel, sonstige öffentliche und private Kofinanzierungsmittel)	Plandokumente
Geplante Teilnehmerzahl		

### 7.3.2.3 Input- bzw. Finanzindikatoren.

Im Kontext des ESF-Berichtswesens kommt ein vereinfachtes Input-Output-Modell zum Einsatz, bei dem die Produktionsfaktoren (Lehrpersonal, Sachmittel, Gemeinkosten, Humankapital der Teilnehmer etc.), die zur Erzeugung bestimmter Ergebnisse (z. B. zusätzliches Humankapital, operationalisiert z. B. als Zahl der erreichten Zertifikate) eingesetzt werden, anhand der eingesetzten Finanzmittel (Verausgaben) und der

eingetretenen Teilnehmer bzw. der beteiligten Unternehmen dargestellt werden.

Darüber hinaus dienen Finanzindikatoren auch dazu, den finanziellen Verlauf der Umsetzung des Programms insgesamt zu überwachen und werden daher regelmäßig im Rahmen des verwaltungsinternen Programmcontrollings durch Soll-Ist-Vergleiche überprüft. Datenquelle sind die Bewilligungsdaten und die Angaben aus dem Begleit- und Berichtssystem ABBA.

**Tabelle 22:** Input- und Finanzindikatoren.

Indikator	Differenzierung	Datenquelle
Zahl der eingetretenen Teilnehmer	s. Teilnehmerstammblatt im Anhang	Teilnehmerstammblatt, Begleit- und Berichtssystem ABBA
Zahl der beteiligten Unternehmen	s. Unternehmensstammblatt im Anhang	Unternehmensstammblatt, ABBA
Bewilligte Mittel	– Art der Mittel (ESF-Mittel, Landesmittel, sonstige öffentliche und private Kofinanzierungsmittel)	Förderdatenbank BISAM
Ausgezahlte Mittel	– Art der Mittel (ESF-Mittel, Landesmittel)	Förderdatenbank BISAM
Verausgabte Mittel	– Art der Mittel (ESF-Mittel, Landesmittel, sonstige öffentliche und private Kofinanzierungsmittel)	Finanzdatenblatt in ABBA, Formular zur Mitteleinsatzbestätigung
Erstattete ESF-Mittel	– Prioritätsachsen	Erstattungsmeldung der KOM

### 7.3.2.4 Outputindikatoren.

Outputindikatoren spiegeln den materiellen Verlauf der ESF-Umsetzung in NRW wider (vgl. Tabelle 23). Sie werden vom Monitoring auf Grundlage der unterschiedlichen Stammbblätter über das Begleit- und Berichtssys-

tems ABBA erhoben und ermöglichen Soll-Ist-Vergleiche mit den angestrebten Zielwerten im Förderzeitraum. Der Teilnehmerinput spaltet sich dabei im Output in jene Teilnehmer auf, welche an einer Maßnahme vollständig teilgenommen haben und jene, welche eine Teilnahme vorzeitig abgebrochen haben (Abbruchsindikator).

**Tabelle 23:** Outputindikatoren

Indikator	Differenzierung	Datenquelle
Anzahl begünstigter Personen	s. Teilnehmerstammbblatt im Anhang	Projektstammbblatt bzw. Teilnehmerstammbblatt, ABBA
Anzahl der Abbrecher	Zeitpunkt des vorzeitigen Maßnahmenaustritts; Austrittsgründe	Teilnehmerstammbblatt, ABBA
Anzahl begünstigter Unternehmen	s. Unternehmensstammbblatt im Anhang	Unternehmensstammbblatt, ABBA
Anzahl umgesetzter Projekte	Je nach fachlicher Fragestellung	Projektstammbblatt, ABBA
Anzahl entwickelter Konzepte	Je nach fachlicher Fragestellung	Projektstammbblatt, ABBA

### 7.3.2.5 Ergebnisindikatoren.

Ergebnisindikatoren messen die unmittelbaren Effekte, die durch eine Aktion bei den Begünstigten ausgelöst werden. Sie werden bereits seit der vergangenen Förderperiode vom Programm-Monitoring einzelfallbezogen für die begünstigten Personen und Unternehmen erfasst. Dabei werden für personenbezogene Aktionen unter Wahrung der Verhältnismäßigkeit zum einen Indikatoren erhoben, die sich auf die individuellen Ergebnisse im Maßnahmenverlauf beziehen, zum anderen werden Indi-

katoren erfasst, mit denen die individuellen Ergebnisse gemessen werden, die im Anschluss an die Durchführung der Maßnahme auftreten (vgl. Tabelle 24).

Individuelle Ergebnisse im Maßnahmenverlauf werden mit dem Erfolgsindikator gemessen. Der Erfolgsindikator gibt Aufschluss darüber, wie viele Teilnehmer die Maßnahme erfolgreich absolviert haben, z. B. indem sie einen Schul- oder Berufsabschluss erreicht bzw. eine Prüfung bestanden haben. Zudem wird erfasst, um welche Art des erreichten Abschlusses es sich handelt.

**Tabelle 24:** Ergebnisindikatoren für personenbezogene Aktionen.

Indikator	Ergebniszeitraum	Erhobene Informationen	Datenquelle
Erfolgsindikator	Im Maßnahmenverlauf	Art des erreichten Abschlusses/ der bestandenen Prüfung	Teilnehmerstammbblatt, ABBA
Übergangsindikator	Bis vier Wochen nach Maßnahmeende	Status des Verbleibs differenziert nach vorzeitigen und regulären Austritten	Teilnehmerstammbblatt, ABBA
Verbleibsindikator	Sechs Monate nach Maßnahmeende	Status des Verbleibs differenziert nach vorzeitigen und regulären Austritten	Teilnehmerstammbblatt, ABBA

Individuelle Ergebnisse im Anschluss an die Durchführung personenbezogener Aktionen werden durch den Übergangs- und den Verbleibsindikator ermittelt. Sie erheben die Beschäftigungssituation bzw. den Verbleib der Teilnehmer im Anschluss an die Maßnahme zu den Zeitpunkten bis vier Wochen und sechs Monate nach Maßnahmeende. Sie werden in der Förderperiode 2007-2013 differenziert für Personen, die vorzeitig die Maßnahme verlassen haben und für Personen, die bis zum Ende eine Maßnahme teilgenommen haben (regulärer Austritt), erfasst.

Die Ergebnisse der Beratungsmaßnahmen für Unternehmen werden im Begleit- und Berichtssystem ABBA durch den Indikator der Beschäftigungsveränderung ermittelt. Hierzu wird die Anzahl der Beschäftigten, differenziert nach Geschlecht, zu Beginn und zum Zeitpunkt bis vier Wochen nach Maßnahmeende erhoben.

Ggf. werden im Verlauf der Programmumsetzung Anpassungen, Verfeinerungen oder fallweise Ergänzungen des Indikatorensystems erfolgen, um die Darstellung der Programmumsetzung und die Möglichkeiten ihrer Bewertung zu

- auf der Ebene der geförderten Teilnehmer und beteiligten Unternehmen (Mikroebene),
- auf der Ebene der Prioritätsachsen und Querschnittsziele (Meso-Ebene) und
- auf der Kontextebene (Makroebene).

Die Feststellung von Wirkungen ist nicht Aufgabe des ESF-Berichtswesens, sondern der Programmevaluation. Dabei bieten die Daten des ESF-Berichtswesens eine Grundlage, die ggf. durch spezifische Datenerhebungen ergänzt wird.

In NRW besteht eine langjährige Erfahrung mit begleitenden Untersuchungen, die problembezogen und damit nachfrageorientiert die Ergebnisse aus dem ESF-Berichtswesen ergänzen und vertiefen. Diese Praxis begleitender Evaluation soll v. a. hinsichtlich operationeller Fragen der Programmumsetzung fortgeführt werden und die Bedeutung der Handlungsfelder im Rahmen des Operationellen Programms angemessen berücksichtigen. Die entsprechenden Wirkungsindikatoren werden je nach Anlass und Fragestellung definiert.

### 7.3.2.6 Wirkungsindikatoren.

Wirkungsindikatoren beschreiben die Auswirkungen, die durch die ESF-Förderung über die unmittelbaren Effekte hinaus erzielt werden. Sie können auf drei Ebenen erhoben werden:

### 7.3.3 Inhalte der Stammbblätter.

Wie unter 7.3.1 und 7.3.2 beschrieben, werden die Input, Finanz-, Output und Ergebnisindikatoren nahezu vollständig über das ESF-Monitoring auf der Grundlage des Stamblattverfahrens erhoben. Dabei wird die Grundstruktur der Stammbblätter aus der Förderphase 2000-06 beibehalten.

**Tabelle 25:** Inhalte der Stammbblätter.

Projektstammbblatt	Angaben zum Projektträger, -inhalt, -zielgruppen und finanzieller Abwicklung Angaben zum Projekt gemäß Durchführungs-VO, Annex II und III Planwerte zur Projektumsetzung Angaben zur Zahl beteiligter Unternehmen Sofern keine Einzeldaten erhoben werden: Angaben zu den Teilnehmenden
Unternehmensstammbblatt	Angaben zu den beteiligten Unternehmen, neben Adressdaten insb. Beschäftigtenzahl, Beschäftigungsentwicklung, Branchenzuordnung
Teilnehmerstammbblatt	Individualdaten auf Grundlage des Annex XXIII der Durchführungs-VO und zu Teilnahmeergebnissen (Abschlüsse, erwerbsbezogener Verbleib nach Maßnahmeende)



## 7.4 EDV-System und Datenaustausch mit der Europäischen Kommission.

### 7.4.1 EDV-Systeme für die Programmabwicklung und -begleitung.

Sowohl die formal-administrative Abwicklung der ESF-Programme wie auch ihre inhaltliche Begleitung erfordern leistungsfähige und flexible EDV-Systeme. Dies betrifft zum einen die verwaltungsinternen Abläufe (Projektentwicklung von der Antragsannahme bis zur Verwendungsnachweisprüfung, Ergebnisse der Finanzkontrollen, Routineauswertungen etc.) wie auch die Anforderungen an Verwaltungsexterne, insb. die Zuwendungsempfänger.

Verwaltungsseitig hat NRW schon 1997 die Förderdatenbank „**BISAM**“ (BasisInformations-System für die Arbeits-Marktpolitik) eingeführt. In der Förderphase 2000-06 wurde diese Förderdatenbank kontinuierlich angepasst, inhaltlich und funktionell erweitert und hinsichtlich ihrer internen Prüfmechanismen verbessert.

In Richtung der externen Partner wurde die Software „**ABBA**“ (Automatisiertes Berichts- und Begleitsystem für die Arbeitsmarktpolitik) entwickelt, mit Hilfe derer Projektträger Daten zur Projektumsetzung erfassen und an die Bewilligungsbehörden übermitteln können.

#### Die Förderdatenbank BISAM

Mit BISAM lässt sich der Gesamtprozess der Projektentwicklung von der Antragsannahme/-erfassung bis hin zum Verwendungsnachweis abbilden, indem das System den Benutzern in den Bewilligungsbehörden die Erfassung sämtlicher Projektdaten ermöglicht, d. h. der

vollständigen Antragsdaten eines Förderfalles, der Bescheidendaten einschließlich haushaltsmäßiger Zuordnung durch Titelfestlegung und Verwaltung der Auszahlungen durch eine elektronische Haushaltsüberwachungsliste, der materiellen und finanziellen Verlaufsdaten und der abschließenden Verwendungsnachweise. Dabei werden Datenqualität und Datenaktualität durch prozessgebundene Plausibilitätsprüfungen sichergestellt.

Mit der permanenten Aktualisierung der Datenbank ist fortlaufend ein aktueller Überblick zum Stand der einzelnen Projekte wie bestimmter Förderbereiche bzw. der Umsetzung ganzer ESF-Programme gewährleistet. Darüber hinaus wurde BISAM neben den zentralen Modulen Antragsbearbeitung und -Abwicklung um weitere Module wie Adressverwaltung, Finanzkontrolle und Budgetverwaltung ergänzt:

- Die **Adressverwaltung** ermöglicht durch kontinuierliche Aktualisierung einen landesweiten Überblick über die Zuwendungsempfänger arbeitspolitischer Förderung in NRW. Die Adressdatenbank enthält neben den Adressdaten auch weitergehende Informationen (z. B. Ansprechpartner) die bei der Projektentwicklung unterstützen.
- Das Finanzkontrollmodul wurde speziell für die Abwicklung und Bearbeitung der Prüfberichte im Rahmen der „5%-Prüfung“ entwickelt. Neben der Erfassung der Beanstandungsarten werden u. a. Informationen zum Eingang, Verlauf (Termine), Abschluss der Beanstandung und eventuelle finanzielle Auswirkungen erfasst.

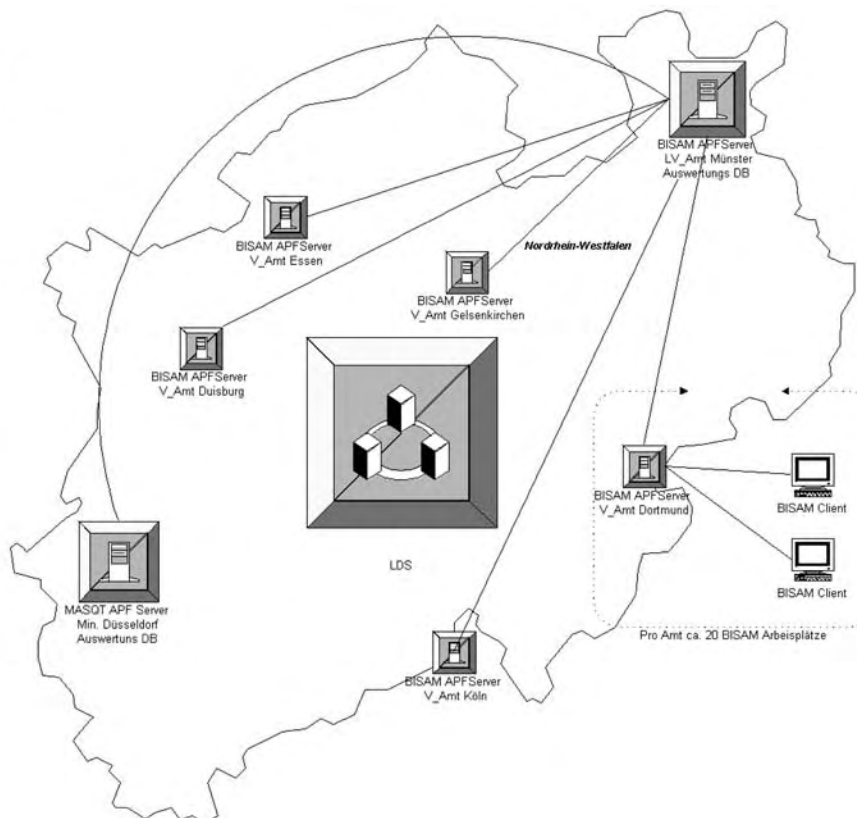
**Abbildung 16:** Schematische Darstellung der derzeitigen Systemarchitektur.

Serverlandschaft BISAM  
 Min. MASQT / LV Amt Münster  
 AuswertungsDB  
 2 \* SUN Enterprise-Server 450  
 1 Prozessor  
 512 MB RAM  
 2 \* 4GB Platten  
 2 \* 9GB Platten

VÄmter  
 ProduktionsDB  
 5 \* SUN Enterprise-Server 250  
 1 Prozessor  
 256 MB RAM  
 2 \* 4GB Platten  
 2 \* 9GB Platten

Betriebssystem Solaris 2.6  
 Datenbanken Oracle 8.1.7

Clients BISAM  
 ca. 150 Arbeitsplätze  
 Betriebssystem Windows NT  
 Oracle Forms  
 Oracle Reports  
 Oracle Browser  
 MS-Office



- Die **Budgetverwaltung** wurde für das MAGS zur Erfassung und Verwaltung der durch den Haushaltsplan gesetzten Budgets entworfen. Ein Einsatz ist auch in der Bezirksregierung Münster geplant, so dass zukünftig eine elektronische Übertragung der Mittelzuweisungen an die Bezirksregierung realisiert werden kann.

Technisch handelt es sich bei BISAM um ein verteiltes Datenbanksystem auf der Grundlage eines Client-/Server-Datenbankmanagementsystems (ORACLE V8.1.7) bei der beliebig viele Nutzer mit einem Client (PC) arbeiten und mit einem oder mehreren Servern kommunizieren. Die Datenbanken verteilen sich räumlich auf die einzelnen Bewilligungsbehörden, das Landesversorgungsamt Münster als Mittelbehörde sowie das MAGS. An jedem dieser Standorte steht ein Oracle Enterprise Server zur Verfügung.

Wie Abbildung 16 beispielhaft zu entnehmen ist, wird derzeit für jede Bewilligungsbehörde eine komplette Kopie des BISAM-Systems angelegt. Die in den Bewilligungsbehörden lokal gespeicherten Daten werden wöchentlich auf die Datenbanken der Mittelbehörde und des MAGS übertragen.

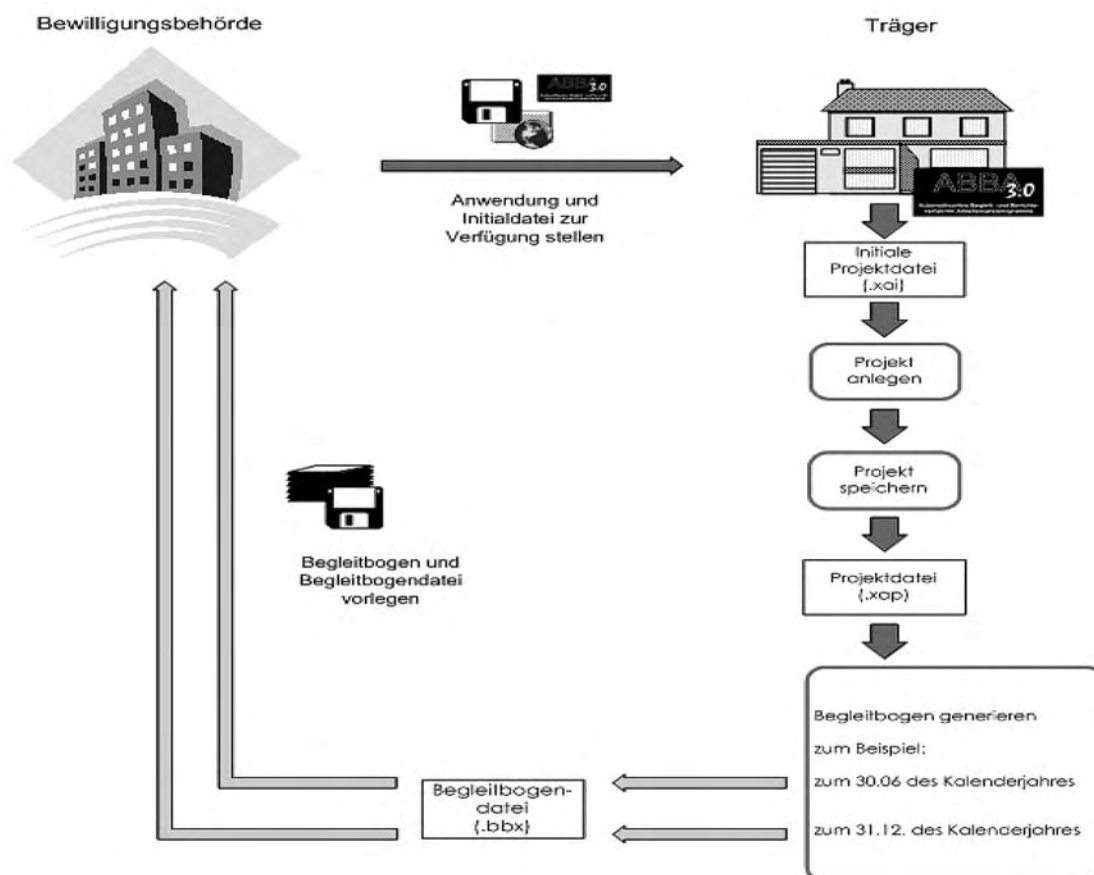
Vor dem Hintergrund einer möglichen Veränderung der Organisationsstruktur der Bewilligungsbehörden ist eine zentrale Datenbanklösung (Oracle-Application-Server) geplant. Damit wird die Systembetreuung deutlich effizienter, weil die benötigten Softwaresysteme nur noch zentral, statt an vielen Einzelplätzen einzurichten und zu pflegen sind.

### Die Erfassungssoftware ABBA.

Mit Hilfe der Software ABBA können Zuwendungsempfänger alle finanziellen und inhaltlichen Angaben zum Projektverlauf elektronisch erfassen und an die Bewilligungsbehörde übermitteln. Dabei werden bei Projektbewilligung schon in BISAM vorhandene zentrale Daten in die projektspezifische, ABBA-Datei für den Zuwendungsempfänger übernommen und die Datenanforderungen für das jeweilige Projekt in ABBA durch eine Initialdatei spezifiziert.

Die Datenerfassungssoftware ABBA steht den Zuwendungsempfängern auf der ESF-Website in NRW frei zum Herunterladen zur Verfügung. Durch eine bei der Projektbewilligung erzeugte Initialdatei, die der Zuwendungsempfänger unter seiner Kennung ebenfalls herunterladen kann, erhält er eine auf das jeweilige Projekt angepasste ABBA-Oberfläche, in die zentrale Informationen aus BISAM schon übernommen und für das konkrete Projekt unzutreffende Erfassungsfelder ausgeblendet wurden.

Beim erstmaligen Speichern der Projektdaten wird die Projektdatei erzeugt. Diese Projektdatei ist während der gesamten Laufzeit der Maßnahme fortzuschreiben, d. h. für die Datenübermittlung zu den festgelegten Stichtagen ist die Datei zu öffnen und die gewünschten Daten sind hinzuzufügen. Die Projektdatei wird lokal auf dem Arbeitsplatzrechner des Projektträgers abgespeichert. Zur Übersendung an die Bewilligungsbehörde wird ein spezieller Server verwendet (governikus), mit dem die Datensicherheit während der Übermittlung gewährleistet werden kann.



### **Berichte und Auswertungen.**

Grundgedanke von BISAM ist die Entwicklung und Einführung eines integrierten Fördermittelmanagementsystems, das ausnahmslos alle Aktivitäten im Kontext der Fördermittelvergabe unterstützt und alle an diesem Prozess beteiligten Akteure wie Träger, nachgeordnete Behörden und externe Partner z. B. Evaluatoren einbindet.

Ein weiteres Ziel ist es, neben der Unterstützung der operativen (Bearbeiter-)Ebene bei allen Aufgaben des Tagesgeschäftes auch die Leitungsebenen und insbesondere die dort für Haushalt/Mittelsteuerung und Projekt- und Förderprogrammcontrolling Verantwortlichen softwaretechnisch einzubinden, um sie bei ihren Aufgaben zu unterstützen. Zu diesem Zweck wurde neben dem Bearbeitungssystem auch ein intranetbasiertes Informationssystem auf der Basis von BusinessObjects (BO-BISAM Portal) aufgebaut, mit dem alle Beteiligten von der Fach- und Führungsebene bis zur Sachbearbeiterebene Informationen in dem der Aufgabe entsprechendem Detaillierungsgrad abrufen können. Insbesondere werden Standardberichte aus BO eingesetzt zur Erstellung der Zahlungsanträge und der Standardtabellen für die Durchführungsberichte.

Für den Knotenpunkt auf Bundes- und Landesebene ist jeweils ein Zugang innerhalb des Knotens für die Verwaltungsbehörde, die Bescheinigungsbehörde und die Prüfbehörde vorzusehen.

Zur praktischen Erfüllung der Vorgaben des Art.66, Abs.3 und Art.76, VO (EG) 1083/2006 bzw. der Art. 39-42 der Durchführungsverordnung (Entwurf) zum elektronischen Datenaustausch durch die ESF-Fondsverwaltung NRW werden EDV-Routinen programmiert, welche den Export von regelmäßig anfallenden Daten aus BISAM in das SFC 2007-System der Europäischen Kommission ermöglichen.

### **7.4.2 Elektronischer Datenaustausch mit der Europäischen Kommission.**

Der Datenaustausch zwischen den einzelnen Mitgliedstaaten und der Kommission über das Operationelle Programm und dessen Umsetzung erfolgt über das computergestützte System der Europäischen Kommission, „SFC 2007“. Der Zugriff und die Nutzung des SFC2007 erfolgt auf der Grundlage eines differenzierten Rechtekonzepts, das für die einzelnen Mitarbeiter und Behörden Lese- Änderungs- und Senderechte zu den eingegebenen Daten definiert. Darüber hinaus ist der Informationsfluss hierarchisch organisiert, sodass jede nächsthöhere Ebene („Knoten“) – im Falle des ESF NRW die ESF-Verwaltungsbehörde des Bundes – zumindest Lesezugriff auf all Informationen der ihr zugehörigen Verzweigungen hat.

Als Knoten für Deutschland sind vorgesehen:

- First Level: ESF-Fondsverwaltung Bund
- Second Level: 16 Bundesländer

## 8. Finanzbestimmungen.

### 8.1 Indikativer Finanzplan.

#### 8.1.1 Finanzplan mit Angaben zur jährlichen Mittelbindung.

	<b>Strukturfonds -1</b>	<b>Kohäsionsfonds -2</b>	<b>Insgesamt (3) = (1)+(2)</b>
2007	92.005.687		92.005.687
<b>In Regionen ohne Übergangsunterstützung</b>			
<b>In Regionen mit Übergangsunterstützung</b>			
<b>Insgesamt 2007</b>	92.005.687		92.005.687
2008	93.845.803		93.845.803
<b>In Regionen ohne Übergangsunterstützung</b>			
<b>In Regionen mit Übergangsunterstützung</b>			0
<b>Insgesamt 2008</b>	93.845.803		93.845.803
2009	95.722.719		95.722.719
<b>In Regionen ohne Übergangsunterstützung</b>			
<b>In Regionen mit Übergangsunterstützung</b>			
<b>Insgesamt 2009</b>	95.722.719		95.722.719
2010	97.637.175		97.637.175
<b>In Regionen ohne Übergangsunterstützung</b>			
<b>In Regionen mit Übergangsunterstützung</b>			
<b>Insgesamt 2010</b>	97.637.175		97.637.175
2011	99.589.918		99.589.918
<b>In Regionen ohne Übergangsunterstützung</b>			
<b>In Regionen mit Übergangsunterstützung</b>			
<b>Insgesamt 2011</b>	99.589.918		99.589.918
2012	101.581.716		101.581.716
<b>In Regionen ohne Übergangsunterstützung</b>			
<b>In Regionen mit Übergangsunterstützung</b>			
<b>Insgesamt 2012</b>	101.581.716		101.581.716
2013	103.613.351		103.613.351
<b>In Regionen ohne Übergangsunterstützung</b>			
<b>In Regionen mit Übergangsunterstützung</b>			
<b>Insgesamt 2013</b>	103.613.351		103.613.351
<b>In Regionen ohne Übergangsunterstützung insgesamt (2007-2013)</b>	683.996.369		683.996.369
<b>In Regionen mit Übergangsunterstützung insgesamt (2007-2013)</b>			
<b>Insgesamt 2007-2013</b>	683.996.369		683.996.369

## 8.1.2 Finanzplan mit Angaben zur Finanzierung und Mittelverteilung zwischen den Prioritätsachsen.

	Gemeinschaftsbeteiligung (a)	Nationaler Beitrag (b) (= (c) + (d))	Indikative Aufschlüsselung der entsprechenden nationalen Mittel		Finanzmittel insgesamt (a) + (b)	Kofinanzierungssatz (f) = (a)/(e)	Zur Information	
			Einzelstaatliche öffentliche Mittel (c)	Einzelstaatliche private Mittel (d)			EIB-Beteiligung	Andere Finanzmittel
<b>Prioritätsachse A:</b> Steigerung der Anpassungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen	191.000.000	191.000.000	39.600.000	151.400.000	382.000.000	50,00%	0	0
<b>Prioritätsachse B:</b> Verbesserung des Humankapitals	337.000.000	337.000.000	183.500.000	153.500.000	674.000.000	50,00%	0	0
<b>Prioritätsachse C:</b> Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung sowie der sozialen Eingliederung von benachteiligten Personen	129.000.000	129.000.000	57.000.000	72.000.000	258.000.000	50,00%	0	0
<b>Prioritätsachse D:</b> Technische Hilfe	26.996.369	26.996.369	26.996.369	0	53.992.738	50,00%	0	0
<b>Insgesamt</b>	683.996.369	683.996.369	307.096.369	376.900.000	1.367.992.738	50,00%	0	0

**8.1.3 Finanzplan zur ESF-Mittelverteilung über die Kategorien der Durchführungsverordnung<sup>35</sup>.**

Dimension 1: Prioritätsachse

Co- de	Vorrangiges Thema	SP 1	SP 2	SP 3	SP 4	Summe
62	Steigerung der Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen und Beschäftigten	94.500.000				94.500.000
63	Verbreitung innovativer und produktiverer Formen der Arbeitsorganisation	66.500.000				66.500.000
64	Stärkung betrieblicher Strukturmaßnahmen und des Personaltransfers	30.000.000				30.000.000
71	Verbesserung der beruflichen Integration von benachteiligten Personen			129.000.000		129.000.000
72	Weiterentwicklung der Aus- und Weiterbildungssysteme und Verbesserung der Ausbildungsqualität		108.500.000			108.500.000
73	Verbesserung des Zugangs zu Aus- und Weiterbildung und Verbesserung der Ausbildungsreife		228.500.000			228.500.000
85	Vorbereitung, Durchführung, Begleitung und Kontrolle				8.500.000	8.500.000
86	Evaluierungen und Studien, Information und Kommunikation				18.496.369	18.496.369
	Summe	191.000.000	337.000.000	129.000.000	26.996.369	683.996.369

Dimension 2, Finanzierungsform: Es wird nur „nicht rückzahlbare Unterstützung“, Code „01“ gewährt.

Dimension 3, Gebiet:

Die Projekte werden in NRW, Code „DEA“ durchgeführt.

**8.2 Verfahren für die Vorausschätzung der Zahlungsanträge**

Die Vorausschätzung der Zahlungsanträge erfolgt auf der Grundlage der Vorausgaben aus Vorjahren, die noch nicht zur Erstattung beantragt worden sind und der Schätzung des Anteils von den absehbaren Vor- und Barmittel-Bindungen für das betreffende Jahr, der im Bezugsjahr aufgrund vorliegender Vorausgabungsbelege zur Erstattung beantragt werden kann.

<sup>35</sup> Der Finanzplan zur Mittelverteilung über die Kategorien dient gemäß VO (EG) 1828, Art.11, Abs.3, der Information der Europäischen Kommission und ist daher nicht verbindlich.

## 9. Zusammenfassung der Ex-Ante-Bewertung.

Der Ex-Ante-Evaluator bewertet die Strategie des vorgelegten Operationellen Programms wie folgt: „Das vorliegende ESF-Programm Nordrhein-Westfalens für die ESF-Interventionen im Zeitraum 2007–2013 erfüllt auch in inhaltlicher Hinsicht die Anforderungen an ein strategisch ausgerichtetes Operationelles Programm, das ausgehend von einer Analyse des wirtschaftlichen und sozialen Umfeldes, der vorhandenen Stärken, auf denen sich aufbauen lässt, und Schwächen, an deren Ursachen gearbeitet werden muss, Lösungsansätze entwickelt.

Insgesamt ist das Programm schlüssig und nachvollziehbar. Die strategische Ausrichtung auf die nachwachsende Generation ist sinnvoll, notwendig und verspricht auch längerfristig den größten Nutzen. Sie trägt dazu bei – zukünftige – Missmatchprobleme zu antizipieren und soziale Desintegration bereits im Vorfeld zu vermeiden“.

Als zentrale Aussagen aus der Ex-Ante-Bewertung ergeben sich:

1. „Insgesamt ist die von Nordrhein-Westfalen vorgeschlagene Strategie für den ESF in der Periode 2007–2013 aus Sicht der Ex-Ante-Evaluation gut entwickelt, sie leitet sich stringent aus der Sozioökonomischen und der SWOT-Analyse ab. Die Strategie setzt an den Stellen an, wo einerseits die größten Probleme bestehen und will andererseits bestehende Chancen nutzen. Es erfolgt eine klare

Konzentration auf die Chancen der jungen Generation, damit ist das Programm proaktiv und zukunftsgerichtet“.

2. Die zur Begleitung der Programmumsetzung angegebenen Indikatoren und Zielwerte werden insgesamt als sinnvoll und realistisch bewertet.
3. Die Verbindung der Programmstrategie zu den Beschäftigungspolitischen Leitlinien und zum NSRP wird dahingehend begrüßt, dass damit der europäische Mehrwert verdeutlicht werden kann.
4. Abgesehen von der Mitteilung, dass keine Strategische Umweltprüfung erforderlich ist, fehlen nach Einschätzung des Ex-Ante-Evaluators keine relevanten Bestandteile, die einer Genehmigung des Operationellen Programms durch die Europäische Kommission verzögerten.

Bezogen auf die Prioritätsachsen wurden im Einzelnen folgende Kernaussagen getroffen:

### **Prioritätsachse A – Anpassungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen.**

Die Strategie wird als zukunftsorientiert begrüßt, da sie die Innovations- und Konkurrenzfähigkeit von Unternehmen ebenso wie die Entwicklung der Humanressourcen fördert. Auch die Begleitung betrieblicher Restrukturierung

rungsmaßnahmen wird als Beitrag zum sektoralen Strukturwandel unterstützt.

Im Bereich der Förderung beruflicher Weiterbildung Beschäftigter regte das ISG eine Eingrenzung des Adressatenkreises an. Über eine Begrenzung auf KMU hinaus wurde jedoch weder branchen- noch zielgruppenbezogen eine Einschränkung vorgenommen. Eine enge Zielgruppenfestlegung (z. B.: auf Ältere/Migranten) wäre zu schematisch und würde eine Stigmatisierung bedeuten, da nicht grundsätzlich sämtliche Angehörige der Zielgruppe bildungsunfähig sind. Dem Aspekt, auch bildungsfernere Personen zu gewinnen wurde durch das weichere Steuerungsmerkmal Rechnung getragen, dass nur gefördert werden kann, wer in den letzten 2 Jahren an keiner Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen hat. Von Bedeutung ist zudem, dass die Akzeptanz dieses vergleichsweise neuen Förderansatzes durch zu starke Regulierung leiden würde.

#### **Prioritätsachse B – Verbesserung des Humankapitals.**

Die Konzentration der Förderung auf Jugendliche wird unter dem Aspekt befürwortet, dass sich durch diese Aktionen die nachhaltigsten Ergebnisse mit dem ESF erzielen lassen. Zustimmung findet auch der ganzheitliche Ansatz, der sowohl die Verbesserung der Ausbildungsreife, die Erhöhung des Ausbildungsplatzangebotes als auch die Weiterentwicklung der Systeme beruflicher Ausbildung berücksichtigt.

Aufgenommen wurde die Anregung, im Rahmen der SWOT-Analyse die Situation im Bereich Übergang-Schule-Beruf zu spezifizieren.

#### **Prioritätsachse C – Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung sowie der sozialen Eingliederung von benachteiligten Personen.**

Der begrenzte Einsatz von Mitteln in dieser Prioritätsachse wird seitens des Ex-Ante-Evaluators zwar als bemerkenswert, aber konsistent angesehen. Unter Berücksichtigung der Förderaktivitäten anderer Arbeitsmarktakteure werden die Mittel in NRW dort eingesetzt, wo sich inhaltliche Spielräume und besondere Bedarfe ergeben.

Die dementsprechende Betonung innovativer Förderansätze anstelle flächendeckender Regelangebote wird unter Hinweis auf die ausreichende Berücksichtigung der Transferfähigkeit begrüßt.

Bezüglich sämtlicher Prioritätsachsen wird eine beispielhafte Konkretisierung geplanter transnationaler Elemente durch den Ex-Ante-Evaluator für sinnvoll erachtet. Über die Darstellung der Adressatenebene für transnationalen Austausch hinaus wurden exemplarisch konzeptionelle Ansätze ergänzt.

Zur strategischen Umweltprüfung ist zu beachten, dass der ESF seiner Bestimmung nach seinen Schwerpunkt auf immaterielle Aktionen im Bereich der Entwicklung des Humankapitals legt. Daher setzt das OP keinen Rahmen für Aktionen, die signifikante Auswirkungen auf die Umwelt haben können, wie beispielsweise Infrastrukturprojekte, insbesondere jene, die im Anhang I und Anhang II der Richtlinie 85/337/EEC in der geänderten Fassung aufgeführt sind.

Sollten Infrastrukturprojekte zu einem späteren Zeitpunkt unter Nutzung der Flexibilitätsmöglichkeit im Rahmen von Artikel 34 (2) der Verordnung (EG) Nr. 1083/2006, durchgeführt werden, so werden, falls erforderlich, Vorhaben bezogene Umweltverträglichkeitsprüfungen entsprechend den geltenden Rechtsanforderungen durchgeführt werden.

Die Verwaltungsbehörde hält es nach sorgfältiger Prüfung und nach Abstimmung mit den nationalen Behörden nicht für erforderlich, dass zu diesem Zeitpunkt eine strategische Umweltprüfung (SUP) gem. Richtlinie 2001/42/EU durchgeführt wird. Dies gilt unbeschadet weiterer Bestimmungen, die in Übereinstimmung mit dem nationalen Recht als notwendig erachtet werden oder anderer Maßnahmen zur Umsetzung der Richtlinie 2001/42/EU.

Im Anschluss (S. 94) findet sich eine Übersicht über Anmerkungen der Ex-Ante-Evaluatoren und ihrer Abarbeitung.



Anmerkung ISG	Bearbeitung
Beschreibung der Kohärenz von ESF zu EFF fehlt	nachgeholt
Ergänzungen zur SWOT in der Prioritätsachse B	ergänzt
Engere Begrenzung der Zielgruppe bei berufliche Weiterbildung Beschäftigter	Ablehnung, siehe vorherigen Text
Beispielhafte Darstellung möglicher Aktivitäten im Bereich Transnationalität	ergänzt
Beschreibung der Aufgaben des Begleitausschusses	nachgeholt
Differenzierung von „Schulabbrecherquote“ und Quote Jugendlicher ohne Hauptschulabschluss	vorgenommen
Ergebnisindikator bei Beratungsmaßnahmen für Unternehmen sollte sich auf realisierte, nicht geplante geschaffene Arbeitsplätze beziehen	Indikator modifiziert
Konkretisierung beim Beschäftigungstransfer, auf welchen Zeitraum sich die Ermittlung der Übergangsquote in Arbeit bezieht	ergänzt
Als Ergebnisindikator bei überbetrieblicher Ausbildung die Stabilisierung des Ausbildungsangebotes im Handwerk in Erwägung ziehen	übernommen
Stellungnahme zur Strategischen Umweltprüfung	vorgenommen

## Anhang.

### 1. Stammbblätter für das ESF-Monitoring.

#### 1.1 Projektstammbblatt.

Nr.	Indikatoren für das Projekt-Stammbblatt
	<b>A: Programmbezogene Indikatoren</b>
1	- Förderung erfolgt im Rahmen des OP Nr.: .....
2	- Zuständige Bewilligungsbehörde
3	- Aktenzeichen
4	- Titel des Projektes
5	- Zielgebiet
	- 02 Ziel 2: Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung
6	- <b>Finanzierungsform</b>
	- 01 nicht rückzahlbare Unterstützung
	- 02 rückzahlbare Unterstützung (Darlehen, Zinsvergünstigung, Bürgschaft)
	- 03 Risikokapital (Beteiligung, Risikokapitalfonds)
	- 04 andere Finanzierungsform
6a	- <b>Bewilligung und Finanzierungsplan</b>
	- bewilligte ESF-Mittel
	- bewilligte Landesmittel
	- Kofinanzierung Bund
	- Kofinanzierung der ARGE/des zugelassenen kommunalen Trägers
	- Kofinanzierung Kommunen
	- private Kofinanzierung
6b	- <b>Ausgezahlte Mittel</b>
	- ESF-Mittel
	- Landesmittel
6c	- <b>Tatsächlich verausgabte Mittel</b>
	- bewilligte ESF-Mittel
	- bewilligte Landesmittel
	- Kofinanzierung Bund
	- Kofinanzierung der ARGE/des zugelassenen kommunalen Trägers
	- Kofinanzierung Kommunen
	- private Kofinanzierung
7	<b>Durchführungsort</b> (auf der Ebene: Landkreis/kreisfreie Stadt)

<b>8</b>	<b>- Art der Förderung und Zuordnung zu den EU-Kategorien</b>
	- 62 Entwicklung von Systemen und Strategien des lebenslangen Lernens, Förderung von Innovation
	- 63 Konzipierung/Verbreitung innovativer u. produktiverer Formen der Arbeitsorganisation
	- 64 Sonstige Fördermaßnahme im Zusammenhang mit der Umstrukturierung von Wirtschaftszweigen und Unternehmen
	- 72 Konzipierung, Einführung und Umsetzung von Reformen in der allgemeinen und beruflichen Bildung
	- 73 Maßnahmen im Hinblick auf eine verstärkte Teilnahme an der allgemeinen und beruflichen Bildung
	- 71 Konzepte zur Eingliederung oder Wiedereingliederung von benachteiligten Personen

### **B: Projektspezifische Indikatoren**

<b>9</b>	<b>- Name und Anschrift des Projektträgers</b>
<b>10</b>	<b>- Beginn und Ende des Projekts lt. Bewilligungsbescheid</b>
<b>11</b>	<b>- Kurzbeschreibung des Projekts</b>
<b>12</b>	<b>Chancengleichheit von Männern und Frauen (<i>siehe auch beigefügte Anlage</i>)</b>
	- Förderung ist vollständig auf diesen Aspekt ausgerichtet
	- Förderung ist zum wesentlichen Teil auf diesen Aspekt ausgerichtet
	- Förderung hat diesen Aspekt in geringerem Umfang mit zum Gegenstand
	- ist nicht Gegenstand der Förderung
<b>13</b>	<b>Planzahlen</b>
	- geplante Teilnehmerzahl
<b>14</b>	<b>- Zielgruppen</b>
	- a) <i>Personen</i>
	- Erwerbstätige
	- Existenzgründer
	- Arbeitslose
	- Langzeitarbeitslose
	- Ausbildungsplatzsuchende
	- Migranten
	- Menschen mit Behinderung
	- sonstige Benachteiligte (Jugendliche ohne Schulabschluss, Analphabeten, Strafgefangene etc.)
	- Schüler
	- Studenten und Hochschulabsolventen
	- Berufsrückkehrer/innen/Elternzeitler/innen
	- b) <i>Organisationen</i>
	- Unternehmen
	- Schulen und Hochschulen
	- sonstige (Forschungseinrichtungen, Netzwerke, Kooperationen, Beratungs-, Transfereinrichtungen, Verbände etc.)

<b>15</b>	<b>- Welche Altersklassen sind Zielgruppe?</b>
	- Jüngere (im Alter zwischen 15 und unter 25 Jahren)
	- Ältere (im Alter zwischen 55 und unter 65 Jahren)
	- Personen aller/anderer Altersklassen
<b>16</b>	<b>- Welche Leistungen sieht das Projekt vor?</b>
	- Beratung (Personen)
	- Beratung (Unternehmen, Organisationen)
	- Qualifizierung
	- Ausbildung
	- Lohnkostenzuschüsse
	- sonstige finanzielle Zuschüsse (für Kinderbetreuung, Fahrtkosten etc.)
	- soziale Betreuung und Vermittlung (inkl. Case-Manager, Stützlehrer, Job Coach)
	- Koordination/Netzwerkförderung
	- Studien, Konzeptentwicklung
	- Veranstaltungen zum Transfer
	- Sonstige Leistungen
	<b>C: Teilnehmerbezogene Indikatoren</b>
<b>17</b>	<b>- Zahl der Maßnahmeeintritte insgesamt</b>
<b>18</b>	<b>- Zahl der Maßnahmeeintritte nach Alter</b>
	- Zahl der Teilnehmer zwischen 15 und unter 25 Jahren
	- Zahl der Teilnehmer zwischen 25 und unter 55 Jahren
	- Zahl der Teilnehmer über 55 Jahren
<b>19</b>	<b>- nach Geschlecht</b>
	- Zahl der Männer
	- Zahl der Frauen
<b>20</b>	<b>- nach sozial schwachen Bevölkerungsgruppen</b>
	- Zahl der Migranten, Spätaussiedler innerhalb von 5 Jahren
	- Zahl der SGB II-Empfänger
<b>21</b>	<b>- Zahl der ausschließlich beratenen Teilnehmer</b>
	- Schüler/innen
	- Eltern
	- pädagogisches Personal
	- Beschäftigte
<b>22</b>	<b>- Zahl der Teilnehmer, die ausschließlich an Informationsveranstaltung teilgenommen haben</b>

	<b>D: Unternehmens- und organisationsbezogene Indikatoren</b>
<b>23</b>	<b>- Zahl der Unternehmen, die an der Maßnahme teilgenommen haben</b>
<b>24</b>	<b>- Zahl der Schulen, die an der Maßnahme teilgenommen haben</b>
	- Hauptschule
	- Realschule
	- Gesamtschule
	- Gymnasium
	- Förderschulen
	- sonstige
<b>25</b>	<b>- Zahl der sonstigen Organisationen, die an der Maßnahme teilgenommen haben</b>

### 1.2 Unternehmensstamblatt.

<b>Nr.</b>	<b><i>Indikatoren für das Unternehmens-Stamblatt</i></b>
	<b>A: Programmbezogene Indikatoren</b>
<b>1</b>	<b>- Aktenzeichen</b>
<b>2</b>	<b>- PLZ des Unternehmensstandortes</b>
	<b>B: Unternehmensspezifische Indikatoren</b>
<b>3</b>	<b>- Name und Anschrift des Unternehmens</b>
<b>4</b>	<b>- Rechtsform des Unternehmens</b>
	- öffentliches Unternehmen, inkl. Körperschaften, Hochschulen etc.
	- private/kommerzielle Unternehmen
	- Vereine, gemeinnützige GmbHs etc.
	- Sonstige
<b>5</b>	<b>- Zahl der Beschäftigten bei Maßnahmebeginn (einschließlich Inhaber, mithelfende Familienangehörige, Azubis)</b>
	- männlich
	- weiblich
	- gesamt
<b>6</b>	<b>- Zahl der Beschäftigten im Zeitraum 4 Wochen nach Maßnahmeende (einschließlich Inhaber, mithelfende Familienangehörige, Azubis)</b>
	- männlich
	- weiblich
	- gesamt
<b>7</b>	<b>- geplante Zahl der Beschäftigten 6 Monate nach Maßnahmeende (einschließlich Inhaber, mithelfende Familienangehörige, Azubis)</b>
	- männlich
	- weiblich
	- gesamt
<b>8</b>	<b>- Förderung erfolgt unter de-minimis</b>
	- ja
	- nein
<b>9</b>	<b>- Branche (NACE), entsprechend der WZ 93</b>

## 1.3 Teilnehmerstammblatt.

Nr.	Indikatoren für das Teilnehmer-Stammblatt
	<b>A: Programmbezogene Indikatoren</b>
1	- Aktenzeichen
2	- PLZ des Wohnortes des Teilnehmers
	<b>B: Teilnehmerspezifische Indikatoren</b>
3	- Name und Anschrift des Teilnehmers (Datenschutzbestimmungen beachten)
4	- Eintrittsdatum
5	- Alter des Teilnehmers (bei Maßnahmeeintritt)
	Geburtsjahr
6	- Geschlecht
	- 01 männlich
	- 02 weiblich
7	- Nationalität
	01 Deutsche/ Deutscher (Nicht-Spätaussiedler)
	02 Deutsche/ Deutscher (Spätaussiedler)
	03 Bürger (in) eines EU-Mitgliedstaats
	04 Bürger (in) eines sonstigen europäischen Staats außerhalb der EU
	05 Bürger (in) eines nicht-europäischen Staats oder staatenlos
8	Schwerbehindert ja/nein
9	- Erwerbsstatus (bei Maßnahmeeintritt)
	- 01 Erwerbstätig (einschließlich Selbständige, Auszubildende), darunter
	- 11 Selbständig (inkl. Existenzgründer)
	- 12 Elternzeitler/in
	- 02 Arbeitslos gemeldet, darunter
	- Dauer der Arbeitslosigkeit (Datum Meldung der Arbeitslosigkeit)
	- gemeldet
	bei Arbeitsagentur mit Bezug von Arbeitslosengeld I
	bei ARGE/optierende Kommune mit Bezug von Arbeitslosengeld II
	bei Arbeitsagentur /ARGE/optierende Kommune ohne Leistungsbezug
	- 03 nicht Erwerbstätig, darunter
	- 31 nicht erwerbstätig in Ausbildung/Schule
	- 32 nicht erwerbstätig Berufsrückkehrer/in
	- 33 nicht erwerbstätig sonstige
11	- Höchster Schulabschluss bei Maßnahmebeginn*
	- 01 ohne Hauptschulabschluss oder noch Schüler
	- 02 mit Hauptschulabschluss (ohne mittleren Abschluss)
	- 03 mit mittlerem Abschluss (ohne (Fach)Hochschulreife)
	- 04 mit Abitur bzw. Fachhochschulreife
12	- Höchster erreichter Berufsabschluss bei Maßnahmebeginn*
	- 01 kein Berufsabschluss
	- 02 betriebliche/außerbetriebliche Berufsausbildung
	- 03 Berufsfachschule
	- 04 Fachschule (z. B. Meister)
	- 05 Fachhochschule
	- 06 Universität

<b>13</b>	<b>- Geplanter Abschluss / Zertifizierung</b>
	01 Nachholen (Haupt-) Schulabschluss
	02 Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf
	03 sonstige staatliche Prüfung bzw. staatlich anerkannter u. gleichgestellter Abschluss
	04 sonstige externe Prüfung
	05 trägerinterne Prüfung
	06 Teilnahmenachweis (ohne Prüfung)
	07 keine Prüfung/ kein Teilnahmenachweis
<b>5</b>	<b>- Austrittsdatum</b>
<b>14</b>	<b>- Austritt aus der Maßnahme</b>
	01 regulärer Austritt nach Maßnahmeende
	02 vorzeitiger Austritt
<b>15</b>	<b>- Wenn Abschluss/Prüfung geplant: Hat der Teilnehmer den Abschluss erreicht/die Prüfung bestanden?</b>
	- ja / - nein
<b>16</b>	<b>- Gründe für den vorzeitigen Austritt</b>
	- 01 positiv (Arbeit, Schule, Ausbildung, Qualifizierung,
	- 02 negativ (Überforderung, Krankheit, Fehlzeiten)
	- 03 Austritt nach einem geplanten vorgeschalteten Auswahlverfahren (z. B. Profiling)
	- 04 sonst. Austrittsgründe (z. B. Familienzeit, Rente)
<b>17</b>	<b>- Verbleib nach Austritt (im Zeitraum vier Wochen nach Ende)</b>
	1. Arbeitsmarkt,
	darunter Minijob
	Betriebliche Ausbildung
	Selbstständigkeit
	2. Arbeitsmarkt
	Qualifizierungsmaßnahme
	Wehr-/Zivildienst
	Rente/Vorruhestand
	Arbeitslos
	Verbleib nicht bekannt
	Sonstiges
<b>18</b>	<b>- Verbleib nach Austritt (zum Stichtag 6 Monate nach Ende)</b>
	1. Arbeitsmarkt,
	darunter Minijob
	Betriebliche Ausbildung
	Selbstständigkeit
	2. Arbeitsmarkt
	Qualifizierungsmaßnahme
	Wehr-/Zivildienst
	Rente/Vorruhestand
	Arbeitslos
	Verbleib nicht bekannt
	Sonstiges

**1.4 Abfrage des Projektbeitrags zur Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen.**

<p>Wenn die Maßnahme vollständig oder zum wesentlichen Teil auf den Aspekt der Chancengleichheit von Frauen und Männern im Beruf ausgerichtet ist, so ist mindestens eines der folgenden Unterziele zu benennen: (Mehrfachnennungen sind möglich).</p>	
<p><b>1. Abbau der geschlechtsspezifischen Aufgliederung des Arbeitsmarktes u. a. durch</b></p>	
<p>1.1 Erweiterung des Berufsspektrums für Frauen in männerdominierten oder für Männer in frauendominierten Bereichen</p>	<input type="checkbox"/>
<p><b>2. Frauen in Führungspositionen u. a. durch</b></p>	
<p>2.1 Erhöhung des Anteils weiblicher Führungskräfte (durch Beratung oder einschlägige Qualifizierungsmaßnahmen, nicht Beschäftigungsbeihilfen)</p>	<input type="checkbox"/>
<p>2.2 Erhöhung des Anteils von Firmeninhaberinnen (durch Beratung oder einschlägige Qualifizierungsmaßnahmen, nicht Existenzgründerbeihilfen)</p>	<input type="checkbox"/>
<p><b>3. Verbesserung der Erwerbsintegration von Frauen durch spezifische Projekte u. a. mit dem Ziel der</b></p>	
<p>3.1 Erhöhung des Anteils weiblicher Arbeitskräfte (durch Beratung oder Qualifizierungsmaßnahmen mit überwiegendem Frauenanteil)</p>	<input type="checkbox"/>
<p>3.2 Erhöhung des Anteils weiblicher Arbeitskräfte in zukunftssträchtigen Berufen (durch Beratung oder Qualifizierungsmaßnahmen mit überwiegendem Frauenanteil)</p>	<input type="checkbox"/>
<p>3.3 Verbesserung des Wiedereinstiegs für Beschäftigte im Erziehungsurlaub/Elternzeit bzw. in vergleichbaren Situationen (z. B. der Pflege der Angehörigen)</p>	<input type="checkbox"/>
<p><b>4. Förderung der Chancengleichheit durch Veränderung von Strukturen, z. B.</b></p>	
<p>4.1 Einführung oder Verbesserung flexibler Arbeits-/Zeitorganisation oder Unterstützung bei der Einrichtung zusätzlicher sozial abgesicherter Teilzeitarbeitsplätze (durch Beratung) mit dem Ziel der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf</p>	<input type="checkbox"/>
<p>4.2 Entwicklung weiterer Produkte, Verfahren, firmeninterner Strukturen oder Netzwerke zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern (ohne Arbeitszeit-Projekte)</p>	<input type="checkbox"/>



<b>5. Anwendung des Gender Mainstreamings</b>	
5.1 Gleichwertige Beteiligung von Frauen und Männern an der Projektentwicklung	<input type="checkbox"/>
5.2 Gleichwertige Beteiligung von Frauen und Männern an der Projektleitung	<input type="checkbox"/>
5.3 Geschlechtergerechte Projektdurchführung, d. h. 5.3.1 geschlechtergerechtes Ansprachekonzept 5.3.2 Unterstützung der Maßnahmeteilnehmenden bei der Betreuung Angehöriger (Kinder, Ältere) oder der Haushaltsführung (z. B. durch eigenes Angebot, sozialpädagogische Begleitung, Beratung, finanzielle Hilfen) 5.3.3 zeitlich für Frauen und Männer gleichermaßen nutzbare Lehrgangs-/ Maßnahmeangebote 5.3.4 räumlich für Frauen und Männer gleichermaßen nutzbare Lehrgangs-/ Maßnahmeangebote (Mobilitätshilfen, gute Erreichbarkeit durch ÖPNV)	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
5.4 Erfolgreiche Umsetzung von Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit durch den Zuwendungsempfänger in der Vergangenheit	<input type="checkbox"/>

## Quellen:

Amend, Elke/Bauer, Frank, 2005: Vergleichende Analyse von Länderarbeitsmärkten, Länderstudie Nordrhein-Westfalen, IAB regional Nr.01/2005.

Amtliche Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit (ANBA), 2005: Arbeitsmarkt 2004, Nürnberg.

Brussig, Martin, 2005 Die „Nachfrageseite des Arbeitsmarktes“: Betriebe und die Beschäftigung Älterer im Lichte des IAB-Betriebspanels 2002, Altersübergangsreport 2005-02, Gelsenkirchen.

Bundesagentur für Arbeit, 2006: „Arbeitsmarkt in Zahlen. Arbeitslosigkeit und Grundsicherung für Arbeitsuchende“, Juli 2006, Nürnberg.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), 2005: Berichtssystem Weiterbildung IX, Ergebnisse der Repräsentativbefragung zur Weiterbildungssituation in Deutschland, Bonn.

Büttner, Renate, 2005: Höhere Erwerbsbeteiligung in Westdeutschland – Mehr Arbeitslosigkeit und Frühverrentungen in Ostdeutschland, Altersübergangsreport 2005-05, Gelsenkirchen.

Dostal, Werner/Reinberg, Alexander, 1999: Arbeitslandschaft 2010 – Teil 2: Ungebrochener Trend in die Wissensgesellschaft. Entwicklung der Tätigkeiten und Qualifikationen, IAB Kurzbericht, Ausgabe Nr. 10, 27.08.1999, Nürnberg.

Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung (G. I. B.), 2005: G. I. B. Trend. Report 2005, Bottrop.

Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung (G. I. B.), 2006: G. I. B. Trend. Report 2006, Bottrop.

Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB), 2005: Nur zögerliche Besserung am deutschen Arbeitsmarkt, Projektion des Arbeitskräftebedarfs bis 2020, IAB Kurzbericht, Ausgabe Nr. 18, 27.07.2005, Nürnberg.

Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB), 2005a: Besserung langfristig möglich, Arbeitsmarktbilanz bis 2020, IAB Kurzbericht, Ausgabe Nr. 24, 8.12.2005, Nürnberg.

Konsortium Bildungsberichterstattung im Auftrag der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland und des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (Hrsg.), 2006: Bildung in Deutschland. Ein indikatoren-gestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration, Bielefeld.

Kultusministerkonferenz, 2005: Vorausberechnung der Schüler- und Absolventenzahlen 2003 bis 2020, Statistische Veröffentlichungen der Kultusministerkonferenz, NR. 173

Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik Nordrhein-Westfalen (LDS NRW) 2005: Strukturinformationen zum Arbeitsmarkt 2. Quartal 2005, Flexible Arbeit – Arbeitszeiten in NRW, Statistische Analysen und Studien Nordrhein-Westfalen, Band 26, Düsseldorf.

Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen, 2006: Zuwanderungsstatistik Nordrhein-Westfalen Zahlenspiegel 2005, <http://www.mgffi.nrw.de/pdf/integration/zuwanderungstatistik-2005.pdf>.

Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Nordrhein-Westfalen (MGSFF NRW), 2005: Berufliche Situation von Frauen in NRW, Entwicklungen und Politik, Düsseldorf.

Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Nordrhein-Westfalen, 2004: Sozialbericht NRW 2004. Armuts- und Reichtumsbericht, Düsseldorf.

Ministerium für Schule und Weiterbildung des Landes Nordrhein-Westfalen: Ausländische und ausgesiedelte Schülerinnen und Schüler, ausländische Lehrerinnen und Lehrer Schuljahr 2006/07. Statistische Übersicht Nr. 361, Juli 2007.

Ministerium für Wirtschaft und Arbeit des Landes Nordrhein-Westfalen/Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen (MWA NRW/RD NRW) 2004: Initiative für ältere Langzeitarbeitslose in Nordrhein-Westfalen, Konzept (unveröffentlichtes Arbeitspapier).

Prenzel, Manfred u. a. (PISA-Konsortium Deutschland), 2005: PISA 2003. Ergebnisse des zweiten internationalen Vergleichs (Zusammenfassung) 2005, [http://pisa.ipn.uni-kiel.de/Ergebnisse\\_PISA\\_2003.pdf](http://pisa.ipn.uni-kiel.de/Ergebnisse_PISA_2003.pdf)

Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit (RD NRW) (Hrsg.), 2006: IAB-Betriebspanel NRW 2004, Ältere im Betrieb, Düsseldorf.

Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit (RD NRW) (Hrsg.), 2006a: IAB-Betriebspanel NRW, Report 2004, Düsseldorf.

Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit (RD NRW), (Hrsg.), 2005: IAB-Betriebspanel NRW 2004, Ausbildung, Düsseldorf.

Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit (RD NRW), (Hrsg.), 2005a: IAB-Betriebspanel NRW, Report 2003, Düsseldorf.

## Quellen

Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit (RD NRW), 2006a: Der Arbeitsmarkt in Nordrhein-Westfalen im Januar 2006, Presse Info 006/2006 vom 31/01/2006, [http://www.arbeitsagentur.de/nn\\_242002/RD-NRW/RD-NRW/A01-Allgemeine-Informationsbereitstellung/Presse/2006/pi-2006-006.html#d1.4](http://www.arbeitsagentur.de/nn_242002/RD-NRW/RD-NRW/A01-Allgemeine-Informationsbereitstellung/Presse/2006/pi-2006-006.html#d1.4).

Reinberg, Alexander, 1999: Der qualifikatorische Strukturwandel auf dem deutschen Arbeitsmarkt – Entwicklungen, Perspektiven und Bestimmungsgründe, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 32. Jg., 4, 434-447, Nürnberg.

Reinberg, Alexander/Hummel, Markus, 2004: Fachkräftemangel bedroht Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft, in: Aus Politik und Zeitgeschichte, B28/2004, 3-10, Bonn.

Statistische Ämter des Bundes und der Länder, 2006: Internationale Bildungsindikatoren im Ländervergleich, Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt, 2005: Leben und Arbeiten in Deutschland, Ergebnisse des Mikrozensus 2004, Tabellenanhang zur Pressebroschüre, Wiesbaden.

Treinen, Heiner, 2002: Außer dem Ausweis haben sie wenig gemein... Schwerbehinderte Menschen auf dem Arbeitsmarkt. IAT-Report 2002-7, Gelsenkirchen.

Weidig, Inge/Hofer, Peter/Wolff, Heimfried, 1999: Arbeitslandschaft 2010 nach Tätigkeiten und Tätigkeitsniveau, BeitrAB 227, Nürnberg.



Herausgeber  
Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales  
des Landes Nordrhein-Westfalen  
Fürstenwall 25  
40219 Düsseldorf  
Telefax: 0211-855-3211  
www.mags.nrw.de  
info@mags.nrw.de

Gestaltung  
Lüdicke\_Concepts, Meerbusch

Fotos  
© iStockphoto.com/Chris Schmidt

Druck  
DDH DigitalDruckHilden, Hilden

Nachdruck, auch auszugsweise,  
nur mit Genehmigung des Herausgebers.

Düsseldorf, Juli 2008

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Landesregierung Nordrhein-Westfalen herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerbenden oder Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Landtags-, Bundestags- und Kommunalwahlen sowie auch für die Wahl der Mitglieder des Europäischen Parlaments.

Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Eine Verwendung dieser Druckschrift durch Parteien oder sie unterstützende Organisationen ausschließlich zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder bleibt hiervon unberührt.

Unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Schrift der Empfängerin oder dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Landesregierung zugunsten einzelner Gruppen verstanden werden könnte.

Ministerium für Arbeit,  
Gesundheit und Soziales  
des Landes Nordrhein-Westfalen

Fürstenwall 25, 40219 Düsseldorf  
Fax 0211 855-3211  
info@mags.nrw.de  
www.mags.nrw.de



EUROPÄISCHE UNION

Europäischer Sozialfonds