

**Operationelles Programm
zur Umsetzung des ESF
in NRW
in der Förderphase
2007 - 2013**

CCI 2007DE052PO008

(Stand 06.03.07)

1.	Sozioökonomische Analyse im makroökonomischen Zusammenhang	1
1.1	Makroökonomischer Kontext, Gebiet und Bevölkerung	1
1.1.1	Gebiet und Bevölkerung	1
1.1.2	Entwicklung von Wachstum, Produktivität und Gesamtbeschäftigung	2
1.1.3	Sektoraler Strukturwandel	4
1.2	Beschäftigungssystem	7
1.2.1	Gesamtbeschäftigung, Selbständigkeit und sozialversicherungs- pflichtige Beschäftigung	7
1.2.2	Arbeitszeit und Arbeitsvolumen	9
1.2.3	Entwicklung der Frauenerwerbstätigkeit	10
1.2.4	Erwerbstätigkeit von Älteren	10
1.2.5	Teilzeit-, befristete Beschäftigung und Mini-Jobs	12
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	18
1.3.1	Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten und Unternehmen	18
1.3.3	Innovation und Informationsgesellschaft	19
1.4	Humankapitalentwicklung	19
1.4.1	Qualifikationsstruktur der Erwerbstätigen	19
1.4.2	Leistungsfähigkeit des Bildungssystems	20
1.4.3	Lebenslanges Lernen	22
1.4.4	Ausbildungsstellenmarkt	23
1.5	Arbeitslosigkeit	27
1.5.1	Entwicklung der Arbeitslosigkeit und der Arbeitslosenquoten insgesamt	27
1.5.2	Arbeitslosigkeit von Personengruppen	27
1.5.3	Dauer der Arbeitslosigkeit/Langzeitarbeitslosigkeit	32
1.6	Soziale Eingliederung	33
1.6.1	Armutquote und Entwicklung im Bereich des SGB II	33
1.6.2	Ausländerinnen und Ausländer	34

1.7	Szenarien zur künftigen Beschäftigungs- und Qualifikationsentwicklung	36
1.7.1	Beschäftigung und Arbeitslosigkeit	36
1.7.2	Zukünftige Entwicklung der sektoralen Wirtschafts- und Qualifikationsstruktur	37
1.8	Regionale Disparitäten am Arbeitsmarkt	42
2.	Rahmenbedingungen und Strategien auf europäischer, nationaler und regionaler Ebene	45
2.1	Europäische Rahmenbedingungen	45
2.2	Nationale Rahmenbedingungen und Schwerpunkte der nationalen Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik	49
2.2.1	Rahmenbedingungen durch die Arbeitsmarktpolitik des Bundes	49
2.2.2	ESF-Strategie des Bundes im Ziel 2	52
2.2.3	Zusammenfassung aus Sicht des Landes NRW	52
2.3	Ergebnisse der ESF-Fördermaßnahmen in NRW 2000-2006	55
2.3.1	Steigerung der Anpassungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen	55
2.3.2	Verbesserung des Humankapitals	56
2.3.3	Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung sowie der sozialen Eingliederung von benachteiligten Personen	57
2.3.4	EQUAL, transnationale und interregionale Kooperation	59
3.	Stärken- und Schwächenanalyse	61
3.1	Allgemeine Rahmenbedingungen	61
3.2	Anpassungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen	62
3.3	Verbesserung des Humankapitals	63
3.4	Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung und soziale Eingliederung	64

4.	Entwicklungsstrategie des Landes NRW für den Programmzeitraum 2007-13	71
4.1	Grundzüge der künftigen Strategie für die arbeitsmarktliche Entwicklung	71
4.1.1	Ansatzpunkte der künftigen Strategie für den ESF	71
4.1.2	Kohärenz der Strategie mit regionalen, nationalen und Gemeinschaftspolitiken	73
4.1.3	Partnerschaftlicher Ansatz	76
4.1.4	Strategie für Innovation, transnationale und interregionale Kooperation	77
4.2	Die Prioritäten der ESF-Förderung 2007-13	78
4.2.1	Übersicht über die Gewichtung der Schwerpunkte	78
4.2.2	Schwerpunkt 1: Steigerung der Anpassungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen	79
4.2.3	Schwerpunkt 2: Verbesserung des Humankapitals	83
4.2.4	Schwerpunkt 3: Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung sowie der sozialen Eingliederung von benachteiligten Personen	86
4.2.5	Technische Hilfe (Schwerpunkt 4)	87
4.2.6	Nutzung der Flexibilität gemäß Art. 34 (2) der allgemeinen Strukturfondsverordnung	89
4.3	Berücksichtigung von Querschnittszielen	89
4.3.1	Chancengleichheit	89
4.3.2	Regionale Entwicklung	90
4.3.3	Demografischer Wandel	91
4.4	Quantifizierte Ziele	93
4.4.1	Schwerpunkt 1: Steigerung der Anpassungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen	93
4.4.2	Schwerpunkt 2: Verbesserung des Humankapitals	94
4.4.3	Schwerpunkt 3: Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung sowie der sozialen Eingliederung von benachteiligten Personen	95
4.5	Das System für die Begleitung und Bewertung	96
4.5.1	Grundkonzept der Programmbegleitung und Bewertung	96
4.5.2	Indikatorensystem	97

4.5.2.1	Kontextindikatoren	98
4.5.2.2	Plan- und Zielwerte	100
4.5.2.3	Input- bzw. Finanzindikatoren	100
4.5.2.4	Outputindikatoren	101
4.5.2.5	Ergebnisindikatoren	102
4.5.2.6	Wirkungsindikatoren	103
4.5.3	Inhalte der Stammbblätter	104
4.6	Ex ante-Bewertung der Strategie	104
5.	Kohärenz und Konsistenz zur Umsetzung des EFRE und des ELER	106
5.1	Kohärenz und Konsistenz der ESF-Umsetzung zum EFRE-Ziel2- Programm	106
5.2	Kohärenz und Konsistenz der ESF-Umsetzung zum ELER-Programm NRW	107
6.	Durchführungssysteme, Partnerschaft	108
6.1	Durchführungssysteme	108
6.1.1	Benennung und Aufgaben der Verwaltungsbehörde für das OP	108
6.1.2	Benennung und Aufgaben der Bescheinigungsbehörde	109
6.1.3	Benennung und Aufgaben der Prüfbehörde	110
6.1.4	Zahlungsströme	112
6.1.5	Begleitausschuss, Beteiligung der regionalen Partner an der Umsetzung des Programms	113
6.1.6	Verfahren zur Umsetzung	113
6.2	Publizitätsmaßnahmen zum OP	114
6.3	EDV-System und Datenaustausch mit der Europäischen Kommission	115
6.3.1	EDV-Systeme für die Programmabwicklung und -begleitung	115
6.3.2	Elektronischer Datenaustausch mit der Europäischen Kommission	120
7.	Finanzbestimmungen	121
7.1	Indikativer Finanzplan	121
7.1.1	Finanzplan mit Angaben zur jährlichen Mittelbindung	121

7.1.2	Finanzplan mit Angaben zur Finanzierung und Mittelverteilung zwischen den Schwerpunkten	122
7.1.3	Finanzplan zur ESF-Mittelverteilung über die Kategorien der Durchführungsverordnung	123
7.2	Verfahren für die Vorausschätzung der Zahlungsanträge	124
8.	Zusammenfassung der Ex ante-Bewertung	124
	Anhang	125
1.	Stammbblätter für das ESF-Monitoring	125
1.1	Projektstammbblatt	125
1.2	Unternehmensstammbblatt	128
1.3	Teilnehmerstammbblatt	129
1.4	Abfrage des Projektbeitrags zur Chancengleichheit	131
2.	Übersicht zu den Richtlinien – Beihilferechtlicher Status	133
	Quellen:	134

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 2004 26,7 %.

Die Gesamtbevölkerung in Nordrhein-Westfalen hat sich seit 2000 nur geringfügig verändert. Auch die Prognose der Bevölkerungsentwicklung zeigt, dass es bis 2015 insgesamt nur eine marginale Bevölkerungsabnahme geben wird. Hierbei ist allerdings zu berücksichtigen, dass Nordrhein-Westfalen ein regional sehr heterogenes Bundesland ist, in dem einzelne Teilregionen, wie die Städte des Ruhrgebiets, stark von einem Bevölkerungsrückgang geprägt sind, der jedoch durch Bevölkerungszunahmen in anderen Regionen in der Gesamtbetrachtung wieder ausgeglichen wird.

Im Unterschied zu Nordrhein-Westfalen steigt die Bevölkerung bundesweit weiter leicht an, allerdings gilt dies nicht für die erwerbsfähige Altersgruppe zwischen 15 und 65 Jahren; hier wird für Nordrhein-Westfalen im Unterschied zu Gesamtdeutschland von einer Zunahme ausgegangen. Überdurchschnittlich abnehmen wird dagegen die Altersgruppe der bis 25-jährigen.

Tabelle 1: Bevölkerungsentwicklung in Nordrhein-Westfalen und in Deutschland 2000 bis 2015 nach Altersgruppen in Tausend

	Nordrhein-Westfalen				Deutschland			
	2000	2005	2015	Veränderung 2015/2005 in %	2000	2005	2015	Veränderung 2015/2005 in %
Bevölkerung, darunter	18.010	18.058	18.036	-0,12	82.160	82.465	83.051	0,71
im Alter unter 25 Jahren	4.852	4.796	4.201	-12,41	21.674	21.318	19.533	-8,37
im Alter über 59 Jahren	4.298	4.463	4.791	7,34	20.119	20.842	22.487	7,89
im Alter zwischen 15 und 65 Jahren	12.026	11.857	12.048	1,61	55.435	55.129	55.032	-0,18

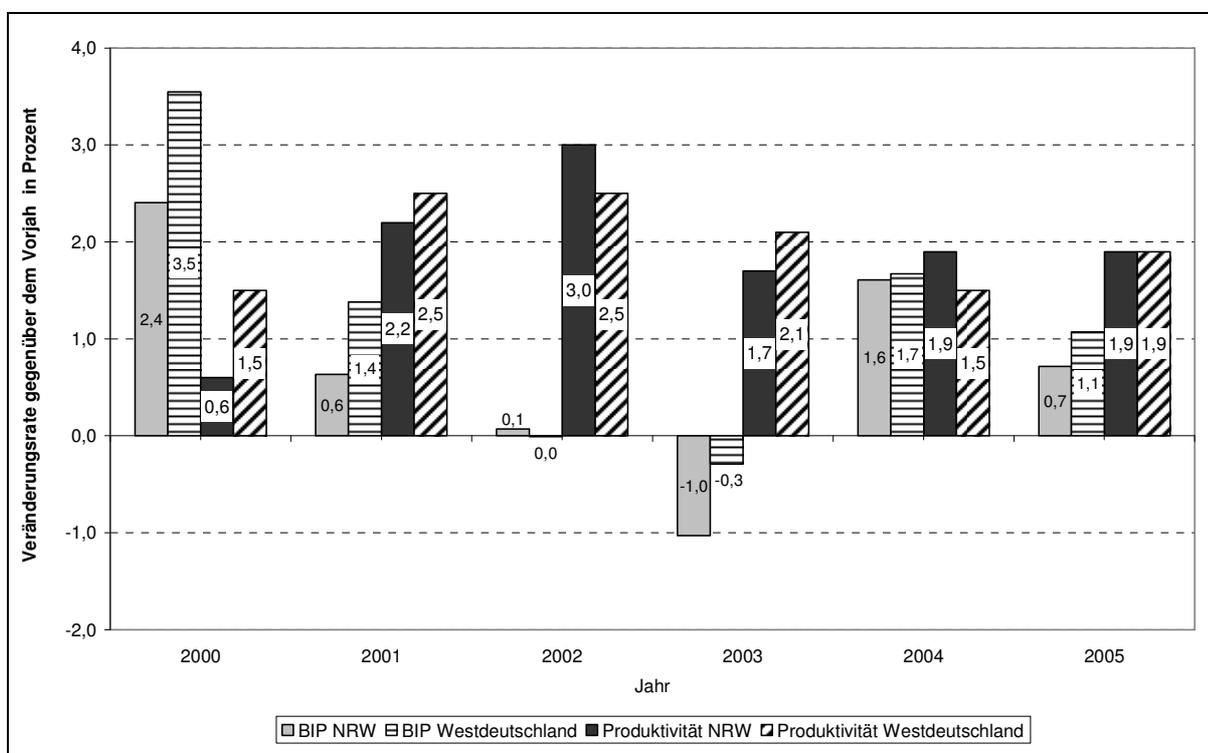
Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder

1.1.2 Entwicklung von Wachstum, Produktivität und Gesamtbeschäftigung

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

Die Entwicklung des Wirtschaftswachstums nahm im Zeitraum 2000 bis 2005 konjunkturbedingt einen unterschiedlichen Verlauf. 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



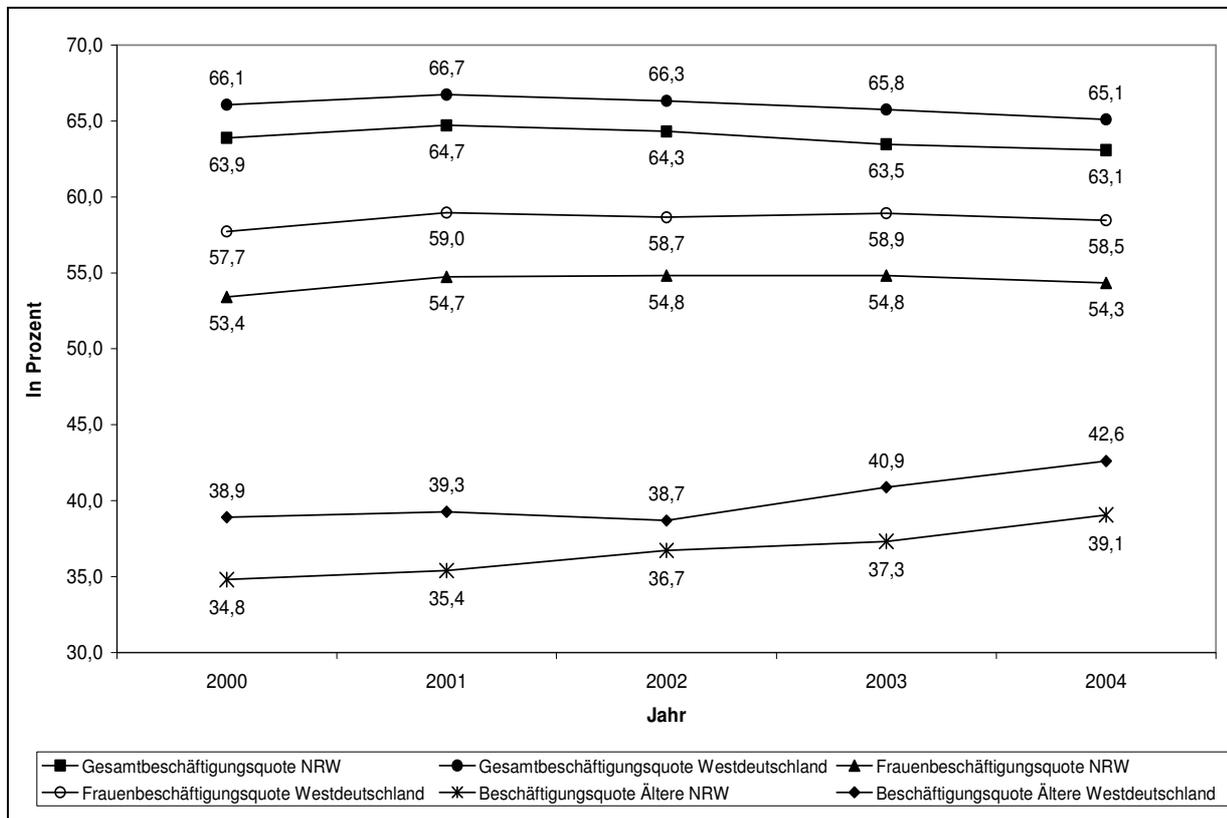
Quelle: VGR d. L., Ergebnisse der Revision der VGR 2005, 2006.

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 entstehen¹, hat sich dagegen weiter erhöht. Dementsprechend ist die wirtschaftliche Entwicklung durch ein nichtarbeitschaffendes Wachstum charakterisiert, da der techni-

¹ 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.

sche Fortschritt sowie die höhere Arbeitsproduktivität vorwiegend für das Wachstum ausreichend sind. 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%.

Abbildung 2: Beschäftigungsquoten 2000 bis 2004



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

Die Beschäftigungsentwicklungen im Zeitraum 2000 bis 2004 verdeutlichen, dass bisher weder in Westdeutschland noch in Nordrhein-Westfalen die beschäftigungspolitischen Zielsetzungen der Europäischen Beschäftigungsstrategie erreicht wurden. Nordrhein-Westfalen blieb dabei im Vergleich zum westdeutschen Durchschnitt noch deutlicher hinter den Vorgaben zurück. So betrug die **Gesamtbeschäftigungsquote**² in Nordrhein-Westfalen im Jahr 2004 63,1 % (vgl. Abbildung 2). Sie fiel damit im Vergleich zu Westdeutschland um 2 Prozentpunkte niedriger aus und lag um 6,9 Prozentpunkte unter dem Lissabon-Ziel von 70 %.

² 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).

Hinsichtlich der Zielsetzung der Steigerung der Frauenerwerbsbeteiligung hatte Westdeutschland im Jahr 2001 mit 59,0 % fast die Vorgabe der Europäischen Beschäftigungsstrategie erreicht, bis zum Jahr 2010 eine **Frauenbeschäftigungsquote** von mindestens 60% zu erzielen (vgl. Abbildung 2). In den darauf folgenden Jahren ging die Frauenbeschäftigungsquote in Westdeutschland jedoch wieder leicht zurück und lag im Jahr 2004 um 1,5 Prozentpunkte unter dem Lissabon-Ziel. In Nordrhein-Westfalen lag die Frauenbeschäftigungsquote in allen betrachteten Jahren deutlich unter dem angestrebten Ziel von mindestens 60 %. Gegenüber dem Jahr 2000 stieg sie bis zum Jahr 2004 zwar um 0,9 Prozentpunkte an, lag damit aber immer noch um 5,7 Prozentpunkte unter dem Lissabon-Ziel.

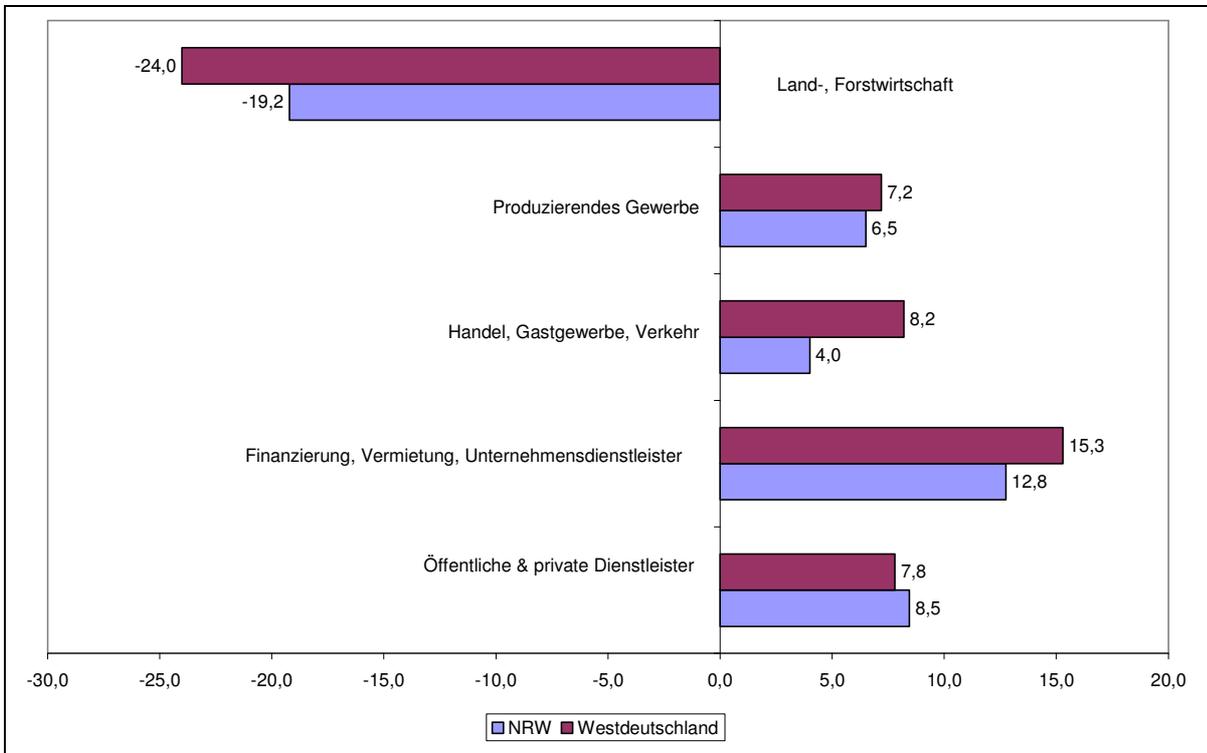
Die **Beschäftigungsquote der Älteren (55-64 Jahre)** hat in den letzten Jahren deutlich zugenommen. Sie betrug im Jahr 2004 in Nordrhein-Westfalen 39,1 % und fiel damit um 4,3 Prozentpunkte höher aus als im Jahr 2000 (vgl. Abbildung 2). Im westdeutschen Durchschnitt nahm die Beschäftigungsquote der 55-64-jährigen von 2000 bis 2004 um 3,7 Prozentpunkte zu. 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 2004 noch 10,9 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).

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.

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 Zuwachsrates 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.

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 Veränderungsraten 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).

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.

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).

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).

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

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
Gesamt	5.907.280	5.556.270	-5,9	22.098.158	21.206.058	-4,0

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 selbständigen und geringfügigen Beschäftigung 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 4,7 % gesunken, während sie in Westdeutschland um 3,1 % zurückging (vgl. Tabelle 4). Damit gingen von den 686.569 sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen, die in den westlichen Bundesländern abgebaut wurden, 40,2 % allein in Nordrhein-Westfalen verloren. Der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an den Erwerbstätigen verringerte sich hier dementsprechend von 69,7 % (2000) auf 66,8 % (2004).

Tabelle 4: Entwicklung der Erwerbstätigkeit, der sozialversicherungspflichtigen, der selbständigen und der ausschließlich geringfügig entlohnten Beschäftigung 2000 bis 2004

Jahr	Nordrhein-Westfalen				Westdeutschland			
	Erwerbstätige	Sozialvers.pfl. Beschäftigte	Selbstständig Beschäftigte	Ausschließlich geringfügig entlohnte Beschäftigte	Erwerbstätige	Sozialvers.pfl. Beschäftigte	Selbstständig Beschäftigte	Ausschließlich geringfügig entlohnte Beschäftigte
2000	8.471.715	5.907.280	754.829	1.020.231	31.661.261	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
Veränderung 2004/2000 absolut	-45.281	-275.795	67.106	187.240	12.920	-686.569	141.000	563.611
Veränderung 2004/2000 in %	-0,5	-4,7	8,9	18,4	0,04	-3,1	4,6	15,9

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

Die **selbständige Beschäftigung** wurde hingegen in den vergangenen Jahren kontinuierlich aufgebaut. Nordrhein-Westfalen nahm dabei einen wichtigen Stellenwert ein: von den 141.000 selbständigen Beschäftigungsverhältnissen, die seit dem Jahr 2000 in Westdeutschland neu entstanden sind, entfielen 47,8 % auf Nordrhein-Westfalen. Dementsprechend stieg hier die Anzahl der selbständig Beschäftigten 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). 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 2004 um 18,4 %. Damit fiel die Zunahme bei den Minijobs um 4,1 Prozentpunkte höher aus als im westdeutschen Durchschnitt.

Obwohl Nordrhein-Westfalen somit einen starken Zuwachs bei der selbständigen und der geringfügigen Beschäftigung 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 -0,5 % zurück, während sie im Durchschnitt der westlichen Bundesländer marginal um 0,04 % zunahm.

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 Wochenarbeitsstunden³ 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 Vollzeit- und die geringfügige Beschäftigung an Bedeutung gewinnen (vgl. Kapitel 1.2.5).

Der Bedeutungsverlust der Vollzeit- und die geringfügige Beschäftigung geht jedoch nicht mit einer verringerten Arbeitszeit der Beschäftigten einher. Die Arbeitszeit der abhängig Vollzeit- und die geringfügig Beschäftigten 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 Vollzeit- und die geringfügig Beschäftigte mit Hochschulabschluss die längsten Arbeitszeiten auf (LDS NRW 2005). Vollzeit- und die geringfügig Beschäftigte 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 arbeiten, 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.

Aufgrund des stärkeren Beschäftigungsrückgangs in Nordrhein-Westfalen ging auch das **Arbeitsvolumen**, gemessen in Milliarden 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.

³ Bei den normalerweise geleisteten Wochenarbeitsstunden werden zusätzlich zu den vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeiten die regelmäßig geleisteten Überstunden berücksichtigt.

1.2.3 Entwicklung der Frauenerwerbstätigkeit

Die Frauenerwerbstätigkeit hat in Nordrhein-Westfalen weiter zugenommen. Von den 8,42 Mio. Erwerbstätigen im Jahr 2004 (vgl. Tabelle 4) waren 3,24 Mio. Frauen. Gegenüber dem Jahr 2000 (42,2 %) ist der Frauenanteil an den Erwerbstätigen um 1,7 Prozentpunkte auf 43,9 % im Jahr 2004 gestiegen. Damit liegt er jedoch um 0,5 Prozentpunkte unter dem Durchschnittswert in Westdeutschland (44,4 %). Der Frauenanteil an den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen lag mit 43,1 % im Jahr 2004 sogar um einen Prozentpunkt unter dem Niveau des westdeutschen Bundesgebiets (44,1 %). Im Vergleich zum westdeutschen Durchschnitt sind Frauen in Nordrhein-Westfalen also in geringerem Ausmaß 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 Vollzeittätigkeit, so dass Frauen überwiegend in Teilzeit arbeiten, um die Anforderungen des Familien- und Berufslebens miteinander zu vereinbaren. Das spiegelt sich auch daran 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. Die Anzahl der erwerbstätigen 55-65-jährigen Frauen in Nordrhein-Westfalen nahm im Jahr 2004 gegenüber 2000 um 10,3 % zu (vgl. Tabelle 5). Die Anzahl der erwerbstätigen Männer verringerte sich hingegen im gleichen Zeitraum um -2,8%. Dementsprechend stieg der Anteil der 55-65-jährigen Frauen an allen erwerbstätigen Frauen (ausgehend von einem, im Vergleich zu den Männern, niedrigeren Niveau) um 0,9 Prozentpunkte, während der Anteil der 55-65-jährigen Männer an allen erwerbstätigen Männern lediglich um 0,3 Prozentpunkte zunahm.

Die Bedeutung der höheren Erwerbsbeteiligung von Frauen für die gestiegene Erwerbstätigkeit im Alter wird durch die Daten des Mikrozensus für das Bundesgebiet bestätigt: die Erwerbstätigenquote der Frauen nahm hier im Zeitraum von 2000 bis 2004 um 4,5 Prozentpunkte zu, während der Anstieg bei den Männern 3,1 Prozentpunkte betrug. 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 Frauen zurückzuführen (Büttner 2005). Die Vollzeitätigkeit von Frauen ab dem 50. Lebensjahr ist dagegen von 1996 bis 2003 zurückgegangen.

Tabelle 5: Veränderungen der Erwerbstätigkeit von Älteren 2004 zu 2000

	2000		2004		
	Erwerbs-tätige im Alter von 55-65 Jahren	Anteil an allen Erwerbstätigen in %	Erwerbs-tätige im Alter von 55-65 Jahren	Veränderung gegenüber 2000 in %	Anteil an allen Erwerbs-tätigen in %
Nordrhein-Westfalen	870.197	11,4	887.987	2,0	12,0
Frauen	321.823	10,0	355.076	10,3	10,9
Männer	548.374	12,5	532.911	-2,8	12,8
Westdeutschland	3.579.000	11,9	3.626.000	1,3	12,3
Frauen	1.353.000	10,4	1.441.000	6,5	11,0
Männer	2.226.000	13,0	2.185.000	-1,8	13,4

Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder

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 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 jedoch 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).

Tabelle 6: Veränderungen der Teilzeitbeschäftigung 2004 gegenüber 2000

	2000		2004		
	Teilzeitbeschäftigte	Teilzeitbeschäftigungsquote	Teilzeitbeschäftigte	Veränderung gegenüber 2000 in %	Teilzeitbeschäftigungsquote
Nordrhein-Westfalen	792.017	13,4	885.648	11,8	15,7
Frauen	679.493	27,5	747.176	10,0	30,8
Männer	112.524	3,3	138.472	23,1	4,3
Westdeutschland	3.171.678	14,4	3.529.839	11,3	16,5
Frauen	2.750.287	28,9	3.007.262	9,3	31,9
Männer	421.391	3,3	522.577	24,0	4,4

Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder

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

Reguläre Teilzeitarbeit jenseits der Geringfügigkeitsgrenze war 2005 dagegen bei den öffentlichen und sozialen Dienstleistungen vergleichsweise stark verbreitet (23,7 %).

Differenziert nach Betriebsgröße wird deutlich, dass in Nordrhein-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 18,4 % auf insgesamt 1.207.471 im Jahr 2004 (vgl. Tabelle 4). Ihr Anteil an allen geringfügig Beschäftigten (einschließlich der im Nebenjob geringfügig entlohnten Mini-Jobber) betrug im Juni 2004 76,3 %

und fiel damit um 2,8 Prozentpunkte höher aus als im westdeutschen Durchschnitt (Juni 2004: 73,5 %).

Der Anteil der ausschließlich geringfügig entlohnten Beschäftigten an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nahm gegenüber dem Jahr 2000 (17,3 %) um 4,1 Prozentpunkte zu und betrug im Jahr 2004 21,4 %. Er lag dabei in beiden betrachteten Jahren über dem westdeutschen Durchschnitt (2000: 16,0 %; 2004: 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 Vollzeitbeschäftigten betrug der Anteil der gering Qualifizierten nur 13,6 % (LDS NRW 2005).

Die Anzahl der **befristeten Arbeitsverträge** entwickelte sich in Nordrhein-Westfalen rückläufig: sie sank von 829.544 im Jahr 2000 auf 754.574 im Jahr 2004. Ihr Anteil an allen Arbeitsverträgen der abhängig Erwerbstätigen ging damit um -0,7 Prozentpunkte auf 11,5 % zurück. Im Vergleich zu Westdeutschland fiel die Abnahme der befristeten Arbeitsverhältnisse in Nordrhein-Westfalen weit überdurchschnittlich aus: mit -9,0 % war die Veränderungsrate hier mehr als doppelt so hoch wie die Veränderungsrate im Durchschnitt der westlichen Bundesländer (-4,3 %).

Die Befristungsquoten der Frauen (11,3 %) und Männer (11,6 %) unterschieden sich in Nordrhein-Westfalen im Jahr 2004 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

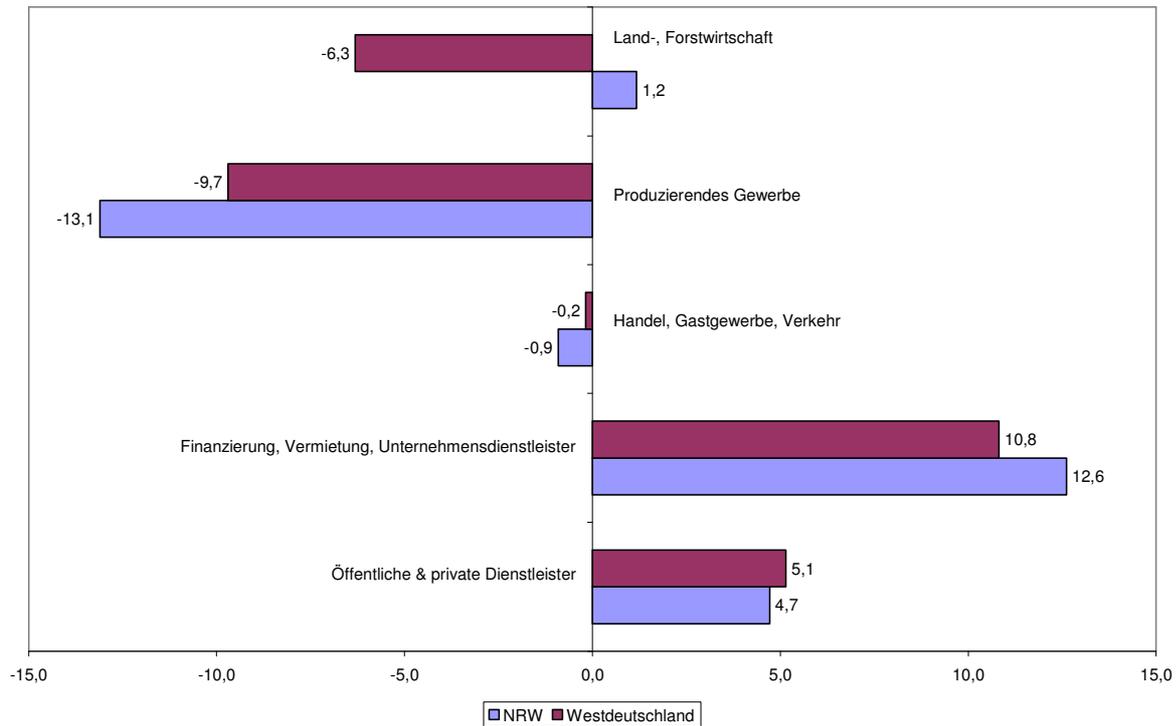
Die Beschäftigungsentwicklung in Nordrhein-Westfalen spiegelt weiterhin den Strukturwandel zur Dienstleistungsgesellschaft wider (Tertiärisierung). So nahm die Erwerbstätigkeit im Primären Sektor zwar im Jahr 2005 gegenüber dem Jahr 2000 geringfügig zu, im Sekundären Sektor ist jedoch, wie in den vorangegangenen 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.

Den Beschäftigungsverlusten im Produzierenden Gewerbe stehen Beschäftigungszuwächse im Dienstleistungssektor gegenüber. Beschäftigungszunahmen waren vor allem in den Bereichen der Finanzierung, Vermietung und Unternehmensdienstleistungen 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.

Abbildung 4: Veränderungsrate der Erwerbstätigenzahlen 2005 gegenüber 2000 nach Sektoren (Angaben in Prozent)



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

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 zunehmender 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)

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.

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
Gesamt	116.686	100,0	477.723	100,0

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

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 von 23 %. 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 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.

1.3.3 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 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 (Stand 30.6.2004) ein völlig neues Produkt bzw. eine neue Leistung entwickelt zu haben. Dabei gingen die FuE-Ausgaben der Wirtschaft als Anteil am BIP in NRW zwischen 1999 (1,14%) und 2003 (1,12%) gegenläufig zur positiven bundesweiten Entwicklung und zur positiven Entwicklung in den EU15 Ländern leicht zurück. Der Rückstand zum Bundesdurchschnitt bei den FuE-Ausgaben vergrößerte sich damit von 0,56 auf 0,66 Prozentpunkte.

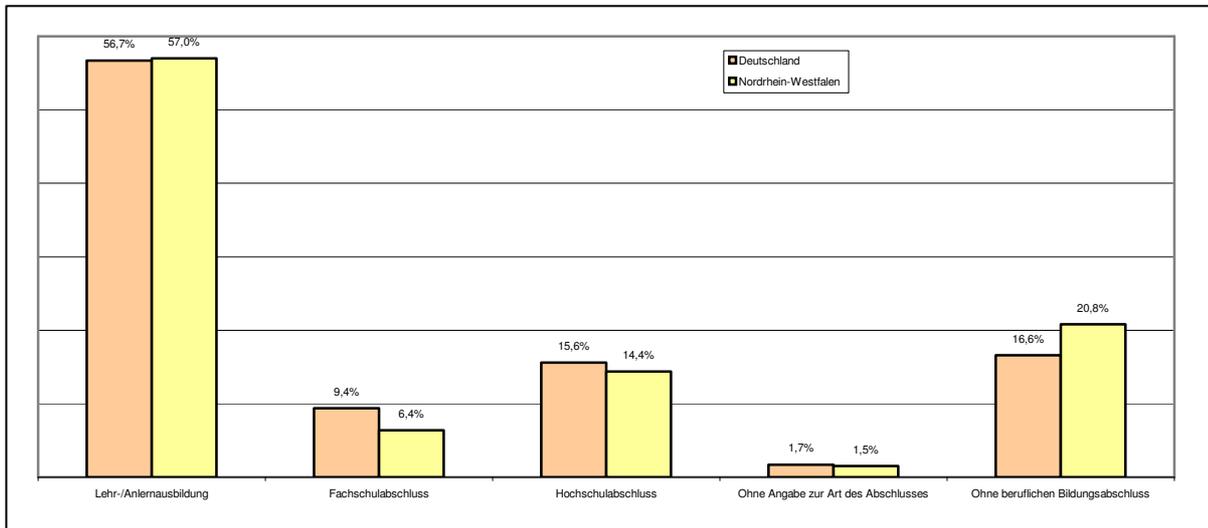
1.4 Humankapitalentwicklung

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 6).

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

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.

Die Auswirkung der Qualifikationsstruktur der Bevölkerung auf den Arbeitsmarkt wird an einem Vergleich der Entwicklung der Beschäftigtenzahlen in den unterschiedlichen Qualifikationsgruppen sichtbar. Bei insgesamt sinkender Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen im Zeitraum 2000 bis 2004 um 4,7 % stieg im gleichen Zeitraum 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 % sank.

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 %.

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.

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). Insbesondere unter Berücksichtigung eines 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 Schulabgänge⁴ 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 ⁴	2015
Abgänge insgesamt, davon in %	212.700	223.100	215.300	205.800	255.300	207.000
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

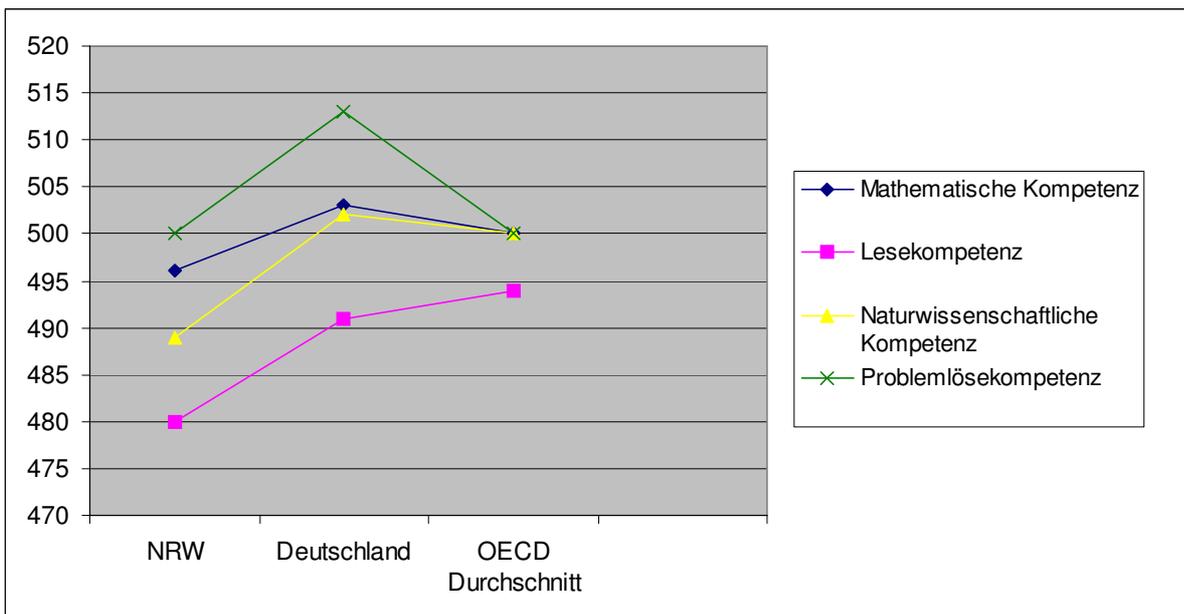
Eine Verminderung der Zahl ausbildungsreifer Schulabgängerinnen und –abgänger mit Hauptschulabschluss oder Fachoberschulreife würde in NRW möglicherweise zu einem Teil durch Lehrstellenbewerberinnen und –bewerber mit Abitur kompensiert, jedoch logischer-

⁴ Der Anstieg der Schulabgänge im Jahr 2013 ergibt sich aus der Umstellung auf das 12-jährige Abitur.

weise auf Kosten des Anteils derer, die mit der Zugangsberechtigung ein Hochschulstudium aufnehmen (Übergangsquote) und der 2000 in Nordrhein-Westfalen mit 66 % deutlich unter dem bundesdeutschen Durchschnitt von 73% lag.

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 Testwerte. 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 6: Erreichte Kompetenzniveaus nach Mittelwerten im Vergleich



Quelle. PISA Konsortium Deutschland 2005, eigene Berechnungen

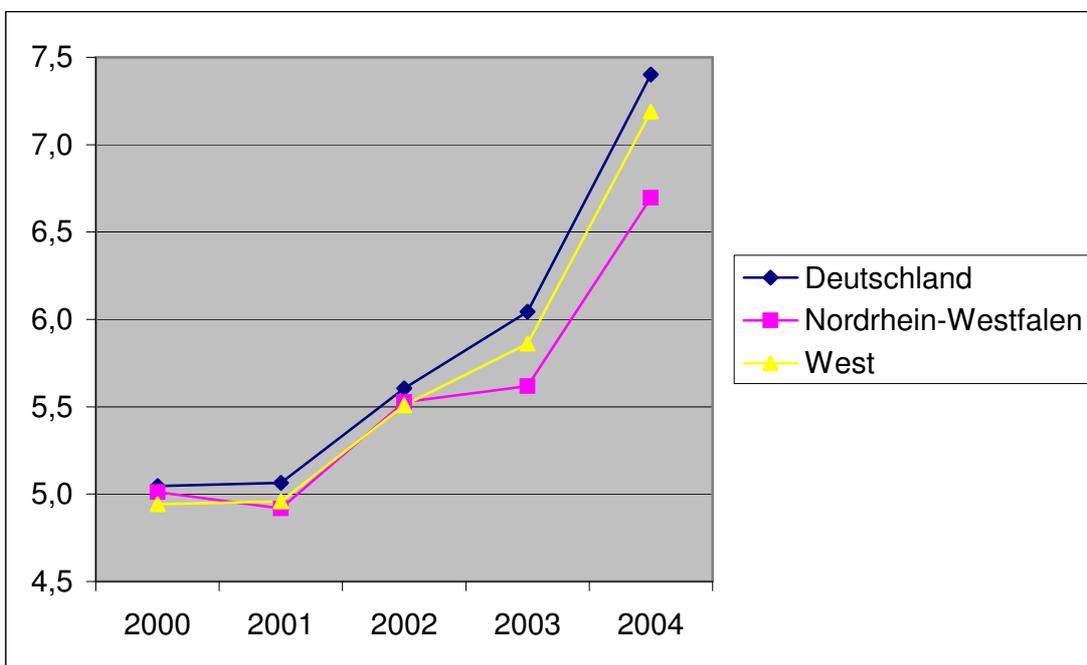
1.4.3 Lebenslanges Lernen

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 lebens-

begleitenden Lernen teilnimmt, in der Europäischen Union pro Jahr mindestens 12,5 % be-
trägt.

Die Beteiligung von Erwachsenen an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen steigt ab 2001
an, wobei der Anstieg ab 2003 im deutschen und im westdeutschen Durchschnitt besonders
deutlich ist. Während Nordrhein-Westfalen sich bis 2002 in etwa eine durchschnittliche Betei-
ligung erreicht, fällt die Quote ab 2003 mit wachsendem Abstand niedriger aus. 2004 neh-
men in Nordrhein-Westfalen 6,7 % der Erwachsenen an Aus- und Weiterbildung teil,
deutschlandweit liegt die Quote bei 7,4 %.

Abbildung 7: Lebenslanges Lernen - Beteiligung von Erwachsenen (25-64 Jahre) an Aus-
und Weiterbildungsmaßnahmen in Prozent



Quelle: Eurostat 2005

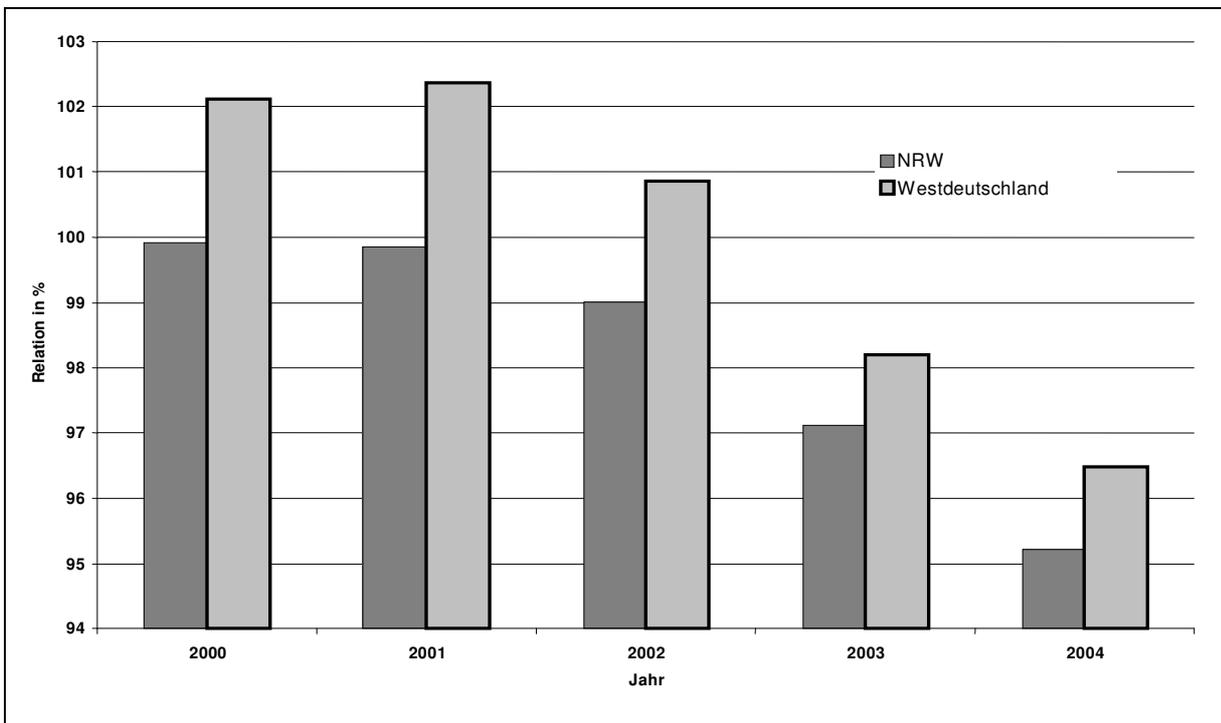
1.4.4 Ausbildungsstellenmarkt

Der Ausbildungsstellenmarkt war in den letzten Jahren von einem tendenziell sinkenden An-
gebot an Ausbildungsplätzen im dualen System bei gleichzeitig steigender Nachfrage nach
Ausbildung geprägt. 2005 wurden in Nordrhein-Westfalen insgesamt 113.906 Ausbildungs-
plätze angeboten. Gegenüber dem Jahr 2000 war dies ein Rückgang um 14,8 %. Im Ver-
gleich 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 insbeson-
dere durch steigende Schulabgängerzahlen (vgl. Kapitel 1.4.2).

Die Problematik des Ausbildungsstellenmarkts in Nordrhein-Westfalen wird deutlich, wenn das Verhältnis zwischen Ausbildungsplatzangebot und Ausbildungsplatznachfrage betrachtet wird. Im gesamten Zeitraum von 2000 bis 2004 lagen die Relationen in Nordrhein-Westfalen unter den Werten des Westdeutschlands. In Nordrhein-Westfalen waren in keinem Jahr genügend Ausbildungsplätze vorhanden, um die gesamte Nachfrage zumindest rechnerisch abzudecken. Im Vergleich dazu wies Westdeutschland in den Jahren 2000 bis 2002 noch ein Angebot auf, dass die Nachfrage übertraf. Die Relation sank dann ab 2003 ebenfalls unter 100 %, war aber in allen Jahren deutlich besser als in Nordrhein-Westfalen.

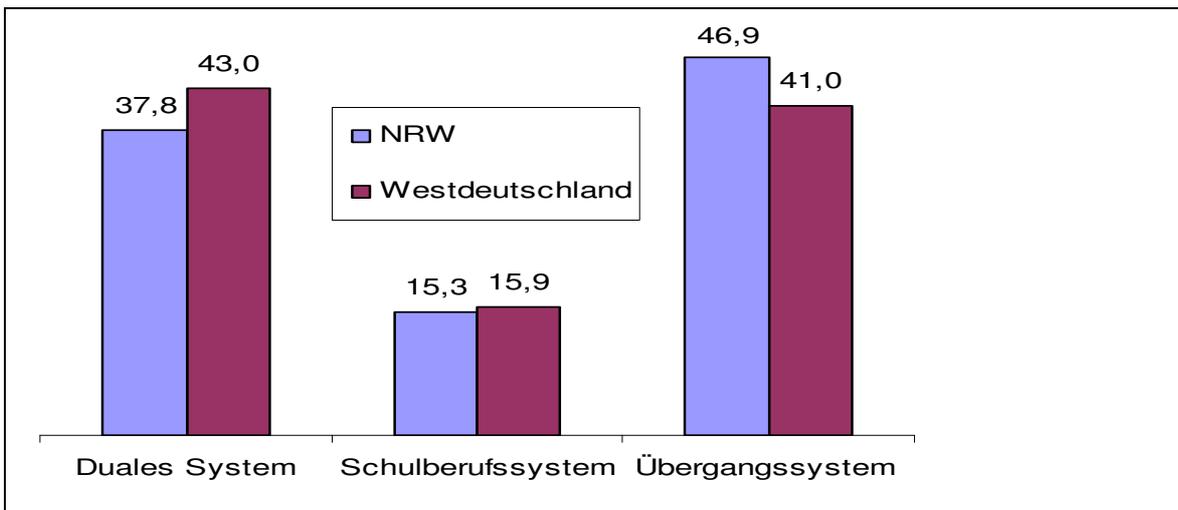
Abbildung 8: Ausbildungsplätze in Nordrhein-Westfalen und Westdeutschland (Angebots-Nachfrage-Relation in Prozent)



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

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 9).

Abbildung 9: 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

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 Ausbildungsbe-
 rechtigung; 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 beteilig-
 ten sich nur 30 % der Unternehmen an der Ausbildung im dualen System.

Tabelle 10: Ausbildende und nicht ausbildende Betriebe in Nordrhein-Westfalen nach Wirtschaftszweig

Wirtschaftszweig	Betriebe mit Ausbildungsberechtigung	
	mit Ausbildung	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
Nordrhein-Westfalen insgesamt	49	51
Westdeutschland	52	48

Quelle: RD NRW 2005

Mit 49 % Ausbildungsquote der Unternehmen liegt Nordrhein-Westfalen unter dem westdeutschen Durchschnitt (vgl. Tabelle 10). 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 15-19jährigen in einer dualen Ausbildung befanden, lag dieser Anteil in Nordrhein-Westfalen bei 13,2 %. Entsprechend sind in Nordrhein-Westfalen 17% der 20-24jährigen noch in einer dualen Ausbildung, dieser Anteil beträgt bundesweit nur noch 14,1 % (Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2006).

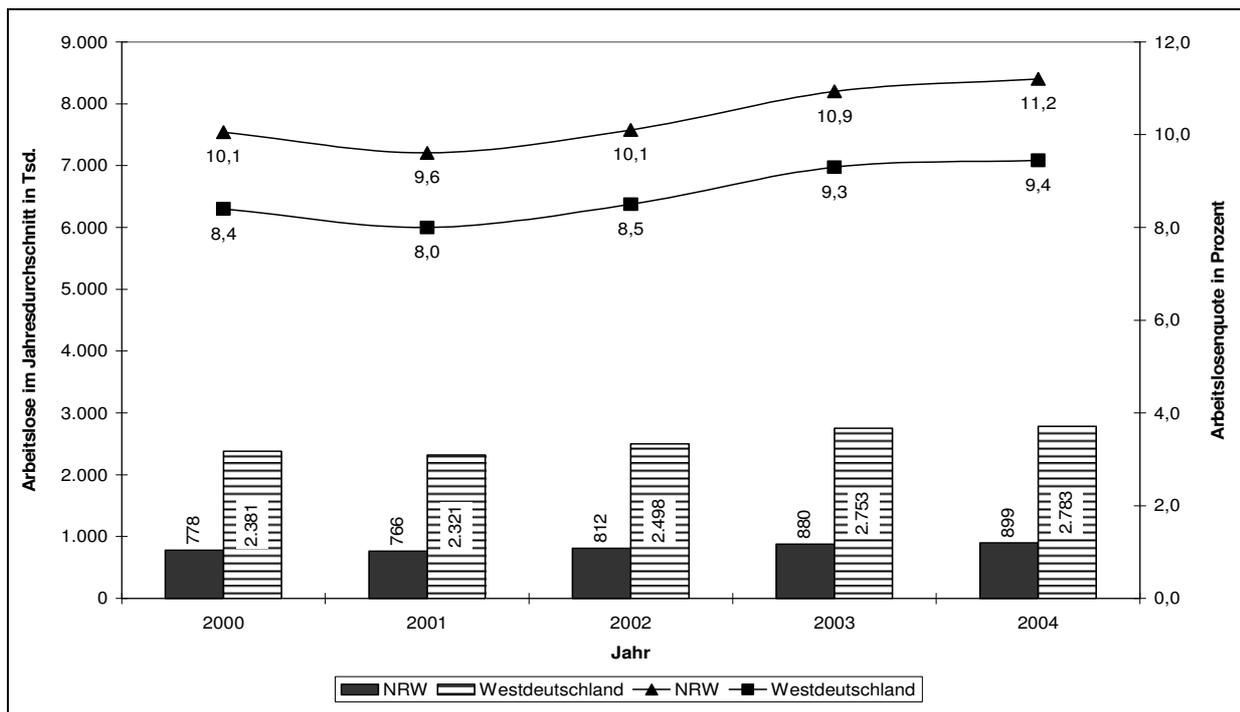
1.5 Arbeitslosigkeit

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 (vgl. Abbildung 11).

Die Arbeitslosenquote, bezogen auf die abhängigen zivilen Erwerbspersonen, nahm in Nordrhein-Westfalen seit dem Jahr 2000 um 1,1 Prozentpunkte zu und belief sich im Jahr 2004 auf 11,2 % (vgl. Abbildung 11). Im Vergleich zu Westdeutschland war Nordrhein-Westfalen aufgrund der ungünstigeren Wirtschafts- und Beschäftigungsentwicklung in allen betrachteten Jahren deutlich stärker von Arbeitslosigkeit betroffen.

Abbildung 10: Entwicklung der Arbeitslosenzahlen und der Arbeitslosenquoten (bezogen auf abhängige zivile Erwerbspersonen) 2000 bis 2004



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

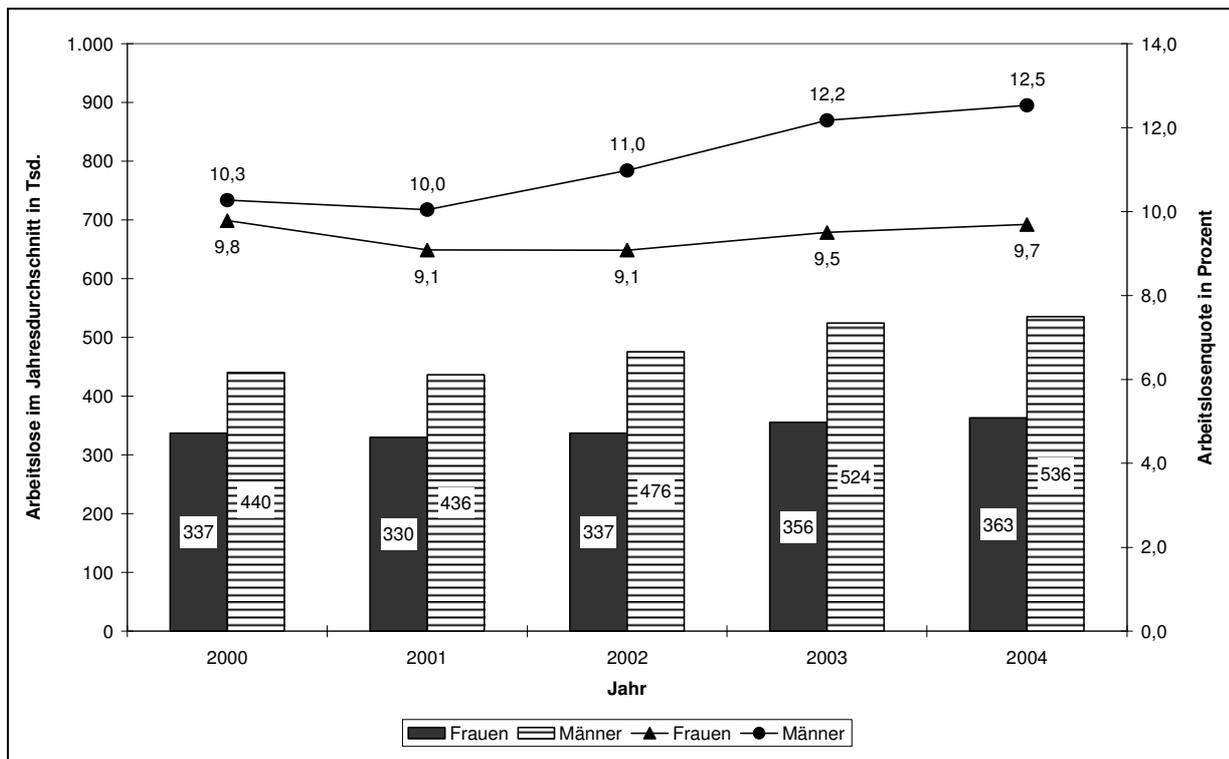
1.5.2 Arbeitslosigkeit von Personengruppen

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 **Män-**

neren 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 11: Entwicklung der Arbeitslosenzahlen und der Arbeitslosenquoten von Frauen und Männern in Nordrhein-Westfalen 2000 bis 2004



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Die niedrigere Frauenarbeitslosenquote ist auch darauf zurückzuführen, dass die registrierte Arbeitslosigkeit den Umfang der Frauenarbeitslosigkeit nur unzureichend beschreibt. Im Jahr

2002 betrug der Anteil der Frauen an der Stillen Reserve⁵ in Nordrhein-Westfalen 63,7 % (MGSFF 2005). Dabei waren Jüngere unter der Stillen Reserve überdurchschnittlich vertreten: 31,7 % 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 Berufsrückkehrerinnen 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 %. 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 %.

Die **Jugendarbeitslosigkeit** hat in Nordrhein-Westfalen weiter zugenommen. Die Anzahl der Arbeitslosen unter 25 Jahren stieg gegenüber dem Jahr 2000 um 12,8 % auf 92.448 im Jahr 2004. Die Arbeitslosenquote für Jüngere unter 25 Jahren (auf der Basis der abhängigen zivilen Erwerbspersonen) nahm seit dem Jahr 2000 um einen Prozentpunkt zu und betrug im Jahr 2004 9,1 %.

Die 20- bis unter 25-jährigen waren dabei in besonderem Maß von Arbeitslosigkeit betroffen. Ihre Arbeitslosenquote stieg seit dem Jahr 2000 um 2 Prozentpunkte und lag im Jahr 2004 bei 11,7 %. Für die unter 20-jährigen stellte sich die Entwicklung hingegen günstiger dar: ihre Arbeitslosenquote verringerte sich kontinuierlich von 7,3 % (2000) auf 3,6 % (2004). Den-

⁵ 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).

noch sind im Vergleich zum westdeutschen Durchschnitt Jugendliche in Nordrhein-Westfalen insgesamt einem deutlich höheren Risiko ausgesetzt, arbeitslos zu sein.

Die Anzahl der **älteren Arbeitslosen** (50 bis 65 Jahre) ging im betrachteten Zeitraum in Nordrhein-Westfalen zurück. Sie sank von 252.366 (2000) auf 218.260 (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.

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.

Ältere ab 50 Jahren sind überdurchschnittlich von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen. Im Januar 2006 betrug der Anteil der Langzeitarbeitslosen an den Arbeitslosen ab 50 Jahren in Nordrhein-Westfalen rund 58 %, während der Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen bei 43,3 % lag (RD NRW 2006a). Ein Fünftel der Älteren ab 50 Jahren war im Januar 2006 schon fünf Jahre und länger arbeitslos.

Von den älteren Langzeitarbeitslosen in Nordrhein-Westfalen waren im Jahr 2003 42,1 % Frauen (MWA NRW/RD NRW 2004) Vergleich zu ihrem Anteil an allen Arbeitslosen (40,4 %) waren Frauen somit leicht überdurchschnittlich an der Langzeitarbeitslosigkeit Älterer beteiligt.

Der Anteil der Ausländer/innen an den älteren Langzeitarbeitslosen fiel hingegen leicht unterdurchschnittlich aus: er betrug im Jahr 2003 15,9 %, während der Anteil der Ausländer/innen an allen Arbeitslosen landesweit bei 18,1 % lag.

Hinsichtlich der Berufsausbildung ergeben sich zwischen älteren Langzeitarbeitslosen und Arbeitslosen kaum Unterschiede, lediglich der Anteil der Fachhochschul- und Hochschulabsolventen ist bei den Arbeitslosen mit 5,8% um einen Prozentpunkt höher. Ältere Langzeitarbeitslose weisen allerdings wesentlich häufiger als die übrigen Arbeitslosen gesundheitliche Einschränkungen auf. Ende 2003 waren 43,1 % der älteren Langzeitarbeitslosen in Nord-

rhein-Westfalen gesundheitlich beeinträchtigt, während dies „nur“ für 25,3 % aller Arbeitslosen zutrif.

9,8 % der älteren Langzeitarbeitslosen waren Ende 2003 schwerbehindert, wobei der Anteil der schwerbehinderten Männer mit 6,7 % jenen der Frauen (3,3 %) deutlich überstieg. Der Schwerbehindertenanteil dieser Altersgruppe war fast doppelt so hoch wie der Anteil der Schwerbehinderten an allen Arbeitslosen im Jahr 2003 (5,1 %).

Insgesamt ging die Anzahl arbeitsloser **Schwerbehinderter** 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.

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 Zuzugszahlen 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-/Fachschulabschluss 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.

Frauen mit qualifizierten Bildungsabschlüssen tragen 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).

1.5.3 Dauer der Arbeitslosigkeit/Langzeitarbeitslosigkeit

Daten zur durchschnittlichen Dauer der Arbeitslosigkeit in Wochen für NRW fehlen

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 2004 waren 41,0 % der Arbeitslosen in Nordrhein-Westfalen länger als ein Jahr arbeitslos. Der Anteil der Langzeitarbeitslosen fiel damit um 5,6 Prozentpunkte höher aus als im westdeutschen Durchschnitt (35,4 %).

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 2005 in Nordrhein-Westfalen um 19,8 gestiegen. 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.

Tabelle 11: 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: Bundesagentur für Arbeit 2006

In mehr als 30 % der Bedarfsgemeinschaften leben Kinder unter 15 Jahren, die die Mehrheit der nichterwerbstätigen Hilfebedürftigen stellen. Von allen Personen in Bedarfsgemeinschaften sind 718.444 und damit mehr als 42 % Kinder und Jugendliche unter 25 Jahren. Bezogen auf die Bevölkerung in diesem Alter stellt diese Altersgruppe ca. 15 % dar, Kinder und Jugendliche 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.

Von Armut betroffen sind daneben 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 eingestuften 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 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 12). Erfreulich hoch ist der Anteil der Selbständigen; mit 10,6 % liegt die Erwerbstätigenquote der Ausländer/innen nur leicht unter der Selbständigenquote insgesamt (11,1 %).

Tabelle 12: Bevölkerung im März 2004 nach Staatsangehörigkeit, Stellung zum Erwerbsleben und Stellung im Beruf in Tausend

	Bevölkerung insgesamt	Ausländer/innen insgesamt	in %
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: Zuwanderungsstatistik Nordrhein-Westfalen, Ausgabe 2005

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 Benachteiligung der ausländischen Bevölkerung setzt sich im Bildungssystem fort. Insgesamt betrug 2004 der Anteil ausländischer Kinder und Jugendlicher an allen Schülern und Schülerinnen 12,3 %. An den Hauptschulen betrug der Anteil 22,1 %, an den Gymnasien des Landes aber nur 4,8 %. Überdurchschnittlich hoch ist der Anteil ausländischer Schüler/innen, die die Schule ohne Abschluss verlassen. Die Abbrecherquote lag insgesamt 2004 bei 6,9 %, bei den ausländischen Schüler/innen dagegen bei 14,4 %.

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 auf 18.619 um fast 10.000 ab. Der Anteil ausländischer Auszubildender an allen Auszubildenden betrug 2000 noch 8,3%, 2004 nur noch 5,9%.

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 Unterbeschäftigung⁶ gekennzeichnet sein wird. Auf der Grundlage einer IAB-Projektion der Arbeitsmarktbilanz kann jedoch vermutet werden, dass sich die Unterbeschäftigung 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

⁶ Unter dem Begriff „Unterbeschäftigung“ werden Arbeitslosigkeit, Stille Reserve und entlastende Beschäftigungsförderung zusammengefasst (ANBA 2004: 17).

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 qualifikationsspezifischen 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 Bundesländer-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 Strukturwandel 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

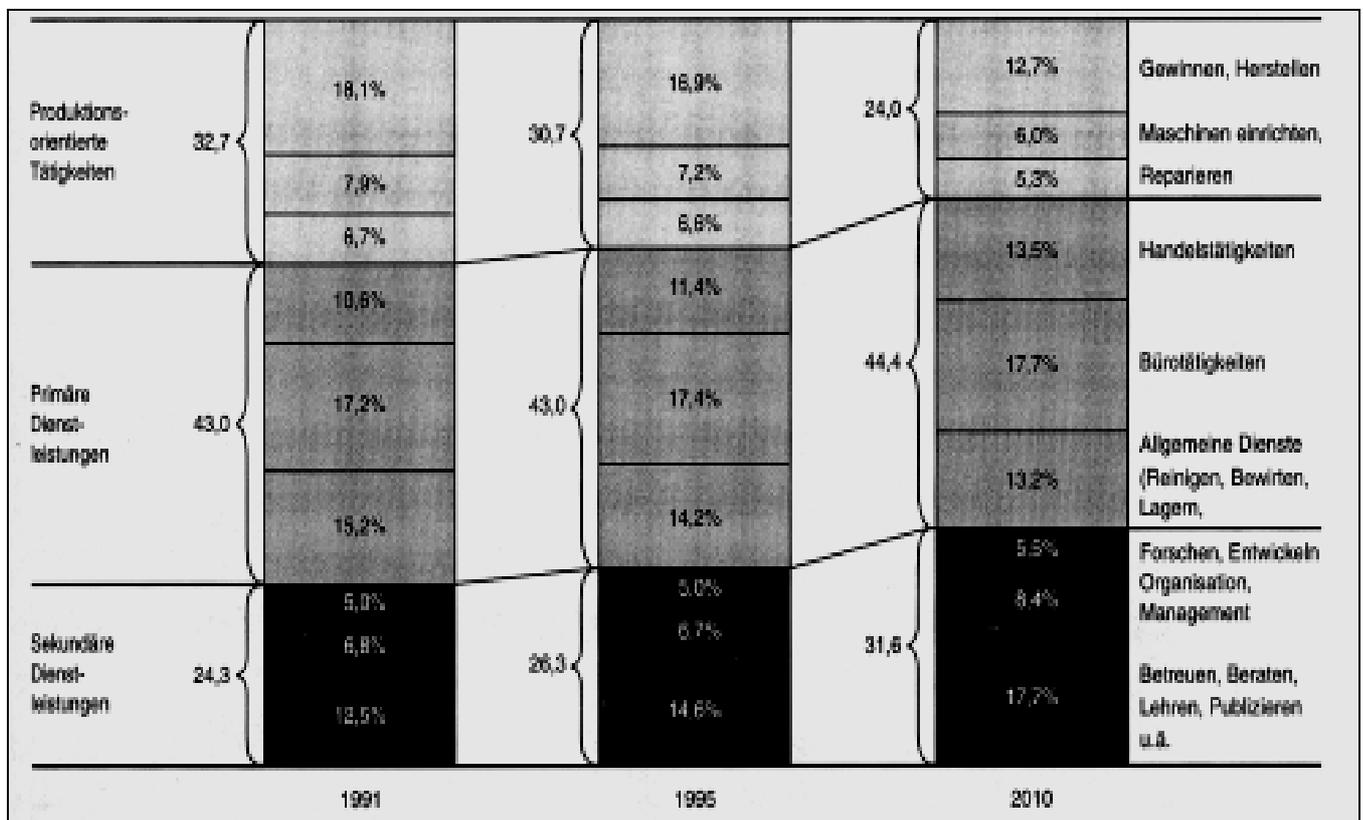
gegebene Qualifikationsstruktur (Reinberg 1999: 438). Die langfristigen Trends und Entwicklungsperspektiven der Tätigkeitsfelder und -niveaus in Deutschland wurden im Jahr 1999 in einer IAB/Prognos Studie zur Veränderung der Arbeitslandschaft beschrieben (Weidig u.a. 1999; Dostal/Reinberg 1999).

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.

Abbildung 12: Erwerbstätige (ohne Auszubildende) nach Tätigkeitsfeldern – Deutschland 1991, 1995 und 2010 (in Prozent)



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

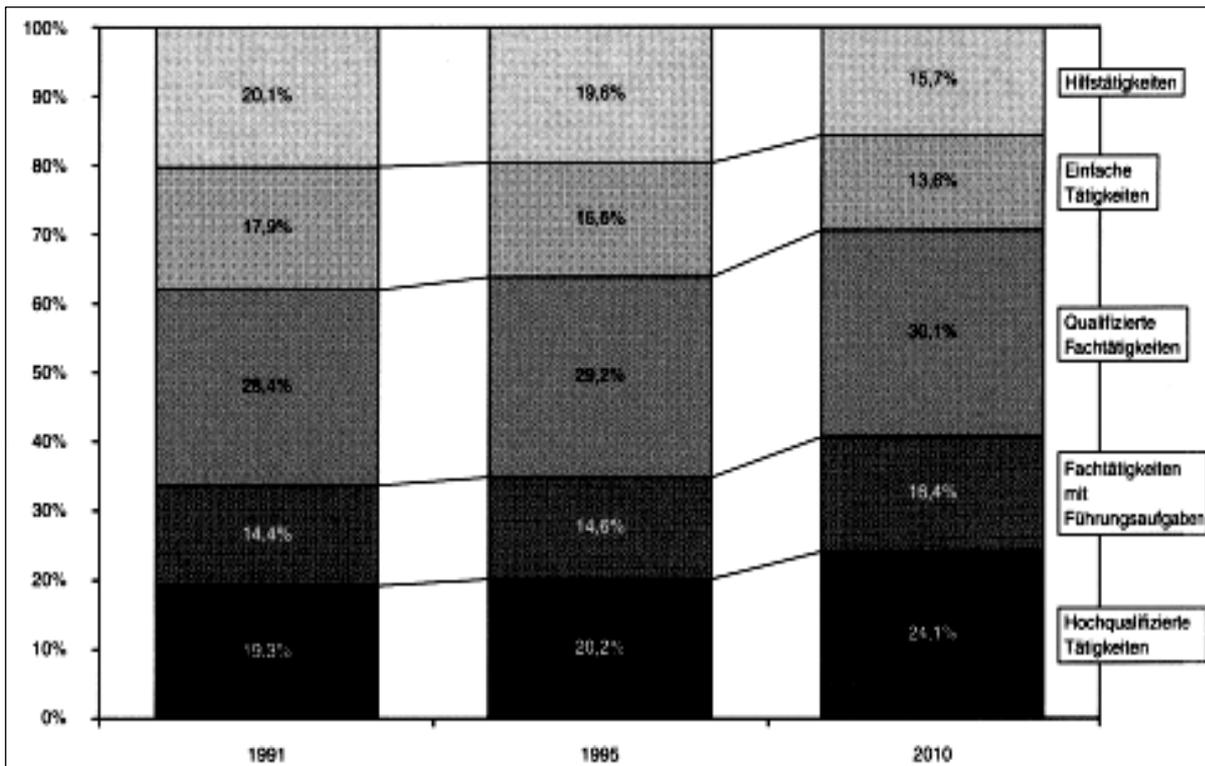
Da ein enger Zusammenhang zwischen diesen Tätigkeitsfeldern und der formalen Qualifikation der Beschäftigten besteht, lassen die Projektionen auch Schlüsse über die zukünftigen Veränderungen des Qualifikationsbedarfs zu. So sind Akademiker überwiegend im Bereich mit der höchsten Wachstumsdynamik, den 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.

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.

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



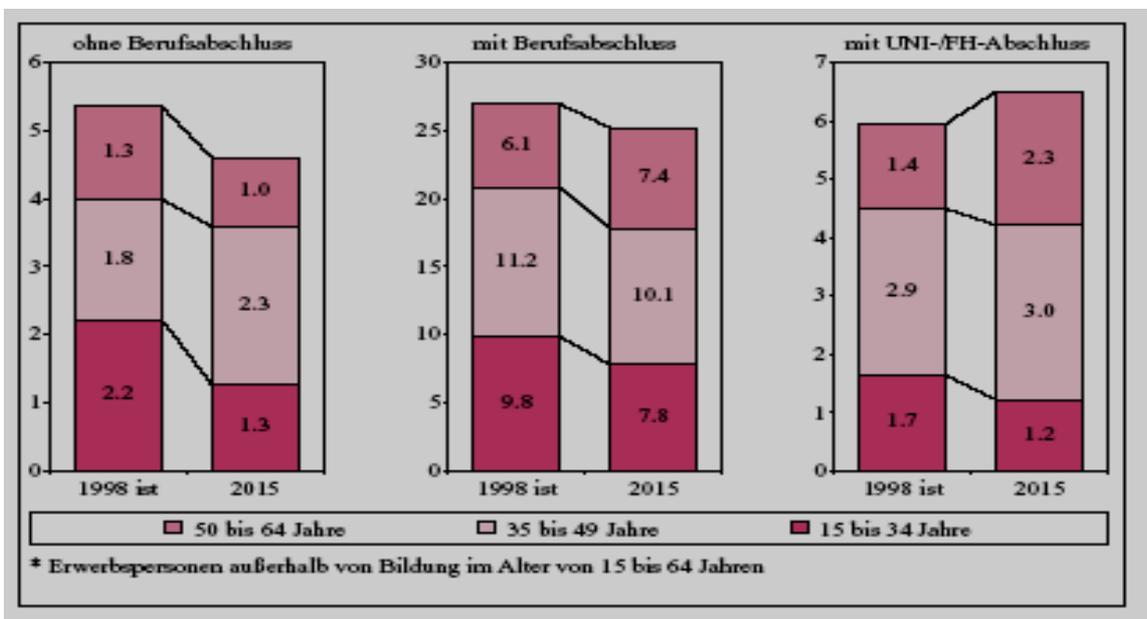
Quelle: IAB/Prognos Projektion 1999 in Reinberg 1999: 440.

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 Arbeitskräfte-nachwuchses. 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 Berufsabschluss auch zukünftig den Bedarf deutlich übersteigen. Dabei wird sich die Altersstruktur insbesondere bei den akademisch und beruflich Qualifizierten massiv nach oben verschieben (vgl. Abbildung 14). 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 14: 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 2004 um -4,7 % gesunken (vgl. Tabelle 4). 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 12). Im Zeitraum von 2000 bis 2004 hatte jedoch die Region Bergisches Städtedreieck noch weitaus stärkere Beschäftigungsverluste als das Ruhrgebiet zu verzeichnen (-9,6 %). Auch die Regionen Hellweg-Hochsauerland, Ostwestfalen-Lippe und Mittlerer Niederrhein waren im Vergleich zum Landes- und westdeutschen Durchschnitt von einem überdurchschnittlich hohen Beschäftigungsabbau gekennzeichnet. Hingegen wiesen die Regionen Aachen, Bonn/Rhein-Sieg, Düsseldorf/Mettmann, Köln und Siegen-Wittgenstein/ Olpe unterdurchschnittliche Beschäftigungsverluste auf. Den geringsten Beschäftigungsabbau im Betrachtungszeitraum verzeichnete die Region Münsterland (-2,5 %).

Die Arbeitslosenquoten fallen in den Regionen ebenfalls unterschiedlich aus. Die höchste Arbeitslosenquote weist das Ruhrgebiet auf: sie betrug im November 2004 13,9 % und lag damit um 2,9 Prozentpunkte über dem Landesdurchschnitt (vgl. Tabelle 12). Auch die Region Bergisches Städtedreieck hat mit 11,7 % eine überdurchschnittliche Arbeitslosenquote zu verzeichnen. Sie fällt jedoch, trotz des höheren Beschäftigungsrückgangs im betrachteten Zeitraum, um 2,2 Prozentpunkte niedriger aus als im Ruhrgebiet. Dies verdeutlicht, dass das Ruhrgebiet besonders von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen ist.

Tabelle 12: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und Arbeitslosenquoten in den Regionen Nordrhein-Westfalens⁷

Region	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte			Arbeitslosenquote ⁸
	2000	2004	Veränderung 2004/2000 in %	November 2004
Ruhrgebiet	1.583.784	1.495.842	-5,6	13,9
Region Aachen	354.117	342.683	-3,2	10,8
Hellweg-Hochsauerland	185.866	176.238	-5,2	9,5
Ostwestfalen-Lippe	711.133	674.280	-5,2	11,0
Bonn/Rhein-Sieg	272.662	267.275	-2,0	7,6
Düsseldorf/Mettmann	519.227	497.568	-4,2	9,6
Köln/Leverkusen/ Oberberg. Kr./ Rhein-Berg Kr./ Rhein-Erftkreis	794.178	762.582	-4,0	10,9
Mittlerer Niederrhein	385.184	365.719	-5,1	10,7
Münsterland	492.699	480.242	-2,5	8,2
Siegen-Wittgenstein/Olpe	146.868	143.519	-4,2	8,3
Bergisches Städtedreieck	226.209	204.914	-9,4	11,7
Nordrhein-Westfalen	5.907.280	5.631.485	-4,7	11,0
Westdeutschland	22.098.158	21.411.589	-3,1	9,3

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

⁷ 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.

⁸ Die Arbeitslosenquoten beziehen sich auf die abhängigen zivilen Erwerbspersonen.

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 2004 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.

2. 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 im ESF-Bundesprogramm für das Ziel 2 geplanten Strategie. 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.

2.1 Europäische Rahmenbedingungen

Die ESF-Interventionen in der Förderperiode 2007-2013 sollen entscheidend dazu beitragen, die Ziele der europäischen Politiken, d.h. vor allem der Europäischen Beschäftigungsstrategie bzw. des Lissabon-Prozesses umzusetzen.

Im Focus stehen dabei die in der ESF-Verordnung genannten Punkte:

- Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit und Anpassungsfähigkeit von Arbeitskräften und Unternehmen,
- Verbesserung der Humanressourcen, vor allem durch eine Forcierung des lebenslangen Lernens sowie
- anhaltende soziale Integration von benachteiligten Personengruppen mit dem Ziel der Stärkung des sozialen Zusammenhaltes der Gesellschaft

Zur Erreichung des Ziels einer hohen Wettbewerbsfähigkeit ist es notwendig, einen auf der Wissensgesellschaft basierenden dynamischen Wirtschaftsraum zu schaffen. Die ESF-Förderung soll dabei insbesondere der Vorwegnahme des wirtschaftlichen Wandels und der Bewältigung dieses Wandels dienen.

Die folgende Übersicht gibt einen zusammenfassenden Überblick über den in verschiedenen Prozessen, Politiken und Beschlüssen der Gemeinschaft definierten Zielkanon.

Übersicht 2.1: Die Ziele der Europäischen Union für die Förderperiode 2007-2013

Leitlinien der Kohäsionspolitik im Zeitraum 2007-2013	Integrierte Leitlinien für Wachstum und Beschäftigung (2005 – 2008) (Die grau unterlegten Ziele sind jene mit der höchsten Relevanz für die Umsetzung des ESF in NRW)	
<p>1. Verbesserung der Attraktivität der Mitgliedsstaaten sowie ihrer Regionen und Städte</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ausbau und Verbesserung der Verkehrsinfrastruktur - Steigerung der Synergien zwischen Umweltschutz und Wachstum - Eine Lösung für Europas intensiven Einsatz traditioneller Energiequellen (d.h. Förderung von Energieeffizienz, erneuerbaren Energien; aber auch Förderung von allen Anderen) <p>2. Förderung von Innovation und Unternehmergeist sowie des Wachstums der wissenschaftsbasierten Wirtschaft</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lissabonziel: 3% des BIP für FtE-Ausgaben - Mehr und gezieltere Investitionen in Forschung und technologische Entwicklung - Förderung der wirtschaftlichen Umsetzung von Inventionen (Gründungsförderung, Cluster, Netzwerke und Synergien, insbesondere für KMU) - Berücksichtigung des „siebten Rahmenprogramms für FtE“ und des „Rahmenprogramms für Wettbewerbsfähigkeit und Innovation“ - Förderung der Informationsgesellschaft für alle (IKT-Infrastruktur, E-Governance) - Bessere Zugang zu Finanzmitteln (Zusammenarbeit mit dem Europäischen Investitionsfonds (EIF)) - Schaffung von mehr und besseren Arbeitsplätzen - Mehr Menschen an das Erwerbsleben heranführen und die Sozialschutzsysteme modernisieren 	<p>Makroökonomische Leitlinien</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Wirtschaftliche Stabilität im Hinblick auf ein nachhaltiges Wachstum sichern 2. Wirtschafts- und haushaltspolitische Nachhaltigkeit als Vorbedingung für mehr Arbeitsplätze gewährleisten 3. Eine effiziente, auf Wachstum und Beschäftigung ausgerichtete Ressourcenallokation fördern 4. Sicherstellen, dass die Lohnentwicklung zu makroökonomischer Stabilität und Wachstum beiträgt 5. Eine größere Kohärenz zwischen makroökonomischer Politik, Strukturpolitik und Beschäftigungspolitik herstellen 6. Dynamik und Funktionieren der WWU verbessern <p>Mikroökonomische Leitlinien</p> <ol style="list-style-type: none"> 7. Insbesondere im Privatsektor mehr und effizienter in Forschung und Entwicklung investieren um einen Europäischen Raum des Wissens zu schaffen 8. Alle Formen der Innovation fördern 9. Verbreitung und effiziente Nutzung der IKT fördern und eine Informationsgesellschaft aufbauen an der alle teilhaben 10. Die Wettbewerbsvorteile der industriellen Basis Europas stärken 11. Eine nachhaltige Ressourcennutzung begünstigen und die Synergien zwischen Umweltschutz und Wachstum stärken 12. Den Binnenmarkt erweitern und vertiefen 13. Die Märkte innerhalb und außerhalb Europas offen und wettbewerbsorientiert gestalten, die Vorteile der Globalisierung nutzen 14. Das Unternehmensumfeld wettbewerbsfähiger machen und Privatinitiativen durch eine Verbesserung des Regelwerks fördern 15. Unternehmerische Kultur fördern und das Wirtschaftsumfeld KMU-freundlicher gestalten 16. Die europäischen Infrastrukturen ausbauen, verbessern und miteinander vernetzen sowie die prioritären grenzüberschreitenden Projekte zu Ende bringen <p>Beschäftigungspolitische Leitlinien</p> <ol style="list-style-type: none"> 17. Die Beschäftigungspolitik ausrichten auf Vollbeschäftigung, Steigerung der Arbeitsplatzqualität und Arbeitsproduktivität und Stärkung des sozialen und territorialen Zusammenhalts - Mehr Menschen in Arbeit bringen und halten, das Arbeitskräfteangebot vergrößern und die sozialen Sicherungssysteme modernisieren 	<p>20. Den Arbeitsmarkterfordernissen besser gerecht werden</p> <ul style="list-style-type: none"> - Die Arbeitsmarkteinrichtungen, insbesondere die Arbeitsverwaltungen, modernisieren und stärken, auch im Hinblick auf eine verbesserte Transparenz der Beschäftigungs- und Weiterbildungsmöglichkeit auf nationaler und europäischer Ebene - Abbau von Hindernissen für eine europaweite Mobilität von Arbeitnehmern im Rahmen der Verträge - Qualifikationsanforderungen sowie Defizite und Engpässe auf dem Arbeitsmarkt besser antizipieren - Die Wirtschaftmigration besser managen <p>21. Flexibilität und Beschäftigungssicherheit in ein ausgewogenes bringen und die Segmentierung der Arbeitsmärkte verringern</p> <ul style="list-style-type: none"> - Die arbeitsrechtlichen Vorschriften anpassen und dabei erforderlichenfalls die unterschiedlichen arbeitsvertraglichen und Arbeitszeitregelungen überprüfen - Gegen die Schwarzarbeit vorgehen - Die Antizipation und die Bewältigung des Wandels verbessern – einschließlich Umstrukturierungen in der Wirtschaft und insbesondere im Kontext der Handelsliberalisierung – um die sozialen Kosten zu begrenzen und die Anpassung zu erleichtern - Innovative und anpassungsfähige Formen der Arbeitsorganisation fördern und verbreitern, um die Arbeitsplatzqualität und die Arbeitsproduktivität zu verbessern, einschließlich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz - Den Übergang in die Erwerbstätigkeit erleichtern, einschließlich Weiterbildung, selbstständige Tätigkeit, Unternehmensgründung und geographische Mobilität <p>22. Die Entwicklung der Lohnkosten und der sonstigen Arbeitskosten beschäftigungsfreundlich gestalten</p> <ul style="list-style-type: none"> - Die Sozialpartner dazu anregen, das Lohntarifsystem im Rahmen ihrer Befugnisse so zu gestalten, dass es die Herausforderungen

<p>sieren (politisches Ziel der Vollbeschäftigung, lebenszyklusorientierter Beschäftigungsansatz, Arbeitsmärkte ohne Ausgrenzung, Berücksichtigung der Arbeitsmarkterfordernisse)</p> <p>→ EURES-Netz; Europäischer Pakt für die Jugend</p> <ul style="list-style-type: none"> - Anpassungsfähigkeit der Arbeitskräfte und Unternehmen und die Flexibilität der Arbeitsmärkte steigern (Flexibilität und Beschäftigungssicherheit; Verringerung der Segmentierung der Arbeitsmärkte; beschäftigungsfreundliche Tarifverträge/Lohnkosten) - Die Investitionen in Humankapital steigern durch Verbesserung von Bildung und Qualifizierung (Qualifizierung für Beschäftigung; arbeitsmarktorientierte Ausbildung; Netzwerke (privat-öffentlich); Bildungsreformen fördern) - Schutz der Gesundheit der Arbeitskräfte (Verhütung von Gesundheitsrisiken; in Konvergenzregionen: Verbesserung der Gesundheitsinfrastruktur) <p><u>Querschnittsziele</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Beachtung des Ziels „Gleichberechtigung“ 4. Beachtung des bereits vorhandenen Potentials der jeweiligen Regionen 	<ul style="list-style-type: none"> - Anpassungsfähigkeit der Arbeitskräfte/Unternehmen verbessern - Investitionen in Humankapital durch Verbesserung von Bildung und Qualifizierung steigern <p>18. Einen lebenszyklusorientierten Ansatz in der Beschäftigung fördern</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bemühungen verstärken, jungen Menschen Wege in die Beschäftigung zu öffnen und Jugendarbeitslosigkeit abzubauen, wie im Europäischen Pakt für die Jugend gefordert - Entschlossene Maßnahmen zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen und zur Reduzierung geschlechtsspezifischer Unterschiede bei Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Entgelt ergreifen - Bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben anstreben und zugängliche und erschwingliche Betreuungseinrichtungen für Kinder und sonstige betreuungsbedürftige Personen bereitstellen - Das aktive Altern, einschließlich entsprechender Arbeitsbedingungen, einen besseren Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und geeignete Arbeitsanreize fördern und frühverrentungsfördernde Negativanreize beseitigen - Moderne Sozialschutzsysteme, einschließlich der Renten- und Gesundheitssysteme, schaffen, die sozial angemessen und finanziell tragbar sind und sich an wandelnde Erfordernisse anpassen, um auf diese Weise Erwerbsbeteiligung, den Verbleib im Erwerbsleben und die Verlängerung des Erwerbslebens zu fördern. <p>19. Arbeitssuchende und benachteiligte Menschen besser in den Arbeitsmarkt integrieren</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 - Laufende Überprüfung der in den Steuer- und Sozialsystemen enthaltenen Anreize und Hemmnisse, einschließlich Sozialleistungsmanagement und Überprüfung der Anspruchsberechtigung, sowie umfassender Abbau der hohen effektiven Grenzsteuersätze, insbesondere bei Geringverdienern, unter Gewährleistung eines angemessenen Sozialschutzniveaus - Erschließung neuer Beschäftigungspotentiale im Bereich der personen- und unternehmensbezogenen 	<p>gen im Zusammenhang mit der Produktivität und dem Arbeitsmarkt auf allen relevanten Ebenen widerspiegelt und geschlechtsspezifische Lohngefälle vermieden werden</p> <ul style="list-style-type: none"> - Die beschäftigungspolitischen Auswirkungen der Lohnnebenkosten überprüfen und gegebenenfalls deren Struktur und Niveau anpassen, insbesondere um die steuerliche Belastung der gering entlohnten Arbeit zu senken <p>23. Die Investitionen in Humankapital steigern und optimieren</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 - Die Anzahl der frühzeitigen Schulabgänger erheblich reduzieren - 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 <p>24. Die Aus- und Weiterbildungssysteme auf neue Qualifikationsanforderungen ausrichten</p> <ul style="list-style-type: none"> - Die Attraktivität, die Offenheit und hohe Qualitätsstandards der Aus und Weiterbildung verbessern und sicherstellen, das Angebot an Instrumente der Aus und Weiterbildung verbreitern und für flexible Bildungswege sorgen und die Möglichkeiten für die Mobilität von Studenten und Praktikanten erweitern - 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 Formender Kostenteilung für alle erleichtern und diversifizieren
--	---	--

	Dienstleistungen, insbesondere auf lokaler Ebene	- 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
--	--	---

2.2 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 Länder können die Arbeitsmarktpolitik des Bundes mit den ESF-Mitteln aber ergänzen, und zwar vor allem durch die Finanzierung zusätzlicher Maßnahmen oder durch die Förderung von ausgewählten Zielgruppen.

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 als Ziele für die ESF-Interventionen in Deutschland für die Regionen im Ziel „Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung“ folgende Ziele:

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

2.2.1 Rahmenbedingungen durch die Arbeitsmarktpolitik des Bundes

In Deutschland ist die Bedeutung der ESF-Mittel für die aktive Arbeitsmarktpolitik gering. Im Jahr 2005 betrug der Anteil der ESF-Mittel an den SGB III-Geldern für aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen im Land nur rd. 5 %. Mit anderen Worten: Der ESF hat in NRW wie auch in den anderen Ziel 2-Ländern gesamtwirtschaftlich betrachtet nur eine ergänzende Funktion. Eine flächendeckende Arbeitsmarktförderung lässt sich damit nicht gestalten.

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 werden⁹:

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 %.

⁹ Für einen Überblick vgl. Deeke, Axel, Aktualisierung der Halbzeitbewertung des ESF-BA-Programms, Nürnberg 2005

Übersicht 2.1: 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 2.2: 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.

2.2.2 ESF-Strategie des Bundes im Ziel 2

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

Schwerpunkt 1: Anpassungs-Wettbewerbsfähigkeit

Der Bund wird sich in diesem Schwerpunkt 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.

Schwerpunkt 2: Berufsausbildung/Lebenslanges Lernen

Im Zentrum dieses Schwerpunkts 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.

Schwerpunkt 3: Zugang zum Arbeitsmarkt/Verhinderung von Ausgrenzung

In diesem Schwerpunkt 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.

Schwerpunkt 4: Transnationalität

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

2.2.3 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 Arbeitsmarktreformen 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, ist – auch mit Blick auf die bundespolitischen Aktivitäten - eine Konzentration auf ausgewählte Handlungsfelder nötig.

Daraus folgt, dass die Strategie zur Umsetzung des ESF in NRW nicht darauf ausgerichtet sein kann, in breiter Streuung alle Ziele der „Integrierte Leitlinien für Wachstum und Beschäftigung (2005 – 2008)“ zu bedienen.

Leitend für die Entwicklung einer Strategie zur Umsetzung des ESF ist für das Land NRW das Verständnis des ESF als primär arbeitspolitisches Instrument gemäß Art. 146, EG-Vertrag. Unter Berücksichtigung der Wirkungschancen und Sichtbarkeit der ESF-geförderten Maßnahmen wird NRW daher mit dem ESF weniger auf makroökonomische Problemlagen zielen, sondern v. a. einen qualitativen Beitrag zu den Zielen der beschäftigungspolitischen Leitlinien der Europäischen Kommission leisten, insbesondere zu den Zielen der folgenden Leitlinien:

- 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 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
- Leitlinie 24: Die Aus- und Weiterbildungssysteme auf neue Qualifikationsanforderungen ausrichten

Rahmenbedingungen der Arbeitsmarktpolitik des Bundes

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.

NRW legt dabei insbesondere Wert darauf, zu verhindern, dass langzeitarbeitslose Jugendliche unumkehrbar vom Beschäftigungssystem ausgeschlossen werden. Auch wird NRW offensiv daran gehen, mehr Arbeitsplätze für Behinderte im regulären Arbeitsmarkt zu erschliessen.

Darüber hinaus bleibt es sachlich geboten, Vorhaben dann zu fördern, wenn sie Impulsgeber für eine Weiterentwicklung der Arbeitsmarktpolitik – auch und insbesondere – des Bundes sein können.

Rahmenbedingungen durch das ESF-Bundesprogramm

Im Schwerpunkt 1, 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.

Bei der Förderung der Weiterbildungsteilhabe werden Förderinstrumente des Bundes mit jenen des Landes NRW abgestimmt und nach Möglichkeit kombiniert.

Im Schwerpunkt 2, 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 beste-

henden Konzentration dieses Schwerpunktes auf Jugendliche nicht mit den Angeboten des Landes NRW.

Im Schwerpunkt 3 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-Programmes haben andere inhaltliche Schwerpunkte (Kinderbetreuung, Migrantinnen und Migranten, lokale Mikroprojekte) bzw. setzen hinsichtlich der Angebote für Jugendliche auf andere Förderinstrumente.

Der Schwerpunkt 4, Transnationalität, des Bundesprogramms wird für die Umsetzung des ESF in NRW nicht als eigener Schwerpunkt dargestellt. NRW wird Projekte dieses Themenfeldes im Rahmen seiner Schwerpunkte 1 bis 3 umsetzen. Dabei ist aufgrund des inhaltlichen Ansatzes des Bundes davon auszugehen, dass Bundes- und Landesförderung in diesem Bereich überschneidungsfrei agieren.

2.3 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.

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

2.3.1 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 %.

Dabei ist davon auszugehen, dass die bisherigen zentralen Themen der Beratung wie Organisationsentwicklung, strategische Unternehmensplanung und Erschließung neuer Marktpotentiale auch in Zukunft von den Unternehmen nachgefragt werden und die Beratungen damit zur positiven Entwicklung der Unternehmen und dem Erhalt und Ausbau von Arbeitsplätzen beitragen.

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.

2.3.2 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 Schulabbruchgefährdeten Jugendlichen 45% doch noch zum Schulabschluss geführt werden. Darüber hin-

aus 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 Erfahrungen 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, die in der kommenden Förderphase verstärkt fortgesetzt werden sollen, 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

2.3.3 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 Halbzzeitbewertung 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 Maßnahmeninhalt 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-Empfängerinnen 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 Beschäfti-

gungsphase 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.

2.3.4 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 For-

ders“ ist durch das Konzept der „aktivierenden Arbeitsmarktpolitik Dänemarks“ mit geprägt. Bei der Entwicklung eines Kombilohns 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. Stärken- und Schwächenanalyse

3.1 Allgemeine Rahmenbedingungen

NRW bietet als bevölkerungsreichstes Bundesland mit der höchsten Bevölkerungsdichte einen großen Binnenmarkt mit einem hohen Kaufkraftvolumen. Damit ergeben sich insbesondere in den Ballungsgebieten besondere Möglichkeiten für die regional orientierten Wirtschaftszweige, insbesondere den Dienstleistungssektor, der in NRW bereits jetzt gegenüber den anderen westlichen Bundesländern leicht überdurchschnittlich zur Bruttowertschöpfung beiträgt. Mit Blick auf das Wachstum der Bevölkerung über 59 Jahren können v.a. für seniorspezifische Angebote besondere Entwicklungschancen angenommen werden.

Die gegen den Bundestrend bis 2015 leicht wachsende Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter stellt grundsätzlich in ausreichendem Maße Arbeitskräfte zur Verfügung, jedoch nicht für alle nachgefragten Qualifikationsprofile.

In den nächsten Jahren lässt sich von einem in ausreichendem Umfang arbeitsplatzschaffenden Wirtschaftswachstum nicht ausgehen. Aufgrund der bereits aktuell überproportional hohen Arbeitslosigkeit ist daher mit weiterem Druck auf den Arbeitsmarkt zu rechnen.

Gleiches gilt für den Lehrstellenmarkt, für den die demographisch bedingten deutlichen Rückgänge neuer Lehrstellen-Bewerberinnen und -Bewerber ab 2010 aufgrund des hohen Bestands an Altbewerberinnen und -bewerbern absehbar nicht zu einem ausreichenden Angebot an Ausbildungsplätzen führen werden. Gleichzeitig bestehen in einigen Ausbildungsbereichen weiterhin Probleme, offene Lehrstellen mit geeigneten Ausbildungskandidatinnen und -kandidaten zu besetzen.

Auf der Angebotsseite von Arbeits- und betrieblichen Ausbildungsplätzen ist NRW in den letzten Jahren durch einen überdurchschnittlichen Rückgang der Betriebszahl gekennzeichnet. Dies geht mit einem überproportionalen Beschäftigungsabbau im Produzierenden Gewerbe einher, der sich vor allem in den Großbetrieben, aber auch in den kleinen und mittleren Unternehmen vollzogen hat.

Die Bedeutung des Produzierenden Gewerbes für die Erwerbstätigkeit ist daher in den letzten Jahren in NRW deutlich stärker zurückgegangen als im westdeutschen Durchschnitt, was sich auch in einer unterdurchschnittlichen Steigerung der Bruttowertschöpfung des Sektors widerspiegelt.

Im Dienstleistungssektor liegen die Stärken NRWs eher bei den „öffentlichen und privaten Dienstleistern“, während der Beitrag des wachstumsstärksten Segments „Finanzierung, Vermietung und Unternehmensdienstleister“ zur Bruttowertschöpfung im Vergleich der westli-

chen Bundesländer unterdurchschnittlich bleibt. Die „klassischen“ Segmente des „Handels, Gastgewerbe und Verkehrs“ weisen ebenfalls unterdurchschnittliche Wachstumsraten bei der Bruttowertschöpfung sowie leicht überdurchschnittliche Beschäftigungsverluste auf.

Der für Westdeutschland bis 2015 erwartete leichte Rückgang der Unterbeschäftigung wird aus diesen Gründen für NRW eher abgeschwächt zutreffen, sodass in den nächsten Jahren der Bedarf an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen bestehen bleibt.

3.2 Anpassungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen

Im Zuge des Strukturwandels hat sich die Wirtschaftsstruktur Nordrhein-Westfalens weitgehend an die westdeutsche Wirtschaftsstruktur angeglichen. Die langjährige Bedeutung der Montanindustrie für die Wirtschaft des Landes spiegelt sich jedoch bis heute in der Branchenstruktur des industriellen Sektors wider. Hier sind reife und gesättigte Wirtschaftszweige, wie die Metallerzeugung und -verarbeitung, der Maschinenbau, die Chemie- und die Energieindustrie im Vergleich zum westdeutschen Durchschnitt überdurchschnittlich vertreten. Unterdurchschnittlich vorhanden sind hingegen Branchen mit hohen technologischen Anteilen und High-Tech-Branchen.

Eine Stärke Nordrhein-Westfalens liegt daher in seiner leistungsfähigen industriellen Basis, die eine Grundvoraussetzung für den weiteren Ausbau des Dienstleistungssektors darstellt. Positive Beschäftigungseffekte lassen sich vor allem durch eine fortschreitende Verflechtung von Industrie und den sie ergänzenden Dienstleistungen erzielen, die jedoch qualifiziertes Personal in den Unternehmen voraussetzt. In der Aus- und Weiterbildung von Fachkräften liegen deshalb auch Chancen für die Ausweitung und Ausdifferenzierung unternehmensbezogener Dienstleistungen. Darüber hinaus liegen vor dem Hintergrund des demographischen Wandels weitere Potenziale in der Entwicklung der Gesundheits- und Seniorenwirtschaft.

Risiken für die Beschäftigungsentwicklung in NRW liegen hingegen in dem tendenziell geringeren Wirtschaftswachstum, das auch durch den unterdurchschnittlichen Anteil von technologieintensiven und High-Tech-Branchen bedingt ist, sowie in der sinkenden Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen aufgrund geringerer Innovationsaktivitäten. Um die Unternehmen in ihrer Wettbewerbsfähigkeit zu unterstützen, wird es vor allem darauf ankommen, Modernisierungsimpulse auszulösen, durch die vorhandene Potenziale erkannt und genutzt werden. Chancen liegen dabei sowohl in der Optimierung betrieblicher Organisationsentwicklung als auch in der Erschließung neuer Geschäftsfelder und neuer Absatzmärkte.

Das Beschäftigungssystem NRWs ist durch einen Rückgang der Vollzeitwerbstätigkeit bei gleichzeitigem Anstieg der Teilzeit- und geringfügigen Beschäftigung gekennzeichnet. Die Teilhabe am Arbeitsmarkt erfolgt - insbesondere bei Frauen - in zunehmendem Maße über

die v.a. familienbedingte und auch ersatzweise Aufnahme von Teilzeit- und geringfügiger Beschäftigung. Während die Risiken der zunehmenden Teilzeit- und geringfügigen Beschäftigung vor allem in der fortschreitenden Substitution von Vollzeitarbeitsplätzen und in der Verschlechterung der beruflichen Perspektiven liegen, liegen ihre Vorteile in ihren Flexibilitätspotenzialen. Dies gilt sowohl für die Beschäftigten als auch für die Unternehmen. Den Beschäftigten bieten sie Flexibilität im Hinblick auf eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, während Unternehmen ihren Personalbestand flexibler an ihre jeweilige Auftragslage anpassen können. Um diese Vorteile nutzen zu können, wird es daher weiterhin notwendig sein, Unternehmen und ihre Beschäftigten bei der Einführung und Umsetzung flexibler Arbeitszeitmodelle zu unterstützen.

Trotz ihres zunehmenden Anteils an den Erwerbstätigen sind Frauen in NRW im Vergleich zum westdeutschen Durchschnitt unterdurchschnittlich am Arbeitsmarkt beteiligt. Der Ausbau des Dienstleistungssektors bietet jedoch weitere Möglichkeiten zur Erhöhung der Frauenerwerbstätigkeit. Aufgrund der hohen Bedeutung von Teilzeitarbeit und geringfügiger Beschäftigung für die Ausweitung der Frauenbeschäftigung werden aber auch verstärkt Maßnahmen notwendig sein, die sich z.B. hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf die strukturelle Verbesserung der Erwerbsbeteiligung richten, um einem Fortschreiten der geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarkts entgegenzuwirken.

Eine Stärke NRWs liegt in seiner ausdifferenzierten Forschungs- und Bildungsinfrastruktur, die auch ein dichtes Netz von Technologie-, Gründer- und Transferzentren umfasst. Zudem verfügt ein hoher Anteil der erwerbfähigen Bevölkerung über ein hohes Qualifikationsniveau. Diese Stärken gilt es zu nutzen, um den Rückstand NRWs bei den nationalen Patentanmeldungen und FuE-Aktivitäten aufzuholen. Wissens- und Technologietransfers zwischen Hochschulen und Unternehmen sowie die engere Einbindung von Akademiker/innen in die betrieblichen FuE-Prozesse dienen zudem dazu, den weiter fortschreitenden Strukturwandel der nordrhein-westfälischen Wirtschaft zu unterstützen. In diesem Zusammenhang kann die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen durch die Förderung betrieblicher Weiterbildungsaktivitäten, die in NRW im Vergleich zu Westdeutschland unterdurchschnittlich ausgeprägt sind, noch deutlich gesteigert werden.

3.3 Verbesserung des Humankapitals

Hinsichtlich des Schwerpunkts „Verbesserung des Humankapitals“ liegt eine Stärke NRWs in der überdurchschnittlichen hohen Abiturientenquote, der aber eine unterdurchschnittliche Studierquote gegenübersteht. Arbeitsmarktpolitisch bedeutet dieser Befund, da er mit einem sinkenden Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen zusammenfällt, dass für Jugendliche der Zugang zu qualifizierter betrieblicher Berufsausbildung nicht im erforderlichen Umfang offen steht und dementsprechend ein Fachkräftemangel – auch im Bereich der Be-

schäftigten mit akademischer Ausbildung - droht. Ein nicht zufrieden stellendes Kompetenzniveau der Schüler in NRW und – wenn auch von einem vergleichsweise niedrigen Niveau aus – ansteigende Schulabbrecherquoten zeigen zudem die Gefahr an, dass Jugendlichen der Einstieg in Ausbildung und Beschäftigung nur schwer gelingt oder sogar verschlossen bleibt.

Grundsätzlich besteht in NRW ein hohes Potenzial an ausbildungsfähigen Betrieben, die Ausbildungsquote ist im westdeutschen Vergleich jedoch unterdurchschnittlich. Daher sollten entsprechende Anstrengungen unternommen werden, das bestehende Potenzial an Ausbildungsplätzen durch eine Steigerung der Ausbildungsbereitschaft der Betriebe zu erschließen.

Gleichwohl konnte und kann die bestehende Ausbildungsplatzlücke zeitnah nicht allein durch zusätzliche betriebliche Lehrstellen geschlossen werden. In Reaktion darauf wurden differenzierte – auch ESF-kofinanzierte - Angebote eingeführt, mit denen Jugendliche ohne betrieblichen Ausbildungsplatz Chancen auf eine Berufsausbildung eröffnet wird, für die auch in Zukunft ein hoher Bedarf besteht.

3.4 Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung und soziale Eingliederung

Im Vergleich zu Westdeutschland ist NRW aufgrund seiner ungünstigeren Wirtschafts- und Beschäftigungsentwicklung deutlich stärker von Arbeitslosigkeit betroffen. Es besteht das Risiko, dass das Wirtschaftswachstum auch in den kommenden Jahren keine ausreichend starke Beschäftigungswirkung hat, um die Arbeitsmarktsituation insgesamt zu entspannen. Für bestimmte Personengruppen wird der Zugang zum Arbeitsmarkt in NRW daher weiterhin erschwert sein.

Die Arbeitslosigkeit von Jugendlichen unter 25 Jahren ist im Zeitraum vom 2000 – 2004 um 12,8 % gestiegen. Insbesondere die Arbeitslosenquote Jugendlicher von 20 – 25 Jahren erhöhte sich erheblich auf 11,7 % und liegt damit deutlich über dem westdeutschen Durchschnitt. Dies lässt erkennen, dass für ältere Jugendliche – insbesondere für jene ohne Berufsausbildung - erhebliche Hemmnisse für den Übergang in Beschäftigung bestehen mit der Gefahr, dass der Fehlstart ins Berufsleben irreversibel bleibt. Daher sind individuell ausgerichtete Angebote, die in Kooperation mit den Organisationen der Wirtschaft für langzeitarbeitslose Jugendliche den Weg zu betrieblicher Beschäftigung eröffnen, unverzichtbar.

Der NRW-Arbeitsmarkt ist zudem durch eine weitere Verfestigung der Langzeitarbeitslosigkeit charakterisiert. Von 2000 – 2004 stieg die Zahl der Langzeitarbeitslosen um 7,4 %. Rd. 41 % der Arbeitslosen in NRW sind mittlerweile Langzeitarbeitslose und damit fast 6 % mehr als im westdeutschen Durchschnitt.

Besonders stark von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen sind ältere Arbeitslose, bei ihnen liegt der Langzeitarbeitslosen-Anteil nach neuesten Zahlen in NRW sogar bei knapp 60 %. Dies zeigt, dass die Situation für ältere Arbeitslose trotz insgesamt sinkender Arbeitslosenzahlen im Vergleichszeitraum sehr problematisch ist, da die zahlenmäßige Entwicklung nicht auf einer verbesserten Arbeitsmarktlage sondern insbesondere auf den Rahmenbedingungen für einen Ausstieg aus dem Arbeitsmarkt beruhen.

Die gleiche Konstellation zeigt sich für Schwerbehinderte, deren Arbeitslosigkeit ebenfalls gesunken ist, die aber ebenso wie Ältere vergleichsweise geringe Chancen auf einen beruflichen Wiedereinstieg haben, wenn sie einmal arbeitslos geworden sind. Hier gilt es, durch adressatengerechte Angebote gegenzusteuern.

Die Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes für Ausländer bleibt in NRW weiterhin begrenzt. Mittlerweile stieg die Arbeitslosigkeit im Zeitraum von 2000 – 2004 um 3,3 % auf 23 %. Sie liegt damit sowohl deutlich über der Arbeitslosenquote anderer arbeitsmarktlicher Zielgruppen als auch erheblich über den Vergleichszahlen in den westdeutschen Bundesländern. Von entscheidender Bedeutung sind dementsprechend frühzeitige Maßnahmen zum Erlernen der deutschen Sprache, zur Sicherung des Schulerfolgs und des Einstiegs in eine qualifizierte Berufsausbildung. Für arbeitslose Migranten dürfte die Erhöhung berufsbezogener Sprachkompetenz in den meisten Fällen Voraussetzung und Schlüssel zur erfolgreichen beruflichen Integration sein.

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
Allgemeine Rahmenbedingungen	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
Schwerpunkt Anpassungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit	<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>Leistungsfähige industrielle Basis</p> <p>Ausdifferenzierte Forschungs- und Bildungsinfrastrukturen in NRW einschließlich der Technologie-, Gründer- und Transferzentren</p>	<p>Tendenziell geringeres Wirtschaftswachstum und geringere FuE-Aktivitäten</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>Negative Beschäftigungsentwicklung aufgrund geringeren Wachstums</p> <p>Sinkende Wettbewerbsfähigkeit aufgrund geringerer Innovationsaktivitäten</p>
Schwerpunkt Anpassungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit	<p>Rückläufige Vollzeitbeschäftigung 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>Die Flexibilisierung der Arbeitszeiten steigert die Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes unterhalb der Vollzeitbeschäftigung</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>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>Substitution von Vollzeitbeschäftigung 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> <p>Arbeitsplatzsicherheit</p> <p>Einkommenschancen</p> <p>Beruflicher Aufstiegs- und Karrierechancen</p>

	Befund	Stärken	Schwächen	Chancen	Risiken
Schwerpunkt Anpassungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit	Wachsender Anteil Erwerbstätiger zwischen 55 und 64 Jahren an allen Erwerbstätigen	Relativ hoher Anteil an erfahrenen Arbeitskräften	Einseitige Altersverteilung innerhalb der Belegschaften zugunsten älterer Beschäftigter	Nutzung des größeren Erfahrungsschatzes innerhalb der Belegschaften - insbesondere in Verbindung mit begleitender Weiterbildung (z.B. im Sinne einer umsichtigeren Planung betrieblicher Veränderungsprozesse)	Veralten des vorhandenen Humankapitals Produktivitätsverluste infolge verlangsamtem Innovations-tempo durch defensiverem Umgang mit Innovationen in Verbindung mit einem an der Resterwerbszeit orientierten Pragmatismus'
	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	Hoher Anteil der erwerbsfähigen Bevölkerung mit hohem Qualifikationsniveau			Nutzung des akademischen Potenzials durch enge Einbindung in die FuE-Prozesse der Unternehmen
Schwerpunkt Anpassungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit	Unterdurchschnittliche Weiterbildungsteilnahme der Erwerbsfähigen im westdeutschen und europäischen Vergleich Höherer Anteil an offenen Stellen		Mismatch der vorhandenen Qualifikationsstruktur zum Arbeitsmarktbedarf	Ständige Anpassung und Verbesserung der Weiterbildungssysteme und Implementierung des Lebenslangen Lernens zur besseren Ausschöpfung des vorhandenen Arbeitsplatzpotenzials	Zurückfallen der Arbeitskräfte hinsichtlich ihrer Qualifikation und damit ihrer Wettbewerbsfähigkeit im nationalen und internationalen Vergleich
	Überdurchschnittliche Abiturientenquote Unterdurchschnittliche Studierquote Anstieg der Schulabbrecherquote Unterdurchschnittliche Kompetenzniveaus der Schüler aus NRW (PISA)	Formal hohe Qualifikation der Schulabgänger	Schulabschlüsse gewährleisten nur für einen Teil der Schulabgänger/innen deren Ausbildungs- und Studienreife	Hohes Potenzial für die Ausbildung von Akademiker/innen	Verknappung wettbewerbsfähiger qualifizierter Arbeitskräfte

	Befund	Stärken	Schwächen	Chancen	Risiken
Schwerpunkt Verbesserung des Humankapitals	Sinkendes Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen und Vergrößerung der Ausbildungsplatzlücke in den Jahren 2000-2005. Überdurchschnittlicher Anteil von Jugendlichen, die sich in beruflichen Übergangssystemen befinden 51 % der ausbildungsberechtigten Betriebe bilden nicht aus Überdurchschnittliche Jugendarbeitslosigkeit und überdurchschnittlicher Anstieg der Jugendarbeitslosigkeit	Großes Potenzial an ausbildungsfähigen Betrieben. Ausgebautes, insbesondere auch landespolitisches und ESF-kofinanziertes Übergangsangebot für Jugendliche ohne Ausbildungsplatz und eingeschränkt ausbildungsreife Jugendliche	Relativ geringe, nicht nachfragedeckende Ausbildungsaktivität der Betriebe in NRW 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 Zuflussseite aufgrund der demographischen Entwicklung Begrenzung der Ausbildungsplatzlücken durch außerbetriebliche Ausbildungsförderung	Mittelfristiger Fachkräftemangel, wenn das bestehende Ausbildungspotenzial in den nächsten Jahren nicht ausgeschöpft wird Vergrößerung der Gruppen von Arbeitslosen mit erschwerten Vermittlungsvoraussetzungen durch den längerfristigen Ausschluss eines Teils der Jugendlichen von der Berufsausbildung und beruflicher Erfahrung
Schwerpunkt Zugang zu Beschäftigung und soziale Eingliederung	Überdurchschnittlicher Anstieg der Arbeitslosigkeit, insbesondere von Männern, und überdurchschnittlich hohe Arbeitslosenquote		Mangel an Arbeitsplätzen und arbeitsplatzschaffendem Wachstum	Erschließung dieses Erwerbspotenzials vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels	Anhaltender Druck auf dem Arbeitsmarkt Demographischer Wandel kann zur Vergrößerung des mismatch führen
Schwerpunkt Zugang zu Beschäftigung und soziale Eingliederung	Rückgang der Arbeitslosigkeit bei älteren Arbeitslosen und Schwerbehinderten		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 z.B. in Verbindung mit zielgruppenspezifischer Arbeitsplatzgestaltung	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
Schwerpunkt Zugang zu Beschäftigung und soziale Eingliederung	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 und Unterrepräsentanz an den Auszubildenden Sinkender Anteil der Ausländer/innen an den Auszubildenden		Relativ hoher Anteil niedriger Qualifikationen bei ausländischen Arbeitskräften Höherer Anteil bildungsferner Sozialisierungserfahrungen ausländischer Jugendlicher Begrenzte Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes gegenüber ausländischen Arbeitskräften bzw. Arbeitskräften mit Migrationshintergrund	Nutzung der Migrationserfahrung als zusätzliche Kompetenz in internationalen 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	Wachsender Druck auf dem Lehrstellen- und Arbeitsmarkt für Personen mit Migrationshintergrund aufgrund ihrer geringeren Teilhabe an höherer Bildung Verstärkte Segregation des Arbeitsmarktes entlang des Kriteriums Nationalität bzw. nationaler Herkunft
Schwerpunkt Zugang zu Beschäftigung und soziale Eingliederung	Anstieg des Anteils der Arbeitslosen mit abgeschlossener Berufsausbildung	Formal hohe Qualifikationsstruktur der Arbeitslosen	Verstärkte Freisetzung von Fachkräften, deren Qualifikation nicht der Nachfrage entspricht (Anstieg des mismatch) durch den Strukturwandel, insbesondere im Produzierenden Gewerbe	Eine höhere Basisqualifikation der Arbeitslosen erleichtert ihre berufliche Wiedereingliederung	Verfestigung der Arbeitslosigkeit bei anhaltend unzureichendem Arbeitsplatzangebot, insbesondere auch für ältere Fachkräfte Verschlechterung der beruflichen Entwicklungsperspektiven durch anhaltende ersatzweise Aufnahme geringfügiger Beschäftigung
Schwerpunkt Zugang zu Beschäftigung und soziale Eingliederung	Überdurchschnittlicher Anteil an Langzeitarbeitslosen und überdurchschnittlicher Anstieg des Anteils der Langzeitarbeitslosen Überdurchschnittlicher Anteil an Bedarfsgemeinschaften gemäß SGB II		Hohe strukturelle Arbeitslosigkeit		Weitere Verfestigung der Arbeitslosigkeit, vor allem auch der Langzeitarbeitslosigkeit, durch mit Dequalifizierung einhergehenden, sinkenden Integrationschancen. Relative Verknappung der verfügbaren arbeitspolitischen Mittel Verfestigung familialer Armut Anstieg der Zahl von Kindern und Jugendlichen mit geringeren Bildungschancen

4. Entwicklungsstrategie des Landes NRW für den Programmzeitraum 2007-13

4.1 Grundzüge der künftigen Strategie für die arbeitsmarktliche Entwicklung

4.1.1 Ansatzpunkte der künftigen Strategie für den ESF

Der ESF wird im deutschen Ziel2-Gebiet in der Förderphase 2007-13 über einzelne Operationelle Programme des Bundes und der einzelnen Länder umgesetzt. Dabei werden über den Nationalen Strategischen Rahmenplan hinaus, Bundes- und Länderprogramme sowohl in qualitativer wie in quantitativer Hinsicht abgestimmt und auf wechselseitige Ergänzung hin angelegt, d.h. NRW setzt möglichst dort Schwerpunkte, wo Bundesangebote nicht vorhanden sind oder angesichts der Problemlagen in NRW in quantitativer Hinsicht nicht ausreichen.

Im Strategischen Rahmenplan wurden für den ESF im Ziel „Regionale Wettbewerbsfähigkeit“ 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 der Problemlagen in NRW in der Umsetzung zu gestalten und entsprechend finanziell zu gewichten. Leitend sind dabei die in den Integrierten Leitlinien für Wachstum und Beschäftigung festgelegten Ziele, insbesondere die Steigerung der Beschäftigungsquote.

Die SWOT für NRW zeigt, dass in Bezug auf alle drei Schwerpunkte in NRW Problemlagen bestehen, die unterstützender Aktivitäten bedürfen.

Die Lösungsansätze im Schwerpunkt „Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen und Beschäftigten“ werden sich auf folgende strategische Ziele konzentrieren:

- Unterstützung von Unternehmen und Beschäftigten bei der Nutzung der vorhandenen Potenziale und durch die Förderung des lebenslangen Lernens, von Modellen der Arbeitszeitgestaltung und gesundheitsfördernder Arbeitsbedingungen
- Unterstützung betrieblicher Innovationsprozesse, auch zur Erschließung neuer Tätigkeitsfelder zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen

- in Abstimmung mit den Angeboten der BA geeignete Transfermaßnahmen zum ‚Übergang von Arbeit in Arbeit‘ für jene Beschäftigten, die Opfer von Maßnahmen des Personalabbaus bzw. der Betriebsschließung werden

Die Lösungsansätze im Schwerpunkt „Verbesserung des Humankapitals“ werden sich im Wesentlichen auf die Integration in Ausbildung konzentrieren:

- Weiterentwicklung der Ausbildungssysteme und ergänzende Fördermaßnahmen zur Sicherung und Verbesserung der Ausbildungsqualität
- Steigerung des Ausbildungsplatzangebots in Verbindung mit der Verbesserung der Ausbildungsfähigkeit insbesondere durch individualisierte Ansätze für Jugendliche mit geringeren Ausbildungschancen

Die Lösungsansätze im Schwerpunkt „Verbesserung der Arbeitsmarktchancen und Integration benachteiligter Personen“ richten sich am Grundgedanken aus, dass BA und ARGE n bzw. Optionskommunen die Verantwortung zur Umsetzung geeigneter integrationsfördernder Projekte für Langzeitarbeitslose haben. Die Umsetzung des ESF in NRW wird diese vorrangigen Angebote von BA und ARGE n bzw. Optionskommunen punktuell qualitativ ergänzen und sich i. Ü. auf innovative Vorhaben konzentrieren. Schwerpunkt liegen dabei auf Maßnahmen zugunsten von Schwerbehinderten, sowie langzeitarbeitslosen Jugendlichen.

Einsatzfelder für innovative Vorhaben sind:

- Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit älterer Beschäftigter und Unterstützung des Wiedereintritts älterer Arbeitsloser in das Erwerbsleben
- Verbesserung der Erwerbsbedingungen und der beruflichen Chancen von Frauen
- Berufliche Integration von Menschen mit Migrationshintergrund

Bei diesen Aktivitäten ist zu berücksichtigen, dass mit 684 Mio. € an ESF-Mitteln in der Förderphase 2007-13 gegenüber der vorigen Förderphase noch etwa 60% der ESF-Mittel - jährlich knapp 100 Mio. € - zur Verfügung stehen werden. Damit muss im Sinne größtmöglicher Wirksamkeit und damit der Sichtbarkeit der ESF-Interventionen in der Förderphase 2007-13 eine Konzentration auf zentrale Förderbereiche vorgenommen werden. Aufgrund der Ergebnisse der SWOT-Analyse ergibt sich für NRW, dass der Bereich „Jugend und Beruf“ sowohl angesichts des Problemdrucks (Ausbildungsplatzlücke, zukünftiger Fachkräftemangel) wie auch in Anbetracht der Wirkungsmöglichkeiten vorrangiges Einsatzfeld des ESF in NRW sein sollte.

4.1.2 Kohärenz der Strategie mit regionalen, nationalen und Gemeinschaftspolitiken

Die erhebliche Verringerung der ESF-Mittel für die Förderphase 2007-13 erfordert in noch stärkerem Maße als bisher eine Konzentration des Mitteleinsatzes auf jene Felder, die im Zielkanon der Europäischen Beschäftigungsstrategie und der Lissabon-Strategie den konkreten Problemlagen des Landes NRW gerecht werden. Dabei sind für die Bewertung bestehender Problemlagen sowohl bereits bestehende Aktivitäten vorwiegend des Bundes und der ARGE n bzw. Optionskommunen als auch reale Wirkungsmöglichkeiten – z.B. auch in Verbindung mit den einzusetzenden Mittelvolumina – maßgeblich.

Bezogen auf die Benchmarks der Europäischen Beschäftigungsstrategie und der Lissabon-Strategie werden mit dem ESF in NRW die nachstehenden Ziele verfolgt:

1. Angesichts einer großen Zahl unvermittelter Lehrstellenbewerberinnen und –bewerber jährlich (in 2006: ca. 10.500) und der Tatsache, dass etwa ein Viertel aller Auszubildenden ihre Ausbildung abbrechen, wird hier unter Berücksichtigung der entscheidenden Weichenstellung für einen erfolgreichen Berufseinstieg weiterhin ein hoher Handlungsbedarf für das Land NRW gesehen.

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 in Schwerpunkt 2 „Verbesserung des Humankapitals“ darum, in Abstimmung mit den Fördermöglichkeiten des Bundes und der ARGE n bzw. Optionskommunen die vorhandenen Potenziale insbesondere der nachwachsenden Generationen möglichst optimal auszuschöpfen

2. NRW unterschreitet 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. Das Erreichen des Zielwertes ist in erster Linie von den wirtschaftlichen und fiskali-

schen Rahmenbedingungen abhängig, die Arbeitsmarktpolitik kann hier lediglich einen flankierenden Beitrag erbringen.

Allerdings sind auf diesem Feld Bund und ARGE n bzw. Optionskommunen vorrangig in der Verantwortung. Für die Umsetzung des ESF in NRW wird es daher darum gehen, bestehende Angebote wirkungsvoll zu ergänzen und spezifische Angebote für jene Gruppen von Arbeitslosen bereitzuhalten, die in geringerem Maße im Fokus der Aktivitäten des Bundes und der ARGE n bzw. Optionskommunen stehen.

3. NRW hat aufgrund der Branchenstruktur seiner Betriebe und dem noch nicht abgeschlossenen Strukturwandel erschwerende Rahmenbedingungen für die Entwicklung eines arbeitsplatzschaffenden Wirtschaftswachstums.

Es ist daher umso wichtiger, dass die bestehenden Betriebe ihre Potenziale weitestgehend entwickeln und ausschöpfen. Voraussetzung dafür ist, dass für betriebliche Entwicklungen die entsprechenden Qualifikationsprofile der Beschäftigten bereitgestellt werden können. In diesem Zusammenhang ist 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. Im Rahmen der Umsetzung von Schwerpunkt 1 „Anpassungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit“ werden daher Instrumente eingesetzt, die die Weiterbildungsbereitschaft und –teilnahme der Beschäftigten fördern werden.

Im Bereich der Gründungsförderung bestehen mit den Angeboten des Bundes und des EFRE in NRW ausreichende Förderansätze, sodass für den Einsatz des ESF in NRW diesbezüglich kein weiterer Bedarf gesehen wird (s. Kapitel 5.1).

Die folgende Tabelle 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 13: Einbindung der Strategie des Landes in die übergeordneten strategischen Konzepte des Bundes und der EU

Strategische Leitlinien	Strategisches Ziel der deutschen Entwicklungsstrategie: Arbeitsmarkt auf neue Herausforderungen ausrichten – mehr und bessere Arbeitsplätze			
	Thematische Prioritäten im deutschen NSRP für das Ziel „Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung“ und ihre Ansatzpunkte			
	Steigerung der Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen und Beschäftigten	Verbesserung des Humankapitals	Verbesserung der Arbeitsmarktchancen und Integration benachteiligter Personen	Ziele der ESF-Förderung im Land NRW
<p>17. Ausrichtung der Beschäftigungspolitik auf Vollbeschäftigung, Steigerung der Arbeitsplatzqualität und – produktivität, Stärkung des sozialen und territorialen Zusammenhalts</p> <p>18. Förderung eines lebenszyklusorientierten Ansatzes in der Beschäftigungspolitik</p> <p>19 Integrierte Arbeitsmärkte schaffen, Arbeit attraktiver machen</p> <p>20. Anpassung der Qualifikationen an die Erfordernisse des übernationalen Arbeitsmarktes</p> <p>21. Abbau der Segmentierung der Arbeitsmärkte</p> <p>22. Beschäftigungsfreundliche Gestaltung der Lohn- und sonstigen Arbeitskosten</p> <p>23. Steigerung und Optimierung der Investitionen in das Humankapital</p> <p>24. Ausrichtung der Aus- und Weiterbildungssysteme an neue Qualifikationsanforderungen</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 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 	<ul style="list-style-type: none"> - 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 Entwicklungsnetzwerken - Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der beruflichen Aus- und Weiterbildung 	<ul style="list-style-type: none"> - 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 	<ul style="list-style-type: none"> - 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

4.1.3 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 Migrantvertretungen
- 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 Vertretern 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 Schwerpunkte umfassend diskutiert worden ist.

Ergebnis der Diskussion war eine einhellig positive Aufnahme der vorgeschlagenen Schwerpunktstruktur 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 ARGEen 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 des Schwerpunkts 3 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.

Mit der breiten Einbindung der Wirtschafts- und Sozialpartner und der verschiedenen Ressorts im Begleitausschuss ist die Fortsetzung dieses partnerschaftlichen Verfahrens für die Umsetzung des ESF in NRW gemäß der Strukturfondsverordnung VO (EG) 1083/2006, Art.11 gewährleistet.

4.1.4 Strategie für 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 Schwerpunkte 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. Je nach Ansatz werden dabei Kooperationen auf verschiedenen Ebenen unterstützt werden:

- **Projekträger**

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.

4.2 Die Prioritäten der ESF-Förderung 2007-13

4.2.1 Übersicht über die Gewichtung der Schwerpunkte

Aus den Ansatzpunkten für die künftige ESF-Strategie in NRW (Punkt 4.1.1) ergibt sich die folgende Programmstruktur und finanzielle Gewichtung für das Operationelle Programm zur Umsetzung des ESF in NRW in der Förderphase 2007-13.

Tabelle 14: Schwerpunkte und Mittelverteilung des ESF-Programms NRW 2007-13 nach den Kategorien der Durchführungs-Verordnung

Schwerpunkte	Handlungsfelder	Anteil der ESF-Mittel
1. Steigerung der Anpassungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen	Unterstützung der Anpassungsfähigkeit von Unternehmen und Beschäftigten und Förderung des lebenslangen Lernens	28
	Verbreitung innovativer und produktiverer Formen der Arbeitsorganisation	
	Unterstützung betrieblicher Strukturmaßnahmen und des Personaltransfers	
2. Verbesserung des Humankapitals	Weiterentwicklung der Aus- und Weiterbildungssysteme und Verbesserung der Ausbildungsqualität	49
	Verbesserung des Zugangs zu Aus- und Weiterbildung und Verbesserung der Ausbildungsreife	
3. Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung sowie der sozialen Eingliederung von benachteiligten Personen	Förderung der beruflichen Integration von benachteiligten Personen wie z.B. Frauen, ältere Erwerbsfähige, Langzeitarbeitslose, Menschen mit Behinderung oder Migrationshintergrund	19
Technische Hilfe		4

In den folgenden Kapiteln werden die Strategie, Zielgruppen, allgemeine Förderansätze (Kap. 4.2 und 4.3), quantifizierte Ziele und die zu deren Messung eingesetzten Indikatoren beschrieben (Kap. 4.4).

4.2.2 Schwerpunkt 1: 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 Innovation Beschäftigungsimpulse setzen und in expansiven Bereichen agieren und der Cluster entsprechend der Clusterstrategie der Landesregierung, 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 zu diesen Aufgaben durch die folgenden Ansätze einen Beitrag leisten:

1. Steigerung der Anpassungsfähigkeit von Unternehmen und Beschäftigten und Förderung des lebenslangen Lernens
2. Verbreitung innovativer und produktiverer Formen der Arbeitsorganisation
3. Unterstützung betrieblicher Restrukturierungsmaßnahmen und des Personaltransfers

Zu 1.

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 %.

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 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 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.

Zu 2.

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, das setzt auf:

- die zukunftsgerichtete und an Chancengleichheit orientierte Entwicklung der Humanressourcen,
- generationenübergreifende Personal- und Organisationsentwicklung in Unternehmen,
- um 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.

Zu 3.

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).

Die Maßnahmen dieses Schwerpunkts 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

4.2.3 Schwerpunkt 2: 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 Aus- und Weiterbildungssysteme und die Verbesserung der Ausbildungsqualität
2. die Verbesserung bzw. Erhöhung des Ausbildungsstellenangebots
3. die Verbesserung der Ausbildungsreife und der Studierfähigkeit, insbesondere im naturwissenschaftlich-technischen Bereich

Zu 1.

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 Gesamtausbildungsfähigkeit 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 Ausbildungsmodule zu ergänzen.

Darüber hinaus gilt es, das Ausbildungsspektrum konzeptionell dahingehend weiter zu entwickeln, dass die Ausbildungsangebote flexibler auf die Leistungs- und Ausbildungsvoraussetzungen der Auszubildenden abgestimmt werden, d.h. die Möglichkeiten zu erweitern, die den schrittweisen Erwerb eines Ausbildungsabschlusses oder eine Ausbildung auch in Teilzeit ermöglichen.

Zu 2.

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 ARGE n 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 Ausbildungsbausteine, 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.

Zu 3.

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 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 Absolvieren 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 län-

gere 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.

Die Maßnahmen dieses Schwerpunkts 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

4.2.4 Schwerpunkt 3: 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 wichtig, 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 daher auf Initiativen

- für - insbesondere jüngere – Langzeitarbeitslose, um eine dauerhafte Ausgrenzung vom Arbeitsmarkt frühzeitig zu verhindern
- für behinderte Menschen, u.a. um den Übergang von Werkstätten für Behinderte in den regulären Arbeitsmarkt zu erleichtern
- die im Sinne innovativer, transferfähiger Vorhaben zur Optimierung des Zugangs zum Arbeitsmarkt und zur Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit von arbeitsmarktpolitischen Zielgruppen, z.B. Migrantinnen und Migranten, beitragen
- zur beruflichen Integration von Frauen nach der Familienphase und der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Damit stehen auch Nicht-Leistungsbeziehenden Maßnahmen zur Arbeitsmarktintegration offen.

Die Maßnahmen dieses Schwerpunkts 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

4.2.5 Technische Hilfe (Schwerpunkt 4)

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

4.2.6 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.

4.3 Berücksichtigung von Querschnittszielen

4.3.1 Chancengleichheit

Die Arbeitsmarktsituation von Frauen ist in NRW durch gegenläufige Befunde gekennzeichnet. Einerseits:

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

Andererseits:

- die Beschäftigungsquote von Frauen liegt noch deutlich unter jener für Männer
- Frauen sind stärker in Teilzeit- und geringfügiger Beschäftigung, v.a. auch durch die ungleiche Belastung mit Familienarbeit
- Frauen sind in Führungspositionen unterrepräsentiert
- die Einkommen von Frauen sind – 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 Schwerpunkten des ESF-Programms verstärkt.

4.3.2 Regionale Entwicklung

Für NRW lag in den vergangenen Jahren angesichts der großen Disparitäten zwischen den verschiedenen Regionen nahe, die Kompetenzen und Kenntnisse vor Ort bei der Umsetzung arbeitspolitischer Programme in möglichst großem Umfang einzubinden und damit eine regional jeweils optimal ausgerichtete Förderung zu gewährleisten. Ausgangspunkt der Strategie für regionale Entwicklung ist daher, dass diese v.a. aus der Region und deren Potenzialen zu gestalten ist.

Nach der Erprobung verschiedener Modelle wird daher 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
- 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
- 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.

Zusätzlich zu einer Förderung, die in ihrer Verteilung sensibel auf die regional vorzufindenden Problemlagen reagiert, soll somit gleichzeitig ein Wettbewerb zwischen Regionen um die besten Konzepte motiviert werden, der über den intensivierten Erfahrungsaustausch der Landesarbeitspolitik insgesamt zugute kommt.

4.3.3 Demografischer Wandel

NRW unterliegt wie die meisten europäischen Länder einer starken Veränderung der Altersstruktur und des Durchschnittsalters der Bevölkerung als Ergebnis

- niedriger Geburtenraten,
- steigender Lebenserwartung und
- einem seit 2001 sinkenden Zuwanderungssaldo.

Auch wenn die Bevölkerungsprognosen hinsichtlich der Gesamtbevölkerung und der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter bis zum Jahr 2020 kaum Veränderungen voraussehen, weist der prognostizierte Rückgang der Bevölkerung unter 25 Jahre bis 2015 um 10% bzw. bis 2020 um 14% gegenüber 2005 auf eine sich beschleunigende Verschiebung innerhalb der Altersstruktur hin (entsprechend der Anstieg der Bevölkerung ab 60 Jahre für die jeweiligen Zeiträume um 8% bzw. 16%).

Aufgrund der kurz- und mittelfristigen Unumkehrbarkeit demographischer Trends ergeben sich daher schon aus den sich abzeichnenden langfristigen Entwicklungstrends unmittelbare Handlungserfordernisse, um den Risiken des demographischen Wandels wie z.B

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

entgegenzuwirken.

Vor diesem Hintergrund wird das Land NRW das ESF-Programm auch dazu nutzen, die Wettbewerbs-, Innovations- und Beschäftigungsfähigkeit nordrheinwestfälischer Unternehmen im Hinblick auf alternde Belegschaften sicher zu stellen.

Gleichzeitig geht es darum, die Potentiale einer älter werdenden Gesellschaft insbesondere in den Bereichen der Gesundheits- und Seniorenwirtschaft beschäftigungswirksam zu erschließen.

Die entsprechenden Maßnahmen werden insbesondere im Rahmen der Beratung von Unternehmen, der Förderung des lebenslangen Lernens und der Aus- und Weiterbildungsförderung in einschlägigen zukunftsträchtigen Berufsfeldern wie z.B. der Altenpflege umgesetzt und punktuell durch innovative Einzelprojekte qualitativ verstärkt.

4.4 Quantifizierte Ziele

4.4.1 Schwerpunkt 1: Steigerung der Anpassungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen

Code	Strategische Ziele	Spezifische Ziele	Output-Indikatoren	Zielwerte 2007-13	Ergebnis-Indikator	Ergebnis-Zielwerte
62	Steigerung der Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen und Beschäftigten	Stärkung der Weiterbildungsaktivitäten von Unternehmen und Beschäftigten	Anzahl der geförderten Unternehmen Anzahl der Weiterbildungsteilnahmen	42.000 Unternehmen 212.000 Teilnahmen davon 110.000 Frauen	Beteiligung von KMU-Beschäftigten an organisierter beruflicher Weiterbildung	Steigerung der Beteiligung von KMU-Beschäftigten an organisierter beruflicher Weiterbildung um 2%
		Verstärkung des Personaleinsatzes in Unternehmen zur Entwicklung und Einführung von Innovationen	Anzahl der Teilnehmer: - Geschlecht - Postgraduierte - Studierende	1.000 Teilnehmer: davon: 300 Frauen 900 Postgraduierte 100 Studierende	Steigerung des FuE-Personals	50% der Teilnehmer bleiben nach Ende der Förderung im Unternehmen beschäftigt
63	Verbreitung innovativer und produktiverer Formen der Arbeitsorganisation	Unterstützung neuer Ansätze in den Bereichen Personalorganisation, Arbeitszeitgestaltung und Gesundheit bei der Arbeit, insb. durch Beratung	Anzahl der beratenen Unternehmen Anzahl der Projekte Anzahl der entwickelten Konzepte	8.000 Beratungen 150 innovative Projekte	Entwicklung der Beschäftigtenzahl zusätzlich geplante Arbeitsplätze	Steigerung der tatsächlichen und geplanten Beschäftigtenzahl in beratenen Unternehmen um 4,5%
64	Stärkung betrieblicher Strukturmaßnahmen und des Personaltransfers	Unterstützung von Transfermaßnahmen	Anzahl der Beratenen - Geschlecht	12.500 Beratene davon: 5.000 Frauen	Anteil des Übergangs in neue Beschäftigung	50% der Teilnehmer

4.4.2 Schwerpunkt 2: Verbesserung des Humankapitals

Code	Strategische Ziele	Spezifische Ziele	Output-Indikatoren	Zielwerte 2007-13	Ergebnis-Indikator	Ergebnis-Zielwerte
72	Weiterentwicklung der Aus- und Weiterbildungssysteme und Verbesserung der Ausbildungsqualität	Unterstützung des Angebots und der Durchführung überbetrieblicher Ausbildungsmodulare	Anzahl der Lehrgänge Anzahl der Teilnahmen Anzahl der beteiligten Unternehmen	100.000 Lehrgänge 1.000.000 Teilnahmen 42.000 beteiligte Unternehmen		
73	Verbesserung des Zugangs zu Aus- und Weiterbildung und Verbesserung der Ausbildungsreife	Verbesserung der Voraussetzungen für Schulerfolg und Ausbildungsreife	Anzahl der Teilnehmer - Geschlecht	66.000 Teilnehmer davon: 36.000 Frauen	Anzahl der geförderten Schüler mit Schulabschluss, Anzahl der geförderten Schüler mit qualifiziertem Zertifikat	5% der Teilnehmer erwerben einen Schulabschluss 70% der Teilnehmer erwerben ein qualifiziertes Zertifikat
		Verbesserung der Berufswahl durch Beratung	Anzahl der Beratenden: - davon: Schüler - davon: Eltern - davon: pädagogisches Personal	25.000 Beratene: - davon: 7.000 Schüler		
		Stärkung des berufsbezogenen Lernens	Anzahl der Teilnehmer: - Geschlecht	62.000 Teilnehmer davon: 21.000 Frauen	Anteil der Teilnehmer, die in Arbeit oder Ausbildung übergehen	33% der Teilnehmer
		Unterstützung der Einrichtung zusätzlicher Ausbildungsplätze	Anzahl der Teilnehmer: - Geschlecht	9.500 Teilnehmer davon: 2.800 Frauen		

4.4.3 Schwerpunkt 3: Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung sowie der sozialen Eingliederung von benachteiligten Personen

Code	Strategische Ziele	Spezifische Ziele	Output-Indikatoren	Zielwerte 2007-13	Ergebnis-Indikator	Ergebnis-Zielwerte
71	Verbesserung der beruflichen Integration von benachteiligten Personen	Stärkung der Vermittlung und Integration in Arbeit für benachteiligte Personen	Anzahl der Teilnehmer: - Geschlecht - Alter - Nationalität - Menschen mit Behinderung	13.200 Teilnehmer davon: 4.400 Frauen 9.600 Jugendliche 1.800 Migranten 4.200 behinderte Menschen	Anteil Übergang in Arbeit Anteil Übergang in Ausbildung	50% in Arbeit 5% in Ausbildung
		Unterstützung der Entwicklung und Erprobung neuer Ansätze	Anzahl der Projekte Anzahl der entwickelten Konzepte	180 Projekte	Anzahl der Teilnehmer: insg. - nach Alter - nach Nationalität - behinderte Menschen	

4.5 Das System für die Begleitung und Bewertung

4.5.1 Grundkonzept der Programmbegleitung und Bewertung

Das Prinzip der Programmbegleitung gemäß VO (EG) 1083/2006, Art.66 und Art.67 setzt organisatorische, konzeptionelle und technische Bedingungen voraus, auf deren Grundlage die Erhebung, Speicherung und Auswertung relevanter Daten zur Programmumsetzung möglich ist.

Die ESF-Verwaltungsbehörde trägt die Gesamtverantwortung für das entsprechende ESF-Begleitsystem, legt dessen Grundkonzept fest, definiert die zu erhebenden Daten und die Erhebungsverfahren und koordiniert die Gesamtumsetzung. Sie wird dabei unterstützt

- durch die Landesmittelbehörde (z.Z. Bezirksregierung Münster), welche die Bewilligungsbehörden bei der Umsetzung des Berichtswesens anleitet
- durch einen externen IT-Dienstleister
- durch die landeseigene Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH, die neben Datenpflege, -auswertungen und Berichtlegung auch weiterführende Begleitstudien zur Evaluation ESF-kofinanzierter Förderprogramme durchführt.

In inhaltlicher Hinsicht basiert das Begleitsystem auf dem in der Förderphase 2000-06 auf Grundlage des Stamblattverfahrens komplettierten und konzeptionell weiterentwickelten Konzept für die ESF-Programmumsetzung. Dieses Konzept bildet zusammen mit den in Kapitel 6.3.1 beschriebenen EDV-Strukturen die Grundlage für die Begleitung und Bewertung der ESF-Programmumsetzung in der Förderphase 2007-13.

Dabei hat sich die Strukturierung der Förderdaten in:

- Projektstamblatt,
- Unternehmensstamblatt und
- Teilnehmerstamblatt¹⁰

bewährt. Dies gilt insbesondere für die im Rahmen des Teilnehmerstamblatts 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 Bagatellstamblatt vorgesehen, das auf die Erhebung

¹⁰ Die Inhalte der verschiedenen Stamblätter werden in Kapitel 4.5.2 ausführlich dargestellt.

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 Projektstammbblatt erfasst.

Aufgrund der hohen Leistungsfähigkeit des regulären ESF-Begleitsystems können die Anforderungen der Begleitung nahezu vollständig aus diesem erfüllt werden (s. 4.5.2). Fallweise bzw. anlassbezogen werden dort, wo die Ermittlung insbesondere von Förderergebnissen oder Wirkungen im Rahmen des Regelsystems nicht möglich oder zu aufwändig wäre, zusätzliche Untersuchungen zur Programmumsetzung und ihrer Bewertung durchgeführt.

4.5.2 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 15). 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. Wirkungsindikatoren ergeben sich nur aus der statistischen Weiterverarbeitung von Rohdaten, die darüber hinaus häufig nur im Rahmen ergänzender Erhebungen ermittelt werden können.

Tabelle 15: Indikatorensystem für die Begleitung und Bewertung

Art der Indikatoren	Erhebungsebene	Quelle/Datengewinnung
1. Kontextindikatoren	Sozioökonomische Makrodaten	Amtliche Statistik
2. Plan- und Zielwerte	Programmschwerpunkte 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 Schwerpunkt, Handlungsfeld (Code gemäß Durchführungsverordnung) und Aktion (Förderprogramm) differenziert ermittelt.

4.5.2.1 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 16 genannten Quellen entnommen werden können. Die Überprüfung der Entwicklung der Kontextindikatoren soll in der Programmperiode 2007-2013 jährlich erfolgen.

Tabelle 16: 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, alleinerziehend/nicht alleinerziehend; 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.

4.5.2.2 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 Schwerpunkte) von inhaltlichen (z.B. angestrebte Teilnehmerzahl) Werten.

Die Plan- und Zielwerte für die ESF-Umsetzung in NRW in der Förderphase 2007-2013 nach Schwerpunkten werden im vorliegenden operationellen Programm in den Kapiteln 4.4 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 17: Plan- und Zielwerte

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

4.5.2.3 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 18: 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, Begleit- und Berichtssystem 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 im Begleit- und Berichtssystem ABBA, Formular zur Mitteleinsatzbestätigung
Erstattete ESF-Mittel	– Schwerpunkte	Erstattungsmeldung der KOM

4.5.2.4 Outputindikatoren

Outputindikatoren spiegeln den materiellen Verlauf der ESF-Umsetzung in NRW wider (vgl. Tabelle 19). Sie werden vom Monitoring auf Grundlage der unterschiedlichen Stammbblätter über das Begleit- und Berichtssystem 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 19: Outputindikatoren

Indikator	Differenzierung	Datenquelle
Anzahl begünstigter Personen	s. Teilnehmerstammblatt im Anhang	Projektstammblatt bzw. Teilnehmerstammblatt im Begleit- und Berichtssystem ABBA
Anzahl der Abbrecher	Zeitpunkt des vorzeitigen Maßnahmenaustritts; Austrittsgründe	Teilnehmerstammblatt im Begleit- und Berichtssystem ABBA
Anzahl begünstigter Unternehmen	s. Unternehmensstammblatt im Anhang	Unternehmensstammblatt im Begleit- und Berichtssystem ABBA
Anzahl umgesetzter Projekte	Je nach fachlicher Fragestellung	Projektstammblatt im Begleit- und Berichtssystem ABBA
Anzahl entwickelter Konzepte	Je nach fachlicher Fragestellung	Projektstammblatt im Begleit- und Berichtssystem ABBA

4.5.2.5 Ergebnisindikatoren

Ergebnisindikatoren messen die unmittelbaren Effekte, die durch eine Aktion bei den Begünstigten ausgelöst werden. Sie werden bereits seit der vergangenen Förderperiode vom Programmmonitoring 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 Indikatoren erfasst, mit denen die individuellen Ergebnisse gemessen werden, die im Anschluss an die Durchführung der Maßnahme auftreten (vgl. Tabelle 20).

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 20: Ergebnisindikatoren für personenbezogene Aktionen

Indikator	Ergebniszeitraum	Erhobene Informationen	Datenquelle
Erfolgsindikator	Im Maßnahmeverlauf	Art des erreichten Abschlusses/der bestandenen Prüfung	Teilnehmerstammblatt im Begleit- und Berichtssystem ABBA
Übergangsindikator	Bis vier Wochen nach Maßnahmeende	Status des Verbleibs differenziert nach vorzeitigen und regulären Austritten	Teilnehmerstammblatt im Begleit- und Berichtssystem ABBA
Verbleibsindikator	Sechs Monate nach Maßnahmeende	Status des Verbleibs differenziert nach vorzeitigen und regulären Austritten	Teilnehmerstammblatt im Begleit- und Berichtssystem 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 verbessern.

4.5.2.6 Wirkungsindikatoren

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

- auf der Ebene der geförderten Teilnehmer und beteiligten Unternehmen (Mikroebene),
- auf der Ebene der arbeitsmarktpolitischen Schwerpunkte und Querschnittsziele (Mesoebene) 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.

4.5.3 Inhalte der Stammbblätter

Wie im Kapitel 4.5.1 ausgeführt, werden die Input, Finanz-, Output und Ergebnisindikatoren nahezu vollständig über das ESF-Monitoring auf der Grundlage des Stammbblattverfahrens erhoben. Dabei wird die Grundstruktur der Stammbblätter aus der Förderphase 2000-06 beibehalten.

Tabelle 21: 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, Institute etc. 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)

Eine ausführliche Darstellung der erhobenen Daten findet sich im Anhang.

4.6 Ex ante-Bewertung der Strategie

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 – Mismatchprobleme zu antizipieren und soziale Desintegration bereits im Vorfeld zu vermeiden“.

5. Kohärenz und Konsistenz zur Umsetzung des EFRE und des ELER¹¹

5.1 Kohärenz und Konsistenz der ESF-Umsetzung zum EFRE-Ziel2-Programm

Das EFRE-Programm NRW ist durch die Schwerpunkte

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

strukturiert.

Tabelle 22: EFRE Programmstruktur NRW

Schwerpunkt 1	Stärkung der unternehmerischen Basis
1.1	Finanzierungshilfen für KMU und Existenzgründungen
1.2	Beratungshilfen für KMU und Existenzgründungen
Schwerpunkt 2	Innovation und wissensbasierte Wirtschaft
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
Schwerpunkt 3	Nachhaltige Stadt- und Regionalentwicklung
3.1	Integrierte Entwicklung städtischer Problemgebiete
3.2	Beseitigung von Entwicklungsengpässen insbesondere in industriell geprägten Regionen

Im Rahmen des Schwerpunkts „Stärkung der unternehmerischen Basis“ sollen mit Hilfe des EFRE Finanzierungshilfen und Beratungshilfen für KMU und Existenzgründer angeboten werden. Die Förderung von Existenzgründungen ist nicht Ziel des ESF-OPs. Die Beratungsförderung, die mit dem ESF für KMUs durchgeführt werden soll, richtet sich nicht wie beim EFRE an neu gegründete und junge Unternehmen oder Unternehmen in Krisen, sondern an intakte Unternehmen, die in der Erschließung und Entfaltung ihrer Beschäftigungspotenziale unterstützt werden sollen.

Der EFRE-Schwerpunkt „Innovation und wissensbasierte Wirtschaft“ fokussiert auf die investive Förderung von Innovationen und die Unterstützung innovationsförderlicher Infrastrukturen. Im Rahmen des ESF sollen Innovationen im Kontext der Beschäftigungssicherung und -entwicklung in unmittelbarer Verbindung zur Entwicklung innovationsbezogener Kompeten-

¹¹ In NRW wird kein FISH-Programm umgesetzt.

zen gefördert werden. In diesem Sinne unterstützt der ESF mit seinen spezifischen Förderinstrumenten die Entwicklung von Technologieclustern (2.1).

Im Schwerpunkt „Nachhaltige Stadt- und Regionalentwicklung“ unterstützt der EFRE v.a. die wirtschaftliche und touristische Flächenentwicklung. In diesem Feld wird der ESF allenfalls im Rahmen arbeitspolitisch sinnvoller Modellvorhaben tätig werden.

Die koordinierte Umsetzung der beiden Strukturfonds wird durch die wechselseitige Beteiligung am EFRE- bzw. ESF-Begleitausschuss sichergestellt.

5.2 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 23: ELER Programmstruktur NRW

Schwerpunkt 1	Wettbewerbsfähigkeit
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
Schwerpunkt 2	Umwelt und Landmanagement
2.1	Ausgleichszulage für benachteiligte Gebiete
2.2	Agrarumweltmaßnahmen und Vertragsnaturschutz
2.3	Ausgleichszahlungen (FFH-Ausgleich Grünland)
2.4	Forstwirtschaftliche Maßnahmen
Schwerpunkt 3	Lebensqualität
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
Schwerpunkt 4	LEADER-Ansatz

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 Maßnahmeinhalte ausgeschlossen. Hinsichtlich von Qualifizierungsmaßnahmen als Teil der Maßnahme 3.1: „Diversifizierung“ (z.B. Tourismus) besteht eine theoretisch denkbare Überschneidung, die jedoch aufgrund des geringfügigen Mittelansatzes (15,6 Mio.€ für die Gesamtmaßnahme über den gesamten Förderzeitraum) praktisch nicht relevant werden kann.

6. Durchführungssysteme, Partnerschaft

6.1 Durchführungssysteme

6.1.1 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
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 com-

putergestützte 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
- 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

Unterstützt wird die Verwaltungsbehörde bei der Erledigung dieser Aufgaben durch das Dezernat 102.7 der Bezirksregierung Münster.

Die Förderentscheidungen über die ESF-Projekte erfolgen durch die zuständigen Bewilligungsbehörden (Versorgungsämter) im Rahmen der fachlichen Vorgaben des Ministeriums und zum Teil aufgrund zusätzlicher externer Begutachtung (s. auch Pos 6.1.7).

Diese übernehmen gegenüber der Verwaltungsbehörde die Verantwortung für die Ordnungsmäßigkeit der geförderten Projekte und deren Übereinstimmung mit den Zielen dieses Programms.

6.1.2 Benennung und Aufgaben der Bescheinigungsbehörde

Die Bescheinigungsbehörde nach Art. 59 und 61 der Strukturfondsverwaltung VO (EG) Nr. 1083/2006 ist – in Anlehnung an die Förderperiode 2000 bis 2006 - das:

Ministerium für Arbeit, Gesundheit
und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen
Gruppenleiter II B
Fürstenwall 25
D-40219 Düsseldorf
Tel. +49 211 855-5
Fax. +49 211 855-3683
E-Mail poststelle@mags.nrw.de

in Zusammenarbeit mit der
Bezirksregierung Münster
Abt. 10 – Bescheinigende Stelle
Albrecht-Thaer-Str. 9
D-48147 Münster
Tel. +49 251 411-0
Fax. +49 251 411-3500

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.

Die Bescheinigungsbehörde ist verantwortlich für den Nachweis der Ausgaben gegenüber der Europäischen Kommission, damit von dort die Zahlungen des EU-Anteils am Programm ordnungsgemäß abgerufen werden können. Die Bescheinigung erstreckt sich darauf, dass die Ausgaben tatsächlich getätigt wurden und dass diese mit den entsprechenden Vorschriften im Einklang stehen. Die Bescheinigungsbehörde für das ESF-Programm NRW ist organisatorisch sowohl im Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes NRW, im Verantwortungsbereich des Gruppenleiters II B, als auch bei der Bezirksregierung Münster, Dezernat 102.7, wo die Zuständigkeit der operativen Ausführung liegt, angesiedelt.

In der Strukturfondsverordnung VO (EG) Nr. 1083/2006 sowie in der Durchführungsverordnung bezüglich der Verwaltungs- und Kontrollsysteme bei Strukturfondsinterventionen ist das Aufgabenprofil der Behörde näher definiert.

Sie ist gemeinsam mit der Verwaltungsbehörde dafür verantwortlich, dass die Zwischen- und Schlusszahlungsanträge des Landes bei der Europäischen Kommission den Vorschriften der Strukturfondsverordnung VO (EG) Nr. 1083/2006 entsprechen.

6.1.3 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 die Aufgabe, die Prüfung der Funktionsweise des eingerichteten Verwaltungs- und Kontrollsystems zu gewährleisten und an Hand von geeigneten Stichproben

die Prüfung der an die KOM gemeldeten Ausgaben durchzuführen. Zum Ende jedes Jahres muss die Prüfbehörde der KOM über die Ergebnisse ihrer Prüfungen berichten und die Richtigkeit der gemeldeten Ausgaben bestätigen. Spätestens bis März 2017 muss die Prüfbehörde der KOM eine Abschlusserklärung über die Gültigkeit des letzten Auszahlungsantrages zukommen lassen.

Bei den o.a. Prüfungen, die nach der o.g. Verordnung obligatorisch sind, handelt es sich um sog. „Systemkontrollen“, „Vor-Ort-Kontrollen“ sowie eine anfängliche Bewertung der theoretischen Funktionsweise der neu eingerichteten Verwaltungs- und Kontrollsysteme. Im Rahmen der Systemkontrollen wird untersucht, ob und inwieweit die am Förderverfahren beteiligten Stellen reibungslos und kompetent zusammenarbeiten. Bei der Vor-Ort-Kontrolle, die regelmäßig beim Zuwendungsempfänger stattfindet, wird geprüft, ob die zuwendungsrechtliche Durchführung des einzelnen Förderfalles rechtsfehlerfrei erfolgt und die der KOM gemeldeten Ausgaben mit den Büchern und Belegen des Zuwendungsempfängers in Übereinstimmung gebracht werden können.

Bei der Durchführung der Prüfungen sind im Übrigen gesetzlich vorgeschriebene Standards einzuhalten, die fordern, dass die zu prüfenden Projekte zunächst an Hand einer jährlich durchzuführenden mathematisch statistischen Stichprobe ausgewählt werden. Bei der Auswahl der Stichprobe, sind gemäß Art. 17 der Durchführungsverordnung zur o.g. allgemeinen Strukturfondsverordnung, Aussagen – bei als sicher bewerteten Systemen – mit einem Konfidenzniveau von mindestens 60% zu treffen.

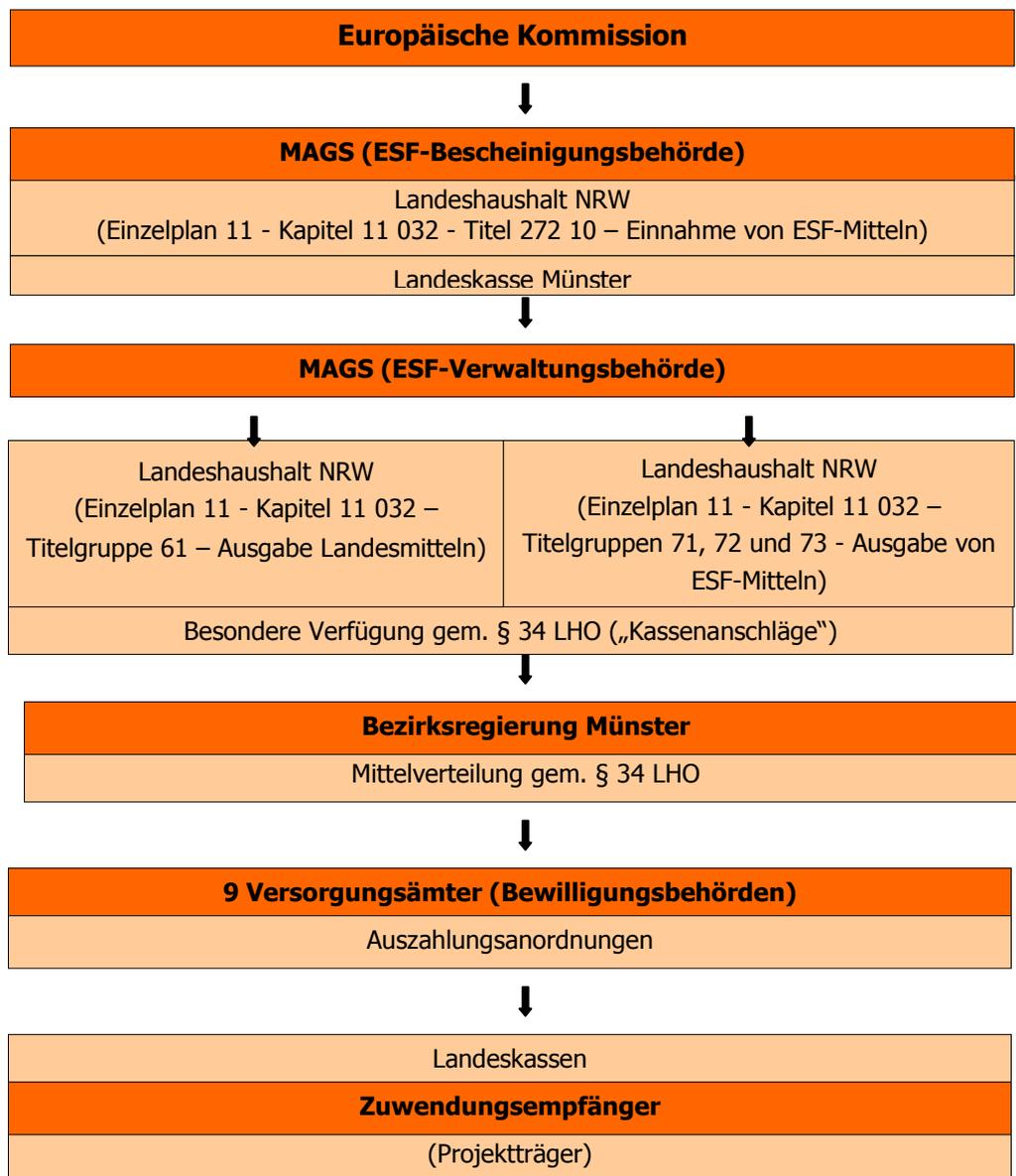
Die Prüfbehörde wird ab dem Jahr 2007 Prüfungen in Eigenregie, d. h. mit eigenem Personal durchführen. Die Aufgaben der Prüfbehörde konzentrieren sich von daher auf die Koordinierung und Durchführung der Prüfungshandlungen sowie auf die weitere Bearbeitung der einzelnen Prüfberichte im Wege kontradiktorischer Verfahren mit den geprüften Stellen.

Schließlich sind von der Prüfbehörde Berichtspflichten (z.B. Jahreskontrollbericht) gegenüber der KOM zu erfüllen und zudem nimmt die Prüfbehörde regelmäßig an Sitzungen (u.a. Begleitausschüsse, Bund-Länder- Arbeitskreise der Finanzkontrolle) teil.

6.1.4 Zahlungsströme

Umsetzung des ESF in NRW

- Mittelbereitstellungsverfahren / Zahlungsströme -



6.1.5 Begleitausschuss, Beteiligung der regionalen Partner an der Umsetzung des Programms

Es wird ein Begleitausschuss eingerichtet in dem die folgenden Behörden und Organisationen 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
- Staatskanzlei des Landes Nordrhein-Westfalen
- Prüfbehörde im Finanzministerium NRW
- Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit
- Vertretung der Mittelbehörde (z.Z. Bezirksregierung Münster)
- Vertreter der kommunalen Spitzenverbände
- Vertreter der Arbeitgeber und der Kammern
- DGB Landesbezirk
- Vertreter der Spitzenverbände der freien Wohlfahrtspflege
- Vertreter von Frauen- und Migrantinnenvertretungen
- Vertreter der Projektträger

Der Vorsitz liegt beim Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW.

Die Aufgaben des Begleitausschusses umfassen alle nach Artikel 65 der Strukturfondsverordnung VO (EG) Nr. 1083/2006 vorgeschriebenen Aufgaben.

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

6.1.6 Verfahren zur Umsetzung

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 zuwendungsrechtliche Prüfung erfolgt immer im Rahmen der Bewilligung durch die Bewilligungsbehörde.

Bewilligungsbehörden

Nach der im Rahmen der Verwaltungsstrukturreform politisch beschlossenen Auflösung der Versorgungsverwaltung müssen sich die bisherigen Bewilligungsbehörden einem Reorganisationsprozess stellen, der aber z.Z. noch nicht umgesetzt ist. Eine genaue Darstellung der zukünftigen Bewilligungsstruktur kann daher erst zu einem späteren Zeitpunkt erfolgen, wenn die Reorganisation verbindlich abgeschlossen ist (voraussichtlich im Laufe des Jahres 2007). Zum gegenwärtigen Zeitpunkt zeichnet sich ab, dass die bisherigen neun Bewilligungsbehörden (Versorgungsämter) für die EU-kofinanzierten Arbeitsprogramme bei hoher personeller Kontinuität und Erhaltung des Aufgabenprofils in die fünf Bezirksregierungen eingegliedert werden.

Die Bewilligungsbehörden sind demnach weiterhin für die zuwendungsrechtliche Antragsprüfung und die Prüfung darüber hinausgehender Regelungen für den ESF, Bewilligung, Verwendungsnachweisprüfung und das ESF-Monitoring (operative Koordinierung und Umsetzung der Datenerfassung) zuständig. Des Weiteren sind sie auch für das Controlling und die EU-Finanzkontrolle auf Projektebene zuständig. Die Fachaufsicht über die Bewilligungsbehörden wird entweder durch eine zukünftige Mittelbehörde oder das MAGS wahrgenommen, diese stellt die einheitliche Rechtsanwendung sicher und verteilt und überwacht die vom Arbeitsministerium zur Verfügung gestellten Haushaltsmittel zur Finanzierung der EU-kofinanzierten Projekte einschließlich des regelmäßigen Berichtswesens an das Arbeitsministerium.

6.2 Publizitätsmaßnahmen zum OP

Die Informations- und Publizitätsmaßnahmen zielen darauf ab, über das Angebot des ESF-Programms möglichst breit zu informieren. Zielgruppe sind also die arbeitspolitischen Akteure in NRW, potenzielle private und öffentliche Maßnahmeträger sowie alle relevanten regio-

nen Einrichtungen und Multiplikatoren. Darüber hinaus wird auch die breite Öffentlichkeit über die ESF-Förderung der Europäischen Union informiert.

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 Faltposter, die auch das Gemeinschafts-Emblem beinhalten, zu erstellen.

Die Publizitätsmaßnahmen werden gemäß dem Abschnitt 1 der Durchführungsbestimmungen zu einem späteren Zeitpunkt im Rahmen des zu erstellenden Kommunikationsplans genauer beschrieben und die im Einzelnen vorgesehenen Aktionen spezifiziert.

6.3 EDV-System und Datenaustausch mit der Europäischen Kommission

6.3.1 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 ArbeitsMarktpolitik) eingeführt¹². 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 Projektabwicklung 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 Bescheiddaten 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 Projektabwicklung 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.
- Die **Budgetverwaltung** wurde für das MAGS zur Erfassung und Verwaltung der durch den Haushaltsplan gesetzten Budgets entworfen. Ein Einsatz ist auch in der

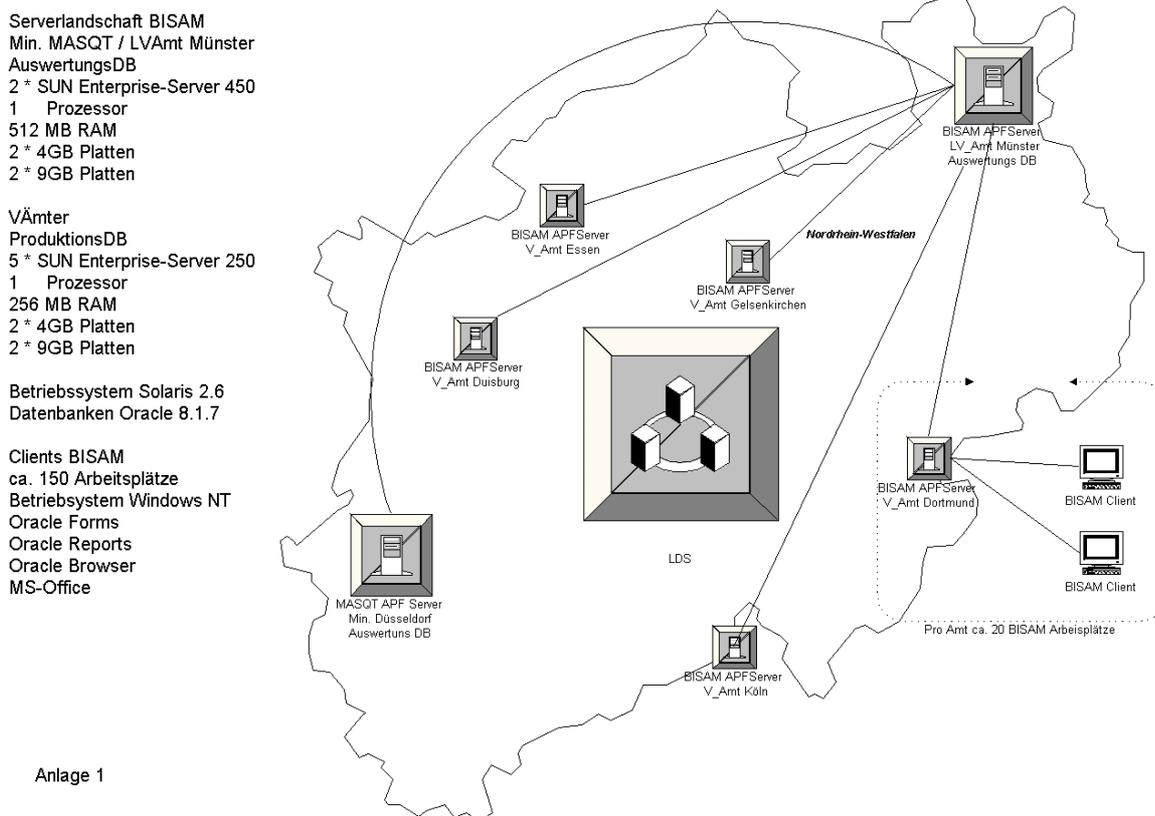
¹² Bereits im Jahr 2000 wurde BISAM seitens Vertretern der Europäischen Kommission als Beispiel guter Praxis bewertet; Prüfungsbericht vom 22.09.2000.

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 V 8.1.7) 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.

Abbildung 15: Schematische Darstellung der derzeitigen Systemarchitektur



Wie der obigen Abbildung 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.

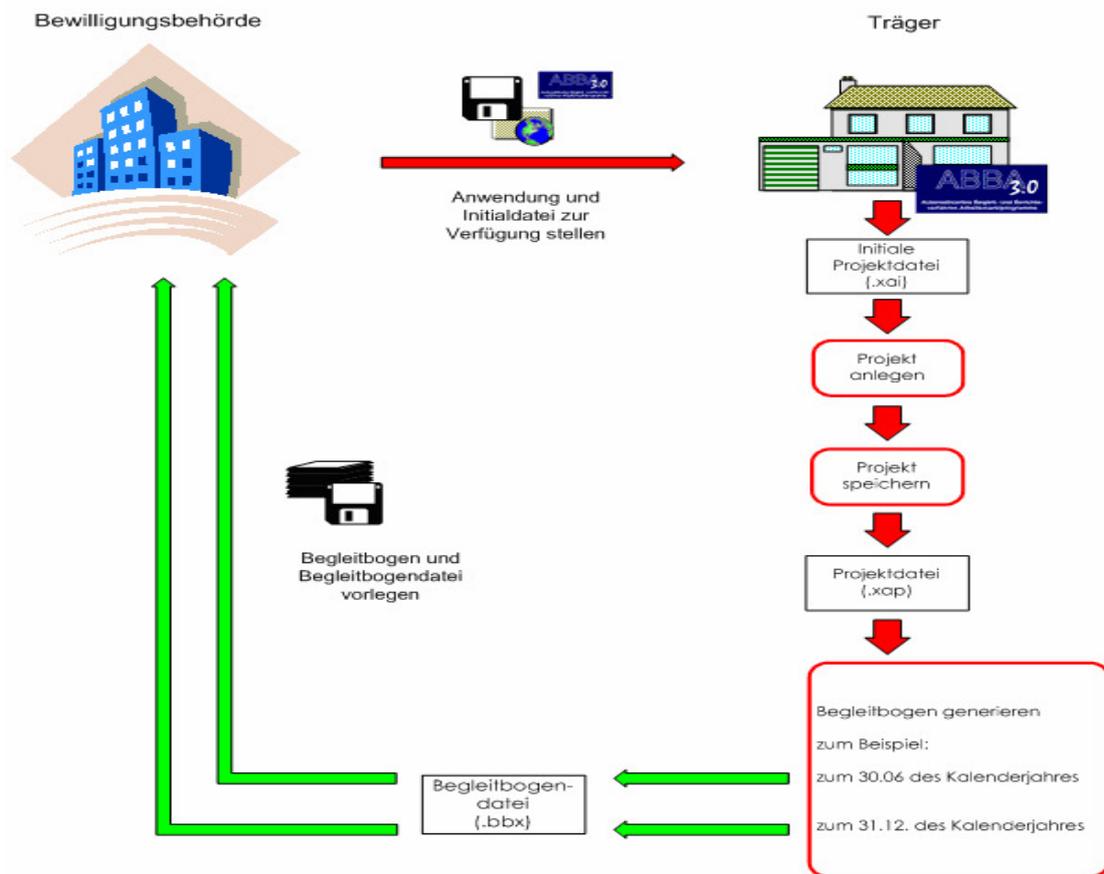
Die Erfassungssoftware ABBA

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.

Die folgende Grafik veranschaulicht den Datenaustausch zwischen Endempfänger und Endbegünstigtem.



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.

6.3.2 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.

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. Finanzbestimmungen

7.1 Indikativer Finanzplan

7.1.1 Finanzplan mit Angaben zur jährlichen Mittelbindung

	Strukturfonds -1	Kohäsionsfonds -2	Insgesamt (3) = (1)+(2)
2007	92.005.689		92.005.689
In Regionen ohne Übergangsunterstützung			
In Regionen mit Übergangsunterstützung			
Insgesamt 2007	92.005.689		92.005.689
2008	93.845.804		93.845.804
In Regionen ohne Übergangsunterstützung			
In Regionen mit Übergangsunterstützung			0
Insgesamt 2008	93.845.804		93.845.804
2009	95.722.720		95.722.720
In Regionen ohne Übergangsunterstützung			
In Regionen mit Übergangsunterstützung			
Insgesamt 2009	95.722.720		95.722.720
2010	97.637.174		97.637.174
In Regionen ohne Übergangsunterstützung			
In Regionen mit Übergangsunterstützung			
Insgesamt 2010	97.637.174		97.637.174
2011	99.589.917		99.589.917
In Regionen ohne Übergangsunterstützung			
In Regionen mit Übergangsunterstützung			
Insgesamt 2011	99.589.917		99.589.917
2012	101.581.716		101.581.716
In Regionen ohne Übergangsunterstützung			
In Regionen mit Übergangsunterstützung			
Insgesamt 2012	101.581.716		101.581.716
2013	103.613.350		103.613.350
In Regionen ohne Übergangsunterstützung			
In Regionen mit Übergangsunterstützung			
Insgesamt 2013	103.613.350		103.613.350
In Regionen ohne Übergangsunterstützung insgesamt (2007-2013)	683.996.369		683.996.369
In Regionen mit Übergangsunterstützung insgesamt (2007-2013)			
Insgesamt 2007-2013	683.996.369		683.996.369

7.1.2 Finanzplan mit Angaben zur Finanzierung und Mittelverteilung zwischen den Schwerpunkten

	Gemeinschaftsbeteiligung (a)	Nationaler Beitrag (b) (= (c) + (d))	Indikative Aufschlüsselung der entsprechenden nationalen Mittel		Finanzmittel insgesamt (e) = (a) + (b)	Kofinanzierungssatz (f) = (a)/(e)	Zur Information	
			Einzelstaatliche öffentliche Mittel (c)	Einzelstaatliche private Mittel (d)			EIB-Beteiligung	Andere Finanzmittel
Schwerpunkt 1: Steigerung der Anpassungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen	191.000.000	191.000.000	39.600.000	151.400.000	382.000.000	50,0000%	0	0
Schwerpunkt 2: Verbesserung des Humankapitals	337.000.000	337.000.000	183.500.000	153.500.000	674.000.000	50,0000%	0	0
Schwerpunkt 3: 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	50,0000%	0	0
Schwerpunkt 4: Technische Hilfe	26.996.369	26.996.369	26.996.369	0	53.992.738	50,0000%	0	0
Insgesamt	683.996.369	683.996.369	307.096.369	376.900.000	1.367.992.738	50,0000%	0	0

7.1.3 Finanzplan zur ESF-Mittelverteilung über die Kategorien der Durchführungsverordnung¹³

Co- de	Inhalt	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

¹³ Der Finanzplan zur Mittelverteilung über die Kategorien der Durchführungsverordnung ist nicht verbindlich.

7.2 Verfahren für die Vorausschätzung der Zahlungsanträge

Die Vorausschätzung der Zahlungsanträge erfolgt auf der Grundlage der Verausgabungen 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 Verausgabungsbelege zur Erstattung beantragt werden kann.

8. Zusammenfassung der Ex ante-Bewertung

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.

Anhang

1. Stammbblätter für das ESF-Monitoring

1.1 Projektstammbblatt

Nr.	Indikatoren für das Projekt-Stammbblatt
	A: Programmbezogene Indikatoren
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	- Finanzierungsform
	- 01 nicht rückzahlbare Unterstützung
	- 02 rückzahlbare Unterstützung (Darlehen, Zinsvergünstigung, Bürgschaft)
	- 03 Risikokapital (Beteiligung, Risikokapitalfonds)
	- 04 andere Finanzierungsform
6a	- Bewilligung und Finanzierungsplan
	- bewilligte ESF-Mittel
	- bewilligte Landesmittel
	- Kofinanzierung Bund
	- Kofinanzierung der ARGE/des zugelass. kommunalen Trägers
	- Kofinanzierung Kommunen
	- private Kofinanzierung
6b	- Ausgezahlte Mittel
	- ESF-Mittel
	- Landesmittel
6c	- Tatsächlich verausgabte Mittel
	- bewilligte ESF-Mittel
	- bewilligte Landesmittel
	- Kofinanzierung Bund
	- Kofinanzierung der ARGE/des zugelass. kommunalen Trägers
	- Kofinanzierung Kommunen
	- private Kofinanzierung
7	- Durchführungsort (auf der Ebene: Landkreis/kreisfreie Stadt)

8	- Art der Förderung und Zuordnung zu den EU-Kategorien
	- 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

9	- Name und Anschrift des Projektträgers
10	- Beginn und Ende des Projekts lt. Bewilligungsbescheid
11	- Kurzbeschreibung des Projekts
12	Chancengleichheit von Männern und Frauen (<i>siehe auch beigefügte Anlage</i>)
	- 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
13	Planzahlen
	- geplante Teilnehmerzahl
	- geplante Unternehmenszahl
	- geplante Förderzahl sonstiger Organisationen, Einrichtungen, Institutionen
14	- Zielgruppen
	- a) <i>Personen</i>
	- Erwerbstätige
	- Existenzgründer
	- Arbeitslose
	- Langzeitarbeitslose
	- Ausbildungsplatzsuchende
	- Migranten
	- Menschen mit Behinderung
	- sonstige Benachteiligte (Jugendliche ohne Schulabschluss, Analphabeten, Strafgefangene etc.)
	- Schüler
	- Studenten
	- Hochschulabsolventen
	- Berufsrückkehrer/innen/Elternzeitler/innen
	- Ausbilder, Multiplikatoren, Berater, Lehrer, Hochschulmitarbeiter, Sozialarbeiter
	- b) <i>Organisationen</i>
	- Unternehmen
	- Schulen
	- Hochschulen, Forschungseinrichtungen
	- Netzwerke, Kooperationen
	- Beratungs-, Transfereinrichtungen
	- Sonstige (z.B. Kammern, Akademien, Schulen, Wirtschaftsförderung, Verbände)

15	- Welche Altersklassen sind Zielgruppe?
	- Jüngere (im Alter zwischen 15 und unter 25 Jahren)
	- Ältere (im Alter zwischen 55 und unter 65 Jahren)
	- Personen aller/anderer Altersklassen
16	- Welche Leistungen sieht das Projekt vor?
	- 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
	C: Teilnehmerbezogene Indikatoren
17	- Zahl der Maßnahmeeintritte insgesamt
18	- Zahl der Maßnahmeeintritte nach Alter
	- Zahl der Jüngeren (im Alter zwischen 15 und unter 25 Jahren)
	- Zahl der Älteren (im Alter zwischen 55 und unter 65 Jahren)
19	- nach Geschlecht
	- Zahl der Männer
	- Zahl der Frauen
20	- nach sozial schwachen Bevölkerungsgruppen
	- Zahl der Migranten, Spätaussiedler innerhalb von 5 Jahren
	- Zahl der SGB II-Empfänger
21	- Zahl der ausschließlich beratenen Teilnehmer
	- Schüler/innen
	- Eltern
	- pädagogisches Personal
	- Beschäftigte
22	- Zahl der Teilnehmer, die ausschließlich an Informationsveranstaltung teilgenommen haben

	D: Unternehmens- und organisationsbezogene Indikatoren
23	- Zahl der Unternehmen, die an der Maßnahme teilgenommen haben
24	- Zahl der Schulen, die an der Maßnahme teilgenommen haben
	- Hauptschule
	- Realschule
	- Gesamtschule
	- Gymnasium
	- Förderschulen
	- sonstige
25	- Zahl der Hochschulen, Forschungseinrichtungen, die an der Maßnahme teilgenommen haben
26	- Zahl der Netzwerke, Kooperationen, die an der Maßnahme teilgenommen haben
27	- Zahl der Beratungs-, Transfereinrichtungen, die an der Maßnahme teilgenommen haben
28	- Zahl der sonstigen Organisationen, die an der Maßnahme teilgenommen haben

1.2 Unternehmensstammblatt

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

1.3 Teilnehmerstammblatt

Nr.	Indikatoren für das Teilnehmer-Stammblatt
	A: Programmbezogene Indikatoren
1	- Aktenzeichen
2	- PLZ des Wohnortes des Teilnehmers
	B: Teilnehmerspezifische Indikatoren
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

13	- Geplanter Abschluss / Zertifizierung
	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
5	- Austrittsdatum
14	- Austritt aus der Maßnahme
	01 regulärer Austritt nach Maßnahmeende
	02 vorzeitiger Austritt
15	- Wenn Abschluss/Prüfung geplant: Hat der Teilnehmer den Abschluss erreicht/die Prüfung bestanden?
	- ja / - nein
16	- Gründe für den vorzeitigen Austritt
	- 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)
17	- Verbleib nach Austritt (im Zeitraum vier Wochen nach Ende)
	1. Arbeitsmarkt,
	darunter Minijob
	Betriebliche Ausbildung
	Selbstständigkeit
	2. Arbeitsmarkt
	Qualifizierungsmaßnahme
	Wehr-/Zivildienst
	Rente/Vorruhestand
	Arbeitslos
	Verbleib nicht bekannt
	Sonstiges
18	- Verbleib nach Austritt (zum Stichtag 6 Monate nach Ende)
	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

<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>	
1. Abbau der geschlechtsspezifischen Aufgliederung des Arbeitsmarktes u.a. durch	
1.1 Erweiterung des Berufsspektrums für Frauen in männerdominierten oder für Männer in frauendominierten Bereichen	<input type="checkbox"/>
2. Frauen in Führungspositionen u.a. durch	
2.1 Erhöhung des Anteils weiblicher Führungskräfte (durch Beratung oder einschlägige Qualifizierungsmaßnahmen, nicht Beschäftigungsbeihilfen)	<input type="checkbox"/>
2.2 Erhöhung des Anteils von Firmeninhaberinnen (durch Beratung oder einschlägige Qualifizierungsmaßnahmen, nicht Existenzgründerbeihilfen)	<input type="checkbox"/>
3. Verbesserung der Erwerbsintegration von Frauen durch spezifische Projekte u.a. mit dem Ziel der	
3.1 Erhöhung des Anteils weiblicher Arbeitskräfte (durch Beratung oder Qualifizierungsmaßnahmen mit überwiegendem Frauenanteil)	<input type="checkbox"/>
3.2 Erhöhung des Anteils weiblicher Arbeitskräfte in zukunftsträchtigen Berufen (durch Beratung oder Qualifizierungsmaßnahmen mit überwiegendem Frauenanteil)	<input type="checkbox"/>
3.3 Verbesserung des Wiedereinstiegs für Beschäftigte im Erziehungsurlaub/Elternzeit bzw. in vergleichbaren Situationen (z.B. der Pflege der Angehörigen)	<input type="checkbox"/>
4. Förderung der Chancengleichheit durch Veränderung von Strukturen, z.B.	
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	<input type="checkbox"/>
4.2 Entwicklung weiterer Produkte, Verfahren, firmeninterner Strukturen oder Netzwerke zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern (ohne Arbeitszeit-Projekte)	<input type="checkbox"/>

5. Anwendung des gender mainstreamings	
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	<input type="checkbox"/>
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)	<input type="checkbox"/>
5.3.3 zeitlich für Frauen und Männer gleichermaßen nutzbare Lehrgangs-/Maßnahmeangebote	<input type="checkbox"/>
5.3.4 räumlich für Frauen und Männer gleichermaßen nutzbare Lehrgangs-/Maßnahmeangebote (Mobilitätshilfen, gute Erreichbarkeit durch ÖPNV)	<input type="checkbox"/>
5.4 Erfolgreiche Umsetzung von Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit durch den Zuwendungsempfänger in der Vergangenheit	<input type="checkbox"/>

2. Übersicht zu den Richtlinien – Beihilferechtlicher Status

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, 27.8.1999, 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, 27.7.2005, 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 indikatorengestützter 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 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

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.

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/nr_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.