

Regionales Arbeitsmarktmonitoring: Ansätze, Konzepte und Entwicklungen in Deutschland

Larsen, Christa (Ed.); Dera, Susanne (Ed.); Knobel, Claudia (Ed.); Schmid, Alfons (Ed.)

Postprint / Postprint

Sammelwerk / collection

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

Rainer Hampp Verlag

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Larsen, C., Dera, S., Knobel, C., & Schmid, A. (Hrsg.). (2005). *Regionales Arbeitsmarktmonitoring: Ansätze, Konzepte und Entwicklungen in Deutschland*. München: Hampp. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-324443>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Christa Larsen, Susanne Dera, Claudia Knobel, Alfons Schmid (Hrsg.):
Regionales Arbeitsmarktmonitoring.
Ansätze, Konzepte und Entwicklungen in Deutschland

ISBN 3-87988-973-2, Rainer Hampp Verlag, München und Mering 2005, 141 S., € 22.80

Funktionsfähige regionale Arbeitsmärkte sind ein zentrales Element regionaler Wettbewerbsfähigkeit. Adäquate Informationen und handlungsbezogenes Wissen bilden dafür wichtige Voraussetzungen. Arbeitsmarktmonitoring ist ein Instrument, das die Informationen und das Wissen liefert, die bzw. das regionale Arbeitsmarktakteure für ihre Entscheidungen und ihr Handeln benötigen.

Dieser Sammelband gibt einen Überblick über Konzepte und Ansätze für ein regionales Arbeitsmarktmonitoring. Der Band dient dazu, die unterschiedliche Praxis des Arbeitsmarktmonitorings in Deutschland darzustellen sowie theoretisch- konzeptionelle Überlegungen darüber vorzustellen. Mit diesem Sammelband soll die Information über regionales Arbeitsmarktmonitoring für die Praxis erhöht, die Kommunikation zwischen den Vertretern der Ansätze intensiviert und zur konzeptionellen Weiterentwicklung dieses Instruments beigetragen werden.

Schlüsselwörter: Information und Kommunikation, Regionalökonomie, Monitoring, Netzwerke, Arbeitsmarkt

Christa Larsen, Dr., Diplom-Sozialwissenschaftlerin, ist wissenschaftliche Mitarbeiterin des Instituts für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) in Frankfurt am Main. Arbeitsschwerpunkte: Regionales Arbeitsmarktmonitoring, regionalisierte Analysen von Pflegearbeitsmärkten, Informations- und Diagnosesysteme für Arbeitsmärkte sowie Regionalprognosen und -projektionen.

Susanne Dera, Diplom-Soziologin mit den Schwerpunkten Organisationssoziologie, Politische Soziologie sowie Arbeit und Arbeitsbeziehungen, ist wissenschaftliche Mitarbeiterin des Instituts für Arbeitslehre und politische Bildung der Johann Wolfgang-Goethe-Universität in Frankfurt am Main. Arbeitsschwerpunkte: Regionale Arbeitsmarktforschung mit dem Schwerpunkt demographischer Wandel, Personal- und Organisationsentwicklung.

Claudia Knobel, Diplom-Volkswirtin, ist wissenschaftliche Mitarbeiterin beim Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) in Frankfurt am Main. Arbeitsschwerpunkte: Arbeitsmarkttheorie, Migration, qualitative und quantitative empirische Arbeitsmarktforschung mit dem Schwerpunkt auf regionale Arbeitsmärkte.

Alfons Schmid, Professor für Polytechnik/Arbeitslehre, Schwerpunkt Wirtschaft, an der Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main und Wissenschaftlicher Direktor des Instituts für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK), Frankfurt am Main. Forschungsschwerpunkte: Regionale Beschäftigungsentwicklung und regionale Arbeitsmarktpolitik, Qualifikationsbedarf und Qualifikationsentwicklung, neue Kommunikationstechnologien und Beschäftigung, regionale Wettbewerbsfähigkeit sowie Einstellungen zum Sozialstaat.

Christa Larsen, Susanne Dera, Claudia Knobel, Alfons Schmid (Hrsg.)

Regionales Arbeitsmarktmonitoring

Ansätze, Konzepte und Entwicklungen in Deutschland

Bibliografische Information Der Deutschen Bibliothek

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

ISBN: 3-87988-973-2
1. Auflage, 2005

© 2005 Rainer Hampp Verlag München und Mering
Meringerzeller Str. 10 D – 86415 Mering
www.Hampp-Verlag.de

Alle Rechte vorbehalten. Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne schriftliche Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Mikroverfilmungen, Übersetzungen und die Einspeicherung in elektronische Systeme.

∞ *Dieses Buch ist auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier gedruckt.*

Liebe Leserinnen und Leser!

Wir wollen Ihnen ein gutes Buch liefern. Wenn Sie aus irgendwelchen Gründen nicht zufrieden sind, wenden Sie sich bitte an uns.

Vorwort

Regionen erlangen trotz der bekannten Internationalisierung zunehmende Bedeutung für die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen und Arbeitskräften. Einen zentralen Wettbewerbsfaktor bilden in diesem Zusammenhang funktionsfähige regionale Arbeitsmärkte und eine effiziente regionale Arbeitsmarktpolitik. Eine wichtige Voraussetzung dafür sind adäquate Informationen und fundiertes Wissen für die regionalen Arbeitsmarktakteure. Ein Instrument, das solche Informationen und solches Wissen generiert und kommuniziert, ist das regionale Arbeitsmarktmonitoring.

Ein Teil der hier vorgestellten Ansätze und Konzepte wurde auf einem vom Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) organisierten Workshop an der Universität Frankfurt am Main vorgestellt. Ein Teil der Beiträge ist zusätzlich in den Sammelband aufgenommen worden.

Mit dem Sammelband möchten wir zum einen regionales Arbeitsmarktmonitoring einer breiteren Öffentlichkeit bekannt machen. Zum andern soll damit ein Beitrag zu einer Intensivierung des Informations- und Wissensaustausches zwischen den Vertretern dieser Ansätze und Konzepte geleistet werden.

Wir bedanken uns bei den Autorinnen und Autoren für die Beiträge in diesem Sammelband. Ausdrücklich bedanken möchten wir uns auch beim Sparkassen- und Giroverband Hessen-Thüringen, ohne dessen freundliche finanzielle Unterstützung die Drucklegung dieser Beiträge nur schwer möglich gewesen wäre. Schließlich gilt unser Dank Frau Anna Randak, die die Manuskripte druckreif formatierte.

Frankfurt am Main, im Sommer 2005

Christa Larsen
Susanne Dera
Claudia Knobel
Alfons Schmid

Grußwort des Sparkassen- und Giroverbandes Hessen-Thüringen

Die Region Frankfurt-Rhein-Main ist nicht nur bundesweit, sondern weltweit als besonders attraktiver und leistungskräftiger Wirtschaftsstandort bekannt. Als geographisches Zentrum von Europa laufen hier viele Hauptadern des nationalen und transnationalen Schienen-, Straßen-, Wasser- und Luftverkehrsnetzes zusammen. Der Flughafen Frankfurt als zweitgrößter Flughafen Europas oder der Rhein-Main-Verkehrsverbund als das größte Nahverkehrsnetz Deutschlands verdeutlichen die besondere Qualität der hiesigen Infrastrukturbedingungen.

Die Region ist ein Hochtechnologiestandort von internationalem Rang. Zudem sind viele global operierende Industrie- und Dienstleistungsunternehmen hier angesiedelt. Ebenso entwickelt sich Frankfurt-Rhein-Main immer mehr zu einem der führenden Medien- und auch zu einem herausragenden Hochschulstandort. Ferner ist das Rhein-Main-Gebiet als wichtiges internationales Messezentrum regelmäßig Gastgeber für zahlreiche Besucher aus aller Welt.

Seinen hervorragenden Ruf als bedeutender Wirtschaftsstandort verdankt die Region aber nicht zuletzt auch den hier ansässigen Banken und Finanzdienstleistern. Die circa 330 Kreditinstitute, darunter rund 150 Auslandsbanken, machen den Standort zu einer Hochburg des nationalen und des internationalen Banken- und Finanzwesens. Der Sitz der Europäischen Zentralbank, der Deutschen Bundesbank und der Deutschen Börse in Frankfurt unterstreichen diesen Status ebenso, wie die hier ansässigen renommierten finanzwissenschaftlichen Bildungseinrichtungen. Dazu sind zum Beispiel die Bankakademie, die Hochschule für Bankwirtschaft und nicht zuletzt die verschiedenen Fachinstitute der Goethe-Universität, insbesondere das dortige „House of Finance“, zu zählen.

Die Nähe der wissenschaftlichen Bildungsinstitutionen zu den Unternehmen des hiesigen Finanzdienstleistungssektors ist nicht zufällig. Denn ebenso wie die gesamte Wirtschaftsregion Rhein-Main ist insbesondere auch der Finanzplatz Frankfurt auf hoch qualifizierte Arbeitskräfte angewiesen. Gerade in der Kreditwirtschaft gilt es, die derzeitigen sowie die zukünftigen Mitarbeiter auf sich ständig ändernde Anforderungen und Rahmenbedingungen einzustellen. Hingewiesen sei in diesem Zusammenhang auf den permanent voranschreitenden technologischen Wandel im Finanzdienstleistungssektor, auf die Notwendigkeit stetiger Anpassung an sich immer rascher wandelnde Märkte sowie auf die immer weiter zunehmende internationale Ausrichtung der gesamten Finanzdienstleistungsbranche.

Am Beispiel des Finanzsektors wird deutlich, wie wichtig eine effiziente Zusammenarbeit zwischen der Wirtschaft, den regionalen Weiterbildungseinrichtungen und auch den verschiedenen Verwaltungs- und Vermittlungsinstitutionen des Arbeitsmarktes ist. Je besser diese drei Bereiche aufeinander abgestimmt sind, je mehr Klarheit über zukünftige Anforderungsprofile besteht und je zielgerichteter qualifizierte Fachkräfte eingesetzt werden können, umso leistungs- und konkurrenzfähiger werden sich die Banken und Sparkassen angesichts der lokalen und globalen Herausforderungen erweisen.

Das regionale Arbeitsmarktmonitoring ist ein besonders gut geeignetes Konzept, um die oben skizzierten Anforderungen der Finanzdienstleistungsbranche meistern zu können. Durch die kontinuierliche Arbeitsmarktbeobachtung und die systematische Rückkopplung der auf diese Weise gewonnenen Daten ist es möglich, personalwirtschaftliche Entscheidungsprozesse in den Unternehmen zu unterstützen und zu verbessern. Durch vorausschauende, gezielte Informationsvermittlung und ein darauf abgestimmtes Personalmana-

gement können insbesondere die Bereiche Personalbedarfsplanung, Personalselektion, Personalvermittlung sowie Aus- und Weiterbildung fortwährend optimiert werden.

Durch das regionale Arbeitsmarktmonitoring wird es den Unternehmen des Finanzdienstleistungssektors im Rhein-Main-Gebiet möglich sein, ihre Kompetenzen weiter zu stärken und sich im internationalen Wettbewerb noch besser zu positionieren. Insbesondere im erklärungsbedürftigen und in besonderem Maße auf Vertrauen basierendem Bankgeschäft wird es darauf ankommen, auf hervorragend ausgebildete und hoch motivierte Mitarbeiter bauen zu können. Hier stellt das Arbeitsmarktmonitoring für die Banken und Sparkassen – aber selbstverständlich ebenso für alle anderen Branchen in unserer Region – einen attraktiven Ansatz zu einer Verbesserung bei der Gewinnung von hoch qualifizierten Fachkräften und letztlich zur Stärkung der Wirtschaftskraft im Rhein-Main-Gebiet dar.

Die Sparkassen-Finanzgruppe Hessen-Thüringen begrüßt diese Initiative des Instituts für Wirtschaft, Arbeit und Kultur und der Universität Frankfurt ausdrücklich. Es ist vielversprechend, die bundesweit und zentral gesteuerten Arbeitsmarktaktivitäten durch lokale Projekte zu unterstützen, denn nur so können die örtlichen Besonderheiten erkannt und berücksichtigt werden. Dies entspricht im Übrigen dem Wesen und den Überzeugungen unserer eigenen dezentralen Organisationsstruktur und insbesondere der Arbeitsweise unserer regional verankerten Sparkassen. Und schließlich wird durch die Initiative „Arbeitsmarktmonitoring“ ebenfalls deutlich, dass eine enge Verzahnung von Wissenschaft und regionaler Wirtschaft nicht nur notwendig, sondern auch tatsächlich durchführbar ist.

Ich wünsche allen Lesern dieses Sammelbandes eine spannende Lektüre und hoffe auf viele Anregungen zu einer tatkräftigen Umsetzung des Arbeitsmarktmonitorings – hier bei uns in Frankfurt-Rhein-Main und auch in anderen Regionen Deutschlands.

Gregor Böhmer

Geschäftsführender Präsident
Sparkassen- und Giroverband Hessen-Thüringen

Grußwort des Bundesministeriums für Bildung und Forschung

Die Verbesserung der informationellen Infrastruktur zwischen Wissenschaft und Statistik ist ein Anliegen, für das sich das Bundesministerium für Bildung und Forschung seit Jahren einsetzt. Der Bereich der Arbeitsmarktforschung und der Arbeitsmarktdaten ist ein Beispiel dafür, welche Fehlentwicklungen aus einem exklusiven Zugang zu relevanten Daten resultieren können und wie notwendig der breite Zugang der Wissenschaft zu den Datenquellen für die Qualitätssicherung ist.

Zwar weisen die Gesellschaftswissenschaften in Deutschland eine beachtliche Kapazität in der empirischen Forschung auf und es wird allgemein anerkannt, dass die amtliche Statistik in Deutschland sehr leistungsfähig ist. Jedoch sind die wertvollen Datenbestände der Statistik für Forscher oftmals nur eingeschränkt zugänglich, etwa wenn es um qualitativ hochwertige Analysen mit Mikrodaten geht, oder für die Auswertung entstehen prohibitiv hohe Kosten. Diese Einschränkungen gelten besonders dann, wenn die regionale oder noch kleinräumigere Analyse von Daten Gegenstand des Forschungsinteresses ist.

Andererseits rücken auch in Deutschland die Regionen mit ihrer spezifischen Entwicklungsdynamik oder auch Entwicklungsproblematik seit den 90er Jahren zunehmend in den Fokus des Interesses. Seit Herbst 2000 fördert das Referat „Wissenschaft und Gesellschaft“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung in seinem Förderschwerpunkt „Entwicklung und Erprobung von regionalen Berichtssystemen für eine nachhaltige Entwicklung (RBS)“ einen neuen Ansatz zur regionalisierten gesellschaftlichen Berichterstattung. In enger Zusammenarbeit zwischen Wissenschaftlern und Vertretern der gesellschaftlichen Praxis soll erreicht werden, dass möglichst viele der für eine nachhaltige Entwicklung in Kommune und/oder Region relevanten statistischen Daten in einer bereichsübergreifenden Analyse für die gesellschaftliche Berichterstattung genutzt werden.

Die so entstandenen Projekte stehen dabei auch für einen Typus von Forschung, der den Beitrag der Sozialwissenschaften zur Identifizierung und Lösung konkreter gesellschaftlicher Problemlagen voranbringen will und deshalb nur in einem engen Austausch mit der gesellschaftlichen Praxis funktionieren kann. Eine weitere Anforderung liegt darin, dass derartige Berichtssysteme soweit wie möglich auf vorhandenen Datenbeständen aufbauen sollen, die es aber erst für die regionale/kommunale Auswertung und Analyse zu erschließen gilt. Hier Anstöße und Unterstützung zu geben, ist ein weiteres wichtiges Anliegen der Förderung, damit aus Datensammlungen keine Datenfriedhöfe werden.

Hiermit wird an schon länger zurückreichende Initiativen des Bundesministeriums für Bildung und Forschung angeknüpft, die darauf abzielen, der Wissenschaft besseren Zugang zu Daten der amtlichen Statistik, insbesondere auch zu Mikrodaten zu ermöglichen. Diese Erschließung der Datenzugänge ist Voraussetzung für eine Kultur der konkurrierenden und dadurch Qualität sichernden empirischen Analyse in den Sozial- und Wirtschaftswissenschaften, die wir dringend brauchen. Am Beispiel der alten Vermittlungsstatistik der Bundesanstalt für Arbeit hat sich die Problematik von unter Verschluss gehaltenen Daten gezeigt. Und über die Defizite von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und aussichtsreichere Alternativen könnte man längst mehr wissen, wenn die Daten über Maßnahmen und ihre Teilnehmer der Wissenschaft im freien Wettbewerb breit zugänglich wären.

Auf der Grundlage des 2001 veröffentlichten Gutachtens der Kommission zur Verbesserung der informationellen Infrastruktur wurden als Pilotprojekte mehrere Forschungsdatenzentren bei den amtlichen Datenhaltern wie dem Statistischen Bundesamt und den Statistischen Ämtern der Länder, der Bundesagentur für Arbeit und den Sozialversicherungsträgern etabliert, die diese freien Datenzugänge erproben. Die vom BMBF geförderten

Forschungsdatenzentren haben Türen in den Häusern der Datenproduzenten geöffnet, nun müssen die geschaffenen Möglichkeiten auch genutzt werden: Bei verschiedenen der zum Zeitpunkt der Einrichtung der Forschungsdatenzentren bereits laufenden Projekten im Förderschwerpunkt RBS, insbesondere bei denjenigen, die zu Fragen der Arbeitsmarkt- und Qualifikationsentwicklung auf der regionalen Ebene arbeiten, ist dieser Prozess in Gang gekommen. Innerhalb erstaunlich kurzer Zeit hat sich die Kooperation zwischen diesen Projekten und den Forschungsdatenzentren gut entwickelt, was sich in steigender Nachfrage nach den neuen Datenzugängen und Scientific Use Files niederschlägt.

Dafür, dass die verschiedenen Initiativen zur Verbesserung der Dateninfrastruktur weiter zielgerichtet voranschreiten, wird auch der am 1. November 2004 von Bundesministerin Edelgard Bulmahn in Abstimmung mit den übrigen Bundesressorts eingesetzte Rat für Sozial- und Wirtschaftsdaten (RatSWD) Sorge tragen. Dieses unabhängige Gremium sieht seine Aufgabe darin, den Dialog zwischen den Datenanbietern und Datennutzern zu vertiefen und weiter zu entwickeln und für die effiziente Nutzung der neuen Möglichkeiten der Dateninfrastruktur zu sorgen. Hiervon werden auch die verschiedenen Projekte und Ansätze zum regionalen Arbeitsmarktmonitoring in Deutschland, die in diesem Sammelband vorgestellt werden, profitieren.

Dieser Band kann als wichtiger Beitrag in der weiteren Entwicklung des regionalen Arbeitsmarktmonitorings betrachtet werden. Damit ist ein wesentlicher Schritt getan, um die Vernetzung von Projektakteuren, einschlägigen Wissenschaftlern und arbeitsmarktpolitischen Akteuren zu initiieren sowie bereits bestehende Kontakte zu diversifizieren. Diese Netzwerke dienen dem Austausch von Erfahrungen mit den nun verfügbar gemachten Datenbeständen und tragen zu der kooperativen Entwicklung regionalorientierter Analyseinstrumente bei. In diesem Sinne wünschen wir eine fruchtbare Zusammenarbeit im Bereich des regionalen Arbeitsmarktmonitorings auf der Basis dieses Sammelbandes.

Gabriele Albrecht-Lohmar

Regierungsdirektorin

Referentin im Bundesministerium für Bildung und Forschung

Referat Wissenschaft und Gesellschaft

Inhaltsverzeichnis

I	Einleitung	9
II	Projekte zum regionalen Arbeitsmarktmonitoring in Deutschland	13
	Christa Larsen	
III	Projektbeispiele	21
	Erfahrungen mit PROSPECT in Nordrhein-Westfalen	21
	Waldemar Mathejczyk und Jörg Michel	
	EQUIB: Regionales Monitoring Qualifikationsentwicklung in Bremen	43
	Ulf Benedix und Gerlinde Hammer	
	Das regionale Arbeitsmarktmonitoring des Berufsfortbildungswerkes in Saarlouis – Erkenntnisse und Erfahrungen aus einem EQUAL-Verbund	53
	Marc Rousselange	
	Ziele und Inhalte des BMBF-Förderschwerpunkts „Konzeption und Erprobung problemorientierter regionaler Berichtssysteme für eine nachhaltige Entwicklung“	59
	Thomas Schulz	
	Aufbereitung der Beschäftigtenstatistik für Berichtssysteme: Die IAB-Regionalstichprobe 1975 - 2001: IABS-R01	63
	Silke Hamann	
	Mobilitätsprozesse am Ende des Erwerbslebens als Thema des Arbeitsmarktmonitorings	73
	Sabine Böttcher	73
	EDV-gestützte Informationssysteme und Arbeitsmarktmonitoring – am Beispiel des Projektes NAVIGATOR	81
	Alfred Gettmann, Gerd Junghans, Olaf Richter, Klaus Sauerborn	
	Regionales Berichtssystem zur Früherkennung des Fachkräftebedarfs	91
	Udo Papies	

IV	Synopse der Projekte zum regionalen Arbeitsmarktmonitoring in Deutschland	107
	Christa Larsen	
V	Theoretisch-konzeptionelle Überlegungen über ein regionales Arbeitsmarktmonitoring	113
	Susanne Dera, Christa Larsen, Alfons Schmid	
VI	Schlussbemerkungen	129
	Angaben zu den Autorinnen und Autoren	131

I Einleitung

Information und Wissen sind, so die vorherrschende Auffassung in Wissenschaft und Praxis, zentrale Elemente für die wirtschaftliche Entwicklung und die Wettbewerbsfähigkeit von Staaten, Regionen, Unternehmen und Arbeitskräften. Realiter nehmen zwar Informationen und Wissen, nicht zuletzt begünstigt durch die neuen Informations- und Kommunikationstechnologien, erheblich zu; aber es sind nicht immer die Informationen und das Wissen, die bzw. das zur Verbesserung der wirtschaftlichen Entwicklung und zur Wettbewerbsfähigkeit beiträgt. Sollen diese beiden Elemente die ihnen zugeschriebene Funktion erfüllen, bedarf es also nicht irgendwelcher Informationen und nicht irgendeines Wissens, sondern solcher Informationen und solchen Wissens, die bzw. das für das Entscheiden und Handeln der wirtschaftlichen und politischen Akteure relevant sind. Erfüllen beide Elemente diese Anforderungen, erhöhen sich die Funktionsfähigkeit von Märkten und die Effizienz politischer Maßnahmen.

Diese Bedeutung von Information und Wissen gilt auch für Arbeitsmärkte. Gerade Arbeitsmärkte zeichnen sich durch mangelnde Informationen und unzureichende Wissensbestände der verschiedenen Arbeitsmarktakteure aus, wodurch sie in ihrer Funktionsfähigkeit teilweise begrenzt sind. Zunehmender Wettbewerb und dadurch bedingt erhöhte Anpassungsnotwendigkeiten erfordern entsprechend auch hier, dass adäquate Informationen und adäquates Wissen zur Verfügung stehen, damit die Funktionsfähigkeit der Arbeitsmärkte erhöht und die Wirksamkeit der Arbeitsmarktpolitik verbessert werden kann.

Aus der neueren Regional- und Wachstumstheorie wissen wir, dass für die Erzeugung und Diffusion von Information und Wissen gerade den Regionen besondere Bedeutung zukommt. So sind Informationen zumindest teilweise regionsspezifisch und Wissensspillovers räumlich eingeschränkt: Sie diffundieren in Abhängigkeit von der räumlichen Entfernung. Mit dem vorhandenen Wissen in einer Region verbinden sich Produktivitätsvorteile, die wiederum im Zeitablauf zu höheren Wachstumschancen einer Region führen.

Ein Instrument zur Generierung und Diffusion adäquater regionaler Informationen und regionalen Wissens ist regionales Arbeitsmarktmonitoring. Damit sollen regionalen Arbeitsmarktakteuren die Informationen zur Verfügung gestellt werden, die sie als Wissensbasis für problemadäquate Entscheidungen und effektives Handeln benötigen.

Arbeitsmarktmonitoring wird teilweise recht unterschiedlich verstanden. Ohne Anspruch auf Vollständigkeit wird darunter verstanden, den Arbeitsmarkt zu beobachten, Informationen zu sammeln, aufzubereiten, zu vergleichen und zu kommunizieren, Entwicklungen zu prognostizieren, die Arbeitsmarktsituation zu diagnostizieren, Analysen durchzuführen und zu veröffentlichen sowie die Arbeitsmarktakteure zu beraten.

Wir möchten mit diesem Sammelband einen Überblick über das regionale Arbeitsmarktmonitoring hinsichtlich der Ziele, Bereiche, Ansätze, Konzepte und Praxis in Deutschland geben. Damit möchten wir dazu beitragen, die Bedeutung dieses Instruments über regionale Grenzen hinweg hervorzuheben, den Informationsaustausch zwischen den Vertretern bestehender Ansätze zu intensivieren, Unterschiede und Gemeinsamkeiten zu verdeutlichen sowie bisherige Entwicklungen aufzuzeigen.

Der Sammelband gliedert sich in vier Teile:

1. Ansätze und Projekte zum regionalen Arbeitsmarktmonitoring in Deutschland (Kapitel II)
2. Vorstellung von Einzelprojekten (Kapitel III)
3. Synopse über Strukturen, Inhalte und Erfahrungen in den Einzelprojekten (Kapitel IV)
4. Theoretisch-konzeptionelle Überlegungen zu einem regionalen Arbeitsmarktmonitoring (Kapitel V)

Im ersten Teil (Kapitel II) gibt *Christa Larsen* einen Überblick über die in Deutschland durchgeführten Projekte zum regionalen Arbeitsmarktmonitoring. Dabei werden zwei grundlegende Konzepte vorgestellt, auf denen die Projekte des regionalen Arbeitsmarktmonitorings basieren: Prospect und das Regionale Monitoring-System Qualifikationsentwicklung (RMQ), das im Rahmen des Projektes Erhebung von Qualifikationsbedarfen im Land Bremen (Equib) entwickelt wurde. Ausgehend davon sowie von der Bedeutung sich verändernder Rahmenbedingungen führt die Autorin anschließend die im Rahmen des Sammelbands behandelten Weiterentwicklungen ein und begründet abschließend die Auswahl der Projektbeispiele.

Aufbauend darauf werden im zweiten Teil (Kapitel III) ausgewählte Projektbeispiele vorgestellt. Dies erfolgt in zwei Blöcken. Im ersten Block wird die Umsetzung von Prospect und RMQ dargestellt. Der zweite Block widmet sich Weiterentwicklungen der Konzepte zum regionalen Arbeitsmarktmonitoring. Diese Weiterentwicklungen werden exemplarisch anhand von Projekten des BMBF-Förderschwerpunkts ‚Konzeption und Erprobung problemorientierter regionaler Berichtssysteme für eine nachhaltige Entwicklung‘ aufgezeigt.

Der erste Block des zweiten Teils beginnt mit dem Beitrag von *Waldemar Mathejczyk* und *Jörg Michel*. Sie stellen die Anwendung des dialogorientierten Konzepts Prospect am Beispiel der Stadt Duisburg und der Region Hagen/Ennepe-Ruhr dar. Anhand der beiden Beispiele zeigen die Autoren auf, wie stark sich die Bedingungen vor Ort in den Zielsetzungen der Projekte, der Auswahl der Zielgruppen für die Informationen, der Art und Weise der Informationsübermittlung sowie vor allem in der Auswahl und dem Einsatz der quantitativen und qualitativen Methoden widerspiegeln. Sie demonstrieren mit ihrem Beitrag ausdrücklich, mit welchem hohem Grad an Flexibilität sich die Methode Prospect einsetzen lässt.

Im nächsten Beitrag stellen *Ulf Benedix* und *Gerlinde Hammer* das zweite Basiskonzept Regionales Monitoring-System Qualifikationsentwicklung (RMQ) vor. Mit RMQ wird seit dem Jahr 2000 im Land Bremen das Ziel verfolgt, eine flexible qualitative Analyse von zukünftigen Qualifikationstrends durchzuführen. Die ermittelten Ergebnisse werden Akteuren aus Wirtschaft, Politik und dem Qualifizierungsbereich zur Verfügung gestellt. Das Besondere dieses Ansatzes ist, dass hier wiederkehrende, rein qualitative Befragungen betrieblicher Expertinnen und Experten aus allen regional wichtigen Wirtschaftszweigen in Form eines Panels durchgeführt werden.

Im letzten Beitrag des ersten Blocks stellt *Marc Rousselange* eine erste Weiterentwicklung des regionalen Arbeitsmarktmonitorings vor, bei dem die beiden Konzepte Prospect und RMQ miteinander verknüpft werden. Damit soll insbesondere die Eruiierung von Beschäftigungspotenzialen in kleinen und mittleren Betrieben erfolgreich vorgenommen werden, um auf dieser Basis Strategien entwickeln zu können, die zu einer verbesserten Vermittlung von Arbeitslosen führen. Rousselange zeigt, dass sich sowohl Prospect als auch RMQ im

Sinne einer Toolbox nutzen lassen, um spezifische Fragestellungen zu bearbeiten und damit ein auf die Bedarfe der regionalen Akteure thematisch abgestimmtes regionales Arbeitsmarktmonitoring durchzuführen.

Der zweite Block beginnt mit einem Überblick von *Thomas Schulz* zum Förderschwerpunkt „Konzeption und Erprobung problemorientierter regionaler Berichtssysteme für eine nachhaltige Entwicklung (RBS)“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF). In den darauf folgenden Beiträgen werden ausgewählte Einzelprojekte aus diesem Förderschwerpunkt vorgestellt. Sie stehen jeweils für spezifische Aspekte der Weiterentwicklung von regionalem Arbeitsmarktmonitoring.

Die ersten beiden Beiträge dieses Blockes beschäftigen sich mit der Bereitstellung öffentlicher Daten zur Nutzung im Rahmen von regionalem Arbeitsmarktmonitoring. *Silke Hamann* beschreibt in ihrem Aufsatz die Aufbereitung der Beschäftigtenstatistik für Berichtssysteme. Sie zeigt auf, dass die Beschäftigtenstichprobe vollständige Erwerbs- und Leistungsempfangsbiographien von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auf der Individualebene enthält. Diesen Daten können regional differenziert Kontextinformationen wie z.B. Arbeitslosenquoten zugespielt werden. Da die Daten über lange Beobachtungszeiträume vorliegen, können bspw. Zeitreihenanalysen und Projektionen ohne hohen Aufwand durchgeführt werden.

Sabine Böttcher stellt in ihrem Beitrag die Möglichkeiten der Nutzung von Mikrozensusdaten in Form eines Panels dar. Sie zeigt am Beispiel von Mobilitätsprozessen zum Ende des Erwerbslebens auf, wie die Eignung des Mikrozensuspanels für Fragestellungen des regionalen Arbeitsmarktmonitorings einzuschätzen ist.

Neben der Nutzung von öffentlichen Daten hat sich in den vergangenen Jahren die Nutzung der neuen Informations- und Kommunikationstechnologien als wichtige Entwicklung im regionalen Arbeitsmarktmonitoring erwiesen. *Alfred Gettmann, Gerd Junghans, Olaf Richter* und *Klaus Sauerborn* stellen das von ihnen konzipierte und umgesetzte interaktive Informationssystem ‚Navigator‘ vor. Ziel dieses Systems ist es, den Arbeitsmarktakteuren nutzerorientierte Informationen zur politischen Steuerung durch die Aufbereitung von Daten verschiedener Politikbereiche zur Verfügung zu stellen.

Ein dritter Entwicklungsstrang im regionalen Arbeitsmarktmonitoring betrifft quantitative Projektionen bzw. Prognosen zur mittelfristigen Beschäftigungsentwicklung. Im letzten Beitrag von Teil II beschreibt *Udo Papies* zunächst das praxisorientiert entwickelte Konzept zur Früherkennung des regionalen Fachkräftebedarfs. Die Voraussage bezieht sich dabei auf einen mittleren Zeithorizont von fünf bis sieben Jahren. Im Anschluss zeigt er zum einen, wie wichtig die Einbindung eines Netzwerkes regionaler Akteure zur Sicherung der regionalen Passfähigkeit von Informationen ist und zum anderen wie bedeutsam diese Akteure für die kontinuierliche und damit nachhaltige Weiterführung des regionalen Arbeitsmarktmonitorings sind.

Im thematisch dritten Teil des Sammelbandes (Kapitel IV) fasst *Christa Larsen* die Strukturen, Inhalte und Erfahrungen aus den in Kapitel III dargestellten Projekten synoptisch zusammen. Sie zeigt beispielsweise auf, dass die Kommunikation zwischen Datenerzeugern und Nutzern in den bisherigen Projekten noch systematischer Weiterentwicklung bedarf, um sicherzustellen, dass die Informationen des Monitorings auch tatsächlich entscheidungs- und handlungsrelevant werden. Darüber hinaus verdeutlicht sie, dass die Anpassungsfähigkeit der dargestellten Projekte in Bezug auf die Integration neuer Informationsinhalte oder Nutzer bereits sehr gut etabliert ist. Eine große Herausforderung, die es noch einzulösen gilt, stellt die Anschlussfähigkeit der Datenbestände an jene aus anderen Regionen oder Bundesländern dar. Schließlich macht sie deutlich, dass neben der Weiter-

entwicklung quantitativer Projektionen und Prognosen die Verstetigung des regionalen Arbeitsmarktmonitorings über die Projektphasen hinaus beispielsweise durch Anbindung an regionale Netzwerke unerlässlich ist.

In Kapitel V werden die Ergebnisse der Synopse aufgenommen und zur theoretisch unterfütterten Spezifikation eines Konzepts zum regionalen Arbeitsmarktmonitoring genutzt. *Susanne Dera*, *Christa Larsen* und *Alfons Schmid* wählen bei dieser Konzeptentwicklung jedoch zunächst ein anderes als in den bisherigen Projekten übliches Vorgehen: Ausgehend von informations- und kommunikationstheoretischen sowie regionalökonomischen Überlegungen begründen sie ein theoretisches Konzept für ein Informations- und Kommunikationssystem zur Durchführung von regionalem Arbeitsmarktmonitoring. Dabei wird die Bedeutung von Information, Wissen und Kommunikation für Monitoring herausgearbeitet. Das theoretisch spezifizierte Konzept wird im Anschluss operationalisiert, wobei die bisherigen Projekterfahrungen einfließen. Am Ende steht die Beschreibung eines Konzepts zum regionalen Arbeitsmarktmonitoring, das im Jahr 2006 in der Region Rhein-Main implementiert werden soll.

Abschließend skizzieren die Herausgeber einige Perspektiven für ein regionales Arbeitsmarktmonitoring.

Insgesamt belegen die Beiträge und Überlegungen, dass regionales Arbeitsmarktmonitoring ein wichtiges Instrument darstellt, um aus regionalen Arbeitsmarktinformationen Wissen zu erzeugen, das in die Entscheidungen und das Handeln der regionalen Arbeitsmarktakteure einfließt und dieses steuert. Regionales Arbeitsmarktmonitoring ist entsprechend ein zentrales Instrument für die Sicherung funktionsfähiger regionaler Arbeitsmärkte und einer effizienten regionalen Arbeitsmarktpolitik.

II Projekte zum regionalen Arbeitsmarktmonitoring in Deutschland

Christa Larsen

Zu einer ersten Orientierung in der Thematik des regionalen Arbeitsmarktmonitorings in Deutschland wird in diesem Beitrags zunächst ein Überblick über die bestehenden Projekte und Konzepte gegeben. Dies ist kein leichtes Unterfangen, da zwischen den meisten Projekten kein systematischer Austausch besteht und somit der Zugriff auf das Feld nicht einfach ist. Wir haben deshalb über verschiedene thematische und institutionelle Zugänge wie bspw. das Netzwerk zur Früherkennung von Qualifikationserfordernissen (FreQueNz), das Wissenschaftszentrum Berlin oder die G.I.B. in Nordrhein-Westfalen versucht, einschlägige Projekte aufzuspüren. Uns sind inzwischen ca. 30 Projekte bekannt, die in Deutschland seit Ende der 90er Jahre zur Durchführung von regionalem Arbeitsmarktmonitoring initiiert wurden. Diese arbeiten nicht nur nach unterschiedlichen Ansätzen und Konzepten, sondern sind auch über verschiedene Bundesländer verstreut.

Wir versuchen durch die Einbettung der Projekte und Konzepte in eine Entwicklungschronologie einen systematischen Überblick zu geben. Dabei ist unser Fokus auf die Darstellung der wesentlichen Entwicklungen gerichtet und nicht auf die Auflistung jedes Einzelprojektes.

Eingeleitet werden unsere Ausführungen zunächst durch eine Schärfung des Begriffs regionales Arbeitsmarktmonitoring. Im Anschluss daran beginnen wir die chronologische Darstellung mit der Vorstellung erster Projekte, die in Deutschland zur Durchführung von regionalem Arbeitsmarktmonitoring initiiert wurden. Danach zeigen wir die Richtungen auf, in welche Weiterentwicklungen stattfinden. Abschließend erläutern wir die Auswahl der Projektbeispiele in diesem Sammelband vor dem Hintergrund dieser Chronologie.

1 Begriffsbestimmung

Monitoring ist derzeit ein häufig gebrauchter Begriff, der sich nicht nur auf den Arbeitsmarkt, sondern auch auf Politikfelder wie Bildung, Soziales und Gesundheit oder auf spezifische Zielgruppen wie Ältere, Kinder/Jugendliche oder Migranten beziehen kann.¹ Beim regionalen Arbeitsmarktmonitoring ist der Arbeitsmarkt einer Region bzw. von Regionen im Fokus des Monitoringprozesses. Der Begriff bzw. das Konzept des regionalen Arbeitsmarktmonitorings wird in einschlägigen Projekten selten explizit definiert (vgl. Equib 2001; Gettmann 2003; Mertens 2001). Implizit werden jedoch in den Projektdokumentationen zwei Aspekte deutlich, die für regionales Arbeitsmarktmonitoring konstitutiv sind. Beide sind ebenfalls Kriterien in der Begriffsbestimmung des Wissenschaftszentrums Berlin (vgl. LASA 2000):

- kontinuierlich wiederholte Beobachtungen regionaler Arbeitsmärkte zur Dokumentation des Grades der Zielerreichung;
- systematische Rückkoppelungsschleifen zu Steuerungsebenen/Nutzern.

Für die Anwendung der beiden Kriterien des WZB bedeutet dies, dass in diesen Konzepten beim regionalen Arbeitsmarktmonitoring regelmäßig bzw. dauerhaft Daten/ Informationen über den Grad der Zielerreichung erzeugt und aufbereitet werden. Zielerreichung be-

¹ Vgl. dazu Gesundheitsmonitor in Nordrhein-Westfalen, Kinder- und Jugendmonitor des Deutschen Jugendinstituts in München oder Pflegemonitoring in Rheinland-Pfalz.

zieht sich dabei auf die Funktionsfähigkeit regionaler Arbeitsmärkte. Diese ist optimal, wenn die Arbeitskräftenachfrage mit dem verfügbaren Angebot befriedigt wird. Da es in der realen Welt immer zu Abweichungen kommt, wird über Monitoring die Quantität und Qualität der Abweichungen erfasst. Eingeschlossen sind dabei Informationen über die Wirkungen von Instrumenten/Maßnahmen, die darauf abzielen, die Funktionalität des regionalen Arbeitsmarkts zu erhöhen.

Die erzeugten Daten bzw. Informationen werden dabei mit zwei Gruppen von Arbeitsmarktakteuren rückgekoppelt. Zum einen sind dies Akteure, die sich auf dem regionalen Arbeitsmarkt bewegen und durch ihr Verhalten direkt auf dessen Funktionalität einwirken. Hier sind Unternehmen, Arbeitnehmer/innen und Bildungsträger zu nennen. Zum anderen übt eine zweite Gruppe von Akteuren im Vergleich dazu einen indirekten Einfluss aus, indem diese den regionalen Arbeitsmarkt durch die Gestaltung von Rahmenbedingungen steuern. Dazu zählen insbesondere Akteure aus den Kommunen und anderen Gebietskörperschaften (Politik) sowie aus Verbänden und den Arbeitsagenturen.

Abgeleitet von diesen beiden Gruppen werden die Zielfunktionen des regionalen Arbeitsmarktmonitorings bestimmt. Nach Hilbert/Mytze (WZB) erfüllt Monitoring zunächst eine Informationsfunktion in Bezug auf die direkten Arbeitsmarktakteure, indem eine Informationsbasis für die Personalplanung von Unternehmen, für individuelle Aus- und Weiterbildungsentscheidungen sowie für eine bedarfsorientierte Planung von Qualifizierungsangeboten geschaffen wird (vgl. 2002, S. 20). Darüber hinaus soll regionales Arbeitsmarktmonitoring zu einer verbesserten, d.h. einer effizienteren und effektiveren Steuerung der Arbeitsmarkt-, Weiterbildungs- und Strukturpolitik in den Regionen führen (vgl. Equib 2001; Gettmann 2003; Hilbert 2002; LASA 2000; Mertens 2001; Sauerborn et al. 2004). Nach Hilbert entspricht dies einer Politikfunktion (vgl. 2002, S. 30).

Konzeptionell ist zwischen Arbeitsmarktmonitoring und Arbeitsmarktfördermonitoring zu unterscheiden (vgl. LASA 2000, S. 16). Der Fokus des Arbeitsmarktmonitorings liegt dabei auf der Ermittlung von regionalen Personal- und Qualifizierungsbedarfen sowie den Angeboten an Arbeitslosen. Arbeitsfördermonitoring richtet demgegenüber seinen Fokus auf die Umsetzung von Interventionen der Arbeitsförderung. Neben einer Erfassung der Arten und des Umfangs der Arbeitsförderungsmaßnahmen wird eine Beschreibung der Zielerreichung im vorgegebenen Interventionsrahmen berücksichtigt. Häufig wird Arbeitsfördermonitoring mit einer Evaluation verbunden, um auf diese Weise die Bewertung der Wirksamkeit von Maßnahmen als steuerungsrelevante Information zu erhalten. In der praktischen Anwendung wird bisher vor allem Arbeitsmarktmonitoring betrieben. Zum Teil werden Einzelaspekte des Fördermonitorings ergänzend berücksichtigt.

2 Erste Projekte zur Durchführung von regionalem Arbeitsmarktmonitoring in Deutschland

Die ersten Projekte zur Durchführung von regionalem Arbeitsmarktmonitoring wurden seit 1999 in Regionen etabliert, die von starken Strukturumbrüchen bzw. von deren Folgen geprägt waren und noch heute sind. Beispielhaft sind hier das Ruhrgebiet oder der Stadtstaat Bremen zu nennen. Die Monitoringprojekte gehören dabei zu einem Kanon von Projekten, die darauf abzielen, die strukturell bedingte hohe Arbeitslosigkeit zu bekämpfen. Entsprechend werden über regionales Arbeitsmarktmonitoring Informationen erzeugt, die als Grundlage zur Planung von Qualifizierungs- und Fördermaßnahmen genutzt werden können. Die Projekte zeichnen sich durch eine große Praxisnähe aus. Von zentraler Bedeutung ist in den Projektkonzepten zudem das methodische Design, insbesondere die Techniken zur Datenerhebung und Auswertung.

Die meisten dieser Projekte gehen auf zwei Konzepte zurück. Dies ist zum einen die Methode Prospect, die in ca. 15 Projekten in Nordrhein-Westfalen zur Anwendung kam bzw. noch kommt (vgl. Busse et al. 2001; G.I.B. 1998; Hilbert et al. 2002; LASA 2000; Mertens 2001). Zum anderen handelt es sich um das Konzept *Regionales Monitoring-System Qualifikationsentwicklung* (RMQ), das im Rahmen des Projekts *Entwicklungsplanung Qualifikation im Land Bremen* (Equib) entstanden ist (vgl. Equib 2001; Hammer 2002; Hilbert/Mytzeck 2002).

Das Konzept von Prospect steht in der Tradition der ‚Matchingansätze‘.² Es sieht vor, dass Daten über die regionale Arbeitskräfte- und Qualifizierungsnachfrage sowie über das entsprechende Angebot gewonnen werden. Die Datenbestände werden anschließend unter einer Matchingperspektive einander gegenüber gestellt. Anhand der gewonnenen Ergebnisse lassen sich erstens die Bereiche identifizieren, in welchen aktuell, kurz- und mittelfristig Arbeitskräfte gesucht bzw. gebraucht werden. Zweitens kann eingeschätzt werden, inwieweit mit dem Potential an Arbeitslosen, diese Bedarfe ausreichend abgedeckt werden können bzw. wo sich Qualifizierungsbedarfe zeigen.

Beim Konzept Equib wird ein anderer Ausgangspunkt gewählt.³ Es steht in der Linie von Projekten zur Früherkennung von Qualifikationsbedarfen.⁴ Mit dem regionalen Monitoringssystem Qualifikationsentwicklung wird eine zeitnahe Berichterstattung über Qualifikationsentwicklungen und -trends in allen regional bedeutsamen Wirtschaftszweigen ermöglicht. Der Schwerpunkt liegt dabei auf der Aufarbeitung des aktuellen, kurz- und mittelfristigen Qualifizierungsbedarfs vor dem Hintergrund technologischer und wirtschaftsstruktureller Veränderungen auf regionaler Ebene.

Prospect und Equib bilden die Basiskonzepte, auf die weitere, im Anschluss entwickelte Projekte aufbauen. Dabei wird insbesondere das methodische Instrumentarium der beiden Ansätze als eine Art Toolbox verwendet. Entsprechend vollzog sich die Weiterentwicklung des regionalen Arbeitsmarktmonitorings in diesem Jahrzehnt als eine Verfeinerung des methodischen Instrumentariums. Folgeprojekte wurden in Rheinland-Pfalz durch die Arbeitsmarkt- und Organisationsberatung Gettmann⁵ sowie im Saarland im Rahmen der EU-Gemeinschaftsinitiative EQUAL durchgeführt.⁶

Inzwischen zeichnen sich nach mehrjährigen Erfahrungen in diesen Projekten drei Herausforderungen ab, von deren Bewältigung der zukünftige Erfolg eines regionalen Arbeitsmarktmonitorings abhängen wird. Als schwierig hat sich die Verstetigung bzw. die Institutionalisierung des Monitorings über die Projektphase hinaus erwiesen. Ein wichtiger Grund dafür ist die konzeptionelle Ausblendung dieses Aspekts, so dass Institutionalisierungsstrategien bei den Projektausführenden nur marginale Bedeutung haben und von daher auch während der Projektlaufzeit nicht aktiv verfolgt werden. Als zweite Herausfor-

² Dies ist eine Gruppe von Konzepten, die in der Arbeitsmarktforschung häufig Anwendung finden. Im Fokus solcher Analysen steht die Bestimmung qualifikatorischer und regionaler Mismatch-situationen, die aus einer Nichtpassfähigkeit von Arbeitskräfteangebot und -nachfrage resultieren.

³ Obwohl nur RMQ im engeren Sinne das Monitoringkonzept darstellt, wird in der Fachdiskussion zumeist die Bezeichnung Equib verwandt.

⁴ In diesem Segment der Arbeitsmarktforschung hat das vom BMBF initiierte Forschungsnetz *Früherkennung von Qualifikationserfordernissen* (FreQueNZ) wesentliche Bedeutung. Hier sind Projekte vereint, die sich mit der systematischen Identifikation von zukünftigen Tätigkeits- bzw. Qualifikationsbereichen beschäftigen. Vgl. hierzu: www.frequenz-net.de

⁵ Projekt am Flughafen Hahn sowie Ziel-2-Monitoring in den Arbeitsagenturbezirken Kaiserslautern und Pirmasens. Vgl. hierzu: www.arbeitsmarktmonitoring.de

⁶ Konzeptionelle Vorüberlegungen, die beide Ansätze einbeziehen, gibt es darüber hinaus in den Regionen Hannover und Stuttgart.

derung zeigt sich, dass die Erzeugung von Daten zur Beschreibung der Arbeitskräfte- und Qualifizierungsnachfrage über aufwendige Primärerhebungen in Verbindung mit Validierungsverfahren sehr kosten- und zeitintensiv sind. Dies führt in den Projekten dazu, dass die Nachfragedaten nur in großen zeitlichen Abständen erhoben werden können, wodurch ihre Verwertbarkeit für die zeitnahe und kurzfristige Steuerung deutlich eingeschränkt ist. Es sind kostengünstigere Wege zur Datenbereitstellung notwendig. Ebenfalls datenseitig bedingt ist es schwierig, die Bedarfe nach quantifizierbaren, zukunftsgerichteten Informationen ausreichend zu befriedigen, da im Instrumentarium keine Regionalprognosen oder -projektionen für einen mittel- bis langfristigen Planungshorizont vorgesehen sind. Die dritte Herausforderung besteht bei den bisherigen Projekten darin, Mittel und Wege zu finden, so dass die gewonnenen Informationen bei den Arbeitsmarktakteuren entscheidungs- und handlungsrelevant werden. Nur wenn dies gelingt, sind die Ziele des Monitorings erreicht. Die Bereitstellung der Informationen in Form von Berichten greift dabei zu kurz. Weiterführend hat sich die Face-to-Face-Kommunikation erwiesen. Allerdings ist diese bisher noch zu personal- und damit zu kostenintensiv. In vielen der vorgestellten Projekte wird daran gearbeitet, diese Herausforderungen zu meistern.

Zudem haben sich die Rahmenbedingungen für die Weiterentwicklung von regionalem Arbeitsmarktmonitoring seit Ende der 90er Jahre deutlich verändert. Dadurch sind Entwicklungen auch außerhalb dieser Projekte in Gang gekommen.

3 Bedeutung veränderter Rahmenbedingungen für die Weiterentwicklungen

Eine Reihe von Faktoren, die in den vergangenen drei bis vier Jahren wirksam geworden sind, bilden Rahmenbedingungen, die die Weiterentwicklung von regionalem Arbeitsmarktmonitoring begünstigen:

- Mit der Reform des Sozialgesetzbuches (SGB II § 9 Abs. 2) Ende des Jahres 2003 wird den Agenturen für Arbeit die Aufgabe übertragen, die Vorgänge am Arbeitsmarkt besser durchschaubar zu machen: „Sie haben zum Ausgleich von Angebot und Nachfrage auf dem örtlichen und überörtlichen Arbeitsmarkt beizutragen. Der Einsatz der aktiven Arbeitsmarktpolitik ist zur Verbesserung der Wirksamkeit und Steuerung regelmäßig durch die Agenturen für Arbeit zu überprüfen. Dazu ist ein regionales Arbeitsmarktmonitoring einzurichten. Arbeitsmarktmonitoring ist ein System wiederholter Beobachtungen, Bilanzierungen, Trendbeschreibungen und Bewertungen der Vorgänge auf dem Arbeitsmarkt einschließlich der den Arbeitsmarktausgleich unterstützenden Maßnahmen.“
- Vor diesem Hintergrund kommen Konzepte und Erfahrungen, die beim regionalen Arbeitsmarktmonitoring in anderen (europäischen) Ländern gemacht werden, in den Blick. Insbesondere solche Konzepte, die von Arbeitsverwaltungen oder anderen Bereichen der öffentlichen Administration umgesetzt werden, sind dabei relevant. In vielen Ländern, speziell in Großbritannien, Frankreich, Schweden, Kanada, Dänemark und Österreich wird bereits seit Jahrzehnten regionales Arbeitsmarkt- und Qualifizierungsmonitoring durchgeführt (vgl. Hilbert/Mytzek 2002; Neugart/Schömann 2002). Dabei ist das regionale Arbeitsmarktmonitoring Teil eines Informationssystems, das auch die nationale Ebene berücksichtigt. Informationen sind auf allen Ebenen (national, regional, lokal) auf die gleiche Art und Weise strukturiert, so dass Vergleiche nicht nur innerhalb einer Ebene, sondern auch zwischen den Ebenen möglich sind. Zudem zeigen die langjährigen Erfahrungen, dass zukunftsgerichtete Informationen in Form von Prognosen und Projektionen besonders für die Steuerung wichtig sind. Vor allem in Großbritannien liegen inzwischen

versierte Regionalprognosen vor.⁷ Darüber hinaus nimmt die Kommunikation der Monitoringinformationen einen wichtigen Stellenwert ein. Dabei wird zum Teil auf regionale Akteursnetzwerke als Multiplikatoren zurückgegriffen oder interaktive Webseiten eingerichtet, die nutzerfreundlich aufgesetzt sind und zudem eine schnelle, flexible und sehr kostengünstige Informationsübermittlung ermöglichen.

- In Deutschland sind in den vergangenen Jahren ebenfalls Informationssysteme für Arbeitsmarkt, Ausbildung und Weiterbildung aufgebaut worden. Diese ermöglichen einen schnellen und systematischen Zugriff auf Informationen des IAB und des BIBB. Regionaldaten werden dabei nicht (systematisch) bereitgestellt. Darüber hinaus sind in Regionalprojekten Erfahrungen mit (interaktiven) Internetportalen gesammelt worden, insbesondere in der Bereitstellung von Informationen für bestimmte Zielgruppen (vgl. bspw. Q-Port in Duisburg oder Bildungsnetz Rhein-Main).
- Durch die Institutionalisierung von Forschungsdatenzentren bei den Statistischen Ämtern, der Agentur für Arbeit und den Sozialversicherungsträgern ist der Zugang zu öffentlichen Mikrodaten wesentlich vereinfacht worden. Nun stehen kostengünstig Daten von hoher Qualität und gebietsunabhängigen Zuschnitten zur Verfügung, die beim regionalen Arbeitsmarktmonitoring genutzt werden können. Damit sind die Aussichten gut, dass die aufwendigen Primärerhebungen bald deutlich reduziert werden können.⁸
- Die Region als Wirtschafts- und Lebensraum gewinnt zunehmend an Bedeutung. Entsprechend werden regionalbezogene Informationen wichtiger (vgl. z.B. Thierstein 1996, S. 193ff.; Döring 2004, S. 95ff.). Sie dienen zum einen der eigenen Positionierung im Vergleich zu anderen (Benchmarkingprozesse) und bilden zum andern eine solide Grundlage für eine effiziente regionale Steuerung, die die Wettbewerbsfähigkeit der Region im nationalen und globalen Kontext stärkt.
- In Wissenschaft und Forschung werden informationsökonomische Konzepte, die sich auf regional orientierte Wettbewerbsansätze anwenden lassen, weiterentwickelt (vgl. z.B. Stiglitz 2004).

Einige der beschriebenen Faktoren stehen inhaltlich in engem Zusammenhang mit dem BMBF-Förderschwerpunkt *Konzeption und Erprobung problemorientierter regionaler Berichtssysteme für eine nachhaltige Entwicklung*, der im Jahr 2000 gebildet wurde. Durch die praxisorientierten Projekte, die in diesem Schwerpunkt gefördert werden, sind drei wesentliche Bereiche des regionalen Arbeitsmarktmonitorings weiterentwickelt worden.⁹ Dies ist erstens die Aufbereitung öffentlicher Daten für die einfache und kostengünstige Nutzung beim regionalen Arbeitsmarktmonitoring, zweitens der Aufbau und die Erprobung eines technischen Informationssystems zur schnellen und kostengünstigen Übermittlung der Monitoringinformationen an verschiedene regionale Akteure und drittens die Integration von quantifizierbaren, zukunftsgerichteten Informationen mit kurz- bis mittelfristigem Prognosehorizont. Diese Projekte werden hier nicht weiter ausgeführt, da sie jeweils als Einzelbeitrag in diesem Sammelband aufgenommen sind.

⁷ Vgl. www.warwick.ac.uk/fac/soc.ier

⁸ Die direkte Einspeisung der Daten in Monitoringprojekte ist jedoch noch nicht möglich, da die öffentlichen Daten nur für wissenschaftliche Zwecke zur Verfügung gestellt werden. Allerdings können durchaus Ergebnisse von wissenschaftlichen Auswertungen beim Monitoring berücksichtigt werden.

⁹ Die Projekte werden spätestens im Jahr 2005 abgeschlossen, so dass deren Ergebnisse überwiegend bereits bekannt sind und bereits für die Weiterentwicklung des regionalen Arbeitsmarktmonitorings genutzt werden.

Diese Weiterentwicklungen werden in Projekten aufgenommen, die derzeit in der Planungsphase im Wirtschaftsraum Rhein-Main und dem Rhein-Neckar-Dreieck sind.¹⁰ Im Unterschied zu den Regionen, in welchen bisher regionales Arbeitsmarktmonitoring umgesetzt wurde, sind hier die regionalen Arbeitsmärkte nicht von Strukturumbrüchen oder deren Folgen bestimmt. Vielmehr handelt es sich um Wirtschaftsräume, die vor allem ihre Wettbewerbsfähigkeit im interregionalen und globalen Kontext sichern und verbessern wollen. Regionales Arbeitsmarktmonitoring ist dabei das Instrument der Wahl, weil es die Voraussetzungen schafft, um die Funktionalität der regionalen Arbeitsmärkte zu erhöhen und Arbeitsmarktförderpolitik effizient und effektiv zu gestalten. Diese Verbesserungen spiegeln sich in der Aufwertung der regionalen Humanressourcen wider. Das regionale Humankapital wird als wichtiger Wettbewerbsfaktor betrachtet (vgl. dazu Kapitel V in diesem Band).

In beiden Konzepten wird die thematische Engführung auf den regionalen Arbeitsmarkt aufgebrochen, indem Daten aus den Sektoren Soziales, Wirtschaft, Kultur und Bildung systematisch integriert werden. Dabei erfolgt vorrangig ein Rückgriff auf öffentlich verfügbare, qualitativ hochwertige und kostengünstige Daten. Diese werden mit Hilfe von technikbasierten Informations- und Kommunikationssystemen bearbeitet und übermittelt. Die Umsetzung beider Konzepte ist für das Jahr 2006 geplant.

4 Auswahl der Projektbeispiele im Sammelband

Die meisten Projekte zur Durchführung von regionalem Arbeitsmarktmonitoring sind sehr praxisnah entwickelt worden. Aus diesem Grunde sollen im Folgenden vor allem die Praktiker, also diejenigen, die die Projekte vor Ort ausführen, zu Wort kommen.

Die Projektbeispiele werden dabei in zwei Blöcken vorgestellt. Zunächst erfolgt die Darstellung von Beispielen für Projekte aus der Anfangszeit des regionalen Arbeitsmarktmonitorings in Deutschland. Im Anschluss werden dann Projekte aus dem BMBF-Förderschwerpunkt *Konzeption und Erprobung problemorientierter regionaler Berichtssysteme für eine nachhaltige Entwicklung* vorgestellt, die exemplarisch für die Weiterentwicklung von wichtigen Aspekten stehen. Die Projekte im Rhein-Neckar-Dreieck und im Wirtschaftsraum Rhein-Main werden als Fallbeispiel nicht aufgenommen, da noch keine „praktischen“ Erfahrungen aus der Umsetzung vorliegen.¹¹

Im ersten Block werden im Beitrag von *Waldemar Mathejczyk* und *Jörg Michel* zwei Projekte vorgestellt, die nach der Prospektmethode durchgeführt werden. Es wird gezeigt, dass die Projektausgestaltung trotz der Anwendung desselben Konzepts aufgrund der regionalen Voraussetzung sehr unterschiedlich ist. Im Anschluss kommen im Beitrag von *Ulf Benedix* und *Gerlinde Hammer* die Begründer von Equib zu Wort. Sie stellen ihr Konzept für ein regionales Monitoring zur Qualifikationsentwicklung dar. Die Abrundung des ersten Blocks bildet der Beitrag von *Marc Rousselange*, in dem er darstellt, wie aufbauend auf die Konzepte Prospect und Equib ein Projekt im Rahmen der EU-Gemeinschaftsinitiative EQUAL entwickelt wird. Hier wird deutlich, wie die beiden Basis-konzepte im Sinne einer Toolbox genutzt werden können.

Im zweiten Block werden drei Aspekte der Weiterentwicklung im Bereich des regionalen Arbeitsmarktmonitorings aufgezeigt. Den Anfang bilden zwei Beiträge über die Bereitstel-

¹⁰ http://www.rhein-neckar-dreieck.de/webcontent.omeco/document_125.html?PHPSESSID=432c0c6356a0904d1489b1321c644c54

¹¹ Das Konzept, das im Wirtschaftsraum Rhein-Main angewandt werden soll, wird im Kapitel V dargestellt.

lung öffentlicher und kostengünstiger Mikrodaten zur Nutzung beim regionalen Arbeitsmarktmonitoring. *Silke Hamann* skizziert in ihrem Beitrag die Aufbereitung der Beschäftigtenstatistik für Berichtssysteme und *Sabine Böttcher* beschreibt die Nutzungsmöglichkeiten von Mikrozensusdaten in Form eines Panels. Der zweite Aspekt der Weiterentwicklung bezieht sich auf die Nutzung von technischen Informationssystemen zur kostengünstigen und zeitnahen Durchführung von regionalem Arbeitsmarktmonitoring. In ihrem Beitrag skizzieren *Alfred Gettmann*, *Gerd Junghans*, *Olaf Richter* und *Klaus Sauerborn* das von ihnen konzipierte und umgesetzte Informationssystem *Navigator*. Navigator ist das erste interaktive System, das in Deutschland im Rahmen von regionalem Arbeitsmarktmonitoring zur Anwendung kommt. Die Autoren zeigen zudem die Vorteile auf, die sich aus der Nutzung solcher Systeme ergeben. Als dritter Aspekt der Weiterentwicklung wird die Integration quantitativer prognostischer Informationen mittlerer Reichweite beim regionalen Arbeitsmarktmonitoring vorgestellt. Obwohl bereits in Equib und in Prospect zukunftsgerichtete Informationen berücksichtigt werden, sind diese dort ausschließlich qualitativer Natur. *Udo Papias* zeigt in seinem Beitrag, wie eine Weiterentwicklung auf der Basis quantitativer Projektionen und Prognosen aussehen kann.

Um diesen heterogenen Beiträgen über ihre Verortung in der Chronologie des regionalen Arbeitsmarktmonitorings in Deutschland hinaus eine strukturierende Rahmung zu geben, wurden die Autor/innen der Beiträge gebeten, soweit dies möglich ist, drei Anforderungen an regionales Arbeitsmarktmonitoring bei ihren Darstellungen zu berücksichtigen. Bei diesen Anforderungen handelt es sich um:

- Nutzerorientierung;
- Anpassungsfähigkeit/Flexibilität;
- Zukunftsausrichtung.

Diese drei Anforderungen leiten sich zum einen aus den Überlegungen ab, wie diese in Kapitel V zur Begründung eines Konzepts für den Wirtschaftsraum Rhein-Main dargestellt werden. Zum anderen wird in der oben skizzierten praxisorientierten Projektchronologie deutlich, dass die Weiterentwicklung von regionalem Arbeitsmarktmonitoring seit Ende der 90er Jahre von spezifischen Herausforderungen und Anforderungen bestimmt wurde und wird. Vor diesem Hintergrund werden die drei Anforderungen nun zunächst inhaltlich ausgeführt.

Die wichtigste Anforderung an regionales Arbeitsmarktmonitoring stellt die Nutzerorientierung dar. Informationsnutzer müssen Berücksichtigung finden, weil sie diejenigen sind, die durch bessere Entscheidungen dafür sorgen, dass regionale Arbeitsmärkte effizienter funktionieren und Arbeitsmarktförderung passgenauer ist. Nutzerorientierung bedeutet in der Projektumsetzung konkret Mittel und Wege zu finden, um regionale Arbeitsmarktakteure tatsächlich als regelmäßige Nutzer der Informationen zu gewinnen. Dabei sind die Übermittlung der Informationen, die Informationsinhalte, die den Interessen der Nutzer entsprechen müssen und das Kosten-Nutzen-Verhältnis wichtig.

Die Anpassungsfähigkeit bzw. die Flexibilität eines Monitoringkonzepts oder -systems erscheint ebenfalls von großer Bedeutung. Anpassungsfähigkeit bezieht sich dabei auf die Informationsinhalte des Monitorings, die sich im Zeitverlauf verändern können sowie auf wechselnde Informationsnutzer. Sofern technische Systeme wie Internetplattformen zum Einsatz kommen, sollten deren Funktionalitäten flexibel angepasst werden können.

Die Anforderung an eine Zukunftsausrichtung des regionalen Arbeitsmarktmonitorings berücksichtigt zwei Aspekte. Zum einen ist regionales Arbeitsmarktmonitoring bereits per Definition auf eine kontinuierliche Bereitstellung von Informationen ausgerichtet. Um dies

zu gewährleisten, ist eine Verstärkung der Projekte durch Institutionalisierung unumgänglich. Zum anderen sind Monitoringinformationen nur als Planungs- und Steuerungsgrundlage nutzbar, wenn zukünftige Entwicklungen auf regionalen Arbeitsmärkten berücksichtigt werden. Insbesondere zur Einschätzung der Auswirkungen des demographischen Wandels auf regionale Arbeitsmärkte erscheinen kurz- und mittelfristig ausgerichtete quantitative Prognosen und Projektionen unverzichtbar (vgl. Weißhuhn/Rövekamp 2004).

Literatur

- Busse, G./Richter-Witzgall, G./Schultze, J./Ulllenboom, D. (2001): Evaluation des Modellvorhabens „Prospect – Regionales Arbeitsmarktmonitoring“. Endbericht im Auftrag des Ministeriums für Arbeit und Soziales, Qualifikation und Technologie Nordrhein-Westfalen. Dortmund.
- Döring, T. (2004): Räumliche Wissens-Spillovers und regionales Wirtschaftswachstum. In: Schmollers Jahrbuch. Vol. 124, S. 95-137.
- Equib (2001): Regionales Monitoring-System Qualifikationsentwicklung (RMQ). Monitoring-Bericht 2001/2. Bremen.
- Gettmann, A. (2003): Arbeitsmarktmonitoring im Ziel 2-Gebiet in Rheinland-Pfalz. Konzepte und Erfahrungen. Schweich.
- G.I.B. Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung (Hrsg.) (1998): Verfahren zur Ermittlung des regionalen Qualifikationsbedarfs. Bottrop.
- G.I.B. (1998): Arbeitsmarktmonitoring – Verfahren und Methoden in der aktuellen Diskussion und Praxis. Bottrop.
- Hammer, G. (2002): Ein Regionales Monitoring-System Qualifikationsentwicklung (RMQ) für die Region Bremen. In: FreQueNz Newsletter 2/2000.
- Hammer, G./Benedix, U. (2002): Ein Regionales Monitoring-System Qualifikationsentwicklung (RMQ) für die Region Bremen. www.equib.de.
- Hilbert, C. (2002): Strategische und methodische Ansatzpunkte zur Ermittlung des regionalen Qualifikationsbedarfs. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB). FS I 02-211.
- Hilbert, C./Mytzeck, R. (2002): Strategische und methodische Ansatzpunkte zur Ermittlung des regionalen Qualifikationsbedarfs. WZB discussion paper. Berlin.
- Landesagentur für Struktur und Arbeit (LASA) Brandenburg GmbH (2000): Arbeitsförder-Monitoring – Regulierung zwischen ‚Top-Down‘ und ‚Bottom-Up‘. Machbarkeitsstudie zum Aufbau eines Monitoringsystems als Begleitinstrument regionalisierter Landearbeitsförderung. Potsdam.
- Mertens, A. (G.I.B.) (2001): Erfahrungen und Perspektiven von Prospect in NRW. www.gib.nrw.de/download/ZWBERICH.pdf.
- Neugart, M./Schömann, K. (2002): Forecasting Labour Market in OECD Countries. Cheltenham.
- Sauerborn, K./Reinhart, S./Gettmann, A./Richter, O./Bauer, K. (2004): Praxisgerechte Informationssysteme zum Monitoring des regionalen Arbeitsmarktes und der regionalen Wirtschaftsentwicklung. In: RBS-Mitteilungen, H 1, S. 5-33.
- Stiglitz, J.E. (2004): Information and the Change in the Paradigma in Economics. In: The American Economist, Vol. 47, Nr.2/3, Fall 2003/Spring 2004, S. 472-540.
- Thierstein, A. (1996): Auf der Suche nach der regionalen Wettbewerbsfähigkeit – Schlüsselfaktoren und Einflussmöglichkeiten. In: Raumforschung und Raumordnung, Nr. 54, S. 193-202.
- Weißhuhn, G./Rövekamp, J. G. (2004): Machbarkeitsstudie für ein System zur Erfassung von mittelfristigen Arbeitsmarktentwicklungen – „Arbeitsmarktradar“. Modul II – Prognostik. BMBF. Berlin.

III Projektbeispiele

Erfahrungen mit PROSPECT in Nordrhein-Westfalen

Waldemar Mathejczyk und Jörg Michel

1 Vorbemerkung

Das Arbeitsmarktmonitoring nach der PROSPECT-Methode, Ende der 90er Jahre aus den Niederlanden „importiert“ und auf die spezifischen Belange und Verhältnisse in Nordrhein-Westfalen adaptiert, gehört im Bereich des Arbeitsmarktmonitoring zu den methodisch und institutionell etabliertesten Ansätzen.

Der vorliegende Beitrag beschreibt PROSPECT aus der Perspektive zweier Praktiker¹, die in ihren jeweiligen Regionen „vor Ort“ mit dem spezifischen Methodenset innerhalb der Vorgaben des Ministeriums für Wirtschaft und Arbeit NRW und der regionalen Interessen, Strukturen und Akteurskonstellationen arbeiten. Dies hat zur Folge, dass nachfolgend weniger eine detaillierte Methodendarstellung, als vielmehr die Bedingungen einer erfolgreichen Umsetzung der PROSPECT-Idee im Mittelpunkt stehen.

Der Erfolg von PROSPECT definiert sich dabei innerhalb eines breiten, multidimensionalen Zielkorridors, der vom reinen Erkenntnisgewinn über die Beschäftigungssituation in einzelnen Branchen(-clustern) bis zur Formulierung von Handlungsempfehlungen und der Initiierung und Begleitung entsprechender Umsetzungsaktivitäten reicht. Zum Verständnis der Vorgehensweisen, Chancen und Perspektiven, aber auch Grenzen von PROSPECT ist deshalb eine kurze Darstellung der regionalisierten Arbeitsmarktpolitik in NRW und ihrer Strukturen, Akteure² und Prozesse unerlässlich (Abschnitt 2).

Eine der zentralen Fragen bei der Bewertung von Konzepten des Arbeitsmarktmonitorings ist die des methodischen Ansatzes. Das mehrstufige – quantitative und qualitative Aspekte berücksichtigende – sowie deutlich umsetzungsorientierte Vorgehen der PROSPECT-Methode wird im Rahmen des Fallbeispiels der Stadt Duisburg (Abschnitt 3) dargestellt und durch das Beispiel aus der Region Hagen/Ennepe-Ruhr (Abschnitt 4) verdeutlicht. In beiden Fällen werden die Ausgangsbedingungen und Problemlagen, die in den jeweiligen Regionen zur Einführung eines Arbeitsmarktmonitoring geführt haben, sowie Ergebnisbeispiele für eine branchenorientierte Arbeitsmarktuntersuchung und Transferaktivitäten – im Sinne von Umsetzung in konkrete arbeitsmarktpolitische Projekte – beschrieben.

In den abschließenden Bemerkungen (Abschnitt 5) werden die weiteren Perspektiven und Möglichkeiten einer Verstetigung und dauerhaften Etablierung von PROSPECT in NRW vor dem Hintergrund veränderter institutioneller Rahmenbedingungen und neuer inhaltlicher Schwerpunktsetzungen dargestellt.

¹ Jörg Michel (Dipl.-Soz.Wiss., Dipl.-Verwaltungswirt) ist Projektleiter „Regionales Monitoring für Arbeitspolitik“ bei der agentur mark GmbH in Hagen. Waldemar Mathejczyk (Dipl.-Soz.Wiss.) ist Projektleiter im Rhein-Ruhr-Institut für Sozialforschung und Politikberatung (RISP) e.V. an der Universität Duisburg-Essen.

² Aus Gründen der besseren Lesbarkeit verzichten wir auf die zusätzliche Nennung der weiblichen Form (hier hieße es dann: Akteurinnen und Akteure). Frauen sind aber stets gleichermaßen gemeint.

Politik und insbesondere Arbeitsmarktpolitik ist durch ihren prozessualen Charakter gekennzeichnet. Reform, Wandel und Neuausrichtung scheinen in diesem Feld nicht die durch Struktur- und Effektivitätsmängel induzierte Ausnahme, sondern eher der Normalfall. Unter Kontinuitäts- und sicherlich oftmals auch unter Effizienzgesichtspunkten mag man dies bedauern, aber im Handlungskontext von arbeitsmarktpolitischen Akteuren bleibt letztlich nur die Anpassung an diese Umstände.

Dementsprechend ist auch der Anspruch dieses Beitrages vorrangig der, eine aktuelle Momentaufnahme der Strukturen und Prozesse des Arbeitsmarktmonitoring nach der PROSPECT-Methode in NRW zu zeichnen. Dem Zeitpunkt der Entstehung dieses Beitrages (Dezember 2004 – Februar 2005) ist es dabei geschuldet, den status quo detailliert beschreiben, die zukünftigen Perspektiven jedoch nur skizzenhaft darstellen zu können.

2 Das Konzept der regionalisierten Arbeitsmarktpolitik in NRW

Zum Verständnis der strategischen Ziele von PROSPECT und deren konkreter Ausgestaltung, der Akteurs- und Institutionenkulisse, in denen sich PROSPECT bewegt und vollzieht sowie der Vorgehensweise im Rahmen der einzelnen Branchenuntersuchungen ist es unerlässlich, die Rahmenbedingungen des Konzeptes der regionalisierten Arbeitsmarktpolitik in NRW in groben Zügen darzustellen.

Das Politikmodell der Regionalisierung in NRW ist dabei als bewusster Gegenentwurf zu einer zentralen Steuerung zu verstehen und hat durch seine starke Beteiligungsorientierung zu einer Stärkung der endogenen Potentiale der Regionen geführt, durch die die Kooperationskultur und Gestaltungskompetenz der regionalen Akteure wesentlich befördert wurde.

2.1 Akteure der regionalisierten Arbeitsmarktpolitik in NRW

Die relevanten Akteure der regionalisierten Arbeitsmarktpolitik in NRW sind:

- Das Ministerium für Wirtschaft und Arbeit in Nordrhein-Westfalen (MWA-NRW)
- Die Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH (G.I.B.)
- Die regionalen Arbeitsmarktkonferenzen und die Regionalsekretariate
- Die regionalen Projektträger

Das Ministerium für Wirtschaft und Arbeit NRW (MWA-NRW) in Düsseldorf bestimmt als Exekutivorgan die strategischen Leitlinien, Schwerpunktsetzungen und Durchführungsbedingungen der Arbeitsmarktpolitik in NRW, soweit sie nicht – originär und aufgrund gesetzlicher Bestimmungen – entweder durch die Bundesagentur für Arbeit, etwa im Falle der Leistungsgewährung für Arbeitsuchende oder aber durch die Kommunen, z.B. für erwerbsfähige Beziehende von laufender Hilfe zum Lebensunterhalt, wahrgenommen werden.

Die Steuerungsfunktion des MWA-NRW bezieht sich dabei auf programmatisch-inhaltliche Schwerpunktsetzungen und vollzieht sich durch die finanzielle Förderung von Projekten, Kampagnen und Initiativen, wobei dies durch die Kofinanzierung von EU-Mitteln (Leistungen aus dem Europäischen Sozialfonds – ESF-Mittel – und auch aus dem Europäischen Strukturfonds) geschieht.

Zum Geschäftsbereich des MWA-NRW gehört die Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH (G.I.B.) mit Sitz in Bottrop. Als Landesberatungsgesellschaft ist die G.I.B. operativer Arm des MWA-NRW hinsichtlich der konzeptionellen Entwicklung, Beratung, Umsetzung, Finanzierung und des Controllings arbeitsmarktpolitischer Programme und Projekte.³

Das Spektrum ihrer arbeitsmarktpolitischen Dienstleistungen umfasst dabei die Entwicklung von Einzelvorhaben und integrierten Projekten, die Unterstützung regionaler Beratungsstrukturen und Partnerschaften, die Entwicklung und Umsetzung landesweiter Programme und Initiativen sowie den länderübergreifenden Innovationstransfer.

Die konkrete Umsetzung der Arbeitsmarktpolitik des Landes NRW vollzog sich bis zum Herbst 2004 in 31 Arbeitsmarktregionen. Der Regionszuschnitt verlief dabei in der Regel entlang der kommunalen Zuständigkeiten, wobei Großstädte mit mehr als 500.000 Einwohnern regelmäßig eine eigenständige Region bildeten, während kleinere Großstädte, und Landkreise zu Regionen zusammengefasst waren⁴. Alternative administrative Abgrenzungen, wie sie zum Beispiel die Bezirke der Industrie- und Handelskammern oder Arbeitsagenturen bilden, wurden dabei häufig durchtrennt, und in Einzelfällen wurden aus sachlichen Erwägungen auch kommunale Zuschnitte ignoriert.⁵ Zentrales Gremium auf regionaler Ebene waren die so genannten *Arbeitsmarktkonferenzen* bzw. *ESF-Beiräte*, die von den *Regionalsekretariaten* unterstützt und begleitet wurden.

Zentrale Aufgabe der Arbeitsmarktkonferenzen war die Festlegung der regionalen beschäftigungspolitischen Handlungsstrategien und die dementsprechende Ausrichtung der Aktivitäten. Konkret vollzog sich dies durch die Bewertung, Priorisierung und Förderung von eingereichten Projektideen und Anträgen.

Die Besetzung der Arbeitsmarktkonferenzen erfolgte dabei nach bekanntem korporatistischen Muster: Neben Vertretern der institutionalisierten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerschaft gehörten die Kommunen sowie die Gleichstellungsvertretung zur „Pflichtbesetzung“. Daneben waren in der Regel die „üblichen Verdächtigen“ der regionalen und lokalen Arbeitsmarktpolitik – Arbeitsagentur, Kammern und Verbände, Träger der Wohlfahrtspflege, Bildungsträger etc. – in diesem Gremium vertreten.

Als für die Entscheidungsfindung relevante Besonderheit muss an dieser Stelle auf das praktizierte Einstimmigkeitsprinzip hingewiesen werden. Entscheidungen werden dementsprechend nicht durch Mehrheitsfindung, sondern im Konsens getroffen.

Die operative Umsetzung von Programmen und Projekten liegt in den Händen von Projektträgern, die ihre Vorhaben in den Sitzungen der Arbeitsmarktkonferenzen präsentieren und dort ein regionales Votum („Regionaler Konsens“) erhalten konnten. Im Rahmen der verfügbaren regionalen Mittel werden darauf basierend die Projektdurchführungen finanziert.

³ Vgl. zu den Aufgaben der Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH (G.I.B.) unter: <http://www.gib.nrw.de/de/qa/monitoring/index.htm?id=32825>

⁴ Zunächst gab es 31 Arbeitsmarktregionen, die im Zuge einer gegenwärtig stattfindenden Neuordnung zu 16 Arbeitsmarktregionen zusammengefasst werden.

⁵ So umfasste beispielsweise die Region Hagen/Ennepe-Ruhr die Stadt Hagen und den südlichen Teil des Ennepe-Ruhr-Kreises, d.h. die kreisangehörigen Städte Witten und Hattingen zählten nicht dazu, sondern bildeten gemeinsam mit Bochum, Castrop-Rauxel und Herne die Region *Mittleres Ruhrgebiet*.

2.2 Die Strukturen der regionalisierten Arbeitsmarktpolitik

Mit dem Regionalisierungsparadigma ist zugleich die Zuschreibung der Verantwortung für die effiziente Verausgabung von Landes- und EU-Mitteln, die zudem in der Regel einer regionalen Kofinanzierung bedürfen, für das Handlungsfeld der Arbeitsmarktpolitik verbunden.

Die Mittelzuweisung vollzieht sich hierbei in Form von Zielvereinbarungen zwischen Land und Region (konkret zwischen Ministerium und Regionalsekretariat) und der Zuweisung eines entsprechenden Budgets („Regionale Quote“), die sich an diversen Kriterien wie z.B. Höhe der Arbeitslosigkeit (hier insbesondere die ausgewählter Gruppen wie Langzeitarbeitslose, Jugendliche, Frauen, Nicht- oder Geringqualifizierte), Entwicklungsdynamik der Arbeitslosigkeit, aber auch Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten orientiert.

Ziel dieses Vorgehens ist es, regionale Prioritäten im Rahmen landes- und EU-politischer Vorgaben zu entwickeln und Themen in die gesellschaftspolitische Diskussion – unter Beteiligung aller relevanten Kräfte – einzubringen, die ansonsten nur von den jeweiligen Pressuregroups in die öffentliche Auseinandersetzung eingebracht würden.

Entscheidend hierfür ist u.a. das Erfordernis der Konsenserzielung und die „goldene Leine“ über regionale Mittelkontingente, die eine regionale Mitverantwortung aller gesellschaftlich relevanten Kräfte symbolisieren und befördern. Die regionalen Arbeitsmarktkonferenzen werden so zu einem aktiven Bestandteil regionaler Politikentwicklung und -umsetzung, und die regionalen Kooperationspartner wirken über ihre Programmsteuerung sowie über gemeinsame Projektentwicklungen an der Gestaltung regionaler Arbeitsmarkt- und Qualifizierungspolitik mit.

In organisatorischer wie fachlicher Hinsicht werden die Arbeitsmarktkonferenzen von den Regionalsekretariaten begleitet, die ihrerseits wiederum durch die G.I.B. koordiniert, unterstützt und begleitet werden. Die Regionalsekretariate fungieren als regionale Netzwerkknoten für den Informationstransfer zwischen Land und Region, begleiten die Konzeptentwicklung und nehmen Beratungs-, Steuerungs- und Koordinierungsaufgaben wahr. Sie übernehmen daneben organisatorisch-administrative Aufgaben als Geschäftsstelle der Arbeitsmarktkonferenzen und zeichnen für das Monitoring bei der Umsetzung der Programme und Projekte verantwortlich.

2.3 Prozesse der regionalisierten Arbeitsmarktpolitik in Bezug auf PROSPECT

Im Fall des regionalen Arbeitsmarktmonitoring nach der PROSPECT-Methode wird das Schema des streng regionalisierten Ansatzes und der damit verbundene Dreischritt von (1) Projektentwicklung und Beantragung durch einen Projektträger, (2) Vorstellung und Beratung des Konzeptes in der regionalen Arbeitsmarktkonferenz und (3) anschließender Bewertung durch die G.I.B. durchbrochen.

Da es sich bei PROSPECT um eine Initiative des Landes handelt, kommt der zentralen Konzeptionierung und Steuerung in diesem Fall eine große Bedeutung zu. In der Praxis bedeutet dies, dass der methodische Ansatz von PROSPECT, wie er von der G.I.B. entwickelt wurde, für alle regionalen PROSPECT-Vorhaben verbindlich ist. Dementsprechend ist es für eine Beantragung notwendig, sich an den Leitlinien und Mindeststandards der G.I.B. zu orientieren und von dieser ein entsprechendes Gutachten einzuholen. Hiervon unberührt bleibt jedoch die Notwendigkeit eines Votums der regionalen Arbeitsmarktkonferenz, wodurch erst die regionale Relevanz und Bedarfsgenauigkeit des Vorhabens sichergestellt wird.

Die Spezifika der Landesinitiative PROSPECT zeigen sich v.a. in der engen Begleitung der einzelnen PROSPECT-Projekte durch die G.I.B. sowie die einheitliche Vorgehensweise, die zahlreiche Synergieeffekte generiert. Für den Bereich der Datenerhebung bedeutet dies zunächst die Bereitstellung der branchenbezogenen Unternehmensadressen sowie der regionalen Portfolioanalysen. Des Weiteren zählt dazu die Verwendung eines gemeinsam verwendeten und erprobten Fragebogens für die Telefoninterviews, so dass hier keine eigenen Entwicklungen notwendig sind, einschließlich der Koordination und Abwicklung von Telefonbefragungen durch ein zentrales Call-Center, das auch die Schulung der Call-Center-Agents, die Durchführung der Umfragen und die anwendungsgerechte Datenaufbereitung übernimmt.

Darüber hinaus organisiert die G.I.B. regelmäßige Schulungen und Tagungen der PROSPECT-Teams, um über aktuelle Neuerungen und Entwicklungen zu informieren, Themen von allgemeiner Bedeutung zu diskutieren und eine Plattform für fachlichen Austausch und kollegiale Beratung zu schaffen.

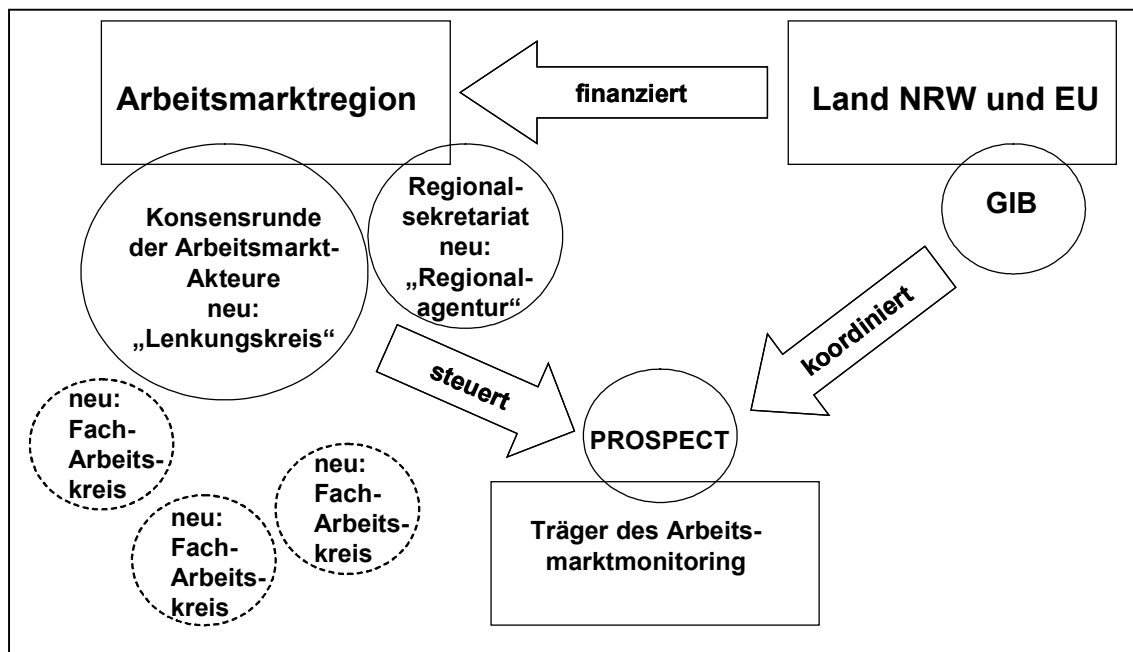


Abb. 1: PROSPECT im Kontext der regionalisierten Arbeitsmarktpolitik in NRW

Ebenso unterschiedlich wie die jeweiligen Ausgangslagen und Motive, die zur Einführung von PROSPECT in den einzelnen Regionen führten, ist auch die Landschaft der PROSPECT-Projekträger. Hierbei lassen sich grob drei Gruppen von Trägern unterscheiden, deren unterschiedliche Anbindung, Ausrichtung und Kernkompetenzen nicht nur die jeweilige regionale Akteurskulisse widerspiegeln, sondern auch Hinweise auf Schwerpunktsetzungen sowie Rollen- und Funktionszuschreibungen geben:

(1) Zunächst sind PROSPECT-Trägerschaften durch kommunale Wirtschaftsförderungen oder vergleichbare kommunale Gesellschaften und Ämter zu nennen. Von den insgesamt 13 PROSPECT-Projekten in 2004 gehörten 5 dieser Gruppe an.

(2) Des Weiteren gibt es regionale Entwicklungsgesellschaften. Diese Einrichtungen, oftmals in öffentlich-rechtlicher Trägerschaft bzw. mit entsprechender Gesellschafterstruktur, agieren innerhalb des Bezugsrahmens der Arbeitsmarktregionen und damit über mögliche kommunale Grenzen hinweg. Sie waren in 2004 mit 3 Institutionen vertreten.

(3) Die dritte (restliche) Gruppe besteht aus Weiterbildungs- und Beratungsunternehmen verschiedener Couleur, die teilweise unabhängig, teilweise aber auch der Interessenvertretung von Arbeitgeber- bzw. Arbeitnehmerseite oder aber den Kammern zuzuordnen sind.

Alle Trägerformen haben dabei ihre sachlogische Berechtigung, so dass die hieraus erwachsenden Vor- oder Nachteile ausschließlich vor dem Hintergrund der spezifischen regionalen Situation und Konstellation beurteilt werden können.

In Duisburg liegt die PROSPECT-Federführung beim Amt für Statistik, Stadtforschung und Europaangelegenheiten der Stadt Duisburg. Das Rhein-Ruhr-Institut für Sozialforschung und Politikberatung (RISP) e.V. ist wissenschaftlicher Kooperationspartner mit wesentlichen Teilaufgaben während der ersten beiden Untersuchungswellen. Das NUREC-Institute Duisburg e.V. war als dritter Partner ebenfalls involviert.

Projektträger in Hagen/Ennepe-Ruhr ist die agentur mark GmbH, eine regionale Entwicklungsgesellschaft mit öffentlich-rechtlicher Gesellschafterstruktur (regionale Kommunen, Wirtschaftsförderungsgesellschaften, Kammern und Interessenvertretungen), die zugleich Träger des Regionalsekretariates ist und als Dienstleister in den Themenfeldern Arbeit, Qualifizierung und Regionalentwicklung fungiert.

3 Strategische Ausrichtung der regionalisierten Arbeitsmarktpolitik – Erfahrungen mit PROSPECT in Duisburg

3.1 Die Ausgangslage in Duisburg

Die Weichen für ein systematisches Arbeitsmarktmonitoring nach der PROSPECT-Methode wurden in Duisburg im Jahre 2002 gestellt. Damals kamen in der Region zwei unterschiedliche Entwicklungen zusammen: (1) Auf regionaler Ebene war ein strukturpolitisches Handlungskonzept verabschiedet worden, das erste Umsetzungserfolge verzeichnete. (2) Die NRW-Initiative PROSPECT war aus der Modellphase heraus getreten und empfahl sich nun auch für Duisburg als probates Mittel zur Stärkung der Arbeitsmarktpolitik. Es bot sich daher zu diesem Zeitpunkt die Chance, arbeitsmarkt- und strukturpolitische Zielsetzungen miteinander zu verknüpfen und Arbeitsmarktmonitoring als arbeitsmarktpolitisches Instrument direkt an strukturpolitische Maßnahmen zu koppeln.

(1) Bei dem strukturpolitischen Handlungskonzept auf regionaler Ebene handelt es sich um das so genannte IMPULS-Konzept, bei dem maßgeblich Stadt und Wirtschaftsförderung die treibenden Kräfte waren.⁶ *IMPULS* steht in Duisburg seitdem als Abkürzung für sechs *Branchen*, die seit einiger Zeit auch *Kompetenzfelder* genannt werden. *Informations-, Kommunikations- und Mikrotechnologien, Material- und Werkstofftechnologien, Per-*

⁶ Die aktuelle Darstellung findet sich im Internet unter <http://www.impulsduisburg.de>, einschließlich eines Verweises auf die konzeptionelle Anbindung an das Handlungsprogramm „Duisburg 2000“.

sonenbezogene Dienstleistungen, Umwelt- und Energietechnologien, Logistik sowie Städtetourismus und Urban Entertainment sind die Branchen, die für die regionale Entwicklung als besonders zukunftssträftig bezeichnet werden.⁷ Unter der übergeordneten Zielsetzung „Branchenstrukturelle und räumliche Standortprofilbildung in Duisburg“ sollten Akzente gesetzt werden, um vorhandene Stärken in der Region zu stärken und dadurch mittel- und langfristig Beschäftigungsmöglichkeiten zu schaffen.

(2) Die PROSPECT-Methode wurde seinerzeit von der niederländischen Einrichtung ACTIVIVA entwickelt⁸ und als methodisches Vorgehen für Nordrhein-Westfalen adaptiert.⁹ Neben allgemeinen arbeitsmarktpolitischen Zielen wurde v.a. ein „Matching“ angestrebt. Dieser Kerngedanke von PROSPECT zielt darauf, Unausgewogenheiten auf dem Arbeitsmarkt sichtbar zu machen und perspektivisch abzubauen. Zur Identifikation von Ungleichgewichten werden Bestandsaufnahmen von Personal- und Qualifizierungsbedarfen – v.a. zwischen offenen Stellen und Arbeitssuchenden, zwischen Bildungsanbietern und Bildungssuchenden – erarbeitet. Dieser Ansatz stellte für Duisburg einen innovativen Ansatz dar und war zum o.g. Zeitpunkt für die vom Strukturwandel geprägte Region eine notwendige Aufgabe.

3.2 Aktuelle Beschäftigungssituation der Arbeitsmarktregion Duisburg

Die arbeits- und beschäftigungspolitischen Rahmenbedingungen, wie sie auch der Einführung von PROSPECT in der Arbeitsmarktregion Duisburg zugrunde lagen, zeichnen das Bild einer vom Strukturwandel geprägten Region mit charakteristischen Merkmalen:

„Zwischen 1991 und 2001 sank die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von ca. 185.000 auf nur noch ca. 158.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Auf Grund der hier anzutreffenden ungünstigen Branchen- und Betriebsgrößenstruktur wird die negative Wirkung dieser Schrumpfungsprozesse im Vergleich zu anderen Regionen zusätzlich verstärkt. (...)¹⁰“

⁷ Die IMPULS-Branchen erhielten nach und nach geringfügig neue Akzentuierungen. In der Fassung aus dem Jahr 2000 hießen sie noch: Internet-Economy und Mikrotechnologie, Material- und Werkstofftechnologie, Personen- und unternehmensorientierte Dienstleistungen, Urban Entertainment und Einzelhandel, Logistik und Städtetourismus. Vgl. Stadt Duisburg (2001): iMPULS.duisburg – Branchenstrukturelle und räumliche Standortprofilbildung in Duisburg. Duisburg. S. 8.

⁸ Auch heute noch führt die niederländische Einrichtung ACTIVIVA arbeitsmarktbezogene Forschungs- und Beratungsaktivitäten durch. Ein Überblick zum Selbstverständnis findet sich unter <http://www.activa.nl> im Internet.

⁹ Vgl. Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung (2002): PROSPECT – Dialogorientiertes regionales Arbeitsmarktmonitoring – Handbuch. Bottrop. S.a. <http://www.gib.nrw.de>.

¹⁰ Quelle: Stadt Duisburg (2001): Strategische Ausrichtung der Regionalisierten Arbeitsmarktpolitik (StARA) – für ein bedarfsgerechtes Aus- und Weiterbildungssystem und eine Verbesserung der Passgenauigkeit von Arbeitskräfteangebot und -nachfrage in der Region Duisburg – Förderantrag der Region Duisburg im Rahmen der Landesinitiative „Implementierung der PROSPECT-Methode – Dialogorientiertes regionales Arbeitsmarktmonitoring in Nordrhein-Westfalen“. Duisburg. S. 6.

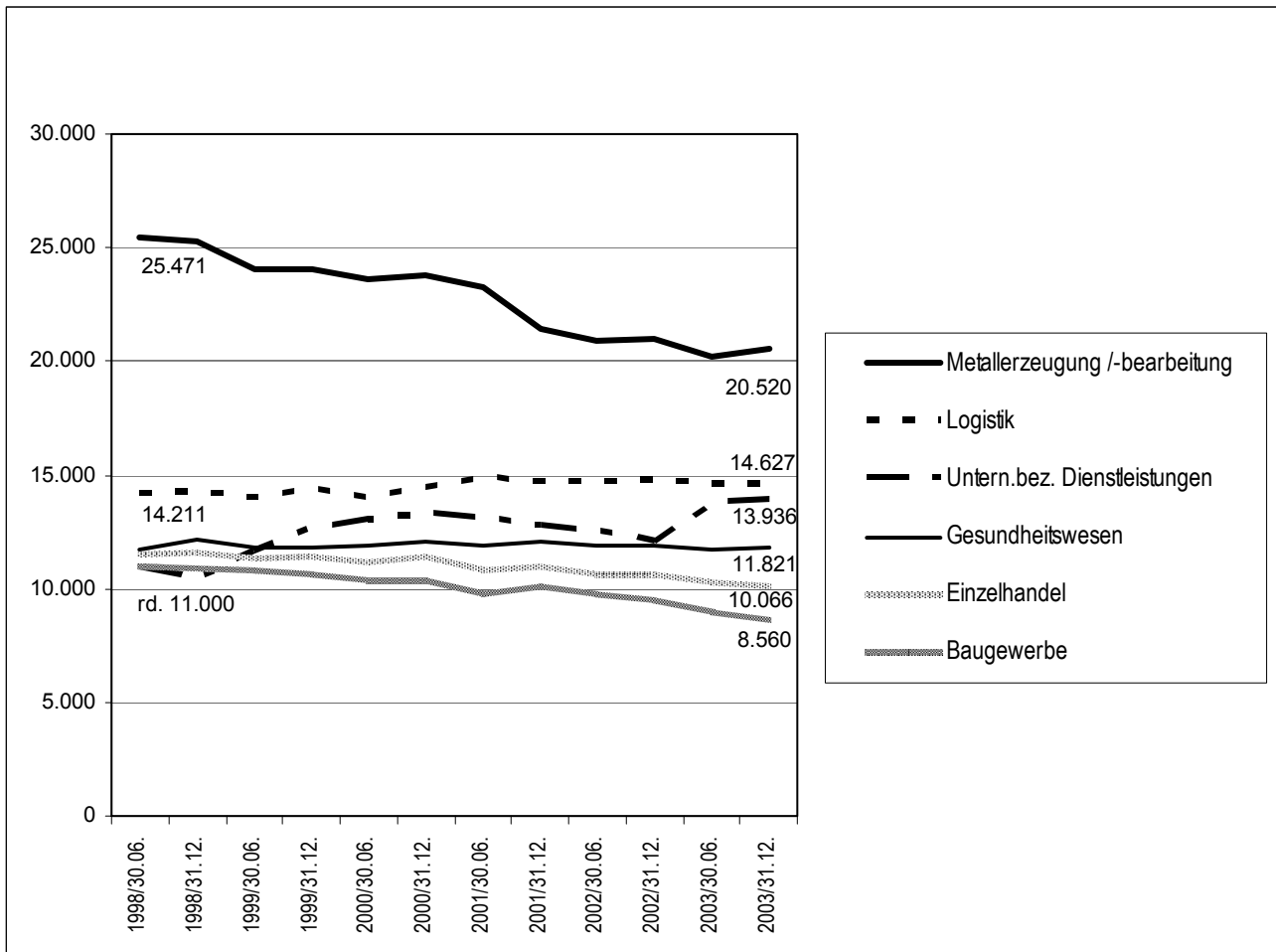


Abb. 2: Die Trends in den beschäftigungsstärksten Branchen: Duisburg 1998 – 2003¹¹

Die Abbildung verdeutlicht anhand der aktuellsten Zahlen den immensen Rückgang in der Wirtschaftsgruppe Metallerzeugung/-bearbeitung, der nur z.T. durch andere Branchen kompensiert wird.

„In Duisburg fehlt vor allem das dynamische Segment der kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) und zwar aus den Wachstumsbranchen, deren positive Arbeitsmarktnachfrage zu einer nachhaltigen Entlastung des nach wie vor angespannten Arbeitsmarktes führen könnte. Gerade sie sind ein wichtiger Faktor bei der Verjüngung der Produktions- bzw. Produktstruktur Duisburgs sowie beim Aufbrechen wirtschaftlicher Monostrukturen der Montanindustrie. Vorrangiges Ziel der regionalen Strukturentwicklung ist deshalb vor allem (1) die verstärkte KMU-Ansiedlung in der Region und (2) die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit der bereits ortsansässigen KMU.“¹²

¹¹ Vgl. Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung (2004): Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Aufbereitete Zahlen für Duisburg. Bottrop.

¹² Quelle: Stadt Duisburg (2001): a.a.O., S. 6.

3.3 Methodeneinsatz nach PROSPECT

Die PROSPECT-Methode weist eine Vorgehensweise auf, die ihren Anwendern eine systematische Durchführung der Studie gewährleistet und gleichzeitig Handlungsspielräume bei der Umsetzung ermöglicht. Es ist davon auszugehen, dass in den Arbeitsmarktregionen¹³ PROSPECT mit methodischen Akzentuierungen betrieben wird, bei denen einzelne Elemente im Projektverlauf jeweils unterschiedliches Gewicht haben können. Grundsätzlich setzt sich das Instrument aus festgelegten, aufeinander aufbauenden methodischen Schritten zusammen, die sich über einen Zeitraum von 12 Monaten erstrecken:¹⁴

(1) Zuerst wird die *Branchenauswahl* vorgenommen. In den meisten Regionen erfolgt diese Festlegung auf der Basis von statistischen Analysen zur Beschäftigungsentwicklung (u.a. in Form von Portfolio-Analysen). Außerdem wird i.d.R. eine Reihe von Expertengesprächen geführt, die auch für das spätere „Mainstreaming“¹⁵ wichtig sind. In Duisburg lag der Branchenauswahl das o.g. IMPULS-Konzept zugrunde.

(2) Dann werden in den festgelegten Branchen mit einer Anzahl von einigen hundert Unternehmen *Telefoninterviews* durchgeführt. Die Adressdaten können, wie in Duisburg geschehen, aus den Beständen der Stadt zusammengestellt werden. Die Telefonaktion erfolgt – wie für alle anderen PROSPECT-Regionen unter Verwendung eines standardisierten Fragebogens – durch ein zentrales Call-Center.

(3) Schließlich werden die *Betriebsinterviews* (Unternehmensbesuche) vorbereitet, durchgeführt und ausgewertet. Die Interviews übernehmen in Duisburg gleichzeitig mehrere Funktionen: (a) Sie schaffen in erster Linie einen Erkenntnisgewinn in Form aktueller Zahlen, Daten und Fakten. (b) Darüber hinaus lassen sich in diesem Zuge Informationen, bspw. über aktuelle Fördermöglichkeiten (Beratungsprogramm Wirtschaft; in NRW v.a. Potenzialberatung und Arbeitszeitberatung) an Unternehmen vermitteln. (c) Außerdem ist eine Aktivierung von Unternehmen (u.a. zur Beteiligung an Veranstaltungen und zur Entwicklung eigener Modernisierungsideen) möglich.

(4) Die Dokumentation erfolgt in Form von *Branchenberichten*, die u.a. zusammengefasste Ergebnisse und konkrete Handlungsempfehlungen enthalten. Sie sind ein Bestandteil von *Transferaktivitäten*, die dazu dienen, die Erkenntnisse an Unternehmen und arbeitsmarktpolitische Akteure zurückzuspiegeln.

Häufig werden v.a. zu den ersten drei Schritten ergänzende Analysen (einschlägige Literatur, relevante Statistiken, weitere Expertenmeinungen) durchgeführt, bei denen allerdings auch die Gefahr besteht, zu sehr in Details zu gehen oder auch die Spezifik der eigenen Region aus den Augen zu verlieren.

¹³ Die PROSPECT-Methode wird derzeit nicht nur in Duisburg eingesetzt, sondern auch in anderen Städten bzw. Arbeitsmarktregionen Nordrhein-Westfalens. Zählten in der Modellphase 6 Regionen (Hamm/Kreis Unna, Bonn/Rhein-Sieg-Kreis, Kreis Siegen-Wittgenstein/Kreis Olpe, Kreis Wesel/Kreis Kleve, Ostwestfalen, Stadt Köln) dazu, haben in 2004 13 Regionen (Kreis Wesel/Kreis Kleve, Stadt Köln, Stadt Oberhausen, Mönchengladbach/Kreis Neuss, Stadt Duisburg, Leverkusen/Oberbergischer und Rheinisch-Bergischer Kreis, Wuppertal/Solingen/Remscheid, Märkischer Kreis, Stadt Hamm/Kreis Unna, Hagen/Ennepe-Ruhr-Kreis, Kreis Soest, Kreis Lippe) Erfahrungen mit diesem Konzept gesammelt.

¹⁴ Vgl. Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung (2002): PROSPECT – Dialogorientiertes regionales Arbeitsmarktmonitoring – Handbuch. Bottrop.

¹⁵ Vgl. zum Verständnis des Begriffs „Mainstreaming“, Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (2004): Innovation durch Vernetzung – Informationen zur 2. Förderrunde der Gemeinschaftsinitiative EQUAL. S. 11f.

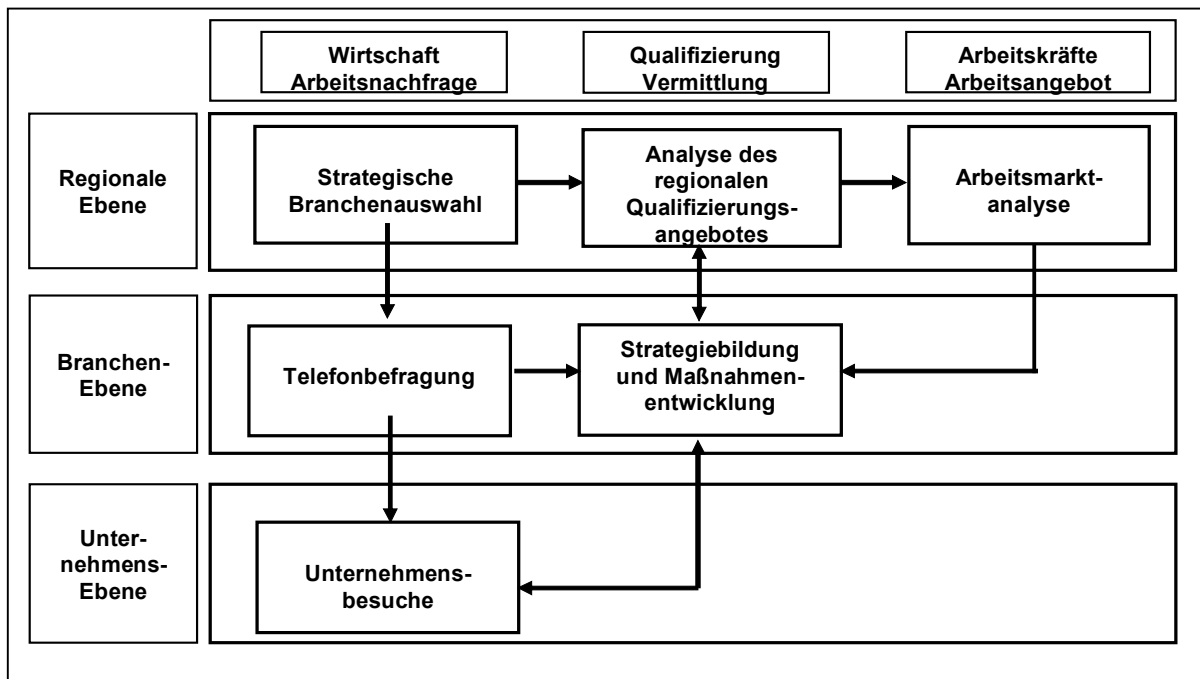


Abb. 3: Die drei Handlungsebenen von PROSPECT (in Anlehnung an GIB, 2002.)

3.4 Zum praktischen Nutzen

Durch seine zeitnah veröffentlichten Untersuchungsergebnisse und handlungsorientiert aufbereiteten Vorschläge weist PROSPECT einige praxisbezogene Nutzengrößen auf. Die Ergebnisse der Branchenanalysen sind für Unternehmensvertreter (im Sinne einer Marktanalyse oder auch „Selbstreflexion“) von Interesse. Für die verschiedenen arbeitsmarktpolitischen Akteure (Arbeitsagentur, Kammern, Wirtschaftsförderung, Beratungs- und Bildungseinrichtungen) bieten sie Informations- und Entscheidungshilfen.

Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Aussagen durch die Sichtweisen der befragten Unternehmensvertreter geprägt sind, die in den Betriebsinterviews zu folgenden Themenkomplexen befragt werden:

- (a) Zu Beginn jedes Gesprächs stehen deskriptive *Merkmale des Unternehmens* (Branchensegment, Betriebsgröße, Arbeitsorganisation, Beschäftigungsformen etc.).
- (b) Dann folgen *Einschätzungen zur wirtschaftlichen Entwicklung* in der Branche sowie des Unternehmens, einschließlich der erwarteten personellen Entwicklung.
- (c) Ein weiterer Fragenkomplex bezieht sich auf *Angaben zu Ausbildungsplätzen, Praktika und offenen Stellen*. Diese werden ggf. in einem Meldebogen aufgenommen.
- (d) Einen anderen Themenschwerpunkt bilden der aktuelle *Weiterbildungsbedarf* und die zukünftigen *Weiterbildungserfordernisse*.
- (e) Schließlich werden *Arbeitsanforderungen* vorhandener Arbeitsplätze bzw. typischer Berufsbilder im Unternehmen aufgenommen.

Generell ist an dieser Stelle noch einmal zu betonen: Arbeitsmarktmonitoring nach der PROSPECT-Methode will in erster Linie aktuelle Informationen liefern und praktikable Umsetzungen vorschlagen. Vorausgesetzt wird daher ein solides Methodenwissen (quantitativ und qualitativ), Erfahrung in Gesprächsführung, Sinn für betriebliche Abläufe sowie die nicht unerhebliche Fähigkeit, wissenschaftliche Erkenntnisse auch für Nicht-Wissenschaftler verständlich formulieren zu können.

3.5 Zur Flexibilität

Die PROSPECT-Methode ist in Duisburg mit einer langfristig angelegten Strategie unterlegt, bei der die einzelnen Untersuchungswellen aufeinander aufbauen.

In der 1. Untersuchungswelle standen Forschungsaktivitäten im Mittelpunkt, verbunden mit betrieblichen Informations- und Beratungsmaßnahmen allgemeiner Art. Dabei wurden ca. 100 Unternehmen persönlich besucht. In der 2. Untersuchungswelle wurde eine vergleichsweise kleinere Anzahl von Unternehmensbesuchen durchgeführt. Gleichzeitig wurden in Form von „Arbeitsmarktpolitischen Konferenzen“ drei größere regionale Transferveranstaltungen (mit den Zielen Netzwerkbildungen, Modernisierungsimpulse, Ergebnistransfers) organisiert, die die beteiligten Unternehmen aus der 1. Untersuchungswelle erneut einbezog.

Wellen		
2003 / PROSPECT I	2004 / PROSPECT II	2005 / PROSPECT III
Branchen		
(1) Logistik	(3) Unternehmensbezogene Dienstleistungen	(5) Urban Entertainment und Einzelhandel (vorgesehen)
(2) Informations-/Kommunikationstechnik und Medien	(4) Material- und Werkstofftechnologien	(6) Gesundheitswirtschaft und Wellness (vorgesehen)
Aktivitäten		
95 Betriebsbesuche	25 Betriebsbesuche	Betriebsbesuche
12 Experteninterviews	4 Experteninterviews	Experteninterviews
1 Transferveranstaltung	3 Transferveranstaltungen	Transferveranstaltungen
- Information über Förderinstrumente	- Information über Förderinstrumente - Anbahnung selbststeuernder Netzwerke - Arbeitsmarktpolitische - Ergänzungsstudien	- Festigung der Netzwerke - Erstellung von Betriebspanels - Benennung von Expertenpools und Facharbeitskreisen - Integration von Arbeitsmarktmonitoring in die neue regionale Arbeitspolitik
Schwerpunkte		
Unternehmenszugang	Transfer	Verstetigung

Abb. 4: Inhaltliche und methodische Akzente innerhalb des Duisburger PROSPECT

Auch in der geplanten 3. Untersuchungswelle (2005) werden die Unternehmen aus den ersten Wellen mit verschiedenen Angebotsformen weiter „betreut“, um auf diese Weise eine permanente Kommunikation zwischen Unternehmen und arbeitsmarktpolitischen Akteuren zu erreichen. Es sind weitere Veranstaltungen (Workshops, Transferveranstaltungen) geplant, um (neben dem direkten Ergebnistransfer durch die Branchenberichte) Unternehmen in arbeitsmarktpolitische Diskussionen einzubeziehen.

Außerdem wird eine koordinierende Funktion von PROSPECT im Hinblick auf sämtliche arbeitsmarktpolitische Aktivitäten in der Region weiter gestärkt. Letzteres verdeutlicht insofern das, was auch durch den Arbeitstitel „Strategische Ausrichtung der regionalisierten Arbeitsmarktpolitik“ zum Ausdruck kommt: Arbeitsmarktmonitoring bildet im Idealfall den Nukleus sämtlicher arbeitsmarktpolitischer Aktivitäten in der Region und gewährleistet zugleich den roten Faden arbeits- und strukturpolitischer Aktivitäten, die in ihrer Verknüpfung miteinander einen qualitativ höherwertigen Grad an Umsetzungserfolg in den jeweiligen Handlungsfeldern erbringen.

Aktuell gibt es neben PROSPECT eine Reihe von „flankierenden Projekten“. Hierzu zählt das Internetportal Q-PORT.¹⁶ Untersuchungen wie VISUM ergänzen das Arbeitsmarktmonitoring auf der wissenschaftlichen Ebene. Projekte wie „Stärkung der beruflichen Weiterbildung in Duisburg“ bearbeiten Themen, die im Zuge von PROSPECT virulent wurden.¹⁷ Ergänzende arbeitsmarktpolitische Studien wurden angeregt und durchgeführt.¹⁸

3.6 Duisburger Bilanz

In Duisburg lag der Akzent auf der Abbildung der *Arbeitskräftenachfrage*. D.h. in den Unternehmen wurden Personalverantwortliche bzw. Unternehmensinhaber gefragt, welche Arbeitskräfte sie gegenwärtig einsetzen, welche Mitarbeiter sie benötigen und sich zukünftig wünschen, welche Qualifikationen diese Mitarbeiter besitzen sollen und welche Qualifikationserfordernisse sich ggf. für die Zukunft abzeichnen. Dies ist der aktuellen Arbeitsmarktlage geschuldet. Grundsätzlich könnte PROSPECT aber auch stärker die *Angebotsseite* fokussieren.

PROSPECT bietet ein solides Instrumentarium. Die Ergebnisse, die in Duisburg erzielt worden sind, liegen v.a. auf den Ebenen: (a) Erhöhung von Transparenz bezüglich Beschäftigungstrends und Branchenstrukturen; (b) Abschätzung zukünftiger Personal- und Qualifizierungsbedarfe, und (c) Erfassung von Ausbildungsplätzen und -quoten sowie Praktikantenplätzen.

¹⁶ Vgl. www.q-port.de – Das zur Zeit der ersten Bildungsgutscheine (Anfang 2003) ins Leben gerufene Qualifizierungsportal wurde maßgeblich im Dialog mit VISUM und StARA weiterentwickelt.

¹⁷ Unter <http://www.risp-duisburg.de/abtpro/abs/ABSprol.htm> findet sich eine Kurzbeschreibung zu dem genannten Projekt und seinen Trägern. Das Projekt bildet neben VISUM ein weiteres Bindeglied in einer Reihe arbeitsmarktpolitischer Aktivitäten (Entwicklung einer Clearingfunktion, Beschwerdestelle und Qualitätssicherung von Weiterbildung. Vgl. Dobischat/Echterhoff (Hrsg.) (2003): Weiterbildungsmarkt, Fachkräftebedarf und betriebliche Modernisierung. Berichte und Erfahrungen aus einem Entwicklungsprojekt zur Unterstützung regionaler Kooperationsprozesse (VISUM) am Beispiel der Stadt Duisburg.

¹⁸ Vgl. Kaewnetara et al. (2005): Bildungsmangel – ein Duisburger Standortnachteil? Eine arbeitsmarktpolitische Studie. Duisburg (im Erscheinen).

Es ergaben sich außerdem konkrete Handlungsempfehlungen für zentrale arbeitsmarktpolitische Institutionen (wie Arbeitsagentur, Industrie- und Handelskammer, Gesellschaft für Wirtschaftsförderung, Weiterbildungsträger). Zudem gelang auch (a) eine aktivierende Ansprache von Unternehmen, (b) die Weitergabe von Informationen über Angebote und Zuständigkeiten lokaler Akteure, (c) eine Einschätzung des Marktes und der Branche aus der Sicht Dritter und (d) Perspektiven für eine langfristig angelegte Verbesserung von Rahmenbedingungen für die regionale Wirtschafts- und Arbeitspolitik.

4 PROSPECT in der Arbeitsmarktregion Hagen/Ennepe-Ruhr

4.1 Ausgangslage, Interessen und Branchenauswahl

Das Arbeitsmarktmonitoring nach der PROSPECT-Methode wird in der Region Hagen/Ennepe-Ruhr seit April 2003 durchgeführt: Ausschlaggebend für die Einführung von PROSPECT war das dringende Bedürfnis der regionalen Akteure, die Steuerungsqualität der relevanten Gremien – in erster Linie die der Arbeitsmarktkonferenz – zu verbessern und somit die Entscheidungen über die Verausgabung der regionalen Fördermittel auf eine empirische Basis zu stellen. Hierfür suchte man nach einem Instrument, das einen Perspektivwechsel von der angebotsorientierten hin zu einer nachfrageorientierten Projekt- und Maßnahmenentwicklung befördern und unterstützen kann.

Während bis dato Beratungs- und Weiterbildungseinrichtungen zunächst Projekte und Bildungsmaßnahmen entwickelt haben und daraufhin interessierte Unternehmen oder Kunden gesucht wurden, sollte durch PROSPECT zunächst der Bedarf der Unternehmen in regionalen Schlüsselbranchen erhoben und anschließend an die Projekt- und Bildungsträger kommuniziert werden, so dass diese ihre Konzepte am tatsächlichen Bedarf ausrichten können.

Hintergrund für diese Überlegungen und das weitere Vorgehen ist die Wirtschafts- und Beschäftigungsstruktur der Region, die durch die folgenden Faktoren charakterisiert wird:¹⁹

- Deutlich ist eine Dominanz des produzierenden Gewerbes, hauptsächlich Herstellung von Metallernzeugnissen und Metallverarbeitung, aber auch Maschinenbau und Kunststoffverarbeitung. In diesem Sektor sind annähernd 50 % aller Beschäftigten tätig.
- Zweitgrößter Arbeitgeber in der Region ist das Gesundheits- und Sozialwesen.
- Demgegenüber besteht eine deutliche „Dienstleistungslücke“, da dieser Sektor hinsichtlich des Unternehmensbesatzes und der Beschäftigtenzahlen im NRW-Vergleich deutlich unterentwickelt ist und sich gegen den allgemeinen Trend negativ entwickelt.
- Die dominante Unternehmensform sind kleine und mittlere Unternehmen mit durchschnittlich zwischen 50 und 150 Mitarbeitern.
- Die Arbeitslosenquote liegt seit längerem etwa in Höhe des Landesdurchschnittes von 10%, wobei zwischen den Kommunen/Dienststellen der Arbeitsagentur enorme Unterschiede (zwischen 7% und 15%) festzustellen sind.

¹⁹ Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung (2004): Portfolioanalyse für die Region Hagen/Ennepe-Ruhr 06/2004 und Kommunalverband Ruhrgebiet (2004): Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte im Ruhrgebiet 1978-2002.

Auf Grund dieser Bedingungen fiel es nicht schwer, die primär zu untersuchenden Branchen auszuwählen: Wegen ihrer überragenden Rolle für Wirtschaft und Beschäftigung wurden in der ersten Welle von April 2003 bis März 2004 die Branchencluster Metall und Gesundheitswirtschaft, in einer zweiten Welle dann der „Problemsektor“ der Dienstleistungsbranche untersucht.²⁰

4.2 Handlungsempfehlungen und Umsetzungsaktivitäten

Vor dem Hintergrund der regionalen Zielsetzung *Verbesserung der Steuerungsqualität* kam der Entwicklung von Handlungsempfehlungen für die untersuchten Branchencluster, ihrer Präsentation, Diskussion und Priorisierung in der regionalen Steuerungsgruppe und schließlich ihrer Umsetzung in konkrete Maßnahmen eine zentrale Bedeutung zu.

Im Rahmen des Branchenmonitoring wurden über 2.000 Unternehmen kontaktiert und mit weit über 600 Entscheidern und Personalverantwortlichen aus den ausgewählten Branchen telefonische Interviews geführt.

Aus diesen Unternehmenszugängen wurden wiederum über 70 Intensivinterviews und Beratungsgespräche generiert, die über den Erkenntnisgewinn hinaus als Unternehmenszugänge – etwa für Referenzgruppen und Branchengespräche – zur Verfügung stehen und zugleich in den Themenbereichen Personalgewinnung, Qualifizierung, Weiterbildung und Modernisierung dauerhaft beraten und unterstützt werden können.

Die zu den Untersuchungswellen erstellten Branchenberichte zeigen, dass in allen untersuchten Branchen in relevantem Umfang unbesetzte Arbeits- und Ausbildungsstellen sowie Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarfe erhoben wurden.

Von ebenso großer Bedeutung waren jedoch die Befunde zu Defiziten in Personal- und Organisationsentwicklungsfragen, die im Ergebnis zu hoher Mitarbeiterfluktuation (beispielsweise in der Altenpflege) und zu absehbarer Überalterung der Belegschaft (z.B. in Gießereien) führen.

Dementsprechend wurden aus den Detailergebnissen diverse Handlungsempfehlungen entwickelt und in Abstimmung mit dem Steuerkreis umgesetzt. Die Handlungsempfehlungen – pro Branchencluster jeweils zwischen 10 und 15 – lassen sich dabei vier Aktionsfeldern zuordnen:

- Moderne Arbeit
- Qualifizierung von Beschäftigten
- Initiierung und Begleitung von Wettbewerben und Landesinitiativen
- Entwicklung und Verbesserung von Strukturen

Der Zusammenhang zwischen Untersuchungsergebnis, Handlungsempfehlung und Umsetzungsaktivität wird in nachfolgender Matrix deutlich und an jeweils einem Beispiel aus den vier identifizierten Aktionsfeldern kurz skizziert:

²⁰ Zur genauen Abgrenzung der Cluster sowie der gesamten Untersuchung – Methodik, Ergebnisse, Handlungsempfehlungen – siehe die Branchenberichte. HABEQ (2004): Branchenbericht Metall, Branchenbericht Gesundheitswesen sowie agentur mark (2005): Branchenbericht Dienstleistungen.

	Moderne Arbeit	Qualifizierung von Beschäftigten	Initiierung und Begleitung von Wettbewerben und Landesinitiativen	Entwicklung und Verbesserung von Strukturen
<i>Untersuchungsergebnis</i>	Defizite in der Unternehmens- und Personalentwicklung (Fluktuation, Überalterung)	Rückgang der Weiterbildungsbeteiligung	Gesundheitswirtschaft mit hohem Frauenanteil und Aufstiegsmöglichkeiten	Intransparenz der regionalen Weiterbildungslandschaft und ihrer Angebote
<i>Handlungsempfehlung</i>	Entwicklung und Durchführung bedarfsgerechter Verbundprojekte	Innovative Zugänge zu Beschäftigten finden	PROSPECT-Ergebnisse und Zugänge für weitere Initiativen nutzen	Dialog und Konzentrierte Aktion mit Bildungsträgern in der Region
<i>Umsetzung</i>	Regionaler Ideenwettbewerb	Projekt neues_lernen_mark	Projekte im Rahmen des Wettbewerbes „Regionen stärken Frauen“	Workshops und Arbeitsgruppe für Bildungsplattform
<i>Beispiel</i>	(1)	(3)	(2)	(4)

Abb. 5: Umsetzung von Untersuchungsergebnissen in Bezug auf Hauptaktionsfelder

(1) Entwicklung eines regionalen Ideenwettbewerbs: Auf Grundlage der Handlungsempfehlungen und einem Votum der Steuerungsgruppe wurde das PROSPECT-Team vom Regionalsekretariat Hagen/Ennepe-Ruhr – in Abstimmung mit dem Regionalsekretariat Märkischer Kreis – mit der Konzeption und fachlichen Begleitung eines Ideenwettbewerbs beauftragt.²¹ Der Ideenwettbewerb bezog sich auf je ein Verbundprojekt²² in den Bereichen Metall und Gesundheitswirtschaft. Während die Zielrichtung des Projektes im Branchencluster Metall die Flankierung des demografischen Wandels und der damit verbundenen Problematiken (altershomogene Belegschaften, Verlust von personengebundenem Wissen etc.) in KMU der Metallindustrie war, sollten für den gesundheitswirtschaftlichen Teilbereich der Altenpflege Projekte und Maßnahmen entwickelt werden, die zu einem Rückgang der Mitarbeiterfluktuation, der Verhinderung von Berufsausstiegen wegen physischer/psychischer Belastungen und somit zu einer höheren Arbeitszufriedenheit und Motivation unter den Mitarbeitern beitragen können. Im Rahmen des Ideenwettbewerbs wurden insgesamt 23 Beiträge eingereicht und in einem mehrstufigen Auswahlverfahren schließlich je Bereich ein Projekt zur Förderung ausgewählt.

²¹ Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung (2004): Aus den Regionen: Ideenwettbewerb für Verbundprojekte in Hagen/Ennepe-Ruhr. In: G.I.B. Newsletter Nr. 74.

²² Verbundprojekte zählen – ebenso wie Potenzialberatungen und Arbeitszeitberatungen – zu den Instrumenten der „arbeitsorientierten Modernisierung“, die vom Land NRW gefördert werden. Im Rahmen von Verbundprojekten arbeiten mehrere Unternehmen zusammen an einem Thema, wobei gemeinsame Qualifizierungsanteile ein immanenter Bestandteil sind. Vgl. Ministerium für Wirtschaft und Arbeit NRW (2005): Förderangebote. Siehe auch: www.arbeitsmarkt.nrw.de/foerderangebote. Zu Erfahrungen mit diesen Förderinstrumenten: Fuchs-Frohnhofen (Hrsg.) (2002): Arbeitsorientierte Modernisierung. München/Mering.

(2) Unterstützung der Regionalsekretariate Hagen/Ennepe-Ruhr und Märkischer Kreis bei der Entwicklung eines regionalen Wettbewerbsbeitrags im Rahmen des Landeswettbewerbs „Regionen stärken Frauen“ im Bereich Gesundheitswirtschaft: Themenschwerpunkte hierbei waren Fragen der Organisationsentwicklung und familiengerechter Arbeitszeitgestaltung. Der Branchenbericht Gesundheits- und Sozialwesen diente dabei explizit als Grundlage. Die PROSPECT-Mitarbeiter waren als fachliche Berater bei der Konzeptentwicklung eingebunden, und die beteiligten Unternehmen konnten zum Großteil durch die im Rahmen der Betriebsinterviews gewonnenen persönlichen Kontakte zur Mitarbeit motiviert werden.

(3) Entwicklung des Projektes „neues_lernen_mark“ im Rahmen des Wettbewerbs Innovation Weiterbildung NRW 2004: Das Projekt beschäftigt sich mit der Implementierung neuer, u.a. auch IT-gestützter und selbstgesteuerter Lernformen in KMU. Ziel ist die Einbindung von Beschäftigtengruppen, deren Lern- und Weiterbildungsbeteiligung strukturell stark unterdurchschnittlich ist (ältere Arbeitnehmer, Geringqualifizierte) in Qualifizierungsprozesse, um so deren Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern und unternehmerische Modernisierungsprozesse zu flankieren. Das Projektdesign wurde durch die Ergebnisse des regionalen Arbeitsmarktmonitoring zu den Themenfeldern betriebliche Qualifizierung/Weiterbildung wesentlich geprägt. Die einbezogenen Unternehmen wurden aus den PROSPECT-Kontakten generiert. Das auf zwei Jahre angelegte Projekt ist zum 01.02.2005 gestartet.

(4) Entwicklung und Verbesserung von Strukturen: Eine der elementaren strukturellen Voraussetzungen für lebensbegleitende Lern- und Qualifizierungsprozesse stellt eine transparente, regionale Weiterbildungslandschaft dar. Hierzu ist es notwendig, die entsprechenden regionalen Qualifizierungsstrukturen zu stärken, zu intensivieren und zu vernetzen, um u.a. die im Rahmen des Branchenmonitoring ermittelten Qualifizierungsbedarfe aufgreifen und umsetzen zu können. Entsprechende Kooperations- und Koordinierungsfunktionen waren in der Region jedoch nur rudimentär vorhanden. Die Schaffung von Transparenz im regionalen Weiterbildungsangebot ist deshalb eine essentielle Voraussetzung für den Abbau von Mismatches und die regionale Arbeitsmarkt- und Unternehmensentwicklung. Darüber hinaus besteht die Notwendigkeit, die Vernetzung von Qualifizierungsanbietern und Qualifizierungsnachfragern sowie die Initiierung von Anbieterverbänden, internetgestützten Weiterbildungsplattformen etc. voranzutreiben, um lebensbegleitendes Lernen zu ermöglichen und eine hierzu notwendige Lernkultur in der Region zu etablieren. Durch die Initiierung und Durchführung zweier Workshops für Bildungsunternehmen sowie die Leitung einer hieraus entstandenen Arbeitsgruppe zur Entwicklung einer regionalen Weiterbildungsdatenbank hat das PROSPECT-Team eine federführende Rolle in diesen Themenfeldern besetzt. Diese soll weiter ausgebaut werden, um Erkenntnisse über Struktur und Inhalte des regionalen Weiterbildungsangebotes zu gewinnen, dieses zielgenau auf die Qualifizierungsbedarfe der Unternehmen und Beschäftigten auszurichten und so geeignete Interventionen zur Unterstützung von Qualifizierungs- und Modernisierungsprozessen zu entwickeln.

Wie die hier angeführten Beispiele verdeutlichen, ist in der Region Hagen/Ennepe-Ruhr der Transfer von Ergebnissen in Umsetzungsaktivitäten gut gelungen. Dabei kann nicht deutlich genug betont werden, dass dies nur dann gelingen kann, wenn zentrale arbeitsmarktpolitische Akteure diesen Prozess dauerhaft und engagiert begleiten, die beteiligten Institutionen und Personen über entsprechende Kooperations- und Netzwerkfähigkeiten verfügen und ein deutlicher Nutzen für alle Beteiligten, insbesondere aber für die Unternehmen sichtbar wird.

5 PROSPECT als Arbeitsmarktmonitoring der Zukunft?

5.1 Neuausrichtung der Arbeitspolitik in NRW – Hintergründe und Konsequenzen

Das Jahr 2004 war für die Arbeits-(markt-)politik in NRW ein Jahr der Zäsur. Sowohl Strukturen, als auch Inhalte der regionalisierten Arbeitsmarktpolitik waren massiven Veränderungen unterworfen, die in Folge auch die Zukunftsperspektiven des Arbeitsmarktmonitorings bestimmen. Die neue Begrifflichkeit *Arbeitspolitik* statt des bisher verwandten Terminus *Arbeitsmarktpolitik* ist dabei nicht nur ein semantischer Kunstgriff, sondern Ausdruck neuer Schwerpunktsetzungen und Zielgruppenorientierungen.

Der Neuausrichtung zentraler Handlungsfelder des MWA-NRW lagen mehrere Ursachen zu Grunde: Zum einen ist die Vereinigung der beiden zuvor getrennten Ministerien für Wirtschaft, Mittelstand, Energie und Verkehr einerseits und Arbeit, Soziales, Qualifikation und Technologie andererseits zu *einem* Ministerium für Wirtschaft und Arbeit und die damit verbundene strategische Neuausrichtung der beiden Politikbereiche zu nennen. Zum anderen ist an dieser Stelle – als wahrscheinlich gewichtigster Faktor – auf die Gesetze über die Reformen am Arbeitsmarkt („Hartz-Gesetze“) und hier insbesondere das IV. Gesetz hinzuweisen. Mit dessen Inkrafttreten am 01.01.2005 ist die Verantwortung für Arbeit suchende Menschen komplett auf die Bundesagentur für Arbeit, bzw. für die Bezieher von Arbeitslosengeld II auf die Arbeitsgemeinschaften aus regionalen Arbeitsagenturen und Kommunen übergegangen.²³

Ausgehend von den zentralen Paradigmen *Subsidiarität*, *Komplementarität* und *Vermeidung von Doppelstrukturen* hat das MWA-NRW in seinen arbeitsmarktpolitischen Schwerpunktsetzungen eine Abkehr von der Zielgruppe Arbeitssuchende – und dem Ziel deren Integration in den (ersten) Arbeitsmarkt zu befördern – vollzogen und sich einer präventiven Beschäftigungspolitik, deren Hauptanliegen es ist, durch diverse Maßnahmen aus den Bereichen „Gesunde Arbeit“, „Kompetenzentwicklung“ und „Qualifizierung“ die *Beschäftigungsfähigkeit*²⁴ der Mitarbeiter in den Unternehmen zu sichern und zu befördern, zugewandt.

Bereits am 01.04.2004 stellte Minister Harald Schartau die Ziele und Schwerpunkte der neuen, integrierten Wirtschafts- und Arbeitspolitik des Landes vor.²⁵ Im Mittelpunkt stehen dabei neue Orientierungen bei der Innovations- und Technologiepolitik, die Förderung des Mittelstands und insbesondere die Weiterentwicklung fachlicher und sozialer Qualifikationen der Beschäftigten in den Unternehmen. So ist neben der Umsetzung spezifischer Förderansätze für besondere Zielgruppen des Arbeitsmarktes das Thema Beschäftigungsfähigkeit ebenso ein neuer strategischer Entwicklungs- und Förderschwerpunkt bei der Umsetzung der ESF-Landesprogramme wie auch der Ausbau landesweiter und regionaler Kompetenzfelder.

²³ Einen Sonderfall bilden die 69 sogenannten *optierenden Kommunen* (davon 10 in NRW). Diese sind alleinverantwortlich für die Bezieher von Arbeitslosengeld II in ihrem Zuständigkeitsbereich.

²⁴ Vgl. Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung (2004): Materialien auf der Tagung am 06.12.2004 in Bottrop.

²⁵ Vgl. Ministerium für Wirtschaft und Arbeit NRW (2004). Regionale Strukturen der Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik werden neu aufgestellt – Schartau kündigt Gespräche an. Pressemeldung vom 03.03.2004.

Zur Sicherung dieser Zielsetzungen werden bislang parallel arbeitende, dezentrale Umsetzungsstrukturen in einheitliche Netzwerkstrukturen zusammen geführt, die das MWA-NRW mit den Regionen aber auch die regionalen Akteure untereinander verbinden sollen. Die räumliche Kulisse dieses Ansatzes bilden jetzt 16 Regionen, deren Gebietszuschnitt weitgehend den IHK-Bezirken folgt. In jeder Region werden ein Lenkungskreis, besetzt mit den kommunalen Spitzen und den Spitzen der Kammern und Interessenvertretungen, mehrere themenbezogene Facharbeitskreise und eine Regionalagentur installiert (siehe Abb. 1). Die Regionalagenturen ersetzen die Regionalsekretariate, wobei sie jedoch ein weitaus größeres Aufgabenspektrum abdecken, während sie die neue Politik begleiten und umsetzen.

5.2 Perspektiven für das PROSPECT-Arbeitsmarktmonitoring unter neuen Bedingungen

In allen bisher aktiven Regionen wird das Arbeitsmarktmonitoring nach der PROSPECT-Methode auch im Jahre 2005 weitergeführt, was seine mittlerweile hohe Akzeptanz, insbesondere im Hinblick auf die Verbesserung der Steuerungsqualität der regionalen Strategien und Maßnahmen, deutlich belegt.

Vor seiner Einführung gab es im arbeitsmarktpolitischen Kontext vielfach wissenschaftliche Projekte auf der einen und unternehmensbezogene Beratungs- und Qualifizierungsprojekte auf der anderen Seite, die zudem separat voneinander verliefen und dadurch viele Erfahrungen ungenutzt ließen. Sicherlich sind die Koordinierungsprozesse diesbezüglich noch weiter ausbaufähig, aber die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass Arbeitsmarktmonitoring dazu beiträgt, arbeitsmarktpolitische Maßnahmen zielgenauer, bedarfsorientierter und somit effizienter zu gestalten.

Die überregionale Koordination, gesteuert durch die Arbeit der G.I.B. mit ihren beratenden und begleitenden Dienstleistungen trägt hierzu Wesentliches bei. Als entscheidende Faktoren in den Einzelregionen erscheinen – neben den tatsächlich auch bereit stehenden und einsatzfähigen Ressourcen (arbeitsmarktpolitische Instrumente und Fördermittel) – eine funktionsfähige Netzwerkbildung in zweierlei Hinsicht:

Arbeitsmarktmonitoring ist als integrierter und koordinierender Bestandteil im Zentrum aller regionalen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen aufzufassen. Diese Aufgabe ist in Duisburg wie in Hagen/Ennepe-Ruhr erkannt und konzeptionell verankert worden. Die Umsetzung wird durch die aktuellen Umstrukturierungen teilweise beeinträchtigt, letztlich aber nicht verhindert, so dass die neuen regionalen Steuerungs- und Umsetzungsgremien eher als Chance denn als Risiko aufgefasst werden können.

Des Weiteren ist von entscheidender Bedeutung, dass Arbeitsmarktmonitoring und dessen Ergebnisse in ein entscheidungskräftiges Netzwerk von arbeitsmarktpolitischen Akteuren hinein getragen werden und dort eine kontinuierliche Unterstützung erhalten. Hierzu ist zum gegenwärtigen Zeitpunkt festzustellen, dass Handlungsempfehlungen zwar von einzelnen Akteuren zur Kenntnis genommen wurden, eine konzertierte Form von Umsetzung aber bisher nur ansatzweise stattfindet. Außerdem fehlen Instrumente, die die erforderlichen und vielfach gemeinschaftlich zu erbringenden Umsetzungsschritte begleiten und deren Erfolg bewerten.

Insofern wird am Beispiel von PROSPECT deutlich, dass strukturpolitische Entscheidungen den Rahmen für arbeitsmarktpolitische Initiativen setzen. Wenn letztere nicht auf Strukturpolitik zurückwirken, entfaltet sich ein Strukturwandel nicht in der ganzen Fülle seiner Möglichkeiten. Die spannende Frage wird deshalb sein, ob und in wie weit es mit dem gegebenen Projektdesign und vor dem Hintergrund der neu geschaffenen Regionszuschnitte mit ihren stark variierenden Ausgangsbedingungen gelingt, die neue übergeordnete Zielsetzung „Beschäftigungsfähigkeit“ so zu bearbeiten und aufzugreifen, dass die entsprechenden Landes- und Regionalstrategien hiervon profitieren und eine höhere Wirksamkeit entfalten können als es in der Vergangenheit möglich war.

Die vorliegenden Erfahrungen wie auch die neuen Anforderungen geben zugleich Anlass, über methodische Modifikationen bzw. Erweiterungen nachzudenken. Eine unter dem Aspekt der Nachhaltigkeit zu implementierende Längsschnittkomponente in Form regionaler oder branchenbezogener Unternehmenspanels, sowie die - gerade unter dem Aspekt der Beschäftigungsfähigkeit sinnvoll erscheinende - stärkere Einbeziehung von Arbeitnehmern, sind aktuelle Diskussionsstränge.²⁶ Auch eine evaluative Komponente bzw. eine systematische Methodik diesbezüglich würde PROSPECT gut zu Gesicht stehen.²⁷

Die Perspektiven für PROSPECT über 2005 hinaus werden deshalb davon abhängen, ob es gelingt, innerhalb des Landes wie auch innerhalb der einzelnen Regionen den „Mehrwert“ dieses strategischen Instrumentes herauszustellen und zu verdeutlichen, dass solide und vor allem bedarfsgerechte Arbeitsmarktinformationen zu wesentlich zielsichereren und effektiveren Entscheidungen der regionalen Arbeitsmarktakteure beitragen und somit letztlich ein entscheidender Standortfaktor für das Land und die Regionen sein können.²⁸

²⁶ Vgl. Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung (2005): Materialien auf der Tagung am 26.01.2005 in Düsseldorf.

²⁷ In anderen arbeitsmarktpolitischen Programmen wie z.B. EQUAL hat Evaluation schon einen hohen Stellenwert. Vgl. Kaewnetara, E./Uske, H. (2003): Kann Evaluation einen Beitrag zur Förderung von Innovationen in Netzwerken leisten? Das Beispiel zweier Entwicklungspartnerschaften. In: Potter, P./Klemisch, H. (Hrsg.): Evaluationsansätze in Kooperationsvorhaben. Beispiele aus der Praxis von Entwicklungspartnerschaften. KNI Papers 01/03, Köln, S. 18-26.

²⁸ Vgl. Schmid, A. (2004): Regionales Arbeitsmarktmonitoring. Konzeptionelle Überlegungen. Präsentation auf dem Workshop „Arbeitsmarktmonitoring für die Region Rhein-Main“ des Institutes für Wirtschaft, Arbeit und Kultur. Frankfurt am Main, 23.09.2004. Frankfurt.

Literatur

- agentur mark (2005): Branchenbericht Dienstleistungen. Hagen. Auch unter: <http://www.agenturmark.de/afu/prospect.html>.
- Bundesanstalt für Arbeit (2003): Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten der Wirtschaftssystematik WZ 93 (für Duisburg und NRW). Diverse Zahlen.
- Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (2004): Innovation durch Vernetzung – Informationen zur 2. Förderrunde der Gemeinschaftsinitiative EQUAL.
- Dobischat, R./Echterhoff, V. (Hrsg.) (2003): Weiterbildungsmarkt, Fachkräftebedarf und betriebliche Modernisierung. Berichte und Erfahrungen aus einem Entwicklungsprojekt zur Unterstützung regionaler Kooperationsprozesse (VISUM) am Beispiel der Stadt Duisburg. Auch unter: http://www.uni-duisburg.de/FB2/Wirtschaft/de/docs/VISUM%20abschlussbericht_komplett.29.10.pdf
- Duisburger Universitäts-Gesellschaft e.V. (Hrsg.) (1992): Weiterbildungsinformationssystem Mikroelektronik (WiM). Duisburg.
- Fuchs-Frohnhofen, P. (Hrsg.) (2002): Arbeitsorientierte Modernisierung. München/Mering.
- Geier, A./Schweer, T. (1999): Strukturveränderungen und neue Qualifikationsanforderungen in der Logistik – Ergebnisse der Projektstudie „Qualifizierungsfelder der Zukunft: Logistik Duisburg/Niederrhein.“ Duisburg.
- Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung und Landesinstitut Sozialforschungsstelle Dortmund (1997) (Hrsg.): Qualifizierungsfelder der Zukunft. Methoden der Bedarfsermittlung. Workshop-Dokumentation, Dortmund, 03.09.1997. Bottrop.
- Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung (2002): PROSPECT – Dialogorientiertes regionales Arbeitsmarktmonitoring – Handbuch. Bottrop.
- Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung (2004): Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Aufbereitete Zahlen für Duisburg. Bottrop.
- Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung (2004): Portfolioanalyse für die Region Hagen/Ennepe-Ruhr 06/2004. Bottrop.
- Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung (2004): G.I.B. Newsletter Nr. 74/2004. Bottrop.
- Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung (2004): Materialien auf der Tagung am 06.12.2004 in Bottrop. Bottrop.
- Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung (2005): Materialien auf der Tagung am 26.01.2005 in Düsseldorf.
- HABEQ (2004): Branchenbericht Metall, Hagen. Auch unter: <http://www.agenturmark.de/afu/prospect.html>.
- HABEQ (2004): Branchenbericht Gesundheitswesen. Hagen. Auch unter: <http://www.agenturmark.de/afu/prospect.html>.
- Kaewnetara, E./Uske, H. (2003): Kann Evaluation einen Beitrag zur Förderung von Innovationen in Netzwerken leisten? Das Beispiel zweier Entwicklungspartnerschaften. In: Potter, P./Klemisch, H. (Hrsg.): Evaluationsansätze in Kooperationsvorhaben. Beispiele aus der Praxis von Entwicklungspartnerschaften. KNi Papers 01/03, Köln, S. 18-26.
- Kaewnetara, E./Pörschmann, A./Uske H. (2005): Bildungsmangel – ein Duisburger Standortnachteil? Eine arbeitsmarktpolitische Studie. Duisburg (im Erscheinen).
- Kock, K. (2002): Handeln schafft Strukturen. In: Jahrbuch für die deutschen Gewerkschaften 2002/2003. Frankfurt, S. 192-197. Auch unter http://www.werkstadt-dortmund.de/werkstadt/arbeitswelt/p_handel.php
- Kommunalverband Ruhrgebiet (2004): Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte im Ruhrgebiet 1978-2002. Essen.
- Mathejczyk, W. (1999): Die Entwicklung der Logistikstandorte in Duisburg, Dortmund und Unna. In: Landtag NRW (Hrsg.): Region Ruhr. Die Zukunft machen. Dokumentation. Düsseldorf.
- Ministerium für Wirtschaft und Arbeit NRW (Hrsg.) (2003): Kompetenzfeldentwicklung in NRW. Rede des Ministers für Wirtschaft und Arbeit am 05.12.2003 in Duisburg.
- Ministerium für Wirtschaft und Arbeit NRW (2004). Regionale Strukturen der Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik werden neu aufgestellt – Schartau kündigt Gespräche an. Pressemeldung vom 03.03.2004.
- Ministerium für Wirtschaft und Arbeit NRW (2005): Förderangebote. Auch unter: www.arbeitsmarkt-nrw.de/foerderangebote.
- Ministerium für Wirtschaft, Mittelstand, Energie und Verkehr NRW (Hrsg.) (o.J.): Abschlussbericht. Detailanalysen und Handlungsempfehlungen für die Kompetenzfelder im Ruhrgebiet. (bearbeitet von Roland Berger Strategy Consultants) o.O.
- Plehwe, D./Uske, H./Völlings, H./Dalbeck, A. (1998): Die Logistikbranche im Umbruch. Arbeit und Mitbestimmung in einem sich wandelnden Dienstleistungsbereich. Eine Expertise zu den aktuellen Entwicklungslinien und Trends. Frankfurt am Main.

- Projekt Ruhr GmbH (2002): Kommunale Entwicklungsschwerpunkte Ruhr – Empfehlungen der Projekt Ruhr GmbH für die Kompetenz- und Handlungsfelder. Ergebnisse der Beratungen am 07.03.2002. Essen.
- Schmid, A. (2004): Regionales Arbeitsmarktmonitoring. Konzeptionelle Überlegungen. Präsentation auf dem Workshop „Arbeitsmarktmonitoring für die Region Rhein-Main“ des Institutes für Wirtschaft, Arbeit und Kultur am 23.09.2004. Frankfurt am Main.
- Stadt Duisburg (2001): iMPULS.duisburg – Branchenstrukturelle und räumliche Standortprofilbildung in Duisburg. Duisburg.
- Stadt Duisburg (2001): Strategische Ausrichtung der Regionalisierten Arbeitsmarktpolitik (StARA) – für ein bedarfsgerechtes Aus- und Weiterbildungssystem und eine Verbesserung der Passgenauigkeit von Arbeitskräfteangebot und -nachfrage in der Region Duisburg – Förderantrag der Region Duisburg im Rahmen der Landesinitiative „Implementierung der PROSPECT-Methode – Dialogorientiertes regionales Arbeitsmarktmonitoring in Nordrhein-Westfalen“. Duisburg.
- Stadt Duisburg (2004): Arbeitsmarktmonitoring in Duisburg. Branchenreport IT/Medien. Materialien zur Stadtforschung – Arbeitsmarktpolitische Werkstattberichte Heft 11. Duisburg.
- Stadt Duisburg (2004): Arbeitsmarktmonitoring in Duisburg. Branchenreport Logistik. Materialien zur Stadtforschung – Arbeitsmarktpolitische Werkstattberichte Heft 10. Duisburg. Auch unter: http://www.gib-nrw.de/de/download/data/BB_AbschlBer_Logistik.pdf .

EQUIB: Regionales Monitoring Qualifikationsentwicklung in Bremen

Ulf Benedix und Gerlinde Hammer

1 Ausgangspunkte des RMQ in Bremen

Das Projekt EQUIB existiert bereits seit 1990, mit wechselnden Trägerkonstruktionen, aber im Wesentlichen immer mit dem gleichen Auftrag. Im Folgenden werden kurz die Gründe dargestellt, die dem frühzeitigen und kontinuierlichen Interesse der Politik in Bremen an regionaler Qualifikationsbedarfsanalyse zugrunde lagen.

1.1 Wirtschaftsstrukturelle Besonderheiten

1.1.1 Aktive Gestaltung des Strukturwandels im Land Bremen und Sanierungspolitik

Bremen musste in den 90er Jahren tiefgreifende Umbrüche in der regionalen Wirtschaftsstruktur bewältigen, d.h. den Strukturwandel aktiv gestalten. Traditionell die regionale Wirtschaft dominierende Industrien sind in dramatischem Umfang eingebrochen (Stichwort: Werftenkrise). Dies hatte auch erhebliche Auswirkungen auf das regionale Beschäftigungssystem, deren Folgen aufgefangen werden mussten. Es wurde eine ausgewogene Wirtschaftsstruktur durch Förderung innovativer Branchen angestrebt. Heute setzt Bremen auf seine Weiterentwicklung als maritimer Wirtschaftsstandort, und dabei insbesondere auf

- Hafenumschlag und Logistik
- Bremen als wichtiger Standort der Nahrungs- und Genussmittelbranche
- Luft- und Raumfahrtindustrie
- moderne Dienstleistungen, Tourismus
- wissenschaftliche Infrastruktur.

Für das Ziel eines ausgewogenen Branchenmixes werden dabei auch die „alten“ industriellen Kernbranchen weiterhin beachtet.

Die Möglichkeiten Bremens werden dabei in besonderem Maß von seiner schwierigen Haushaltslage mit bestimmt, die nicht zuletzt durch die besondere Lage Bremens als Stadtstaat verstetigt wird (vgl. Hickel 2004).

Seit 1992 wird Bremen vom Bund bei den Bemühungen um eine nachhaltige Haushaltsanierung unterstützt. Die Sanierungspolitik in Bremen fußt dabei auf drei Säulen:

- Teilentschuldung,
- Eigenbeitrag (Einsparungen, Begrenzung des Haushaltswachstums),
- flankiert durch ein Investitions-Sonderprogramm (ISP) zur nachhaltigen Stärkung der Wirtschaftskraft des Landes Bremen. Dieses wird aus Zinsersparnissen finanziert. D.h. es werden Mittel für investive Ausgaben bereitgestellt, die ohne Teilentschuldung für Zinszahlungen aufgebracht hätten werden müssen.

Es wurde in Bremen frühzeitig erkannt, dass die Entwicklung einer Wirtschaftsstruktur, die nachhaltig die Wirtschaftskraft am Standort Bremen sichern kann, flankierend auf die Sicherung des Standortfaktors Qualifikation angewiesen ist. Für dessen aktive Gestaltung

sollte Wirtschaftspolitik (Wirtschaftsförderung) und Arbeitsmarkt- und Qualifizierungspolitik integriert erfolgen, damit die erforderliche Modernisierung und Diversifizierung der Wirtschaftsstruktur einerseits, der innovative Wandel in den Branchen andererseits durch eine adäquat qualifizierte Humanressource abgesichert werden können.

Das Land Bremen fördert daher in seinem Beschäftigungspolitischen Aktionsprogramm (BAP) Qualifizierungsprojekte zur Stärkung des Arbeitskräftepotenzials in der Freien Hansestadt Bremen durch strukturbildende und zielgruppenadäquate Maßnahmen, die zu einer integrierten, effizienten und Innovationen unterstützenden Qualifizierung führen. In diesem Rahmen wird auch die Ermittlung von betrieblichen Qualifikationsbedarfen durch EQUIB gefördert, um die Qualifizierungspolitik besser an diesen ausrichten zu können.

Die begleitende Förderung des Standortfaktors Qualifikation steht aufgrund der Haushaltslage zugleich unter der Bedingung des optimierten Einsatzes von knappen Mitteln. Auch unter diesem Gesichtspunkt sind die Akteure und Akteurinnen für die hier zu treffenden Entscheidungen verstärkt auf eine systematische Daten- und Informationsbasis angewiesen.

1.1.2 Die Arbeitnehmerkammern und deren Kooperation mit der Universität

Für die frühe Entstehung eines Monitoring der Qualifikationsentwicklung in Bremen kommt zusätzlich eine Besonderheit der Bremer Landesverfassung ins Spiel: Historisch hat in Bremen der Gedanke der Gleichstellung der Arbeiterschaft mit anderen wirtschaftlichen Gruppen seinen Niederschlag in der Einrichtung von Arbeitnehmerkammern¹ analog zu den Kammerorganisationen der Arbeitgeber gefunden. Als Körperschaften öffentlichen Rechts sollte ein Organ der politischen Vertretung der Arbeitnehmer/-innen geschaffen werden mit der Aufgabe, die Politik aus Arbeitnehmersicht zu beraten.

In Zeiten hoher Arbeitslosigkeit und gewachsener Ansprüche an die Aktualität der Qualifikationen kommt der individuellen Qualifikation, dem Anschluss-Halten an die Qualifikationsentwicklung wachsende Bedeutung für eine dauerhafte Beschäftigungsfähigkeit und eine kontinuierliche Erwerbsbiographie zu. Auch für die Einkommenschancen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hat daher ein Instrument, das die aktuellen Anforderungen und Qualifikationstrends in den Betrieben ermitteln soll, eine unterstützende Funktion. Auch sie können profitieren, wenn die Anbieter von Weiterbildungsmaßnahmen auf Informationen zurückgreifen können, die sie bei der Gestaltung innovativer und bedarfsorientierter Maßnahmen benötigen.

Aus diesem Grund war die damalige Arbeiterkammer mit eine treibende Kraft bei der Einrichtung von EQUIB. Die schon damals bestehende institutionalisierte Kooperation der Arbeiterkammer mit der Universität, die heute im IAW weiterlebt, bot eine geeignete organisatorische Klammer für eine wissenschaftliche und unabhängige Durchführung der regionalen Qualifikationsbedarfsanalysen.

1.2 Von Branchenstudien zum „Monitoring“

Bis 1999 lag der Schwerpunkt der EQUIB-Arbeit in aufwändigen Branchenuntersuchungen, die quantitativ (mit standardisierten Fragebögen) und qualitativ (Expertengespräche) durchgeführt wurden. So konnte in einem relativ langen Zeitrahmen jeweils nur die Quali-

¹ Arbeiterkammer und Angestelltenkammer, heute in der Arbeitnehmerkammer vereinigt.

kationsentwicklung in einem Wirtschaftsbereich, wenn auch sehr gründlich, analysiert werden.²

Die sich entwickelnde Wissensgesellschaft führt aber zu einer immer kürzeren „Halbwertszeit des Wissens“ und damit kürzeren Reaktionszeiten auf die sich immer schneller wandelnden Anforderungen.

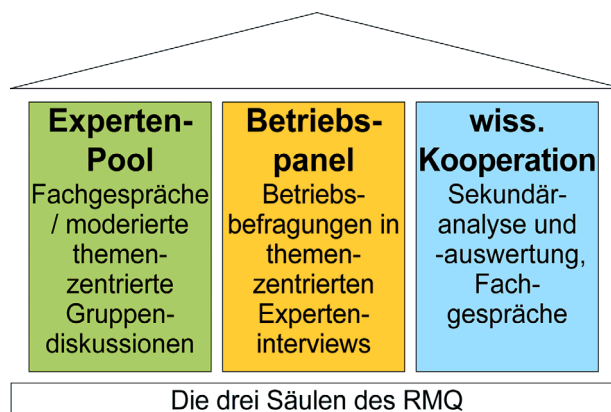
Im Rahmen der kontinuierlichen Verbesserung der wissenschaftlichen Dienstleistungen des Projekts für die regionalen Nutzer/-innen stellte sich daher die Frage, ob und wie sich die regionale Qualifikationsbedarfsanalyse effektiver, zeitnäher und regelmäßig für alle wichtigen Wirtschaftsbereiche durchführen lässt.

Außerdem hatte sich gezeigt, dass für die regionalen Akteurinnen und Akteure konkrete, qualitative Aussagen zu den Inhalten neuer Anforderungen einen höheren Nutzen bieten als die Ergebnisse quantitativer standardisierter Betriebsbefragungen mit dem ihnen eigenen hohen Abstraktions- und Aggregationsniveau der Resultate. Vor dem Hintergrund der Tatsache, dass solche als Strukturdaten zwar unverzichtbaren quantitativen Erhebungen zunehmend von anderen (etwa durch das BIBB (RBS) oder im Rahmen des FreQueNz-Netzwerks) auf qualitativ besserer Datenbasis durchgeführt wurden, ergab sich die Chance, den Vorteil eines regionalen Projekts in einem kleinen Bundesland und die in zehnjähriger Tätigkeit gewachsenen Kontakte zu nutzen, um ein Instrument zu entwickeln, das sich auf die regionale qualitative Ermittlung von Qualifizierungstrends konzentrieren und eine regelmäßige Berichterstattung über alle ausgewählten wichtigen Branchen erlauben sollte.

2 Konzept und Methode

Das RMQ stützt sich in seiner Gesamtanlage auf drei Säulen:

- ein *Betriebspanel* aus betrieblichen Expertinnen und Experten
- ein *Pool regionaler Expertinnen und Experten* (insb. Branchenexperten/-expertinnen und Akteurinnen und Akteure der Aus- und Weiterbildung)
- *wissenschaftliche Kooperation* mit regionalen und überregionalen Forschungseinrichtungen, Sekundäranalysen



² In der Anfangszeit von EQUIB wurden besonders intensiv Metallindustrie und -handwerk sowie im Anschluss der Bereich der distributiven Dienstleistungen untersucht. Auch hier wurden allerdings bereits parallel Schwerpunktstudien zu anderen Themen durchgeführt.

a) Das *RMQ-Betriebspanel* bezieht zentrale Wirtschaftssektoren aus Industrie, Handwerk und Dienstleistung ein. Dabei wurden sowohl beschäftigungsstarke Kernsektoren der regionalen Wirtschaft wie innovative Schlüsselbranchen, von denen besondere Impulse auf das regionale Wachstum erwartet werden, berücksichtigt. Die Anzahl der beteiligten Betriebe lag Ende 2004 bei ungefähr 190. (Tabelle 1)

Subpanel	09/2003		Veränderung		01.12.04	
	Anzahl Betriebe	darunter Bremerhaven	Anzahl Abgang	Anzahl Zugang	Anzahl Betriebe	darunter Bremerhaven
Metall- und Elektro-Industrie	11	3	1	0	10	3
Metall- und Elektro-Handwerk	30	9	3	2	29	9
Nahrungs- und Genussmittel-Industrie	16	5	0	0	16	5
Lebensmittelhandwerk	6	3	0	3	9	3
Bau-Industrie	10	3	0	0	10	3
Bau-Handwerk	14	5	0	0	14	5
Handel	15	2	0	0	15	2
TUL / Logistik	16	4	1	0	15	3
Gesundheitswirtschaft				32	32	10
Tourismuswirtschaft				21	14	7
Medien-DL/Call Center	15	5	2	9	22	4
Gesamt	133	39	9	67	191	54
Anzahl der Betriebe, die ihre Bereitschaft zur Mitwirkung am RMQ erklärt haben.						

Tabelle 1: Entwicklung des Betriebspanels des RMQ (Stand: 12/2004)

Die Auswahl der Betriebe erfolgt gezielt nach qualitativen Kriterien: Auf Grundlage der eigenen Erfahrungen und Recherchen sowie der Beratung durch Branchenexpertinnen und -experten werden gezielt Betriebe angesprochen, von deren Teilnahme man sich in besonderem Maß Beiträge zu den Fragestellungen des Monitoring erwartet. Dabei wird eine größtmögliche Repräsentanz der Auswahl für den jeweiligen Wirtschaftsbereich angestrebt.

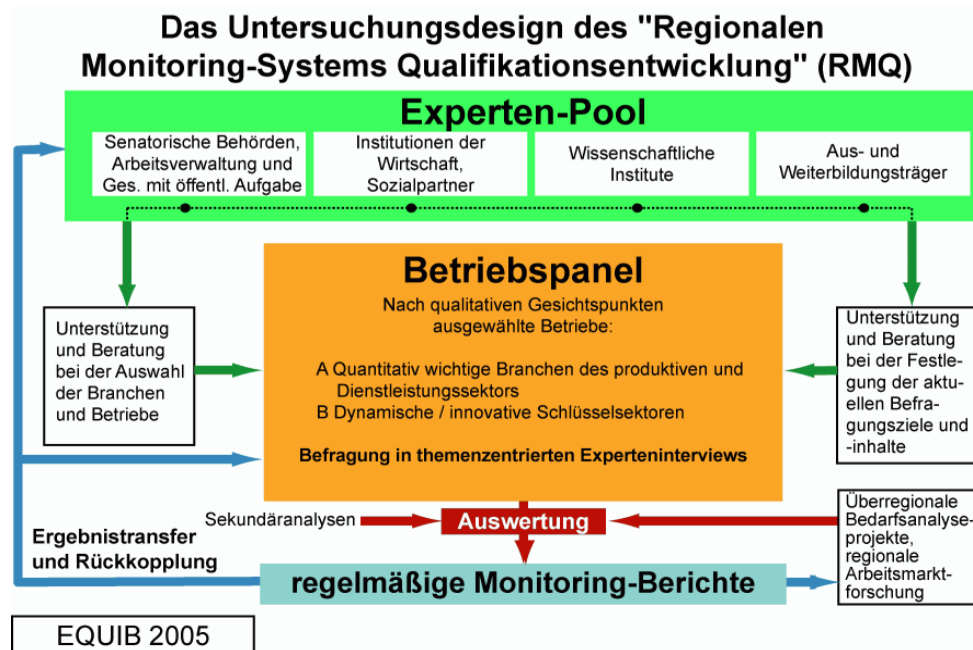
b) Der *Expertenpool des RMQ* setzt sich aus betriebsexternen Expertinnen und Experten zusammen. Seine Aufgabe ist es, das RMQ beratend zu begleiten. Der „Zugriff“ auf den „Pool“ erfolgt bedarfsgesteuert, d.h. nicht jede/r Beteiligte wird für jede Befragungsrunde angesprochen. Umfang, Zusammensetzung und aktuelle Nutzung sind daher variable Größen. Tabelle 2 gibt einen Überblick über Zahl und Zuordnung der Experten und Expertinnen, die sich bereit erklärt haben, für den Expertenpool zur Verfügung zu stehen.

Bereich	Anzahl der beteiligten Expertinnen und Experten					
	gesamt	davon		davon		
		männlich	weiblich	Bremen	Bremerhaven	überregional
Allgemein	46	32	14	30	13	3
Produzierende Branchen	28	26	2	15	8	5
Dienstleistungsbranchen	87	44	43	70	14	3
Gesamt:	161	102	59	115	35	11

Tabelle 2: Expertenpool (Stand 17.08.2004)

2.1 Durchführung des Monitoring-Prozesses

Im Zentrum des Forschungsdesigns steht das *Betriebspanel*, das regelmäßig (im Schnitt zumindest ein Mal jährlich) befragt wird. Mit den Ansprechpersonen in den Betrieben, i.d.R. mit der Funktion der Betriebs- oder Personalleitung bzw. von Qualifizierungs- oder Ausbildungsverantwortlichen, werden ein- bis zweistündige Expertengespräche geführt. Der *Expertenpool* erfüllt eine doppelte Aufgabe: Er unterstützt das Projekt erstens bei der Auswahl der aktuellen Befragungsziele und -inhalte und sichert so die Orientierung des Systems an den Interessen der Nutzerinnen und Nutzer ab. Zweitens hat er eine wichtige Funktion für eine gezielte Auswahl der beteiligten Betriebe. Seine Empfehlungen von Betrieben und Ansprechpersonen sind wichtig für eine methodisch abgesicherte qualitative Auswahl, die für die Qualität und Aussagekraft der Ergebnisse entscheidend ist.



2.2 Der Befragungsleitfaden

Für die Befragung der betrieblichen Expertinnen und Experten wurde eine neue Form gefunden, die offene Fragestellungen auf der einen Seite mit einem Angebot zur Gesprächsstrukturierung in Form von Mindmaps auf der anderen Seite kombiniert. So wird einerseits die erforderliche Offenheit für die Diskussion der spezifischen Entwicklungen im befragten Betrieb geschaffen. Andererseits wird eine Grundstruktur angeboten, die zum einen die große Fülle potenziell interessierender Fragestellungen abbildet, und zum anderen dabei hilft, in der Durchführung der Befragung die minimal erforderliche Parallelität der Interviews und damit deren Vergleichbarkeit abzusichern.³ Da der Leitfaden darin der Logik betrieblicher Personalentwicklung folgt, wird er von den betrieblichen Expertinnen und Experten akzeptiert und kann in manchen Fällen sogar ein Nachdenken über neue Anforderungen im Betrieb anregen.

³

Der vierseitige Leitfaden wird in den Monitoring-Berichten dokumentiert, steht aber auch im Internet zum Download zur Verfügung.

3 Ergebnisse

Der Ergebnistransfer fußt im Wesentlichen auf der Distribution der Monitoring-Berichte. Derzeit wird ein Verteiler von im Durchschnitt 400 Adressatinnen und Adressaten aktiv bedient, der Expertenpool, die befragten Betriebe, regionale und überregionale Partner und weitere interessierte regionale und überregionale Akteure und Akteurinnen umfasst. Weitere 200 Berichte werden im Jahresverlauf zusätzlich nachgefragt. Des Weiteren wird das Internetangebot (Download der Berichte) mit geschätzten durchschnittlich 50-100 Produktdownloads intensiv genutzt.⁴ Zusätzlich bietet das Projektteam auf Basis der Ergebnisse den Akteurinnen und Akteuren Beratungsdienstleistungen, z.B. bei der Konzeptionierung von neuen Qualifikationsprogrammen und -maßnahmen, an.

Der primäre Nutzen der Ergebnisse besteht in der Unterstützung der politischen Verantwortlichen sowie der unterschiedlichsten Akteurinnen und Akteure der Aus- und Weiterbildung des Landes Bremen bei der Planung, Gestaltung und Optimierung des Standortfaktors Qualifikation. Dabei ist das Projekt in die Diskussion der Förderschwerpunkte des Landes Bremen eingebunden. Die in den jeweiligen Monitoring-Berichten beschriebenen Trends der regionalen Qualifizierungsbedarfe dienen den Weiterbildungseinrichtungen zur Orientierung bei der Konzeptionierung ihres Angebotes und bei der Antragstellung auf Förderung innovativer Qualifizierungsmaßnahmen.

4 Vor- und Nachteile

Im Folgenden wird ein vom IWAK vorgeschlagenes Raster zugrunde gelegt (vgl. Schmid et al. 2004) und das RMQ in Bezug auf die dort genannten Anforderungsebenen

1. Nutzerorientierung
2. Anpassungsfähigkeit
3. Zukunftsausrichtung
4. Kompatibilität

diskutiert.

Allerdings soll vorweg auf eine Einschränkung aufmerksam gemacht werden. Das RMQ hat seinen Schwerpunkt in der Ermittlung von Qualifizierungstrends, in der Ermittlung von neuen Qualifikationsbedarfen. Es erfüllt daher nicht den Rahmen eines umfassender angelegten Arbeitsmarkt-Monitorings, sondern deckt zunächst einen Teilaspekt ab.

4.1 Nutzerorientierung

Orientierung an den Nutzerinnen und Nutzern hat bei der Entwicklung des RMQ-Konzepts eine zentrale Rolle gespielt. In der Selbstevaluation des RMQ ist die praktische Nutzung der Ergebnisse durch die Akteurinnen und Akteure das Hauptkriterium. Der Gesichtspunkt einer regelmäßigen Rückkopplung ist durch den Projektbeirat⁵, aber insbesondere auch durch den begleitenden „Expertenpool“ im System verankert.

⁴ Exakte und abgesicherte Angaben sind hier allerdings aus technischen und Datenschutzgründen nicht möglich. Die Zahl der Seitenzugriffe liegt bei ca. 500 bis 600 pro Monat.

⁵ Mit dem Projektbeirat existiert ein institutionalisiertes Instrument der Ausrichtung des RMQ an den Bedarfen der nutzenden Institutionen. Im Beirat sind neben den senatorischen Behörden, die Kammern, die Agenturen für Arbeit, die Gesellschaften mit öffentlicher Aufgabe, die als Dienstleistungsunternehmen die operativen Aufgaben der Arbeitsmarktpolitik im Rahmen des Beschäftigungspoliti-

Vorteil:

Der Vorteil eines „Expertenpools“ in dieser Funktion, der nicht nur mit seiner Expertise zu aktuellen Entwicklungen in den Branchen zum RMQ beiträgt, sondern auch aus Sicht der Nutzer/-innen Anregungen und Anforderungen in das System einspeist, ist seine Flexibilität: Es kann ein weiter Kreis von Nutzerinnen und Nutzern einbezogen werden, der bedarfsgesteuert gehört wird, oder sich Gehör verschaffen kann, ohne ein schwerfälliges formales Organ der Rückkopplung einrichten zu müssen. Ermöglicht wird dies allerdings z.T. auch auf Grundlage „kurzer Wege“ im Land Bremen.

Nachteil:

Der Rückkopplungsweg ist ohne institutionellen Mechanismus wenig abgesichert und in seiner Effektivität vom Projekt nicht steuerbar. Das Konzept enthält eine deutliche Trennungslinie: EQUIB forscht und legt seine Berichte in die Hände der Zuständigen. Was die Akteurinnen und Akteure damit anfangen, findet getrennt davon statt. Das Projekt bietet Beratungsleistungen anhand der Ergebnisse an, die Nutzung dieses Angebots ist aber nicht im System verankert.

Verbesserungspotenzial:

Wir teilen die Einschätzung, dass die Bereitstellung der Daten (als Datenbank, als Bericht) einer aktiven Ergänzung bedarf, um gezielt die für die Nutzergruppen zentralen Ergebnisse zu kommunizieren. Derzeit gehen die Überlegungen des Projektteams dahin, die Ergebniskommunikation vom „pull“-Prinzip (vom Projekt kann jederzeit Information oder Beratungsleistung abgefordert werden) durch „push“-Elemente zu ergänzen (gezielte Einladung von Nutzern zur Ergebniskommunikation nach dem Erscheinen neuer Berichte). Zu berücksichtigen sind allerdings die beschränkten Ressourcen EQUIBs als relativ kleinem Projekt. Möglicherweise können hier die fördernden Instanzen unterstützend tätig werden.

4.2 Anpassungsfähigkeit

Die Flexibilität des Instruments war von Anfang an ein Ziel bei der Einrichtung des RMQ. Von Beginn an war vorgesehen, das aufzubauende Betriebspanel flexibel zu nutzen, um in Abstimmung mit den Nutzern und fördernden Instanzen relativ schnell auch Aussagen zu aktuell interessierenden branchenübergreifenden Schwerpunktthemen erheben zu können. In diesem Sinn wurde das RMQ zu Befragungen zum Thema „JobRotation“, „Beschäftigung und Qualifikation älterer Arbeitnehmer/-innen“ und „Nachhaltige Unternehmensführung“ genutzt. Die Flexibilität war auch Grundlage für Sonderaufträge, wie etwa zu den Qualifikationsbedarfen für Bau und Betrieb von On- und Offshore-Windenergieanlagen.

Vorteil:

Mit den oben genannten Strukturen der Selbstevaluation und Rückkopplung der Nutzerbedarfe existiert zugleich ein Mittel der Anpassung an sich ändernde Anforderungen der Nutzerinnen und Nutzer. Das Instrument erlaubt unkompliziert einen flexiblen Einsatz für unterschiedliche Befragungsziele.

Nachteil:

Für diese Flexibilität wird ein Stück weit der Anspruch zurückgestellt, in relativ kurzen, kontinuierlichen Zeiträumen „updates“ zu den Trendbefragungen der Branchen zu liefern. Die Sicherung der Akzeptanz der Befragung bei den Betrieben verlangt Rücksicht auf die Zeitknappheit unserer Gesprächspartner/-innen. Eine Kombination der Befragung zu Schwerpunktthemen mit der umfassenden Befragung zu Qualifizierungstrends mit dem Standard-Leitfaden ist daher nicht möglich. Um dennoch die Kontinuität der Trenderhebung zu sichern, wurden die Befragungen zu branchenübergreifenden Schwerpunktthemen mit branchenspezifischen Kurzbefragungen zu konkreten Innovationstrends ergänzt.

Verbesserungspotenzial:

Es ist zu überlegen, ob sich der Befragungsaufwand für die Betriebe dadurch weiter vermindern lässt, indem die genannten Kurzbefragungen in einem e-Mail-Verfahren durchgeführt werden, so dass eine schnellere Aktualisierung des Erkenntnisstands möglich wird. Dem steht allerdings die Erfahrung gegenüber, dass gerade die persönliche Interviewdurchführung statt der Zusendung anonymer „Ankreuz-Fragebögen“ ein wesentliches Element für die dauerhafte Akzeptanz des Systems durch die Betriebe ist.

4.3 Zukunftsausrichtung

Das RMQ soll im Ansatz ein Instrument der Früherkennung von neuen Qualifikationsentwicklungen sein, legt also seinen Schwerpunkt weniger in die Erfassung des Ist-Zustands in den Betrieben, sondern auf die Trendermittlung.

Vorteil:

Da es bei der Ermittlung von Trends um die Entdeckung neuer Entwicklungen, die z.T. noch im Entstehen befindlich sind, geht, ist ein qualitatives, relativ offenes Vorgehen adäquat. Allerdings vollziehen sich diese Veränderungen vor dem Hintergrund bekannter Entwicklungen und regionaler struktureller Entwicklungen. Der Befragungsleitfaden trägt dem Rechnung, in dem er offene Fragestellungen mit einem Angebot von relevanten Themen zur Gesprächsstrukturierung verknüpft.

Nachteil:

Mit seinem rein qualitativen Forschungsdesign kann das RMQ derzeit nicht dazu beitragen, Trends in quantitative Bedarfszahlen umzusetzen.

Verbesserungspotenzial:

Die Lieferung quantitativer Bedarfszahlen kann und will das RMQ-System nicht leisten; hierfür müssten andere Vorgehensweisen zum Zug kommen.⁶

Allerdings ist das RMQ weiterhin auf solche Daten angewiesen, da sie einen wichtigen Hintergrund für die Interpretation der Trends und daher eine wichtige sekundäranalytische Quelle bilden. Hier könnte das RMQ von einer deutlichen Verbesserung der Datenlage profitieren. Die Diskussion um ein umfassendes Arbeitsmarkt-Monitoring kann hier ein

⁶ Dies soll auch deshalb so deutlich gesagt sein, da gelegentlich qualitative Forschungsdesigns mit den Qualitätskriterien der quantitativen Statistik gemessen werden. Demgegenüber ist festzuhalten, dass qualitative Methoden, die sich als im wechselseitigen Ergänzungsverhältnis zu quantitativen Verfahren begreifen, eine andere Zielsetzung mit anderen Mitteln verfolgen, und daher auch an anderen Gütekriterien (z.B. Konzept der Repräsentanz an Stelle des Konzepts der statistischen Repräsentativität) gemessen werden müssen.

wichtiger Ansatz sein, bisherige Defizite der quantitativen Datenerhebungen auszuräumen (vgl. Hilbert et al. 2002).

4.4 Kompatibilität

Das RMQ ist als regionales System im Ansatz nicht auf Kompatibilität ausgerichtet.

Wenn regionale Qualifikationsbedarfsanalyse notwendig ist, weil nur so den regionalen Bedingungen und Besonderheiten von Wirtschaftsstruktur und Qualifizierungsmärkten entsprochen werden kann, dann ist der Verzicht auf Kompatibilität als leitendem Kriterium bei Aufbau und Betrieb des RMQ für diesen Zweck auf der Hand liegend. Ein RMQ soll ja explizit auf die Bedingungen vor Ort und die regionalen Nutzerinteressen zugeschnitten sein. Eine Orientierung an Kompatibilität würde dem entgegenstehen oder zumindest erschwerend wirken. Die (historische) „bottom-up“-Entwicklung von regionalen Monitoring-Ansätzen ist insofern sachgerecht.⁷

Auch Flexibilität und Nutzerorientierung setzen dem Ziel Kompatibilität immanent Grenzen. Beispiel: Bremerhaven ist von Fischerei- und der Werftenkrise besonders betroffen, dies findet seinen Niederschlag in einer überdurchschnittlich hohen Arbeitslosenquote und einem besonders hohen Anteil an Sozialhilfeempfängern und -empfängerinnen. Primär ist daher Sorge dafür zu tragen, das RMQ gerade für die Bremerhavener Situation besser zuzuschneiden. Dies steht dem Ziel höherer Kompatibilität eher entgegen.

Verbesserungspotenzial:

Eine Umgestaltung des aktuell umgesetzten RMQ-Ansatzes zur Verbesserung des Kompatibilitätsaspekts wird von EQUIB derzeit nicht als wichtige Zielperspektive verfolgt. Soweit es um die qualitative regionale Qualifikationsbedarfsanalyse – als möglichem integrativen Element von Arbeitsmarkt-Monitoring – geht, muss man vermutlich Abstriche vom Ideal machen, die dort gewonnenen Erkenntnisse für eine überregionale Auswertung vergleichbar zu erheben bzw. zu machen. Sicherlich ist eine „top-down“-Durchlässigkeit für ein Arbeitsmarkt-Monitoring anzustreben. Für den Bereich der qualitativen Erhebung von Qualifizierungstrends kann sich die Kompatibilität jedoch nur durch konkrete Kooperationen entwickeln; sie kann nicht „top-down“ „verordnet“ werden.

Konkrete Ansätze für ein stärker überregional-kompatibles Vorgehen können und werden sich allerdings vor dem Hintergrund der wachsenden Kooperationsbezüge in der entstehenden „Nordwest-Region“ ergeben.

5 Entwicklungsperspektiven

5.1 Perspektiven für das RMQ als regionale Qualifikationsbedarfsanalyse

Das Projekt EQUIB wurde für einen weiteren Förderzeitraum (2005-2007) mit der Fortführung des RMQ beauftragt. Dabei liegen die Schwerpunkte der Weiterentwicklung auf Grundlage der flexiblen Anlage des Systems auf folgenden Punkten:

- bessere Ausrichtung auf die Interessen der Nutzer und Nutzerinnen in Bremerhaven. Dabei sind die für Bremerhaven wichtigen Schwerpunkte Tourismus,

⁷ Ein Element (ungewollter) Kompatibilität ist mit dem entwickelten Befragungsleitfaden gegeben, der überregional auf großes Interesse stößt (Anfragen wegen Nutzungserlaubnis). Offenbar kann er aufgrund seiner offenen und an der Logik von betrieblicher Personal- und Qualifikationsentwicklung anknüpfenden Struktur mit nur geringen Anpassungen auch andernorts fruchtbar eingesetzt werden.

Hafen und Logistik und Lebensmittel(-technologie) besonders zu berücksichtigen. In Abstimmung mit den regionalen Akteuren und Akteurinnen sollen Schwerpunkte in der Befragung bestimmter Bremerhavener Kernbranchen/Cluster durchgeführt werden.

- **Schwerpunktergänzung „Ausbildungsmonitoring“.** Hintergrund ist die anhaltend schwierige Lage auf den Ausbildungsmärkten. Die Ausbildungssituation im Land Bremen ist, trotz einer Zunahme bei den betrieblichen Ausbildungsverträgen, nach wie vor durch ein erhebliches Ungleichgewicht gekennzeichnet. Die Angebots-Nachfrage-Relation betrug 2004 im Land Bremen 95,7 Prozent.⁸ Die mit dem RMQ aufgebauten Strukturen sollen systematisch für die Ermittlung von Ausbildungspotenzialen und -hemmnissen eingesetzt werden.

5.2 Perspektive als Element von Arbeitsmarkt-Monitoring?

Die Perspektive einer möglichen Integration des RMQ als qualitatives Element zur Erforschung von Qualifizierungstrends in ein regionales Arbeitsmarkt-Monitoring bleibt für EQUIB ein wichtiges Thema. Im Hintergrund steht für uns dabei insbesondere die Frage, wie die Agenturen für Arbeit letztlich den (mit „Hartz I“ neuen) Auftrag zum regionalen Arbeitsmarkt-Monitoring⁹ umsetzen werden. Hieran können dann Überlegungen, welchen integralen Beitrag das RMQ hier leisten kann und welche neuen Anforderungen daraus für das RMQ möglicherweise folgen, anknüpfen. Daher verfolgt EQUIB die diesbezügliche Entwicklung und die gesamte Diskussion um Ansätze regionalen Arbeitsmarkt-Monitorings mit großer Spannung, wenngleich das Projekt die aktuellen Umsetzungsmöglichkeiten eher skeptisch einschätzt.

Literatur

- Hickel, R. (2004): Von der „extremen Haushaltsnotlage“ zur nachhaltigen Haushaltslücke: Es gibt keinen eigenständigen Ausweg aus der Finanzkrise des Landes Bremen. Stellungnahme zu den öffentlichen Haushalten des Landes Bremen 2004/2005 vom 18.03.2004. Universität Bremen, Institut Arbeit und Wirtschaft (iaw).
- Hilbert, Ch./Mytzeck, R. unter Mitarbeit von Neugart, M./Leschke, J. (2002): Strategische und methodische Ansätze zur Ermittlung des regionalen Qualifikationsbedarfs. Discussion Paper FS I 02--211 des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung. Berlin 2002. (Download am 03.12.2003 von www.wz-berlin.de)
- Schmid, A./Larsen, Ch./Dera, S. (2004): Regionales Arbeitsmarkt-Monitoring in Hessen. Entwicklung und Implementation eines Dauerbeobachtungs-, Informations- und Prognosesystems für regionale Arbeitsmärkte. IWAK Frankfurt, 15.03.2004.

⁸ Vgl. http://www.bibb.de/dokumente/pdf/naa309_2004_tab037_1land.pdf.

⁹ „Die Arbeitsämter sollen die Vorgänge am Arbeitsmarkt besser durchschaubar machen. Sie haben zum Ausgleich von Angebot und Nachfrage auf dem örtlichen und überörtlichen Arbeitsmarkt beizutragen. Der Einsatz der aktiven Arbeitsmarktpolitik ist zur Verbesserung der Wirksamkeit und Steuerung regelmäßig durch die Arbeitsämter zu überprüfen. Dazu ist ein regionales Arbeitsmarktmonitoring einzurichten. Arbeitsmarktmonitoring ist ein System wiederholter Beobachtungen, Bilanzierungen, Trendbeschreibungen und Bewertungen der Vorgänge auf dem Arbeitsmarkt einschließlich der den Arbeitsmarktausgleich unterstützenden Maßnahmen.“ SGB III, § 9 (2).

Das regionale Arbeitsmarktmonitoring des Berufsbildungswerkes in Saarlouis - Erkenntnisse und Erfahrungen aus einem EQUAL-Verbund

Marc Rousselange

1 Ausgangspunkt und Kontext des Projekts

Mit der EU-Gemeinschaftsinitiative *EQUAL* wurde ein Förderinstrument geschaffen, um neue Konzepte und Methoden gegen Ungleichheiten am Arbeitsmarkt zu erproben. Gefördert werden keine Einzelprojekte sondern Netzwerke. Relevante Arbeitsmarktakteure schließen sich zu sogenannten Entwicklungspartnerschaften zusammen und vereinbaren gemeinsame Ziele. In der ersten Förderrunde hatten sich im Saarland 13 Institutionen in der Entwicklungspartnerschaft *Perspektive plus X* zusammengefunden. Unter dem Leitbild *Bedarfsgerechte Qualifizierung, Chancengleichheit und interkulturelles Lernen* sollte Arbeitslosen eine neue Perspektive geboten werden. Das *plus X* signalisiert den innovativen Charakter der Teilprojekte und Aktivitäten, die über das übliche Maß hinausgingen. Im Rahmen der EQUAL-Initiative sollen ausdrücklich jene Personengruppen angesprochen werden, die am Arbeitsmarkt mit besonderen Problemen zu kämpfen haben. Der Verbund *Perspektive plus X* bot im Laufe der Projektarbeit über 2.000 Personen – insbesondere Frauen, Älteren und Migranten – Beratung, Motivierung sowie Qualifizierung und Training als Förderung der Beschäftigungsfähigkeit und Unterstützung bei der Arbeitsuche.¹

Gemeinsam mit Partnerprojekten in Griechenland, Spanien und den Niederlanden wurde in transnationalen Arbeitsgruppen gewirkt, und innerhalb der Laufzeit von zweieinhalb Jahren waren bis Ende 2004 überdies eine Reihe von Querschnittsaufgaben zu erfüllen. Hierzu zählten in erster Linie Aktivitäten zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit, zu den Prinzipien des Gender Mainstreamings sowie zur Entwicklung gemeinsamer Qualitätskriterien. In zahlreichen Arbeitsgruppen, Workshops und Tagungen konnten die so gewonnenen Erkenntnisse auch mit einem breiten Fachpublikum diskutiert werden.²

Die operativen Teilprojekte waren fast ausschließlich bei Bildungsträgern angesiedelt. Darüber hinaus engagierten sich mehrere strategische Partner: Die Arbeitsagenturen vor Ort, aber auch der saarländische Unternehmerverband, die Arbeitskammer, der DGB und das Wirtschaftsministerium waren als Experten und Multiplikatoren involviert.

Natürlich muss sich ein solches Verbundprojekt auch ganz intensiv mit den Erfordernissen des regionalen Arbeitsmarktes beschäftigen. Das beim Berufsbildungswerk des DGB (bfw) in Saarlouis angesiedelte Teilprojekt *Arbeitsmarktbeobachtung Untere Saar* zielte darauf ab, eine systematische Arbeitsmarktanalyse der wichtigen regionalen Wirtschaftsbereiche zu realisieren. Im Mittelpunkt sollten vor allem die Beschäftigungspotenziale in den kleinen und mittleren Unternehmen stehen.³ Neben Informationen über betriebliche Personalplanungen und die Branchenentwicklung waren insbesondere Qualifikationsanforderungen, Ausbildungsdefizite und Probleme bei der Stellenbesetzung von Interesse.

¹ Detaillierte Beschreibungen aller Teilprojekte sowie deren Arbeitsergebnisse sind online unter www.perspektive-plus-x.de abrufbar. Laufzeit der Teilprojekte: Mitte 2002 bis Ende 2004.

² Die Gesamtkoordination der Entwicklungspartnerschaft lag beim Berufsbildungswerk des DGB, Saarbrücken.

³ Nur 16 der insgesamt 90 teilnehmenden Betriebe aus den Bereichen Industrie, Gesundheitswesen und Logistik hatten mehr als 250 Mitarbeiter.

2 Darstellung des Methodenspektrums

Das Anpassen einzelner Methodenbausteine ist sicherlich eine der zentralen Herausforderungen in der regionalen Bedarfsanalyse. So wurde zu Beginn des Projektes die Brauchbarkeit verschiedener Verfahren zur Ermittlung des regionalen Personal- und Qualifizierungsbedarfs im Hinblick auf unsere Entwicklungspartnerschaft geprüft.⁴ Zur Datenerhebung wurde schließlich ein effektiver Methoden-Mix aus Beschäftigungsanalyse, Expertengesprächen und Intensivinterviews vor Ort in den Betrieben realisiert. Auf die Gründe hierfür wird in den Beschreibungen der einzelnen Methodenbausteine genauer eingegangen.

2.1 Beschäftigungsanalyse

Um Aussagen darüber treffen zu können, wie sich die Anzahl der Beschäftigten in den einzelnen Branchen verändert hat, ist eine detaillierte Datenanalyse zweifelsohne unverzichtbar. Als Grundlage für diese Beurteilung diente die Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Hieraus ließen sich dann, unter Berücksichtigung sonstiger, regionaler Rahmenbedingungen, Rückschlüsse auf mögliche Beschäftigungspotenziale ziehen. Nach Analyse der Zahlen wurde beispielsweise deutlich, dass sich der Maschinenbau im Landkreis Saarlouis in den letzten Jahren etwas günstiger als auf Landesebene entwickelt hatte. Auch für die Bestimmung der relativen Wichtigkeit einzelner Wirtschaftsbereiche, wie etwa der Anteil des Maschinenbaus am Verarbeitenden Gewerbe, erwies sich diese Methode als zweckmäßig. Der Maschinenbau im Kreis Saarlouis spielte aufgrund seiner positiven Entwicklung dann auch eine wichtige Rolle im Rahmen unseres Projektes.

2.2 Expertengespräche

Expertengespräche mit regionalen Arbeitsmarktakteuren und Branchenkennern lieferten zusätzliche Informationen und waren probates Mittel, um sich einen Überblick über regionale Besonderheiten zu verschaffen.⁵ Durch die Einbindung in die Entwicklungspartnerschaft waren wichtige Ansprechpartner wie die Vereinigung saarländischer Unternehmensverbände, die Arbeitskammer des Saarlandes, die Arbeitsagenturen und die Landkreise bereits involviert und kamen unseren diesbezüglichen Anfragen gerne nach. Der Fragenkatalog konnte im Anschluss an die Gespräche jeweils um aktuelle, branchenspezifische Fragestellungen ergänzt werden. Durch diese Vorarbeit konnte der Gefahr begegnet werden, wichtige Trends und Entwicklungen bei der Datenerhebung außer Acht zu lassen. Bezogen auf das Gesundheitswesen seien hier stellvertretend genannt: Einführung des Fallpauschalensystems (DRG) in den Krankenhäusern, Fluktuation in den Altenpflegeberufen, verstärkter Einsatz von Pflegekräften aus Ost-Europa. Eine weitere interessante Fragestellung ergab sich beispielsweise im Zuge der Einrichtung der Personalerviceagenturen bei den Arbeitsagenturen. Sie war mit ausschlaggebend dafür, in allen Branchen nach den Erfahrungen mit Zeitarbeitern und deren Einsatzmöglichkeiten zu fragen.

⁴ Insbesondere RMQ (EQUIB Bremen) und Prospect-Methode, vgl. hierzu entsprechende Kapitel in diesem Band.

⁵ Beispielsweise im Gesundheitswesen und der Altenpflege wiesen die regionalen Strukturen durchaus gewisse Eigenheiten auf. So ist der Anteil der mobilen Pflege im Kreis Saarlouis höher als im Landesdurchschnitt. Wenn man davon ausgeht, dass die Pflegebedürftigen solange wie möglich zu Hause gepflegt werden, hat dies wiederum Auswirkungen auf den Pflegeaufwand in stationären Einrichtungen im Kreis.

2.3 Leitfadeninterviews vor Ort in den Betrieben

Im Laufe der Projektentwicklung wurde schnell deutlich, dass wir im Gegensatz zu anderen Projekten auf eine groß angelegte telefonische Befragung der Betriebe verzichten sollten. Zu begründen war dies einerseits durch die eher durchwachsenen Erfahrungen aus anderen Projekten und andererseits auch durch das begrenzte finanzielle Budget unseres Teilprojektes. Entscheidend aber war letztendlich die Erwartung, im direkten Dialog mit den Personalverantwortlichen vor Ort präzisere Aussagen über aktuelle und zukünftige Qualifikationsanforderungen zu gewinnen, als dies in einer standardisierten Befragung der Fall gewesen wäre. Das Eingehen auf die betrieblichen Besonderheiten ist im persönlichen Gespräch besser möglich und insbesondere in Bezug auf die oben beschriebenen Zielgruppen sinnvoll. Darüber hinaus konnten wir die Unternehmen über sonstige Aktivitäten der Entwicklungspartnerschaft informieren.

Auf diese Weise war es möglich, ein sehr genaues Bild von den regional ansässigen Betrieben zu erarbeiten. An Partnerprojekte der Entwicklungspartnerschaft, die direkt mit Arbeitsuchenden befasst waren, konnten auf diese Weise zeitnah wichtige und verwertbare Informationen weiter gegeben werden (offene Stellen, Ansprechpartner, etc.). Natürlich sind Angaben z. B. zur Personalplanung der Betriebe aufgrund der geringen Fallzahlen nur bedingt auf eine ganze Branche hochzurechnen. Nach den ersten Gesprächen wurde jedoch sehr schnell deutlich, dass solche Einschätzungen ohnehin wenig präzise und abhängig von einer ganzen Reihe möglicher Rahmenbedingungen sind. Die Unternehmen können ihren zukünftigen Personalbedarf nur sehr vage vorhersagen. Daher wollten wir in den Gesprächen ganz bewusst eher in die Tiefe gehen. Dies bedeutete aber auf der anderen Seite weniger Fallzahlen.

Der Fragenkatalog enthielt eine ganze Reihe von Standardfragen zur Erfassung der Unternehmensstruktur, der Personalplanung, der Ausbildungsaktivitäten usw. Einen besonderen Schwerpunkt bildeten offene Stellen und Probleme bei der Stellenbesetzung. In einem weiteren Fragenkomplex sollten durchgeführte Qualifizierungsmaßnahmen sowie neue Qualifizierungsbedarfe benannt werden. Hier wurde auch gezielt nach neuen Rahmenbedingungen, Innovationen u.ä. gefragt. Einen besonders großen Stellenwert nahmen die Beschäftigungschancen der EQUAL-Zielgruppen ein. Im Rahmen der betrieblichen Einsatzmöglichkeiten von Geringqualifizierten wurden außerdem abgestufte Ausbildungsgänge thematisiert.

Wie bereits beschrieben, konnte der Fragenkatalog um weitere, branchenspezifische Fragestellungen ergänzt werden. Beispielsweise wurde vor dem Hintergrund der Neuordnung der industriellen Metall- und Elektroberufe in einigen Industriebetrieben ein erweiterter Fragenkatalog verwendet. Ziel war es, den Bedarf an fachübergreifenden Qualifizierungen, also elektro- und steuerungstechnische Kenntnisse für Metallfachkräfte einerseits und metalltechnische Kenntnisse für Elektrofachkräfte andererseits, zu erfassen. Die Befragung in ausgewählten Branchensegmenten sollte zudem Aufschluss darüber liefern, wer Mechatroniker beschäftigt und in welchen Arbeitsbereichen solche integrierten Kompetenzprofile gefragt sind.⁶

⁶

Die Ergebnisse der Befragungen waren diesbezüglich allerdings eher ernüchternd. Angesichts gut ausgestatteter Instandsetzungsabteilungen sahen die Gesprächspartner nur selten einen Bedarf an fachübergreifenden Qualifizierungen. Ausnahme bildeten einige kleinere Betriebe und jene mit Kundendiensttätigkeit. Die Ergebnisse wurden als Branchenbericht *Stellenbesetzung in Metall verarbeitenden Betrieben* veröffentlicht und sind unter www.perspektive-plus-x.de abrufbar.

3 Ergebnistransfer und Nutzerorientierung

Für den Erfolg eines Arbeitsmarktmonitorings ist die Einbindung in ein Netzwerk regionaler Akteure äußerst wichtig. Im Rahmen unserer Entwicklungspartnerschaft wurde das Arbeitsmarktmonitoring als Teilprojekt in eine umfangreiche Kooperationsstruktur integriert. Entscheidend ist dabei insbesondere die Art und Weise, wie Ergebnistransfer und Rückkopplungsprozesse ermöglicht werden. Hierzu kamen wiederum mehrere Instrumente zum Einsatz.

3.1 Schriftliche Branchenberichte und Kurzberichte

Natürlich sind die erhobenen Daten nicht nur für die Partner innerhalb unseres Verbundprojekts von Interesse, sondern sollten prinzipiell allen Arbeitsmarktakteuren zur Verfügung stehen. Im Rahmen der Projektlaufzeit haben wir eine ganze Reihe schriftlicher Berichte vorgelegt und nicht zuletzt über die Internetplattform der Entwicklungspartnerschaft verbreitet. Selbstverständlich enthalten die längeren Berichte eine Fülle von Daten. Diese werden allerdings zu selten wirklich genutzt. Deshalb wurden die Ergebnisse zusätzlich in komprimierter Form als Kurzberichte zur Verfügung gestellt. Die Erfahrungen aus zweieinhalb Jahren Projektlaufzeit zeigen jedoch, dass auch diese Form der Informationsweitergabe letztendlich keine zufriedenstellende Anzahl von Nutzern erreichte. Außerdem drohte durch die knappe Verschriftung der Ergebnisse eine Vielzahl interessanter Detailinformationen verloren zu gehen.

3.2 Workshops und Einzelgespräche mit den Entwicklungspartnern

Bezogen auf den Wissenstransfer kann die Verortung eines regionalen Arbeitsmarktmonitorings in einem Verbundprojekt ihre Vorteile ausspielen. Als Teilprojekt der Entwicklungspartnerschaft *Perspektive plus X* war es relativ einfach, die Ergebnisse einem interessierten Publikum im Rahmen von Workshops zu präsentieren und mit den Partnern mögliche Konsequenzen zu diskutieren. Der Reiz des persönlichen Gesprächs liegt u. a. in der Möglichkeit konkrete Beispiele aus den Betrieben zur Veranschaulichung heranzuziehen. Natürlich konnte darüber hinaus auch auf spezifische Fragestellungen der Partner eingegangen werden. Auch im Rahmen von Veranstaltungen der Entwicklungspartnerschaft zu anderen Themen, beispielsweise zu den Querschnittsaufgaben, konnten wir unsere Erfahrungen einbringen. Überdies wurden mit einer Reihe von Partnern Einzelgespräche geführt und die Ergebnisse vor dem Hintergrund deren Tätigkeitsbereiches erörtert. Dieser Prozess des Informationsaustausches war keineswegs eindimensional angelegt, sondern diente gleichzeitig als Rückkopplungsschleife. Denn insbesondere jene Teilprojekte aus industriell eher schwach besiedelten Gebieten konnten beispielsweise von den Ergebnissen aus dem Verarbeitenden Gewerbe nur bedingt profitieren. Aufgrund der Heterogenität der einzelnen Teilprojekte gestaltete sich die Suche nach relevanten Fragestellungen mitunter schwierig. So wurde, als ein Ergebnis dieses Abstimmungsprozesses, der Bereich Verkehr und Logistik näher betrachtet. Arbeitsmarktmonitoring war hier also keineswegs eine *unabhängige* Arbeitsmarktbeobachtung. Es war vielmehr auch eine Dienstleistung zugunsten unseres *Netzwerks für bedarfsgerechte Qualifizierung, Beratung und Vermittlung*, der gesamten Entwicklungspartnerschaft also.

3.3 Pressearbeit

Die Arbeitsergebnisse wurden in aller Regel auch über Pressemitteilungen publiziert. Allgemein zeigte sich bei den regionalen Medien (Saarbrücker Zeitung, Saarländischer Rundfunk) ein großes Interesse an aktuellen Arbeitsmarktdaten, was sicherlich zum Teil auch mit den spezifischen Besonderheiten eines kleinen Bundeslandes und dessen regionaler Identität zusammenhängt. Nach den Veröffentlichungen gingen stets eine Vielzahl von Anfragen bei uns ein; in erster Linie von Arbeitssuchenden, die eine Beschäftigung in einem bestimmten Bereich anstrebten oder Fragen zu Qualifizierungsmöglichkeiten hatten, und denen wir dann spezifische Informationen vermitteln konnten. Die Ergebnisse aus Gesundheitswesen und Altenpflege erschienen überdies auch in überregionalen Fachzeitschriften.

4 Bewertung der Erhebungsinstrumente und der Netzwerkarbeit

Grundsätzlich hat sich die Einbindung des regionalen Arbeitsmarktmonitorings in ein Netzwerk von Arbeitsmarktakteuren bewährt. So konnten die Ergebnisse unserer Arbeit auf vielerlei Weise in die einzelnen Bereiche der Verbundarbeit einfließen. Hierfür musste das Interesse der Beteiligten keineswegs erst geweckt werden. Vielmehr war von Anfang an die Bereitschaft zur aktiven Zusammenarbeit aller Mitwirkenden vorhanden. Auch das Engagement der strategischen Partner im Rahmen der Entwicklungspartnerschaft darf nicht unterschätzt werden. Nicht zuletzt durch deren Engagement konnten die Ergebnisse auch in einem erweiterten Kreis diskutiert werden.

Aufgrund der Heterogenität der Teilprojekte und Projektpartner traten fast zwangsläufig Schwierigkeiten bei der Auswahl der Untersuchungsbereiche auf. Von den Ergebnissen konnten nicht immer alle Träger in gleicher Weise profitieren. In einem inhaltlich stärker abgegrenzten Verbund, z. B. einem Netzwerk für die Qualifizierung in Gesundheitsberufen, wären gemeinsame Anknüpfungspunkte naturgemäß etwas einfacher zu finden.

In Studien zur Wirksamkeit regionaler Analysen wird vielfach Vergleichbarkeit zwischen den einzelnen regionalen Monitoring-Projekten gefordert. Trotz der Parallelen zu anderen Ansätzen handelte es sich in unserem Fall um eine methodisch auf die spezifischen Bedürfnisse hin entwickelte Lösung. In einem vorgegebenen Netzwerk regionaler Akteure ist eine solche Anpassung sicherlich auch sinnvoll. Neben den allgemeinen Trends wurden ganz gezielt Informationen über die vor Ort ansässigen Betriebe erhoben und ausgewertet.

Nicht zu unterschätzen ist das Verbundprojekt zudem als Türöffner in den Unternehmen. Denn die Bereitschaft zur Mitarbeit von Seiten der Arbeitgeber ist bedeutend höher, wenn sich, wie hier geschehen, mehrere Bildungsträger zusammenschließen und gemeinsam agieren. Gemessen an den vielerorts geäußerten Vorwürfen, dass den betrieblichen Anforderungen in der beruflichen Qualifizierung zu wenig Beachtung geschenkt wird, war deren Teilnahmebereitschaft dennoch relativ gering.⁷ Dem Willen zur Verbesserung muss sicherlich ein beiderseitiges Entgegenkommen folgen.

Eine Verstetigung des Arbeitsmarktmonitorings in dieser Form ist nicht vorgesehen. Alle operativen Teilprojekte der Entwicklungspartnerschaft *Perspektive plus X* beendeten ihre Arbeit wie geplant spätestens zum 31.12.2004. Im Rahmen der EU-Gemein-

⁷

Insgesamt konnten 90 Interviews durchgeführt werden. Hierzu mussten rund 320 Betriebe zunächst schriftlich über das Projekt informiert und anschließend persönlich kontaktiert werden.

schaftsinitiative *EQUAL* wäre eine Finanzierung und Fortführung des Arbeitsmarktmonitorings nur möglich durch Einbindung in eine neue Entwicklungspartnerschaft. Thematische Anknüpfungspunkte sind allerdings aufgrund einer anderen Schwerpunktsetzung in der zweiten *EQUAL*-Förderrunde derzeit nicht gegeben. Andere Möglichkeiten einer Weiterfinanzierung für das von uns entwickelte Modell eines regionalen Arbeitsmarktmonitorings mit Netzwerkeinbindung konnten wir bislang nicht ausfindig machen.

Ziele und Inhalte des BMBF-Förderschwerpunkts „Konzeption und Erprobung problemorientierter regionaler Berichtssysteme für eine nachhaltige Entwicklung“

Thomas Schulz

1 Ausgangssituation

Im November 2000 veröffentlichte das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) eine Bekanntmachung von Richtlinien zur Förderung von Forschungs- und Entwicklungsvorhaben auf dem Gebiet „Konzeption und Erprobung problemorientierter regionaler Berichtssysteme für eine nachhaltige Entwicklung (RBS)“. Dies war der Startschuss zu einem neuen Förderschwerpunkt, der verschiedene förderpolitischer Ziele miteinander zu verbinden suchte.

Einen wesentlichen Impuls bei der Konzeption des Förderschwerpunkts gab die Diskussion um die Verfügbarkeit und Qualität von Daten als Basis für problemorientierte sozialwissenschaftliche Forschung. Wichtige Beiträge zu dieser Diskussion wurden von der vom BMBF eingesetzten Kommission zur Verbesserung der informationellen Infrastruktur (KVI) geleistet, deren Vorschläge mittlerweile zu einem großen Teil in Fördermaßnahmen umgesetzt sind. Erwähnt werden soll hier nur die Einrichtung von Forschungsdatenzentren bei den Statistischen Ämtern des Bundes und der Länder, der Bundesagentur für Arbeit und dem Verband der Deutschen Rentenversicherungsträger, die zu einer deutlichen Verbesserung der Zugangsmöglichkeiten der Wissenschaft zu öffentlich finanzierten Mikrodaten geführt hat. In diesem Zusammenhang kann als weitere BMBF-Fördermaßnahme auch das Verbundvorhaben zur Berichterstattung über die sozio-ökonomische Entwicklung der Bundesrepublik Deutschland erwähnt werden, welches ebenfalls bei der Nutzung vorhandener Daten und Erhebungen ansetzt. Hierbei werden Daten aus verschiedenen Quellen in ausgewählten Themenfeldern so zusammengeführt, aufbereitet und interpretiert, dass den potentiellen Anwendern Zusammenhangswissen bereitgestellt wird über die Wechselwirkungen von sozialer und wirtschaftlicher Entwicklung, insbesondere über die Wechselwirkungen zwischen den Verhältnissen, in denen Menschen arbeiten und den Verhältnissen ihrer privaten Lebensführung. Dieses integrative Berichtskonzept versteht sich als Ergänzung zu bestehenden sektoral differenzierten Spezialberichten (Armut- und Reichtumsbericht, Gesundheitsberichterstattung u.ä.). Während die Möglichkeiten einer „integrativen nationalen sozialwissenschaftlichen Berichterstattung“ also bereits durch ein Forschungsprojekt exploriert wurden, fehlte ein entsprechendes Vorhaben auf regionaler Ebene. Auf die Notwendigkeit für ein solches Vorhaben war in der oben zitierten Diskussion um die Verfügbarkeit von Daten unter dem Stichwort „Regionalisierung der Arbeits- und Sozialberichterstattung“ hingewiesen worden.

Die Regionalisierung der Sozialberichterstattung ermöglicht es, auf spezifische Problemlagen bestimmter Regionen zu fokussieren. Der Schwerpunkt „RBS“ wurde daher als Förderung einer problemorientierten integrativen Berichterstattung konzipiert, deren Anwendungsbereich sich zunächst auf Regionen in den neuen Bundesländern beschränken sollte, da die spezifischen und drängenden Problemlagen in Ostdeutschland einen besonders hohen Bedarf der Entscheidungsträger an aktuellen Daten und Analysen erfordern. Zudem war damit die Möglichkeit eröffnet, auf dem Wege der Projektförderung die vergleichsweise geringen sozialwissenschaftlichen Forschungskapazitäten in den neuen Bundesländern zu stärken. Insbesondere sollten die wenigen unabhängigen Forschungseinrichtungen in Ostdeutschland beim Aufbau von Beratungskompetenz unterstützt werden und ein Impuls

in Richtung auf sozialwissenschaftliche Politikberatung für Entscheidungsträger in Kommunen und Regionen gegeben werden.

Im Kontext der Diskussion um die Umsetzung des Leitbegriffs der „Nachhaltigkeit“ in konkrete Förderinitiativen innerhalb des BMBF wurde der Zielhorizont der Fördermaßnahme nochmals erweitert. Neben den Zielen der Regionalisierung und Problem- bzw. Handlungsorientierung sollte als weiteres Ziel die Orientierung des Berichtssystems am Leitbild einer nachhaltigen Entwicklung hinzukommen. Dies bedeutete eine integrative Berichterstattung anzustreben, die neben Informationen über soziale und ökonomische auch solche über ökologische Entwicklungen bereitstellt. Somit zielt die Fördermaßnahme auf eine Verbindung vorhandener Ansätze der „klassischen“ Sozial- und Arbeitsmarktberichterstattung und der etablierten Umweltberichterstattung zu Berichtssystemen für eine nachhaltige regionale Entwicklung ab.

2 Ziele des Förderschwerpunkts und Anforderungen an die Projekte

Allgemeines Ziel des Förderschwerpunkts ist die Exploration von neuen Wegen der Berichterstattung über wichtige gesellschaftliche Entwicklungstendenzen auf regionaler Ebene. Konkreter ausgedrückt wird darauf abgezielt, neue wissenschaftliche Grundlagen und Methoden für Berichtssysteme (Indikatoren, Messgrößen, Kennwerte) zur Erfassung und Analyse regionaler Wirtschafts-, Arbeitsmarkt-, Sozial- und Umweltprobleme zu entwickeln. Dies erscheint notwendig, da sich die Entscheidungsträger einer zunehmenden Dynamik, Komplexität und Interdependenz der sozialen, ökonomischen und ökologischen Entwicklungen gegenüber sehen, bei deren Bewältigung sie auf aktuelle Informationen über Veränderungstendenzen und die dadurch erzeugten Problemlagen in den jeweiligen Bereichen angewiesen sind. Von besonderer Bedeutung ist dabei der Aufbau von Berichtssystemen, die Daten aus unterschiedlichen Quellen in einer durchgängigen Problemsicht zusammenführen und für die gesellschaftliche Praxis nutzbar machen. Um den Nutzen für die Praxis zu gewährleisten, soll die Konzeption, der Aufbau und die Erprobung der Berichtssysteme in enger Kooperation mit den zukünftigen Nutzern erfolgen.

Um die genannten Ziele zu erreichen wurden folgende Anforderungen an die Projekte gestellt:

- *Problemorientierung*: die Vorhaben beziehen sich auf konkrete gesellschaftliche Problemlagen und zielen darauf ab, einen Beitrag zu Lösung dieser Probleme zu leisten. Bei der Entwicklung von Fragestellungen, Methoden und Vorgehensweisen stehen also nicht wissenschaftliche Überlegungen im Vordergrund; Ausgangspunkt sind konkrete Probleme und die Handlungsmöglichkeiten der Praxisakteure, diese Probleme zu bewältigen.
- *Anwendungsorientierung*: aus der Problemorientierung ergibt sich unmittelbar die Notwendigkeit, Projektziele auf Anwendbarkeit und Praxistauglichkeit anzulegen. Für alle Projekte ist es daher obligatorisch, ihre Vorhaben in Kooperation mit Praxispartnern durchzuführen, welche die entwickelten Berichtssysteme nach Projektende nutzen sollen. Dies beinhaltet das frühzeitige Einbeziehen der Praxispartner bereits in der Konzeptionsphase und während aller Entwicklungsstufen des Berichtssystems, um die notwendige Akzeptanz für eine erfolgreiche Praxisimplementation zu erzielen.
- *Nachhaltigkeit*: die Anforderung der Nachhaltigkeit bezieht sich zum einen darauf, dass die Projektergebnisse dauerhaft in das Handeln der Nutzer integrierbar sein müssen. Darüber hinausgehend bezeichnet Nachhaltigkeit hier das Ziel, in der

Berichterstattung die soziale, ökonomische und ökologische Dimension von regionalen Problem- und Handlungsfeldern zu integrieren. Im Idealfall werden durch die Berichtssysteme Wechselwirkungen zwischen den genannten „Bereichen“ sichtbar gemacht (z.B. zwischen wirtschaftlicher Entwicklung und Umweltproblemen), so dass die Nutzer in die Lage versetzt werden, Politikentscheidungen unter Nachhaltigkeitsgesichtspunkten zu fällen und nichtintendierte Folgewirkungen ihres Handelns abzuschätzen.

3 Inhaltliche und methodische Schwerpunktsetzungen der Projekte

Im Rahmen des Förderschwerpunkts wurden zu Beginn 13 von einem Gutachtergremium ausgewählte Vorhaben – darunter 4 Verbünde – gefördert, wobei das erste Projekt Ende Oktober 2004 seine Forschungsarbeit abgeschlossen hat. Die Vorhaben lassen sich nach ihrer inhaltlichen Ausrichtung einordnen in die Themenfelder „Arbeitsmarkt, Beschäftigung und Berufsbildung“ sowie „Soziale und ökologische Entwicklung städtischer und ländlicher Räume“. Für diesen Sammelband sind in erster Linie jene Projekte von Interesse, die im erstgenannten Themenfeld anzusiedeln sind. Vier dieser Projekte werden in den folgenden Beiträgen durch die Projektnehmer selbst vorgestellt. An dieser Stelle sollen daher einige wenige knappe Bemerkungen zu den inhaltlichen und methodischen Akzentsetzungen der Arbeitsmarkt-Projekte aus der projektübergreifenden Perspektive der Zuwendungsgeber genügen.

Zunächst kann festgestellt werden, dass die Inhalte der Vorhaben durch spezifische ostdeutsche Problemkonstellationen vorgegeben worden sind, die auf dringenden Handlungsbedarf hinweisen. Zu nennen wären hier in erster Linie die spezielle demografische Entwicklung mit dem drastischen Einbruch der Geburtenrate nach der Wiedervereinigung und das sich daraus ergebende Problem des zukünftigen Fachkräftemangels in wichtigen Branchen, was noch durch die Abwanderung von qualifizierten Arbeitskräften aus Ostdeutschland verstärkt wird. Weiterhin der Mangel an Ausbildungsplätzen und Arbeitsplätzen, der die geburtenstarken Jahrgänge der Honecker-Ära besonders hart trifft, und die hohe Abhängigkeit von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen aufgrund eines anhaltenden Ungleichgewichts auf dem ersten Arbeitsmarkt. Um einen Beitrag zur Lösung dieser Probleme zu leisten konzentrieren sich die in den Projekten entwickelten Berichtssysteme auf wesentliche Aspekte wie die Erfassung und Beschreibung von Mobilitätsprozessen auf dem Arbeitsmarkt, die frühzeitige Ermittlung des Rekrutierungs- und Qualifikationsbedarfs von Unternehmen in wichtigen Branchen, die Beobachtung und Beschreibung von neuartigen Entwicklungen bei Beschäftigungsmaßnahmen auf kommunaler Ebene sowie die bessere Abstimmung des Arbeitskräftebedarfs mit der regionalen Wirtschaft.

Ein Ziel des Förderschwerpunkts RBS war es, bei der Konzeption von regionalen Berichtssystemen weitgehend auf vorhandene Daten aus verschiedenen Quellen zurückzugreifen. Relevant sind hierbei in erster Linie Daten aus den Arbeits-, Sozial- und Statistikämtern bzw. Daten aus wissenschaftlichen Erhebungen wie beispielsweise dem Sozioökonomischen Panel.

In zwei Projekten entstehen allerdings selbst umfangreiche Datensätze: In einem Vorhaben, das die Universität Siegen in Zusammenarbeit mit dem Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) durchführt, wird die Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit so aufbereitet, dass sie als Datenquelle für problemorientierte regionale Berichtssysteme genutzt werden kann. Zum Projektende wird der anonymisierte Datensatz über das Zentralarchiv in Köln und das Forschungsdatenzentrum der Bundesagentur für Arbeit für alle Wissenschaftler verfügbar sein. Im Projekt „ostmobil“ des Zentrums für Sozialfor-

schung Halle werden umfangreiche Erhebungen zur Einmündung von ostdeutschen Jugendlichen in Ausbildung und Erwerbstätigkeit durchgeführt. Zum Vorhabenende wird der Datensatz ebenfalls so aufbereitet, dass er von anderen Wissenschaftlern für Sekundäranalysen genutzt werden kann.

In den anderen Vorhaben wird die Auswertung vorhandener Daten teilweise ebenfalls ergänzt durch eigene Erhebungen – allerdings mit geringerer Teilnehmerzahl. Zu nennen sind hier Unternehmensbefragungen in zentralen Branchen der untersuchten Regionen bzw. Befragungen von Teilnehmern von Beschäftigungsmaßnahmen. Die Daten werden dann in der Regel zu Indikatoren verdichtet, die im Berichtssystem auf nutzerfreundliche Weise dargestellt werden.

Eine wichtige Methode, um den oben beschriebenen Anforderungen der Problemorientierung, der Anwendungsorientierung und der Nachhaltigkeit in den Vorhaben gerecht werden zu können, stellen Expertengespräche dar, die in den meisten Projekten in großer Zahl und während verschiedener Phasen der Projektlaufzeit geführt werden. Die wichtigsten Ansprechpartner sind hierbei die regionalen bzw. kommunalen Praxispartner, welche die Wissenschaftlern nicht nur bei der Identifikation der dringendsten Problemlagen sondern auch bei der Festlegung der konkreten Ziele, Methoden und Vorgehensweisen unterstützen und somit der Gefahr entgegenwirken, dass die entwickelten Konzepte und Verfahren für die Praxis nicht umsetzbar sind. Teilweise wurden in den Vorhaben Projektbeiräte eingerichtet, in denen regionale Akteure aus der Arbeitsverwaltung, der Kommunalverwaltung, aus Wirtschaftsverbänden, Gewerkschaften, Sozialämtern bzw. von Maßnahmeträgern mitwirken. Somit sind wichtige Voraussetzungen für eine erfolgreiche Implementierung der Berichtssysteme in die Praxis geschaffen worden.

Die Frage, ob die dauerhafte Weiterführung der entwickelten Berichtssysteme durch die Praxispartner gelingt, ist derzeit nicht abschließend zu beantworten. Als großes Problem hierfür stellt sich insbesondere die angespannte finanzielle Situation der ostdeutschen Kommunen dar. Dennoch gibt es bereits ermutigende Anzeichen, die zumindest mittelfristig auf eine erfolgreiche Nutzung der Berichtssysteme durch einige der ostdeutschen Praxispartner hinweisen. Zudem müssen nicht alle der entwickelten Berichtssysteme auf die ursprünglichen Modellregionen in Ostdeutschland beschränkt bleiben; manche sind so angelegt, dass eine Übertragung und Anpassung auf andere Regionen in Ost- und Westdeutschland mit geringem Aufwand möglich sein wird. Je besser es den Projekten gelingt, mit dem entwickelten Informations- und Berichtssystem eine handlungsrelevante Wissensbasis für die kommunalen bzw. regionalen Entscheidungsträger bereitzustellen, um so größer sind die langfristigen Chancen für einen dann von den Nutzern selbst finanzierten Betrieb der Berichtssysteme.

Aufbereitung der Beschäftigtenstatistik für Berichtssysteme: Die IAB-Regionalstichprobe 1975 – 2001: IABS-R01

Silke Hamann

1 Ausgangspunkt und Zielsetzung

Die Erklärungsbedürftigkeit räumlicher Disparitäten oder ganz allgemein regionaler Besonderheiten ist Ausgangspunkt für eine Vielzahl von Fragenstellungen, die sich mit den Gegebenheiten regionaler Arbeitsmärkte befassen. Die empirisch fundierte Analyse regionaler Fragen und die Beobachtung und Diagnostik von Arbeitsmarktentwicklungen, wie sie das regionale Arbeitsmarktmonitoring vornimmt, setzen dabei das Vorhandensein einer geeigneten Datenbasis voraus.

Was aber sind geeignete Daten? Besonders wichtig sind in diesem Zusammenhang Informationen über Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit, die zudem möglichst kleinräumig vorliegen sollten. Des Weiteren sind Angaben über Qualifikations-, Einkommens- oder Branchenstrukturen entscheidende Indikatoren zur Analyse von strukturellen Entwicklungen auf Arbeitsmärkten.

Die der Wissenschaft aktuell vorliegende IAB-Regionalstichprobe 1975 – 2001 (IABS-R01) stellt eine besonders geeignete Datenbasis für eine große Vielzahl von Forschungsvorhaben und Projekten der Sozialplanung dar, die neben regionalen Fragestellungen auch spezielle Themen aus den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften bearbeiten können¹.

Die IABS-R01 enthält auf Personenebene die vollständige Erwerbs- und Leistungsempfangsbiographie der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten. Sie ist eine Stichprobe aus den prozessproduzierten Daten der Bundesagentur für Arbeit und ist somit frei von subjektiven Verzerrungen, die z. B. ein Problem von durch Umfragen erhobenen Daten darstellen können. Neben der hohen Validität und Qualität der Daten sind das umfangreiche Merkmalsspektrum und die hohen Fallzahlen bemerkenswert. Die Beschäftigtenstichprobe enthält neben einer ganzen Reihe von individuellen Angaben auch regional differenzierte (Kontext-) Informationen.

Die IABS-R01 wurde unter dem Titel „Aufbereitung der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit“ als ein Projekt im Rahmen des in diesem Band beschriebenen BMBF-Förderschwerpunkts finanziert. Das Projekt wurde in Zusammenarbeit zwischen Prof. Dr. Wolfgang Ludwig-Mayerhofer, Siegen und dem IAB realisiert, wobei die Projektleitung am IAB PD Dr. Uwe Blien inne hatte.

Erklärtes Ziel des Projektes war neben der Ziehung, der Datenaufbereitung und der Anonymisierung der Stichprobe auch der Test von verschiedenen Stichprobenverfahren mit dem Ergebnis der Entwicklung von Routinen zur zukünftigen Aktualisierung und Fortschreibung der Stichprobe.

¹ Bereits mit Vorgängerversionen der aktuellen Stichprobe wurden viele wichtige Forschungsfragen untersucht (Windzio 2004a, 2004b; Haas 2003; Büttner/Fitzenberger 1998; Baltagi/Blien 1998; Blien/Mederer 1998; Blien 1995).

2 Verfügbare Daten

2.1 Datengrundlage

Die Datei, die die Grundlage für die Stichprobenziehung bildet, ist die so genannte Beschäftigten- und Leistungsempfängerhistorik (BLH) aus den Prozessdaten der Bundesagentur für Arbeit (BA). Die rechtliche Grundlage der Beschäftigtenhistorik als Teil der BLH ist das mit Wirkung vom 01.01.1973 eingeführte und seit dem 01.01.1991 auf Ostdeutschland ausgedehnte, integrierte Meldeverfahren zur Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung, das durch das Kürzel DEÜV (vormals DEVO/DÜVO) bezeichnet ist (vgl. Bender et al. 1996). Die Beschäftigtenhistorik umfasst Meldungen für alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, also Arbeiter, Angestellte und auch Auszubildende, soweit sie nicht von der Sozialversicherungspflicht befreit sind. Seit der Umstellung des Meldeverfahrens zum 01.04.1999 werden zudem auch geringfügig Beschäftigte und mithelfende Familienangehörige in der Landwirtschaft erfasst. Nicht in der Historik enthalten sind zum Beispiel Beamte und Selbstständige. Ergänzt wurden die Angaben der Beschäftigtenhistorik um die entsprechenden Informationen aus der Leistungsempfängerhistorik, das heißt um Zeiträume von Leistungsbezug (im wesentlichen Arbeitslosengeld, Arbeitslosenhilfe und Unterhaltsgeld).

Die um Leistungsbezugszeiten angereicherte Beschäftigtenstatistik wurde vor der Stichprobenziehung bereits um grobe Datenfehler bereinigt. Trotzdem war noch eine Reihe zusätzlicher Bereinerungsschritte für die Regionalstichprobe durchzuführen. Diese betreffen die Korrektur von kurzen Überschneidungsperioden, die vermutlich auf Meldefehlern beruhen ebenso wie die Schließung von Lücken im Erwerbsverlauf, die Anonymisierung der Streikteilnehmer im Juni/Juli 1984 sowie die Korrektur von zeitlichen Überschneidungen innerhalb und zwischen den Datenquellen.

Im Vergleich zu früheren Stichproben konnte der Stichprobenumfang von 1 auf 2% verdoppelt werden. Die regionale Beschäftigtenstichprobe enthält somit für 2% aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten die vollständige Erwerbs- und Leistungsempfangsbiographie mit oft tagesgenauen Informationen im Zeitraum von 1975 – 2001. Mit der erhöhten Fallzahl sind nun noch genauere Analysen möglich, auch zu speziellen Teilgruppen des Arbeitsmarktes.

2.2 Einige Basisinformationen aus der IABS-R01:

Insgesamt sind in der regionalen Beschäftigtenstichprobe:

- 21.041.596 Episoden von insgesamt 1.293.819 verschiedenen Personen enthalten,
- in 18.501.706 Fällen handelt es sich um Beschäftigtenepisoden,
- 2.539.890 Meldungen betreffen Zeiten des Leistungsbezugs,
- das Zeitfenster für West reicht von 1975 – 2001 und enthält 18.902.891 Fälle,
- für Ost umfasst es 2.138.705 Fälle im Zeitraum 1992 – 2001,
- im Jahresdurchschnitt sind ca. 106.000 Episoden dem Rechtskreis Ost,
- und ca. 430.000 Episoden dem Rechtskreis West zuzuordnen.

2.3 *Vorhandene Variablen*

Für die erfassten Personen sind eine Reihe von Individual- und Strukturdaten verfügbar, die für regionale Arbeitsmarktanalysen von besonderer Bedeutung sind.

Die Individualdaten umfassen unter anderem:

- das Geschlecht
- das Geburtsjahr
- die Staatsangehörigkeit
- die Ausbildung (B2-Schlüssel)
- die Stellung im Beruf (B1-Schlüssel, damit auch Angabe über Voll- und Teilzeit)
- die Personengruppe (Angabe über geringfügig oder voll beschäftigt)
- den ausgeübten Beruf nach der Berufsklassifikation der Bundesagentur
- das sozialversicherungspflichtige Brutto-Tagesentgelt, das bis zur Beitragsbemessungsgrenze ausgewiesen wird
- den tagesgenauen Beginn und das Ende von Beschäftigung und Leistungsbezug
- die Leistungsart (ALG, ALHI, UHG)

Die Strukturdaten umfassen unter anderem:

- die Betriebsnummer des Beschäftigungsbetriebes², aus der ein Ost-West-Merkmal des Beschäftigungsbetriebes abgeleitet wird, ab 1999 direkt gemeldet
- den Wirtschaftszweig, dem der Beschäftigungsbetrieb schwerpunktmäßig zugeordnet wird
- die regionale Gliederung nach dem Arbeitsortbetrieb, das heißt der Kreis, in dem sich der Betrieb befindet.

2.4 *Die Regionalangaben*

Die regionale Differenzierung der Daten orientiert sich am Standort des Betriebes, in dem jemand beschäftigt ist. Dieser wird über die Betriebsnummer den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zugespielt, so dass alle in einem Betrieb arbeitenden Personen dem gleichen Ort zugeordnet sind. Entsprechendes gilt auch für den Wirtschaftszweig.

Es liegt auf der Hand, dass für regionale Fragestellungen eine möglichst feine Gliederung des Raumes wichtig ist. In der IABS können sogar die Kreise und kreisfreien Städte als kleinste räumliche Einheit des Betriebsortes³ zur Verfügung gestellt werden. Die Kreisangabe ist dabei fünfstellig, wobei die ersten beiden Stellen das Bundesland angeben, die

² Betriebsinformationen wie die Betriebsnummer können aus Datenschutzgründen nicht an die Nutzer weiter gegeben werden. Der für jede Person in der IABS-R01 enthaltene Betriebsnummernzähler kann jedoch für Analysen betrieblicher Mobilität verwendet werden. Dieser Betriebsnummernzähler zeigt an, um den wievielten Betrieb im Erwerbsverlauf einer Person es sich jeweils handelt. Beachtet werden sollte, dass der Zähler auf den alten Wert zurück springt, wenn eine Person zu einem früheren Arbeitgeber zurückwechselt. Findet ein weiterer Wechsel statt, berücksichtigt der Zähler dieses entsprechend.

³ Regionale Auswertungen erfolgen also nach dem Arbeitsort- und nicht nach dem Wohnortprinzip.

dritte Stelle dem Regierungsbezirk zugeordnet ist und alle fünf Stellen die Kreisangabe ausmachen.

Die Erfassung des Arbeitsortes auf Kreisebene hat den Vorteil, dass dieser administrativen Einheit auch Kontextinformationen hinzugespielt werden können. Somit können die Individualinformationen um Aggregatinformationen wie zum Beispiel regionale Arbeitslosenquoten, Kaufkraftindizes, Preisniveaus oder die Altersstruktur ergänzt werden. Darüber hinaus ist es möglich die vorhandenen Daten fortzuschreiben und ihnen z.B. auch Projektionen über regionale Entwicklungen⁴ hinzuzufügen. Die IABS ist auch in dieser Hinsicht ein flexibler, anschlussfähiger Datensatz mit erheblichem Analysepotential.

Ein weiterer Vorzug der IABS-R01, gerade bei regionalen Betrachtungen, besteht darin, dass für Beschäftigendatensätze die Kreisangaben auf einen einheitlichen Gebietsstand (Dezember 2001) gebracht wurden, der die zahlreichen Gebietsstandsreformen vor allem im Osten berücksichtigt. Gerade für das im Rahmen von Arbeitsmarkt Betrachtungen häufig untersuchte (und im Rahmen der Hartz-Reformen zunehmend geforderte Mobilitätsverhalten) ist diese Vorgehensweise wichtig, da ansonsten das Mobilitätsaufkommen in Längsschnittanalysen durch einen im Zeitverlauf uneinheitlichen Kreischnitt überschätzt würde.

3 Die Anonymisierung der Daten

Die Stichprobendaten sind genau wie die Daten aus der Beschäftigten- und Leistungsempfängerdatei Sozialdaten und unterliegen damit den Bestimmungen des Datenschutzes nach § 282 Absatz 7 SGB III. Neben der Anonymisierung von Personendaten ist das IAB auch verpflichtet, Betriebsdaten faktisch zu anonymisieren (vgl. § 67 Absatz 1 Satz 2 SGB X), bevor sie an die Wissenschaft übermittelt werden dürfen. Eine wichtige Bedingung zur Weitergabe der Daten besteht darin, dass pro ausgewiesener Regionaleinheit die Zellbesetzung mindestens drei Fälle umfasst. Die vorgenommenen Anonymisierungsmaßnahmen gewährleisten, dass dieser Regel genüge getan wird und es somit bei der Auswertung der Daten keine Restriktionen für die Anwender hinsichtlich der Betrachtung bestimmter Merkmalskombinationen gibt.

Aufgrund der Vielzahl der Beobachtungen waren bei einigen Merkmalen keinerlei Anonymisierungsmaßnahmen nötig (z.B. Geschlecht, Ausbildung, Stellung im Beruf), während bei einer Reihe von Merkmalen aufgrund zu niedriger Fallzahlen in den einzelnen Kategorien einige Ausprägungen zusammengefasst wurden (z.B. Grund der Meldung, Personengruppe, Nationalität). Aggregiert werden mussten auch die Merkmale Beruf und Wirtschaftszweig. Durch die Erhöhung des Stichprobenumfangs auf 2% mussten die Kategorien im Vergleich zu früheren Stichproben jedoch weniger stark zusammengefasst werden. Statt bisher 117 können somit 130 Berufsaggregate ausgewiesen werden. Darüber hinaus gibt es statt der 13 Wirtschaftszweigklassen nach Dietz inzwischen 16 Ausprägungen. Differenziertere Analysen sind innerhalb der Investitionsgüterproduktion, des Handels und der gesellschaftsbezogenen Dienstleistungen möglich. Auch in dieser Hinsicht hat sich das Analysepotential der IABS-R01 erhöht.

Besondere Bedeutung kommt bei der Anonymisierung der IABS-R01 der Frage der Gliederung der Regionalangabe zu. Als Anforderung definieren Müller, Blien, Knoche und Wirth (1991), dass die angegebene Raumeinheit in der Grundgesamtheit mindestens 100.000 Einwohner aufweisen muss. Um diese Mindestgröße zu erfüllen wurden entspre-

⁴ Sofern diese Informationen auf regionaler Ebene vorliegen oder selbst berechnet werden können.

chend der Angaben des Statistischen Bundesamtes über die Einwohnerzahlen zum 31.12.2001 kleinere Kreise zusammengefasst. Im Vergleich zur unmittelbaren Vorgängerstichprobe reg_75-97 mussten vor allem wegen der Bevölkerungsabwanderungen im Osten einige wenige Kreise zusätzlich aggregiert werden. Dies betraf zum Beispiel Schwerin, Jerichower Land, den Saale-Orla Kreis, aber auch Kaiserslautern oder Helmstedt. Nicht mehr aggregiert werden musste Saalstedt-Rudolstadt. Insgesamt konnten 343 Regionen ausgewiesen werden.

Eine Übersicht über die in der Stichprobe ausgewiesenen Kreise und Kreisaggregate befindet sich im *Anhang 1*. Auf der Karte relativ gut zu erkennen ist, dass in den neuen Bundesländern aufgrund geringer Einwohnerzahlen mehr Kreise aggregiert werden mussten. Aber gerade auch für Analysen über Ostdeutschland ist die aktuelle IABS-R01 eine wertvolle Datenquelle.

Eine wesentliche Ausweitung des Analysepotentials unter gleichzeitiger Erhaltung der Datensicherheit der Stichprobe wurde außerdem durch den Verzicht auf die bisher durchgeführte Längsschnittanonymisierung erreicht. Diese bestände in einer Verschiebung des gesamten Erwerbsverlaufs jeder Person um einen zufälligen Faktor auf der Zeitachse. Querschnittsanalysen, die an bestimmte historische Zeitpunkte gebunden sind, waren bisher teilweise problematisch, wenn mit einem Stichtag massive Effekte wie z. B. saisonale Effekte auf die Arbeitslosigkeit verbunden waren. Da die Erfahrungen mit bisherigen Stichproben darauf hindeuten, dass die Anonymisierung der Querschnitte ausreichenden Schutz vor Datenangreifern bieten, ist die Längsschnittanonymisierung somit überflüssig geworden.

Übersicht der Anonymisierungsmaßnahmen in der neuen Regionalstichprobe

Merkmale	Notwendige Anonymisierungsmaßnahmen im Vergleich zur Vorgängerstichprobe	
	IABS-REG 1975-1997	IABS-R01
Versicherungsnummer	Ersetzung durch systemfreie Personennummer	
Rentenversicherungsträger	im Original vorhanden	
Geschlecht	im Original vorhanden	
Familienstand	im Original vorhanden	<i>entfällt, da nicht valide</i>
Ausbildung	im Original vorhanden	
Stellung im Beruf	im Original vorhanden	
Geburtsjahr	Wird für das gesamte Konto einer Person nicht ausgewiesen, falls zu irgendeinem Zeitpunkt die Zahl der Personen des selben Alters so gering ist, dass die Anonymität nicht gewährleistet ist	
Beginn und Ende der Beschäftigung	Längsschnittverschiebung des gesamten Erwerbsverlaufs einer Person um eine Zufallskonstante	<i>Originaldaten vorhanden</i>

Grund der Meldung	Aggregation von Merkmalsausprägungen: „Abmeldung“ und „Tod“; „einmalig gezahltes Entgelt“, „Insolvenz des Arbeitgebers“ und „sonstige Gründe“	vor 1999: Aggregation verschiedener Abgabegründe nach 1999: getrennte Ausweisung.
Beruf (ausgeübte Tätigkeit)	Die insgesamt 335 Berufe werden zu 117 Berufsaggregaten zusammengefasst	Die insgesamt 335 Berufe werden zu 130 Berufsaggregaten zusammengefasst
Sozialversicherungspflichtiges Bruttoentgelt	Umrechnung auf durchschnittliches Bruttotagesentgelt und Rundung auf DM-Beträge, ab 1999 Euro-Beträge. Ausweisung bis zur jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung für Arbeiter und Angestellte	
Beginn und Ende der Leistung	Längsschnittverschiebung des gesamten Erwerbsverlaufs einer Person um eine Zufallskonstante	<i>im Original vorhanden</i>
Leistungsart	Arbeitslosengeld, Arbeitslosenhilfe und Unterhaltsgeld	
Staatsangehörigkeit	Ausweisung einer Nationalitätendummy „deutsch/ausländisch“ nur für die 270 Kreisregionen der alten Bundesländer	Ausweisung einer Nationalitätendummy „deutsch/ausländisch“ nur für die 266 Kreisregionen der alten Bundesländer
Kinderzahl	Bis zu sieben Kindern wird die Kinderzahl im Original ausgewiesen; ab acht Kindern wird in die Kategorie „acht und mehr Kinder“ zusammengefasst	<i>entfällt, da nicht valide</i>
Personengruppe (Merkmal aus dem neuen Meldeverfahren, wird auch für zurückliegende Zeiträume konstruiert)		<i>neu:</i> Gibt an, ob eine Person sozialversicherungspflichtig beschäftigt ohne besondere Merkmale, auszubildend, geringfügig entlohnt (ab 99), in Altersteilzeit beschäftigt (nur West, ab 99), Praktikant (nur West, ab 99) oder Werkstudent (nur West, ab 99) ist
Status		<i>neu:</i> Unterscheidet sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, geringfügige Beschäftigte und Leistungsempfänger
Betriebsnummernzähler	Gibt die Ordnungsnummer der unterschiedlichen Betriebe im Erwerbsverlauf an	

Betriebsort	348 Kreisregionen auf Basis der Kreiskennziffer (270 in den alten Bundesländern, 77 in den neuen Bundesländern und Berlin)	343 Kreisregionen auf Basis der Kreiskennziffer (266 in den alten Bundesländern, 76 in den neuen Bundesländern und Berlin)
Wirtschaftszweig	13 Wirtschaftszweigklassen	16 Wirtschaftszweigklassen

4 Zugang zu den Daten und Nutzerberatung

Auch hinsichtlich des Zugangs zur Stichprobe und bei der Bereitstellung von Beratungsleistungen sind neue und bessere institutionelle Regelungen getroffen worden. Diese hängen eng mit dem neu gegründeten Forschungsdatenzentrum (FDZ) der BA im IAB⁵ zusammen.

Seit Anfang November 2004 wird die anonymisierte IABS-R01 als so genannter scientific use file vorerst vom FDZ, nach Regelung der Weitergabemodalitäten schließlich vom Zentralarchiv (ZA) unter der ZA-Nummer 4057 zur Verfügung gestellt.⁶ Die Stichprobe wird dann auf Antrag an das ZA für konkrete und zeitlich befristete wissenschaftliche Projekte im Bereich der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung weitergegeben. Neben den Datendokumentationen, die den Nutzern zusammen mit den Daten übermittelt werden, können dem Übersichtsartikel von Hamann et al. 2004 Hinweise zum Umgang mit der Stichprobe entnommen werden.

Das FDZ bietet darüber hinaus Beratung zum Datenhandling, den Analysemöglichkeiten sowie der Reichweite und Gültigkeit der Daten an. Neben dem Informationsangebot im Internet vermittelt das FDZ in Workshops und auf Nutzerkonferenzen systematisch Informationen nicht nur über die hier vorgestellte Stichprobe; so zum Beispiel auf der Nutzerkonferenz im Frühsommer 2005, auf der u. a. die Nutzerinnen und Nutzer der IAB-Beschäftigtenstichprobe Gelegenheit hatten, ihre auf den Stichprobendaten beruhenden Forschungsarbeiten vorzustellen.

Im Rahmen von Gastaufenthalten ist es zudem möglich am FDZ mit einer schwach anonymisierten Version der Beschäftigtenstichprobe zu arbeiten. Diese enthält wie die IABS-R01 keine bzw. nur systemfreie Identifikatoren für Personen und Betriebe. Zusätzlich sind jedoch weitere Merkmale, größtenteils nicht anonymisiert vorhanden.

Als zentrale Informationsschnittstelle für die Nutzer der IABS-R01 ist eine Website eingerichtet worden. Sie soll u. a. die folgenden Informationen bereitstellen:

- Die genaue Struktur des Datensatzes (Variablen und ihre Ausprägungen),
- Grundzüge der Generierung der Stichprobe und ihre Konsequenzen für mögliche Zielsetzungen und Reichweite empirischer Analysen,
- Herunterladbare Syntax-Files, die (gegebenenfalls mit geringfügigen Modifikationen) unmittelbar von Nutzern für eigene Datenaufbereitungen und -analysen eingesetzt werden können; dazu gehören auch die Programmierungen von Stichtagen für Beschäftigten- und Leistungsempfangsdaten, die für Auszählungen sehr hilfreich sind,

⁵ Zum FDZ siehe Oertel, et al. 2004. Über aktuelle Serviceleistungen und Datenangebote des FDZ können sich Nutzerinnen und Nutzer auch im Internet unter <http://fdz.iab.de> informieren.

⁶ Forscher aus dem Ausland können die Beschäftigtenstichprobe über das FDZ erhalten.

- Grundauszählungen und einfache Kreuztabellierungen von Merkmalen sowie
- nachvollziehbare Darstellung komplexerer Analysen und ihrer Ergebnisse.
- Die URL der Website lautet: <http://www.fb1.uni-siegen.de/soziolog/personen/ludwigmayerhofer/IABS-R01/index.html>

5 Verbesserungen der Datengrundlage und Entwicklungsperspektiven

Die bisher genannten Erweiterungen und Verbesserungen auch im Vergleich zu früheren Beschäftigtenstichproben bestehen in:

- der Aufbereitung der kompletten Grundgesamtheit für die Stichprobenziehung,
- der Erhöhung des Stichprobenumfangs von 1% auf 2%,
- der Wegfall der Längsschnittanonymisierung,
- der Erfassung geringfügig Beschäftigter,
- der umfangreichen Nutzerberatung,
- der Verfügbarkeit der Daten auch im Ausland,
- der Entwicklung von Routinen zur Aktualisierung der Daten.

Da die IABS-R01 ein scientific use file ist, ist der Datenzugang an die unter Punkt 4 genannten Voraussetzungen gebunden. Mit Hilfe der Daten gewonnene Forschungsergebnisse über regionale Arbeitsmärkte lassen sich jedoch auch als (fortzuschreibende) Erkenntnisse im regionalen Arbeitsmarktmonitoring verwenden. Die prozessproduzierten Daten erlauben zuverlässige Aussagen über Entwicklungen an regionalen Arbeitsmärkten, auch wenn die Daten immer nur mit einem gewissen Zeitverzug zur Verfügung stehen⁷. Die IABS-R01 ist aufgrund des langen Beobachtungszeitraums besonders geeignet strukturelle Veränderungen auf Arbeitsmärkten und deren Ursachen zu analysieren. So können beispielsweise Tertiarisierungsprozesse oder -grade auch kleinräumig anhand der Daten nachgewiesen werden,

Ein wichtiges Ergebnis des Projektes war aber auch die Entwicklung von Verfahren zur routinemäßigen Aktualisierung der Daten. Dafür wurden verschiedene Stichprobenverfahren mit dem Ziel getestet, ein möglichst einfaches Datengenerierungsverfahren zu finden, das gleichwohl die Repräsentativität der Stichprobe gewährleistet. Die Routinesierung und Erleichterung einer solchen zeitlichen Verlängerung ist eine wesentliche Innovation des Projekts. Bisher musste stets eine neue Stichprobe gezogen werden, wenn die Datenbasis verlängert werden sollte. Bei der nunmehr zukünftig vorzunehmenden jahresweisen Ergänzung der Stichprobe für den Zeitraum ab 2002 werden zum einen die Erwerbsverläufe der bereits in der Stichprobe enthaltenen Personen fortgeschrieben. Zum anderen werden aus den Erstmeldungen von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten eines jeden Jahres nach 2001 wiederum 2%-Zufallsstichproben gezogen und in die IABS-R01 integriert. Das Ziehungsverfahren gewährleistet damit Repräsentativität sowohl für Aussagen über den gesamten Zeitraum (Längsschnittrepräsentativität) als auch für Aus-

⁷ Neben den notwendigen Aufbereitungs- und Anonymisierungsprozeduren ist der Zeitverzug in erster Linie durch die Regelungen des Meldeverfahrens der DEÜV verursacht. Erst 18 Monate nach Ende eines Kalenderjahres liegen der Bundesagentur für Arbeit ca. 95-98% der Jahresmeldungen über Beschäftigungsverhältnisse vor.

sagen, die sich auf einzelne Jahre beziehen (Querschnittsrepräsentativität). Das heißt, dass die Stichprobe künftig Panelcharakter haben wird.

Alle Entwicklungen am Arbeitsmarkt, die ihren Niederschlag in den Daten der Beschäftigten- und abgeschwächt auch in der Leistungsempfängerhistorik finden, können mit der IABS analysiert werden. In zukünftige Versionen der IABS könnten somit auch Zeiten von ALG II-Bezug von in der IABS-R-01 bereits enthaltenen Personen integriert werden. Darüber hinaus könnten prinzipiell auch erwerbsfähige ALG II-Bezieher als *neue* Personen aufgenommen werden.⁸

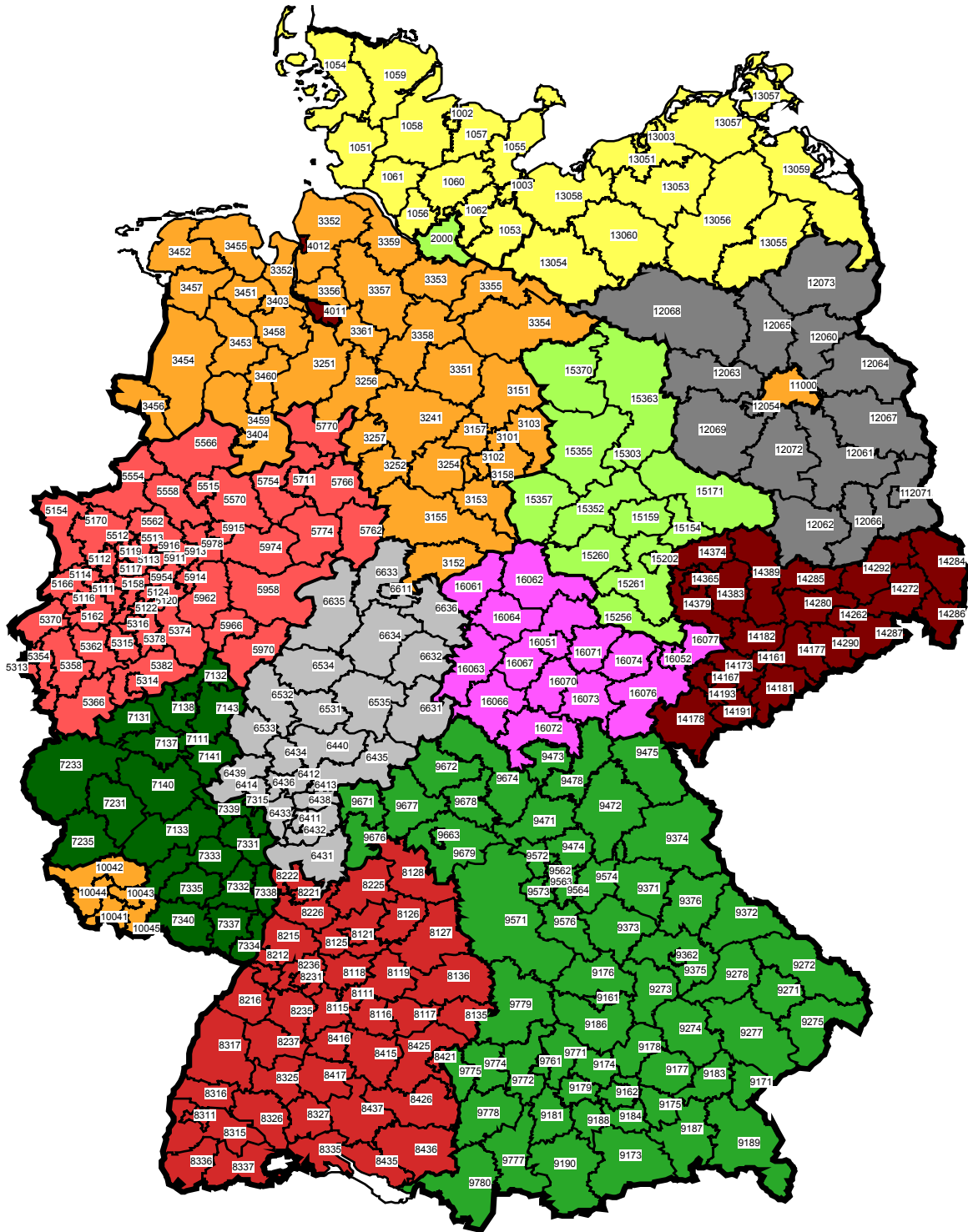
Zu den Themen und Fragestellung im Bereich regionaler Arbeitsmärkte, die sich mit der IABS-R01 besonders gut bearbeiten lassen, sind Analysen über die Branchen- und Berufsstrukturen, die Einkommens- und Altersverteilungen der Erwerbsbevölkerung, das Mobilitätsverhalten von Personen oder von strukturellen Gruppen zu zählen. Hierbei handelt es sich nur um eine kleine Auswahl aus einer Vielzahl möglicher Anwendungen.

Literatur

- Baltagi, B. H./Blien, U. (1998): The German Wage Curve: Evidence from the IAB Employment Sample. In: *Economics Letters* 61, S. 135-142.
- Bender, S./Hilzendegen, J./Rohwer, G./Rudolph, H. (1996): Die IAB-Beschäftigtenstichprobe 1975-1990. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 197.
- Blien, U. (1995): Die Lohnkurve von 1989. Eine Mehrebenenanalyse zum Zusammenhang von regionalen Durchschnittslöhnen und der regionalen Arbeitslosenquote. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 28/2, S. 155-170.
- Blien, U./Mederer, A. (1998): Die Regionaldimension geschlechtsspezifischer Entlohnung. In: *Jahrbuch für Regionalwissenschaft* 18, S. 37-54.
- Büttner, T./Fitzenberger, B. (1998): Central Wage Bargaining and Local Wage Flexibility: Evidence from the Entire Wage Distribution. In: *ZEW-Discussion Paper* 98-39.
- Hamann, S./Krug, G./Köhler, M./Ludwig-Mayerhofer, W./Hackett, A. (2004): Die IAB-Regionalstichprobe 1975-2001: IABS-R01, ZA-Informationen 55. Die IAB-Regionalstichprobe 1975-2001: IABS-R01.
- Möller, J./Haas, A. (2003): The Agglomeration Wage Differential Reconsidered: An Investigation Using German Micro Data 1984-1997. In: Bröcker, J./Dohse, D./Soltwedel, R. (Hrsg.): *Innovation Clusters and Interregional Competition*. Heidelberg, S. 182-217.
- Müller, W./Blien, U./Knoche, P./Wirth, H./ Beckmann, P./Bender, S./Helmcke, T./Müller, M. (1991): Die faktische Anonymität von Mikrodaten. *Forum der Bundesstatistik* Nr. 19.
- Oertel, M./Passenberger, J./Janser, M. (2004): Datenservice: Forschungsdatenzentrum der BA geht an den Start. Externe Forscher werden bald besseren Zugang zu den Daten der Bundesagentur für Arbeit haben. Für mehr Wettbewerb in der Arbeitsmarktforschung. *IAB-Kurzbericht* Nr. 09/2004.
- Windzio, M. (2004a): Zwischen Nord- und Süddeutschland: Die Überwindung räumlicher Distanzen bei der Arbeitsmarktmobilität. In: *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung* 1, S. 29-44.
- Windzio, M. (2004b): Kann der regionale Kontext zur „Arbeitslosenfalle“ werden? In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 56, S. 257-278.

⁸ Da es sich um eine Beschäftigtenstichprobe handelt, ist die Bedingung dafür in die Grundgesamtheit für die Stichprobenziehung zu kommen, dass sie ebenso wie die ALG I-Bezieher nach 2001 mindestens einen Tag gearbeitet haben.

Anhang 1: In der IABS-R01 ausgewiesene Kreise und Kreisaggregate



Mobilitätsprozesse am Ende des Erwerbslebens als Thema des Arbeitsmarktmonitorings

Sabine Böttcher

Der ostdeutsche Arbeitsmarkt zeichnet sich durch einige spezifische Problemlagen aus, die besonders die Erwerbssituation der jüngeren und älteren Erwerbsfähigen beeinflussen: (1) Durch die Regelungen zum Vorruhestand und zur Altersteilzeit in den Nachwendejahren schied ein Großteil der über 55-Jährigen vorzeitig und vor allem (fast) gleichzeitig aus dem Erwerbsleben aus. Damit kam es zum „Abbruch“ natürlicher Verrentungsprozesse, da in den Folgejahren kaum noch Erwerbstätige das Rentenalter erreichten. Es ist zu prüfen, ob und inwieweit jetzt, nachdem die folgenden Alterskohorten „durchgealtert“ sind, sich der Prozess der natürlichen Verrentung wieder in Gang setzt.

(2) Der ostdeutsche Arbeitsmarkt charakterisiert sich durch eine hohe Arbeitslosigkeit der jüngeren und älteren Erwerbsfähigen. Bei den Männern und Frauen ab 57 Jahren scheint sich Arbeitslosigkeit als Übergangsstadium zwischen Erwerbstätigkeit und Rente etabliert zu haben, u.a. auch durch spezifische arbeitsmarktpolitische Regelungen gefördert.

(3) Infolge der Regelungen der Rentenreform 2002 und der aktuellen Arbeitsmarktreformen HARTZ IV mehren sich Anzeichen einerseits für ein steigendes Rentenzugangsalter und andererseits für einen immer prekärer werdenden Übergang in den Ruhestand. Dies deutet u.a. darauf, dass die Schere sich weiter öffnet zwischen denjenigen, die bis nah an das Rentenalter heran erwerbstätig sein können und denjenigen, die eine deutliche Zeitspanne zwischen der letzten Erwerbstätigkeit und dem Rentenzugang überbrücken müssen und damit einen prekären Übergang in den Ruhestand aufweisen.

Unter diesen Gesichtspunkten bilden Mobilitätsprozesse am Anfang und Ende des Erwerbslebens wichtige Themen der Arbeitsmarktforschung und damit auch des Arbeitsmarktmonitorings. Insbesondere die demographische Entwicklung und ihre Auswirkungen auf die Dynamiken am Arbeitsmarkt – das „Nebeneinander“ von Berufseintritt, Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit und Renteneintritt – sind im Rahmen des dargestellten Projektes „ostmobil“ von besonderem Interesse.

1 Das Projekt „ostmobil“ und seine Schwerpunkte

Im BMBF-Förderschwerpunkt „Regionale Berichtssysteme für eine nachhaltige Entwicklung“ bearbeitet das Zentrum für Sozialforschung Halle e.V. seit dem Spätherbst 2001 das Projekt „ostmobil“. Ziel ist die zeitnahe und differenzierte Erfassung und Beschreibung von Mobilitätsprozessen und Mobilitätsverläufen auf dem ostdeutschen Arbeitsmarkt. Für den Verbund steht dabei im Vordergrund, für die neuen Bundesländer spezifische, auch zeitlich bedingte Problemlagen zu erfassen und zu analysieren und auf deren Grundlage mögliche Konsequenzen auf bestehende und gegebenenfalls neu zu schaffende Berichts- und Monitoringsysteme zu explorieren.

Das Projekt konzentriert sich auf zwei Schwerpunkte: zum einen auf die „Einmündung ostdeutscher Jugendlicher in Ausbildung und Erwerb“ und zum anderen auf „Übergänge in den Ruhestand“.

Im Arbeitsschwerpunkt *„Einmündung ostdeutscher Jugendlicher in Ausbildung und Erwerb“* werden die Bildungs- und Erwerbsverläufe ostdeutscher Jugendlicher in den ersten Jahren nach dem Schul- bzw. Ausbildungsabschluss erhoben und ausgewertet. In diesem Rahmen wurden mehrere tausend ostdeutsche Jugendliche der Geburtsjahrgänge

1980 bis 1985 insgesamt zwei bzw. drei Mal intensiv, auf Monatsbasis genau, zu ihrer bisherigen Bildungs- und Erwerbsbiografie befragt. Darüber hinaus liegen Informationen zu bildungs- und arbeitsmarktrelevanten Themen, wie z.B. zur Mobilitätsbereitschaft oder zum Einkommen vor.¹

Im Arbeitsschwerpunkt „*Übergänge in den Ruhestand*“ geht es in erster Linie um die Erfassung und Beschreibung der quantitativen Entwicklung des Arbeitsmarktes durch Übergänge in den Ruhestand. Ziel war es, diese Übergangsprozesse zu analysieren und Rentenübergangsmuster abzubilden. Die Datengrundlage der Analysen bildeten neben der Beschäftigtenstatistik und der Statistiken der Rentenversicherungsträger vor allem das Mikrozensus-Panel. Dieser Schwerpunkt soll im Folgenden ausführlicher dargestellt werden.

2 „Übergänge in den Ruhestand“ – Mobilitätsprozesse am Ende des Erwerbslebens

2.1 Das Mikrozensus-Panel als Datenquelle – Ein Pilotprojekt

Der Bestand an Daten zum Thema „*Übergang in den Ruhestand*“ ist in Deutschland für sozialwissenschaftliche Forschungszwecke bisher recht ungenügend. So gibt es Daten, die die Phase der Erwerbstätigkeit bis zur Rente abbilden, wie beispielsweise die Beschäftigtenstatistik und Daten ab dem Zeitpunkt des Eintritts in das Rentensystem durch die Statistik der Rentenversicherungsträger bzw. dem Forschungsdatenzentrum der gesetzlichen Rentenversicherung (ab Sommer 2004). Daten, die diese Schnittstelle des Überganges berücksichtigen und einen Blick auf den direkten Übergang in den Ruhestand erlauben, fehlen bisher.

Diesen Blick könnte das Mikrozensus-Panel² ermöglichen. Im Rahmen des ostmobil-Projektes zu Übergängen in den Ruhestand wurde in Zusammenarbeit mit dem Forschungsdatenzentrum der Länder „die Eignung des Mikrozensus-Panels für Analysen des Überganges von der Erwerbstätigkeit in den Ruhestand“ geprüft. Vorrangiges Ziel dieses methodisch-orientierten Pilotprojektes ist die Beantwortung der Frage, ob mit Hilfe des Mikrozensus-Panels Erwerbsbiografiemuster und Rentenübergangsmuster der zwischen 1935 und 1944 geborenen Männer und Frauen abgebildet werden können.

Der Mikrozensus ist eine als Rotationspanel angelegte Stichprobe, bei der über vier Jahre hinweg alle Haushalte und Personen eines Auswahlbezirkes befragt werden. Dies bedeutet u.a. auch, dass Personen nach einem Wegzug aus dem Auswahlbezirk nicht weiter befragt werden, somit also Personen- und Haushaltsgruppen mit hoher Mobilität im Mikrozensus nicht in allen vier Wellen erreicht werden und folglich unterrepräsentiert sind. Hierin begründet sich auch ein Problem in der Forschungsarbeit mit dem Mikrozensus, welches allerdings innerhalb dieses Projektes aufgrund der zu erwartenden geringeren beruflichen Mobilität älterer Personen vernachlässigt werden kann. Jedes Jahr wird ein Viertel der Auswahlbezirke ausgetauscht und insgesamt ein Prozent der Bevölkerung Deutschlands befragt.

¹ Mehr Informationen zum ostmobil-Jugendpanel oder zum Gesamtprojekt unter www.ostmobil.de.

² Auch der Basisfile „Rentenzugang 2003“ des Forschungsdatenzentrum der gesetzlichen Rentenversicherung soll einen Blick auf die erwerbsbiographische Situation in den letzten zwei bis drei Jahren vor Rentenbeginn ermöglichen. Dieser Datensatz ist leider erst mit Projektende verfügbar. Er wird vom Forschungsdatenzentrum der gesetzlichen Rentenversicherung als scientific use file interessierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zur Verfügung gestellt.

Auf der Basis des Mikrozensus kann ein Rotationspanel, das sog. Mikrozensus-Panel, aufgebaut werden. Dazu werden die Zusammengehörigkeit der Personen- und Haushaltsdaten geprüft und die entsprechenden Daten zusammengeführt. Die Datenbasis des dargestellten Projektes bildet ein für dieses Projekt erstellter Längsschnittdatensatz des Mikrozensus aus dem ersten Rotationsviertel der fünften Vorratsstichprobe, welches für die Erhebung der Mikrozensusjahrgänge von 1999 bis 2002 verwendet wurde. Somit können über einen Zeitraum von vier Jahren Aussagen zu Entwicklungs- und Veränderungsprozessen von Personen und Haushalten getroffen werden.

In diesem Projekt standen die letzten Jahre der Erwerbsphase der 1999 zwischen 55 und 64 Jahre alten Männer und Frauen im Mittelpunkt. Die Zusammenführung der unverbundenen Querschnittsdaten erfolgte für die Bundesländer Nordrhein-Westfalen und Sachsen-Anhalt. Die Datenbasis wurde vom Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik Nordrhein-Westfalen und dem Statistischen Landesamt Sachsen-Anhalt aufbereitet und zur Verfügung gestellt. Die Bearbeitung der Datenbasis erfolgt auf einem Gastwissenschaftlerarbeitsplatz in den Räumen des Statistischen Landesamtes Sachsen-Anhalt.

Im Vordergrund des Pilotprojektes stand zwar die methodische Eignung des Mikrozensus-Panels für die Analyse von Übergangsprozessen am Ende des Erwerbslebens, doch konnten neben den methodischen Fragestellungen, auf die in diesem Aufsatz nicht vertiefend eingegangen wird, auch einige inhaltliche Problemstellungen bearbeitet werden, von denen die interessantesten und aussagekräftigsten Ergebnisse etwas näher dargestellt werden sollen. In die Analyse wurden nur die Personen einbezogen, die in allen vier Wellen oder Beobachtungsjahren gültige Angaben aufweisen.

Die Notwendigkeit der Differenzierung der Untersuchungsergebnisse in Ost (Sachsen-Anhalt) und West (Nordrhein-Westfalen) ist nach wie vor zwingend gegeben, da eine Gesamtbetrachtung der Situation der älteren Erwerbspersonen in Deutschland die deutlichen Unterschiede verwischen würde.

2.2 Ausgewählte Ergebnisse des methodisch-orientierten Pilotprojektes

Mobilitätsprozesse am Ende des Erwerbslebens umfassen vor allem den Übergang aus der Erwerbstätigkeit bzw. der Nichterwerbstätigkeit in den Ruhestand. Die Wege dieses Überganges sind vielfältig und kennzeichnen sich sowohl durch eine hohe Stabilität auf der einen Seite als auch durch (häufig) wechselnde und somit sehr instabile Übergangsphasen auf der anderen Seite.

Im Folgenden werden drei ausgewählte Ergebnisse³ des Pilotprojektes kurz dargestellt.

Der erwerbsbiographische Status

Die Abbildung der Rentenübergangsmuster setzt die Analyse des erwerbsbiographischen Status und die darauf aufbauende Bildung von Verlaufsmustern in der Erwerbsbiographie jeder Person der betrachteten Geburtskohorte 1935 bis 1944 in den Beobachtungsjahren 1999 bis 2002 voraus. Der *erwerbsbiographische Status* bewegt sich dabei zwischen Erwerbstätigkeit – Arbeitslosigkeit – Rente – Unterhalt und Sonstigem als Sammelkategorie für all jene Statussituationen, die nicht zu den vier Dargestellten zu zählen sind. Für 95 Prozent der Personen der betrachteten Geburtskohorte ließ sich für ein eindeutiger erwerbsbiographischer Status abbilden.

³ Eine ausführlichere Darstellung der Ergebnisse finden Sie in: Böttcher 2005. Außerdem ist eine umfassende Projektbeschreibung in Planung. Bei Interesse oder Fragen wenden Sie sich bitte an: info@ostmobil.de oder direkt an die Autorin.

Tabelle 1: Erwerbsbiographischer Status für Nordrhein-Westfalen und Sachsen-Anhalt Männer und Frauen, Geburtskohorte 1935-1944

Status	<u>1999</u>		<u>2000</u>		<u>2001</u>		<u>2002</u>	
	Absolut	Prozent	Absolut	Prozent	Absolut	Prozent	Absolut	Prozent
Erwerbstätigkeit	1.303	35,3	1.107	30,0	965	26,1	808	21,9
Arbeitslosigkeit	318	8,6	192	5,2	174	4,7	152	4,1
Rente	1.254	33,9	1.526	41,3	1.765	47,8	1.964	53,2
Unterhalt	649	17,6	670	18,1	643	17,4	622	16,8
Sonstiges	171	4,6	200	5,4	148	4,0	149	4,0
Gesamt	3.695	100,00	3.695	100,00	3.695	100,00	3.695	100,00

Quelle: Mikrozensus-Panel 1999-2002

Damit ist eine wichtige Voraussetzung für die Analyse von Übergangsprozessen mit dem Mikrozensus-Panel grundsätzlich erfüllt.

Auf der Grundlage dieses erwerbsbiographischen Status der Jahre 1999 bis 2002 können dann spezifische, individuelle *Erwerbsbiographiemuster* gebildet werden, von denen eine Gruppe kurz vorgestellt werden soll.

Nachwirkende DDR-Erwerbsbiographiemuster

Als ein interessantes inhaltliches Ergebnis dieses methodischen Projektes wurde sichtbar, dass vor allem bei den Frauen noch heute typische DDR-Lebensverlaufsmuster „nachwirken“ und damit einen nicht geringen Einfluss auf die sozialen Sicherungssysteme in der heutigen Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland ausüben. Ursächlich hierfür ist insbesondere eine unterschiedliche Bedeutung von Unterhaltszahlungen und von Bindungen zum Arbeitsmarkt. Der Vergleich der Statusverlaufsmuster zwischen den Frauen aus Nordrhein-Westfalen und Sachsen-Anhalt zeigte, dass in Nordrhein-Westfalen die Absicherung des Lebensunterhaltes vorrangig über private Instanzen wie Unterhalt durch den (Ehe-)Partner erfolgt, während die Frauen in Sachsen-Anhalt stärker auf das staatliche Sicherungssystem von Rente und Arbeitslosengeld/-hilfe zurückgreifen – einerseits weil sie es können, da sie über einen längeren Zeitraum ihres Lebens erwerbstätig waren und sich somit Rentenansprüche erwarben und andererseits wohl auch, weil sie es müssen, da eine Unterhaltspflicht gegenüber dem Lebenspartner ein gewisses Vermögen voraussetzt, welches in Sachsen-Anhalt offensichtlich nur in geringem Maße vorhanden ist.

Tabelle 2: Finanzierung des Lebensunterhaltes in Nordrhein-Westfalen und Sachsen-Anhalt: Frauen, Geburtskohorte 1935-1944

<u>Nordrhein-Westfalen</u>		<u>Sachsen-Anhalt</u>	
Rangfolge	Prozent*	Rangfolge	Prozent*
1. Unterhalt	40	1. Rente	60
2. Rente	35	2. Erwerbstätigkeit	22
3. Erwerbstätigkeit	17	3. Arbeitslosengeld/-hilfe	15
4. Arbeitslosengeld/-hilfe	3	4. Unterhalt	Unter 1

* Mittelwert über die Beobachtungsjahre 1999-2002

Quelle: Mikrozensus-Panel 1999-2002

Prekärer Rentenübergang

Aus den individuellen Erwerbsbiographiemustern wurden, nach der Zusammenfassung gleicher und ähnlicher Muster, diejenigen in die weiteren Analysen einbezogen, in denen sich ein Übergang in den Ruhestand abzeichnete. Diese erwerbsbiographischen Verlaufsmuster mit Rentenübergang wurden als *Rentenübergangsmuster* klassifiziert und vorrangig aufgrund des erwerbsbiographischen Status vor dem Renteneintritt differenziert. Mögliche Verlaufsmuster mit Renteneintritt sind dabei der Übergang aus der Erwerbstätigkeit, aus der Arbeitslosigkeit, aus Unterhaltsempfang, aus Sonstigem in Rente sowie der Wechsel zwischen Rente und Sonstigem und der Wechsel zwischen Rente und Unterhalt. Zusätzlich gibt es noch die instabilen Übergangsmuster, die durch einen fast jährlichen Statuswechsel gekennzeichnet sind, wobei zumindest der letzte Status der Status „Rente“ ist.

In der Analyse der Rentenübergangsmuster (Tabelle 3) verdeutlichten sich vor allem zwei Ergebnisse: Prekäre Rentenübergänge nehmen sowohl in Nordrhein-Westfalen als auch in Sachsen-Anhalt zu, aber ihre Rentenübergangsmuster unterscheiden sich voneinander: So ist in Nordrhein-Westfalen noch fast jeder zweite Mann der betrachteten Geburtskohorte 1935-1944 erwerbstätig, in Sachsen-Anhalt ist es nur jeder Vierte. Die Prekarität der Übergangsphase in den Ruhestand kennzeichnet sich bei den Männern in Sachsen-Anhalt vor allem durch eine hohe Betroffenheit an Arbeitslosigkeit (53% der Geburtskohorte) und in Nordrhein-Westfalen durch instabile Erwerbsverlaufsmuster (21%).

Damit ergeben sich prekäre Übergänge in den Ruhestand nicht allein aus arbeitsmarkt- und rentenrechtlichen Regelungen und Vorschriften, sondern sie sind auch von der besonderen regionalen Spezifik beeinflusst. So verweisen die Männer in Sachsen-Anhalt auf prekärere Übergänge als die Männer in Nordrhein-Westfalen, was aufgrund ihrer hohen Betroffenheit an Arbeitslosigkeit auf die spezifische wirtschaftliche Situation in den neuen Bundesländern insgesamt und in Sachsen-Anhalt mit der höchsten Arbeitslosenrate im Besonderen hinweist.

Tabelle 3: Rangfolge der Rentenübergangsmuster der 1935-1944-Geborenen aus Nordrhein-Westfalen und Sachsen-Anhalt

<u>Rentenübergangsmuster*</u>			
Männer		Frauen	
<u>Nordrhein-Westfalen</u>			
<u>Rentenübergang aus:</u>	<u>Prozent</u>	<u>Rentenübergang aus:</u>	<u>Prozent</u>
Erwerbstätigkeit	46	Unterhaltsempfang	38
Instabilem Status	21	Instabilem Status	23
Arbeitslosigkeit	16	Erwerbstätigkeit	22
Sonstigem	8	Arbeitslosigkeit	11
<u>Sachsen-Anhalt</u>			
<u>Rentenübergang aus:</u>	<u>Prozent</u>	<u>Rentenübergang aus:</u>	<u>Prozent</u>
Arbeitslosigkeit	53	Arbeitslosigkeit	66
Erwerbstätigkeit	26		

* Differenz bis 100%: Zu geringe Fallzahlen erlauben keine weiteren Differenzierungen bzw. Angaben wurden aufgrund der Geheimhaltungspflicht gesperrt.

Quelle: Mikrozensus-Panel 1999-2002

Auch die Rentenübergangsmuster der Frauen differenzieren sich entlang der Region: Frauen aus Nordrhein-Westfalen wechseln zu einem Großteil aus dem Unterhaltsempfang oder mittels instabiler Verlaufsmuster in den Ruhestand. Für die Frauen aus Sachsen-Anhalt ist der Übergang aus der Arbeitslosigkeit in den Ruhestand dominierend. Somit sind auch bei den Frauen deutliche Hinweise auf prekäre Rentenübergänge feststellbar. Ob und inwieweit das Bestreiten des Lebensunterhaltes mittels Unterhaltszahlungen durch den Lebenspartner zu den prekären Lebensverhältnissen gerechnet werden muss, kann an dieser Stelle nicht weiter untersucht werden. Unzweifelhaft ist aber sicher, dass solche Lebenssituationen sehr stark von der Stabilität der Lebensverhältnisse des Unterhaltspflichtigen abhängig sind und mit einer Zunahme der prekären Übergangsmuster bei den Männern in Nordrhein-Westfalen, die sich u. a. in einer Zunahme der Betroffenheit von Arbeitslosigkeit äußert, auch mit einer wachsenden Anzahl an prekären Verhältnissen bei den Frauen gerechnet werden muss.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass sich sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen und ebenso wie in Nordrhein-Westfalen auch in Sachsen-Anhalt einerseits Anzeichen für ein steigendes Rentenzugangsalter und andererseits für einen prekärer werdenden Übergang in den Ruhestand finden lassen. Dies deutet u. a. auch darauf hin, dass die Schere zwischen denjenigen, die bis nah an das Rentenalter heran erwerbstätig sein können und denjenigen, die eine deutliche Zeitspanne zwischen der letzten Erwerbstätigkeit und dem Rentenzugang überbrücken müssen und damit einen prekären Übergang in den Ruhestand aufweisen, sich weiter öffnet.

Somit können mit Hilfe des Mikrozensus-Panels Aussagen darüber getroffen werden, welche Dynamiken am Arbeitsmarkt vor dem Rentenübergang wirken, welche Stabilitäten und Instabilitäten sich in den erwerbsbiographischen Verlaufs- und Rentenübergangsmustern zeigen und welche Personengruppen von ihnen im besonderen Maße betroffen sind.

3 Das Mikrozensus-Panel als Datenbasis zur Analyse von Arbeitsmarktprozessen und Erwerbsverläufen

Einige Fragen in dieser Analyse sind offen geblieben. So können zum Beispiel im Rahmen dieses Projektes keinerlei Aussagen über den Zusammenhang zwischen erwerbsbiografischem Status einerseits und Qualifikation, Familienstand und Beruf andererseits getroffen werden. Ganz sicher sind Abhängigkeiten zwischen dem Status Unterhalt und der Qualifikation und dem Familienstand zu erwarten. Ebenso wahrscheinlich scheint es, dass prekäre Übergangssituationen im verstärkten Maße die unteren Qualifikations- und Bildungsniveaus betreffen, insbesondere dann, wenn die Betriebe an älteren Arbeitnehmern „festhalten“ und diese in Umschulungs- und Anpassungsmaßnahmen auf sich verändernde Arbeitsbedingungen und -anforderungen einstimmen und vorbereiten wollen.

Diese Fragen konnten mit dem zugrunde liegenden Datenmaterial aufgrund zu geringer Fallzahlen und fehlender Variablen im Mikrozensus-Panel⁴ nicht beantwortet werden. Insbesondere die bundesländerspezifische Betrachtung und die Nutzung eines Vier-Jahres-Panels führte in den tieferen Differenzierungen zu so kleinen Fallzahlen, dass sich weitere Analysen und Aussagen verboten. Hier bieten sich offenbar eher Analysen für die Bundesrepublik Deutschland insgesamt oder für die neuen und alten Bundesländer im Vergleich an. Eine Verkürzung des Beobachtungszeitraumes auf drei oder zwei Jahre erscheint aufgrund der doch relativ geringen Statusstabilität nicht angebracht.

Neben der Untersuchung dieser sich aus dem Projekt ergebenden neuen Forschungsfragen blieben aber auch einige eigentlich anstehende Zusammenfassungen offen. So ließen es die geringen Fallzahlen nicht zu, zwischen ähnlichen und unterschiedlichen Statusverlaufs- und Rentenübergangsmustern endgültig zu unterscheiden, da klärende Analysen nicht durchgeführt werden konnten.

Als problematisch erwies sich im Rahmen dieses Projektes auch die unklare Abgrenzung zwischen dem Bezug von Erwerbsminderungsrente und Altersrente, da im Mikrozensus zwar detailliert nach Witwen- und Waisenrenten einerseits und nach Altersrenten andererseits, nicht aber nach Erwerbsminderungsrenten gefragt wird. Dies führt offensichtlich zu einigen Falschangaben beim Bezug von Altersrente.

Trotz alledem könnte mit dem Mikrozensus-Panel die derzeitige Datenlücke bei Analysen zum direkten Übergang in den Ruhestand ein Stückweit geschlossen werden, so dass es eine lukrative Datenquelle für sozialwissenschaftliche Forschungsfragen darstellt. Es scheint aber nicht nur für erwerbsbiographische Verlaufsanalysen geeignet, welche neben Analysen des Überganges von der Erwerbstätigkeit in den Ruhestand auch die Abbildung von Erwerbsbiographie- und Rentenübergangsmustern einschließen, sondern auch für Analysen zur Dynamik am Arbeitsmarkt. Insbesondere für kleinräumige Analysen, die sich nicht auf wenige Geburtskohorten konzentrieren (aufgrund der dann zu geringen Fallzahlen), für demographische Analysen mit Haushaltsbezug als auch für Analysen, die sich nicht auf ausgewählte Bevölkerungsgruppen konzentrieren, bietet sich das Mikrozensus-Panel als Datensatz für ein kontinuierlich fortgeführtes Arbeitsmarktmonitoring an. Der Aufbau eines Arbeitsmarktmonitorings im Sinne einer kleinräumigen Beschreibung von Dynamiken auf dem Arbeitsmarkt war allerdings nicht Gegenstand des Forschungsprojek-

⁴

An dieser Stelle soll noch einmal darauf hingewiesen werden, dass im Vordergrund dieses Projektes keine inhaltlichen Fragen sondern vor allem die methodische Eignung des Mikrozensus-Panels für Forschungsfragen dieser Art standen und deshalb nur eine begrenzte Anzahl an Variablen für den Panel-Datensatz ausgewählt wurde. Grundsätzlich können alle im Mikrozensus verfügbaren Variablen in das Mikrozensus-Panel aufgenommen werden.

tes zur Analyse von Übergängen in den Ruhestand. Das Mikrozensus-Panel ermöglicht ein regionales Arbeitsmarktmonitoring und erlaubt, unter Beachtung der dargestellten Einschränkungen, die Bearbeitung von forschungsrelevanten Fragestellungen, die mittels anderer Datensätze nicht umfasst werden können. Insbesondere für die sozialwissenschaftliche Untersuchung der Situation der älteren Erwerbspersonen ist das Mikrozensus-Panel von hohem Interesse.

Zusammenfassend kann die Frage, ob das Mikrozensus-Panel ein potentiell Instrument für Arbeitsmarktmonitoring darstellt, mit einem eingeschränkten „ja“ beantwortet werden. Für das Panel spricht vor allem, dass es kleinräumige Analysen erlaubt und alle Bevölkerungsgruppen umfasst, einschränkend wirken die Nicht-Erfassbarkeit der mobilen Bevölkerungsgruppen und zu geringe Fallzahlen bei tiefdifferenzierten Analysen.

Das dargestellte methodisch-orientierte Pilotprojekt zur Prüfung des Mikrozensus-Panels ist Bestandteil eines der Forschungsprojekte des Forschungsdatenzentrums der Länder, welches sich mit der weiteren Erschließung von Mikrodaten der amtlichen Statistik beschäftigt, um diese der Wissenschaft und damit forschungsrelevanten Fragestellungen zugänglich zu machen. Die Zielstellung beinhaltet u.a. den Datensatz des Mikrozensus so aufzubereiten, dass er letztlich als Panel-Datensatz in Form eines scientific-use-file der Wissenschaft zur Verfügung gestellt werden kann.⁵

Literatur

- Backes, G. M. (2000): Geschlechtsspezifische Lebenslagen in West und Ost – Altern in den alten und neuen Bundesländern. In: Backes, G. M./Clemens, W. (Hrsg.): Lebenslagen im Alter. Opladen, S. 93-116.
- Barkholdt, C. (2001): Rentenzugang und Altersteilzeit. In: Barkholdt, C. (Hrsg): Prekärer Übergang in den Ruhestand. Opladen, S. 149-175.
- Behrend, Ch. (2001): Erwerbstätigkeit im Wandel, Beschäftigungschancen älterer Arbeitnehmer und Übergänge in den Ruhestand. In: Deutsches Zentrum für Altersfragen (Hrsg.): Erwerbsbiographien und materielle Lebenssituationen im Alter. Opladen, S. 11-130.
- Behrend, Ch. (2002): Erwerbstätigkeit Älterer im Wandel – demografische Herausforderungen und Veränderungen der Arbeitsgesellschaft. In: Behrend, Ch. (Hrsg): Chancen für die Erwerbsarbeit im Alter. Opladen, S. 11-32.
- Böttcher, S. (2004): Am Ende des Berufslebens – Erwerbstätig oder arbeitslos auf Rente wartend?“ In: RBS-Mitteilungen Nr.1, Halle/Saale, S. 51-78.
- Böttcher, S. (2005): Wie gehen wir in Rente? – Unruhe vor dem Rentenübergang. In: Wiekert, I. (Hrsg.): Zehn aus Achtzig – Burkart Lutz zum 80., Berliner Debatte Wissenschaftsverlag (im Erscheinen).
- Büttner, R./Knuth, M. (2004): Spätere Zugänge in Frührenten – Regelaltersrenten auf dem Vormarsch. In: IAT-Report 2004-01.
- Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (1999): Späterer Renteneintritt belastet den Arbeitsmarkt. In: Wochenbericht des DIW 14/1999, S. 261-265.
- IAB Werkstattbericht (2000): Entlastungspotentiale durch Frühverrentung, Nr. 4/2000.
- IAB Werkstattbericht (2001): Ältere Arbeitnehmer: Das Rentenalter wurde angehoben – zieht der Arbeitsmarkt mit?, Nr. 7/2001.
- Pfeiffer, U./Simons, H. (2004): Früruhestand vor dem Ende. Deutsches Institut für Altersvorsorge GmbH, Köln.
- Zühlke, S. (2001): Längsschnittanalysen auf der Basis des Mikrozensus. Methodische Probleme und Lösungsansätze. In: Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik Nordrhein-Westfalen (Hrsg.): Statistische Analysen und Studien Nordrhein-Westfalen. Ausgabe 4/2001, S. 3-13.
- Zühlke, S. (2004): Beschreibung des Datenbestandes für das Projekt „Eignung des MZ-Panels für Analysen des Übergangs von der Erwerbstätigkeit in den Ruhestand“. Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik Nordrhein-Westfalen.

⁵ Weitere Informationen zum Angebot des Forschungsdatenzentrums der Länder unter www.forschungsdatenzentrum.de.

EDV-gestützte Informationssysteme und Arbeitsmarktmonitoring – am Beispiel des Projektes NAVIGATOR

Alfred Gettmann, Gerd Junghans, Olaf Richter, Klaus Sauerborn

Sowohl der Nutzen als auch die Relevanz vom Arbeitsmarktmonitoring hängen entscheidend davon ab, wie das Wissen und die Informationen aufbereitet, transferiert und kommuniziert werden. Der folgende Aufsatz skizziert die Chancen und Grenzen eines EDV-gestützten Informationssystems am Beispiel von NAVIGATOR¹, einer internetgestützten Informationsplattform für Wirtschaft und Arbeitsmarkt.²

Zunächst soll in knapper Form die Informationsflut beschrieben werden, die aus den regionalen Ansätzen des Arbeitsmarktmonitoring ebenso wie aus Einzeluntersuchungen zu Fragen des Arbeitsmarktes resultiert. Die Notwendigkeit, Arbeitsmarktinformationen zu bündeln und nutzerfreundlich zu präsentieren, zeigt sich darin, dass in den letzten Jahren eine Reihe von EDV-gestützten Informations- und Berichtssystemen etabliert wurden. Anhand einiger Beispiele wird gezeigt, wie diese Informationsportale prinzipiell aufgebaut sind und welche Besonderheiten sie auszeichnen. Darauf folgt eine ausführliche Darstellung der inhaltlichen Strukturen und Funktionalitäten des Informationssystems NAVIGATOR sowie seiner Leistungsmöglichkeiten für die politische Steuerung. Abschließend sollen die Entwicklungsmöglichkeiten von Informationsportalen zur Steuerung der regionalen Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik diskutiert werden.

1 Arbeitsmarktinformationen – Informationsflut

Daten und Informationen aus dem Arbeitsmarktmonitoring zählen ebenso wie Fördermonitoring-, Controlling- sowie Evaluationsdaten zu den grundlegenden Informationen, mit denen die Arbeitsmarktpolitik effizienter gestaltet und ihre Steuerung verbessert werden soll.³ Arbeitsmarktmonitoring hat in den letzten Jahren einen erheblichen Bedeutungszuwachs erfahren. So liegen inzwischen eine Reihe praktischer Ansätze, Erfahrungen und Projekte vor, um Methoden, Inhalte und Nutzen des Arbeitsmarktmonitoring kritisch zu reflektieren. Andererseits hat Arbeitsmarktmonitoring Eingang in die Reform des Sozialgesetzbuches (SGB III) gefunden. Dort wird es als ein „System wiederholter Beobachtungen, Bilanzierungen, Trendbeschreibungen und Bewertungen der Vorgänge auf dem Arbeitsmarkt“ definiert.⁴

Arbeitsmarktmonitoring stellt hauptsächlich Informationen zum regionalen, branchen- und betriebsspezifischen Qualifikations- und Personalbedarf zur Verfügung. Hierzu zählen auch die Daten und das Wissen, das von der entsprechenden Arbeitsmarktforschung bereit gestellt wird. Zu den regionalen Arbeitsmarktmonitoringprojekten zählen das Modell

¹ Das diesem Bericht zugrunde liegende Vorhaben wurde mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter dem Förderkennzeichen 07RBS03 gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei den Autoren.

² Das Projekt NAVIGATOR wird im Rahmen des Förderschwerpunkts „Konzeption und Erprobung problemorientierter regionaler Berichtssysteme für eine nachhaltige Entwicklung“ von Arbeitsmarkt- und Organisationsberatung Gettmann, SJK GmbH und TAURUS Institut an der Universität Trier GmbH durchgeführt. Für die vielfältige, nicht nur finanzielle Unterstützung sei dem BMBF an dieser Stelle herzlich gedankt.

³ Vgl. hierzu und im Folgenden: Schmidt/Gangel 4.06.2002, S. 4-6.

⁴ Vgl. hierzu SGB 3 §9 Abs. 2 Sätze 3, 4 und 5.

Prospect in Nordrhein-Westfalen⁵, das Monitoringsystem zur Qualifikationsentwicklung (EQUIB), das in Bremen durchgeführt wird⁶, der Aufbau eines Quali-Service in Thüringen, das Ziel 2-Arbeitsmarktmonitoring in Rheinland-Pfalz⁷ sowie das im Planungsstadium befindliche Arbeitsmarktmonitoring in der Region Rhein-Main.

Neben diesen auf spezifische Regionen hin ausgerichteten Ansätzen existieren bundesweite Prognosemodelle und Untersuchungen.⁸ Darüber hinaus liegen eine Reihe von Einzeluntersuchungen zum Arbeitskräftebedarf und zur Qualifikationsentwicklung vor, deren Ergebnisse für ein systematisches Arbeitsmarktmonitoring ebenfalls von Interesse sind⁹. Der wesentliche Unterschied zwischen diesen Untersuchungen und dem regionalen Arbeitsmarktmonitoring liegt in dessen stärkerer Praxisorientierung bzw. der anvisierten Steuerungsfunktion, die den erhobenen Informationen zukommt.

Aus all diesen Untersuchungen liegt eine Vielzahl von Fakten, statistischen Daten und wissenschaftlichen Ergebnissen und Trends vor. Innerhalb dieser Arbeitsmarktinformationen kann man fünf Themen unterscheiden:

- Informationen zur Arbeitskräftenachfrage der Unternehmen (Stellenangebot, Offene Stellen, Fachkräftemangel etc.)
- Informationen zur Entwicklung des Angebots an Arbeitskräften (insbesondere im Zusammenhang mit der demografischen Entwicklung)
- Informationen zu Qualifikationsentwicklungen (Analysen zu einzelnen Berufen bzw. Tätigkeitsfeldern, Stellenanzeigenanalysen etc.)
- Informationen zu Branchenentwicklungen (Kennzahlen, Branchenberichte, Prognosen)
- Informationen zur Beschäftigungsentwicklung (Beschäftigungsdynamik, Zielgruppen, Arbeitslosigkeit, Arbeitszeit etc.)

Der Schwerpunkt der Informationen aus den Ansätzen des regionalen Arbeitsmarktmonitoring liegt dabei eindeutig auf den Themen „Arbeitskräftenachfrage der Unternehmen“ sowie „Qualifikationsentwicklungen“. Die Informationen zu Branchenentwicklungen sowie zur Beschäftigungsentwicklung stammen hingegen eher aus Einzeluntersuchungen sowie systematischen Branchenreports, wie sie von unterschiedlichen Instituten zur Verfügung gestellt werden.

Es wird damit deutlich, dass eine kaum überschaubare Flut an Arbeitsmarktinformationen existiert. Sollte diese wirklich als Basis für die Steuerung der Arbeitsmarktpolitik dienen, ist es von großer Wichtigkeit, dass sie nutzerorientiert, d.h. kompakt, transparent und thematisch geordnet, zur Verfügung gestellt wird.

2 Von der Informationsflut zum Informationsportal

Arbeitsmarktinformationen werden in der Regel auf zwei unterschiedlichen Wegen kommuniziert. Zum einen durch die Veröffentlichung von Texten und Daten, zum anderen

⁵ Vgl. Busse et al. 2001.

⁶ Vgl. hierzu und im Weiteren: Hammer/Bendix 2002, S. 6ff.

⁷ Vgl. Gettmann 2003.

⁸ Hierzu zählen beispielsweise das IAB-Prognosmodell, das IAB-Betriebspanel oder die systematische Stellenanzeigenanalyse des Bundesinstitutes für Berufsbildung.

⁹ Vgl. hierzu beispielsweise die einzelnen Projekte im Rahmen der Früherkennungsinitiative von Qualifikationen des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (www.frequenz.net).

durch den direkten Austausch mit den jeweiligen Akteuren. Die direkte Kommunikation über Beiräte und Workshops ist ein wesentliches Kennzeichen des regionalen Arbeitsmarktmonitorings und soll hier nicht weiter betrachtet werden. Die Verbreitung von Texten und Daten kann nun wiederum auf zwei unterschiedlichen Wegen erfolgen: Zum einen klassisch, indem die Ergebnisse gemäß den Regeln des wissenschaftlichen Diskurses erstellt und vertrieben werden, zum anderen dadurch, dass die Ergebnisse zunehmend auf Informationsplattformen bereit gestellt werden. Letzteren Trend wollen wir uns zunächst näher ansehen.

Ein zentraler Akteur im Bereich der beruflichen Bildung und der Qualifizierungspolitik ist das Bundesinstitut für Berufliche Bildung (BIBB). Zu einer verbesserten Darstellung der Informationen und Aktivitäten hat das BIBB in den letzten Jahren eine Reihe von Portalen und Datenbanken zu unterschiedlichen Themen aufgelegt. So findet der Nutzer im Bereich der Aus- und Weiterbildung oder der internationalen Berufsbildung unterschiedliche Portale, die Informationen und Ergebnisse zu Projekten bzw. Aktivitäten des BIBB verbreiten. Das Informationssystem „Erste Schwelle“ benennt beispielsweise Ansprechpartner innerhalb des BIBB ebenso wie Ergebnisse statistischer Analysen. Damit soll die Datenlage zum Übergang von der Schule in den Beruf transparenter werden. Insgesamt dienen die Informationsportale dazu, Übersicht und Zugang zu den Ergebnissen und Aktivitäten des BIBB zu verbessern.

Ein weiteres Beispiel bildet die Informations- und Kommunikationsplattform www.frequenz.net der Früherkennungsinitiative FreQuenz, ein vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördertes Forschungsnetz mit Aktivitäten zur Früherkennung von Qualifikationsanforderungen. Die Informationsplattform bietet Zugang sowohl zu den Forschungsergebnissen des Netzwerkes als auch zu allgemeinen Informationen wie Veranstaltungen u.ä. zum Themenfeld Qualifikationsanforderungen. Dabei ermöglicht sie hauptsächlich Einsicht in bereits veröffentlichte Texte in Form von pdf-Dateien; ein besonderer Service stellen zudem die Möglichkeiten der Volltextsuche oder die Suche nach festgelegten Stichworten dar. Die Ergebnisse werden für die Plattform allerdings nicht speziell aufbereitet; d.h. der Text wird lediglich in seiner ursprünglich publizierten Form bereit gestellt.

Es können noch weitere Institutionen genannt werden, die ihre Informationspolitik verbessert haben, wie das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) mit ihrem Informationssystem *proArbeit* oder dem Arbeitsmarktpolitischen Informationssystem.

Vorläufig lässt sich der Schluss ziehen, dass vor allem die großen Arbeitsmarktakteure, also diejenigen, die auch einen Großteil der Arbeitsmarktinformationen erzeugen, sich bemühen, ihre Informationslage mittels Informations- und Kommunikationsportalen zu verbessern. In diesem Zusammenhang zeigt sich allerdings auch, dass in der Regel lediglich der Zugang zu den Informationen (vor allem zu den wissenschaftlichen Texten) erleichtert wird.

Auch die regionalen Projekte des Arbeitsmarktmonitoring bieten einen Zugang zu den veröffentlichten Ergebnissen zumeist in Form von pdf-Texten. Differenzierter und nutzerfreundlicher angelegt stellt sich die Informationsbereitstellung im Ziel 2-Projekt in Rheinland-Pfalz dar. Auf einer eigenen Informationsplattform (www.arbeitsmarktmonitoring.de) findet der Interessierte die Ergebnisse in kompakter und übersichtlicher Form. Diese sind nach Themen geordnet und beinhalten kurze Anreißer und zusammengefasste Texte ebenso wie längere Berichte. Dies erleichtert eine inhaltliche Orientierung und erhöht die Lesefreundlichkeit.

Insgesamt lassen sich somit zwei Besonderheiten der vorhandenen Informationsportale im Bereich des regionalen Arbeitsmarktmonitoring bzw. der Arbeitsmarktinformationen konstatieren:

- Die Portale sind institutionenbezogen aufgebaut und erleichtern somit lediglich den Zugang zu den eigenen Informationen bzw. Veröffentlichungen.
- Die Portale stellen zumeist nur diejenigen Informationen zur Verfügung, die ohnehin für die Veröffentlichung vorgesehen sind. Kurze und prägnante Informationen, die die Nutzerfreundlichkeit erhöhen würden, finden sich dagegen eher selten, sieht man einmal von der Bereitstellung von weiterführenden Links, Adressen oder statistischen Tabellen ab.

Es wird deutlich, dass es bundesweit an einem benutzerfreundlichen, onlinebasierten Informationssystem fehlt. Dieses müsste die wesentlichen Ergebnisse zu den weiter oben genannten Themen der Arbeitskräftenachfrage, der Qualifikations-, Branchen- und Beschäftigungsentwicklung auf die speziellen Handlungserfordernisse von Akteuren aus Politik, Verwaltung, Verbänden und Unternehmen ausrichten und konzentriert zur Verfügung stellen.¹⁰

Diesen Weg beschreitet das Projekt „NAVIGATOR“. Es handelt sich dabei allerdings nicht um ein bundesweites, sondern um ein auf die Wirtschaftsregion Chemnitz-Zwickau bezogenes Portal.

3 Das Informationsportal NAVIGATOR

Einen der Ausgangspunkte für die Entwicklung des NAVIGATOR-Projekts stellte die Tatsache dar, dass für die Region Zwickau eine Vielzahl von Studien und Untersuchungen vorlagen. Die regionalen Akteure zeigten ein großes Interesse an einer Informationsplattform, mit deren Hilfe sie einen einfachen und systematischen Zugang zu den vorliegenden Ergebnissen und Studien erhalten würden. Ein zweites Anliegen kristallisierte sich erst im weiteren Verlauf des Projektes heraus: Die Suche nach konkreten politischen Handlungsempfehlungen und Vorschlägen auf der Basis der vorliegenden Daten sowie Ergebnissen aus Untersuchungen und Gutachten. Vor dem Hintergrund dieser regionalen Interessenstruktur wurde das Informationsportal aufgebaut: Zum einen liegen dem Portal keine eigenen empirischen Erhebungen oder ein regionales Arbeitsmarktmonitoring zugrunde, zum anderen mussten die vorliegenden Informationen und wissenschaftlichen Ergebnisse so verarbeitet werden, dass die politischen Akteure daraus einen Nutzen für die politische Steuerung ziehen können.

Das Informationsportal NAVIGATOR bereitet Daten und Informationen aus unterschiedlichen Politikbereichen nutzerfreundlich auf und strukturiert diese zum Zweck der politischen Steuerung einer regionalisierten Arbeitsmarkt- und Wirtschaftsförderung. Hinsichtlich seiner thematischen Struktur wurden dabei – auf den konzeptionellen Grundlagen und dem Bedarf der regionalen Akteure aufbauend – vier Hautzugänge definiert:

Wirtschaft – Branchen – Arbeit – Bevölkerung

Im Bereich *Wirtschaft* werden grundlegende Daten der wirtschaftlichen Entwicklung bereit gestellt. Entsprechend den Stärken der Wirtschaftsregion Chemnitz/Zwickau wurden beim Zugang *Branchen* der Maschinen- und der Fahrzeugbau ausgewählt. Da die demografi-

¹⁰ Vgl hierzu auch Hilbert/Mytze November 2002, S. 29f.

sche Entwicklung und die Abwanderung in der politischen Debatte in Sachsen eine wichtige Rolle spielen, werden zudem Daten und Informationen zum Thema *Bevölkerung* zur Verfügung gestellt. Vor allem mit Informationen zum Angebot und zur Nachfrage nach Arbeitskräften bildet schließlich das Thema *Arbeit* eines der Kernthemen des Projekts.

Jeder dieser vier Hauptbereiche wird wiederum in unterschiedliche Themen und Subthemen gegliedert, welche den Nutzern eine außerordentlich effiziente Informationsbeschaffung ermöglichen. Die folgende Abbildung stellt die Struktur des Portals dar.

Abb. 1: Thematische Struktur NAVIGATOR



Neben der Auswahl der Themen bzw. Subthemen hat der Nutzer Zugang zu fünf unterschiedlichen Arten von Informationen:

- Bei der *Botschaft* handelt es sich um kurze Aussagen zur Situation beziehungsweise zum Trend bezogen auf das jeweilige Thema. Dabei werden verschiedene regionale Ebenen¹¹ betrachtet und miteinander verglichen. Zur Verstärkung der Aussage insgesamt dienen grafische Darstellungen. In die Botschaft gehen die vorhandenen Ergebnisse aus wissenschaftlichen Studien sowie statistische Daten ein. Sie richtet sich eindeutig an den politischen Akteur, der in knapper Form wissen will, in welche Richtung sich ein Trend entwickelt und wie die Region im Vergleich zu anderen steht.

¹¹

Deutschland insgesamt, das Bundesland Sachsen und – je nach Thema – der Regierungs- oder Arbeitsamtsbezirk bzw. die Wirtschaftsregion Chemnitz/Zwickau.

Abb. 2.: Aufbau einer Botschaft (Beispiel)



- Neben der Botschaft als prägnanteste Information erhält der Nutzer eine *Gesamteinschätzung* zum ausgewählten Thema. Im Unterschied zur Botschaft ist die Gesamteinschätzung ein etwas längerer Text, der zwischen 3 bis 7 Seiten umfasst. Hier werden die inhaltlichen Ergebnisse nicht nur kurz dargestellt, sondern auch in ihrem Zusammenhang inhaltlich begründet. Botschaft und Gesamteinschätzung ermöglichen ein schnelles und insbesondere zielgerichtetes Erfassen von Entwicklungen im gewählten Themenbereich.
- Einen wichtigen Informationsbestandteil des Systems bilden die *statistischen Daten*. Insgesamt werden 82 statistische Indikatoren zur Auswertung bereit gestellt. Dies bedeutet, dass der Nutzer die Statistiken anhand bestimmter Auswahlmöglichkeiten selbst anfertigen kann. Er hat dabei die Möglichkeit, einen Zeit- oder einen Regionenvergleich zu wählen. Dem Portal NAVIGATOR liegen somit keine fertigen statistischen Auswertungen (Tabellen, Grafiken) zugrunde, sondern die Auswertungen der statistischen Indikatoren werden erst aus einem Pool von Einzeldaten auf Basis der Nutzeranfragen bzw. der getroffenen Auswahl generiert. Dies gilt sowohl für die Tabellen als auch für die Grafiken.
- Die Botschaften und Gesamteinschätzungen basieren auf vorliegenden regionalen und überregionalen wissenschaftlichen Untersuchungen bzw. den veröffentlichten Texten. Diese *Studien* sind ebenfalls Teil des Informationssystems Navigator. Zum einen werden die Studien – wenn möglich – als PDF-Datei zur Verfügung gestellt; zum anderen wurden für jede Studie ein Steckbrief sowie ein Abstract erstellt. Der *Steckbrief* enthält Informationen über die Autoren, den Auftraggeber, die Themen und angewendeten Methoden sowie den Bezug zu Branchen und Region. Das *Abstract* bildet eine inhaltliche Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse.

- Schließlich bietet NAVIGATOR dem Nutzer unter dem Stichwort „*Initiativen*“ drei Informationsmöglichkeiten. Dabei kann er zwischen regionalen und überregionalen Initiativen wählen. Es handelt sich hier um Informationen zu „Beispielen guter Praxis“, „Netzwerken“ sowie „Datenbanken“. Zunächst erhält man einen Überblick über die berücksichtigten Initiativen, es können kurze Erläuterungen zur jeweiligen Initiative abgerufen werden und schließlich lassen sich über einen Link weitergehende Informationen einholen.

Insgesamt stellt das Informationsportal Navigator mit 21 Unterthemen aus den Bereichen Wirtschaft, Arbeit, Branchen und Bevölkerung eine profunde Informationsbasis dar, mit der die regionale politische Steuerung in der Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik bedeutend verbessert werden kann.

4 Vom Informationsportal zur politischen Steuerung

Welche Funktionen kann das Informationssystem NAVIGATOR nun in Hinblick auf die politische Steuerung der regionalen Arbeitsmark- und Wirtschaftspolitik erfüllen?

Hier ist zwischen verschiedenen Steuerungserfordernissen zu unterscheiden: Einem direkten Nutzen, der sich auf das kurzfristige Handeln der Akteure bezieht, und einem indirekten, strategischen Nutzen, der sich eher auf mittelfristige Entscheidungen bezieht. Ein Beispiel für einen direkten Nutzen wäre eine verbesserte Stellenbesetzung in Unternehmen, ein größerer Vermittlungserfolg der Arbeitsämter und ein schnelleres Finden einer Stelle durch Arbeitssuchende sowie das Finden von Fachkräften auf dem Arbeitsmarkt durch Unternehmen. Ein zentraler strategischer Nutzen wäre dagegen die verbesserte Ausrichtung von Qualifizierungs- und Wirtschaftsförderungsmaßnahmen auf Branchen und Tätigkeitsfelder, die als besonders zukunftsfähig und nachhaltig gelten können. Letzteres erfordert ein Informationssystem, das Informationen aus verschiedenen Politikfeldern (wie z.B. über die regionale, branchen- oder branchenclusterbezogene Entwicklung der Beschäftigung, der Tätigkeiten und der Qualifikationen) im Zusammenhang darstellt und interpretiert.

Das Informationssystem NAVIGATOR ist auf solche strategisch relevanten Informationen, Trends und Zukunftschancen ausgerichtet.¹² Wie die folgenden Überlegungen zeigen, stellt eine solche strategische Orientierung angesichts des starken globalen Wettbewerbs der Regionen eine Notwendigkeit im Rahmen einer aktiven Regionalpolitik dar. Die Bedingungen der aktiven Gestaltung von regionalpolitischen Strategien und Fördermaßnahmen sind durch ein Paradox gekennzeichnet.¹³ Einerseits haben die Spielräume für die politische Beeinflussung und Steuerung von Arbeitsmarkt, Konjunktur, Strukturwandel und Innovationsgeschehen aufgrund der zunehmenden Globalisierung der wirtschaftlichen Verflechtungen abgenommen. Gleichzeitig sind die Anforderungen an die erfolgreiche Nutzung der verbleibenden Handlungsspielräume jedoch gestiegen. Die Zusammenhänge und wechselseitigen Abhängigkeiten der Entwicklungen der regionalen Wirtschaft, des Innovationsgeschehens, des Arbeitsmarktes, der demografischen Entwicklung und der Umweltqualität werden immer bedeutsamer. Eine anspruchsvolle regionale Arbeitsmarkt- und Wirtschaftsförderungspolitik steht daher vor der Aufgabe, stärker wissensbasiert, ressortübergreifend und unter Mitwirkung der regionalen Akteure zu agieren. Daraus resultiert ein steigender Bedarf an strategischen Informationen und Wissensmanagement. EDV-

¹² Eine Ergänzung um Komponenten, die sich auf den kurzfristigen, direkten Nutzen beziehen, ist allerdings problemlos möglich.

¹³ Vgl. hierzu ausführlicher: Sauerborn et al. 2004.

gestützte Informationssysteme wie das Informationssystem NAVIGATOR verstehen sich als Antwort auf diese Herausforderungen.

Aufgrund seiner Ausrichtung auf die Region Chemnitz/Zwickau und ihre spezifischen Merkmale (wirtschaftliche und soziale Verhältnisse, Interessenlagen der regionalpolitischen Akteure) ist NAVIGATOR in der vorliegenden Form realisiert worden. In anderen Regionen wären mit hoher Wahrscheinlichkeit andere Branchen ausgewählt und andere arbeitsmarktpolitische Aspekte ins Zentrum gerückt worden. Insoweit ist NAVIGATOR ein Unikat. Von übergreifendem Interesse und auf andere Regionen übertragbar erscheint das Bedürfnis nach einem Informationsportal, das für ausgewählte Themen möglichst alle relevanten Informationen nicht nur zugänglich macht, sondern darüber hinaus auch interpretiert und politisch relevante Botschaften formuliert.

Die Eignung von EDV-gestützten Informationssystemen wie NAVIGATOR für die politische Steuerung ist von vielfältigen Bedingungen abhängig: Eine angemessene wissenschaftliche Grundlage, die Verfügbarkeit von statistischen Daten und sonstigen Informationen sowie die finanziellen Ressourcen spielen dabei eine wichtige Rolle. Von herausragender Bedeutung ist die Orientierung an den Interessen und dem Bedarf der Nutzer. Damit die Praxisrelevanz gelingen kann, sind diese von Beginn an zu berücksichtigen. Zur Ermittlung des Bedarfs wurden Nutzerprofile auf der Grundlage vorbereitender Kontakt- und Einzelgespräche, Präsentationen auf Veranstaltungen regionaler Initiativen sowie Präsentationen und Diskussionen im Projektbeirat durchgeführt. Zusätzlich wurden gezielte Experteninterviews (unter anderem mit Vertretern der Industrie- und Handelskammer Südwestsachsen, der Handwerkskammer, des Arbeitsamts und der Wirtschaftsförderung) eingesetzt. Auch in Bezug auf andere Regionen ist davon auszugehen, dass ein mehrstufiger Prozess mit zahlreichen Rückkoppelungen erforderlich ist, um die Vorstellungen über den erwarteten Nutzen konkret bestimmen und in das Design des Informationssystems einfließen lassen zu können.

5 Weiterentwicklung von Informationsportalen im Bereich des Arbeitsmarktmonitoring

Die bereits erwähnten Veränderungen hinsichtlich der Anforderungen an die politischen Gestaltungs- und Steuerungsmöglichkeiten drücken sich in Abhängigkeit von der betrachteten räumlichen Ebene, dem betrachteten Politikfeld und den konkreten Handlungserfordernissen in unterschiedlichen Anwendungsbereichen aus.

Auf der Ebene von Regionen, die kleiner als ein Bundesland sind, zielt ein Anwendungsbereich auf die Verbesserung der Informationsgrundlagen für die strategische Ausrichtung der Förderpolitik in den Feldern des Arbeitsmarkts und der Wirtschaftsentwicklung. Das Informationssystem NAVIGATOR ist auf diesen Zweck ausgerichtet. Die praxiserichte Aufbereitung von Informationen über Trends, Chancen und Risiken sowie Handlungsmöglichkeiten für regionale Entscheidungsträger der Kammern, der Arbeitsverwaltung, der Wirtschaftsförderung, der Bildungseinrichtungen, der Kommunen und regionalen Gebietskörperschaften steht hier im Vordergrund. Dabei werden Informationen aus verschiedenen Politikfeldern miteinander verknüpft, um die Grundlagen einer integrierten Regionalpolitik zu verbessern.

Auf der Ebene der Bundesländer sind unterschiedliche Steuerungserfordernisse zu unterscheiden. Analog zum oben beschriebenen Ansatz einer integrativen Förderpolitik auf der Ebene der Regionen stellt sich auch für die Landespolitik die Frage, welche besonderen Stärken und Schwächen in den einzelnen Regionen vorliegen und in welchen Branchen oder Branchenclustern sich ein besonderes Profil abzeichnet und entwickeln lässt. Auch

hier ist in der Praxis die stärkere Ausrichtung auf Branchencluster, Innovationsnetzwerke und regionale Wachstumskerne zu beobachten, was mit steigenden Anforderungen an aktuelle und praxisnahe Informationen und das Wissensmanagement einhergeht. Sowohl für die Ebene der einzelnen Fachpolitiken für den Arbeitsmarkt, die Wirtschaftsförderung, für Forschung und Innovation, für Aus- und Weiterbildung wie auch für die Verknüpfung der Fachpolitiken unter dem Gesichtspunkt der Entwicklung und Förderung einzelner Regionen können EDV-gestützte Informationssysteme ein wertvolles Instrument darstellen.

Eine weiteres potenzielles Anwendungsfeld für EDV-gestützte Informationssysteme betrifft das Handlungsfeld Evaluation von Förderprogrammen der Europäischen Union, für die die Bundesländer vielfältige Kompetenzen und Zuständigkeiten besitzen. Zunächst könnten die im Rahmen des obligatorischen Monitorings zu erhebenden Indikatoren finanzieller und materieller Art im Rahmen eines solchen Systems verwaltet werden. Mit dem Ziel einer aktuelleren Information über wichtige Trends bezüglich der förderspezifischen Entwicklungen könnten zusätzlich statistische Indikatoren wie auch qualitative Informationen in das System eingehen. Dazu gehören im Rahmen der Strukturförderprogramme Informationen zur sozio-ökonomischen Situation und der Umweltqualität, die die Grundlage der SWOT Analysen darstellen. Die bisherige Praxis in diesem Feld ist dadurch gekennzeichnet, dass kurz vor Beginn einer neuen Förderperiode eilig Gutachten vergeben werden, um solche Analysen durchzuführen. Eine Alternative dazu wäre eine kontinuierliche Erhebung entsprechender Informationen in einem EDV-gestützten Informationssystem, um frühzeitig über die relevanten Daten verfügen und auch im laufenden Prozess einfacher Anpassungen vornehmen zu können.

Insgesamt bieten EDV-gestützte Informationssysteme die Möglichkeit, dass ausgewählte Informationen kontinuierlich zur Verfügung gestellt werden. Das Einsatzfeld solcher Systeme ist breit gestreut. Der Nutzen für die politische Steuerung wird letztlich davon abhängen, ob die Informationen politikadäquat aufbereitet sind. Das Informationssystem Navigator hat hierzu einen eigenen Weg beschritten.

Literatur

- Busse, G./Richter-Witzgall, G./Schultze, J./Ullenboom, D. (2001): Evaluation des Modellvorhabens „Prospect – Regionales Arbeitsmarktmonitoring. Endbericht. Sozialforschungsstelle Dortmund (SfS), Dortmund.
- Gettmann, A. (2003): Arbeitsmarktmonitoring im Ziel 2-Gebiet in Rheinland-Pfalz – Konzepte und Erfahrungen. a und o Gettmann, Schweich (www.arbeitsmarktmonitoring.de)
- Hammer, G./Bendix, U. (2002): Ein „Regionales Monitoring-System Qualifikationsentwicklung (RMQ) für die Region Bremen. In: FreQueNz-Newsletter 2/2002, S. 6-8.
- Hilbert, C./Mytzeck, R. (2002): Strategische und methodische Ansatzpunkte zur Ermittlung des regionalen Qualifikationsbedarfs. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), Discussion Paper FS I 02 – 211.
- Schmidt, G./Gangel, M. (2002): Thesen zur Reform der Arbeitsmarktpolitik und Arbeitsmarktforschung. Unveröffentlichtes Papier für die Kommission „Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“, S. 4-6.
- Sauerborn, K./Reinhart, S./Gettmann, A./Richter, O./Bauer, K. (2004): Praxisgerechte Informationssysteme zum Monitoring des regionalen Arbeitsmarktes und der regionalen Wirtschaftsentwicklung. In: RBS Mitteilungen, H. 1, Halle.
- Sozialgesetzbuch SGB III

Regionales Berichtssystem zur Früherkennung des Fachkräftebedarfs

Udo Papies

Arbeitslosigkeit und Fachkräftemangel verkörpern zwei gegensätzliche Nachfragesituationen auf dem Arbeitsmarkt, die sich in der Sache eigentlich gegenseitig ausschließen, aber dennoch immer wieder gleichzeitig auftreten. Unternehmen können häufig Stellen über längere Zeit nicht oder überhaupt nicht mit den benötigten Fachkräften besetzen, obwohl in der Region hohe Arbeitslosigkeit herrscht.¹ Die Stellensuchenden passen in berufsfachlicher oder qualifikatorischer Hinsicht nicht zu den verfügbaren Stellen. Diese Situationen sind letztlich verschenkte Chancen einer Region, Arbeitslose in Beschäftigung zu bringen, wie auch ungenutzte Chancen betrieblicher Entwicklung. Betreffen die offenen Stellen qualifizierte Tätigkeiten, kann der Mangel an Fachkräften die Innovationsfähigkeit von Unternehmen und Regionen beeinträchtigen.²

Mangel an Fachkräften bei gleichzeitiger Arbeitssuche von erwerbslosen Fachkräften in Millionen-Dimensionen offenbart in eklatanter Weise, dass nicht genügend Informationen für eine frühzeitige, an die künftige Nachfrageentwicklung angepasste berufsfachliche Orientierung der Arbeitskräfte verfügbar sind. Trotz vielfältiger Bedarfsäußerungen der Wirtschaft fehlen prognostische Einschätzungen des Fachkräftebedarfs, mit denen präventiv möglichen Mismatch-Situationen zwischen Arbeitskräftenachfrage und -angebot entgegen gewirkt werden kann.

Besonders in ostdeutschen Regionen sind vorhandene Informationen stark durch Artikulationsschwierigkeiten von hier die Unternehmensstruktur dominierenden Kleinbetrieben und deren tageszentrierter Problemsicht sowie betriebspolitischen Isolationismus geprägt und nicht mit ausreichendem, den Aufbau geeigneter Qualifizierungskapazitäten erlaubendem Vorlauf verfügbar. Die Informationen über entstehende Fachkräftebedarfe sind zudem heterogen, so dass die Verständigung der Akteure über deren Bedeutungsgehalt erschwert wird. Die Wahrnehmung der Bedarfsentwicklung erfolgt in Abhängigkeit von der jeweiligen Zuständigkeit der Akteure partiell und in der Regel ohne hinreichende Einordnung in übergreifende regionale und Branchentrends. Hinzu kommt, dass in zahlreichen Betrieben kaum Ansätze der Personalplanung bzw. der vorausschauenden Personalentwicklung Einsatz finden. Insgesamt stehen handlungsbezogene Bedarfsprognosen gerade jenen Akteursebenen nicht genügend zur Verfügung, die rechtzeitig Einfluss auf die beruflichen Orientierungen und Qualifikationen von Arbeitskräften nehmen können.

Wachsender Bedarf an Erkenntnissen über künftige Arbeitskräftenachfrage

In jüngerer Zeit ist ein erhöhter Bedarf an Informationen über zu erwartende Beschäftigungschancen in Berufen wie auch in Regionen festzustellen. Der anhaltende Beschäftigungsabbau, aber auch die demografischen Entwicklungen und die Umbrüche in der Arbeitsmarktpolitik lassen Veränderungen im Verhältnis von Fachkräftenachfrage und angebot erwarten, die voraussichtlich über bisher übliche konjunkturelle Schwankungen

¹ Im Fachkräftemonitoring 2003 der Sächsischen Industrie- und Handelskammern und der Sächsischen Handwerkskammern weisen 17% der IHK-Unternehmen offene Stellen aus. (Vgl. Fachkräftemonitoring 2003, S. 15) Im Befragungszeitraum betrug die Arbeitslosenquote in Sachsen 19,4%.

² Die im Fachkräftemonitoring 2003 genannten offenen Stellen der Sächsischen IHK-Unternehmen weisen folgende Qualifikationsanforderungen auf: Facharbeiter/Gesellen (46%), Ingenieure (21%), Un-/Angelernte (18%), Meister/Techniker (10%), Betriebswirte (5%).

hinausgehen werden und damit in die Mittelfristperspektive hineinreichende Erkenntnisse der weiteren Entwicklung des Arbeitskräftebedarfs erfordern.

Dabei sehen sich nicht nur Individuen mit verstärkten Informationserfordernissen konfrontiert. Knapper werdende Finanzressourcen zwingen auch die öffentliche Hand zu mehr Effizienz am Arbeitsmarkt durch Vermeiden beruflicher Fehlorientierungen und damit verbundener Fehlinvestitionen in berufliche Bildung. Ebenso sind die Unternehmen stärker als bisher angehalten, in der Personalrekrutierung vorausschauend zu agieren, wenn sie nicht durch fehlende Fachkräfte Entwicklungschancen vergeben wollen. Die Früherkennung künftiger Tendenzen der Nachfrage nach Arbeitskräften entwickelt sich zu einer unverzichtbaren Voraussetzung für zukunftsorientiertes Reagieren auf gegenwärtige Veränderungen des Arbeitsmarktes.

Inzwischen sind verschiedene Initiativen entstanden, in deren Rahmen über vereinzelte Fallstudien hinausgehend in einem mehr oder weniger verstetigten Prozess Erkenntnisse zur künftigen Nachfrage nach Fachkräften gewonnen werden sollen. Auf Bundesländerebene nehmen Thüringen und Mecklenburg-Vorpommern eine diesbezügliche Vorreiterrolle ein, indem sie Projektionen zum Fachkräftebedarf mit mehrjährigem Vorlauf erarbeitet und diese nach zwei Jahren aktualisiert haben.³ In Thüringen besteht die Absicht, die Aktualisierungen der Fachkräftebedarfsanalysen im 2-Jahres-Turnus fortzusetzen. In Sachsen haben die Landesarbeitsgemeinschaft der Sächsischen Industrie- und Handelskammern und die Arbeitsgemeinschaft der Sächsischen Handwerkskammern ein Monitoring zum Fachkräftebedarf der sächsischen Wirtschaft eingeführt, das ebenfalls im 2-Jahres-Turnus durchgeführt wird. Bisher liegen Berichte zu den Befragungen der Jahre 2001 und 2003 vor.⁴

Auch in der Forschung ist der Kreis derer, die sich prognostischen Einschätzungen des Fachkräftebedarfs zuwenden, größer geworden. Noch bis in das vergangene Jahrzehnt waren entsprechende Projektionen weitgehend eine Domäne des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der damaligen Bundesanstalt für Arbeit, das die Untersuchungen zum Teil in Zusammenarbeit mit der Prognos AG durchgeführt hat.⁵ Inzwischen wenden sich auch außerhalb des IAB mehrere Forschergruppen dieser Thematik zu. Ein relativ großer Kreis von Forschungsvorhaben zur Früherkennung von Qualifikationserfordernissen ist in dem vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförder-

³ Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Infrastruktur (2002): Entwicklung des Fachkräftebedarfs in Thüringen, Erfurt.

Ministerium für Arbeit und Bau Mecklenburg-Vorpommern (2002): Perspektiven der Berufslandschaft Mecklenburg-Vorpommern 2010 Ergebnisbericht, Forschungsbericht zur Arbeitsmarktpolitik Nr. 16, Schwerin.

Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Technologie und Arbeit (2004): Entwicklung des Fachkräftebedarfs in Thüringen – Fortschreibung Jahr 2004, Erfurt.

Ministerium für Arbeit, Bau und Landesentwicklung Mecklenburg-Vorpommern (2004): Perspektiven der Berufslandschaft Mecklenburg-Vorpommern 2010 Fortschreibung 2003, Forschungsbericht zur Arbeitsmarktpolitik Nr. 22, Schwerin.

⁴ Vgl. Fachkräftebedarf der sächsischen Wirtschaft – Monitoring 2003, Herausgeber sind die Industrie- und Handelskammern Dresden, zu Leipzig, Südwestsachsen Chemnitz-Plauen-Zwickau und die Handwerkskammern Dresden, zu Leipzig und Chemnitz.

⁵ Vgl. Weidig, I., Hofer, P., Wolff, H. (1996): Wirkungen technologischer und sozio-ökonomischer Einflüsse auf die Tätigkeitsanforderungen bis zum Jahre 2010. In: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 199, Nürnberg sowie

Weidig, I./Hofer, P./Wolff, H. (1998): Arbeitslandschaft der Zukunft – Quantitative Projektion der Tätigkeiten. In: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 213, Nürnberg.

ten Netzwerk FreQueNz zusammengeführt.⁶ Über die Vernetzung sollen die Forschungsergebnisse der beteiligten Projekte gebündelt und unterschiedlichen Nutzergruppen zur Verfügung gestellt werden. Akteuren in der Berufsbildungspolitik und -praxis sollen durch Informationen über Veränderungen der Anforderungen an Fachkräfte Anhaltspunkte für eine bedarfsgerechte Gestaltung beruflicher Aus- und Weiterbildungsangebote geliefert werden.

Ein weiteres vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördertes Forschungsvorhaben zur Früherkennung des Fachkräftebedarfs ist das Projekt „Früherkennung von Veränderungen im Rekrutierungs- und Qualifizierungsbedarf der wichtigsten Gruppen von Beschäftigten“. Es ist ein Projekt im Rahmen des Verbundvorhabens auf dem Gebiet „Konzeption und Erprobung problemorientierter Berichtssysteme für eine nachhaltige Entwicklung“.

Regionales Verfahren der Früherkennung des Fachkräftebedarfs

Im Folgenden werden einige Überlegungen zu dem Verfahren der Früherkennung des Fachkräftebedarfs vorgestellt, die strukturbestimmend für das Vorhaben „Früherkennung von Veränderungen im Rekrutierungs- und Qualifizierungsbedarf der wichtigsten Gruppen von Beschäftigten“ sind.⁷

Das wichtigste strukturbestimmende Gestaltungselement dieses Berichtssystems besteht in dem starken *Regionsbezug* des Früherkennungsverfahrens. Das Projekt sieht den Aufbau und die Erprobung eines Berichtssystems vor, in dem *regional* verfügbare bzw. generierbare Daten und Informationen, aus denen Erkenntnisse zum künftigen Fachkräftebedarf der Unternehmen abgeleitet werden können, durch *regionale* Akteure mittels interaktiver Methoden zusammengeführt und ausgewertet werden.

Die Region eignet sich in besonderem Maße als Schnittpunkt der im Früherkennungssystem zu integrierenden verschiedenen Erkenntnisebenen und -quellen. Die regionale Ebene ist arbeitsmarktpolitisch zentral, weil der größte Teil der Arbeitsmarktmobilität sich innerhalb regionaler Arbeitsmärkte vollzieht. Dies gilt insbesondere für die berufliche Bildung. Die regionale Differenzierung der Wirtschaftsstrukturen, darunter die nach wie vor großen Unterschiede der Betriebs- und Beschäftigungsstrukturen zwischen Ost und West, sprechen dagegen, allgemeine Entwicklungstendenzen auf regionale Arbeitsmärkte gewissermaßen nur anteilig herunterzubrechen und sie zur Hauptbasis der Orientierung regionaler Aktivitäten zu übernehmen.

Einschätzungen des Arbeitskräftebedarfs sind besonders handlungsrelevant, wenn sie auf regionalen Strukturen basieren. Dann werden nicht nur die Daten- und Wissensbestände der regionalen Akteure in die Projektion einbezogen, sondern auch deren Ausrichtung auf regionale Bedarfe wirksamer gewährleistet. Im Falle eines Früherkennungssystems kann zum Beispiel die Auswahl der wichtigsten Gruppen von Unternehmen, in deren Rekrutierungs- und Qualifizierungsbedarf früh Veränderungen erkannt werden sollen, vorrangig nach regionalen Erfordernissen entschieden werden. Ähnliches gilt für den Zeitraum der

⁶ Ausführliche Informationen zu den Forschungsfeldern, der Funktionsweise, den Projekten und Partnern von FreQueNz unter <http://www.frequenz.net>.

⁷ Das Vorhaben wird von Forschern der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Technischen Universität Chemnitz, des Institutes für Sozialökonomische Strukturanalysen SÖSTRA Berlin und des Institutes für Soziologie der Friedrich-Schiller-Universität Jena gemeinsam mit Praxispartnern durchgeführt.

Projektion, für die Akteursbeteiligung sowie die Interpretation und praktische Nutzung der Projektionsergebnisse.

Ausgangsüberlegung für das mit diesem Projekt zu entwickelnde Früherkennungsverfahren ist daher die Annahme, dass die für eine Früherkennung des Fachkräftebedarfs erforderlichen Daten und Informationen weitgehend in der Region vorhanden sind, in regionaler Eigenregie erschlossen werden können und durch die gestaltende Funktion regionaler Akteure in diesem Verfahren zudem handlungsorientiert ausgewertet werden.

Die Frage der räumlichen Abgrenzung der Region kann – so zeigen die bisherigen Erfahrungen des Projektes – flexibel gehandhabt werden. Das in diesem Projekt vorgesehene Früherkennungsverfahren wird in den Regionen Chemnitz, Dessau und Jena entwickelt und erprobt. Zunächst waren die entsprechenden Agenturbezirke der Bundesagentur für Arbeit als räumliche Abgrenzung gedacht. In Chemnitz führte die Konzentration der Projektarbeit auf die Branche Maschinen- und Fahrzeugbau aber relativ schnell dazu, auch die beiden Nachbarbezirke Annaberg-Buchholz und Zwickau zumindest teilweise einzubeziehen. In Jena erfordert die Projektorientierung auf die optische Industrie ebenfalls, in einigen Fragen der Dateneinbeziehung über den Agenturbezirk hinaus zu gehen. In Dessau dagegen bleiben trotz der auch hier erfolgten Schwerpunktorientierung auf eine Branche die Aktivitäten zur Entwicklung und Erprobung des Früherkennungsverfahrens auf den Agenturbezirk begrenzt. Die Regionsabgrenzung erfolgte insgesamt zweckbezogen, orientierte sich aber vorrangig an administrativen Strukturen. Letztendlich wird es immer jeweils ein Kompromiss zwischen der Bestimmung der einzubeziehenden Unternehmen (Mindestanzahl erforderlich), den territorialen Kompetenzabgrenzungen der Akteure (Kammern, Arbeitsverwaltung etc.) und den Mobilitätsgrenzen der auf der Angebotsseite verfügbaren Arbeitskräfte sein. Wahrscheinlich werden die administrativen Strukturen vor allem aufgrund der Zuständigkeiten in der Anwendung der Projektionserkenntnisse dominierend sein.

Präventives Agieren erfordert Mittelfristperspektive in der Fachkräftebedarfs-einschätzung

Für eine wirksamere Anpassung der berufsfachlichen Orientierung der Arbeitskräfte an die künftige Nachfrageentwicklung werden vorausschauende Erkenntnisse zum Fachkräftebedarf benötigt. Das im Projekt zu entwickelnde regionale Früherkennungsverfahren muss daher – und dies ist ein weiteres wesentliches Gestaltungselement – den Personaleinstellungs- und Qualifizierungsbedarf von Unternehmen mit *ausreichendem zeitlichen Vorlauf* aufzeigen.

Die konkrete Bestimmung der Zeitachse „ausreichender zeitlicher Vorlauf“ leitet sich ebenfalls aus den Erfordernissen der Region ab, konkret aus den Möglichkeiten der Region zur Einflussnahme auf die Aus- und Weiterbildung von Fachkräften. Die Steuerung des Aus- und Weiterbildungssystems verläuft generell in mehreren Zeitebenen: Der Kurzfrist-, der Mittelfrist- und der Langfristperspektive.

In der Kurzfristperspektive von bis zu ca. zwei Jahren, besonders aber für den Zeitraum bis zu einem Jahr, existieren in der Praxis eine Reihe von Informationskanälen – vor allem in den Strukturen der Kammern und der Arbeitsverwaltung – für Bedarfsmeldungen aus dem Beschäftigungssystem (Kammerumfragen, Meldung offener Stellen an die Arbeitsverwaltung, IAB-Betriebspanel usw.). Diese Ebene macht das Alltagsgeschäft der Arbeitsverwaltung, Kammern und Weiterbildungseinrichtungen aus. Die Informationsmöglichkeiten über Arbeitskräftebedarfe in der Kurzfristperspektive sind relativ gut entwickelt. Hier sind zwar Vervollkommnungen und Weiterentwicklungen wünschenswert und im Gange,

aber strukturelle Informationsdefizite, die die Etablierung neuer Informationssysteme erfordern würden, sind gegenwärtig nicht erkennbar.

Die Langfristperspektive über zehn Jahre hinaus betrifft grundlegende Strukturentscheidungen des Bildungssystems insgesamt wie auch des Systems der Aus- und Weiterbildung. Hier stehen alle Einflussgrößen der Nachfrage und des Angebotes an Arbeitskräften wie der Wandel der Wirtschafts-, Tätigkeits- und Sozialstruktur wie auch die demografische Entwicklung, der Wertewandel usw. zur Debatte. Langfristige Projektionen vermitteln eher grundlegende Zusammenhänge, behandeln Fragen der Kontinuität oder Umbrüche von Strukturen und werden daher auf nationaler und teilweise internationaler Ebene angelegt. Sie sind nur als Grundlagenforschung zu realisieren, wie sie prominent vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) durchgeführt werden. Sie können nicht im Rahmen von Netzwerken regionaler, nicht primär mit Forschung befasster Akteure bewältigt werden.

Die Mittelfristperspektive dient der Steuerung des Aus- und Weiterbildungssystems im Rahmen der gegebenen Strukturen der Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik. In dieser Perspektive müssen die künftigen Schwerpunkte der beruflichen Bildungsangebote gesetzt werden, denn unter Berücksichtigung der Ausbildungszeiten für Facharbeiter und Hochschulabsolventen sind Vorlaufzeiten von mindestens fünf Jahren erforderlich. Die Mittelfristperspektive ist auch die Zeitachse, in der sich wichtige Programme der Förderpolitik bewegen (ESF und EFRE jeweils sieben Jahre). Es ist zugleich der Zeitraum, für den Unternehmen mit entwickeltem Personalmanagement ihre künftigen Personalrekrutierungs- und Qualifizierungsbedarfe einschätzen. Die Mittelfristperspektive ist also insgesamt das Zeitfenster, in dem sich für praktische, die Angebotsseite beeinflussende Politik der größte gestalterische Handlungsspielraum öffnet. Dieser Zeitraum hat zugleich eine Schlüsselstellung im gesamten Erkenntnisprozess künftiger Entwicklungen. Die Ergebnisse der Mittelfristperspektive haben Orientierungsfunktion für die Kurzfriststeuerung und bilden eine Brücke zu den Langfristperspektiven der Grundlagenforschung.

Innerhalb der Mittelfristperspektive hat sich in den vergangenen Jahren in Arbeiten für Praxisbedarfe eine mittlere Projektionszeitachse von fünf bis sieben Jahren herausgebildet.⁸ Sie ist ein Kompromiss zwischen Informationsanspruch und praktischer Realisierbarkeit solider Bedarfseinschätzung. Gegen zu lange Zeiträume spricht bei Projektionen, die der Orientierung von praktischen Aktivitäten dienen sollen, dass die Eintreffenswahrscheinlichkeit von perspektivischen Aussagen mit der Länge des Projektionszeitraumes sinkt.

Berufskonzept erhöht Praxiswirksamkeit der Früherkennung des Fachkräftebedarfs

Ein drittes strukturbestimmendes Gestaltungselement des regionalen Früherkennungsverfahrens ist die Nutzung des *Berufskonzeptes*. Es ist entscheidend für die Praxisanwendung des Früherkennungsverfahrens. Berufe und berufliche Tätigkeitsnennungen sind Kategorien, die sich unmittelbar in die Praxis übersetzen lassen. Nachfrage und Angebot lassen sich in ihnen in gleicher Weise abbilden. Fachkräftebedarfsäußerungen von Unternehmen erfolgen in den Kategorien ausübender beruflicher Tätigkeiten, gesucht werden bspw. Dreher, Konstrukteure, Verkäufer. Stehen auch die Erkenntnisse zu den prospektiven Bedarfsentwicklungen in diesen Kategorien zur Verfügung, kann die Annäherung der

⁸ Vgl. Perspektiven der Berufslandschaft Mecklenburg-Vorpommern 2010 – Fortschreibung 2003, a.a.O., Entwicklung des Fachkräftebedarfs in Thüringen – Fortschreibung 2004, a.a.O.

berufsfachlichen Orientierung des Arbeitskräfteangebotes an die beruflichen Strukturen der künftigen Nachfrage gezielter unterstützt werden.

Die Angebotsseite auf dem Arbeitsmarkt ist ebenfalls nach ausübender beruflicher Tätigkeit strukturiert. Die hier zur Verfügung stehenden Arbeitskräfte werden in der Regel ihrer Ausbildung bzw. beruflichen Erfahrung entsprechend als Fachkräfte für bestimmte berufliche Tätigkeiten ausgewiesen. Die Planung und Steuerung der Aus- und Weiterbildung wie auch andere Reaktionen der regionalen Akteure auf Entwicklungstendenzen der Nachfrage am Arbeitsmarkt orientieren sich am Berufskonzept. Nach Branchen gegliederte Arbeitskräftebedarfsdaten sind für Bildungsplanungen nicht ausreichend, da die Angaben selbst auf der untersten Branchengliederungsebene sehr unterschiedliche Fachkräfte umfassen können. Vor allem unter dem Aspekt der Unterstützung praktischer Handlungen ist es daher sinnvoll, die Nachfrage nach Fachkräften nach ausübender beruflicher Tätigkeit zu strukturieren.

Zwar haben sich in Langfristprojektionen der Qualifikationsstruktur auf Tätigkeitsfelder bezogene Ansätze durchgesetzt.⁹ Zu Recht wird darauf hingewiesen, dass Berufe zeitabhängig durch Bündel von Tätigkeiten definiert werden, die aufgrund des wirtschaftlichen und technologischen Wandels einem ständigen Veränderungsprozess unterliegen. Für mittelfristige und regionalisierte Projektionen kann der Beruf jedoch nach wie vor einen Ordnungsrahmen für die Analyse des Arbeitskräftebedarfs bilden. Der Wandel der Berufslandschaft erfolgt im mittleren Zeithorizont in der Regel über die Ausweitung und Schrumpfung bestehender Berufe und Berufsgruppen. Wenn sich einzelnen Berufen zugeordnete Tätigkeiten ändern, geschieht dies in der Regel kleinschrittig. Internationale Vergleiche belegen immer wieder die hohe Relevanz und Stabilität des Berufs im deutschsprachigen Raum.¹⁰ Der Beruf bleibt ein guter Ausgangspunkt für mittelfristige Projektionen des Arbeitskräftebedarfs.

Berufsbezogene Angaben der Arbeitskräfte erfolgen vorrangig auf der Basis der Klassifizierung der Berufe durch die Bundesagentur für Arbeit.¹¹ Sie definiert und strukturiert die Berufsnennungen nach mehreren Aggregationsebenen. Für die Bedarfsvorausschau ist in der Regel die Einteilung in Berufsgruppen (Zweisteller der Berufssystematik) geeignet. Bei ihnen handelt es sich um Familien ähnlicher Einzelberufe.

Zugleich liegen mit der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit detaillierte und regionalisierte Daten zur Berufsstruktur entsprechend der BA-Klassifizierung vor. Sie erfasst alle Sozialversicherungspflichtigen und damit den größten Teil der Erwerbstätigen. Die Daten dieser Statistik können in den Territorialgliederungen der Bundesagentur für Arbeit für alle Agenturbezirke und deren Geschäftsstellen sowie für alle Bundesländer und Landkreise ausgewiesen werden.

Nach den Überlegungen zu den wichtigsten Strukturanforderungen an das Berichtssystem werden im Folgenden Überlegungen zu den inhaltlichen Hauptkomponenten des regionalen Früherkennungsverfahrens zur Diskussion gestellt.

⁹ Vgl. Weidig/Hofer/Wolff a.a.O.

¹⁰ Allmendinger, J., Hinz, T. (1997): Bildungssysteme und Lebenslauf in vergleichender Perspektive. In: Karl-Siegbert Rehberg: Differenz und Integration, Opladen.

¹¹ Vgl. Bundesanstalt für Arbeit (1988), Klassifizierung der Berufe. Systematisches und alphabetisches Verzeichnis der Berufsbenennungen (Gliederung nach Berufsklassen für die Statistik der Bundesanstalt für Arbeit), Nürnberg.

Konzentration der Früherkennung auf Hauptkomponenten des Fachkräftebedarfs

Aus der Mittelfristperspektive des Früherkennungsverfahrens ergibt sich dessen Orientierung auf *Schwerpunkte und Tendenzen* der prospektiven Nachfrage nach Fachkräften. Um Kapazitätsentscheidungen für das Bildungssystem vorzubereiten, die Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung zu orientieren sowie das System der Berufsberatung mit Basisinformationen zu stützen, sind in der mehrjährigen Vorausschau Informationen zu den wesentlichen Größen der künftigen Nachfrage hilfreich. Die Früherkennung dient nicht der kurzfristigen Detailplanung und -steuerung von Bildungsaktivitäten oder anderen kurzfristigen Schritten der Einflussnahme auf das Arbeitskräfteangebot. Sie hat daher nicht die hierfür erforderliche Detailkenntnis der Arbeitskräftenachfrage zum Ziel. Die Früherkennung ist auf wesentliche Entwicklungsgrößen konzentriert.

Den gelegentlich zu begegnenden Erwartungen nach allseitigen Einzelheiten der prospektiven Arbeitskräftenachfrage setzen die praktischen Möglichkeiten sowohl ihrer Ermittlung als auch ihrer sinnvollen Nutzung deutliche Grenzen. Der Personalbedarf der Unternehmen ist eine abhängige Größe, die durch ein relativ breites Spektrum von Faktoren – bspw. durch die vorhandene Beschäftigtenstruktur, das Wirtschaftswachstum, die Arbeitsproduktivität, technische Entwicklungen und das Erwerbsverhalten Beschäftigter – beeinflusst wird. Die Hochrechnung aller relevanten Einzelfaktoren in die Zukunft kann schnell zu komplizierten, in der Praxis nicht dauerhaft umsetzbaren Früherkennungsverfahren führen und im Extremfall sogar eine Selbstblockade des Erkenntnisprozesses bewirken.

Die Konzentration der Früherkennung auf Schwerpunkte und Tendenzen des künftigen Bedarfs ermöglicht die Beschränkung der Analyseschritte auf die Hauptkomponenten der Entstehung von Fachkräftenachfrage. Die Untersuchungsergebnisse des hier dargestellten Forschungsprojektes für ein regionales Früherkennungsverfahren wie auch bisherige Forschungsergebnisse des Institutes SÖSTRA und der Friedrich-Schiller-Universität Jena besagen, dass mit den beiden Komponenten altersbedingter Ersatzbedarf und Erweiterungsbedarf ein hohes Maß an Erkenntnissen zur mittelfristigen Fachkräftenachfrage gewonnen werden kann.¹²

Gelegentlich reduzieren regionale Akteure Überlegungen zu den Perspektiven der Arbeitskräftenachfrage auf die Frage, ob in einer Branche bzw. Region ein Beschäftigungswachstum zu erwarten ist oder nicht. Aus den vorgenannten Untersuchungen geht hervor, dass selbst bei unverändertem Fortbestehen des Beschäftigtenbestandes Nachfrage nach neu einzustellenden Arbeitskräften erwartet werden kann. Sie entsteht aus dem Ersatzbedarf für altersbedingt aus dem Erwerbsleben ausscheidende Beschäftigte. Bei Erhalt des jeweiligen Arbeitsplatzes müssen die ausscheidenden Beschäftigten durch neu einzustellende Arbeitskräfte ersetzt werden. Die Größenordnung der in einem bestimmten Zeitraum frei werdenden Arbeitsplätze kann aus der Altersstruktur der Beschäftigten abgeleitet werden. So kann bspw. bei einem Projektionszeitraum, der die nächsten fünf bis sieben Jahre erfassen soll, davon ausgegangen werden, dass in dieser Zeit – unter Berücksichtigung des durchschnittlichen Renteneintrittsalters – diejenigen Beschäftigten, die gegenwärtig 55 Jahre oder älter sind, altersbedingt aus ihrer Erwerbstätigkeit ausscheiden werden. Die o.g. Untersuchungen führten zu der Erkenntnis, dass

¹² Vgl. Institut für Soziologie der Friedrich-Schiller-Universität Jena/SÖSTRA (2000): Berufslandschaft Thüringen 2010 – Ergebnisbericht zum Forschungsprojekt Regionaler Personal- und Qualifizierungsbedarf und arbeitsmarktpolitische Steuerungsansätze in Thüringen, Jena/Berlin sowie o.g. Arbeiten zum Fachkräftebedarf in Thüringen und Mecklenburg-Vorpommern

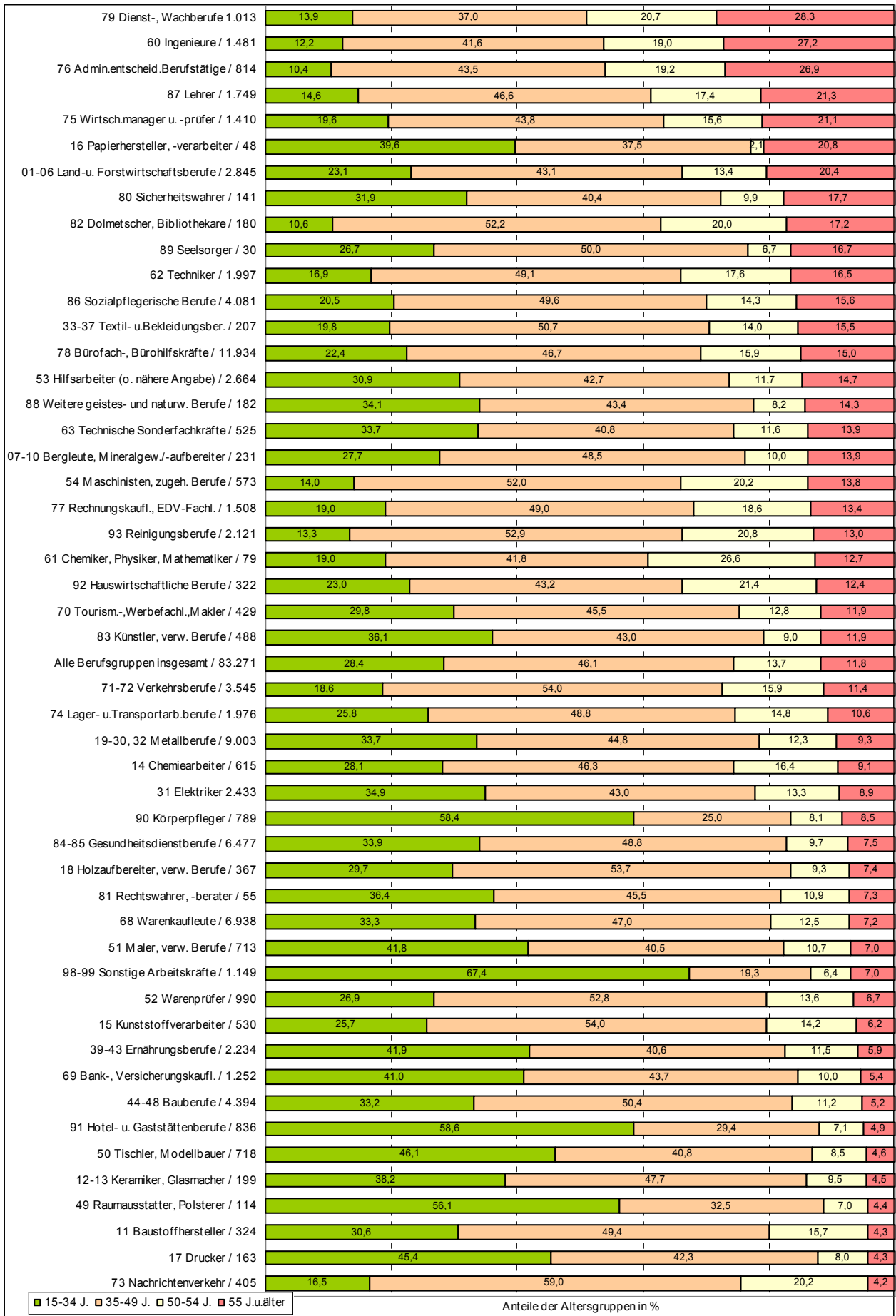
sogar das Gros der Nachfrage nach Arbeitskräften aus dem altersbedingten Ersatzbedarf kommt.

Der durchschnittliche Anteil älterer Beschäftigter der Altersgruppe 55 Jahre und älter beträgt gegenwärtig in Deutschland 10,6%, darunter in Westdeutschland 10,5% und in Ostdeutschland 11,0% (Stand 30.06.2004).¹³ Die Anteile der einzelnen Bundesländer bewegen sich zwischen 8,8% im Saarland und 12,4% in Hamburg. Im Gegensatz zu diesen relativ geringen Differenzierungen regionaler Durchschnittswerte zeigen sich große Unterschiede bei der Betrachtung der Anteile älterer Beschäftigter auf der Ebene der einzelnen beruflichen Tätigkeiten (vgl. Abbildung 1).

¹³

Berechnet nach Daten der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit.

Abb. 1: Altersstruktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Agenturbezirk Dessau, 30.06.2004



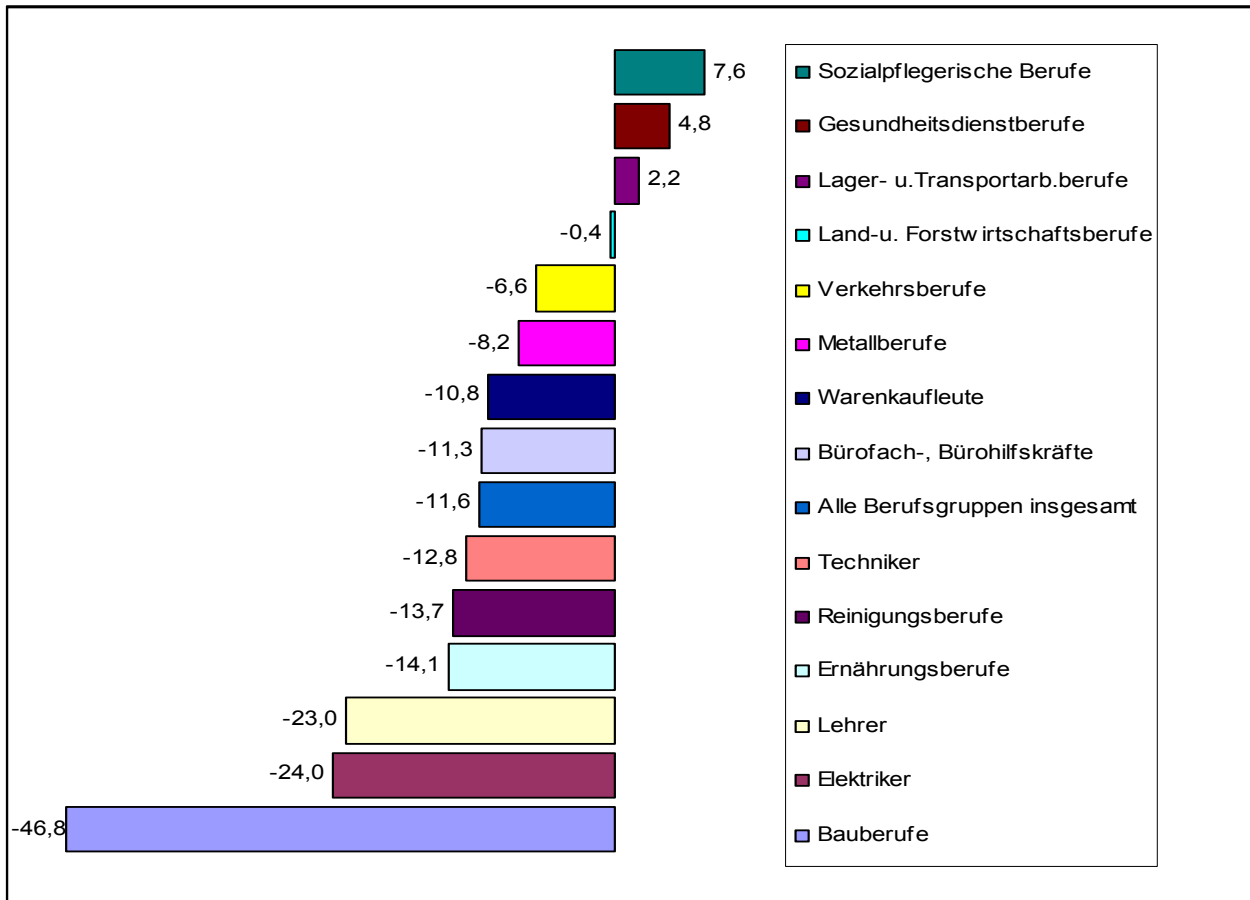
In der Projektuntersuchungsregion Dessau (Bezirk der Agentur für Arbeit) beträgt der Anteil der Beschäftigten der Altersgruppe 50 Jahre und älter insgesamt 11,8%. Bei den einzelnen beruflichen Tätigkeiten reicht die Spannweite dieser Anteile von 4,2% in den Berufen des Nachrichtenverkehrs bis zu 28,3% in den Dienst- und Wachberufen. Der höchste Anteil erreicht den siebenfachen Wert des niedrigsten Anteils.

Entsprechend dieser starken Differenzierung der Altersstruktur der Beschäftigten entwickelt sich in den einzelnen beruflichen Tätigkeiten in unterschiedlichem Maße Bedarf an neu einzustellenden Arbeitskräften. An der Altersstruktur ist zu erkennen, in welchen Tätigkeiten sich aufgrund hoher Anteile Älterer möglicherweise prekäre Situationen eines umfangreichen Personalwechsels abzeichnen und in welchen Tätigkeiten im Betrachtungszeitraum kein besonderer Handlungsbedarf zu erwarten ist. Die Orientierung an Durchschnittswerten älterer Beschäftigter in einer Region oder Branche würde diese Differenzierungen überdecken und Fehleinschätzungen zur berufsfachlichen Struktur des Fachkräftebedarfs zur Folge haben.

Die Größenordnung des altersbedingten Ersatzbedarfs in absoluten Werten ergibt sich aus der Verbindung des Anteils der älteren Beschäftigten mit der Bestandsgröße an Beschäftigten einer Berufsgruppe. Dabei können sich Konstellationen abzeichnen, dass – wie im Beispiel der Region Dessau – in Berufsgruppen mit durchschnittlichen oder unterdurchschnittlichen prozentualen Anteilen Älterer ein – absolut betrachtet – höherer Ersatzbedarf als in Berufsgruppen mit hohen prozentualen Anteilen Älterer ergibt. Für die Einschätzung der Schwerpunkte der Bedarfskomponente altersbedingter Ersatzbedarf ist daher die Verbindung von Anteil und Bestandsgröße wichtig.

Neben den Ergebnissen aus der Ermittlung des altersbedingten Ersatzbedarfs ist als zweite wichtige Bedarfskomponente die künftige Entwicklung des Beschäftigtenbestandes zu berücksichtigen. Ebenso wie in der Vergangenheit (vgl. Abbildung 2) wird sich der Bestand an Beschäftigten in den einzelnen Berufsgruppen auch künftig unterschiedlich entwickeln.

Abb. 2: Entwicklung der Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in beruflichen Tätigkeiten im Bezirk der Agentur für Arbeit Dessau (in Prozent), 1999-2004



Die Veränderungen im Beschäftigtenbestand der Berufsgruppen können bewirken, dass zum altersbedingten Ersatzbedarf außerdem Bedarf an Arbeitskräften für Bestandserweiterungen hinzukommt. Dieser Erweiterungsbedarf ist aber nur eine Wirkungsvariante möglicher Bestandsentwicklungen. Im Falle von Beschäftigungsabbau vermindert sich der altersbedingte Ersatzbedarf an Arbeitskräften entsprechend. Um beide Wirkungsmöglichkeiten der Entwicklung des Beschäftigtenbestandes zu erfassen, kann die zweite Hauptkomponente in der Ermittlung des Fachkräftebedarfs auch als wirtschaftsstrukturell bedingter Bedarf an Arbeitskräften gekennzeichnet werden. Diese Bezeichnung ist offen für beide Entwicklungsrichtungen des Beschäftigtenbestandes.

In der Zusammenführung von altersbedingtem Ersatzbedarf und wirtschaftsstrukturell bedingtem Bedarf können in den einzelnen beruflichen Tätigkeitsgruppen unterschiedliche Resultate entstehen:

- Entwicklung von Nachfrage (Einstellungsbedarf)

Ein Einstellungsbedarf kann sich aus vier unterschiedlichen Bedarfskonstellationen entwickeln: Altersbedingter Ersatzbedarf plus Erweiterungsbedarf, altersbedingter Ersatzbedarf ohne Erweiterungsbedarf, altersbedingter Ersatzbedarf größer als Bestandsrückgang, Erweiterungsbedarf ohne altersbedingten Ersatzbedarf.

- Bestandsrückgang in Größenordnung altersbedingter Abgänge

In einigen Berufsgruppen mit wirtschaftsstrukturell bedingtem Beschäftigungsabbau wird der Rückgang des Beschäftigtenbestandes voraussichtlich die Größenordnung der alters-

bedingten Abgänge erreichen. In der Bilanz bewirken die Bedarfsentwicklungen in diesen Berufsgruppen auf dem Arbeitsmarkt weder neue Nachfrage (Einstellungsbedarf) noch zusätzliches Angebot an Arbeitskräften.

- Bestandsrückgang größer als altersbedingte Abgänge

In mehreren Berufsgruppen fällt der wirtschaftsstrukturell bedingte Bestandsrückgang an Beschäftigten so groß aus, dass er die altersbedingten Abgänge noch übertrifft. Zusätzlich zu den altersbedingten Abgängen müssen weitere Beschäftigte aus ihrer bisherigen beruflichen Tätigkeit ausscheiden. Aus diesen Berufsgruppen kommt ein zusätzliches Arbeitskräfteangebot auf den Arbeitsmarkt.

Bei diesen rechnerisch ermittelten Nachfragesituationen mit positivem, ausgeglichenem und negativem Saldo beider Bedarfskomponenten ist zu berücksichtigen, dass es sich hierbei immer nur um Schätzungen über Richtung und Niveau des Bedarfs handelt, mit denen Schwerpunkte des in der Mittelfristperspektive entstehenden Bedarfs an Fachkräften erkannt werden sollen. Die Absicht der Schwerpunktbestimmung wird auch dadurch unterstrichen, dass die Bedarfsermittlung vorrangig auf der Basis von Gruppen beruflicher Tätigkeiten erfolgt, die Durchschnittswerte mehrerer Einzelberufe mit möglicherweise heterogenen Entwicklungen darstellen. Bei der Interpretation der Ergebnisse ist daher jeweils das Aggregationsniveau zu beachten, dem auf der Ebene der Einzelberufe sogar gegenläufige Bedarfsentwicklungen zugrunde liegen können.

Das regionale Früherkennungsverfahren beruht mit den beiden dargestellten Bedarfskomponenten auf fundierten Daten. Insbesondere die Erkenntnisse zum altersbedingten Ersatzbedarf, die auch quantitativ den Hauptteil der Nachfrage bilden, haben in den von den Betrieben für die Beschäftigtenstatistik gemeldeten Daten zur Altersstruktur der Beschäftigten eine zuverlässige Grundlage.

Die Nachfrage nach Arbeitskräften kann von weiteren Komponenten beeinflusst werden. In der Regel ist jedoch deren Wirkung nicht so stark, dass sie die Schwerpunkte und Tendenzen der mittelfristigen Bedarfsentwicklung, die aus den beiden vorgenannten Hauptkomponenten abgeleitet werden können, wesentlich verändern. Das regionale Früherkennungsverfahren ist aber offen gestaltet und kann weitere Faktoren bei Verfügbarkeit entsprechender Informationen in der Region ebenfalls berücksichtigen. Ein solcher Faktor könnte bspw. eine besonders starke Abwanderung von Beschäftigten (Spezialisten) aus für die Region wichtigen Tätigkeitsfeldern sein. Über die Notwendigkeit der Einbeziehung zusätzlicher regionsspezifischer Einflussfaktoren kann die Region in Eigenregie entscheiden.

Regionales Früherkennungsverfahren erfordert regionale Kooperation

Zu den wichtigsten Ergebnissen des hier behandelten Forschungsvorhabens gehören die Erkenntnis und der Nachweis, dass in den Regionen Daten und Informationen vorhanden sind, mit denen Schwerpunkte und Tendenzen des prospektiven Fachkräftebedarfs ermittelt werden können. Die für die Bestimmung des Fachkräftebedarfs aus den beiden Komponenten altersbedingter Ersatzbedarf und wirtschaftsstrukturell bedingter Bedarf benötigten Angaben liegen bereits für andere Aufgabenstellungen vor, werden aber nicht gezielt auch für die Zwecke der Früherkennung des Fachkräftebedarfs ausgewertet, oder ruhen ungenutzt in Datenbeständen regionaler Institutionen.

Ursächlich für die gegenwärtige Situation unzureichender Informationen über den prospektiven Fachkräftebedarf sind nicht primär fehlende Daten sondern mangelnde Kenntnis der Zweckmäßigkeit und regionalen Machbarkeit einer mittelfristigen Vorausschau des Fach-

kräftebedarfs. In den drei Untersuchungsregionen Chemnitz, Jena und Dessau konnten – und dies ist ein weiteres wichtiges Ergebnis des Forschungsvorhabens – regionale Partner für diese Aufgabenstellung gewonnen werden. Sie werden entsprechende praktische Aktivitäten künftig in weitgehender Eigenregie entwickeln.

Die Aufgabenstellung für die praktische Umsetzung des regionalen Früherkennungsverfahrens umfasst die Erschließung und Zusammenführung der Informationsquellen für die beiden Hauptkomponenten des Fachkräftebedarfs. Im Mittelpunkt stehen dabei

1. ein Monitoring der Altersstrukturen der Beschäftigten und
2. die Einschätzung künftiger Entwicklungstendenzen des Beschäftigtenbestandes.

Der Umfang dieser Aufgaben hängt von der in der Region selbst zu wählenden Abgrenzung ab, ob die Vorausschau des Fachkräftebedarfs die gesamte Region mit allen Wirtschaftsbereichen oder bspw. nur einzelne Tätigkeitsfelder bzw. Schwerpunktbranchen erfassen soll.

Das Monitoring der Altersstrukturen der Beschäftigten kann auf die Auswertung der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit konzentriert werden. Da sie auf Meldedaten aller Unternehmen über ihre sozialversicherungspflichtig Beschäftigten beruht und die Beschäftigten nach ausgeübter beruflicher Tätigkeit erfasst, ist sie eine reale Widerspiegelung der in der Praxis tatsächlich vorhandenen Fachkräftestrukturen. Die Beschäftigtenstatistik ist die einzige amtliche Statistik, in der die Altersstruktur von Beschäftigten ausgewiesen wird. Sie ist in den beruflichen Tätigkeiten neben den regionalen Gliederungen auch nach Wirtschaftszweigen bzw. Branchen verfügbar. Die Klassifikationsstrukturen der Beschäftigtenstatistik sind mit denen anderer Statistiken weitgehend kompatibel, wodurch eventuell gewünschte Datenkombinationen möglich sind, z.B. bei Wirtschaftszweig-/Branchenbetrachtungen auf der Basis der Klassifikation der Wirtschaftszweige Ausgabe 2003. Das Monitoring der Altersstrukturen der Beschäftigten kann des Weiteren durch spezifische Unternehmensbefragungen ergänzt bzw. vertieft werden, wenn bspw. die Altersstrukturen der Beschäftigten besonders abgegrenzter, in vorhandenen Statistiken nicht entsprechend ausgewiesener Unternehmensgruppen analysiert werden sollen.

Die Prognose des künftigen Beschäftigtenbestandes ist in den Regionen schwieriger zu erstellen als die Analyse der Altersstrukturen, obwohl sie stärker auf Entwicklungstendenzen (Beschäftigungszuwachs, -stagnation oder -rückgang) und deren mögliche Größenordnungen beschränkt werden kann. Regionale Einrichtungen verfügen nur über entsprechende Kenntnisse für ihre Teilbereiche – und diese eher in der Kurzfristperspektive. Die Erkenntnisse zum mittelfristigen Beschäftigtenbestand sind daher, wenn sie über singuläre Branchenbetrachtungen hinaus gehen sollen, in der Regel nicht auf eine einzelne Informationsquelle reduzierbar. Hierfür müssen Informationen aus mehreren Bereichen erschlossen und zusammengeführt werden. Auf regionaler Ebene können dies sein: Umfragen der Industrie- und Handelskammern sowie der Handwerkskammern zur weiteren Beschäftigungsentwicklung, Einschätzungen von Branchenverbänden, Informationen der regionalen Wirtschaftsförderung, regionsbezogene Auswertungen überregionaler Informationen (z.B. IAB-Betriebspanel), Informationen regionstypischer Betriebe. Auch zu dieser Frage können spezifische Unternehmensbefragungen in der Region durchgeführt werden. Des Weiteren können Erkenntnisse zu den künftigen Tendenzen auf der Basis von Extrapolationen bisheriger Beschäftigungsentwicklungen gewonnen werden. Entsprechende Daten sind in der Beschäftigtenstatistik enthalten.

Die gesplittete Quellenstruktur, die zu den Perspektiven des Beschäftigtenbestandes herangezogen werden muss, hat zur Folge, dass zumindest in der Anfangsphase der Eta-

blierung eines regionalen Früherkennungsverfahrens die mittelfristige Vorausschau für Teilbereiche des Fachkräftebedarfs besser zu bewältigen ist als für die Region insgesamt. Die praktischen Erfahrungen im Forschungsvorhaben haben dies bestätigt. In der ersten Projektphase wurden daher zunächst jene Beschäftigungssegmente identifiziert, in denen der dringlichste Bedarf an Früherkennung von Personalbedarf vorlag. Das Ergebnis war die Konzentration auf die jeweiligen Schwerpunktbranchen der drei Beispielregionen – Maschinen- und Fahrzeugbau in der Region Chemnitz, Elektrotechnik/Maschinenbau in der Region Dessau und optische Industrie in der Region Jena. Die Analyse der Wirkungsweise von Erhebungsinstrumenten wie auch die Erkundung und Erprobung von Möglichkeiten der wirksamen Zusammenführung von Daten und Erkenntnissen aus unterschiedlichen Quellen und Verantwortungsbereichen konnten dadurch im überschaubaren Rahmen gehalten werden.

Aber selbst in der Kombination der Analyse der Altersstruktur der Beschäftigten mit einer auf Teilbereiche beschränkten Prognose der Beschäftigungsentwicklung wird klar, dass Früherkennung keine Aufgabe ist, die von einzelnen Akteuren oder Institutionen alleine bewältigt werden kann. Regionale Früherkennung des Fachkräftebedarfs ist nur in breiteren Strukturen unter Einbeziehung mehrerer regionaler Partner zu entwickeln. Ein verlässliches Bild zum prospektiven Fachkräftebedarf entsteht durch die Zusammenführung unterschiedlicher Kenntnisquellen.

Das regionale Früherkennungsverfahren erfordert den Aufbau und die dauerhafte Stützung durch ein regionales Netzwerk. Soll die Vorausschau in der Nachfrage nach Fachkräften keine einmalige Untersuchung bleiben, muss ein regionales Berichtssystem geschaffen werden, in dem mittels interaktiver Methoden die verschiedenen regional verfügbaren Daten- und Informationsbestände für die Früherkennung des Fachkräftebedarfs zusammengeführt werden. Das methodische Wirkungsprinzip des Berichtssystems sollte sich an der Delphi-Methode, einem Hilfsmittel der Planung unter Unsicherheit, orientieren. Es werden Wissensbestände, die aus unterschiedlicher fachlicher Sicht und Zuständigkeit zum Personalbedarf von Unternehmen entstehen, in Verständigungs- und Verdichtungsrounds zu einem möglichst homogenen Gesamtbild des Fachkräftebedarfs zusammengefügt. Neben der Definition der konkreten regionalen Zielsetzung und der entsprechenden räumlichen, inhaltlichen und zeitlichen Abgrenzung sowie der Auswahl und Einsatzlenkung von Erhebungsinstrumenten ist insbesondere eine regionsbezogene Auswertung der Daten und handlungsorientierte Diskussion der Ergebnisse durch regionale Akteure entscheidend. In diesem Berichtssystem geht es also nicht – vereinfacht gesagt – um ein einseitiges Meldesystem, sondern um Interaktion verschiedener „Datenträger“. Letztendlich ist es ein Netzwerk des interaktiven Erkenntnisgewinns.

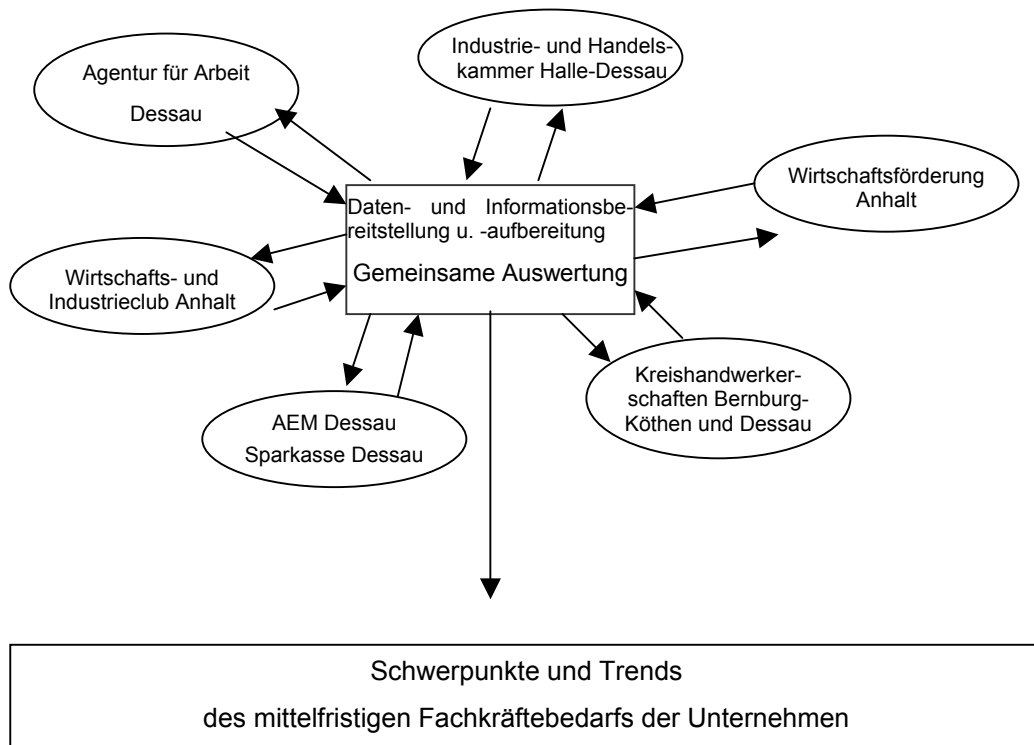
Entscheidendes Prüfkriterium für die kritische Frage, ob sich eine tragfähige Netzwerkstruktur etabliert hat, ist die Bereitschaft der kooperierenden Akteure, eigene Ressourcen aus den beteiligten Institutionen zur Verfügung zu stellen und vorhandene und regelmäßig gewonnene Daten dauerhaft einer gemeinsamen Nutzung zur Verfügung zu stellen. Kooperationsoffenheit, Transparenz und Ressourceneinspeisung sind die zentralen Prüfsteine, an denen die Akteure und das Netzwerk zu messen sind.

Im Rahmen des Forschungsvorhabens konnte in der Region Dessau ebenso wie in den Regionen Chemnitz und Jena ein Kreis regionaler Akteure für das Früherkennungsverfahren gewonnen werden, der sich diesen Anforderungen stellt. In Dessau hat sich ein Netzwerk mit gleichberechtigter Teilhabe durch mehrere Institutionen etabliert.

Partner dieses Netzwerkes sind die Agentur für Arbeit Dessau, die Industrie- und Handelskammer Halle-Dessau, der Wirtschafts- und Industrieclub Anhalt, die Wirtschaftsförde-

rung Anhalt, die Kreishandwerkerschaften Bernburg-Köthen und Dessau, die Unternehmen Anhaltinisches Elektromotorenwerk Dessau (AEM Dessau) und die Sparkasse der Stadt Dessau (vgl. Abbildung 3).

Abb. 3: Netzwerk Früherkennung des Fachkräftebedarfs in der Region Dessau



Diese Partner haben Interesse an gemeinsamen Aktivitäten zur Früherkennung des Fachkräftebedarfs bekundet, nachdem ihnen in einer vorangegangenen Phase im Rahmen des Forschungsvorhabens ihre zentrale Rolle als Informationsquelle und Partner in der Einschätzung des Fachkräftebedarfs der Region aufgezeigt wurde. Wichtige Kriterien in diesen Sondierungsaktivitäten waren die kontinuierliche Verfügbarkeit entsprechender institutionsbezogener Informationen, die Bereitschaft zur koordinierten Aufbereitung und Auswertung relevanter Daten und hohes Eigeninteresse an über die eigene Einrichtung hinausgehenden Erkenntnissen zur Entwicklung des Fachkräftebedarfs.

In diesem Netzwerk bringt die Agentur für Arbeit in Auswertung der ihr im direkten Zugriff zur Verfügung stehenden Beschäftigtenstatistik vor allem die Erkenntnisse zum altersbedingten Ersatzbedarf ein, während die anderen Partner als unmittelbare Akteure in der Wirtschaft im Verbund über die erforderlichen Erkenntnisse zu den Perspektiven der Beschäftigungsentwicklung verfügen. Die in jedem Netzwerk notwendige Funktion des Koordinators wird hier von der Agentur für Arbeit ausgeübt.

Insgesamt ist in der Region Dessau ein Berichtssystem entstanden, das qualifikationsorientiert, mit ausreichendem zeitlichen Vorlauf und regionsbezogenen Veränderungen im Rekrutierungs- und Qualifizierungsbedarf von Unternehmen abbildet. Mit der komplementären Zusammenführung und Ergänzung der verschiedenen Informationsquellen und ihrer übergreifenden Auswertung unter der durchgängigen Fragestellung der künftigen Bedarfsentwicklung werden bisher bestehende strukturelle Defizite, die u.a. auch durch unter-

schiedliche Erfassungs-, Hochrechnungs- und Auswertungsverfahren der einzelnen regionalen Institutionen bedingt sind, in der Einschätzung des Fachkräftebedarfs zumindest eingeschränkt. Bereits die Beratungen und Workshops im Rahmen des Forschungsvorhabens haben gezeigt, dass mit den Erkenntnissen dieses Früherkennungsverfahrens der Dialog zum künftigen Fachkräftebedarf und seinen Konsequenzen für die Angebotsseite in den Regionen fundierter und differenzierter geführt werden kann. Insbesondere die verantwortlichen Akteure in der Qualifizierung erhalten bisher nicht verfügbare Orientierungsunterstützung.

IV Synopse der Projekte zum regionalen Arbeitsmarktmonitoring in Deutschland

Christa Larsen

1 Vorgehen

Die Strukturen, die Inhalte und die Erfahrungen aus den im letzten Kapitel dargestellten Projekten sollen hier nochmals systematisch und verdichtet in Bezug auf die drei Anforderungen ‚Nutzerorientierung‘, ‚Anpassungsfähigkeit‘ und ‚Zukunftsausrichtung‘ beschrieben werden.¹ Dabei ist es nicht das Ziel dieser vergleichenden Darstellung zu einer Bewertung der Einzelprojekte zu kommen. Vielmehr sollen die verschiedenen Facetten der drei Anforderungen in ihrer praktischen Umsetzung dargestellt werden. Dass umfassendere Projekte quantitativ stärker vertreten sind, ist selbstverständlich.²

Zur Vereinfachung werden die Projektbeispiele im Folgenden mit den aufgelisteten Kurzformen bezeichnet:

Projektbezeichnung	Kurzform
Prospect in Nordrhein-Westfalen (Autoren: Mathejczyk und Michel)	Prospect
EQUIB: Regionales Monitoring Qualifikationsentwicklung in Bremen (Autor und Autorin: Benedix und Hammer)	Equip
Regionales Arbeitsmarktmonitoring des Berufsbildungswerks Saarlouis im Rahmen der EU-Gemeinschaftsinitiative EQUAL (Autor: Rousselange)	EQUAL
EDV-gestützte Informationssysteme und Arbeitsmarktmonitorng – am Beispiel des Projektes NAVIGATOR (Autoren: Gettmann, Junghans, Richter und Sauerborn)	Navigator
Regionales Berichtssystem zur Früherkennung des Fachkräftebedarfs (Autor: Papies)	Früherkennung

2 Anforderung Nutzerorientierung

Regionales Arbeitsmarktmonitoring wird vorrangig als strategisches Instrument eingesetzt. Entsprechend sind auch die strategischen Akteure die hauptsächliche Nutzergruppe der Informationen. Das Spektrum der Akteure ist weit. Es reicht von Kammern, Institutionen der Wirtschaftsförderung, Aus- und Weiterbildung über Beratungseinrichtungen bis hin zu Arbeitsagenturen. Zum Teil sind neben den regionalen auch kommunale Entscheidungsträger einbezogen. Weniger Berücksichtigung finden bisher jene Akteure, die sich direkt

¹ Die Darstellung beruht auf den Beiträgen dieses Sammelbandes.

² Die beiden Projekte zur Aufbereitung der Beschäftigtenstatistik und der Mikrozensusdaten für die Nutzung beim regionalen Arbeitsmarktmonitoring werden hier nicht berücksichtigt, da hier die drei Anforderungen nicht substantiell greifen.

am regionalen Arbeitsmarkt bewegen. Dies sind Unternehmen, Einrichtungen für Aus- und Weiterbildung und Arbeitnehmer/innen.

In einigen Projekten entscheiden die Nutzer mit, welche Informationen beim regionalen Arbeitsmarktmonitoring erzeugt und aufbereitet werden sollen. Ihre Informationsbedarfe werden vermittelt über die jeweiligen Repräsentanten in Projektbeiräten und Steuerungsgruppen artikuliert (vgl. bspw. Prospect-Projekte, Projekt Navigator oder Projekt Equib). In Ergänzung dazu wird im Projekt Equib auf einen Expertenpool aus Wissenschaftlern und einschlägigen Praktikern zurückgegriffen. Fast alle Projektausführenden versuchen durch die genannten Gruppen eine Rückkoppelung mit den potentiellen Nutzerinteressen zu erreichen. Im Projekt Navigator wird die Ermittlung der Informationsbedarfe sehr elaboriert durchgeführt, indem ein Set verschiedener Strategien zur Bedarfsermittlung angewandt wird: Zunächst werden verschiedene Nutzerprofile in Einzelgesprächen ermittelt. Zudem werden Präsentationen zum Projekt bei regionalen Initiativen durchgeführt, um Nutzerprofile zu spezifizieren und zu diversifizieren. Die ermittelten Profile werden wiederum im Projektbeirat präsentiert und diskutiert. Schließlich werden Expertengespräche mit verschiedenen Arbeitsmarktakteuren durchgeführt, um hier weitergehende Erkenntnisse über die Informationsbedarfe zu erhalten. Dies schließt ein, dass die Vorstellungen der potentiellen Informationsnutzer über die Nützlichkeit dieser Informationen und deren Verwendung thematisiert werden, um auf diese Weise nicht nur zu erkunden, welche Informationen überhaupt benötigt werden, sondern auch, in welcher Form die Nutzer darauf zurückgreifen möchten und können. Die unterschiedlichen Strategien sind über verschiedene Rückkoppelungsschleifen mit den Projektausführenden und dem Beirat verbunden.

In enger Verbindung mit der nutzerorientierten Bedarfsermittlung steht die nutzerorientierte Informationsaufbereitung. In allen Projekten wird davon ausgegangen, dass Monitoringinformationen so aufbereitet sein müssen, dass sie direkt als Grundlage für Entscheidungen herangezogen werden können. Dies erfordert die Formulierung von Handlungsempfehlungen bzw. Umsetzungsvorschlägen. Diese finden sich neben Datenbeschreibungen in Monitoring- und Branchenberichten, welche in ausführlicher und/oder komprimierter Form vorgelegt werden. Überwiegend sind diese Berichte im Internet als elektronische Dokumente verfügbar.

Das Erscheinen eines neuen Berichts wird häufig durch Workshops oder Präsentationen auf Veranstaltungen Dritter begleitet, um auf diese Weise potentielle Informationsnutzer zu aktivieren. Darüber hinaus sind Netzwerke der regionalen Arbeitsmarktakteure von wesentlicher Bedeutung. Hier werden entsprechende Informationen eingespeist. Die Akteure des Netzwerks fungieren überwiegend als Multiplikatoren, indem sie über ihre jeweiligen Informationskanäle weitergeben, dass entsprechende Informationen abgerufen werden können. Darüber hinaus wird in fast allen Projekten Beratung angeboten. Hierzu werden Informationen zielgruppenspezifisch aufbereitet und im persönlichen Gespräch übermittelt. Durch die begrenzten Ressourcen in den Projekten kann Beratung allerdings nur punktuell stattfinden.

Die Nutzung des Internets, die über das Einstellen von Berichten auf Webseiten wesentlich hinausgeht, wird im Projekt Navigator erprobt. Auf einer interaktiv ausgerichteten Internetplattform werden Informationen nutzerfreundlich präsentiert, indem ein leichter und gut strukturierter Zugang zu verschiedenen Themen möglich ist. Je nach Interessenlage und verfügbarer Zeit können Nutzer auf unterschiedlich verdichtete Informationen zugreifen und bei Bedarf jeweils mehr Hintergrundinformationen abfragen. Die Interaktivität kommt zum Tragen, wenn Nutzer eigene Statistiken und Graphiken erstellen. Im Vergleich zu den anderen Projekten zeigen sich hier große Vorteile, da die Nutzer einen sehr schnellen, intuitiven und leichten Informationszugriff haben und zudem Informationen, in

begrenztem Rahmen, auf ihre individuellen Interessenslagen hin spezifizieren können, ohne dabei auf Beratungsleistungen der Projektausführenden zurückgreifen zu müssen. Obwohl die interaktive Internetplattform als Übermittlungsmedium die spezifischen Informationsinteressen schneller und einfacher abdecken kann, ist auch dieses Medium darauf beschränkt, Informationsangebote zu machen. Damit ist nicht gewährleistet, dass Akteure, die Informationen brauchen, diese auch zeitnah erhalten. Es bleibt vielmehr ihrem Engagement geschuldet, sich die Informationen zu besorgen.

Resümierend kann festgehalten werden, dass die Nutzerorientierung in den bisherigen Projekten gegeben ist, allerdings mit sehr unterschiedlicher quantitativer und qualitativer Ausprägung. Die regionalen Projektbeiräte oder -steuerungsgruppen sind bisher von wesentlicher Bedeutung. Sie entscheiden vorrangig mit, welche Informationsinhalte beim Monitoring erzeugt werden. Auch bei der Informationsübermittlung nehmen sie eine wichtige Stellung ein, da sie in die Region hinein kommunizieren, dass Monitoringinformationen vorliegen und auch zu welchen Themen. Sofern die Beiratsmitglieder selbst regionale Entscheider sind, kommt die Information direkt bei ihnen an. Häufiger sind sie jedoch nur Vermittler. Ob und in welcher Form die tatsächlichen Entscheider dann Kenntnis von Berichten o.ä. erhalten, ist dem persönlichen Engagement der Beiräte geschuldet. Auf jeden Fall müssen regionale Akteure, die nicht Mitglied in Beiräten oder Steuerungsgruppen sind, sich aktiv darum bemühen, Monitoringinformationen zu erhalten. Die Informationsübermittlung wird in den Projekten zum Teil zwar sehr engagiert betrieben, es ist bisher jedoch noch nicht systematisch gelungen, eine Kommunikation zwischen Projektausführenden und allen strategischen und direkten Arbeitsmarktakteuren, die als Entscheider Nutzer sind, aufzubauen. Einzelgespräche, die dies gewährleisten könnten, haben sich in den Projekten als zu zeit- und personalaufwendig erwiesen.

Damit bleibt nach wie vor die zentrale Herausforderung, wonach Monitoring seine Zielsetzung nur erreichen kann, wenn regionale Arbeitsmarktakteure tatsächlich auf der Basis von Monitoringinformationen besser entscheiden als bisher, nicht befriedigend gelöst. Denn es kann z.Z. nicht gewährleistet werden, dass die Informationen auch die Nutzer schnell erreichen bzw. dass die potentiellen Nutzer überhaupt davon Kenntnis haben, dass entsprechende Informationen vorliegen.

3 Anforderung Anpassungsfähigkeit

Ein wichtiges Kriterium für die Anpassungsfähigkeit von regionalem Arbeitsmarktmonitoring bezieht sich auf die Integration neuer Themen, wenn diese von Nutzern nachgefragt oder von Beiräten und anderen Experten als wichtig erachtet werden. Alle Projekte verfügen diesbezüglich über eine große Flexibilität. Bspw. werden die thematischen Schwerpunkte des Betriebspanels im Equib-Projekt variiert. Bei Prospect werden neue Themen bei Unternehmensbefragungen berücksichtigt und im Projekt Früherkennung können neben den beiden Hauptkomponenten, aus der sich zukünftige Qualifizierungsbedarfe ableiten, weitere regionale Faktoren berücksichtigt werden, soweit danach Bedarf besteht. Zum Teil ist in den Projekten, wie bspw. bei Equib oder Navigator ein evaluatives Element vorgesehen, um (kontinuierlich) zu überprüfen, ob neue Themen berücksichtigt oder Informationen in anderer Form aufbereitet werden sollen. Bisher ist allerdings in keinem Projekt die Evaluationskomponente systematisch vorhanden bzw. institutionalisiert worden. Sie wird vielmehr im Rückkoppelungsprozess mit verschiedenen Akteuren implizit vollzogen.

Als weitere Komponente der Anpassungsfähigkeit ist der flexible Einsatz der einzelnen Erhebungs-, Auswertungs- und Informationsübermittlungsinstrumente zu nennen. Insbe-

sondere in den Beschreibungen der Prospect-Projekte wird deutlich, dass in den verschiedenen Wellen jeweils Prioritäten zu Gunsten einzelner Instrumente gesetzt wurden. Der flexible Instrumenteneinsatz in allen Projekten steht in engem Zusammenhang mit dem starken Fokus auf das methodische Design bei den Basiskonzepten Procspect und Equib und die damit verbundene Nutzung als Toolbox.

Ein spezifischer Aspekt der Anpassungsfähigkeit bezieht sich auf die Anschlussfähigkeit der Informationen des Monitorings an andere Datenbestände. Dies sind vor allem Wirtschafts- und Sozialdaten, die für regionale Arbeitsmärkte ebenfalls von Relevanz sind. In Prospect und Equib werden diese Daten als Hintergrunddaten verwendet. Sie bilden die Rahmung, unter welcher bspw. die Auswahl der Branchen stattfindet, in welchen die Befragungen durchgeführt werden. Dazu ist es nicht notwendig Rahmendaten und Arbeitsmarktdaten miteinander zu verknüpfen. In diesem Sinne wird keine Anschlussfähigkeit vorausgesetzt. In den Projekten, die vorwiegend mit öffentlich verfügbaren Daten der Arbeitsverwaltung oder der statistischen Ämter arbeiten, werden zum Teil explizite Verknüpfungen vorgenommen. Auf der Basis der gleichen räumlichen Einheit werden die Datenbestände aus Arbeitsmarkt, Wirtschaft und Sozialem anschlussfähig. Das Projekt Navigator nutzt diese Verknüpfungsmöglichkeiten systematisch und zeigt damit auch bedeutend komplexere Zusammenhänge auf als die übrigen Projekte.

In engem Zusammenhang mit der Anschlussfähigkeit steht die Kompatibilität der regional erzeugten und/oder aufbereiteten Daten mit Beständen in anderen Regionen oder auf übergeordneten Ebenen wie Regierungsbezirken, Bundesländern etc. Kompatibilität setzt gleiche Datenstrukturen bei den Gebieten, die verglichen werden sollen, voraus. In den Prospect-Projekten und bei Equib sowie im EQUAL-Projekt ist der Fokus ausschließlich auf die Region, in welcher das Monitoring durchgeführt wird, gerichtet. Entsprechend werden die Daten nicht unter dieser Perspektive generiert. Demgegenüber werden in den Projekten Navigator und Früherkennung explizit die Region oder Teilregionen mit übergeordneten Ebenen verglichen. Hieraus ergeben sich interessante Möglichkeiten für ein Benchmarking.

Resümierend kann festgehalten werden, dass in allen Projekten ein hoher Grad an Anpassungsfähigkeit gegeben ist, wenn es um die flexible Aufnahme neuer Informationsinhalte oder den flexiblen Einsatz von Instrumenten geht. Allerdings sind nur jene Projekte, die vorrangig auf (quantitative) Daten der statistischen Ämter und der Agenturen für Arbeit zurückgreifen, anpassungsfähig, wenn es um die systematische Verknüpfung der Daten aus dem Arbeitsmarktmonitoring mit jenen aus dem Sozial- oder Wirtschaftsmonitoring geht. In dieser Gruppe von Projekten sind Daten zudem für die Durchführung horizontaler Vergleiche zwischen den Regionen und vertikaler mit dem Bundesland tauglich, was eine weitere Dimension der Anpassungsfähigkeit beinhaltet. Insbesondere den beiden zuletzt benannten Dimensionen der Anpassungsfähigkeit wird bei einem zukunftssträchtigen Monitoring wesentliche Bedeutung zukommen, denn nur wenn Monitoring gewährleistet, dass der Arbeitsmarkt in Wechselwirkungen mit anderen Bereichen erfasst werden kann, lässt sich dieser effizient steuern. Zudem sind Entwicklungen auf regionalen Arbeitsmärkten nicht unabhängig von Dynamiken auf Landes-, Bundes- oder EU-Ebene, da sich die dortige Steuerung auch auf die regionalen Arbeitsmärkte auswirkt.

4 Anforderung Zukunftsausrichtung

Zukunftsgerichtete Informationen sind für Planung und Steuerung von großer Bedeutung. Vor diesem Hintergrund werden derzeit in allen Monitoringprojekten zukunftsgerichtete Informationen bereitgestellt. Zumeist sind dies Daten über kurzfristige Personal- und Qualifizierungsbedarfe in der Region (z.B. bei den Prospect-Projekten und beim Projekt EQUAL). Mit einem etwas größeren Zeithorizont arbeiten die qualitativ fundierten Voraussagen über zukünftige Qualifikationserfordernisse des Projektes Equib. Hier ist der besondere Fokus auf die Identifikation neuer Entwicklungen gerichtet. Einen anderen Zugang zur Beschreibung von Trends ist der Rückgriff auf Zeitreihen. Aus Entwicklungen vergangener Jahre werden kurzfristige Trends abgeleitet. Umgesetzt wird dieses Vorgehen bereits im Projekt Navigator. Geplant ist eine solche Umsetzung in den Prospect-Projekten, dazu fehlt derzeit jedoch noch die Datengrundlage, da zuerst regionale Betriebspanel aufgebaut werden müssen.

Eine Erweiterung des Prognosehorizonts auf mittelfristige Entwicklungen findet im Projekt Früherkennung in Sachsen und Thüringen statt. Dort werden auf der Basis öffentlich verfügbarer Daten Projektionen für eine Zeitachse von fünf bis sieben Jahren durchgeführt. Die beiden aufbereiteten Datensätze der Beschäftigtenstatistik und des Mikrozensus, die beim regionalen Arbeitsmarktmonitoring zum Einsatz kommen können, liegen ebenfalls als Zeitreihen vor, und können so die Grundlage für Projektionen bilden.

Ein weiterer wichtiger Aspekt der Zukunftsausrichtung ist der nachhaltige Bestand des regionalen Arbeitsmarktmonitorings. Dies bedeutet, dass dazu Projekte verstetigt bzw. institutionalisiert werden müssen. Als wesentliche Komponente der Absicherung und Stabilisierung der Monitoringprojekte erweisen sich in allen Fallbeispielen die Netzwerke regionaler Akteure. Netzwerke sind dann funktional, wenn die beteiligten Akteure eine starke Umsetzungsorientierung haben, wenn die meisten Personen im Netzwerk über gute Netzwerk- und Kooperationsfähigkeiten verfügen und wenn im Netzwerk steuerungsrelevante Entscheidungen getroffen werden können. Stabile Netzwerkstrukturen finden sich in den Prospect-Projekten, im Projekt EQUAL, beim Projekt Navigator und beim Projekt Früherkennung. Netzwerke helfen darüber hinaus, wie oben schon angedeutet, die Ergebnisse des Monitorings in der Region zu kommunizieren und zudem die für den dauerhaften Betrieb notwendige Akzeptanz zu schaffen. Netzwerkakteure sind bisher vor allem bei der Auswahl der Informationsinhalte eingebunden gewesen. Insbesondere beim letztgenannten Projekt wird versucht, ein Netzwerk des interaktiven Erkenntnisgewinns zu etablieren. Dazu werden die Auswertungen der quantitativen Daten ins Netzwerk zurückgespiegelt und dort vor dem Hintergrund regionaler Erfahrungen spezifiziert. Damit sind zwei Vorteile verbunden: Die Netzwerkakteure sind in den Prozess stärker eingebunden als bisher, kennen die Informationsinhalte und sind vermutlich auch besser motiviert, diese an andere Akteure weiterzuvermitteln. Natürlich bedarf die kontinuierliche Durchführung von regionalem Arbeitsmarktmonitoring ebenfalls finanzieller Mittel. Hohe Akzeptanz im Netzwerk ist auch hier ein effektiver Weg für die Gewinnung der notwendigen finanziellen Ausstattung.

Nicht unabhängig vom bestehenden Netzwerk findet die Verortung von regionalem Arbeitsmarktmonitoring in der arbeitsmarktpolitischen Landschaft der Region statt. Nur mit der Unterstützung des Netzwerks kann es gelingen, das Monitoring als koordinierenden und integrierenden Bestandteil ins Zentrum der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen der Region zu rücken, wie dies am Beispiel der Prospect-Projekte und beim Projekt EQUAL im Saarland aufgezeigt wird.

Die Verstetigung des regionalen Arbeitsmarktmonitorings ist natürlich eng mit den Informationsnutzern verbunden. Nur wenn deren Informationsbedarfe getroffen werden bzw. wenn diese über das Monitoring eine handlungsrelevante Wissensbasis erhalten, kann eine Dauerhaftigkeit erreicht werden. Wichtiges Kriterium dafür ist, dass die Daten handlungsorientiert bzw. umsetzungsnah präsentiert werden. Es ist erforderlich, dass die Informationen kontinuierlich fortgeschrieben werden, so dass damit eine verlässliche Planungs- und Steuerungsbasis vorhanden ist. Diese Kriterien werden bei den bisherigen Projekten umgesetzt. Allerdings bestehen fast überall Probleme hinsichtlich der Aktualität der Daten sowie des schnellen und einfachen individuellen Informationszugriffs. Hier ist die interaktive Internetplattform im Projekt Navigator weiterführend. Daten können dort kontinuierlich aktualisiert werden und stehen somit schneller und flexibler als in Branchenberichten zur Verfügung. Zudem zeigt der Rückgriff auf dieses technische System, dass damit bei der Informationsübermittlung, wenn diese einmal programmiert ist, deutlich Kosten eingespart werden können. Kostenersparnisse entstehen auch, wenn auf öffentlich verfügbare Daten zurückgegriffen wird, weil sich damit aufwendige Primärerhebungen vermeiden lassen.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass für die Zukunftsausrichtung des regionalen Arbeitsmarktmonitorings eine Weiterentwicklung quantitativer Prognosen und Projektionen mit mittel- bis langfristiger Reichweite unverzichtbar ist. Die Anbindung des Monitorings an regionale Netzwerke als Strategie der Verstetigung und Absicherung erscheint richtungsweisend, jedoch in den meisten Fällen nicht ausreichend, was sich anhand mehrerer nicht weitergeführter Prospect-Projekte in Nordrhein-Westfalen und im Saarland zeigt. Die Informationsnutzer als dauerhafte Nachfrager nach Informationen könnten ebenfalls als Komponente zur Bestandsicherung noch stärker in den Fokus genommen werden. Insbesondere dann, wenn es sich um Informationsnutzer handelt, die nicht Teil der strategischen Netzwerke sind.

5 Resümee

Die Ausführungen zeigen, wie vielfältig in den Projekten mit den drei Anforderungen umgegangen wird. In der Zusammenschau wird deutlich, wo noch Entwicklungsbedarfe bestehen. Perspektiven ergeben sich hinsichtlich der Nutzerorientierung in einer Verbesserung der Kommunikation zwischen Projektakteuren als Informationserzeugern und allen Nutzern. So kann gewährleistet werden, dass die Nutzer gute Voraussetzungen für bessere Entscheidungen haben. Bei der Anforderung Anpassungsfähigkeit wird der Bedarf nach verbesserter Anschlussfähigkeit an Datenbestände aus anderen Bereichen, z.B. Soziales oder Wirtschaft, deutlich und darüber hinaus ist die Kompatibilität der gewonnenen Regionaldaten mit Beständen in anderen Regionen oder auf übergeordneten Ebenen zukünftig unverzichtbar. Hinsichtlich der dritten Anforderung Zukunftsorientierung richtet sich die Entwicklung auf die Fortführung quantitativer Prognosen und Projektionen für mittlere und langfristige Planungshorizonte sowie auf verbesserte Strategien zur Verstetigung des regionalen Arbeitsmarktmonitorings über die Projektphase hinaus. Dabei bilden Netzwerke, Nutzer, Möglichkeiten des Internets und Nutzung kostengünstiger öffentlicher Daten Orientierungspunkte.

V Theoretisch-konzeptionelle Überlegungen über ein regionales Arbeitsmarktmonitoring

Susanne Dera, Christa Larsen, Alfons Schmid

1 Einleitung

Aus den bisher referierten Konzepten und der Synopse wurde deutlich, dass Information und Kommunikation für ein regionales Arbeitsmarktmonitoring zentrale Elemente darstellen. Es wurde auch deutlich, dass diese Elemente in den Konzepten einen unterschiedlichen Stellenwert einnehmen. Um eine Systematisierung und Strukturierung für ein regionales Arbeitsmarktmonitoring zu erreichen, beginnen wir diesen Beitrag mit einer theoretischen Fundierung. Wir rekurrieren dabei zuerst auf die Informationsökonomie und zeigen anhand der Unterscheidung von Information und Wissen die Bedeutung der Kommunikation für ein Arbeitsmarktmonitoringsystem auf. Information, Wissen und Kommunikation implizieren eine räumliche Dimension, da bestimmte Arten von Information und Wissen nur im regionalen Kontext kommuniziert werden. Daher begründen wir anschließend kurz die Bedeutung der Region für ein funktionsfähiges Arbeitsmarktmonitoring.

Diese Überlegungen bilden die Basis für ein theoretisch fundiertes Konzept eines regionalen Arbeitsmarktmonitorings, das wir im nächsten Schritt skizzieren. Anschließend erfolgt mittels dieses Konzepts sowie der praktischen Erfahrungen eine Konkretisierung für ein umsetzbares Arbeitsmarktmonitoring, das in der Region Rhein-Main implementiert werden soll.

2 Theoretische Überlegungen

2.1 Informationstheoretische Grundlagen

Auf funktionierenden (Arbeits-)Märkten ist mit der Allokationsfunktion der Preise und Löhne auch eine Informationsfunktion (und Sanktionsfunktion) verbunden (vgl. bereits Hayek 1945, S. 519ff.; Sturm/Held 2004, S. 7ff.). Mit den relativen Preisen und deren Veränderungen werden auf vollkommenen Arbeitsmärkten alle für die Marktteilnehmer relevanten Informationen vermittelt. Aufgrund der unterstellten vollkommenen Rationalität übertragen die Akteure ihr Wissen in die „richtigen“ Handlungen (vgl. z.B. Haase 2004, S. 71). In dieser Welt des vollkommenen Arbeitsmarktes bedarf es keines spezifischen Monitorings, um für Arbeitskräfte und Unternehmen adäquate Informationen zur Verfügung zu stellen und diese Informationen in rationale Handlungen umzusetzen.

Spätestens seit der ökonomischen Institutionentheorie und der Informationsökonomie wissen wir jedoch, dass Arbeitsmärkte durch Unvollkommenheiten und Marktfehler geprägt sind (vgl. z.B. Williamson 1985; Erlei et al. 1999; Stiglitz 2003/2004, S. 472 ff.). Diese Unvollkommenheiten und Marktfehler – unvollkommene Information, unvollkommene Mobilität, unvollkommene Substituierbarkeit, endliche Anpassungsgeschwindigkeit, teilweise Beschränkungen der Spezifität von Eigentums- und Verfügungsrechten u.a. aufgrund externer Effekte und öffentlicher Güter – schränken die Funktionsfähigkeit von Märkten ein: Die Allokation erfolgt demnach nur suboptimal. In diesem Beitrag interessieren Unvollkommenheiten und Marktfehler von Informationen. Solche Informationsunvollkommenheiten und -fehler sind nicht die Ausnahme, sondern die Regel auf Märkten im Allgemeinen wie auf Arbeitsmärkten im Besonderen: „Information imperfections are pervasive in the economy, (...)“ (Stiglitz 2004, S. 488).

Informationsunvollkommenheiten sind die Folge beschränkter Rationalität, da die Arbeitsmarktteilnehmer nur über begrenzte Informationen verfügen. Sollen diese Unvollkommenheiten verringert werden, entstehen Informationskosten für die Suche und Verarbeitung von Informationen. Diese Kosten lassen sich nach dem traditionellen Optimierungskalkül in der Ökonomie „verarbeiten“: Informationen werden solange eingeholt, bis die daraus resultierenden Kosten die Erträge aus diesen Informationen übersteigen (vgl. z.B. Sturm/Held 2004, S. 17). Der Arbeitsmarkt funktioniert unter diesen Bedingungen auch bei Informationsunvollkommenheiten, allerdings unter Einbeziehung der Kosten der Information in das Optimierungs- und Entscheidungskalkül der Arbeitsmarktakteure.

Bereits hier können allerdings die Kosten einer einzelwirtschaftlich optimalen Informationsbeschaffung und -verarbeitung von den gesamtwirtschaftlich oder regional optimalen bzw. günstigsten Kosten abweichen. Beschafft sich z.B. jedes Unternehmen die erforderlichen Informationen über das Arbeitsangebot, so dürften die Informationskosten für alle Unternehmen in der Regel höher sein als bei einer Informationsbeschaffung durch einen Intermediär. Dies gilt zumindest für Informationen, die alle oder die meisten Unternehmen nachfragen, da sich dann aufgrund der besonderen Eigenschaften des Gutes Information durch Einschalten eines Intermediärs Skalen- und Synergieeffekte realisieren lassen (vgl. Bailey/Bakos 1997, S. 7ff.). Gleiches gilt auch für die Arbeitskräfte: Die Arbeitsämter bzw. Arbeitsagenturen sind ein solcher Intermediär, der für bestimmte Arbeitsmarktsegmente für beide Arbeitsmarktseiten die Informationskosten senkt und damit zu einer kostengünstigen Verringerung der Informationsunvollkommenheiten beiträgt.

Eine weitere Beschränkung der Funktionsweise von Arbeitsmärkten mit einer suboptimalen Allokation der Arbeitskräfte und Arbeitsplätze folgt aus Marktfehlern. Solche Marktfehler bestehen bei Informationsasymmetrien zwischen den Marktteilnehmern (vgl. z.B. Stiglitz 2003/2004, S. 492ff.). Darunter wird eine ungleiche Verteilung von Informationen zwischen den Arbeitsmarktteilnehmern verstanden. So wissen z.B. Arbeitskräfte über ihre Kompetenzen besser Bescheid als die Unternehmen. Stiglitz fasst auch Informationsexternalitäten unter die Informationsasymmetrie. Solche Externalitäten bestehen dann, wenn durch Informationsgewinnung in einem Bereich gleichzeitig Informationen über andere Bereiche gewonnen werden (vgl. ebenda, S. 489). Informationsexternalitäten sind aber auch dann vorhanden, wenn bei der Erzeugung von Informationen durch einen Akteur andere Akteure daraus einen Nutzen ziehen können, ohne einen Beitrag zur Erzeugung solcher Informationen zu leisten. Die Folge ist eine suboptimale Informationsproduktion. Information ist also zumindest teilweise ein öffentliches Gut. Ein Charakteristikum öffentlicher Güter ist, dass das auf Märkten geltende Ausschlusskriterium nicht gilt; eine Spezifikation der Eigentums- und Verfügungsrechte existiert nicht: Es besteht ein Marktfehler mit suboptimaler Allokation.

Asymmetrische Informationen und Informationsexternalitäten implizieren somit, dass Fehlallokationen bestehen, die Funktionsweise des Arbeitsmarktes beschränkt ist oder gar nicht existiert: „(...) information asymmetries lead to thin or non-existent markets“ (ebenda, S. 489; vgl. auch Akerlof 1970, S. 488ff.). Damit können potentielle Arbeitsmarktbeziehungen nicht zustande kommen und es kann Unterbeschäftigung entstehen. Die Gründe dafür sind mit diesen Informationsbesonderheiten verbundene u.a. adverse selection- und moral hazard-Situationen (vgl. Stiglitz 2003/2004, S. 492ff.). Eine adverse selection-Situation ergibt sich aus einer Qualitätsunsicherheit, wenn der Arbeitgeber über bestimmte Eigenschaften des Arbeitnehmers nicht oder nur unzureichend informiert ist. Die Folge kann sein, dass unter bestimmten Umständen nicht die qualifizierteste Arbeitskraft eingestellt wird (vgl. Erlei et al. 1999, S. 144f.). Moral hazard-Probleme entstehen aus der ungleichen Verteilung von Informationen über unbeobachtbare Handlungen. So kennt z.B. der Arbeit-

geber die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers nicht genau, letzterem ist seine Leistung dagegen bekannt. Hier bezieht sich also die Informationsasymmetrie auf Verhaltensunsicherheiten (vgl. Neus 2001, S. 94f.).

Informationsunvollkommenheiten implizieren, dass die Entscheidungen der Arbeitsmarktakteure auf beschränkten Informationen basieren. Folge davon ist eine Begrenzung der Allokationsfunktion der Arbeitsmärkte. Informationsasymmetrien und Informationsexternalitäten können dazu führen, dass aufgrund der dadurch bedingten Marktfehler nur soboptimal funktionierende Arbeitsmärkte existieren.

2.2 Information, Wissen und Kommunikation

Bei vollkommener Rationalität, einer zentralen Grundlage vollkommener Märkte, wird davon ausgegangen, dass Wissen in „richtige“ Handlungen umgesetzt wird (vgl. Haase 2004, S. 71). Unter dieser Annahme wird nicht explizit berücksichtigt, wie aus Information Wissen wird, wie dieses Wissen in Entscheidungen einfließt und wie aus diesen Entscheidungen wiederum konkretes Handeln entsteht. Wenn vollkommene Rationalität vorherrscht, wird angenommen, dass Information, Wissen, Entscheiden und Handeln so miteinander verbunden sind, dass aus „richtigen“ Informationen „richtiges“ Handeln wird (vgl. ebenda). Deshalb bedarf es keiner besonderen Regelungen: Preise und Löhne liefern kostenlos die wissensrelevanten Informationen für die rationalen Entscheidungen und Handlungen.

Bei bestehenden Informationsunvollkommenheiten und -asymmetrien ist jedoch nicht gewährleistet, dass die richtigen bzw. relevanten Informationen vorliegen, um passgenaue Entscheidungen treffen zu können. Es besteht demnach ein Problem der Informationsgenerierung und -verteilung. Aber selbst wenn adäquate Informationen vorliegen, ist aufgrund der begrenzten kognitiven Fähigkeiten der Arbeitsmarktakteure nicht gewährleistet, dass daraus entscheidungsrelevantes Wissen wird und rationale Handlungen folgen. So bedarf es eines Lernprozesses, damit aus Informationen Wissen wird. Bei bestehender „bounded rationality“ ist also zum einen zwischen Information und Wissen zu unterscheiden. Zum andern unterliegt die Umwandlung von Wissen in Entscheidungen und Handlungen Einschränkungen aufgrund der beschränkten Rationalität der Arbeitsmarktakteure: Aus „richtigem“ Wissen folgt demnach nicht immer „richtiges“ Handeln (vgl. ebenda, S. 72).

Unter Information wird zweckrelevantes Wissen verstanden, wobei der Zweck die Vorbereitung von Entscheidungen ist (vgl. Bössmann 1978, S. 185). Damit sind Informationen eine wichtige Bedingung *für*, aber nicht gleichzusetzen *mit* Wissen. Informationen erhalten ihre Bedeutung mit Bezug auf einen konkreten Akteur, auf dessen Ziele, Mittel und Umstände (vgl. Haase 2004, S. 78). Damit sind Informationen aber noch kein Wissen. Erst auf dem Hintergrund bereits vorhandenen Wissens und der daraus resultierenden Interpretation der Informationen wird daraus neues Wissen. Die Verbindung zwischen Information und Wissen erfolgt demnach durch Lernen: „Information ist kein modularer Grundbaustein des Wissens, sondern etwas, das Veränderungen der Wissensbasis auslöst und selbst zum Wissensbestandteil wird, bevor es erneut als Information von der Wissensbasis separiert und transferiert werden kann“ (ebenda, S. 85).

Die Trennung von Information und Wissen beinhaltet in der Regel eine Trennung zwischen dem Erzeuger und dem Nutzer der Informationen. Damit erfordert der Informationstransfer vom Generator zum Nutzer eine aktive Informationsarbeit (vgl. ebenda, S. 78). Aktiv insofern, als der Generator auf der Basis seines Wissens Informationen erzeugt und diese Informationen mittels eines Informationsträgers medial an den Nutzer überträgt. Als

Medien kann diesbezüglich an Berichte, Reports, Datenauswertungen u.ä. gedacht werden. Dabei ist jedoch nicht unbedingt davon auszugehen, dass die Informationen ohne Interpretationshilfe vom Empfänger so verstanden und aufgenommen werden, wie vom Sender bzw. Generator der Information beabsichtigt. Weiterhin kann nicht angenommen werden, dass der Nutzer bzw. Empfänger selbständig in der Lage ist, alle für seine Entscheidungen relevanten Daten aus den zur Verfügung gestellten Informationen zu ermitteln. Um dies zu gewährleisten ist vielmehr eine nachhaltige direkte Vermittlung der Informationen sowie eine Rückkopplung des Aufgenommenen von Seiten des Informationsnutzers (Empfänger) an den -generator (Sender) nötig. Dies kann nur durch Kommunikation zwischen diesen realisiert werden. Entsprechend ist die Entstehung von Wissen als kommunikativer Prozess zu verstehen. Nicht nur der Information sondern auch der Kommunikation zwischen den beteiligten Akteuren (Nutzer und Generierer der Informationen) kommt entsprechend eine wichtige Bedeutung zu, soll die Funktionsfähigkeit von Arbeitsmärkten nachhaltig verbessert werden.

Kommunikation ist ein wechselseitiger aufeinander ausgerichteter, symbolisch vermittelter Prozess der Bedeutungsvermittlung zwischen mindestens zwei Kommunikanten: Sender und Empfänger (vgl. Dera 2003; Burkhart 1998; Hahne 1997; Radlanski 1995). Diese Kommunikanten verfolgen mit ihrer Kommunikation grundsätzlich das Ziel der Verständigung bezüglich eines bestimmten Themas. Dieses Ziel ist dann erreicht, wenn die Kommunikationspartner die jeweils gemeinten/zu vermittelnden Bedeutungen tatsächlich teilen. Darüber hinaus hat jedoch jeder einzelne eine spezielle Intention, warum er an der Kommunikation teilnimmt: Er möchte durch sein kommunikatives Handeln sein persönliches Interesse verfolgen. Eine Kommunikation kann dann als vollends gelungen angesehen werden, wenn sowohl das allgemeine Ziel der Verständigung als auch die individuellen Ziele der einzelnen Akteure zufriedenstellend umgesetzt wurden (vgl. Burkhart 1998).

Durch die gemeinsame Anstrengung, die Kommunikation aufrecht zu erhalten, um so die Ziele zu erreichen, findet im Kommunikationsprozess eine wechselseitige Orientierung und Verschachtelung der Motive der Kommunikationspartner statt. Daraus resultieren dann die je spezifischen, auf die Kommunikation gerichteten Handlungsstrategien und -taktiken, die der Verfolgung der persönlichen Interessen dienen (vgl. Dera 2003; Radlanski 1995). Kommunikation kann somit auch als ein Instrument zur Verhaltensbeeinflussung sowie Handlungssteuerung angesehen werden (vgl. Mead 1995; Radlanski 1995). Außerdem entsteht durch Kommunikation eine geteilte Bedeutungskongruenz der Wirklichkeit (vgl. Berger/Luckmann 1999). Kommunikation bringt eine für die Kommunikanten mehr oder weniger verbindliche Struktur hervor, die als Grundlage weiterer Handlungen anzusehen ist. Auf diese Weise wird eine gemeinsame Wissensbasis geschaffen, die unerlässlich ist, damit die Handlungen verschiedener regionaler Akteure miteinander vereinbar sind.

2.3 Regionaler Bezug von Information, Wissen und Kommunikation

Die neuen Informations- und Kommunikationstechnologien senken die Transaktionskosten des Informations- und Wissenstransfers erheblich. Sie beinhalten die Möglichkeit und bewirken eine räumliche Entgrenzung der Kommunikation, womit eine verringerte Bedeutung von Regionen verbindbar wäre. Trotz der Reduktion von Raum- und Zeitkosten durch diese Technologien erfahren Regionen eine Renaissance in ihrer Bedeutung. Die Gründe dafür sind sicherlich vielfältiger Natur. Ein wesentlicher Grund dafür liegt darin, dass empirische Belege und theoretische Aussagen der neuen Regionalökonomie regionalen Informationen und regionalen Wissen als Wettbewerbsfaktoren für Unternehmen und Arbeitskräfte einen bedeutenden Stellenwert zuweisen (vgl. z.B. Döring 2004, S. 95ff.).

Eine wesentliche Rolle spielen hier zum einen bestimmte direkte und indirekte Informations- und Wissens-Spillover-Effekte, die räumlich „gebunden“ sind. Als solche sind bspw. informelles Wissen („tacit knowledge“) oder die gemeinsame regionale Nutzung von Forschungsergebnissen zu nennen. Zum andern werden durch räumlich gebundene Netzwerke sowohl bestimmte regionsspezifische Informationen generiert als auch transferiert. Hier wird vor allem auf die Relevanz lokal begrenzter sozialer Beziehungen abgestellt (vgl. ebenda, S. 105), die unter dem Begriff „innovative Milieus“ bekannt sind.

Information, Kommunikation und Wissen haben demnach einen ausgeprägten räumlichen Bezug, weil bestimmte Arten von Informationen und Wissen nur durch räumliche Nähe kommuniziert werden (können).

3 Regionales Arbeitsmarktmonitoring als Informations- und Kommunikationsinstrument

Fasst man die bisherigen Überlegungen zusammen, so bestehen zum einen Informationsunvollkommenheiten bei den Arbeitsmarktakteuren, die die Funktionsfähigkeit dieser Märkte beschränken. Zum zweiten bestehen Informationsasymmetrien inkl. -externalitäten zwischen den Akteuren, die Marktfehler auf Arbeitsmärkten implizieren. Zum dritten haben Information und Wissen einen ausgeprägten regionalen Bezug. Notwendig ist daher ein Informations- und Kommunikationsinstrument, das die Unvollkommenheiten und Marktfehler reduziert, die auf regionalen Arbeitsmärkten bestehen.

Monitoring ist ein solches Instrument. Es trägt zur Verringerung von Unvollkommenheiten und Marktfehlern auf regionalen Arbeitsmärkten bei, indem es Informationen erzeugt, kommuniziert und rückkoppelt, wodurch die Funktionsfähigkeit dieser Arbeitsmärkte erhöht und die Effizienz regionaler Arbeitsmarktpolitik verbessert wird. Allerdings hat ein solches Monitoringkonzept bestimmten inhaltlichen und institutionellen Anforderungen zu genügen.

Vor dem Hintergrund der skizzierten theoretischen Überlegungen lassen sich für ein funktionsfähiges Arbeitsmarktmonitoring mehrere Anforderungen ableiten. Eine Folge der regionsspezifischen Informations- und Wissensdimension bildet die regionalökonomische Begründung, dass Regionen eher divergieren als konvergieren. Entsprechend ist Arbeitsmarktmonitoring regionsspezifisch auszurichten, da sich die Informations- und Wissenszeugung, der Transfer und die Kommunikation je nach regionalen Bedingungen zumindest teilweise zwischen den Regionen unterscheiden. Natürlich gibt es zusätzlich Elemente für ein Monitoring, die auf alle Regionen anwendbar sind. Die Art der Informationen, der Wissenstransfer, die Kommunikation und die jeweiligen Arbeitsmarktnetzwerke werden aber zwischen den Regionen divergieren. Die folgenden Überlegungen beziehen sich auf die allgemeine regionale Ebene. Bei der konkreten Umsetzung der allgemeinen Überlegungen bedarf es dann entsprechend der Berücksichtigung der jeweiligen regionalen Spezifika.

Während darüber noch Konsens bestehen dürfte, ist die Frage nach der Regionsabgrenzung schon schwieriger zu beantworten. Da es kein einheitliches Kriterium für eine derartige Abgrenzung gibt, sondern in Abhängigkeit von der Fragestellung – Homogenität, Funktionalität, Normativität (vgl. Thierstein 1996, S. 193) – unterschiedliche Regionsabgrenzungen bestehen, wird in praxi ein pragmatisches Verfahren zu wählen sein. Zwar könnten als Näherung funktionale regionale Arbeitsmarkt-Abgrenzungen erfolgen, da aber sowohl je nach Qualifikationskriterium die funktionale Abgrenzung regionaler Arbeitsmärkte unterschiedlich ist, als auch der räumliche Radius für die Informations- und Wissensdiffusion davon abweicht und sich räumliche Netzwerke nochmals davon unterscheiden können, gibt es kein einheitliches Kriterium für eine Regionsabgrenzung für ein Arbeitsmarktmonitoring.

Aus den informations- und kommunikationstheoretischen Überlegungen ergibt sich, dass Arbeitsmarktmonitoring über einen regionalen Intermediär zu konzipieren und etablieren ist. Durch einen Intermediär lassen sich bei der Reduktion von Informationsunvollkommenheiten Skaleneffekte erzielen, die die Informationserzeugung und -diffusion kostengünstiger machen. Unter der sicherlich nicht unrealistischen Annahme, dass es regionale Arbeitsmarktinformationen gibt, die für mehrere regionale Akteure von Bedeutung sind, lassen sich solche Skaleneffekte erzielen.

Ein noch wichtigerer Grund für die Etablierung eines regionalen Arbeitsmarktmonitorings auf der Basis eines Intermediärs liegt in den mit dem Informations- und Wissenstransfer verbundenen Externalitäten. Liegen solche externen Effekte vor, so erhält die Information bzw. das Wissen den Charakter eines öffentlichen Gutes. Aufgrund der einzelwirtschaftlichen Rationalität der Akteure werden Informationen und Wissen über und für den regionalen Arbeitsmarkt nur unzureichend zur Verfügung gestellt. Die regionalökonomischen Überlegungen haben gezeigt, dass aus regionalen Wettbewerbsgründen aber regionale Informationen notwendig sind, die für die Region den Charakter eines öffentlichen Gutes haben und mit externen Effekten verbunden sind. Damit lassen sich Informationen erzeugen, die eine Voraussetzung für die Realisierung regionaler Kooperationsvorteile aus Synergie- und Skaleneffekten bilden. Ein regionales Monitoring eines einzelnen Akteurs deckt aufgrund von dessen Eigeninteresse diese regionale Dimension nur unzureichend ab.

Durch einen Austausch von Informationen zwischen den arbeitsmarktpolitischen Akteuren entstehen positive externe Effekte. Aufgrund des Eigeninteresses der Arbeitsmarktakteure findet ein solcher Austausch aber nur begrenzt statt, weil die Gewährleistung eines Informationsaustausches unsicher ist und ebenfalls Kosten verursacht. Ein Intermediär trägt zur Lösung dieser Dilemmasituation zwischen einzelwirtschaftlicher und regionaler Rationalität bei, da er die Informationen der einzelnen Arbeitsmarktakteure zusammenführt, sie allen zur Verfügung stellt, aus den einzelnen Informationen neue Informationen erzeugt und diese zurückkommuniziert. Der einzelne Akteur verfügt dadurch kostengünstig über mehr Informationen, als wenn er nur nach seinem einzelwirtschaftlichen Interesse handelte („Kochtopfarbeitsmarkt“, vgl. Gosh 1998). Die Summe der regionalen Informationen ist somit mehr als die Summe der einzelnen Informationen. Damit kann eine effizientere Arbeitsmarktsituation erreicht werden als ohne einen solchen Intermediär. Die arbeitsmarktpolitischen Akteure der Region können effizienter sowie u.U. besser abgestimmt agieren und tragen dazu bei, die Funktionsfähigkeit des regionalen Arbeitsmarktes zu erhöhen.

Aus diesen Überlegungen ergibt sich, dass ein regionales Arbeitsmarktmonitoring als eine öffentliche Institution, als ein Intermediär zu etablieren ist, wobei öffentlich nicht unbedingt staatlich heißt.

Regionales Arbeitsmarktmonitoring auf der Basis eines Intermediärs ist ein Instrument, um die Funktionsfähigkeit regionaler Arbeitsmärkte zu erhöhen und die Effizienz regionaler Arbeitsmarktpolitik mit dem Ziel zu verbessern, die Wettbewerbsfähigkeit einer Region, oder genauer der Unternehmen und Arbeitskräfte in der Region zu stärken. Auf der inhaltlichen Ebene erfüllt ein solches Monitoring eine Informationsfunktion. Es sind die Informationen zu erzeugen und zu kommunizieren, die für eine verbesserte Anpassung und Steuerung notwendig sind.

Regionale Arbeitsmarktinformationen, die nicht nur nutzerorientiert erhoben, sondern auch kommunikativ vermittelt und durch den Kommunikationsprozess von allen beteiligten Akteuren geteilt werden, verringern unvollkommene Informationen. Diese Verringerung erfolgt zum einen durch adäquate und bessere Informationen, die den Akteuren durch das

Monitoring zur Verfügung stehen. Dabei kann mittels des dynamischen Kommunikationsprozesses vor allem die flexible Anpassung der vermittelten Informationen an sich verändernde Informationsbedarfe gesichert werden. Zum andern sinken die Informationskosten der Arbeitsmarktakteure durch geringere Such- und Auswahlkosten. Zudem gehen die Kommunikationskosten zurück, da mittels des Monitorings und des in diesem Rahmen eingeschalteten Intermediärs „Informations- und Kommunikationssystem“ die Kommunikationswege der Akteure verkürzt werden.

Die mit asymmetrischer Informationsverteilung verbundenen adverse selection- und moral hazard-Probleme lassen sich durch ein regionales Arbeitsmarktmonitoringsystem nicht direkt minimieren. So sind die Informationen über die Qualifikations- oder über Verhaltensunsicherheiten durch ein solches System kaum zu reduzieren. Indirekt lassen sich diese Probleme allerdings verringern. Sind adäquate Informationen über den regionalen Arbeitsmarkt vorhanden, kostengünstig verfügbar und gehen sie in das Wissen der Arbeitsmarktakteure ein, werden diese Probleme insofern geringer, als sich opportunistisches Verhalten, d.h. die Ausnutzung der Situation durch den Akteur mit den „besseren“ Informationen, weniger lohnt, da sich z.B. der wettbewerbliche Druck aufgrund der adäquaten Informationen erhöhen wird (vgl. Becher et al. 2005, S. 26ff.).

Ein weiterer Aspekt für ein regionales Arbeitsmarktmonitoring bezieht sich auf die Beantwortung der Frage, welche Informationen die regionalen Akteure hinsichtlich Quantität und Qualität benötigen. Aus der Trennung von Information, Wissen und Entscheiden folgt, dass möglichst aktuelle und zukunftsgerichtete Informationen notwendig sind. Erst wenn Informationen diese Kriterien erfüllen, kann davon ausgegangen werden, dass aus Informationen auch handlungsrelevantes Wissen wird, das das strategische Handeln der Arbeitsmarktakteure beeinflusst.

Aus der Unterscheidung von Information und Wissen folgt, dass regionales Arbeitsmarktmonitoring auch eine Kommunikationsfunktion umfasst. Selbst wenn nutzerorientierte, aktuelle und zukunftsgerichtete Informationen vorliegen, ergibt sich daraus kein quasi automatischer Eingang in das Wissen und Handeln eines Arbeitsmarktakteurs. Daher besteht eine zweite Aufgabe eines regionalen Arbeitsmarktmonitorings in der Kommunikation der Informationen. Die generierten Informationen sind mittels diverser Kommunikationskanäle an die Adressaten zu übermitteln, um so den Transfer von Information in Wissen zu unterstützen.

Mit dem Transfer von Information in Wissen ist immer noch nicht gewährleistet, dass aus Wissen Handeln wird. Daher bildet eine Diagnosefunktion einen dritten Aufgabenbereich des Arbeitsmarktmonitorings. Bei der Umwandlung von Informationen in Wissen findet eine Interpretation der Informationen und damit eine Diagnose statt. Dabei nehmen Nutzer, die sich direkt am Arbeitsmarkt bewegen, diese Diagnose primär selbst vor. Für die strategischen Nutzer hingegen sind Informationen notwendig, die stärkeren Beratungs- und Interpretationsbedarf durch den Intermediär mit sich bringen. Das bedeutet, hier werden die generierten Informationen zunächst durch den Intermediär interpretiert. Diese „neuen“ Informationen werden dann an die und mit den Nutzern kommuniziert, wodurch diese wiederum in den Wissensbestand der Nutzer eingehen und damit handlungsrelevant werden. Die Diagnosefunktion des Intermediärs unterstützt demnach ein wissenschaftlich fundiertes Entscheiden und Handeln der regionalen Arbeitsmarktakteure.

Aus den bisherigen theoretisch-konzeptionellen Überlegungen sind folgende Merkmale für ein Arbeitsmarktmonitoring konstitutiv:

- die regionale Dimension,
- die Nutzung eines Intermediärs und
- die zu erfüllende Informations-, Kommunikations- und Diagnosefunktion.

4 Konkretisierung am Beispiel der Region Rhein-Main

Die konzeptionelle Operationalisierung der drei konstitutiven Merkmale für ein regionales Arbeitsmarktmonitoring wird nun unter Berücksichtigung der Erfahrungen und Konzepte aus den bisher durchgeführten Projekten zum regionalen Arbeitsmarktmonitoring in Deutschland vorgenommen. Zielführend ist dabei die Spezifikation eines implementationsfähigen Konzepts für ein regionales Arbeitsmarktmonitoring in der Region Rhein-Main.

Aus den theoretisch fundierten Merkmalen und den praktischen Erfahrungen ergeben sich bestimmte Anforderungen, denen ein regionales Arbeitsmarktmonitoring genügen sollte, um die Funktionsfähigkeit regionaler Arbeitsmärkte und die Effizienz regionaler Arbeitsmarktpolitik zu verbessern. Solch eine zentrale Anforderung ist die Nutzerorientierung. Rationales Entscheiden und Handeln der Akteure impliziert adäquate Informationen und entsprechendes Wissen, das dafür notwendig ist. Das lässt sich nur durch eine ausgeprägte Nutzerorientierung erreichen. Mit dieser Nutzerorientierung verbindet sich auch die Notwendigkeit eines regionalen Arbeitsmarktnetzwerkes. Damit können nicht nur kostengünstig die Informations- und Kommunikationsfunktion erfüllt werden, sondern auch die genannten Skalen- und Synergieeffekte erzielt werden.

Eine zweite Anforderung ergibt sich daraus, dass die Entscheidungssituationen der Nutzer einem ständigen Wandel unterliegen. Daher bedarf es einer angemessenen Anpassungsfähigkeit eines Arbeitsmarktmonitoringssystems. Diese Flexibilität betrifft die Menge und Qualität der Informationen, die Kommunikation mit und zwischen den Akteuren, die Diagnosefunktion sowie das beteiligte Netzwerk hinsichtlich der eingebundenen beteiligten Akteure und ihrer Kommunikation.

Entscheidungen der Arbeitsmarktakteure betreffen künftige Situationen und Handeln wirkt sich in der Zukunft aus. Daher ergibt sich als dritte Anforderung an ein Arbeitsmarktmonitoring die Zukunftsorientierung. Rationale Entscheidungen und rationales Handeln bedürfen demnach zukunftsorientierter Informationen. Das müssen nicht nur Informationen aus Prognosen sein, aber es sollte sich um Informationen handeln, die sich aus der Vergangenheit oder Gegenwart auf die Zukunft beziehen lassen bzw. deren Nutzung erwarten lässt, dass zukunftsorientiertes Handeln erfolgen kann.

4.1 Regionaler Zuschnitt des Arbeitsmarktmonitorings

Bei der Konkretisierung der für regionales Arbeitsmarktmonitoring konstitutiven Merkmale wird im Wesentlichen auf diese Anforderungen abgestellt. Das erste Merkmal betrifft die regionale Abgrenzung. So bietet sich z.B. für die Region Rhein-Main der Zuschnitt des IHK-Forums Rhein-Main oder die nahezu deckungsgleiche Abgrenzung nach der Definition des Rhein-Main-Gebietes durch den Planungsverband Ballungsraum Frankfurt/Rhein-Main an. Ebenso in Betracht gezogen werden sollte die Abgrenzung des Regierungsbezirks Darmstadt. Die Entscheidung für einen regionalen Zuschnitt wird in Abstimmung mit einer Gruppe von strategisch ausgerichteten arbeitsmarktpolitischen Akteuren (z.B. Vertreter aus Arbeitsverwaltung, Politik, Verbänden, Statistischen Ämtern) getroffen, die als Bei-

rat eingebunden werden. Eine Zusammenarbeit in dieser Form erwies sich in den bisherigen Projekten im Rahmen von regionalem Arbeitsmarktmonitoring als notwendig, da so regionales Wissen und Interessen gebündelt werden können. Wesentliche Determinanten der Entscheidung für eine regionale Abgrenzung sind zum einen der räumliche Zuschnitt von Netzwerken arbeitsmarktpolitischer Akteure, die als potentielle Nutzer und Unterstützer des Monitorings in Frage kommen. Zum anderen priorisieren die gebietsbezogenen Daten, die beim regionalen Arbeitsmarktmonitoring eingesetzt werden sollen sowie die Zugriffsmöglichkeiten darauf, in der Regel einen regionalen Zuschnitt. Dies ist insbesondere dann wichtig, wenn Regionalabgrenzungen gewählt werden, die Grenzen von Bundesländern überschreiten. Die endgültige Entscheidung über die Regionalabgrenzung wird zu Beginn der Implementation in Abstimmung mit dem Beirat getroffen werden.

Die regionalspezifische Dimension spiegelt sich ebenfalls bei der Zusammensetzung der regionalen Nutzer und den bereitgestellten Informationen wider. In der Auswahl der Nutzer spielt der Beirat eine wichtige Rolle: Neben den Mitgliedern des Beirats sind Unternehmen, Arbeitskräfte sowie regionale Bildungsträger und einzelne Arbeitsagenturen als Nutzer denkbar.

Bei der regionalspezifischen Anpassung des Konzepts ist gleichzeitig zu berücksichtigen, dass, um insbesondere den dauerhaften Bestand zu gewährleisten, Vergleiche mit anderen Regionen oder anderen übergeordneten Gebietseinheiten wie bspw. Regierungsbezirken oder Bundesländern möglich sind. Dies erfordert Standardisierungen insbesondere bei den Daten und der technischen Ausstattung. Die konkrete Konzeptspezifikation findet in diesem Sinne im Spannungsverhältnis zwischen Regionalspezifität und regionsunabhängiger Standardisierung statt.

4.2 Regionales Arbeitsmarktmonitoring als Intermediär

Neben der Region ist der Intermediär als Träger der drei Funktionen Information, Kommunikation und Diagnose ebenfalls konstitutiv für die Spezifikation. Sowohl aus den theoretischen Erörterungen als auch aus den Erfahrungen der Projekte wird die Funktion des Intermediärs als einer ‚neutralen‘ Institutionen (im Sinne der Bereitstellung eines öffentlichen Gutes) abgeleitet. In Kooperation mit dem oben genannten Beirat wurde für die Region Rhein-Main festgelegt, dass zunächst ein Forschungsinstitut, das über Kompetenzen im Bereich des Arbeitsmarkts und der Regionalforschung sowie bei der Generierung, Auswertung und Präsentation großer und heterogener Datenbestände verfügt, die Funktion eines Intermediärs übernehmen sollte.

Dabei sind beim regionalen Arbeitsmarktmonitoring zwei Typen von Intermediären zu unterscheiden. Ein Element des Systems ist ein technischer Intermediär, mit dessen Hilfe gewährleistet wird, dass große Datenmengen schnell und kostengünstig vorgehalten und kommuniziert werden können. Dass dies möglich ist, haben die Erfahrungen im Projekt Navigator bereits gezeigt. Im Kern handelt es sich beim technischen Intermediär um eine internetbasierte Datenbank, die mit einem Statistik- und Graphiktool zur Datenbearbeitung und -präsentation verknüpft ist. Der technische Intermediär wird dabei primär zur Erfüllung der Informationsfunktion herangezogen. Da die Reichweite des technischen Intermediärs begrenzt ist, insbesondere hinsichtlich der Kommunikations- und Diagnosefunktion, wird dieser durch einen personellen Intermediär ergänzt, der die Kommunikation zwischen den Akteuren und dem technischen System sichert.

Im Folgenden werden nun die beiden Typen von Intermediären eingebettet in die drei zentralen Funktionen des regionalen Arbeitsmarktmonitorings – Information, Kommunikation und Diagnose – beschrieben.

4.3 Funktionen der Intermediäre im Rahmen eines regionalen Arbeitsmarktmonitorings

Von zentraler Bedeutung für die Informationsfunktion sind zunächst die Nutzer der Informationen des regionalen Arbeitsmarktmonitorings. Es werden dabei zwei Gruppen von Nutzern unterschieden. Dies sind zum einen die direkten Arbeitsmarktakteure und zum anderen die regionalen arbeitsmarktpolitischen Akteure. Die direkten Arbeitsmarktakteure sind bspw. Unternehmen, Institutionen der Aus- und Weiterbildung oder Arbeitnehmer. Gemeinsam ist diesen Akteuren, dass sie sich am regionalen Arbeitsmarkt bewegen und durch ihr Verhalten diesen direkt beeinflussen. Sie benötigen entsprechend operative Informationen. Aus diesem Grunde bezeichnen wir diese Gruppe als operative Nutzer. Die zweite Nutzergruppe besteht aus regionalen arbeitsmarktpolitischen Akteuren. Dies sind bspw. Vertreter der Politik, der Verbände oder der Arbeitsagenturen. Gemeinsam ist ihnen, dass sie alle den regionalen Arbeitsmarkt steuern. In diesem Sinne benötigen sie strategische Informationen und werden in unserem Konzept als strategische Nutzer bezeichnet.

4.3.1 Informationsfunktion

Die Informationsfunktion bezieht sich zudem auf die Art, die Quantität und die Qualität der Informationen. Die Art der Informationen spiegelt sich in den Informationsinhalten wider. Wir wählen ein nachfrageorientiertes Vorgehen zur Spezifikation der Informationsbedarfe, indem wir die Nutzer als Ausgangspunkt für die Festlegung der bereitzustellenden Informationen betrachten. Dies bedeutet, dass jene Informationen berücksichtigt werden, für welche auch konkrete Bedarfe bestehen. Hinsichtlich der operativen Nutzer ist von Partialinteressen auszugehen, die sich aus ihrer jeweils unterschiedlichen Verortung im regionalen Arbeitsmarkt ableiten. Es ergeben sich also verschiedene operative Informationsprofile. Die Informationen dienen jeweils dazu, als Grundlage für effektives Handeln im spezifischen Segment kontinuierlich mehr Transparenz zu schaffen. Bezüglich der strategischen Nutzer zeigt sich der Bedarf nach einer Informationsgrundlage, die eine Einschätzung der Situation des aktuellen sowie des zukünftigen regionalen Arbeitsmarkts erlaubt, um auf dieser Basis möglichst abgestimmtes strategisches Verhalten zu entwickeln. Anders als bei den operativen Akteuren besteht hier Bedarf nach interpretierten Daten, was bspw. in Form von Stärken-Schwächen-Analysen oder der Identifikation von regionalen Entwicklungspotentialen umgesetzt werden kann.

Neben der gerade dargestellten inhaltlichen Passgenauigkeit der Monitoringinformationen bezieht sich die Eigenschaft Qualität der Information darauf, dass Informationen zuverlässig sind und kontinuierlich zur Verfügung stehen. Ein weiteres Qualitätskriterium ist die Aktualität von Informationen, denn nur dann bilden sie eine gute Entscheidungsgrundlage. Darüber hinaus ist die prognostische Dimension wichtig: Sowohl operative als auch strategische Akteure beziehen bei aktuellen Entscheidungen Annahmen über zukünftige Entwicklungen mit ein. Während für operative Akteure vorrangig der kurz- bis mittelfristige Zeithorizont wichtig ist, sind für strategische Akteure, die grundsätzliche Entwicklungsrichtungen festlegen, eher mittel- bis langfristige Prognosen von Bedeutung. Die bisherigen Projekterfahrungen aufnehmend, sehen wir im Konzept für die operativen Informationsprofile Kurzfristprognosen mit einer Reichweite von ein bis zwei Jahren vor und für die strategischen Nutzer Projektionen und Prognosen mittlerer Reichweite sowie komplexere (systemische) Langfristprognosen. Da Prognose- und Projektionstechniken für den regionalen Zuschnitt zur Zeit noch nicht so elaboriert sind, ist eine kontinuierlich fortgeführte Spezifikation des Konzepts vorgesehen. Darin kommunikativ eingebunden sind einschlägige Forschungsinstitute. Eine wesentliche Voraussetzung für die Durchführung von Prognosen und insbe-

sondere Projektionen ist, dass Informationen über lange Zeiträume in der Vergangenheit vorliegen.

Wie bereits ausgeführt, ist die Passgenauigkeit der Informationen ein wichtiges Qualitätskriterium. Um diese jedoch kontinuierlich optimal zu gewährleisten, ist es notwendig zu eruieren, ob Bedarfe im Zeitverlauf gleich geblieben sind oder sich verändert haben. Im Falle der Veränderung sind die Informationen entsprechend zeitnah anzupassen.

Das letzte hier angeführte Qualitätskriterium sind die Kosten, die den Nutzern für die Informationen entstehen. Mit unserem Konzept versuchen wir ein möglichst günstiges Kostennutzenverhältnis zu erreichen. Deshalb wird die Datenerzeugung, -aufbereitung und auch ein Teil der Kommunikation automatisiert über den technischen Intermediär abgewickelt. Dies spart nicht nur Personalkosten, sondern bringt auch die Informationen schneller zu den Nutzern. Deutliche Kosteneinsparungen können speziell bei der Datengenerierung realisiert werden. Es ist zu erwarten, dass durch den systematischen Rückgriff auf öffentlich verfügbare Daten kostenträchtige Primärerhebungen vermieden werden können. Erste Eruierungen der Informationsbedarfe potentieller Nutzer in der Region Rhein-Main haben ergeben, dass die öffentlich verfügbaren Daten der statistischen Ämter und der Bundesagentur für Arbeit (nahezu) ausreichend sind. Die öffentlichen Daten haben den eindeutigen Vorteil, dass sie kostengünstig bezogen werden können, Qualitätsstandards genügen und gebietsunabhängig strukturiert sind, so dass Aggregationen auf unterschiedlichen Gebietseinheiten und damit vertikale und horizontale Vergleiche möglich sind. Darüber hinaus erachten wir es als wesentlichen Vorteil, dass es die relativ fixe Merkmalsstruktur öffentlicher Daten möglich macht, Daten relativ störungsfrei und automatisiert in die Datenbank des technischen Intermediärs einzulesen. Dasselbe gilt für Daten-Updates. In diesem Sinne wird die Datenerzeugung primär automatisiert über den technischen Intermediär abgewickelt.

4.3.2 *Kommunikationsfunktion*

Die Informationsfunktion ist in diesem Konzept vorrangig auf den technischen Intermediär bezogen. Bei der Kommunikationsfunktion ist demgegenüber der technische Intermediär nur von nachgeordneter Bedeutung. Hier kommt dem personellen Intermediär ein wichtiger Stellenwert zu. Seine Aufgabe ist es im ersten Schritt, die Informationsbedarfe der operativen und strategischen Nutzer kommunikativ zu erfassen. Der zentrale Aspekt in diesem Kommunikationsprozess ist die Eruierung der Informationsinhalte, die tatsächlich nachgefragt und gebraucht werden. Zudem ist die Form, in welcher der jeweilige Nutzer, die Informationen erhalten möchte, zu spezifizieren. Während die Spezifikation der Informationsbedarfe der operativen Nutzer in Einzelgesprächen stattfindet, wird die Konkretisierung der strategischen Informationsbedarfe in einem kommunikativen Prozess mit dem Netzwerk der regionalen arbeitsmarktpolitischen Akteure durchgeführt.

Wie die theoretischen Überlegungen und auch die Erfahrungen in den bisherigen Projekten zeigen, ist die Übermittlung der Informationen in einem kommunikativen Prozess entscheidend für den Erfolg des regionalen Arbeitsmarktmonitorings. Die Kommunikation der Informationen findet mit Hilfe der beiden Intermediäre statt.

Hinsichtlich der operativen Nutzer erfolgt die Kommunikation vorrangig über den technischen Intermediär. Mit diesem werden zunächst entsprechend der jeweils individuellen Informationsbedarfe die Daten im System ausgewertet. Dies erfolgt mit den Statistik- und Graphiktools durch Rückgriff auf individualisiert programmierte Auswertungsroutinen. Die so aufbereiteten Informationen sind via Internet über für jeden operativen Nutzer individuell aufgesetzte Portlets in den gängigen Dateiformaten Word und Excel abrufbar. Die Port-

lets sind so gestaltet, dass die Nutzer einen intuitiven und einfachen Informationszugriff haben. Unter anderem besteht die Möglichkeit, den Informationsoutput problemlos in eigene Dokumente zu integrieren. Diese und andere Optionen werden von uns als günstige Voraussetzung dafür betrachtet, dass Information in Wissen überführt wird. Wenn die operativen Nutzer zusätzlich zu ihren ‚Standardinformationen‘ weitere Informationsbedarfe haben, melden sie dies über den elektronischen Weg an den personellen Intermediär. Dieser sorgt dafür, dass ihnen entsprechende Informationen übermittelt werden. Der personelle Intermediär hat zudem die Aufgabe, die elektronischen Rückmeldungen der operativen Nutzer über veränderte Informationsbedarfe zu bearbeiten und entsprechende Veränderungen in den Auswertungs- und Kommunikationsroutinen zu veranlassen. Die vorrangige Nutzung des technischen Intermediärs für die Kommunikation mit den operativen Akteuren bringt insbesondere deutliche Zeit- und Kostenersparnisse. Bei Bedarf wird die Kommunikation jedoch auch durch den personellen Intermediär unterstützt.

Die Kommunikation der Informationen mit den strategischen Akteuren erfolgt demgegenüber über den personellen Intermediär. Hier werden die Informationen direkt in das und mit dem Netzwerk der regionalen arbeitsmarktpolitischen Akteure kommuniziert. Dies ist ein interaktiver Prozess, der hochgradig mit der gegenseitigen Vergewisserung einer gemeinsamen Interpretation der Informationen einhergeht und deshalb nicht technisch automatisiert ablaufen kann. Ziel dieses Kommunikationsprozesses ist es, dass die beteiligten strategischen Akteure von der gemeinsamen Informationsbasis ausgehend, abgestimmtes strategisches Verhalten praktizieren. Die Evaluierung der Passfähigkeit der Informationen und der sich evtl. abzeichnende Bedarf nach anderen Informationen wird im interaktiven Kommunikationsprozess aufgenommen und die Informationslage entsprechend erweitert bzw. angepasst.

Ein wichtiger Teil des Kommunikationsprozesses des personellen Intermediärs sowohl mit den operativen als auch mit den strategischen Nutzern ist die Überprüfung, ob alle für die Entwicklung des regionalen Arbeitsmarkts relevanten Nutzer integriert sind bzw. ob weitere aufgenommen werden müssten.

4.3.3 *Diagnosefunktion*

In enger Verbindung mit dem Kommunikationsprozess des personellen Intermediärs steht die Diagnosefunktion. Diagnose ist insbesondere für das Netzwerk der strategischen Nutzer von Relevanz. Sie bezieht sich vorrangig auf die Einschätzung aktueller und zukünftiger Situationen des regionalen Arbeitsmarkts. Um zu solch einer Einschätzung zu gelangen, werden die Daten, die im technischen Intermediär vorgehalten werden, entsprechend ausgewertet und vom personellen Intermediär im Sinne eines Informationsbrokers im Rahmen des laufenden Kommunikationsprozesses vermittelt. Zielführend ist dabei die Identifikation von Stärken und Schwächen sowie von regionalen Entwicklungspotentialen. Um dabei Entwicklungen im Zeitverlauf effizient erfassen zu können, werden Informationen verdichtet und in Form von Indikatoren und Schwellenwerten darstellt. Dies impliziert, dass nicht nur relevante aktuelle und vergangene Informationen berücksichtigt werden. Vielmehr müssen auch zukunftsorientierte Informationen einfließen, da die Akteure des Netzwerks gerade solche benötigen, um darauf aufbauend passgenaue Strategien für den Arbeitsmarkt entwickeln zu können. Die Analyse kann ebenfalls Informationen aus anderen Regionen bzw. Gebietseinheiten unter einer Vergleichsperspektive berücksichtigen.

Die auf diese Weise generierten Diagnoseergebnisse stellen eine Art überindividuelles Wissen dar. Dieses ist insbesondere für die strategische Entwicklung der Region von wesentlicher Bedeutung, ist jedoch gleichzeitig nicht spezifisch genug, um die Interessens-

lage eines Einzelakteurs zu bedienen. Aus diesem Grund würde auch kein einzelner Arbeitsmarktakteur Interesse an der Generierung derartiger Informationen haben.

Die komplexen Analyseergebnisse werden im Anschluss in das und mit dem Netzwerk der strategischen Akteure kommuniziert. Dies entspricht im Ansatz den guten Erfahrungen, die in den bisherigen Projekten mit der Beratung arbeitsmarktpolitischer Akteure gemacht wurden. Die Kommunikation der Analyseergebnisse ist interaktiv, da durch die Rückkopplung mit den verschiedenen Erfahrungen der Netzwerkmitglieder veränderte Bewertungen und Sichtweisen auf die Einzelergebnisse entstehen. Möglicherweise zieht dies bei Bedarf weitere Auswertungen nach sich. Output dieser Kommunikation soll sein, dass erstens die Diagnoseergebnisse, also die im Netzwerk verifizierten Analyseergebnisse, in die aktiven Wissensbestände der strategischen Akteure eingehen. Zweitens bezieht sich ein Teil der Kommunikation im Netzwerk auf die Strategien, die sich aus der Diagnose ableiten und somit Voraussetzung für das abgestimmte, arbeitsmarktrelevante strategische Verhalten der Netzwerkmitglieder sind. Inwieweit der personelle Intermediär bei diesen Abstimmungsprozessen eingebunden ist, kann erst in der Praxis eruiert werden. Wichtig ist jedoch, dass diese Abstimmungsprozesse die Schnittstelle dafür darstellen, dass Wissen in Entscheidung und Handlung umgesetzt und damit die originäre Zielsetzung eines regionalen Arbeitsmarktmonitorings erreicht wird.

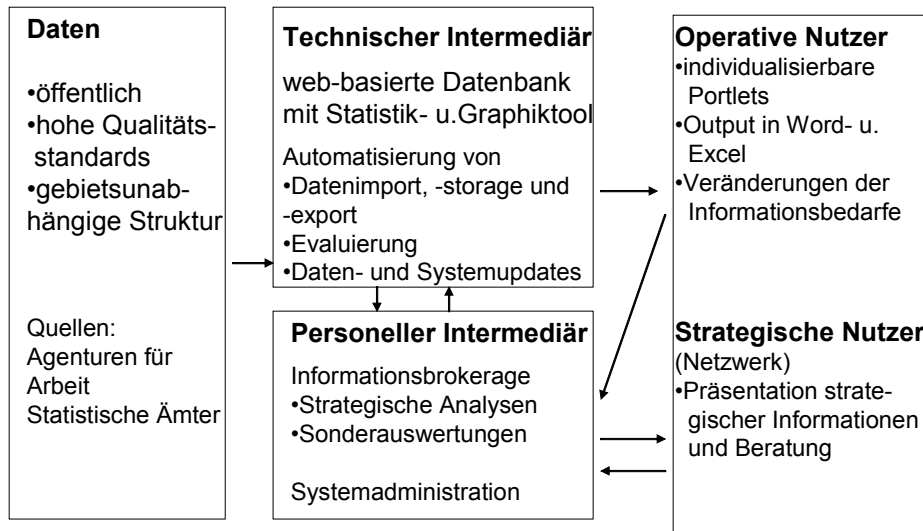
Während die Diagnose- und auch die Kommunikationsfunktion bei den strategischen Nutzern wichtige Voraussetzungen darstellen, um Wissen in Entscheidung und Handlung zu überführen, hat sie für die operativen Nutzer nur eine nachgeordnete Bedeutung. Es besteht zwar die Möglichkeit, dass die operativen Nutzer vom personellen Intermediär Auswertungen und damit verbundene Beratung zu ‚Spezialthemen‘ erhalten können. Dies nimmt jedoch keinen breiten Raum im gesamten Leistungsspektrum ein, da das Konzept so spezifiziert ist, dass die Diagnosefunktion von den operativen Nutzern primär selbst ausgeführt wird. Es liegt also bei den einzelnen operativen Akteuren, die regelmäßig aktualisierten Partialinformationen direkt in ihre Wissensbestände zu überführen und auf dieser Grundlage über das tägliche Agieren auf dem regionalen Arbeitsmarkt zu entscheiden.

4.3.4 *Systemadministration*

Eine Funktion, die sich aus den praktischen Erfordernissen ergibt, ist die Systemadministration: Der technische Intermediär ist als komplexes technisches System vorgesehen, das vielfältige Funktionen erfüllen muss. Von besonderer Bedeutung ist dabei, dass die Effizienz und Effektivität des regionalen Arbeitsmarktmonitorings im Zeitverlauf in hohem Maße davon abhängig ist, ob sich das Informations- und Kommunikationssystem im Sinne eines ‚lernenden Systems‘ flexibel an neue Anforderungen anpassen kann. Solch eine schnelle und systematische Adaption kann nur durch den Einsatz des personellen Intermediärs in seiner Funktion als Systemadministrator gewährleistet werden.

Die analytisch dargestellten Komponenten des Informations- und Kommunikationssystems sind in der folgenden Systemarchitektur zusammengeführt.

Komponenten der Systemarchitektur



Die Umsetzung der skizzierten Anforderungen führt allerdings nur dann zu einer Verbesserung der Funktionsfähigkeit regionaler Arbeitsmärkte sowie einer effektiveren Arbeitsmarktpolitik, wenn regionales Arbeitsmarktmonitoring kontinuierlich bzw. dauerhaft betrieben wird. Nur so können systematische und vor allem nachhaltig wirksame Veränderungen erreicht werden.

Es ist geplant, das oben spezifizierte Konzept in der Region Rhein-Main im Laufe des Jahres 2006 für den Dauerbetrieb zu implementieren. Dabei kann die Verstetigung nur gewährleistet werden, wenn alle oben definierten Kriterien erfüllt sind.

5 Resümee

Grundlage des Konzepts sind theoretische Überlegungen aus der Informationsökonomie, Kommunikationstheorie und Regionalökonomie, die mit den Erfahrungen und Konzepten bisheriger Projekte zusammengeführt werden.

Die theoretischen Überlegungen verdeutlichen, dass die Informationsfunktion für ein erfolgreiches regionales Arbeitsmarktmonitoring keinesfalls ausreichend ist. Sie eröffnen vielmehr den Blick für die zentrale Rolle der Kommunikation und der Diagnose. Darüber hinaus zeigen sie auf, weshalb und vor allem auf welche Akteure bezogen diese Funktionen wichtig sind. Damit setzen sie richtungsweisende Impulse für die Weiterentwicklung und Ausgestaltung der Ansätze zur Kommunikation und Diagnose in den bisherigen Projekten.

Zudem wird in den theoretischen Überlegungen die Bedeutung des Intermediärs für die Erfüllung der Informations-, Kommunikations- und Diagnosefunktion deutlich, da diese nur über ihn ausgeführt werden können. Bei der Operationalisierung dieser konkreten Anforderungen wird systematisch auf die Erfahrungen aus den bisherigen Projekten zurückgegriffen. Es zeigt sich an diesem Beispiel, in welcher produktiver Weise theoretische Konzep-

te mit praktischen Erfahrungen verknüpft werden können, um das regionale Arbeitsmarktmonitoring voranzubringen.

Literatur

- Akerlof, G.A. (1970): The Market for 'Lemons': Quality Uncertainty and the Market Mechanism. In: Quarterly Journal of Economics, Vol. 84, S. 488-500.
- Bailey, J.P./Bakos, Y. (1997): An Explanatory Study of the Emerging Role of Electronic Intermediaries. In: International Journal of Electronic Commerce, Vol. 1, S. 7-20.
- Becher, C./Brand, A./Kawai, A./Schmid, A. (2005): Elektronische Arbeitsmärkte. München/Mering.
- Berger, P. L./Luckmann, T. (1999): Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit. Eine Theorie der Wissenssoziologie. 16. Aufl., Frankfurt.
- Bössmann, E. (1978): Information. In: Handwörterbuch der Wirtschaftswissenschaft, Bd. 4. Stuttgart u.a., S. 184-200.
- Burkhardt, R. (1998): Kommunikationswissenschaften. Grundlagen und Problemfelder. Umriss einer interdisziplinären Sozialwissenschaft. 3. Aufl., Wien/Köln/Weimar.
- Dera, S. (2003): Motivation durch Kommunikation. Eine Studie zur Kommunikation in Organisationen und ihrer motivationalen Wirkung. Stuttgart.
- Döring, T. (2004): Räumliche Wissens-Spillovers und regionales Wirtschaftswachstum. In: Schmollers Jahrbuch, Vol. 124, S. 95-137.
- Erlei, M./Leschke, M./Sauerland, D. (1999): Neue Institutionenökonomik. Stuttgart.
- Gosh, R. (1998): Cooking-pot-markets: An Economic model for the trade in free goods and services over the internet. In: First Monday, Bd. 3, Nr. 12, unter: http://first-monday.org/issues3_12/gosh, Rev. 25.10.2004
- Hahne, A. (1997): Kommunikation in der Organisation. Grundlagen und Analyse. Ein kritischer Überblick. Opladen.
- Hayek, F.A. (1945): The Use of Knowledge in Society. In: American Economic Review, Vol. 35, S. 519-530.
- Haase, M. (2004): Wissen und Information – Annahmen der Ökonomik und ihre Konsequenzen für die Institutionenanalyse. In: Held, M./Kubon-Gilke, G./Sturm, R. (Hrsg.): Normative und institutionelle Grundfragen der Ökonomik. Jahrbuch 3: Ökonomik des Wissens. Marburg, S. 67-96.
- Mead, G. H. (1995): Geist, Identität und Gesellschaft. 10. Aufl., Frankfurt.
- Neus, W. (2001): Einführung in die Betriebswirtschaftslehre, 2. Aufl., Tübingen.
- Radlanski, H. (1995): Denken, Sprechen, Handeln. Überlegungen zu einer anthropologischen Fundierung der Kommunikationstheorie im Anschluss an Alfred Schütz. Münster.
- Stiglitz, J.E. (2003 und 2004): Information and the Change in the Paradigma in Economics. In: The American Economist, Vol. 47, Nr. 2/3, Fall 2003/Spring 2004, S. 472-540.
- Streit, M. E. (2005): Theorie der Wirtschaftspolitik. 6. Aufl., Stuttgart.
- Sturm, R./Held, M. (2004): Informationsökonomik, Ökonomik des Wissens und die Erklärung von Institutionen. In: Held, M./Kubon-Gilke, G./Sturm, R. (Hrsg.): Normative und institutionelle Grundfragen der Ökonomik. Jahrbuch 3: Ökonomik des Wissens. Marburg, S. 7-36.
- Thierstein, A. (1996): Auf der Suche nach der regionalen Wettbewerbsfähigkeit – Schlüsselfaktoren und Einflussmöglichkeiten. In: Raumforschung und Raumordnung, Nr. 54, S. 193-202.
- Williamson, O. (1985): The Economic Institutions of Capitalism. New York.

VI Schlussbemerkungen

Dieser Sammelband gibt einen Überblick über Ansätze und Projekte für ein regionales Arbeitsmarktmonitoring in Deutschland. Die Beiträge belegen die zunehmende Bedeutung, die Monitoring für die Funktionsfähigkeit regionaler Arbeitsmärkte und die Effizienz regionaler Arbeitsmarktpolitik hat. Die Beispiele in diesem Band zeigen auch die Weiterentwicklungen der Konzepte und Ansätze, wobei sich Entwicklungsimpulse sowohl aus der Praxis als auch aufgrund theoretischer Überlegungen ableiten lassen.

Aus der theoretischen Perspektive erscheinen uns die Unterscheidung von Information und Wissen sowie die Verbindung zwischen beiden durch Kommunikation zum einen hilfreich, um die Bedeutung des Arbeitsmarktmonitorings zu explizieren. Zum andern folgt daraus eine erweiterte Perspektive des Übergangs von Wissen zum Handeln der Arbeitsmarktakteure. Für ein Arbeitsmarktmonitoring würde eine solche erweiterte Perspektive beinhalten, dass „nicht nur“ nutzerorientierte Informationen generiert und kommuniziert werden, damit problemadäquates Wissen bei den Akteuren entsteht. Diese würde auch beinhalten, dieses Instrument so weiter zu entwickeln, dass es institutionelle Bedingungen und Anreize einbezieht, wie aus dem neuen Wissen zielorientiertes Handeln wird. Hier bestehen theoretisch und praktisch u.E. neue Möglichkeiten für das Arbeitsmarktmonitoring. Welche theoretischen Ansätze z.B. aus der Institutionen-/Interaktionsökonomie, der Theorie der Wirtschaftspolitik oder aus Agency-Konzepten hierfür zielführend sind, bedarf weiterer Überlegungen.

Weiterentwicklungen sind u.E. auch bei der regionalen Orientierung notwendig. So erscheint uns die Unterscheidung von individuellen und regionalen Informationen für die Weiterentwicklung des regionalen Arbeitsmarktmonitorings sinnvoll zu sein. Notwendig ist aber auch, Beziehungen zwischen Regionen verstärkt zu berücksichtigen. Sowohl Konzeptentwicklungen für ein regionales Arbeitsmarktmonitoring als auch praktische Umsetzungen derselben finden im Spannungsfeld von Regionalspezifität und überregionalen Strukturen bzw. Komponenten statt. Wesentliche regionalspezifische Faktoren sind neben dem regionalen Zuschnitt, die regional eingebundenen Netzwerke von konkreten Arbeitsmarktakteuren, die für die Kommunikation und Stabilisierung bzw. Verstetigung des Monitorings unverzichtbar sind. Darüber hinaus ist es wichtig, dass bei der Informationsgenerierung und -aktualisierung auf regional vorhandene Wissensbestände Bezug genommen wird. Damit wird gewährleistet, dass für die regional vorliegenden Informationsbedarfe möglichst adäquate Informationen erzeugt werden. Regionalspezifisch strukturiert sind in diesem Sinne sowohl die Informationsinhalte als auch die Art und Weise wie Kommunikation regional funktional ist.

Die überregionale Dimension umfasst inhaltliche und institutionelle Aspekte. Zum einen ist mit der Zunahme von Arbeitsmarktmonitoring in Deutschland eine überregionale Standardisierung von Daten, Kommunikation und technischer Struktur unverzichtbar. Nur dadurch wird es möglich, bspw. horizontale Vergleiche zwischen Regionen sowie vertikale Vergleiche zwischen kleineren und größeren Regionen durchzuführen. Für die Entwicklung dieser Standards gibt es zur Zeit in Deutschland oder auch in Europa unseres Wissens keine adäquate Struktur. Aus diesem Grunde wäre es sinnvoll, eine kommunikative Vernetzung zwischen den Akteuren aus den verschiedenen Regionalprojekten, ergänzt durch einschlägige Wissenschaftler/Institute und durch die Lieferanten von öffentlichen Daten, insbesondere den Forschungsdatenzentren der Statistischen Ämter und der Bundesagentur für Arbeit zu initiieren. Diese Kooperation lässt darüber hinaus Synergien bei der Weiterentwicklung der Erhebungs- und Auswertungsinstrumente (spezifisch zu Prognosen und

Projektionen) sowie bei der Ausdifferenzierung von Kommunikationsinstrumenten erwarten. Letztendlich sollte ebenfalls darüber nachgedacht werden, wo sich Schnittstellen dieses deutschen Netzwerkes mit einer europäischen Kooperationsstruktur ergeben könnten. Denn aus den bereits langjährigen Erfahrungen, die in anderen Ländern mit dem regionalen Arbeitsmarktmarktmonitoring gemacht worden sind, könnten wichtige Entwicklungsimpulse für Deutschland bzw. für die deutschen Regionalprojekte gewonnen werden.

Angaben zu den Autorinnen und Autoren

Ulf Benedix, Universität Bremen, 1992 Zweites Staatsexamen, seit 1995 wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Universität Bremen. Arbeitsbereich: Das Projekt EQUIB wird im Institut Arbeit und Wirtschaft der Universität/Arbeitnehmerkammer Bremen in der Forschungseinheit Qualifikationsforschung und Kompetenzerwerb durchgeführt.

Kontakt:

Ulf Benedix
 Universität Bremen/IAW
 Celsiusstraße/FVG Mitte
 28359 Bremen
 Tel.: +49 (0)421 218-9519
 Fax: +49 (0)421 218-4560
 Email: ubenedix@uni-bremen.de
 Homepage: www.equib.de

Sabine Böttcher, Diplom-Soziologin, Zentrum für Sozialforschung Halle e.V. an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, 1988-1995 Studium der Soziologie an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg. Seit 1996 Mitglied in der Forschungsgemeinschaft für Konflikt- und Sozialforschung Halle e.V., dort u.a. als wissenschaftliche Mitarbeiterin im Bereich der Jugend- und Drogenforschung sowie der Forschung zur Lage von sog. Risikogruppen auf dem Arbeitsmarkt tätig. Seit 2000 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Zentrum für Sozialforschung Halle. Arbeitsschwerpunkt: Arbeitsmarkt- und Biographieforschung.

Kontakt:

Sabine Böttcher
 Zentrum für Sozialforschung Halle e.V. an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg
 Emil-Abderhalden-Straße 6
 06108 Halle/Saale
 Tel.: +49 (0)345 55266-16
 Fax: +49 (0)345 55266-01
 e-mail: boettcher@zsh.uni-halle.de
 Homepage: www.zsh-online.de

Susanne Dera, Diplom-Soziologin mit den Schwerpunkten Organisationssoziologie, Politische Soziologie sowie Arbeit und Arbeitsbeziehungen, Studium der Soziologie, Betriebswirtschaftslehre und Politikwissenschaften, Abschluss in Mainz 2002. 2002-2005 wissenschaftliche Mitarbeiterin im Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) in Frankfurt, seit 2005 wissenschaftliche Mitarbeiterin des Instituts für Arbeitslehre und politische Bildung der Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main. Arbeitsschwerpunkte: Regionale Arbeitsmarktforschung insbesondere das Thema demographischer Wandel und dessen Implikationen für den Arbeitsmarkt sowie Auswirkungen der Alterung der Belegschaften auf Unternehmen. Berufsbegleitende Promotion zum Thema „Herausforderungen des demographischen Wandels für die Personal- und Organisationsentwicklung“.

Kontakt:

Susanne Dera
 Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK)
 Robert-Mayer-Straße 1
 60054 Frankfurt
 Tel. +49 (0)69 798-22150
 Fax +49 (0)69 798-28233
 Email: dera@soz.uni-frankfurt.de
 Homepage: www.iwak-frankfurt.de

Alfred Gettmann, Diplom-Soziologe und ausgebildeter Landvermesser und Studium der Politikwissenschaften an der Universität Bonn sowie Sozialwissenschaften und Betriebswirtschaft an der Universität Trier, Fortbildungen zum Regionalberater, zum Organisationsberater sowie zum Mediator. Nach vierjähriger Beratungstätigkeit in der Politik folgte eine dreijährige Forschungszeit zum Thema „Militärabbau und Beschäftigungskonversion“. Die wissenschaftliche Arbeit wurde wieder von einer Beratungstätigkeit in einem privaten Unternehmen zu Fragen des Arbeitsmarktes und der Förderpolitik abgelöst. Seit sechs Jahren Geschäftsführer des Unternehmens Arbeitsmarkt- und Organisationsberatung Gettmann und spezialisiert auf Fragen der Arbeitsmarktbeobachtung und der Organisationsberatung von privaten und öffentlichen Unternehmen sowie dem Coaching von Einzelpersonen.

Kontakt:

Alfred Gettmann
 A und O Gettmann
 Max-Planck-Straße 8
 Wissenschaftspark Trier
 54296 Trier
 Tel.: +49 (0)651 146153
 Fax.: +49 (0)651 14615-40
 Email: gf@gettmann.de
 Homepage: www.gettmann.de

Silke Hamann, Diplom-Sozialwissenschaftlerin, Studium der Diplom-Sozialwissenschaften, Abschluss in Mannheim 1999. Stipendiatin und wissenschaftliche Mitarbeiterin im Projekt "Moralökonomie der Arbeitslosigkeit" am Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung (MZES) von 1999-2003. Seit 2003 am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), in den Bereichen "Regionale Arbeitsmärkte" und "IT und Informationsmanagement" mit der Aufbereitung der Beschäftigtenstatistik und der Koordinierung der Datenbereitstellung für die Hartz-Evaluierung betraut. Seit Januar 2005 innerhalb des regionalen Forschungsnetzes für die dezentrale Regionalforschung des IAB in der Regionaldirektion Baden-Württemberg tätig. Arbeitsbereich: Regionale Arbeitsmärkte, Mobilität, regionalisierte IAB-Beschäftigtenstichprobe, Instrumente der Arbeitsmarktpolitik, Vergleichende Arbeitsmarkt- und Sozialpolitikforschung, Wirtschaftssoziologie, Ungleichheit.

Kontakt:

Silke Hamann
 Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)
 der Bundesagentur für Arbeit
 an der Regionaldirektion Baden-Württemberg

Hölderlinstr. 36
 70174 Stuttgart
 Tel.: +49 (0)711 941-1424
 Fax: +49 (0)711 941-170-1450
 Email: silke.hamann@iab.de
 Homepage: www.iab.de

Gerlinde Hammer, Universität Bremen, Institut Arbeit und Wirtschaft (IAW), 1982 Zweites Staatsexamen Deutsch, Politik, Sozialwissenschaften, seit 1992 wiss. Mitarbeiterin der Universität Bremen, seit 2000 Leitung der Forschungseinheit "Qualifikationsforschung und Kompetenzerwerb" des IAW, Arbeitsbereich: Qualifikationsforschung, Forschungstransfer, Bildungspraxis, Projektmanagement

Kontakt:

Gerlinde Hammer
 Universität Bremen/IAW
 Celsiusstraße/FVG Mitte
 28359 Bremen
 Tel.: +49 (0)421 218-9514
 Fax: +49 (0)421 218-4560
 Email: ghammer@uni-bremen.de
 Homepage: <http://www.equib.de>

Gerd Junghans, Diplom-Ingenieur, Studium an der Technischen Universität Chemnitz. Seit über zehn Jahren Leitung der SJK GmbH – Büro für Projektentwicklung und Sozialplanung in Sachsen als Geschäftsführer und Gesellschafter. Unter seiner Leitung als GPM zertifizierter Projektmanager wurde eine Vielzahl von Projekten in den Bereichen Strukturfonds der Europäischen Union insbesondere im Bereich des Europäischen Sozialfonds (ESF) entwickelt und in seiner Umsetzung begleitet. Weitere Schwerpunkte: Wissensmanagement, Organisationsentwicklung, Evaluation von Programmen, Projekten und Entwicklungskonzepten, Stadtteilmanagement sowie europäische Förderprogrammberatung, regionale Wirtschafts- und Arbeitsmarktanalysen.

Kontakt:

Gerd Junghans
 SJK GmbH
 Büro für Projektentwicklung und Sozialplanung in Sachsen
 Neefestraße 88
 09116 Chemnitz
 Tel.: +49 (0)371 43310-25
 Fax: +49 (0)371 43310-70
 Email: junghans@unitconsulting.de
 Homepage: www.unitconsulting.de

Christa Larsen, Diplom-Sozialwissenschaftlerin mit den Schwerpunkten Arbeitsmarkt, Regionalforschung, und Methodenentwicklung. Studium der Soziologie, Politischen Wissenschaften und Volkswirtschaftslehre an den Universitäten Duisburg und Bielefeld sowie an der University of Oregon in den USA. Promotion an der Universität Essen im Bereich empirische Sozialforschung über die Anwendung von Mehrebenenmodellen. Mehrjährige

Forschungstätigkeit im Bereich der Methoden und Statistik mit einem Fokus auf quantitativer Netzwerkanalyse sowie Projekterfahrungen in den Themen Geschlechterverhältnisse, Sozialisation, (Aus-)Bildung und Arbeitsmarkt. Seit 2002 wissenschaftliche Mitarbeiterin des Instituts für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) in Frankfurt. Aktuellen Arbeitsschwerpunkte: Regionales Arbeitsmarktmonitoring, regionalisierte Analysen von Pflegearbeitsmärkten, Informations- und Diagnosesysteme für Arbeitsmärkte sowie Regionalprognosen und -projektionen.

Kontakt:

Dr. Christa Larsen
 Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK)
 Robert-Mayer-Str. 1
 60054 Frankfurt
 Tel. +49 (0)69 798-22152
 Fax +49 (0)69 798-28233
 Emal: C.Larsen@em.uni-frankfurt.de
 Homepage: www.iwak-frankfurt.de

Waldemar Mathejczyk, Diplom-Sozialwissenschaftler mit Schwerpunkten in Arbeits- und Organisationssoziologie. Studium der Sozialwissenschaften in Duisburg und Wien. Seit Mitte der 90er Jahre im Rhein-Ruhr-Institut für Sozialforschung und Politikberatung (RISP) e.V. an der Universität Duisburg-Essen tätig. Projektleiter mehrerer Forschungs- und Gestaltungsvorhaben. Themenschwerpunkte: Arbeitsmarkt/Qualifikationsentwicklung, Güterverkehr/Logistik, Arbeitsgestaltung/Arbeitsschutz. Sein Forschungsansatz ist – qualitative wie quantitative Methoden verwendend – anwendungs- und beteiligungsorientiert.

Kontakt:

Dipl.-Soz. Wiss. Waldemar Mathejczyk
 Rhein-Ruhr-Institut für Sozialforschung und Politikberatung (RISP) e.V. an der Universität Duisburg-Essen
 Projektgruppe Arbeit - Bildung - Sozialer Wandel
 Heinrich-Lersch-Str. 15
 47057 Duisburg
 Tel.: +49 (0)203 2809919
 Fax: +49 (0)203 2809922
 Email: mathejczyk@uni-duisburg.de
 Homepage: <http://www.risp-duisburg.de>, www.netzwerk-fahrradkuriere.de

Jörg Michel, Diplom-Sozialwissenschaftler und Diplom-Verwaltungswirt. 1985-1989 Studium an der Fachhochschule des Bundes für Öffentliche Verwaltung in Köln und München, Abschluss Diplom-Verwaltungswirt. 1990 – 1996 Studium der Sozialwissenschaften an der Ruhr-Universität Bochum, Abschluß Diplom-Sozialwissenschaftler. Mehrjährige Tätigkeit in verschiedenen Funktionen in der beruflichen Erwachsenenbildung und im Bildungsmanagement (Dozent, Lehrgangsentwicklung, Referententätigkeit). Seit 2003 Projektleiter Arbeitsmarktmonitoring bei der agentur mark GmbH, Regionale Entwicklungsgesellschaft für die Märkische Region (= Stadt Hagen, Märkischer Kreis, Ennepe-Ruhr-Kreis) mit den Schwerpunkten Beschäftigung, Qualifizierung, Wirtschafts- und Strukturpolitik. Arbeitsbereiche: Regionales Arbeitsmarktmonitoring, Betriebliche und ausserbetriebliche Kompetenzentwicklung von Beschäftigten

Kontakt:

Jörg Michel
 agentur mark GmbH
 Eugen-Richter-Str. 114
 58135 Hagen
 Tel.: +49 (0)2331 80 03 22
 Fax: +49 (0)23 31 80 03 20
 Email: michel@agenturmark.de
 Homepage: www.agenturmark.de

Udo Papies, Institut für Sozialökonomische Strukturanalysen SÖSTRA, Berlin. Studium der Volkswirtschaft. Bisherige Forschungsschwerpunkte: Internationale Wirtschaftsbeziehungen, Regionalentwicklung. Gastwissenschaftler am UN-Zentrum für Transnationale Unternehmen New York, Tätigkeit am Institut SÖSTRA seit dessen Gründung. Gegenwärtige Arbeitsbereiche: Fachkräftenachfrage und -angebot, Demografie und Beschäftigung, Evaluation von Arbeitsförderung.

Kontakt:

Dr. Udo Papies
 SÖSTRA
 Torstr. 178
 10115 Berlin
 Tel.: +49 (0) 30 2807167
 Fax: +49 (0) 30 2807166
 Email: papies@soestra.de
 Homepage: www.soestra.de

Olaf Richter, Diplom-Ingenieur, Studium und Promotion an der Technischen Universität in Chemnitz. Berufsbegleitende Absolvierung und Abschluss eines dreisemestrigen Universitätslehrgang zum Master of Advanced Studies (Regional Management) an der Universität für Bodenkultur Wien. Seit 1998 beschäftigt bei der SJK GmbH – Büro für Projektentwicklung und Sozialplanung in Sachsen. Durchführung von Forschungs-, Evaluierungs- und Gestaltungsvorhaben auf regionaler, nationaler und europäischer Ebene als Berater und Projektleiter. Themenschwerpunkte: Stadt- und Regionalentwicklung, Entwicklung des ländlichen Raumes und Europäische Strukturfonds. Gleichzeitig ist er Qualitätsmanagement-Beauftragter im Unternehmen.

Kontakt:

Dr. Olaf Richter
 SJK GmbH
 Büro für Projektentwicklung und Sozialplanung in Sachsen
 Neefestraße 88
 09116 Chemnitz
 Tel.: +49 (0)371 43310 - 0
 Fax: +49 (0)371 43310 - 70
 Email: richter@unitconsulting.de
 Homepage: www.unitconsulting.de

Marc Rousselange, Diplom-Soziologe, Berufsbildungswerk des DGB (bfw), Studium der Soziologie mit den Nebenfächern Betriebswirtschaftslehre und Psychologie an der Universität des Saarlandes. Arbeitsbereiche: Personaltransfer, Qualifizierungsplanung, Bewerbungscoaching, Unternehmenskontakte.

Kontakt:

Marc Rousselange
 Berufsbildungswerk des DGB (bfw)
 Abteilung Europa und Entwicklung
 Untertürkheimer Str. 27
 66117 Saarbrücken
 Tel.: +49 (0)681 5845728 / 5845732
 Fax: +49 (0)681 5845730
 Email: marc.rousselange@bfw-sls.de
 Homepage: europa@bfw-sb.de

Klaus Sauerborn, Studium der Soziologie und Wirtschaftswissenschaften mit Abschluss als Diplom-Soziologe. Nach dem Zivildienst bis 1992 als wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Abteilung Soziologie an der Universität Trier beschäftigt. Es folgten Lehre und Drittmittelforschung zu sozialen Bewegungen und Politikberatung, Drittmittelforschung und Beratung im Themenbereich nachhaltiger Regionalentwicklung bis 1995. Parallel dazu Fortbildung zum Regionalberater. 1995 Mitbegründer des TAURUS Instituts, seitdem Geschäftsführer. Aktuelle Arbeitsschwerpunkte: Regionalökonomische Wirkungsanalysen und Evaluationen, EU-Strukturpolitik, regionale Arbeitsmarktentwicklungen und Verflechtungen sowie sozialwissenschaftliche Umweltforschung.

Kontakt:

Klaus Sauerborn
 TAURUS-Institut an der
 Universität Trier
 Postkasten DM 20
 54286 Trier
 Büro: DM-Gebäude, DM 304
 Tel.: +49 (0)651 201-3130
 Fax: +49 (0)651 201-3346
 Email: sauerborn@uni-trier.de
 Homepage: www.taurus-institut.de

Alfons Schmid, Professor für Arbeitslehre und politische Bildung, Schwerpunkt Wirtschaft, an der Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main und wissenschaftlicher Direktor des Instituts für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK), Frankfurt am Main. Forschungsschwerpunkte: Regionale Beschäftigungsentwicklung und regionale Arbeitsmarktpolitik, Qualifikationsbedarf und Qualifikationsentwicklung, neue Kommunikationstechnologien und Beschäftigung, regionale Wettbewerbsfähigkeit sowie Einstellungen zum Sozialstaat.

Kontakt:

Prof. Dr. Alfons Schmid
Universität Frankfurt und IWAK
Robert-Mayer-Straße 1
60054 Frankfurt
Tel.: +49 (0)69 – 798-28229
Fax: +49 (0)69 – 798-28233
E-Mail: alfons.schmid@em.uni-frankfurt.de
Homepage: www.iwak-frankfurt.de

Thomas Schulz, PT GSF - BMBF-Projektträger in der GSF - Forschungszentrum für Umwelt und Gesundheit GmbH, Studium der Wirtschaftsmathematik (Dipl. Math.-oec.) an der Universität Ulm, anschließend wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Professur für Finanzwissenschaft der TU Chemnitz, seit 2001 als wissenschaftlicher Mitarbeiter beim PT GSF. Arbeitsbereich: sozial- und wirtschaftswissenschaftliche Forschung, Nachhaltigkeitsforschung. Aktuelle BMBF-Förderschwerpunkte: RBS, Sozial- und Wirtschaftsdaten, Wirtschaftswissenschaften und Nachhaltigkeit

Kontakt:

Dipl. Math.-oec. Thomas Schulz
PT GSF - Projektträger des BMBF in der GSF - Forschungszentrum für Umwelt und Gesundheit, GmbH
Kühbachstr. 11, 81543 München
Tel.: +49 (0)89 651088-60
Fax: +49 (0)89 651088-54
Email: Thomas.schulz@gsf.de
Homepage: www.gsf.de/ptukf/index.html

Ausgewählte Veröffentlichungen

Claus Becher, Andreas Brand, André Kavai, Alfons Schmid:

Elektronische Arbeitsmärkte. Empirie der Struktur und Funktionsweise elektronischer Arbeitsmarktplätze in Teilarbeitsmärkten

ISBN 3-87988-923-6, Rainer Hampp Verlag, München und Mering 2005, 173 S., € 22.80

In diesem Buch werden Ausprägungen elektronischer externer und interner Arbeitsmärkte sowie elektronischer Arbeitsnetze analysiert. Auf institutionentheoretischer Grundlage wird untersucht, wie durch Informations- und Kommunikationstechnologien Struktur und Funktionsweise dieser elektronischen Teilarbeitsmärkten beeinflusst werden. Zusammenhänge und Wechselwirkungen von Akteuren, iuk-technologischen Agenten und Regelungen sowie die Veränderung der Funktionen des Arbeitsmarktes werden empirisch betrachtet.

Das Buch beinhaltet die Ergebnisse sechs umfangreicher Fallstudien. Für den externen Arbeitsmarkt wurden eine Jobbörse und eine Arbeitsplattform für IT-Selbstständige untersucht. Die Fallstudien des internen Arbeitsmarktes betrachten eine interne Jobbörse sowie ein virtuelles Arbeitsteam innerhalb eines großen internationalen Unternehmens. Für die Arbeitsnetze wurden ein großes deutsches Open Source-Projekt und ein virtuelles Arbeitsnetz von E-Lancern analysiert.

Schlüsselwörter: Personalökonomik, Arbeitsmarktökonomie, Elektronische Arbeitsmärkte, Informations- und Kommunikationstechnologien, Transaktionskostentheorie, Arbeitsmarktfunktionen

Wolfgang Klems, Alfons Schmid, Matthias Schulze-Böing (Hg.):

Regionale Weiterbildungspolitik.

Konzepte und Praxisbeispiele aus der Region Rhein-Main

ISBN 3-87988-707-1, Rainer Hampp Verlag, München und Mering 2002, 139 S., € 22.80

Die Arbeitswelt ist durch einen ausgeprägten Wandel gekennzeichnet, der neue und veränderte Anforderungen an die Qualifikation der Beschäftigten stellt. Neue Technologien und laufende organisatorische Veränderungen erfordern entsprechend angepasste Tätigkeitsprofile. Berufliche Weiterbildung will auf diese neuen Herausforderungen vorbereiten und die Mitarbeiter befähigen, den Wandel aktiv zu gestalten.

Mit dem vorliegenden Band sollen Praktikern aus Wirtschaft, Weiterbildung, Politik und Verwaltung Anregungen gegeben werden, wie die veränderten und neuen Qualifikationsanforderungen ermittelt und durch Weiterbildung effizient bewältigt werden können. Es werden verschiedene Projekte aus der Region Rhein-Main vorgestellt, die teilweise einen regionalen Bezug haben, zum Teil von Unternehmen der Region zwar entwickelt und implementiert wurden, jedoch in ihrer Wirkung darüber hinaus reichen.

Alfons Schmid, Silvia Krömmelbein, Caroline Heinrich, Andreas Schulz, Jürgen Caspar:

Globalisierung und regionaler Arbeitsmarkt. Beschäftigungseffekte informations- und kommunikationstechnologischer Unternehmensnetzungen am Beispiel der Region Rhein-Main

ISBN 3-87988-607-5, Rainer Hampp Verlag, München und Mering 2001, 199 S., € 24.80

Die Arbeitswelt ist in Bewegung. Globalisierung, der Einsatz moderner Informations- und Kommunikationstechnologien und dezentrale Unternehmensorganisationen verändern Beschäftigungsstrukturen und Arbeitsverhältnisse. Besondere Bedeutung kommt dabei den räumlichen Entgrenzungen von Organisation und Arbeit zu. Damit stellt sich die erkenntnisleitende Frage, wie sich diese Veränderungen regional auswirken.

In der vorliegenden Studie werden am Beispiel der Region Rhein-Main die Auswirkungen iuk-technologischer Vernetzungen von Arbeits- und Unternehmensorganisationen auf die regionale Beschäftigung untersucht. Zuerst wird analysiert, welcher Betrieb mit welchen Akteuren in welcher Region vernetzt ist. Den Schwerpunkt bildet die Untersuchung der Einflüsse dieser betrieblichen Vernetzungen auf Niveau und Struktur regionaler Beschäftigung sowie auf die Entwicklung neuer Arbeitsformen und Arbeitsverhältnisse. Nach den Ergebnissen dieser Untersuchung gehen mit der Nutzung der neuen Technologien sowohl eine Deterritorialisierung von Beschäftigung als auch eine ausgeprägte Regionalisierung einher; die Heterogenisierung der Arbeitsformen und der Arbeitsverhältnisse nimmt zu.

Alfons Schmid, Birgit Wagner:

Qualifizierung und betriebliche Weiterbildung am Beispiel der Region Rhein-Main

ISBN 3-87988-671-7, Rainer Hampp Verlag, München und Mering 2002, 297 S., € 29.80

Die Qualifikationsanforderungen steigen. Ursache sind die Globalisierung sowie der technische Fortschritt und der damit verbundene Strukturwandel. Folglich erhöht sich der Qualifizierungsbedarf für die Beschäftigten in den Betrieben. Für die erforderlichen Anpassungsprozesse sind genaue Informationen darüber notwendig, wo Weiterbildungsbedarf besteht.

In der vorliegenden Studie werden am Beispiel der Region Rhein-Main der Qualifikationsbedarf der Betriebe analysiert sowie Ansatzpunkte für eine effektive Weiterbildungspolitik ausgearbeitet. Den Schwerpunkt bildet die Untersuchung des Weiterbildungsbedarfs bei den Beschäftigten in den Betrieben. Daran knüpft die Fragestellung an, was Betriebe unternehmen, um ihren Weiterbildungsbedarf zu verringern. Aus diesen Erkenntnissen werden Vorschläge herausgearbeitet, wie im Rahmen der regionalen Weiterbildungspolitik die Funktionsfähigkeit des regionalen Weiterbildungsmarktes und die Rahmenbedingungen für eine effektive Weiterbildungspolitik verbessert werden können. Einen besonderen Stellenwert hat in der Studie die Multimediabranche, da in diesem Sektor aufgrund des schnellen Wandels spezifischer Handlungsbedarf zu erwarten ist.