

Neuausrichtung der Arbeits- und Wirtschaftspolitik in der Region Duisburg

Bericht im Rahmen des Projektes StARA II (PROSPECT)
"Strategische Ausrichtung der Regionalisierten
Arbeitsmarktpolitik"

- Branchenreport "Unternehmensbezogene Dienstleistungen" -

Materialien zur Stadtforschung Arbeitsmarktpolitische Werkstattberichte

Heft 19



Arbeitsmarktpolitische Perspektiven in Duisburg

Bericht im Rahmen des Projektes StARA II (PROSPECT)
„Strategische Ausrichtung der Regionalisierten Arbeitsmarktpolitik“
Branchenreport „Unternehmensbezogene Dienstleistungen“

Stadt Duisburg – Amt für Statistik, Stadtforschung und Europaangelegenheiten
Rhein-Ruhr-Institut für Sozialforschung und Politikberatung (RISP) e.V.
NUREC-Institute Duisburg e.V.

Mit finanzieller Unterstützung des Europäischen Sozialfonds und des Landes Nordrhein-Westfalen



Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
des Landes
Nordrhein-Westfalen



N. U. R. E. C.
INSTITUTE
Duisburg e.V.



Impressum: Stadt Duisburg, Der Oberbürgermeister
Amt für Statistik, Stadtforschung und Europaangelegenheiten
Bismarckstraße 150-158, D-47049 Duisburg
Tel. (0) 49.203/283 3117, Fax (0) 49.203/283 4404
Internet: <http://www.duisburg.de>

ISSN 0940-9009
ISBN 3-89279-117-1

Duisburg, im Mai 2005

Die inhaltliche Bearbeitung des Berichts lag bei Burkhard Beyersdorff, Dr. Michael Böckler, Joachim Liesenfeld, Kay Loss und Waldemar Mathejczyk.

Wiedergabe in Print- und elektronischen Medien - auch auszugsweise -
nur mit Genehmigung der Herausgeber.

Weitere Branchenberichte die im Rahmen des Projektes StARA in der Reihe "Arbeitsmarktpolitische Werkstattberichte" erschienen sind, können auch als PDF unter www.q-port.de heruntergeladen werden.

Kontakt: Amt für Statistik, Stadtforschung und Europaangelegenheiten der Stadt Duisburg,
47049 Duisburg, Bismarckstraße 150-158, Tel. 0203 / 283-3117, E-Mail: amt12@stadt-duisburg.de

Inhalt	Seite
1. Arbeitsmarktmonitoring: Ziele und methodische Vorgehensweise	5
2. Die Branche “Unternehmensbezogene Dienstleistungen”	7
2.1 Dienstleistungssektor und Branchentrends	7
2.2 Die Branche unter dem Blickwinkel der Untersuchung	8
3. Strukturmerkmale der Branche in der Untersuchung	10
3.1 Betriebsgrößen	10
3.2 Beschäftigungsverhältnisse	11
3.3 Beschäftigungsperspektiven	12
3.4 Ausbildung	13
3.5 Offene Stellen	14
3.6 Praktika	14
3.7 Strategien der Personalsuche	15
3.8 Qualitätsanforderungen	15
3.9 Weiterbildung	16
4. Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen	17
4.1 Zusammenfassende Ergebnisse	17
4.2 Handlungsempfehlungen	18
4.2.1 Initiative im Bereich “industriearriner Dienstleistungen”	18
4.2.2 Generelle Handlungsempfehlungen	19
Literatur	20

1. Arbeitsmarktmonitoring: Zielsetzung und methodische Vorgehensweise

Der vorliegende Report fasst die Ergebnisse des Arbeitsmarktmonitorings für die Region Duisburg in der Branche „Unternehmensbezogene Dienstleistungen“ zusammen. Das Arbeitsmarktmonitoring – Berichterstattung über Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt – versteht sich als Orientierungsbeitrag zur Arbeitsmarktpolitik.

Es liefert Daten, Informationen und Hintergrundmaterialien, deren handlungsorientierte Auswertung letztlich zur Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen in der Branche beitragen soll. Personelle Voraussetzungen der zukünftigen Unternehmensentwicklung können in den Fokus gerückt und darüber die Beschäftigungsmöglichkeiten für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in quantitativer und qualitativer Hinsicht verbessert, ihre Beschäftigungsfähigkeit gefördert werden.

Das Arbeitsmarktmonitoring in der angesprochenen Branche ist vom RISP im Jahr 2004 im Rahmen des Projektes StARA (Strategische Ausrichtung der Regionalisierten Arbeitsmarktpolitik) auf Grundlage der vom Land NRW auch in anderen Regionen geförderten PROSPECT-Methode durchgeführt worden. Die Methode wurde in Duisburg bereits im Jahr zuvor in den Branchen Logistik und IT/Medien eingesetzt (vgl. Beyersdorff, B. u.a.: Arbeitsmarktmonitoring in Duisburg. Hrsg. Stadt Duisburg. Materialien zur Stadtforschung. Arbeitsmarktpolitische Werkstattberichte. Heft 10 und 11). Im Untersuchungszeitraum des Jahres 2004 ist parallel auch das Monitoring im Kompetenzfeld Material- und Werkstofftechnologien durchgeführt worden.

Die Federführung des Projekts liegt beim Amt für Statistik, Stadtforschung und Europaangelegenheiten der Stadt Duisburg. Beteiligt an der Umsetzung sind das Rhein-Ruhr-Institut für Sozialforschung und Politikberatung (RISP) e.V. sowie das NUREC-Institute Duisburg e.V.

Mit dem Projekt StARA verbindet die Stadt Duisburg im Kern folgende Ziele:

- Erhöhung von Transparenz auf dem regionalen Arbeitsmarkt,
- Erfassung von betrieblichen Personal- und Qualifizierungsbedarfen,
- Empfehlungen im Hinblick auf Qualifizierungsmaßnahmen,
- Unterstützung bei der Vermittlung von Arbeitslosen auf Arbeitsplätze,
- Netzbildung der wichtigsten Akteure aus Wirtschaft und Politik.

Das Projekt ist eingebettet in ein Konzept aufeinander bezogener Maßnahmen der regionalen Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik und bildet gleichzeitig auf Basis der PROSPECT-Methode einen Baustein des landesweiten Arbeitsmarktmonitorings. Die Vorgehensweise von PROSPECT lässt sich zusammenfassend in sechs Schritten beschreiben:

- Branchenauswahl (hier: Unternehmensbezogene Dienstleistungen)
- Telefonbefragung (durch ein beauftragtes Call-Center)
- Expertengespräche (mit Vertretern arbeitsmarktpolitisch relevanter Institutionen)
- Betriebsinterviews (Qualitative Interviews mit Vertretern ausgewählter Unternehmen)
- Auswertung der Branchenanalysen und Dokumentation
- Handlungsempfehlungen auf arbeitsmarktpolitischer Ebene.

Die PROSPECT-Methode umfasst ein systematisches Vorgehen beginnend mit der Auswahl der zu befragenden Unternehmen auf der Basis der Wirtschafts-(zweig-)Systematik (WZ 93). Ausführliches zur Methodik kann nachgelesen werden im Handbuch „PROSPECT – Dialogorientiertes regionales Arbeitsmarktmonitoring“ der Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung (GIB).

Die Branchenauswahl für das Duisburger StARA-Projekt basiert maßgeblich auf dem impuls-Konzept der Stadt Duisburg. In dem Konzept „impuls.duisburg – Branchenstrukturelle und räumliche Standortprofilbildung“ werden sechs Branchen bzw. Kompetenzfelder definiert, die zukünftig besonders gestärkt werden sollen.

Unsere Untersuchung im Jahr 2004 hat sich auf die zwei Branchen „Material- und Werkstofftechnologien“ und „Unternehmensbezogene Dienstleistungen“ bezogen. Der vorliegende Bericht enthält die Ergebnisse zu den Unternehmensbezogenen Dienstleistungen. Im Vorfeld der Betriebsinterviews und parallel zur Telefonbefragung wurden ergänzende Expertengespräche geführt, u.a. mit Vertretern der Niederrheinischen Industrie- und Handelskammer Duisburg, Wesel, Kleve zu Duisburg (NIHK), der GFW, aus Verbänden und aus der Wissenschaft.

Die Auswahl der Gesprächspartner für die Betriebsinterviews erfolgte in 2 Schritten: Während der vorgeschalteten, standardisierten Telefonbefragung wurden 211 Unternehmensvertreter befragt. Davon äußerten insgesamt 43 die Bereitschaft, für ein späteres Betriebsinterview nochmals persönlich zur Verfügung zu stehen. Insgesamt konnten letztlich mit 13 Unternehmensvertretern aus dem Bereich „Unternehmensbezogene Dienstleistungen“ ausführliche Interviews geführt werden.

Zur Strukturierung der Gespräche wurde ein thematisch geordneter Leitfaden verwendet. Damit wurden Unternehmens- und Beschäftigungsstrukturen ermittelt sowie Einschätzungen zur Markt- und Branchenentwicklung zusammengetragen. Außerdem wurden Stellenangebote, Weiterbildungsaktivitäten/-bedarfe, Strategien der Personalsuche und Arbeitsanforderungen abgefragt. Darüber hinausgehend waren die Gespräche aber offen angelegt, d.h. im Gesprächsverlauf konnten wir flexibel auf die Aspekte eingehen, die in der Wahrnehmung der Interviewpartner besonders bedeutsam erschienen.

Von besonderer Bedeutung hinsichtlich der Aussagefähigkeit der Untersuchung ist, dass die eingesetzten Instrumente und Methoden aufeinander aufbauen bzw. miteinander verzahnt sind: die statistische Auswertung der Telefonbefragung liefert zum Beispiel punktuell Ergebnisse, die nur unter Rückbezug auf die Expertengespräche und die Betriebsinterviews aussagefähig sind. Im Gegenzug ist die Bedeutung der manchmal sehr auf den einzelnen Fall bezogenen Interviewaussagen der betrieblichen Gesprächspartner ohne Einordnung in die Ergebnisse der Telefonbefragung und der Experteninterviews nur sehr schwer einzuschätzen.

Die Untersuchung ist insgesamt maßgeblich von der persönlichen Bereitschaft der Gesprächspartner in den befragten Unternehmen getragen worden. Ihre Auskünfte bilden die wesentliche Grundlage für den vorliegenden Bericht. Die Zeit, die sie aufgebracht haben, hat unsere Arbeit erst ermöglicht. Aus Datenschutzgründen wird ihre Anonymität gewahrt. Gleichwohl sei an dieser Stelle noch einmal allen Gesprächspartnern in den Unternehmen – wie auch den Branchenexperten und Ansprechpartnern in den relevanten arbeitsmarktpolitischen Institutionen – für ihre Informationsbereitschaft und wertvollen Hinweise sehr herzlich gedankt.

Anmerkend sei darauf hingewiesen: Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird im folgenden Text zumeist auf die zusätzliche Nennung der weiblichen Form verzichtet; sie ist aber stets gleichermaßen gemeint. Wir bitten um Verständnis.

2. Die Branche „Unternehmensbezogene Dienstleistungen“

2.1 Dienstleistungssektor und Branchentrends

Der Dienstleistungssektor insgesamt hat in den letzten Jahrzehnten im Rahmen des massiven Strukturwandels auch in Nordrhein-Westfalen die wirtschaftliche Wachstumsdynamik wesentlich bestimmt:

- Seit Mitte der 60-Jahre des vorigen Jahrhunderts ist der Anteil der Dienstleistungen an der Wirtschaftsleistung des Landes von ca. 40% auf 71% im Jahre 2004 gewachsen (Ministerium für Wirtschaft und Arbeit NRW, 2005).
- Der Zuwachs an Beschäftigung seit 1970 liegt im Dienstleistungssektor 2004 bei ca. 3 Mio. Erwerbstätigen, während die Zahl der Erwerbstätigen im Produktionssektor im gleichen Zeitraum um 1,6 Mio. gefallen ist (Ministerium für Wirtschaft und Arbeit NRW, 2005).
- Wachstumsmotoren waren dabei (bezogen auf den Zeitraum 1980-1999) die produktionsorientierten Dienstleistungen mit ca. 85% und die sozialen Dienstleistungen mit ca. 70%.
- Insbesondere bei den produktionsorientierten Dienstleistungen konnte das Ruhrgebiet in der letzten Dekade des 20. Jahrhunderts – wegen der zunehmend enger werdenden Verflechtung zwischen Produktion und Dienstleistung in erheblichem Umfang gegenüber anderen Ballungsräumen aufholen.

Bevor wir einen konkreten Blick auf die Duisburger Verhältnisse werfen, ist ein kurzer methodischer Einschub nötig: Der zunehmenden Ausdifferenzierung des Dienstleistungssektors selbst entspricht sprachlich und hierüber vermittelt auch statistisch eine ausgeprägte Vielfalt. Die für uns zur Debatte stehenden Dienstleistungen werden häufig sehr inkonsistent als unternehmensnahe oder -bezogene sowie produktionsorientierte oder -nahe bezeichnet; dementsprechend sind die statistischen Werte unterschiedlicher Untersuchungen auch nicht ohne weiteres vergleichbar.

Berechtigterweise wird daher von kompetenter Stelle darauf hingewiesen: „Die Schwierigkeiten der statistischen Erfassung von Dienstleistungen liegen in der großen Vielfalt des Leistungsangebots und der eingeschränkten Zählbarkeit begründet. In der industriellen Produktionsstatistik etwa besteht die Möglichkeit, erstellte Produkte in einigermaßen homogene Warengruppen zu unterteilen und sie nach Zahl oder Gewicht zu erfassen. Im Dienstleistungssektor ist dies jedoch kaum möglich. Ingenieurbüros, Software- und Werbeunternehmen, Detekteien, Schreib- und Übersetzungsbüros oder chemische, physikalische Untersuchungslabors sind nur einige Bereiche, die die große Heterogenität der angebotenen Dienstleistungen und die Schwierigkeiten einer der Industriestatistik vergleichbaren Erfassung verdeutlichen“ (MWMMEV 2000, S. 4f).

Auch der Begriff „Branche“ wird zunehmend diffuser gebraucht; ursprünglich bezeichnete er wissenschaftlich einen Wirtschaftszweig; unsere „Branche“ ist also eigentlich ein sehr differenziertes Konglomerat von Wirtschafts(unter)gruppen, das in anderen Zusammenhängen als Kompetenzfeld gefasst wird. Aber auch dieser Begriff ist für unsere Zwecke nur in eingeschränkter Weise nutzbar. So sind bspw. die gemeinsamen Kompetenzen von Reinigungsfirmen und Banken sehr begrenzt. Wir haben unserer Untersuchung deshalb pragmatisch eine Arbeitsdefinition von „Branche Unternehmensbezogene Dienstleistungen“ zugrunde gelegt, die sich an der Wirtschaftszweigsystematik orientiert, und bezeichnen die Wirtschaftsgruppen als Branchensegmente. Hierbei lassen sich die produktionsorientierten Dienstleistungen als ein Unterbereich verstehen.

Dabei werden zwei typische Branchen unternehmensbezogener Dienstleistungen ausgenommen, die bereits in einer früheren Untersuchung im Blickpunkt standen: die Branchensegmente (1.) Logistik sowie (2.) IT und Medien. Die statistische Abgrenzung der Unternehmensbezogenen Dienstleistungen nach der Wirtschaftszweigsystematik WZ 93 bezieht sich maßgeblich auf die folgenden vier Wirtschaftsgruppen:

- (65) Kreditgewerbe,
- (66) Versicherungsgewerbe,
- (67) Mit dem Kredit- und Versicherungsgewerbe verbundene Tätigkeiten sowie
- (74) Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen.

Letztere (74) umfasst wiederum Untergruppen wie Rechts-, Steuer- und Unternehmensberatungen; Markt- und Meinungsforschungen; Beteiligungsgesellschaften; Architektur- und Ingenieurbüros; technische, phy-

sikalische und chemische Untersuchungen; Werbung; gewerbsmäßige Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften; Detekteien und Schutzdienste; Reinigung von Gebäuden, Inventar und Verkehrsmitteln und schließlich Erbringung von sonstigen Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen.

Wie hoch ist nun die Bedeutung der Branche für den Standort Duisburg und wie sieht deren Entwicklungsdynamik in einer ersten Näherung aus?

2.2 Die Branche unter dem Blickwinkel unserer Untersuchung

Schon ein Blick in das Branchentelefonbuch zeigt, dass die Anzahl der Unternehmen in dieser Branche am Standort Duisburg nicht unerheblich ist: Allein unter der Rubrik „Ingenieurbüro“ lassen sich ca. 100 Unternehmenseintragen finden. Bei den Architekturbüros werden für Duisburg ca. 120 Unternehmen genannt. Unter „Steuerberatungen“ finden sich ungefähr 180 Einträge, und bei den „Unternehmensberatungen“ 100, wobei Wirtschaftsprüfer u.ä. hier noch nicht einmal berücksichtigt sind. Auch die Anzahl von Zeitarbeitsfirmen ist am Standort Duisburg beachtlich. Hier firmieren in den „Gelben Seiten 2004/2005“ über 50 Unternehmen. Außerdem haben alle großen Kreditinstitute Niederlassungen - mit zumeist mehreren Filialen - in Duisburg.

Jenseits der nach Wirtschaftsgruppen differenzierten absoluten Zahlen, die der folgenden Tabelle zu entnehmen sind, lassen sich hier schon das arbeitsmarktpolitische Gewicht der Branche mit insgesamt 17.247 Beschäftigten in 452 Betrieben und deren Wachstumsdynamik im Landesvergleich darstellen.

Um das arbeitsmarktpolitische „Gewicht“ der Branche für die Region einzuschätzen, sei ein vergleichender Blick auf andere Branchen bzw. Kompetenzfelder geworfen: Die Beschäftigtenstatistik belegt (mit den Zahlen zum 31.12.2002) z.B. für das Branchensegment Logistik insgesamt 14.799 Arbeitsplätze. Weitere beschäftigungsintensive Bereiche sind die Wirtschaftszweige Metallerzeugung/-bearbeitung mit 20.991 Beschäftigten zum o.g. Zeitpunkt. Der Bereich „Gesundheitswesen“ hat 11.889 und der Einzelhandel 10.587 Beschäftigte.

An dieser Aufstellung lassen sich – auf der Basis der aktuellsten verfügbaren Zahlen – die prozentualen Veränderungen im Verlauf der letzten Jahre sowie die Relation zum Landesdurchschnitt ablesen. Beispielsweise ist im Land Nordrhein-Westfalen die Beschäftigtenzahl in der Wirtschaftsgruppe 74 zwischen dem 31.12.1998 und dem 31.12.2002 von 408.420 auf 522.425 gestiegen. In Duisburg stiegen die Zahlen im gleichen Zeitraum von 10.934 auf 12.081. Der Anstieg im Land belief sich auf ca. 30 Prozent, in Duisburg lediglich auf ca. 10 Prozent (1998 = 100%).

**Tab. 1: Anteil der Branche „Unternehmensbezogene Dienstleistungen“ an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Duisburg und ihre Entwicklung von 1998 auf 2002
(Quelle: Bundesanstalt für Arbeit; eigene Berechnungen)**

Branchen WZ 93	1998 (30.06.)	1998 (31.12.)	1999 (30.06.)	1999 (31.12.)	2000 (30.06.)	2000 (31.12.)	2001 (30.06.)	2001 (31.12.)	2002 (30.06.)	2002 (31.12.)
Duisburg gesamt	156.741	157.599	156.523	159.668	158.461	161.225	157.653	158.426	155.894	155.331
(65) Kredit- gewerbe	3.303	3.451	3.544	3.896	4.143	4.349	4.365	4.113	4.130	4.132
(66) Ver- sicherungs- gewerbe	460	355	347	341	345	363	346	357	352	332
(67) Mit dem Kredit- und Versicherungs- gewerbe ver- bundene Tätig- keiten	178	177	208	221	234	241	272	736	751	732
(74) Erbringung von Dienstlei- stungen über- wiegend für Unternehmen	10.934	10.435	11.597	12.667	13.045	13.338	13.093	12.780	12.521	12.081
NRW gesamt	5.736.900	5.794.260	5.786.681	5.872.675	5.907.289	5.983.900	5.929.580	5.964.293	5.889.812	5.861.224
(65) Kreditge- werbe	145.337	147.550	145.127	145.558	148.458	151.063	148.291	149.901	146.204	146.432
(66) Versiche- rungsgewerbe	55.727	56.709	56.930	58.749	58.086	58.941	58.219	60.334	63.488	65.180
(67) Mit dem Kredit- und Vericherung- gewerbe ver- bundene Tätigkeiten	17.187	17.362	17.224	17.719	18.009	18.804	18.554	19.510	19.713	20.564
(78) Erbringung von Dienst- leistungen überwiegend für Unter- nehmen	395.596	408.420	451.064	473.250	494.254	510.965	517.071	518.693	523.839	522.425

Betrachtet man einzelne Wirtschaftsuntergruppen kann man zusammenfassend auf der Basis der absoluten Zahlen zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten für den Zeitraum 1998-2002 einige Beschäftigungstrends festhalten (Stichtag 30.06.). Die stärksten Zu- und Abnahmen ergaben sich in folgenden Bereichen.

Tab. 2: Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Duisburg (1998 – 2002) in der Branche „Unternehmensbezogene Dienstleistungen“ zum 30.06. insgesamt (Quelle: Bundesanstalt für Arbeit; eigene Berechnungen)

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Duisburg (in absoluten Zahlen)	1998 - 2002 Die stärksten Zu- und Abnahmen
Kreditbanken einschließlich Zweigstellen ausländischer Banken	+ 977
Reinigung von Gebäuden, Räumen und Inventar	+ 770
Sonstige mit dem Kreditgewerbe verbundene Tätigkeiten	+ 482
Verwaltung und Führung von Unternehmen und Betrieben	+ 423
Unternehmensberatung	+ 205
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen	+ 131
Gewerbsmäßige Überlassung von Arbeitskräften	+ 107
Personen- und Objektschutzdienste	+ 107
Schreibbüros	- 133
Kreditgenossenschaften	- 233

3. Strukturmerkmale der Branche in der Untersuchung

Eine Grundlage unserer Untersuchung bildet – wie bereits dargestellt – die zu Beginn des Projektes von einem externen Marktforschungsinstitut durchgeführte Telefonbefragung, deren zentrale Ergebnisse im folgenden dargestellt werden.

3.1 Betriebsgrößen

Die Mehrzahl der insgesamt 211 befragten Unternehmen, nämlich insgesamt 73,4% hat demnach 1-19 Beschäftigte. Allein die Unternehmen mit 1-9 Beschäftigten machen 61,1% der befragten Unternehmen aus. Man kann daher sagen: Die Branche ist insgesamt sehr kleinbetrieblich strukturiert. Der überwiegende Teil der Branche bleibt unterhalb der 20-Mitarbeiter-Grenze.

Tab. 3: Unternehmen nach Betriebsgrößenklassen (Quelle: Telefonbefragung)

Betriebsgröße nach Anzahl der Beschäftigten	Unternehmensbezogene Dienstleistungen	
	Anzahl	%
1 bis 4	57	27,0
5 bis 9	72	34,1
10 bis 19	26	12,3
20 bis 49	23	10,9
50 bis 99	14	6,6
100 bis 249	12	5,7
über 250	5	2,4
keine Angabe	2	0,9
Insgesamt	211	100,0

Bezogen auf die Reichweite der Geschäftsaktivitäten ließ sich im Übrigen feststellen, dass in der Branche die meisten Unternehmen, nämlich 73,9%, nur am Standort Duisburg vertreten sind. Etwa 23,7% haben weitere Standorte außerhalb der Region.

3.2 Beschäftigungsverhältnisse

Das zahlenmäßige Verhältnis von Frauen und Männern bei den Beschäftigten der Branche „Unternehmensbezogene Dienstleistungen“ Duisburgs beläuft sich auf 57,7% Männer und 42,3% Frauen. Zum Vergleich sei gesagt: In der IT- und Medienbranche Duisburgs beläuft es sich auf 69,5% Männer und 30,5% Frauen.

Der überwiegende Teil der Mitarbeiter ist vollzeit beschäftigt. Etwa 25% arbeiten allerdings auch in Teilzeitarbeitsverhältnissen. Betrachtet man nur die weiblichen Beschäftigten, liegt dieser Anteil noch etwas höher, nämlich bei 27%. Bei den Material- und Werkstofftechnologien liegt dieser Anteil zum Vergleich deutlich niedriger. In bestimmten Branchen(-segmenten), wie in den IT und Medien, ist er allerdings höher: Hier arbeiten in Vollzeit 49,7% und in Teilzeit 50,3% aller Beschäftigten (Frauen und Männer zusammen betrachtet). Insgesamt kann man festhalten, dass Teilzeitkräfte eine „feste Größe“ der Personalarbeit sind. Es handelt sich sowohl um „reguläre“ Teilzeitbeschäftigte als auch um Personen, die im Rahmen von „Minijobs“ oder im Studentenstatus eingesetzt werden.

Aushilfen in Teilzeitbeschäftigung werden zu bestimmten Zeiten eingesetzt, damit die Unternehmen flexibel auf saisonale oder sonstige Schwankungen reagieren können. Es lassen sich aber auch Betätigungsfelder von Teilzeitkräften (z.B. in Call-Centern) ausmachen, in denen es sich anbietet, Teilzeitkräfte – beispielsweise Studenten mit 10-19½ Stunden pro Woche – zu beschäftigen. Sogenannte freie Mitarbeiter wurden in der hier untersuchten Branche sehr selten eingesetzt.

3.3 Beschäftigungsperspektiven

In die folgende eher generalisierende Einschätzung der Branchentrends fließen – neben den Daten aus der Telefonbefragung – insbesondere die Ergebnisse der Interviews mit den betrieblichen Vertretern ein.

Eine generelle Einschätzung, d.h. für alle Branchensegmente gleichermaßen gültige, zur zukünftigen Marktentwicklung der Branche „Unternehmensbezogene Dienstleistung“ ist aufgrund der sehr großen Unterschiedlichkeit der dort vorzufindenden Branchensegmente kaum möglich.

Allen Unternehmen gemein ist die Rolle des Dienstleisters und die damit verbundene unmittelbare Abhängigkeit von der wirtschaftlichen Lage der beauftragenden Unternehmen. Die derzeitige Situation wird von den befragten Unternehmen als vorübergehende „Dürreperiode“ mit bescheidenen Umsatzzahlen beschrieben. Einige erwarten für die nahe Zukunft einen Wiederaufschwung des Geschäfts, wobei die Märkte allerdings als sehr unübersichtlich gelten. Insbesondere die mittelfristigen Planungen größerer Kunden seien schwer abzusehen.

Insgesamt ist in keinem Bereich von einer überdurchschnittlich positiven Entwicklung zu sprechen, aber immerhin von einer Konsolidierung auf gleichbleibendem Niveau.

Für die Zukunft erwarten und planen die befragten Unternehmen keine gravierenden Änderungen. Man geht auch weiterhin von einer kontinuierlichen Umstrukturierung der Märkte und einer erforderlichen Anpassung des eigenen Unternehmens aus.

Von größeren Arbeitsplatzeffekten (weder im Positiven, noch im Negativen) wird daher nicht ausgegangen. Die allgemeinen Beschäftigungstrends lauten: Das Personalvolumen wird nicht arbeitsmarktrelevant ausgebaut.

Nur von einzelnen Unternehmen wird geplant, neues Personal einzustellen. Dazu zählen diejenigen, die neue Geschäftsfelder ausbauen möchten oder damit rechnen, dass sie ihren Kundenstamm etwas erweitern können.

Tab. 4: Erwartete Zunahme/Abnahme von Beschäftigten in den Unternehmen (Quelle: Telefonbefragung)

Unternehmensbezogene Dienstleistungen	Anzahl der Unternehmen	%
"Wir erwarten eine Zunahme"	48	22,7
"Wir erwarten eine Abnahme"	20	9,5
"Wir erwarten einen gleichbleibenden Personalumfang"	131	62,1
"Es ist noch unbestimmt"	11	5,2
keine Angabe	1	0,5
Insgesamt	211	100,0

Es bleibt festzuhalten, dass der überwiegende Teil der Unternehmen, nämlich 131 von 211 einen gleichbleibenden Personalumfang in den nächsten zwölf Monaten erwartet. Eine Zunahme erwarten 48 Betriebe, eine Personalabnahme 20 Unternehmen. Dieses Resultat lässt sich als eine konsolidierende Entwicklung mit leicht positiver Tendenz bezeichnen.

Die Entwicklungen der einzelnen Branchensegmente lassen sich folgendermaßen skizzieren:

- Kreditgewerbe und Versicherungen: Tendenziell verringern sich Beschäftigungschancen. In den Call-Center-Bereichen werden allerdings teilweise in erheblichem Umfang neue Stellen erwartet. Duisburg hat mit AOL, Dresdner Direktservice, S-Broker, Citibank, Novitas Vereinigte BKK, Call Duisburg und Client Logic einige große bzw. wichtige Call-Center. Verschiedene Standortfaktoren (Universitätsstadt, akzentfreier Sprachraum, Lohnniveau) kommen positiv zum Tragen.
- Technische Dienstleister: Es gibt hier zumeist überschaubare Märkte mit speziellen Dienstleistungen. Gegenwärtig besteht stellenweise Wettbewerbsdruck durch Billiganbieter. In Einzelfällen werden hier auch privatwirtschaftlich angebotene Dienstleistungen der Stadtverwaltung als Konkurrenz bezeichnet. „Industrienähe“ und „Spezialisierung“ sind ansonsten die Erfolgsgaranten.
- Beratungsunternehmen: Leichter Abbau im Personalbestand bzw. Konsolidierung ist hier zu erwarten. Spezialisierung ist zukünftig noch stärker erforderlich. Tendenziell besteht ein leichtes Überangebot. Steuerberatungen reduzieren sich, Unternehmensberatungen halten ihren Personalbestand im Prozess der Spezialisierung.
- Zeitarbeitsfirmen: Kennzeichnend ist eine Stagnation wegen der Vielzahl von Anbietern (einerseits „regionale Personalvermittler“ und andererseits „Großanbieter“, z.B. Randstad). Die Schwerpunkte liegen im gewerblichen Bereich.

3.4 Ausbildung

Von den 13 in den Betriebsinterviews befragten Unternehmensvertretern gaben 7 an, dass sie ausbilden. 6 Unternehmen bilden nicht aus. Bei den 211 telefonisch befragten Unternehmen ergab sich folgendes Bild:

Tab. 5: Ausbildungsbereitschaft in den befragten Unternehmen (Quelle: Telefonbefragung)

Unternehmensbezogene Dienstleistungen	Anzahl	%
"Ja, wir bilden aus"	82	53,9
"Nein, wir bilden nicht aus"	69	45,4
keine Angabe	6	0,7
Insgesamt	152	100,0

Dabei steht die Bereitschaft, Ausbildungsplätze anzubieten in engem Zusammenhang mit der Größe des Unternehmens. Größere Unternehmen bilden auch hier häufiger aus als Kleinunternehmen. In Kleinunternehmen bestimmt insbesondere die Größe des „Verwaltungsbereiches“ die Möglichkeit auszubilden (im kaufmännischen Bereich).

Im gewerblichen Bereich gibt es wenige Berufsausbildungen und geringe Ausbildungsmöglichkeiten. Bemerkenswert war daher in einem Ausbildungsbetrieb die Initiative, einen neuen Ausbildungsberuf („Fachkraft für Rohr-, Kanal- und Industrieservice“) im gewerblichen Bereich entwickelt zu haben.

Ein Ausbildungshemmnis ist häufig das Fehlen der Ausbildungsberechtigung (Ausbildereignung), insbesondere in Kleinunternehmen. In $\frac{3}{4}$ (72%) der Unternehmen ist diese in der untersuchten Branche allerdings vorhanden.

Als ein weiterer wesentlicher Grund dafür, dass im Moment nicht ausgebildet wird, wurde vor allem „Personalknappheit“ geäußert. Die Daten der Telefonbefragung sind allerdings diesbezüglich nicht sehr aussa-

gefähig, weil über die Hälfte der Befragten (58%) keine Hemmnisse spezifiziert haben. Bemerkenswert ist lediglich, dass das Problem einer finanziellen Belastung mit 14,5% (für „zu teuer“) nicht sehr stark akzentuiert wird und noch etwas niedriger bewertet wird als die mangelnden Freistellungsmöglichkeiten für das geeignete Ausbildungspersonal (17,4%) und die Eignung der Bewerber (mit 13%).

In der Branche gibt es die verschiedensten Ausbildungsberufe. Die befragten Unternehmen bieten für das Ausbildungsjahr 2004/2005 Lehrstellen in den nachstehend genannten Berufen an. Aufgrund der beschränkten Anzahl der Betriebsgespräche, auf denen diese Aussagen beruhen, stehen sie allerdings lediglich exemplarisch für die Heterogenität der Branche aber auch für die Bandbreite der Lehrberufe.

Tab. 6: Genannte Ausbildungsberufe der Unternehmen – Übersicht (Quelle: Betriebsbefragungen)

Branchensegment	Branchensegment	Genannte Ausbildungsberufe
Finanzdienstleister	Banken, Sparkasse	Bankkaufmann/-frau Bürokaufmann/-frau
Technische Dienstleister	Vermessungsbüro, Anlagenkonstruktion	Vermessungstechniker/-in, Technische/r Zeichner/in, Bürokaufmann/-frau
Spezialisierte Servicedienstleister	Industriereinigung, Gebäudereinigung	Fachkraft für Rohr-, Kanal- und Industrieservice Bürokaufmann/-frau
Personaldienstleister	Zeitarbeitsfirmen	Bürokaufmann/-frau
Reine Beratungsdienstleistungen	Steuerberatung, Unternehmensberatung	Steuerfachangestellte/r Steuerfachgehilfe

3.5 Offene Stellen

Zum Zeitpunkt der Telefonbefragung wurden 234 offene Stellen in 41 Betrieben erfasst. Bei der Durchführung der Betriebsinterviews waren allerdings in den ca. 10 Unternehmen, die zuvor eine Vermittlung wünschten, diese Stellen bereits schon wieder besetzt. Das lässt darauf schließen, dass die Unternehmen aufgrund eines „Überangebots“ am Arbeitsmarkt sich gegenwärtig in der Lage befinden, vakante Stellen sehr schnell wieder besetzen zu können.

Offene Stellen, die man unmittelbar an die Arbeitsagentur hätte weitergeben können, wurden in den Betriebsinterviews nicht benannt. In einigen Betrieben fanden zum Zeitpunkt der Untersuchung Bewerbungsverfahren statt. Andere Unternehmen suchen bewusst unabhängig vom Arbeitsamt.

Perspektivisch würden einige Unternehmen gerne weitere Mitarbeiter einstellen. Sie erläuterten aber, dass die gegenwärtige wirtschaftliche Lage bzw. die ungewissen Aussichten dies nicht zulassen würden.

3.6 Praktika

Ein großer Teil der Unternehmen (43,6%) bietet Praktika in verschiedensten Formen an. Darunter befinden sich Praktika für Studenten, Weiterbildungspraktika, Praktika im Rahmen von schulischen beruflichen Umschulungen.

Tab. 7: Praktikantenplätze in den befragten Unternehmen (Quelle: Telefonbefragung)

Unternehmensbezogene Dienstleistungen	Anzahl	%
"Ja, wir bieten Praktika "	92	43,6
"Nein, wir bieten keine Praktika "	118	55,9
keine Angabe	1	0,5
Insgesamt	211	100,0

3.7 Strategien der Personalsuche

Als gravierende Personalprobleme in den nächsten zwei Jahren bezeichneten einige Unternehmen in den Betriebsinterviews den Fachkräftemangel bzw. den Nachwuchsmangel, bei dem der sich abzeichnende demographische Wandel eine Rolle spielen dürfte. Über die Hälfte der befragten Unternehmen in der Telefonbefragung gaben allerdings zuversichtlich an, keine größeren Personalprobleme für die nächsten zwei Jahre zu sehen.

Als wichtigste Anlaufstelle für die Personalsuche wird nach wie vor die Arbeitsagentur angesehen. Die Unternehmen bezeichnen die Zusammenarbeit überwiegend als gut. Man erhalte Informationen und Unterstützung, Hilfe bei Stellenanzeigen und beim Einrichten von Arbeitsplätzen durch die einschlägigen Förderprogramme. Mit den von der Arbeitsagentur vermittelten Bewerbern war man teils zufrieden, teils unzufrieden. In einigen Fällen wünschten sich die Unternehmen eine noch bessere Vorauswahl der Bewerber.

Neben dem Kontakt zur Arbeitsagentur ist die von den Unternehmen am häufigsten angewandte Suchstrategie die Mundpropaganda. In einem Unternehmen gibt es sogar ein Programm mit dem Titel „Mitarbeiter suchen Mitarbeiter“. Konventionelle Stellenanzeigen spielen nach wie vor eine wichtige Rolle. Initiativbewerbungen werden von den Unternehmen ebenfalls wahrgenommen, haben aber keinen hervorragenden Stellenwert. Die Nutzung des Internets hat eine geringe Bedeutung bei der Personalrekrutierung. Zeitarbeitsfirmen fanden keine Erwähnung - ausgenommen die Unternehmen, die selbst in dem Bereich arbeiten.

3.8 Qualifikationsanforderungen

Das Spektrum von Berufen und Qualifikationen der Mitarbeiter in den befragten Unternehmen ist – im Unterschied zu anderen, homogen strukturierten Branchen mit einer überschaubaren Anzahl feststehender Berufsbilder – außerordentlich breit. Neben Fachkräften mit einschlägigen Ausbildungsberufen und Studienabschlüssen trifft man auf Personen mit kaufmännischer Ausbildung und diversen technischen Vorkenntnissen.

Ein Überblick über die Berufe (von Führungskräften und anderen Mitarbeitern) in den befragten Unternehmen, einschließlich der Ausbildungen, die in diesen Unternehmen angeboten werden, zeigt im Wesentlichen das Spektrum der Ausbildungsberufe (s. Tab. 6). Dabei lassen sich neben einschlägigen Ausbildungsberufen auch „Quereinsteiger“ ausmachen. Abweichungen gibt es bei den häufig genannten Call-Center Agents (Weiterbildungsqualifikation) und hinsichtlich einer Differenzierung bei den gewerblichen Berufen, die in einer Vielzahl genannt werden (Schlosser, Elektriker Schweißer...).

Einige Unternehmen (Beratungsdienstleister) beschäftigen mit wenigen Ausnahmen ausschließlich Betriebswirte und Ingenieure. In anderen Unternehmen (spezialisierte Servicedienstleister und Personaldienstleister) sind keine bestimmten formalen Ausbildungsabschlüsse gefragt. Engagement und ausbaufähige Grundkenntnisse zählen in allen Unternehmen sehr viel.

Zusammenfassend ist auf der Basis der Betriebsinterviews festzuhalten: Neben den fachlichen, d.h. inhaltlichen Qualifikationen berufsspezifischer Art, gelten - wie nicht anders zu erwarten war - die Vorausset-

zungen für eine flexible und kundenorientierte Arbeitsweise als wesentliche Qualifikationsanforderung.

Des Weiteren ist festzustellen: Es gibt einen hochqualifizierten Bereich (Ingenieurbüros, Konstruktionsbüros, Sachverständige) und einen niedrigqualifizierten Bereich (operative Mitarbeiter in der Industriereinigung und in Glas- und Gebäude-Reinigungsfirmen) mit Beschäftigungspotentialen.

3.9 Weiterbildung

Von allen Unternehmen planen deutlich über die Hälfte Weiterbildungsmaßnahmen für ihre Mitarbeiter. Neben dieser positiven Tendenz zeigt sich allerdings auch in der hier untersuchten Branche ein weithin bekanntes Phänomen: Der Schwerpunkt bei Weiterbildungsmaßnahmen liegt eindeutig im Bereich der Fach- bzw. der höherqualifizierten Kräfte. An- und ungelernte Arbeitskräfte nehmen in deutlich geringerem Ausmaß an Weiterbildung teil.

Tab. 8: Weiterbildungsaktivitäten in den befragten Unternehmen (Quelle: Telefonbefragung)

Unternehmensbezogene Dienstleistungen	Anzahl	%
"Ja, in den nächsten 12 Monaten sind Weiterbildungsaktivitäten geplant"	124	58,8
"Nein, in den nächsten 12 Monaten sind keine Weiterbildungsaktivitäten geplant"	77	36,5
keine Angabe	10	4,7
Insgesamt	211	100,0

Die am häufigsten genutzte Form ist die Weiterbildung im eigenen Unternehmen. Von dieser Form der Weiterbildung machen die meisten Unternehmen unterschiedlicher Größe Gebrauch. Dazu gehören In-house-Schulungen durch eigene Mitarbeiter, aber auch das Lernen im Prozess der Arbeit. Herstellerschulungen werden in allen Bereichen durchgeführt, in denen spezielle Maschinen eine Rolle spielen. Neben den Herstellerschulungen greifen die Unternehmen auf weitere externe Weiterbildungsträger zu. Sie nutzen vor allem Kurse von Weiterbildungsträgern in näherer Umgebung. Außerdem werden auch Angebote von einschlägigen Verbänden wahrgenommen.

Im Einzelnen wurden folgende Inhalte von Weiterbildungen benannt: Standard-EDV-Anwendungen wie Windows-Betriebssysteme, Microsoft Office, z.B. Excel, Word, Powerpoint; Spezielle Software wie CAD, Auto-CAD sowie sonstige Software für spezielle technische Verfahren, übergreifende Themen wie Projektplanung, Präsentationstechniken, Kundenbetreuung, Verkauf und Service und sonstige Themen wie Lohnsteuerrecht, Sicherheitstechnik, Telefontraining.

Weiterbildungshemmnisse bestehen im Hinblick darauf, dass sich kleine Unternehmen außer Stande sehen, ihr Personal für Seminare freizustellen. In einigen Fällen nehmen einzelne Mitarbeiter an Weiterbildung teil und geben das erworbene Wissen an die anderen Mitarbeiter im Unternehmen weiter; dies könnte ein Anknüpfungspunkt für die interne und externe Ausbildung von betrieblichen Multiplikatoren sein.

Weiterbildungshemmnisse bestehen außerdem im Hinblick darauf, dass ein Teil der Unternehmen nicht ausreichend über die in der Region existierenden Weiterbildungsangebote informiert zu sein scheint. Wie diese Kenntnisse angesichts des breiten, bereits vorliegenden Informationsspektrums – von Stadt, Kammern und Verbänden sowie der Weiterbildungsunternehmen selbst – verbessert werden können, erfordert ein zukünftiges Engagement.

Interessant ist weiterhin, dass die Weiterbildungsbedarfe und -typen in hohem Maße nach Branchensegmenten variieren:

- Im Kreditgewerbe und bei den Versicherungen bestehen differenzierte Weiterbildungs- und Personalentwicklungssysteme. Dies gilt auch für anhängige Call-Center. Weiterbildungen im Kreditgewerbe und bei den Versicherungen bauen auf qualifizierten Ausbildungsberufen auf.
- Bei den Technischen Dienstleistern ergibt sich ein polarisiertes Bild mit hochqualifizierten Mitarbeitern auf der einen Seite und niedrigqualifizierten auf der anderen. Im hochqualifizierten Bereich ist der Weiterbildungsbedarf sehr speziell. Dieses spezielle Wissen ist zugleich das wichtigste Kapital des Unternehmens. Im niedrigqualifizierten Bereich von Anlernertätigkeiten wird kaum ein Ansatzpunkt für Weiterbildung gesehen.
- Bei den Beratungsunternehmen herrschen – wie im Kreditgewerbe und bei den Versicherungen – ebenfalls qualifizierte Ausbildungsberufe oder Studienabschlüsse vor. Der Weiterbildungsbedarf ist – wie bei den Technischen Dienstleistern – sehr speziell.
- Bei Zeitarbeitsfirmen wird ebenfalls kein Weiterbildungsbedarf geäußert. Es handelt sich vielfach um Anlernertätigkeiten. Weiterbildung ist eine Verpflichtung der Beschäftigten selbst. Die Unternehmen investieren kaum in ihr Personal.

4. Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen

4.1 Zusammenfassende Ergebnisse

Unsere Branchenanalyse hat wie oben dargestellt eine Vielzahl sehr konkreter Ergebnisse hervorgebracht. Abschließend möchten wir diese Ergebnisse für den „eiligen Leser“ und als Anknüpfungspunkte für die Handlungsempfehlungen nochmals komprimieren:

- Die Branche „Unternehmensbezogene Dienstleistungen“ spielt in der hier gewählten Abgrenzung mit etwa 17.000 Arbeitsplätzen in der Region Duisburg eine bedeutende Rolle, auch wenn die Wachstums- und Beschäftigungsdynamik gegenüber dem Landesdurchschnitt in einzelnen Branchensegmenten unterproportional verläuft.
- Unter arbeitsmarkt- und strukturpolitischen Gesichtspunkten besitzt sie eine Querschnittsfunktion mit Auswirkungen auf Geschäftstätigkeiten und Arbeitsplätze anderer Branchen, ist gleichzeitig aber auch in hohem Maße abhängig von der Wachstumsdynamik im industriellen Sektor und in den Bereichen des Dienstleistungssektors, in denen die Unternehmen wiederum als Dienstleister tätig sind. Entscheidend für die geringere Wachstumsdynamik dürfte auch sein, dass die Konzernzentralen der größten in NRW angesiedelten Unternehmen, in denen die Dienstleistungsnachfrage der Branche generiert wird, mit Ausnahme von ThyssenKrupp Steel AG nicht in Duisburg sondern in den anderen Zentren anzu treffen sind (Düsseldorf, Köln, Bonn, Essen, und Dortmund).
- Die zukünftige Marktentwicklung ist stark von der allgemeinen konjunkturellen Entwicklung abhängig und außerdem von der Auftragslage der Kunden. Wachstumsimpulse werden von allgemeinen Trends wie Outsourcing und Diversifikation (Nachfrage nach Mehrwertdienstleistungen, möglichst aus einer Hand) erwartet.
- Der untersuchte Dienstleistungsbereich zeichnet sich hauptsächlich durch eine Vielzahl spezialisierter Klein- und Kleinstunternehmen aus. Als einzelne Branchensegmente lassen sich Finanzdienstleister (v.a. Kreditinstitute), Technische Dienstleister (z.B. Ingenieurbüros), Personaldienstleister (v.a. Zeitarbeitsfirmen), spezielle Servicedienstleister (z.B. Industriereinigung) und Beratungsunternehmen (Steuerberatungen, Unternehmensberatungen) ausmachen.
- Das Berufs- und Tätigkeitsspektrum der Dienstleistungsbranche in Duisburg ist dementsprechend äußerst heterogen. Die Arbeitsplätze reichen von einfachen Hilfstätigkeiten bis hin zu hochqualifizierten ingenieurwissenschaftlichen Tätigkeiten. Die Anforderungs- und Stellenprofile sind z.T. sehr spezifisch.
- Die Weiterbildungsaktivitäten der Unternehmen bewegen sich entsprechend in sehr spezialisierten Bereichen. An beruflicher Weiterbildung besteht - in Abhängigkeit vom jeweiligen Branchensegment und nach Qualifikationsniveau der Beschäftigten variierend - kein ausgeprägtes Interesse. Viele Bereiche charakterisieren sich durch Einarbeitung und „Learning on the job“.
- Die Qualifikationsanforderungen ergeben sich neben den spezifisch fachlichen Anforderungen aus der strikten Kundenorientierung und den dazu erforderlichen Prozessen der innerbetrieblichen Ablauforganisation.
- Eine Bereitschaft zur Erhaltung und zum Ausbau von Ausbildungsplätzen sowie zur Schaffung von Praktika ist vorhanden; etwa die Hälfte der befragten Unternehmen bildet aus. Als Ausbildungs-

hemmnisse wurden schwerpunktmäßig eingeschränkte finanzielle und zeitliche Ressourcen angegeben.

- Die Entwicklung des Personalbestandes wird für die nächsten fünf Jahre bei den meisten Unternehmen in fast allen Branchensegmenten (Finanzdienstleister, Ingenieurbüros, Zeitarbeitsfirmen, Servicedienstleister, Beratungsunternehmen) als eine Konsolidierungsphase bezeichnet. Einen nennenswerten Zuwachs erwartet z.B. der Call-Center-Bereich.
- Offene Stellen sind kurzfristig wieder besetzt. Von einem Fachkräftemangel ist nicht zu sprechen. Die Branche bietet viele Möglichkeiten für so genannte Quereinsteiger.
- Die Strategien der Personalsuche sind dadurch gekennzeichnet, dass z.T. erfolgreich über das Arbeitsamt rekrutiert wird. Eine weitere sehr übliche Strategie besteht in der „Mund-zu-Mund-Propaganda“.

4.2 Handlungsempfehlungen

Unternehmensbezogene Dienstleistungen stellen für Duisburg eine wichtige Perspektive dar. Die Stadt ist in einigen Segmenten sehr stark, insbesondere in Logistik und bei Call-Centern, und hat in diesen Segmenten ein zielgerichtetes und erfolgreiches Engagement bei der Wirtschaftsförderung entfaltet. Es wird bei der Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung darauf ankommen, Branchensegmente im Bereich der unternehmensbezogenen Dienstleistungen zu identifizieren und praktisch anzugehen, in denen ebenfalls eine deutliche Vorwärtsbewegung erreicht werden kann. Nach den Ergebnissen unserer Untersuchung sind solche Anknüpfungspunkte in Duisburg gegenwärtig bei den klassischen unternehmensbezogenen Dienstleistungen, wie dem Kreditgewerbe und den Versicherungen, jenseits der oben angesprochenen Call-Center (bei denen sich ein Schwerpunkt bei den Finanzdienstleistungen ausmachen lässt), nur noch in geringem Umfang zu identifizieren. Demgegenüber sehen wir im Bereich industrieaffiner Dienstleistungen nicht zuletzt auch vor dem Hintergrund der traditionellen Montan-Struktur am Standort Duisburg eine gute Entwicklungsperspektive.

4.2.1 Initiative im Bereich „industrieaffiner Dienstleistungen“

Bei den „industrieaffinen Dienstleistungen“ (dazu zählen bspw. Anlagenkonstruktion, Ingenieurdienstleistungen, Industriereinigung, Rohstoffrecycling, Umweltschutz, Logistkdienstleistungen u.a.m.) sollten durch die Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung gezielt Anreize entwickelt und gesetzt werden.

- Förderung innovativer Geschäftsideen (z.B. durch den Start eines Ideenwettbewerbs),
- Neuansiedlung von Unternehmen im Duisburger Raum (z.B. Konzentration in einem eigens dazu deklarierten Dienstleistungsgewerbepark),
- Initiierung von Neugründungen (z.B. Kooperation mit dem Projekt Small Business Management und den ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen an der Universität Duisburg-Essen),
- Förderung eines Dienstleistungsnetzwerks von KMU als Grundlage zur Entwicklung von gemeinsamen Produkten wie auch zur Erschließung neuer Kundengruppen,
- Flankierung durch Modell- bzw. Verbundprojekte und weitere Expertisen sowie ein gemeinsames projektförmiges Monitoring, bei dem sich Wissen aus Politik, Wirtschaft und Wissenschaft ergänzen.

Im beschäftigungspolitischen Bereich ließe sich in Abstimmung mit IHK, Stadt und GFW eine Imagekampagne für spezielle Berufe in der Dienstleistungsbranche starten.

- Hintergrund dieses Vorschlages ist die Tatsache: Industriebetriebe haben in Duisburg Tradition, Handwerksberufe sind jedem Menschen ein Begriff. In der Dienstleistungsbranche gibt es spezielle Berufe (bspw. Fachkraft für Rohr-, Kanal- und Industrieservice), die zur Zeit einerseits wenig bekannt und gesucht sind, andererseits durchaus gute Beschäftigungsperspektiven bieten können.
- Sowohl bezogen auf Ausbildungs- als auch auf Beschäftigungsmöglichkeiten im Allgemeinen kann eine Imagekampagne für solche Berufe für die Dienstleistungsbranche werben und dazu beitragen, unbekanntere Berufe aus einer Grauzone herauszuholen. Dies sollte in Kooperation mit den Unternehmen und den Kollegschaften erfolgen.
- Die folgenden Handlungsempfehlungen haben auch für die industrieaffinen Dienstleistungsunternehmen große Bedeutung, um die Marktpulse auch unternehmensintern umsetzen zu können.

4.2.2 Generelle Handlungsempfehlungen

Sowohl bei den industrieaffinen als auch in anderen Branchensegmenten wie z.B. den Steuerberatern gibt es eine ausgeprägte kleinbetriebliche Struktur, was bei dem nicht unerheblichen Beschäftigungspotenzial entsprechend berücksichtigt werden sollte.

- In einer Ausbildungskampagne könnten die Ausbildungshemmnisse praxisorientiert thematisiert werden (z.B. Ausbildungsverbünde als Minimierung der betrieblich zu tragenden finanziellen und personellen Lasten).
- Zur Unterstützung der zumeist Kleinunternehmen sollten netzwerkartige Aktivitäten entfaltet werden, um durch Qualifizierung und Weiterbildung sowie betriebliche Modernisierung Anpassungen an die veränderten Marktgegebenheiten zu ermöglichen. Dazu zählt der Aufbau bzw. die Unterstützung von informellen Kooperations- und Qualifizierungsaktivitäten.
- Weiterbildungsträger könnten durch gezielte „Gruppenkurse“ auch kleinen Unternehmen und „Ein-Mann-Unternehmen“ die Möglichkeit geben, an Angeboten der beruflichen Fort- und Weiterbildung teilzunehmen. In Kooperation mit den Kammern könnten so auch Netzwerke initiiert werden.
- Unternehmen, die Personal über die Arbeitsagentur (oder andere Vermittlungsinstitutionen) suchen, sollten möglichst genaue Arbeitsplatzbeschreibungen erstellen und präzise Vorgaben für die erforderlichen Qualifikationen des potenziellen neuen Mitarbeiters machen.
- Kleinunternehmen können außerdem Möglichkeiten der neuen Medien (Jobbörsen, Stellenausschreibungen, Q-PORT) im Internet noch stärker nutzen. Praktika in kleinen Unternehmen bieten für neue Mitarbeiter gute Möglichkeiten, die Branche kennen zu lernen. Sie sollten forciert werden.
- Zeitarbeitsfirmen und Call-Center sollten ihren Personalbedarf durch eine unmittelbare Verknüpfung mit Q-PORT darstellen und so eine weitere Rekrutierungsquelle erhalten.

Zu den unternehmensbezogenen Dienstleistungen gehören auch die Zeitarbeitsunternehmen bzw. Unternehmen der Arbeitnehmerüberlassung. Diese haben eine enorme quantitative Beschäftigungswirkung und in zunehmender Weise auch große Bedeutung in der Personalpolitik vieler Unternehmen auf der Nachfrage-seite. Die Beschäftigungssituation ist bei den Personaldienstleistern sehr komplex und variiert erheblich. Mit den Ressourcen des Projektes ließ sich das Branchensegment „Arbeitnehmerüberlassung“ nicht mit der erforderlichen Tiefenschärfe analysieren. Möglicherweise ist die regionale Perspektive hier auch nicht die maßgebliche.

Literatur

Beyersdorff, B.; Liesenfeld, J.; Marschall, H.; Mathejczyk, W. (2004):
Arbeitsmarktmonitoring in Duisburg – Branchenreport Logistik. Hrsg. Stadt Duisburg. Materialien zur
Stadtforschung. Arbeitsmarktpolitische Werkstattberichte. Heft 10. Duisburg

Beyersdorff, B.; Liesenfeld, J.; Marschall, H.; Mathejczyk, W. (2004):
Arbeitsmarktmonitoring in Duisburg – Branchenreport IT und Medien. Hrsg. Stadt Duisburg. Materialien
zur Stadtforschung. Arbeitsmarktpolitische Werkstattberichte. Heft 11. Duisburg

Bundesanstalt für Arbeit (2003):
Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten der Wirtschaftssystematik WZ 93 für Duisburg.
Diverse Zahlen.o.O.

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

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 (2005):
NRW-Ranking. Düsseldorf.

Ministerium für Wirtschaft und Mittelstand, Energie und Verkehr des Landes NRW (2000):
Branchenbild – Produktionsnahe Dienstleistungen in Nordrhein-Westfalen. Düsseldorf.

Ministerium für Wirtschaft und Mittelstand, Energie und Verkehr des Landes NRW (2001a):
Branchenbild – Distributive Dienstleistungen in Nordrhein-Westfalen. Düsseldorf.

Ministerium für Wirtschaft und Mittelstand, Energie und Verkehr des Landes NRW (2001b):
Branchenbild – Konsumbezogene Dienstleistungen in Nordrhein-Westfalen. Düsseldorf.

Ministerium für Wirtschaft und Mittelstand, Energie und Verkehr des Landes NRW (2001c):
Branchenbild – Soziale Dienstleistungen in Nordrhein-Westfalen. Düsseldorf.

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.

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.

Stadt Duisburg (2001):
impuls.duisburg – Branchenstrukturelle und räumliche Standortprofilbildung in Duisburg. Duisburg.

Mit finanzieller Unterstützung des Europäischen Sozialfonds und des Landes Nordrhein-Westfalen



EUROPÄISCHE UNION

Europäischer Sozialfonds



Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
des Landes
Nordrhein-Westfalen



N. U. R. E. C.
INSTITUTE
Duisburg e.V.

