

Institut Arbeit und Technik

im Wissenschaftszentrum Nordrhein-Westfalen

Jahrbuch 2006

Herausgeber:
Institut Arbeit und Technik
Munscheidstr. 14
45886 Gelsenkirchen
Telefon: +49-209-1707-0
Telefax: +49-209-1707-110
E-Mail: info@iatge.de
WWW: <http://www.iatge.de>

Gestaltung:
Institut Arbeit und Technik
Angelika von der Heide-Liesenberg

ISSN 1435-3245

November 2006

Inhaltsverzeichnis**Claudia Braczko**

Die Neuorganisation des Instituts Arbeit und Technik 5

**Stephan von Bandemer, Elke Dahlbeck
und Anja-Sophia Middendorf**

Die Internationalisierung der Gesundheitswirtschaft 9

Martin Brussig und Jürgen Nordhause-Janz

Der Renteneintritt im Spannungsfeld von institutionellem Umfeld und
Haushaltskontext 23

Martin Brussig und Oliver Schweer

Neue arbeitsmarktpolitische Instrumente für Ältere: Lehren
aus der Hartz-Evaluation 41

Anna Butzin, Dieter Rehfeld und Brigitta Widmaier

Forschungs- und Entwicklungsdienstleister: Neue Schnittstellen im
Innovationsprozess 55

**Karin Esch, Elke Katharina Klaudy, Brigitte Micheel
und Sybille Stöbe-Blossey**

Fünf Sterne für den Kindergarten... 65

Katja Fox und Christa Schalk

Regionale Qualifizierungs- und Innovationsstrategien
in der Medizintechnik 79

Thorsten Kalina und Claudia Weinkopf

Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes in Deutschland – eine
Modellrechnung für das Jahr 2004 97

Steffen Lehndorff

Das Politische in der Arbeitspolitik 111

Judith Terstriep

Cluster der Informations- und Kommunikations-Technologie
im europäischen Vergleich 121

Georg Worthmann

Die Umsetzung des SGB II in Nordrhein-Westfalen 143

**Bearbeitet von Nadine Trosien
und Angelika von der Heide-Liesenberg**

Veranstaltungen 01.07.2005 – 31.10.2006	159
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Instituts Arbeit und Technik	165

Bearbeitet von Nadine Trosien und Karin Weishaupt

Veröffentlichungen aus dem Institut Arbeit und Technik	169
--	-----

Claudia Braczko

Die Neuorganisation des Instituts Arbeit und Technik

Vom Aufteilungsszenario zu neuen Perspektiven

1 Seit 1988 Forschung für den Strukturwandel NRW

Das Jahrbuch 2006 des Instituts Arbeit und Technik (IAT) mit 10 Beiträgen aus aktuellen Arbeiten und Projekten dokumentiert zum letzten Mal einen Forschungszusammenhang, der über einen Zeitraum von 18 Jahren am Standort Gelsenkirchen gewachsen ist. Nach Jahren der „Forschungsarbeit für den Strukturwandel in Nordrhein-Westfalen“ – so der Auftrag der damaligen SPD-Landesregierung im Jahr 1988 – muss sich das Institut Arbeit und Technik jetzt selbst grundlegend umstrukturieren. Bereits die letzten Jahre zwangen zu drastischen Sparmaßnahmen, nach einer Evaluation durch den Wissenschaftsrat hat das Institut seine Forschungstätigkeit neu aufgestellt und verbessert. Die Vorgaben der neuen schwarz-gelben Landesregierung berühren schließlich die Substanz des IAT: Die Forschungslandschaft NRW wird aus „ordnungspolitischen Gründen“ bereinigt, außeruniversitäre Institute sollen an die Hochschulen verlagert werden.

In der Konsequenz wird das Institut Arbeit und Technik mit seiner bundes- und europaweit renommierten Forschungsarbeit in zwei Institute mit jeweils etwa der Hälfte der fast 80 Beschäftigten aufgeteilt. Die Innovations- und Gesundheitswirtschaftsforschung des IAT wird an die Fachhochschule Gelsenkirchen angegliedert, die Arbeits- und Bildungsforschung wird ab 2007 in einem neuen Institut an der Universität Duisburg/Essen fortgeführt.

2 Der Anfang vom Ende

Im Dezember 2005 teilte der nordrhein-westfälische Wissenschaftsminister Prof. Dr. Andreas Pinkwart der Institutsleitung in einem persönlichen Gespräch mit, dass das Institut Arbeit und Technik ab dem Jahr 2010 ohne institutionelle Förderung des Landes auskommen solle. Innerhalb von 4 bis 5 Jahren werde die Förderung schrittweise heruntergefahren, wobei eine zukunftsfähige Lösung für den Fortbestand des Instituts gesucht werden solle.

Mit dem geplanten Hochschulfreiheitsgesetz zeichnete sich ab, dass der Zeitrahmen für eine Neuausrichtung des IAT weitaus enger zu fassen war. Der Übergang – zumindest organisatorisch – musste noch im Jahr 2006 bewältigt werden, da nur vor dem Inkrafttreten des Gesetzes eine Überleitung der Mitarbeiterverträge zur Sicherung der Arbeitsplätze möglich war. Die Institutsleitung begann unverzüglich Sondierungsgespräche mit in Frage kommenden Trägern, die mit dem IAT kooperieren, es übernehmen und weiterführen könnten, namentlich der Fachhochschule Gelsenkirchen, der Universität Duisburg/Essen und der Ruhr-Universität Bochum, wobei sich die RUB weniger an einer Übernahme als vielmehr einer Kooperation interessiert zeigte. Es folgten mehrere Gespräche zwischen Hochschulen und Ministerium über die Zukunft des IAT, an denen das Institut jedoch nicht beteiligt wurde.

In einem Schreiben vom 6. Juni 2006 an den Rektor der Fachhochschule Gelsenkirchen, Prof. Dr. Peter Schulte, bestätigte der Minister das Szenario einer Aufteilung des Instituts an die Fachhochschule Gelsenkirchen und die Universität Duisburg-Essen. Er halte eine Übernahme des IAT als Ganzes an eine Hochschule in Anbetracht der Größe des Instituts für nicht realistisch. Eine Lösung müsse sowohl den Interessen der am IAT Beschäftigten als auch der aufnehmenden Einrichtung gerecht werden und eine nachhaltig tragfähige Struktur aufweisen. Ihm scheine es daher „sinnvoll und sachgerecht, eine Aufteilung der Mitarbeiter auf beide Hochschulen nach inhaltlich-fachlichen Arbeitszusammenhängen vorzunehmen“. Dabei müsse oberstes Gebot der Erhalt der Arbeitsfähigkeit und des künftigen Forschungspotenzials der einzelnen Arbeitsbereiche sein.

Beachtens- und dankenswert ist das Engagement, mit dem sich beide aufnehmende Einrichtungen für die Wahrung der Interessen der Beschäftigten im Aufteilungsprozess einsetzten. Sowohl von der Fachhochschule Gelsenkirchen wie der Universität Duisburg-Essen kamen Rektor und Kanzler mehrfach zu Gesprächen mit den IAT-Beschäftigten in den Wissenschaftspark Gelsenkirchen.

3 Fortsetzung und Neubeginn

Beide Institute, das IAT Gelsenkirchen und das neue Institut in Duisburg, müssen sich in der Forschungslandschaft NRWs neu positionieren. Zum einen geht es darum, langjährige Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten fortzuführen, zum anderen, die Integration in neue Forschungszusammenhänge an den aufnehmenden Hochschulen für die Weiterentwicklung der Forschungsarbeit zu nutzen.

Institut Arbeit und Technik (IAT) in Gelsenkirchen

Das Institut Arbeit und Technik (IAT) wird eine zentrale wissenschaftliche Einrichtung an der Fachhochschule Gelsenkirchen in Kooperation mit der Ruhr-Universität Bochum (RUB). Prof. Dr. Franz Lehner wird als Professor der RUB die Leitung übernehmen. Forschungsschwerpunkte werden die Bereiche „Gesundheit und Lebensqualität“, „Innovation, Raum und Kultur“ sowie „Wissen und Kompetenz“ sein, Querschnittsaktivitäten gibt es zu den Themen „Innovation und Mittelstand“, „Entwicklungsperspektiven des Ruhrgebiets“ und „Arbeit in der wissensbasierten Volkswirtschaft“.

Institut in Duisburg

Die Arbeits- und Bildungsforschung des IAT unter Leitung von Prof. Dr. Gerhard Bosch wird eine eigenständige wissenschaftliche Einrichtung im Fachbereich Gesellschaftswissenschaften an der Universität Duisburg-Essen, Campus Duisburg. Das Institut setzt die Arbeiten der vier Forschungsschwerpunkte „Arbeitszeit und Arbeitsorganisation“, „Flexibilität und Sicherheit“, „Bildung und Erziehung im Strukturwandel“ und „Entwicklungstrends des Erwerbssystems“ fort. Dem Vorstand des Instituts werden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler verschiedener Fakultäten angehören, so dass ein Rahmen für die organisatorische und personelle Einbindung und Vernetzung innerhalb der Hochschule gegeben ist.

Mit der Neuorganisation werden die Arbeitsbereiche des IAT zwar aufgeteilt, können aber langfristig erhalten werden. Die Aufteilung des Instituts auf beide Hochschulen orientiert sich an den bestehenden Arbeits- und Projektgruppen, so dass die gewachsenen Arbeitszusammenhänge erhalten bleiben können.

4 Ausblick

Bis auf weiteres bleiben beide neuen Institute im Wissenschaftspark Gelsenkirchen, Umzugsmöglichkeiten in den nächsten Jahren werden geprüft. Die laufenden und neu hinzu kommenden Projekte werden planmäßig verwirklicht, bestehende Kooperationen und Partnerschaften von beiden Einrichtungen fortgesetzt. Die jetzt getroffene Lösung bietet beiden Teilen eine positive Entwicklungsperspektive. Wir gehen davon aus, dass jeder der beiden Teile nun auf der Basis seiner spezifischen Stärken ein eigenes Profil entwickeln kann.

Innovationsminister Professor Dr. Andreas Pinkwart zeigte sich zufrieden, dass nach Kulturwissenschaftlichem Institut (KWI) – ehemals IAT-Schwesterinstitut im Wissenschaftszentrum NRW – und Sozialforschungsstelle Dortmund – langjähriger IAT-Kooperationspartner – für ein weiteres Institut eine tragfähige Zukunftsperspektive gefunden sei: „Wir wollen eine stärkere Verzahnung von universitärer und außeruniversitärer Forschung und stehen damit für einen ganzheitlichen Ansatz in der Forschungspolitik.“ Dabei seien der Ausbau von fachlicher Exzellenz ebenso wie finanzielle Planungssicherheit die beiden Hauptpfeiler einer zukunftsfähigen und innovativen Forschungsförderung.

Professor Dr. Lothar Zechlin, Rektor der Universität Duisburg-Essen: „Durch die Eingliederung der Arbeitsgruppen von Prof. Dr. Gerhard Bosch gewinnt die Universität Duisburg-Essen weiter an Profil im Bereich der empirischen Sozialforschung. An ihrem Duisburger Uni-Campus entsteht ein bedeutender Expertenpool für die sozialwissenschaftliche Erforschung der Arbeitswelt. Diese Entwicklung ist ein logischer Schritt, der die Erfolge der Uni-Fusion bei der systematischen Stärkung der Forschung weiter fortführt.“

Professor Dr. Peter Schulte, Rektor der Fachhochschule Gelsenkirchen: „Wir freuen uns, dass ein großer Teil des Instituts in Gelsenkirchen unter dem Namen ‚Institut Arbeit und Technik‘ weiterhin erfolgreich arbeiten wird, und zwar als zentrale wissenschaftliche Einrichtung der Fachhochschule Gelsenkirchen. Gemeinsam werden wir das Profil weiterentwickeln und die Arbeit des Instituts mit dem Gründungsauftrag der Fachhochschule Gelsenkirchen verbinden, den Strukturwandel im nördlichen Ruhrgebiet voranzutreiben.“

Stephan von Bandemer, Elke Dahlbeck und Anja-Sophia Middendorf

Die Internationalisierung der Gesundheitswirtschaft

1 Einleitung

Der Gesundheitssektor zählt mit rund 240 Mrd. € Umsatz (2003) und rund 4,2 Mio. Beschäftigten (2004/Angaben des Statistischen Bundesamtes) zu den größten und wachstumsstärksten Sektoren der deutschen Volkswirtschaft. Das deutsche Gesundheitssystem wie die medizinischen Kompetenzen gelten international als ausgesprochen leistungsfähig und nehmen damit durchaus eine internationale Spitzenposition ein. Die Medizintechnik-Branche oder die Pharmaindustrie sind international ausgerichtet und verfügen über entsprechend starke Akteure. Diese gute Position ist allerdings nicht selbstverständlich und muss im internationalen Vergleich immer wieder behauptet werden. Besonders der Gesundheitssektor zeichnet sich durch ein hohes Innovationstempo aus. Schrittmacher ist dabei u. a. der medizinisch-technische Fortschritt. Die Behauptung einer Spitzenposition erfordert mit diesem Innovationstempo mitzuhalten.

Bisher agiert der überwiegende Anteil der gesundheitswirtschaftlichen Unternehmen und Einrichtungen (noch) lokal, regional oder national. Dies gilt insbesondere für Akteure aus dem Bereich des klassischen Gesundheitswesens, die vorwiegend den personenbezogenen Dienstleistungen zuzuordnen sind. Internationalisierung bedeutet hier entweder „Patientenimport“, also die Behandlung von ausländischen Patienten in Deutschland oder aber den Export von Gesundheitsinfrastrukturen oder kompletten Gesundheitsdienstleistungspaketen, wie z. B. die Errichtung eines Krankenhauses im Ausland. Erste Internationalisierungsbemühungen werden in der letzten Zeit sichtbar.

Der Umfang dieser Internationalisierungsbemühungen, aber besonders die Strategien zur Internationalisierung von Dienstleistungen, sollen in einem vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderten Verbundprojekt¹ systematisch analysiert, entwickelt und erprobt werden. Das Institut Arbeit und Technik (IAT) bearbeitet in diesem Rahmen das Projekt „Health Care Export“ gemeinsam mit dem Sozial- und Seniorenwirtschaftszentrum Gelsenkirchen (SWZ) sowie der VVA Health Marketing GmbH in Essen. Das Projekt hat eine Laufzeit von 3,5 Jahren und startete im November vergangenen Jahres.

Die im Folgenden aufgeführten Ergebnisse, Analyse- und Gestaltungsansätze sowie Erfahrungen basieren auf dem seit etwa zehn Monaten laufendem „Health Care Export Projekt“. Zuerst werden die Chancen, die sich aus einer Internationalisierung ergeben können, kurz vorgestellt. Daran anschließend sollen die tatsächlich messbaren Patientenströme beispielhaft an Nordrhein-Westfalen aufgezeigt werden. Im Anschluss daran

¹ Das BMBF fördert in Rahmen des Verbundprojektes „Exportfähigkeit und Internationalisierung von Dienstleistungen“ fünf thematisch verschiedene Fokusgruppen, denen insgesamt 25 Projekte untergeordnet sind. Das IAT hat die Gesamtkoordination der Fokusgruppe „Export in der Gesundheitswirtschaft“ inne mit insgesamt fünf Projekten. Diese sind: Health Care Export (IAT), New Market Intelligence (Universität Potsdam), ProDiMed (Ruhr Universität Bochum), Medical Export (Forschungsinstitut für Rationalisierung (FIR) e.V. Aachen, GESA (AWO Pflegedienst GmbH, Bremerhaven).

wird ein im Rahmen des Projektes entwickeltes Analyseraster vorgestellt, mit dem die Internationalisierungsstrategien systematisch eingeordnet und bewertet werden können. Der Ausblick skizziert weiterführende Gestaltungsansätze, die im Rahmen des Projektes verfolgt werden sollen.

2 Welche Vorteile bringt eine Internationalisierung von gesundheitsbezogenen Dienstleistungen?

Innovationen im Gesundheitssektor resultieren in der Regel aus einem engen Zusammenspiel von interdisziplinärem medizinischem Know-how, der medizinischen Vorleistungs- und Zulieferindustrie, organisatorischen Lösungen und den Patienten. Solche komplexen Netzwerke bilden eine wesentliche Voraussetzung für erfolgreiche Innovationen (vgl. Bandemer/Belzer 1998).

Von diesen Innovationen profitieren nicht nur die im Wettbewerb stehenden einzelnen Einrichtungen, sondern Innovationen sichern auch eine gute flächendeckende allgemeine Versorgung. Nicht jedes Krankenhaus muss dabei an der Spitze der medizintechnischen Entwicklung stehen. Viele der diagnostischen und therapeutischen Verfahren sind mittlerweile medizinischer Standard geworden und können von jedem Krankenhaus und immer häufiger auch von niedergelassenen Ärzten ambulant erbracht werden. Aber das Personal sollte dort aus-, fort- und weitergebildet werden, wo die neuesten Verfahren und Erkenntnisse bestehen, um diese in der Fläche zu verbreiten. Die Vernetzung und Kooperation von Anbietern der Grundversorgung und Anbietern der Maximalversorgung (oder mit besonderen Spezialisierungen und Schwerpunkten) trägt somit wesentlich dazu bei, dass das Gesamtangebot leistungsfähig ist und auch zukünftig bleibt.

Diese bislang vielfach regionalen Netzwerke verlagern sich verstärkt auf die internationale Ebene. Für Medizintechnikunternehmen sind die riesigen Märkte in Indien, China oder den GUS-Staaten als Absatzmärkte von hohem Interesse. Diese Entwicklung gilt aber nicht nur für Medizintechnik- oder Pharmaunternehmen. Aufgrund der engen Vernetzung des Innovationsgeschehens sind von der Internationalisierung z.B. auch Krankenhäuser betroffen, wenn sie ihre internationale Spitzenposition erhalten oder weiter ausbauen wollen. Ein erheblicher Anteil der Forschung und der klinischen Studien wird dort stattfinden, wo auch die entsprechende Nachfrage vorhanden ist. Dies ermöglicht Spezialisierungen, die Bildung von Kompetenzzentren, eine schnelle Verbreitung neuer Verfahren etc. Wer an der Entwicklung des Fortschritts in der Gesundheitswirtschaft teilhaben will, wird sich daher an der Internationalisierung beteiligen müssen.

Auch finanziell ermöglicht eine Internationalisierung eine bessere Positionierung. Einnahmen aus internationalen Aktivitäten erweitern die eigenen Spielräume und schaffen etwas Unabhängigkeit von nationalen Einflussfaktoren wie der Gesundheitsgesetzgebung. Die Beteiligung an internationalen Gesundheitsdienstleistungen ermöglicht zudem, von internationalen Benchmarks zu profitieren, und damit im nationalen Kontext nicht nur die Wettbewerbsfähigkeit zu steigern, sondern auch die bestmögliche Qualität einer flächendeckenden medizinischen Versorgung dauerhaft zu sichern.

Derzeit sind diese Anforderungen noch überwiegend Zukunftsmusik. Nach wie vor sind die Akteure im traditionellen Gesundheitswesen Deutschlands national orientiert. Le-

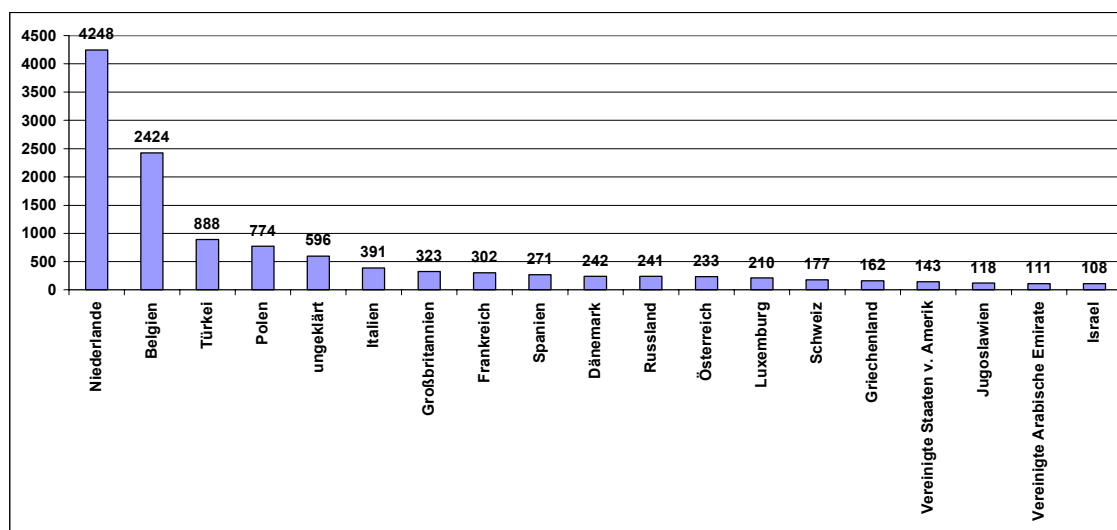
diglich wenige Akteure verfügen bereits über internationale Erfahrungen und andere Nationen wie etwa Großbritannien oder die USA erreichen im Bereich Internationalisierung einen leichten Vorsprung.

3 Patientenimport: Mehr Schein als Sein?!

Eine nahe liegende Form der Internationalisierung von Gesundheitsdienstleistungen ist die Behandlung ausländischer Patienten (Patientenimport) hier vor Ort. Schätzungen gehen davon aus, dass bundesweit ca. 60.000 ausländische Patienten behandelt werden. In Nordrhein-Westfalen waren es im Jahr 2003 rund 13.300, also ein gutes Fünftel aller ausländischen Patienten, eine Zahl, die auch dem Bevölkerungsanteil NRWs an der Gesamtbevölkerung entspricht. Damit kamen bundesweit nicht einmal ein halbes Prozent der Patienten aus dem Ausland und dies, obwohl sich etliche Krankenhäuser, Patientenvermittler oder Institutionen wie das Kuratorium für deutsche Medizin im Ausland intensiv um ausländische Patienten bemüht haben (vgl. Braun 2004).

Bei einer genaueren Analyse der NRW-Daten werden die Ergebnisse noch ernüchternder. Nicht die vielfach beschworenen Vereinigten Arabischen Emirate oder die GUS Staaten stehen im Mittelpunkt der Internationalisierung, sondern die Nachbarländer Niederlande und Belgien, gefolgt von der Türkei und Polen, also angrenzende Nachbarländer oder aber Länder, mit einem relativ hohen Anteil an Bewohnern in NRW und mit langfristigen kulturellen und ethnischen Beziehungen.

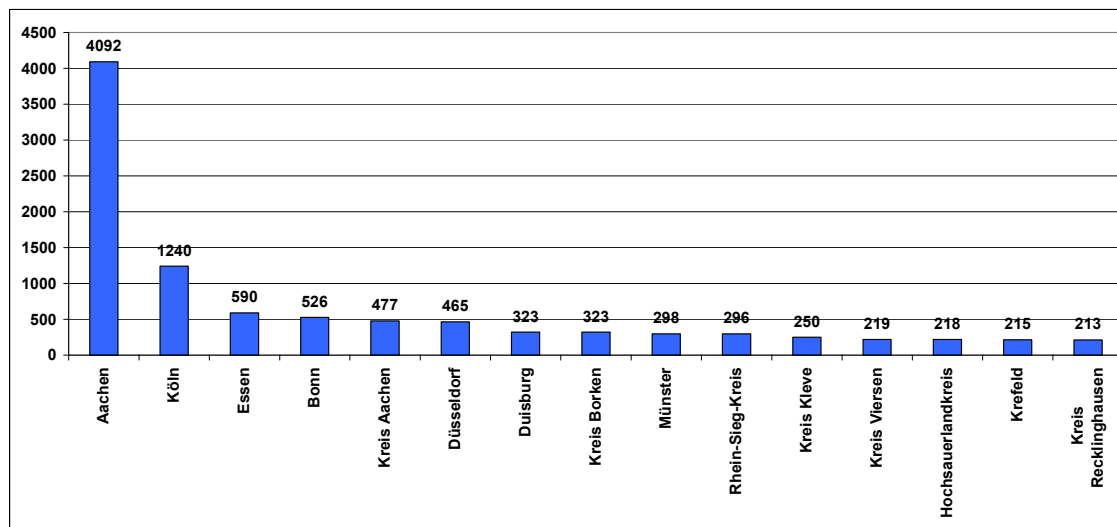
Tabelle 1: Häufigste Herkunftsländer ausländischer Patienten in NRW 2003 (n=13.299)



Quelle: Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik NRW, Entlassungsstatistik 2003, eigene Berechnungen

Es ist daher nicht überraschend, dass die Mehrzahl der ausländischen Patienten in den grenznahen Regionen behandelt wird. Die mit Abstand meisten ausländischen Patienten (über 4.000) wurden in Aachen behandelt, gefolgt von Köln mit 1.240 und Essen mit 590. Wirklich substantiell sind diese Zahlen, wenn man von Aachen absieht, sicherlich nicht.

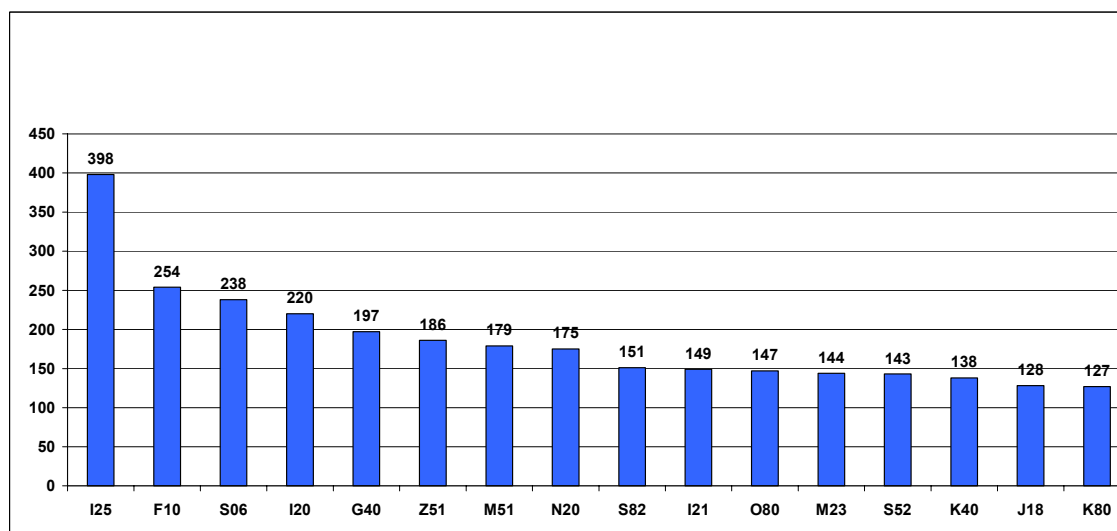
Tabelle 2: Behandlungsorte ausländischer Patienten in NRW 2003 (n=13.299)



Quelle: Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik NRW, Entlassungsstatistik 2003, eigene Berechnungen

Berücksichtigt man zusätzlich die häufigsten Diagnosen der ausländischen Patienten, so zeigt sich, dass es sich bei einer beträchtlichen Anzahl der Diagnosen um Akutfälle handelt, die **ausdrücklich nicht** zu Therapiezwecken nach NRW gekommen sind.

Tabelle 3: Diagnosen ausländischer Patienten in NRW 2003 nach ICD-10 (n=13.299)



Fortsetzung Tabelle 3:

I25	Chronische ischämische Herzkrankheit	398
F10	Psychische und Verhaltensstörungen durch Alkohol	254
S06	Intrakranielle Verletzung	238
I20	Angina pectoris	220
G40	Epilepsie	197
Z51	Sonstige medizinische Behandlung	186
M51	Sonstige Bandscheibenschäden	179
N20	Nieren- und Ureterstein	175
S82	Fraktur des Unterschenkels, einschl. des oberen Sprunggelenks	151
I21	Akuter Myokardinfarkt	149
O80	Spontangeburt eines Einlings	147
M23	Binnenschädigung d. Kniegelenkes (internal derangement)	144
S52	Fraktur des Unterarmes	143
K40	Hernia inguinalis	138
J18	Pneumonie, Erreger nicht näher bezeichnet	128
K80	Cholelithiasis	127

Quelle: Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik NRW, Entlassungsstatistik 2003, eigene Berechnungen

Die in Tabelle 3 dargestellten Diagnosen² zeigen, dass es sich zwar bei der häufigsten Diagnose der in NRW behandelten Ausländer mit chronisch ischämischen Herzerkrankungen (ICD I25) um Patienten handelt, die eine längerfristige Krankheit haben und somit den Ort oder die Einrichtung ihrer medizinischen Behandlung frei wählen können. Bei den zweit- bis vierthäufigsten Diagnosen handelt es sich aber mit Störungen aufgrund von Alkoholeinfluss ((ICD F10), mit Kopfverletzungen (ICD S06) und mit akuter Angina Pectoris (ICD I20) um Fälle, die eine Akutbehandlung erfordern und bei denen der Behandlungsort bzw. die jeweilige Einrichtung oder der behandelnde Arzt nicht frei gewählt sind. Erst bei der Epilepsie (ICD G40) – an fünfter Stelle gelegen – handelt es sich um eine Diagnose mit überwiegend selbst gewählter Therapie. Bei der Mehrzahl der ausländischen Patienten scheint es sich also um Akutfälle zu handeln, die sich gerade in Deutschland aufhalten.

Von einer Internationalisierung der Gesundheitswirtschaft kann vor dem Hintergrund dieser Zahlen zu Patientenströmen also noch nicht ernsthaft gesprochen werden. Zu vergleichbaren Ergebnissen kommen auch europäische Studien auf Basis der Krankenversicherungsdaten (vgl. Rosenmöller/McKee/Baeten 2006; Techniker Krankenkasse 2001). Bei näherem Hinsehen erweisen sich zudem viele Einzelfälle eher als sanierungsbedürftig und nicht sonderlich erfolgreich. Spektakuläre Meldungen über hohe Umsatzzahlen und Anteile von Patienten aus arabischen Ländern oder Russland streuen eher Sand in die Augen, weil die schmale Datenbasis durch die Fixierung auf Anteilsgrößen verschleiert wird, die Erhebungen nicht repräsentativ sind und Umsatzzahlen in Abfragen teilweise völlig überzogen werden (vgl. z. B. Juszczak/Nöthen 2006).

² Die Einordnung der Diagnosen erfolgt entlang der ICD-10 GM 2004, der International Statistical Classification of Disease and Related Health Problems (German Modification 2004). Die Ziffer 10 bedeutet die 10. Revision. Die Klassifikation wird von der WHO vorgenommen (vgl. Statistisches Bundesamt 2006)

Nach einer Welle der Euphorie hinsichtlich der Bedeutung der Patientenimporte kehrt in der Gesundheitslandschaft insofern mittlerweile ein gesunder Pragmatismus ein. Vermehrt setzen Krankenhäuser darauf, gemeinsam mit ausländischen Partnern Entwicklungsprojekte zu starten. Derartige Projekte bilden in der Regel im internationalen Maßstab das ab, was erfolgreiche Anbieter auch national organisieren: Die Vernetzung von Gesundheitsdienstleistungen, die internationale Bildung von Kompetenzzentren oder die Entwicklung neuer am Markt ausgerichteter Angebote zur Schließung von Versorgungslücken.

4 Internationale Spezialisierung, Kooperation und Vernetzung

Wie auch in anderen Branchen erfordert eine Internationalisierung in der Gesundheitswirtschaft Strategien, die auf ein Geben und Nehmen der Partner setzen, langfristig stabile Zusammenarbeit etablieren und die Komplexität sowie die Wechselwirkungen der Kooperation berücksichtigen. Diese zunächst trivial erscheinenden Anforderungen sind in der Praxis durchaus nicht selbstverständlich. Die Unternehmen der Gesundheitswirtschaft müssen hierfür erst Erfahrungen entwickeln und Ressourcen bereitstellen. Einen Beitrag dazu kann die Analyse bisheriger Erfahrungen liefern.

Dabei sind unterschiedliche Analysedimensionen zu berücksichtigen. Die nachfolgende Abbildung 1 zeigt in der vertikalen Dimension die wichtigsten Grundlagen einer Spezialisierung und in der horizontalen ausgewählte Instrumente, so dass die einzelnen Felder als Schnittmengen wichtige Dimensionen eines Health Care Exports beschreiben können.

Abbildung 1: Dimensionen des Health Care Exports

	Gesundheitsportale	Foreign Direct Investment	Qualifizierung und Personal-mobilität	Austausch von best practice
Regionale Nähe				
Ethno-kulturelle Bezüge				
Standortvorteile/ Medizinisch-technische Alleinstellungsmerkmale				

Quelle: IAT, SWZ, VVA

Gesundheitsportale

Mit Gesundheitsportalen als Ansatzpunkten für den Health Care Export sind Angebote gemeint, die als Anlaufstelle für Patienten dienen, um diese gezielt an Anbieter zu vermitteln, die über besondere Kapazitäten oder Kompetenzen bei der Therapie verfügen.

Damit stehen internationale Kooperationen im Mittelpunkt, die dazu beitragen können eine Leistungsdiversifizierung zu erreichen. Gesundheitsportale unterstützen dabei insbesondere die Patientenwanderungen bzw. den Patientenimport und Patientenexport

So kann etwa zum Abbau einer regionalen Unterversorgung auf Basis einer Eingangsdiagnostik in einer Portalklinik eine gezielte Vermittlung zur Therapie in eine Nachbarregion erfolgen. Die Portalklinik kann aufgrund entsprechender Absprachen die Reduzierung von Wartezeiten gewährleisten und wird damit für Patienten attraktiv. Die kooperierenden Abnehmer wiederum profitieren von wachsenden Fallzahlen. Die Unterversorgung kann dabei rein quantitativer Natur sein wie auch regionale qualitative Spezialisierungen und entsprechende Kooperationen umfassen.

Als Anlaufstelle für eine kultursensible Versorgung können Gesundheitsportale dazu beitragen, die Unterschiedlichkeit der Patientenbedürfnisse systematisch aufzugreifen und Patienten dort hin zu vermitteln, wo ihren religiösen, ethnischen und kulturellen Anforderungen am besten Rechnung getragen wird. So kann davon ausgegangen werden, dass nicht jede Portalklinik in der Lage sein wird, der individuellen Verschiedenheit aller Patienten gerecht zu werden. Portalkliniken können in diesem Fall als Anlaufstellen beispielsweise für bestimmte ethnische Gruppen dienen und diese bei Bedarf in ihre Herkunftsländer vermitteln. Auch hier können die Portalkliniken und die Kooperationspartner von wachsender Nachfrage und die Patienten von einer kundengerechten Versorgung profitieren.

Die Spezialisierung auf bestimmte Gesundheitsdienstleistungen und Angebote kann ebenfalls durch Portalkliniken unterstützt werden, die dazu beitragen, die Patienten an die am besten ausgewiesenen Anbieter zu vermitteln. Der Standardfall wird dabei in der Regel von der Portalklinik selbst behandelt werden können. Durch die Kooperation mit Spezialisten wird jedoch einerseits die eigene Leistungsfähigkeit aufgewertet und andererseits das Angebot um besonders spezialisierte Leistungen im Rahmen der Kooperation ausgeweitet.

Foreign Direct Investment

Beim Foreign Direct Investment erfolgt die Leistungserbringung nicht wie bei den Portalkliniken durch Kooperation und Überweisung, sondern durch den internationalen Auf- und Ausbau spezialisierter Infrastrukturen. Durch die direkte Beteiligung an der Erbringung entsprechender Dienstleistungen kann einerseits eine internationale Wertschöpfung erreicht und andererseits die internationale Zusammenarbeit verbessert werden. Beim Foreign Direct Investment werden damit nicht wie bei den Portalen die Patienten, sondern die Dienstleistungen bewegt. Dabei bietet sich allerdings die Verbindung von Foreign Direct Investment mit Portalkliniken an, um eine Optimierung der Leistungs- und Wertschöpfungsketten zu erreichen. Je nach Spezialisierungsgrad und Fallschwere können dann entweder die Leistungen oder die Patienten bewegt werden.

Bei regionaler Nähe tragen grenzüberschreitende Investitionen dazu bei, Spezialisierungen zu verbreiten sowie das Versorgungsgebiet und damit die Nachfrage zu erweitern. Der regionale Kontext bietet sich dabei aufgrund vorhandener Kenntnisse und Beziehungen sowie der einfachen Erreichbarkeit an.

Unter ethno-kulturellen Gesichtspunkten bietet sich das Foreign Direct Investment zur internationalen Verbreitung spezialisierter Leistungen an. Dabei können traditionelle Wurzeln wie beispielsweise ayurvedische oder traditionelle chinesische Medizin die Nachfrage auslösen, aber ebenso Rahmenbedingungen wie kulturelle und religiöse Anforderungen, zum Beispiel bei einer internationalen Verbreitung gynäkologischer Leistungen unter Berücksichtigung der jeweiligen gesellschaftlichen Werte.

Die Verbreitung einer medizinisch technischen Spezialisierung kann auf internationaler Ebene zu erheblichen economies of scale beitragen. Gleichzeitig führt es zu einer internationalen Verbreitung von Innovationen im Gesundheitssektor und damit zum Nutzen für die Patienten. Aufgrund des großen Aufwandes von Innovationen gewinnt diese Verbreitung an Bedeutung, da sich einerseits die Investitionen in die Innovation erst im internationalen Kontext als wirtschaftlich tragfähig erweisen und andererseits die internationale Arbeitsteilung erforderlich ist, um bei begrenzten Ressourcen für die Patienten einen maximalen Nutzen zu erreichen.

Qualifizierung und Patientenmobilität

Neben der Mobilität von Patienten und Infrastruktur spielt die Mobilität der Beschäftigten eine wichtige Rolle für die Entwicklung der internationalen Gesundheitswirtschaft.

Im Bereich grenzüberschreitender Personalmobilität entstehen auf den regionalen Arbeitsmärkten sowohl Chancen für die Beschäftigten aufgrund einer breiteren Nachfrage als auch Barrieren aufgrund der oft nicht abgestimmten Anerkennung von Qualifikationen. Für die Patienten ist die Personalmobilität eine Alternative zur Patientenwanderung und kann damit qualitative Vorteile mit sich bringen. Gleichzeitig bietet der grenzüberschreitende Know-how-Transfer systemübergreifende Lernmöglichkeiten für die Beschäftigten und damit eine Verbreitung von Wissen und Kompetenzen.

Die ethno-kulturelle Leistungsdiversifizierung kann durch mobiles Personal wesentlich erweitert werden. So fragen ausländische Patienten insbesondere solche Gesundheitsleistungen nach, die von Landsleuten erbracht werden. Vor diesem Hintergrund spielt das Diversity Management eine besondere Rolle, das darauf setzt, die ethno-kulturelle Unterschiedlichkeit der Beschäftigten zum Vorteil für die Gesundheitseinrichtungen zu nutzen, indem der Unterschiedlichkeit der Patienten möglichst optimal Rechnung getragen wird.

Spezialisiertes Wissen kann nur begrenzt durch die Mobilität der Know-how Träger internationalisiert werden, da deren Ressourcen in der Regel einen Knappheitsfaktor bilden. Allerdings bietet die Übertragung dieses Wissens durch Qualifizierungsangebote ein hohes Potenzial für eine Internationalisierung und Netzworkebildung. So trägt beispielsweise das Angebot einer Facharztausbildung für ausländische Mediziner in der Bundesrepublik dazu bei, medizinische Kompetenzen international zu verbreiten, den Export von Medizintechnik zu fördern und die Ausweitung einer spezialisierten Behandlung ausländischer Patienten zu unterstützen.

Teilweise kritisch ist die internationale Personalmobilität aufgrund von Nachfrage- und Lohndifferenzierung zu sehen. Hier werden - teilweise durch internationale Personalmobilität - Ressourcen gerade in Regionen mit Personalmangel zusätzlich reduziert, so

dass eine internationale Verbreitung von Gesundheitsleistungen sogar verhindert wird. Insofern ist auf eine internationale Optimierung anstelle einer einseitigen Ausnutzung der Ressourcenverteilung zu achten.

Sowohl Personalmobilität wie auch Foreign Direct Investment können maßgeblich zur internationalen Verbreitung guter Lösungen sowohl für Dienstleistungen als auch für Technologien beitragen. Gerade in der Verbindung und internationalen Verbreitung der Entwicklung von Dienstleistungen und Technologien bestehen die eingangs erwähnten Chancen bzw. die Notwendigkeit, gesundheitswirtschaftliche Spitzenpositionen auszubauen und zu sichern. Dies erfordert eine entsprechende Zusammenarbeit von Gesundheitsdienstleistern mit Herstellern und Anbietern aus den Bereichen der Medizintechnik und der Pharmaindustrie.

Durch regionale Nähe können sowohl Lerneffekte und Synergien erzielt als auch Mengenvorteile durch eine Markterweiterung erreicht werden. Die grenzüberschreitende Übertragung guter Lösungen, die gemeinsame Ressourcennutzung oder abgestimmte Anerkennungs- und Zulassungsverfahren können für alle Beteiligten zu erheblichen Qualitäts- und Effizienzgewinnen führen. Die internationale Übertragbarkeit von Lösungen, die Kooperation etwa bei der Gerätenutzung oder die Koordination bei Zulassungsverfahren, hat dabei im Vergleich zu nationalen Entwicklungen etliche zusätzliche Hürden zu überwinden und muss entsprechend erarbeitet werden.

Unter ethnisch-kulturellen Gesichtspunkten bilden entsprechend angepasste Lösungen eine wesentliche Erfolgsvoraussetzung für eine Verbreitung. Dabei spielt zum einen die Verbindung von Technologien und Dienstleistungen eine wesentliche Rolle. Zum anderen lassen kulturell abgestimmte und koordinierte Lösungen deutlich bessere Erfolgsaussichten erwarten. So ist etwa vorgesehen, im indischen Kerala eine Diagnoseeinrichtung aufzubauen, die modernste Magnet-Resonanz-Tomograph-Technologie mit ayurvedischer Diagnostik verbinden soll. Damit kann den unterschiedlichen Lebensgewohnheiten und Erfahrungen besser Rechnung getragen werden als mit einer bloßen Verbreitung technischer Geräte. Ethno-kulturelle Hintergründe sind auch zu berücksichtigen, wenn die Mitwirkungsbereitschaft von Patienten beispielsweise bei der Arzneimiteleinnahe gewährleistet werden soll.

Die internationale Verbreitung technischer Innovationen bildet schließlich eine entscheidende Voraussetzung für deren Finanzierbarkeit. Dabei werden nicht nur fertige Lösungen exportiert, sondern auch Forschung und Entwicklung, da zum Beispiel klinische Studien zunehmend international organisiert werden müssen. So werden technische Lösungen zur Unterstützung von Gesundheitsdienstleistungen auch der entsprechenden personellen Nachfrage folgen.

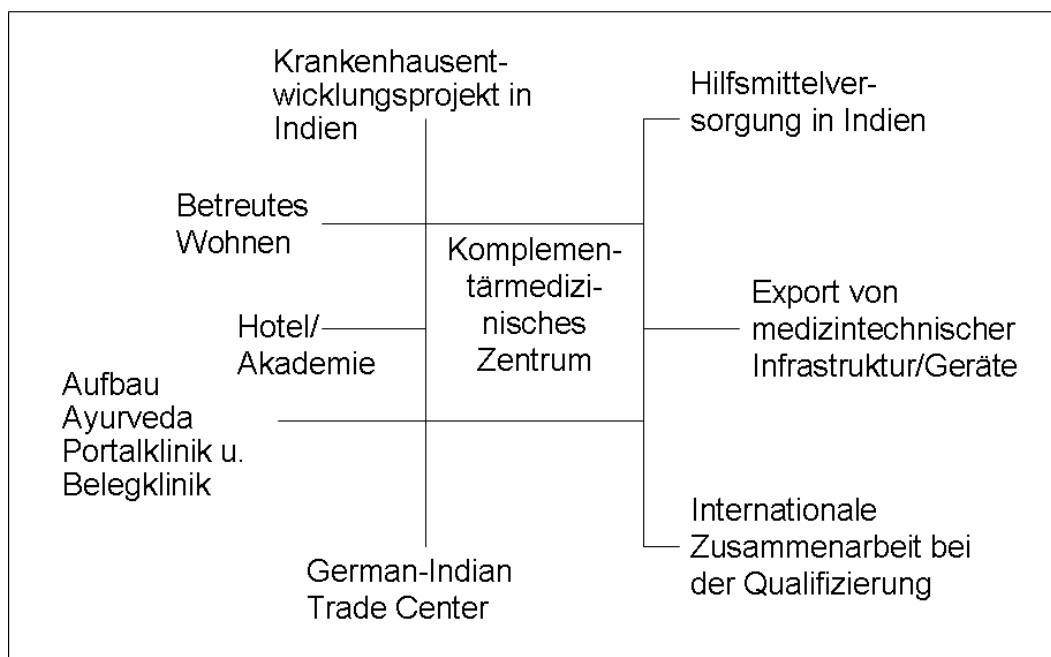
Damit ergänzen sich die Analysedimensionen von der Patienten- über die Personalmobilität bis zur Internationalisierung von Infrastruktur und Warenwirtschaft. Die Bündelung entsprechender Strategien wird als ein wesentlicher Erfolgsfaktor für eine Internationalisierung angesehen. Gerade hinsichtlich der regionalen und ethno-kulturellen Dimensionen wird dabei die Gegenseitigkeit der Austauschbeziehungen hervorzuheben sein.

5 Wechselseitigkeit und Vernetzung als Erfolgsfaktoren

Auch international stellen Leistungen in der Gesundheitswirtschaft komplexe Zusammenhänge aus Dienstleistungen und Produkten dar, die erst in ihrem Zusammenwirken die erwünschten Ergebnisse erreichen können. Insofern bildet die Organisation von Leistungsbündeln und untereinander abgestimmten Angeboten und Maßnahmen einen wichtigen Erfolgsfaktor für die Internationalisierung. Zudem ist gerade im internationalen Kontext die Verbreitung von Gesundheitsleistungen besonders aufwändig, so dass sich die Bündelung von Maßnahmen zur Erreichung von Synergien anbietet.

Nationale wie auch internationale Kooperationen von Unternehmen können nur dauerhaft bestehen, wenn alle beteiligten Akteure Vorteile aus dieser Zusammenarbeit ziehen können. Am Beispiel einer deutsch-indischen Zusammenarbeit, die im Rahmen des Projektes „Health Care Export“ begleitet wird, kann die Organisation dieser Voraussetzungen in den verschiedenen Analysedimensionen dargestellt werden. Einen Überblick hierzu gibt Abbildung 2.

Abbildung 2: Deutsch-Indische Kooperation in der Gesundheitswirtschaft



Quelle: IAT; SWZ, VVA

Den Ausgangspunkt dieser Kooperation bildet ein komplementär-medizinisches Zentrum, das von einem indischen Betreiber in der Bundesrepublik aufgebaut wird. Den Kern des Angebotes bildet eine Ayurvedaklinik, die als Portalklinik entwickelt wird. Dazu wird den jährlich rund 100.000 Patienten aus dem deutschsprachigen Raum, die sich in Indien ayurvedisch behandeln lassen, angeboten, die Eingangsdiagnostik in der Bundesrepublik in Abstimmung mit indischen Leistungsanbietern zu erstellen, eine gezielte Vermittlung an spezialisierte Anbieter in Indien zu organisieren, die abgestimmte Anschlussversorgung in der Bundesrepublik zu gewährleisten und die benötigten indi-

schen Heilmittel zur Verfügung zu stellen. Von der Leistung profitieren die Patienten ebenso wie die Portalklinik und die Kliniken in Indien.

Grundlage der Portalklinik sind entsprechende Absprachen zwischen den Leistungsanbietern. Diese reichen von den Qualifikationsvoraussetzungen der Ayurveda-Ärzte in der Bundesrepublik über Diagnose- und Therapiestandards, therapeutische Schwerpunkte in Indien bis hin zur Qualitätssicherung der Heilmittel. Die Qualifikation in der Bundesrepublik wird derzeit durch die Beschäftigung indischer Ärzte mit anerkannter Ayurveda Ausbildung gewährleistet. Die Diagnose- und Therapiestandards werden zwischen der Portalklinik und den indischen Anbietern vereinbart und mit der indischen Gesundheitsadministration abgestimmt. Auch hinsichtlich der einzusetzenden Produkte werden vergleichbare Absprachen getroffen und der Import qualitätsgesicherter Produkte organisiert. Damit kann nicht nur eine optimale Abstimmung von Diagnostik und Therapie zwischen der Bundesrepublik und Indien erreicht, sondern auch eine optimale Anschlussversorgung gewährleistet werden.

Angeschlossen sind ein Hotel sowie eine Ayurvedaakademie zur Ausbildung von Anwendern. Dieses begleitende Angebot ermöglicht die überregionale Inanspruchnahme und Verbreitung der Leistungen. Zur überregionalen Verbreitung gehört auch der Einsatz der Ayurvedaärzte an Kliniken in der Bundesrepublik, die ihrerseits wiederum Angebote für Indien entwickeln. Diese Dienstleistungen sollen Lücken im indischen Gesundheitssystem schließen helfen und werden gemeinsam von deutschen und indischen Gesundheitsdienstleistern aufgebaut. In Verbindung mit dem Aufbau von Dienstleistungen in Indien werden zugleich Medizintechnik und Hilfsmittel exportiert und nach Möglichkeit verbreitet. Die Verbreitung erfolgt dabei insbesondere über die indischen Kooperationspartner. Gleichzeitig wird im Rahmen des Dienstleistungsaufbaus in Indien angeboten, indischen Patienten eine Behandlung in der Bundesrepublik zu ermöglichen.

Auch im Bereich der Qualifizierung ist ein wechselseitiger Austausch erforderlich. Neben ayurvedischen Ärzten in der Bundesrepublik werden Anwender benötigt, die nach indischen Standards qualifiziert werden müssen. Gleichzeitig erfordert eine Übertragung deutscher Dienstleistungen eine entsprechende Anleitung für indische Mediziner, Pflegekräfte und Techniker. Entsprechende Ausbildungsangebote werden sukzessive aufgebaut bzw. organisiert.

Mit dem wachsenden Maße an Handel und Dienstleistungen in der Gesundheitswirtschaft zwischen Indien und der Bundesrepublik bietet sich schließlich der Ausbau einer sektorspezifischen Handelsplattform an, die den Austausch zwischen beiden Systemen unterstützt und erleichtert. Damit können auch über die unmittelbaren Anwendungen hinaus Dienstleistungen angeboten und weiterentwickelt werden, die insgesamt die Austauschbeziehungen fördern.

Erfolgsvoraussetzung für die skizzierte Zusammenarbeit ist der gegenseitige Nutzen der Maßnahmen für die internationalen Partner und die wechselseitige Unterstützung und Vernetzung der Einzelmaßnahmen untereinander. Für die Diffusion ist darüber hinaus die Einbindung in weitere Maßnahmen und Zielregionen erforderlich, um so mittelfris-

tig eine Exportstruktur aufzubauen und die Internationalisierung des Gesundheitssektors zu fördern.

6 Ausblick: Grundlagen mit erheblichem Entwicklungs- und Verbreitungsbedarf

Die Internationalisierung der Gesundheitswirtschaft noch nicht annähernd so weit fortgeschritten wie ihr zugeschrieben wird. Insofern besteht beträchtlicher Bedarf an Forschung, Entwicklung, Erprobung und Verbreitung guter Lösungen. Das Projekt „Health Care Export“ bietet eine außerordentliche Plattform, theoretische wie auch praktische Ansätze zu entwickeln und in der Praxis zu erproben. Die ersten Schritte wurden eingeleitet, jedoch stehen die aufgebauten Netzwerke und Kooperationen noch sehr weit am Anfang, so dass es für ein umfangreiches Resümee noch zu früh ist.

Erste Erfahrungen zeigen aber, dass die unterschiedlichen Dimensionen der Internationalisierung auf Gestaltungspotenziale im Bereich der Mobilität von Beschäftigten, Patienten, Waren und Infrastruktur weisen, an die sich gezielt anknüpfen lässt. Gesundheitsportale, Foreign Direct Investment sowie das gezielte miteinander und voneinander Lernen können dafür als Grundalge dienen. Die Gestaltung kann, wie das Beispiel Indien ansatzweise demonstriert, eine integrierte Strategie verfolgen, die win-win-Situationen schafft und auf langfristige Kooperationsstrukturen setzt. Damit lassen sich internationale Netzwerke aufbauen, die auch in anderen Branchen zu erfolgreicher Internationalisierung beigetragen haben. Die unterschiedlichen Zielregionen verfügen dabei selbstverständlich über eigenständige Ausprägungen und Schwerpunkte. Allerdings zeigt sich, dass die grundlegenden Strategien und Netzwerke auch auf andere Regionen übertragbar sind. Ansatzpunkte hierfür bestehen beispielsweise mit der Türkei, den Vereinigten Arabischen Emiraten, den GUS-Staaten oder Nachbarländern wie den Niederlanden.

Im weiteren Verlauf des Projektes sollen die aufgeführten Ansätze vertiefend analysiert und erprobt werden. Ziel ist es, nach Auslaufen der Förderung sich selbst tragende Netzwerke auf den Weg gebracht und etabliert zu haben, welche die Internationalisierung von Gesundheitsdienstleistungen weiter vorantreiben und positive Impulse in allen beteiligten Regionen bewirken.

Literatur

- Bandemer, Stephan von / Belzer, Volker**, 1998: Innovationsstrategien, Wachstum und Beschäftigung. In: Lehner, Franz u. a. (Hrsg.): Beschäftigung durch Innovation: eine Literaturstudie. München: Hampp, S. 155-195.
- Braun, Günther E. u.a. (Hrsg.)**, 2004: Ausländische Patienten für deutsche Krankenhäuser gewinnen. Strategien, Maßnahmen, Erfahrungen. München: Luchterhand
- Juszczak, Jens/Nöthen, Mirjam**, 2006: Ausländische Krankenhauspatienten: Studie zeigt - TOP-Service gefragt. Deutsches Ärzteblatt 103, Heft 20 vom 19.5. 2006, S. A-1358/B-1154/C1110.
- <http://www.deutschesaerzteblatt.de/v4/archiv/artikel.asp?src=suche&id=51482>

- Rosenmüller, Magdalene u.a. (eds.)**, 2006: Patient Mobility in the European Union: learning from experience. Copenhagen: WHO Regional Office for Europe.
http://www.iese.edu/en/files/6_22160.pdf
- Statistisches Bundesamt**, 2006: Diagnosedaten der Patientinnen und Patienten in Krankenhäusern. Fachserie 12, Reihe 6.2, Wiesbaden. <http://www-ec.destatis.de/csp/shop/sfg/bpm.html.cms.cBroker.cls?cmspath=struktur,vollanzeige.csp&ID=1018204>
- Techniker Krankenkasse**, 2001: Medizinische Leistungen im Ausland. Erfahrungen und Erwartungen der TK-Mitglieder. Hamburg. http://www.tk-online.de/centaurus/generator/tk-online.de/s02_ueber_uns/s04_standpunkte/03_europabericht/europabericht.pdf,property=Data.pdf

Martin Brussig und Jürgen Nordhause-Janzen

Der Renteneintritt im Spannungsfeld von institutionellem Umfeld und Haushaltskontext

1 Einleitung und Problemstellung

Der demographische Wandel – das Altern und Schrumpfen der Bevölkerung, insbesondere der Erwerbsbevölkerung – gehört zu den zentralen gesellschaftspolitischen Herausforderungen (Kaufmann 2004), mit denen sich das IAT seit längerem auseinandersetzt.¹ Einen wesentlichen Komplex dieser gesellschaftspolitischen Herausforderung bilden die Alterserwerbstätigkeit und der biographische Zeitpunkt des Rentenbeginns: Eine Ausweitung der Alterserwerbstätigkeit durch die Integration von bislang nicht erwerbstätigen Personen, beispielsweise Hausfrauen, in den Arbeitsmarkt und eine hinausgeschobene endgültige Beendigung von Erwerbstätigkeit würde den demographisch bedingten Rückgang der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter mittelfristig kompensieren. Vorausgesetzt, die Ausweitung und Verlängerung vollziehen sich in Form von sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung, würden sich auch die demographisch bedingten zusätzlichen Belastungen insbesondere der Gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) deutlich reduzieren.

Die Entwicklungstrends der Alterserwerbstätigkeit sind in früheren Ausgaben des IAT-Jahrbuches vorgestellt worden (siehe auch Brussig/Schweer in diesem Band; Büttner/Brussig/Weiß 2005). Ein wichtiges Ergebnis früherer Untersuchungen ist, dass institutionelle Veränderungen im Rentenrecht, insbesondere die 1992 verabschiedeten und seit 1996 wirksamen Abschlagsregelungen, die Anreize für einen vorgezogenen Rentenbeginn verringert haben und das durchschnittliche Rentenzugangsalter (ohne Erwerbsminderungsrenten) zwischen 1996 und 2004 von 62,1 auf 63,1 Jahre angestiegen ist. Trotz dieser beachtlichen Steigerung ist das durchschnittliche Rentenzugangsalter immer noch weit von der Regelaltersgrenze von 65 Jahren entfernt, und der Ausstieg aus Erwerbstätigkeit kann wiederum lange vor dem Rentenbeginn stattfinden. Im vorliegenden Beitrag geht es jedoch weniger um eine Darstellung von Entwicklungstrends der Alterserwerbstätigkeit und des Rentenübergangs als um eine Analyse von Ursachen und Einflussfaktoren für den Verbleib in Erwerbstätigkeit bzw. den Beginn der Rente.

Ob jemand erwerbstätig bleibt oder endgültig in den Ruhestand eintritt, wird von einer Reihe von Faktoren beeinflusst. Betriebliches Nachfrageverhalten auf dem Arbeitsmarkt und betriebliche Arbeitsbedingungen spielen hier ebenso eine Rolle wie individuelle Faktoren und solche, die eher im Haushaltskontext zu suchen sind. Zu den individuellen Einflussfaktoren sind der Gesundheitszustand zu zählen, aber auch berufliche Qualifikationen, Erfahrungen und Positionen, die wiederum Auswirkungen auf die jeweiligen Arbeitsmarkchancen haben. Hinzu kommen individuelle und mit dem Partner abge-

¹ Eine Reihe von Projekten, die sich mit dieser Thematik beschäftigen, wurden in den Forschungsschwerpunkten *Gesundheitswirtschaft und Lebensqualität* und *Entwicklungstrends des Erwerbssystems* durchgeführt (<http://iat-info.iatge.de/>).

stimmte Lebensplanungen und erreichte Versorgungsniveaus in den Alterseinkommen. Letztere Faktoren verweisen darauf, welche Rolle der Haushaltskontext bei Ruhestandsentscheidungen spielt.

Der „Haushaltskontext“ ist charakterisiert durch

- den Zugang zu alternativen Einkommensmöglichkeiten neben Erwerbsarbeit, wie z. B. mittels Rente, durch Transferzahlungen oder aus Vermögen,
- den finanziellen Bedarf und die Ressourcen des Haushalts, die wiederum mit der Anzahl der Haushaltsmitglieder, wie (Ehe-) Partner und andere Angehörige, sowie deren Beitrag zum Haushaltseinkommen zusammen hängen, sowie
- die Belastungen durch Erwerbstätigkeit, die höher sind beispielsweise bei einem schlechten Gesundheitszustand, aber auch in Haushalten, in denen Angehörige zu pflegen sind.

Zusammenfassend ist der Haushaltskontext dadurch gekennzeichnet, dass die individuelle Entscheidung für Erwerbstätigkeit oder für Rentenbeginn von Entscheidungen, Interessen und Bedürfnissen anderer Haushaltsangehöriger abhängig sind bzw. mit ihnen abgestimmt werden. Der individuelle Verbleib in Erwerbstätigkeit lässt sich also nicht ausreichend verstehen, wenn man ihn lediglich als individuelle Entscheidung auffasst; Erwerbsaustritt und Rentenbeginn sind als Entscheidungen zu verstehen, die in den Haushaltskontext eingebettet sind.

Vorliegende Studien haben dies bestätigt (vgl. Riphahn/Schmidt 1997; Drobnic/Schneider 2000; Allmendinger 1990). So wurde gezeigt, dass für das Niveau der Alterssicherung insbesondere von Frauen der Haushaltskontext insgesamt zu betrachten ist und nicht die Rentenansprüche der Frauen allein (Hauschild 2003). Bekannt ist auch, dass Frauen stärker auf Rentenübergangsentscheidungen ihrer Ehemänner reagieren als umgekehrt die Männer auf die der Frauen (vgl. Riphahn/Schmidt 1997; Drobnic/Schneider 2000). Das kann daran liegen, dass Männer überwiegend den größeren Teil zum Haushaltseinkommen beitragen und sie damit im Altersübergang den „Takt vorgeben“. Gleichwohl ist die Zahl der Studien zum Rentenübergang im Haushaltskontext überschaubar und unser Wissen dazu entsprechend begrenzt. Unbekannt sind in diesem Zusammenhang zudem die Wirkungen von Veränderungen in den institutionellen, rentenrechtlichen Rahmenbedingungen auf den Übergang in den Ruhestand.

Dieser Beitrag untersucht daher für den Zeitraum 1992 bis 2003 empirisch den Rentenübergang im Kontext individueller und haushaltsbezogener Merkmale und fragt darüber hinaus, ob ein eigenständiger Einfluss des veränderten rentenrechtlichen Umfeldes auf den Zeitpunkt des Ruhestandseintritts erkennbar ist.

Der folgende Abschnitt beschreibt die verwendeten Datengrundlagen und Methoden. Anschließend werden einige Ergebnisse der statistischen Auswertungen vorgestellt und diskutiert. Im letzten Teil ziehen wir ein Fazit.

2 Datengrundlage und Methodisches

Grundlage der folgenden empirischen Analysen sind Daten des seit 1984 existierenden Sozio-oekonomischen Panels (SOEP). Bei dem SOEP handelt es sich um eine repräsen-

tative Wiederholungsbefragung privater Haushalte in Deutschland, die jährlich seit 1984 bei denselben Personen und Familien in der Bundesrepublik durchgeführt wird. Direkt befragt werden alle Mitglieder eines Haushalts, die zum Befragungszeitpunkt mindestens 16 Jahre alt sind (SOEP Group 2001; Wagner et al. 1993;).

Rentenübergänge sind Prozesse, die nicht immer klaren, eindeutigen Mustern folgen. Sie können direkt aus vorheriger Vollzeitbeschäftigung, aus arbeitszeitreduzierter Altersteilzeit, aus unmittelbar vorherigen Arbeitslosigkeitsphasen oder aber aus vorheriger Haushaltstätigkeit erfolgen, um nur einige mögliche Sequenzen zu nennen.

Für die vorliegenden Auswertungen wurde der Monat einer erstmaligen Meldung durch die SOEP-Befragten "in Rente, Ruhestand" als Renteneintrittsentscheidung gewertet. Nicht als Renteneintritt gewertet wurden Nennungen, denen im weiteren Verlauf der Jahre Vollerbeschäftigungsphasen oder Arbeitslosigkeitsmeldungen folgten, da hier davon ausgegangen werden muss, dass ein endgültiges Ausscheiden aus dem Arbeitsmarkt nicht vorliegt. Eine der Entscheidung über den Renteneintritt folgende Teilzeiterwerbstätigkeit wurde jedoch als „unschädlich“ und mit dem gleichzeitigen Status als Rentner/-in vereinbar gewertet. Zur Ermittlung der Renteneintritte und der davor gelagerten Erwerbs- und Nichterwerbsphasen wurden die im SOEP erhobenen Kalendarien zugrunde gelegt. Berücksichtigt wurden Befragte im Alter zwischen 50 und 69 Jahren im Zeitraum 1992 bis 2003.

Insgesamt liegen damit Informationen von rund 10.800 Personen im Alter zwischen 50 und 69 Jahren vor. Für die folgenden Analysen wurden lediglich diejenigen Personen berücksichtigt, die zum Zeitpunkt der erstmaligen Panelteilnahme sich noch nicht endgültig im Ruhestand befanden. Damit reduziert sich die Zahl der für die Auswertung relevanten Personen auf rund 8.300².

Die anschließende Darstellung ausgewählter empirischer Analyseergebnisse stützt sich überwiegend auf Methoden der Verlaufsanalyse (vgl. grundlegend: Blossfeld/Rohwer 2002). Hierunter sind spezielle statistische Verfahren zu verstehen, die sich mit der Analyse von Ereigniseintritten im Zeitverlauf befassen. Untersucht wird dabei die Zeitdauer zwischen aufeinander folgenden Zustandswechseln, wie z. B. Erwerbstätigkeit und Rentenbeginn oder Arbeitslosigkeit und Rentenbeginn. Mithilfe von Überlebensanalysen lassen sich für unterschiedliche Personengruppen spezifische Wahrscheinlichkeiten berechnen, einen bestimmten Zeitpunkt zu "überleben"³. So genannte Übergangs-ratenmodelle ermöglichen zusätzlich die Einbeziehung weiterer Variablen, von denen ein Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit eines Zustandswechsels vermutet wird. Geschätzt wird hierbei der Einfluss dieser Variablen auf die Länge von Zeitintervallen

² Bedingt durch den Panelcharakter des SOEP werden gleiche Personen über mehrere Jahre befragt, so dass für eine Person mehrfache Beobachtungen vorliegen. Diese Mehrfachbeobachtungen bilden die Grundlage der Auswertung. Insgesamt standen für die Analysen 34.730 Beobachtungen zur Verfügung.

³ Zum Beispiel steht im Vordergrund der folgenden Analysen der Wechsel in den Ruhestand aus vorherigen anderen Zuständen, etwa aus Erwerbstätigkeit oder aus Arbeitslosigkeit. Gegenstand von Survivalanalysen wäre dann die Wahrscheinlichkeitsberechnung, bis zu einem bestimmten Alter noch nicht in den Ruhestand gewechselt zu sein (Vgl. ausführlich zur Methodik von Verlaufs- und Ereignisanalysen: Blossfeld, H.-P. / Rohwer G., 2002).

zwischen einem oder mehreren Zustandswechseln: in unserem Fall dem Eintritt in den Ruhestand.

3 Empirische Ergebnisse

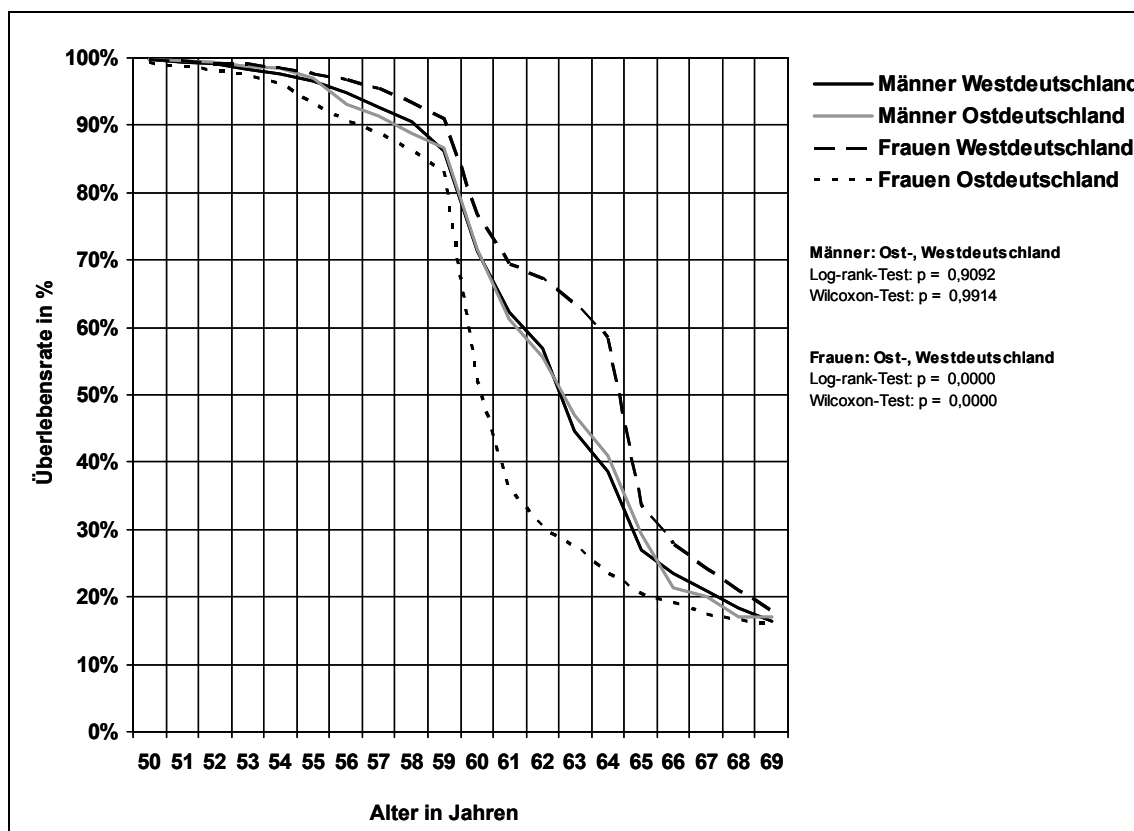
Deskriptive Analysen zum Renteneintritt: Rahmenbedingungen, soziostrukturelle Merkmale und Haushaltskontext

Insgesamt waren in der Stichprobe im Zeitraum 1992 bis 2003 Renteneintritte von 2.373 Personen zu beobachten. Abbildung 1: Renteneintritte nach Geschlecht und Region – 1992 bis 2003 (Kaplan-Meier Überlebensraten) zeigt, wie sich die Wahrscheinlichkeiten mit zunehmendem Lebensalter verringern, *noch nicht* in Rente gewechselt zu sein (Überlebensraten)⁴; jeweils für Frauen und Männer aus Ost- und Westdeutschland.

Sowohl bei Frauen als auch bei Männern lassen sich ab dem 59. Lebensjahr erste deutliche Einschnitte erkennen. Im Alter zwischen 59 und 60 Jahren sinkt die Wahrscheinlichkeit, noch nicht in den Ruhestand eingetreten zu sein, bei Männern und Frauen auf rund 71 % (vgl. Abbildung 1). Durchgängig über die betrachteten Altersgruppen weisen Männer unabhängig von ihrer regionalen Zuordnung weitestgehend gleiche Renteneintrittswahrscheinlichkeiten auf. Signifikante Unterschiede zeigen sich jedoch bei den Frauen. So sind mit 59 Jahren 76 % der westdeutschen Frauen noch nicht in den Ruhestand eingetreten, während der entsprechende Anteil in Ostdeutschland bei lediglich 52 % liegt. Mit 63 Jahren sinkt die Quote bei ostdeutschen Frauen nochmals auf 28 %. Ein deutliches Sinken der Überlebensraten lässt sich bei westdeutschen Frauen dagegen erst zwischen dem 63. und 65. Lebensjahr beobachten. Mit 65 Jahren ist zudem eine weitestgehende Angleichung zwischen westdeutschen Männern und Frauen zu beobachten.

⁴ Die Abbildung stellt auf der Größenachse den Anteil der Personen dar, die noch nicht in den Ruhestand eingetreten sind. Auf der X-Achse sind die Altersjahre abgetragen. Abzulesen ist somit aus der Grafik, dass z. B. im Alter von 50 Jahren noch keine Frauen aus Ostdeutschland in den Ruhestand eingetreten sind. Die Überlebensrate beträgt 100 %. Mit zunehmendem Alter sinkt diese Rate. Mit 60 Jahren sind nur noch ca. 50 % der ostdeutschen Frauen noch nicht im Ruhestand. Bis 63 Jahre sinkt dieser Anteil weiter auf unter 30 %. D.h. im Umkehrschluss: mehr als 70 % der ostdeutschen Frauen befinden sich im Alter von 63 Jahren im Ruhestand. Die Werte des "Log-rank-Tests" und des "Wilcoxon-Test" geben an, inwieweit die beobachteten Unterschiede zwischen den jeweiligen Gruppen als statistisch signifikant anzusehen sind.

Abbildung 1: Renteneintritte nach Geschlecht und Region – 1992 bis 2003 (Kaplan-Meier Überlebensraten)

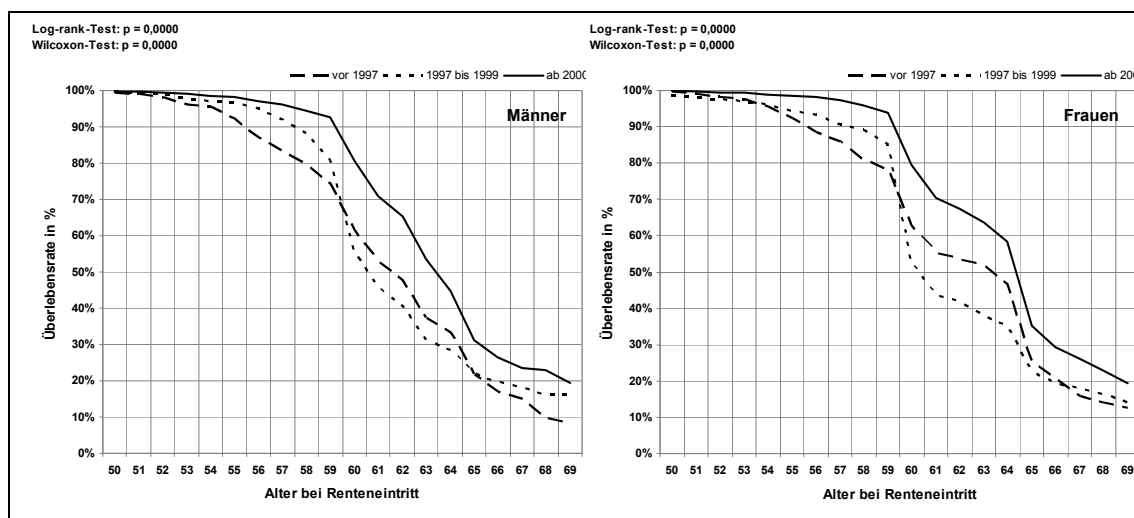


Quelle: SOEP; eigene Berechnungen

Eine Erklärung für die frauenspezifischen Unterschiede in den Renteneintrittswahrscheinlichkeiten ist sicherlich im Erwerbsverhalten ost- und westdeutscher Frauen zu suchen. So haben ostdeutsche Frauen bedingt durch höhere Erwerbsbeteiligungen in der alten DDR in größerem Umfang Rentenanwartschaften aufgebaut als westdeutsche Frauen, deren Erwerbsquoten und die damit erworbenen Rentenansprüche niedriger lagen. Zudem bewirkt die verbreitete Nichterwerbstätigkeit gerade unter westdeutschen Frauen, dass sie erst ab 65 Jahren eine Rente – die Regelaltersrente – beziehen können, während Frührenten in der Regel vorausgegangene Erwerbstätigkeit direkt oder indirekt voraussetzen.

Im Untersuchungszeitraum setzten Rentenabschläge für vorgezogene Altersrenten ein (vg. Büttner 2005). So waren beispielsweise Personen, die eine "Rente nach Arbeitslosigkeit und Altersteilzeit" beanspruchen wollten, seit 1997 von Abschlägen betroffen, soweit ihr Renteneintritt mit 60 Jahren erfolgte. Seit 2002 ist für diesen Personenkreis ein abschlagsfreier Renteneintritt erst mit 65 Jahren möglich. Vergleichbares gilt für die Altersrente für Frauen. Auch hier wurde seit dem Jahr 2000 sukzessive das abschlagsfreie Renteneintrittsalter von 60 Jahre auf 65 Jahre seit dem Jahr 2005 erhöht. Seit dem Jahr 1997 wurde der gleiche Mechanismus zudem für langjährig Versicherte eingeführt. Seit dem Jahr 1999 ist auch hier ein abschlagsfreier Renteneintritt erst mit 65 Jahren möglich.

Abbildung 2: Renteneintritte nach Geschlecht und Zeiträumen – 1992 bis 2003 (Kaplan-Meier Überlebensraten)

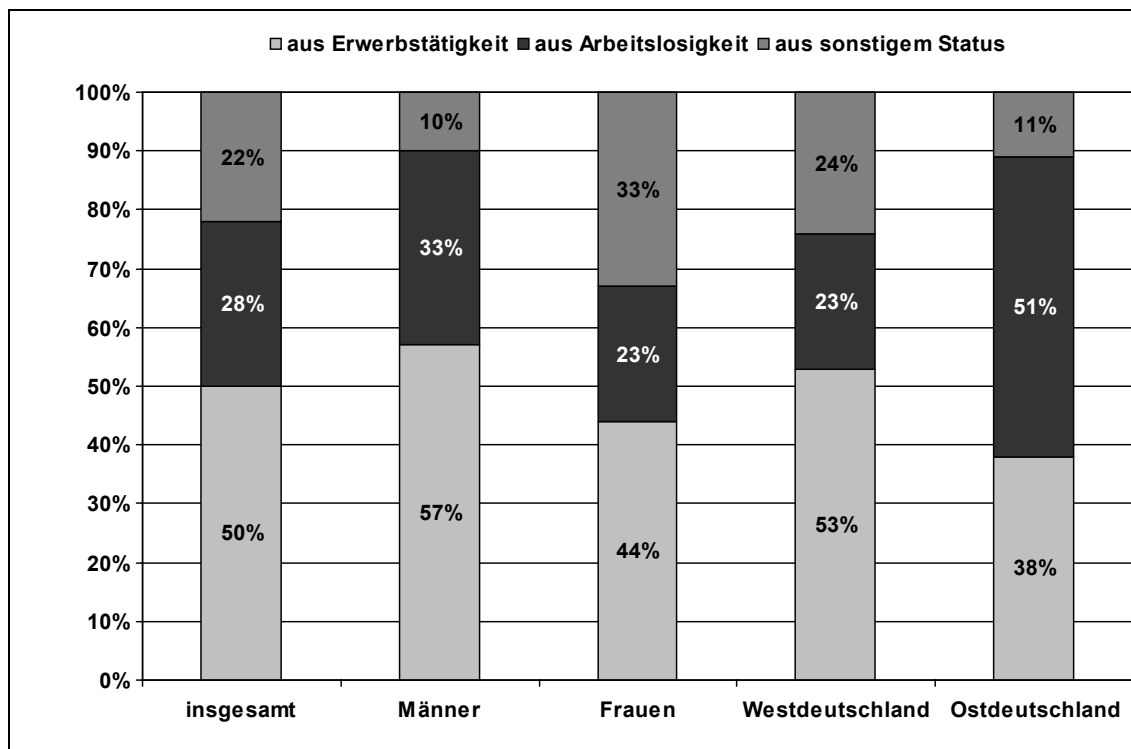


Quelle: SOEP; eigene Berechnungen

Aktuelle Analysen zum Altersübergang aus dem IAT (vgl. Büttner 2005 sowie <http://iat-info.iatge.de/auem-report/index.html>) haben auf die Auswirkungen dieser rentenrechtlichen Änderungen hingewiesen. Auch wenn ein direkter Vergleich zwischen Daten des SOEP und den Daten der Rentenversicherungsträger aufgrund unterschiedlicher Erfassungsgenauigkeiten nur bedingt möglich ist⁵, zeigt sich auch in den Daten des SOEP im Zeitverlauf ein Trend zur Verlagerung von Renteneintritten auf spätere Altersjahre.

Offensichtlich zeigen die beschriebenen Änderungen im Rentenrecht die beabsichtigten Wirkungen. Deutliche Veränderungen in den Renteneintrittswahrscheinlichkeiten zeigen sich, wie die Überlebensraten in (Abbildung 2: Renteneintritte nach Geschlecht und Zeiträumen – 1992 bis 2003 (Kaplan-Meier Überlebensraten)) zeigen, vor allen Dingen im Zeitraum ab dem Jahr 2000. In diesem Zeitraum sind bei Männern und Frauen niedrigere Renteneintrittsraten zu beobachten. Der Verlauf der Kurve für den Zeitraum zwischen 1997 bis 1999 zeigt jedoch für die Altersgruppen zwischen 60 und 64 sowohl bei Frauen als auch bei Männern, dass die Änderungen im Rentenrecht einige Zeit brauchen, um sich so im Rentenzugangsverhalten niederzuschlagen, um von einer repräsentativen Haushaltsbefragung wie dem SOEP erfasst zu werden.

⁵ Das SOEP enthält lediglich von den Befragten selbst gemeldete Ruhestandsentscheidungen, schließt neben Beamten auch Selbständige ein und enthält keine ausdifferenzierte Unterscheidung der jeweiligen Rentenarten.

Abbildung 3: Rentenübergänge von 50- bis 69-Jährigen im Zeitraum 1992 bis 2003

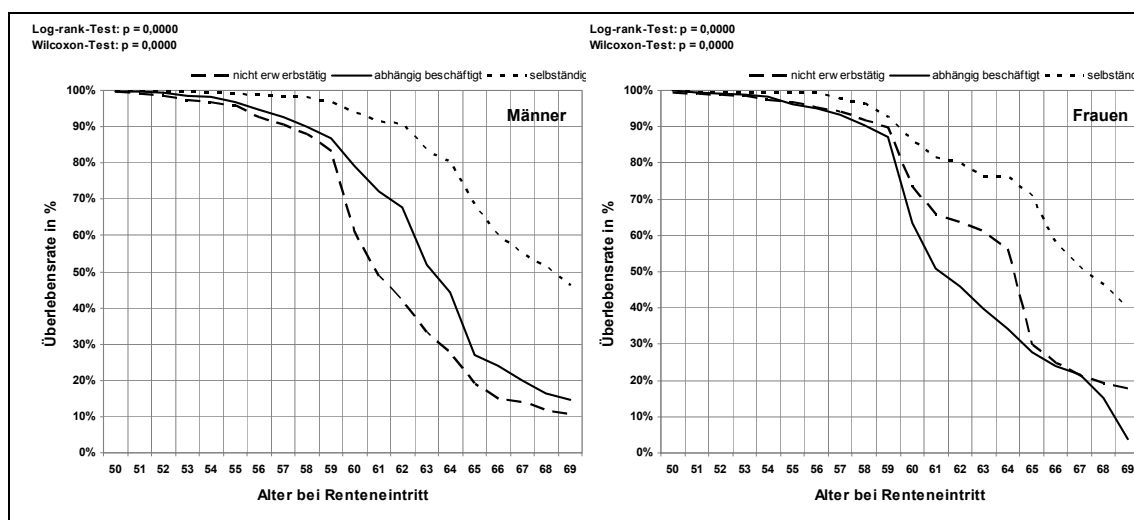
Quelle: SOEP (querschnittsgewichtet); eigene Berechnungen

Unterschiede beim Renteneintritt zeigen sich auch in Abhängigkeit vom Erwerbs- bzw. Tätigkeitsstatus unmittelbar vor dem Eintritt in den Ruhestand (Abbildung 3: Rentenübergänge von 50- bis 69-Jährigen im Zeitraum 1992 bis 2003). Im Durchschnitt der Jahre 1992 bis 2003 erfolgten rund 50 % der Renteneintritte aus einer vorherigen Erwerbstätigkeit. Im Vergleich der Jahre ist hier jedoch ein sinkender Anteil feststellbar. Im Jahr 1992 betrug der entsprechende Anteil noch 56,2 %. Er lag damit um mehr als 5 Prozentpunkte über dem Anteil des Jahres 2003.

Im gleichen Zeitraum stieg dagegen der Anteil derjenigen, die aus vorheriger Arbeitslosigkeit in den Ruhestand eingetreten sind, um rund 5 % Prozentpunkte. Im Durchschnitt der Jahre war dies für rund 33 % der Renteneintritte von westdeutschen Männern und Frauen der Normalfall des Renteneintritts. In den ostdeutschen Bundesländern lag dieser Anteil sogar bei rund 51 %. Diese Entwicklungen sind ein deutlicher Beleg für die in den vergangenen Jahren gestiegenen Probleme der Erwerbsintegration älterer Personen, die in den neuen Bundesländern noch deutlich ausgeprägter sind. Der Renteneintritt erfolgt später, doch der Übergang ist prekärer. Relativ stabil stellt sich dagegen die Situation bei Frauen dar. Im Durchschnitt der Jahre betrug hier der Anteil der Renteneintritte aus Erwerbstätigkeit rund 44 %. In der Entwicklung der Jahre 1992 bis 2003 sank dieser Anteil nur geringfügig um rund 1,4 Prozentpunkte. Deutlich höhere Anteile der Renteneintritte aus sonstigem Status, hinter dem sich überwiegend Haushaltstätigkeiten verbergen, lassen sich bei Frauen beobachten - ein Befund, der auf die nach wie vor bestehenden Unterschiede im Erwerbsverhalten und damit zusammenhängenden tradierten Rollenverteilungen verweist.

Auch eine dynamische Betrachtung verweist in Abhängigkeit des beruflichen Status auf deutliche Unterschiede der Renteneintrittswahrscheinlichkeiten von Frauen und Männern (Abbildung 4: Renteneintritte nach Geschlecht und beruflichem Status – 1992 bis 2003 (Kaplan-Meier Überlebensraten)). So weisen die Kurvenverläufe der Überlebensraten von Selbständigen deutlich größere Anteile von Personen aus, die erst in höherem Alter in den Ruhestand wechseln bzw. diesen Übergang auch bis zum Ende der Beobachtungszeit noch nicht vollzogen haben. Für männliche Selbständige trifft dies in stärkerem Maße zu als für selbständige Frauen.

Abbildung 4: Renteneintritte nach Geschlecht und beruflichem Status – 1992 bis 2003 (Kaplan-Meier Überlebensraten)



Quelle: SOEP; eigene Berechnungen

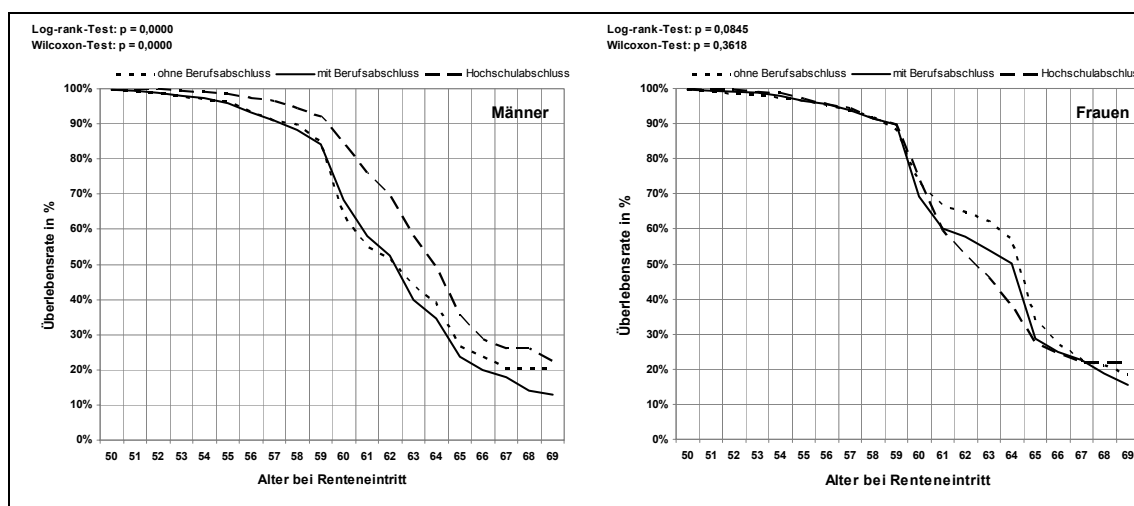
Mit deutlichem Abstand folgen bei den Männern abhängig Beschäftigte, gefolgt von Nichterwerbstätigen. Bei diesen beiden Personengruppen zeigen sich auch die deutlichsten geschlechtsspezifischen Unterschiede.

So sind rund 50 % der männlichen abhängig Beschäftigten im Alter von 63 Jahren noch nicht in den Ruhestand eingetreten, bei Frauen liegt der entsprechende Anteil bei 40 %. Gleichzeitig weisen nicht erwerbstätige Männer im Alter zwischen 60 und 65 Jahren eine deutlich höhere Wahrscheinlichkeit des Renteneintritts auf als weibliche Nichterwerbstätige. Eine der Ursachen dürfte in den Unterschieden zwischen den Gründen der Nichterwerbstätigkeit zu suchen sein. Arbeitslosigkeit als eine Form der Nichterwerbstätigkeit vor dem Renteneintritt besitzt für Männer größere Relevanz als für Frauen (Abbildung 5: Renteneintritte nach Geschlecht und höchstem beruflichem Abschluss – 1992 bis 2003 (Kaplan-Meier Überlebensraten)). Auch wenn die Anreize für die Inanspruchnahme von Renten nach Arbeitslosigkeit in den vergangenen Jahren verringert wurden, wird sie zum überwiegenden Teil von Männern beansprucht.⁶ Für Frauen dagegen scheint die Nichterwerbstätigkeit in der Altersgruppe der 60- bis 65-Jährigen, etwa in Form von Haushaltstätigkeiten, offensichtlich eine, wenn auch zum Teil sicherlich unfreiwillige "Alternative" zur Arbeitslosigkeit darzustellen.

⁶ Vgl. hierzu ausführlicher: Büttner, R. / Knuth, M., 2004

Unterschiede zwischen Männern und Frauen zeigen sich auch bei der Analyse der qualifikationspezifischen Renteneintrittswahrscheinlichkeiten (Abbildung 6: Haushaltszusammensetzung und Erwerbstätigkeit – 50- bis 69-Jährige 2003). Mit steigendem Qualifikationsniveau sinken die Arbeitsplatzrisiken Älterer bzw. die Erwerbsintegration dieser Personengruppe scheint einfacher zu sein als bei geringer Qualifizierten. Auf der anderen Seite lassen sich aber ebenso indirekte Effekte, wie die geringere körperliche und gesundheitliche Belastung von Arbeitsplätzen mit höheren Qualifikationsanforderungen, vermuten, die entsprechende Auswirkungen auf individuelle Renteneintrittsentscheidungen besitzen. Der Zusammenhang zwischen höherem beruflichem Qualifikationsniveau und einem späteren Renteneintritt ist vor allen Dingen bei Männern zu beobachten.

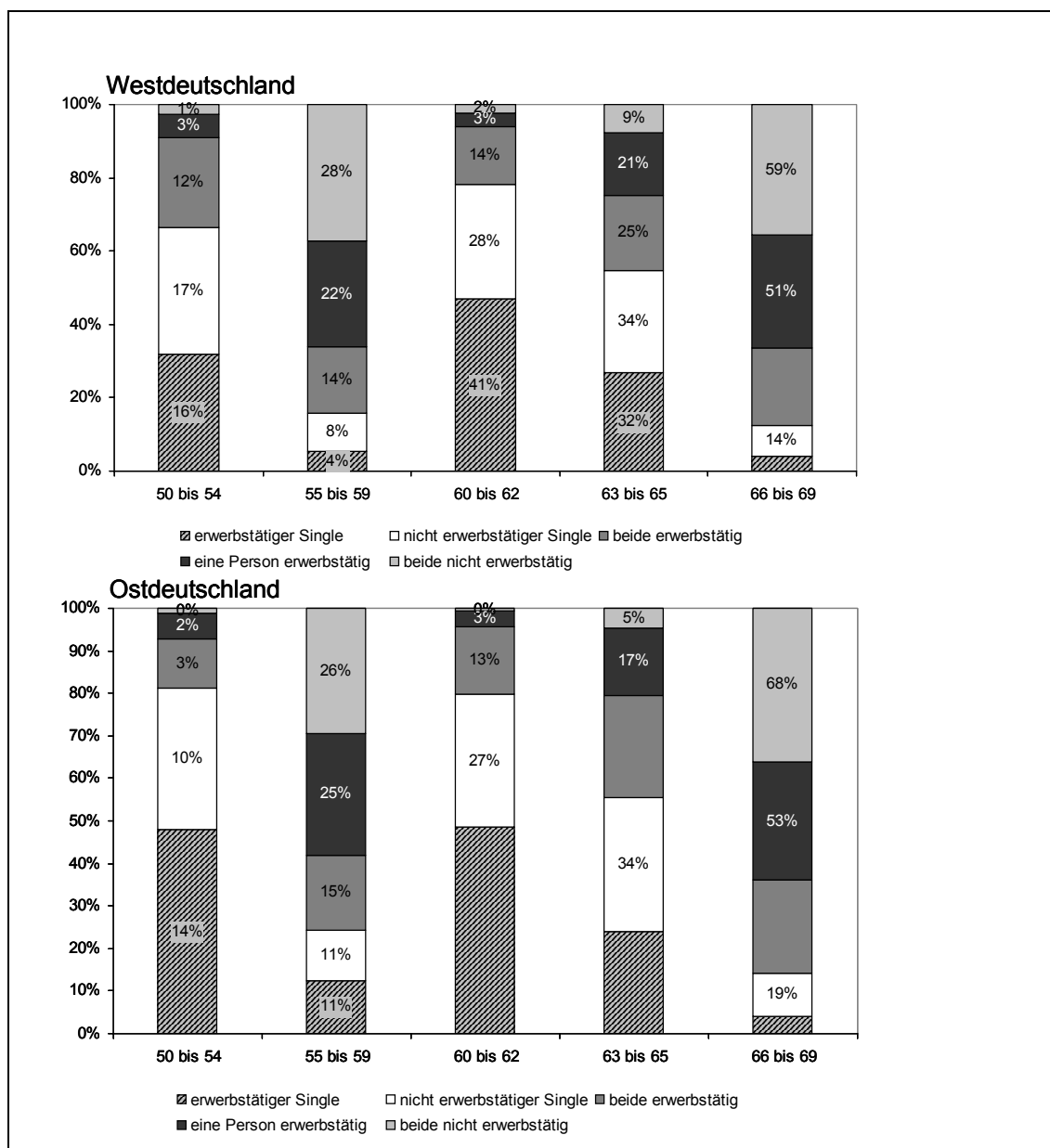
Abbildung 5: Renteneintritte nach Geschlecht und höchstem beruflichem Abschluss – 1992 bis 2003 (Kaplan-Meier Überlebensraten)



Quelle: SOEP; eigene Berechnungen

Eingangs wurde auf die Rolle des Haushaltskontextes für das Zustandekommen individueller Ruhestandsentscheidungen hingewiesen. Von besonderer Bedeutung ist vor diesem Hintergrund die Frage nach der Erwerbsbeteiligung der Haushaltsmitglieder, da hieran finanzielle Ressourcen und wichtige Handlungsmöglichkeiten von Haushalten gebunden sind. Erwartungsgemäß sinken mit zunehmendem Alter die Haushaltsanteile mit erwerbstätigen Paaren bzw. Einzelpersonen (vgl. Abbildung 7: Renteneintritte nach Geschlecht und Erwerbsstatus des Partners – 1992 bis 2003 (Kaplan-Meier Überlebensraten)). In Paarhaushalten wächst bis zur Altersgruppe der 58-Jährigen der Anteil der Haushalte kontinuierlich an, in denen nur ein Partner erwerbstätig ist. Erst ab dem sechzigsten Lebensjahr sind stärker ansteigende Anteile von Haushalten zu beobachten, in denen beide Partner nicht mehr erwerbstätig sind.

Abbildung 6: Haushaltszusammensetzung und Erwerbstätigkeit – 50- bis 69-Jährige 2003



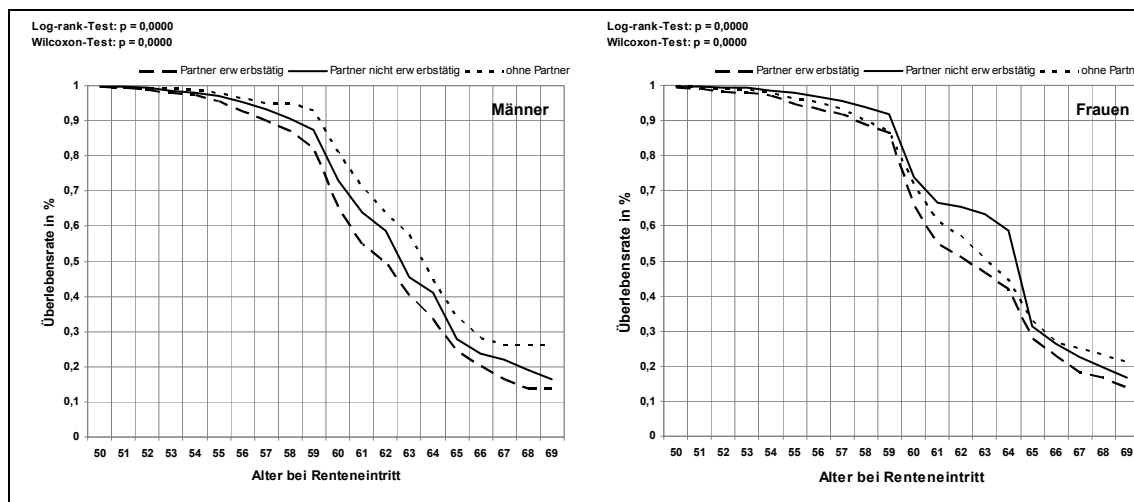
Quelle: SOEP (querschnittsgewichtet); eigene Berechnungen

In Ostdeutschland sind diese Entwicklungen stärker ausgeprägt als in den alten Bundesländern, was nicht zuletzt auf die dortige problematische Arbeitsmarktlage zurückzuführen sein dürfte. Hier liegt in der Altersgruppe der 60- bis 62-Jährigen der Anteil der Paarhaushalte, in denen beide Partner nicht mehr erwerbstätig sind, um 14 Prozentpunkte über dem entsprechenden westdeutschen Anteil. Erst in der Altersgruppe der über 65-Jährigen ist eine Angleichung zwischen den neuen und alten Bundesländern zu beobachten.

Die errechneten Renteneintrittswahrscheinlichkeiten in Abhängigkeit von der Partnerkonstellation und, soweit vorhanden, des jeweiligen Partnererwerbsstatus sind in

Abbildung 7: Renteneintritte nach Geschlecht und Erwerbsstatus des Partners – 1992 bis 2003 (Kaplan-Meier Überlebensraten) zu sehen.

Abbildung 7: Renteneintritte nach Geschlecht und Erwerbsstatus des Partners – 1992 bis 2003 (Kaplan-Meier Überlebensraten)



Quelle: SOEP; eigene Berechnungen

Demnach sind sowohl bei Männern als auch bei Frauen statistische Zusammenhänge zwischen der Renteneintrittswahrscheinlichkeit und der erwerbsbezogenen Haushaltskonstellation zu beobachten. So begünstigt die Erwerbstätigkeit eines Partners einen früheren Eintritt in den Ruhestand, während Nichterwerbstätigkeit des Partners zu einem Aufschieben des Eintritts führt. Dies ist bei Frauen im Alter zwischen 62 und 64 Jahren stärker ausgeprägt als bei Männern. Männliche Singles gehen zudem deutlich später in den Ruhestand. Die Befunde geben erste Hinweise auf die Rolle, die der Haushaltskontext für Ruhestandsentscheidungen spielt. Inwieweit diese Zusammenhänge sich allerdings auch bei einer multivariaten Betrachtungsweise bestätigen lassen, bei der der Einfluss mehrerer Variablen auf Rentenübergangsraten geschätzt werden kann, ist Gegenstand der folgenden Ausführungen.

Multivariate Analyseergebnisse: Ein Übergangsratenmodell zum Rentenübergang⁷

Gegenstand dieses Abschnittes ist eine multivariate Analyse von Einflussfaktoren auf den Renteneintritt. Neben individuellen Faktoren spielen Merkmale des Haushaltes sowie eine Variable, die abbildet, ob der Rentenübergang „vor der Reform“ oder „nach der Reform“ geschah⁸, eine besondere Rolle bei der Analyse. Berechnet wurden jeweils

⁷ Für Hinweise und Diskussionen anlässlich der Modellierung bedanken wir uns bei Marcel Erlinghagen.

⁸ Gemeint ist die Anhebung der Altersgrenzen, die sich über einen Zeitraum erstreckte, der selbst bis zum Ende unseres Beobachtungsfensters noch nicht abgeschlossen war.

für Frauen und Männer getrennte Modelle.⁹ Die abhängige Variable, die durch das Modell erklärt werden soll, stellt die Übergangsrate in den Ruhestand dar. Zu ihrer Erklärung wurden eine Reihe unabhängiger Variablen in das Modell aufgenommen. Als allgemeine Kontextvariablen wurden zum einen die regionale Zugehörigkeit (West- Ostdeutschland) sowie die Nationalität der Befragten berücksichtigt. Einbezogen wurden außerdem die jahresdurchschnittliche regionale Arbeitslosenquote (Bundesland) und verschiedene Variablen zur aktuellen und früheren Berufs- und Erwerbssituation der Befragten. Des Weiteren wurden mögliche Auswirkungen der oben dargestellten rentenrechtlichen Änderungen durch die Einbeziehung entsprechender Zeitraumvariablen modelliert.

Eine Reihe von Untersuchungen hat auf die wichtige Bedeutung der Gesundheit für die Bereitschaft und Fähigkeit zum Arbeitsangebot Älterer hingewiesen (Börsch-Supan 2005; HBS 2005). Es ist davon auszugehen, dass mit sinkender Gesundheitszufriedenheit und schlechter "realer gesundheitlicher Verfassung" die Erwerbsfähigkeit Älterer abnimmt und ein früherer Eintritt in den Ruhestand begünstigt wird (Riphahn 1997). Deshalb wird auch in unserer Untersuchung der Gesundheitsaspekt berücksichtigt. Einkommens- und Vermögenssituation sind weitere wichtige Parameter zur Beurteilung von Renteneintrittsentscheidungen, da hieran finanzielle Ressourcen und Möglichkeiten von Haushalten gebunden sind.

Als weitere Merkmale des Haushaltskontextes wurden der Familienstand der Befragten, der Erwerbsstatus eines eventuell vorhandenen, im Haushalt lebenden Partners sowie Verpflichtungen, die sich aus Pflege- und Erziehungstätigkeiten ergeben, in das Modell aufgenommen. Insbesondere für Partnerhaushalte ist die Frage nach dem Rentenstatus des Partners von Interesse. Ist dies der Fall, ergeben sich hieraus Konsequenzen für die dem Paarhaushalt zur Verfügung stehenden Ressourcen. Kinderbetreuung¹⁰ und die Pflege kranker Personen dürften aufgrund der damit verbundenen zeitlichen Inanspruchnahme einen früheren Eintritt in den Ruhestand begünstigen. Bei traditionellen Rollenverteilungen ist zu vermuten, dass dies vor allen Dingen für Frauen zutreffen dürfte.

Zu guter Letzt wurde die Frage nach den Alternativen zur Erwerbsarbeit bzw. der Zeitverwendung jenseits der Erwerbsarbeit und Haushaltstätigkeit berücksichtigt. Näherungsweise wurde dies durch einen Indikator operationalisiert, der die Zufriedenheit mit den jeweiligen Freizeitaktivitäten der Befragten misst. Freizeit eignet sich als Indikator

⁹ Zur Schätzung der Rentenübergangsraten haben wir ein sogenanntes *piecewise constant exponential Modell* berechnet. Derartige Modelle geben die Wahrscheinlichkeit dafür wieder, dass eine Untersuchungsperson mit einer bestimmten Eigenschaftskombination von einem bestehenden Zustand in einen neuen wechselt. Sie bieten die Möglichkeit der Zeitachseneinteilung in einzelne Abschnitte. Dabei wird davon ausgegangen, dass Übergangsraten innerhalb der einzelnen Zeitperioden konstant sind, sich aber untereinander unterscheiden. Da Ruhestandsentscheidungen natürlich u. a. durch rentenrechtliche Regelungen stark vom Lebensalter abhängen, ist es plausibel von unterschiedlichen, mit dem Lebensalter zunehmenden Übergangsraten in den Ruhestand auszugehen (vgl. zur statistischen Modellierung dieser Modelle ausführlich u. a. Blossfeld, H.-P. / Rohwer G., 2002, S. 120ff).

¹⁰ Berücksichtigt wurden im Haushalt lebende Kinder (oder Enkelkinder) unter 16 Jahren.

insofern, als hier die Fremdbestimmung von individuellen Bedürfnissen als wesentlich geringer anzusehen ist als in der Erwerbsarbeit.¹¹

Tabelle 1 gibt die Ergebnisse der Modellberechnungen wieder. Zur besseren Interpretation der Ergebnisse wurden aus den geschätzten Originalkoeffizienten der Modellrechnung die prozentualen Veränderungen der Übergangsraten errechnet, die sich ergeben, wenn sich der Ursprungswert der jeweiligen Variablen um eine Einheit erhöht und alle anderen Einflussfaktoren konstant bleiben. Negative Werte drücken eine Verminderung der Rate aus, begünstigen in der Altersgruppe der 50- bis 69-Jährigen also einen späteren Eintritt in den Ruhestand, positive dagegen stehen für Effekte, die einen früheren Ruhestandseintritt unterstützen.

Erwartungsgemäß steigt mit zunehmendem Alter die Rentenübergangsrate an, bei Männern sogar deutlicher als bei Frauen. Bei beiden Geschlechtern lassen sich keine statistisch signifikanten Effekte der Nationalität beobachten. Westdeutsche Männer dagegen gehen früher in Rente als ihre ostdeutschen Geschlechtsgenossen. Bei Frauen zeigt sich zwar das erwartete Ergebnis, das auch bei einer bivariaten Betrachtung zu beobachten war, allerdings ist die Wirkung des Effekts nicht signifikant.

Die Wirkungen institutioneller Änderungen bei den Rentenzugangsvoraussetzungen sind dagegen wie vermutet wirksam. Im Vergleich zum Zeitraum vor 1997 zeigen sich vor allen Dingen für die Jahre ab 2000 geringere Rentenübergangsraten. Bei Frauen verringert sich die Übergangsrate in den Ruhestand im Vergleich zum Zeitraum vor 1997 um rund 20 %, bei Männern um rund 14 %. Bei beiden Geschlechtern scheinen die beschriebenen rentenrechtlichen Änderungen allerdings erst mit zeitlicher Verzögerung wirksam zu werden. Dies lässt sich zumindest aus den statistisch nicht signifikanten Ergebnissen für die Jahre zwischen 1997 und 1999 schließen.

Eindeutige Effekte auf die Neigung, in den Ruhestand einzutreten, zeigen sich bei der regionalen Arbeitsmarktsituation. In Regionen mit schlechteren Arbeitsmarktbedingungen steigt die Neigung zum früheren Ruhestandseintritt. Eine Erhöhung der regionalen Arbeitslosenquote um 1 Prozentpunkt bewirkt dabei, unabhängig vom Einfluss der anderen Variablen, eine Steigerung der Übergangsrate bei Männern um 4,7 %, bei Frauen um 3,2 %.

Zurückliegende Zeiten, in denen keiner Vollzeiterwerbstätigkeit nachgegangen wurde, zeigen lediglich bei Frauen statistisch signifikante Effekte auf die Rentenübergangsrate. Dabei wirken sich Nichterwerbszeiten, die sich bei Frauen zum überwiegenden Teil aus Erziehungs- und Haushaltstätigkeiten zusammensetzen, negativ auf die Rentenübergangsrate aus. Zurückliegende Erwerbstätigkeitszeiten in Form von Teilzeitarbeit unterstützen dagegen einen früheren Renteneintritt von Frauen.

¹¹ vgl. hierzu: SOFI, IAB, ISF, INIFES, 2005

Tabelle 1: Geschlechtsspezifische Übergangsratenmodelle zum individuellen Renteneintritt (Piecewise Constant Exponential Modell)

	Prozentuale Veränderung der Rentenübergangsrate ¹⁾	
	Männer	Frauen
Altersgruppe: bis 57	-99,5% ***	-99,8% ***
Altersgruppe: 58 bis 59	-87,4% ***	-94,9% ***
Altersgruppe: 60 bis 62	-44,7% ***	-64,9% ***
Altersgruppe: 63 bis 64	-17,7% *	-75,6% ***
Altersgruppe: ab 65	Referenzkategorie	
Kontextvariablen		
Ostdeutschland	Referenzkategorie	
Westdeutschland	55,9% ***	- 7,8%
Ausländer(r)		
Deutsche(r)	- 3,6%	14,6%
Zeitraum vor 1997	Referenzkategorie	
Zeitraum 1997 bis 1999	6,1%	-3,1%
Zeitraum ab 2000	-14,0% *	-20,0% ***
jahresdurchschnittliche regionale Arbeitslosenquote (Bundesland)	4,7% ***	3,2% **
Berufs- und Erwerbssituation		
Dauer der Arbeitslosigkeitszeiten bis zum 50. Lebensjahr	- 0,1%	- 0,3%
Dauer der Nichterwerbszeiten bis zum 50. Lebensjahr	- 2,1%	- 2,6% ***
Dauer der Teilzeiterwerbszeiten bis zum 50. Lebensjahr	- 0,9%	2,1% ***
Berufliche Stellung: abhängig beschäftigt	Referenzkategorie	
Berufliche Stellung: selbständig	-57,9% ***	-66,8% ***
Berufliche Stellung: arbeitslos	254,3% ***	113,5% ***
Berufliche Stellung: nicht berufstätig	123,9% ***	-18,8% **
Qualifikation: ohne beruflichem Bildungsabschluss	-11,8%	22,9% ***
Qualifikation: mit beruflichem Bildungsabschluss	Referenzkategorie	
Qualifikation: Fach-, Hochschulabschluss	-30,2% ***	-19,1% *
Gesundheit		
Index Zufriedenheit mit Gesundheit ²⁾	- 6,1% ***	- 6,2% ***

<i>noch Tabelle 1</i>		
Index realer Gesundheitszustand	2,5% ***	1,6% ***
Behinderungsgrad in %	0,2%	0,1%
Einschätzung von Erwerbsalternativen		
Index Zufriedenheit mit Freizeit ²⁾	3,6% **	1,7%
Haushaltskontext		
Familienstand: verheiratet	-11,4%	-12,0%
Pflegefall im HH vorhanden	- 5,0%	- 4,1%
Kinder unter 16 Jahren im HH vorhanden	-12,1%	8,5%
Unterhaltszahlungsverpflichtungen vorhanden	-10,7%	9,7%
Hauseigentum vorhanden	2,2%	- 0,7%
Einkommen aus Vermietung und Verpachtung vorhanden	- 0,4%	- 8,1%
Einkommen aus Zinserträgen vorhanden	24,8% **	25,2% **
HH-Nettoäquivalenzeinkommen in €	0,014% ***	0,005%
Rentenstatus Partner: nicht im Ruhestand	<i>Referenzkategorie</i>	
Rentenstatus Partner: im Ruhestand	-18,3% **	15,9% **
Rentenstatus Partner: Single, kein Partner vorhanden	-31,9% **	5,5%
Konstante	-2,646 ***	-1,289 ***
Anzahl der Beobachtungen	19.046	18.901
Anzahl der Personen	3.991	3.972
Anzahl der Ereignisse (Renteneintritt)	1.183	1.119
Log likelihood	558,316 ***	614,460 ***

Quelle: SOEP; eigene Berechnungen

¹⁾ Berechnet auf Basis der Modellkoeffizienten

²⁾ Zufriedenheitsskala: 0=niedrig 10=hoch

*** = signifikant $p \leq 0,01$; ** = signifikant $0,01 < p \leq 0,05$; * = signifikant $0,05 < p \leq 0,1$

Sowohl bei Männern als auch bei Frauen zeigen sich deutliche Zusammenhänge zur beruflichen Stellung. Im Vergleich zu abhängig Beschäftigten verringert sich bei selbstständig Erwerbstätigen die Übergangsrate in den Ruhestand. Noch deutlicher begünstigt eine vor dem Renteneintritt liegende Arbeitslosigkeitsphase einen früheren Renteneintritt, bei Männern noch ausgeprägter als bei Frauen. Hochqualifizierte dagegen gehen unabhängig vom Geschlecht im Vergleich zu Personen mit einem gewerblichen Berufsabschluss später in den Ruhestand. Unterschiede zeigen sich jedoch im Vergleich zwi-

schen Personen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung und Un- und Angelernten. Während bei Männern keine signifikanten Effekte zu beobachten sind, gehen Frauen ohne beruflichen Bildungsabschluss früher in den Ruhestand. Dies dürfte u. a. sicherlich mit der schwierigen Arbeitsmarktlage dieser Personengruppe zusammenhängen.

Für Gesunde stellt sich die Frage des Wechsels in den Ruhestand erst später, so die Quintessenz aus den Modellergebnissen. Unabhängig vom Geschlecht sinkt die Neigung zum frühzeitigen Renteneintritt mit einem guten Gesundheitszustand und der steigenden Zufriedenheit mit der eigenen Gesundheit.

Insgesamt gesehen spielt für Männer die finanzielle Situation des Haushalts eine etwas größere Rolle bei ihren Renteneintrittsentscheidungen als für Frauen. Mit steigendem Haushaltseinkommen steigt bei ihnen die Wahrscheinlichkeit zu einem früheren Eintritt in den Ruhestand. Unterstützt wird diese Neigung von zusätzlichen Einnahmen aus vorhandenem Sparvermögen. Dieser Effekt ist ebenso bei Frauen zu beobachten.

Weitere im Modell erfasste Haushaltsmerkmale scheinen für Frauen ein anderes Gewicht zu besitzen als für Männer. Dies betrifft, gemessen an der statistischen Signifikanz, vor allen Dingen die Frage, ob ein eventuell vorhandener Partner sich bereits im Ruhestand befindet. Ist dies der Fall, so erhöht sich die Rentenübergangsrate der Frauen unter ansonst konstanten Bedingungen um rund 25 %. Bei Männern dagegen ist im gleichen Fall ein gegenteiliger Effekt zu beobachten. Hier sinkt die Rate um rund 18 %. Bei männlichen Singles ist die Neigung zu einem späteren Renteneintritt sogar noch etwas stärker ausgeprägt. Ein Grund hierfür dürfte sicherlich in der größeren Bedeutung zu suchen sein, die Männer den finanziellen Haushaltsressourcen beimessen. Entgegen der Annahme haben weder die Anwesenheit von Pflegebedürftigen noch das Vorhandensein von Kindern unter 16 Jahren einen statistisch signifikanten Einfluss auf die Renteneintrittsneigung.

4 Fazit

Die Ergebnisse zeigen: Der Haushaltskontext zählt, aber er wirkt sich teilweise unterschiedlich bei den Geschlechtern aus. Deutlich wurde auch: die Abschlagsregelungen haben auch unter Berücksichtigung der Haushaltskonstellation wirksame Anreize zu einem späteren Renteneintritt geschaffen. Dies gilt aber erst für die jüngere Vergangenheit und für Frauen stärker als für Männer.¹² Daraus ergeben sich zwei Schlussfolgerungen: Erstens, ein Einfluss des Haushaltskontextes ist nachweisbar, er wirkt aber stärker bei Frauen als bei Männern, und zweitens, die Wirkung veränderter Anreizbedingungen wird durch andere Faktoren begrenzt.

Jedoch setzen Anreize allein die Personen noch nicht in den Stand, anreizkonform handeln zu können. Denn die Ergebnisse zeigen auch den starken und für Männer und Frauen gleichermaßen nachweisbaren Einfluss des Gesundheitszustandes und der Arbeitsmarktposition. Eine schlechte Gesundheit „treibt“ die Personen in die Rente. Bei

¹² In Individualanalysen mit VDR Rentenzugangsdaten des Jahres 2004 reagieren Männer stärker auf Rentenabschläge als Frauen, vgl. Brussig/Stegmann 2006. Allerdings ist hierbei die eingeschränkte Vergleichbarkeit der beiden Datenquellen zu berücksichtigen.

guter Gesundheit werden aber Erwerbsaustritts- und Renteneintrittsentscheidungen auf spätere Jahre verschoben.

Aktuell erlebte Arbeitslosigkeit und die Einschätzung von Arbeitsmarktchancen spielen eine wichtige Rolle für die Ruhestandsentscheidungen. Ältere sind aus aktueller Arbeitslosigkeit und bei regional problematischer Arbeitsmarktlage nur sehr schwer in das Erwerbsleben zu integrieren; der Übergang in Rente mag dann in vielen Fällen ein willkommener Ausweg sein.

Deutlich wird aufgrund der Ergebnisse, dass es nicht genügt, die Weichen in den institutionellen Rahmenbedingungen „pro Alterserwerbstätigkeit“ zu stellen. Eine Anhebung der Altersgrenzen muss deshalb von einer aktiven Unterstützung der Erwerbstätigkeit Älterer, sei es als Weiterbeschäftigung, als Wiederbeschäftigung nach Arbeitslosigkeit (oder Nichterwerbstätigkeit) oder auch als Selbstständigkeit, begleitet werden. Nötig ist darüber hinaus eine betriebliche Gesundheitsförderung und eine Gesundheitspolitik, die eine längere Erwerbstätigkeit unterstützt.

Literatur

Allmendinger, Jutta, 1990: Der Übergang in den Ruhestand von Ehepaaren: Auswirkungen individueller und familiärer Lebensläufe. In: Mayer, Karl Ulrich (Hrsg.): Lebensverläufe und sozialer Wandel. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft Nr. 31, S. 272-303.

Blossfeld, Hans-Peter / Rohwer Götz, 2002: Techniques of event history modelling: new approaches to causal analysis. 2. Aufl. Mahwah, NJ: Erlbaum.

Börsch-Supan, Axel u.a. (Hrsg.), 2005: Health, ageing and retirement in Europe: first results from the survey of health, ageing and retirement in Europe. Mannheim: Mannheim Research Institute for the Economics of Ageing (MEA).

http://www.share-project.org/new_sites/SHARE-Website/Documentation/All%20chapters.pdf

Brussig, Martin / Stegmann, Tim, 2006: Wer geht mit Abschlagen vorzeitig in Rente? Eine Analyse mit den Individualdaten des Rentenzugangs 2004. In: Himmelreicher, Ralf K. (Hrsg.): Erfahrungen und Perspektiven: Berichte vom 3. Workshop des FDZ-FNA. Berlin: DRV.

Büttner, Renate, 2005: Die Wirkungsweise der Rentenreform auf den Altersübergang: Rentenabschlüsse führen zu späteren Renteneintritten und zu Ausweichreaktionen zwischen den Rentenarten. Internet-Dokument. Gelsenkirchen, Düsseldorf: Inst. Arbeit und Technik, Hans-Böckler-Stiftung. Altersübergangs-Report, Nr. 2005-01.

<http://iat-info.iatge.de/auem-report/2005/auem2005-01.html>

Büttner, Renate / Brussig, Martin / Weiß, Walter, 2005: Die Deutschen gehen wieder später in Rente - arbeiten sie auch länger? Aktuelle Veränderungen im Altersübergangsverhalten. In: Institut Arbeit und Technik: Jahrbuch 2005. Gelsenkirchen, S. 65-76. <http://iat-info.iatge.de/aktuell/veroeff/jahrbuch/jahrb05/03-buettner-brussig-weiss.pdf>

Drobnic, Sonja / Schneider Thorsten, 2000: Der Übergang erwerbstätiger Ehepartner in den Ruhestand aus der Lebenslaufperspektive. In: Heinz, Walter R. (Hrsg.): Übergänge, Individualisierung, Flexibilisierung und Institutionalisierung des Lebensverlaufs. Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation, 3. Beiheft, S. 205-220.

- Hauschild, Christine**, 2003: Alterssicherungssystem Ehe? Die finanzielle Situation von Ehepaar-Haushalten im Alter. In: DRV 58, S. 585-612.
- Hans-Böckler-Stiftung (HBS)**, 2005: Gesundheit fördern statt Einkommen kürzen. In: Böckler Impuls 20/2005, S. 4-5. http://www.boeckler.de/pdf/impuls_2005_20_4-5.pdf
- Hujer, Reinhard / Schnabel, Reinhold**, 1994: The Impact of regional and sectoral labor market conditions on wages and labor supply: an empirical analysis for married women using West-German panel data. In: Empirical Economics 19, pp. 19-35.
- Riphahn, Regina T.**, 1997: Older workers' responses to health shocks. In: Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung 66, Heft 1, S. 71-79.
- Riphahn, Regina T. / Schmidt Peter**, 1997: Determinanten des Rentenzugangs: eine Analyse altersspezifischer Verrentungsraten. In: Review of Economics (Jahrbuch für Wirtschaftswissenschaften) 48(1), S. 133-147. Wiederabdruck in: Wille, Eberhard (Hrsg.), 1999: Entwicklung und Perspektiven der Sozialversicherung. ZEW Wirtschaftsanalysen Bd. 33. Baden-Baden: Nomos Verl., S.101-145.
- SOEP Group**, 2001: The German Socio-Economic Panel (GSOEP) after more than 15 years: overview. In: Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung 70 (1), S. 7-14.
- SOFI, Soziologisches Forschungsinstitut u.a.**, 2005: Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland: Arbeit und Lebensweisen. Wiesbaden: VS, Verl. für Sozialwiss.
- Wagner, Gert / Burkhauser, Richard V. / Behringer, Friederike**, (1993). The English language public use file of the German Socio-Economic Panel. In: The Journal of Human Resources, 28 (2), pp. 429-434.

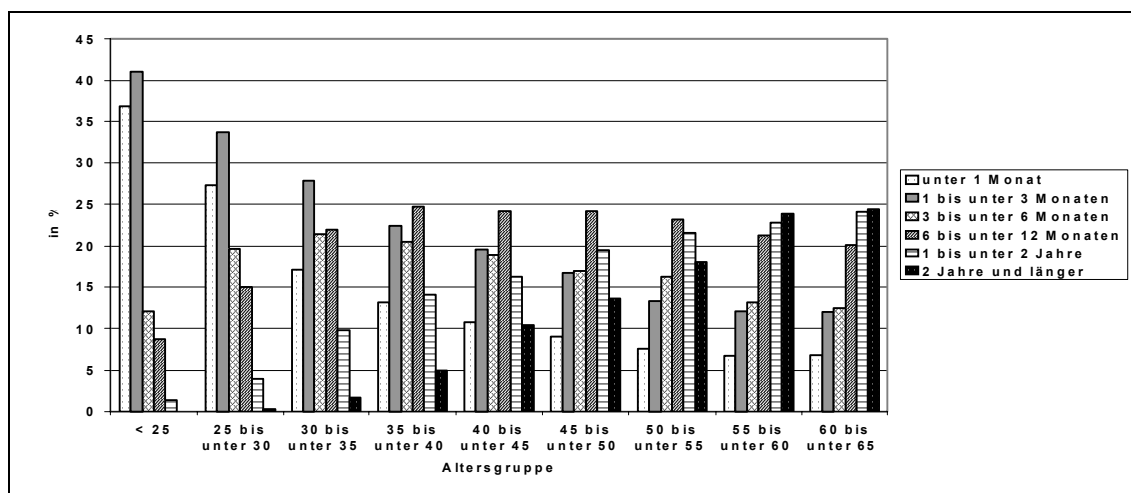
Martin Brüssig und Oliver Schweer

Neue arbeitsmarktpolitische Instrumente für Ältere: Lehren aus der Hartz-Evaluation

1 Einleitung

Ältere zwischen 50 und 60 weisen trotz geringerer Wahrscheinlichkeit, arbeitslos zu werden, die höchsten Arbeitslosenquoten auf, was eine Folge ihrer erheblich höheren Arbeitslosigkeitsdauern ist (vgl. Abbildung 1). Das altersspezifische Risiko besteht also darin, arbeitslos zu bleiben. Die Ziele, die Erwerbstätigkeit von Personen im Alter jenseits von 50 Jahren zu steigern, das faktische Erwerbsaustrittsalter dichter an das gesetzliche Rentenalter heranzuführen und – längerfristig – das gesetzliche Rentenalter zu erhöhen, erfordern vielfältige arbeitsmarktpolitische Weichenstellungen. Dabei genügt es nicht, den Verbleib von Frauen und Männern im Betrieb bis zum Rentenalter zu unterstützen, etwa durch Weiterbildung und altersgerechte Arbeitsgestaltung, denn bei anhaltender Umstrukturierung von Unternehmen lässt es sich nicht vermeiden, dass auch Ältere von Arbeitsplatzverlust betroffen sind. Insbesondere Betriebsschließungen und Insolvenzen treffen ganze Belegschaften einschließlich der Älteren. Folglich ist es zur Steigerung der Beschäftigtenquote Älterer neben der Stabilisierung bestehender Beschäftigungsverhältnisse auch erforderlich, für Arbeitgeber und ältere Arbeitnehmer Anreize für Wiedereintritte in Beschäftigung zu setzen.

Abbildung 3: Dauer der Arbeitslosigkeit im Alter (2003)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Strukturanalyse

Die Arbeitsmarktpolitik hält verschiedene Instrumente bereit, mit der die Wiedereingliederung von Älteren in Beschäftigung unterstützt werden soll. Am bekanntesten sind die Eingliederungszuschüsse (EGZ) nach § 217ff. SGB III, mit denen Betriebe unterstützt werden können, die Personen mit Vermittlungshemmnissen einstellen (vgl. Jaenichen 2002, 2005; Zwick u. a. 2005). Das Alter gilt hier als ein so starkes Vermittlungshemmnis, dass für Personen ab 50 Jahren günstigere gesetzliche Förderbedingungen

gelten (§ 421f SGB III)). Von dieser Sonderbestimmung abgesehen, sind EGZ aber kein altersspezifisches Instrument, auch wenn der Anteil Älterer unter den geförderten hoch ist.

Zwei neue Instrumente durch die „Hartz-Reformen“

In diesem Beitrag stehen mit der „Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer“ und dem „Beitragsbonus“ zwei weniger bekannte Instrumente für Ältere im Mittelpunkt, die auf Vorschlag der Hartz-Kommission erstmals in die deutsche Arbeitsmarktpolitik eingeführt wurden.¹ Während es sich bei den Eingliederungszuschüssen (wie bei vielen anderen Instrumenten auch) um eine Ermessensleistung handelt, deren Gewährung im Ermessen der Arbeitsvermittler liegt und die im übrigen nach haushalts- und geschäftspolitischen Zielvorgaben gesteuert wird, sind Entgeltsicherung und Beitragsbonus Anspruchsleistungen, die bei Vorliegen definierter Voraussetzungen gewährt werden müssen.

Die Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer bedeutet, dass Personen ab 50 Jahren, die zur Vermeidung oder Verkürzung von Arbeitslosigkeit eine Arbeit aufnehmen, in der sie trotz gleicher Arbeitszeit ein geringeres Nettoeinkommen erzielen als das Einkommen, das zur Berechnung ihres Arbeitslosengeldes herangezogen wird (oder im Falle von Arbeitslosigkeit herangezogen würde),² die Hälfte ihrer Verdiensteinbuße als Zuschuss zum Arbeitsentgelt von der Arbeitsagentur erhalten. Zusätzlich werden Beiträge für die Rentenversicherung von der Arbeitsagentur so aufgestockt, als würden die Betroffenen 90 % ihres früheren Verdienstes erzielen. Beide Leistungen werden für den restlichen Zeitraum gewährt, für den Anspruch auf Arbeitslosengeld (ALG) I besteht; danach entfallen sie vollständig. Es handelt sich also nur um eine vorübergehende und unvollständige „Sicherung“ des früheren Entgelts. Neben der Altersgrenze von 50 Jahren sind weitere Fördervoraussetzungen, dass die Entgeltdifferenz mindestens 50 Euro beträgt und eine restliche Anspruchsdauer auf ALG I von mindestens 180 Tagen vorliegt. Die Entgeltsicherung wird nur auf Antrag gewährt. Sie steht im Kontext einer aktivierenden Arbeitsmarktpolitik: Älteren Arbeitnehmern sollen Lohnanpassungen nach unten erleichtert und dadurch eine raschere Arbeitsaufnahme gefördert werden. Die Entgeltsicherung ist aber nicht auf gering qualifizierte Arbeitskräfte oder gering bezahlte Tätigkeiten beschränkt, sondern sie stellt ab auf eine negative Entgeltdifferenz im Entgeltbereich bis zur Beitragsbemessungsgrenze. Gerade bei ehemals Gutverdienenden kann es bei un-freiwilligem Betriebswechsel zu hohen Verdiensteinbußen und damit beträchtlicher Förderhöhe der Entgeltsicherung kommen.

Die Entgeltsicherung zielt auf ein reales Problem gerade von älteren Arbeitslosen, dass bei Beginn der Arbeitssuche zu hohe Einkommenserwartungen das Spektrum der Beschäftigungsmöglichkeiten noch weiter einschränken, als es die ungünstige Arbeitsmarktlage ohnehin schon mit sich bringt. Überhöhte „Reservationslöhne“ – subjektiv

¹ Im Bericht der Hartz-Kommission wurden diese Instrumente bezeichnet als „Lohnversicherung“ und „Beitragsenkung“ (vgl. Hartz u. a. 2002: 119ff.).

² Im Regelfall ist das der frühere Verdienst vor Eintritt der Arbeitslosigkeit. Liegt dieser Verdienst aber über der Beitragsbemessungsgrenze, wird zur Berechnung der Entgeltdifferenz als früherer Verdienst nur der Betrag bis zur Beitragsbemessungsgrenze verwendet.

gesetzte Lohnerwartungen, um eine Arbeit aufzunehmen – verlängern die individuelle Arbeitslosigkeit, wie empirisch gezeigt werden konnte (Christensen 2005). Bei verlängerter Arbeitslosigkeitsdauer sinkt der „Marktwert“ der Arbeitsuchenden womöglich schneller, als sie ihre Erwartungen anpassen können, so dass ein Zusammentreffen von Lohnangeboten potenziell einstellungswilliger Betriebe mit den Lohnerwartungen der Bewerber systematisch verfehlt wird. Brixy / Christensen (2002: 6) ermittelten, dass „das Alter (...) einen wesentlichen Einfluss auf die Bereitschaft (hat), Lohneinbußen in Kauf zu nehmen“, denn „die Akzeptanz eines niedrigeren Einstiegslohnes sinkt mit dem Alter“ (ebda.). Doch die Einkommen, die ältere Arbeitnehmer nach längerer Betriebszugehörigkeit erhalten haben, lassen sich bei einem Betriebswechsel selten erneut erreichen. Denn das zuletzt bezogene Einkommen basierte auf Senioritätsregeln, die bei Neueintritt nicht mehr gelten, auf „Sperrklinkeneffekten“, die bei Betriebswechsel nicht mehr wirken, oder auf erworbenen Qualifikationen, die zu einem hohen Anteil betriebs-, prozess- oder kundenspezifischer Natur sind und folglich bei Betriebswechsel stark entwertet werden. Vor diesem Hintergrund ist die Grundidee der Entgeltsicherung nachvollziehbar, durch einen zeitlich befristeten Zuschuss den Einkommensrückgang weniger stark und weniger abrupt zu gestalten und dadurch die Bereitschaft zur Arbeitsaufnahme älterer Arbeitsloser zu beschleunigen – verbunden mit der Aussicht, sich den früheren Entgeltstatus im neuen Betrieb über längere Zeit zumindest teilweise wieder zu erarbeiten.

Der „Beitragsbonus“ (§ 421k SGB III) wurde unter der gesetzlichen Bezeichnung „Tragung der Beiträge zur Arbeitsförderung bei Beschäftigung älterer Arbeitnehmer“ in das arbeitsmarktpolitische Instrumentarium aufgenommen. Bei Einstellung einer zuvor arbeitslosen Person, die das 55. Lebensjahr vollendet hat, wird der Arbeitgeber von seinem Beitrag (im Untersuchungszeitraum 3,25 %) zur Arbeitslosenversicherung befreit. Für die versicherte Person, den neu eingestellten älteren Arbeitnehmer, entstehen dabei keine Nachteile bezüglich eventueller Ansprüche aus der Arbeitslosenversicherung. Der Beitragsbonus stellt damit eine Entlastung des Arbeitgebers von so genannten „Lohnnebenkosten“ dar und gilt, solange die betreffende Person im Unternehmen beschäftigt ist. Als selektive Beitragsentlastung des Arbeitgebers mit Förderungsabsicht zu Gunsten einer eng umrissenen Personengruppe stellt der Beitragsbonus eine einzigartige, in der deutschen Sozialpolitik ansonsten bisher nicht vorkommende Anreizlogik dar.³

Der Beitragsbonus ist eine Anspruchsleistung, für die nicht einmal ein Antrag, sondern nur eine einfache Erklärung erforderlich ist. Der Arbeitgeber muss lediglich eine Bescheinigung über die frühere Arbeitslosigkeit des Arbeitnehmers zu den Personalakten nehmen und kann dann bei der Beschäftigtenmeldung des Arbeitnehmers gegenüber den Einzugsstellen der lokalen Krankenkassen einen speziellen Beitragsgruppenschlüssel für die Arbeitslosenversicherung verwenden.

Der Beitragsbonus entspricht einer häufig geäußerten Forderung, die Steuer und Abgabenlast auf die Arbeitskosten zu senken. Die Beschäftigungswirkungen einer solchen Maßnahme sind freilich umstritten: Zwar erwartet das IAB aus der Senkung der Sozial-

³ Eine Ausnahme stellt die frühere Regelung der Arbeitgeberbeiträge bei geringfügiger Beschäftigung dar, die aber nicht das Ziel der Förderung von Benachteiligten am Arbeitsmarkt hatte.

versicherungsbeiträge um einen Prozentpunkt längerfristig bis zu 150.000 neue Beschäftigungsverhältnisse (Feil/ Ika 2005), doch retrospektive Analysen haben gezeigt, dass die Beschäftigungsentwicklung nur marginal mit der Entwicklung der Sozialversicherungsbeiträge zusammenhing (vgl. Bauer/Riphahn 1998; zur Kontroverse siehe auch SVR 2003, Ziffer 550). Diese gesamtwirtschaftlichen Analysen lassen sich aber nicht auf den Beitragsbonus übertragen, der selektiv zu Gunsten der Einstellung einer eng umrissenen Personengruppe wirkt und deren Benachteiligung entgegenwirken, nicht das gesamtwirtschaftliche Beschäftigungsniveau steigern soll. Mit der Verabschiedung der Hartz-Gesetze fasste der Deutsche Bundestag den Beschluss, ihre Wirkungen evaluieren zu lassen (Bundestagsdrucksache 15/98). Dieser Beitrag stellt ausgewählte Evaluationsergebnisse für die Entgeltsicherung und den Beitragsbonus vor.⁴

2 Inanspruchnahme und Wirkungen der Entgeltsicherung und des Beitragsbonus

Beide Instrumente, sowohl die Entgeltsicherung wie auch der Beitragsbonus, wurden nur in vergleichsweise wenigen Fällen genutzt (vgl. Tabelle 1). Bei der Entgeltsicherung entspricht die Zahl der Nutzer weniger als 1 % aller neu begründeten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse in der Altersgruppe zwischen 50 und 64 Jahren.⁵ Mit dem Beitragsbonus wurden nur 3 % aller neuen Beschäftigungsverhältnisse (zwischen 55 und 64 Jahren) gefördert, was wenig erscheint angesichts der Tatsache, dass der Beitragsbonus ohne zusätzlichen Verwaltungsaufwand für jede(n) ehemals Arbeitslose/n im entsprechenden Alter beansprucht werden kann. Auch im Vergleich zum Eingliederungszuschuss (hier: für Ältere) nehmen sich die Entgeltsicherung und der Beitragsbonus bescheiden aus, wobei zu beachten ist, dass der Eingliederungszuschuss nicht nur zu beantragen ist, sondern als Ermessensleistung von den Agenturen gewährt oder auch verweigert werden kann.

⁴ Entsprechend dem Auftrag des Deutschen Bundestages wurden die Wirkungen des Ersten bis Dritten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt im Zeitraum von Herbst 2004 bis Mitte 2006 einer eingehenden Evaluation unterzogen. An der Evaluation waren über 20 namhafte Forschungseinrichtungen beteiligt. Die Evaluation war in 5 Arbeitspakete aufgeteilt, von denen Arbeitspaket 1 „Wirksamkeit der Instrumente“ wiederum in 6 Module (Module 1a bis 1f) aufgeteilt war. Modul 1d betraf die Evaluierung der Instrumente Eingliederungszuschuss, Entgeltsicherung und Beitragsbonus. An dieser waren - neben den Autoren und Matthias Knuth vom IAT - Sarah Bernhard, Ursula Jaenichen und Gesine Stephan vom Nürnberger Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) sowie Andreas Ammermüller, Bernhard Boockmann, Michael Maier und Thomas Zwick vom Mannheimer Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) beteiligt. Für den ausführlichen Bericht siehe Zwick u. a. (2005) sowie für den Zwischenbericht der Bundesregierung an den Bundestag über das gesamte Evaluationsvorhaben siehe Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2006).

⁵ Natürlich kommen längst nicht alle der ca. 567.000 Personen, die 2003 eine neue sozialversicherungspflichtige Beschäftigung begonnen haben und der betreffenden Altersgruppe angehören, für die Entgeltsicherung in Frage: Nicht alle haben (ausreichend große) Verdiensteinbußen hingenommen; andere hatten keinen (ausreichenden Rest-) Anspruch auf Arbeitslosengeld. Die Zahl der grundsätzlich Anspruchsberechtigten kann nicht ermittelt werden. Dass aber nur 1 % aller neu eingestellten Älteren die Anspruchsvoraussetzungen erfüllt hätten, erscheint wenig plausibel.

Tabelle 1: Zugänge Älterer in Förderung und Beschäftigung

	2003	2004
Entgeltsicherung	4.676	6.433
Beitragsbonus	7.445	k.A.
nachrichtlich:		
Eingliederungszuschüsse insgesamt	185.353	160.154
Darunter: Eingliederungszuschuss für Ältere*	51.586	-
Begonnene SV-pflichtige Beschäftigungsverhältnisse der 50- bis 64-Jährigen	661.376	362.602**
Begonnene SV-pflichtige Beschäftigungsverhältnisse der 55- bis 64-Jährigen	258.718	143.825**

* Der Eingliederungszuschuss für Ältere wurde ab 2004 zugunsten eines allgemeinen Eingliederungszuschusses eingestellt: ** nur 1. Hj. 2004

Quelle: Zwick u.a. 2005, Tabellenband

Fast drei Viertel (71,7 %) der mit Entgeltsicherung Geförderten waren Männer, nur ein reichliches Viertel Frauen (28,3 %). Der weit überwiegende Anteil der Nutzer von ca. 80 % war zu Beginn der Förderung zwischen 50 und 55 Jahren alt und zählt damit zu den jüngeren Anspruchsberechtigten (ab 50 Jahre). Die meisten Bezieher der Entgeltsicherung waren zuvor arbeitslos oder in einer Auffanggesellschaft bzw. Umschulung (75,4 %), aber auch von den übrigen hatten weitere 14,3 % ihre Kündigung schon erhalten bzw. einen Aufhebungsvertrag geschlossen. Der Auszahlungsbetrag der Entgeltsicherung liegt für zwei Drittel der Nutzer zwischen 100 und 400 Euro im Monat, was ein Hinweis auf Netto-Verdienstrückgänge in der doppelten Größenordnung ist. Der Auszahlungsbetrag (und damit der Verdienstrückgang) ist im Durchschnitt höher für Männer als für Frauen und in Ostdeutschland niedriger als in Westdeutschland. Für ein Drittel der befragten Nutzer der Entgeltsicherung geht die Abnahme des Entgelts mit einer Abnahme der Arbeitsanforderungen einher, ist also zumindest in der Richtung „lohngerecht“. Für die Mehrheit trifft das jedoch nicht zu. Etwa die Hälfte sieht gleich gebliebene Anforderungen bei niedrigerem Entgelt, 16 % sogar eine Schere zwischen Anforderungen und Entgelt. Die Mehrheit der Geförderten beweist damit eine erhebliche Lohnflexibilität. Anscheinend reift die Akzeptanz eines verringerten Entgeltes erst nach längerer vergeblicher Arbeitssuche, denn etwa die Hälfte der Nutzer (54,9 %) war zuvor zwischen 6 und 12 Monaten arbeitslos.⁶ Ein AIG-I-Anspruch von nur noch 12 Monaten für Personen jünger als 55 Jahre (und von maximal 18 Monaten für die 55-Jährigen und Älteren), wie er gesetzlich ab 01.01.2004 gilt, aber aufgrund von Übergangsfristen erst seit 01.02.2006 wirksam ist, stellt künftig eine weitere Restriktion für die Inanspruchnahme der Entgeltsicherung dar: Bis die Betroffenen überhaupt in Verhandlungen über ein konkretes Stellenangebot kommen, ist die Fördervoraussetzung von 180 Tagen Restanspruch womöglich nicht mehr gegeben.

Auch beim Beitragsbonus gilt, dass das Instrument überwiegend für die relativ Jüngeren aus der Zielgruppe (55- bis 64-Jährige) genutzt wurde. 90 % der Personen in Ost-

⁶ Die Zahlenangaben in diesem Absatz beruhen auf einer Telefonbefragung von 300 Nutzern und Nutzerinnen der Entgeltsicherung.

deutschland, für die ein Betrieb den Beitragsbonus bekam, waren jünger als 60 Jahre; in Westdeutschland waren es 79 %. Auf Ostdeutschland entfallen ca. zwei Drittel der Förderfälle. Viele Betriebe haben für die betreffende Einstellung weitere Fördermittel genutzt, wobei in Ostdeutschland die Kombination mehrerer Fördermöglichkeiten deutlich häufiger auftrat als in Westdeutschland (78 % vs. 39 %). Betriebe, die den Beitragsbonus beansprucht haben, sind besonders oft in dienstleistungsorientierten Branchen zu finden. Frauen wurden mit einem Beitragsbonus außerdem häufig in Betrieben des Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesens eingestellt; Männer im Verarbeitenden Gewerbe sowie Baugewerbe. Die Betriebe sind oft, aber nicht ausschließlich, klein: Über die Hälfte der Personen, die im Westen mit einem Beitragsbonus gefördert werden, arbeitet in Unternehmen mit unter 50 Beschäftigten, im Osten sind dies ca. 38 %.⁷

Ökonometrische Analysen zeigen für beide Instrumente (Entgeltsicherung und Beitragsbonus), dass sich die Wiederbeschäftigungschancen für Personen aus den Zielgruppen nicht nachweisbar erhöht haben (vgl. Zwick u. a. 2005, insb. S. 300-310). Dies lässt sich zunächst auf die niedrigen Fallzahlen zurückführen. Erst bei einer breiteren Inanspruchnahme ließe sich mit ökonometrischen Mitteln beurteilen, ob die beiden Fördermöglichkeiten nachweisbare Wirkungen für die Älteren haben, oder ob Arbeitsaufnahmen in gleichem Umfang auch ohne diese Förderung erfolgt wären. Immerhin konnte nachgewiesen werden, dass die Entgeltsicherung ein kostengünstiges Instrument ist: Die durchschnittlichen Einsparungen an nicht erforderlichem Arbeitslosengeld übertreffen die durchschnittlichen Lohnzuschüsse (einschließlich der Rentenbeitragsaufstockung) bei weitem (Zwick u. a. 2005, S. 342); daran würde eine häufigere Inanspruchnahme der Entgeltsicherung nichts ändern. – Der fiskalische Nutzen des Beitragsbonus konnte nicht ermittelt werden, da die Kosten des Beitragsbonus nicht bekannt sind (vgl. Zwick u. a. 2005: 13).

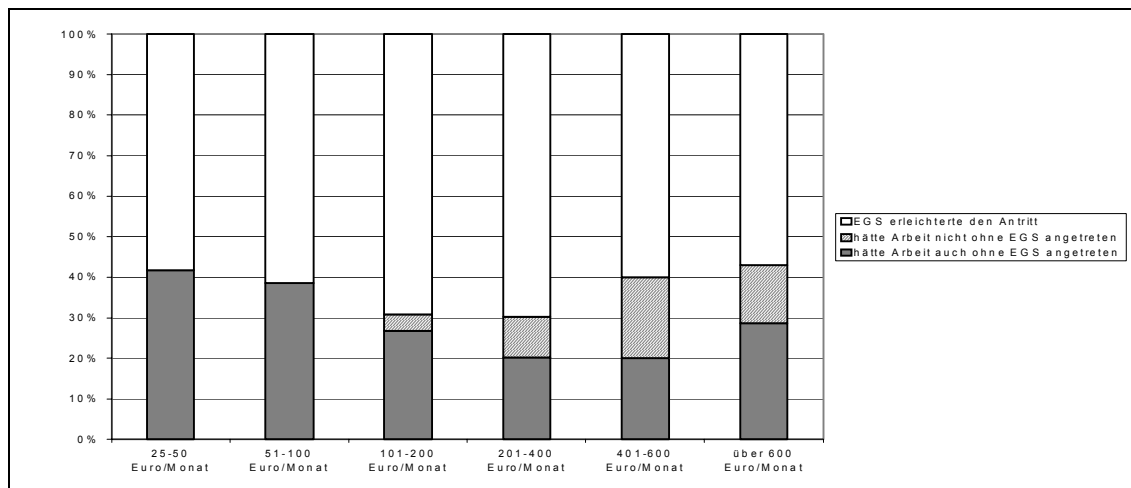
Die Befragungen von Nutzern der Entgeltsicherung (vgl. Tabelle 2) erlauben einige Vermutungen über die Anreizwirkungen der Entgeltsicherung. Ein Indiz ist der Einfluss, den ihr die späteren Nutzer auf die Arbeitsaufnahme zuschreiben: Etwa ein Viertel (26,5 %) der telefonisch befragten Nutzer gab an, dass sie die Arbeit auch ohne Entgeltsicherung angetreten hätten. Nicht einmal jeder zehnte Befragte gab hingegen an, dass ohne Entgeltsicherung die Arbeitsaufnahme unterblieben wäre (8,4 %). Für die Mehrheit von fast zwei Dritteln (65,1 %) erleichterte die Entgeltsicherung die Entscheidung, aber sie gab nicht den Ausschlag. Je höher die Entgeltsicherung (und damit die Entgeltdifferenz), desto häufiger wird der Entgeltsicherung eine Rolle bei der Entscheidung für die Arbeitsaufnahme zugeschrieben (vgl. Abbildung 2).

In Gruppendiskussionen wurde gerade von Personen mit starken Verdienstrückgängen eine nachvollziehbare Erklärung für den Einfluss der Entgeltsicherung angegeben. Starke Verdienstrückgänge mit einer monatlichen Entgeltsicherung von mehreren Hundert Euro bedeuten oft einen Neueinstieg unterhalb ihres individuellen Arbeitslosengeldes. Durch die Entgeltsicherung kann der Zeitraum gestreckt werden, der für die Anpassung der Ausgabenstruktur des Haushaltes an die neue Einkommenssituation benötigt wird. In vielen Fällen wurde von den geförderten Personen die Entgeltsicherung aber nicht

⁷ Die Angaben wurden von U. Jaenichen und S. Bernhard ermittelt, vgl. Zwick u. a. (2005), S. 42-45.

mit einem spezifischen Zweck verbunden, sondern eher als Prämie im Sinne einer gesellschaftlichen Anerkennung für die schnelle Aufnahme einer schlechter bezahlten Arbeit betrachtet, die sie notgedrungen ohnehin aufgenommen hätten.

Abbildung 2: Zusammenhang zwischen Anreizwirkung und Höhe der Entgeltsicherung



Quelle: Telefonbefragung von 300 Nutzer/-innen der Entgeltsicherung, eigene Berechnung

In diesem Zusammenhang ist interessant, dass fast die Hälfte (47,5 %) der späteren Nutzer der Entgeltsicherung angab, dass eine schlechter bezahlte Arbeit zu Beginn der Arbeitslosigkeit für sie zunächst nicht in Frage kam. Erst der ausbleibende Erfolg bei der Arbeitssuche führte zu einer entsprechenden Konzessionsbereitschaft. Die Zeit, die für diese Verhaltensänderung individuell erforderlich war, schmälert die Anspruchsdauer auf Entgeltsicherung, und in einigen Fällen dürfte die Akzeptanzschwelle schlechter bezahlter Arbeit erst gesunken sein, nachdem der erforderliche Restanspruch auf 180 Tage Arbeitslosengeld I nicht mehr gegeben war. Diese Anspruchsvoraussetzung scheint zu eng gefasst, ihre Begründung (fehlende Anreizwirkung bei Bagatellanspruch, vgl. Bundestagsdrucksache 15/25, S. 34) verfehlt.

Demgegenüber hat der Beitragsbonus im Urteil der Betriebe kaum einen Einfluss auf die Einstellungsentscheidung: In einer Betriebsbefragung von 30 Betrieben, die den Beitragsbonus nutzen, gaben 18 von 24 antwortenden Betrieben an, dass der Beitragsbonus weder die Einstellungsentscheidung noch die Personalauswahl beeinflusst habe. Der Einfluss des Beitragsbonus auf das Einstellungsverhalten erscheint damit sehr schwach. Dies schlägt sich auch bei der Beurteilung des Instruments nieder. Zwar fanden 16 von 25 Betrieben das Instrument „sinnvoll“, aber weniger als die Hälfte (11 Betriebe; 44,0 %) nannte die Kostenentlastung „spürbar“. Für die reichliche Hälfte (14 Betriebe; 56,0 %) ist die Kostenentlastung „vernachlässigbar“.

3 Defensive Anwendung beider Instrumente als Hauptursache für ihre schwache Inanspruchnahme: Ergebnisse aus den Implementationsanalysen

Ein entscheidendes Problem zur Beurteilung der Effekte der Entgeltsicherung und des Beitragsbonus ist ihre geringe Inanspruchnahme (siehe oben). Beide Instrumente sollten also nicht nur auf ihre bislang beobachteten Wirkungen beurteilt werden – diese sind gering –, sondern auch darauf, ob bislang ihr Potenzial der Inanspruchnahme ausgeschöpft wurde. Hierfür ist die Implementation der Instrumente zu untersuchen, also ihre Einführung und Umsetzung, angefangen von der konkreten Formulierung der Gesetze im SGB III und den Dienstanweisungen der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit bis hin zur Arbeit der Geschäftsführungen und Vermittlungsfachkräfte in den lokalen Arbeitsagenturen (vgl. Tabelle 2). Denn bei einer geringen Inanspruchnahme wie im vorliegenden Fall ist nicht von vornherein klar, ob die Inanspruchnahme so niedrig ist, weil die Instrumente nicht die beabsichtigten Anreize setzen (dann sind sie verzichtbar), oder weil kaum jemand sie kennt (dann wären sie zu popularisieren), oder weil widersprüchliche Förderbedingungen und umständliche Antragsprozeduren ihre Inanspruchnahme erschweren (dann wären sie zu modifizieren).

Tabelle 2: Das Erhebungsprogramm der Implementationsanalysen zur Entgeltsicherung und zum Beitragsbonus

Entgeltsicherung	Beitragsbonus
Agenturen für Arbeit	Agenturen für Arbeit
- jeweils fünf leitfadengestützte Interviews in 10 Arbeitsagenturen (1 Mitglied der Geschäftsführung, 1 Teamleiter Arbeitgeberkontakte, 3 Vermittlungsfachkräfte) - Dokumentenanalyse (Informationsmaterial, Akten von Förderfällen)	- jeweils fünf leitfadengestützte Interviews in 10 Arbeitsagenturen (1 Mitglied der Geschäftsführung, 1 Teamleiter Arbeitgeberkontakte, 3 Vermittlungsfachkräfte) - Dokumentenanalyse (Informationsmaterial)
Nutzer der Entgeltsicherung (Arbeitnehmer/-innen)	Nutzer des Beitragsbonus (Betriebe)
300 standardisierte Telefoninterviews 10 Gruppendiskussionen (insg. 45 Teilnehmer/-innen)	30 standardisierte Telefoninterviews

Quelle: Eigene Zusammenstellung

3.1 Die Implementation der Entgeltsicherung

Die Ursachen für die Randständigkeit der Entgeltsicherung sind in zwei Ursachenkomplexen zu sehen, die erstens mit dem fehlenden strategischen Stellenwert der Entgeltsicherung in der Arbeit der Arbeitsagenturen und zweitens mit verschiedenen Schwächen in der gesetzgeberischen und praktischen Umsetzung der Entgeltsicherung zusammen hängen.

Fehlender strategischer Stellenwert und mangelnde Einbindung in den Vermittlungsprozess der Arbeitsagenturen

Die Entgeltsicherung wird bisher nicht über den Eingliederungstitel der Arbeitsagenturen lokal bewirtschaftet, da es sich gewissermaßen um eine abgeleitete Lohnersatzleistung handelt. Die Kosten für die Entgeltsicherung werden aus dem Haushalt der Zentrale der BA getragen, der die Einsparungen an ALG-I-Zahlungen zugute kommen. Angesichts der fehlenden Kostenzurechnung vor Ort besteht für die lokalen Agenturen kein Anreiz, den Einsatz des Instruments zu planen oder zu steuern. Der strategische Stellenwert der Entgeltsicherung ist für die Geschäftsführung in den Agenturen für Arbeit somit gering, gesonderte Anweisungen an die Arbeitsvermittler zum Einsatz des Instrumentes gibt es in der Regel nicht.

Zu den Aufgaben jener Arbeitsvermittler, die die Arbeitssuchenden betreuen („bewerberorientierte Vermittler“), gehört die Information über Fördermöglichkeiten, wie z. B. die Entgeltsicherung. Diese Information geschieht aber oft nur in sehr allgemeiner Form im Rahmen von Gruppenveranstaltungen, in denen Arbeitslose über ihre Rechte und Pflichten belehrt werden – dort geht die Information zur Entgeltsicherung schlichtweg unter. Einige bewerberorientierte Vermittler „reservieren“ den Hinweis auf die Entgeltsicherung für den Moment, in dem sie einem älteren Arbeitnehmer ein konkretes Stellenangebot unterbreiten können. Vermittlerinitiierte Angebote sind jedoch nicht der Regelfall (siehe unten). Auch von Älteren werden die Stellen überwiegend in eigener Initiative gesucht (Wirth 2005; Bielenski u. a. 2002). Es ist deshalb eher unwahrscheinlich, dass ein Vermittler in die Lage kommt, die Entgeltsicherung als ein „Schmiermittel“ bei der Vermittlung auf eine konkrete Stelle gegenüber einem Bewerber einzusetzen.

Es kommt selten vor, dass Vermittler durch konkrete Hinweise auf die Entgeltsicherung von vornherein Einfluss auf das Suchverhalten der älteren Arbeitslosen nehmen. Hauptgrund dürfte zunächst ihre Überlastung im Arbeitsalltag sein. Hinzu kommt zum einen, dass das arbeitsmarktpolitische Instrumentarium so schnellen Veränderungen unterworfen ist, dass selbst viele Vermittler mit der Entgeltsicherung nicht vertraut sind. Insbesondere solche Instrumente, deren Geltung von vornherein auf wenige Jahre befristet ist, werden ausgeblendet. Zum anderen mag eine Rolle spielen, dass die Vermittler ihren Beitrag für die Integration älterer Arbeitsloser in Beschäftigung sehr skeptisch beurteilen und auf dieser Grundlage auch den Eigenbemühungen der Älteren wenig Chancen geben. Die Wahrscheinlichkeit, von der Arbeitsagentur ein Stellenangebot zu erhalten, nimmt mit dem Alter ab und ist für Frauen geringer als für Männer (Bielenski u. a. 2002: 449). Eine wirklich aktivierende, d. h. die Eigenbemühungen der älteren Arbeitssuchenden wirksam unterstützende Beratung durch die Arbeitsvermittler müsste – unabhängig vom Vorliegen von Stellenangeboten – den Entwurf von Suchstrategien unter Einbeziehung der Entgeltsicherung beinhalten.

Praktische Schwächen in der Ausgestaltung der Entgeltsicherung

Über den geringen strategischen Stellenwert der Entgeltsicherung in den lokalen Agenturen hinaus haben einige praktische Schwächen in der Ausgestaltung der Entgeltsicherung zu ihrer geringen Verbreitung beigetragen.

Verspätete Antragstellung: Wird ein Antrag auf Entgeltsicherung erst nach Beginn des Beschäftigungsverhältnisses gestellt, wurde von einigen – nicht allen – Vermittlern die Förderung mit Entgeltsicherung versagt. Diese bei zahlreichen Förderinstrumenten gültige Regel⁸ ist auch bei der Entgeltsicherung im Grundsatz nachvollziehbar, denn sie soll die nachträgliche „Mitnahme“ einer Förderung verhindern. Im konkreten Ablauf bei der Anbahnung eines Beschäftigungsverhältnisses ist die strikte Anwendung dieser Regel jedoch lebensfremd. Wegen der unzureichenden Information durch die Arbeitsagenturen haben manche der Geförderten erst beim Vorstellungsgespräch von der Möglichkeit der Entgeltsicherung erfahren. Insofern wäre eine wenn auch kurze Nachfrist der realen Situation eines Bewerbers angemessener.

Fehlende Tarifbindung der Betriebe als Förderausschluss: Zu den Fördervoraussetzungen der Entgeltsicherung gehört weiterhin, dass die zu fördernden Arbeitnehmer „ein Arbeitsentgelt beanspruchen können, das den tariflichen oder, wenn eine tarifliche Regelung nicht besteht, ortsüblichen Bedingungen entspricht“ (§ 421j Abs. 1 Satz 2 SGB III). Diese Regelung soll verhindern, dass gerade wegen der Entgeltsicherung eine untertarifliche Bezahlung zu Lasten der Versichertengemeinschaft vereinbart wird. Die konkrete Formulierung bewirkt aber auch dann den Ausschluss von der Förderung, wenn ein Tarifvertrag zwar besteht, der Betrieb aber nicht tarifgebunden ist und ein ortsübliches Arbeitsentgelt unterhalb des Tarifvertrags zahlt. Diese Situation betrifft insbesondere Antragsteller in den neuen Bundesländern, wo fehlende Tarifbindung oft „ortsüblich“ ist. Die Vorsorge des Gesetzgebers gegen eine Kollaboration der Arbeitsvertragsparteien zu Lasten der Arbeitslosenversicherung erscheint an dieser Stelle übertrieben: Da die Entgeltsicherung nur die Hälfte der Verdienstminderung kompensiert, und das auch nur für eine sehr begrenzte Zeitdauer, kann dem Arbeitnehmer nicht unterstellt werden, freiwillig auf eigentlich durchsetzbare Entgeltforderungen zu verzichten.

Risiko späterer Nachteile bei der Berechnung des Arbeitslosengeld-Anspruchs: Der nahtlose Übergang in eine Beschäftigung mit geringerem Entgelt führt bei nachfolgender Arbeitslosigkeit dazu, dass der neue Anspruch auf Arbeitslosengeld entsprechend geringer – nämlich an der neuen, schlechter bezahlten Stelle gemessen – ausfällt. Wenn dagegen vor Antritt der neuen Stelle mindestens einen Tag lang Arbeitslosengeld bezogen wurde, tritt diese Folge für die nächsten zwei Jahre nicht ein. Dieses Detail (§ 131 Abs. 4 SGB III) steht der präventiven Zielsetzung der Entgeltsicherung entgegen, die im Idealfall („Arbeitslosigkeit vermeiden“) den direkten Übergang aus der Bedrohung von Arbeitslosigkeit in eine neue Beschäftigung fördern sollte („job-to-job“).

3.2 Zur Implementation des Beitragsbonus

Anders als bei der Entgeltsicherung sind die Arbeitsagenturen an der Abwicklung des Beitragsbonus nicht beteiligt; sie vollzieht sich vielmehr vollständig über die Krankenkassen als Beitragseinzugsstellen für alle Sozialversicherungsbeiträge.⁹ Die Mitarbeiter

⁸ „Leistungen der Arbeitsförderung werden nur erbracht, wenn sie vor Eintritt des leistungsbegründenden Ereignisses beantragt worden sind.“, § 324 Abs. 1 Satz 2 SGB III

⁹ Einziger administrativer Berührungspunkt sind seltene Nachfragen der Beitragseinzugsstellen bei der Arbeitsagentur, ob eine Person, für die der Beitragsbonus beansprucht wird, tatsächlich arbeitslos war.

der lokalen Arbeitsagenturen erfahren nichts über die Inanspruchnahme des Beitragsbonus, sie erhalten keine Rückmeldung von den Krankenkassen oder der Zentrale der BA und wissen daher nicht, welche Rolle dieses Instrument für die Einstellung Älterer spielt. Folglich ist die Kenntnis über dieses Instrument sowohl bei den Vermittlern als auch bei Führungskräften sehr gering.

Zu dem augenscheinlich geringen Interesse der Vermittler am Beitragsbonus trägt auch ihre Vermutung bei – die in der Befragung der „Nutzer-Betriebe“ bestätigt wurde –, dass der Beitragsbonus kein für die Betriebe attraktives Instrument ist. Hauptargument ist, dass die Aussicht auf Entlastung um 3,25 % vom Bruttolohn (künftig bei allgemein abgesenkten Beiträgen zur Arbeitslosenversicherung noch weniger) zu schwach sei, um ein derart massives Vermittlungshemmnis wie ein Alter von 55 Jahren oder älter zu kompensieren.

Aus betrieblicher Sicht wird der Beitragsbonus durch sachkundige Mitarbeiter der Personalabteilung „mitgenommen“, ist aber ansonsten wenig sichtbar. Die Kenntnis der Inanspruchnahme beschränkt sich auf wenige Sachbearbeiter, der über die Jahre kumulierte Einspareffekt (die Förderung kann ja solange in Anspruch genommen werden, wie der betreffende Arbeitnehmer im Betrieb tätig ist) wird nicht bilanziert.

4 Fazit

An anderer Stelle haben wir Vorschläge unterbreitet, um die Bekanntheit und Wirksamkeit der beiden arbeitsmarktpolitischen Instrumente zu verbessern (vgl. Brunsig/Knuth/Schweer 2006). Hier sollen nur zwei Lehren stehen, die sich für die Arbeitsmarktpolitik am Beispiel der beiden hier diskutierten Instrumente ziehen lassen:

Generell ist akzeptiert, dass arbeitsmarktpolitische Instrumente an tatsächlich bestehenden Problemen ansetzen sollten, um die Anreizstrukturen bei den Arbeitsmarktakteuren beschäftigungswirksam zu beeinflussen. Die fehlende Bereitschaft zur Lohnanpassung nach unten und daraus resultierende Vermittlungshemmnisse stellt ein solches Problem dar, das möglicherweise nur für einen Teil der älteren Arbeitslosen zutrifft, doch für einen engen Personenkreis mag die Entgeltsicherung tatsächlich die notwendige Aktivierung zur Arbeitsaufnahme bieten. Darauf weisen Ergebnisse früherer Studien hin; die Evaluierung konnte diese Grundüberlegung ebenfalls zumindest in Ansätzen bestätigen. Auch der Anreizmechanismus, der dem Beitragsbonus zugrunde liegt, lässt sich kaum bestreiten: dass Abgaben auf den „Faktor Arbeit“ Beschäftigung erschweren. Allerdings sind die empirischen Ergebnisse weniger eindeutig, und beim Beitragsbonus bleiben die Effekte aus. Zu gering ist der Anreiz, zu stark anscheinend das Vermittlungshemmnis, eine/n 55-jährigen Arbeitslose/n einzustellen. Abgesehen jedoch von den Anreizen, die durch das arbeitsmarktpolitische Instrumentarium verändert werden sollen, ist die hier *relevante Lehre, dass die Implementation die Wirksamkeit der Instrumente beeinflusst*. Beide Instrumente konnten ökonometrisch nicht befriedigend evaluiert werden, weil sie nicht oft genug beansprucht wurden, und die Häufigkeit der Inanspruchnahme hängt davon ab, wie die Instrumente von den Agenturen „verkauft“ werden. Beispielsweise wird durch die automatische Abwicklung des Beitragsbonus Mitnahme durch gut informierte Betriebe begünstigt und gerade keine Verhaltensänderung erreicht. Die aus-

bleibende vorausschauende Information potenziell Anspruchsberechtigter bei der Entgeltsicherung verschenkt gerade ihre aktivierende Komponente, nämlich Bereitschaft für ein verändertes Suchverhalten herzustellen. Um die Chancen bei der Implementation zu verbessern, muss das Instrument nicht nur für potenzielle Nutzer, sondern auch für Vermittler einfach zu handhaben und attraktiv in der Nutzung sein.

Die zweite übergreifende Lehre bezieht sich auf den Zeitfaktor bei der Einführung von Arbeitsmarktpolitik, der Entfaltung ihrer Wirkungen bis hin zu ihrer Evaluierung. Offenkundig ist der dritte Aspekt: Empirische Evaluierung braucht Zeit, bis Wirkungen eingetreten sind oder hätten eintreten können, die sie beobachten kann. „Die Politik“ gewährt diese Zeit häufig nicht. So wurden Entgeltsicherung und Beitragsbonus befristet, um vor einer Verlängerung die Wirkung überprüfen zu können. Jedoch war die Befristung mit 3 Jahren sehr kurz angelegt. Die Verlängerung erfolgte konsequenterweise ohne Berücksichtigung der Evaluationsergebnisse. Anscheinend gibt es für die „Politik“ Zeitfenster, in denen Mehrheiten für bestimmte Änderungen vorhanden sind, die sich schnell wieder schließen können. Dennoch: Handwerkliche Schwächen in den Gesetzesformulierungen lassen sich dadurch kaum entschuldigen. Dass beispielsweise die Entgeltsicherung auch in nicht tarifgebundenen Betrieben Tariflöhne fordert, war sicher nicht beabsichtigt. In diesem Sinne ist der Zeitbedarf bei der Einführung von Arbeitsmarktpolitik nicht zu vernachlässigen.

Literatur

- Bauer, Thomas / Riphahn, Regina T.**, 1998: Employment Effects of Payroll Taxes. An Empirical Test for Germany. Bonn: Forschungsinst. zur Zukunft der Arbeit. IZA Discussion Paper, No. 11. [ftp://ftp.iza.org/dps/dp11.pdf](http://ftp.iza.org/dps/dp11.pdf)
- Bielenski, Harald / Hartmann, Josef / Mauer, Andreas / Seifert, Hartmut**, 2002: Übergänge zu einem neuen Arbeitsplatz. In: WSI-Mitteilungen 56, S. 443-450. http://www.boeckler.de/pdf/wsimit_2002_08_bielenski.pdf
- Brixy, Udo / Christensen, Björn**, 2002: Wie viel würden Arbeitslose für einen neuen Arbeitsplatz in Kauf nehmen? Eine Strategie des Forderns würde nicht in Leere laufen – vorausgesetzt es gäbe genügend Arbeitsplätze. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IAB-Kurzbericht, Nr. 25. <http://doku.iab.de/kurzber/2002/kb2502.pdf>
- Brussig, Martin / Knuth, Matthias / Schweer, Oliver**, 2006: Arbeitsmarktpolitik für ältere Arbeitslose: Erfahrungen mit "Entgeltsicherung" und "Beitragsbonus". Internet-Dokument. Gelsenkirchen: Inst. Arbeit und Technik. IAT-Report, Nr. 2006-02. <http://iat-info.iatge.de/iat-report/2006/report2006-02.pdf>
- Deutscher Bundestag**, 2002: Entwurf eines Ersten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt. Gesetzentwurf der Fraktionen SPD und Bündnis 90/DIE GRÜNEN. Bundestagsdrucksache 15/25.
- Deutscher Bundestag**, 2002: Bundestagsdrucksache 15/98.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales**, 2006: Die Wirksamkeit moderner Dienstleistungen am Arbeitsmarkt: Erläuterungen zum Bericht 2005 der Bundesregierung zur Wirkung der Umsetzung der Vorschläge der Kommission Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (Ohne Grundsicherung für Arbeitsuchende) Berlin: BMAS. <http://doku.iab.de/externe/2006/k060202f01.pdf>

- <http://www.bmas.bund.de/BMAS/Navigation/root,did=109764.html>
- CDU/CSU / SPD**, 2005: Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD: Gemeinsam für Deutschland – mit Mut und Menschlichkeit. Berlin.
http://www.bundesregierung.de/nm_61026/Content/DE/_Anlagen/koalitionsvertrag.html
- Christensen, Björn**, 2005: Reservationslöhne und Arbeitslosigkeitsdauer. In: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik 225, S. 303-324.
http://www.luciusverlag.com/zeitschriften/jahrbuecher/jahrbuecher_3_2005.htm
- Feil, Michael / Zika, Gerd**, 2005: Wege zu mehr Beschäftigung: mit niedrigeren Sozialabgaben aus der Arbeitsmarktkrise? Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IAB-Kurzbericht, Nr. 4.
<http://doku.iab.de/kurzber/2005/kb0405.pdf>
- Hartz, Peter u. a.**, 2002: Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt. Vorschläge der Kommission zum Abbau der Arbeitslosigkeit und zur Umstrukturierung der Bundesanstalt für Arbeit. Berlin. <http://www.bmwi.de/Navigation/arbeit,did=10144.html>
- Jaenichen, Ursula**, 2002: Lohnkostenzuschüsse und individuelle Arbeitslosigkeit: Analysen auf der Grundlage kombinierter Erhebungs- und Prozessdaten unter Anwendung von Propensity Score Matching. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 35, S. 327-351.
http://doku.iab.de/mittab/2002/2002_3_MittAB_Jaenichen.pdf
- Jaenichen, Ursula**, 2005: Lohnkostenzuschüsse und individuelle Beschäftigungschancen. In: Bellmann, Lutz u.a. (Hrsg.): Institutionen, Löhne und Beschäftigung. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Bd. 294, S. 137-156.
<http://www.iab.de/asp/internet/dbdokShow.asp?pkyDoku=k050817f13>
- Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung**, 2003: Zwanzig Punkte für Beschäftigung und Wachstum: Jahresgutachten 2002/03. Stuttgart: Metzler-Poeschel. http://www.sachverstaendigenrat-wirtschaft.de/download/gutachten/02_ges.pdf
- Wirth, Carsten**, 2005: Integration in Arbeit durch personale Netzwerke: Chance für die öffentliche Arbeitsvermittlung. In: Arbeit und Beruf 56, S. 227-231 und 257-260.
- Zwick, Thomas u. a.**, 2005: Evaluation der Maßnahmen zur Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission, Arbeitspaket 1: Wirksamkeit der Instrumente, Modul 1d: Eingliederungszuschuss und Entgeltsicherung, Bericht 2005. Mannheim: ZEW.
<http://www.zew.de/de/forschung/projekte.php3?action=detail&nr=405&abt=am>

Anna Butzin, Dieter Rehfeld und Brigitta Widmaier

Forschungs- und Entwicklungsdienstleister: Neue Schnittstellen im Innovationsprozess

1 Einleitung und Problemstellung

In Deutschland wird breit diskutiert, dass die Übertragung wissenschaftlicher Ergebnisse in wirtschaftlich verwertbares Wissen nicht unproblematisch ist und in vielen Fällen nicht oder nur zu langsam vonstatten geht (Naschold 1997). Trotz einer ganzen Reihe dafür ins Leben gerufener Transferinstitutionen weisen empirische Untersuchungen darauf hin, dass die direkte Kommunikation zwischen Wissenschaft und Unternehmen problematisch bleibt und diese Einrichtungen oft nicht die Funktionen erfüllen, für die sie konzipiert sind (Sternberg 1996). Die Gründe dafür liegen zum einen darin, dass der Innovationsprozess nicht linear sondern vielfältig mit unterschiedlichen Akteuren und zahlreichen Rückkopplungen verläuft und keineswegs, wie lange Zeit angenommen, im wesentlichen durch regionale Zusammenhänge bestimmt wird.

Zum anderen, und dies ist mittel- und langfristig entscheidender - haben eine zunehmend wissensbasierte Produktion und globalisierte Märkte zur Folge, dass sich Prozesse der Wissensentstehung, -nutzung und -weitergabe verändern. Die Institutionen, die den Erwerb und die Weitergabe von Wissen bestimmen, werden, wie das Angebot an Wissen selbst, komplexer und differenzierter. Dieses betrifft insbesondere die Anwendung neuer Technologien (Biotechnologie, Nanotechnologie), da hier Wissen und Kompetenzen aus unterschiedlichen wissenschaftlichen Disziplinen zusammengeführt werden und mehrere Unternehmen an Kooperationsprojekten beteiligt sind. Als eine Folge solcher Entwicklungen entstehen neue privatwirtschaftliche Organisationen, welche die Rolle von Mittlern zwischen Wissenschaft und Wirtschaft übernehmen, indem sie neue wissenschaftliche Erkenntnisse in Form verschiedener Dienstleistungen anwendungsge-recht an innovierende Unternehmen weitergeben.

Zentraler *Gegenstand* der folgenden Ausführungen sind Forschungs- und Entwicklungsdienstleister (FED), die in den letzten Jahren als so genannte Mittler an Zahl und Bedeutung erheblich zugenommen haben. Sie kommen sowohl aus dem öffentlichen (Universitäten, Forschungseinrichtungen) wie auch dem privatwirtschaftlichen Forschungsumfeld (Ausgründungen, Spin-offs) und entwickeln sich, wie später erläutert wird, zumeist in enger Verbindung mit ihren Kunden. Um den Untersuchungsrahmen einzugrenzen liegt das Hauptaugenmerk dieses Papiers auf den privaten FED.

Die zentrale *Fragestellung* ist, wie sich die Entstehung dieses Dienstleistungszweigs auf den Innovationsprozess auswirkt und ob durch seine Existenz die lange klaffende Lücke zwischen Wissenschaft und Wirtschaft durch eine bessere Verarbeitung und Umsetzung neuen Wissens in ökonomisch verwertbare Güter geschlossen werden kann. Dafür kann im Rahmen dieses Aufsatzes lediglich eine Bestandsaufnahme erfolgen, die sich auf Erkenntnisse aus der Literatur und auf ausgewählte empirische Grundlagen bezieht. Erste Antworten auf diese Frage sollen im Rahmen einer Pilotstudie über FED in der

Nanotechnologie gewonnen werden, die von der Volkswagenstiftung gefördert wird und im Herbst 2006 begonnen hat

Zunächst werden Entwicklung und Funktionen der FED (2.) erläutert, anschließend gehen wir auf die Situation in NRW ein, wobei auf zentrale Standortmerkmale hingewiesen wird (3.). Mögliche Entwicklungsstränge und Auswirkungen dieser neuen Art von Dienstleistung diskutieren wir in dem darauf folgenden Abschnitt (4.). Das Papier endet mit einem Ausblick (5.).

2 Forschungs- und Entwicklungsdienstleister: Entstehung und Funktion

Aus den oben genannten Gründen haben in den letzten Jahren im Dienstleistungssektor Entwicklungen stattgefunden, die nicht nur eine zahlenmäßige Ausweitung dieses Sektors, sondern vor allem eine starke Ausdifferenzierung und Verbreiterung des Dienstleistungsangebots zur Folge haben. Dieses gilt insbesondere für die unternehmensbezogenen Dienstleistungen und innerhalb dieser wiederum für die wissensintensiven Dienstleistungen, zu denen die FED gehören (zu einer umfassenden Bestandsaufnahme s. Koschatzky et al. 2002).

Doch sind diese Entwicklungen bisher nur unzureichend in amtlichen Statistiken wiederzufinden. Weder sind sie zahlenmäßig in ihrem ganzen Umfang erfasst, noch sind ihre Auswirkungen transparent dargestellt. Nach Schätzungen waren in Deutschland im Jahr 2000 „22,7 % der Dienstleistungsunternehmen und 9,4 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Dienstleistungssektor in wissensintensiven, unternehmensorientierten Dienstleistungen im engeren Sinne beschäftigt“ (Strambach 2004, 50). Das Marktvolumen von FED lässt sich mit den externen, also den nach außen vergebenen Aufträgen von Unternehmen für Forschung und Entwicklung (F&E) beschreiben. Gaben die Unternehmen 1979 noch 1,1 Mrd. DM für externe F&E aus, so waren es 1999 schon 11,6 Mrd. DM, so eine Studie für das Bundesforschungsministerium (Koschatzky et al. 2002). Die Ursache dieser zunehmend nach Außen vergebenen Aufträge liegt darin, dass viele Unternehmen alleine nicht mehr in der Lage sind, komplexe Technologien zu handhaben und dadurch auf Kooperationen mit anderen Unternehmen angewiesen sind. Außerdem ist es oftmals nicht profitabel, sich auf eine bestimmte technologische Anwendung zu spezialisieren, da dieses mit einem hohen Ressourcenaufwand einhergeht und der Produktionsstruktur des Unternehmens im Zweifelsfall langfristig nicht gerecht wird. Daher erhalten FED „ihre Existenzberechtigung aus dem Anliegen, Innovationsprozesse in kürzerer Zeit und mit geringerem Aufwand zu Ergebnissen zu führen“ (Koschatzky et al 2002, 1). Den starken Einfluss, den FED dadurch auf Innovationsprozesse ausüben können, ist mit einer Schlüsselstellung als „Source“, „Carrier“ und „Facilitator“ von Innovationen zu vergleichen. FED dienen als „Source“ von Innovationen, weil sie durch eigene F&E-Aktivitäten Innovationen auf den Markt bringen können. Aber auch der Wissensaustausch mit Kunden kann Quelle von Innovationen sein. Sie sind „Carrier“, weil sie wissenschaftliches Wissen in die Wirtschaft und somit zur Anwendung bringen und zusätzlich Wissen zwischen Branchen austauschen. Sie sind „Facilitator“, weil sie aufgrund ihrer branchenübergreifenden Kenntnisse und enge Kun-

denkontakte Wissen kundengerecht vermitteln können, so dass der Anpassungsprozess von neuem Wissen in die Firma vereinfacht abläuft (den Hertog/Bilderbeek, 1998).

In den „klassischen“ Branchen (z. B. Automobilindustrie, Chemische Industrie, Elektroindustrie) führen die oben genannten neuen Entwicklungen zu einer zunehmenden Nachfrage nach wissensintensiven Dienstleistungen. Oft geben Firmen die eigenen F&E-Abteilungen auf und beschränken sich auf ihre „Kernkompetenzen“, die in der Produktion liegen. In großen Unternehmen wird Forschung innerhalb von Konzernverbünden konzentriert oder notwendiges Wissen wird von außen zugekauft. Beobachter dieser Prozesse warnen davor, dass durch eine solche Verlagerung zentraler Kompetenzen „die technologische Kompetenz der Firmen und damit ein zentraler Wettbewerbsfaktor verloren geht“ (Koschatzky et al. 2002, 173). Dem wird allerdings entgegengehalten, dass damit lediglich eine differenziertere Arbeitsteilung entsteht. Doch auch Expertengespräche in der Chemischen Industrie (Rehfeld et al. 2003) haben gezeigt, dass durchaus ein Problem besteht, wenn Wissen nicht mehr im Kontext der Firma produziert wird. Koordinations- und Anpassungsprobleme, die mit höheren Kosten verbunden sind, können entstehen, wenn neue Technologien in die Firma eingeführt werden. Hier liegt das bereits erwähnte weitere Aufgabenfeld für FED. Als Brückeninstitutionen unterstützen sie den benötigten Wissenstransfer, der durch die enge Kooperation zwischen FED und Kunden in den Produktions- und Innovationsprozess des Unternehmens eingepasst wird. Doch ist dieser Wissenstransfer nicht nur einseitig, da gleichzeitig auch Wissen des Kunden an das FED vermittelt wird, so dass gegenseitige Lernprozesse in Gang gesetzt werden.

Neben den klassischen Branchen sind es vor allem Unternehmen mit einer hohen Innovationsrate und solche in der Hoch- und Spitzentechnologie, die F&E-Dienstleistungen nachfragen und zum Wachstum der FED beitragen. In derartigen Unternehmen erfordern neue Entwicklungen neue Innovationsprozesse. Insbesondere in diesen Bereichen finden Neuentwicklungen nicht mehr in Einzelunternehmen statt, sondern in Netzwerken von Unternehmen und Forschungseinrichtungen. Für diese Öffnung der bisherigen Innovationsmuster wurde der Begriff der „Open Innovation“ geprägt. Das Konzept unterstreicht, welche Bedeutung externes und internes technologisches Wissen wie auch Marktwissen haben um erfolgreiche Innovationen hervorzubringen (Chesborough, 2003). Die Bedeutung von FED wird hier aus zweierlei Gründen deutlich: Spezialisten können aus der Fülle ihres angebotenen und kontinuierlich angereicherten (Firmen-) Wissens für spezifische Vorhaben auswählen und sie können vor allem als Vermittler zwischen unterschiedlichen Innovationskulturen tätig werden. Durch die meist enge Kundenbindung des FED wird eine Leistung möglich, die in den bisher üblichen Transferinstitutionen nicht oder nur unzureichend angeboten wurde: Die Einbindung „fremden“ Wissens in die Wissensbasis des Unternehmens und – im Fall von Open Innovation – die Vermittlung unterschiedlicher Partner in Innovationsverbünden oder -netzwerken.

Zusammenfassend kann man aus den bisherigen Überlegungen auf eine breite Spanne von Dienstleistungen schließen, die entlang der gesamten Wertschöpfungskette angeboten werden, bzw. in der Entwicklung sind. Sie reichen von der reinen Wissensgenerierung (Forschung) über Test- und Entwicklungsverfahren bis hin zu Design- und Ingeni-

eurdienstleistungen. Insbesondere bei technologisch orientierten FED sind diese Dienstleistungen dabei nicht auf eine Branche begrenzt. Im Falle der Nanotechnologie kommen beispielsweise die Gesundheitstechnik, die Werkstoffbranche, die Umwelttechnik, die Informationstechnik und viele weitere Branchen als potenzielle Nachfrager der Dienstleistungen in Frage. Die konkreten Aufgabenbereiche der FED in einem Innovationsprozess können in der Beschaffung relevanter Informationen und Informationsverarbeitung, in der Durchführung von Versuchen, in der Produkt- und Verfahrensentwicklung und im F&E-Management und Marketing liegen (Preißl/Wurzel 2006, Koschatzky et. al 2002). Die Aufgabenbereiche der FED werden aus dem Zusammenspiel von drei weiteren Komponenten definiert: 1) Um eine aktive innovative Rolle auf dem F&E-Markt einzunehmen müssen FED durch *Marktbeobachtung* einschätzen können, welche Produkte/Innovationen profitabel sein könnten. 2) Die Schnittstelle zum Kunden und die Art der Kommunikation bestimmen, inwieweit die FED-Kunde-Beziehung Quelle neuen Wissens ist. Um den Innovationsprozess des Kundenunternehmens zu unterstützen, ist der *Aufbau einer gemeinsamen, gleichwertigen Wissensbasis* notwendig. 3) Diese Wissensbasis ist der Ausgangspunkt für die *Aufnahme und Einbindung der Dienstleistung des FED*. Sie ist die Voraussetzung um die Dienstleistung des FED weiter zu verwerten und erfolgreich in den Innovationsprozess zu integrieren (den Hertog/Bilderbeek, 1998).

3 Forschungs- und Entwicklungsdienstleistungen in NRW

Wie bereits eingangs erwähnt, lassen sich die FED nicht in amtlichen Statistiken finden. Aufgrund der Kriterien, die oben beschrieben wurden, lassen sich jedoch zusammen mit empirischen Materialien zur Situation in NRW Schlüsse für das Vorhandensein und mögliche Wirkungen von FED in bestimmten Regionen ziehen.

Zunächst ist festzuhalten, dass die Rhein-Ruhr-Region in Deutschland zwar eine führende Stellung bei wissensintensiven unternehmensorientierten Dienstleistungen einnimmt, dass aber gerade bei FED eine Schwäche besteht (vgl. Strambach 2004). Weiterhin sind FED in Nordrhein-Westfalen keineswegs gleichmäßig verteilt (vgl. Rehfeld u. a. 2004). Sie konzentrieren sich auf stark technisch ausgerichtete Hochschulstandorte, die durch ihr spezifisches Profil zu einer größeren Zahl von sich ergänzenden Ausgründungen geführt haben. Die Standorte sind kleinräumiger, oft bildet ein Technologiepark den Kern. Vier Standorte sind in NRW hervorzuheben:

Herausragend stellt sich **Aachen** mit Spitzenwerten bei der Gründungsintensität von Technologieunternehmen dar. Die in dieser Form wohl einmalige Konzentration ingenieurwissenschaftlicher Forschung in Europa hat zahlreiche technologieorientierte FED zur Folge. In Aachen sind die FED neu gegründete Unternehmen, deren Produkte und Verfahren auf neuen technologischen Ideen- und Forschungsergebnissen basieren. Gründungsstandorte sind die Stadt und der Kreis Aachen, aber auch die anderen Umlandgemeinden haben zunehmend vom Gründungsgeschehen profitiert. Wurzel der neu gegründeten Unternehmen bilden vor allem die an der RWTH Aachen starken Fachbereiche Maschinenbau, Informationstechnologie (IT) und Mess- und Werkstofftechnik. Die Leitkunden stammen häufig aus der Automobilindustrie, so dass sich die FED auch

oft eher als Automobilzulieferer verstehen. Durch die Leitkundenstruktur sind die Unternehmen hauptsächlich von der Nachfrage aus der Automobilindustrie abhängig. Um auf dem Markt zu überleben spezialisieren sie sich entsprechend früh auf die Bedürfnisse der Automobilbranche.

Paderborn hat die höchste Dichte (gemessen pro Kopf oder pro Beschäftigtem) an IT-Unternehmen in NRW. Die Struktur der Unternehmen ist sehr ausdifferenziert. Insgesamt sind in Paderborn ca. 200 dienstleistungsorientierte High-Tech-Unternehmen ansässig. Viele der in den 1990er Jahren gegründeten Unternehmen beruhen jedoch nicht unbedingt auf Neugründungen sondern auch auf Unternehmensausgründungen. Diese können auf vorherige Erfahrungen aus dem jeweiligen Technologiefeld zurückgreifen. Teilweise in enger Verbindung mit diesen IT-Kompetenzen hat sich im Technologiepark Paderborn die Mechatronik als ein Schwerpunkt herausgebildet. Das auf Mechatronik spezialisierte Unternehmen „dSpace“ ist mittlerweile einer der Weltmarktführer im Bereich der Testwerkzeuge für mechatronische Regelsysteme, die branchenübergreifend z.B. in der Luft- und Raumfahrt, in der Medizin, in der Automobilindustrie und in der Robotik angewendet werden.

Der Schwerpunkt Nanotechnik in **Münster** ist jüngeren Datums und nur in enger Verbindung mit den dortigen Kompetenzen in Medizin, Biotechnologie, Physik und Chemie zu verstehen. Das Centrum für Nanotechnologie „CeNTech“ steht für die Verbindung von Grundlagenforschung und den neu gegründeten Unternehmen und arbeitet eng mit dem Gründernetzwerk und der Universität vor Ort zusammen. Im engeren Bereich der Nanoanalytik bzw. -technik sind in den letzten Jahren zwölf FED gegründet worden. Neben Test- und Prüfverfahren arbeiten die FED des CeNTech an unterschiedlichen Fragestellungen der Manipulation von Materialeigenschaften, durch die zahlreiche Branchen nachhaltig beeinflusst werden können. Als noch im Entstehen begriffene Schlüsseltechnologie wird im Bereich der Nanotechnologie kontinuierlich Wissen generiert und seine Anwendung in ständig wechselnden innovativen Zusammenhängen erprobt.

Im Ruhrgebiet profiliert sich mit der in **Dortmund** ansässigen Mikrostrukturtechnik (MST) und der Landesinitiative IVAM (Landesinitiative für die Mikrosystemtechnik) ein international ausstrahlendes Netzwerk. In Dortmund arbeiten mittlerweile 20 kleine und mittlere Unternehmen mit 1400 Beschäftigten im engeren Bereich der Mikrosystemtechnik. Die wissenschaftliche Infrastruktur besteht nicht allein aus verschiedenen Lehrstühlen der Universität Dortmund. Zu nennen sind auch das Zentrum für Aufbau- und Verbindungstechnik, das Zentrum für Mikrostrukturtechnik sowie das Zentrum für Umweltmesstechnik und Chemosensorik. Viele der FED bieten neben der Produktion kundenspezifische Dienstleistungen an, die branchenübergreifend Anwendung finden.

Aus den vorliegenden empirischen Untersuchungen lassen sich vorläufige Thesen über Wirkungszusammenhänge und Entwicklungsperspektiven für die FED ziehen. Zum einen weisen alle vier Standorte Gemeinsamkeiten auf, die als Kriterien für eine erfolgreiche Entwicklung gelten können, zum anderen lassen sich, bezogen auf die FED, drei „Modelle“ identifizieren, die auf unterschiedliche Einflussbereiche im Innovationsprozess hindeuten.

4 F&E-Dienstleister im Wissensnetz

Gemeinsame Merkmale sind: Erstens die Herausbildung eines Profils. Der Umfang der Ausgründungen an den einzelnen Standorten ist zwar unterschiedlich. Wichtig ist aber, dass sich jeweils ein Profil herausgebildet hat, das zu einer auch überregional anerkannten Kompetenz in einem spezifischen Technologiefeld geführt hat. Wichtig ist weiterhin, und dies wurde von vielen Gesprächspartnern an den genannten Standorten betont, dass dieses Profil sich nicht auf ein spezifisches Technologiefeld verengen lässt. Vielmehr bezieht es seine Exzellenz durch seine interdisziplinären Verbindungen mit Grundlagenforschung und anderen Technologiefeldern. FED in einem derartigen Umfeld haben einen über kurze Wege jederzeit zugänglichen Bezug zu einem spezifischen Wissenshintergrund, der sie auch, bzw. gerade, für große Unternehmen als Forschungs- und Entwicklungspartner interessant macht. Dies liegt daran, dass genau diese spezifische Konstellation von Disziplinen und Technologien selten in den Forschungsabteilungen von Großunternehmen vorhanden ist.

Zweitens sind alle Standorte in internationale Forschungs- und / oder Unternehmensnetzwerke eingebunden. Auch die neu gegründeten Unternehmen selbst bauen sehr früh internationale Kontakte und Kooperationen auf.

Drittens ist die Struktur der Unternehmen vergleichbar: Es finden sich neu gegründete Unternehmen, die in der Regel zunächst breit nach Anwendungen für ihr neues Produkt oder Verfahren suchen. Weiterhin finden sich bereits länger im Markt positionierte Unternehmen, die in der Regel einen spezifischen Branchenfokus aufgebaut haben und in der jeweiligen Wertschöpfungskette verankert sind. Schließlich finden sich ein oder einige besonders erfolgreiche Unternehmen, die in die Produktion spezifischer Geräte oder Ausrüstungen eingestiegen sind, in einzelnen Fällen mehrere 100 Beschäftigte haben und internationale Vertriebsstandorte aufbauen.

Hinter diesen allgemeinen Standortmerkmalen verbergen sich sehr unterschiedliche Unternehmensstrategien und es ist anzunehmen, dass sie die Position des jeweiligen FED im Innovationsprozess bzw. in der Wissensteilung determinieren. Bei der Untersuchung der vier NRW-Regionen zeichneten sich solche Unternehmensstrategien ab. Dabei werden in Umrissen drei Modelle erkennbar, welche die Position und die dementprechende Rolle des FED im Innovationssystem bestimmen. Es soll aber betont werden, dass es sich vorerst um Annahmen handelt. Im Laufe zukünftiger Forschungsaktivität werden diese Annahmen empirisch weiter untersucht.

Das nachfrageorientierte Modell

Das Produkt der FED, mit dem sie auf den Markt gelangen wollen, ist in der Regel ein Messverfahren, eine spezifische Anwendung oder ein hierfür notwendiges Instrument. Nachdem ein Leitanwender gefunden wurde, besteht die Tendenz sich auf weitere Unternehmen der Branche des Leitanwenders zu konzentrieren (so z. B. bei vielen FED in Aachen). Der FED spezialisiert sich und folgt vorhandenen sektoralen Pfaden, die in der jeweiligen Branche existieren (z. B. die der Automobilindustrie). Neues Wissen wird somit in alte sektorale Zusammenhänge eingebaut. Die Innovationsorientierung ist inkremental und stark an der Nachfrage orientiert. Deswegen ist die Position, die das Unternehmen im Innovationsprozess einnimmt, eher marginal und hat einen „Zuliefercha-

rakter“. Innovationstheoretisch heißt dieses, dass die Innovationen des FED sehr früh in die Innovationspfade spezifischer Branchen eingebunden werden und das Wissen des Unternehmens nicht mehr in anderen Branchen angewendet wird.

Das angebotsorientierte Modell

Der angebotsorientierte FED ist auf die Verarbeitung und Weiterentwicklung neuen Wissens ausgerichtet und folgt disziplin- oder technikorientierten Pfaden. Dabei stehen mögliche Kundenbedürfnisse vorerst nicht im Vordergrund, sondern die Weiterentwicklung der Technologie (z. B. die Herausbildung der Mechantronik in Paderborn). Die anschließende Pilotanwendung ist in erster Linie Quelle für Weiterentwicklungen und neue Fragestellungen. Die Position, die das Unternehmen in einem Innovationssystem einnimmt, ist partiell. Das Unternehmen liefert jedoch zentrale (Innovations-) Komponenten, wie das Beispiel des Paderborner Unternehmens dSpace oder die MST-Unternehmen in Dortmund verdeutlichen. Innovationstheoretisch bedeutet die angebotsorientierte Unternehmensausrichtung, dass das Unternehmen sein Wissen zwar branchenübergreifend transferieren kann, sein Wirkungsgrad aber auf wesentliche Netzwerke in bestimmten Forschungsbereichen gebunden ist.

Das innovationsorientierte Modell

Innovationsorientierte FED sind mit ihren Dienstleistungen in verschiedenen Branchen aktiv und halten kontinuierlich Kontakt zur Grundlagenforschung. Dabei generieren sie ständig neues Wissen, dessen Anwendung kontinuierlich in neuen Zusammenhängen ausprobiert und weiterentwickelt wird und in neuen Innovationen mündet (z.B. bei den Nanotechnologie-FED des CeNTechs in Münster). Aus Sicht des Unternehmens ist damit eine hohe Unsicherheit verbunden, es besteht die Gefahr eines unklaren Marktprofils. Enge regionale Netzwerke können diese Unsicherheiten möglicherweise kompensieren. Ein innovationsorientiertes Unternehmen nimmt eine zentrale Position im Innovationssystem ein und umfasst den gesamten Innovationsprozess. Aus innovationstheoretischer Sicht besteht hier eine optimale Teilung von Wissen und Diffusion. Die Unternehmen können ihr Wissen von Branche zu Branche weitertragen und ihre eigene Wissensbasis gleichzeitig branchenübergreifend anreichern.

5 Ausblick und Fazit

Können FED die klaffende Lücke zwischen wissenschaftlich generiertem Wissen und wirtschaftlich nutzbarem Wissen schließen? Haben FED Einfluss auf die Verbreitung und Umsetzung neuen Wissens und effizientere Innovationsprozesse? Im Rahmen dieses Aufsatzes wurde diese Fragestellung anhand von drei unterschiedlichen Modellen, in denen Wissen durch FED verbreitet wird und Einfluss auf Innovationsprozesse hat, behandelt. Die Modelle müssen durch nachfolgende empirische Forschungsarbeiten weitere Bestätigung finden. Ausgangspunkt der drei Modelle ist, dass FED im Vergleich zu herkömmlichen Transferinstitutionen einen besseren Wissenstransfer leisten können, weil sie näher am Markt sind und einen starken Anwendungsbezug haben. Ihr Dienstleistungscharakter erlaubt es, dass sie neues Wissen direkt in die Wissensbasis

anderer Unternehmen implantieren können und grundlegend für die Erneuerung von Innovationssystemen sind.

Das innovationsorientierte Modell übernimmt hierbei die ideale Funktion: Das Wissen des FED wird aus Forschung und vielen unterschiedlichen Branchen akkumuliert. Der Transfer von der Wissenschaft zu einer Branche und der zusätzliche Transfer des Wissens von Branche zu Branche scheinen optimal, so dass Innovationsprozesse effizienter ablaufen können. Gleichzeitig sind diese Innovationsprozesse offener, weil sie nicht auf das Wissen und die Innovationspfade einer Branche begrenzt sind. Das innovationsorientierte Modell kommt somit dem Konzept der offenen Innovationssysteme (open innovation) am nächsten.

Aber auch die anderen beiden Modelle tragen in erheblichem Maße zu verbesserten Innovationsprozessen bei, auch wenn ihr Wirkungsgrad auf wenige, bzw. eine Branche begrenzt ist. Durch ihre Spezialisierung in F&E können sich die FED eine tiefere Kenntnis neuerer Entwicklungen aneignen als die herstellenden Unternehmen der jeweiligen Branche. Die engen Kundenbeziehungen ermöglichen Verbindungen zwischen neuem und vorhandenem Wissen und können die Lücke zwischen wissenschaftlichem Wissen und wirtschaftlich nützlichem Wissen verringern.

Literatur

- Chesbrough, Henry W.**, 2003: Open innovation: the new imperative for creating and profiting from technology. Boston: Harvard Business School Press.
- den Hertog, Pim / Bilderbeek, Rob**, 1998: Conceptualizing (service) innovation and the knowledge flow between KIBS and their clients. European Commission. SI4S Topical Paper 11.
<http://www.step.no/old/Projectarea/si4s/papers/topical/si4s11.pdf>
- Koschatzky, Kurt u.a.**, 2002: FuE-Dienstleistungen in Deutschland: Bestandsaufnahme, Marktanalyse und innovationspolitische Schlussfolgerungen. Endbericht an das Bundesministerium für Bildung und Forschung. Karlsruhe: Fraunhofer ISI.
http://www.isi.fraunhofer.de/r/pb_html/abgeschlossen/fue_dienstleister.htm
- Naschold, Frieder**, 1997: Ökonomische Leistungsfähigkeit und Institutionelle Innovation - Das Deutsche Produktions- und Politikregime im globalen Wettbewerb. In: Naschold, Frieder u.a. (Hrsg.): Ökonomische Leistungsfähigkeit und institutionelle Innovation. WZB Jahrbuch 1997. Berlin: Edition Sigma, S. 19-64
- Preißl, Brigitte / Wurzel, Ulrich**, 2001: Zur Rolle von privaten und öffentlichen Forschungseinrichtungen in europäischen Innovationssystemen. Berlin: DIW, Wochenbericht, Nr. 30
<http://www.diw.de/deutsch/produkte/publikationen/wochenberichte/docs/01-30-1.html>
- Rehfeld, Dieter / Legler, Harald / Schmoch, Ulrich / Krawczyk, Olaf / Nordhause-Janz, Jürgen / Öz, Fikret**, 2003: Grundstoff- und Spezialchemie: Sektorstudie. Berlin: Bundesministerium für Bildung und Forschung.
- Rehfeld, Dieter / Gärtner, Stefan / Grote Westrick, Dagmar / Muth, Josef / Öz, Fikret**, 2004: Strategische Handlungsfelder in Nordrhein-Westfalen. Düsseldorf: Ministerium für Wirtschaft und Arbeit des Landes Nordrhein-Westfalen. Notiert in NRW.

Sternberg, Rolf / Behrendt, Heiko / Tamásy, Christine / Seeger, Heike: Bilanz eines Booms : Wirkungsanalyse von Technologie- und Gründerzentren in Deutschland : Ergebnisse aus 108 Zentren und 1021 Unternehmen. Dortmund : Dortmunder Vertrieb für Bau- und Planungsliteratur.

http://www.alexandria.unisg.ch/publications/person/B/Heiko_Behrendt/13707

Strambach, Simone (2004): Wissensintensive unternehmensorientierte Dienstleistungen. In: Leibniz-Institut für Länderkunde: Nationalatlas Bundesrepublik Deutschland – Unternehmen und Märkte. Heidelberg: Spektrum Akademischer Verlag. S. 50-53

<http://www.ifl-nationalatlas.de/download/pdf/inhalt8.pdf>

Karin Esch, Elke Katharina Klaudy, Brigitte Micheel und Sybille Stöbe-Blossey

Fünf Sterne für den Kindergarten...

Qualitätskonzepte für die Kindertagesbetreuung im Überblick

1 Einleitung

Um in Zukunft im internationalen Vergleich mithalten zu können, müssen Bildung, Betreuung und Erziehung in Deutschland entscheidend verbessert werden, darüber sind sich heute alle einig. Gerade den ersten Lebensjahren soll dabei endlich mehr Beachtung geschenkt werden. Sowohl die wissenschaftlichen als auch die öffentlichen Auseinandersetzungen mit dem Thema zeigen, dass dabei die Qualität der Arbeit von Kindertageseinrichtungen eine Schlüsselrolle spielt. Doch wie lässt sich die Forderung nach Qualitätssicherung und -entwicklung in Kindertageseinrichtungen in die Realität umsetzen? Lassen sich dazu Instrumente aus Wirtschaft und Verwaltung nutzen? Macht es Sinn, die Einrichtungen extern überprüfen und bewerten zu lassen? Brauchen wir vielleicht sogar fünf Sterne für den Kindergarten?

Viele Träger von Kindertageseinrichtungen haben sich angesichts der Diskussionen in den letzten Jahren auf den Weg gemacht, Konzepte zur Qualitätssicherung und -entwicklung zu erarbeiten und umzusetzen. Zahlreiche Publikationen sind entstanden, und in Politik und Verwaltung wird darüber nachgedacht, wie Qualität durch externe und interne Steuerungsverfahren verbessert werden kann. Fachleute aus der Praxis haben Leitfäden zur Organisationsentwicklung und einschlägige Fortbildungsangebote entwickelt. Die externe Evaluation von Kindertageseinrichtungen wird mit unterschiedlichen Ansätzen erprobt. Erste „Gütesiegel“ werden vergeben. Internationale Erfahrungen – insbesondere aus den angelsächsischen Ländern – werden verstärkt wahrgenommen und auf ihre Anwendungsmöglichkeiten in Deutschland geprüft. Diese wenigen Stichworte mögen genügen, um einen Eindruck von der Breite und Heterogenität der Qualitätsdebatte zu vermitteln, die die Kindertagesbetreuung zu Beginn des neuen Jahrtausends erfasst hat.

Wer sich mit ihr auseinandersetzt, stellt schnell fest, dass es gar nicht so einfach ist, einen Überblick über vorhandene Konzepte und über die dahinter stehenden unterschiedlichen Ansätze zu gewinnen. Diese Situation war für die Hans Böckler Stiftung Anlass genug, den Forschungsschwerpunkt „Bildung und Erziehung im Strukturwandel“ am Institut Arbeit und Technik mit einer „Transparenzstudie“ zu beauftragen. Einige zentrale Ergebnisse dieses Projekts¹ werden im Folgenden vorgestellt. Nach einer kurzen Einführung über den Begriff „Qualität“ (1) folgt eine Darstellung der Hintergründe der Debatte im Feld der Kindertagesbetreuung (2). Anschließend werden unter-

¹ Ausführlich dargestellt sind die Ergebnisse der Studie sowie alle hier vorgestellten (und darüber hinaus weitere) Qualitätskonzepte inklusive eines umfassenden Überblicks über alle benutzten Quellen in Esch et al. (2006).

schiedliche Typen von Qualitätskonzepten anhand von Beispielen vorgestellt (3) und Schlussfolgerungen für die weitere Entwicklung formuliert (4).

2 Was ist eigentlich ein Qualitätskonzept?

Nach dem Verständnis der vorgelegten Studie sind Qualitätskonzepte Steuerungsverfahren, mit denen die Qualität in Kindertageseinrichtungen gesichert und weiterentwickelt werden kann. Damit verknüpfen die Autorinnen die Diskussion um Qualitätsentwicklung in der Kindertagesbetreuung mit branchenübergreifenden Entwicklungen, die zunächst in der Industrie entstanden sind: Ein wichtiger Ausgangspunkt der Qualitätsdiskussion waren Ansätze der (Automobil-)Industrie im Übergang von der Massenproduktion zur diversifizierten Qualitätsproduktion. Bei der industriellen Fertigung in den zwanziger und dreißiger Jahren des letzten Jahrhunderts sorgte zunächst allein die nachträgliche Kontrolle für die Qualität der hergestellten Produkte. Diese wurden grundsätzlich erst nach Fertigstellung geprüft und im Falle von Qualitätsmängeln vor einer Auslieferung an den Kunden aussortiert. Mit dem Ziel, die Ausschussquote zu senken, entwickelten sich über Ansätze zur Qualitätssteuerung umfassende Qualitätssicherungssysteme, die ein vielfältiges Instrumentarium (Qualitätssicherungs-Handbücher) bereitstellten. Durch ihren Einsatz sollten die Voraussetzungen für die Produktion von Qualität im Produktionsprozess (Qualitätsfähigkeit) systematisch organisiert und sichergestellt werden. Qualitätssicherung wurde damit auch zu einer umfassenden Aufgabe des Managements (Qualitäts-Management) (Zollondz 2002).

Im Zusammenhang mit der Auseinandersetzung mit japanischen Konzepten der Qualitätsentwicklung steht die Philosophie, Qualität nicht nur zu sichern, sondern ständig zu verbessern („Kontinuierlicher Verbesserungsprozess“). Während Qualität traditionell als Eigenschaft von Produkten oder Dienstleistungen verstanden wurde, also die Erfordernisse von Herstellern und Kunden im Vordergrund standen, erstreckt sich der Qualitätsbegriff im Rahmen dieser Total-Quality-Konzepte über das ganze Unternehmen. Neben die Produzenten- und Konsumentenansforderungen treten die Anforderungen von Mitarbeiter/innen, Kapitalgebern und Öffentlichkeit an das Management, an deren Erfüllung sich die umfassende Qualität eines Unternehmens (Total Quality) misst. Nach diesem Verständnis ist Qualitätsmanagement ein auf die gesamte Organisation bezogenes Steuerungsverfahren.

Erst im Laufe dieses Diskussionsprozesses über Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung war es möglich, seine Ergebnisse auf die Erfordernisse eines Qualitätsmanagements von Dienstleistungen zu übertragen. Eine nachträgliche Kontrolle wie bei materiellen Produkten ist bei Dienstleistungen prinzipiell nicht möglich. Aufgrund des sogenannten „uno-actu-Prinzips“, also angesichts der „Herstellung“ der Leistung im unmittelbaren Kundenkontakt, muss die Leistung sofort der geforderten Qualität entsprechen; sie ist nicht nachträglich korrigierbar. Aufgrund dieser spezifischen Eigenschaft von Dienstleistungen kommt der Sicherung von Qualitätsfähigkeit in einem Dienstleistungsunternehmen eine noch höhere Bedeutung zu, als dies bei der industriellen Produktion der Fall ist.

Auch bei den Leistungen, die in Kindertageseinrichtungen erbracht werden, handelt es sich um Dienstleistungen (Esch/Mezger/Stöbe-Blossey 2005). In der Europeanorm ISO 9000 ff. ist eine Dienstleistung definiert als „das Ergebnis mindestens einer Tätigkeit, die notwendigerweise an der Schnittstelle zwischen dem Lieferanten und dem Kunden ausgeführt wird und üblicherweise immateriell ist“. Betrachten wir die Mitarbeiter/innen einer Kindertageseinrichtung als Lieferanten der Leistungen Betreuung, Bildung und Erziehung und Kinder und deren Eltern als Kunden, lässt sich diese Definition anwenden. Bei genauerer Spezifizierung lassen sich die Leistungen einer Kindertageseinrichtung exakter als personengebundene, komplexe Dienstleistung bestimmen, die aus einem ganzen Bündel unterschiedlicher Teilleistungen besteht. Nach den in der Betriebswirtschaft entwickelten charakteristischen Merkmalen von Dienstleistungen lassen sie sich darüber hinaus etwa folgendermaßen kennzeichnen (Corsten 1990). Sie

- bestehen aus personellen, sachlichen und immateriellen Ressourcen;
- sind auf jedes einzelne Kind (den Kunden) und seine Familie ausgerichtet;
- können nur in Zusammenarbeit von Erzieher/innen (Produzenten) und Kindern – und auch Eltern – (Kunden) gelingen;
- können nur an einem bestimmten Ort erbracht werden, d. h. sie sind ortsgebunden und sozialraumbezogen;
- sind ein Vertrauensgut, dessen Qualität für den Kunden im Vorfeld nur schwer zu beurteilen ist.

Qualität ist angesichts der aufgezeigten Komplexität nichts, was sich von alleine einstellt, sie entwickelt sich nicht von selbst: Qualität muss hergestellt werden. Wenn Betreuung, Bildung und Erziehung nach dem Verständnis der hier vorgestellten Studie Dienstleistungen sind, können Qualitätsmanagementkonzepte aus der Dienstleistungswirtschaft grundsätzlich auch für den Betrieb von Kindertageseinrichtungen nutzbar gemacht werden. So können sich auch führende Vertreter des Qualitätsmanagements in Deutschland vorstellen, dass über das Konzept des TQM im Bereich der frühkindlichen Bildung geeignete Anreize zur Qualitätsverbesserung geliefert werden können (vgl. Malorny 2005).

3 Qualitätsentwicklung in der Kindertagesbetreuung – Auslöser der aktuellen Diskussion

Die Auslöser der gegenwärtigen Debatte über Qualität in der Kindertagesbetreuung sind vielfältig. Angesichts wachsender sozialer Verwerfungen wird immer häufiger die Erwartung formuliert, dass verbesserte Qualität von Betreuung, Bildung und Erziehung einen Beitrag zur Lösung gesellschaftlicher Probleme leisten kann. Ergebnisse der US-amerikanischen Forschung, die beim empirischen Nachweis der langfristigen Wirkungen der frühkindlichen Erziehung führend war und ist (vgl. auch den Überblick bei Spieß 2002, S. 34 f.), werden zunehmend zur Kenntnis genommen. Bereits seit Jahrzehnten wird dort Grundlagenforschung betrieben, die den bedeutenden Einfluss der Qualität von Vorschulerziehung auf die spätere Entwicklung nachweist (Hartmann/Stoll 1996, 23 m. w. N.).

Nicht nur aus gesellschaftlichen Gründen sind Fragen der Qualität verstärkt in das Zentrum des Interesses getreten. Von Bedeutung war auch die Diskussion um die Modernisierung des öffentlichen Sektors, die zu Beginn der Neunziger Jahre einsetzte und – unter dem Stichwort „New Public Management“ – zur Einführung von aus der Ökonomie entlehnten Steuerungsinstrumenten in die Verwaltung im allgemeinen und in die sozialen Dienste im besonderen geführt hat. Mit der Diskussion ging auch die Vorstellung einer stärkeren Marktorientierung öffentlicher Dienstleistungen einher. Gerade im Hinblick auf die Kindertagesbetreuung zeigt sich aber, dass die Idee einer Steuerung über den Markt schnell an Grenzen stößt – insbesondere dann, wenn Fragen der Qualität eine Rolle spielen. Untersuchungen zeigen, dass Eltern die Qualität der Kindertagesbetreuung oft nicht beurteilen können (Spieß/Tietze 2002, S. 141 f.). Anderen Eltern wiederum geht es in erster Linie darum, dass ihre Kinder untergebracht sind, ohne dass Fragen der Qualität eine Rolle spielen würden. Die Marktmacht der Kundinnen und Kunden bleibt darum Fiktion, solange sie nicht ausreichend in der Lage sind, das Angebot zu überblicken und seine relevanten Qualitätsdimensionen adäquat zu beurteilen. Qualitätskonzepte sollen vor diesem Hintergrund zu mehr Transparenz für die Nutzer/innen beitragen.

Die fachliche Tradition der sozialen Arbeit steht in einem spannungsvollen Verhältnis zu den neuen Steuerungsmodellen und zur Devise der Markt- und Kundenorientierung, und in diesem Zusammenhang stoßen auch Konzepte des Qualitätsmanagements auf nicht geringes Misstrauen. Zweifellos ist es angesichts einer vielfach vorfindbaren Ressourcenverknappung schwierig, Akzeptanz für neue Konzepte zu finden, sind sie doch immer – und oft auch nicht zu Unrecht – dem Verdacht ausgesetzt, als Legitimierung für Einsparstrategien missbraucht zu werden. Dem lässt sich aber entgegenhalten, dass sich jedenfalls auch Chancen bieten, fachlich begründete Gütekriterien in die Qualitätsdiskussion einzubringen – und sie sogar besser als bisher zu fundieren. Die Fachdiskussion zur Qualitätsentwicklung in der Tagesbetreuung ist daher mehrheitlich längst nicht mehr darauf ausgerichtet, sich gegen „fachfremde“ Qualitätsbegriffe abzugrenzen, sondern verbindet sie mit pädagogischen Anforderungen.

Ein Impuls für die Kindertagesbetreuung ergibt sich aus den 2005 in Kraft getretenen Novellierungen des KJHG². Im neu eingefügten § 22a I SGB³ VIII heißt es nunmehr: „Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe sollen die Qualität der Förderung in ihren Einrichtungen durch geeignete Maßnahmen sicherstellen und weiterentwickeln. Dazu gehören die Entwicklung und der Einsatz einer pädagogischen Konzeption als Grundlage für die Erfüllung des Förderauftrags sowie der Einsatz von Instrumenten und Verfahren zur Evaluation der Arbeit in den Einrichtungen.“ In wachsendem Maße wird die Qualitätsdebatte in den örtlichen Jugendämtern aufgegriffen, denn die Vorschrift spricht die Steuerungsverantwortung des öffentlichen Trägers der Jugendhilfe an: Qualität liegt damit nicht allein in der Verantwortung der einzelnen Organisation (sei es in der der Tageseinrichtung oder in der des Trägers), sondern wird als Aufgabe im öffentlichen

² Kinder- und Jugendhilfegesetz

³ Sozialgesetzbuch

Interesse definiert. Umso dringender stellt sich die Frage nach geeigneten Konzepten, die für diese Aufgabe genutzt werden können.

4 Qualitätskonzepte – Versuch einer Typisierung

In der großen Vielfalt lassen sich vier Typen von Qualitätskonzepten identifizieren, die im Folgenden kurz beschrieben werden sollen:

- Allgemeine Steuerungsverfahren (Akkreditierungsverfahren),
- Konzeptgebundene Steuerungsverfahren,
- Normierte Organisationsentwicklungsverfahren,
- Fachspezifische Organisationsentwicklungsverfahren.

4.1 Allgemeine Steuerungsverfahren (Akkreditierungsverfahren)

Akkreditierungsverfahren eignen sich dann zur politisch-administrativen Steuerung (z. B. durch den Staat oder einen Träger), wenn sie „top-down“ bestimmte Kriterien vorgeben, die sich an allgemein anerkannten fachlichen Standards orientieren, welche die Kindertageseinrichtungen erfüllen sollen. Eine Verbindung von Akkreditierungsverfahren mit der Erteilung einer Betriebserlaubnis von Kindertageseinrichtungen oder mit der Zuweisung von finanziellen Fördermitteln ist möglich. Die Kriterien können als Mindestanforderungen formuliert werden (die beispielsweise für die Erteilung einer Betriebserlaubnis mindestens erfüllt werden müssen); sie können aber auch in ein mehrstufiges Verfahren gegliedert sein, das mit steigendem Grad der Erfüllung auch zu einer ranghöheren Bewertung der Einrichtungen führt und damit einen externen Anreiz zur Weiterentwicklung der Qualität liefert (Güteklassen). Für die einzelne Einrichtung bzw. den einzelnen Träger können die Kriterien als Orientierungsrahmen dienen, sie lassen aber darüber hinaus trägerspezifische Qualitätsentwicklungsverfahren, unterschiedliche pädagogische Konzepte und trägerspezifische Leitbilder zu. Akkreditierungsverfahren können demnach mit den anderen drei Typen von Qualitätskonzepten verknüpft werden.

Ein solches Instrumentarium wurde beispielsweise etwa mit der „Early Childhood Environment Rating Scale“ (ECERS) zur Verfügung gestellt. Sie wurde bereits 1980 in den USA veröffentlicht. Die ECERS ist nicht auf ein spezielles pädagogisches Konzept ausgerichtet. Das, was als gute oder unzureichende Qualität bezeichnet wird, basiert auf einer Vielzahl von empirischen Untersuchungen und reflektiert Qualitätsstandards, die Experten, Forscher und Berufsorganisationen weltweit über kulturspezifische und konzeptbezogene Kriterien hinaus in einem weitgehenden Konsens als bedeutsam erachten.

Als erste deutsche Fassung der ECERS wurde 1997 die Kindergarten-Einschätz-Skala (KES) in Deutschland veröffentlicht; 2005 erschien die dritte überarbeitete Fassung („KES-R“). Die KES-R ist ein Beobachtungsinstrument. Für die Bewertung werden insgesamt 43 Kriterien definiert. Die Einschätzung wird mit Hilfe von Merkmalen vorgenommen, wobei für jedes Kriterium zwischen einem Punkt („unzureichende Qualität“) und sieben Punkten („ausgezeichnete Qualität“) zu erreichen sind. Die 43 Kriterien sind in sieben Qualitätsbereichen zusammengefasst:

1. Platz und Ausstattung;
2. Betreuung und Pflege der Kinder;
3. Sprachliche und kognitive Anregungen;
4. Aktivitäten;
5. Interaktionen;
6. Strukturierung der pädagogischen Arbeit;
7. Eltern und Erzieherinnen.

Der Staat North Carolina/USA hat alle Tageseinrichtungen für Kinder verpflichtet, die Qualität ihrer Angebote nach einem Fünf-Sterne-Lizenzsystem („Five Star Rated License System“) bewerten zu lassen. Dabei wird unter anderem auf rechtliche Vorgaben sowie auf die ECERS zurückgegriffen. Um die Betriebserlaubnis zu erhalten, muss eine Einrichtung eine Mindestpunktzahl erreichen. Darüber hinaus entscheidet die erzielte Punktzahl über die Klassifizierung. Ein Stern ist die niedrigste, fünf Sterne sind die höchste Klassifizierung. Die Anwendung der ECERS wird erst dann notwendig, wenn ein Niveau von mindestens drei Sternen erzielt werden soll. Da alle Einrichtungen über die Zuweisung der Sterne einem bestimmten Qualitätsniveau zugeordnet werden, sollen Träger motiviert werden, freiwillig über den minimalen Qualitätsstandard von einem Stern hinauszugehen. Für Eltern bedeutet die Klassifizierung ein hohes Maß an Transparenz.

In Deutschland wird die KES-R für unterschiedliche Zielsetzungen eingesetzt. Eine Qualitätseinschätzung kann auf freiwilliger Basis durch das Institut PädQuis (Pädagogische Qualitäts-Informationen-Systeme gGmbH, Berlin) erfolgen. Zur trägerinternen und -übergreifenden Evaluation wurde die KES beispielsweise von diversen Kommunen (z. B. Bremen, Flensburg, Münster, Recklinghausen und Göttingen) genutzt. Im Land Brandenburg wurden mit Hilfe der KES-R in den Kindergartenjahren 2002/2003 und 2003/2004 landesweite Qualitätswettbewerbe durchgeführt. Einzelne Einrichtungen nutzen die KES-R zur Selbstevaluation, um zu einer größeren Sicherheit bezüglich der Qualität der eigenen Arbeit zu gelangen.

4.2 Konzeptgebundene Verfahren

Auch konzeptgebundene Verfahren beinhalten oft eine Akkreditierung und dienen somit der externen Steuerung. Im Unterschied zu allgemeinen Steuerungsverfahren geht es hier jedoch nicht um pädagogische Qualität generell, sondern um die Förderung und Sicherung der Umsetzung spezifischer Konzepte. Dabei geht es beispielsweise um Benachteiligtenförderung, die Integration von kind- bzw. familienbezogenen Dienstleistungen „unter einem Dach“ oder um die Umsetzung des speziellen pädagogischen Konzepts eines Trägers. Damit erfolgt eine „top-down“-Steuerung zur Sicherung eines bestimmten „Markennamens“: Wer diesen Namen nutzen will, muss bestimmte Qualitätskriterien erfüllen. Das Qualitätsverfahren wird als Instrument genutzt, um die Umsetzung des inhaltlichen Konzepts in die Praxis sicherzustellen. Für die einzelne Einrichtung kann ein derartiges Verfahren dazu genutzt werden, sich durch die Identifizierung mit einem anerkannten inhaltlichen Konzept zu profilieren.

Im US-Staat Maryland gibt es einen speziellen Fördertopf für die sog. „Judy-Centers“. Auftrag der Judy Center ist es, eine umfangreiche Ganztagsbetreuung anzubieten, die durch die Förderung der Kinder von Geburt an sicherstellt, dass sie im Alter von fünf Jahren die Schulreife erreichen. Hierzu wurden Programme entwickelt, die sowohl die Bereiche Sprache und Literatur, kognitives und universales Wissen sowie bestimmte Lernmethodiken umfassen als auch das physische Wohlbefinden und die motorischen Fähigkeiten fördern. Zudem sollen die Familien in ihrer Fähigkeit bestärkt werden, das frühe Lernen ihrer Kinder zu begleiten.

Zu den Grundprogrammen, die ein Judy-Center anbieten muss, gehören Betreuungsangebote zu den Randzeiten, vorschulische Angebote für Kinder mit und ohne Behinderung sowie die Betreuung von unter Dreijährigen. Innerhalb dieser Programme wird den Kindern eine intensive Betreuung zuteil, die in den einzelnen Komponenten genauer beschrieben wird. Zusätzlich zu dieser Grundversorgung werden weitergehende Dienstleistungen und Kooperationen angeboten. Dies umfasst z. B. Familien unterstützende Zentren, eine Elternschule und ein Familienleseprogramm. Judy Center vereinen somit viele Angebote unter einem Dach.

Den Zielsetzungen entsprechend definiert ein Handbuch (Maryland State Department of Education, 2004) den Aufbau und den Ablauf eines Akkreditierungsverfahrens, das Einrichtungen durchlaufen müssen, um als Judy Center gefördert zu werden. Dazu bewertet sich die Einrichtung zunächst selbst. Diese Selbsteinschätzung wird durch einen externen Evaluator überprüft. Die Einrichtungen erhalten vom Bildungsministerium entsprechende Trainings und Qualifizierungen, um das Akkreditierungsverfahren erfolgreich zu durchlaufen.

4.3 Normierte Organisationsentwicklungsverfahren

Normierte Organisationsentwicklungsverfahren gehen von allgemeinen, zunächst nicht an eine bestimmte Branche oder Dienstleistung gebundenen Verfahren des Qualitätsmanagements aus. Die DIN EN ISO 9000 ff. ist das wohl bekannteste Normenwerk. Sie beinhaltet Forderungen, die betriebliche Qualitätsmanagementsysteme aller Branchen erfüllen müssen. „Qualitätsfähigkeit“ ist hier definiert als die „Eignung einer Organisation oder ihrer Elemente (...), die Qualitätsforderung an diese Einheit zu erfüllen“ (DIN 55350-11, 1995-08, Nr. 9). Unternehmen können sich durch das Zertifikat einer unabhängigen und hierfür autorisierten Stelle bestätigen lassen, dass sie ein Qualitätssicherungssystem eingeführt haben und alles zur Erreichung der Qualitätsziele Notwendige tun und dokumentieren.

Diese Verfahren werden als Leitlinie genutzt und vielfach mit dem Leitbild eines Trägerverbandes verknüpft. Oft gibt der Träger sowohl das Leitbild als auch das Managementverfahren vor – insofern enthalten normierte Verfahren einen top-down-Ansatz. Die Umsetzung erfolgt einrichtungsspezifisch nach dem gewählten pädagogischen Konzept und unter hoher Beteiligung der Beschäftigten im Sinne eines bottom-up-Ansatzes. Meistens stellen normierte Verfahren somit eine Kombination aus top-down- und bottom-up-Ansätzen dar. Die großen Trägerverbände haben normierte Verfahren entwickelt, die von der Struktur her viele Gemeinsamkeiten, aber auch Unterschiede in der Ausgestaltung aufweisen. Angesichts des hohen Aufwandes, der mit einer ISO-

Zertifizierung verbunden ist, sind die Verfahren so gestaltet, dass sie für eine interne Qualitätsentwicklung genutzt werden können und eine Zertifizierung möglich, aber nicht zwingend ist.

Der Caritas Bundesverband hat ein Rahmenhandbuch herausgegeben. Aufbauend auf einer „grundsätzlichen“ Präambel, die sich auf den Auftrag katholischer Kindertageseinrichtungen bezieht, werden neun Qualitätsbereiche definiert (Kinder, Eltern, Kirchengemeinde, Politische Gemeinde, Glaube, Träger und Leitung, Personal, Mittel und Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung). Jeder Qualitätsbereich enthält wiederum eine Präambel, die mittels Qualitätsanforderungen und nachfolgend zugeordneten Praxisindikatoren operationalisiert wird. Den Abschluss bilden Beispiele für Nachweismöglichkeiten der Praxisindikatoren. Da sich der Aufbau auch in Handbüchern anderer Träger in ähnlicher Form wieder findet, wird er im Kasten exemplarisch anhand eines Kriteriums dargestellt.

Qualitätsanforderung:

Katholische Kindertageseinrichtungen stellen einen Bezug zum Alltag der Kinder her. (...)

Die sich daraus ergebenden *Praxisindikatoren* sind von den jeweiligen Einrichtungen nachzuweisen. Die Praxisindikatoren für die oben beschriebene Qualitätsanforderung lauten auszugsweise:

„In katholischen Kindertageseinrichtungen

- ist die Beobachtung von Kindern und die Analyse ihrer Bedürfnisse eine unverzichtbare Grundlage für die pädagogische Planung;
- reagieren die pädagogischen Mitarbeiter/innen angemessen auf die Bedürfnisse und Interessen der unterschiedlichen Altersgruppen der Kinder;
- werden Kinder in besonderen Lebenslagen angemessen integriert; ...“

Die abschließenden *Nachweismöglichkeiten* für die einzelnen Praxisindikatoren stellen keine Vorgaben dar, sondern sollen die Einrichtungen ermutigen, eigene Wege der Umsetzung der Praxisindikatoren zu entwickeln und zu praktizieren. Beispiel zur oben aufgeführten Qualitätsanforderung:

„Als Nachweis, dass die Anforderungen erfüllt werden, verfügt die Kindertageseinrichtung beispielhaft über

- Leitziele, in denen die hier beschriebenen Erfordernisse und Indikatoren verbindlich festgelegt sind;
- ein schriftliches Konzept, in denen die spezifischen Anforderungen der verschiedenen Altersgruppen sowie Grundsätze der Integration von Kindern in besonderen Lebenslagen beschrieben sind;
- Dokumente, aus denen hervorgeht, welche Rituale zum festen Bestandteil der Arbeit gehören. ...“ (I.4).

Zunächst können die Einrichtungen dieses Handbuch für eine interne Evaluation nutzen. Zum Zwecke einer Zertifizierung („KTK-Gütesiegel“) sind umfangreiche Dokumentationen zu erstellen. Diese bestehen zum einen aus einer Konzeption, die sich am Leitbild der katholischen Glaubenslehre orientiert und die pädagogische Arbeit beschreibt. Zum anderen muss – orientiert an den Vorgaben der ISO-Normen – ein Qualitätsmanagement-Handbuch erstellt werden, in dem das Verfahren zur Dokumentation aller Abläufe beschrieben wird. Dazu gehören bspw. ein umfassendes Protokollsystem, Leitziele, Zielvereinbarungen, Entwicklungsdokumentationen, Bedarfsnachfragen und -analysen, Ablaufbeschreibungen, schriftliche Bewertungen von Ergebnissen und Arbeitsprozessen. Das Zertifikat ist drei Jahre gültig und wird jährlich durch ein Überwachungsaudit überprüft. Vergeben wird es über speziell für das KTK-Gütesiegel anerkannte Zertifizierungsstellen über eigens geschulte Auditor/inn/en.

Auch der Paritätische Wohlfahrtsverband hat ein eigenes Gütesiegel („Das PARITÄTISCHE Qualitäts-Siegel®“) entwickelt. Dieses Siegel gliedert sich in drei Stufen: Einen Stern gibt es für den Aufbau eines Qualitätsmanagement-Systems, das sich an der DIN EN ISO 9001 und spezifischen fachlichen Standards des PARITÄTISCHEN orientiert. Zwei Sterne erhält eine Einrichtung, die dieses System bspw. mit Hilfe von regelmäßigen Kunden- und Mitarbeiter/innen/befragungen und Vergleichen mit anderen Organisationen erweitert. Bei der zusätzlichen Durchführung regelmäßiger Selbstbewertungen durch eigene ausgebildete Assessoren (inkl. Setzung von Prioritäten für die Umsetzung von Verbesserungsmaßnahmen) können drei Sterne erreicht werden. Um eine Trennung von Beratung und Zertifizierung zu gewährleisten, wurde im Mai 2000 die SQ Cert GmbH als Prüf- und Zertifizierungsgesellschaft gegründet. Da davon ausgegangen wird, dass der Erwerb des Gütesiegels insbesondere für kleine Einrichtungen zu aufwändig ist, werden als eine Art „Vorstufe“ interne und externe Qualitäts-Checks angeboten.

Die Diakonie hat über das eigens als Element einer Qualitätsoffensive gegründete Diakonische Institut für Qualitätsentwicklung und Forschung (DQF) ein Bundes-Rahmenhandbuch entwickelt, das Einrichtungen für einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess nutzen können. Durch seinen Aufbau und die Anlehnung an die DIN EN ISO 9000:2000 können die einzelnen Träger auf dieser Grundlage eine externe Zertifizierung vornehmen lassen. Auch die Arbeiterwohlfahrt verknüpft in einem Muster-Qualitätsmanagement-Handbuch AWO-spezifische Leitbilder mit einem Verfahren nach der ISO-Norm und gibt damit den einzelnen Einrichtungen ein Instrument zur Selbstevaluation und für eine Zertifizierung durch unabhängige ISO-Auditoren, welche überprüfen, ob die Dokumentation im Qualitätsmanagement-Handbuch mit dem tatsächlichen Ablauf in der Kindertageseinrichtung übereinstimmt.

4.4 Fachspezifische Organisationsentwicklungsverfahren

Für die fachspezifischen Organisationsentwicklungsverfahren ist die Fachpraxis Ausgangspunkt für die Qualitätsentwicklung. Die Verfahren können für einzelne Teilbereiche des Leistungsangebotes (z. B. Elternarbeit, Vernetzung) erarbeitet und eingesetzt oder zur Qualitätsentwicklung der gesamten Einrichtung genutzt werden. Die Umsetzung erfolgt dialogisch mit allen Beteiligten und ist somit durch einen bottom-up-Ansatz gekennzeichnet; die einzelne Einrichtung bleibt in der Nutzung autonom.

Die Projekte der „Nationalen Qualitätsinitiative im System Tageseinrichtungen für Kinder (NQI)“ sind weitgehend diesem Typus zuzuordnen. Die NQI ist ein länder- und trägerübergreifender Forschungsverbund, der 1999 vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) veranlasst wurde. Der bundesweite Projektverbund bestand aus fünf Teilprojekten, die Ende 1999 bzw. Anfang 2000 mit ihrer Arbeit begonnen haben. Neben dem BMFSFJ beteiligten sich zehn Bundesländer, die Verbände der Freien Wohlfahrtspflege, der Deutsche Städtetag, Landesjugendämter und Kommunen an diesem Forschungsverbund. Die Forschungsarbeiten wurden vom Deutschen Jugendinstitut, München, koordiniert und von einem Beirat bestehend aus Bund, Ländern und Verbänden begleitet. Die Teilprojekte waren:

- Teilprojekt I und II: Qualität in der Arbeit mit Kindern von 0 bis 6 Jahren; PÄD-QUIS, FU Berlin;
- Teilprojekt III: Qualität für Schulkinder in Tageseinrichtungen (QUAST); Sozialpädagogisches Institut NRW, Köln;
- Teilprojekt IV: Qualität im Situationsansatz (QUASI); INA, Institut für den Situationsansatz, FU Berlin;
- Teilprojekt V: Trägerqualität; IFP, Staatsinstitut für Frühpädagogik, München.

In allen Projekten wurden aus fachlicher Perspektive umfassende Kataloge mit Qualitätskriterien entwickelt. Dabei bieten sich verschiedene Nutzungsmöglichkeiten: Auf der Einrichtungsebene können die Qualitätskriterien die Grundlage für Zielvereinbarungen und fachlich begründete Entscheidungen, z. B. zur Auseinandersetzung mit bestimmten Qualitätsbereichen, bilden. Sie können für die Er- bzw. Überarbeitung einer Einrichtungskonzeption herangezogen oder als Folie für die Leitung der Einrichtung verwendet werden, mit deren Hilfe pädagogische Arbeit gemeinsam mit dem Team gestaltet und verbessert wird. Innerhalb einer Trägerorganisation können sie die Grundlage zur Erstellung von Anforderungsprofilen für Leiter/innen und Erzieher/innen bilden oder den Ausgangspunkt zur Erarbeitung von Zielvereinbarungen zwischen Träger und Einrichtung darstellen.

Darüber hinaus gibt es Verfahren, die weniger inhaltliche Kriterien zugrunde legen als vielmehr auf die Entwicklung in den einzelnen Einrichtungen abzielen. Das Konzept „Integrierte Qualitäts- und Personalentwicklung“ (IQUE) beispielsweise entstand 1996 in einer Werkstatt zur Qualitätsentwicklung des Berliner Stadtbezirks Reinikendorf (Ziesche 1999). Hier geht es um ein Instrumentarium, mit dem ein Qualitätsentwicklungsprozess in Einrichtungen angestoßen werden soll, indem ausgewählte „Schlüsselsituationen“ (zentrale Themen, bspw. „Zusammenarbeit von Kita und Familie“) bearbeitet werden. Das Instrumentarium basiert auf Austausch und Dialog mit allen im System Handelnden und soll zur systematischen Professionalisierung pädagogischer Arbeit beitragen. Mehrere Kindertageseinrichtungen eines Trägers oder ein trägerübergreifender regionaler Verbund von Kindertageseinrichtungen können sich dazu auf eine gemeinsame Schlüsselsituation einigen, die sowohl einrichtungsübergreifend als auch einrichtungsintern bearbeitet wird. Das Verfahren setzt sich aus folgenden drei Bausteinen zusammen:

- *Baustein 1:* Beteiligung von Leiter/inne/n, Erzieher/inne/n, Eltern, Fachberatung, Trägern etc. bei der Entwicklung von Qualitätskriterien zu den Schlüsselsituationen der angestrebten Qualitätsentwicklung;
- *Baustein 2:* Systematische Qualifizierung der Leiter/innen sowohl für den fachlichen Transfer der pädagogischen Qualitätsstandards in ihren Einrichtungen als auch für ihre Steuerungs- und Moderationsaufgaben im Qualitätsentwicklungsprozess;
- *Baustein 3:* Verstärkte Auseinandersetzung über pädagogische Themen im Team durch Erarbeitung von Zielvereinbarungen.

Für jede einzelne Einrichtung bedeutet dieses Verfahren einen aufwändigen Prozess, so dass im Einzelfall entschieden werden muss, ob Aufwand und Ertrag (der sich vor allem in der Professionalisierung der Beschäftigten ausdrückt) in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen. Die inhaltliche Ausgestaltung kann am Stand der Fachdiskussion – etwa an den in der NQI entwickelten Kriterien – orientiert werden, verbleibt aber bei der einzelnen Einrichtung bzw. dem jeweiligen Kooperationsverbund.

4.5 Zusammenfassung

Allein schon die Vielfalt der dargestellten Qualitätskonzepte dokumentiert den hohen Stellenwert, den inzwischen Qualitätsmanagement auch in Tageseinrichtungen für Kinder erreicht hat: Heute wird weitgehend akzeptiert, dass es in den Einrichtungen notwendig ist, einen zielgerichteten Steuerungsprozess zur Qualitätssicherung und -entwicklung in Gang zu bringen und zu begleiten.

Die hier vorgestellten, verschiedenen Verfahrenstypen konkurrieren nicht miteinander, sondern ergänzen sich. Während allgemeine Steuerungsverfahren dazu dienen, gewünschte Qualitätsstandards auf breiter Basis durchzusetzen und zu sichern, können Träger und Einrichtungen Organisationsentwicklungsverfahren nutzen, um die erforderlichen (und/oder eigene) Qualitätsstandards zu erreichen und sich dadurch weiterzuentwickeln. Die Kombination von top-down- und bottom-up-Ansätzen bringt darum sicher die größten Effekte.

Welches Qualitätskonzept sich in der jeweils konkreten Situation eines Trägers oder einer Kindertageseinrichtung am besten eignet, ist zunächst von der Intention des Akteurs (bspw. Politik, Träger, Einrichtungen, Verbände) abhängig – das eine, beste Konzept gibt es nicht. Sicherlich wird in erster Linie nach den Instrumenten (aus)gesucht werden müssen, die den jeweiligen Bedürfnissen der Entscheider am ehesten gerecht werden können. Darum sollte zunächst genau erarbeitet werden, welche Ziele mit einem Qualitätskonzept verfolgt werden sollen, und die eigene Entscheidung dann daran ausgerichtet werden. Ziel sollte aber auch sein, Qualitätsentwicklung tatsächlich zu erreichen und nicht nur den Nachweis über den Einsatz eines Verfahrens zu erbringen.

Bei der Entscheidung für oder gegen ein bestimmtes Verfahren sollte darüber hinaus berücksichtigt werden, welchen Einsatz die Nutzer/innen des Konzepts leisten können. Qualitätssicherung und -entwicklung wird je nach dem zur Verfügung stehenden Instrumentarium mit unterschiedlich hohem Aufwand, aber natürlich auch mit unterschiedlichem „Ertrag“ verbunden sein. Ein wichtiges Kriterium für die Entscheidung ist darum, ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den zu erwartenden Kosten und dem zu

erwartenden Nutzen erreichen zu können. Viele Qualitätskonzepte bieten den Anwendern die Möglichkeit, das Instrumentarium den eigenen Erfordernissen und Möglichkeiten entsprechend zuzuschneiden. Auch der Ansatz von gestuften Verfahren, wie sie etwa einige Verbände verfolgen, dürfte sich unter dem Gesichtspunkt eines angemessenen Kosten-Nutzen-Verhältnisses als sinnvoll erweisen. Schließlich sollen Qualitätskonzepte in erster Linie dazu dienen, Kunden-, Mitarbeiter- und Kooperationsorientierung im Kinderbetreuungsbetrieb zu verankern, und nicht zu einem zusätzlichen, aber unnötigen bürokratischen Aufwand führen.

5 Perspektiven

Mittlerweile gibt es auch in Deutschland mehr und mehr Kindertageseinrichtungen, die Qualitätskonzepte nutzen. Sie setzen sich intensiv mit der Qualität ihrer Leistungen auseinander und versuchen, sie kontinuierlich zu verbessern. Dieser Entwicklungsprozess in den Bereichen Betreuung, Bildung und Erziehung sollte auf breiter Basis unterstützt werden, nicht zuletzt auch, um zu vermeiden, dass viele der Initiativen im Alltag schnell wieder untergehen, und um zu erreichen, dass sich möglichst viele Einrichtungen mit eigenen Aktivitäten anschließen. Um eine flächendeckende Qualitätsentwicklung in Kindertageseinrichtungen sicherzustellen, reicht es allerdings nicht aus, wenn sich Politik ausschließlich auf freiwillige Initiativen der Träger und Einrichtungen verlässt. Letzten Endes müssen sich alle Kindertageseinrichtungen in Deutschland dieser Entwicklung anschließen, um ihrem Auftrag überall und auf einem hohen Niveau gerecht werden zu können. Als ein wichtiges, wenn nicht gar das wichtigste Ergebnis der Studie erscheint es uns darum sinnvoll, politisch-administrativ verbindliche Akkreditierungsverfahren einzuführen, an denen sich alle Träger und Einrichtungen orientieren müssen.

Solche Akkreditierungsverfahren für Kindertageseinrichtungen lassen sich an die Betriebserlaubnis anbinden. Diese Verknüpfung erweitert das politische Steuerungspotenzial, weil das inhaltliche Spektrum der Anforderungen an gute Qualität für Betreuung, Bildung und Erziehung breit gefächert werden kann: Nicht nur reine Input-Faktoren werden vorgegeben, sondern auch outputorientierte Größen müssen erzielt werden. Dazu gehören insbesondere Bildungsziele von Kindertageseinrichtungen. Damit werden verbindliche Strukturen für „gute Qualität“ von Bildung, Erziehung und Betreuung in Kindertageseinrichtungen geschaffen, die Transparenz herstellen und Eltern Orientierung für die Auswahl einer Kindertageseinrichtung geben.

Die zusätzliche Gliederung des Akkreditierungssystems in unterschiedliche Qualitätsniveaus – wie etwa im Five Star Rated Licence System – bietet Anreizstrukturen für eine kontinuierliche Qualitätsentwicklung: Eine Einrichtung wird sich nicht damit zufrieden geben, nur das Mindestniveau für die Erteilung einer Betriebserlaubnis zu erreichen, wenn sie die Möglichkeit hat, sich als Fünf-Sterne-Einrichtung Wettbewerbsvorteile zu verschaffen. In dem Maße, in dem Einrichtungen bzw. Träger den besonderen Qualitätsanforderungen genügen, bieten sich für sie Möglichkeiten zur Profilierung und damit einhergehend auch zu einem Imagegewinn. Sie werden sich darum weiterentwickeln wollen und an einem höheren Niveau orientieren.

Ein flächendeckendes, verpflichtendes Akkreditierungsverfahren sollte einfach und übersichtlich strukturiert sein, damit der notwendige organisatorische und finanzielle Aufwand für Einrichtung und Träger möglichst gering gehalten werden kann und nicht nur zusätzlicher bürokratischer Aufwand entsteht. Eine weitere Herausforderung bei der Entwicklung eines solchen Verfahrens liegt darin, Verbindlichkeit herzustellen, ohne träger- und einrichtungsspezifische Profile zu beeinträchtigen. Die Grenzen für diese Vielfalt liegen jedoch dort, wo allgemeine Mindeststandards nicht eingehalten werden. Umgekehrt formuliert: Vielfalt kann nicht als Argument für die Ablehnung von Qualitätsstandards dienen und darf nicht zur Beliebigkeit in der Gestaltung von Betreuung, Bildung und Erziehung führen. Die Entscheidung darüber, ob und wie zusätzliche Organisationsentwicklungsverfahren, die zur Erreichung dieser übergeordneten Ziele beitragen können, eingesetzt werden, sollte aber in der Verantwortung von Einrichtungen und Trägern selbst liegen.

Wenn im Rahmen der Arbeit in Kindertageseinrichtungen zusätzlich spezifische inhaltliche Anforderungen, wie bspw. die Integration familienbezogener Dienstleistungen wie im Judy-Center, umgesetzt werden sollen, bieten sich für Politik und Träger zusätzlich konzeptgebundene Verfahren an. Sie ermöglichen es, über allgemeine Qualitätsstandards hinaus auch fachpolitische Akzente zu setzen. Falls mit der Umsetzung spezieller Konzepte zusätzliche Kosten verbunden sind, ist die Verknüpfung der Anerkennung mit einer finanziellen Förderung dieser konzeptionell festgelegten Leistungen sinnvoll.

Kontrovers diskutiert wird hingegen die Frage, ob auch bei allgemeinen Akkreditierungsverfahren das Erreichen eines hohen Qualitätsniveaus finanziell „belohnt“ werden sollte. Hier ist zu bedenken, dass monetäre Anreize nicht unbedingt höhere Qualität erzeugen. Vielfach reicht die öffentliche Anerkennung guter Leistung aus und gibt Sicherheit. Es ist davon auszugehen, dass der wirksamste Anreiz zur Qualitätsentwicklung allein darin liegt, dass Transparenz über die Qualitätsmerkmale der pädagogischen Arbeit erreicht wird: Angesichts sinkender Kinderzahlen und wachsender Konkurrenz entwickeln die Einrichtungen ein Eigeninteresse, ein möglichst hohes Qualitätsniveau zu erzielen, um dem Wettbewerb standhalten zu können.

In Deutschland ist es darüber hinaus sinnvoll, für die Akkreditierung einen bundeseinheitlichen Standard anzustreben: Im Sinne der grundgesetzlich geforderten „Gleichwertigkeit der Lebensverhältnisse“ haben gerade auch Kinder einen Anspruch darauf, dass Betreuung, Bildung und Erziehung bundesweit gleichen Mindestqualitätsanforderungen genügen. Im föderalen System ist die Entwicklung solcher Standards nur durch eine Vereinbarung zwischen den Bundesländern möglich. Wichtige Impulse für die Qualitätsentwicklung in Kindertageseinrichtungen hat in Deutschland die NQI gebracht. Aus dieser Initiative ergeben sich jedoch keine Schlussfolgerungen für geeignete Steuerungsverfahren, also für eine Akkreditierung nach bestimmten Standards. Die in der NQI entstandenen Materialien sollten als inhaltliche Grundlage für ein Modellprojekt genutzt werden, das vor allem auf die Entwicklung und Erprobung solcher Verfahren abzielt. Die Einführung eines verpflichtenden Akkreditierungsverfahrens setzt voraus, dass für seine Umsetzung und Qualitätssicherung eine *unabhängige, länderübergreifende Akkreditierungsagentur* geschaffen wird. Sie übernimmt die Beratung und Qualifi-

zierung der Assessor/inn/en und gewährleistet die Weiterentwicklung des Akkreditierungssystems nach neuesten wissenschaftlichen und fachspezifischen Standards.

Der Entwicklungs- und Einführungsprozess von Akkreditierungsverfahren sollte dialogisch gestaltet werden, damit das Instrumentarium von möglichst allen Trägern und Einrichtungen akzeptiert und mitgetragen werden kann. Wird ein solches Verfahren nur als ein weiteres bürokratisches Verfahren begriffen, das nur weitere Ressourcen bindet, besteht die Gefahr, dass seine Anforderungen in den Einrichtungen nur formal abgearbeitet und vielleicht auch nur scheinbar erfüllt werden. Ein allseits mitgetragenes Verfahren kann hingegen tatsächliche Impulse für einen kontinuierlichen Qualitätsentwicklungsprozess in Einrichtungen geben. Es lohnt sich darum, bei der Entwicklung von allgemeinen Steuerungsverfahren in eine partizipative Ausgestaltung zu investieren.

Alle hier vorgestellten Verfahren können einen dauerhaften Qualitätsentwicklungsprozess in Kindertageseinrichtungen anstoßen und unterstützen. Gewinner dieser Entwicklung sind alle beteiligten Akteure: in erster Linie natürlich die Kinder und deren Eltern, die sich einer hohen Qualität von Betreuung, Bildung und Erziehung gewiss sein können. Aber auch die Mitarbeiterinnen in den Einrichtungen können von der Entwicklung profitieren: Sie können über eine beständige Professionalisierung letzten Endes nicht nur mehr persönliche, sondern auch mehr gesellschaftliche Anerkennung für ihre Arbeit erlangen. Fünf Sterne für den Kindergarten – die Einführung eines Akkreditierungssystems mit unterschiedlichen Qualitätsniveaus kann auch in Deutschland Familien und Erzieher/innen zu mehr Transparenz und Sicherheit verhelfen.

Literatur

- Corsten, Hans**, 1990: Betriebswirtschaftslehre der Dienstleistungsunternehmen: Einführung. 2., durchges. Aufl. München: Oldenbourg
- Esch, Karin / Klaudy, Elke Katharina / Micheel, Brigitte / Stöbe-Blossey, Sybille**, 2006: Qualitätskonzepte in der Kindertagesbetreuung: ein Überblick. Wiesbaden: VS, Verl. für Sozialwiss. i.E.
- Esch, Karin u. a. (Hrsg.)**, 2005: Kinderbetreuung – Dienstleistung für Kinder: Handlungsfelder und Perspektiven. 1. Aufl. Wiesbaden: VS, Verl. für Sozialwiss
- Malorny, Christian**, 2005: Qualitätsmanagement in der Industrie und was Kindertagesstätten daraus lernen können. http://www.mckinsey-bildet.de/html/04_bildungswerkstatt/bw4_vortraege_02.php
- Spieß, C. Katharina**, 2002: Gutscheine – ein Ansatz zur Finanzierung und Steuerung im Kindertagesstättenbereich. In: Dohmen, Dieter u. a. (Hrsg.): Nachfrageorientierte Bildungsfinanzierung: neue Trends für Kindertagesstätte, Schule und Hochschule. Dokumentation der FiBS-Konferenz 2001, Schriften zur Bildungs- und Sozialökonomie Bd. 1, Bielefeld: Bertelsmann, S. 33-50
- Spieß, C. Katharina / Tietze, Wolfgang**, 2002: Qualitätssicherung in Kindertageseinrichtungen: Gründe, Anforderungen und Umsetzungsüberlegungen für ein Gütesiegel. In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaften 5, S. 139-162. http://www.zfe-online.de/2002/ab_1_02.htm#S139
- Zollondz, Hans-Dieter**, 2002: Grundlagen Qualitätsmanagement: Einführung in Geschichte, Begriffe, Systeme und Konzepte. München: Oldenbourg

Katja Fox und Christa Schalk

Regionale Qualifizierungs- und Innovationsstrategien in der Medizintechnik

1 Einleitung

Im April 2006 titelte *Die Zeit* „Angriff aus Asien: Wie uns die beiden größten Länder der Welt herausfordern“ – dieser Aufmacher kann als realistische Einschätzung der globalen Lage bewertet werden, aber im positiven Sinn auch als Anstoß zum Umdenken und Handeln in nahezu allen westlichen Industrienationen. Der zunehmende internationale Wettbewerb trifft ein exportorientiertes Land wie Deutschland dabei in herausragendem Maße und die inländischen Unternehmen können sich schon lange nicht mehr auf dem ‚alten Gütesiegel‘ *Made in Germany* ausruhen. Initiiert durch den industriellen Strukturwandel werden in Zukunft immer mehr hochqualitative, auf die Kundenwünsche zugeschnittene Produkte eingebettet in eine Fülle von Dienstleistungsangeboten, die zu einem Charakteristikum der deutschen Wirtschaft werden und werden müssen. Damit einher geht ein Wandel zur Wissensgesellschaft: Wissen ist zu einem zentralen Produktionsfaktor geworden, dessen besondere Bedeutung sich bei der Bewältigung hochkomplexer, dynamischer betrieblicher Abläufe zeigt. Neben der enormen Zunahme von Informations- und Kommunikationstechnologien ist ein weiteres Merkmal die Verschiebung der Beschäftigtenstruktur zu Gunsten höherer Qualifizierungsniveaus in allen Wirtschaftsbranchen. Von den industriellen Facharbeitern wird ein problemorientiertes Arbeiten als Verknüpfung von theoretischem Wissen und der Befähigung zur Anwendung desselben in komplexen und wechselnden Handlungskontexten erwartet.

Vor diesem Hintergrund arbeiten das Institut Arbeit und Technik (IAT) Gelsenkirchen in Kooperation mit der Ruhr-Universität Bochum (RUB) an einem durch die Hans-Böckler-Stiftung geförderten Forschungsprojekt, das die Herausforderungen des zukünftigen Qualifizierungsbedarfs in der Medizintechnikbranche ermitteln soll. Die Branche ist seit einigen Jahren verstärkt in den Fokus wissenschaftlicher und politischer Bestrebungen zur Identifizierung von Handlungs- und Kompetenzfeldern zur Stärkung des Wirtschaftsstandortes Deutschland geraten (vgl. u. a. BMBF 2005, DIW 2005, Grönmeyer 2005, Pammolli et al. 2005). Das IAT und die RUB sehen einen hohen Forschungsbedarf in der bis dato wenig beachteten Verbindung der Thematiken ‚Medizintechnik‘ und ‚Qualifikationsanforderungen‘. In Expertengesprächen mit verschiedenen Akteuren auf Hersteller- und Anwenderseite der Medizintechnikbranche wie auch mit Verbandsvertretern und Wissenschaftlern stellte sich ein stetiger Qualifizierungsbedarf von Mitarbeitern - insbesondere vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung - in der Aus- und Weiterbildung innerhalb der hoch innovativen Medizintechnikbranche heraus. Immer komplexer und hochtechnologischer werdende Produkte und umfassende Produktionssysteme verlangen eine immer bessere und speziellere Qualifizierung des Personals. Die Forschungsthese ist, dass die derzeitigen Berufsbilder den zukünftigen Anforderungen der Branchenentwicklung nicht genügen werden. Die sich abzeichnenden Trends Interdisziplinarität, Internationalität und Kooperation zwischen

Wissenschaft und Praxis werden am Beispiel der Medizintechnik überprüft. Das anwendungsorientierte Ziel dieses Forschungsprojektes setzt hier an und möchte, ausgehend von einer genauen Analyse des bestehenden Qualifizierungsniveaus, neue Wege und Potenziale der Aus- und Weiterbildung innerhalb der Branche – besonders im Fachhochschul- und Weiterbildungsbereich – aufzeigen und somit die bislang noch sehr unspezifischen Qualifizierungsforderungen dieser noch immer wachsenden Branche konkretisieren und zu möglichen Handlungsoptionen verdichten. Basis des Projekts ist eine schriftliche Befragung von 1011 Medizintechnik-Unternehmen und Medizintechnik-Anwendern (hier: Krankenhäuser, radiologische Facharztpraxen) in vier Untersuchungsregionen in Deutschland (Aachen, Ruhrgebiet, Nürnberg-Erlangen und München). Die aufgeführten Ergebnisse stellen einen ersten Zwischenstand der Auswertung aus dem laufenden Forschungsprojekt dar, wobei sich die Ausführungen ausschließlich auf die Erkenntnisse aus der Unternehmensbefragung beziehen.

Ausgehend von der theoretischen Einordnung der Bedeutung von regionalen Qualifizierungs- und Innovationsstrategien werden vor dem Hintergrund der Zukunftsbranche Medizintechnik folgende Fragen in den Mittelpunkt dieses Beitrags gestellt: Wie bedeutsam ist die Qualifizierung für das Wachstum und die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Medizintechnikbranche? Wo ergeben sich Handlungsfelder und regionale Strategieansätze für eine bedarfsgerechte Qualifizierung?

2 Qualifizierung in der Wissensgesellschaft

Bei den vielfältigen Modellen der postindustriellen Gesellschaft bietet das Konzept der Wissensgesellschaft den am besten nutzbaren Rahmen für die Darstellung der Gegenwartsgesellschaft innerhalb dieser Untersuchung. In Erweiterung des Begriffs der Informationsgesellschaft bietet es den Vorteil, dass es nicht ausschließlich über eine zunehmende Technisierung der Strukturen definiert wird. Zudem wird über die eingeschränkten Annahmen der Dienstleistungsgesellschaft hinaus – die eher ein statisches Bild über die zunehmende Bedeutung des Dienstleistungssektors gegenüber der Industrie liefern – eine breitere gesellschaftliche Analysebasis herangezogen, die politische, soziale *und* wirtschaftliche Strukturen mit einbezieht. Die Kennzeichen der Wissensgesellschaft lassen sich in Anlehnung an Heidenreich (2003) in einer ersten Herangehensweise wie folgt darstellen:

1. Neue Informations- und Kommunikationstechniken, ihre Nutzung und Voraussetzung spielen eine wichtige Rolle.
2. Wissen wird als wichtiger Produktionsfaktor und als eine der Grundlagen für wirtschaftliches Wachstum eingeführt.
3. Branchen, die wissensbasierte Dienstleistungen und Produktionsprozesse umfassen, gewinnen an Aufmerksamkeit. Zu diesen Branchen zählt auch die Medizintechnik.
4. Organisationen und ihre Regulationsstrukturen bilden eine Grundlage für die Institutionalisierung von Lernprozessen. Diese Institutionalisierung geht einher mit einer Bereitschaft zur Infragestellung und Revision traditioneller Beobachtungs-, Wahrnehmungs- und Handlungsmuster.

5. Grenzüberschreitende Prozesse wie Informations-, Kommunikations-, Güter- und Finanzströme sowie ausgeprägte Innovationstätigkeiten und damit zunehmende Anforderungen an die Flexibilität von Prozesskomponenten gewinnen gegenüber nationalstaatlichen Regulierungen und Sichtweisen an Bedeutung.

In der heutigen Gesellschaft ist es folglich zu einer neuen Qualität von wirtschaftlichen Prozessen gekommen, die eng mit der Verarbeitung und Findung von Wissen einhergehen. Wirtschaftlicher Erfolg hängt zunehmend von gesellschaftlicher Interaktion in Form von Wissensteilung ab. War in den Anfängen der Nationalökonomie als Wissenschaftsdisziplin vor allem die Erkenntnis über die Wirkung der Arbeitsteilung von herausragender Bedeutung, so ist heute die Nutzung und Gewinnung von Wissen (Wissensteilung) bedeutsam. Beide Termini beziehen sich auf den Begriff der Teilung, dieser schließt zum einen die *Aufteilung* auf spezifische Tätigkeiten und die Fragmentierung nach Fachgebieten als auch die *Beteiligung* innerhalb eines Prozesses einer vorteilhaften Zusammenführung mit ein. „Wissensteilung [...] [nennt man] mit Friedrich A. von Hayek jenen komplexen gesellschaftlichen Vorgang, der das verstreut bei den vielen selbständig handelnden Wissensträgern vorhandene und laufend erneuerte Wissen synergetisch zum Vorteil der Gesellschaft insgesamt zur Entfaltung bringt“ (Brödner/Helmstädter/Widmaier 1999, 12). Im Gegensatz zur Arbeitsteilung, die die Arbeitsproduktivität vornehmlich durch die Herstellung von Produkten steigert, geht es bei der Wissensteilung nicht um die Weitergabe eines Produktes oder um die getrennte Weiterverarbeitung, sondern vielmehr um die Sicherung der Teilhabe an implizitem und explizitem Wissen, was einen Diffusionsvorgang darstellt. Dass die Wissensteilung immer mehr an Bedeutung gewonnen hat, zeigt der Wandel der industriellen Arbeitsplätze bzw. der an sie neu gestellten Anforderungen. Falsch wäre es in diesem Zusammenhang von einer Abkehr von der Industriegesellschaft per se zu reden, an die Wissensgesellschaft ist in der Realität ohne industrielle Arbeitsplätze nicht zu denken. Was den Organisationssoziologen – und nicht nur diesen – unter den Konzepten des ‚Fordismus‘ und des ‚Taylorismus‘ vorschwebt, bei denen es um die enge Zuschneidung von Arbeitsplätzen und Tätigkeiten auf kleinste Produktionsschritte und das Ersetzen von Handarbeit durch Maschinen geht, bestimmt heute weniger als früher die Arbeitsplatzabläufe in der Industrie (vgl. Kieser 2002). In der Medizintechnikbranche werden die Produktionsabläufe durchaus noch zu großen Teilen durch einfache, sich wiederholende Tätigkeiten bestimmt. Wurde lange Zeit die Vision einer menschenfreien Fabrik aufrechterhalten, so kam es Ende des 20. Jahrhunderts zu einem einschneidenden Umschwung in der Denkweise. Aufgrund der komplexen, vielfach automatisierten Produktionsprozesse, die mit hohen Kosten für Anlagen und deren Unterhaltung einhergingen, kam es bei Störungen im Produktionsablauf zu immensen Stillstandskosten. Da diese Stillstände unvermeidlich sind, gilt es die Kosten möglichst gering zu halten. Dafür sind fachlich gut qualifizierte Maschinenführer erforderlich, die bei einem Störfall schnell eingreifen und den Schaden beheben. Im Normalfall üben die Facharbeiter Kontrolltätigkeiten aus, aber gerade bei Stillständen sind deren Wissen und ihre Erfahrung für eine schnelle Wiederaufnahme der Produktion unerlässlich. Damit sind die heutigen industriellen Arbeitsplätze hochgradig wissensbasiert und haben nichts mehr gemein mit den vormals in kleinste Einheiten zerlegten Tätigkeiten. Das eigenverantwortliche und selbst reflektie-

rende Handeln der Beschäftigten aufgrund ihrer breiten Wissensbasis steht im Vordergrund. Zuspitzen lässt sich diese Argumentation darauf, dass es sich im Taylorismus weniger um Arbeitsteilung als vielmehr um Arbeitszerlegung gehandelt hat, die nunmehr von einer Wissensteilung abgelöst wurde. Die Nachfrage nach den so genannten ‚knowledge workers‘ (vor allem Hochschulabsolventen) ist in der Europäischen Union und den USA in den neunziger Jahren jährlich um 3,3 % gestiegen. Der Anteil der ‚service workers‘ (Dienstleistungsbeschäftigte) wuchs jährlich durchschnittlich um 2,2 %, der Anteil der ‚management workers‘ (organisierende, verwaltende Tätigkeiten) nahm um 1,6 % zu und der Anteil der ‚data workers‘ (Datenverarbeitung, Informationstechnologie) stieg um 0,9 % im jährlichen Durchschnitt. Währenddessen sank die Zahl der in der Güterproduktion Beschäftigten jährlich um 0,2 % in demselben Zeitraum. Die Tätigkeiten in der Wissensgesellschaft zielen folglich auf die so genannte ‚Kopfarbeit‘ ab, was sich negativ auf die Arbeitsplatzentwicklung im Bereich der einfachen Qualifikationen auswirkt (vgl. Brödner/Helmstädter/Widmaier 1999).

Somit ist Wissen also zu einem zentralen Produktionsfaktor geworden, dessen besondere Bedeutung sich bei der Bewältigung hochkomplexer, dynamischer betrieblicher Abläufe zeigt. Kennzeichen der Wissensgesellschaft sind dabei nicht nur die ökonomischen Prozesse, von denen hier bislang vornehmlich die Rede ist, vielmehr geht es um ein Zusammenspiel der verschiedenen Institutionen der Wissensteilung. Auf der einen Seite sind dies die Institutionen der Wissensfindung und –sicherung, die Hochschulen und Forschungseinrichtungen, daneben die Institutionen der Wissensvermittlung, die Bildungseinrichtungen wie Schulen und Weiterbildungsträger ebenso wie Transferstellen, die Grundlagenwissen in wirtschaftliche Innovationen umsetzen, umfassen und zuletzt die Wirtschaft selbst, die als Institution der Wissensverwertung zu verstehen ist (vgl. u. a. Willke 1998). Die Interaktion zwischen diesen Institutionen der Wissensteilung, bei der es sowohl zu einer Wissensdiffusion als auch zu einer Wissensspezialisierung kommt, kann die Innovationsfähigkeit von Wirtschaft und Gesellschaft erhöhen.

Bezogen auf die Beruflichkeit bedeutet dies aber auch, dass einmal erworbenes Wissen nicht mehr für ein ganzes Berufsleben ausreicht. Aus bildungspolitischer Sicht ergeben sich Expansionschancen für Bildungseinrichtungen, da sich der Bedarf durch den Trend zum ‚lebenslangen Lernen‘ erhöhen wird. „Der schnelle technologische und arbeitsorganisatorische Wandel führt dazu, dass die Verwertbarkeitsdauer erlernten Wissens tendenziell abnimmt. Zum anderen kommt hinzu, dass neben den durch die technologische Entwicklung induzierten polyvalenten berufsfachlichen Qualifikationsanforderungen neue Kenntnisse und Fertigkeiten benötigt werden, um den extrafunktionalen Anforderungen im Hinblick auf die Arbeit innerhalb veränderter Unternehmens- und damit Wirtschaftsstrukturen gerecht zu werden“ (Wegge 1996, 14f.). Die so genannten Hybridkompetenzen rücken vermehrt in den Vordergrund, darunter sind u. a. Kombinationen aus mechanischem *und* elektronischem oder technischem *und* betriebswirtschaftlichem Wissen zu verstehen. Die enge Zuschneidung von Berufsbildern ist in Zeiten fachübergreifender Projektteams und flacher Hierarchien nur noch bedingt zu gebrauchen. Es ist keine neue Erkenntnis, dass veränderte betriebliche Organisationsstrukturen, eine stärkere Kundenorientierung und die Verflechtung von Dienstleistungen und Produktion eine größere Flexibilität und Bandbreite der kognitiven und physischen Fä-

higkeiten der Arbeitnehmerinnen und –nehmer erfordern, die darüber hinaus noch ein Kontingent an sozialen und kommunikativen Kompetenzen herausbilden müssen. Neben den Kernfunktionen bieten viele Unternehmen bereits einen zusätzlichen Service an, der den Kunden den Umgang mit den Produkten erleichtert.

Die Medizintechnik ist von diesem Trend nicht ausgenommen und häufig werden die Geräte oder Hilfsmittel in Kombination mit einem Paket aus Finanzierung, Logistik, Schulung und Wartung angeboten.

3 Regionale Innovationssysteme und die Vorteile der „Glokalisierung“

Wenn Innovation zum zentralen Faktor wird, steigt auch die Bedeutung institutioneller Umgebungen, wie sie etwa Wirtschaftsregionen mit ihren Rahmenbedingungen präsentieren. Regionale Innovationsvarianten müssen sich jedoch stärker als früher dem Maßstab der Wettbewerbsfähigkeit unterordnen. Globalisierung, die Betonung der Produktionsseite und die Anforderungen an innovative Milieus transformieren den Anspruch der Politik. Sie muss sich nun primär auf die Aufgabe der Sicherung von Wettbewerbsfähigkeit konzentrieren. So gesehen erzeugen Globalisierungsprozesse durchaus eine Regionalisierung der Ökonomie und eine Aufwertung der Region als politisches Handlungsfeld, weil hier in räumlicher Nähe innovative Kooperationsbeziehungen geknüpft werden können – globale Prozesse verknüpfen sich mit lokalen Gegebenheiten, man könnte hier auch von einer ‚Glokalisierung‘ sprechen. Ausgehend von dieser These konzentriert sich die Forschung in den letzten Jahren auf die Analyse von ‚industrial districts‘ und ‚cluster‘, in deren Terrain Strukturwandel beobachtbar ist und sich neue Produktionsketten formieren (vgl. u. a. Rehfeld 2003 und Adamaschek/Pröhl 2003). Die Aufmerksamkeit, die gerade die regionalen Innovationszentren der USA in der Mikroelektronik und Biotechnologie erregt haben, hat auch das Bewusstsein für die hiesigen regionalen und lokalen Bedingungen erhöht. Je stärker sich die Unternehmen spezialisieren, umso intensiver sind sie auf externe Dienste wie Berufsausbildung, Forschung und Entwicklung etc. angewiesen (vgl. die Beiträge in Cooke 2004).

Leistungsfähige kooperative Innovations- und Produktionssysteme lassen sich aber weder anordnen noch durch schöne Broschüren herbeizaubern, sie können jedoch durch geeignete politische Maßnahmen flankiert werden. Aus diesen Gründen ist für die weitere Entwicklung von Regionen die Etablierung von jungen Fokusbranchen mit einer hohen Wachstumsdynamik von großer Bedeutung – so wie beispielsweise die Medizintechnik. Entscheidend für einen erfolgreichen Strukturwandel und den Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit scheint die gegenseitige Bereitstellung spezifischen Wissens innerhalb von institutionellen Kooperationen und die Etablierung von zukunftsweisenden Branchen mit Querschnittsfunktion zu sein, die zu einem branchenübergreifenden Clusteraufbau beitragen. Verlangt wird aber zentral ein professionelles Kompetenzfeld- und Standortmanagement, das auch Projektentwicklungsfunktionen mit übernimmt. Standorte sind also nicht nur im wachsenden Maße auf Netzwerke und strategische Kooperationen zwischen Forschungs- und Bildungseinrichtungen einerseits und der Wirtschaft andererseits angewiesen, sondern müssen auch lernen, ein effizientes Regionalmanage-

ment aufzubauen. Ziel ist insbesondere eine bessere partnerschaftliche Kooperationskultur und eine intensivere Nutzung des Potenzials von ansässigen Forschungs- und Bildungseinrichtungen. Der Vergleich innovativer Standorte hebt durchgängig die Existenz von Netzwerkstrukturen zur Regionalsteuerung hervor. Dabei ergibt sich in Bezug auf die These der Wissensgesellschaft ein erheblicher Vorteil von Netzwerken: Je schneller explizites, wissenschaftlich hervorgebrachtes Wissen global verfügbar wird, desto bedeutsamer wird das implizite, an die lokalen Strukturen gebundene Wissen – besonders bei der Entwicklung neuer Technologien und Verfahren. Forschungs- und Entwicklungskooperationen in einem regionalen Umfeld scheinen eher in der Lage zu sein die bewährten Pfade zu verlassen und damit flexibel auf neue Ideen und Entwicklungen zu reagieren – dabei spielt das ‚learning-by-doing‘ eine gewichtige Rolle. Daraus ergibt sich aber auch ein Wandel der Qualifikationsanforderungen und dessen Umsetzung, der nicht nur die Qualifizierungsstrategien der Unternehmen, sondern auch die Angebote der Weiterbildungsträger und die Lerninhalte der beruflichen Schulbildung betrifft. Bereits in den 1970er Jahren wurden Forderungen nach Qualifizierungsnetzwerken und Hochschulkooperationen laut, an deren Umsetzung es aber bis heute vor allem im Weiterbildungsbereich mangelt. Gerade die klein- und mittelbetrieblich strukturierten Unternehmen der Medizintechnikbranche, die Schwierigkeiten haben, ihr Personal angemessen weiterzubilden, könnten von regionalen Zusammenschlüssen profitieren. Im Folgenden werden die im Rahmen der schriftlichen Befragung ermittelten Qualifizierungsbedarfe der Medizintechnikunternehmen und zwei Handlungsansätze, die sich aus diesem Bedarf der Branche ergeben haben, vorgestellt.

4 Der Wachstumsmarkt Medizintechnik als Zukunftsbranche

Die Branche Medizintechnik ist, anders als andere industrielle Branchen, eng mit dem deutschen Gesundheitssystem verbunden. Ein Großteil der Unternehmen hat den Absatzmarkt seiner Produkte im ambulanten und stationären Sektor der Gesundheitsversorgung. Zudem hängt der Erfolg eines Medizinproduktes im starken Maß von der Aufnahme in den Leistungskatalog der Gesetzlichen Krankenversicherungen ab. Aus diesen Gründen ist es von Bedeutung, das gesamte Gesundheitssystem als Einflussgröße (vor allem unter wirtschaftlichen Gesichtspunkten) auf die Medizintechnikbranche zu verstehen. Traditionell wird das Gesundheitswesen immer noch als konsumptiver Wohlfahrtssektor verstanden und nicht – wie es der Paradigmenwechsel zeigt – als produktiver Teil der Volkswirtschaft.

Die Medizintechnik ganz allgemein ist ein multidisziplinäres Gebiet, dessen historische Entwicklung als Wandel und Fortschritt von der Mechanik zur Elektrik, Elektronik und Informatik skizziert werden kann. Dabei ergänzen sich diese Entwicklungsschritte in der Regel eher, als dass sie sich im Zeitverlauf ablösen (vgl. Konecny et al. 2003). Diese Querschnittsbranche schöpft ihr Wissen demnach nicht allein aus den gewachsenen Technologien wie der Feinmechanik, Elektrotechnik, Röntgen- und Ultraschalltechnik, sondern bezieht zunehmend Know-how aus der Informationstechnik, Mikrosystemtechnik, Optik oder Biotechnologie in ihre Innovationsprozesse ein. Der Einsatz dieser neuen Technologien stellt neben den Reformen im Gesundheitssystem und einem sich in-

ternational verschärfendem Wettbewerb eine der Zukunftsherausforderungen für die Branche dar (vgl. DIW 2005).

Im Umgang mit dem Forschungsfeld Medizintechnik gestaltet es sich als äußerst schwierig, eine die vielfältigen Produkte und Verfahren umfassende Definition aufzustellen. Als Grundlage für das hier vorgestellte Projekt sollen daher in einem ersten Schritt ganz allgemein die Bestimmungen des Gesetzes über Medizinprodukte (MPG) in der Neufassung vom 7. August 2002 gelten. Medizinprodukte sind überwiegend physikalisch-mechanisch wirksam und greifen nicht in den Stoffwechsel ein, wie z.B. der pharmakologische Wirkmechanismus von Arzneimitteln es tut.

Acht Segmente beherrschen dabei den medizinischen Industriesektor, der anders als beispielsweise die Pharmaindustrie durch eine große Breite und Heterogenität seiner Produktpalette hervorsteicht:

- Medizinische Produkte und Hilfsmittel u. a. im Sinne des Sozialgesetzes, Buch V, z.B. Krankenpflegeartikel, Produkte zur Stoma- und Inkontinenzversorgung als auch zur Intensivpflege, nicht aktive implantierbare medizinische Geräte;
- Aktive implantierbare medizinische Geräte wie z.B. Herzschrittmacher;
- Elektromedizinische Geräte, z.B. Hörgeräte oder Beatmungsgeräte;
- Medizinisch-technische Geräte wie chirurgische Instrumente, Brillen, Rollstühle;
- Dentalprodukte;
- In-vitro-Diagnostika (Labordiagnostik etc.) und diagnostisch bildgebende Verfahren (z. B. Röntgentechnik, Computertomographie, Endoskopie);
- Produkte zur Empfängnisregelung;
- Derivate aus menschlichem Blut oder Blutplasma, wie Humanalbuminbeschichtung von Kathetern.

Die medizintechnische Industrie zählt mittlerweile zu den wachstumsstärksten Branchen des Verarbeitenden Gewerbes in Deutschland und hat als Vorleistungs- und Zuliefererindustrie einen wichtigen Stellenwert innerhalb der Gesundheitswirtschaft.

Im internationalen Vergleich zählt Deutschland neben den USA und Japan zu den wichtigsten globalen Forschungs- und Produktionsstandorten und ist führend in Europa. Im Jahr 2003 wuchs der Weltmarkt für Medizinprodukte um ca. 6 %. Deutschland bildet mit einem geschätzten Marktvolumen von 19 Mrd. EUR nach den USA und Japan den drittgrößten nationalen Markt (vgl. IKB 2004). Allerdings zeigt der Vergleich auch, dass die deutschen Unternehmen eher klein und mittelständisch sind bezogen auf Umsatz, Wertschöpfung und Beschäftigtenzahl je Unternehmen. Mit durchschnittlich 80 Beschäftigten (Jahr 2004) ist der deutsche Medizintechnikmarkt beispielsweise wesentlich kleiner strukturiert als der Durchschnitt der deutschen Industrie (rund 130 Beschäftigte je Unternehmen). Insgesamt gilt, dass es international nur wenige global agierende Unternehmen gibt, die bezüglich ihres Produktangebotes breit aufgestellt sind und zum überwiegenden Teil komplexe elektromedizinische Großsysteme anbieten, die mit hohen FuE-Aufwendungen verbunden sind. Diese forschungsintensiven Produkte, die einem schnellen technologischen Wandel unterliegen, können i. d. R. nur über eine große

Absatzmenge für das Unternehmen rentabel produziert werden. Dies ist eine Erklärung für die geringere Anzahl an global tätigen Unternehmen in diesen Produktparten und eine zunehmende Tendenz zur Unternehmenskonzentration bspw. durch Fusionen. Die klein- bis mittelbetrieblichen Unternehmensstrukturen in Deutschland weisen auf eine große Spezialisierung der Anbieter auf bestimmte Produkte hin, die auf die Anforderungen der Kunden zugeschnitten sind und teilweise Nischenmärkte bedienen. Zusammengefasst verfügt die deutsche Medizintechnikbranche aber über ein breites Produktspektrum.

Im Jahr 2004 waren in Deutschland rund 92 000 Personen in (den fachlichen Betriebsteilen) der Medizintechnikbranche beschäftigt (unter Hinzunahme der Hersteller für augenoptische Erzeugnisse schätzungsweise 113 000 Beschäftigte).¹ Rund 80 % sind im Kernsektor der Herstellung von medizinischen Geräten und orthopädischen Vorrichtungen tätig, ca. 18,5 % in der Herstellung augenoptischer Erzeugnisse (Schätzung für 2004) und 1,5 % in der Herstellung von Behindertenfahrzeugen (vgl. Tabelle 1).

Tabelle 1: Statistische Kennziffern für fachliche Betriebsteile der Medizintechnikindustrie in Deutschland im Jahr 2004 (alle Angaben für WZ 33.40.1 für das Jahr 2002)

Bezeichnung	Beschäftigte		Inlands-umsatz	Aus-lands-umsatz	Gesamtumsatz		Exportquo-te
	Anzahl	Veränd. z. Vor-jahr (in %)	Mio €	Mio €	Mio €	Veränd. z. Vor-jahr (in %)	Auslands-in % des Gesamt-umsatzes
H. v. medizin. Geräten u. orthopäd. Vorrichtungen	90 362	2,9	5.723	8.072	13.795	8,4	58,5
H.v. augenoptischen Erzeugnissen	21 433	k.A.	1.770	1.410	3.180	k.A.	44,3
H.v. Behindertenfahrzeugen	1 733	1,0	132	67	199	-10,9	33,7
Verarbeitendes Gewerbe insgesamt	5883396	-1,9	726.234	495.073	1221.307	6,1	40,5

Quelle: Statistisches Bundesamt 2005, Daten aus 2002 in BMBF 2005 – eigene Berechnungen

Die Medizintechnikbranche ist gegenüber dem Verarbeitenden Gewerbe insgesamt deutlich stärker exportorientiert, mehr als die Hälfte der Branchenumsätze im WZ

¹ Aufgrund fehlender statistischer Angaben für das Jahr 2004 für den WZ 33.40.1 (Hersteller von augenoptischen Erzeugnissen), wurde dieser Zweig nicht mit aufgeführt. Valide Daten für das Jahr 2002 ergeben 21 433 Beschäftigte in diesen Betrieben (vgl. BMBF 2005a, 59), so dass schätzungsweise mit insgesamt 113 000 Beschäftigten in der deutschen Medizintechnikbranche im Jahre 2004 zu rechnen ist.

33.10. wurden im Ausland erzielt (Verarbeitendes Gewerbe 40 % im Jahr 2004). Der größte Teil des internationalen Handels findet zwischen den dominierenden Produzenteländern statt, so sind die USA der wichtigste Abnehmer deutscher Medizintechnikprodukte (nahezu ein Viertel der Exporte). Im Gegenzug importieren die deutschen Unternehmen fast 40 % an Medizintechnikprodukten aus Japan und den USA (vgl. DIW 2005). Eine technologische Spitzenstellung nehmen die deutschen Hersteller bei den bildgebenden Verfahren wie CT-, Röntgen- und Magnetresonanzzgeräten ein. Der spitzentechnologische Besitz der Branche äußert sich auch in den überdurchschnittlichen Aufwendungen für Forschung und Entwicklung (FuE), etwa 8 % des Umsatzes entfallen auf diesen Bereich. Damit liegt der Anteil mehr als doppelt so hoch wie im Verarbeitenden Gewerbe insgesamt. Die Aufwendungen für FuE korrelieren allerdings stark mit der Größe des Unternehmens, wobei die kleinen Hersteller das benötigte Know-how eher extern einkaufen als eigene FuE-Abteilungen zu betreiben.

Die Aufstellung Deutschlands in den Spitzentechnologiesektoren der Medizintechnikbranche birgt Wachstumspotenziale, die die Unternehmen und Anwender auf die führenden Plätze im internationalen Wettbewerb nachhaltig befördern können. Die medizintechnischen Innovationen der Zukunft gehen mit den Entwicklungen hin zu ‚Miniaturisierung‘, ‚Computerisierung‘ und ‚Molekularisierung‘ einher. Diese drei Fortschrittsdimensionen finden ihre Entsprechungen in bestimmten Schlüsseltechnologien. So korrespondieren zur ‚Miniaturisierung‘ die Mikrosystemtechnik und die Nanotechnologie als zukunftsweisende Techniken, zur ‚Molekularisierung‘ als grundlegende Funktionsprinzipien die Bio-, Zell- und Gentechnologie und im Trend der ‚Computisierung‘ findet die Informations- und Kommunikationstechnologie ihre Entsprechung (vgl. BMBF 2005). Die spitzentechnologischen Entwicklungen eröffnen neue Wege in Diagnostik und Therapie bei der Behandlung von Krankheiten. Beispielsweise erlauben die individuellen diagnostischen Möglichkeiten – u. a. durch hoch auflösende bildgebende Verfahren – eine präzise Früherkennung von Erkrankungen beispielsweise in der Onkologie.

Zusätzlich zu den großen technischen Fortschrittsdimensionen lässt sich ein deutlicher Trend erkennen, der mit der Formel „Medizintechnik goes home care“ beschrieben werden kann. Der Einsatzbereich von medizintechnischen Produkten im häuslichen Umfeld wird vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung immer wichtiger. Zu denken ist hier an telemedizinische Anwendungen (z. B. die Fernüberwachung von Vitalparametern bei koronaren Herzkrankheiten) oder den Einsatz von diagnostischen Testmöglichkeiten.

Insgesamt betrachtet handelt es sich bei der Medizintechnikbranche um einen hoch dynamischen, globalen Markt mit einer gewaltigen Auf- und Umbruchstimmung. Die deutsche Medizintechnik erlebt einen Wandel vom Produktions- zum Wissens- und Anwenderstandort. Dabei lassen sich in Deutschland durchaus regionale Schwerpunkte konstatieren. So gelten sowohl die Regionen Nürnberg-Erlangen, Tuttlingen, Aachen, München als auch Jena und die Achse Hamburg-Kiel-Flensburg neben Konzentrationen z. B. im Ruhrgebiet oder in und um Berlin als ausgewiesene Medizintechnikstandorte mit unterschiedlichen Produktions- und Forschungsschwerpunkten. Die regionale Ver-

teilung und Konzentration geben Anlass, die Debatte um regionale Clusterstrategien fortzuführen.

Die Regionen Aachen, München, Nürnberg-Erlangen und das Ruhrgebiet wurden als Untersuchungsgebiete der Studie definiert, weil sie über spezifische Stärken im Bereich Medizintechnik verfügen und sich in den letzten Jahren besonders um die Entwicklung der Gesundheitswirtschaft bzw. Medizintechnik bemüht haben. Die regionale Konzentration von Know-how in unterschiedlichsten Bereichen und Segmenten der Medizintechnik lässt auf ein Innovationsklima schließen, das es ermöglicht, neue Trends – und hier von besonderem Interesse Ansatzpunkte für regionale Innovations- und Qualifizierungsstrategien – zu entwickeln, bzw. aufzugreifen und zu befördern.

5 Qualifizierungsbedarf in der Medizintechnikbranche – Forderung nach fachübergreifendem Wissen für alle Berufsbilder

Die äußerst heterogene Struktur der Medizintechnikbranche in Deutschland spiegelt sich auch in den Antworten der Unternehmen aus den vier Regionen wider: 41,2 % aller Betriebe haben nicht mehr als 9 Beschäftigte und befassen sich mit den unterschiedlichsten medizintechnischen Teilgebieten in Herstellung, Handel, Vertrieb, Zulieferung und Dienstleistung. Prozentual betrachtet bilden sich drei Tätigkeitsschwerpunkte heraus, zum einen in dem Segment ‚Medizinische Produkte und Hilfsmittel‘ (in dem 60,3 % der Unternehmen tätig sind), dann in ‚Elektromedizin bzw. physikalische Medizin‘ (29,4 %) und schließlich im Branchensegment ‚Chirurgische Geräte und Systeme‘ (17,6 %). Besonders die kleinbetriebliche Struktur einer Vielzahl von Unternehmen gibt unter Kostengesichtspunkten bspw. in der Weiterbildung von Mitarbeitern Anlass das Thema ‚Qualifizierung im Verbund/Netzwerk‘ aufzugreifen. Um diesem Ansatz auch inhaltlich ein Gerüst zu geben, werden die wichtigsten Ergebnisse der Befragung hinsichtlich der Mitarbeiterqualifikation und vor allem der zukünftigen Bedarfsveränderungen vorgestellt.

Positiv ist zu bewerten, dass mehr als jedes zweite Unternehmen (58,8 %) in den nächsten zwei Jahren den Personalstand erhöhen möchte. Davon gedenken 65,9 % Fachangestellte einzustellen, 41,5 % Meister bzw. Techniker. Immerhin mehr als ein Drittel der Unternehmen wollen Hochschulabsolventen und Facharbeiter zusätzlich beschäftigen.

Tabelle 2: Personalstruktur nach Qualifikationen (in % aller Unternehmen)

	Hochschulabsolventen	Hochschulabgänger	Meister/Techniker	Facharbeiter	Fachangestellte	An-/Ungelernte
keine	26,5	73,5	35,3	51,5	17,6	44,1
1-10%	16,2	14,7	22,1	4,5	5,9	20,6
11-20%	19,2	5,9	11,9	14,9	13,2	16,2
21-30%	11,8	1,5	4,5	10,3	14,8	5,9
31-50%	17,6	-	19,2	11,7	19,1	6,0
51-70%	-	-	3,0	3,0	7,4	-
71 % u.m.	7,4	-	-	-	17,7	3,0
k.A.	1,5	4,4	4,4	4,4	4,4	4,4

Quelle: Qualifizierungsbedarfserhebung IAT/RUB 2006

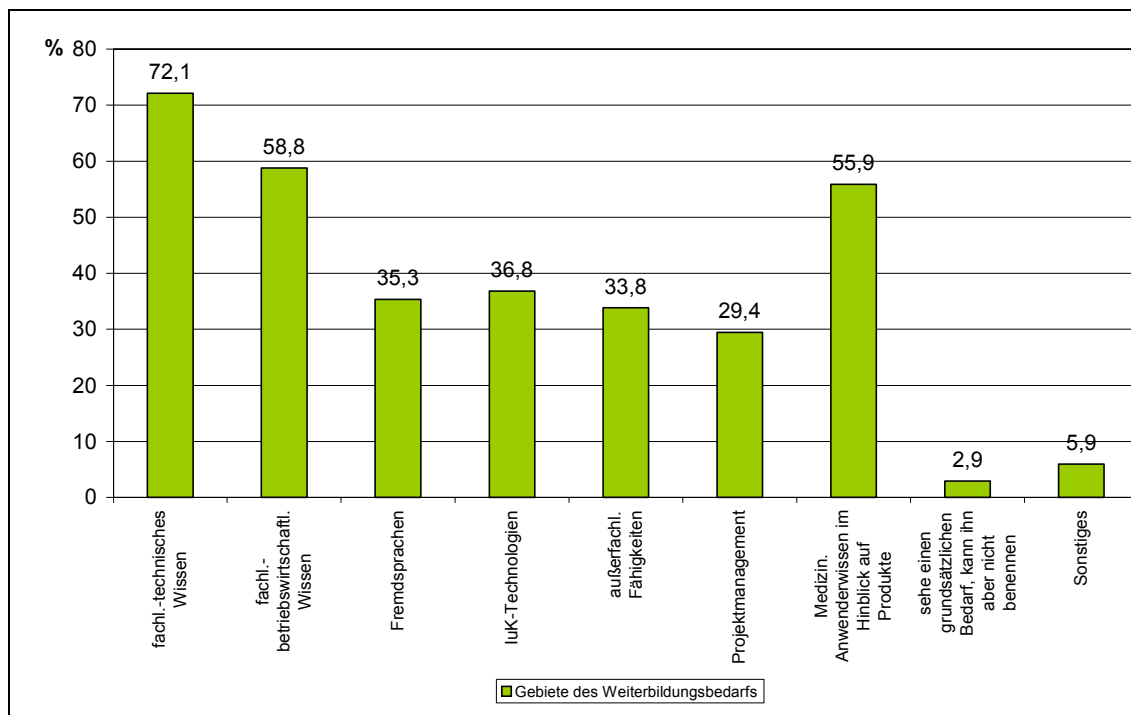
Nahezu 65 % der Unternehmen beschäftigen bis zu 50 % Hochschulabsolventen. Dagegen werden Hochschulabgänger ohne qualifizierten Abschluss von 73,5 % nicht beschäftigt, ebenso beschäftigt fast jedes zweite Unternehmen kein an- und ungelerntes Personal. Daraus lässt sich auf die hohe Bedeutung von regulären Berufs- bzw. Bildungsabschlüssen in der Branche schließen. 51,5 % der Unternehmen haben keine Facharbeiter unter ihrem Personal, dies erklärt sich allerdings aus der großen Anzahl von Medizintechnikunternehmen, die nicht in der Herstellung von Produkten tätig sind, sondern als Vertrieb oder Handel von und mit Medizinprodukten. Demgegenüber ist der Anteil von Meistern und Technikern unter dem Personal insgesamt wesentlich höher, 64,7 % der Befragten geben an diese zu beschäftigen.

Mehr als die Hälfte der Unternehmen (55,9 %) bildet nicht aus, dieses unterdurchschnittliche Ergebnis muss auf die Größe der Medizintechnikunternehmen zurückgeführt werden – denn auch im Industriedurchschnitt bilden kleine Unternehmen weniger aus als große. Falls Ausbildungen angeboten werden, sind diese zu 70 % in kaufmännischen Berufen (Bürokauffrau/-mann bzw. Groß- und Außenhandelskauffrau/-mann) und zu 40 % in technischen bzw. informationstechnischen Berufen (Mechatroniker/in, Elektroniker/in, Informationselektroniker/in, Fachinformatiker/in) (Überschneidungen ergeben sich, da einige Unternehmen sowohl in technischen als auch in kaufmännischen Berufen ausbilden).

Den Fachkräftebedarf sichert der überwiegende Anteil der Unternehmen (72,1 %) durch die Weiterbildung der eigenen Mitarbeiter – aus diesem Grund soll auf den Weiterbildungssektor bei den Handlungsempfehlungen ein Hauptaugenmerk gelegt werden. U. a. sehen 72,1 % der Unternehmen einen Weiterbildungsbedarf in fachlich-technischem Wissen, gefolgt von fachlich-betriebswirtschaftlichem Wissen, medizinischem Anwendungswissen im Hinblick auf die eigenen Produkte. Dies unterstreicht die These von der zunehmenden Nachfrage nach Hybridkompetenzen und einer stärkeren Kundenorientierung. Der festgestellte Weiterbildungsbedarf bestätigt die eingangs formulierten Ent-

wicklungstrends in der Qualifizierung: die Parameter Interdisziplinarität, Internationalität und Kooperation zwischen Wissenschaft und Praxis.

Abbildung 4: Gebiete des Weiterbildungsbedarfs (in % aller Unternehmen)



Quelle: Qualifizierungsbedarfserhebung IAT/RUB 2006

Zur Weiterbildung werden vor allem interne und externe Kurse bzw. Seminare genutzt (60,3 bzw. 64,7 % der Unternehmen), wobei auf die Frage nach der besonderen Eignung dieser beiden Angebote weniger Unternehmen diese Weiterbildungsform präferieren (41,2 bzw. 32,4 %).

Generell ist festzustellen, dass die Mehrheit der Unternehmen durchgängig steigende berufliche Anforderungen hinsichtlich fachlicher (60,3 %), fachübergreifender² (69,1 %) und außerfachlicher³ Qualifikation (57,4 %) konstatiert. Defizite sehen ein Drittel der Unternehmen besonders beim fachübergreifenden Wissen von Hochschulabsolventen und Fachangestellten (bei Letzteren gibt nahezu jedes zweite Unternehmen zudem ein Qualifikationsdefizit hinsichtlich außerfachlicher Fähigkeiten wie z.B. Kommunikationsfähigkeit oder selbstverantwortliches Arbeiten an).

Kooperationen im Qualifizierungsbereich sind bei den antwortenden Unternehmen in den vier Regionen bislang nicht sehr ausgeprägt, lediglich 13,2 % der Medizintechnikunternehmen geben an in diesem Bereich aktiv auf Netzwerkkontakte zu setzen. Davon betreibt ein Drittel Kooperationen mit Hochschulen oder Berufsakademien und 22,2 %

² Gemeint sind hier Qualifikationen wie EDV, Marketing, Management, Fremdsprachen, Moderations-, Präsentationstechniken etc.

³ Gemeint sind hier Schlüsselkompetenzen wie soziale und personale Kompetenzen, analytische Fähigkeiten, Kommunikationsfähigkeiten, Lernkompetenz etc.

sind Mitglied in einem regionalen Qualifizierungsverbund. Ebenso arbeiten 22,2 % mit Weiterbildungseinrichtungen zusammen.

6 Handlungsansätze für ein bedarfsgerechtes Qualifizierungsmanagement

Nach der Befragung von Medizintechnikunternehmen in den Untersuchungsregionen sowie aus explorativen Experteninterviews mit Verbands- und Unternehmensakteuren haben sich u. a. zwei Handlungsfelder ergeben:

- Zum einen kann es besonders für klein- und mittelbetrieblich strukturierte Unternehmen von Interesse sein, regionale Qualifizierungsnetzwerke im Bereich der Weiterbildung von Facharbeitern und -angestellten zu etablieren;
- zum anderen liegt eine Präferenz auf der Dualisierung der Hochschulausbildung.

Um die Wachstumspotenziale der Medizintechnikbranche möglichst effektiv zu fördern, muss das Qualifikationsprofil der Beschäftigten den Veränderungen der beruflichen Tätigkeiten (besonders hinsichtlich der zunehmenden Bedeutung von fachübergreifendem Wissen und außerfachlichen Fähigkeiten) genügen, denn in umgekehrter Sicht können Defizite in der Qualifikation zu Innovationshemmnissen für die Unternehmen führen. Gerade die Mehrzahl der kleinen und mittleren Unternehmen betreiben häufig (ob aus Personal- oder aus Kostengründen) kein zukunftsorientiertes Personalmanagement, so dass sich der bereits jetzt teilweise festzustellende Fachkräftemangel noch verstärken wird (vgl. Fuchs/Dörfler 2005). Nach der regionalen Aufwertung von Wirtschaftsstrukturen muss in der Folge auch der regionalen Organisation der beruflichen Weiterbildung mehr Beachtung geschenkt werden. Insbesondere, weil mehr als 70 % der befragten Medizintechnikunternehmen ihren Fachkräftebedarf durch eine Weiterbildung der eigenen Mitarbeiter decken, die bisherigen Bildungsangebote aber mit großer Mehrheit als verbesserungswürdig einstufen. Erforderlich ist demnach eine stärkere Einbindung der Weiterbildungsinstitutionen in die bestehenden Branchen-Cluster (nahezu 60 % der Betriebe sind Mitglied in einem Unternehmensnetzwerk), damit die Bedarfsprofile der Industrie mit den inhaltlichen Weiterbildungsangeboten kompatibel sind. Eine Kooperation unter den genannten Akteuren kann zu Synergieeffekten führen, die durch die gemeinsame Nutzung von Ressourcen zum einen kostengünstige Weiterbildungsangebote schaffen. Zum anderen können aus einer eher technologischen Perspektive durch die Zusammenführung von verschiedenen Wissenspools sowohl technische Anlagen als auch Hard- und Software gemeinsam genutzt werden. Gleichwohl hemmt die Konkurrenzproblematik im Vorfeld oftmals die Entstehung derartiger Kooperationen.

In der Medizintechnikbranche bis dato zwar eher selten existieren doch eine Reihe von etablierten Qualifizierungsnetzwerken, die die regionale Wirtschaftsentwicklung durch ein bedarfsgerechtes Weiterbildungsangebot befördern. Zu nennen ist beispielsweise die "Arbeitsgemeinschaft der Wirtschaft für berufliche Weiterbildung im Kreis Herford e. V.", die unter dem Namen 'MACH1 Weiterbildung' bereits seit 1988 erfolgreich auf kooperative Strukturen setzt. Bei der Bewertung dieser Initiative muss allerdings beachtet werden, dass sie auf einen regionalen Mittelständler zurückgeht, der die treibende

Kraft bei der Umsetzung war. Somit ist die Übertragbarkeit auf andere Regionen nicht zwingend gegeben. In Tuttlingen besteht ein medizintechnisches Cluster rund um die minimal-invasive Chirurgie und den entsprechenden Instrumentenbau, das einen Anlass zur Fokussierung u. a. auf den Beruf des Chirurgiemechanikers gab. Die Berufliche Bildungsstätte Tuttlingen bildet ein bislang einmaliges Modell der Kooperation zweier Wirtschaftskammern aus Handwerk und Industrie im süddeutschen Raum, die sich mit der überbetrieblichen Ausbildung, der technischen Weiterbildung und der beruflichen Qualifizierung befassen. Durch den Einsatz neuer Technologien in den Kursen und Seminaren erhält die regionale Wirtschaft Impulse und Anregungen, die für die Weiterentwicklung der mittelständisch strukturierten Betriebe zukunftsweisend sind. Eine derartige regionale Bündelung und Qualifizierung aufgrund derselben Technologien ist wegen der heterogenen Medizintechnikstrukturen in den Untersuchungsregionen (ausgenommen Nürnberg-Erlangen mit einem ausgeprägten elektromedizinischen Schwerpunkt) zwar nicht in dieser Form möglich. Trotzdem kann ein Verbund mehrerer kleiner und mittlerer Unternehmen, der sich auf die gemeinsame Weiterbildung in Bezug auf fachübergreifende und außerfachliche Themen bezieht, als zukunftsfähiges Konzept angesehen werden.

Als Handlungskonzept zur Verbesserung der Qualifikation von Hochschulabsolventen sollen Bestrebungen für eine Dualisierung des Hochschulstudiums bestärkt werden. Insbesondere Absolventen der Studienrichtungen Medizin- und Elektrotechnik wie auch Informatik und Betriebswirtschaft werden von den befragten Unternehmen als potenzielle Mitarbeiter bevorzugt eingestellt. Einen Verbesserungsbedarf sehen die Unternehmen in der Breite des Fachwissens der Hochschulabsolventen sowie in einem notwendigen medizinischen Grundwissen – gerade auch in der Produktentwicklung, dem Haupteinsatzbereich der Akademiker. Aus diesen Gründen wird für eine fachübergreifende Ausbildung bspw. durch Wahlmodule aus anderen ingenieur- und naturwissenschaftlichen oder betriebswirtschaftlichen Disziplinen plädiert. Darüber hinaus – um hier das Stichwort ‚Dualisierung‘ wieder aufzugreifen – muss es zunehmend um eine Zusammenarbeit mit den medizintechnischen Unternehmen der Region gehen. Diese können so genannte Praxisphasen während des Studiums in den Betrieben selbst anbieten wie auch die Vergabe von Praktika und Abschlussarbeiten, was einen beiderseitigen Nutzen beinhaltet. Die Unternehmen profitieren, da sie die Kompetenzen möglicher Nachwuchskräfte frühzeitig erleben und die Studierenden verfügen neben der theoretischen Hochschulausbildung über angemessene praktische Erfahrung, so dass ein sofortiger Berufseinstieg ohne lange Anlernphase möglich ist. Ein Konzept, auf das bislang vor allem Berufsakademien in Deutschland setzen. Die Universitäten und Fachhochschulen wiederum können die engen Kontakte zu ansässigen Unternehmen stärker als bislang zu Forschungs- und Entwicklungskooperationen nutzen. Unter dem Label der ‚Corporate University‘ haben bereits in den vergangenen zehn Jahren vor allem Großunternehmen auf die Gründung von privaten Hochschulen und Business Schools gesetzt, der finanzielle Aufwand kann allerdings in der Regel nicht von den eher klein- bis mittelbetrieblich strukturierten Unternehmen der Medizintechnikbranche getragen werden, Kosten und Nutzen würden dabei in keiner angemessenen Relation stehen. Aus diesem Grund scheinen Qualifizierungskooperationen mit bestehenden Fachhochschu-

len und Universitäten für die Medizintechnikbranche ein Erfolg versprechender Weg zu sein, um das hohe Wettbewerbsniveau nachhaltig zu sichern.

7 Fazit

Qualifizierung ist zum entscheidenden Wettbewerbsfaktor der zum Teil stark exportorientierten Medizintechnikbranche in Deutschland geworden, um auf globalen Märkten mit innovativen Produkten weiterhin eine führende Position einzunehmen. Die komplexen und hochtechnologischen Produkte und Produktionssysteme erfordern eine immer bessere und größtenteils fachübergreifende Qualifizierung der Beschäftigten auf allen untersuchten Ebenen, von Fachangestellten und –arbeitern über Meister bzw. Techniker bis hin zum akademischen Personal. Die Heterogenität der Branche macht sich nicht nur allein auf der technologischen Seite durch ihre Querverbindungen zu ausgereiften Technologien der Feinmechanik oder Elektrotechnik wie auch dem Wissen um Prozesse der Informations- und Mikrosystemtechnik, der Optik oder aus der Biotechnologie bemerkbar, vielmehr ist es auch der unternehmensspezifische Bedarf an Personal mit den unterschiedlichsten Berufsbildern und aus verschiedenen akademischen Fachrichtungen (je nach medizintechnischem Schwerpunkt der Unternehmen), der eine Systematisierung erschwert. Die Qualifizierungsbefragung der Unternehmen in den vier Regionen hat trotz der Komplexität des Forschungsthemas eindeutige Qualifizierungstrends ergeben. Zum einen wird die Weiterbildung der eigenen Mitarbeiter durch innerbetriebliche Kurse oder als Angebot von externen Bildungsträgern als Instrument zur Qualifizierungsanpassung an den industriellen Bedarf von mehr als 70 % der Unternehmen befürwortet. Somit wird die Weiterbildung zunehmend ein wichtiges Instrument um innovatives Wissen in den Betrieben zu implementieren. Zum anderen wünschen sich vor allem die kleinen und mittleren Unternehmen bezogen auf die Hochschulabsolventen eher ‚Generalisten‘, die fachübergreifend qualifiziert sind. Hier besteht vor allem eine Nachfrage nach Mitarbeitern, die zusätzlich über medizinisches Grundwissen verfügen wie auch über eine Kombination aus technischem und betriebswirtschaftlichem Know-how. Sowohl aus der Unternehmensbefragung als auch aus Experteninterviews mit Unternehmen und Akteuren von Verbänden und wissenschaftlichen Einrichtungen ergeben sich zunächst zwei Handlungsansätze, die weiter verfolgt werden sollen. Zum einen gilt es – besonders für kleine und mittlere Betriebe – den Aufbau von regionalen Qualifizierungsnetzwerken im Bereich der Weiterbildung zu stärken. Der regionale Ansatz ist hierbei das entscheidende Kriterium, da zur Bildung von Netzwerken Vertrauen eine übergeordnete Rolle spielt und dies hauptsächlich durch persönliche Kontakte in räumlicher Nähe entstehen kann. Zum anderen sollen unter dem Stichwort ‚Dualisierung der Hochschulausbildung‘ Kooperationen zwischen mittelständischen Unternehmen in den Regionen und den ansässigen Hochschulen angeregt werden, mit dem Ziel durch Praxisphasen ergänzte Studiengänge zu etablieren oder weiter auszubauen.

Literatur

Adamaschek, Bernd u. a. (Hrsg.), 2003: Regionen erfolgreich steuern: Regional Governance – von der kommunalen zur regionalen Strategie. Gütersloh: Verl. Bertelsmann Stiftung.

- [http://de.sitestat.com/bertelsmann/stiftung-de/s?bst/de/media/xcms_bst_dms_15213_15214_2.pdf&ns_type=pdf&ns_url=\[http://www.bertelsmann-stiftung.de/bst/de/media/xcms_bst_dms_15213_15214_2.pdf\]](http://de.sitestat.com/bertelsmann/stiftung-de/s?bst/de/media/xcms_bst_dms_15213_15214_2.pdf&ns_type=pdf&ns_url=[http://www.bertelsmann-stiftung.de/bst/de/media/xcms_bst_dms_15213_15214_2.pdf])
- Blume, Georg / Heuser, Uwe Jean**, 2006: „Angriff aus Asien: wie uns die beiden größten Länder der Welt herausfordern“. In: Die Zeit Nr. 17 vom 20.04.2006, S. 1.
- Brödner, Peter u. a. (Hrsg.)**, 1999: Wissensteilung: zur Dynamik von Innovation und kollektivem Lernen. München: Hampp.
- <http://iat-info.iatge.de/aktuell/veroeff/ps/broedner99b.html>
- Bundesministerium für Bildung und Forschung**, 2005: Studie zur Situation der Medizintechnik in Deutschland. Berlin: BMBF
- http://www.bmbf.de/pub/situation_medizintechnik_in_deutschland.pdf
- Bundesministerium für Bildung und Forschung**, 2005: Zur technologischen Leistungsfähigkeit Deutschlands 2005. Berlin: BMBF
- http://www.bmbf.de/pub/zur_technologischen_leistungsfahigkeit_deutschlands_2005.pdf
- Cooke, Phil u.a. (eds.)**, 2004: Regional innovation systems: the role of governance in a globalized world (2nd ed.). London: Routledge.
- Hornschild, Kurt / Raab, Stefan / Weiss, Jörg-Peter**, 2005: Die Medizintechnik am Standort Deutschland: : Chancen und Risiken durch technologische Innovationen, Auswirkungen auf und durch das nationale Gesundheitssystem sowie potenzielle Wachstumsmärkte im Ausland. Politikberatung kompakt 10. Berlin: DIW.
- http://www.diw.de/deutsch/produkte/publikationen/diwkompakt/docs/diwkompakt_2005-010.pdf
- Fuchs, Johann / Dörfler, Katrin**, 2005: Demografische Effekte sind nicht mehr zu bremsen. In: IAB Kurzbericht Nr. 11. <http://doku.iab.de/kurzber/2005/kb1105.pdf>
- Grönemeyer, Dietrich H.W.**, 2005: Gesundheitswirtschaft: die Zukunft für Deutschland. Berlin: ABW Wissenschaftsverlag.
- Heidenreich, Martin**, 2003: Die Debatte um die Wissensgesellschaft. In: Böschen, Stefan u. a. (Hrsg.): Wissenschaft in der Wissensgesellschaft. Wiesbaden: Westdeutscher Verl., S. 25-51.
- Deutsche Industriebank (IKB)**, 2004: Deutsche Medizintechnik: gute Bonität dank erhöhter Eigenmittel. Düsseldorf: IKB http://www.ikb-pe.de/content/de/Service/Deutsche_Medizintechnik_Nov2004.pdf
- Kieser, Alfred (Hrsg.)**, 2002: Organisationstheorien (5. Aufl.). Stuttgart: Kohlhammer.
- Konecny, Ewald u. a. (Hrsg.)**, 2003: Medizintechnik im 20. Jahrhundert: Mechanik, Elektrotechnik, Informationssysteme. Berlin: VDE Verl.
- Pammolli, Fabio / Riccaboni, Massimo / Ogialoro, Claudia / Magazzini, Laura / Baio, Gianluca / Salerno, Nicola**, 2005: Medical devices, competitiveness and impact on public health expenditure: study prepared for the Directorate Enterprise of the European Commission. Florence: University of Florence.
- http://www.cermlab.it/documents/MD_Report.pdf
- Rehfeld, Dieter**, 2003: Innovative Räume. In: IAT-Jahrbuch 2002/03. Gelsenkirchen: Inst. Arbeit und Technik, S. 47-53.
- Statistisches Bundesamt**, 2005: Monatsbericht Verarbeitendes Gewerbe. Arbeitsunterlage: Fünfteller-Auswertung 2004. Wiesbaden.
- Wegge, Martina**, 1996: Qualifizierungsnetzwerke: Netze oder lose Fäden? Opladen: Leske + Budrich.

Willke, Helmut, 1998: Systemisches Wissensmanagement. Stuttgart: Lucius + Lucius

Thorsten Kalina und Claudia Weinkopf

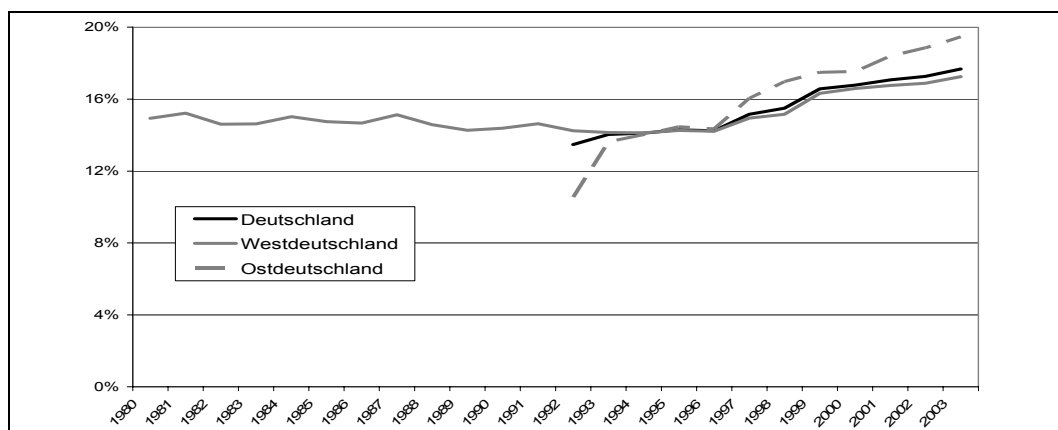
Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes in Deutschland – eine Modellrechnung für das Jahr 2004

1 Einleitung

Über die Frage, ob auch in Deutschland ein gesetzlicher Mindestlohn eingeführt werden sollte, wird aktuell heftig und sehr kontrovers diskutiert. Im Koalitionsvertrag ist die Ankündigung enthalten die Einführung von Kombilöhnen im Laufe des Jahres 2006 zu prüfen, wodurch auch das Thema Mindestlohn in den nächsten Monaten zusätzliche Brisanz erlangen wird. Ein weiterer aktueller Bezugspunkt für Forderungen nach Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes in Deutschland ist die Dienstleistungsrichtlinie der EU. Um ausländische Unternehmen, die auf dem deutschen Markt tätig werden wollen, im Rahmen der EU-Entsenderichtlinie, dazu verpflichtet zu können, in Deutschland gültige Standards einzuhalten, müssten diese allgemein verbindlich sein, was bislang mit Ausnahme der Bauindustrie nicht der Fall ist. Die Gewerkschaften NGG und ver.di haben vor diesem Hintergrund im März 2006 eine bundesweite Kampagne für die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes in Höhe von 7,5 € brutto pro Stunde gestartet. Die Linksfraction im deutschen Bundestag plädiert sogar für 8 € pro Stunde.

Ein aus unserer Sicht gewichtiges Argument für Mindestlöhne besteht darin, dass Niedrig- und Niedrigstlöhne in Deutschland in den vergangenen Jahren deutlich zugenommen haben, wie aus Abbildung 1 bezogen auf Vollzeitbeschäftigte deutlich wird. Hierbei haben wir die international übliche Definition der Niedriglohnschwelle (Brutto-Monatsentgelte unterhalb von zwei Dritteln des Medianentgeltes) verwendet. Der Anteil der Niedriglohnbeschäftigten in Westdeutschland, der bis Mitte der neunziger Jahre auf etwa 14 % gesunken war, ist in den letzten Jahren deutlich auf 17,3 % (2003) angestiegen. In Ostdeutschland ist in den vergangenen Jahren sogar ein noch erheblich stärkerer Anstieg der Niedriglohnbeschäftigung zu verzeichnen. Hierbei ist zu beachten, dass die jeweiligen Niedriglohnschwellen für Ost- und Westdeutschland getrennt ermittelt wurden. Würde man hingegen eine bundeseinheitliche Niedriglohnschwelle zugrunde legen, läge der Anteil der Niedriglöhne in Ostdeutschland sogar bei knapp 37 % und bezogen auf Gesamtdeutschland bei knapp 20 %.

Abbildung 5: Entwicklung der Niedriglohnanteile unter sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten



Quelle: Bis 1998 IAB-Regionalstichprobe, ab 1999 BA-Beschäftigtenpanel (eigene Berechnungen)¹

Gegner/innen der Einführung gesetzlicher Mindestlöhne verweisen demgegenüber vor allem darauf, dass eine gesetzliche Festlegung von Lohnuntergrenzen zu einem massiven Abbau von Arbeitsplätzen in Deutschland und zur (weiteren) Verschlechterung der Beschäftigungschancen von gering Qualifizierten führen würde. „Ein gesetzlicher Mindestlohn würde das Ziel, möglichst viele Personen mit geringen Chancen am Arbeitsmarkt wieder in ein geregeltes Arbeitsverhältnis zu führen, konterkarieren.“ (Bundeswirtschaftsminister Glos – zitiert nach Tagesspiegel vom 12. Februar 2006) Theoretisch ist allerdings offen, welche Auswirkungen Mindestlöhne auf die Beschäftigung haben. Und auch empirische Analysen verweisen darauf, dass Mindestlöhne nicht automatisch zum Abbau von Arbeitsplätzen führen. Gegen schädliche Auswirkungen von Mindestlöhnen sprechen nicht zuletzt auch die britischen Erfahrungen: Befürchtungen, die Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes im Jahre 1999 würde zum Wegfall von bis zu 2 Millionen Arbeitsplätzen führen, haben sich als unzutreffend erwiesen. Vielmehr ist die Beschäftigung insgesamt seitdem um 25 % gestiegen (vgl. ausführlicher Bosch/Weinkopf 2006a und b).

In diesem Beitrag geht es nicht um die Frage nach möglichen Beschäftigungswirkungen eines Mindestlohnes in Deutschland. Diese hängen von einer Vielzahl von Rahmenbedingungen und Reaktionsmustern ab, die sich nur schwierig prognostizieren lassen. Vielmehr gehen wir auf der Basis einer Modellrechnung mit dem Sozioökonomischen Panel (SOEP) für das Jahr 2004 der Frage nach, in welchem Umfang ein gesetzlicher Mindestlohn in Höhe von 7,50 € brutto pro Stunde zur Steigerung der Löhne in Deutschland beitragen würde. Darüber hinaus wird gezeigt, welche Personengruppen und Branchen von der Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland betroffen wären und welche Auswirkungen dies auf die Kosten der Unternehmen und die

¹ Beim BA-Beschäftigtenpanel handelt es sich um anonymisierte Quartalsdaten aus der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA). Das Beschäftigtenpanel kann über das Zentralarchiv für Empirische Sozialforschung (Köln) bezogen werden. Für die Verwendung der Daten in diesem Beitrag trägt die Bundesagentur für Arbeit keine Verantwortung.

Einnahmen des Staates und der Sozialversicherungen haben könnte. Mögliche Anpassungen auf der Nachfrage- oder Angebotsseite werden dabei außer acht gelassen., d. h. es wird unterstellt, dass die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes beschäftigungsneutral verläuft, was aufgrund der in Großbritannien gemachten Erfahrungen als eine plausible Annahme erscheint (vgl. Bosch/Weinkopf 2006c). Damit liefern wir einen Diskussionsbeitrag zur Debatte um den gesetzlichen Mindestlohn, indem wir untersuchen, welche Beschäftigungsgruppen und Branchen besonders betroffen wären. Zudem liefert unsere Schätzung zu den Kosten der Einführung eines Mindestlohns von 7,50 € einen ersten Anhaltspunkt dafür, ob diese Höhe ein sinnvoller Richtwert für den Einstieg in einen Mindestlohn sein kann.

2 Strukturauswertung der Mindestlohnbeschäftigung

Grundgesamtheit der folgenden Auswertungen sind ausschließlich abhängig Beschäftigte, d. h. Selbständige und mithelfende Familienangehörige bleiben unberücksichtigt. Auch bei einigen weiteren Gruppen ist davon auszugehen, dass für sie ein gesetzlicher Mindestlohn nicht gelten würde: Auszubildende, Personen in Umschulung/Rehabilitation, Personen in ABM/SAM, Beschäftigte in Behindertenwerkstätten sowie Wehr- und Zivildienstleistende. Beschäftigte in Altersteilzeit wurden ausgenommen, da für sie die Relation aus Einkommen und Arbeitszeit von anderen Beschäftigten abweicht. Rentner/innen, Schüler/innen und Studierende sind hingegen enthalten, sofern sie einer abhängigen Beschäftigung nachgehen. Grundgesamtheit sind damit rund 31,2 Millionen abhängig Beschäftigte. Im Folgenden wird zunächst dargestellt, wie viele Haupt- und Nebenbeschäftigte von der Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes profitieren würden. Dabei basiert die Einteilung in Haupt- und Nebenjob auf der Selbsteinstufung der Befragten im SOEP. Demnach ist es durchaus möglich, dass jemand nur einen Neben- aber keinen Hauptjob ausübt, weil die Befragungsperson selbst ihre einzige Tätigkeit als Nebentätigkeit einstuft. Dies kann z. B. bei Rentner/innen, Studierenden oder Hausfrauen der Fall sein.

Für die anschließenden Strukturauswertungen bezogen auf Beschäftigte und Unternehmen wurden nur die Angaben zur Hauptbeschäftigung ausgewertet. Dies hat den methodischen Vorteil, dass mit jedem Hauptjob auch genau eine Erwerbsperson verbunden ist. Würde man hingegen Haupt- und Nebenjobs auswerten, wäre man mit dem Problem konfrontiert, dass manche Beschäftigte mehrere Jobs ausüben und sich damit nicht eindeutig einem Betrieb zuordnen lassen. Haupt- und Nebenjobs müssten getrennt ausgewertet werden, was hier aus Platzgründen nicht erfolgen kann.

2.1 Wie viele Beschäftigte würden mehr verdienen?

Von den 31,2 Millionen Haupt- und Nebenbeschäftigten hatten im Jahre 2004 nach den Ergebnissen unserer Berechnungen 4,6 Millionen Beschäftigte Bruttostundenlöhne von unter 7,50 € – d. h. sie hätten bei Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes in dieser Höhe Anspruch auf eine mehr oder weniger große Lohnerhöhung (Tabelle 1). Dies entspricht insgesamt einem Anteil von 14,6 % aller Beschäftigten.

Tabelle 1: Umfang der Mindestlohn-Berechtigten in Deutschland (2004)

	ML absolut	ML-Anteil in Kategorie
Hauptjob	4.051.886	13,5%
Nebenjob	837.990	31,6%
davon:		
Nebenjob als Erst-job	522.559	45,0%
Nebenjob als Zweit-job	315.431	21,2%
Jobs gesamt	4.889.876	14,9%
Beschäftigte gesamt	4.574.445	14,6%

Quelle: SOEP 2004, eigene Berechnungen

Da sowohl Haupt- als auch Nebenjobs ausgewertet wurden und manche Beschäftigte mehrere Beschäftigungsverhältnisse ausüben, werden von den 4,6 Millionen Beschäftigten rund 4,9 Millionen Beschäftigungsverhältnisse ausgeübt. Davon entfallen rund 4,1 Millionen auf Haupt- und rund 800.000 auf Nebentätigkeiten, von denen rund 500.000 als ausschließliches und rund 300.000 als zweites Beschäftigungsverhältnis neben einer anderen Tätigkeit ausgeübt werden. Bezogen auf die Jobs läge der Anteil mit Anspruch auf den Mindestlohn dadurch mit 14,9% etwas höher als bezogen auf die Beschäftigten. Auffällig ist, dass der Anteil der Mindestlohnbeschäftigungsverhältnisse bei den Hauptjobs mit rund 13,5 % deutlich niedriger liegt als bei den Nebenjobs (31,7 %) – insbesondere bei denjenigen, die als ausschließliche Tätigkeit ausgeübt werden (45 %).

2.2 Welche Beschäftigten würden profitieren?

Hinter dem bundesweiten Wert von 13,5 % Beschäftigten in Hauptjobs (rund 4,1 Millionen), die von einem Mindestlohn von 7,50 € profitieren würden, verbergen sich erhebliche Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland. In Westdeutschland hätten „nur“ 11 % der Beschäftigten (rund 2,8 Millionen) einen Anspruch auf eine Lohnerhöhung, während der entsprechende Anteil in Ostdeutschland mit 26,3 % (rund 1,3 Millionen Mindestlohnbezieher) weitaus höher liegt. Anders gesagt: Jeder vierte ostdeutsche Beschäftigte könnte sich über eine Lohnerhöhung freuen. Tabelle 2 zeigt weitere Strukturmerkmale der Beschäftigten, die von der Einführung eines Mindestlohnes profitieren würden.

Tabelle 2: Strukturmerkmale der Mindestlohnbeziehenden (Deutschland 2004)

	Kategorie	ML-Anteil in Kategorie	Anteil an allen ML
Qualifikation	ohne Berufsausbildung	28,8%	25,1%
	mit Berufsausbildung	12,4%	63,8%
	FH/Uni	5,9%	11,1%
Geschlecht	Männer	9,0%	34,3%
	Frauen	18,3%	65,7%
Alter	unter 25	32,4%	14,3%
	25 – 34	16,2%	25,8%
	35 – 44	10,7%	25,0%
	45 – 54	10,3%	19,9%
	55 +	13,4%	15,0%
Nationalität	Deutsche	13,3%	93,7%
	Ausländer/innen	17,5%	6,3%
Arbeitszeitform	Vollzeit	8,2%	44,0%
	Teilzeit	10,2%	14,6%
	Geringfügig Beschäftigte	64,3%	41,4%
Gesamtwirtschaft		13,5%	100,0%

Quelle: SOEP 2004, eigene Berechnungen

Überdurchschnittlich häufig würden formal gering Qualifizierte den Mindestlohn erhalten (28,8 %). Mit steigender Qualifikation sinken die Anteile der Mindestlohn-Berechtigten. Gleichwohl verfügen aber knapp drei Viertel derjenigen, die Anspruch auf den Mindestlohn hätten, über eine abgeschlossene Berufsausbildung oder sogar einen akademischen Abschluss. Es würden also keineswegs überwiegend gering Qualifizierte profitieren.

Frauen hätten mit 18,3 % überdurchschnittlich häufig Anspruch auf eine Lohnerhöhung. Ihr Anteil an allen Mindestlohnbeziehenden läge bei fast zwei Dritteln.

Bezogen auf Altersgruppen ist festzustellen, dass ohne eine Staffelung des Mindestlohns nach Alter, wie sie z. B. in Großbritannien für bis zu 22-Jährige vorgesehen ist, Jüngere in Deutschland deutlich häufiger Anspruch auf den Mindestlohn hätten als Beschäftigte aus den mittleren Altersgruppen. Mit steigendem Alter sinkt der Mindestlohnanteil, wobei er bei den über 55-Jährigen allerdings wieder höher liegt. Die Jüngsten und die Ältesten machen zusammen aber nur gut 29 % aller Mindestlohnbeziehenden aus; die deutliche Mehrheit stammt aus den mittleren Altersgruppen.

Unter ausländischen Beschäftigten würden 17,5 % den Mindestlohn bekommen, die meisten Mindestlohnbeziehenden (knapp 94 %) wären aber Deutsche.

Erhebliche Unterschiede sind zwischen den verschiedenen Arbeitsformen feststellbar: Während der Anteil der Mindestlohn-Berechtigten bei Vollzeit- und sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigten mit 8,1 bzw. 10,2 % deutlich unter dem gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt liegt, hätten über 64 % der geringfügig Beschäftigten Anspruch auf Lohnerhöhungen. Die relativ meisten Mindestlohnbeziehenden (44 %) wären aber Vollzeitbeschäftigte.

2.3 Welche Unternehmen wären betroffen?

Neben der Frage, welche Personengruppen von der Einführung eines Mindestlohnes profitieren würden, ist es von besonderem Interesse, wie sich die Mindestlohnbeziehenden auf Branchen und Unternehmensgrößenklassen verteilen würden, um abschätzen zu können, welche Unternehmen besonders betroffen wären.

Die Auswertung aggregierter Wirtschaftsgruppen (vgl. Tabelle 3) zeigt hohe Mindestlohnanteile in der Landwirtschaft (32,0 %), in den unternehmensnahen Dienstleistungen (21,4 %), in den haushalts- und personenbezogenen Dienstleistungen (16,8 %) und den ökonomischen Transaktionsdienstleistungen (z. B. Handel, Kredit- und Versicherungsgewerbe, Grundstücks- und Wohnungswesen) (16,8 %). Die Bauwirtschaft (8,7 %), das Produzierende Gewerbe (8,4 %) und politische Transaktionsdienstleistungen (öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung, Interessenvertretungen und kirchliche Vereinigungen) (5,3 %) weisen hingegen Werte deutlich unter dem gesamtwirtschaftlichen Niveau auf. Die in der dritten Spalte ausgewiesenen Anteile zeigen, dass die Einführung eines Mindestlohnes sich vor allem im Dienstleistungssektor auswirken würde: Fast 80 % der Mindestlohn-Berechtigten arbeiten im Dienstleistungsbereich, während von allen Beschäftigten nur knapp 71 % in diesem Bereich tätig sind.

Tabelle 3: Mindestlohnbeschäftigung nach Wirtschaftsgruppen (Deutschland 2004)

Wirtschaftsgruppe	ML-Anteil in Kategorie	Anteil an allen ML-Beziehenden
Land- u. Forstwirtschaft, Fischerei	32,0%	2,1%
Produzierendes Gewerbe	8,4%	15,2%
Bauwirtschaft	8,7%	3,2%
Infrastruktur- und Transport-Dienstleistungen	11,4%	6,3%
Unternehmensnahe Dienstleistungen	21,4%	12,2%
Ökonomische Transaktionsdienstleistungen	16,8%	24,2%
Politische Transaktionsdienstleistungen	5,3%	4,4%
Haushalts- und personenbezogene Dienstleistungen	16,8%	32,5%
Gesamtwirtschaft	13,5%	100,0%

Quelle: SOEP 2004, eigene Berechnungen

Mehr als zwei Drittel aller Mindestlohnbeziehenden arbeiten in den drei Dienstleistungsgruppen mit besonders hohen Anteilen von Bruttostundenlöhnen unter 7,50 €: haushalts- und personenbezogene Dienstleistungen, ökonomische Transaktionsdienstleistungen und unternehmensnahe Dienstleistungen. Die Landwirtschaft hat zwar einen extrem hohen Anteil von Beschäftigten, die Anspruch auf den Mindestlohn hätten, macht aber nur einen kleinen Teil aller Betroffenen aus (2,1 %), da in dieser Wirtschaftsgruppe insgesamt nur wenige Beschäftigte zu finden sind.

Die Frage, welche Branchen besonders betroffen werden, lässt sich aufgrund der Fallzahlen im SOEP nur begrenzt beantworten. Einigermmaßen zuverlässige Aussagen lassen sich für folgende Bereiche treffen: Private Haushalte mit Hauspersonal (61,1 %), Erbringung von sonstigen Dienstleistungen (55,2 %), Gastgewerbe (51,3 %), Landwirtschaft und gewerbliche Jagd (30,3 %), Kraftfahrzeughandel, Reparatur und Instandhaltung von KFZ, Tankstellen (28,2 %), Kultur, Sport und Unterhaltung (26,2 %), Einzelhandel (25,5 %) sowie Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen (23, %).

Eine Auswertung nach Berufsgruppen zeigt ähnliche Ergebnisse (vgl. Tabelle 4). Auch hier gibt es unter Dienstleistungsberufen und Verkäufer/innen deutlich über dem Durchschnitt liegende Anteile an Mindestlohnbeziehenden (32,3 %). Der höchste Mindestlohnanteil findet sich unter Hilfsarbeitskräften (37,3 %) – einer Kategorie, die wie auch die meisten anderen Berufsgruppen quer zur Branchensystematik liegt. Hierunter fallen sowohl Hilfskräfte im Dienstleistungsbereich als auch in der Landwirtschaft, im Baugewerbe und im Produzierenden Gewerbe. Über dem gesamtwirtschaftlichen Mindestlohnanteil (13,5 %) liegen auch Anlagen- und Maschinenbediener (14,9 %), die vor allem in der Produktion und im Baugewerbe beschäftigt sind. In der Lohnhierarchie liegt diese Gruppe über den Hilfsarbeitskräften, sie würde aber dennoch überdurchschnittlich vor einem Mindestlohn profitieren. Büroberufe (13,4 %) und Handwerksberufe (11,2 %) liegen knapp unter dem gesamtwirtschaftlichen Wert.

Tabelle 4: Mindestlohnbeschäftigung nach Berufsgruppen (Deutschland 2004)

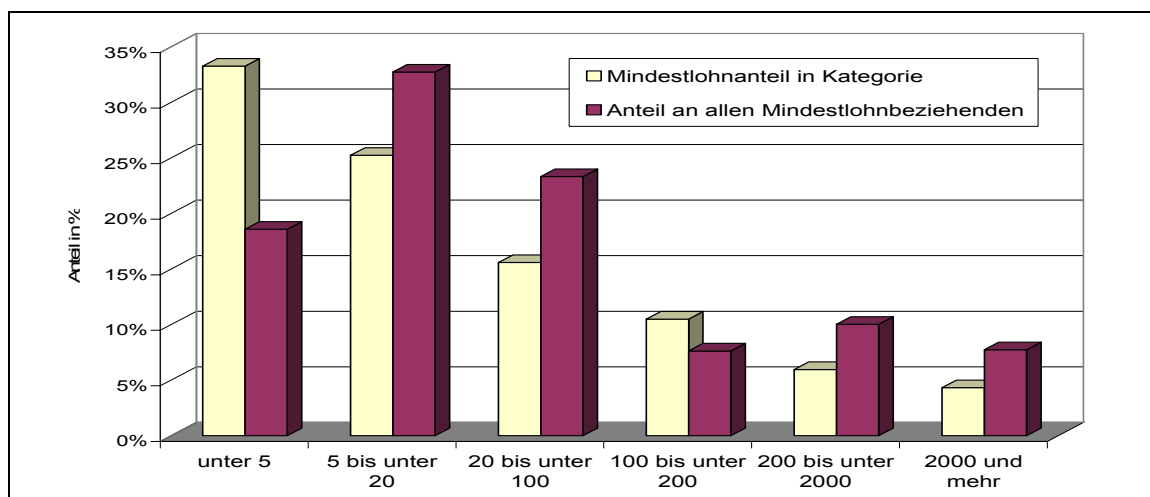
Berufsgruppe (Einsteller nach ISCO-88)	ML-Anteil in Kategorie	Anteil an allen ML
Hilfsarbeitskräfte	37,3%	21,1%
Dienstleistungsberufe, Verkäufer/innen in Geschäften und auf Märkten	32,3%	27,3%
Fachkräfte in der Landwirtschaft und Fischerei	(21,6%)	(1,1%)
Anlagen- und Maschinenbedienung sowie Montage	14,9%	9,0%
Bürokräfte, kaufmännische Angestellte	13,4%	13,2%
Handwerks- und verwandte Berufe	11,2%	10,7%
Techniker/innen und gleichrangige nichttechnische Berufe	6,1%	11,3%
Wissenschaftler/innen	4,3%	5,6%
Streitkräfte	(1,8%)	(0,1%)
Angehörige gesetzgebender Körperschaften, leitende Verwaltungsbedienstete und Führungskräfte in der Privatwirtschaft	(1,6%)	(0,5%)
Gesamtwirtschaft	13,5%	100,0%

Quelle: SOEP 2004, eigene Berechnungen: Angaben in Klammern sollten wegen niedriger Fallzahlen mit Vorsicht interpretiert werden.

Wie schon aus Studien zum Niedriglohnsektor bekannt ist, ist die Lohnhöhe deutlich mit der Unternehmensgröße korreliert, was unter anderem mit der stärkeren gewerk-

schaftlichen und betrieblichen Interessenrepräsentation in Großbetrieben zusammenhängen kann. So überrascht es nicht, dass von der Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes vor allem Kleinbetriebe betroffen wären (vgl. Abbildung 2). In Kleinstbetrieben (unter 5 Beschäftigte) hätte jede/r Dritte Anspruch auf eine Lohnerhöhung. Mit zunehmender Betriebsgröße geht dieser Anteil deutlich zurück, so dass in Großbetrieben (200 bis 2.000 Beschäftigte) nur noch jeder Zehnte bzw. in Betrieben mit mehr als 2.000 Beschäftigten jeder 13. Beschäftigte den Mindestlohn bekommen würde.

Abbildung 2: Mindestlohnbeschäftigung nach Unternehmensgröße (Deutschland 2004)



Quelle: SOEP 2004, eigene Berechnungen

3 Finanzielle Konsequenzen

Wenn etwa 4,6 Millionen Beschäftigte mit rund 4,9 Millionen Beschäftigungsverhältnissen von der Einführung eines Mindestlohnes in Höhe von 7,50 € profitieren würden, stellt sich die Frage, welche Zusatzkosten sich hieraus für die Unternehmen ergeben würden. Argumentieren doch vor allem die Mindestlohn-Gegner häufig damit, dass die Kostensteigerungen zum Wegfall von Arbeitsplätzen führen würden. Dahinter steht die Annahme, dass ein Mindestlohn entweder zu sinkenden Unternehmensgewinnen oder steigenden Preisen und damit verbunden zu Nachfrageausfällen führen würde. Allerdings nimmt diese Argumentation nur die Situation eines einzelnen Unternehmens in den Blick.

Aus gesamtwirtschaftlicher Perspektive würde ein Mindestlohn gleiche Wettbewerbsbedingungen für alle Unternehmen schaffen, d. h. der einzelne Unternehmer müsste nicht befürchten, durch steigende Lohnkosten aus dem Markt gedrängt zu werden, da ja alle anderen Unternehmen in derselben Situation wären. Auch die Frage, ob es zu Nachfrageausfällen in Folge steigender Preise kommen würde, muss aus einer gesamtwirtschaftlichen Perspektive anders beantwortet werden. So würden durch den Mindestlohn vor allem die Einkommen von Beschäftigten in den unteren Lohngruppen steigen, die meist in bescheidenen Einkommensverhältnissen leben und die Einkommenssteigerung unmittelbar in den Konsum umsetzen. Den eventuell steigenden Preisen stünde also

eine mindestens äquivalente Steigerung der Kaufkraft entgegen. Um es etwas plastischer zu formulieren: Durch den Mindestlohn könnte es sich z. B. ein Wachmann leisten, zum Frisör zu gehen, auch wenn der Preis für den Haarschnitt leicht steigen würde.

Ein weiterer Aspekt, der in gesamtwirtschaftlicher Perspektive eine Rolle spielt, ist, dass es durch steigende Löhne auch zu steigenden Einnahmen für die Sozialversicherungen und zu steigenden Steuereinnahmen käme. Diese könnten zu einer Verringerung des Anteils der Lohnnebenkosten beitragen und damit für Unternehmen und Beschäftigte zu einer Kostenentlastung führen.

Die hier angesprochenen Zusammenhänge sollen an dieser Stelle durch eigene Berechnungen konkretisiert werden. Dabei wird die Frage untersucht, in welchem Umfang es durch die Einführung eines Mindestlohns zu einem Anstieg der Löhne kommen und zu welchen Mehreinnahmen in der Sozialversicherung dies führen würde.

3.1 Zusatzkosten für die Unternehmen durch Erhöhung der Arbeitnehmer-Bruttolöhne

Unter der Annahme, dass die Einführung eines Mindestlohnes beschäftigungsneutral verläuft, würde es bei einer Höhe von 7,50 € pro Stunde nach unseren Berechnungen zu Lohnerhöhungen im Umfang von rund 12 Milliarden € pro Jahr führen (Tabelle 5). Diese Summe setzt sich zusammen aus einer Beschäftigtenzahl von rund 4,9 Millionen potentiellen Mindestlohnbeziehenden mit einer durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von 26,4 Stunden und einer durchschnittlichen Stundenlohnerhöhung von 1,78 €.

Von den Kosten entfallen knapp 11 Milliarden € auf Hauptjobs und nur gut 1 Milliarde € auf Nebenjobs, was vor allem aus der geringen Wochenarbeitszeit in den Nebenjobs resultiert. Die Stundenlohnerhöhung ist mit 3,44 € in den Nebenjobs hingegen deutlich höher als in den Hauptbeschäftigungsverhältnissen (1,69 €). Hinzu kämen anteilige Erhöhungen der Sozialversicherungsbeiträge der Unternehmen in Höhe von rund 21%.

Tabelle 5: Steigerung der Arbeitnehmer-Bruttolöhne bei Einführung eines Mindestlohnes von 7,50 € (Deutschland 2004)

Beschäftigungsverhältnisse	4,1 Millionen	837.000	4,9 Millionen
Durchschnittliche Wochenarbeitszeit	30,1 Stunden	8,3 Stunden	26,4 Stunden
Arbeitszeitvolumen pro Jahr	6,3 Milliarden Stunden	361 Millionen Stunden	6,7 Milliarden Stunden
Durchschnittliche Stundenlohnerhöhung	1,69 €	3,44 €	1,78 €
Kosten pro Jahr	10,7 Milliarden €	1,2 Milliarden €	12 Milliarden €
Kosten pro Job und Jahr	2.646 €	1.484 €	2.447 €

Quelle: SOEP 2004, eigene Berechnungen (gerundeter Wert)

Die Angaben zu Arbeitszeit und Einkommen im SOEP, aus denen die Stundenlöhne ermittelt wurden, basieren auf einer Befragung von Haushalten. Hierbei ist nicht gänzlich auszuschließen, dass z. B. aufgrund häufig wechselnder Arbeitszeiten Angaben gemacht werden, die dazu führen, dass das Ausmaß sehr niedriger Stundenlöhne über-

schätzt wird. Dies könnte z. B. bei den Nebenjobs der Fall sein, für die ein durchschnittlicher Wert der Stundenlöhne unter 7,50 € von nur 4,06 € ermittelt wurde. Das Ausmaß der Lohnerhöhungen könnte dadurch überschätzt worden sein. Daher haben wir eine Alternativrechnung durchgeführt, bei der Stundenlöhne unter 3,50 € als unplausibel eingestuft und durch den durchschnittlichen Stundenlohn der verbleibenden Fälle mit Stundenlöhnen zwischen 3,50 € und 7,50 € ersetzt wurden (5,13 €). Hierdurch reduzieren sich die fälligen Lohnerhöhungen bei Einführung eines Mindestlohns, betragen aber immer noch rund 10,2 Milliarden € pro Jahr.

3.2 Zusatzeinnahmen des Staates und der Sozialversicherung

Lohnerhöhungen in einer Größenordnung von 10 bis 12 Milliarden € pro Jahr würden zu zusätzlichen Einnahmen bei der Lohn- und Einkommensteuer führen. Deren genaue Höhe lässt sich jedoch schwierig beziffern, da dies von den individuellen Grenzsteuersätzen abhängt und zudem zu berücksichtigen wäre, dass ein Teil auf Minijobs oder Beschäftigte entfällt, die unterhalb der Steuerfreibeträge liegen. Weitere Steuereinnahmen ergäben sich aus dem erhöhten Konsum und die darauf entfallende Mehrwertsteuer.

Wie oben bezogen auf die Arbeitgeber bereits kurz angesprochen, würden Lohnerhöhungen in der hier berechneten Größenordnung von 10 bis 12 Milliarden € auch zu erheblichen Mehreinnahmen für die Sozialversicherungen führen. Für die Schätzung dieser zusätzlichen Einnahmen legen wir für Vollzeit- und sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigte einen durchschnittlichen Beitragssatz von 42 % (Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil) und für Minijobs von 23 % (Abgabe der Unternehmen abzüglich Pauschalsteuer) zugrunde. Sonderregelungen für Midi-Jobs (Gleitzone) können nicht berücksichtigt werden.

Die zusätzlichen Einnahmen für die Sozialversicherung lassen sich nicht aus der Gesamtsumme der Lohnsteigerungen ableiten, indem man einfach die Anteile von Vollzeit-, Teilzeit und Minijobs am Mindestlohnbereich verwendet. Dies liegt daran, dass die Wochenarbeitszeiten und das Einkommen in den Arbeitszeitformen unterschiedlich sind. Auch wenn Minijobs fast die Hälfte aller Mindestlohnbeschäftigungsverhältnisse ausmachen, entfällt wegen des geringeren Stundenvolumens in Minijobs gegenüber Vollzeit- und Teilzeitstellen nur ein entsprechend kleinerer Anteil der Lohnsteigerungen auf Minijobs. Es müssen daher für jeden Einzelfall die zusätzlichen Sozialabgaben auf der Grundlage der jährlichen Lohnsteigerungen berechnet werden. Bei einer Lohnsteigerung in der oben erwähnten Spanne lägen die jährlichen Mehreinnahmen für die Sozialversicherungen bei rund 3,7 bis 4,2 Milliarden €. Von diesen zusätzlichen Sozialversicherungsbeiträgen hätten die Unternehmen wiederum etwas mehr als die Hälfte zu tragen, da sie bei den Minijobs ja den Sozialversicherungsbeitrag alleine zahlen. Hier würden also weitere Kosten im Umfang zwischen 2,2 und 2,6 Milliarden € auf die Unternehmen zukommen. Die zusätzlichen Arbeitnehmerbeiträge zur Sozialversicherung sind bereits in der Berechnung der Steigerung der Arbeitnehmer-Bruttolöhne aus dem vorherigen Abschnitt enthalten.

4 Fazit

Die gewerkschaftliche Forderung, einen gesetzlichen Mindestlohn in Höhe von 7,50 € brutto pro Stunde einzuführen, orientiert sich an dem Niveau vergleichbarer europäischer Nachbarländer wie den Niederlanden, Großbritannien und Frankreich. Mit Ausnahme von Frankreich, wo rund 13 % aller Beschäftigten den Mindestlohn verdienen, liegt der Anteil der Mindestlohnbeziehenden in diesen Ländern deutlich niedriger als die hier ermittelten 13 bis 15 % der Beschäftigten bzw. Jobs in Deutschland, die bei Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes von Lohnsteigerungen profitieren würden (vgl. Regnard 2005).

Hierbei ist allerdings zu beachten, dass sich die Angaben in der Studie von Regnard meist nur auf Vollzeitbeschäftigte beziehen. Bezogen auf Deutschland liegt der Anteil der Mindestlohnberechtigten unter Vollzeitbeschäftigten nach den Ergebnissen unserer Berechnung bei 8,2 % und damit deutlich unter dem Wert von 13,5 % für alle Beschäftigten. Zudem ist der Vergleich zwischen unserer Berechnung für Deutschland und den Daten für andere Länder, die bereits einen Mindestlohn eingeführt haben, schwierig, da Arbeitgeber häufig schon vor der Einführung eines Mindestlohnes die Löhne auf oder teilweise auch über das Mindestlohniveau anheben, wodurch der tatsächliche Anteil der Mindestlohnbeziehenden deutlich unter dem potentiellen Anteil vor der Einführung des Mindestlohnes liegen dürfte.

Einen guten Anhaltspunkt für die angemessene Höhe eines Mindestlohnes bietet die Relation zum Durchschnittsverdienst. Auch hier zeigt sich im europäischen Vergleich eine große Spannbreite. In den osteuropäischen Ländern und Großbritannien liegt der Mindestlohn unter 42 % des Durchschnittslohnes, während er in Slowenien, den Niederlanden, Luxemburg und Malta bei über 45 % des Durchschnittslohnes liegt (vgl. Regnard 2005).

In Deutschland entspräche ein gesetzlicher Mindestlohn von 7,50 € pro Stunde nach unseren eigenen Berechnungen rund 48 % des durchschnittlichen Stundenlohns von 15,68 €. Allerdings lässt sich dies nicht direkt mit den Angaben für andere Länder vergleichen, da in der Studie von Regnard Monatslöhne verwendet werden, während sich unsere Auswertung auf Stundenlöhne bezieht.

Nach einer Untersuchung der Low Pay Commission wurde die Lohnsumme in Großbritannien durch die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns um 0,5 % gesteigert und zeigte keinen spürbaren Effekt auf die Beschäftigung (LPC 2000: XIII). Setzt man die von uns geschätzte Steigerung der Arbeitnehmer –Bruttolöhne um rund 10 bis 12 Milliarden € in Relation zur Summe der Bruttolöhne- und Gehälter aller Arbeitnehmer (rund 912 Milliarden € im Jahr 2004)² würde dies eine Steigerung zwischen 1,1 % und 1,3 % bedeuten, was deutlich über dem Wert für Großbritannien liegt. Die Vergleichbarkeit dieser Werte ist dadurch schwierig, dass Unternehmen häufig schon vor der Einführung eines Mindestlohnes die Löhne nach oben anpassen und daher der theoretische Wert einer Modellrechnung vom realen Wert bei der Einführung abweichen kann. Dennoch

² Vgl. Statistisches Bundesamt 2005:625.

gibt unsere Berechnung einen ersten Anhaltspunkt für die Größenordnung, in der sich die Kosten der Einführung bewegen dürften.

Gegner/innen eines gesetzlichen Mindestlohnes verweisen häufig darauf, dass es mit dem Arbeitslosengeld II in Deutschland bereits einen faktischen Mindestlohn gibt, unter dem Beschäftigte ihre Arbeitskraft nicht am Markt anbieten. Dagegen spricht, dass die Zahl der Beschäftigten, die weniger als 7,50 € brutto pro Stunde verdienen, nach unseren Ergebnissen bei über 4 Millionen liegt. Unternehmen haben offenbar kaum Schwierigkeiten, auch Arbeitsplätze mit Niedrigstlöhnen zu besetzen (vgl. auch Hieming et al. 2005). Nach aktuellen Angaben der Bundesagentur für Arbeit (2006) bezogen im September 2005 gut 900.000 Personen Leistungen der Grundsicherung ergänzend zu eigenem Erwerbseinkommen – davon rund 280.000 Vollzeitbeschäftigte. Dies verweist darauf, dass der Staat bereits heute in erheblichem Umfang Niedrigstlöhne subventionieren muss – zumal ein weiteres Ansteigen der Zahl der so genannten Aufstocker/innen befürchtet wird. Aus unserer Sicht ist auch dies ein gewichtiges Argument für die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes in Deutschland. Denn ohne eine gesetzlich fixierte Untergrenze besteht die Gefahr, dass Unternehmen die „Ausfallbürgschaft“ des Staates zunehmend nutzen, um Löhne weiter abzusenken.

Für die Frage, wie die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes in Deutschland ausgestaltet werden sollte, lässt sich einiges aus den britischen Erfahrungen lernen. Hier wurde die Einführung als empirischer Prozess begriffen, in dem Nachsteuerungen bei ggf. auftretenden Problemen möglich sind. Eine wichtige Rolle spielte und spielt dabei die so genannte „Low Pay Commission“ – ein unabhängiger Beirat, der den Einführungsprozess vorbereitet und über Empfehlungen an die Regierung mitgestaltet hat und die Erfahrungen mit der Umsetzung noch heute weiter begleitet (vgl. Bosch/Weinkopf 2006a und b).

Literatur

- Bosch, Gerhard / Weinkopf, Claudia / Kalina Thorsten (Mitarb.)**, 2006a: Gesetzliche Mindestlöhne auch in Deutschland? www-Fassung, Oktober 2006. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung. Gesprächskreis Arbeit und Qualifizierung.
<http://library.fes.de/pdf-files/asfo/03980.pdf>
- Bosch, Gerhard / Weinkopf, Claudia**, 2006b: Mindestlöhne in Großbritannien: ein geglücktes Realexperiment. In: WSI-Mitteilungen 59, S. 125-130.
http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/SID-3D0AB75D-28366217/hbs/hs.xsl/169_73836.html
- Bosch, Gerhard / Weinkopf, Claudia**, 2006c: Mindestlöhne - eine Strategie gegen Lohn und Sozialdumping? In: Wirtschafts- und sozialpolitisches Forschungs- und Beratungszentrum der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abteilung Arbeit und Sozialpolitik, Gesprächskreis Sozialpolitik, Referat Internationale Politikanalyse: Sozialer Ausgleich in den alten und neuen Mitgliedstaaten der Europäischen Union: Tagung des Steuerungskreises "Europäisches Wirtschafts- und Sozialmodell" der Friedrich-Ebert-Stiftung. Dokumentation. Bonn: FES, S. 26-35.
<http://iat-info.iatge.de/aktuell/veroeff/2006/bosch02.pdf>

Hieming, Bettina / Jaehrling, Karen / Kalina, Thorsten / Vanselow, Achim / Weinkopf, Claudia, 2005: Stellenbesetzung im Bereich „einfacher“ Dienstleistungen. Abschlussbericht einer Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit. BMWA-Dokumentation Nr. 550. Berlin.

<http://iat-info.iatge.de/aktuell/veroeff/2005/hieming01.pdf>

Low Pay Commission (LPC), 2000: The national minimum wage: the story so far. Secend report of the Low Pay Commission. London: The Stationary Office.

<http://www.lowpay.gov.uk/lowpay/report2/complete.pdf>

Regnard, Pierre, 2005: Mindestlöhne 2005: beträchtliche Unterschiede zwischen den Mitgliedsstaaten der EU. Statistik kurz gefasst: Bevölkerung und soziale Bedingungen, Nr. 7. http://www.eds-destatis.de/de/downloads/sif/nk_05_07.pdf

Statistisches Bundesamt (2005): Statistisches Jahrbuch für die Bundesrepublik Deutschland und das Ausland. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

Steffen Lehndorff

Das Politische in der Arbeitspolitik¹

1 Einleitung

Eigentlich müsste Arbeitspolitik Konjunktur haben. Anhaltend hohe Arbeitslosigkeit auf der einen, Stress und zu lange Arbeitszeiten auf der anderen Seite: Arbeit ist weder im Betrieb noch in der Gesellschaft, um es mit einem gängigen Schlagwort zu bezeichnen, nachhaltig gestaltet. Wenn Krankenschwestern und Ärzte in monatelangen Auseinandersetzungen und Streiks auf die Straße gehen, symbolisiert dies die Problematik in beispielhafter Weise. Die Gestaltung der Arbeitsprozesse, die gesellschaftliche und betriebliche Organisation von Arbeit und Arbeitszeit sind nur ungenügend auf den Einsatz, die Erhaltung und die Weiterentwicklung des individuellen Arbeitsvermögens und des gesellschaftlichen Beschäftigungspotenzials ausgerichtet. Beide werden sowohl „unternutzt“ als auch „übernutzt“. Einerseits liegt vorhandenes Arbeitsvermögen auf dem Arbeitsmarkt brach, andererseits wird wertvolles Arbeitsvermögen übernutzt und verschlissen, indem ihm ungenügende Möglichkeiten der Reproduktion innerhalb des Arbeitsprozesses geboten werden.

Angesichts dieser Problemlage hört es sich gut an, wenn gegenwärtig „Vorrang für Arbeit“ gefordert wird. Doch ausgerechnet hier liegt auch das Problem. „Hauptsache Arbeit“ wird gewöhnlich verstanden als „Hauptsache *irgendwelche* Arbeit“. Mit dem politischen Absenken der Zumutbarkeitsschwelle bei fortdauerndem krassem Missverhältnis zwischen nachgefragten und angebotenen Arbeitsplätzen werden unvermeidlich zugleich die Anforderungen an die Qualität der Arbeit reduziert. Immer schwerer ist praktisch vorstellbar, dass Vorschläge zur Veränderung von Arbeitsbedingungen entwickelt werden könnten, mit denen mehr bezweckt würde als eine Sicherung akut bedrohter Arbeitsplätze und eine Stärkung der preislichen Wettbewerbsfähigkeit einzelner Unternehmen. Die Frage, welche menschlichen Ressourcen ein Unternehmen oder das ganze Land brauchen, um zukunftsfähig zu sein, tritt demgegenüber in den Hintergrund. Sie wird nicht als die strategische Herausforderung begriffen, als die sie Latniak (2006) bezeichnet: „Nur über den Erhalt der Kreativität und Kompetenz der Beschäftigten *in der Arbeit selbst* können bei weltweiter Verfügbarkeit vergleichbarer technologischer Ausstattung dauerhaft Produktivitäts- und Kreativitätsvorteile gesichert und erhalten werden.“

Mit der in der Politik und der institutionalisierten Öffentlichkeit dominierenden Sicht auf „Arbeit“ gerät Arbeitspolitik, die die Nutzung, die Erhaltung und die Weiterentwicklung der menschlichen Ressourcen wesentlich beeinflusst, in die Defensive. Mit ihr sehen sich zugleich große Teile der *Arbeitsforschung* heute in einer Situation geringer

¹ Der vorliegende Aufsatz ist die gekürzte und geringfügig überarbeitete Fassung des Einleitungsbeitrags zu dem von mir herausgegebenen Buch „Das Politische in der Arbeitspolitik – Ansatzpunkte für eine nachhaltige Arbeits- und Arbeitszeitgestaltung“, in dem der Forschungsschwerpunkt Arbeitszeit und Arbeitsorganisation am IAT das Spektrum seiner Forschungen vorgestellt hat (<http://iat-info.iatge.de/aktuell/veroeff/2006/lehndorff01.html>).

öffentlicher Aufmerksamkeit und innerbetrieblicher Wirksamkeit – während ihre gesellschaftliche Verantwortung größer denn je sein könnte. Doch angesichts hoher Arbeitslosigkeit, so wurde bereits vor über 20 Jahren befürchtet, besteht die Gefahr einer „Dethematisierung“ von Arbeitspolitik (Jürgens 1984: 58). Heute wissen wir, wie berechtigt diese Sorge war. Die Arbeitsforschung diskutiert über ihre Krise.

2 Vom Gestaltungsenthusiasmus zum Vermarktlichungsfatalismus?

Auf einem der Foren, die der über Arbeit forschenden Gemeinde in letzter Zeit Gelegenheit zum Austausch über die Perspektiven von Arbeitspolitik und Arbeitsforschung boten, wurde als Kontrast zur heute vorherrschenden Stimmung an frühere Erfolge der Arbeitsforschung und Arbeitspolitik erinnert. In den 70er und 80er Jahren hatte viel für die Annahme gesprochen, dass fortschreitende Automatisierung in nicht allzu ferner Zukunft die „menschenleere Fabrik“ entstehen lassen würde. Es war die konkrete Analyse der Produktionsprozesse, mit der die Hinfälligkeit dieses Technikdeterminismus aufgedeckt und eine „Rückkehr der Arbeit in die Fabrik“ prognostiziert werden konnte (Brödner/Pekruhl 1991). So wurde „ein gesellschaftspolitischer Handlungsbedarf (erkennbar), wo zuvor von zwangsläufigen Entwicklungen und eher von Wunschvorstellungen als der Wirklichkeit ausgegangen wurde“ (Böhle 2004). In der Konzeption der „Neuen Produktionskonzepte“ (Kern/Schumann 1984) wurde davon ausgegangen, dass sich vor allem in technisch vernetzten Systemen eine zunehmende Aufgabenintegration und Gruppenarbeit und damit eine arbeitsorientierte Rationalisierungsvariante in den Unternehmen durchsetzen würde. Diese würde eine neue Stufe der Facharbeit und Kompetenzentwicklung für die Beschäftigten, und gleichzeitig Produktivitäts- und Flexibilitätsvorteile für die Unternehmen erschließen. Michael Schumann (2003: 341) spricht im Rückblick von einem „Gestaltungsenthusiasmus“, der sich im Milieu eines gesellschaftspolitischen Reformklimas ausgebreitet habe.

Der Enthusiasmus wurde allerdings bald gedämpft durch die Erfahrung, dass „innovative Arbeitspolitik“ einstweilen nur gegen starke Widerstände und mit geringer Breitenwirkung umgesetzt werden konnte. Um so attraktiver wurde es, auf den zu Beginn der 90er Jahre anfahrenden Zug der „lean production“ aufzuspringen, um mit der Effizienzsteigerung gewissermaßen im Huckepackverfahren zugleich menschengerechte Arbeitsgestaltung voranzubringen. In dieser Phase wurden wesentliche Veränderungen der Unternehmens- und Arbeitsorganisation eingeleitet – vom Herausnehmen ganzer Hierarchieebenen bis hin zur Prozessorientierung in der Organisation betrieblicher Abläufe, doch der erhoffte neue „Humanisierungs“-Impuls blieb aus. Stattdessen wurde mit dem Vordringen „indirekter“ Steuerungsformen eine Tendenz eingeleitet, die, wie es Dieter Sauer (2005a) formuliert, nach den arbeitspolitischen Phasen des „Aufbruchs“ und der „Anpassung“ nun eine Phase der „Enteignung“ bedeutete. Mit Hilfe des Flaggschiffs „new economy“ konnte die Delegation von Verantwortung an die Arbeitsebene, die Stärkung von Handlungsautonomie der Beschäftigten im Arbeitsprozess als so etwas wie praktizierte kapitalistische Taylorismuskritik gedeutet werden. Wenn „Befreiung der Arbeit als kapitalistisches Projekt“ (Wolf 2003) daherkommt, wird herkömmlicher,

von „Humanisierung der Arbeit“ abgeleiteter Taylorismuskritik der Boden unter den Füßen weggezogen.

Die Informationstechnik-Branche (IT) ist, worauf Andreas Boes (2005) zuletzt hingewiesen hat, weiterhin stilbildend für die Wendungen in der Arbeitspolitik. Die „new economy“ verkörperte die Verheißung, dass der „Mensch im Mittelpunkt“ Kraftquell neuer wirtschaftlicher Dynamik sei. Bestehende Grenzen staatlicher und institutioneller Art, insbesondere Regulierungen der Güter- und Arbeitsmärkte und die durch sie gebotenen Sicherheiten stünden dem nur im Wege. Mit dem Einbruch der „new economy“ sei, so Boes, die Verheißung zwar verblasst, aber der gegen die Gewährung von Sicherheit gerichtete Impuls sei geblieben. Jetzt heiße es: „Die Zeit der Stammplatzgarantien ist vorbei“. Hier werden Leitbilder weit über die IT-Branche hinaus formuliert.

Auf die Arbeitspolitik hat dies eine paradoxe Auswirkung. Schumann (2003: 341) konstatiert einen ausgesprochenen „arbeitspolitischen Pluralismus“ in den Betrieben. Wie so häufig im Leben ist dieser Pluralismus wohl weniger ein Anlass zum Lernen als eher ein Ausdruck von Gleichgültigkeit. Wenn beispielsweise den Projektteams Termine und Budgets vorgegeben werden, ist ein dezentraler Pluralismus für die Führung eines Unternehmens durchaus akzeptabel. Je mehr es gelingt, Arbeitskraft zu re-kommodifizieren (Bosch 2001), desto realistischer ist die Annahme, dass die den Unsicherheiten und Unwägbarkeiten des Marktes (und da vor allem: des Arbeitsmarktes) ausgesetzten Individuen und Teams ihre Arbeit in eigener Initiative so gestalten werden, dass sie „irgendwie“ klarkommen. Anja Gerlmaier (2006) gibt dazu eindrucksvolle Praxisbeispiele. Wozu aber braucht man Gestaltungs politik im Unternehmen, könnte polemisch gefragt werden, wenn es der (auch innerorganisatorische) Markt und die mit ihm konfrontierten Beschäftigten in eigener Initiative schon richten werden?

Die Arbeitsforschung sieht sich durch diese Entwicklungen in eine ungewohnte Orientierungslosigkeit getrieben. Frühere Leitbilder werden fragwürdig, feste Bezugsmuster und organisatorische Rahmenbedingungen betrieblicher Arbeitspolitik verschwimmen. Gelegentlich scheint es, als drifte die Arbeitsforschung in eine Phase des Gestaltungs-pessimismus oder gar des Vermarktlichungsfatalismus ab – im Sinne einer Stimmung, Arbeitspolitik angesichts von „Globalisierung“, „Vermarktlichung“, „Prekarisierung“ und Massenarbeitslosigkeit für letztlich aussichtslos zu halten. Hinzu kommt, dass die Arbeitsforschung heute die Differenziertheit der Arbeitswelt expliziter zum Thema macht, als dies in früheren Phasen der Fall war (vgl. die Kritik von Bosch 2000). Die Furcht vor zu schnellen Verallgemeinerungen veranlasst in jüngerer Zeit Arbeitsforscher verschiedener Provenienz dazu, die Differenzierungen in der Arbeitswelt nicht nur zu betonen, sondern auch zu beschreiben und zu typisieren (Schumann 2003; Dörre 2005; Kratzer 2005).

Diese Unsicherheit über die großen Orientierungen in der Arbeitspolitik und Arbeitsforschung kann sich als sehr fruchtbar erweisen, wenn sie Suchprozesse auslöst. Die Veränderungen in den Rahmenbedingungen betrieblichen Handelns und die Vielfalt und Unterschiedlichkeit der Problemlagen erschweren es zum Beispiel, von *der* typischen Belastungskonstellation im Arbeitsprozess auszugehen, auf die „one best way“ der Arbeitsgestaltung Antworten geben könnte. Zwar hätte dies auch bisher sicher niemand im Sinne praktischer Gestaltungsansätze proklamiert, aber als übergreifendes Leitbild der

Gestaltung hatte die „best practice“ der Stärkung von Handlungsautonomie im Arbeitsprozess durchaus Geltung. Die Herausforderung besteht heute offenkundig darin, innerhalb der Differenziertheit übergreifende Basistrends zu entdecken und empirisch zu belegen. Auf diesem Wege kann die Forschung zur Diskussion über ein neues Leitbild für die Arbeitspolitik beitragen, das die Vielfalt in der Arbeitswelt anerkennt und deshalb dabei hilft, strategische Antworten auf ganz unterschiedliche Problemlagen zu finden – aber eben *strategische* Antworten, die den Akteuren der Arbeitspolitik jene Orientierung erleichtern, die viele von ihnen angesichts einer allseits beklagten Defensivsituation so schmerzlich vermissen.

Zu den möglichen Leitbildern zukünftiger Arbeitspolitik gehört die „Nachhaltigkeit“, die aus der Umweltpolitik ihren Weg in die Diskussion über Arbeitsgestaltung gefunden hat. Zuletzt wurde „Nachhaltigkeit“ in der die Arbeitsforschung bilanzierenden Broschüre des Verbundes „Zukunftsfähige Arbeitsforschung“ (2005) als arbeitspolitisches Kriterium zur Diskussion gestellt, und auch wir greifen in der Arbeit des Forschungsschwerpunkts Arbeitszeit und Arbeitsorganisation am IAT diesen Gedanken auf. Derartige normative Vorstellungen laufen allerdings immer Gefahr, dass sie Schlagwörter bleiben, die viel Papier, aber wenig Praxis bewegen.

„Nachhaltige Arbeitsgestaltung“ ist nicht dazu verdammt, ein modisches Label zu bleiben, wenn man sie als Antwort auf einen realen Widerspruch innerhalb des gegenwärtigen Trends der Kapitalmarktorientierung von Unternehmen und der „Marktsteuerung“ von Arbeit versteht, den Dorothea Voss-Dahm und ich in einem gemeinsamen Beitrag (Lehndorff/Voss-Dahm 2006) analysieren. Alles, was ein Markt vermitteln kann, sind momentane Signale. „Den“ Markt als universelles Steuerungsinstrument etablieren zu wollen bedeutet, die Kurzfristigkeit zum politischen Programm zu machen. Die Erkenntnis, dass „der“ Markt zukunftsblind ist, gehört zu den Klassikern der ökonomischen Kritik des Marktversagens. Auch alle längerfristig orientierten Anlagestrategien im Interesse der Steigerung des Vermögens von Anteilseignern börsennotierter Unternehmen müssen sich mit diesem Problem auseinandersetzen (Waring 2005).

Ein besonders zugespitzter Ausdruck der Begrenztheit und Borniertheit einer Quartalsbericht-orientierten Marktsteuerung von Unternehmen sind die vielfältigen und schwierigen Versuche einer Messung *immaterieller* Ressourcen, die für die Bewertung der zukünftigen Entwicklung von Unternehmen von größter Bedeutung sind (Vormbusch 2005; Diefenbach/Vordank 2005). Selbstverständlich drückt die Diskussion um die Bilanzierung immaterieller Ressourcen zunächst Interessenunterschiede innerhalb der Gruppe der Anteilseigner aus, es handelt sich tatsächlich um einen Widerspruch *innerhalb* kapitalmarktorientierter Unternehmensführung. Bislang setzt sich vor allem die Kurzfristpolitik durch. Der (wenn man so will:) „Langfrist-Fraktion“ unter den Anteilseignern fehlt es offenbar an politischem Gewicht, so dass auch die Anreizstrukturen für das obere Management, vom Vorbild der USA ausgehend, sehr häufig in den Dienst einer Kurzfristorientierung gestellt werden (Stiglitz 2003).

Nun gibt es mehr „stakeholder“ an Unternehmen als nur die „shareholder“. Die am meisten zu verlieren haben, wenn das Unternehmen verschwindet, sind die in ihm Beschäftigten. Die Arbeitenden sind die zuverlässigsten Parteigänger der Langfristigkeit, und dies paradoxerweise häufig im Konflikt mit großen Teilen des Managements und

der Anteilseigner. Das bedeutet keineswegs, dass sie immer als erste und am besten wüssten, was gut für den langfristigen Erhalt der Arbeitsplätze ist. Aber es ist ihr *Interesse*, und zwar hauptsächlich *ihr* Interesse, nach Wegen zur Erhaltung der Arbeitsplätze zu suchen. Arbeit als Lebensäußerung von Menschen hat Bodenhaftung und ist weitaus weniger mobil und „flüchtig“ als Kapital. Mehr noch: Die Interessen der Beschäftigten gehen weit über das Unternehmen hinaus, in dem sie heute angestellt sind. Ihre individuelle „Beschäftigungsfähigkeit“ ist ihr wichtigstes Vermögen auch auf dem externen Arbeitsmarkt. In diese Beschäftigungsfähigkeit gehen aber auch alle Kompetenzen und Lebenserfahrungen ein, die sich die Menschen innerhalb und außerhalb (!) ihrer Erwerbsarbeit erworben haben. All dies macht buchstäblich ihr *Arbeitsvermögen* aus, wie uns Sabine Pfeiffer (2004: 159 ff.) in ihrer Analyse vor Augen führt. Dieses Arbeitsvermögen befindet sich in einem steten Prozess der Produktion, Reproduktion und Erneuerung (aber auch der Brachlegung oder gar Vernichtung). Es zu erhalten und zu mehrern liegt im individuellen Interesse der Menschen. Zugleich ist es aber auch die wichtigste Quelle des Reichtums einer Gesellschaft. Die Gesellschaft ist daher der potenziell gewichtigste „Stakeholder“ an der Gesamtheit der Unternehmen.

Die Reichweite von Arbeitspolitik endet also nicht an den Grenzen des Betriebs, und die Welt außerhalb des Betriebs wirkt auf die Gestaltung der Arbeitsprozesse ein. So selbstverständlich dieser wechselseitige Zusammenhang erscheint, so vergleichsweise gering ist seine praktische Bedeutung in der Arbeitsforschung.

3 „Der Betrieb ist nur zu interpretieren im Netz von Politik“

In einem Lehrbuch zur Arbeitspolitik (Keller 1991: 1) wird für die Beschreibung des Gegenstands auf eine Definition des Wissenschaftszentrums Berlin (WZB) aus den 80er Jahren zurückgegriffen: „Unter Arbeitspolitik wird der Prozeß der Einflußnahme von betrieblichen, überbetrieblichen und staatlichen Handlungsträgern auf die Organisation des Arbeits- und Produktionsprozesses und seine sozialen Folgewirkungen – unter Berücksichtigung unterschiedlicher Interessenlagen – verstanden.“ Interessant an dieser Formulierung ist sowohl der ausdrückliche Bezug auf unterschiedliche Interessen der Beteiligten als auch das Verständnis von Verflechtung betrieblicher Vorgänge mit dem Ensemble gesellschaftlicher und politischer Prozesse. In einem Sammelband des WZB, der der Entwicklung dieses weiten Begriffs von Arbeitspolitik diene (Naschold/Jürgens 1984), formulierte Wolf-Dieter Narr (1984: 460) den klugen Satz: „Der Betrieb ist nur zu interpretieren im Netz von Politik.“ Liegt dann nicht der Schluss nahe, dass der Betrieb auch nur zu *verändern* sei im Netz von Politik?

Zu den Promotoren eines solchen Verständnisses von Arbeitspolitik gehörte Frieder Naschold (1984: 51 f.), der dieses Netz präzisierte, indem er zwischen der unmittelbar auf den Arbeitsprozess bezogenen Politik und den sie beeinflussenden Rahmenbedingungen unterschied („politics in production“ und „politics of production“). Zu letzteren zählte er ausdrücklich die „Reproduktionspolitik“, die auf alle jene Bereiche gerichtet ist, die für die Wiederherstellung von Arbeitskraft relevant sind. Arbeitspolitik findet demnach zwar auf dem betrieblichen „Terrain“ statt, aber über ihre Orientierung wird in verschiedenen „Arenen“ gerungen, und diese Auseinandersetzungen sind von länders-

spezifischen „Regimes“ geprägt. Unter den vor diesem Hintergrund wichtigsten offenen Forschungsfragen hob er den Zusammenhang zwischen dem „Regime“ und dem konkreten Arbeits- und Produktionsprozess hervor.

Dieser Rückbezug auf über 20 Jahre alte Überlegungen dient nicht dazu, die Brisanz der heutigen Diagnosen und Überlegungen zur Krise der Arbeitspolitik zu relativieren. Es geht allein darum, den Horizont abzustecken, der ins Auge gefasst werden muss, wenn Arbeitspolitik und Arbeitsforschung revitalisiert werden sollen. Das arbeitspolitische Handeln der Akteure im Betrieb steht im Kontext mit Institutionen innerhalb und außerhalb des Betriebes und des Handelns der Akteure in diesen „Arenen“. Dieses Handeln kann seinerseits dazu beitragen oder sogar bewusst darauf gerichtet sein, die Funktionsweise der betreffenden Institutionen zu verändern. Als ein wichtiges Beispiel zeigt Haipeter (2006), wie sich die Rolle des arbeitspolitischen Akteurs Betriebsrat mit der rasanten Öffnung des Systems der Flächentarifverträge für ausgestaltende – teilweise auch abweichende – betriebliche Regelungen verändert. Der Betriebsrat positioniert sich neu in seinen Beziehungen zum Management, zu den Beschäftigten, aber auch zur Gewerkschaft und den von ihr ausgehandelten Tarifverträgen. Für die Arbeitspolitik im Betrieb ist es wichtig, *wie* er sich positioniert. Der wichtigste Faktor dafür dürfte seine eigene politische Orientierung sein, aber zu berücksichtigen sind auch weitere Einflussgrößen von branchenspezifischen Regelungen und Praktiken bis hin zu gesetzlichen Veränderungen der Betriebsverfassung. Seine politische Orientierung wiederum wurzelt in der Vita seiner meinungsprägenden Mitglieder und verändert sich unter dem Einfluss sowohl der betrieblichen Erfahrungen als auch der Außenwelt, darunter möglicherweise auch unter dem Einfluss gewerkschaftlicher Diskussionen und Politik. Diese wiederum werden – ebenso wie das Handeln des Betriebsrats und seines Gegenübers im Betrieb, des Managements – geprägt von der schwierigen Wegstrecke, auf die das nationalspezifische „Regime“ der Organisation von Produktion und Beschäftigung geraten – und auch manövriert worden – ist (vgl. Bosch et al. 2005).

Die Bedeutung derartiger Zusammenhänge ist offensichtlich, und es mehren sich die Plädoyers für ein „weites Verständnis von Arbeitspolitik“. So finden es die Autorinnen und Autoren der gemeinsamen Bilanz des Verbundes „Zukunftsfähige Arbeitsforschung“ (2005: 28) wichtig festzuhalten: „Arbeitspolitik umfasst alle arbeitsmarktpolitischen AkteurInnen ..., vor allem aber auch die durch Politik vermittelten Arbeitsverhältnisse selbst, wofür eine Konzeption von Arbeit als politischem Feld hilfreich sein kann.“ In der Forschungspraxis dagegen hinterlässt diese Einsicht bislang nur vergleichsweise schwache Spuren. In der soeben zitierten Publikation heißt es denn auch im selben Absatz: „Die Forschungs- und Handlungsperspektive einer multidimensionalen, Ressort und Disziplin übergreifenden ‚Arbeitspolitik‘ ist keine neue Forderung, stellt aber nichts desto trotz nach wie vor ein uneingelöstes Desiderat dar.“ Die deutsche Arbeitsforschung ist mehrheitlich auffallend betriebszentriert. Diese Perspektive ist zunächst nicht zu kritisieren, hat sie doch ein reiches Wissen über Organisationsveränderungen und Arbeitsprozesse im Betrieb hervorgebracht. In jüngerer Zeit, die „Subjektorientierung“ in den Managementstrategien analysierend, rücken auch – manchmal vorrangig – mit den einzelnen Beschäftigten deren „lebensweltliche“ Bezüge ins Blickfeld der Arbeitsforschung. Doch die Welt außerhalb des Betriebs hat weitere Dimensionen.

Sie zu erforschen, die Beziehungen zwischen verschiedenen Akteursebenen und Politikfeldern und zwischen Akteuren und Institutionen zu analysieren, stößt bislang auf geringeres Interesse.

Mit unserem Buch „Das Politische in der Arbeitspolitik – Ansatzpunkte für eine nachhaltige Arbeits- und Arbeitszeitgestaltung“ (Lehndorff 2006) wollen wir einen kleinen Beitrag dazu leisten, dass dieses Interesse wieder lebhafter wird. Das *Politische* in der Arbeitspolitik ist dabei durchaus doppeldeutig gemeint. Zum einen bezeichnet es eine Sicht auf den Gegenstand – nämlich den Versuch, den Betrieb „zu interpretieren im Netz von Politik“. Zugleich, und wohl untrennbar damit verbunden, signalisiert es ein Interesse der Forschenden: Arbeitsforschung so zu betreiben, dass mit der Analyse der empirisch vorgefundenen Prozesse Ansatzpunkte für die Beeinflussung und Gestaltung dieser Prozesse freigelegt werden. Ansatzpunkte, die nicht aus den Wünschen der Forschenden abgeleitet und von außen an die „schlechte Wirklichkeit“ herangetragen werden, sondern Ausdruck der Widersprüche in den praktischen Arbeitsprozessen sind – Widersprüche, die unter bestimmten Bedingungen Anlass geben können zu Konflikten, aus denen veränderndes Handeln entstehen kann.

Die Essenz des Buches kann mit einem Satz zusammengefasst werden: *Der Betrieb ist nicht zu verstehen, wenn man nur den Betrieb betrachtet.* Und die Betriebe sind mit Breitenwirkung auch nicht *veränderbar*, wenn die Akteure im Betrieb auf sich gestellt sind und wenn nur sie angesprochen werden. Dass der Betrieb erst „im Netz von Politik“ analysierbar und veränderbar ist, wird ironischerweise dort am deutlichsten, wo bisher kaum jemand hingesehen hat: in den sozialen Dienstleistungen, dem stärksten Wachstumsmotor unserer Volkswirtschaft. Sowohl bei den Akteuren der Arbeitspolitik als auch in der industriesoziologischen Forschungsgemeinde – von der staatlichen Politik einmal zu schweigen – sind es nur Minderheiten, die sich ernsthaft für diese Bereiche interessieren. Doch hier schlummern die größten Wachstumspotenziale von Beschäftigung. Wenn sie geweckt werden, werden auch die Konflikte um Arbeitsbedingungen in diesen Bereichen zunehmen. Und gerade Konflikte sind es doch, die Potenziale der Veränderung freisetzen. In den sozialen Dienstleistungen – und anderswo.

Literatur

- Boes, Andreas**, 2005: Arbeitspolitik nach dem Ende des New-Economy-Hype: Vortrag bei der KoprA-Tagung „Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik neu erfinden – oder: Was bleibt von der Humanisierung der Arbeit?“, 7.-8. Juli 2005. (Ms.). München: ISF. http://www.kopra-online.de/pdf/boes_arbeitspolitik.pdf
- Böhle, Fritz**, 2004: Zum Stand der Arbeitsforschung. KoprA-Tagung „Von der Allgegenwart der verschwindenden Arbeit – Neue Herausforderungen der Arbeitsforschung“. München, 2.-3. Dezember 2004. München: ISF. <http://www.isf-muenchen.de/pdf/standderarbeitsforschung.pdf>
- Bosch, Gerhard**, 2000: Entgrenzung der Erwerbsarbeit: lösen sich die Grenzen zwischen Erwerbs- und Nichterwerbsarbeit auf? In: Minssen, Heiner (Hrsg.): Begrenzte Entgrenzungen: Wandlung von Organisation und Arbeit. Berlin: Edition Sigma, S. 249-268.
- Bosch, Gerhard**, 2001: Konturen eines neuen Normalarbeitsverhältnisses. In: WSI-Mitteilungen 54, S. 219-230.

- Bosch, Gerhard / Haipeter, Thomas / Latniak, Erich / Lehdorff, Steffen / Schief, Sebastian**, 2005: Changes in the system or change of system? The national employment model of Germany; contribution to the conference "Dynamics of National Employment Models (DYNAMO)", 1st project conference and 26th conference of the International Working Party on Labour Market Segmentation (IWPLMS), Berlin, September 8th-11th, 2005. 1. draft. Gelsenkirchen: Inst. Arbeit und Technik.
<http://iat-info.iatge.de/projekt/2005/dynamo/papers/dynamogermany.pdf>
- Brödner, P. u.a.** (Hrsg.), 1991: Rückkehr der Arbeit in die Fabrik: Wettbewerbsfähigkeit durch menschenzentrierte Erneuerung kundenorientierter Produktion. Gelsenkirchen: Inst. Arbeit und Technik.
- Diefenbach, Thomas / Vordank, Tino**, 2005: Erfassung und Bewertung von immateriellen Ressourcen im Rahmen betrieblicher Meß- und Bewertungssysteme. In: Moldaschl, Manfred (Hrsg.): Immaterielle Ressourcen. Nachhaltigkeit von Unternehmensführung und Arbeit Bd. 1. Arbeit, Innovation und Nachhaltigkeit Bd. 3. München: Hampp, S. 177-220.
- Dörre, Klaus**, 2005: Prekarität – Eine arbeitspolitische Herausforderung. In: WSI-Mitteilungen 58, S. 250-258.
- Gerlmaier, Anja**, 2006: Nachhaltige Arbeitsgestaltung in der Wissensökonomie? Zum Verhältnis von Belastungen und Autonomie in neuen Arbeitsformen. In: Lehdorff, Steffen (Hrsg.): Das Politische in der Arbeitspolitik: Ansatzpunkte für eine nachhaltige Arbeits- und Arbeitszeitgestaltung. Berlin: Edition Sigma, S. 71-98.
- Haipeter, Thomas**, 2006: Betriebsräte unter Handlungsdruck: Interessenvertretungspolitik im Zeichen der flexiblen Arbeitszeitregulierung. In: Lehdorff, Steffen (Hrsg.): Das Politische in der Arbeitspolitik: Ansatzpunkte für eine nachhaltige Arbeits- und Arbeitszeitgestaltung. Berlin: Edition Sigma, S. 195-225.
- Jürgens, Ulrich**, 1984: Die Entwicklung von Macht, Herrschaft und Kontrolle im Betrieb als politischer Prozeß: eine Problemskizze zur Arbeitspolitik. In: Jürgens, Ulrich u.a. (Hrsg.): Arbeitspolitik: Materialien zum Zusammenhang von politischer Macht, Kontrolle und betrieblicher Organisation der Arbeit. Opladen: Leviathan, Sonderheft 5, S. 58-91.
- Jürgens, Ulrich u.a.** (Hrsg.), 1984: Arbeitspolitik: Materialien zum Zusammenhang von politischer Macht, Kontrolle und betrieblicher Organisation der Arbeit. Opladen: Leviathan, Sonderheft 5.
- Keller, Bernd**, 1991: Einführung in die Arbeitspolitik: Arbeitsbeziehungen und Arbeitsmarkt in sozialwissenschaftlicher Perspektive. München: Oldenbourg
- Kern, Horst / Schumann, Michael**, 1984: Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierung in der industriellen Produktion: Bestandsaufnahme. Trendbestimmung. München: Beck.
- Kratzer, Nick**, 2006: Entgrenzung, Entsicherung, Unbestimmtheit – Konsequenzen für Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik. KOPRA-Tagung "Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik neu erfinden – oder: Was bleibt von der Humanisierung der Arbeit?", 7.-8. Juli 2005. Einführungsreferat. München: ISF.
http://www.kopra-online.de/pdf/kratzer_entgrenzung.pdf
- Latniak, Erich**, 2006: Auf der Suche nach Verteilungs- und Gestaltungsspielräumen: eine Bilanz der Organisationsveränderungen seit den 90er Jahren. In: Lehdorff, Steffen (Hrsg.): Das Politische in der Arbeitspolitik: Ansatzpunkte für eine nachhaltige Arbeits- und Arbeitszeitgestaltung. Berlin: Edition Sigma, S. 34-70.

- Lehndorff, Steffen** (Hrsg.), 2006: Das Politische in der Arbeitspolitik: Ansatzpunkte für eine nachhaltige Arbeits- und Arbeitszeitgestaltung. Berlin: Edition Sigma.
(<http://iat-info.iatge.de/aktuell/veroeff/2006/lehndorff01.html>)
- Lehndorff, Steffen / Voss-Dahm, Dorothea**, 2006: Kunden, Kennziffern und Konkurrenz: Markt und Organisation in der Dienstleistungsarbeit. In: Lehndorff, Steffen (Hrsg.): Das Politische in der Arbeitspolitik: Ansatzpunkte für eine nachhaltige Arbeits- und Arbeitszeitgestaltung. Berlin: Edition Sigma, S. 127-153.
- Narr, Wolf-Dieter**, 1984: Politisiert die Arbeit: eine Anregung für Theorie und Praxis. In: Jürgens, Ulrich u.a. (Hrsg.): Arbeitspolitik: Materialien zum Zusammenhang von politischer Macht, Kontrolle und betrieblicher Organisation der Arbeit. Opladen: Leviathan Sonderheft 5, S. 429-467.
- Naschold, Frieder**, 1984: Arbeitspolitik: Gesamtwirtschaftliche Rahmenbedingungen, betriebliches Bezugsproblem und theoretische Ansätze der Arbeitspolitik. In: Jürgens, Ulrich u.a. (Hrsg.): Arbeitspolitik: Materialien zum Zusammenhang von politischer Macht, Kontrolle und betrieblicher Organisation der Arbeit. Opladen: Leviathan Sonderheft 5, S. 11-57.
- Pfeiffer, Sabine**, 2004: Arbeitsvermögen: ein Schlüssel zur Analyse (reflexiver) Informatisierung. Wiesbaden: VS, Verl. für Sozialwiss.
- Sauer, Dieter**, 2005: Erosion herkömmlicher Arbeitspolitik: kontroverse Ansatzpunkte für eine strategische Neuausrichtung. KOPRA-Tagung "Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik neu erfinden – oder: Was bleibt von der Humanisierung der Arbeit?", 7.-8. Juli 2005. Einführungsreferat. München: ISF.
http://www.kopra-online.de/pdf/sauer_arbeitspolitik.pdf
- Schumann, Michael**, 2002: Das Ende der kritischen Industriesoziologie? SOFI-Mitteilungen Nr. 30. http://www.sofi-goettingen.de/fileadmin/Michael_Schumann/Material/Schumann-neu.pdf
- Stiglitz, Joseph E.**, 2003: The roaring nineties: a new history of the world's most prosperous decade. New York: Norton.
- Verbund „Zukunftsfähige Arbeitsforschung“**, 2005: Zukunftsfähige Arbeitsforschung: Arbeit neu denken, erforschen, gestalten. Dresden: Eigenverl.
- Vormbusch, Uwe**, 2005: Das neue Alphabet des Kapitalismus: von A wie Audit bis Z wie Zertifizierung. In: Wagner, Hilde (Hrsg.): "Rentier' ich mich noch?" Neue Steuerungskonzepte im Betrieb. Hamburg: VSA-Verl., S. 87-112.
- Waring, Peter**, 2005: Institutional Investors and Contemporary Corporate Governance: Prospects for Enhanced Protection of Employee Interests in Liberal Market Economies. Paper presented at the 26th Conference of the International Working Party on Labour Market Segmentation (IWPLMS), Berlin, 8 - 11 September 2005.
http://www.iatge.de/projekt/2005/dynamo/papers/waring_abstract.pdf
- Wolf, Harald**, 2003: Befreiung der Arbeit als kapitalistisches Projekt? In: Kurswechsel: Zeitschrift für gesellschafts-, wirtschafts- und umweltpolitische Alternativen, Heft 3, S. 101-110

Judith Terstriep

Cluster der Informations- und Kommunikations-Technologie im europäischen Vergleich

1 Einleitung

Die Schaffung eines innovationsfreundlichen Umfeldes in der Europäischen Union (EU) und die Stimulierung von Forschung und Entwicklung sind für die Zukunft innovativer Technologieunternehmen und damit für das Entstehen qualitativ hochwertiger Arbeitsplätze und ein nachhaltiges Wirtschaftswachstum zentral. Netzbildung und Erfahrungsaustausch unterstützen den Innovationsprozess und den Transfer von bewährten Innovationsmanagementmethoden, Instrumenten und Aktivitäten in Europa. Dabei kommt dem Umfeld, also dem Sektor und der Region eine wichtige Rolle zu. Die Einbindung in ein innovationsfreundliches Umfeld, der Wissensaustausch mit Lieferanten und Wettbewerbern sowie enge Verbindungen mit Universitäten, Forschungsinstitutionen und regionalen Administrationen sind optimale Voraussetzungen für unternehmerischen Erfolg. Die „Knoten“ innerhalb eines Sektors, definiert als Cluster, werden als eine der treibenden Kräfte im Innovationsprozess angesehen. Vor diesem Hintergrund wird bereits seit einigen Jahren auf den verschiedenen administrativen Ebenen der Städte und Länder, des Bundes und der Europäischen Union Clusterpolitik unterstützt. Das trägt einerseits dem Aspekt Rechnung, einen Ansatz in der Strukturpolitik zu verankern, der es Regionen in Zeiten fortschreitender Globalisierung ermöglicht, sich auf ihre nachhaltigen und qualitativen Wettbewerbsvorteile zu konzentrieren, und andererseits die immer knapper werdenden Fördermittel zu bündeln (vgl. Grote Westrick et al.). Insbesondere auf europäischer Ebene gilt der Clusteransatz als eines der aussichtsreichsten Instrumente für die strategische Ausrichtung der Strukturpolitik. Entsprechend gestaltet sich die europäische Förderpolitik. Dieses Verständnis ist eng verbunden mit der Lissabon Strategie, die darauf abzielt, die Europäische Union bis zum Jahr 2010 zum „wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt“ zu machen.

Die Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) haben bei der Erreichung der in der Lissabon Strategie formulierten Ziele eine besondere Bedeutung: Zum einen unterstützen sie die Umsetzung einer europäischen Wissensgesellschaft, zum anderen ist die Branche selbst einer der zentralen Wachstumsmotoren Europas und liefert darüber hinaus als Querschnittstechnologie entscheidende Wachstumsimpulse für andere Märkte. Die EU-Kommission hebt in diesem Zusammenhang hervor, dass

„[...] ein Viertel der Zunahme des EU-Bruttoinlandprodukts und 40 % des Produktivitätszuwachses [...] den IKT zu verdanken (sind). Die Unterschiede in der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit zwischen den Industrieländern lassen sich zu einem großen Teil durch das Ausmaß der IKT-Investitionen, -Forschung und -Nutzung sowie ihre Wettbewerbsfähigkeit im Bereich der Informationsgesellschaft [...] erklären.“ (KOM(2005) 229)

Basierend auf diesen Vorüberlegungen zielt das aktuell vom IAT mit zehn europäischen Partnern durchgeführte 30-monatige Projekt „NICE – Networking ICT Clusters in Europe“¹ darauf ab, zur Stärkung des IKT-Sektors fünf IKT-Cluster in Europa stärker zu vernetzen. Beteiligt sind an diesem Projekt neben dem IAT als Koordinator die Regionen Bern, Paderborn und Tampere sowie die „lernenden“ Regionen Ankara und Mährisch-Schlesien, auf die im Folgenden nicht näher eingegangen wird.

Das folgende Kapitel diskutiert zunächst die Position Europas auf dem weltweiten IKT-Markt. Im Anschluss daran werden die IKT-Cluster in den Regionen Paderborn, Bern, Tampere, Mährisch-Schlesien und Ankara, die sich sowohl in Bezug auf ihr Entwicklungsstadium, das Clustermanagement und die politischen Rahmenbedingungen unterscheiden, vergleichend dargestellt. Dieser Vergleich basiert im Wesentlichen auf den Ergebnissen der im Rahmen von NICE durchgeführten regionalen Clusteranalysen. Der Artikel schließt mit einem zusammenfassenden Fazit.

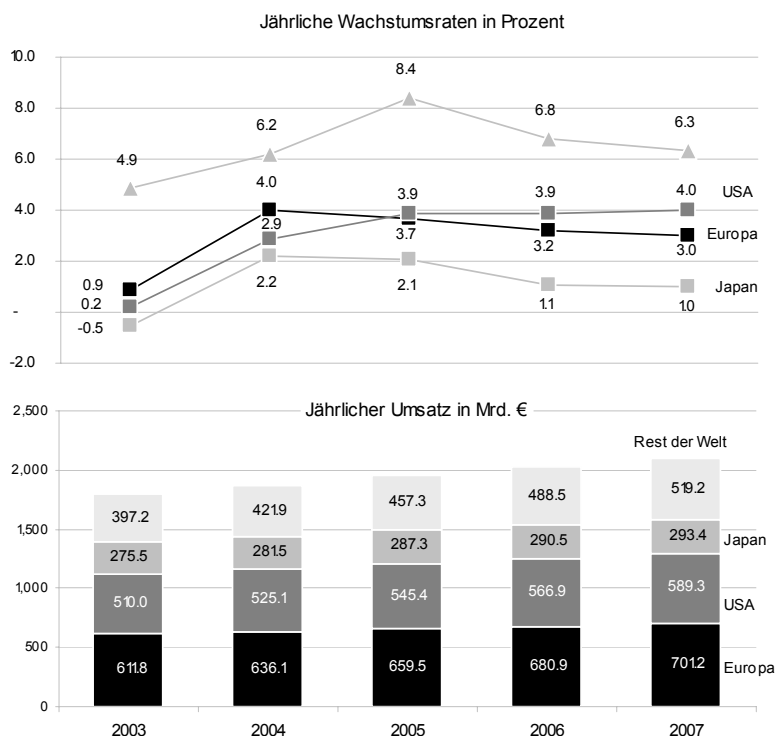
2 Europa im Vergleich

Der Markt für Informations- und Kommunikationstechnologien lässt sich grob in zwei Segmente gliedern: Erstens die Informationstechnik (IT), der neben der Herstellung von Büromaschinen und Datenverarbeitungsgeräten die Marktsegmente Software- und IT-Dienstleistungen zuzurechnen sind. Und zweitens das Segment Telekommunikation (TLK), ebenfalls untergliedert in die Bereiche Herstellung von nachrichtentechnischen Geräten und Einrichtungen sowie Telekommunikationsdienste. Der IKT-Markt zählt zu den bedeutendsten und dynamischsten Wirtschaftsbereichen in den meisten hoch entwickelten Volkswirtschaften weltweit.

Der Weltmarkt für IKT zeigte nach drei Jahren der Konsolidierung 2004 erstmals einen deutlichen Aufwärtstrend. Im Jahr 2005 setzte sich dieser Trend fort: Die weltweiten Umsätze stiegen – wie in Abbildung 2 dargestellt – um 4,6 % auf € 1.949 Milliarden (vgl. EITO 2006). Die größten IKT-Einzelmärkte neben Europa sind die USA mit einem Anteil am Gesamtumsatz von 28 % und Japan mit 14,7 %. Es wird davon ausgegangen, dass sich der weltweit positive Trend auch in den Jahren 2006 und 2007 fortsetzen wird.

¹ Das Projekt wird vom der Europäischen Kommission unter dem 6. Rahmenprogramm gefördert und vom Institut Arbeit und Technik, Forschungsschwerpunkt Innovative Räume in Kooperation mit zehn europäischen Partnern durchgeführt.

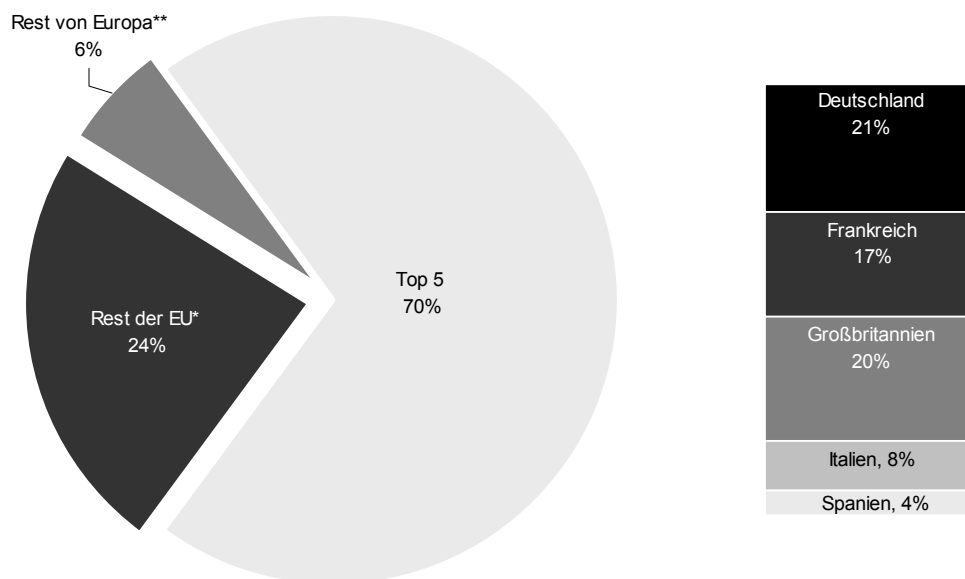
Abbildung 1: Weltmarkt für Informationstechnik und Telekommunikation (2003 – 2007)



Quelle: Eigene Darstellung

Im weltweiten Größenvergleich nimmt der europäische IKT-Markt eine Spitzenposition vor Japan und den USA ein, unterscheidet sich allerdings bezogen auf seine Marktstruktur und die Aufteilung auf die einzelnen Segmente deutlich von diesen Vergleichsmärkten. So sind etwa die Software- und IT-Service-Industrie in den USA stärker entwickelt als in Europa, ihr Anteil am Gesamtumsatz ist mit 42,9 % um rund ein Drittel höher als in Europa. In Japan nimmt der Markt für IKT-Ausstattung mit einem Anteil von 35,2 % am Gesamtumsatz einen höheren Stellenwert ein als in Europa (25,1 %) und den USA (22, %). Im Gegensatz dazu ist der Markt für Telekommunikationsdienste in Europa stärker ausgeprägt als in den USA und liegt mit einem Anteil von 44,2 % des Marktvolumens knapp 10 % über dem entsprechenden Anteil in den USA.

Des Weiteren variieren die nationalen Anteile am europäischen IT-Markt stark zwischen den einzelnen Ländern. Wie in Abbildung 3 dargestellt, entfallen rund 70 % des Gesamtumsatzes allein auf die Top 5 Deutschland, Frankreich, Großbritannien, Italien und Spanien.

Abbildung 2: Europa – Marktanteile am IT-Markt nach Regionen (2005)

Quelle: Eigene Darstellung (EITO 2006)

Die Betrachtung der Nachfrageseite verdeutlicht, dass Europa den USA und auch Japan immer noch „hinterherhinkt“: Während die IT-Ausgaben in Relation zum Bruttoinlandsprodukt 2004 in Europa bei 3,0 % lagen, konnten die USA einen Anteil von 4,0 % verzeichnen und Japan immerhin noch einen Anteil von 3,4 %. Ein ähnliches Bild zeigt sich bezüglich der Ausstattung von Privatpersonen mit PCs: In den USA als Spitzenreiter verfügen von 100 Personen 81 über einen PC, in Japan macht der Anteil pro 100 Personen 47 PCs aus und in Europa lediglich 31 (vgl. EITO 2006). Auch hier gilt, dass die Unterschiede zwischen den Ländern Europas sehr stark ausgeprägt sind. Beispielsweise verfügen in Schweden 63 von 100 Einwohnern über einen PC, in Tschechien sind es nur 3 von 100. Anders dagegen im Bereich Telekommunikation, hier liegt Europa mit einem Anteil von 3,4 % am Bruttoinlandsprodukt (BIP) vor den USA mit rund 2,7 %, allerdings deutlicher hinter Japan mit 4,2 % (vgl. EITO 2006).

Als Märkte für das künftige Wachstum der Branche werden insbesondere der Öffentliche Sektor und die Gesundheitsbranche angesehen. Der Bankensektor ist eine weitere wichtige Anwenderbranche. Insbesondere vor dem Hintergrund des anhaltenden Kostendrucks, neuer Regulierung (z. B. Basel II) und abnehmender Unterschiede in den Dienstleistungsportfolios der einzelnen Institute gewinnen IKT als Instrument zur Produktivitäts- und Effizienzsteigerung an Bedeutung.

3 Regionale IKT-Cluster im Vergleich

Um regionale² IKT-Cluster in verschiedenen Ländern vergleichen zu können, sind neben dem Cluster selber der Sektor insgesamt, die politischen Rahmenbedingungen sowie das Clustermanagement in die Betrachtung einzubeziehen.

Grundlage für den hier vorgestellten Vergleich regionaler IKT-Cluster bilden die im Rahmen des Projekts „NICE – Networking ICT Cluster in Europe“ generierten Ergebnisse der Clusteranalysen in den Regionen Bern (Schweiz), Tampere (Finnland) und Paderborn (Deutschland). Derartige vergleichende Analysen gestalten sich aufgrund der unterschiedlichen Datenlage in den Regionen und Ländern in mehrerer Hinsicht schwierig: Zum einen stellt sich im Rahmen quantitativer Analysen stets die Frage nach der Vergleichbarkeit der nationalen/regionalen Daten der zu untersuchenden Regionen. Um aussagefähige Ergebnisse zu erhalten wurde daher auf Daten der OECD, von EUROSTAT und des BAK Basel zurückgegriffen. Zum anderen erweist sich eine Analyse der nationalen/regionalen Clusterpolitiken insofern schwierig, als dass es sich hierbei keineswegs um ein eindeutig definiertes Politikfeld handelt, ganz im Gegenteil: Clusterpolitik ist eng verbunden mit Forschungs- und Technologiepolitik, Industriepolitik, Strukturpolitik oder eine Kombination von diesen (vgl. Boekholt/McKibbin, Raines, Isaksen/Hauge). Ist politisch intendiert, bestehende „traditionelle“ Cluster zu fördern, ist sie häufig Bestandteil der Industriepolitik. Zielt die Politik auf das Entstehen neuer Cluster in den Wachstumsbranchen, ist die Clusterpolitik eher im Bereich der Forschungs- und Technologiepolitik zu finden.

IKT-Sektoren

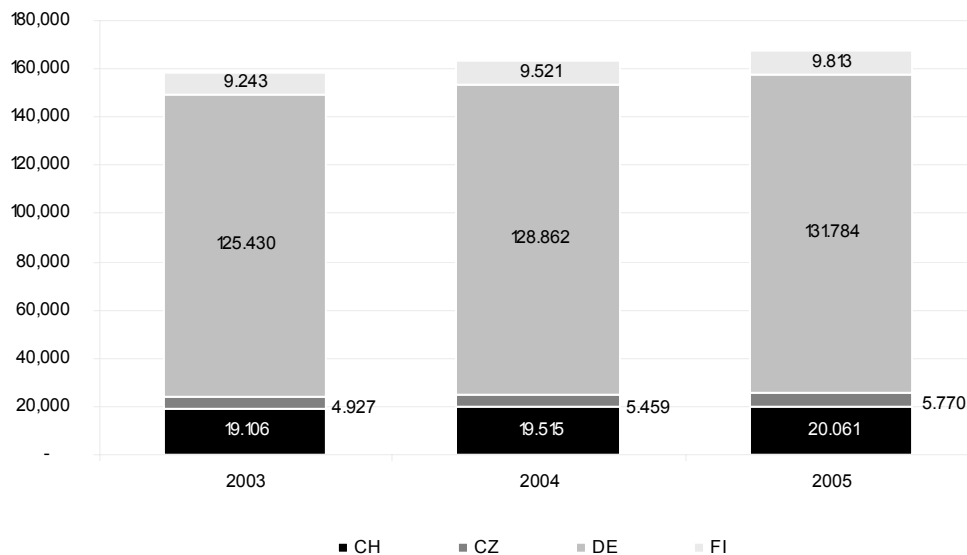
Mit einem Anteil von 20 % am europäischen IKT-Markt lag *Deutschland* 2005 im Vergleich der oben genannten fünf untersuchten Mitgliedstaaten an der Spitze, gefolgt von der *Schweiz* mit 3 % und *Finnland* mit 1,5 %. In allen Staaten trägt der Sektor nennenswert zur realen Wertschöpfung bei. So lag der Anteil am Bruttoinlandsprodukt in *Finnland* 2004 bei 11,5 %, in der *Schweiz* bei 8,6 % und in *Deutschland* bei 7,6 (vgl. EITO 2006). Dies spiegelt sich ebenfalls in den absoluten Marktanteilen wider (s. Abbildung 5). Auch in Bezug auf die Zahl der Beschäftigten ist der Sektor von hoher Relevanz.

Die Struktur der nationalen IKT-Märkte in *Finnland*, *Deutschland* und der *Schweiz* ist vergleichbar: Die Stärken im IKT-Sektor liegen mit Marktanteilen zwischen 37 und 42 % im Bereich der TLK-Dienste. Diese Anteile sind im Vergleich zum europäischen Gesamtmarkt (ca. 44 %) leicht unterdurchschnittlich. Es folgen die IT-Dienstleistungen mit einem Anteil von rund 20 % an den nationalen Märkten, was dem Anteil des europäischen Marktes entspricht, und der Softwarebereich mit 13 %. Hier liegen *Finnland*, *Deutschland* und die *Schweiz* rund 3 % über dem europäischen Gesamtmarkt. Unterdurchschnittlich repräsentiert sind die drei Länder im Bereich der Herstellung von IuK-Ausstattung, was allerdings vor dem Hintergrund der deutlich niedrigeren Lohnkosten in Osteuropa und Asien nicht weiter überrascht.

² „Regional“ bezieht sich bei der Betrachtung der einzelnen Länder auf Teile des jeweiligen Landes, bezogen auf die europäische Ebene sind damit die einzelnen Mitgliedstaaten angesprochen.

Insgesamt zeichnen sich die nationalen IKT-Märkte durch einen hohen Grad an Homogenität aus, d.h. auf der nationalen Ebene lassen sich für die einzelnen Länder keine spezifischen Alleinstellungsmerkmale identifizieren. Insofern kann angenommen werden, dass der Wettbewerb zwischen den einzelnen Mitgliedstaaten durch das Preis-Leistungsverhältnis sowie den Kundennutzen determiniert wird.

Abbildung 3: Marktvolumen der nationalen IKT-Märkte (in Mio. €)



Quelle: Eigene Darstellung (EITO 2006)

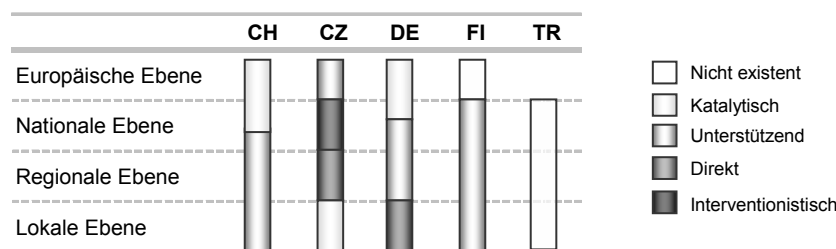
Nationale Clusterpolitiken

In vielen europäischen Ländern hat der Clusteransatz in den vergangenen Jahren Einzug in die Politik gehalten. Während die Clusterpolitik in einigen Ländern (z. B. Finnland, Tschechien, Portugal) auf nationaler Ebene angesiedelt ist, setzen Länder wie Deutschland oder Schweden eher auf eine Einbindung des Clusteransatzes in die regionale Politik. In Deutschland etwa ist Clusterpolitik Sache der Bundesländer. Daneben existieren Mischformen – wie in Großbritannien – wo Clusterpolitik gleichermaßen in nationale und regionale Politik eingebettet ist. Die Clusterpolitik der nationalen Ebene zielt zu- meist auf die Definition eines grundlegenden Rahmens und die Abstimmung der nationalen Clusteraktivitäten (z. B. durch entsprechende F&E-Programme und grundlegende Rahmenbedingungen). Regionale Clusterpolitiken fokussieren vielfach die Umsetzung eben dieser Politiken. Unabhängig davon, ob die Clusterpolitik auf nationaler, regionaler oder auf beiden Ebenen verankert ist, stellt sie eine zentrale Rahmenbedingung nicht nur für die Entwicklung der Cluster, sondern ebenso für das Clustermanagement dar. In Anlehnung an die Expertengruppe „Unternehmenscluster und Netzwerke“ können in Abhängigkeit von der Zielsetzung vier Typen von Clusterpolitik unterscheiden werden (vgl. DG Enterprise 2003):

- (1) *Nicht existent*, d.h. weder auf nationaler noch auf regionaler Ebene ist der Clusteransatz in der Politik verankert;

- (2) *Katalytische Clusterpolitik* zielt auf die Vernetzung der Akteure, wobei nur ein begrenztes Maß an Support erfolgt;
- (3) *Unterstützende Clusterpolitik* verfolgt die gleiche Zielsetzung wie die katalytische mit dem Unterschied, dass cluster-spezifische Investitionen in Infrastrukturen, Ausbildung und Weiterbildung erfolgen;
- (4) *Aktive Clusterpolitik* umfasst neben den Aktivitäten der unterstützenden Clusterpolitik entweder clusterspezifische staatliche Förderprogramme mit dem Ziel der ökonomischen Restrukturierung oder andere auf Cluster ausgerichtete Programme;
- (5) *Interventionistische Clusterpolitik* geht noch weiter und beinhaltet entweder, dass die Entwicklung der Cluster auf Grundlage staatlicher Entscheidungen und nicht aus dem Sektor heraus erfolgt, oder, dass der Staat in signifikantem Umfang am Cluster beteiligt ist oder dieses sogar kontrolliert.

Bezogen auf Deutschland, Finnland und die Schweiz ergibt sich folgendes Bild: Die *Türkei* steht noch ganz am Anfang der Einbindung von Clusterpolitik auf nationaler und regionaler Ebene. Bisher existieren keine nationalen und/oder regionalen Clusterpolitiken, wohl aber wurden erste Programme zur Entwicklung von Clustern aufgelegt; hierzu zählt z. B. das „National Development Programme“ (vgl. Ökten, 2006). Des Weiteren ist in diesem Zusammenhang das vom Ministerium für Industrie und Handel 2001 verabschiedete Gesetz zu „Technology Development Regions“ zu nennen, das auf die Nutzbarmachung von Kooperationen zwischen Universitäten, Forschungseinrichtungen und Unternehmen zur Entwicklung technologischer Innovationen abzielt. In der *Schweiz*, *Finnland* und *Deutschland* ist Clusterpolitik bereits seit einigen Jahren auf allen politischen Ebenen zu finden. Während in der *Schweiz* und *Finnland* Formen der katalytischen bzw. unterstützenden Clusterpolitik vorherrschen, erfolgt in *Deutschland* die Umsetzung unterstützender regionaler und nationaler Clusterpolitiken auf lokaler Ebene durch direkte Maßnahmen (s. Abbildung 4). In der *Schweiz* wird im Rahmen der „Neuen Regionalpolitik 2008“ aktuell diskutiert von der bisher ausschließlich indirekten Clusterpolitik auf nationaler Ebene zu einem unterstützenden Politikansatz zu wechseln. So sollen Finanzmittel bereitgestellt werden, die es den Regionen ermöglicht mehrjährige Programme aufzulegen, um die kantonale Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit zu stärken. In *Finnland* bildet das nationale „Centre of Expertise Programme“ die Basis für die regionale und lokale Clusterpolitik. Ziel dieses von der Regierung 1994 verabschiedeten, auf acht Jahre angelegten Programms ist die Unterstützung beim Ausbau regionaler Stärken durch die Bündelung vorhandener Kompetenzen sowie deren Nutzbarmachung zur Schaffung von Arbeitsplätzen. Im Mittelpunkt stehen dabei die Initiierung von Unternehmenskooperationen, die Vernetzung von Forschungs-, Bildungseinrichtungen und Unternehmen sowie der „Centres of Expertise“ untereinander (vgl. Grote Westrick et al., 2005).

Abbildung 4: Clusterpolitiken im europäischen Vergleich

Quelle: Eigene Darstellung (in Anlehnung an DG Enterprise, 2003)
2006 IAT

©

Im Gegensatz dazu ist die Clusterpolitik *Tschechiens* als klassische Mehrebenenpolitik angelegt, bei der die unterste politische Ebene den wenigsten Einfluss nimmt und ausschließlich im Sinne einer katalytischen Clusterpolitik tätig wird. So wird mit der „National Cluster Strategy 2005-2008“ (kurz: NCS) eine landesweite Clusterstrategie vorgegeben. Daneben existiert mit dem „Operationellen Programm Industrie und Unternehmen“ (OPIE), das durch das Ministerium für Industrie und Handel begleitet und durch die eigens hierfür eingerichtete Agentur CzechInvest umgesetzt wird, ein weiteres zentrales Programm zur Entwicklung von Clustern (vgl. MIT 2004, 2005).³ Die Maßnahme „KLUSTER“ (Cluster) zielt explizit darauf ab, das wirtschaftliche Wachstum und die Wettbewerbsfähigkeit durch Clusterbildung zu steigern. Cluster können im Rahmen des OPIE auf regionaler und nationaler Ebene wie auch grenzüberschreitend entwickelt werden. Infolge des hohen Formalisierungsgrades bleibt in *Tschechien* nur wenig Spielraum für Bottom-up Ansätze in der Clusterpolitik.

IKT-Cluster

Im Folgenden werden lediglich die Cluster in den Regionen Bern, Tampere und Paderborn betrachtet.

Wie die nachfolgende Tabelle zeigt, unterscheiden sich die IKT-Cluster sowohl hinsichtlich ihrer Entstehung und Struktur als auch in Bezug auf das Clustermanagement.

³ Das Programm wird zu Zweidritteln aus Mitteln des Europäischen Strukturfonds (ESF) finanziert.

Tabelle 4: IKT-Cluster im Vergleich

	Bern	Paderborn	Tampere	
Name des Clusters	tcbe	padercluster	ICT-Tampere	
Gründung/ Initiierung	1996	-	1988	
Entwicklungsstadium	Etabliert	Etabliert	Etabliert	
Anzahl der Mitglieder/Unternehmen	191	280	321	
Beschäftigte**	110.000	16.000	17.340	
Struktur	Unternehmen*			
	Anwendungsentwicklung	55,84	107	100
	Inhalte (Content)	9,31	14	60
	IT Services	40,31	34	60
	Unterstützende Services	19,92	80	40
	Infrastruktur	46,62		40
	Andere		5	
	Wissenszentren			
	Forschungseinrichtungen	1	4	6
	Hochschulen	3	2	5
	Andere	7		3
	Sonstige Mitglieder			
	Inkubatoren	2		2
	Politiker/ Behörden	2	1	4
	Handelskammern	1		1
Andere	3			
Clustermanagement (Gründung)	Formal (1996)	Informell	Formal (1990)	

* Die Nachkommastellen kommen dadurch zustand, dass Unternehmen sich mit unterschiedlicher Gewichtung verschiedenen Bereichen zugeordnet haben.

** Anzahl der Beschäftigten in Unternehmen, die Mitglied des Clusters sind

Telematik-Cluster Bern

Der Kanton Bern, zu dem neben Bern und Umland⁴ die fünf Wirtschaftsregionen Biel-Seeland, Emmental, Oberraargau, Berner Oberland und Berner Jura zählen, liegt im Zentrum des schweizerischen Mittellandes (vgl. Beer/Brandt, 2006). Die Bevölkerung im Kanton beläuft sich auf etwa 1 Mio., von denen rund 300.000 in der Region Bern und 127.000 in der Stadt Bern leben. Damit ist der Kanton bevölkerungsmäßig der zweitgrößte Kanton nach Zürich. Bei den im Kanton angesiedelten 38.106 Unternehmen handelt es sich vorrangig um so genannte Mikrounternehmen mit weniger als 10 Be-

⁴ Die Stadt Bern mit ihrem Umland wird im Folgenden als Region Bern bezeichnet.

schäftigten (vgl. beco 2006). Die Arbeitslosenquote lag im Mai 2006 bei 2,4 % (Schweiz: 3,3 %), das Bruttoinlandsprodukt 2005 bei 33,9 Mio. Euro.

Die wirtschaftsstrukturelle Entwicklung verlief seit Mitte der 1970er Jahre im Kanton Bern nahezu identisch mit der Gesamtschweiz: Abnehmenden Anteilen der Beschäftigten in der Landwirtschaft und in der Industrie steht ein deutlicher Anstieg der Beschäftigtenzahlen im Dienstleistungssektor gegenüber (vgl. beco 2006). Der Anteil der in der Landwirtschaft Beschäftigten liegt mit 8,7 % deutlich über dem der Gesamtschweiz (5,8 %).

Regionale Clusterpolitik

Der *Kanton Bern* war Vorreiter der regionalisierten Clusterpolitik in der Schweiz. Die Basis hierfür wurde Mitte der 1990er Jahre durch die Initiative „Espace Mittelland“, die auf die Etablierung einer interkantonalen Clusterunterstützung abzielte, gelegt. Da sich die Kantone nicht auf ein gemeinsames Vorgehen einigen konnten, sah sich der Kanton Bern veranlasst eine eigene Clusterpolitik zu etablieren. Dies hatte zur Folge, dass alle Clusterprogramme und die Clusterorganisation durch die Wirtschaftsförderung des Kantons eingeführt wurden. Seit 1998 verfolgt der Kanton eine aktive Clusterpolitik, wobei die regionale Clusterstrategie auf die Stärkung der lokalen und regionalen Wirtschaft durch Vernetzung von Unternehmen, Bildungs- und Forschungseinrichtungen abzielt (vgl. Beer/Brandt, 2006). Es kann zwischen drei Instrumenten der direkten Clusterförderung differenziert werden: (1) Promotion des IKT-Clusters auf nationaler und internationaler Ebene (Werbung von Investoren), (2) direkte Unterstützung von kleinen und mittelständischen Unternehmen und (3) Teilfinanzierung der Clusterorganisationen und der innoBE AG, einer Institution u.a. zuständig für den Wissenstransfer zwischen Wissenschaft, Wirtschaft und Politik. Im Fokus der Clusterpolitik stehen die Sektoren Präzisionsindustrie⁵, Telematik/Informatik, Medizin(al)technik, Dienstleistungen, Umwelt-/Energietechnologie und Design (vgl. Beer/Brandt 2006). Zentrales Kriterium für die Auswahl und die Definition der Cluster war der Beitrag der Sektoren zur regionalen Wertschöpfung. Vor diesem Hintergrund bildeten die bestehenden Unternehmen die Grundlage für alle Cluster. Die Wirtschaftsförderung des Kantons ist aktiv in die Clusterstrategie eingebunden. Die Grundlage hierfür bildete das 1998 verabschiedete Wirtschaftsförderungsgesetz. Seit 1998 hat die Wirtschaftsförderung 512 Projekte begleitet, die zur Schaffung von etwa 8.500 neuen Arbeitsplätzen führten. Rund 75 % der Projekte waren in einem der regionalen Cluster der Region angesiedelt.

Historie

Mitte der 1990er Jahre, als der Internetboom in Folge der Liberalisierungs- und Deregulierungspolitik Europa erfasste, zeichneten sich in der Region die ersten Cluster Initiativen ab. Zeitgleich kam es zu einer Vielzahl von Unternehmensgründungen im IKT-Sektor. Neben den veränderten rechtlichen Rahmenbedingungen war der schnelle technologische Wandel, der neue Marktchancen für junge dynamische Unternehmen eröffnete, einer der zentralen Gründe für diese Entwicklung. Begünstigt wurde dieser Trend

⁵ Der Präzisionsindustrie werden die Bereiche Metallurgie, Feinmechanik, Maschinenbau, Werkzeugapparatebau, Messinstrumente, Elektronik, Automation und Robotik zugeordnet.

durch die hohe Anzahl der in der Region angesiedelten technologieorientierten Forschungseinrichtungen. Daneben führte die Liberalisierung der Telekommunikationsmärkte zu einem „Spin-off“-Boom großer Konzerne wie Swisscom und Ascom. Bereits zu diesem Zeitpunkt verfügte die Schweiz über eine gut ausgebaute IKT-Infrastruktur und eine breite Anwenderbasis, was den Kanton Bern zu einem attraktiven Standort für internationale Konzerne (z. B. T-Systems, Orange, IBM, SAP, Siemens) machte (vgl. Beer/Brandt 2006). Die 1996 als Verein gegründete Clusterorganisation „Telematik Cluster Bern“ (kurz: *tcbe*) übernahm die Koordination der Netzwerkaktivitäten zwischen den Akteuren der Region. Zentraler Impuls für diese Initiative war das Programm „Sechs Offensiven für Bern“ und das wirtschaftliche Leitbild der Stadt Bern („Wirtschaftskonzept der Stadt Bern“). Im Rahmen der in diesem Kontext durchgeführten Studie zeigte sich, dass den Akteuren der Region eine Plattform zum Austausch von Marktkennntnissen und technischem Know-how fehlte und es an einer aktiven Vermarktung der Region als IKT-Standort mangelte. Im Fokus des *tcbe* stehen heute die Zusammenarbeit von Unternehmen, Bildungseinrichtungen, Wirtschaftsverbänden und Behörden.

Struktur des Clusters

Die Zusammensetzung des Clusters zeichnet sich durch einen hohen Grad an Heterogenität aus, so reicht das Spektrum der Mitglieder von Unternehmen über die öffentliche Hand bis hin zu Forschungs- und Bildungseinrichtungen (vgl. Beer/Brandt, 2006). Aktuell umfasst das Cluster 191 Mitglieder, die rund 110.000 Beschäftigte, einschließlich Universitäten, Politikern, Unternehmensverbänden repräsentieren. Ein Großteil der 176 Mitgliedsunternehmen, ca. 80 %, sind kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) mit weniger als 250 Beschäftigten, aber auch Konzerne wie Swisscom, T-Systems, SAP sind vertreten (vgl. Beer/Brandt 2006). Eine Analyse der Kernkompetenzen der im Cluster organisierten Unternehmen zeigt, dass das Cluster keine besondere Spezialisierung aufweist (s. auch Tabelle 1). Die Mehrzahl der Unternehmen ist im Bereich der IT-Services tätig, der Bereich „Content“ ist eher unterrepräsentiert. Trotz der fehlenden Spezialisierung weist das Cluster aber besondere Kompetenzen auf, die es von anderen IKT-Clustern unterscheidet. Hierzu zählt zum einen der Bereich Aus- und Weiterbildung als ein Schwerpunkt in der kooperativen Zusammenarbeit im Cluster. Eine Schlüsselrolle nehmen hier der Kanton Bern mit der gewerblich-industriellen Berufsschule Bern (GIBB) sowie die vom *tcbe* gegründete *i-Bern GmbH* ein, die die Informatikausbildung koordiniert. Weitere zentrale Kompetenzen des Clusters liegen in den Bereichen Lobbying und Standardisierung, so ist z.B. die *Swiss Information and Communication Technology Association (SICTA)*, die Standardisierungsorganisation der Schweiz, Mitglied im Cluster, sowie im „Cross Clustering“, sprich der engen Zusammenarbeit mit den anderen Clustern der Region, insbesondere mit dem Medizinal und dem Consulting Cluster (vgl. Beer/Brandt 2006). Die von *tcbe* bereitgestellten Dienstleistungen umfassen die Berufsausbildung zum Informatiker, die Durchführung der Telematik Tage Bern, den Know-how Transfer von und zu den Hochschulen sowie zwischen den Mitgliedern, die Weiterbildung, die Vernetzung der Mitglieder, die Bereitstellung von relevanten Informationen und das Cross Clustering. Die Mitglieder sind in

vier thematischen Arbeitsgruppen aktiv: Ausbildung, Business Networking, Know-how Transfer und Qualität.

Innerhalb des Clusters werden drei Typen der Mitgliedschaft unterschieden: (1) Volle Mitgliedschaft für IKT-Anbieter mit Zugang zu allen Angeboten des tcbe und Stimmrecht auf den Mitglieder-Vollversammlungen, (2) Anwender-Mitgliedschaft für Anwender von IKT mit identischen Rechten und (3) Gründungsmitgliedschaft mit Zugriff auf Angebote aus den Bereichen Aus- und Weiterbildung. Der tcbe finanziert sich durch Mitgliedsbeiträge, die von allen Mitgliedern zu entrichten sind. Mitglieder vom Typ 1 und Typ 2 zahlen in Abhängigkeit von der Unternehmensgröße einen vollen jährlichen Beitrag, Mitglieder vom Typ 3 lediglich zweidrittel des Jahresbeitrags. Vollmitglieder entrichten außerdem eine sog. „Eintrittsgebühr“, die für Anwender entfällt.

Tabelle 2: Mitgliedsbeiträge Telematik Cluster Bern

	Eintrittsbeitrag	Mitgliedsbeitrag	2/3-Beitrag
> 25 Beschäftigte	550,00 €	100,00 €	67,00 €
25 – 100 Beschäftigte	1.100,00 €	200,00 €	134,00 €
< 100 Beschäftigte	2.100,00 €	400,00 €	267,00 €

Quelle: Beer/Brandt (2006)

Bei den Mitgliedsunternehmen des Clusters handelt es sich in erster Linie um Wettbewerber mit vergleichbaren Zielgruppen, nur zwischen wenigen bestehen kollaborative bzw. Kunden-Lieferanten Beziehungen. Wesentliche Kooperationsfelder sind insofern eher allgemeine Themen wie Aus-/Weiterbildung, Marketing/PR, Internationalisierung und Standardisierung, die für alle Unternehmen von Interesse sind. Gemeinsame Projekte werden eher bilateral von Unternehmen gleicher Größe durchgeführt (vgl. Beer/Brandt).

Durch die Mitgliedschaft im „Netzwerk der Wirtschaftsförderung“, dem u. a. die Wirtschaftsförderung Bern, die innoBE AG, das Gründungszentrum, das Medizinal Cluster und das Consulting Cluster angehören, engagiert sich das Cluster nicht nur für die eigenen Belange sondern für die wirtschaftliche Entwicklung des Kantons insgesamt.

Clustermanagement

Als zentrale Organisation für das Clustermanagement im Kanton Bern wurde 1999 die innoBE AG von der Universität Bern, der Berner Fachhochschule, der innoBE-Genossenschaft für Technologie und Innovation sowie der Gesellschaft für Fertigungstechnologie gegründet. Für das Telematik Cluster führt innoBE die Geschäftsstelle. Dem Selbstverständnis der innoBE folgend zielt das Clustermanagement auf die Entwicklung der Unternehmen in der Region durch eine Verbesserung der politischen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen (vgl. Beer/Brandt 2006). Sie übernimmt in dieser Funktion sowohl administrative und organisatorische, als auch inhaltliche Aufgaben. Bezogen auf erstere ist die innoBE verantwortlich für die Durchführung von Veranstaltungen, die Unterstützung von Kooperationen, Internationalisierung der IKT-Unternehmen, die Beratung von Unternehmensgründern und die Positionierung des Clusters im nationalen und internationalen Wettbewerb. Inhaltliche Aufgaben werden

im Rahmen des Clustermanagements durch die aktive Mitarbeit in verschiedenen Arbeitsgruppen des tcbe wahrgenommen.

Die innoBE verfügt über besondere Kompetenzen im Innovationsmanagement, Technologie- und Wissenstransfer sowie im strategischen Clustermanagement. Bezüglich der letztgenannten sind insbesondere das Know-how und die Erfahrung im Bereich „Cross-Clustering“ relevant. Das Budget belief sich 2005 auf 95.520 €, von dem rund 43 % auf die Personalkosten entfielen. Insgesamt übernehmen 8 Personen Cluster-relevante Aufgaben mit einer Wochenarbeitszeit von rd. 16 Wochenstunden, von denen 10 Std./Woche auf den Cluster Manager und 4 Std./Woche auf die Verwaltung entfallen. Außerdem ist die Arbeit des Aufsichtsrates der innoBE mit 1 Wochenstunde sowie des Präsidenten mit 1,5 Std./Woche eingeflossen. Die Finanzierung erfolgt zum einen durch öffentliche Mittel und Mitgliedsbeiträge (Basisfinanzierung), und zum anderen durch eingeworbene Projektmittel, die rund 47 %⁶ des Budgets ausmachen.

Bezogen auf die Rolle der Cluster Mitglieder im Clustermanagement wird insbesondere den Unternehmen selber eine hohe Bedeutung beigemessen. Als weniger relevant werden dagegen nationale Behörden, Politiker, Unternehmensverbände und Lobby-Organisationen angesehen (vgl. Beer/Brandt 2006).

Region Paderborn

Die Region Paderborn liegt im östlichen Nordrhein-Westfalen und umfasst zehn Städte und Gemeinden. Mit rund 143.000 Einwohnern zählt die Stadt Paderborn zu den Oberzentren in Ostwestfalen-Lippe (kurz: OWL)⁷, insgesamt leben rund 300.000 Menschen in der Region Paderborn. Zu den wichtigsten Wirtschaftszweigen in OWL zählen heute der Maschinenbau, die Möbel- und Nahrungsmittelindustrie sowie der IT-Sektor.

Die Arbeitslosenquote der Region Paderborn lag 2004 bei rund 9 % und damit etwas unterhalb des Bundesdurchschnitts von 9,5 %. Der Dienstleistungssektor hat mit etwa 63,5 % zur Bruttowertschöpfung beigetragen, gefolgt vom Produzierenden Gewerbe mit 27,9 % (vgl. LDS 2006).

Regionale Clusterpolitik

Für die *Region Paderborn* ist einerseits die Clusterpolitik des Landes Nordrhein-Westfalen und zum anderen die der Region OWL maßgeblich. Die Clusterpolitik des Landes versteht sich als stimulierendes, unterstützendes und flankierendes Instrument der Strukturpolitik, die darauf abzielt vorhandene Kompetenzen zu stärken und damit die knappen Fördermittel möglichst effizient einzusetzen (vgl. Ridder et al. 2005). Charakteristisch für die Landespolitik ist die Anwendung des Gegenstromprinzips, d.h. die Clusterpolitik umfasst einerseits mit entsprechenden Programmen im Rahmen der Strukturpolitik (z. B. Ziel 2-Programm) Top-down Elemente und andererseits durch die Unterstützung von Clusteraktivitäten, die sich eigenständig in den Regionen entwickelt

⁶ Rund 70 % dieser Projektmittel stammen aus öffentlich geförderten Projekten des Kantons.

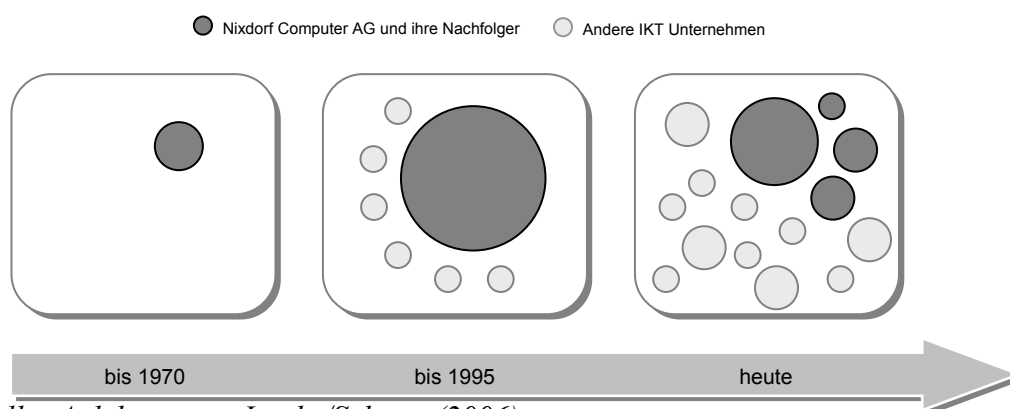
⁷ OWL ist eine Region in NRW, die deckungsgleich ist mit dem Regierungsbezirk Detmold, und umfasst den Landkreis Lippe mit dem Kreis Lippe sowie die Kreise Gütersloh, Herford, Höxter, Minden-Lübbecke, Paderborn und die kreisfreie Stadt Bielefeld.

haben, Bottom-up Elemente (vgl. Grote Westrick et al. 2005). In der Region OWL ist Clusterpolitik seit 2004 Bestandteil der integrierten Arbeits- und Wirtschaftspolitik. Im Kern geht es um die Entwicklung und den Ausbau regionaler Kompetenzfelder. Die Region fungiert insofern als umsetzende Instanz der landesweiten Clusterpolitik.

Historie

Der Grundstein für die Entwicklung des heutigen IKT-Clusters in der Region wurde mit der Gründung der Nixdorf Computer AG Anfang der 1960er Jahre gelegt. Bis Mitte der 1970er Jahre wuchs das Unternehmen mit jährlichen Wachstumsraten von 20 % und beschäftigte in Spitzenzeiten bis zu 25.000 Arbeitnehmer/innen. Begleitet wurde diese Entwicklung durch den Ausbau der regionalen Infrastrukturen. Beispiele hierfür sind der Bau des Flughafens (1969), die Anbindung an das Autobahnnetz und die Gründung der Universität (1972). Die Standardisierung von Computern, die Einführung von PCs und deren Einzug in Privathaushalte sowie die zunehmende Verschmelzung von Computer- und Informationstechnologie in den 1980ern zogen elementare Veränderungen in den Marktstrukturen nach sich. Unter diese veränderten Marktbedingungen erwies sich die Nixdorf Computer AG nicht mehr als wettbewerbsfähig und wurde 1990 von der Siemens AG übernommen und unter dem Namen Siemens Nixdorf Informationssysteme AG (SNI) fortgeführt. Die folgenden fünf Jahre waren gekennzeichnet durch Reorganisations- und Rationalisierungsmaßnahmen, die 1995 die Zerschlagung des Konzerns in vier Einzelunternehmen zur Folge hatten: Fujitsu Siemens (Herstellung von PCs und Notebooks), Flextronics (Herstellung von Elektronik), Wincor Nixdorf (Herstellung von Kassengeräten) und Siemens Business Services (Bereitstellung von IT-Services).

Abbildung 5: Evolution des IKT-Clusters Paderborn



Quelle: Anlehnung an Lüttke/Schoop (2006)

Seit den 1970er Jahren bis heute vollzog sich ein entscheidender Wandel in der regionalen Marktstruktur: Von einem einzelnen großen Unternehmen hin zu einigen mittleren und vielen kleinen IKT-Unternehmen. Dies ist u. a. darauf zurückzuführen, dass es infolge des Arbeitsplatzabbaus bei SNI zu einer wahren Gründungswelle von IKT-Unternehmen in der Region kam. Dieser Trend wurde durch Ausgründungen von Unternehmen aus der Universität, sog. „Spin-Offs“, sowie wegen der Verfügbarkeit qualifizierter Arbeitskräfte verstärkt. Mit diesen Neugründungen kam es in den Jahren 1990-

1998 zu strukturellen Veränderungen: dominierten vormals Hardware-Hersteller den regionalen Sektor, gewannen nun IT-Dienstleistungen und Software an Bedeutung (vgl. Lüttke/Schoop 2006).

Struktur des Clusters

Das IKT-Cluster Paderborn „padercluster“ setzt sich aus einigen großen Unternehmen mit rund 500 Beschäftigten und einer Vielzahl von KMU sowie vier Forschungseinrichtungen, zwei Hochschulen und der Wirtschaftsförderungsgesellschaft Paderborn zusammen. Anders als in den anderen dargestellten Regionen verfügt das „padercluster“ nicht über formale Organisationsstrukturen (s. hierzu nachfolgendes Kapitel), folglich lässt sich auch die Zahl der Mitglieder nicht genau beziffern. Einziger Orientierungspunkt bildet die Anzahl der in der Region angesiedelten IKT-Unternehmen, die sich auf 280 beläuft. Rund drei Viertel der Unternehmen beschäftigen weniger als 50 Arbeitnehmer/innen, davon etwa 77 % sogar weniger als 10 (vgl. Lüttke/Schoop 2006). Insgesamt entfallen auf das Cluster rund 17 % der Arbeitsplätze in der Region, d.h. jede sechste Stelle ist IKT-bezogen (vgl. Lüttke/Schoop 2006). Die Unternehmen sind in den vier Sub-Sektoren Anwendungsentwicklung, IKT-Dienstleistungen, Inhalte und unterstützende Dienstleistungen tätig, wobei der Schwerpunkt auf den Bereichen Anwendungsentwicklung (46 %) und unterstützende Dienstleistungen (34 %) liegt (s. auch Tabelle 1). In keinem der beiden letztgenannten Bereiche verfügt das Cluster über einen besonderen Spezialisierungsgrad.

Aufgrund der Heterogenität des Clusters haben sich informelle Sub-Cluster herausgebildet, die sich in „lokale Cluster“, die an einem bestimmten Standort angesiedelt sind, und „thematische Cluster“ gliedern (vgl. Lüttke/Schoop 2006). Standorte dieser „lokalen Cluster“ sind der Technologiepark, das ehemalige Betriebsgelände von SNI und der Medienpark Hoppenhof. Dem lokalen Cluster „Technologiepark“ gehören insbesondere die Spin-Offs der Universität an, die gemeinsame Infrastrukturen nutzen, projektbezogen kooperieren und gemeinsame F&E-Aktivitäten betreiben. Die „thematischen Cluster“ decken die Themen Aus-/Weiterbildung (Cluster Bildung), Forschung und Entwicklung (F&E-Cluster) sowie verschiedene weitere Themen (Clusters of Interest). Die nachfolgende Tabelle gibt einen exemplarischen Überblick dieser Sub-Cluster.

Tabelle 3: Thematische Sub-Cluster der Region Paderborn

F&E-Cluster Akteure: Universität Paderborn, Heinz Nixdorf Institut, International Graduate School, Fraunhofer Institute		
Kompetenzen	Stärken	Schwächen
Nachgewiesene Forschungs- und Qualifizierungskompetenzen im Bereich Hightech im IKT-Sektor Enge Verbindung zu den Anwenderbranchen	Hoher Vernetzungs- und Kooperationsgrad Historisch gewachsenes Netzwerk Verschiedene Veranstaltungsformate, u. a. in Kooperation mit der öffentlichen Hand	Keine zentrale Koordination der Clusteraktivitäten Mangelnde Transparenz für die Cluster Mitglieder
Cluster Bildung Akteure: Siemens Akademie, Universität Paderborn, Bildungszentrum für informationstechn. Berufe, InBit, FGE Mettenmeier Gruppe		
IT Training & Weiterbildung	Hoher Vernetzungsgrad mit öffentlichen und privaten Kunden Experten in der Akquisition von Projektmitteln Hohe Transparenz für alle Mitglieder Intensive formelle und informelle Kontakte	Keine zentrale Koordination der Clusteraktivitäten
Clusters of Interest (Beispiel: InnoZent OWL)		
Wissens- und Informations-transfer (z.B. Computer- und Online-Recht) Vernetzung von Unternehmen, Hochschulen, Politik und Verwaltung Organisation von Technologietransfers und Marktplätzen	Hoher Vernetzungsgrad, auch über die Region OWL hinaus Hoher Organisationsgrad mit formalem Management Regelmäßige Veranstaltungen für Mitgliedsunternehmen	Abhängig von der öffentlichen Förderung Regionaler Fokus der Mitgliedsunternehmen auf Paderborn/OWL Cluster repräsentiert nicht die komplette IT Industrie

Quelle: Lüttke/Schoop (2006)

Besonderes Merkmal des Paderborner Clusters ist die enge Kooperation zwischen der Universität und den Unternehmen sowie die hohe Anzahl universitärer Ausgründungen. Die Kernkompetenzen der im Cluster organisierten Unternehmen liegen in der On-/Offline Softwareentwicklung, der interdisziplinären Lösungsentwicklung, der Hardwareentwicklung/-konfiguration sowie im Bereich der Aus-/Weiterbildung.

Clustermanagement

Wie bereits eingangs erläutert verfügt das Paderborner IKT-Cluster über ein informales Clustermanagement. So gibt es eine Reihe aktiver Clustermitglieder, die sich als Initiatoren/Moderatoren des Clusters verstehen und als solche bestimmte Themen und/oder Initiativen anstoßen (vgl. Lüttke/Schoop 2006). Der Umfang dieser Aktivitäten variiert innerhalb der einzelnen Sub-Cluster stark: das Spektrum reicht von nahezu formalen Strukturen bis hin zu losen Verbindungen für die Vertretung kurzfristiger Interessen. Den höchsten Formalisierungsgrad weisen die thematischen Cluster und insbesondere das F&E-Cluster auf, das eine ganz spezifische Gruppe von IKT-Unternehmen adressiert und klare Ziele und Inhalte formuliert hat.

Gefragt nach der Relevanz der regionalen Akteure für das Clustermanagement (Erhebung im Rahmen des Projekts NICE) wurde insbesondere den IKT-Unternehmen eine hohe Beutung beigemessen, während z. B. Politiker als unwichtig eingestuft wurden. Dieses Verständnis spiegelt sich auch darin wider, wer in der Region wichtige Clustermanagement-Aufgaben wahrnimmt. So zählen der Verein InnoZent OWL und das Paderborner Forum „Industrie trifft Informatik“, beides Zusammenschlüsse von IKT-Unternehmen, zu den zentralen Akteuren: Beide befassen sich mit Marketingaktivitäten, wobei eine Arbeitsteilung dergestalt erfolgt, dass InnoZent gemeinsame Marketingaktivitäten unter dem Motto „IT-Kompetenz aus einer Hand“ vorantreibt, also die Anwender adressiert und sich das Paderborner Forum auf die Vermarktung der Region als IT Standort konzentriert. Darüber hinaus übernehmen die Wirtschaftsförderungsgesellschaft Paderborn, die Technologieparkgesellschaft der Stadt Paderborn sowie die Transfereinrichtung der Universität „Uniconsult“ Clustermanagement Aufgaben.

Paderborn ist ein Beispiel dafür, dass auch ein informelles Clustermanagement erfolgreich sein kann, wenn sich die Idee für gemeinsame strategische Aktivitäten aus dem informellen Kontext heraus entwickelt und es einen Initiator gibt, der die Verantwortung für deren Unterstützung und Umsetzung übernimmt. Weitere Voraussetzungen sind – wie in allen anderen Clustern auch – das Vorhandensein von Vertrauen, die Sicherstellung einer gewissen Konsistenz in der Ausrichtung der Clusteraktivitäten und die Anerkennung der Management Kompetenzen der Akteure/Initiatoren.

Region Tampere

Tampere ist die drittgrößte Stadt Finnlands und liegt im Südwesten des Landes. Die Region Tampere – der neben der Stadt Tampere die angrenzenden Gemeinden Kangasala, Lempäälä, Nokia, Pirkkala, Vesilahti und Ylöjärvi zuzurechnen sind – ist mit einer Bevölkerung von 455.000 Menschen (davon 305.000 in der Stadt Tampere) das zweitgrößte Wachstumszentrum Finnlands. Von den rund 17.500 in der Region angesiedelten Unternehmen beschäftigen etwa 80 % weniger als 10 Personen (vgl. City of Tampere 2005). Die Arbeitslosenquote liegt mit 12 % etwas über dem Landesdurchschnitt und das Bruttoinlandsprodukt pro Einwohner bei € 24.000.

Die wirtschaftliche Entwicklung Tamperes ist vergleichbar mit der anderer altindustrieller Städte (z. B. Essen oder Chemnitz); so wurden die einst so wichtigen Industriezweige Textil, Schuhe, Leder, Papier und Holz bis heute weitestgehend durch Zukunftsfelder

wie den IKT-Sektor verdrängt. Der Anteil der in der Industrie Beschäftigten ging in den Jahren zwischen 1980 und 2001 von 42,1 auf 27,1 % zurück, während der Anteil der im Dienstleistungssektor Beschäftigten im gleichen Zeitraum um 17 % auf 70,9 % gestiegen ist.

Regionale Clusterpolitik

Basis für die Clusterpolitik der *Region Tampere* bildet das nationale „Centre of Expertise Programme“, dessen Zielsetzung sich sowohl im regionalen Wirtschaftsentwicklungsplan als auch im „Tampere Region Centre of Expertise Programme“ widerspiegelt. Anders als in den anderen Regionen liegt der Fokus hier nicht auf einem bestimmten Sektor, sondern, in Anlehnung an die Zielsetzung des „Centre of Expertise Programme“, auf der Förderung vorhandener Kompetenzen.

Die Clusterpolitik der Region zeichnet sich dadurch aus, dass in Übereinstimmung mit der strategischen Zielsetzung der Region eigene Programme aufgelegt und entsprechende Mittel bereitgestellt werden können, um Cluster projektorientiert zu fördern. Diesem Ansatz folgend existiert in der Region eine Vielzahl von Programmen, die sich sowohl in ihrer Zielsetzung als auch in Bezug auf die Zielgruppe unterscheiden. Allein für das IKT-Cluster sind in diesem Zusammenhang vier relevante Programme zu nennen: (1) Neogames (Spiele & Multimedia), (2) COSS, Centre for Open Source Software, (3) UBIQ (Ubiquitäre Computertechnik)⁸ und (4) ICT Centre of Expertise, die jeweils auf spezifische Bereiche abzielen (vgl. Miettinen 2006).

Historie

Die Wurzeln des IKT-Clusters „ICT-Tampere Region“ reichen zurück in die frühen 1960er Jahre. Anders als in anderen Ländern der EU war der Telekommunikationsmarkt Finnlands nie monopolisiert, so dass IKT hier deutlich früher Einzug hielt. Bereits in den 1960ern und 1970ern existierte ein (früher) Markt für Prozesssteuerung und Automatisierung, der technologische Innovationen stimulierte (vgl. Paija/Palmberg 2006). Die Verfügbarkeit qualifizierter Arbeitskräfte ist als weiterer Faktor, der die Entwicklung hin zum heutigen IKT-Cluster nachhaltig beeinflusste, zu nennen. Der Grundstein hierfür wurde mit der Gründung der Technischen Universität Tampere im Jahr 1965 gelegt. Darüber hinaus wirkte sich die traditionell enge Kooperation zwischen Anwendern und Herstellern von IKT positiv aus. Weitere Meilensteine in der Evolution des Clusters waren die hohen Investitionen in Forschung und Entwicklung einerseits und den IKT-Sektor andererseits in den Jahren 1997-2001, die Gründung des Nokia Research Centre (1990) und des Digital Media Institute⁹ (1995) sowie das eTampere Pro-

⁸ Hierunter werden intelligente Systeme wie z. B. mobile Anwendungen verstanden, die im beruflichen und privaten Alltagsleben zum Einsatz kommen und nicht mehr als „PC“ wahrgenommen werden.

⁹ Das DMI arbeitet unter der Schirmherrschaft der Tampere University of Technology. Mit 450 Wissenschaftler und einem Budget von über 17 Million Euro ist es die größte akademische IT-Einheit in Finnland. Die Forschung am DMI wird von der Finnish Technology Agency Tekes, der finnischen Akademie und aus Drittmitteln finanziert.

gramm (2001-2005)¹⁰. In den 1990ern avancierte Tampere neben Helsinki, Oulu und Espoo zu einem der IT-Zentren Finnlands. Obwohl bereits seit 1998 mit der Gründung von Nokia Cellular Systems konkrete Clusteraktivitäten verfolgt wurden, erlangte das Cluster erst 1994 mit der Etablierung des „Tampere Region Centre of Expertise Programme“, in dem IKT eines von drei Kompetenzfeldern darstellt, offiziellen Status.

Struktur des Clusters

Die ICT-Tampere Region zeichnet sich durch ihre Heterogenität und Größe aus. Das Cluster umfasst derzeit etwa 321 Mitglieder: 300 Unternehmen, 6 Forschungsinstitute, 5 Universitäten, 3 Technologiezentren, 2 Inkubatorzentren (Existenzgründungsberatung), 4 Behörden und die Handelskammer. Die IKT-Unternehmen repräsentierten ca. 16.000 Beschäftigte, wobei es sich bei 90 % der Unternehmen um KMU handelt. Als Schlüsselsakteur der verbleibenden 10 % ist Nokia zu nennen; der Konzern beschäftigt alleine rund 25 % der 16.000 Arbeitnehmer/innen. Im Fokus der Geschäftstätigkeit der im Cluster organisierten IKT-Firmen steht die Anwendungsentwicklung (100 Unternehmen), gefolgt von der Content-Produktion und IT-Dienstleistung mit je 60 Unternehmen sowie unterstützenden Dienstleistungen und Infrastruktur (je 40 Unternehmen). Technologische Kernkompetenzen bilden die digitale Signalverarbeitung, der Telekommunikationsbereich (Breitband-Datentransfer, mobile und optische Telekommunikation), Elektronik (Optische und Mikroelektronik), Softwareentwicklung (Open Source, Embedded Systems, Komponentenentwicklung) sowie Mensch-Computer-Interaktion (Virtuelle Realitäten, Benutzeroberflächen, mobile Dienste, Multimedia Spiele, medienübergreifende Anwendungen).

Wie diese Auflistung zeigt, decken die Unternehmen des Clusters ein breites Spektrum unterschiedlicher Geschäfts- und Technologiefelder ab. Der Nutzen der Clustermitgliedschaft für die Unternehmen resultiert aber in erster Linie aus der Kooperation, die eine gemeinsame Interessenlage voraussetzt. Vor diesem Hintergrund haben sich – korrespondierend zu den regionalen, gleichnamigen Clusterprogrammen – innerhalb des IKT-Clusters mit COSS, UBIQ und Neogames drei Sub-Cluster, sog. „Mini-Cluster“, herausgebildet. Obwohl einige der Elemente innerhalb der Sub-Cluster landesweit ausgerichtet sind, erfolgen alle Aktivitäten unter dem gemeinsamen „Dach“ von ICT-Tampere Region. Die Teilnahme an Programmen und damit an den Aktivitäten der einzelnen Mini-Cluster ist an die Zahlung entsprechender Mitgliedsbeiträge gebunden, die je nach Unternehmensgröße zwischen 200 und 10.000 € variieren. Eine Besonderheit ist, dass die einmalige Zahlung des Beitrags nicht zur Teilnahme an allen Programmen berechtigt, vielmehr sind für jedes Sub-Cluster die entsprechenden Mitgliedsbeiträge zu entrichten. D. h., möchte ein Unternehmen in COSS und UBIQ mitwirken, ist der Mitgliedsbeitrag zweimal zu entrichten.

¹⁰ Das eTampere Programm zielt darauf ab durch die Zusammenarbeit von Unternehmen, Forschungseinrichtungen, Universitäten und Schulen moderne Technologien für jedermann zugänglich zu machen und so deren alltäglichen Einsatz zu fördern.

Clustermanagement

Verantwortlich für das Clustermanagement ist das 1990 gegründete Technology Centre Hermia Ltd. (kurz: HERMIA). Mit ihren 23 Mitarbeiter/innen und einem jährlichen Budget von 6,5 Mio. € ist sie verantwortlich für die Implementierung der Wirtschaftsentwicklungsstrategie der Stadt Tampere und der Region sowie die Umsetzung entsprechender Programme. Als Organisationseinheit der regionalen Wirtschaftsförderung ist HERMIA eine 100%-ige Tochter des Konzerns der Stadt Tampere.

Vor dem Hintergrund, dass Hermia mit der Umsetzung clusterspezifischer Programme betraut ist, erfolgt die Arbeitsteilung innerhalb der clusterspezifischen Abteilungen programmbezogen und nicht funktional. Insgesamt sind 8 Personen mit dem Management des IKT-Clusters befasst, davon 6 in Voll- und 2 in Teilzeit. Die hierfür aufgewendete Wochenarbeitszeit beläuft sich auf ca. 170 Stunden. Jedes aufgelegte Programm, d. h. jedes „Mini-Cluster“, wird von mindestens einem Mitarbeiter betreut. Das Aufgabenspektrum reicht von der Programmkoordination über die Vertragsverhandlungen und das Marketing bis hin zur Planung und Durchführung cluster-/programmbezogener Veranstaltungen. Die Finanzierung erfolgt durch die öffentliche Förderung der Regionalregierung und der Nationalregierung sowohl in Form einer Basisfinanzierung als auch durch Projektförderungen. Daneben tragen die Mitgliedsbeiträge zur Basisfinanzierung des Clustermanagements bei. Das Gesamtbudget für das Clustermanagement belief sich 2005 auf 1,2 Mio. €; davon entfielen 66 % auf Personalkosten.

Neben HERMIA sind die IKT-Unternehmen, regionale und lokale Behörden sowie die in der Region angesiedelten Technologiezentren, Universitäten und Forschungseinrichtungen am Clustermanagement beteiligt. Während den Unternehmen, Universitäten und Technologiezentren in Bezug auf das Management des Clusters eine hohe Bedeutung beigemessen wird, spielen Behörden aller politischen Ebenen, Unternehmensverbände und Lobbyisten eine nachgeordnete Rolle (vgl. Miettinen 2006).

4 Fazit

Wie der Vergleich der Regionen zeigt, sind die drei IKT-Cluster in ihrer Struktur sehr unterschiedlich. Dies ist zum einen auf die Historie und den aktuellen Entwicklungsstatus des jeweiligen Clusters zurückzuführen, zum anderen aber auch auf die politischen Rahmenbedingungen.

Dies spiegelt sich auch im Clustermanagement wider, das in den Regionen sehr unterschiedlich ausgestaltet ist. So können in der Region Tampere eigene Programme aufgelegt werden, womit dem Clustermanagement größtmöglicher Handlungsspielraum in Bezug auf die Entwicklung des Clusters eingeräumt wird. Formelle und informelle Clustermanagementstrukturen können gleichermaßen erfolgreich sein, wie die Beispiele Paderborn und Bern zeigen. Insofern ist festzuhalten, dass es viele verschiedene Formen von erfolgreichem Clustermanagement gibt, von denen keine als die „beste“ Lösung angesehen werden kann. Insofern ist es nicht sinnvoll Clustermanagementstrukturen unreflektiert von einer Region auf eine andere zu übertragen, vielmehr muss sich das Clustermanagement durch strategisches Handeln unter den gegebenen Rahmenbedingungen auszeichnen, was nicht heißt, dass die Regionen nicht von einander lernen könn-

ten. So verfügt jede der drei Regionen über besondere Kompetenzen, sei es in der Vernetzung mit den Universitäten, dem Monitoring, dem Cross Clustering, der Einbindung des Clustermanagements in den Europäischen Strukturfonds oder der Entwicklung von Clusterprogrammen. Vor einer Implementierung der jeweiligen Instrumente und Vorgehensweisen in das eigene Clustermanagement ist jedoch stets zu prüfen, welche Modifikationen erforderlich sind, damit sie unter den gegebenen Rahmenbedingungen in der Region ihre volle Wirkung entfalten können.

Bezogen auf das Verhalten der Unternehmen im Cluster ist festzuhalten, dass es nur dann zu Kooperationen zwischen den Unternehmen kommt, wenn entsprechende Komplementaritäten existieren und die Beziehung zwischen den Unternehmen nicht ausschließlich durch Wettbewerb gekennzeichnet ist. Sofern letzteres der Fall ist, könnte alternativ eine thematische Zusammenarbeit erfolgen. Hierzu wären Themen zu definieren, die für einen Großteil der Mitgliedsunternehmen von Interesse sind (z.B. Internationalisierung, Qualifizierung etc.).

Literatur

beco Berner Wirtschaft, 2006: Industrie und Dienstleistungen. In: K+S Bulletin, Konjunktur- und Strukturdaten zum Kanton Bern, H. 2, S. 1-20.

<http://www.vol.be.ch/beco/d/wirtschaftsdaten>

beco Berner Wirtschaft, 2006a: Bericht zur Arbeitsmarktlage 2005: Rückblick auf die Tätigkeit der kantonalen Arbeitsmarktkommission und der Vollzugstelle Arbeitsmarktaufsicht im beco Berner Wirtschaft.

http://www.vol.be.ch/BECO/publikationen/arbeitsmarktlage_2005_d.pdf

beco Berner Wirtschaft, 2005: Bericht zur Wirtschaftslage 2005. Daten und Fakten zur wirtschaftlichen Situation im Kanton Bern, Mai 2005.

http://www.vol.be.ch/BECO/publikationen/Wirtschaftslage_2005.pdf

Boekholt, Patries / Mc Kibbin, Shonie, 2003: European Trend Chart on Innovation. Thematic Report Cluster Policies. Brüssel: European Commission, Enterprise Directorate-General. <http://www.cordis.lu/trendchart>

Břusková, Pavla, 2006: Regional Cluster Analysis: the Moravian-Silesian Region. Presentation held at the 2nd NICE project meeting in Gelsenkirchen, 29.-30. Mai 2006.

City of Tampere, 2005: Tampere Facts and Figures 2005.

<http://www.tampere.fi/tiedostot/55XN3dZHH/factsandfigures.pdf> (12.05.2006)

COM(2004) 656, 2004: Regelmäßiger Bericht über die Fortschritte der Türkei auf dem Weg zum Beitritt, {COM(2004) 656}, Kommission der Europäischen Gemeinschaft.

http://ec.europa.eu/enlargement/archives/pdf/key_documents/2004/rr_tr_2004_de.pdf

EUROSTAT, 2006: New Cronos, Bereich: Theme4/SBS Enter,

Grote Westrick, Dagmar / Muth, Josef / Rehfeld, Dieter, 2005: Clustermanagement im europäischen Vergleich. In: Institut Arbeit und Technik: Jahrbuch 2005. Gelsenkirchen, S. 153-168. <http://iat-info.iatge.de/aktuell/veroeff/jahrbuch/jahrb05/13-grote-muth-rehfeld.pdf>

Isaksen, Arne / Hauge, Elisabet, 2002: Regional clusters in Europe. Observatory of European SMEs 2002, No. 3. Luxembourg: European Commission.

- http://europa.eu.int/comm/enterprise/enterprise_policy/analysis/doc/smes_observatory_2002_report3_en.pdf
- KOM(2005) 229**, 2005: Mitteilung der Europäischen Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen, „i2010 – Eine europäische Informationsgesellschaft für Wachstum und Beschäftigung“, {SEC(2005) 717}.
- http://europa.eu.int/information_society/eeurope/i2010/docs/communications/com_229_i2010_310505_fv_de.pdf
- Law of the Technology Development Regions**, 2006: Law No. 4691 / Date of Acceptance: 26.6.2001. METU
- http://www.metutech.metu.edu.tr/english/tesvik_destek/law.no.4691.doc
- Miettinen, Juha**, 2006: Cluster Analysis Tampere - Questionnaire ICT Clusters & Cluster Management, prepared in the framework of the NICE project.
- Ministry for Industry and Trade (MIT)**, 2004: Programme Complement of the Operational Programme Industry and Enterprise, Version of 30 April, 2004, approved by the Monitoring Committee.
- [http://www.czechinvest.org/web/pwci.nsf/dwnl/890CE56AD95BFB01C1256F470047C754/\\$File/Programme%20Complement%20of%20the%20OPIE.pdf](http://www.czechinvest.org/web/pwci.nsf/dwnl/890CE56AD95BFB01C1256F470047C754/$File/Programme%20Complement%20of%20the%20OPIE.pdf)
- Ministry for Industry and Trade (MIT)**, 2005: Entrepreneur's Guide to the Operational Programme Industry and Enterprise, Motivation – Invention – Enterprise. Prague, April 2005. <http://www.mpo.cz/dokument11974.html>
- Ministry for Industry and Trade (MIT)**, 2005: National Lisbon Programme 2005-2008. National Reform Programme of the Czech Republic, October 2005.
- <http://www.mpo.cz/dokument15146.html>
- Ökten, Selin**, 2006: Cluster Analysis Study on Region Ankara: presentation held at the 2nd NICE project meeting in Gelsenkirchen, 29.-30. Mai 2006.
- Paija, Laura / Palmberg, Christopher**, 2006: Sectoral Perspectives on the Finnish Knowledge Economy: from forest-related industries to ICT. In: Dahlmann, Carl J. u.a. (eds.): Finland as a knowledge economy: elements of success and lessons learned. Washington, DC: The International Bank of Reconstruction and Development/World Bank Institute, pp. 63-86.
- http://www.etla.fi/files/1533_WB_Finland_Book.pdf
- Raines, Philip**, 2002: Cluster policy – does it exist? In: Raines, Philip (ed.): Cluster Development and Policy. Aldershot: Ashgate, pp. 21-33
- Ridder, Michael u. a.**, 2006: Aktualisierung der Halbzeitbewertung des Ziel 2 Programms 2000 bis 2006 des Landes Nordrhein-Westfalen: Materialband. Gutachten für das Ministerium für Wirtschaft, Mittelstand und Energie. Delmenhorst: Gesellschaft für Regionalberatung
- http://www.ziel2-nrw.de/website/de/ergebnisse/evaluierungsberichte/03_AHZB_NRW-Materialband_endg.pdf

Georg Worthmann

Die Umsetzung des SGB II in Nordrhein-Westfalen

Regionale Unterschiede bei Ausgangslage und Anwendung der Grundsicherung für Arbeitsuchende

1 Einleitung

Die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit steht seit vielen Jahren im Mittelpunkt politischen Handelns. Die jüngste Arbeitsmarktreform – unter dem Stichwort „Hartz“ bekannt – soll einen Durchbruch bringen, indem die alten Strukturen der Leistungssysteme für Arbeit suchende Personen grundlegend verändert werden. Kernstück der Arbeitsmarktreform ist die Zusammenführung der seit Jahrzehnten nebeneinander existierenden Sozialhilfe und der Arbeitslosenhilfe zu einer einheitlichen Leistung. Dieses Nebeneinander führte in der Vergangenheit zu Doppelstrukturen in Sozial- und Arbeitsverwaltung, der Verschiebung der Leistungsbeziehenden zwischen den zuständigen Ämtern sowie zu einer mangelhaften Arbeitsmarktintegration der betroffenen Personen.

In einem neuen System sollen für alle erwerbsfähigen Personen und ihre nichterwerbsfähigen Angehörigen Leistungen erbracht werden, wenn diese Personen hilfebedürftig sind, d. h. wenn sie sich nicht u. a. durch eigenes Einkommen und Vermögen selbst helfen können. Über Parteigrenzen hinweg wurde und wird in der Zusammenführung von Sozialhilfe und Arbeitslosenhilfe ein sinnvoller und gangbarer Weg gesehen, um Zuständigkeiten und Kompetenzen zu bündeln. Die Einrichtung einer einzigen zuständigen Anlaufstelle sowie die auf den Einzelfall bezogene Betreuung, Beratung und Förderung soll die Arbeitsmarktintegration erwerbsfähiger Personen verbessern.

Während über die Zusammenführung der Leistungssysteme an sich weitgehend Einigkeit besteht, wird u. a. darüber kontrovers diskutiert, wie die Leistung administriert werden soll, welche Personen als erwerbsfähig gelten und mit welchen Maßnahmen erwerbsfähige Personen wieder in den Arbeitsmarkt integriert oder zumindest an ihn herangeführt werden sollen. Hierzu stellt die neue Leistung, die „Grundsicherung für Arbeitsuchende“, in vielfacher Hinsicht einen politischen Kompromiss zwischen unterschiedlichen Vorstellungen dar.

Mit dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) wurden zum 1. Januar 2005 die bisherigen Leistungssysteme der Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe zur „Grundsicherung für Arbeitsuchende“ zusammengeführt. Leistungen nach dem SGB II – auch als „Hartz IV“ bezeichnet – erhalten Personen, wenn sie zwischen 15 und 64 Jahre alt, erwerbsfähig und hilfebedürftig sind. Erwerbsfähige Hilfebedürftige erhalten u. a. Arbeitslosengeld II, Leistungen zur Eingliederung in Arbeit (Qualifizierungsmaßnahmen, Einstiegsgeld, Beratungs- und Vermittlungsleistungen etc.) und Leistungen für Unterkunft (Miete, Heizung). Auch nicht erwerbsfähige Personen, etwa Kinder in Schule und Ausbildung, erhalten – unabhängig von ihrem Alter – Leistungen der Grundsicherung, nämlich das so genannte Sozialgeld und Leistungen für Unterkunft, wenn sie mit einer erwerbsfähigen

gen hilfebedürftigen Person in einer so genannten „Bedarfsgemeinschaft“ (sinngemäß in einem Haushalt) leben.

Nach dem SGB II sind einerseits die Bundesagentur für Arbeit bzw. die örtlichen Agenturen für Arbeit und andererseits die bundesweit 439 kreisfreien Städte und Kreise die Träger der Grundsicherung für Arbeitsuchende. Sie teilen sich die Aufgaben: Die kreisfreien Städte und Kreise sind Träger der flankierenden Eingliederungsleistungen, wie etwa der Schuldner- und Suchtberatung oder Kinderbetreuung, Leistungen für Unterkunft und Heizung und bestimmter einmaliger Leistungen wie z. B. der Erstausrüstung für eine Wohnung. Träger der übrigen Leistungen, u. a. Arbeitslosengeld II und Sozialgeld sowie Leistungen zur Heranführung an und Eingliederung in den Arbeitsmarkt, ist die Bundesagentur für Arbeit.

Die Träger der Grundsicherung für Arbeitsuchende arbeiten auf örtlicher Ebene in drei unterschiedlichen Modellen: In der Regel errichten Kreise und kreisfreie Städte in Deutschland mit den örtlichen Agenturen für Arbeit so genannte Arbeitsgemeinschaften, um eine zentrale Anlaufstelle für Leistungsbeziehende zu schaffen und ihre jeweiligen Aufgaben einheitlich wahrzunehmen. Im Rahmen einer Experimentierklausel können bundesweit 69 „zugelassene kommunale Träger“ die Umsetzung der Grundsicherung in Eigenregie durchführen (auch als „Optionskommunen“ bezeichnet). In 19 kreisfreien Städten und Kreisen erfolgt derzeit eine „getrennte Aufgabenwahrnehmung“, d. h. es bestehen weder Arbeitsgemeinschaften zwischen kommunalem Träger und örtlicher Agentur für Arbeit noch ist die Kommune als alleiniger Träger der Aufgaben zugelassen.

Das SGB II belässt den Trägern der Grundsicherung zudem einen weit reichenden rechtlichen und organisatorischen Gestaltungsspielraum. So unterscheiden sich die Arbeitsgemeinschaften in der Wahl ihrer Rechtsform, Arbeitsgemeinschaften und Optionskommunen können auf unterschiedliche Weise z. B. Beschäftigungsgesellschaften, kreisangehörige Gemeinden, Akteure des lokalen Arbeitsmarktes oder private Anbieter von Leistungen einbeziehen. Hinzu kommen örtlich unterschiedliche Binnenstrukturen der Organisation, Schwerpunktsetzungen z. B. bei Personengruppen oder Eingliederungsinstrumenten, bei Betreuungsschlüssel oder Qualifikationen des Personals. Die Umsetzung des SGB II ist folglich aufgrund von Trägerschaft und örtlicher Ausgestaltung stark regionalisiert. Hinzu kommt, dass sich auch die Ausgangslage auf örtlicher Ebene erheblich voneinander unterscheidet.

Die Umsetzung des SGB II wird also von zahlreichen Faktoren beeinflusst, über deren Einfluss auf die Aufgabenerfüllung und Zielerreichung der Grundsicherung bisher nur wenige Erkenntnisse vorliegen.¹ Wesentlichen Einfluss auf die Arbeitsmarktintegration dürften jedoch die Arbeitsmarktnähe der Leistungsbeziehenden und die Wahl der Eingliederungsinstrumente haben. Hinzu kommt das Ausmaß der Herausforderungen für

¹ Der Abschlussbericht zur gesetzlich vorgesehenen Evaluation des SGB II ist Mitte 2008 zu erwarten. Aktuelle Veröffentlichungen zur konkreten Umsetzung sind bisher kaum vorhanden und befassen sich zumeist mit einzelnen Arbeitsgemeinschaften und Optionskommunen, stellen die Erkenntnisse jedoch in Bezug zu anderen örtlichen Trägern. Hinzu kommen Veröffentlichungen zu Einzelthemen wie Rechtsfragen, Arbeitsgelegenheiten, Aspekten des Leistungsprozesses etc.

die Träger der Grundsicherung, die sich in Zahl bzw. Anteil der Leistungsbeziehenden und Schwierigkeiten in der Startphase niederschlagen. Vor diesem Hintergrund stellen sich eine Reihe von Fragen zur örtlichen Umsetzungspraxis: Wie unterscheiden sich die Ausgangssituationen der Träger? Für welche Regionen war die Einführung des SGB II mit besonderen Herausforderungen verbunden? Unterscheiden sich die Leistungsbeziehenden in ihrer Arbeitsmarktnähe und Chance zur Arbeitsmarktintegration? Gibt es regionale Schwerpunkte beim Einsatz von Instrumenten der aktiven Arbeitsmarktpolitik und welche Instrumente werden am häufigsten eingesetzt?

Diesen Fragen wird am Beispiel Nordrhein-Westfalens nachgegangen, wo das SGB II von 54 kreisfreien Städten und Kreisen umgesetzt wird. Zehn Kommunen nehmen die Aufgaben des SGB II als zugelassene kommunale Träger eigenverantwortlich wahr, die übrigen 44 Kommunen haben gemeinsam mit den örtlichen Agenturen für Arbeit Arbeitsgemeinschaften errichtet. Dieses Spektrum lässt diverse Umsetzungsvarianten erwarten, die sich auch in den verwendeten Daten niederschlagen.

Auch wenn derzeit die Informationen für eine systematische Wirkungsforschung fehlen, ermöglichen die vorliegenden Daten einen ersten Einblick in die Umsetzungspraxis in Nordrhein-Westfalen. Aus den verfügbaren Daten werden Indikatoren für die oben genannten Faktoren gebildet und die regionale Verteilung in NRW dargestellt. Das Ausmaß der Herausforderung für Arbeitsgemeinschaften und Optionskommunen in NRW wird anhand des Anteils der Leistungsbeziehenden an der Bevölkerung gemessen (Abschnitt 2). Für die Arbeitsmarktnähe der Leistungsbeziehenden wird der Anteil der Bedarfsgemeinschaften mit Erwerbseinkommen als Indikator herangezogen (Abschnitt 3) und der Einsatz von Eingliederungsinstrumenten über entsprechende Angaben der Bundesagentur für Arbeit nachvollzogen (Abschnitt 4). Die Ausführungen zu den regionalen Unterschieden werden durch eine Darstellung der Datenlage in Abschnitt 1 und ein Fazit in Abschnitt 5 ergänzt.

2 Datenlage

Wichtigste Informationsquelle zur Umsetzung des SGB II sind die von der Bundesagentur für Arbeit (BA) regelmäßig veröffentlichten Daten und Analysen.

Daten zu Bedarfsgemeinschaften, Arbeitslosengeld II- und Sozialgeldbeziehenden sind im Internet abrufbar.² Diese Daten sind inhaltlich nach einer Vielzahl von Merkmalen differenziert und räumlich häufig bis auf die Ebene von kreisfreien Städten und Kreisen herunter gebrochen. So genannte „vorläufige Daten“ sind kurzfristig (in der Regel für den Vormonat) verfügbar, fundiertere „revidierte Daten“ liegen drei Monate später vor.

Von der BA veröffentlichte *Analysen* zu aktuellen Themen im Zusammenhang mit dem SGB II enthalten neben den Auswertungsergebnissen häufig einen Anhang mit umfangreichem Datenmaterial, das ergänzende Auswertungen für eigene Fragestellungen er-

² Umfangreiche Datensammlungen zum SGB II sind im Internet verfügbar unter: statistik.arbeitsagentur.de ⇒ Detaillierte Übersichten.

laubt. Beispiel hierfür ist der in Abschnitt 4 verwendete Bericht „Grundsicherung für Arbeitsuchende: Anrechenbare Einkommen und Erwerbstätigkeit“.

Das Datenangebot und die Analysen der BA basieren auf den im Verwaltungsprozess generierten Daten, sofern sie von den örtlichen Stellen nach einem bestimmten Verfahren erfasst werden. Dies trifft jedoch nicht für alle Aufgaben wahrnehmenden Stellen – Arbeitsgemeinschaften, zugelassene kommunale Träger oder Träger mit getrennter Aufgabenwahrnehmung – zu, die das SGB II auf örtlicher Ebene umsetzen. Die Folge dieser Datenlage ist, dass für einige dieser Stellen die Daten nicht oder nicht in vollem Umfang im Datenangebot verfügbar sind bzw. in Analysen berücksichtigt werden können. In einigen Fällen greift die BA auf Hochrechnungen zurück.

Im Vergleich zum SGB III ist die Datenlage zur Umsetzung des SGB II beschränkt. So führen u. a. Softwareprobleme, fehlende Rechtsgrundlagen, strittige Grundlagen der Datenerfassung, unvollständige Merkmalskataloge und für das SGB II ungeeignete Systematisierungen der Daten zu einem lückenhaften Datenbestand, der eine systematische Auswertung zentraler Fragestellungen erschwert oder unmöglich macht. Auch die örtlichen Träger und die im Rahmen der Aufsicht zuständigen Landesbehörden haben keine Daten, die für Auswertungen genutzt werden können, weil die gesetzlichen Regelungen derzeit eine einseitige Datenlieferung von den Trägern unmittelbar an die BA vorsehen, eine Datenrückübermittlung an Länder oder Kommunen jedoch nicht erfolgt.

Für die folgenden Auswertungen wurden die Daten der BA um Daten aus der amtlichen Statistik des Landesamtes für Datenverarbeitung und Statistik (LDS) NRW ergänzt.

3 Ausgangssituation in Nordrhein-Westfalen

Seit dem 1. Januar 2005 werden bundesweit die Regelungen des SGB II umgesetzt. Zu diesem Zeitpunkt waren die örtlichen Träger jedoch unterschiedlich gut auf diese Aufgabe vorbereitet. Die Handlungsfähigkeit der Optionskommunen und Arbeitsgemeinschaften wurde von mehreren Faktoren beeinflusst. So zeigen die Beantragungs- und Gründungsphase sowie die Anteile von Hilfebedürftigen an der Bevölkerung örtlich unterschiedliche Vorbereitungs- und Umsetzungsbedingungen.

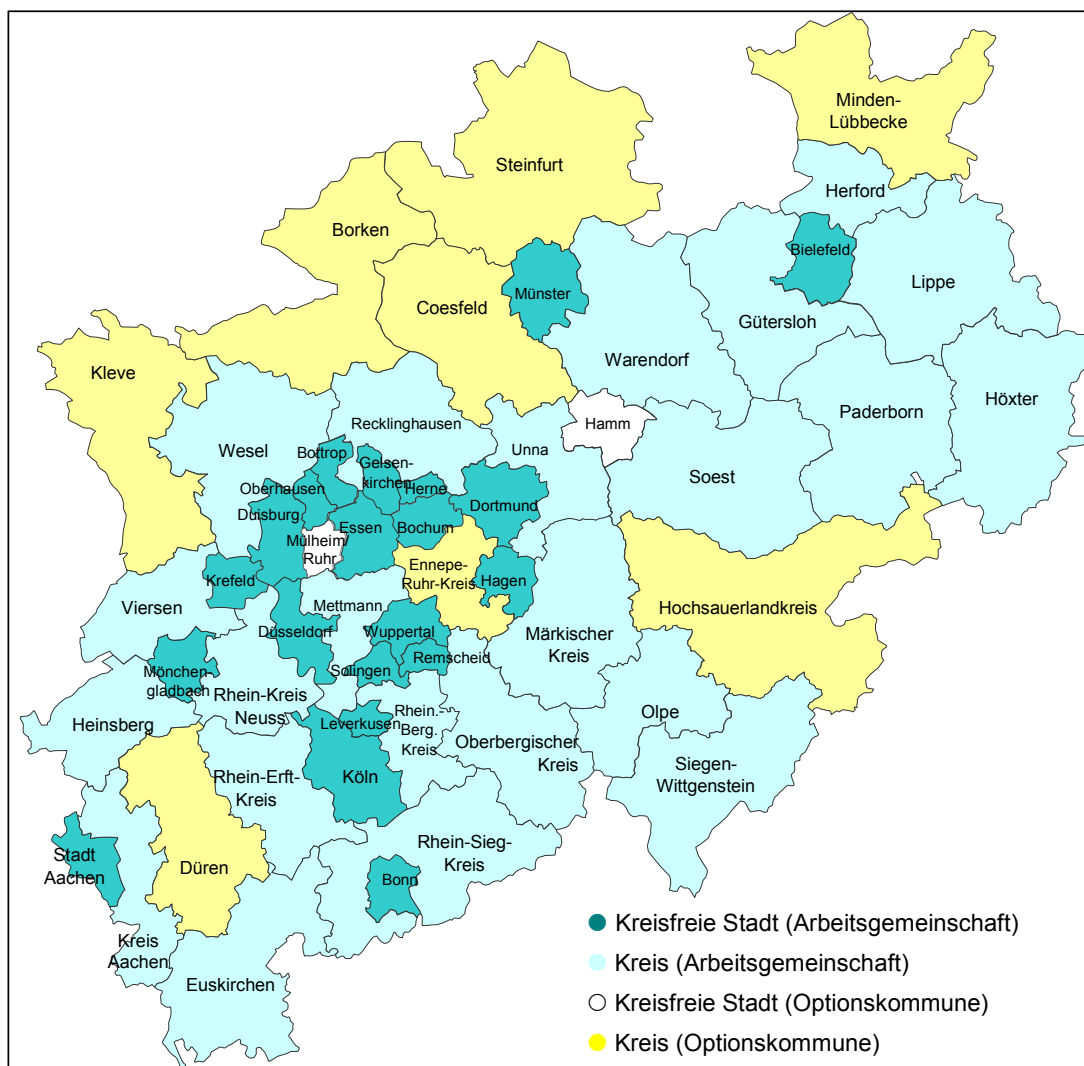
Die Beantragungs- und Gründungsphase beginnt mit der Verabschiedung des „Gesetzes zur optionalen Trägerschaft von Kommunen nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (Kommunales Optionsgesetz)“ im Juli 2004. Seitdem steht fest, dass bundesweit 69 Kommunen die Trägerschaft in Eigenverantwortung wahrnehmen können, die übrigen 370 müssen eine Arbeitsgemeinschaft errichten oder ihre Aufgaben getrennt wahrnehmen.

Am 27.09.2004 ließ das BMWA 69 kreisfreie Städte und Kreise als Optionskommunen zu. In NRW hatten 13 Kommunen einen Antrag auf Zulassung auf kommunale Trägerschaft gestellt, zehn wurden zugelassen. Nach der Zulassung konnten sich diese Kommunen auf die etwa drei Monate später beginnende Umsetzung des SGB II vorbereiten. Die übrigen Kommunen verhandelten – mehr oder weniger intensiv – mit den örtlichen Agenturen für Arbeit über die Errichtung einer gemeinsamen Arbeitsgemeinschaft. Der erste Errichtungsvertrag für eine Arbeitsgemeinschaft wurde von der Agentur für Arbeit Bergisch-Gladbach und der Stadt Leverkusen bereits am 15.09.2004 unterzeichnet, bis

Ende 2004 kamen weitere Errichtungsverträge hinzu, außerdem wurden Vereinbarungen zwischen den Kommunen und den örtlichen Agenturen für Arbeit abgeschlossen, in denen sich die Partner grundsätzlich auf die Gründung einer Arbeitsgemeinschaft verständigten. Anfang 2005 waren 29 Arbeitsgemeinschaften errichtet und sieben Gründungsvereinbarungen abgeschlossen.

Auch wenn das SGB II zum 1. Januar 2005 vollständig in Kraft trat, mussten die Arbeitsgemeinschaften nicht bis zu diesem Zeitpunkt errichtet sein, da das SGB II eine getrennte Aufgabenträgerschaft nicht ausschließt. Allerdings begünstigt das „Gesetz zur Ausführung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch für das Land Nordrhein-Westfalen (AG-SGB II NRW)“ die Errichtung von Arbeitsgemeinschaften, räumte hierfür aber eine Übergangsfrist bis zum 30.06.2005 ein. Bis Juli 2005 wurden die übrigen Verträge zur Errichtung von Arbeitsgemeinschaften abgeschlossen.

Von den 54 kreisfreien Städten und Kreisen in NRW haben 44 Kommunen gemeinsam mit den örtlichen Agenturen für Arbeit Arbeitsgemeinschaften errichtet, zehn Kommunen setzen das SGB II als zugelassene kommunale Träger eigenverantwortlich um. Die regionale Verteilung der Aufgaben wahrnehmenden Stellen zeigt, dass insbesondere Kreise zugelassene kommunale Träger sind, und mit regionaler Häufung an der nördlichen Landesgrenze liegen (Abbildung 1).

Abbildung 1: Arbeitsgemeinschaften und Optionskommunen in NRW

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, eigene Darstellung

Die Zulassung als Optionskommunen und die vertragliche Errichtung einer Arbeitsgemeinschaft war allerdings nicht damit gleichzusetzen, dass die Einrichtungen zur Umsetzung des SGB II vollständig handlungsfähig waren. Vielmehr waren die Gründungs- und die frühe Umsetzungsphase insbesondere bei den Arbeitsgemeinschaften von Unsicherheiten, rechtlichem und organisatorischem Klärungsbedarf, weiteren Aushandlungen der beteiligten internen und externen Akteure sowie Erprobungen und Korrekturen geprägt. Bis in das Jahr 2005 hinein konzentrierten sich die Arbeitsgemeinschaften darauf, die Voraussetzungen für ihre Handlungsfähigkeit zu schaffen.

Auch die zugelassenen kommunalen Träger waren mit zahlreichen Problemen konfrontiert. Doch bedeutete die alleinige Trägerschaft in den Strukturen einer funktionierenden Kommunalverwaltung, dass spezifische Schwierigkeiten von Arbeitsgemeinschaften, wie sie etwa in der Kooperation von Kommune und Agentur für Arbeit oder der neuartigen Rechtskonstruktion „Arbeitsgemeinschaft“ und ihrer Wirkung hinsichtlich Steue-

rung, Personalgestellung oder Aufsicht bestanden, bei zugelassenen kommunalen Trägern nicht auftraten.

Bei der Ausgestaltung der Organisationsstrukturen und Leistungsprozesse mussten Arbeitsgemeinschaften und Optionskommunen unterschiedliche örtliche Rahmenbedingungen berücksichtigen. Dies wird u. a. am Anteil der Leistungsbeziehenden an den Einwohnern in den jeweiligen Optionskommunen und Arbeitsgemeinschaften bzw. den örtlichen SGB II-Quoten³ deutlich. Dabei zeigt sich, dass die Kreise und kreisfreien Städte bzw. ihre Einwohner unterschiedlich stark von Hilfebedürftigkeit betroffen sind.

Die SGB II-Quoten liegen in NRW zwischen 4,3 % (Olpe) und 16,5 % (Gelsenkirchen). Kreise weisen grundsätzlich eine geringere SGB II-Quote auf als kreisfreie Städte. Zudem weisen Optionskommunen tendenziell geringere SGB II-Quoten auf als Arbeitsgemeinschaften. Die SGB II-Quote in Arbeitsgemeinschaften liegt bei durchschnittlich 9,0 %, dieser Wert beträgt bei Optionskommunen 6,7 %. Differenziert nach Kreisen und kreisfreien Städten ergibt sich eine ähnliche Verteilung (Tabelle 1): Die 21 kreisfreien Städte, die mit den örtlichen Agenturen für Arbeit eine Arbeitsgemeinschaft errichtet haben, haben eine durchschnittliche SGB II-Quote von 11,2 %, in den beiden optierenden Städte zusammen liegt der Anteil von SGB II-Beziehenden an den Einwohnern bei 9,7 %. Bei den 23 Kreisen in Arbeitsgemeinschaften liegt der Anteil bei 9,0 %, bei den optierenden Kreisen bei 6,7 %.

Die Gegenüberstellung von Arbeitsgemeinschaften und Optionskommunen nach Kreisen und kreisfreien Städten zeigt, dass Kreise und kreisfreie Städte mit vergleichsweise geringer SGB II-Quote dazu neigen, alle Aufgaben des SGB II eigenverantwortlich als Optionskommunen wahrzunehmen. Möglicherweise sind diese Kommunen eher dazu motiviert, weil die mit dem SGB II verbundenen Aufgaben als überschaubar und mit den vorhandenen Strukturen und Kompetenzen als lösbar erscheinen. Hingegen könnten Kommunen mit einer relativ hohen SGB II-Quote eher die Zusammenarbeit mit der örtlichen Agentur für Arbeit bevorzugen, um für die neue Aufgabe und die damit verbundenen Risiken und Unwägbarkeiten in Bezug auf Finanzverantwortung, Haftungsfragen sowie Aufgaben- und Leistungsumfang etc. zusätzliche Ressourcen zu gewinnen.

³ Die SGB II-Quote gibt den Anteil an SGB II-Leistungsbeziehenden (Arbeitslosengeld II und Sozialgeld) an den Einwohnern an.

Tabelle 5: Durchschnittliche SGB II-Quoten in Arbeitsgemeinschaften und Optionskommunen in kreisfreien Städten und Kreisen in NRW, Stand September 2005

		Kreisfreie Stadt / Kreis				Gesamt	
		Kreisfreie Stadt		Kreis		Mittelwert	Anzahl
		Mittelwert	Anzahl	Mittelwert	Anzahl		
Trägerschaft	Arbeitsgemeinschaft	11,2	21	7,1	23	9,0	44
	Optionskommune	9,7	2	6,0	8	6,7	10
Gesamt		11,0	23	6,8	31	8,6	54

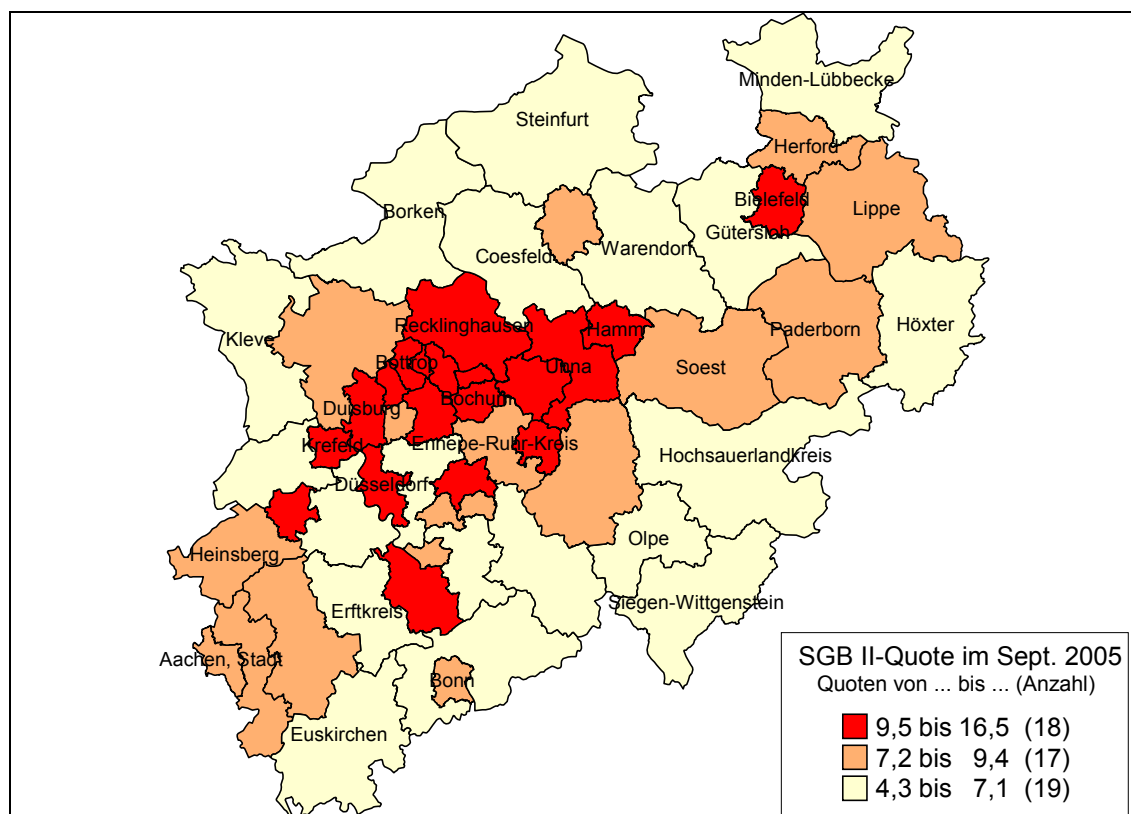
Quelle Statistik der Bundesagentur für Arbeit und des LDS NRW, eigene Berechnung

Die regionale Verteilung zeigt deutlich, dass im Ruhrgebiet und angrenzenden Städten und Kreisen die SGB II-Quote vergleichsweise hoch liegt.⁴ Richtung Osten erstreckt sich dieser Raum über Dortmund und Unna bis nach Hamm. Außerdem liegt die SGB II-Quote in weiteren Städten (Köln, Wuppertal, Mönchengladbach, Düsseldorf, Bielefeld) hoch. Regionale Schwerpunkte mit mittlerer SGB II-Quote sind der Raum Aachen (Stadt und Kreis), Heinsberg, Düren sowie der Raum Herford, Lippe, Paderborn und Soest. An den übrigen Außengrenzen Nordrhein-Westfalens sind die SGB II-Quoten gering (Abbildung 2).⁵

⁴ Die nachfolgenden Abbildungen geben die Verteilung nach etwa gleich starken Größenklassen wieder, d. h. jede der farbig dargestellten Klassen umfasst etwa gleich viele Arbeitsgemeinschaften und (ggf.) Optionskommunen. Bezeichnungen aller kreisfreien Städte und Kreise sind Abbildung 1 zu entnehmen.

⁵ Ein nahezu identisches Bild ergibt sich für die Verteilung der Bedarfsgemeinschaftsquote (Verhältnis von Bedarfsgemeinschaften und Einwohnerzahl) und der Grundsicherungsquote (Verhältnis von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen bzw. Arbeitslosengeld II-Beziehenden und zivilen Erwerbspersonen).

Abbildung 6: Regionale Verteilung der SGB II-Quote in NRW, Stand September 2005



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, revidierte Daten, und das LDS NRW, eigene Darstellung

4 Erwerbseinkommen in Bedarfsgemeinschaften

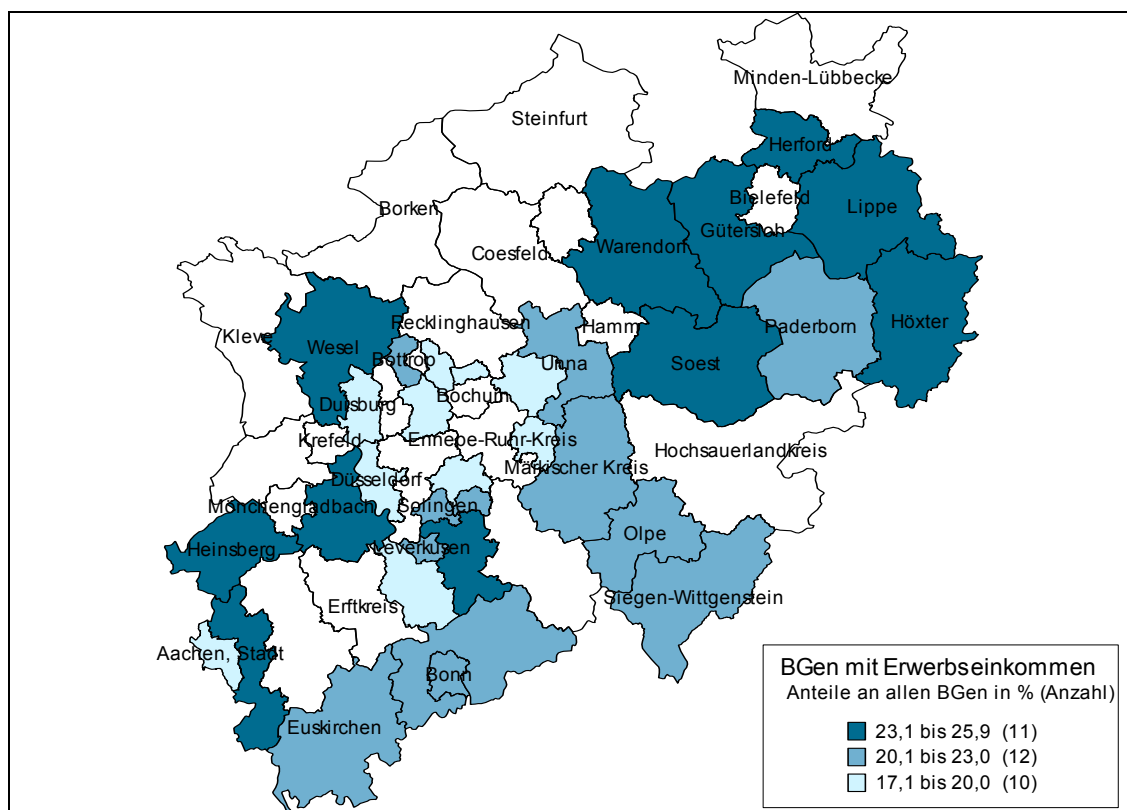
Regionale Unterschiede werden auch hinsichtlich des erzielten Erwerbseinkommens in Bedarfsgemeinschaften deutlich.⁶ Etwa die Hälfte aller Bedarfsgemeinschaften und aller hilfebedürftigen Personen sowohl in NRW als auch in Deutschland insgesamt erzielen Einkommen, das auf die Geldleistungen nach dem SGB II angerechnet wird. Wie zuvor bei der Sozialhilfe kann ein Einkommen, das nicht existenzsichernd ist, also den Bedarf einer Bedarfsgemeinschaft nicht deckt, durch Fürsorgeleistung ergänzt werden.⁷ In diesen Fällen erhalten die Leistungsbeziehenden „aufstockende“ Leistungen nach dem SGB II.

⁶ Grundlage der Auswertungen ist der Bericht der Bundesagentur für Arbeit „Grundsicherung für Arbeitssuchende: Anrechenbare Einkommen und Erwerbstätigkeit“ von März 2006. Der Bericht enthält Auswertungen für den Monat September 2005 zu den Geldleistungen an Bedarfsgemeinschaften und die Anrechnung von Einkommen u. a. nach der Einkommensart. Im Tabellenanhang befinden sich zudem Daten für 33 Arbeitsgemeinschaften in NRW. Der Tabellenteil des Berichtes weist Daten für 33 der 44 Arbeitsgemeinschaften aus, für die zugelassenen kommunalen Träger in NRW liegen keine Daten vor (vgl. Abschnitt 1).

⁷ Als Einkommen zählen verschiedene und teilweise gleichzeitig auftretende Einkommensarten wie etwa Erwerbseinkommen, Unterhalts- und Sozialleistungen oder Kindergeld. Im vorliegenden Text steht das Erwerbseinkommen im Vordergrund.

Die Anrechnung von Einkommen entlastet die Träger der Grundsicherung in zweifacher Weise. Erstens werden Geldleistungen wie Arbeitslosengeld II und Sozialgeld und ggf. auch die Kosten für Unterkunft und Heizung reduziert.⁸

Abbildung 3: Regionale Verteilung der Anteile von Bedarfsgemeinschaften mit Einkommen aus Erwerbstätigkeit an allen Bedarfsgemeinschaften, ausgewählte kreisfreie Städte und Kreise in NRW*, Stand September 2005



* Arbeitsgemeinschaften, deren Daten über A2LL vollständig erfasst werden (vgl. Abschnitt 1).

Für Kreise und kreisfreie Städte ohne Einfärbung liegen keine Daten vor.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Bericht „Grundsicherung für Arbeitsuchende: Anrechenbare Einkommen und Erwerbstätigkeit“, März 2003; Anhang, Tabelle 9, Teil 3

Zweitens verbessert insbesondere das Einkommen aus Erwerbstätigkeit die Arbeitsmarktnähe, was die Träger der Grundsicherung bei der Heranführung an bzw. die Integration in den ersten Arbeitsmarkt entlastet. Unterstellt man eine positive Wirkung auf die Beschäftigungsfähigkeit von Personen, die neben dem Bezug von Leistungen nach dem SGB II auch eigenes Einkommen aus Erwerbstätigkeit erzielen, dann kann der

⁸ Nach der praktizierten Anrechnung von Einkommen auf die Leistungen nach dem SGB II nach der so genannten Horizontalberechnung mindert der zu berücksichtigende Einkommensbetrag zunächst die Geldleistungen der Agentur für Arbeit (Arbeitslosengeld II, Sozialgeld etc.). Soweit Einkommen darüber hinaus zu berücksichtigen ist, mindert es die Geldleistungen der kommunalen Träger (etwa Kosten der Unterkunft, vgl. § 19 Abs. 2 SGB II).

Anteil von Bedarfsgemeinschaften mit Erwerbseinkommen als ein Indikator dafür betrachtet werden, wie stark der örtliche Träger von einer (völligen oder teilweisen) Überwindung der Hilfebedürftigkeit von Leistungsbeziehenden entlastet ist. In diesem Zusammenhang ist jedoch auch zu bedenken, dass das SGB II Anreize dazu enthält, eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen und dabei niedrige Löhne zu akzeptieren. Dabei ist zu berücksichtigen, dass der Bezug von Arbeitslosengeld II für einige Leistungsbeziehende (Personen mit Minijobs bis 400 € Monatseinkommen, kleine Selbständige mit geringem Einkommen) attraktiv sein kann, weil sie über den Leistungsbezug krankenversichert sind. Eine Ausweitung der Arbeitszeit bzw. des Erwerbseinkommens könnte den Leistungsbezug wegen Sozialversicherungspflicht oder fehlender Hilfebedürftigkeit beenden und zu finanziellen Nachteilen führen.

Der Anteil von Bedarfsgemeinschaften mit anrechenbarem *Einkommen aus Erwerbstätigkeit* liegt in NRW bei durchschnittlich 20,4 %, örtlich liegt der Anteilswert zwischen 17,1 % (Duisburg) und 25,9 % (Soest). Das bedeutet, dass in Duisburg in etwa jeder sechsten Bedarfsgemeinschaft mindestens eine erwerbsfähige Hilfebedürftige Person einer Erwerbstätigkeit nachgeht. In Soest gilt dies für jede vierte Bedarfsgemeinschaft.

Abbildung 3 zeigt, dass ein hoher Anteil an Bedarfsgemeinschaften mit Einkommen aus Erwerbstätigkeit (23,1 bis 25,9 %) ausschließlich in Kreisen festzustellen ist, insbesondere in Ostwestfalen. Anteile im mittleren Bereich (20,1 bis 23,0 %) befinden sich in vier Städten und sieben Kreisen. Vergleichsweise geringe Anteile an Bedarfsgemeinschaften mit Einkommen aus Erwerbstätigkeit (unterer Bereich von 17,1 bis 20,0 %) befinden sich ausschließlich in kreisfreien Städten.

Unter der Annahme, dass Erwerbseinkommen zu einer höheren Arbeitsmarktnähe der Leistungsbeziehenden führt, haben Kreise – neben der geringen SGB II-Quote – einen weiteren Vorteil bei den Integrationsbemühungen. Der höhere Anteil an arbeitsmarktnahen Leistungsbeziehenden kann sich zudem beim Einsatz von Eingliederungsleistungen auswirken.

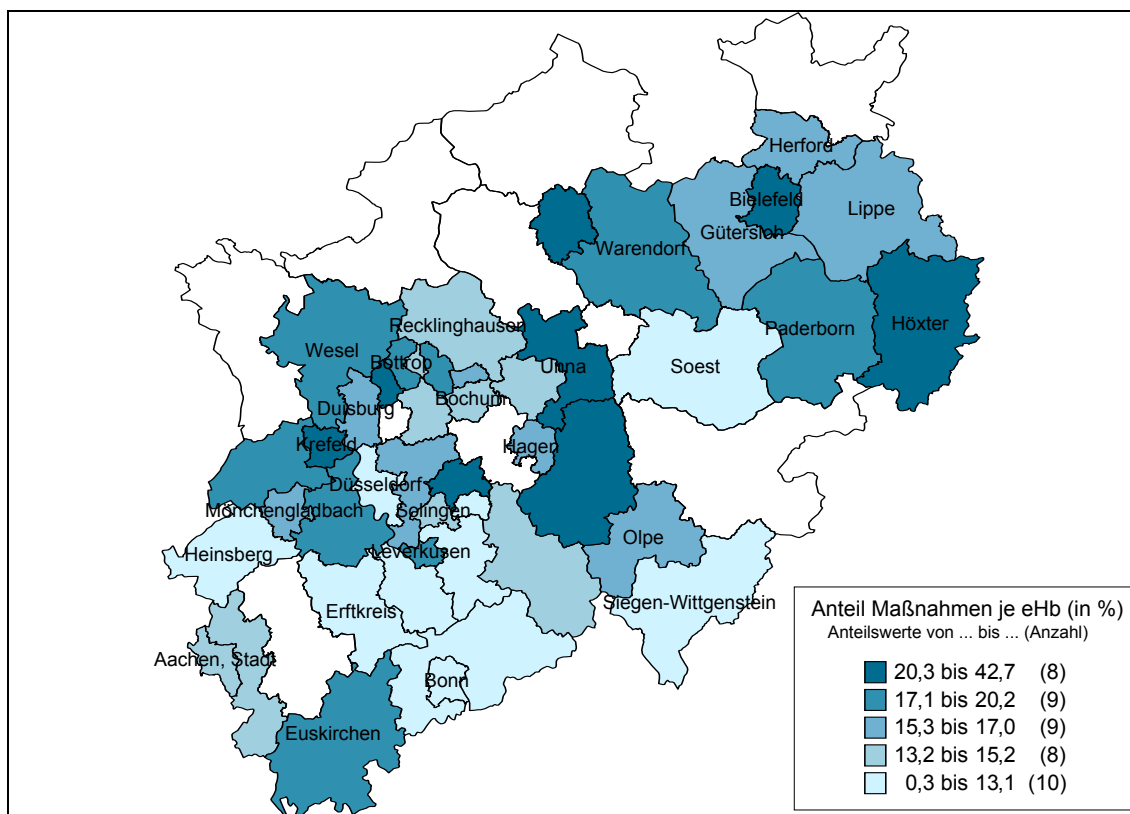
5 Einsatz von Eingliederungsleistungen

Beim Einsatz von Eingliederungsleistungen zeigt sich, dass die örtliche Umsetzung sowohl beim Umfang als auch bei der Wahl von arbeitsmarktpolitischen Instrumenten voneinander abweicht. In NRW wurden bis September 2005 insgesamt 161.052 durchgeführte oder begonnene Maßnahmen registriert (Zugang an Fällen).⁹ Bei der Wahl von Eingliederungsleistungen liegen die inhaltlichen Schwerpunkte auf drei Instrumenten von insgesamt 14 in der BA-Statistik ausgewiesenen Instrumenten: „Arbeitsgelegenheiten“ (33,5 % aller registrierten Maßnahmen), „Trainingsmaßnahmen und Eignungsfeststellung“ (26,1 %) sowie die „Beauftragung Dritter mit der Vermittlung“ (22,2 %) um-

⁹ Für diese Berechnungen wurden die Arbeitsgemeinschaften und die zugelassenen kommunalen Träger in NRW berücksichtigt. Daten zu zugelassenen kommunalen Trägern liegen nur vereinzelt vor, d.h. sie sind tendenziell untererfasst und die Gesamtzahl an Maßnahmen in NRW liegt tatsächlich höher als angegeben. Die Relation der Maßnahmen untereinander könnte sich verschieben, wenn alle Maßnahmen erfasst wären. Das Verhältnis der drei am häufigsten verwendeten Instrumente zu den übrigen Instrumenten dürfte aufgrund des großen Abstandes allerdings davon unberührt bleiben.

fassen zusammen fast 82 % aller Maßnahmen. Bei Instrumenten wie Berufliche Weiterbildung und Eingliederungszuschüsse werden weniger als 5 % aller Maßnahmen registriert, Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, Einstellungszuschüsse für Neugründungen oder bei Vertretung werden kaum eingesetzt.

Abbildung 47: Regionale Verteilung der Maßnahmequote von Arbeitsgemeinschaften in NRW, Stand September 2005



eHb = erwerbsfähige Hilfebedürftige

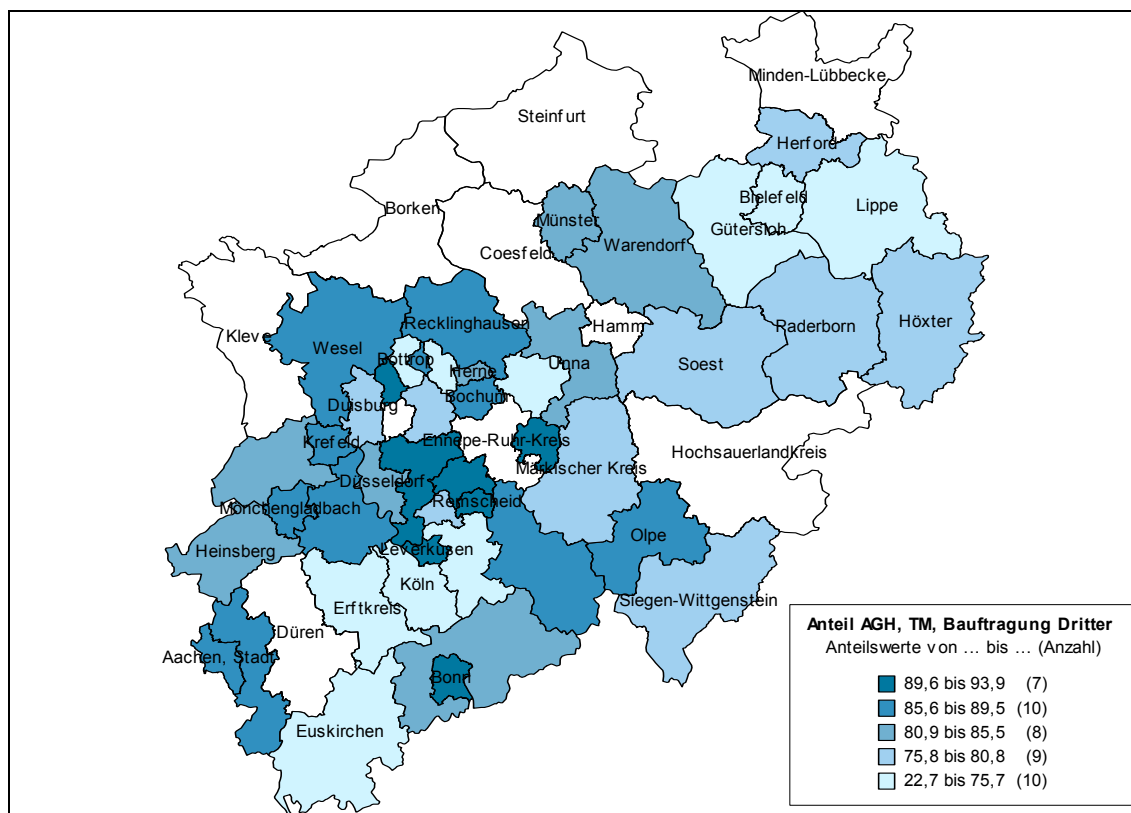
Für Optionskommunen (ohne Einfärbung) liegen keine belastbaren Daten vor.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit und des LDS NRW, eigene Darstellung

Der Einsatzumfang ist regional unterschiedlich stark. Um einen Vergleich der Arbeitsgemeinschaften zu ermöglichen, wird das Verhältnis von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen und registrierten Maßnahmen berechnet (Maßnahmequote), sie liegt zwischen 4,3 % (Köln) und 42,7 % (Wuppertal).¹⁰ Werden die 44 Arbeitsgemeinschaften in NRW in fünf etwa gleich große Gruppen (mit jeweils acht bis zehn Arbeitsgemeinschaften) aufgeteilt, ergibt sich die in Abbildung 4 dargestellte regionale Verteilung.

¹⁰ Aufgrund der schwachen Datenbasis für die zugelassenen kommunalen Träger, wurden diese bei den folgenden Auswertungen nicht berücksichtigt. Für den Rhein-Erft-Kreis werden für den Zeitraum Januar bis September 2005 insgesamt 88 Maßnahmen ausgewiesen, das entspricht einer Maßnahmequote von 0,3 %. Die Ursache für diese vergleichsweise geringe Maßnahmezahl ist nicht bekannt. Der folgende kleinste Anteilswert liegt bei 4,3 % für die Stadt Köln. In den Berechnungen zu Abbildung 4 ist der Rhein-Erft-Kreis enthalten.

Abbildung 5: Regionale Verteilung von Arbeitsgelegenheiten, Trainingsmaßnahmen und der Beauftragung Dritter mit der Vermittlung (Gesamtanteil an allen Maßnahmen) in Arbeitsgemeinschaften in NRW, Stand September 2005



AGH = Arbeitsgelegenheit, TM = Trainingsmaßnahmen und Eignungsfeststellung

Für Optionskommunen (ohne Einfärbung) liegen keine belastbaren Daten vor.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit und des LDS NRW, eigene Darstellung

Die regionale Verteilung der drei am häufigsten eingesetzten Instrumente (Arbeitsgelegenheiten, Trainingsmaßnahmen, Beauftragung Dritter mit der Vermittlung) ist Abbildung 5 zu entnehmen. In den einzelnen Arbeitsgemeinschaften liegt der Anteil dieser Maßnahmen an allen Maßnahmen zwischen 63 %¹¹ und 94 % (Hagen, Remscheid).

Ein Zusammenhang zwischen dem Einsatz bestimmter Eingliederungsinstrumente und der Höhe des Anteils an Bedarfsgemeinschaften mit Erwerbseinkommen lässt sich statistisch nicht nachweisen.¹² Allerdings scheinen regionale Unterschiede zu bestehen. Jene fünf Kreise in Ostwestfalen, die einen hohen Anteil an Bedarfsgemeinschaften mit Erwerbseinkommen aufweisen (vgl. Abbildung 3), setzen Arbeitsgelegenheiten und Trainingsmaßnahmen – und somit Instrumente, die (größtenteils) an den Arbeitsmarkt heranführen sollen und weniger die unmittelbare Integration zum Ziel haben – seltener ein: In Lippe, Höxter und Warendorf wurden vergleichsweise wenige Arbeitsgelegen-

¹¹Der Anteil im Rhein-Erft-Kreis liegt bei knapp 23 %. Zur Datenlage in dieser Arbeitsgemeinschaft siehe Fußnote 10. Der folgende kleinste Anteilswert liegt bei 63 % für den Kreis Lippe.

¹²Aufgrund der geringen Fallzahl (hier N=33) sind statistisch signifikante Zusammenhänge selten.

heiten und Trainingsmaßnahmen erfasst, Soest und Gütersloh liegen im mittleren Bereich. Umgekehrt stellt sich die Situation im Westen NRWs dar: Die Kreise Wesel, Heinsberg und Aachen weisen ebenfalls einen hohen Anteil an Bedarfsgemeinschaften mit Erwerbseinkommen, zugleich aber auch einen hohen Anteil an Arbeitsgelegenheiten und Trainingsmaßnahmen auf. Das ebenfalls häufig verwendete Instrument „Beauftragung Dritter mit der Vermittlung“ zielt auf die unmittelbare Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt. Eine regionale Schwerpunktsetzung und ein Zusammenhang zum Anteil an Bedarfsgemeinschaften mit Erwerbseinkommen sind bei diesem Instrument nicht zu erkennen.

Das breite Spektrum der örtlichen Maßnahmequote sowie die örtlichen und regionalen Schwerpunktsetzungen beim Instrumenteneinsatz legen die Vermutung nahe, dass die Chance der Leistungsbeziehenden, (bestimmte) Eingliederungsleistungen zu erhalten, vom jeweiligen Wohnort abhängt. Und auch der Ansatz einer auf den jeweiligen Einzelfall bezogenen Förderung und Maßnahmegestaltung ist anhand der vorliegenden Ergebnisse nicht zu erkennen.

6 Fazit

Mehr als ein Jahr nach Einführung der Grundsicherung für Arbeitsuchende ist eine gesicherte Analyse aufgrund der eingeschränkten Datenverfügbarkeit noch nicht möglich. Dennoch sind hinsichtlich der Ausgangslage für die Umsetzung des SGB II und der konkreten Anwendung des Gesetzes deutliche Unterschiede auf örtlicher und auf regionaler Ebene in NRW erkennbar.

Die Ausgangslagen der Arbeitsgemeinschaften und zugelassenen kommunalen Träger unterscheiden sich: Als Indikator für das Ausmaß der Belastung kann der Anteil von Leistungsbeziehenden nach dem SGB II an den Einwohnern (SGB II-Quote) herangezogen werden. Die SGB II-Quote lag insbesondere im Ruhrgebiet hoch und bedeutet eine besondere Herausforderung für die dortigen Träger. Hingegen liegt die SGB II-Quote außerhalb von Ballungsräumen tendenziell niedriger. Zugelassene kommunale Träger hatten somit einen „Startvorteil“ gegenüber Arbeitsgemeinschaften, weil in Optionskommunen erstens die SGB II-Quote grundsätzlich niedriger liegt, zweitens die Errichtung einer Einrichtung zur Umsetzung des SGB II früh beginnen konnte und drittens weniger rechtliche und organisatorische Schwierigkeiten bestanden, die eine zügige Arbeitsaufnahme der Träger bzw. der für das SGB II zuständigen Stellen behinderten.

Zur konkreten Umsetzungspraxis liegen für die Optionskommunen keine Daten vor. Daher ist derzeit kein Vergleich zwischen den Trägermodellen „Arbeitsgemeinschaft“ und „Optionskommune“ möglich. Die weiteren Erkenntnisse beziehen sich infolge dessen lediglich auf Arbeitsgemeinschaften, sie lassen aber dennoch vermuten, dass in den Optionskommunen eine ähnliche Umsetzungsvielfalt wie in Arbeitsgemeinschaften anzutreffen ist.

Wird der Anteil von Bedarfsgemeinschaften mit Erwerbseinkommen als Indikator für die Arbeitsmarktnähe von Personen verwendet, haben Kreise einen höheren Anteil an arbeitsmarktnahen Leistungsbeziehenden. Deren Anteil scheint die Wahl der arbeitsmarktpolitischen Instrumente jedoch höchstens regional zu beeinflussen. So ist für Ost-

westfalen zu beobachten, dass ein hoher Anteil von Bedarfsgemeinschaften mit Erwerbseinkommen mit einem vergleichsweise geringen Einsatz von Arbeitsgelegenheiten und Trainingsmaßnahmen einhergeht. Dieser Zusammenhang stellt sich im Westen NRWs jedoch umgekehrt dar.

Beim Einsatz von arbeitsmarktpolitischen Instrumenten ist insgesamt festzustellen, dass vier von fünf durchgeführten Maßnahmen sich auf drei von insgesamt 14 in der BA-Statistik ausgewiesenen Instrumenten konzentrieren. Etwa ein Drittel aller Maßnahmen finden als „Arbeitsgelegenheit“ statt, „Trainingsmaßnahmen“ und die „Beauftragung Dritter mit der Vermittlung“ umfassen jeweils etwa ein Fünftel aller Maßnahmen. Neben der Schwerpunktsetzung auf wenige Instrumente lässt auch der örtlich stark variierende Anteil von Maßnahmen je erwerbsfähigen Hilfebedürftigen vermuten, dass der jeweilige Wohnort mit darüber entscheidet, ob und welche Eingliederungsleistungen erwerbsfähige Hilfebedürftige erhalten.

Diese Erkenntnisse bedeuten nicht, dass unterschiedliche Vorgehensweisen auf örtlicher und regionaler Ebene per se zu kritisieren sind. Sie sind zweckmäßig, wenn sie sich an den örtlichen Gegebenheiten und am Bedarf der Leistungsbeziehenden ausrichten. Inwiefern die festgestellten örtlichen Unterschiede jedoch dieser Maßgabe folgen, ist nicht zu klären. So bleibt bisher u. a. offen, welche Wirkungen die örtlichen Rahmenbedingungen, unter denen die Arbeitsgemeinschaften und zugelassenen kommunalen Träger handeln müssen, auf die Umsetzungspraxis haben, ob und welche Strategien den Einsatz bestimmter Eingliederungsleistungen bestimmen oder welche Faktoren die Möglichkeit, Bereitschaft und Notwendigkeit eines Leistungsbeziehenden zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit begünstigen.

Die Datenlage erschwert jedoch nicht nur die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit dem Thema. Noch gravierender ist, dass die zugelassenen kommunalen Träger und vor allem die Arbeitsgemeinschaften keine angemessene Datengrundlage haben, um ihr Vorgehen systematisch planen zu können. Die gesetzlichen Regelungen sehen derzeit eine einseitige Datenlieferung von den Trägern an die BA vor, eine Datenrückübermittlung an Länder oder Kommunen erfolgt nicht. Zudem erlaubt die in fast allen Arbeitsgemeinschaften verwendete Software keine Auswertung aggregierter Daten, sondern nur die Bearbeitung eines einzelnen Datensatzes im Rahmen der Einzelfallbearbeitung. Hingegen setzen die zugelassenen kommunalen Träger in der Regel Software ein, die grundsätzlich auch für Steuerungszwecke auf kommunaler Ebene genutzt werden kann. Dennoch wird auch hier die Steuerungsfähigkeit der Akteure durch Unterschiede in Software, Datenmodellen und örtlichen Kompetenzen geprägt.

Unter diesen Umständen ist die Steuerungskompetenz (nicht nur) auf örtlicher Ebene in Frage gestellt. Die zuvor festgestellten Unterschiede erscheinen daher weniger als Ausdruck planvollen strategischen Handelns, das der Ausgangslage geschuldet ist, sich an örtlichen Gegebenheiten orientiert und positive Erfahrungen anderer Träger berücksichtigt. Die Unterschiede in der Umsetzungspraxis können auch Ausdruck dafür sein, dass die einzelnen Arbeitsgemeinschaften und zugelassenen kommunalen Träger die Umsetzung des SGB II in pragmatischen kleinen Schritten auf örtlicher Ebene selbst entwickeln.

Ziel der Arbeitsmarktreform war es, in einem neuen System eine einheitliche Leistung für erwerbsfähige Hilfebedürftige und ihre Angehörigen anzubieten. Bei der Arbeitsmarktintegration sollten Kompetenzen gebündelt und örtliche Gegebenheiten berücksichtigt und auf den Einzelfall bezogene Unterstützungsangebote für die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit geschaffen werden. Die Ergebnisse zeigen, dass das SGB II zumindest die hierfür notwendige Dezentralisierung ermöglicht. Allerdings lässt sich derzeit nicht absehen, ob dies zu Optimierungen und Innovationen bei der Arbeitsmarktintegration von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen oder aber zu einem neuen Fürsorgesystem führt, das nicht zur dauerhaften Reduzierung von Arbeitslosigkeit beiträgt.

Bearbeitet von Nadine Trosien und Angelika von der Heide-Liesenberg

Veranstaltungen 01.07.2005 – 31.10.2006

06. Juli 2005

Seniorenwirtschaft in Deutschland: Initiativen, Kriterien, Perspektiven

Ort: Berlin, Harnack-Haus

20. Juli 2005

Ausstellungseröffnung "Meilensteine der Mikroelektronik"

Ort: Gelsenkirchen, IAT

08. bis 11. September 2005

26th Conference of the International Working Party On Labour Market Segmentation (IWPLMS)

Ort: Berlin, IG Metall

08. bis 09. September 2005

Fachtagung "Wohnen im Wandel" - Ansätze und Umsetzungserfahrungen des selbstbestimmten Lebens im Alter

Ort: Gelsenkirchen, IAT

13. September 2005

Moderne Arbeit und Qualifizierung in der Gesundheitswirtschaft

Ort: Gelsenkirchen, IAT

28. September 2005

Internet-Suchmaschinen und kostenfreie Datenbanken: Tipps und Tricks, Muster-Lösungen, offene Fragen und Probleme - 78. Infotreff Ruhrgebiet

Ort: Gelsenkirchen, IAT

19. Oktober 2005

Den Übergang gestalten: Gemeinsame Bildungsverantwortung von Kindertageseinrichtungen und Grundschule

Ort: Mülheim/Ruhr, Realschule Stadtmitte

21. Oktober bis 22. Oktober 2005

Erfolgsstrategien für Kliniken und Facharztpraxen im Gesundheitsmarkt der Zukunft: 2. VVA Health Marketing Kongress

Ort: Essen, Congress Center Essen

02. November 2005

06. Forum „Gute Praxis im Übergang Schule und Beruf“

Ort: Gelsenkirchen, IAT

14. bis 15. November 2005

Supporting Entrepreneurship in State (Government) Activities

Ort: Gelsenkirchen, IAT

17. November 2005

Qualitätsentwicklung in der Kindertagesbetreuung: Welche Konzepte braucht das Land?

Ort: Gelsenkirchen, IAT

28. bis 29. November 2005

A comparative perspective on vocational training in ten countries: systems, innovations and results - 2nd conference

Ort: Gelsenkirchen, IAT

01. bis 02. Dezember 2005

Professionalität unter veränderten Rahmenbedingungen - Chancen und Risiken von Reformen im öffentlichen Sektor

Ort: Gelsenkirchen, IAT

08. bis 09. Dezember 2005

Innovative Restrukturierungen in Europa: Praktiken und Ergebnisse

Ort: Paris

09. Dezember 2005

Rosige Zeiten für Golden Girls? Angebote der Seniorenwirtschaft für ältere Frauen

Ort: Gelsenkirchen, IAT

16. Dezember 2005

Veranstaltungsreihe "Wissenschaft - Handwerk"

Ort: Düsseldorf, Handwerkskammer

18. Januar 2006

Betriebliche Initiative gegen den Plötzlichen Herztod in der Metropole Ruhr

Ort: Gelsenkirchen, IAT

01. bis 02. Februar 2006

Insolvency in small and medium enterprises – what do we know about innovative approaches in Germany and France? German open workshop

Ort: Gelsenkirchen, IAT

08. Februar 2006

Forum: Wohnen und Seniorenwirtschaft

Ort: Gelsenkirchen, IAT

09. März 2006

Weniger Kinder, weniger Bildung? Die demografische Entwicklung als Herausforderung der Bildungspolitik

Ort: Gelsenkirchen, IAT

17. bis 18. März 2006

Weiterbildungsseminar zum Thema "Auswege aus der Niedriglohn-Falle. Zur aktuellen Debatte über Kombilöhne und Mindestlöhne"

Ort: Ahaus-Alstätte

23. März 2006**01. Sitzung des Beirats des Modellprojektes "Arbeitsmarkt und Kinderbetreuung"
- U.Fa.Flex NRW**

Ort: Gelsenkirchen, IAT

28. bis 31. März 2006**3rd International Workshop of the EQUAL development partnership "Improving
Childcare" (geschlossene Veranstaltung)**

Ort: Gelsenkirchen, IAT

07. April 2006**GesundheitsWirtschaft: Eine schlafende Riesin erwacht!**

Ort: Universität Bielefeld, Fernstudium Angewandte Gesundheitswissenschaften

27. April 2006**Ausstellungseröffnung "Brasilien in Gelsenkirchen"**

Ort: Gelsenkirchen, IAT

28. April bis 08. Juni 2006**Kunstaussstellung "Brasilien in Gelsenkirchen"**

Ort: Gelsenkirchen, IAT

17. bis 19. Mai 2006**Hauptstadtkongress - Medizin & Gesundheit**

Ort: Berlin, ICC

19. Mai 2006**Forum "Handwerk und Seniorenwirtschaft - Perspektiven und Gestaltungswege"**

Ort: Zentralverband des deutschen Handwerks, Berlin – Mitte

07. bis 09. Juni 2006**AIM 2006: Information Systems and Collaboration: State of the Art and Perspectives**

Ort: Luxemburg, Centre de Recherche Public Gabriel Lippmann

17. August 2006

Ausstellungseröffnung „Wandlungsprozesse“

Ort: Gelsenkirchen, IAT

31. August bis 01. September 2006

Klinik - Wirtschaft - Innovation: MedEcon-Kongress 2006

Ort: Dortmund, Westfalenhalle, Kongresszentrum

31. August bis 02. September 2006

Zweite Europäische Sommeruniversität der Arbeit

Ort: Duisburg, Universität Duisburg-Essen

03. bis 06. September 2006

Mensch und Computer im Strukturwandel: 6. fachübergreifende Konferenz "Mensch und Computer" 2006

Ort: Gelsenkirchen, Fachhochschule Gelsenkirchen

20. September 2006

Projektbeirat: „Regionale Innovations- und Qualifizierungsstrategien in der Medizintechnik“

Ort: Gelsenkirchen, IAT

20. Oktober bis 15. Dezember 2006

Kunstaussstellung "Straßen verbinden Kulturen"

Ort: Gelsenkirchen, IAT

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Instituts Arbeit und Technik

(Stand 31.10.2006)

Institutsleitung

Präsident

Prof. Dr. Franz Lehner -113

Vizepräsident

Prof. Dr. Gerhard Bosch -147

Wiss. Geschäftsführer

PD Dr. Matthias Knuth -186

Adm. Geschäftsführer

Jochen Bleckmann -173

Gremienbetreuung

Christiane Schütter -183

Sekretariat Präsident

Veronika Twardowski -112

Sekretariat Vizepräsident

Véronique Jaeger -117

Wiss. Mitarbeiterin

Katharina Rolff -158

Servicebereich Information und Kommunikation

Leiterin der

Bibliothek/Öffentlichkeitsarbeit

Karin Weishaupt -135

Systemmanager

Wolfgang Paulus -131

Mitarbeiter/innen

Verena Droste -172

Sandra Eder -136

Angelika von der Heide-Liesenberg -176

Gabriele Lütgen -190

Stefan Meyer -189

Christine Weigelt -136

Pressereferentin

Claudia Braczko -176

Research Fellows

Jean-Claude Barbier -338

Prof. Dr. Winfried Breipohl -338

Prof. Tony Charles -338

Prof. Dan Finn -338

Prof. Dr. Ernst Helmstädter -338

Prof. Masaaki Hirooka -338

Prof. Dr. Klaus Mentzel -338

Prof. Dr. Heiner Treinen -338

Verwaltung

Verwaltungsleiter

Jochen Bleckmann -173

Mitarbeiterinnen

Dagmar Deutmeyer -116

Bärbel Leiwe -184

Detlef Ober -144

Ute Scharnowski -114

Fahrer

Hans-Jürgen Rothgänger -171

**Forschungsschwerpunkt
Arbeitszeit und
Arbeitsorganisation**
Forschungsdirektor

Dr. Steffen Lehdorff

-146

Sekretariat

Elisabeth Schlänger

-223

Wiss. Mitarbeiter/innen

Dr. Anja Gerlmaier

-286

Dr. Thomas Haipeter

-341

Dr. Angelika Kümmerling

-152

Dr. Erich Latniak

-240

Dorothea Voss-Dahm

-286

**Forschungsschwerpunkt
Flexibilität und Sicherheit**
Forschungsdirektorin

Dr. Claudia Weinkopf

-142

Sekretariat

Monika Spies

-178

Wiss. Mitarbeiter/innen

Bettina Hieming

-179

Dr. Karen Jaehrling

-284

Thorsten Kalina

-330

Marc Schietinger

-250

Achim Vanselow

-185

Dr. Georg Worthmann

-256

**Forschungsschwerpunkt
Bildung und Erziehung
im Strukturwandel**
Forschungsdirektorin

Dr. Sybille Stöbe-Blossey

-130

Sekretariat

Elisabeth Schlänger

-223

Wiss. Mitarbeiter/innen

Dr. Michael Böckler

-174

Dr. Rolf Brandel

-339

Ulrike Bußmann

-119

Karin Esch

-283

Dr. Sirikit Krone

-248

Dr. Andreas Langer

-193

Dirk Langer

-182

Dr. Brigitte Micheel

-169

Dr. Ulrich Mill

-119

Dr. Hansjürgen Paul

-229

**Forschungsschwerpunkt
Gesundheitswirtschaft
und Lebensqualität**
Forschungsdirektor

PD Dr. Josef Hilbert

-120

Sekretariat

Angelika Koopmann

-138

Wiss. Mitarbeiter/innen

Stephan von Bandemer

-115

Christoph Bräutigam

-222

Elke Dahlbeck

-331

Michaela Evans

-121

Rainer Fretschner

-163

Dr. Wolfgang Potratz

-177

Christa Schalk

-203

Geschäftsstelle
Seniorenwirtschaft
Sekretariat

Angelika Koopmann

-138

Simone Sprick

-343

Wiss. Mitarbeiter/innen

Michael Cirkel

-344

Annika Roes

-133

**Forschungsschwerpunkt
Innovative Räume**
Forschungsdirektor

PD Dr. Dieter Rehfeld

-268

Sekretariat

Carmen Oehler

-151

Wiss. Mitarbeiter/innen

Anna Butzin

-282

Noemí Fernández-Sánchez

-259

Stefan Gärtner

-164

Dagmar Grote-Westrick

-226

Dr. Ileana Hamburg

-265

Judith Terstriep

-139

Brigitta Widmaier

-127

**Forschungsschwerpunkt
Entwicklungstrends des Er-
werbssystems**
Forschungsdirektor

PD Dr. Matthias Knuth

-186

Sekretariat

Veronika Twardowski

-112

Wiss. Mitarbeiter/innen

Alexandra Baluch

-171

Dr. Martin Brussig

-132

Renate Büttner

-254

Dr. Marcel Erlinghagen

-342

Elke Hülsmann

-235

Andreas Jansen

-179

Johannes Kirsch

-259

Gernot Mühge

-255

Jürgen Nordhause-Janz

-118

Oliver Schweer

-224

Tim Stegmann

-123

Walter Weiß

-257

Bearbeitet von Nadine Trosien und Karin Weishaupt

Veröffentlichungen aus dem Institut Arbeit und Technik

vom 01.07.2005 bis zum 30.06.2006

Ahlers, Elke / Brussig, Martin, 2005:

Gefährdungsbeurteilungen in der betrieblichen Praxis.

In: WSI-Mitteilungen 58, S. 517-523

http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/SID-3D0AB75D-56D7BA83/hbs/hs.xsl/169_45112.html

Anagreh, Ahmad / Wolf, Melanie (Bearb.), 2005:

Veranstaltungen 01.08.2004 - 30.06.2005.

In: Institut Arbeit und Technik: Jahrbuch 2005. Gelsenkirchen, S. 263-270

http://iat-info.iatge.de/aktuell/veroeff/jahrbuch/jahrb05/17-veranstaltungen_08-2004-06-2005.pdf

Backes, Siegfried / Knuth, Matthias, 2006:

Entwicklungslinien des Beschäftigtentransfers.

In: Backes, Siegfried (Hrsg.): Transfergesellschaften: Grundlagen, Instrumente, Praxis. Saarbrücken: VDM Verl. Dr. Müller, S. 11-48

Bandemer, Stephan von / Hübner, Michael R., 2005:

Gesundheitsreform, Versorgungsqualität und Kostenentwicklung: das Beispiel Implantierbarer Cardioverter Defibrillatoren.

In: Institut Arbeit und Technik: Jahrbuch 2005. Gelsenkirchen, S. 77-93

<http://iat-info.iatge.de/aktuell/veroeff/jahrbuch/jahrb05/18-bandemer-huebner.pdf>

Beer, Doris, 2006:

Ideen auf Reisen: Institutionentransfer in der Politikberatung für die Transformationsländer.

Baden-Baden: Nomos Verl.-Ges. Zugl.: Bochum, Univ., Diss., 2005. ISBN 3-8329-1837-X

Beer, Doris / Hamburg, Ileana / Paul, Hansjürgen, 2006:

E-Learning in kleinen und mittleren Unternehmen: der Lange Marsch nach Lissabon.

Internet-Dokument. Gelsenkirchen: Inst. Arbeit und Technik. IAT-Report, Nr. 2006-01

<http://iat-info.iatge.de/iat-report/2006/report2006-01.html>

Beer, Doris / Mill, Ulrich, 2005:

E-Learning 2010 - endlich in KMU angekommen? Szenarien alternativer Entwicklungen in Europa.

In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 34, H. 6, S. 30-31

Behrens, Fritz / Heinze, Rolf G. / Hilbert, Josef / Stöbe-Blossey, Sybille (Hrsg.), 2005:

Ausblicke auf den aktivierenden Staat: von der Idee zur Strategie.

Berlin: Ed. Sigma. Modernisierung des öffentlichen Sektors, Sonderbd. 23. ISBN 3-89404-773-9

Beyersdorff, Burkhard / Böckler, Michael / Liesenfeld, Joachim / Loss, Kay / Mathejczyk,**Waldemar, 2005:**

Branchenreport "Unternehmensbezogene Dienstleistungen": Neuausrichtung der Arbeits- und Wirtschaftspolitik in der Region Duisburg: Bericht im Rahmen des Projektes StARA II (PROSPECT) "Strategische Ausrichtung der Regionalisierten Arbeitsmarktpolitik".

Duisburg: Amt für Statistik, Stadterforschung und Europaangelegenheiten der Stadt Duisburg. Materialien zur Stadtforschung, H. 19

<http://iat-info.iatge.de/aktuell/veroeff/2005/boeckler04.pdf>

Beyersdorff, Burkhard / Böckler, Michael / Liesenfeld, Joachim / Loss, Kay / Mathejczyk,**Waldemar, 2005:**

Branchenreport Material- und Werkstofftechnologien: Neuausrichtung der Arbeits- und Wirtschaftspolitik in der Region Duisburg: Bericht im Rahmen des Projektes StARA II (PROSPECT) "Strategische Ausrichtung der Regionalisierten Arbeitsmarktpolitik".

Duisburg: Amt für Statistik, Stadterforschung und Europaangelegenheiten der Stadt Duisburg. Materialien zur Stadtforschung, H. 18

<http://iat-info.iatge.de/aktuell/veroeff/2005/boeckler03.pdf>

Bleckmann, Jochen, 2005:

Organisation, Personal und Haushalt.

In: Institut Arbeit und Technik: Jahrbuch 2005. Gelsenkirchen, S. 257-259

<http://iat-info.iatge.de/aktuell/veroeff/jahrbuch/jahrb05/12-bleckmann.pdf>

Böckler, Michael, 2005:

Lebenslanges Lernen: Förderung von Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter/innen; Vortrag im Rahmen der Veranstaltung des RISP: "Lebenslanges Lernen - zentraler Erfolgsfaktor für Unternehmen und Beschäftigte", Duisburg, 22.6.2005.

Duisburg: Univ.

<http://iat-info.iatge.de/aktuell/veroeff/2005/boeckler02.pdf>

Bosch, Gerhard, 2006:

Erwachsenenbildung in Süd-Korea.

In: Asien: deutsche Zeitschrift für Politik, Wirtschaft und Kultur, H. 98, S. 45-65

Bosch, Gerhard, 2006:

Working time and the standard employment relationship.

In: Boulin, Jean-Yves / Lallement, Michel / Messenger, Jon C. / Michon, François (Hrsg.): Decent working time: new trends, new issues. Geneva: International Labour Office, p. 41-64

Bosch, Gerhard, 2006:

Gefährdet der Bachelor das duale System? Reform der dualen Berufsbildung, Akademikerquoten und Fachkräftemangel.

In: Personalführung 39, H. 2, S. 4-6

http://www1.dgfp.com/dgfp/data/pages/DGFP_e.V/Produkte_-_Dienstleistungen/Zeitschrift_Personalfuehrung/Jahrgang_2006/Ausgabe_2_06/Interview_2_06.php

Bosch, Gerhard, 2006:

Mit Mut und Entschlossenheit: zur Zukunft der Erwerbsarbeit.

In: Der Betriebsrat, H. 5, S. 7-10

Bosch, Gerhard, 2006:

Qualifikation und Lebenslanges Lernen.

In: Loebe, Herbert / Severing, Eckart (Hrsg.): Weiterbildung auf dem Prüfstand: mehr Innovation und Integration durch neue Wege der Qualifizierung. Bielefeld: Bertelsmann, S. 17-36

Bosch, Gerhard, 2006:

Rückstände aufholen: die IG Metall bietet den Arbeitgebern einen Tarifvertrag zur Qualifizierung an. Eigentlich müsste Gesamtmetall dafür dankbar sein. Weiterbildung ist dringend notwendig.

In: Financial Times Deutschland, 5.5.2006, S. 26

Bosch, Gerhard, 2006:

Zum Zusammenhang von Ökonomie und Bildung: Auswirkungen für ein System der Weiterbildung.

In: Vereinte Dienstleistungsgesellschaft / IG Metall: Mehr und bessere Weiterbildung für alle - das ist die neue soziale Frage: erste Weiterbildungskonferenz von ver.di und IG Metall, 30./31. Januar 2006 in Berlin. Berlin: ver.di, Bundesverwaltung, S. 34-46

Bosch, Gerhard / Weinkopf, Claudia, 2006:

Mindestlöhne - eine Strategie gegen Lohn und Sozialdumping?

In: Wirtschafts- und sozialpolitisches Forschungs- und Beratungszentrum der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abteilung Arbeit und Sozialpolitik, Gesprächskreis Sozialpolitik, Referat Internationale Politikanalyse: Sozialer Ausgleich in den alten und neuen Mitgliedstaaten der Europäischen Union: Tagung des Steuerungskreises "Europäisches Wirtschafts- und Sozialmodell" der Friedrich-Ebert-Stiftung. Dokumentation. Bonn: FES, S. 26-35

<http://iat-info.iatge.de/aktuell/veroeff/2006/bosch02.pdf>

Bosch, Gerhard / Weinkopf, Claudia, 2006:

Mindestlöhne in Großbritannien: ein geglücktes Realexperiment.

In: WSI-Mitteilungen 59, S. 125-130

http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/SID-3D0AB75D-6278B85C/hbs/hs.xsl/119_73836.html

Bosch, Gerhard / Worthmann, Georg, 2006:

"Entwurf eines Gesetzes zur Förderung ganzjähriger Beschäftigung" - Drucksache 16/429: Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung des Bundestagsausschusses für Arbeit und Soziales zum Gesetzentwurf der Fraktion der CDU/CSU und SPD am 13. Februar 2006 in Berlin.

Berlin: Deutscher Bundestag, Ausschuss für Arbeit und Sozialordnung. Drucksache, Nr. 16/429

<http://iat-info.iatge.de/aktuell/veroeff/2006/bosch01.pdf>

Bosch, Gerhard, 2005:

Avons-nous besoin de plus d'égalité salariale pour augmenter le niveau d'activité.

In: Dutertre, Emmanuelle / Ouédraogo, Jean-Bernard / Trivière, François-Xavier (eds.): Exercices sociologiques autour de Roger Cornu: dans le chaudron de la sorcière. Paris: L'Harmattan, p. 15-32

Bosch, Gerhard, 2005:

Beschäftigung und Innovation in Nordrhein-Westfalen.

In: Rhein-Ruhr Magazin, Nr. 4, S. 122-125

Bosch, Gerhard, 2005:

Combattre l' inquantifiable? Appréhender le phénomène du travail non déclaré dans l' Union européenne: Allemagne.

In: Observatoire de l'Emploi. Bilan: Autumn 2004. Luxembourg: Office des Publ. Officielles des Communautés Europ., p. 76-85

http://www.eu-employment-observatory.net/resources/reviews/eeo_review_autumn2004_fr.pdf

Bosch, Gerhard, 2005:

Das deutsche Beschäftigungsmodell zwischen Dekommodifizierung und Vermarktlichung.

In: Kurz-Scherf, Ingrid / Correll, Lena / Janczyk, Stefanie (Hrsg.): In Arbeit: Zukunft: die Zukunft der Arbeit und der Arbeitsforschung liegt in ihrem Wandel. Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 86-102

Bosch, Gerhard, 2005:

Die Alten gibt es nicht: auch die 55- bis 64-Jährigen teilen sich in Gruppen mit höchst unterschiedlichen Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt.

In: Frankfurter Rundschau online, 31.08.2005

Bosch, Gerhard, 2005:

Die Alten gibt es nicht: auch die 55- bis 64-Jährigen teilen sich in Gruppen mit höchst unterschiedlichen Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt.

In: KAW-Infodienst, H. 11, S. 3-5

http://www.kaw-info.de/downloads/KAW-Infodienst-11_05.pdf

Bosch, Gerhard, 2005:

Erwerbsarbeit der Zukunft.

In: Rote Revue: Zeitschrift für Politik, Wirtschaft und Kultur 83, H. 4, S. 2-6

Bosch, Gerhard, 2005:

Fighting the immeasurable? Addressing the phenomenon of undeclared work in the European Union: Germany.

In: European employment observatory. Review: autumn 2004. Luxembourg: Office for Official Publ. of the Europ. Communities, p. 75-83

http://www.eu-employment-observatory.net/resources/reviews/eeo_review_autumn2004_en.pdf

Bosch, Gerhard, 2005:

Kampf dem Nichterfassbaren? Das Phänomen der nicht angemeldeten Erwerbstätigkeiten in der Europäischen Union: Deutschland.

In: Europäisches Beschäftigungsobservatorium: Bericht vom Herbst 2004. Luxemburg: Amt für amtliche Veröff. der Europ. Gemeinschaften, S. 81-89

http://www.eu-employment-observatory.net/resources/reviews/eeo_review_autumn2004_de.pdf

Bosch, Gerhard, 2005:

Kaum gleitender Übergang in die Rente: Ergebnisse aus dem 5. Altenbericht der Bundesregierung.

In: Tempora: Journal für Moderne Arbeitszeiten, November, S. 2

Bosch, Gerhard, 2005:

La décentralisation de la négociation collective en Allemagne.

In: DARES: Dialogue social: perspectives internationales; le 29 Juin 2005. Paris: Université Paris I, p. 8-10

<http://www.ptolemee.com/dares/synthese2906.pdf>

Bosch, Gerhard / Kalina, Thorsten, 2005:

Entwicklung und Struktur der Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland.

In: Institut Arbeit und Technik: Jahrbuch 2005. Gelsenkirchen, S. 29-46

<http://iat-info.iatge.de/aktuell/veroeff/jahrbuch/jahrb05/01-bosch-kalina.pdf>

Bosch, Gerhard / Lehndorff, Steffen, 2005:

Introduction: service economies - high road or low road?

In: Bosch, Gerhard / Lehndorff, Steffen: Working in the service sector: a tale from different worlds. London: Routledge, p. 1-31

Bosch, Gerhard / Lehndorff, Steffen (eds.), 2005:

Working in the service sector: a tale from different worlds.

London: Routledge. Routledge studies in business organizations and networks, vol. 32. ISBN 0-415-28322-1

Bosch, Gerhard / Nordhause-Janz, Jürgen, 2005:

Arbeitsmarkt NRW: Entwicklungen und Herausforderungen.

In: Institut Arbeit und Technik: Jahrbuch 2005. Gelsenkirchen, S. 47-64

<http://iat-info.iatge.de/aktuell/veroeff/jahrbuch/jahrb05/06-bosch-nordhause.pdf>

Bosch, Gerhard / Schief, Sebastian, 2005:

Die Beschäftigung Älterer in Europa zwischen Vorruhestand und "Work-Line".

In: Arbeit 14, S. 275-290

Bosch, Gerhard / Schief, Sebastian, 2005:

Die Mär vom Freizeitweltmeister.

In: Wissenschaftszentrum Nordrhein-Westfalen: Das Magazin 16, H. 1, S. 27

Bosch, Gerhard / Schief, Sebastian, 2005:

Zwischen Frühpensionierung und "Work-Line": Beschäftigung Älterer in Europa.

In: Forum Wissenschaft 22, H. 4, S. 9-14

Bosch, Gerhard / Schief, Sebastian / Schietinger, Marc, 2005:

Trends in der Arbeitszeitpolitik: zur Diskussion um Dauer und Flexibilisierung der Arbeitszeit sowie der Insolvenzversicherung von Arbeitszeitguthaben.

Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung. Gesprächskreis Arbeit und Qualifizierung. ISBN 3-89892-306-1

<http://iat-info.iatge.de/aktuell/veroeff/2005/bosch04.pdf>

Bosch, Gerhard / Wagner, Alexandra, 2005:

Measuring economic tertiarisation: a map of various European service societies.

In: Bosch, Gerhard / Lehnendorff, Steffen: Working in the service sector: a tale from different worlds. London: Routledge, p. 35-53

Bosch, Gerhard / Wagner, Alexandra, 2005:

Why do countries have such different service-sector employment rates?

In: Bosch, Gerhard / Lehnendorff, Steffen: Working in the service sector: a tale from different worlds. London: Routledge, p. 74-102

Braczko, Claudia, 2006:

Welcher 50Plus-Typ sind Sie? Die "Silbergeneration" als kaufkräftige Zielgruppe.

In: Schwäbisches Tagblatt, 02.06.2006, 1 S.

Braczko, Claudia (Red.), 2005/2006:

IAT-Aktuell: Themen - Projekte - Veröffentlichungen am Institut Arbeit und Technik. Nr. 2005/7-12 + 2006/1-6

Gelsenkirchen: Inst. Arbeit und Technik

Braczko, Claudia / Heide-Liesenberg, Angelika von der / Slotosch, Sven / Reiher, Frank (Red.), 2005/2006:

Pressespiegel 06/2005-04/2006.

Gelsenkirchen: Inst. Arbeit und Technik

Braczko, Claudia, 2005:

Öffentlichkeitsarbeit im elektronischen Zeitalter: auf neuen Pfaden durch die Infoflut des World-Wide-Web; die neuen Online-Publikationen IAT-Report und IAT-Aktuell.

In: Institut Arbeit und Technik: Jahrbuch 2005. Gelsenkirchen, S. 247-256

<http://iat-info.iatge.de/aktuell/veroeff/jahrbuch/jahrb05/02-braczko.pdf>

Braczko, Claudia, 2005:

Von Gladbeck ist nicht die Rede: Leserbrief zum Artikel "Roland kritisiert IAT-Studie" (RN 27.7.).

In: Ruhr Nachrichten, 28.07.2005, 1 S.

Bräutigam, Christoph / Bergmann-Tyacke, Inge / Rustemeier-Holtwick, Annette / Schönlau, Kerstin / Sieger, Margot, 2005:

Verstehen statt Etikettieren: ein professioneller Zugang zur Situation von Pflegebedürftigen mit Demenz in kommunikativ schwierigen Situationen.

In: Pflege & Gesellschaft 10, H. 2, S. 83-89

Bräutigam, Christoph / Klettke, Nicole / Kunstmann, Wilfried / Prietz, Angela / Sieger, Margot, 2005:

Versorgungskontinuität durch Pflegeüberleitung? Ergebnisse einer teilnehmenden Beobachtung.

In: Pflege 18, S. 112-120

Brötz, Rainer / Dorsch-Schweizer, Marlies / Haipeter, Thomas, 2006:

Berufsaufbildung in der Bankbranche vor neuen Herausforderungen.

Bielefeld: Bertelsmann.Schriftenreihe des Bundesinstituts für Berufsbildung, Bonn.
ISBN 3-7639-1074-3

Brussig, Martin / Knuth, Matthias / Schweer, Oliver, 2006:

Arbeitsmarktpolitik für ältere Arbeitslose: Erfahrungen mit "Entgeltsicherung" und "Beitragsbonus". Internet-Dokument.

Gelsenkirchen: Inst. Arbeit und Technik. IAT-Report, Nr. 2006-02

<http://iat-info.iatge.de/iat-report/2006/report2006-02.html>

Brussig, Martin, 2005:

Diffusione ed effetti della cooperazione nei nuovi Länder tedeschi.

In: Sviluppo locale 11, no. 25, pp. 9-31

Brussig, Martin, 2005:

The problem of embeddedness revisited: theoretical implications of empirical findings in the East German labour market 1990-1999.

In: Lang, Rainhart / Baitsch, Christof / Pawlowsky (eds.): The end of transformation? VI. Chemnitzer Ostforum, 20. -22. März 2003. München: Hampp, p. 499-510

Brussig, Martin, 2005:

Verbreitung und Effekte von Kooperationen in den neuen Bundesländern.

In: Wiekert, Ingo (Hrsg.): Zehn aus Achtzig - Burkart Lutz zum 80.: Forschungsergebnisse aus dem zsh. Berlin: Berliner Debatte, S. 77-100

Brussig, Martin / Leber, Ute, 2005:

Formelle und informelle Weiterbildung im Ost-West-Vergleich.

In: Bellmann, Lutz / Sadowski, Dieter (Hrsg.): Bildungsökonomische Analysen mit Mikrodaten. Nürnberg: Inst. für Arbeitsmarkt und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, S. 123-143

Brussig, Martin / Knuth, Matthias, 2006:

Altersgrenzenpolitik und Arbeitsmarkt: zur Heraufsetzung des gesetzlichen Rentenalters.

In: WSI-Mitteilungen 59, S. 307-313

http://www.boeckler.de/pdf/wsimit_2006_06_brussig.pdf

Büttner, Renate, 2005:

Der Altersübergang im Wandel.

In: Transfer: Zeitschrift des Instituts für Fortbildung und Verwaltungs-Modernisierung 10, H. 2, S. 14-20

Büttner, Renate, 2005:

Höhere Erwerbsbeteiligung in Westdeutschland - Mehr Arbeitslosigkeit und Frühverrentung in Ostdeutschland: regionale und sozioökonomische Merkmale strukturieren den Altersübergang. Internet-Dokument.

Gelsenkirchen, Düsseldorf: Inst. Arbeit und Technik, Hans-Böckler-Stiftung. Altersübergangs-Report, Nr. 2005-05

<http://iat-info.iatge.de/auem-report/2005/auem2005-05.html>

Büttner, Renate, 2005:

Zunehmende Erwerbsbeteiligung von Älteren: Rentenabschläge führen zu einer höheren Erwerbsbeteiligung im Alter - Teilzeitarbeit und geringfügige Beschäftigung haben zunehmende Bedeutung beim Altersübergang. Internet-Dokument.

Gelsenkirchen, Düsseldorf: Inst. Arbeit und Technik, Hans-Böckler-Stiftung. Altersübergangs-Report, Nr. 2005-04

<http://iat-info.iatge.de/auem-report/2005/auem2005-04.html>

Büttner, Renate / Brussig, Martin / Weiß, Walter, 2005:

Die Deutschen gehen wieder später in Rente - arbeiten sie auch länger? Aktuelle Veränderungen im Altersübergangsverhalten.

In: Institut Arbeit und Technik: Jahrbuch 2005. Gelsenkirchen, S. 65-76

<http://iat-info.iatge.de/aktuell/veroeff/jahrbuch/jahrb05/03-buettner-brussig-weiss.pdf>

Busse, Thorsten / Hamburg, Ileana, 2006:

Supporting re-learning of basic skills of people with disabilities by web-based training.

In: Cordeiro, José / Pedrosa, Vitor / Encarnação, Bruno / Filipe, Joaquim (eds.): WE-BIST 2006: proceedings of the Second International Conference on Web Information Systems and Technologies; society, e-business and e-government - e-learning; Setúbal, Portugal, April 11-13, 2006. Setúbal: INSTICC - Institute for Systems and Technologies of Information, Control and Communication, p. 371-374

Cernian, Oleg / Hamburg, Ileana / Mancas, Dan, 2005:

Distributed learning environments: an example.

In: Academy of Economic Studies: Information & knowledge age: the proceedings of the Seventh International Conference on Informatics and Economy, Bucharest, Romania, May 19-20, 2005. Bucharest: Editura Economica, INFOREC, p. 259-265

Cirkel, Michael, 2005:

Fit for Age: Die Nachfrage Älterer als Wirtschaftsfaktor im Freizeitsport.

In: Institut Arbeit und Technik: Jahrbuch 2005. Gelsenkirchen, S. 94-116

<http://iat-info.iatge.de/aktuell/veroeff/jahrbuch/jahrb05/14-cirkel.pdf>

Czommer, Lars / Knuth, Matthias / Schweer, Oliver, 2005:

ARGE - moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt: eine Baustelle der Bundesrepublik Deutschland.

Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. Arbeitspapier, Nr. 104

http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/SID-3D0AB75D-F29ECC35/hbs/hs.xsl/show_product_hbs.html?productfile=HBS-003376.xml

Czommer, Lars / Schweer, Oliver, 2005:

Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt in ARGE n - oder im Argen?

In: Institut Arbeit und Technik: Jahrbuch 2005. Gelsenkirchen, S. 117-132

<http://iat-info.iatge.de/aktuell/veroeff/jahrbuch/jahrb05/10-czommer-schweer.pdf>

Czommer, Lars / Weinkopf, Claudia, 2005:

Beschäftigungsförderung für gering Qualifizierte: Erfahrungen und Ergebnisse der Modellprojekte im Rahmen des "Bündnisses für Arbeit NRW"; Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung. Internet-Dokument.

Gelsenkirchen: Inst. Arbeit und Technik. Graue Reihe des Instituts Arbeit und Technik, Nr. 2005-02

<http://iat-info.iatge.de/aktuell/veroeff/2005/gr2005-02.html>

Dahlbeck, Elke / Wojtkowski, Sascha, 2005:

Beschäftigungslosigkeit Älterer in NRW: Hinausschieben des Renteneintritts ohne Verbesserung der Beschäftigungschancen führt zu längeren "Altersbrücken". Internet-Dokument.

Gelsenkirchen: Inst. Arbeit und Technik. IAT-Report, Nr. 2005-05

<http://iat-info.iatge.de/iat-report/2005/report2005-05.html>

Erlinghagen, Marcel / Hank, Karsten, 2006:

The participation of older Europeans in volunteer work.

In: Ageing & society 26, p. 567-584

Erlinghagen, Marcel, 2006:

Erstarrung, Beschleunigung oder Polarisierung? Arbeitsmarktmobilität und Beschäftigungsstabilität im Zeitverlauf: neue Ergebnisse mit der IAB-Beschäftigtenstichprobe. Internet-Dokument.

Gelsenkirchen: Inst. Arbeit und Technik. Graue Reihe des Instituts Arbeit und Technik, Nr. 2006-01

<http://iat-info.iatge.de/aktuell/veroeff/2006/gr2006-01.html>

Erlinghagen, Marcel, 2006:

The double polarisation of unskilled work: labour market mobility and job stability of unskilled employees in the course of time: evidence from German register data.

Bochum: Ruhr-Univ. Diskussionspapiere aus der Fakultät für Sozialwissenschaft, Nr. 06-3 –

<http://www.ruhr-uni-bochum.de/sowi/top/sowibibliothek/dkpaper/dp06-3.pdf>

Erlinghagen, Marcel, 2006:

The case of West Germany: flexibility and continuity in the German labour market.

In: Köhler, Christoph / Junge, Kyra / Schröder, Tim / Struck, Olaf (eds.): Trends in employment stability and labour market segmentation: current debates and findings in Eastern and Western Europe. Jena: Univ., p. 111-121

Erlinghagen, Marcel / Hank, Karsten / Wagner, Gert G., 2006:

Freiwilligenarbeit der älteren Bevölkerung in Europa: ehrenamtliches Engagement liegt im europäischen Mittelfeld.

In: DIW Wochenbericht 73, S. 133-137

Erlinghagen, Marcel / Mühge, Gernot, 2006:

How to measure job stability: a comparison of two measurement concepts.

In: Köhler, Christoph / Junge, Kyra / Schröder, Tim / Struck, Olaf (eds.): Trends in employment stability and labour market segmentation: current debates and findings in Eastern and Western Europe. Jena: Univ., p. 146-162

Erlinghagen, Marcel / Mühge, Gernot, 2006:

Wie kann man die Beständigkeit von Beschäftigungsverhältnissen messen? Durchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer und Überlebensrate: zwei Messkonzepte im Vergleich.

In: Wirtschaftswissenschaftliches Studium 35, S. 308-315

Erlinghagen, Marcel, 2005:

Die mobile Arbeitsgesellschaft und ihre Grenzen: zum Zusammenhang von Arbeitsmarktflexibilität, Regulierung und sozialer Sicherung.

In: Kronauer, Martin / Linne, Gudrun (Hrsg.): Flexicurity: die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität. Berlin: Ed. Sigma, S. 31-52

Erlinghagen, Marcel, 2005:

Erstarrung, Beschleunigung oder Polarisierung? Arbeitsmarktmobilität und Beschäftigungsstabilität im Zeitverlauf ; Neue Ergebnisse mit der IAB-Beschäftigtenstichprobe.

Gelsenkirchen/Bochum: Inst. Arbeit und Technik/Ruhr-Universität

<http://doku.iab.de/fdz/events/2005/Erlinghagen.pdf>

Erlinghagen, Marcel, 2005:

Peter Schüll: Motive Ehrenamtlicher. Eine soziologische Studie zum freiwilligen Engagement in ausgewählten Ehrenamtsbereichen. Berlin: Wissenschaftlicher Verlag 2004. 357 Seiten. ISBN 3-86573-022-1. Preis: EUR 40,-: Rezension.

In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 57, S. 584-585

<http://www.uni-koeln.de/kzfss/archiv03-05/ks053inh.htm>

Erlinghagen, Marcel, 2005:

Wie lange dauert es, bis Beschäftigte ihren Betrieb verlassen? Neue Ergebnisse zur Beschäftigungsstabilität in West- und Ostdeutschland. Internet-Dokument.

Gelsenkirchen: Inst. Arbeit und Technik. IAT-Report, Nr. 2005-09

<http://iat-info.iatge.de/iat-report/2005/report2005-09.html>

Erlinghagen, Marcel / Hank, Karsten, 2005:

Participación de las personas mayores europeas en el trabajo de voluntariado.

Madrid : Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Perfiles y tendencias, no. 17

<http://www.imsersomayores.csic.es/documentos/documentacion/estudiosyresultados/perfiles/boletinsobreenevejec17.pdf>

Erlinghagen, Marcel / Mühge, Gernot, 2005:

Status, events and duration: methodological problems of measuring job stability.

In: Kryk, Barbara / Bernat, Tomasz (eds.): Economic issues in practice: 3rd International Economics Workshop on Economic Development and Competition held on 12th - 14th September 2005 in University of Szczecin in Kulice. Szczecin: University of Szczecin, p. 207-229

Erlinghagen, Marcel / Pihl, Christian, 2005:

Der- Hausarzt als Lotse im System der ambulanten Gesundheitsversorgung? Empirische Analysen zum Einfluss der individuellen Hausarztbindung auf die Zahl der Arztbesuche.

In: Zeitschrift für Sozialreform 51, S. 369-393

Esch, Karin / Klaudy, Elke Katharina / Stöbe-Blossey, Sybille, 2005:

Bedarfsorientierte Kinderbetreuung: Gestaltungsfelder für die Kinder- und Jugendpolitik.

Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss. ISBN 3-531-14817-6

Esch, Karin / Stöbe-Blossey, Sybille, 2005:

Aktivierung soll Schule machen: Ansätze für eine aktivierende Politik im Feld Bildung und Erziehung.

In: Behrens, Fritz / Heinze, Rolf G. / Hilbert, Josef / Stöbe-Blossey, Sybille (Hrsg.): *Ausblicke auf den aktivierenden Staat: von der Idee zur Strategie*. Berlin: Ed. Sigma, S. 415-431

Esch, Karin / Stöbe-Blossey, Sybille, 2005:

Arbeitsmarkt und Kinderbetreuung - Anforderungen an die Neustrukturierung eines Dienstleistungsangebots.

In: Institut Arbeit und Technik: *Jahrbuch 2005*. Gelsenkirchen, S. 133-152

<http://iat-info.iatge.de/aktuell/veroeff/jahrbuch/jahrb05/05-esch-stoebe.pdf>

Evans, Michaela / Hilbert, Josef, 2006:

Die Gestaltung von Arbeit und Qualifizierung: Schlüsselherausforderung und Achillesferse für die Zukunft der Gesundheitswirtschaft.

In: Pundt, Johanne (Hrsg.): *Professionalisierung im Gesundheitswesen: Positionen, Potenziale, Perspektiven*; *Handbuch Gesundheitswissenschaften*. Bern: Huber, S. 193-212

Gärtner, Stefan, 2006:

Strukturpolitik und Regionalentwicklung: die Bedeutung des öffentlich-rechtlichen Bankensektors.

In: *Weltwirtschaft, Ökologie & Entwicklung (WEED): Globalisierung von Finanzdienstleistungen: politische Kämpfe, Erfahrungen und Alternativen*; Dokumentation einer internationalen Konferenz, Bonn, Gustav Stresemann Institut, 2. bis 4. Dezember 2005. Berlin: WEED, S. 103-110

Gärtner, Stefan / Terstriep, Judith, 2006:

Integrierte Wirtschaftsförderung: Lösungsansätze aus dem In- und Ausland.

In: Gärtner, Stefan / Terstriep, Judith / Widmaier, Brigitta (Hrsg.): *Wirtschaftsförderung im Umbruch*. München: Hampp, S. 149-171

Gärtner, Stefan / Terstriep, Judith / Widmaier, Brigitta, 2006:

Integrierte Wirtschaftsförderung als "Wissensbasierte Dienstleistung".

In: Gärtner, Stefan / Terstriep, Judith / Widmaier, Brigitta (Hrsg.): *Wirtschaftsförderung im Umbruch*. München: Hampp, S. 33-47

Gärtner, Stefan / Terstriep, Judith / Widmaier, Brigitta, 2006:

Von der Wirtschaftsförderung zur Standortentwicklung: zur Verortung der kommunalen Wirtschaftsförderung.

In: Gärtner, Stefan / Terstriep, Judith / Widmaier, Brigitta (Hrsg.): Wirtschaftsförderung im Umbruch. München: Hampp, S. 243-251

Gärtner, Stefan / Terstriep, Judith / Widmaier, Brigitta (Hrsg.), 2006:

Wirtschaftsförderung im Umbruch.

1. Aufl. München: Hampp. Arbeit und Technik, Bd. 29. ISBN 3-86618-044-6

Gerlmaier, Anja, 2006:

Nachhaltige Arbeitsgestaltung in der Wissensökonomie? Zum Verhältnis von Belastungen und Autonomie in neuen Arbeitsformen.

In: Lehndorff, Steffen (Hrsg.): Das Politische in der Arbeitspolitik: Ansatzpunkte für eine nachhaltige Arbeits- und Arbeitszeitgestaltung. Berlin: Edition Sigma, S. 71-98

Gerlmaier, Anja / Latniak, Erich, 2006:

Wenn der Akku leer ist: gesundheitliche Auswirkungen flexibler Formen der Wissensarbeit.

In: IfF-Kommunikation 23, H. 1, S. 35-37

Gerlmaier, Anja / Schief, Sebastian, 2006:

Warum weniger mehr ist - zum Sinn oder Unsinn verlängerter Arbeitszeiten.

In: Fachbibliothek Nachhaltiges Management / Sozialmanagement: Grundlagen, Methoden, Praxisbeispiele. CD-ROM. Neidlingen: Gonimos Publ., Kap. 02.01.01, 12 S.

Gerlmaier, Anja, 2005:

Projektarbeit - terra incognita für den Arbeits- und Gesundheitsschutz?

In: WSI-Mitteilungen 58, S. 498-503

http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/SID-3D0AB75D-56D7BA83/hbs/hs.xsl/169_45115.html

Gerlmaier, Anja / Latniak, Erich, 2005:

Eine Bilanz gesunder Mitarbeiter.

In: Personalwirtschaft 32, H. 7, S. 24-26

Grote Westrick, Dagmar / Muth, Josef / Rehfeld, Dieter, 2005:

Clustermanagement im europäischen Vergleich.

In: Institut Arbeit und Technik: Jahrbuch 2005. Gelsenkirchen, S. 153-168

<http://iat-info.iatge.de/aktuell/veroeff/jahrbuch/jahrb05/13-grote-muth-rehfeld.pdf>

Haipeter, Thomas, 2006:

Arbeits(zeit)politik zwischen Innovation und Eigensinn.

In: Arbeit 15, S. 73-84

Haipeter, Thomas, 2006:

Arbeitszeitregulierung als Element einer innovativen Arbeitspolitik? Zur Erweiterung eines arbeitssoziologischen Konzepts.

In: Pries, Ludger / Bosowski, Christian (Hrsg.): Europäische Automobilindustrie am Scheideweg: harte globale Herausforderungen und weiche lokale Erfolgsfaktoren. München: Hampp, S. 175-189

Haipeter, Thomas, 2006:

Bankkaufleute in der Reorganisation: zur Lage der Erstausbildung im Bankgewerbe.

In: Zeitschrift für Soziologie 35, S. 57-76

Haipeter, Thomas, 2006:

Betriebsräte unter Handlungsdruck: Interessenvertretungspolitik im Zeichen der flexiblen Arbeitszeitregulierung.

In: Lehndorff, Steffen (Hrsg.): Das Politische in der Arbeitspolitik: Ansatzpunkte für eine nachhaltige Arbeits- und Arbeitszeitgestaltung. Berlin: Edition Sigma, S. 195-225

Haipeter, Thomas, 2006:

Kleine Fluchten mit großer Dynamik: Ohne-Tarif-Verbände.

In: Die Mitbestimmung 52, H. 1+2, S. 54-57

Haipeter, Thomas / Schilling, Gabi, 2006:

Arbeitgeberverbände in der Metall- und Elektroindustrie: Tarifbindung, Organisationsentwicklung und Strategiebildung.

Hamburg: VSA-Verl. ISBN 3-89965-163-4

Haipeter, Thomas / Schilling, Gabi, 2006:

Von der Einfluss- zur Mitgliedschaftslogik: die Arbeitgeberverbände und das System der industriellen Beziehungen in der Metallindustrie.

In: Industrielle Beziehungen 13, S. 21-42

<http://iat-info.iatge.de/aktuell/veroeff/2006/haipeter02.pdf>

Haipeter, Thomas / Lehdorff, Steffen, 2005:

Flexibilisierung und Dezentralisierung der Arbeitszeitregulierung in der deutschen Automobilindustrie.

In: Pries, Ludger / Hertwig, Markus (Hrsg.): Deutsche Autoproduktion im globalen Wandel: Altindustrie im Rückwärtsgang oder Hightech-Branche mit Zukunft? Berlin: Ed. Sigma, S. 105-123

Haipeter, Thomas / Pernod-Lemattre, Martine, 2005:

Lean banking: retail and direct banking in France and Germany.

In: Bosch, Gerhard / Lehdorff, Steffen: Working in the service sector: a tale from different worlds. London: Routledge, p. 237-258

Haipeter, Thomas / Schilling, Gabi, 2005:

Tarifbindung und Organisationsentwicklung: OT-Verbände als Organisationsstrategie der metallindustriellen Arbeitgeberverbände.

In: Institut Arbeit und Technik: Jahrbuch 2005. Gelsenkirchen, S. 169-184

<http://iat-info.iatge.de/aktuell/veroeff/jahrbuch/jahrb05/07-haipeter-schilling.pdf>

Hamburg, Ileana / Puklus, Zoltan / Ottofi, Rudolf, 2006:

Supporting companies through cooperation with research institutions and e-learning.

In: 2nd International Conference on Interdisciplinarity in Education: Book of abstracts. May 11-13, 2006, Athens, Greece. Athens: ICIE, p. 45-46

Hamburg, Ileana / Mill, Ulrich, 2006:

ARIEL: analysing and reporting on the implementation of electronic learning in Europe.

Gelsenkirchen: Inst. Arbeit und Technik

http://www.ariel-eu.net/downloads/leaflet_de.pdf

Hamburg, Ileana / Cernian, Oleg / Puklus, Zoltan / Ottofi, Rudolf, 2006:

Contribution of the e-learning to the EU enlargement process and success of the SMEs.

In: 2nd International Conference on Interdisciplinarity in Education: Book of abstracts. May 11-13, 2006, Athens, Greece. Athens: ICIE, p. 37-39

Hamburg, Ileana / Cernian, Oleg / Thij, Herbert ten, 2006:

An attempt of merging in a synergetic way research work and higher education activities in computer engineering by an European programme project for preparation of papers for the EUI-Net workshop.

In: Proceedings of the 2nd EUI-Net International Workshop "European models of synergy between teaching and research in higher education": Technical University of Tallinn, 4-6 May 2006. Tallinn: EUI-Net, p. 135-140

Hamburg, Ileana / Busse, Thorsten, 2006:

Improving design of e-learning courses to meet special needs.

In: Cordeiro, José / Pedrosa, Vitor / Encarnação, Bruno / Filipe, Joaquim (eds.): WE-BIST 2006: proceedings of the Second International Conference on Web Information Systems and Technologies; society, e-business and e-government - e-learning; Setúbal, Portugal, April 11-13, 2006. Setúbal: INSTICC - Institute for Systems and Technologies of Information, Control and Communication, p. 357-362

Hamburg, Ileana, 2005:

Improving vocational training through synergies between the European projects "ViReC e-Initiative" and ARIEL.

In: University of Craiova, ViReC e-Initiative: Informative bulletin 2, no. 2, p. 7-8

Hamburg, Ileana / Basandica, Adina / Mancas, Dan, 2005:

Issues on e-learning and the role of tutorials.

In: Cernian, Oleg / Neatu, Adrian / Tusaliu, Dan / Tindea, Ofelia (eds.): Proceedings of the workshop "New achievements for DLE in ViReC project": Piraeus, 18-19 March 2005. Craiova: SITECH, p. 1-15

Hamburg, Ileana / Busse, Thorsten, 2005:

Shaping e-learning for companies.

In: Sintes 12, International Symposium on Systems Theory: Craiova - Romania, october 20-22, 2005. Craiova: Univ. of Craiova, Automation, Computers & Electronics Faculty. Vol. 3: Software engineering, p. 539-543

Hamburg, Ileana / Busse, Thorsten / Marin, Mihnea, 2005:

Using e-learning scenarios for making decisions in organisations:

In: E-Comm-Line 2005: 6th European Conference on E-Learning, E-Business, E-Government, E-Work, E-Health, E-Democracy, E-Mediary, Virtual Institutes, On-Line, BB Services, ERA and their Influences on the Economic and Social environment, september 19-20, 2005, Bucharest, Romania. Bucharest: IPA SA, R & D Inst. for Automation, 7 p.

<http://iat-info.iatge.de/aktuell/veroeff/2005/hamburg01.pdf>

Hamburg, Ileana / Cernian, Oleg / Mancas, Dan / Basandica, Adina, 2005:

Approaches to the teaching of information security.

In: Sintes 12, International Symposium on Systems Theory: Craiova - Romania, october 20-22, 2005. Craiova: Univ. of Craiova, Automation, Computers & Electronics Faculty. Vol. 4: Computer engineering, p. 740-745

<http://iat-info.iatge.de/aktuell/veroeff/2005/hamburg03.pdf>

Hamburg, Ileana / Comsa, Ciprian / Mitrica, Robert / Cojocaru, Camelia / Vladut, Gabriel / Cernian, Oleg / Nitulescu, Mircea / Hunger, Axel / Schuetz, Christian / Hall, Timothy / Soceano, Alexandru, 2005:

Virtual center for robot studies.

In: E-Comm-Line 2005: 6th European Conference on E-Learning, E-Business, E-Government, E-Work, E-Health, E-Democracy, E-Mediary, Virtual Institutes, On-Line, BB Services, ERA and their Influences on the Economic and Social environment, september 19-20, 2005, Bucharest, Romania. Bucharest: IPA SA, R & D Inst. for Automation, 5 p.

<http://iat-info.iatge.de/aktuell/veroeff/2005/hamburg02.pdf>

Hamburg, Ileana / Ionescu, Adina / Ivan, Gheorghe, 2005:

Training basic skills of people with disabilities by using e-learning.

In: Optimum Q 15, no. 1/2, p. 65-69

Hamburg, Ileana / Puklus, Zoltan / Horwath, Zoltan / Öttöfi, Rudolf, 2005:

Helping companies to take a long-term perspective: the role of e-learning scenarios.

In: Sintes 12, International Symposium on Systems Theory: Craiova - Romania, october 20-22, 2005. Craiova: Univ. of Craiova, Automation, Computers & Electronics Faculty. Vol. 3: Software engineering, p. 544-548

Hamburg, Ileana / Teodorescu, Christian, 2005:

Improving the ways the students learn by creative virtual environments.

In: Cernian, Oleg / Neatu, Adrian / Tusaliu, Dan / Tindea, Ofelia (eds.): Proceedings of the workshop "New achievements for DLE in ViReC project": Piraeus, 18-19 March 2005. Craiova: SITECH, p. 17-29

Hamburg, Ileana / Terstriep, Judith / Lindecke, Christiane, 2005:

Analysing interaction with computer of SME staff in eLearning processes.

In: HCI International 2005: 11th International Conference on Human-Computer-Interaction, July 22-27, 2005. Las Vegas, Nev.: MIRA Digital Publ., 10 p.

Hamburg, Ileana / Thij, Herbert ten / Ionescu, Adina, 2005:

Improving the quality of life and work of elderly and disabled people by using distance learnig and virtual applications.

In: HCI International 2005: 11th International Conference on Human-Computer-Interaction, July 22-27, 2005. Las Vegas, Nev.: MIRA Digital Publ., 9 p.

Hank, Karsten / Erlinghagen, Marcel / Lemke, Anja, 2006:

Ehrenamtliches Engagement in Europa: eine vergleichende Untersuchung am Beispiel von Senioren.

In: Sozialer Fortschritt 55, S. 6-12

Hasselhorn, Hans-Martin / Müller, Bernd Hans / Tackenberg, Peter / Kümmerling, Angelika / Simon, Michael, 2005:

Berufsaustieg bei Pflegepersonal: Arbeitsbedingungen und beabsichtigter Berufsaustieg bei Pflegepersonal in Deutschland und Europa.

Bremerhaven: Wirtschaftsverl. NW, Verl. für neue Wissenschaft. Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: Übersetzung ; Bd. Ü15

http://www.baua.de/nm_21676/de/Informationen-fuer-die-Praxis/Publikationen/Schriftenreihe/Uebersetzungen/Ue15,xv=vt.pdf

Hasselhorn, Hans-Martin / Tackenberg, Peter / Büscher, Andreas / Simon, Michael / Kümmerling, Angelika / Müller, Bernd Hans, 2005:

Work and health of nurses in Europe: results from the NEXT-Study.

Wuppertal: Univ. of Wuppertal

<http://www.next.uni-wuppertal.de/download/NEXTnursieu071805.pdf>

Heinze, Rolf G. / Hilbert, Josef / Dahlbeck, Elke / Helmer-Denzel, Andrea / Potratz, Wolfgang, 2006:

Masterplan: Gesundheitswirtschaft Mecklenburg-Vorpommern 2010.

Bochum / Gelsenkirchen: InWIS / Inst. Arbeit und Technik

<http://iat-info.iatge.de/aktuell/veroeff/2006/hilbert01.pdf>

Heinze, Rolf G. / Hilbert, Josef, 2005:

Die Gesundheitswirtschaft als Baustein eines sozialinvestiven Umbaus des Wohlfahrtsstaates.

In: Heil, Hubertus / Seifert, Juliane (Hrsg.): Soziales Deutschland: für eine neue Gerechtigkeitspolitik. Wiesbaden: VS, Verl. für Sozialwiss., S. 71-83

Heinze, Rolf G. / Hilbert, Josef / Spalink, Dieter / Stöbe-Blossey, Sybille, 2005:

Einführung: Der aktivierende Staat; Hintergründe und Merkmale eines Leitbildes für öffentliches Handeln.

In: Behrens, Fritz / Heinze, Rolf G. / Hilbert, Josef / Stöbe-Blossey, Sybille (Hrsg.): Ausblicke auf den aktivierenden Staat: von der Idee zur Strategie. Berlin: Ed. Sigma, S. 9-24

Heinze, Rolf G. / Hilbert, Josef / Spalink, Dieter / Stöbe-Blossey, Sybille, 2005:

Zur Zukunft des aktivierenden Staates: auf der Suche nach einem strategischen Innovations-Monitoring.

In: Behrens, Fritz / Heinze, Rolf G. / Hilbert, Josef / Stöbe-Blossey, Sybille (Hrsg.): Ausblicke auf den aktivierenden Staat: von der Idee zur Strategie. Berlin: Ed. Sigma, S. 435-452

Hersh, Marion / Hamburg, Ileana (Mitarb.), 2006:

Mathematical modelling for sustainable development.

Berlin: Springer. Environmental engineering. ISBN 3-540-24216-3

Hertwig, Markus / Mühge, Gernot, 2006:

Innovative Technik, innovative Arbeitspolitik? Kommunikation, Qualifikation und Beteiligung bei der Einführung von E-Business-Systemen in Zulieferbetrieben.

In: Pries, Ludger / Bosowski, Christian (Hrsg.): Europäische Automobilindustrie am Scheideweg: harte globale Herausforderungen und weiche lokale Erfolgsfaktoren. München: Hampp, S. 157-174

Hertwig, Markus / Mühge, Gernot, 2005:

Zu defensiv: Kommunikation und Beteiligung bei der Einführung von E-Business-Systemen in der Automobilzulieferindustrie.

In: Pangalos, Joseph / Spöttl, Georg / Knutzen, Sönke / Howe, Falk (Hrsg.): Informatisierung von Arbeit, Technik und Bildung: eine berufswissenschaftliche Bestandsaufnahme. Münster: LIT-Verl., S. 153-162

Hieming, Bettina / Jaehrling, Karen / Kalina, Thorsten / Vanselow, Achim / Weinkopf, Claudia, 2005:

Stellenbesetzungsprozesse im Bereich "einfacher" Dienstleistungen: Abschlussbericht einer Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit.

Berlin: Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit. BMWA-Dokumentation, Bd. 550

<http://iat-info.iatge.de/aktuell/veroeff/2005/hieming01.pdf>

Hieming, Bettina / Jaehrling, Karen / Vanselow, Achim, 2005:

Personalarbeit bei einfachen Dienstleistungen - (k)ein Problem?

In: Institut Arbeit und Technik: Jahrbuch 2005. Gelsenkirchen, S. 185-203

<http://iat-info.iatge.de/aktuell/veroeff/jahrbuch/jahrb05/08-hieming-jaehrling-vanselow.pdf>

Hilbert, Josef, 2006:

Neue Allianzen für das Wohnen im Alter: Forum am Institut Arbeit und Technik diskutiert Zukunftschancen für mehr Lebensqualität im Alter - Bundesprojekt in Kooperation mit FfG und Ruhr-Universität.

In: pharma-aktuell 7, H. 2, S. 59

Hilbert, Josef, 2005:

Das Altern der Gesellschaft - die graue Zukunft bekommt Silberstreifen?

In: Kaiser, Gert (Hrsg.): Dokumentation. Neuro2004: Hirnforschung für die Zukunft. 17. November 2004, Düsseldorf: ein Kongress des Wissenschaftszentrum Nordrhein-Westfalen und des Kompetenznetzwerks NeuroNRW. Düsseldorf: WZN, S. 76-79

<http://www.wz.nrw.de/Neuro2004/referenten/hilbert.htm>

Hilbert, Josef, 2005:

Fit wie ein Turnschuh oder hilfsbedürftig: was brauchen ältere Menschen? Was können sie geben?

In: "Chancen einer Gesellschaft des langen Lebens - Demographischer Wandel in NRW". Dokumentation der Veranstaltung am 29. November 2004, Essen, Saalbau. Düsseldorf: Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration, S. 57-63

<http://iat-info.iatge.de/aktuell/veroeff/2005/hilbert01.pdf>

Hilbert, Josef / Cirkel, Michael, 2005:

Das Altern der Gesellschaft: die graue Zukunft bekommt Silberstreifen.

In: Behrens, Fritz / Heinze, Rolf G. / Hilbert, Josef / Stöbe-Blossey, Sybille (Hrsg.): Ausblicke auf den aktivierenden Staat: von der Idee zur Strategie. Berlin: Ed. Sigma, S. 397-414

Hilbert, Josef / Evans, Michaela / Kremer, Uwe (Red.), 2005:

Gesundheitsmetropole Ruhr: Wachstumschancen und Entwicklungsperspektiven der Gesundheitswirtschaft; Entwicklungskonzept.

Bochum: Koordinierungsstelle MedEcon Ruhr

<http://iat-info.iatge.de/aktuell/veroeff/2005/hilbert04.pdf>

Hilbert, Josef / Kremer, Uwe, 2005:

Gesundheitswirtschaft Ruhrgebiet.

In: First Class Health, H. 2, S. 28-31

Hilbert, Josef / Schalk, Christa, 2005:

Die Heilbäderlandschaft in Nordrhein-Westfalen: zwischen Einbruch und Aufbruch? Internet-Dokument.

Gelsenkirchen: Inst. Arbeit und Technik. IAT-Report, Nr. 2005-08

Institut Arbeit und Technik, 2005:

Jahrbuch 2005. CD-ROM.

Gelsenkirchen

http://iat-info.iatge.de/aktuell/veroeff/jahrbuch/jahrb05/jb2005_print.pdf

Institut Arbeit und Technik, 2005:

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Instituts Arbeit und Technik im Wissenschaftszentrum Nordrhein-Westfalen.

In: Institut Arbeit und Technik: Jahrbuch 2005. Gelsenkirchen, S. 260-262

<http://iat-info.iatge.de/aktuell/veroeff/jahrbuch/jahrb05/16-mitarbeiterinnen.pdf>

Institut Arbeit und Technik / Projekt Ruhr GmbH, 2005:

Begabungen entdecken: individuelle Förderung in der Schule: Bildungsforum Ruhr am 29.06.2005 bei der VHS Essen.

Essen: Projekt Ruhr

<http://iat-info.iatge.de/aktuell/veroeff/2005/bildungsforum03.pdf>

Institut Arbeit und Technik / Projekt Ruhr GmbH, 2005:

Den Übergang gestalten: gemeinsame Bildungsverantwortung von Kindertageseinrichtungen und Grundschule. Bildungsforum am 19.10.2005 in der Realschule Stadtmitte, Mülheim/Ruhr.

Essen: Projekt Ruhr

<http://iat-info.iatge.de/aktuell/veroeff/2005/bildungsforum04.pdf>

Isfort, Birgit / Mühge, Gernot, 2005:

"I-Euro-Jobs" in der Praxis: zur Organisation von Zusatzjobs nach Hartz IV am Beispiel von vier Ruhrgebiets-Kommunen.

Berlin: Dt. Gewerkschaftsbund, Bundesvorstand

Jaehrling, Karen / Kalina, Thorsten / Vanselow, Achim / Voss-Dahm, Dorothea, 2006:

Niedriglohnarbeit in der Praxis - Arbeit in Häppchen für wenig Geld.

In: Sterkel, Gabriele / Schulten, Thorsten / Wiedemuth, Jörg (Hrsg.): Mindestlöhne gegen Lohndumping: Rahmenbedingungen, Erfahrungen, Strategien. Hamburg: VSA-Verl., S. 114-141

Jaehrling, Karen / Weinkopf, Claudia, 2006:

Einfacharbeit im Wandel.

In: Nienhüser, Werner (Hrsg.): Beschäftigungspolitik von Unternehmen: theoretische Erklärungsansätze und empirische Erkenntnisse. München: Hampp, S. 95-113

Jaehrling, Karen / Weinkopf, Claudia, 2005:

Low-skill work in flux.

In: Management Revue 16, p. 389-403

<http://iat-info.iatge.de/aktuell/veroeff/2005/jaehrling03.pdf>

Jansen, Andreas, 2006:

Niedriglohnbeschäftigung in Ost und Westdeutschland.

In: Arbeit 15, S. 98-113

Jany-Catrice, Florence / Lehndorff, Steffen, 2005:

Work organisation and the importance of labour markets in the European retail trade.

In: Bosch, Gerhard / Lehndorff, Steffen: Working in the service sector: a tale from different worlds. London: Routledge, p. 211-236

Kalina, Thorsten / Weinkopf, Claudia, 2006:

Mindestens sechs Millionen Niedriglohnbeschäftigte in Deutschland: welche Rolle spielen Teilzeitbeschäftigung und Minijobs? Internet-Dokument.

Gelsenkirchen: Inst. Arbeit und Technik. IAT-Report, Nr. 2006-03

<http://iat-info.iatge.de/iat-report/2006/report2006-03.html>

Kalina, Thorsten / Voss-Dahm, Dorothea, 2005:

Fluktuation und Mobilität im Einzelhandel: Analysen auf Basis von Auswertungen des Beschäftigungspanels der Bundesagentur für Arbeit; Arbeitspapier erstellt im Rahmen des Projekts "Stellenbesetzungsprozesse im Bereich 'einfacher' Dienstleistungen" (STEP).

Gelsenkirchen: Inst. Arbeit und Technik

Kalina, Thorsten / Voss-Dahm, Dorothea, 2005:

Mehr Minijobs = mehr Bewegung auf dem Arbeitsmarkt? Fluktuation der Arbeitskräfte und Beschäftigungsstruktur in vier Dienstleistungsbranchen. Internet-Dokument.

Gelsenkirchen: Inst. Arbeit und Technik. IAT-Report, Nr. 2005-07

<http://iat-info.iatge.de/iat-report/2005/report2005-07.html>

Kalina, Thorsten / Weinkopf, Claudia, 2005:

Beschäftigungsperspektiven von gering Qualifizierten: Gewinne in einigen Dienstleistungsbereichen bei negativem Gesamttrend. Internet-Dokument.

Gelsenkirchen: Inst. Arbeit und Technik. IAT-Report, Nr. 2005-10

<http://iat-info.iatge.de/iat-report/2005/report2005-10.html>

Kaltenborn, Bruno / Krug, Gerhard / Rudolph, Helmut / Weinkopf, Claudia / Wiedemann, Eberhard, 2005:

Evaluierung der arbeitsmarktpolitischen Sonderprogramme CAST und Mainzer Modell.
Berlin: Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit. BMWA-Forschungsbericht, Bd. 552

<http://iat-info.iatge.de/aktuell/veroeff/2005/weinkopf12.pdf>

Knuth, Matthias / Brussig, Martin, 2006:

"Hartz-Kommission": Thesen zu den wissenschaftlichen Grundlagen der Reformvorschläge. In: Brinkmann, Christian / Koch, Susanne / Mendius, Hans Gerhard (Hrsg.): *Wirkungsforschung und Politikberatung - eine Gratwanderung? Fachtagung am 24./25.2.2005 in Bonn.*

Nürnberg: Inst. für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, S. 89-100

Knuth, Matthias / Büttner, Renate / Brussig, Martin, 2006:

Ein längeres Arbeitsleben für alle? Aktuelle renten- und arbeitsmarktpolitische Entwicklungen im Lichte der Ergebnisse des "Altersübergangs-Reports". Internet-Dokument.

Gelsenkirchen, Düsseldorf: Inst. Arbeit und Technik, Hans-Böckler-Stiftung. Altersübergangs-Report, Nr. 2006-01

<http://iat-info.iatge.de/auem-report/2006/auem2006-01.html>

Knuth, Matthias / Erlinghagen, Marcel, 2006:

Flexible Unternehmen - stabile Beschäftigung?

In: Nienhüser, Werner (Hrsg.): *Beschäftigungspolitik von Unternehmen: theoretische Erklärungsansätze und empirische Erkenntnisse.* München: Hampp, S. 11-38

Krone, Sirikit, 2006:

Berufliche Orientierung für Mädchen und junge Frauen.

In: Bley, Nikolaus / Rullmann, Marit (Hrsg.): *Übergang Schule und Beruf: aus der Praxis für die Praxis - Region Emscher-Lippe; Wissenswertes für Lehrkräfte und Eltern.* Recklinghausen: Forschungsinst. Arbeit, Bildung, Partizipation (FIAB), S. 267-276

Krone, Sirikit, 2006:

Berufliche Orientierung in der Schule. In: Krone, Sirikit (Hrsg.): *Schule im kooperativen Staat: berufliche Orientierung Jugendlicher als Gemeinschaftsaufgabe im lokalen Netzwerk.*

Gelsenkirchen: Inst. Arbeit und Technik, S. 10-18

<http://iat-info.iatge.de/aktuell/veroeff/2006/pb2006-01.html>

Krone, Sirikit, 2006:

Maßnahmen zur Verhinderung von Jugendarbeitslosigkeit und ihre Wirksamkeit.

In: Dessecker, Axel (Hrsg.): Jugendarbeitslosigkeit und Kriminalität. Wiesbaden: Kriminologische Zentralstelle, S. 117-132

Krone, Sirikit (Hrsg.), 2006:

Schule im kooperativen Staat: berufliche Orientierung Jugendlicher als Gemeinschaftsaufgabe im lokalen Netzwerk. Internet-Dokument.

Gelsenkirchen: Inst. Arbeit und Technik. Projektbericht des Instituts Arbeit und Technik, Nr. 2006-01

<http://iat-info.iatge.de/aktuell/veroeff/2006/pb2006-01.html>

Kümmerling, Angelika / Simon, Michael / Hasselhorn, Hans Martin, 2006:

Work home conflict among the nurses in Europe.

In: Oda, Susumu / Higashi, Toshiaki (eds.): The 6th ICOH International Conference on Occupational Health for Health Care Workers: the challenges to new menaces, Oktober 7-10, 2004, Ramazzini Hall, UOEH, Kitakyushu, Japan. Kitakyushu: Univ. of Occupational and Environmental Health, p. 97-102

Kümmerling, Angelika / Hasselhorn, Hans-Martin / Stordeur, Sabine / Camerino, Donatella / NEXT-Study Group, 2005:

Aging in the nursing profession.

In: Hasselhorn, Hans-Martin / Müller, Bernd Hans / Tackenberg, Peter (eds.): NEXT scientific report July 2005. Wuppertal: Univ. of Wuppertal, p. 31-34

<http://www.next.uni-wuppertal.de/download/NEXTscientificreportjuly2005.pdf>

Langer, Dirk, 2005:

Vernetztes Weiterbildungsmarketing - neue Chancen für Volkshochschulen in der beruflichen Weiterbildung?

In: Institut Arbeit und Technik: Jahrbuch 2005. Gelsenkirchen, S. 204-219

<http://iat-info.iatge.de/aktuell/veroeff/jahrbuch/jahrb05/09-langer.pdf>

Latniak, Erich, 2006:

Auf der Suche nach Verteilungs- und Gestaltungsspielräumen eine Bilanz der Organisationsveränderungen seit den 90er Jahren.

In: Lehdorff, Steffen (Hrsg.): Das Politische in der Arbeitspolitik: Ansatzpunkte für eine nachhaltige Arbeits- und Arbeitszeitgestaltung. Berlin: Edition Sigma, S. 34-70

Latniak, Erich / Gerlmaier, Anja, 2006:

Zwischen Innovation und alltäglichem Kleinkrieg: zur Belastungssituation von IT-Beschäftigten. Internet-Dokument.

Gelsenkirchen: Inst. Arbeit und Technik. IAT-Report, Nr. 2006-04

<http://iat-info.iatge.de/iat-report/2006/report2006-04.html>

Latniak, Erich / Schilling, Gabi, 2006:

Hilfe von außen.

In: Personalwirtschaft 33, H. 5, S. 47-49

Latniak, Erich / Gerlmaier, Anja, 2005:

Working in IT projects: options and limits of work design; paper presented at the 9th International Workshop on Teamworking (IWOT 9), Monte de Caparica, Lisbon/Portugal, September 8-9, 2005.

Gelsenkirchen: Inst. Arbeit und Technik

<http://iat-info.iatge.de/aktuell/veroeff/2005/latniak03.pdf>

Lehndorff, Steffen, 2006:

Einleitung: das Politische in der Arbeitspolitik.

In: Lehndorff, Steffen (Hrsg.): Das Politische in der Arbeitspolitik: Ansatzpunkte für eine nachhaltige Arbeits- und Arbeitszeitgestaltung.

Berlin: Edition Sigma, S. 7-29

Lehndorff, Steffen, 2006:

Motor der Entwicklung - oder fünftes Rad am Wagen? Soziale Dienstleistungen als gesellschaftliche Investitionen.

In: Lehndorff, Steffen (Hrsg.): Das Politische in der Arbeitspolitik: Ansatzpunkte für eine nachhaltige Arbeits- und Arbeitszeitgestaltung. Berlin: Edition Sigma, S. 249-277

Lehndorff, Steffen, 2006:

Sicherheit anbieten, Vielfalt ermöglichen: über Krise und Reformen der Arbeitszeitregulierung.

In: Lehndorff, Steffen (Hrsg.): Das Politische in der Arbeitspolitik: Ansatzpunkte für eine nachhaltige Arbeits- und Arbeitszeitgestaltung. Berlin: Edition Sigma, S. 157-194

Lehndorff, Steffen (Hrsg.), 2006:

Das Politische in der Arbeitspolitik: Ansatzpunkte für eine nachhaltige Arbeits- und Arbeitszeitgestaltung.

Berlin: Edition Sigma. ISBN 3-89404-534-5

Lehndorff, Steffen / Voss-Dahm, Dorothea, 2006:

Kunden, Kennziffern und Konkurrenz: Markt und Organisation in der Dienstleistungsarbeit.

In: Lehndorff, Steffen (Hrsg.): Das Politische in der Arbeitspolitik: Ansatzpunkte für eine nachhaltige Arbeits- und Arbeitszeitgestaltung. Berlin: Edition Sigma, S. 127-153

Lehndorff, Steffen, 2005:

Arbeitszeitregulierung unter Druck: über die schwierige Suche nach einem neuen Flexibilitätsskompromiss.

In: Kronauer, Martin / Linne, Gudrun (Hrsg.): Flexicurity: die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität. Berlin: Ed. Sigma, S. 205-220

Lehndorff, Steffen / Voss-Dahm, Dorothea, 2005:

The delegation of uncertainty: flexibility and the role of the market in service work.

In: Bosch, Gerhard / Lehndorff, Steffen: Working in the service sector: a tale from different worlds. London: Routledge, p. 289-315

Lehner, Franz, 2006:

Die zweite Chance des Ruhrgebiets.

In: Westdeutsche Allgemeine Zeitung, 3.1.2006, 1 S.

Lehner, Franz, 2005:

"Alte" und "neue" Industrie: die verschlungenen Wege des Strukturwandels.

In: Institut Arbeit und Technik: Jahrbuch 2005. Gelsenkirchen, 21 S.

<http://iat-info.iatge.de/aktuell/veroeff/jahrbuch/jahrb05/19-lehner.pdf>

Lehner, Franz, 2005:

Die Zukunft der Arbeit.

In: WISO - Wirtschafts- und Sozialpolitische Zeitschrift des ISW 28, H. 3, S. 63-83

Micheel, Brigitte / Stöbe-Blossey, Sybille, 2005:

Vereinbarkeit von Beruf und Familie - welche Angebotsstrukturen brauchen Kinder und Eltern heute?

In: Zukunftsforum Familie: Lokale Bündnisse für Familie - eine Chance für bessere Arrangements in der Bildung, Erziehung und Betreuung? Dokumentation der Fachtagung am 28. Februar 2005 in Bonn und Handreichung für die fachliche Praxis. Bonn: ZFF, S. 6-21

Micheel, Brigitte / Stöbe-Blossey, Sybille / Thiesbrummel, Gabriele, 2005:

Bedarfsorientierte Kinderbetreuung für Beschäftigte mit atypischen Arbeitszeiten: Entwicklung eines Modells für Beschäftigte im Gesundheitswesen der Emscher-Lippe-Region.

Gelsenkirchen: Inst. Arbeit und Technik

<http://iat-info.iatge.de/aktuell/veroeff/2005/micheel02.pdf>

Mühge, Gernot, 2005:

E-Business und der organisatorische Wandel in der Automobilzulieferindustrie: gibt es einen empirischen Zusammenhang?

In: Pries, Ludger / Hertwig, Markus (Hrsg.): Deutsche Autoproduktion im globalen Wandel: Altindustrie im Rückwärtsgang oder Hightech-Branche mit Zukunft? Berlin: Ed. Sigma, S. 167-185

Mühge, Gernot / Paul, Hansjürgen, 2005:

E-Business in der Automobilzulieferindustrie: ein Knebel für die KMU?

In: EMISA-Forum 25, H. 2, S. 13-23

<http://iat-info.iatge.de/aktuell/veroeff/2005/muehge02.pdf>

Naegele, Gerhard / Heinze, Rolf G. / Hilbert, Josef (Red.) / Enste, Peter / Schneiders, Katrin (Mitarb.), 2006:

Wohnen im Alter: Seniorenwirtschaft in Deutschland.

Dortmund: Forschungsgesellschaft für Gerontologie

Paul, Hansjürgen, 2005:

ARIEL - E-Learning für KMUs im Europa der 25.

In: Gesellschaft für Informatik: DeLFI 2005: 3. Deutsche E-Learning-Fachtagung Informatik, 13.-16. September 2005 in Rostock, Germany. Bonn: Köllen, S. 517-518

<http://iat-info.iatge.de/aktuell/veroeff/2005/paul02.pdf>

Paul, Hansjürgen, 2005:

ARIEL - E-Learning für KMUs.

In: Stary, Christian (Hrsg.): Mensch & Computer 2005: Kunst und Wissenschaft - Grenzüberschreitung der interaktiven ART. München: Oldenbourg, S. 237-239

<http://iat-info.iatge.de/aktuell/veroeff/2005/paul01.pdf>

Pihl, Christian / Erlinghagen, Marcel / Ott, Notburga, 2005:

Effizienz und Qualität in der ambulanten Gesundheitsversorgung: Möglichkeiten und Grenzen eines Hausarztsystems.

In: Neumann, Lothar F. / Romahn, Hajo (Hrsg.): Wirtschaftspolitik in offenen Demokratien: Festschrift für Uwe Jens. Marburg: Metropolis-Verl., S. 265-278

Potratz, Wolfgang, 2005:

Keynesianismus.

In: Schubert, Klaus (Hrsg.): Handwörterbuch des ökonomischen Systems der Bundesrepublik Deutschland. Wiesbaden: VS-Verl. für Sozialwiss., S. 253-256

Pries, Ludger / Sandig, Christian / Schweer, Oliver, 2005:

Der Produktentstehungsprozess als Indikator für Unternehmensinternationalisierung: das Beispiel der deutschen Automobilunternehmen.

In: Schmidt, Gert / Bungsche, Holger / Heyder, Thilo / Klemm, Matthias (Hrsg.): Und es fährt und fährt...: Automobilindustrie und Automobilkultur am Beginn des 21. Jahrhunderts. Berlin: Edition Sigma, S. 201-227

Rehfeld, Dieter, 2006:

Wirtschaftsförderung - Steuerungsinstrument oder Dienstleistung und immer wieder: Die Hoffnung auf den Jackpot.

In: Gärtner, Stefan / Terstriep, Judith / Widmaier, Brigitta (Hrsg.): Wirtschaftsförderung im Umbruch. München: Hampp, S. 53-76

Rehfeld, Dieter, 2005:

Alles Cluster.

In: Raum - Österreichische Zeitschrift für Raumplanung und Regionalpolitik 59, H. 3, S. 24-26

Rehfeld, Dieter, 2005:

Flexibilität.

In: Schubert, Klaus (Hrsg.): Handwörterbuch des ökonomischen Systems der Bundesrepublik Deutschland. Wiesbaden: VS-Verl. für Sozialwiss., S. 160-161

Rehfeld, Dieter, 2005:

Innovation.

In: Schubert, Klaus (Hrsg.): Handwörterbuch des ökonomischen Systems der Bundesrepublik Deutschland. Wiesbaden: VS-Verl. für Sozialwiss., S. 240-241

Rehfeld, Dieter, 2005:

Perspektiven der Strukturpolitik nach 2006.

In: Institut Arbeit und Technik: Jahrbuch 2005. Gelsenkirchen, S. 220-231

<http://iat-info.iatge.de/aktuell/veroeff/jahrbuch/jahrb05/04-rehfeld.pdf>

Rehfeld, Dieter, 2005:

Perspektiven des Clusteransatzes: zur Neujustierung der Strukturpolitik zwischen Wachstum und Ausgleich. Internet-Dokument.

Gelsenkirchen: Inst. Arbeit und Technik. IAT-Report, Nr. 2005-06

<http://iat-info.iatge.de/iat-report/2005/report2005-06.html>

Reussing, Britta / Weishaupt, Karin, 2005:

Veröffentlichungen aus dem IAT vom 01.08.2004 bis zum 30.06.2005.

In: Institut Arbeit und Technik: Jahrbuch 2005. Gelsenkirchen, S. 271-300

<http://iat-info.iatge.de/aktuell/veroeff/jahrbuch/jahrb05/11-reussing-weishaupt.pdf>

Schief, Sebastian, 2006:

Nationale oder unternehmensspezifische Muster der Flexibilität? Eine empirische Untersuchung von Flexibilitätsmustern aus- und inländischer Unternehmen in fünf europäischen Ländern.

In: Lehndorff, Steffen (Hrsg.): Das Politische in der Arbeitspolitik: Ansatzpunkte für eine nachhaltige Arbeits- und Arbeitszeitgestaltung. Berlin: Edition Sigma, S. 228-248

Schilling, Gabi / Latniak, Erich, 2006:

Betriebliche Grenzen der "Verbetrieblichung": Erfahrungen bei der Einführung flexibler Arbeitszeitmodelle in kleinen und mittleren Unternehmen.

In: Lehndorff, Steffen (Hrsg.): Das Politische in der Arbeitspolitik: Ansatzpunkte für eine nachhaltige Arbeits- und Arbeitszeitgestaltung. Berlin: Edition Sigma, S. 99-126

Schilling, Gabi / Latniak, Erich, 2006:

Hilfe von außen: externe Berater.

In: gmbh geschäftsführer, H. 6, S. 37-39

Schilling, Gabi / Latniak, Erich, 2005:

Wirkungen der Instrumente Arbeitszeit- und Potenzialberatung: betriebliche Fallstudien zu den langfristigen Effekten der vom Land Nordrhein-Westfalen mit ESF-Mitteln geförderten Beratung - Oder: Was geschieht nach der Beratung?

Gelsenkirchen: Inst. Arbeit und Technik. Projektbericht des Instituts Arbeit und Technik, Nr. 2005-01

<http://iat-info.iatge.de/aktuell/veroeff/2005/pb2005-01.html>

Simon, Michael / Hasselhorn, Hans-Martin / Kümmerling, Angelika, 2005:

Arbeit und Familie-Konflikt bei europäischem Pflegepersonal: eine Analyse der Daten der europäischen NEXT-Studie.

Frankfurt/Main: Gemeinnützige Hertie-Stiftung

http://www.bmsg.gv.at/cms/site/attachments/5/9/2/CH0385/CMS1090496137630/next_studie-bericht.pdf

Simon, Michael / Hasselhorn, Hans-Martin / Kümmerling, Angelika / Heijden, Beatrice van der / NEXT-Study Group, 2005:

Nurses' work home interference in Europe.

In: Hasselhorn, Hans-Martin / Müller, Bernd Hans / Tackenberg, Peter (eds.): NEXT scientific report July 2005. Wuppertal: Univ. of Wuppertal, p. 57-59

<http://www.next.uni-wuppertal.de/download/NEXTscientificreportjuly2005.pdf>

Simon, Michael / Hasselhorn, Hans-Martin / Kümmerling, Angelika / NEXT-Study Group, 2005:

Physical exposure to lifting and bending tasks among nurses in Europe.

In: Hasselhorn, Hans-Martin / Müller, Bernd Hans / Tackenberg, Peter (eds.): NEXT scientific report July 2005. Wuppertal: Univ. of Wuppertal, p. 42-44

<http://www.next.uni-wuppertal.de/download/NEXTscientificreportjuly2005.pdf>

Simon, Michael / Kümmerling, Angelika / Tackenberg, Peter / Hasselhorn, Hans-Martin / Müller, Bernd Hans, 2005:

Keine Frage des Geschlechts: Konflikte zwischen Arbeit und Familie in der Pflege.

In: Pflegezeitschrift 58, S. 498-501

Simon, Michael / Tackenberg, Peter / Hasselhorn, Hans-Martin / Kümmerling, Angelika / Büscher, Andreas / Müller, Hans Bernd, 2005:

Auswertung der ersten Befragung der NEXT-Studie in Deutschland.

Wuppertal: Bergische Univ.

<http://www.next.uni-wuppertal.de/dt/NEXTq0dt2005.pdf>

Stöbe-Blossey, Sybille, 2005:

Bildungsbenachteiligung - Wege zur frühen Förderung im Netzwerk: Vortrag auf dem Kongress Jugendhilfeplanung des Landesjugendamtes Rheinland in Köln am 28./29. Juni 2005.

In: Textor, Martin R. (Hrsg.): Kindergartenpädagogik - Online-Handbuch. München, 18 S.

<http://www.kindergartenpaedagogik.de/1401.pdf>

Vanselow, Achim, 2006:

Platzverweis für Zimmermädchen? Beobachtungen aus der Arbeitswelt des Hotelgewerbes. Internet-Dokument.

Gelsenkirchen: Inst. Arbeit und Technik. IAT-Report, Nr. 2006-05

<http://iat-info.iatge.de/iat-report/2006/report2006-05.html>

Voss-Dahm, Dorothea, 2006:

Minijobs als Triebkräfte der Ausdifferenzierung betrieblicher Beschäftigungssysteme: das Beispiel Einzelhandel.

In: Nienhüser, Werner (Hrsg.): Beschäftigungspolitik von Unternehmen: theoretische Erklärungsansätze und empirische Erkenntnisse. München: Hampp, S. 75-94

Voss-Dahm, Dorothea, 2005:

Verdrängen Minijobs "normale" Beschäftigung? Warum die Neuregelung der geringfügigen Beschäftigung erfolgreich und zugleich problematisch ist: das Beispiel des Einzelhandels.

In: Institut Arbeit und Technik: Jahrbuch 2005. Gelsenkirchen, S. 232-246

<http://iat-info.iatge.de/aktuell/veroeff/jahrbuch/jahrb05/15-voss-dahm.pdf>

Weinkopf, Claudia, 2006:

Der Bedarf ist da! Daten und Fakten: Bedarf, Marktsituation und Inanspruchnahme von Haushaltshilfen und Pflegediensten durch Ältere.

In: Bündnis 90/Die Grünen im Landtag Nordrhein-Westfalen: Haushaltsnahe Dienstleistungen: Herausforderungen und Potenziale für ältere Menschen und die Beschäftigungspolitik; Dokumentation einer Fachveranstaltung vom 17. Februar 2006, S. 4-8

Weinkopf, Claudia, 2006:

Ich-AG, Minijob und Co.: Ausbau der Kindertagespflege mit Unterstützung der Arbeitsmarktpolitik?

In: ZeT: Zeitschrift für Tagesmütter und -väter, H. 3, S. 14-15

Weinkopf, Claudia, 2006:

Kombilöhne - kein Patentrezept für den Arbeitsmarkt.

In: Soziale Sicherheit 55, S. 98-103

Weinkopf, Claudia, 2006:

Kombilohn - Bilanz bisheriger Modellprojekte: Vortrag bei der Fachtagung "Kombilohn: Ein taugliches Instrument zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit?" am 23. März 2006 im Thüringer Landtag, Erfurt.

Gelsenkirchen: Inst. Arbeit und Technik

<http://iat-info.iatge.de/aktuell/veroeff/2006/weinkopf04.pdf>

Weinkopf, Claudia / Kalina, Thorsten, 2006:

Löhne runter - Arbeit rauf? Lösen mehr Niedriglöhne unser Beschäftigungsproblem?

In: Horizonte, H. 14, S. 15-16

Weinkopf, Claudia, 2006:

Was leisten Kombilöhne?

In: Sterkel, Gabriele / Schulten, Thorsten / Wiedemuth, Jörg (Hrsg.): Mindestlöhne gegen Lohndumping: Rahmenbedingungen, Erfahrungen, Strategien. Hamburg: VSA-Verl., S. 80-103

Weinkopf, Claudia, 2005:

Arbeiten für wenig Lohn.

In: Wissenschaftszentrum Nordrhein-Westfalen: Das Magazin 16, H. 1, S. 28

Weinkopf, Claudia / Jaehrling, Karen, 2005:

Stellenbesetzungsprobleme bei "Einfacharbeitsplätzen bzw. Niedriglohnjobs".

In: Hoffmann, Thomas (Hrsg.): Einfache Arbeit für gering Qualifizierte: Material und Handlungshilfen. Fachinformation Bd. 2. Eschborn: RKW, S. 20-21

Weishaupt, Karin, 2006:

Knowledge eXtended: die Kooperation von Wissenschaftlern, Bibliothekaren und IT-Spezialisten; 3. Konferenz der Zentralbibliothek, 2.-4. November 2005, Jülich; Vorträge und Poster. – Jülich: Forschungszentrum Jülich, Zentralbibliothek, 2005. 386 S., graph. Darst. (Schriften des Forschungszentrums Jülich / Reihe Bibliothek; 14).- ISBN 3-89336-409-9. EUR 44,00. Rezension.

In: ABI-Technik 26, S. 75-76