

BERICHT

zur wirtschaftlichen
und sozialen Lage
der Großregion
2013/2014

für den Wirtschafts- und
Sozialausschuss der Großregion
(WSAGR)

RAPPORT

sur la situation
économique et sociale
de la Grande Région
2013/2014

pour le Comité économique
et social de la Grande Région
(CESGR)



Groß / Grande

REGION

COMITE ECONOMIQUE ET SOCIAL
WIRTSCHAFTS- UND SOZIALAUSSCHUSS

SAARLAND | LORRAINE | LUXEMBOURG | RHEINLAND-PFALZ | RÉGION WALLONNE |
COMMUNAUTÉ FRANÇAISE DE BELGIQUE | DEUTSCHSPRACHIGE GEMEINSCHAFT BELGIENS

Band/Tome

1. Liaisons routières. Straßenverbindungen. 79 Karten/cartes, 1976
2. Verbindungsstraße Saarbrücken-Saargemünd-A 34 Straßburg
Liaison routière Sarrebruck-Sarreguemines-A 34 Strasbourg
9 S./p. mit zahlreichen Karten/avec de nombreuses cartes, 1977
3. Handbuch der Regierungs- und Verwaltungsstellen im Grenzraum SaarLorLux
Répertoire des services gouvernementaux et administratifs dans les régions frontalières SaarLorLux. 166 S./p., 1978
4. Les Offices Statistiques dans les régions frontalières SaarLorLux
Die statistischen Ämter im Grenzraum SaarLorLux. 352 S./p., 1978
5. Données économiques des régions frontalières SaarLorLux 1970-1976
Wirtschaftszahlen des Grenzraumes SaarLorLux 1970-1976. 122 S./p., 1978
6. Die wirtschaftliche und soziale Entwicklung im Grenzraum SaarLorLux
Le développement économique et social dans les régions frontalières SaarLorLux 651 S./p., 1978
7. Données économiques des régions frontalières SaarLorLux 1977-1978
Wirtschaftszahlen des Grenzraumes SaarLorLux 1977-1978. 97 S./p., 1979
8. Pilotstudie zu einem SaarLorLux-Atlas
Étude préparatoire pour un atlas SaarLorLux
87 S./p. mit 3 Kartenbeilagen/avec 3 cartes en annexe, 1982
9. Sonderausgabe „Die Römer an Mosel und Saar“. Katalog zur Wanderausstellung Bahnhof Rolandseck
Edition spéciale „La civilisation romaine de la Moselle à la Serre“. Catalogue de l'exposition itinérante Gare de Rolandseck
259 S./p., 1983
10. Organisation und Instrumente der staatlichen Raumplanung
Organisation et instruments de l'aménagement du territoire
224 S./p. mit 4 Kartenbeilagen/avec 4 cartes en annexe, 1991
11. Grenzüberschreitende Raumordnungsstudie Diedenhofen-Trier (Moseltalstudie)
Étude d'aménagement transfrontalière Thionville-Trèves (Étude Vallée de la Moselle)
43 S./p. mit Bilderbeilagen/avec photos en annexe, 1999
12. Étude d'aménagement transfrontalière Sarrebruck-Moselle Est
Grenzüberschreitende Raumordnungsstudie Saarbrücken-Moselle Est,
113 S./p., 2001
13. Raumordnungsstudie: Energieerzeugung und -verteilung
Étude d'aménagement du territoire : Production et distribution d'énergie
114 S./p. mit Kartenbeilagen/avec cartes en annexe, 2003
14. La Sarre et la Wallonie - Régions partenaires en Europe : Institutions, compétences et procédures comme fondement
de la coopération bilatérale interrégionale
Das Saarland und Wallonien – Partnerregionen in Europa: Institutionen, Zuständigkeiten und Verfahren als Grundlage
der bilateralen interregionalen Kooperation,
300 S./p., 2005
15. Énergies renouvelables dans la Grande Région – Erneuerbare Energien in der Großregion
Résultats du colloque 17 mars 2005 - Résultats des colloquiums 17. März 2005
non publié / nicht erschienen
16. Zukunftsbild 2020 - Vision d'avenir 2020,
2. Auflage, Juni 2006, 2ième édition, juin 2006
59 S./p. + 61 S./p., 2006
17. Bericht zur wirtschaftlichen und sozialen Lage der Großregion 2009/2010
Rapport sur la situation économique et sociale de la Grande Région 2009/2010
279 S./p., 2010
18. Atlas zur wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung der Großregion
Rapport du développement économique et social de la Grand Région
137 S./p., 2010
19. Bericht zur wirtschaftlichen und sozialen Lage der Großregion 2011/2012
Rapport sur la situation économique et sociale de la Grande Région 2011/2012
139 S. + 141 p., 2012

Die Bände 1 – 16 sind vergriffen. / Les tomes 1 – 16 : sont épuisés.

Schriftleitung / Responsable d'édition:

Saarland, Ministerium für Finanzen und Europa, Abteilung Europa, Interregionale Zusammenarbeit
Am Ludwigsplatz 7, 66117 Saarbrücken
Mail: saarlorld@europa.saarland.de
www.saarlorld.saarland.de

BERICHT

zur wirtschaftlichen und sozialen Lage der Großregion 2013/2014

für den Wirtschafts- und
Sozialausschuss der Großregion
(WSAGR)

RAPPORT

sur la situation économique et sociale de la Grande Région 2013/2014

pour le Comité économique
et social de la Grande Région
(CESGR)



erstellt im Auftrag des Präsidenten
des Wirtschafts- und Sozialausschusses
der Großregion im Rahmen der
rheinland-pfälzischen Präsidentschaft
des 14. Gipfels der Großregion

durch das Netzwerk der Fachinstitute
der Interregionalen
Arbeitsmarktbeobachtungsstelle

Datenstand: April bis Juli 2014
(soweit nicht anders angegeben)

Saarbrücken, Oktober 2014

réalisé à la demande du Président
du Comité économique et social
de la Grande Région dans le cadre
de la présidence rhénan-palatine
du 14e Sommet de la Grande Région

par le Réseau des Instituts spécialisés
de l'Observatoire Interrégional
du marché de l'emploi

Mise à jour des données : avril à juillet 2014
(si non indiqué autrement)

Sarrebruck, octobre 2014



IMPRESSUM

**Bericht zur wirtschaftlichen und sozialen Lage
der Großregion 2013/2014**
für den Wirtschafts- und Sozialausschuss
der Großregion

erstellt im Auftrag des Präsidenten
des Wirtschafts- und Sozialausschusses
der Großregion im Rahmen der
rheinland-pfälzischen Präsidentschaft
des 14. Gipfels der Großregion

durch das Netzwerk der Fachinstitute der
Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle

c/o Hilke van den Elsen (Koordinatorin)
Jonas Boos
INFO-Institut e.V.
Pestelstraße 6
D-66119 Saarbrücken
www.info-institut.de

**Schriftenreihe der Regionalkommission
SaarLorLux – Trier/Westpfalz – Wallonien**
Band 20 / 2014, zweisprachig
Saarbrücken, 2014
ISSN 1860-2703

Herausgegeben im Auftrag
der Regionalkommission
SaarLorLux – Trier/Westpfalz – Wallonien
vom
Saarland, Ministerium für Finanzen und Europa,
Abteilung Europa, Interregionale Zusammenarbeit
Am Ludwigsplatz 7 / 66117 Saarbrücken
E-Mail: saarlorld@europa.saarland.de
www.saarlorld.saarland.de

IMPRESSUM

**Rapport sur la situation économique et sociale
de la Grande Région 2013/2014**
pour le Comité économique et social
de la Grande Région

réalisé à la demande du Président
du Comité économique et social
de la Grande Région dans le cadre
de la présidence rhénan-palatine
du 14e Sommet de la Grande Région

par le Réseau des Instituts spécialisés de
l'Observatoire Interrégional du marché de l'emploi

c/o Hilke van den Elsen (coordinatrice)
Jonas Boos
INFO-Institut e.V.
Pestelstraße 6
D-66119 Saarbrücken
www.info-institut.de

**Publications de la Commission Régionale
SaarLorLux – Trèves/Palatinat occidental – Wallonie**
Tome 20 / 2014, bilingue
Sarrebuck, 2014
ISSN 1860-2703

Édité au nom
de la Commission Régionale
SaarLorLux – Trèves/Palatinat occidental – Wallonie
par
Saarland, Ministerium für Finanzen und Europa,
Abteilung Europa, Interregionale Zusammenarbeit
Am Ludwigsplatz 7 / 66117 Saarbrücken
E-Mail: saarlorld@europa.saarland.de
www.saarlorld.saarland.de

Geleitwort des Präsidenten des WSAGR

Der Bericht zur wirtschaftlichen und sozialen Lage der Großregion, den das Netzwerk der Fachinstitute der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle im Auftrag des WSAGR bereits zum fünften Mal erstellt hat, bietet einen wichtigen Einblick in die Lebens- und Arbeitswirklichkeit der Großregion. Er bildet damit eine wichtige Grundlage für vielfältige politische Entscheidungen im grenzüberschreitenden Zusammenhang.

Wie von der WSAGR-Vollversammlung gewünscht, wird in dem Bericht die Lage in der Großregion anhand von über 50 Indikatoren übersichtlich graphisch und kartographisch dargestellt. Dabei geht es auch um die Einordnung der Großregion und ihrer Teilgebiete in den EU-weiten Zusammenhang, wie z.B. in die Strategie „Europa 2020“. Der Europäische Rat verfolgt damit drei sich gegenseitig verstärkenden Prioritäten: den Aufbau einer intelligenten, nachhaltigen und integrativen Wirtschaft in einer EU, die durch ein hohes Beschäftigungs- und Produktivitätsniveau sowie einen ausgeprägten sozialen Zusammenhalt gekennzeichnet ist.

Neu ist in dem jetzt vorgelegten Bericht die erstmalige thematische Schwerpunktsetzung. Der Wirtschafts- und Sozialausschuss der Großregion hat sich entschieden, 2013/14 das Thema „Fachkräftebedarf in der Großregion“ in den Mittelpunkt zu stellen. Damit wird zum einen ein zentraler Aspekt des Leitthemas der rheinland-pfälzischen Gipfelpräsidentschaft „Der Arbeitsmarkt in der Großregion – Gemeinsame Herausforderungen und grenzüberschreitende Antworten“ aufgegriffen. Zum anderen erfolgt damit eine thematische Verknüpfung zu den laufenden Arbeitsmarktinitiativen der Europäischen Union.

Der Wirtschafts- und Sozialausschuss der Großregion ist – neben dem Gipfel und dem Interregionalen Parlamentarierrat – eine der drei zentralen Säulen in der politischen Architektur der Großregion. Durch seine Zusammensetzung und den Sachverstand seiner Mitglieder ist der WSAGR das institutionelle Forum für die Wirtschafts- und Sozialpartner der Großregion. Durch den WSAGR nehmen die Vertreter der wirtschaftlichen, gewerkschaftlichen, sozialen und beruflichen Organisationen aktiv am Entscheidungsprozess teil.

Ich möchte mich an dieser Stelle ausdrücklich bei der rheinland-pfälzischen Präsidentschaft des 14. Gipfels der Großregion für die finanzielle Unterstützung bei der Erstellung und Veröffentlichung des Berichts zur wirtschaftlichen und sozialen Lage der Großregion bedanken.

Unser Dank gilt auch dem Netzwerk der Fachinstitute der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle für die geleistete herausragende Arbeit.

Dietmar Muscheid

Präsident des WSAGR

Wirtschafts- und Sozialausschuss der Großregion

25, rue Notre Dame / L-2240 Luxemburg

E-Mail: cesgr@cesgr.etat.lu / www.grandregion.net

Vorwort

Schon zum fünften Mal hat das Netzwerk der Fachinstitute der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (IBA) das Vergnügen, Ihnen den **Bericht zur wirtschaftlichen und sozialen Lage der Großregion** vorlegen zu dürfen. Im Auftrag der rheinland-pfälzischen Präsidenschaft des 14. Gipfels der Großregion für den Wirtschafts- und Sozialausschuss führt der aktuelle Bericht – in neuer Form – die Berichterstattung unter den vorherigen Präsidenschaften fort.

Der WSAGR-Bericht konnte sich in den letzten Jahren als wichtiges Analyseelement etablieren. **Hauptanliegen** der Berichterstattung war und bleibt es, in konzentrierter Form einem breiten Informationsbedürfnis über die wirtschaftliche und soziale Lage in der Großregion im interregionalen wie europäischen Vergleich gerecht zu werden. Dennoch war es Zeit für eine Neugestaltung.

Den ersten Teil des Berichts bildet ein **statistisch-quantitativer Indikatorenkatalog** aus einer Vielzahl von Themenfeldern, illustriert anhand einer Graphik oder Karte und in einem kurzen Text zweisprachig erläutert. Wie gewohnt lassen diese Indikatoren in der Regel interregional vergleichende Aussagen zu und zeigen Änderungen im Zeitverlauf auf. Der Katalog gliedert sich in fünf großen Themenbereiche: **„Bevölkerung“, „Wirtschaft“, „Beschäftigung und Arbeitsmarkt“, „Bildung“** sowie **„Lebensbedingungen“**. Das Bearbeitungsteam hat sich dabei um eine größtmögliche Aktualität bemüht; allerdings sind bei grenzüberschreitenden Analysen vergleichbare Daten nur mit gewissen zeitlichen Verzögerungen verfügbar. Dank des großen Erfahrungsschatzes des Netzwerks der Fachinstitute der IBA im Zuge der kontinuierlichen Berichterstattungen zum Arbeitsmarkt in der Großregion in den zurückliegenden Jahren, ist es jedoch weitgehend gelungen, Entwicklungen bis zum Jahr 2013 zu berücksichtigen.

Der zweite Teil besteht aus einem Schwerpunktthema mit dem Titel **„Fachkräfte – Schlüssel für die wirtschaftliche und soziale Entwicklung der Großregion“**. Anhand von statistischen Sekundärdaten, vorhandener Analysen und eigens zu diesem Zweck durchgeführten Experteninterviews, geben wir eine Einschätzung zum heutigen und zukünftigen Fachkräftebedarf sowie Gestaltungsansätzen in der Großregion.

Wir danken dem Wirtschafts- und Sozialausschuss der Großregion und seinem Präsidenten Dietmar Muscheid für das Vertrauen und das Interesse an unserer Arbeit. Bedanken möchten wir uns auch bei der rheinland-pfälzischen Präsidenschaft des 14. Gipfels der Großregion. Unser besonderer Dank gilt den Mitgliedern der WSAGR-Begleitgruppe und ihrer Vorsitzenden Bettina Altesleben. Die konstruktiv-kritische Begleitung unserer Arbeit hat wichtige Anregungen und Weichenstellungen für den vorliegenden Bericht gegeben.

Saarbrücken, im Oktober 2014

Das Netzwerk der Fachinstitute der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle

B - Schwerpunktthema:

Fachkräfte – Schlüssel für die wirtschaftliche und soziale Entwicklung der Großregion

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die zusätzliche Formulierung der weiblichen Form verzichtet. Wir möchten deshalb darauf hinweisen, dass die ausschließliche Verwendung der männlichen Form explizit als geschlechtsunabhängig verstanden werden soll.

1. Einleitung.....	1
1.1 Problematik Fachkräfte allgemein / aktuelle Diskussion	1
1.2 Fragestellungen	1
1.3 Methodik und Vorgehensweise	2
2. Stand und Perspektive des großregionalen Arbeitsmarktes.....	6
2.1 Bevölkerungsentwicklung und Erwerbspersonenpotenzial in der Großregion.....	6
2.2 Beschäftigung und Arbeitsmarktsituation in der Großregion.....	9
3. Fachkräfte im interregionalen Kontext: aktuell und Perspektive	15
3.1 Quantitative Analyse	15
3.1.1 Rheinland-Pfalz und Saarland.....	15
3.1.2 Wallonie und DG Belgien	31
3.1.3 Lothringen.....	49
3.1.4 Luxemburg.....	62
3.2 Qualitative Analyse	73
3.2.1 Unternehmensumfragen auf den interregionalen Jobmessen	73
3.2.2 Experteninterviews.....	76
3.2.2.1 Rheinland-Pfalz und Saarland.....	76
3.2.2.2 Wallonie	82
3.2.2.3 Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens.....	84
3.2.2.4 Lothringen.....	86
3.2.2.5 Luxemburg.....	89
4. Initiativen und Lösungsansätze	92
4.1 Bereits ergriffene Maßnahmen.....	94
4.1.1 Ansätze in den Teilgebieten der Großregion	94
4.1.1.1 Rheinland-Pfalz und Saarland.....	94
4.1.1.2 Wallonie	97
4.1.1.3 Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens.....	98
4.1.1.4 Lothringen.....	99
4.1.1.5 Luxemburg.....	100
4.1.2 Grenzüberschreitende Ansätze.....	101
4.2 Großregionale Potenziale	112
Literaturverzeichnis	116

1. Einleitung

1.1 Problematik Fachkräfte allgemein / aktuelle Diskussion

Der Wirtschafts- und Sozialausschuss der Großregion hat sich entschieden, im Rahmen des aktuellen Berichts das Thema Fachkräftebedarf in der Großregion näher zu beleuchten. Damit stellt er eine thematische Verknüpfung zu den laufenden Arbeitsmarktinitiativen der Europäischen Union her.

Die Europäische Kommission hat erkannt, dass ein umfassendes Monitoring des Arbeitskräftebedarfs und -angebots essentiell für wirksame Maßnahmen in den Bereichen Aus- und Weiterbildung sowie Arbeitsmarkt ist. Im Dezember 2012 startete die Kommission darum das EU Skills Panorama (EUSP). Auf einer Website werden quantitative und qualitative Informationen über Angebot und Bedarf sowie Diskrepanzen der gebotenen und gesuchten Fähigkeiten (skills) auf dem Arbeitsmarkt publiziert. Die Ziele des Skills Panorama umfassen mehr Transparenz und Mobilität auf dem Arbeitsmarkt, sowie eine bessere Abstimmung der Aus- und Weiterbildungssysteme an die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes. Zu diesem Zweck informiert die Website sowohl über heutige und zukünftig erwartete Beschäftigungsmöglichkeiten als auch über Mangelberufe in Europa, und geht dabei auf verschiedene Sektoren, Berufsbilder und Nationalstaaten ein.

Ähnliche Ziele verfolgt der WSAGR in der Großregion. Anstelle einer großräumigen europäischen Betrachtung ermöglicht die Analyse des Netzwerks der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle der Großregion jedoch eine detaillierte Darstellung des funktionalen Arbeitsmarktes in der Region, welcher den gewachsenen Verflechtungen und der tatsächlichen Arbeitnehmermobilität Rechnung trägt. Und trotz der (krisenbedingt und strukturell) unterschiedlichen Ausgangssituationen der regionalen Arbeitsmärkte stehen Sozialpartner und Politiker aller Regionen vor einer geteilten Herausforderung: ihre junge Generation so auszubilden, dass sie am Arbeitsmarkt eine Chance haben und die Bedarfe der Wirtschaft gedeckt werden. Eine großregionale Herangehensweise sollte also eine Selbstverständlichkeit sein.

1.2 Fragestellungen

Aus den oben ausgeführten Erläuterungen ergeben sich folgende Fragestellungen:

Kapitel 2: Stand und Perspektive des großregionalen Arbeitsmarktes (Großregionale Betrachtung)

- ▶ Wie stellt sich die Bevölkerungsentwicklung dar?
- ▶ Welche Auswirkungen hat dies auf das Erwerbspersonenpotenzial?
- ▶ Wie ist die aktuelle Beschäftigungssituation?

Kapitel 3: Der Fachkräftebedarf in den Teilregionen (Betrachtung Region für Region)

- ▶ Welche Berufe werden verstärkt nachgefragt?
- ▶ Welche Qualifikationen werden benötigt?
- ▶ Wie stellt sich die Alters- und Qualifikationsstruktur in den Berufen dar?

- In welchen Sektoren nimmt die Beschäftigung zu?

Kapitel 4: Initiativen und Handlungsansätze (Großregionale Betrachtung)

- Welche Instrumente werden in der Großregion eingesetzt, um den heutigen und zukünftigen Bedarf an qualifiziertem Personal zu decken?
- Wo gibt es ungenutzte Potenziale? Welche Handlungsansätze gibt es für die Großregion?

1.3 Methodik und Vorgehensweise

Bislang existiert weder für den Begriff „Fachkraft“ eine europaweite oder auch großregional allgemeingültige Definition noch sind allgemeingültige Faktoren definiert, die einen „Bedarf an Fachkräften“ feststellen lassen. Daher stellen sich die Fragen: Welche Qualifikation braucht eine Arbeitskraft, um als Fachkraft zu gelten? Welche Indikatoren lassen Besetzungsprobleme, aktuelle bzw. zukünftige Bedarfe, Engpässe oder Mängel erkennen?

Nach dem „Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung“ (IAB), eine Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit in Deutschland, lässt sich eine Fachkraft ganz allgemein als „eine Person beschreiben, die das notwendige Wissen und die Fähigkeit aufweist, um eine Aufgabe erfolgreich zu erledigen“. ¹ Eine Abgrenzungsmöglichkeit von „normalen“ Arbeitskräften bietet sich über das Qualifikationsniveau an. Laut IAB liest sich das aus deutscher Sicht folgendermaßen:

Facharbeiter, Angestellte bzw. Beamte für qualifizierte Tätigkeiten, die eine abgeschlossene Lehre oder vergleichbare Berufsausbildung oder eine entsprechende Berufserfahrung erfordern oder die einen (Fach-) Hochschulabschluss erfordern. (Abgrenzung von Einfacharbeit: Un- oder angelernte Beschäftigte sowie Angestellte bzw. Beamte für einfache Tätigkeiten, die Berufsausbildung erfordern; Abgrenzung von Auszubildenden) ²

Allerdings lässt sich diese Definition weder 1 zu 1 auf die nicht-deutschen Teilgebiete übertragen, noch lassen sich über die Kriterien, die sich aus dieser Definition ergeben, ausreichend Gründe für Besetzungsprobleme ableiten.

Wenn aus Unternehmenssicht Besetzungsprobleme vorliegen, da kein geeigneter Mitarbeiter zur Verfügung steht, muss das nicht zwangsläufig bedeuten, dass dies an dem Qualifikationsniveau der Arbeitskräfte liegt. Zudem muss sich eine Diskussion über Besetzungsprobleme – wie es zum Teil in den nicht-deutschen Regionen der Fall ist – nicht nur auf Fachkräfte, sondern kann sich auch auf niedrigqualifizierte Arbeitskräfte bzw. Tätigkeitsfelder, für die ein niedriges Qualifikationsniveau ausreicht, beziehen.

Ökonomisch betrachtet liegt ein Mangel an Arbeitskräften auf dem Arbeitsmarkt vor, wenn anhaltende Knappheit herrscht bzw. wenn ein dauerhafter Überschuss der Arbeitsnachfrage über das Arbeitsangebot vorliegt. Die Arbeitsnachfrage bestimmt sich durch eine vergleichende Prüfung des Wertschöpfungsbeitrags der jeweiligen Arbeitskraft mit den für diesen

¹ Vgl. Brunow, Stephan / Fuchs, Michaela / Weyh, Antje: Messinstrumente im Test – Wie zuverlässig lässt sich Fachkräftemangel bestimmen?. In: IAB-Forum 2/2012, S.10.

² Vgl. ebenda.

Arbeitnehmer anfallenden Arbeitskosten. Abgebildet wird die Arbeitsnachfrage durch die Anzahl an offenen Stellen sowie die Dauer des Besetzungsprozesses.³ Voraussetzung für die Befriedigung der Arbeitsnachfrage ist ein passendes Arbeitsangebot. Ein Mangel an Arbeits- bzw. Fachkräften kann demnach Ausdruck von Matching-Problemen sein: Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage passen nicht zusammen. Ein Mismatch zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt kann durch unterschiedliche Gründe bedingt sein:

- ▶ Friktionelle Gründe: Verzögerung bei der Stellenbesetzung aufgrund der Organisation des Besetzungsverfahrens bzw. aufgrund von Informationsdefiziten
- ▶ Konjunkturelle Gründe: Verschiebung der Nachfrage nach Fachkräften aufgrund der konjunkturellen Entwicklungen (auch branchenabhängig).
- ▶ Räumlicher Mismatch: Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage fallen regional auseinander und/oder die Mobilität ist eingeschränkt.
- ▶ Sonstige strukturelle Gründe: Ungleichgewicht zwischen der Struktur des Angebots und der Nachfrage nach Arbeitskräften, was neben qualifikatorischen und/oder regionalen Mismatch auch folgende Aspekte umfasst: geringe Attraktivität und negatives Image des Arbeitgebers oder des Berufsfeldes; unattraktive Arbeitsbedingungen (Entlohnung, Befristungen, fixe Arbeitszeiten, Schichtarbeit, fehlende Benefits, Work-Life-Balance, Vereinbarkeit Familie und Beruf); mangelnde Konzessionsbereitschaft des Arbeitgebers
- ▶ Demografische Gründe (mittel- bzw. langfristig)⁴: Die Alterung der Bevölkerung führt einerseits zu einer notwendigen Vorausplanung der Renteneintritte und des dafür benötigten Ersatzbedarfs an Arbeitskräften, und andererseits zu einer „Sogwirkung“ für Fachkräfte im Bereich Gesundheit und Sozialwesen, um den Bedarf an Betreuung und Begleitung älterer Menschen decken zu können, deren Zahl in den kommenden Jahrzehnten deutlich ansteigen wird.
- ▶ Fehlende Abstimmung zwischen Ausbildung und Qualifikationsbedarfe der Unternehmen: Neue Technologien bewirken eine permanente Änderung der Arbeitsinhalte, was eine häufige – wenn nicht gar ständige – Aktualisierung des Wissens und Know-hows erfordert. Die Kehrseite dieses Trends: die Berufe erfordern Kompetenzprofile, die eine ständig steigende schulische Qualifikation voraussetzen, selbst für sogenannte „unqualifizierte oder gering qualifizierte“ Stellen, wodurch sich die Schwierigkeiten bei der Personalbeschaffung verschärfen und die Eingliederung der am geringsten qualifizierten Arbeitsuchenden erschwert wird, was für diese wiederum ein Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit bedeutet.

Diese Komponenten eines Arbeits- bzw. Fachkräftemangels sind auf Marktunvollkommenheiten zurückzuführen und daher eher kurzfristiger Natur. Laut Dr. Ulrich Walwei, Vizedirektor des IAB, ergeben sich hier Lösungsansätze „über eine größere Markttransparenz (hier wäre dann die Arbeitsvermittlung gefordert) oder über Marktprozesse, in denen der Preis der Arbeit den Ausgleich von Angebot und Nachfrage regelt. Sowohl bei der räumlichen Mobilität

³ Dabei ist zwischen formellen (z.B. öffentliche oder private Agenturen, Inserate) und informellen Besetzungswegen (z.B. interne Rekrutierung) zu unterscheiden.

⁴ Vgl. Bundesagentur für Arbeit: Der Arbeitsmarkt in Deutschland - Fachkräfteengpassanalyse, Juni 2014, S.25;

Dietz, Martin / Walwei Ulrich: Fachkräftebedarf der Wirtschaft - Wissenschaftliche Befunde und Forschungsperspektiven, August 2007, S.1f.;

Le Forem: Marche de l'emploi-Analyse - Détection des métiers et fonctions critiques, September 2013, S.3

als auch bei den Arbeitsbedingungen im weiteren Sinne geht es für die Unternehmen darum, knapper werdenden Fachkräften eine Anstellung in ihrem Betrieb schmackhaft zu machen. Die Verhandlungsposition von Arbeitnehmern mit gesuchten Qualifikationen wird sich hier entsprechend verbessern. Für die Unternehmen bedeutet dies einen Wettbewerb um die besten Köpfe.“⁵

- Qualifikatorischer Mismatch: Qualifikationen der Arbeitskräfte entsprechen nicht den Qualifikationsanforderungen der Betriebe

Der Erwerb der notwendigen Qualifikationen ist kaum kurzfristig zu lösen. Um den qualifikatorischen Mismatch zu begegnen bedarf es einer mittel- bis langfristigen Strategie.

Bei der Untersuchung des Fach- bzw. Arbeitskräftebedarfs müssen demnach viele verschiedene Faktoren berücksichtigt werden. In der öffentlichen Diskussion werden häufig drei Indikatoren betrachtet:

Das Verhältnis von registrierten Arbeitslosen und gemeldeten Offenen Stellen:

Die Aussagekräftigkeit dieses Indikators ist beschränkt durch die starke Abhängigkeit vom Meldeverhalten bei den Arbeitsagenturen (die gemeldeten Stellen bilden nur einen Teil des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebotes ab). Darüber hinaus ist das Meldeverhalten von Beruf zu Beruf unterschiedlich, so dass ein direkter Vergleich zwischen verschiedenen Berufen kaum möglich ist. Der Indikator besitzt zudem nur eine kurzfristige Aussagekraft, da er stark konjunkturabhängig ist (in Zeiten einer guten konjunkturellen Entwicklung steigt i.d.R. der Bedarf nach Fachkräften an). Auch stellen die registrierten Arbeitslosen nur einen Teil des nichtrealisierten Arbeitskräfteangebots dar, da u.a. die „Stille Reserve“ nicht berücksichtigt wird. Außerdem finden die Gründe, weswegen die offenen Stellen nicht besetzt werden können, keine Berücksichtigung, z.B. aufgrund spezieller Anforderungen der Unternehmen an die Bewerber, des angebotenen Lohns und der Arbeitsbedingungen sowie der Meldung von „Scheinstellen“ aus Imagegründen oder zum Aufbau von Druck auf die Politik, ohne das die Unternehmen tatsächlichen Bedarf haben.

Vakanzdauer:

Auch hier gilt, dass die Aussagekräftigkeit dieses Indikators beschränkt ist durch a) die starke Abhängigkeit vom Meldeverhalten bei den Arbeitsagenturen (die gemeldeten Stellen bei den Arbeitsagenturen erfolgen eventuell relativ spät, die „wahre“ Vakanzdauer wäre dann wesentlich höher) und b) einer starken Konjunkturabhängigkeit sowie c) der fehlende Berücksichtigung der Gründe für die Nichtbesetzungen von offenen Stellen.

Der zukünftige Ersatzbedarf an Arbeitskräften anhand des Anteils der älteren Beschäftigten an allen Beschäftigten in einem Beruf:

Die Aussagekraft dieses Indikators ist beschränkt, da der sektorale und qualifikatorische Strukturwandel nicht berücksichtigt wird (ausscheidende Beschäftigte sollen eventuell nicht 1 zu 1 ersetzt werden). Außerdem werden die unterschiedlichen Altersstrukturen in den Berufen nicht berücksichtigt.

⁵ Vgl. Dietz, Martin / Walwei Ulrich: Fachkräftebedarf der Wirtschaft - Wissenschaftliche Befunde und Forschungsperspektiven, August 2007, S.2.

Alle drei Indikatoren werden beeinflusst von zentralen volkswirtschaftlichen Variablen, u.a.: von globalen und nationalen Beschäftigungstrends; von der konjunkturellen Lage und Produktionsausfällen; von den Änderungen in den Präferenzen der Arbeitskräfte und dem Stellenwechsel derzeit Beschäftigte; vom Lohnniveau und der Lohnentwicklung; von immateriellen Anreizen der Unternehmen sowie der Mobilitätsbereitschaft der Arbeitskräfte. Trotz dieser Schwächen und Einschränkungen lassen sich durch die übergreifende Betrachtung der verschiedenen Indikatoren Schnittmengen herausarbeiten, welche Aussagen zu dem Bedarf an Fach- bzw. Arbeitskräften zulassen.⁶

Die Ausführungen in Kapitel 2 beziehen sich zu einem großen Teil auf Statistiken aus dem Indikatorenkatalog des ersten Teils des WSAGR-Berichts. Vor allem auf die Aspekte Bevölkerungsentwicklung, demographischer Wandel und Erwerbspersonenpotenzial wird eingegangen. Es folgt eine detaillierte Beschreibung der aktuellen Beschäftigungssituation auch im Hinblick auf Frauen, Ältere und Jugendliche, sowie eine Einschätzung der Folgen des technologischen Wandels auf die Qualifikationsniveaus der Arbeitnehmer.

Für die Betrachtungen in Kapitel 3, welche den Fach- bzw. Arbeitskräftebedarf Region für Region darstellen, wurde auf vorhandene Literatur zurückgegriffen. Eine einheitliche und vergleichbare Darstellung ist aufgrund der unterschiedlichen Diskurse und Herangehensweisen an die Problematik nur eingeschränkt möglich. Die zur Verfügung stehenden Informationen und statistischen Daten zur Beschreibung der Situationen in den einzelnen Teilgebieten der Großregion, sind in vielen Fällen bruchstückhaft und basieren auf unterschiedlichen Methoden. Daher sind nicht immer Vergleiche zwischen den Gebieten möglich, was weder die Identifizierung der künftigen Herausforderungen noch die Ermittlung ihres Ausmaßes erleichtert.

⁶ Vgl. Brunow, Stephan / Fuchs, Michaela / Weyh, Antje: Messinstrumente im Test – Wie zuverlässig lässt sich Fachkräftemangel bestimmen?. In: IAB-Forum 2/2012, S.11ff;
Vgl. Bundesagentur für Arbeit: Der Arbeitsmarkt in Deutschland - Fachkräfteengpassanalyse, Juni 2014, S.25.

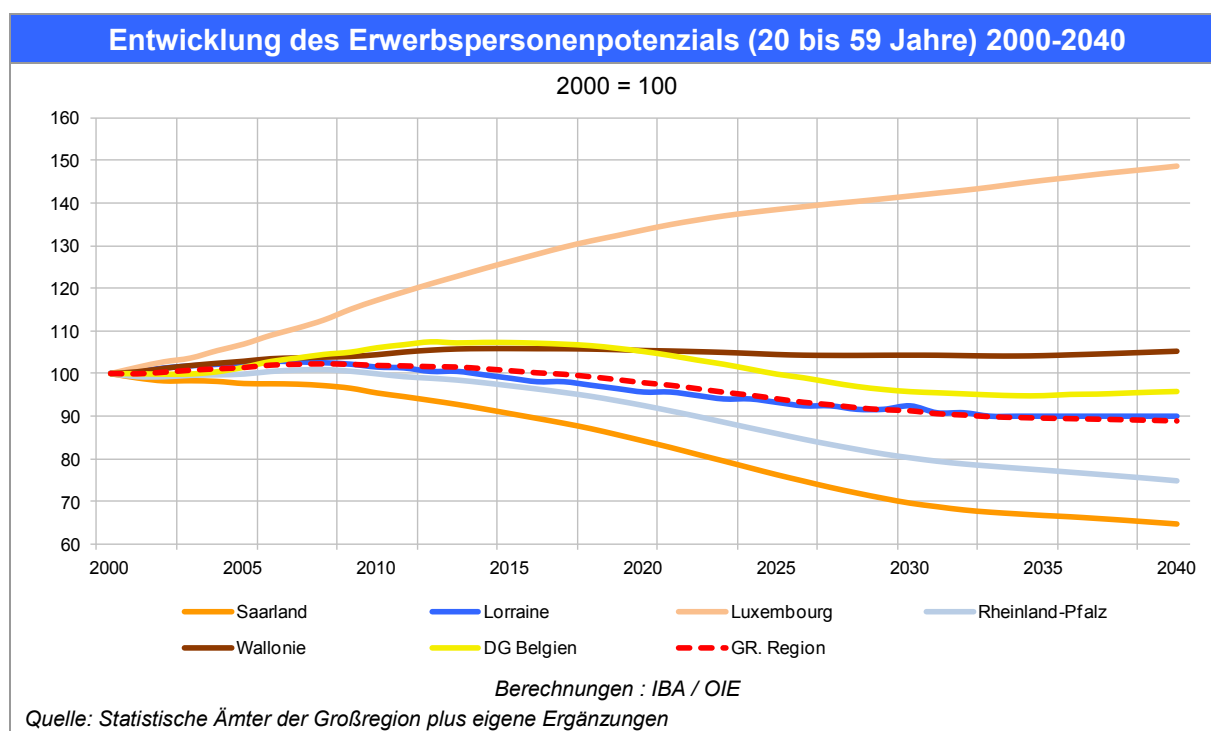
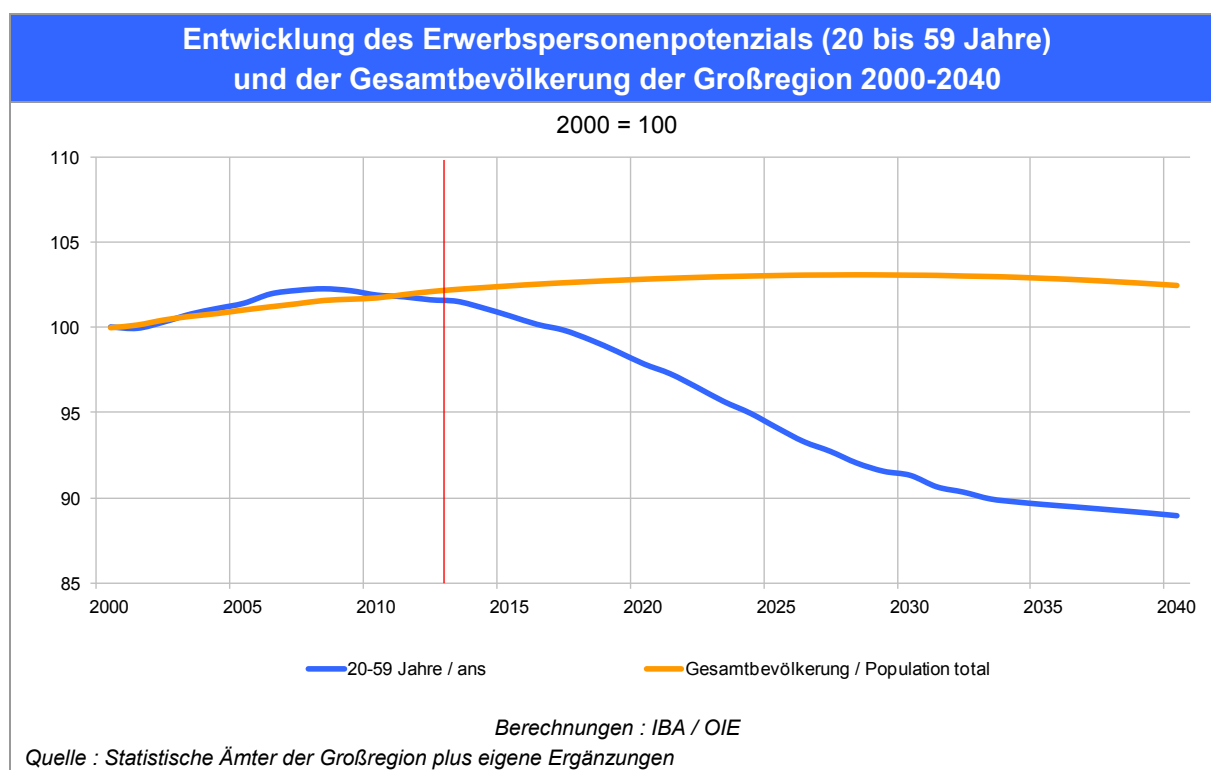
2. Stand und Perspektive des großregionalen Arbeitsmarktes

2.1 Bevölkerungsentwicklung und Erwerbspersonenpotenzial in der Großregion

Anstoß für die Diskussion über den Fachkräftebedarf ist häufig der voranschreitende demografische Wandel. Derzeit verzeichnet die Großregion ca. 11,4 Millionen Einwohner. Die Bevölkerungsentwicklung verläuft zwar weiterhin positiv (2013: +25.100 Personen), ist aber in den letzten Jahren von einem Rückgang der natürlichen Bevölkerungsbewegung gekennzeichnet. In der Betrachtung seit 2000 übersteigt die kumulierte Zahl der Gestorbenen die der Geburten insgesamt um gut 61.000 Personen. In 2012 übertrafen die Gestorbenen die Geborenen um knapp 11.000 Personen – der bisher höchste Rückgang der natürlichen Bevölkerungsbewegung in der Großregion. Dennoch ist die Gesamtbevölkerung in der Großregion noch nicht geschrumpft (seit 2000: +2,2 %), da Zuwanderungsgewinne (+314.000 Personen) bislang noch ausreichen, um die Bevölkerungsabnahme aus der natürlichen Bevölkerungsbewegung auszugleichen (vgl. Graphiken und Ausführungen auf den Seiten 6 und 7 des Indikatorenkatalogs). Nach den Bevölkerungsprojektionen der Statistischen Ämter wird die Bevölkerung in der Großregion voraussichtlich weiterhin anwachsen, so dass im Jahr 2030 insgesamt ca. 11.535.900 Menschen im Kooperationsraum leben werden. Das wären 0,8% oder 93.400 Bewohner mehr als 2013 – etwas weniger als derzeit die Stadt Kaiserslautern aufweist.

Alterung der Bevölkerung und Rückgang des zukünftigen Erwerbspersonenpotentials

Allerdings wird der demografische Wandel die Altersstruktur der Bevölkerung erheblich verändern. Der bereits heute erhöhte Anteil der Älteren wird voraussichtlich weiterhin steigen: Im Jahr 2030 wäre in der Großregion fast jede dritte Person 60 Jahre oder älter. Derzeit sind es ca. 25%, 1990 war es noch ca. 20%. Parallel dazu fällt der Anteil der Jugendlichen an der Bevölkerung auf ca. 20%. Diese Entwicklung bleibt nicht ohne Folgen für die für den Arbeitsmarkt vorwiegend relevante Altersgruppe der 20- bis unter 60-Jährigen (die sogenannte erwerbsfähige Bevölkerung). Für das Jahr 2030 ergeben die Prognosen einen Rückgang auf ein gesamtes Erwerbspersonenpotenzial – aus welchem dann die potenziellen Fachkräfte entstammen – von 5,54 Millionen Personen. Dies entspricht einer Verminderung um beinahe 616.000 Personen bzw. -10% (vgl. Graphiken und Ausführungen auf den Seiten 8 und 9 des Indikatorenkatalogs). Bis zum Jahr 2020 nimmt das Erwerbspersonenpotential mit knapp 3,6% noch vergleichsweise moderat ab. Danach geht das Erwerbspersonenpotential sehr viel stärker zurück, da die dann gealterten Babyboomer den Arbeitsmarkt verlassen werden. Die Mitte der 50er Jahre bis Anfang der 70er Jahre geborenen geburtenstarken Jahrgänge erreichen das Rentenalter und scheiden nach und nach aus dem Erwerbsleben aus. 2030 sind alle geburtenstarken Jahrgänge mindestens 60 Jahre alt. Insofern ist es nicht überraschend, dass sich der jährliche Potenzialrückgang ab 2030 wieder abschwächt. Alles in allem nimmt das Erwerbspersonenpotenzial bei den gegebenen Annahmen zwischen 2020 und 2040 trotzdem noch einmal um gut 9% ab, so dass – ausgehend von 2013 – ein Rückgang um über 750.000 Personen denkbar ist.



Enorme regionale Unterschiede bei der Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials

Der Blick auf die einzelnen Teilregionen der Großregion lässt erhebliche regionale Unterschiede in der Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials erwarten. Die Entwicklung in *Luxemburg* kennzeichnet sich seit langem durch ein außerordentlich dynamisches Wachstum beim Erwerbspersonenpotenzial, welches sich nach den Projektionen auch in Zukunft fortsetzen wird: Ausgehend von dem Jahr 2000 wird bis 2040 ein Plus von beinahe 50% (bzw. 120.000 Personen) auf 365.500 potenzielle Erwerbspersonen erwartet. Hauptgrund ist

die hohe Zuwanderung, die infolge der wirtschaftlichen Attraktivität des Großherzogtums mit seinem anhaltenden Arbeitskräftebedarf seit Ende der 1980er Jahre für Wanderungsgewinne sorgt. Gleichzeitig sind die Zuwanderer wesentlich gebärfreudiger als die Luxemburger selbst und stabilisieren bzw. erhöhen daher auch die natürliche Bevölkerungszunahme, so dass insgesamt die demographische Alterung gemindert und Luxemburg auch zukünftig eine relativ junge Altersstruktur sowie ein hohes Erwerbspersonenpotenzial aufweisen wird.

Deutlich anders stellt sich die Situation in den beiden deutschen Teilgebieten dar, die im interregionalen Vergleich am stärksten vom Alterungsprozess bzw. Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials betroffen sind, wobei insbesondere das *Saarland* eine ungünstige Struktur aufweist. Die Zahl der potenziellen Erwerbspersonen sinkt an der Saar schon seit langem. Zurückzuführen ist dies auf einen starken Geburtenrückgang in Folge des „Pillenkicks“ in den späten 60er und in den 70er Jahren sowie der Bevölkerungsabwanderung aufgrund der Kohle- und Stahlkrise in den 80er Jahren.⁷ In Verbindung mit einer seit 2004 negativen Wanderungsbilanz führt dies dazu, dass die Verluste des Erwerbspersonenpotenzials im Saarland bisher stärker ausfielen und auch zukünftig ausfallen werden als in den anderen Regionen (-35,3% bzw. -206.700 Personen). Die Entwicklung in *Rheinland-Pfalz* verläuft ähnlich (-25%) wie im Saarland – wenn auch nicht so stark ausgeprägt – und befindet sich demnach ebenfalls in einer Phase, die durch einen stabilen Negativtrend des Erwerbspersonenpotentials gekennzeichnet ist.

Im Jahr 2025 wird die *Wallonie* voraussichtlich Rheinland-Pfalz als Gebiet mit dem größten Erwerbspersonenpotenzial abgelöst haben. Denn in der belgischen Teilregion wird aufgrund von Wanderungsgewinnen auch in der Zukunft eine andauernd positive Entwicklung bei den erwerbsfähigen Personen erwartet (2000-2040: +5,3% bzw. +95.400 Personen). Die Wallonie profitiert dabei nicht zuletzt von den angrenzenden wirtschaftsstarken Gebieten: Neben Luxemburg ist dies vor allem die Metropole Brüssel, die viele, gerade auch ausländische Zuwanderer anzieht, die häufig im umliegenden „Speckgürtel“ entweder in Flandern oder eben in der Wallonie ansässig werden. Auch für die *DG Belgien* wird eine positive Entwicklung prognostiziert: Hier sorgen insbesondere die Zuzüge aus dem angrenzenden Deutschland (vor allem aus dem Raum Aachen, Köln, Bonn) für die positive Wanderungsbilanz. Auch die wirtschaftliche Attraktivität des benachbarten Großherzogtums, das eine kontinuierlich steigende Zahl von Grenzgängern aus der DG Belgien verzeichnet, trägt zu den Wanderungsgewinnen bei.

In *Lothringen* weist die Wanderungsbilanz als Folge der Strukturkrise ehemals dominanter Industrien bereits seit Jahrzehnten ein stetiges Minus aus, das sich erst seit Ende der 1990er Jahre abgeschwächt hat. Ähnlich wie im Saarland konzentriert sich in Lothringen die Abwanderung auf Personen im erwerbsfähigen Alter (und hier vor allem auf die jüngeren Altersgruppen), die sich insbesondere in Richtung der innerfranzösischen wirtschaftsstarken Zentren (speziell den Großraum Paris) orientieren. Die Abschwächung des Wanderungsdefizits in der vergangenen Dekade dürfte wesentlich durch den Umstand beeinflusst worden sein, dass im angrenzenden Luxemburg zahlreichen Lothringern als Grenzgänger attraktive Erwerbsmöglichkeiten offen stehen – und diese so in der Region gehalten werden. Darüber

⁷ Vgl. Elmas, Hadica / Wydra-Somaggio, Gabriele: Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt im Saarland vor dem Hintergrund des demografischen Wandels. In: IAB-Regional (Saarland) 1/2012 S.14.

hinaus zieht die wirtschaftliche Dynamik des Großherzogtums auch Zuwanderer an, die sich dann auch auf lothringischer Seite in den grenznahen Gebieten niederlassen. Die aktuelle Entwicklung und Prognose für das Erwerbspersonenpotenzials Lothringens fällt aber insgesamt negativ aus (-10% bzw. -125.000 Personen).

Beschäftigungspolitische Konsequenzen für die Zukunft

Aufgrund der Alterung der erwerbsfähigen Bevölkerung in der Großregion und der dadurch bedingt steigenden Zahl an Arbeitsmarktaustritten werden die beschäftigungspolitischen Herausforderungen weiter zunehmen. Insbesondere ist dies der Fall, wenn die jüngeren Generationen, die in den Arbeitsmarkt eintreten, die Zahl der Arbeitsmarktaustritte quantitativ nicht mehr ersetzen können. Die Deckung des zukünftigen Arbeitskräftebedarfs erfordert – neben Zuwanderungsgewinnen – vor allem der zunehmenden Erwerbstätigkeit von Personengruppen, die bislang am Arbeitsmarkt unterrepräsentiert waren. Ob und in welchem Maße es gelingen wird, das heimische Arbeitskräftepotenzial durch die verstärkte Integration erwerbsloser Jugendlicher und die bessere Nutzung der Qualifikationen von Frauen, Migranten, älteren Menschen und Menschen mit Behinderung optimaler auszuschöpfen, wird entscheidend für die Bewältigung des demografischen Wandels sein.

2.2 Beschäftigung und Arbeitsmarktsituation in der Großregion

Wie im vorherigen Abschnitt erwähnt, ist eine Erhöhung der Erwerbsbeteiligung der Bevölkerung notwendig, um dem quantitativen Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials zu begegnen. Ein weiterer Lösungsansatz ist eine Anhebung des Qualifikationsniveaus der Erwerbspersonen. Die heutige Situation beider Aspekte wird im Folgenden dargestellt:

Erwerbsbeteiligung in der Großregion wächst

In der Großregion ist die Erwerbsbeteiligung weiter auf Wachstumskurs und stieg 2012 im Vergleich zum Vorjahr um 0,2 % auf insgesamt ca. 4,9 Millionen Menschen an. Im Zeitraum seit 2003 beträgt die Wachstumsrate 6,6%, sowohl bei den Erwerbstätigen als auch bei den Arbeitnehmern (vgl. Graphik und Ausführungen auf S. 31 des Indikatorenkatalogs). Motor des Anstiegs der Arbeitnehmerbeschäftigung ist der Dienstleistungssektor: Seit 2003 ist hier ein Anstieg bei den nicht-marktbezogenen Dienstleistungen (z.B.: Öffentliche Verwaltung sowie Gesundheits- und Sozialwesen) um 10%, bei den marktbezogenen (z.B. Handel, Gastronomie etc.) sogar um 11% zu beobachten. Das verarbeitende Gewerbe (ohne Bau) hingegen hat mit einem Minus von 6,8% in diesem Zeitraum für die Arbeitnehmerbeschäftigung an Bedeutung verloren (vgl. Graphik und Ausführungen auf S. 33 des Indikatorenkatalogs). Bei diesen Entwicklungen der Beschäftigung muss jedoch die unterschiedliche Altersstruktur der Beschäftigung in den jeweiligen Wirtschaftsbereichen berücksichtigt werden, welche ausschlaggebend dafür ist, dass es in einigen Sektoren in den nächsten Jahren einen Ersatzbedarf an Fachkräften für diejenigen älteren Beschäftigten gibt, die das Rentenalter erreichen werden (sofern sich die Arbeitsnachfrage in den betroffenen Sektoren nicht verändert).

Erwerbsbeteiligung von Jugendlichen und Älteren – Verschiebung der Altersstruktur

Die Erwerbstätigenquote Älterer liegt in der Großregion bei 51%, d.h. über die Hälfte der 55- bis 64-Jährigen geht einer Beschäftigung nach. 2003 war lediglich ein Drittel dieser Altersgruppe am Arbeitsmarkt aktiv. Der Anteil der Älteren an der Gesamtbeschäftigung hat sich dadurch seit 2003 um über 7 Prozentpunkte auf insgesamt 16,6% in 2013 erhöht. Demgegenüber liegt der Anteil der Jugendlichen bei lediglich 10% – was einen Verlust von 0,7 Prozentpunkten gegenüber 2003 bedeutet, als der Anteil der Jugendlichen an der Gesamtbeschäftigung noch über dem Anteil der Älteren (9,5%) lag (vgl. Graphiken und Ausführungen auf S. 34 und S. 35 des Indikatorenkatalogs). Dabei muss allerdings berücksichtigt werden, dass die Erwerbstätigenquote Jugendlicher sich sehr konjunktursensibel zeigt: Sie lassen sich in wirtschaftlich schwierigen Zeiten relativ leicht aus der Belegschaft abstoßen, was auch auf die zunehmend atypischen Beschäftigungsformen – insbesondere bei Jugendlichen, die neu in den Arbeitsmarkt eintreten, zurückzuführen ist. So wurden im Jahr 2012 beispielsweise über ein Viertel aller befristeten Verträge in der Großregion mit jungen Menschen abgeschlossen, obwohl diese nur 8,5% der gesamten Arbeitnehmerschaft ausmachten (vgl. Graphik und Ausführungen auf S. 37 des Indikatorenkatalogs).

Erwerbsbeteiligung von Frauen – steigende Quoten mit viel Teilzeitbeschäftigung

Für die zukünftige Entwicklung der Gesamtbeschäftigung wird auch der Erwerbsbeteiligung der Frauen eine zentrale Rolle zukommen. 2013 lag die Erwerbstätigenquote der Frauen in der Großregion bei rund 64% und damit immer noch über 11 Prozentpunkte unter der der Männer (vgl. Graphiken und Ausführungen auf S. 34 und S. 35 des Indikatorenkatalogs). Doch hat sich die Erwerbsbeteiligung bei den Frauen seit 2003 wesentlich positiver entwickelt als die der Männern (+7,1 Pp; Männer: +1,0 Pp). Allerdings muss hier berücksichtigt werden, dass die Erwerbstätigenquote alleine nur relativ wenig über den tatsächlichen Anteil der Frauen an der Erwerbsarbeit aussagt, da beinahe die Hälfte der erwerbstätigen Frauen in der Großregion einer Teilzeitbeschäftigung nachgeht (45,2%; Männer: 9,1%). Damit kommt den Frauen in der Großregion ein Anteil von knapp 81% an der Teilzeitbeschäftigung zu (vgl. Graphik und Ausführungen auf S. 36 des Indikatorenkatalogs).

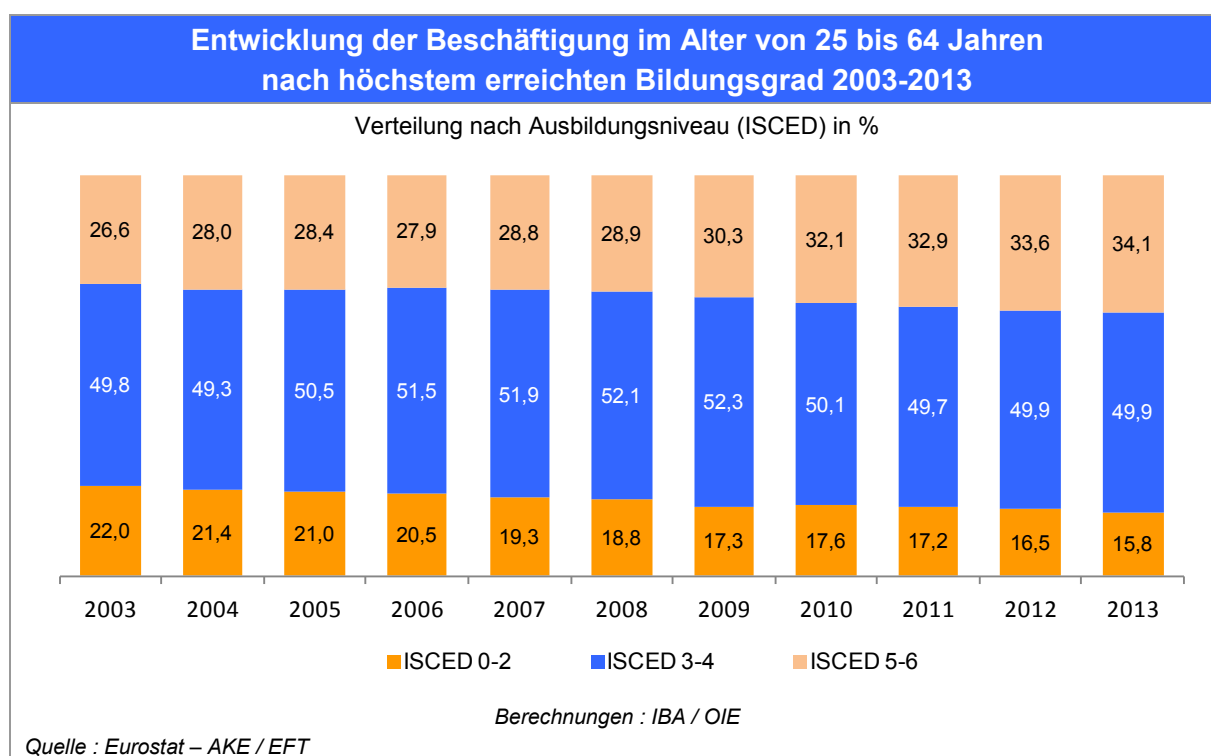
Steigende Erwerbsbeteiligung auch auf Anstieg atypischer Beschäftigungsverhältnisse zurückzuführen

Die Teilzeitbeschäftigung spielt nicht nur für die Erwerbsbeteiligung von Frauen eine große Rolle, sondern hat insgesamt an Bedeutung gewonnen: Seit 2003 ist die Teilzeit um über 5 Prozentpunkte auf 1,27 Millionen Erwerbstätige im Kooperationsraum angewachsen. Ähnliches gilt auch für andere atypischen Beschäftigungsformen (vgl. S. Graphik und Ausführung auf S. 36 bis S. 38 des Indikatorenkatalogs) wie die Zeitarbeit (2013: knapp 84.000 Arbeitnehmer in der Großregion) oder die befristete Beschäftigung (Anstieg seit 2006 um ca. 45.500 Erwerbspersonen auf ca. 343.000 in 2012).

Qualifikationsniveau der erwerbsfähigen Bevölkerung steigt an

Neben der Erwerbsbeteiligung, der Beschäftigungsform und der Altersstruktur spielt die Qualifikation des Erwerbspersonenangebots eine wichtige Rolle für die Zukunft. Es stellt sich die Frage, ob den altersbedingt ausscheidenden Erwerbstätigen genügend Nachwuchskräfte mit entsprechendem Qualifikationsniveau gegenüber stehen.

Im Jahr 2013 verfügte in der Großregion knapp die Hälfte der Bevölkerung in der Altersgruppe der 25- bis 64-Jährigen über ein mittleres Qualifikationsniveau (Abschluss der Sekundarstufe II), was als Mindestqualifikation für die sich fortentwickelnde Wissensgesellschaft angesehen wird.⁸ Schon im Jahr 2003 bewegte sich die mittlere Qualifikationsebene in dieser Größenordnung – allerdings fand eine Verschiebung von Niedrig- zu Hochqualifizierung statt: Der Anteil der Personen im erwerbsfähigen Alter mit einem niedrigen Bildungsniveau ist um 7 Prozentpunkte gesunken, während parallel dazu der Tertiärbereich (Akademikeranteil) einen Zuwachs von 7,5 Prozentpunkten erreichte. Insbesondere die weibliche Bevölkerung konnte in den vergangenen Jahren in Hinblick auf den Tertiärbereich starke Zuwächse verzeichnen, so dass geschlechtsspezifische Qualifikationsunterschiede kaum noch vorhanden sind. Entsprechend der auch für die Zukunft erwarteten Nachfrage nach Arbeitskräften mit höherem Qualifikationsniveau hat sich die Anzahl der Studierenden in der Großregion entwickelt: Die relative Größe der Studentenpopulation⁹ in der Großregion lag 2012 bei 53%, d.h. über die Hälfte der 20- bis 24-Jährigen in der Großregion hat an einem tertiären Bildungsgang teilgenommen. Gegenüber 2003 ist das eine Steigerung von 7,7 Prozentpunkten. So ist festzustellen, dass in den jüngeren Altersgruppen, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, der Anteil derjenigen mit akademischem Bildungsabschluss seit 2003 in allen Teilgebieten des Kooperationsraums angestiegen ist (vgl. Grafiken und Ausführungen auf S. 48 - S. 51).



⁸ Vgl. Statistische Ämter des Bundes und der Länder: Internationale Bildungsindikatoren im Ländervergleich 2013, S.22.

⁹ Zahl der Studierenden im Verhältnis zur Altersgruppe der 20- bis 24-jährigen Bevölkerung.

Bedeutung des technologischen Wandels auf Qualifikationsanforderungen der Erwerbstätigen

Infolge des immer schneller voranschreitenden technologischen Wandels ist eine erhöhte Beschäftigungsentwicklung von hochqualifizierten Arbeitskräften in Wissenschaft und Technik zu beobachten. Die These des *skill-biased technological change* begründet dies damit, dass qualifizierte Beschäftigte als komplementär zu technischem Fortschritt gesehen wird:

So werden einfache Arbeiten infolge von Prozessinnovationen – z.B. in Form verbesserter Maschinen – durch Kapital ersetzt. Außerdem sollten höher qualifizierte Arbeitskräfte eher fähig sein, komplexe Technologien anzuwenden.¹⁰ In der Großregion ist der Anteil der in wissenschaftlich-technischen Berufen tätigen oder der wissenschaftlich-technisch gut ausgebildeten Personen an allen Erwerbspersonen seit 2003 um 6,4 Prozentpunkte auf 44,3% gestiegen. Das bedeutet, die Humanressourcen in Wissenschaft und Technik stellen mittlerweile beinahe 45% der Erwerbspersonen in der Großregion (vgl. Graphiken und Ausführungen auf S. 27 des Indikatorenkatalogs).

Von besonderer Bedeutung für Wissenschaft, Technik und Industrie sind die hochqualifizierten Erwerbspersonen für (a) wissensintensive Dienstleistungen, die Spitzentechnologie nutzen, sowie (b) für den Spitzentechnologiesektor des Verarbeitenden Gewerbes. Der Anteil dieser Sektoren an der Gesamtbeschäftigung 2012 liegt in der Großregion über dem europäischen Durchschnitt, wobei der Spitzentechnologiesektor des verarbeitenden Gewerbes seit 2008 leichte Einbußen hinnehmen musste. Der Anteil der Beschäftigten in wissensintensiven Dienstleistungen stieg hingegen im gleichen Zeitraum deutlich an (vgl. Graphiken und Ausführungen auf S. 28 des Indikatorenkatalogs).

Insgesamt lässt sich in der Großregion eine steigende Erwerbsbeteiligung feststellen, die bei der Betrachtung nach der Qualifikationsstruktur der Erwerbstätigen ein Trend zu einem höheren Bildungsniveau erkennen lässt.

Angebot-Nachfrage-Verhältnis auf dem Gesamtarbeitsmarkt

Ein Blick auf die Zahlen der bei den Arbeitsagenturen registrierten Arbeitslosen und den gemeldeten offenen Stellen, kann auf einen möglichen Arbeitskräfteengpass hinweisen. Ein Arbeitskräfteengpass liegt vor, wenn die Zahl der dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehenden Arbeitskräfte dauerhaft unter der Zahl der zu besetzenden Stellen innerhalb einer Arbeitsmarkregion ist.

¹⁰ Vgl. Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit: Informationen zur Perspektive des saarländischen Arbeitsmarktes, 2011, S.9.

**Arbeitslose und Offene Stellen (registriert bei den Arbeitsverwaltungen),
Jahresdurchschnitt**

		2003	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Saarland	Arbeitslose	47.728	36.942	38.995	37.829	34.487	34.283	37.383
	Offene Stellen	4.655	3.988	2.999	4.256	6.057	6.121	5.854
	<i>Arbeitslose pro Offener Stelle</i>	10,3	9,3	13,0	8,9	5,7	5,6	6,4
Rheinland-Pfalz	Arbeitslose	154.674	116.090	127.208	119.934	111.054	111.079	116.353
	Offene Stellen	14.992	15.726	13.307	16.944	20.988	21.513	20.154
	<i>Arbeitslose pro Offener Stelle</i>	5,8	7,4	9,6	7,1	5,3	5,2	5,8
Lorraine	Arbeitslose	122.860	105.900	129.468	142.303	147.624	158.695	174.123
	Offene Stellen	13.426	12.350	8.778	9.078	9.907	8.548	7.322
	<i>Arbeitslose pro Offener Stelle</i>	9,2	8,6	14,7	15,7	14,9	18,6	23,8
Luxembourg	Arbeitslose	7.003	9.263	12.462	13.535	13.494	14.966	17.213
	Offene Stellen	842	2.081	1.270	1.959	2.857	2.748	2.598
	<i>Arbeitslose pro Offener Stelle</i>	8,3	4,5	9,8	6,9	4,7	5,4	6,6
Wallonie	Arbeitslose	246.076	243.861	252.344	252.560	244.959	248.077	252.972
	Offene Stellen	6.687	nd	6.353	6.005	5.821	5.297	3.984
	<i>Arbeitslose pro Offener Stelle</i>	36,8	nd	39,7	42,1	42,1	46,8	63,5
GR. Region	Arbeitslose	467.767	512.056	560.477	566.161	551.618	567.100	598.044
	Offene Stellen	40.602	nd	32.707	38.242	45.630	44.227	39.912
	<i>Arbeitslose pro Offener Stelle</i>	11,5	nd	17,1	14,8	12,1	12,8	15,0

Quelle: Statistische Ämter der Großregion plus eigene Ergänzungen

Berechnungen : IBA / OIE

Der Indikator zeigt, dass sich in der Großregion das Verhältnis der Arbeitslosen zu den offenen Stellen konjunkturbedingt verringerte. Im Krisenjahr 2009 kamen knapp 17,1 Arbeitslose auf eine offene Stelle, 2010 lag der Wert dann bei 14,8, 2011 nur noch bei 12,1. In den erneut konjunkturschwachen Jahren 2012 und 2013 (vgl. Kapitel 2.1 des Indikatorenkatalogs) stieg der Wert wieder leicht auf 12,8 bzw. 15 Arbeitslose pro gemeldete Stelle an. Allerdings ist zu berücksichtigen, dass dieser Indikator lediglich eine Annäherung an die Problematik des Arbeitskräfteengpasses darstellt, da nicht aufgezeigt werden kann, wie hoch die Anzahl der Bewerber tatsächlich ist (da die Bewerber sich evtl. in einem Arbeitsverhältnis befinden und einen neuen Arbeitsplatz suchen oder die Arbeitsplatzsuche ohne Einschaltung der Arbeitsagentur realisieren). Zudem werden nicht alle offenen Stellen der Arbeitsagenturen gemeldet. Werden die in der Tabelle vorliegenden Zahlen zur Arbeitsmarktsituation insgesamt betrachtet, ist zurzeit kein Hinweis auf einen deutlichen Arbeitskräfteengpass auszumachen. Auch das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW)¹¹ weist darauf hin, dass derzeit keine Anhaltspunkte für einen Engpass vorliegen, da sich solch eine Situation in der Lohnentwicklung widerspiegeln müsste: würden gegenwärtig die Arbeitskräfte knapper werden, müssten die Löhne entsprechend schneller ansteigen. Dies war aber in der Großregion in dem betrachteten Zeitraum nicht der Fall (vgl. Kapitel 5.2 des Indikatorenkatalogs).

Auch wenn die Zahlen die Folgerung auf einen grundsätzlichen Arbeitskräftemangel nicht zulassen, kann ein Engpass an Fachkräften vorliegen, der sich von einem Arbeitskräfteeng-

¹¹ Vgl. Brenke, Karl: Fachkräftemangel kurzfristig noch nicht in Sicht. In: DIW-Wochenbericht Nr.46, 2010, S.3.

pass unterscheidet: Ein Fachkräfteengpass drückt sich darin aus, dass die Qualifikationsprofile der Arbeitskräfte, die rein quantitativ durchaus ausreichend vorhanden sind, nicht den Anforderungsprofilen der vorhandenen Arbeitsplätze genügen. D.h., alle berufsfachlich qualifizierten Arbeitskräfte können auf die offenen Stellen vermittelt werden, und es gibt immer noch unbesetzte Stellen. Auch aus diesem Grund greift eine Gegenüberstellung der Zahl der Arbeitslosen und der Zahl der offenen Stellen auf dem Gesamtarbeitsmarkt für die Beurteilung des Fachkräftebedarfs zu kurz. Um eine Aussage in dieser Hinsicht treffen zu können, müsste der Indikator zumindest differenziert nach Berufsbereichen und -feldern betrachtet werden. Zudem könnten statistische Kennziffern über Vakanzzeiten in einzelnen Berufsfeldern weitere Informationen liefern. Da aber weder vergleichbare Daten für alle Teilgebiete der Großregion vorliegen, noch die jeweilige Sachlage in den Regionen miteinander vergleichbar sind, werden im nachfolgenden Kapitel die unterschiedlichen Situationen bezüglich des Themas Fachkräftebedarf für jede Region für sich anhand vorliegender Engpassanalysen, Untersuchungen zu Mangelberufen etc. betrachtet, die sich wiederum in ihrer Herangehensweise von Region zu Region entsprechend unterscheiden.

3. Fachkräfte im interregionalen Kontext: aktuell und Perspektive

3.1 Quantitative Analyse

3.1.1 Rheinland-Pfalz und Saarland

In Deutschland beschränkt sich die öffentliche Diskussion um Arbeitskräftebedarfe bzw.-engpässe i.d.R. auf die sogenannten Fachkräfte, d.h. sogenannte Helfertätigkeiten werden ausgeklammert. Auch bei der folgenden Betrachtung der beiden deutschen Teilgebiete wird diese Sichtweise angenommen, d.h. die Analyse beschränkt sich auf die Untersuchung der Situation von Fachkräften, Spezialisten und Experten und orientiert sich hierbei an folgenden Definitionen:

- ▶ *Helfer- und Anlerntätigkeiten*: kein formaler beruflicher Bildungsabschluss bzw. lediglich eine einjährige (geregelte) Berufsausbildung¹²
- ▶ *Fachkräfte*: entspricht einer fachlich ausgerichteten Tätigkeit, die eine mindestens zweijährige Berufsausbildung oder vergleichbare Qualifikation voraussetzt¹³
- ▶ *Spezialisten*: Spezialkenntnisse und Spezialfertigkeiten, die üblicherweise eine Meister- oder Techniker Ausbildung bzw. einen gleichwertigen Fachschul- oder Hochschulabschluss voraussetzen¹⁴
- ▶ *Experten*: mindestens vierjährige Hochschulausbildung oder vergleichbare Qualifikation¹⁵

Helfertätigkeiten werden von der Analyse ausgeschlossen, da die Resultate (jungen) Menschen eine eindeutige Einschätzung der Zukunftsperspektiven für verschiedene Berufsbilder ermöglichen sowie Betrieben und (Berufs-)Schulen Ausbildungsbedarfe darlegen sollen. Bei Helfertätigkeiten ist diese Notwendigkeit nicht gegeben, da im Allgemeinen kein Ausbildungsverhältnis eingegangen wird.

¹² Berufe, die einfache, wenig komplexe (Routine-) Tätigkeiten umfassen. Für die Ausübung dieser Tätigkeiten sind in der Regel keine oder nur geringe spezifische Fachkenntnisse erforderlich. Aufgrund der geringen Komplexität der Tätigkeiten wird i. d. R. kein formaler beruflicher Bildungsabschluss bzw. lediglich eine einjährige (geregelte) Berufsausbildung vorausgesetzt.

¹³ Berufe, die deutlich komplexer bzw. stärker fachlich ausgerichtet sind als Helfer- und Anlerntätigkeiten. Für die sachgerechte Ausübung werden fundierte Fachkenntnisse und Fertigkeiten vorausgesetzt. Eine Fachkraft verfügt üblicherweise über einen Abschluss einer zwei- bis drei-jährigen Berufsausbildung. Vergleichbar mit diesem Abschluss sind z. B. ein berufsqualifizierender Abschluss an einer Berufsfachschule. Eine entsprechende Berufserfahrung und/oder informelle berufliche Ausbildung werden als gleichwertig angesehen.

¹⁴ Berufe, die deutlich komplexer und mit Spezialkenntnissen und -fertigkeiten verbunden sind. Die Anforderungen an das fachliche Wissen sind somit höher. Zudem erfordern die Berufe die Befähigung zur Bewältigung gehobener Fach- und Führungsaufgaben. Charakteristisch sind daneben Planungs- und Kontrolltätigkeiten, sowie Qualitätsprüfung und -sicherung. Häufig werden die notwendigen Kenntnisse und Fertigkeiten im Rahmen einer beruflichen Fort- oder Weiterbildung vermittelt. Spezialisten, verfügen über eine Meister- oder Techniker Ausbildung bzw. einen gleichwertigen Fachschul- oder Hochschulabschluss. Als gleichwertig angesehen werden z. B. der Abschluss einer Fachakademie oder einer Berufsakademie, der Abschluss einer Fachschule der ehemaligen DDR sowie gegebenenfalls der Bachelorabschluss an einer Hochschule. Häufig kann auch eine entsprechende Berufserfahrung und/oder informelle berufliche Ausbildung ausreichend sein.

¹⁵ Berufe, deren Tätigkeitsbündel einen sehr hohen Komplexitätsgrad aufweisen bzw. ein entsprechend hohes Kenntnis- und Fertigniveau erfordern. Dazu zählen z. B. Entwicklungs-, Forschungs- und Diagnostiktätigkeiten, Wissensvermittlung sowie Leitungs- und Führungsaufgaben innerhalb eines (großen) Unternehmens. I.d.R. verfügen Experten über eine mindestens vierjährige Hochschulausbildung und/oder eine entsprechende Berufserfahrung. Der typischerweise erforderliche berufliche Bildungsabschluss ist ein Hochschulabschluss (Masterabschluss, Diplom, Staatsexamen oder sogar Promotion bzw. Habilitation).

Häufig wird in der deutschen Öffentlichkeit bei dem Thema Fachkräftebedarf von einem Mangel an Fachkräften gesprochen. Ein tatsächlich vorliegender Fachkräftemangel lässt sich allerdings nur schwer mit Zahlen belegen. Der Versuch aktuelle Fachkräfteengpässe in Berufen zu quantifizieren, erfolgt anhand der von der Bundesagentur für Arbeit entwickelten „Engpassanalyse“ auf Grundlage folgender Indikatoren:¹⁶

- ▶ Das *Verhältnis von Arbeitslosen und Offenen Stellen*: Die Relation zeigt an, wie viele bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldete Arbeitslose auf eine dort gemeldete offene Stelle kommen.
- ▶ Die *Vakanzdauer* der gemeldeten Stellen: Die Vakanzzeit (bei Stellenabgang) misst die Dauer vom gewünschten Besetzungstermin bis zur tatsächlichen Abmeldung einer Stelle.
- ▶ Der *Bestand an Stellen*

Um zusätzlich eine Einschätzung des zukünftigen Fachkräftebedarfs und den dazugehörigen Anforderungsprofilen zu erhalten, werden folgende Aspekte untersucht:

- ▶ Der *Statistische Ersatzbedarf an Fachkräften* (Alters- und Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in einer bestimmten Berufsgruppe): Der Anteil älterer Beschäftigter sowie deren Qualifikationsniveau in einer bestimmten Berufsgruppe zeigt an, wie viele Beschäftigte in den nächsten Jahren ersetzt werden müssen, wenn die Gesamtzahl an den Beschäftigten in der entsprechenden Berufsgruppe konstant gehalten werden soll (was oftmals nicht der Fall ist).¹⁷ Allerdings kann auch diese Darstellung nur eine Tendenz über den künftigen Fachkräftebedarf aufzeigen.
- ▶ *Zukünftige Anforderungsprofile für Fachkräfte* (Entwicklung der Schulabgänger nach Schularten sowie Entwicklung der dualen Berufsausbildung)
- ▶ *Auswirkung des Strukturwandels auf zukünftigen Fachkräftebedarf* (Prognose der Beschäftigung nach Wirtschaftsbereichen)

¹⁶ Die aufgeführten Engpassindikatoren unterliegen einigen Einschränkungen, die es bei der Interpretation und Analyse zu beachten gilt. So handelt es sich bei den der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten Arbeitsstellen nur um einen Teil des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebotes. Im III. Quartal 2013 betrug der Anteil der Arbeitsstellen, die der BA gemeldet und zur Vermittlung freigegeben wurden 51 Prozent.

Außerdem stehen das Arbeitslosen-Arbeitsstellen-Verhältnis und die Vakanzzeit zwar in einem nennenswerten, aber nicht starken Zusammenhang. Eine hohe Vakanzzeit kann auch mit einer hohen Zahl an Arbeitslosen je Arbeitsstelle und umgekehrt eine geringe Vakanzzeit mit einer geringen Zahl an Arbeitslosen pro Arbeitsstelle einhergehen. Hohe Vakanzzeiten trotz hoher Arbeitslosenzahlen können darin begründet sein, dass Bewerber entweder regional nicht zur Verfügung stehen oder aus Sicht der Betriebe nicht geeignet sind. Kurze Vakanzzeiten trotz einer geringen Zahl von Arbeitslosen pro Stelle erklären sich damit, dass offenkundig Bewerber aus anderen Berufsfeldern oder beschäftigte Arbeitsuchende gewonnen werden konnten; darüber hinaus können auch Beschäftigungsaufnahmen von Nachwuchskräften aus dem Ausbildungs- und Schulsystem dazu beitragen, dass Stellen zügig besetzt werden.

Um valide, verzerrungsfreie, stabile Ergebnisse zu erhalten, werden bei der Engpassanalyse nur Berufe berücksichtigt, die bundesweit mindestens 60 Stellen jahressummiert im Abgang vorweisen (Stabilitätskriterium). Aus Relevanzgründen unberücksichtigt bleiben ferner Berufsgruppen, die jahresdurchschnittlich weniger als 60 Stellen im Bestand haben (Relevanzkriterium). Diese Grenze gilt sowohl bei der bundesweiten Analyse als auch bei der Analyse nach Bundesländern. [Quelle: Bundesagentur für Arbeit: Einführung in die Visualisierung der Engpassanalyse, 2014, S.5ff sowie Der Arbeitsmarkt in Deutschland - Fachkräfteengpassanalyse, Juni 2014, S.26.].

¹⁷ Vgl. Brunow, Stephan / Fuchs, Michaela / Weyh, Antje: Messinstrumente im Test – Wie zuverlässig lässt sich Fachkräftemangel bestimmen?. In: IAB-Forum 2/2012, S.10ff.

3.1.1.1 Analyse derzeit vorhandener Engpässe

Nach Definition der Bundesagentur für Arbeit liegen erste Anzeichen für eine regionale Engpasssituation vor, wenn auf 100 offene Stellen weniger als 300 Arbeitslose kommen (Arbeitslosen-Arbeitsstellen-Verhältnis von 3 zu 1) und die Dauer der Vakanzzeit über der durchschnittlichen Vakanzzeit aller Berufe im Bundesland liegt. Von einem aktuellen Mangel wird bei der vorliegenden Analyse gesprochen, wenn auf 100 offene Stellen weniger als 150 Arbeitslose kommen (Arbeitslosen-Arbeitsstellen-Verhältnis von 1,5 zu 1) und die Dauer der Vakanzzeit 40% über der durchschnittlichen Vakanzzeit aller Berufe liegt.¹⁸ Für eine Gesamtbeurteilung sind noch weitere Indikatoren notwendig. Dazu zählen die Bestände an Arbeitsstellen und Arbeitslosen sowie der Zugang an Arbeitsstellen. Diese Absolut-Zahlen geben Auskunft über die Größenordnungen.¹⁹

Engpässe lediglich in einzelnen Berufsfeldern zu erkennen

Die Durchführung der Engpassanalyse 2013²⁰ der BA zeigt, dass im Saarland und Rheinland-Pfalz bei einem Gesamtüberblick über alle Berufsbereiche (nach der Klassifikation der Berufe 2010) derzeit nicht von einem allgemeingültigen Arbeitskräfteengpass gesprochen werden kann. In einzelnen Berufsgruppen sind jedoch Engpässe erkennbar. Zur Identifikation von Berufen mit Anzeichen für Engpässe, werden die Berufe (Berufsordnung 3-Steller) absteigend nach der abgeschlossenen Vakanzzeit sortiert dargestellt.

Aus der von der Bundesagentur für Arbeit veröffentlichten Analyse zu Fachkräfteengpässen am deutschen Arbeitsmarkt geht hervor, dass in der Bundesrepublik in einzelnen technischen Berufsfeldern sowie in Gesundheits- und Pflegeberufen bereits Engpässe vorlägen.²¹ Ein ähnliches Ergebnis ergibt sich, wenn die Engpassanalyse auf Rheinland-Pfalz angewendet wird: Hier zeigt sich ein aktueller Engpass an Fachkräften in den Berufsgruppen „Human- und Zahnmedizin“, „Altenpflege“, „Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe“ sowie „Mechatronik und Automatisierungstechnik“. Lässt man die Experten und Spezialisten außen vor, fällt die Berufsgruppe der „Human- und Zahnmedizin“ aus der Liste raus.

¹⁸ Kein Fachkräftemangel liegt vor, wenn die Vakanzzeit unter dem Durchschnitt aller Berufe liegt oder es mehr als 300 Arbeitslose je 100 gemeldeten Stellen gibt.

¹⁹ Vgl. Bundesagentur für Arbeit: Einführung in die Visualisierung der Engpassanalyse, 2014, S.3f.

²⁰ Die Auswertungen insgesamt und nach Berufen sind jeweils ohne Helfer- und Anlernertätigkeiten, um den Arbeitsmarkt für Fachkräfte genauer abbilden zu können. Sie basieren damit nur auf Fälle/Meldungen mit Angabe zu einem Beruf und zu einem der Anforderungsniveaus Fachkräfte, Spezialisten und Experten.

²¹ Vgl. Bundesagentur für Arbeit: Der Arbeitsmarkt in Deutschland - Fachkräfteengpassanalyse, Juni 2014, S.3.

Engpassanalyse Rheinland-Pfalz (Nov. 2012 bis Okt. 2013): Berufsgruppen, sortiert nach Vakanzeiten

Berufsgruppen	Vakanzeit		Arbeitslose je Arbeitsstelle		Bestand an Stellen
	in Tagen	Vorjahres Veränderung	absolut	Vorjahres- Veränderung	absolut
Insgesamt (ohne Helfer)	76	+2	3,8	+0,6	15.377
814 Human- und Zahnmedizin	161	-12	1,2	+0,3	93
821 Altenpflege	160	+44	0,2	0,0	484
813 Gesundh., Krankenpfl., Rettungsd., Geburtsh.	110	+5	0,8	+0,1	381
263 Elektrotechnik	108	+9	2,0	+0,4	230
261 Mechatronik und Automatisierungstechnik	108	-2	0,4	+0,1	219
434 Softwareentwicklung und Programmierung	104	-8	1,8	+0,2	100
242 Metallbearbeitung	102	+5	2,0	+0,7	318
262 Energietechnik	100	+3	0,6	+0,2	809
342 Klempnerei, Sanitär, Heizung, Klimatechnik	95	+12	0,5	+0,1	517
823 Körperpflege	93	+10	2,1	-0,1	331
431 Informatik	92	+7	2,2	+0,5	128
245 Feinwerk- und Werkzeugtechnik	91	-12	2,3	+1,1	68
825 Medizin-, Orthopädie- und Reha-technik	91	+11	1,8	+0,6	84
251 Maschinenbau- und Betriebstechnik	90	+6	2,6	+0,7	816
272 Techn. Zeichnen, Konstruktion, Modellbau	88	+7	2,3	+0,7	145
921 Werbung und Marketing	88	-11	2,9	+1,0	255
331 Bodenverlegung	86	+16	2,0	+0,3	94
311 Bauplanung u. -überwachung, Architektur	86	-4	2,2	+0,4	133
252 Fahrzeug-Luft-Raumfahrt-, Schiffbautechn.	84	-1	1,8	+0,8	431
244 Metallbau und Schweißtechnik	83	-3	1,7	+0,5	415
723 Steuerberatung	82	+21	0,8	+0,1	116
817 Nicht ärztliche Therapie und Heilkunde	82	+7	1,1	+0,1	235
222 Farb- und Lacktechnik	80	+12	1,9	+0,8	76
322 Tiefbau	80	0	2,1	+0,2	116
293 Speisezubereitung	79	+13	1,9	+0,2	430

Quelle: Interaktive Visualisierung Engpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit

Durchführung: IBA / OIE

Analyse von Engpässen in technischen Berufen

Der Engpass an technischen Berufen im Bereich „Mechatronik und Automatisierungstechnik“ ist in Rheinland-Pfalz insbesondere auf einen erhöhten Bedarf an Ingenieuren zurückzuführen. Diese sind für die rheinland-pfälzische Wirtschaftsstruktur (Automobilstandorte usw.) von überdurchschnittlicher Bedeutung. Im Vergleich zum Vorjahr hat sich die Situation in dieser Berufsgruppe zum Positiven gedreht: sowohl die Vakanzeit ist leicht gesunken (-2 Tage) als auch die Arbeitslosen-Stellen-Relation etwas gestiegen (+0,1). Die Situation sollte sich in den nächsten Jahren aufgrund der gestiegenen Studierendenzahlen im Ingenieurbereich noch weiter entspannen. Für das Saarland lässt sich für diese Berufsgruppe aufgrund zu geringer Fallzahlen leider kein Wert ausweisen. Auch in der Berufsgruppe „Energietechnik“ ist sowohl in Rheinland-Pfalz als auch in Deutschland ein Mangel zu erkennen (ohne Experten), während sich für das Saarland lediglich Anzeichen für einen Engpass zeigen. Laut der Fachkräfteengpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit ist zudem speziell in

Rheinland-Pfalz entlang der Rheinschiene ein Mangel in der Berufsgruppe „Chemie“ auszumachen – insbesondere Stellen aus der Zeitarbeit sind hier bedeutsam.²²

Engpässe in der „Altenpflege“ zu erkennen

Demgegenüber herrscht in der „Altenpflege“ sowohl im Bundesdurchschnitt als auch in Rheinland-Pfalz eine Mangelsituation vor²³. Die Vakanzdauer beträgt in Rheinland-Pfalz 160 Tage, die Arbeitslosen-Stellen-Relation liegt bei 0,2. Im Vergleich zum Vorjahr kam es zu einer weiteren Steigerung der angespannten Situation, die sich in den kommenden Jahren aufgrund der demographischen Entwicklung voraussichtlich fortsetzen wird. Diese Prognose gilt erst recht für das Saarland, wo die demographischen Probleme noch gravierender ausfallen. In der Grenznähe zu Luxemburg bietet es sich zudem für Fachkräfte in der Altenpflege aus dem Saarland und auch aus Rheinland-Pfalz an, besser entlohnt im Großherzogtum zu arbeiten. Dies gilt auch für die Berufsgruppe „Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe“. In beiden Bundesländern ist hier bereits ein aktueller Engpass zu erkennen, wenn auch mit etwas geringerem Ausmaß als in der Altenpflege.

Engpassanalyse für das Saarland nur stark eingeschränkt möglich

Im Saarland lässt sich über die Engpassanalyse der BA lediglich für die Berufsgruppe der „Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe“ ein aktueller Fachkräftengpass ausweisen. Allerdings ist die Anwendung des BA-Instrumentes für das Saarland stark eingeschränkt: Viele Berufsgruppen können aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht dargestellt werden.²⁴ Von den deutschlandweit und / oder Rheinland-Pfalz ausgewiesenen aktuellen Mangelberufen lassen sich – wie oben bereits geschehen – für das Saarland lediglich die Berufsgruppen „Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe“ sowie „Energietechnik“ auswerten. Dennoch kann versucht werden, Aussagen zu Hinweisen auf mögliche Engpässe zu machen: z.B. zu der Berufsgruppe „Klempnerei, Sanitär, Heizung und Klimatechnik“. Die Betrachtung der Fachkräftesituation mit Experten und Spezialisten zeigen hier sowohl für das Saarland als auch für Rheinland-Pfalz und Deutschland Anzeichen für eine Engpasssituation, allerdings bisher keinen aktuellen Mangel. Ohne die Experten und Spezialisten ergibt sich jedoch für Rheinland-Pfalz und Deutschland eine Mangelsituation in der Berufsgruppe „Klempnerei, Sanitär, Heizung und Klimatechnik“. Für das Saarland ist hier leider kein Wert darstellbar, die Ergebnisse im Nachbarbundesland und auf nationaler Ebene lassen allerdings vermuten, dass die Situation im Saarland bei den Fachkräften ohne Experten und Spezialisten angespannter ist, als in der Berufsgruppe insgesamt. Eine kritische Situation dürfte es sowohl im Saarland als auch in Rheinland-Pfalz zudem in der Berufsgruppe „Fahrzeugführung im Eisenbahnverkehr“ geben. Leider sind hier für die beiden Bundesländer keine Werte vorhanden, für Gesamtdeutschland gilt allerdings, dass der Engpass in keiner

²² Vgl. Bundesagentur für Arbeit: Der Arbeitsmarkt in Deutschland - Fachkräftengpassanalyse, Juni 2014, S.22.

²³ Aufgrund zu geringer Fallzahlen keine Werte für das Saarland verfügbar.

²⁴ Bei der Engpassanalyse wird von einer Detailanalyse für einzelne Berufe abgesehen, wenn die Fallzahlen zu klein sind. Die Berufe liegen dann unterhalb einer Grenze, ab der die Ergebnisse als statistisch stabil und vom Größenverhältnis her als relevant angesehen werden. Die verwendete Grenze liegt bei jahresdurchschnittlich 60 Fällen im Bestand bei Arbeitslosen und Stellen, bzw. 60 Fällen in der Jahressumme beim Stellenzu- und -abgang. Sofern ein ausgewählter Beruf in einer Region nicht angezeigt wird, wird empfohlen, eine größere regionale Einheit (z.B. Deutschland) oder eine gröbere Struktur der Berufe zu wählen (Berufshauptgruppen).

anderen Berufsgruppe so hoch liegt (Vakanzeit von 187 Tagen; Arbeitslosen-Stellen-Relation von 0,5).

Engpassanalyse Saarland (Nov. 2012 bis Okt. 2013): Berufsgruppen, sortiert nach Vakanzeiten

Berufsgruppen	Vakanzeit		Arbeitslose je Arbeitsstelle		Bestand an Stellen
	in Tagen	Vorjahres Veränderung	absolut	Vorjahres-Veränderung	absolut
Insgesamt (ohne Helfer)	74	+1	3,9	+0,5	4.409
813 Gesundh., Krankenpfl., Rettungsd., Geburtsh	105	+8	0,9	+0,1	99
242 Metallbearbeitung	104	+4	2,0	+1,0	127
262 Energietechnik	98	+10	0,8	+0,3	184
921 Werbung und Marketing	96	+25	2,7	+1,0	136
342 Klempnerei, Sanitär, Heizung, Klimatechnik	91	+6	0,7	+0,1	109
244 Metallbau und Schweißtechnik	88	+2	1,6	+0,6	159
293 Speisezubereitung	79	+9	2,4	-0,1	82

Quelle: Interaktive Visualisierung Engpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit

Durchführung: IBA / OIE

Handlungsbedarf in pädagogischen Berufsgruppen zu erwarten

Ein Berufsfeld, welches deutschlandweit bald einem erhöhten Bedarf an Fachkräften ausgesetzt sein könnte, betrifft die pädagogischen Berufsgruppen. Seit dem 01. August 2013 besteht für alle ein- bis dreijährigen Kinder in Deutschland ein Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz in einer entsprechenden Einrichtung. Werden die frühkindlichen Betreuungseinrichtungen auf der Grundlage gesetzlicher Regelungen weiter ausgebaut, wird voraussichtlich gleichzeitig auch der Bedarf an Fachkräften in den Einrichtungen ansteigen. Nach einer Studie zum Mangel von pädagogischen Fachkräften vom Deutschen Jugendinstitut und der Arbeitsstelle Kinder- und Jugendstatistik der TU Dortmund zählen sowohl das Saarland als auch Rheinland-Pfalz hierbei zu den Bundesländern mit erheblichem Handlungsbedarf. Aufgrund der Angebotsausweitung sowie des Ersatzbedarfs für Beschäftigte, die diesen Arbeitsbereich verlassen, ergibt sich demnach bei Verwirklichung des Rechtsanspruchs eine Lücke von 386 Fachkräften in frühkindlichen Betreuungseinrichtungen im Saarland, und 1.669 in Rheinland-Pfalz.²⁵

Für die Region Trier geht aus einer Unternehmensumfrage der IHK Trier und HWK Trier aus dem Jahr 2011 hervor, dass im regionalen Handwerk ein Fachkräftebedarf von 1.600 Personen bestünde. Zudem fehlten 1.550 Fachkräfte im Bereich Industrie, Handel und im Dienstleistungssektor. Im industriellen Sektor würden dabei insbesondere hochqualifizierte Arbeitskräfte gesucht. Eine relativ große Fachkräftelücke gäbe es auch im Baugewerbe, die stark durch eine Abwanderung von Fachkräften nach Luxemburg beeinflusst wird.²⁶

²⁵ Vgl. Schilling, Matthias: Aktualisierung der landesspezifischen Betreuungsbedarfe für unter 3-Jährige sowie der sich daraus ergebenden Personalbedarfe, Februar 2013, S.7.

²⁶ Vgl. IHK Trier / HWK Trier / Initiative Region Trier: Fachkräftesicherung für die Region Trier, 2011, S.8ff.

3.1.1.2 Einschätzung des zukünftigen Fachkräftebedarfs

Ergänzend zur oben durchgeführten Analyse zu derzeit vorliegenden Engpässen, werden im Folgenden die Einflussfaktoren auf den zukünftigen Bedarf an Fachkräften untersucht. Solche Informationen für das Saarland und Rheinland-Pfalz gehen u.a. aus zwei Studien des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung hervor.²⁷

Ältere Beschäftigte bzw. ältere hoch qualifizierte Beschäftigte nach Berufsbereich

Hinweise auf einen statistischen Ersatzbedarf in der Zukunft liefert die Betrachtung der Alters- und Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in einer bestimmten Berufsgruppe. Ist der Anteil der Beschäftigten über 50 Jahren in einem Beruf hoch, müssen dort in den nächsten 10 bis 15 Jahren voraussichtlich vermehrt Austritte aus dem Erwerbsleben kompensiert werden, so dass ein erhöhter Bedarf an Fachkräften entsteht (sofern sich die Arbeitsnachfrage in dem Beruf nicht verändert).²⁸ Die Altersstruktur in den einzelnen Berufsbereichen gestaltet sich unterschiedlich. Eine detaillierte Darstellung erfolgt für die Berufsbereiche Technische Berufe und Dienstleistungsberufe, da diese bei der Diskussion um einen erhöhten Fachkräftebedarf im Mittelpunkt stehen (siehe Analyse oben).

Im Saarland lag der Anteil der über 50-Jährigen Beschäftigten im Jahr 2013 bei über 32 Prozent, in Rheinland-Pfalz bei gut 31 Prozent. Die Berufe der Altenpflege und der Krankenpflege liegen zwar unter diesen Durchschnittswerten, aber aufgrund des demografischen Wandels und der damit verbundenen steigenden Nachfrage nach Pflegedienstleistungen ist hier ein erhöhter Bedarf an Fachkräften zu erwarten. Zudem stehen viele Fachkräfte in diesen Berufen aus gesundheitlichen oder familiären Gründen oder auch auf Grund schlechter Arbeitsbedingungen dem Arbeitsmarkt vorzeitig nicht mehr zur Verfügung. „Technische Berufe“ (z.B. Technische Entwicklung, Metallerzeugung, Maschinenbau) hingegen weisen häufig Werte über dem Durchschnittswert auf. Für Rheinland-Pfalz mit dem wirtschaftlichen Schwerpunkt in der chemischen Industrie (u.a. BASF und Ingelheim Böhlinger) ist insbesondere der hohe Anteil an Älteren in der Berufshauptgruppe 42, welche die traditionellen naturwissenschaftlichen Berufe wie Chemiker, Physiker und Mathematiker umfasst, von besonderer Bedeutung und lässt so Handlungsbedarfe erkennen. Für eine Vielzahl der technischen Berufe ist ein Fach- bzw. Hochschulabschluss Voraussetzung, so dass hier vor allem die Arbeitsmarktaustritte der höher qualifizierten Beschäftigten von erhöhtem Interesse sind. In Rheinland-Pfalz lag der durchschnittliche Anteil der hoch Qualifizierten in der Altersgruppe der über 50-jährigen Beschäftigten im Jahr 2013 bei 28,6 Prozent, im Saarland bei 27,8 Prozent. Für die saarländische Industrie mit deren starker Konzentration auf die Automobil- und Fahrzeugindustrie sind Techniker für die Wettbewerbsfähigkeit von enormer Wichtigkeit. Aber auch in Rheinland-Pfalz ist zu erwarten, dass sich der Bedarf an Ingenieuren und anderen Fachkräften mit einer höheren Qualifikation im technischen Bereich erhöht.²⁹

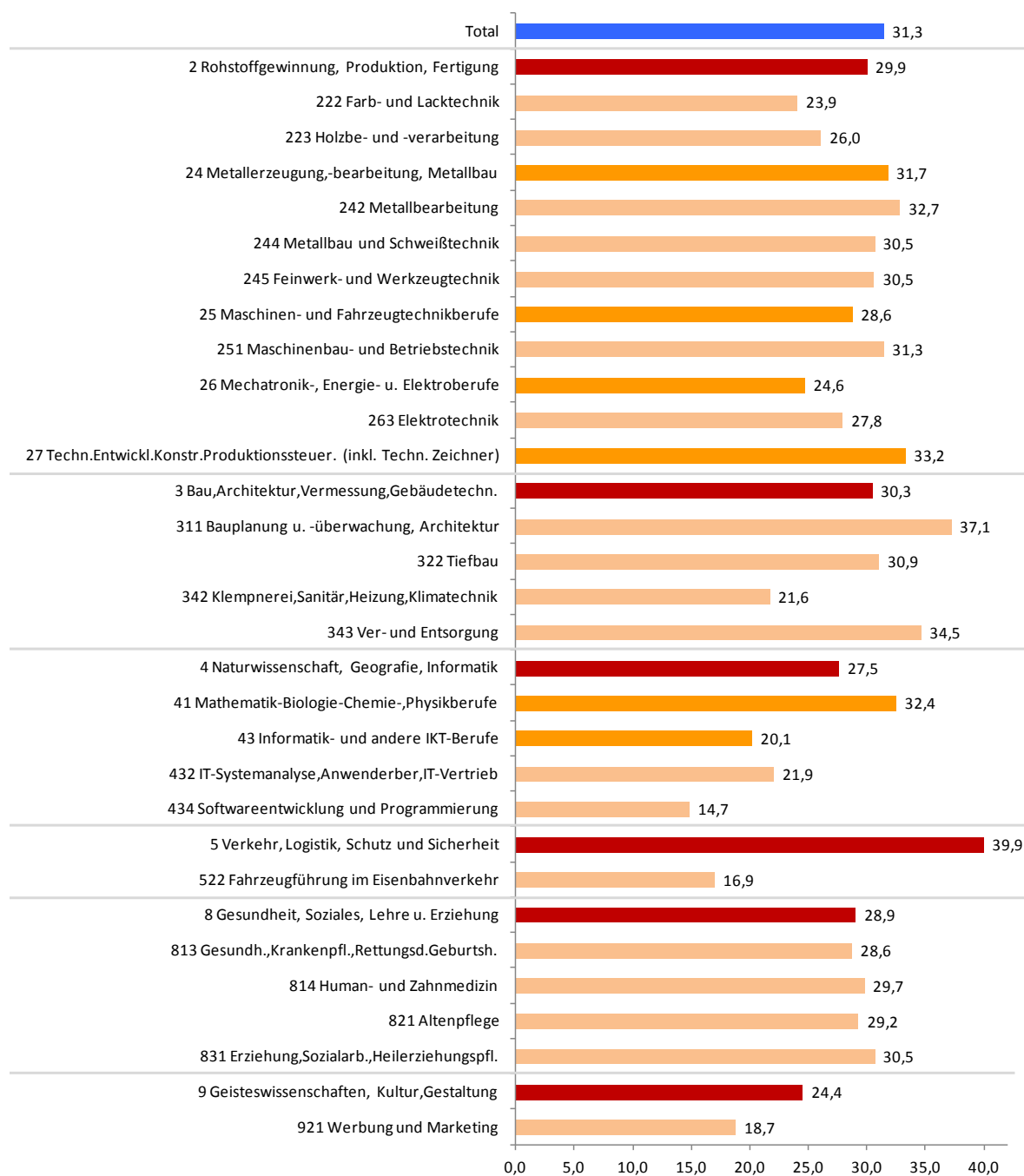
²⁷ Vgl. Elmas, Hadica / Wydra-Somaggio, Gabriele: Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt im Saarland (bzw. in Rheinland-Pfalz) vor dem Hintergrund des demografischen Wandels. In: IAB-Regional 1/2012 (bzw. 2/2011).

²⁸ Vgl. ebenda, S.19 (bzw. 20).

²⁹ Vgl. ebenda, S.20f (bzw. 21f).

Anteil der älteren Beschäftigten (50 Jahre und älter) an allen Beschäftigten nach ausgewählten Berufsbereichen in Rheinland-Pfalz 2013

in % (zum 30.06.2013)

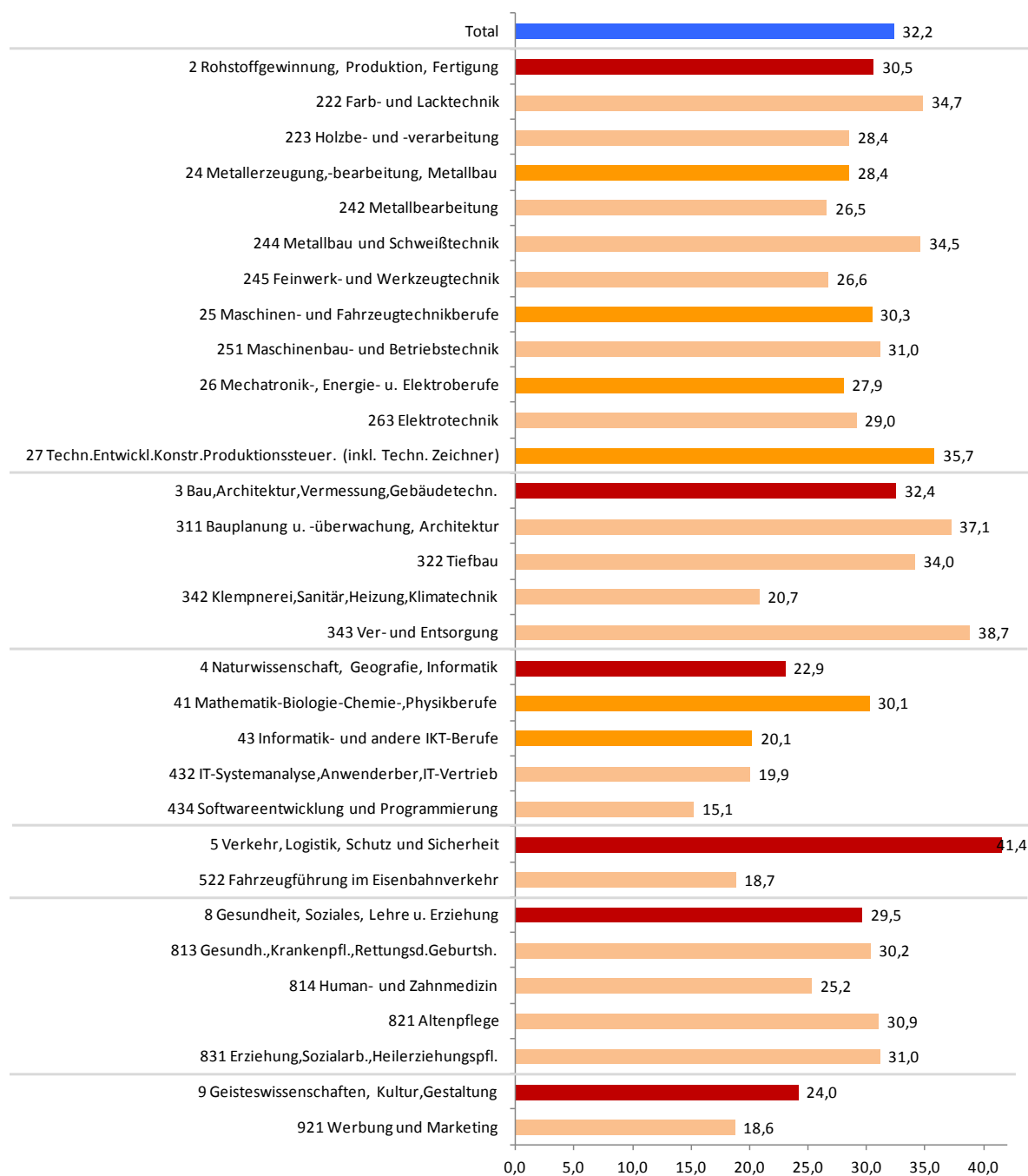


Berechnungen: IBA / OIE

Quelle : Beschäftigungsstatistik – BA

Anteil der älteren Beschäftigten (50 Jahre und älter) an allen Beschäftigten nach ausgewählten Berufsbereichen im Saarland 2013

in % (zum 30.06.2013)

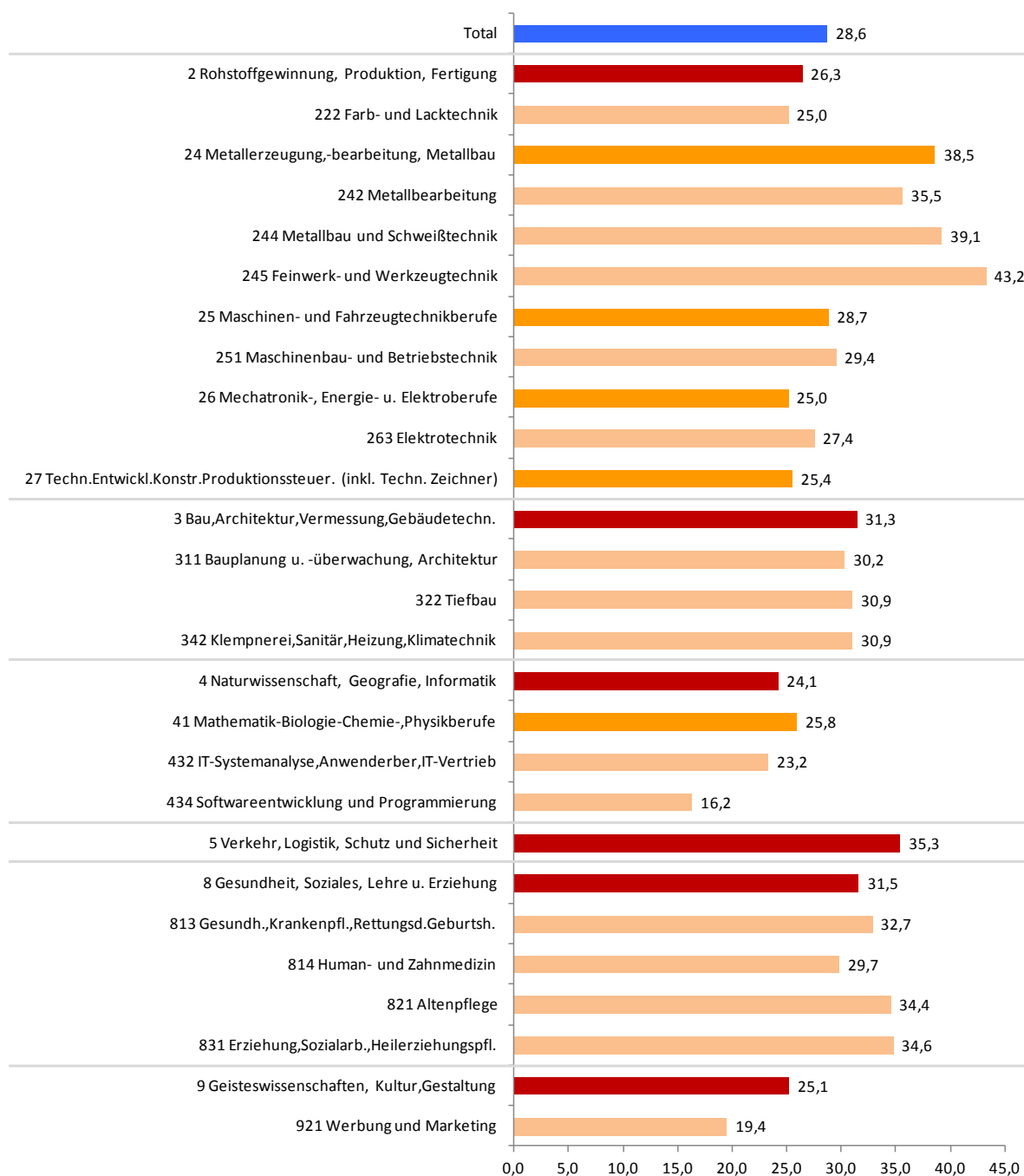


Berechnungen: IBA / OIE

Quelle : Beschäftigungsstatistik – BA

Anteil der älteren, hoch qualifizierten Beschäftigten (50 Jahre und älter) an allen Beschäftigten nach ausgewählten Berufsbereichen in Rheinland-Pfalz 2013

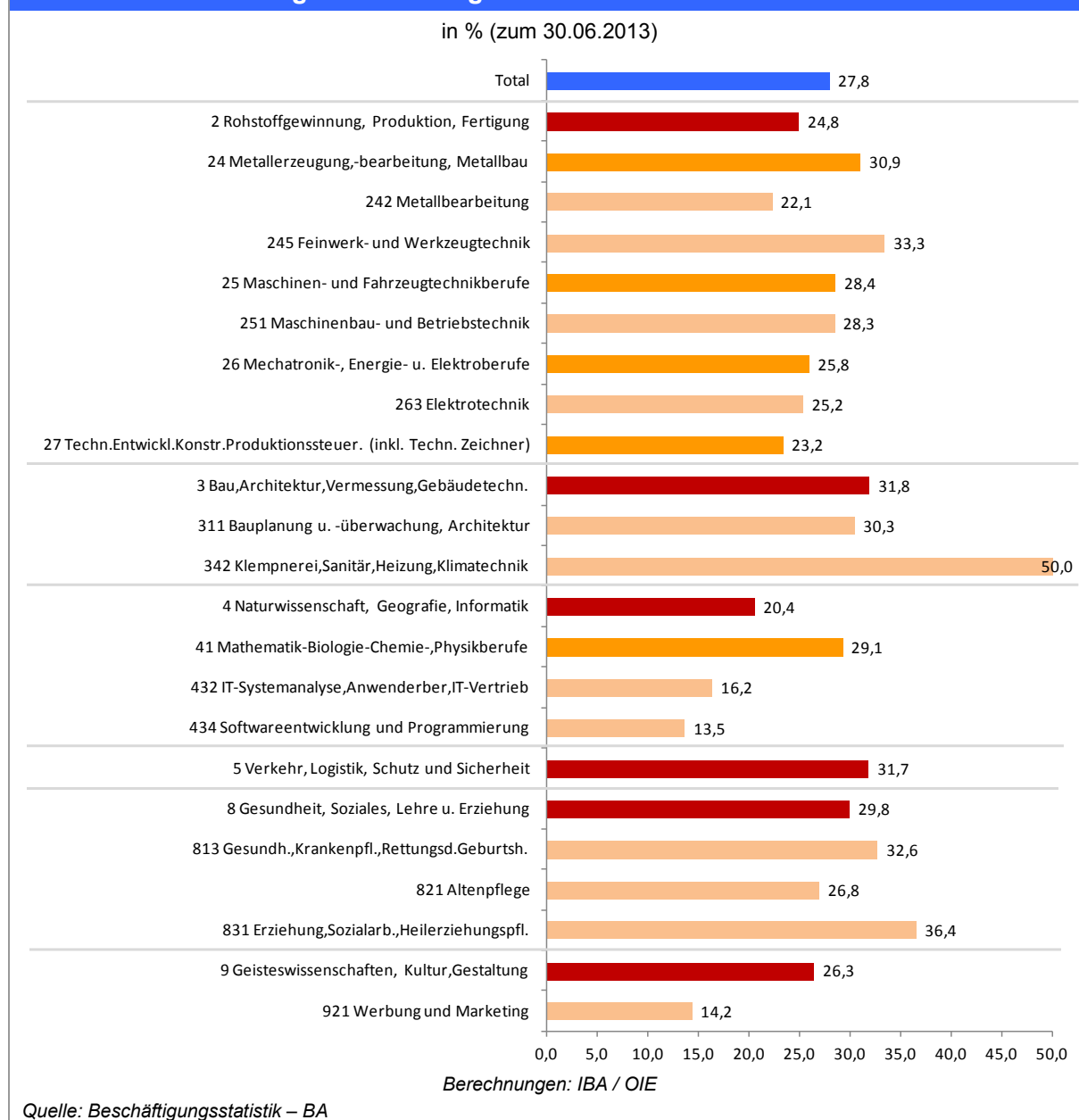
in % (zum 30.06.2013)



Berechnungen: IBA / OIE

Quelle: Beschäftigungsstatistik – BA

Anteil der älteren, hoch qualifizierten Beschäftigten (50 Jahre und älter) an allen Beschäftigten nach ausgewählten Berufsbereichen im Saarland 2013

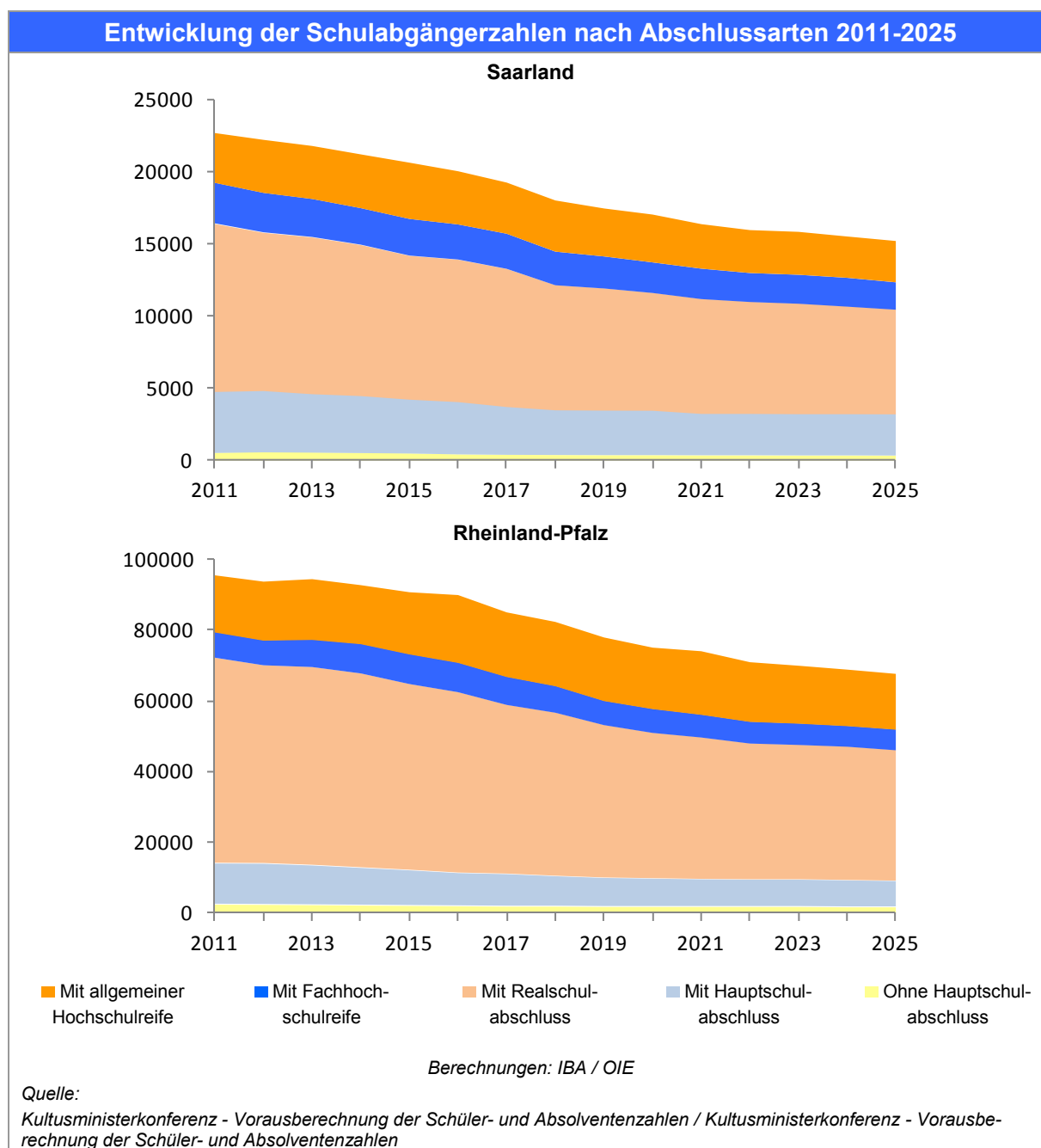


In den aufgeführten Technischen Berufen und Pflegeberufen wird voraussichtlich nicht nur im Saarland und Rheinland-Pfalz ein hoher Ersatz- bzw. Zusatzbedarf entstehen, sondern auch in anderen Regionen Deutschlands und der Großregion. Demzufolge ist mit einem erhöhten Wettbewerb mit den Nachbarregionen um qualifizierte Fachkräfte zu rechnen. Derzeit hat der luxemburgische Arbeitsmarkt hier aufgrund einer höheren Lohnstruktur und oft auch besseren Arbeitsbedingungen gewisse Vorteile.³⁰

³⁰ Vgl. Elmas, Hadica / Wydra-Somaggio, Gabriele: Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt im Saarland (bzw. in Rheinland-Pfalz) vor dem Hintergrund des demografischen Wandels. In: IAB-Regional 1/2012 (bzw. 2/2011), S.22 (bzw. 23).

Technologischer Wandel führt zu steigendem Bedarf an Hochqualifizierten

Um dem in Zukunft voraussichtlich erhöhten Ersatzbedarf an Fachkräften begegnen zu können, ist ein Anstieg des Bildungsniveaus notwendig. Wie in Kapitel 2 dargelegt, ist in der Qualifikationsstruktur ein Trend zu einem höheren Berufsbildungsniveau zu erkennen. Auch bei den Personen, die neu in den Arbeitsmarkt eintreten, zeigt sich diese Tendenz (siehe Graphik). Folglich könnte der Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials durch das höhere Qualifikationsniveau zum Teil kompensiert werden.



Das steigende Bildungsniveau in den beiden Bundesländern entspricht einer erhöhten Nachfrage nach höher qualifizierten Arbeitskräften. So werden Arbeitsplätze mit unqualifiziertem Tätigkeitsprofil der rheinland-pfälzischen Industrie im Zuge der Verlagerung von Produktionsprozessen ins Ausland abgebaut. Eine hohe internationale Verflechtung der Unternehmen und veränderten Organisationsformen (Konzentration auf Kernkompetenzen) sind zu-

dem beispielhaft für den Strukturwandel hin zu wissensintensiven Dienstleistungen, die ein höheres Qualifikationsniveau erfordern.³¹

Im Saarland lässt sich der Trend der Nachfrage nach Arbeitskräften mit höherem Qualifikationsniveau ebenfalls erkennen, welcher sich insbesondere auf den Informatikbereich konzentriert (Informatik als ein Schwerpunkt-Studiengang der Universität des Saarlandes sowie eine Vielzahl an etablierten und Start-up Unternehmen in diesem Bereich). Dennoch ist der Anteil der hoch Qualifizierten auf dem saarländischen Arbeitsmarkt weiterhin unterdurchschnittlich. Dies kann auf die gewichtige Rolle des Verarbeitenden Gewerbes im Saarland zurückgeführt werden – das Saarland ist Standort vieler Produktionsstätten, für welche vor allem mittlere und niedrige Qualifikationen benötigt werden.³²

Bedeutung der dualen Berufsausbildung für Fachkräftesicherung

Trotz des steigenden Bedarfs nach hoch qualifizierten Fachkräften spielt die berufliche Qualifikation über die duale Berufsausbildung in Deutschland weiterhin eine bedeutende Rolle. Sie wird nach wie vor von Schulabgängern am häufigsten gewählt um einen Beruf zu erlernen, und garantieren damit den Fachkräftenachwuchs. Auch ist die duale Berufsausbildung für das höhere Qualifikationsniveau von Bedeutung: statt einem Hochschulstudium kann der Schritt zu einer höheren Qualifikation auch über z.B. Meisterprüfungen im Handwerk etc. erfolgen – was im Hinblick auf die Alters- und Qualifikationsstruktur in diesen Berufen notwendig sein kann. Im Jahr 2012 lag der Anteil der neuen Ausbildungsverträge an den Schulabgängern eines Jahrgangs aus allgemeinbildenden Schulen bundesdurchschnittlich bei 64,7%.³³ Die Betrachtung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge nach Ausbildungsberufen zeigt einen Rückgang neu abgeschlossener Ausbildungsverträge im Vergleich zum Vorjahr um 2,7 Prozent im Saarland und 1,9 Prozent in Rheinland-Pfalz.³⁴ Dieser Rückgang kann durch die schwächelnde Konjunktur im Jahr 2012 begründet sein: Generell ist der Ausbildungsmarkt stärker als der Arbeitsmarkt von wirtschaftlichen Schwankungen betroffen, da Ausbildungsstellen i.d.R. jährlich angeboten werden, so dass Unternehmen relativ flexibel auf die konjunkturellen Bedingungen reagieren können.³⁵

Unabhängig von der konjunkturellen Entwicklung stellt das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) in ihrem Jahresbericht 2012/2013 fest: „Insgesamt ist es schwieriger geworden, die Ausbildungsplatzangebote der Betriebe mit den Ausbildungswünschen der Jugendlichen sowohl regional als auch berufsbezogen zusammenzuführen.“³⁶ So ist die Zahl der noch unbesetzten Stellen im Saarland 2012 im Vergleich zum Vorjahr ebenso gestiegen (um 30 bzw. 9,3% auf 354) wie die Zahl der Bewerber/ -innen, die zum Stichtag weiterhin auf Ausbildungsplatzsuche war (um 87 bzw. 11,1% auf 873). In Rheinland-Pfalz ist die Zahl der unbesetzten Stellen zwar leicht gesunken (um 30 bzw. 2,6% auf 1.122), die Zahl der Ausbil-

³¹ Vgl. Elmas, Hadica / Wydra-Somaggio, Gabriele: Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt in Rheinland-Pfalz vor dem Hintergrund des demografischen Wandels. In: IAB-Regional 2/2011, S.25.

³² Vgl. Elmas, Hadica / Wydra-Somaggio, Gabriele: Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt im Saarland vor dem Hintergrund des demografischen Wandels. In: IAB-Regional 1/2012, S.24.

³³ Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung: Berufsbildungsbericht 2013, S.13

³⁴ Vgl. Statistische Ämter des Bundes und der Länder: <http://www.statistikportal.de/Statistik-Portal/>
Vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung: <http://www.bibb.de/>

³⁵ Vgl. Elmas, Hadica / Wydra-Somaggio, Gabriele: Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt im Saarland (bzw. in Rheinland-Pfalz) vor dem Hintergrund des demografischen Wandels. In: IAB-Regional 1/2012 (bzw. 2/2011), S.30 (bzw.31).

³⁶ Vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung: Jahresbericht 2012/2013, S.9.

dungsplatzsuchenden ist hingegen auch hier stark gestiegen (um 537 bzw. 14% auf 4.371).³⁷ Für die Sicherung des Fachkräftenachwuchses stellen laut BIBB „die negative demografische Entwicklung und die „Passungsprobleme“ zwischen Angebot und Nachfrage die größten Herausforderungen der kommenden Jahre dar.“³⁸

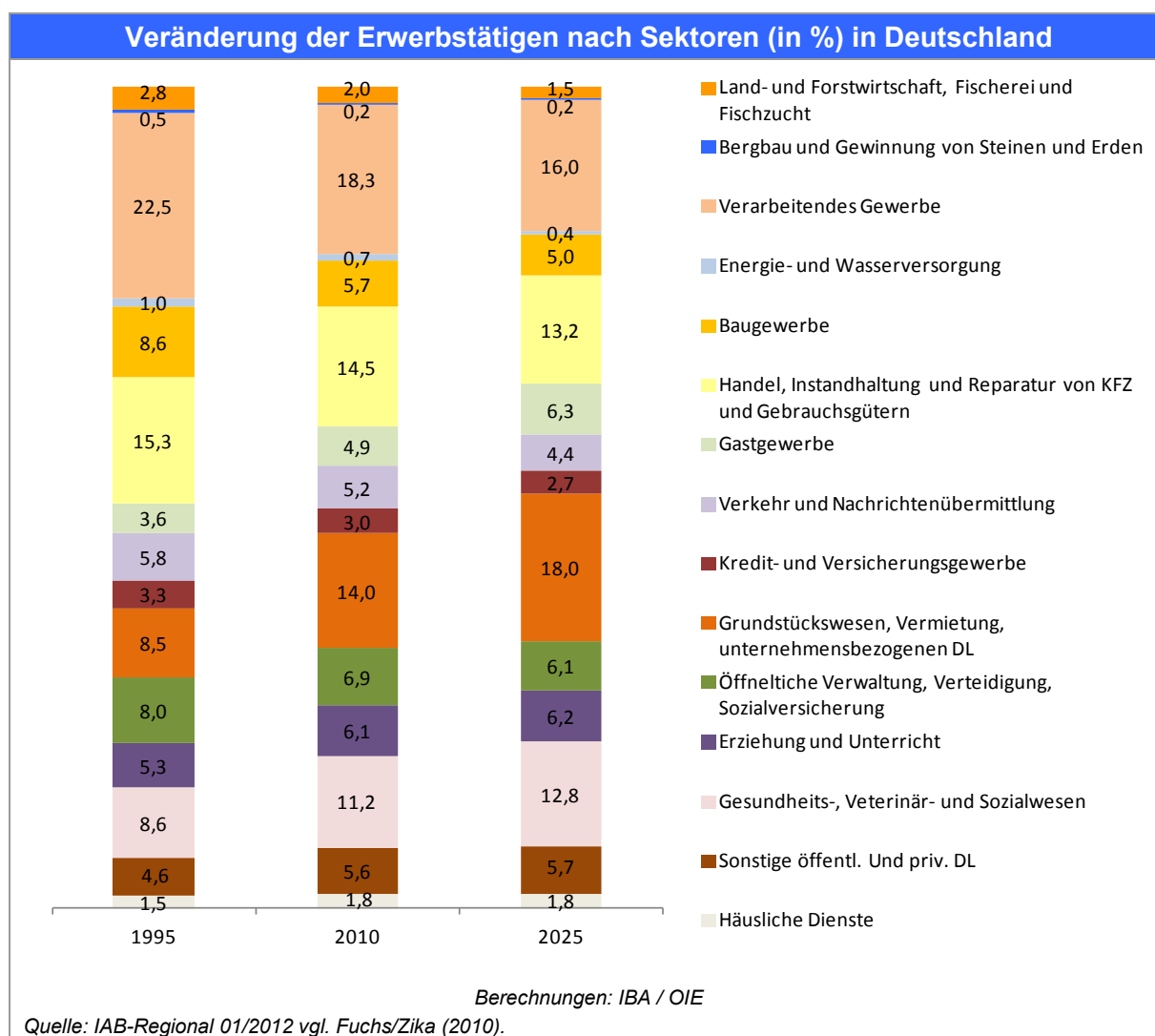
Auswirkungen des sektoralen Strukturwandels auf den zukünftigen Fachkräftebedarf

Der künftige Fachkräftebedarf wird auch erheblich durch den sektoralen Strukturwandel gekennzeichnet sein: der industrielle Sektor wird an Bedeutung verlieren, während gleichzeitig der tertiäre Sektor an Bedeutung gewinnen wird. Insbesondere der Dienstleistungssektor wird zulegen, was unterschiedliche Gründe hat: neben dem technischen Fortschritt (geringer Arbeitskräftebedarf) und der Umstrukturierung der Unternehmen (Outsourcing und Offshoring) wuchs seit 2005 der Leiharbeitssektor – der dem Dienstleistungssektor zugeordnet ist – deutlich. Allerdings verrichten Leiharbeiter überwiegend Tätigkeiten im „Verarbeitenden Gewerbe“, so dass der Dienstleistungssektor entsprechend überzeichnet dargestellt wird. Insbesondere wird der Dienstleistungssektor aber durch das starke Wachstum des Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesens geprägt sein. Er wird bedingt durch die Alterung der Bevölkerung und durch die zunehmende Lebenserwartung voraussichtlich bis 2025 ca. 12,8 Prozent aller Erwerbstätigen beschäftigen, was voraussichtlich einen erhöhten Bedarf an Fachkräften in diesen Bereichen mit sich bringen wird.³⁹

³⁷ Vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung: <http://www.bibb.de/>

³⁸ Vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung: Jahresbericht 2012/2013, S.9.

³⁹ Vgl. Elmas, Hadica / Wydra-Somaggio, Gabriele: Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt im Saarland vor dem Hintergrund des demografischen Wandels. In: IAB-Regional 1/2012, S.36f.



Strukturwandel im Rheinland-Pfalz und Saarland stärker ausgeprägt als in Gesamtdeutschland

Rheinland-Pfalz weist noch einen über dem Bundesdurchschnitt liegenden Anteil am Industriegesektor auf, allerdings ist gemessen an der Zahl der Beschäftigten ein Bedeutungsverlust zu beobachten. Bedeutungsgewinne werden hingegen dem Gastgewerbe prognostiziert (Ferienorte in der Eifel und der Vorderpfalz sowie Weintourismus). Zudem ist in den letzten Jahren der Wellness-Tourismus in den Vordergrund gerückt. Eine große Rolle spielt bereits und wird zunehmend auch hier das Gesundheitswesen spielen.⁴⁰ Dies gilt auch für das Saarland, selbst wenn die Beschäftigungsdynamik im Gesundheitsbereich in den letzten Jahren geringer ausfiel als in Westdeutschland.⁴¹ Die Bedeutung des Dienstleistungssektors insgesamt für die Beschäftigung hat aber auch an der Saar zugenommen – insbesondere die unternehmensnahen Dienstleistungen, die gleichzeitig sehr stark mit dem Verarbeitenden Gewerbe verbunden sind.⁴² Im Allgemeinen weist die saarländische Wirtschaftsstruktur gegenüber Deutschland einen überdurchschnittlichen Anteil an Verarbeitendem Gewerbe auf, da sie

⁴⁰ Vgl. Elmas, Hadica / Wydra-Somaggio, Gabriele: Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt im Saarland vor dem Hintergrund des demografischen Wandels. In: IAB-Regional 1/2012, S.38.

⁴¹ Vgl. Arbeitskammer des Saarlandes: Bericht an die Regierung des Saarlandes 2013, S. 72f.

⁴² Vgl. Elmas, Hadica / Wydra-Somaggio, Gabriele: Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt im Saarland vor dem Hintergrund des demografischen Wandels. In: IAB-Regional 1/2012, S.38.

noch immer stark durch die ehemals dominierende Montan- und Stahlindustrie und deren vor- und nachgelagerte Wirtschaftsbereiche gekennzeichnet ist. Nachdem Mitte 2012 das letzte Kohlebergwerk geschlossen wurde, bleibt von der saarländischen Kernindustrie allerdings nur die weiterhin enorm wichtige Stahlindustrie übrig, die heute noch ca. 5% der Beschäftigung im Saarland ausmacht.

Positiv entwickelt sich hingegen die Automobilindustrie, was mit einem steigenden Bedarf an Ingenieuren einhergeht.⁴³ Die IHK Saarland stellt bereits heute „große Engpässe“ bei Mechatronik-/Maschinenbauingenieuren fest, welche sich, laut einer Umfrage aus dem Jahr 2011 von IHK, HWK, VSU und dem Verband der Saarrhütten, weiter verschärfen werden. Die Zahl der benötigten Ingenieure wird demnach bis im Jahr 2025 um rund 1.500 Personen steigen. In Kombination mit einem zunehmenden Ersatzbedarf ab dem Jahr 2020, geht die IHK Saarland von einem jährlichen Nachwuchsbedarf von über 350 Ingenieuren aus.⁴⁴ Für das Saarland als auch für Rheinland-Pfalz gilt, dass aufgrund der überdurchschnittlichen Anteile des Industriesektors in beiden Bundesländern der wirtschaftliche Strukturwandel – und damit auch der Bedarf an entsprechenden Fachkräften – stärker auftreten wird als für Deutschland insgesamt prognostiziert.⁴⁵

Vereinzelnd sind Probleme zu erkennen – eine quantitative Analyse zum Fachkräftebedarf alleine reicht aber nicht aus

Abschließend lässt sich aus den verschiedenen Ansätzen ableiten, dass aktuell kein allgemeingültiger Arbeitskräfte- bzw. Fachkräftemangel in einem der beiden Bundesländer vorliegt. Für einige Berufsbereiche bestehen jedoch im Hinblick auf die zukünftigen demografischen und wirtschaftlichen Entwicklungen Handlungsbedarfe. Auch aus einer Umfrage der Arbeitskammer des Saarlandes geht hervor, dass 37% der über 900 befragten Unternehmen an der Saar von Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Fachkräften berichten.⁴⁶ Über die verschiedenen Ansätze wurden immer wieder ähnliche Berufsbereiche als problematisch ausgemacht. Dies betrifft im Dienstleistungssektor insbesondere die Pflegeberufe: Zum einen ist hier heute schon das Verhältnis zwischen Offenen Stellen und Arbeitssuchenden relativ knapp sowie die Vakanzzeiten hoch; zum anderen wirkt der demografische Wandel auf ein starkes Wachstum des Gesundheitswesens und der dort benötigten Arbeitskräfte hin. Zudem stehen viele Pflegefachkräfte aus gesundheitlichen oder familiären Gründen oder auch auf Grund schlechter Arbeitsbedingungen dem Arbeitsmarkt vorzeitig nicht mehr zur Verfügung. Ein Berufsfeld, welches deutschlandweit bald auch einem erhöhten Bedarf an Fachkräften ausgesetzt sein könnte, betrifft die pädagogischen Berufsgruppen. Werden auf Grund des seit 2013 bestehenden Rechts auf einen frühkindlichen Betreuungsplatz zukünftig entsprechende Einrichtungen ausgebaut, steigt voraussichtlich auch der Bedarf an Fachkräften in diesem Bereich. Nach einer Studie vom Deutschen Jugendinstitut und der Arbeitsstelle Kinder- und Jugendstatistik der TU Dortmund zählen sowohl das Saarland als auch Rheinland-Pfalz hierbei zu den Bundesländern mit erheblichem Handlungsbedarf.

⁴³ Vgl. Arbeitskammer des Saarlandes: Bericht an die Regierung des Saarlandes 2013, S.60ff.

⁴⁴ Vgl. IHK des Saarlandes: Resolution der IHK-Vollversammlung vom 3. April 2014, S.3.

⁴⁵ Vgl. Elmas, Hadica / Wydra-Somaggio, Gabriele: Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt im Saarland vor dem Hintergrund des demografischen Wandels. In: IAB-Regional 1/2012, S.38.

⁴⁶ Vgl. Arbeitskammer des Saarlandes: AK-Betriebsbarometer 2013, S.21.

Neben diesen Dienstleistungsberufen sind Handlungsbedarfe in technischen Berufen auszumachen: Anzeichen für Engpässe sind hier insbesondere bei höher qualifiziertem Personal, wie Ingenieure und Mechatroniker sowie speziell für Rheinland-Pfalz im Bereich der Chemie festzustellen. Auch liegt der Anteil der älteren Beschäftigten, die in den kommenden 15 Jahren aus dem Erwerbsleben ausscheiden wollen, in diesen Berufsbereichen zum Teil relativ hoch. Für beide Bundesländer sind diese Berufe aufgrund der Wirtschaftsstruktur und des sektoralen Strukturwandels von enormer Wichtigkeit. Insbesondere für die saarländische Industrie mit deren starker Konzentration auf die Automobil- und Fahrzeugindustrie sind Techniker und Ingenieure ausschlaggebend für die Wettbewerbsfähigkeit. Für Rheinland-Pfalz mit dem wirtschaftlichen Schwerpunkt in der chemischen Industrie sind darüber hinaus die traditionellen naturwissenschaftlichen Berufe wie Chemiker, Physiker und Mathematiker von großer Bedeutung.

3.1.2 Wallonie und DG Belgien

Im Gegensatz zu den deutschen Regionen ist der Fachkräftebedarf oder -mangel in der französischsprachigen Wallonie kein breit diskutiertes Thema. Nichtsdestotrotz gibt es auch in den belgischen Regionen Berufe, bei denen es Probleme mit der Stellenbesetzung gibt.⁴⁷ In der deutschsprachigen Gemeinschaft ist das Thema Fachkräftebedarf in der öffentlichen Diskussion von größerer Relevanz. So wurde im Jahr 2011 im Ausschuss für Unterricht, Ausbildung und Beschäftigung des Parlaments der DG Belgien das Thema Fachkräfte- und Lehrlingsmangel mit den Sozialpartnern diskutiert.⁴⁸ Und auch der geschäftsführende Direktor des Arbeitsamts der DG, Robert Nelles, gab 2012 in einem Interview an, dass es für einzelne Berufe durchaus Schwierigkeiten gibt bzw. geben wird, passende Kandidaten zu finden.⁴⁹

3.1.2.1 Analyse derzeitig vorhandener Engpässe an Arbeitskräften

Um abzubilden, in welchen Berufen es zu Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung kommt, erstellen die öffentlichen Arbeitsagenturen der Wallonie (Le Forem) und der DG Belgien (ADG) jährlich Listen mit kritischen Berufen. Die Liste für die Wallonie unterscheidet dabei zusätzlich zwischen Mangelberufen (*métiers en pénurie*) und kritischen Berufen (*fonctions critiques*). Wesentlicher Unterschied zwischen den beiden Kategorien ist ein tatsächlicher Mangel an Kandidaten bei den Mangelberufen. Einstellungsprobleme bei den kritischen Be-

⁴⁷ So ermittelt das belgische Landesamt für Beschaffungsmaßnahmen (Office nationale de l'emploi, ONEM) jedes Jahr mit Hilfe der regionalen Beschäftigungsdienste die Berufe, in denen ein Mangel vorherrscht. Arbeitslose können dann unter Beibehalt des Arbeitslosengeldes eine schulische Ausbildung oder ein Studium beginnen, die bzw. das zu einem dieser Berufe führt.

⁴⁸ Der Vorsitzende des Wirtschafts- und Sozialausschuss wies in diesem Zusammenhang vor allem auf kritische Situationen in der herstellenden Industrie sowie im Gesundheits- und Sozialbereich hin (Parlament der DG, 2011).

⁴⁹ Für die kommenden Jahre erwartet das Arbeitsamt „eine Verschärfung des Fachkräftemangels, weil geburtenstarke Jahrgänge in Rente gehen. Betroffen sind nahezu alle Sektoren vom Bau über medizinische Berufe über das Handwerk bis hin zu Bürojobs.“ (BRF1, 13. Juli 2012 <http://brf.be/nachrichten/regional/424319/>). Franz Palm, Professor für Ökonometrie an der Universität Maastricht, spricht mit der Übergabe und Fortführung von Familienbetrieben einen weiteren Aspekt an: da in den kommenden Jahren viele Geschäftsführer dieser Betriebe in den Ruhestand gehen, könnten sich auch hier Schwierigkeiten ergeben (Palm, Franz: WIRTSCHAFTSSTANDORT UND WIRTSCHAFTSGEOGRAFIE DG, 2010, S.124). Aus diesen Gründen führt das Arbeitsamt der DG seit dem 1. Januar 2014 auch ein ESF-gefördertes Projekt mit dem Titel „Fachkräftesicherung im Zeichen des demographischen Wandels“ durch. (http://www.dgregierung.be/desktopdefault.aspx/tabid-3013/630_read-42305/630_page-9/)

rufen hingegen sind nicht zwingend auf einen quantitativen Mangel an Kandidaten zurückzuführen. Andere Gründe können z.B. auch schlechte Arbeitsbedingungen, mangelnde Mobilität der Kandidaten oder spezielle Forderungen des Arbeitgeber sein, wie bestimmte Zeugnisse oder Berufserfahrungen.

Berufe auf der Liste der kritischen Berufe müssen 4 Kriterien erfüllen:

- ▶ Mindestens 20 Arbeitsangebote/Jahr (um Einzelfälle auszuschließen)
- ▶ Eine geringere Besetzungsrate als die durchschnittliche Besetzungsrate der Stellenangebote aller Berufe (2012: < 89 %)
- ▶ Eine höhere Vakanzzeit als die durchschnittliche Vakanzzeit der Stellenangebote aller Berufe (2012: > 31 Tage)
- ▶ Eine Einschätzung als „kritisch“ durch Experten von Le Forem und JobFocus (diese Experten können auch Berufe hinzufügen, welche nicht alle statistischen Bedingungen erfüllen)

Um dann zusätzlich als Mangelberuf eingestuft zu werden, müssen noch folgende Kriterien erfüllt sein:

- ▶ Als Grund für Einstellungsschwierigkeiten muss öfter ein „Mangel an Kandidaten“ angegeben werden als für den Median aller Berufe der Fall ist
- ▶ Das Verhältnis Arbeitssuchende⁵⁰/Stellenangebote muss kleiner sein als 1,5

Die Liste der DG wird auf Basis ähnlicher Kriterien erstellt⁵¹, macht aber keine Unterscheidung zwischen Mangelberufen und kritischen Berufen. Grundlage dieser Listen sind die bei le Forem beziehungsweise dem ADG gemeldeten Stellenangebote der Arbeitgeber, welche nur einen Teil der insgesamt verfügbaren Stellen abbilden. Nach Angaben von 2006 liegt die Quote der durch le Forem erfassten Stellenangebote bei ca. 46%⁵², eine Umfrage in der DG aus dem Jahr 2010 lässt darauf schließen, dass knapp 37% aller Stellenangebote beim Arbeitsamt gemeldet werden.⁵³

Mangelberufe in der Wallonie: Kein allgemeiner Fachkräftemangel zu erkennen

In der Liste der Mangelberufe des Jahres 2012 finden sich wie in der Engpassanalyse der deutschen Regionen viele Arbeitsfelder aus den technischen Berufsgruppen. Zusätzlich stehen auch Berufe in der Krankenpflege weit oben auf der Liste. Auch einige klassische Handwerksberufe wie Metzger, Dachdecker und Bäcker werden aufgeführt. Im Gastronomiegewerbe ziehen sich die Schwierigkeiten durch alle Qualifikationsebenen: vom allgemeinen Küchenpersonal, über Köche bis zum Küchenchef. Außerdem gibt es in einigen Branchen Schwierigkeiten, Führungskräfte zu rekrutieren. Trotzdem konnten 2012 fast 90% der bei le Forem gemeldeten Stellen besetzt werden. Insgesamt handelt es sich um 6.660 Stellen, für die kein passender Kandidat gefunden werden konnte. Der Fachkräftemangel bleibt also relativ unbedeutend, wenn man ihn mit den 459.000 Personen vergleicht, die (mindestens 1 Tag im Jahr) 2012 arbeitssuchend gemeldet waren. Diese Einschätzung wird auch von Professor Alaluf der Freien Universität Brüssel (ULB) geteilt. Er sagt, dass die we-

⁵⁰ Demandeurs d'emploi inoccupés (DEI)

⁵¹ Es genügen fünf Angebote pro Jahr

⁵² Vgl. Federgon-Idea Consult : Radiographie de la politique de recrutement et des flux de travailleurs, 2006, S.39.

⁵³ Umfrage von BSL Public Sector Managementberatung GmbH bei den Betrieben der DG Belgien mit 286 Antworten, das entspricht einer Rücklaufquote von mehr als 10%

nigen unbesetzten Stellen bei weitem nicht ausreichen, mehreren Zehntausend Arbeitssuchenden Arbeit zu bieten.⁵⁴

Liste der Mangelberufe in der Wallonie 2012 (ohne Bildungssektor)
sortiert nach Verhältnis Arbeitssuchende/offene Stellen⁵⁵

ROME 5 Code	Bezeichnung	Arbeits-suchende / offene Stellen ⁵⁶	Vakanz-zeit	Besetzungs-rate (%)	Offene Stellen 2012
Total			31,0	89,0	136.754
14321	Vertreter(in) für Haustürgeschäfte	0,0	42,7	71,4	1.472
53312	Wirtschaftsingenieur(in)	0,1	60,6	77,1	408
24121	Krankenpfleger (Krankenschwester) für die allgemeine Pflege	0,1	44,1	82,3	1.717
24122	Krankenpfleger (Krankenschwester) für die Fachpflege	0,1	36,1	82,6	645
51121	Vorarbeiter(in) Prozessindustrien	0,2	44,2	87,0	206
53321	Technische Führungskraft, Ingenieur(in) für Instandhaltung, Wartung	0,2	41,2	77,4	568
61223	Bauingenieur(in), Techniker(in) Kostenplanung / Kostenvoranschläge, Energieberater(in)	0,2	41,1	84,6	854
53213	Beauftragter (Beauftragte), Ingenieur(in) für Sicherheit und Hygiene	0,3	46,3	85,0	190
44134	Industrie-Rohrleitungsbauer(in)	0,3	45,6	72,0	295
61231	Baustellenleiter(in), Vorarbeiter(in) Baugewerbe	0,3	38,4	83,2	1.045
52332	Wärme- und Kältetechniker(in)	0,3	38,3	79,5	740
14311	Handelsvertreter(in) für berufliche Investitionsgüter	0,3	36,3	85,1	1.412
44316	Mechaniker(in) Tiefbau, Agrartechnik, technische Arbeiten, Hebezeuge und Fördermittel	0,4	46,6	80,0	407
44121	Techniker(in) für Bearbeitungssysteme (Metall)	0,5	69,2	73,1	1.490
14314	Handelsvertreter(in) für Dienstleistungen für Unternehmen	0,5	46,8	85,2	1.193
47122	Metzger(in)	0,5	35,8	87,9	799
44331	Elektriker(in) und Techniker(in) für die Wartung und Diagnose von PKWs oder LKWs	0,6	53,5	78,4	1.468
32321	EDV-Entwickler(in), IT-Analyst(in), Web-Entwickler(in)	0,7	49,7	83,5	1.420
53122	Leiter(in) Forschung und Entwicklung	0,7	44,1	88,6	415
42123	Dachdecker(in)	0,7	36,4	87,0	1.084
42211	Elektroinstallateur(in) für Sicherheitssysteme, Elektriker(in) für Leitungen und Netze	0,8	34,5	85,7	2.347
13231	Küchenchef(in) (Großküche)	0,8	32,2	72,0	171
14221	Verkäufer(in) für Gebrauchsprodukte	0,8	31,3	80,2	748
14313	Handelsvertreter(in) für Verbrauchsgüter / Vertrieb an Unternehmen	0,9	38,4	80,0	1.205
13221	Multifunktionale(r) Restaurantangestellte(r)	0,9	33,5	86,9	1.534
42212	Monteur(in) Sanitär und Heizung, Klimatisierung, Solarmodule, Kältetechnik	1,1	35,6	80,8	1.165
47111	Bäcker(in)	1,2	31,2	88,1	370
44321	PKW- oder LKW-Mechaniker(in), Reifenmonteur(in)	1,4	37,2	81,9	1.771
13212	Koch (Köchin) (Großküche), Küchenchef	1,5	31,6	79,6	1.312

Quelle: Le Forem: Détection des métiers et fonctions critiques, Septembre 2013, S.7.

⁵⁴ Originalzitat vom 26. Januar 2012 unter <http://www.lalibre.be/debats/ripostes/la-wallonie-en-manque-d-emploi-51b8e466e4b0de6db9c537a1>

⁵⁵ Sortiert nach Arbeitssuchenden pro Offene Stelle

⁵⁶ Betrachtet werden hier ausschließlich die Arbeitssuchenden, welche den entsprechenden Beruf als Erstwunsch angegeben haben.

Seit 2006 tauchen neun Berufsfelder jedes Jahr in der wallonischen Liste auf

Im kurzfristigen Vergleich hat sich die Problematik der Stellenbesetzung in der Wallonie positiv entwickelt. Die Besetzungsrate ist im Vergleich zu 2011 um 1% auf 89% gestiegen und erreicht damit in der Betrachtung seit 2006 den Höchststand. Die durchschnittliche Vakanzzeit aller Berufe ist von 34 auf 31 Tage gesunken, und die Liste der kritischen Berufe ist im Vergleich zum Vorjahr um sechs Berufe kürzer geworden und liegt jetzt bei auf 43. Diese Entwicklung wird auch von den Beratern von le Forem und JobFocus geteilt, die für viele Berufe einen weniger starken Mangel festgestellt haben. In der mittelfristigen Betrachtung seit 2006 stehen folgende Berufe jedes Jahr erneut auf der Liste der kritischen Berufe, was auf strukturelle Probleme in diesen Berufsfeldern hinweist:

- ▶ Handelsvertreter/in
- ▶ Allgemeine/r Krankenpflegerin
- ▶ Spezialisierte/r Krankenpfleger/in
- ▶ Sanitär- und Heizungsinstallateur/in
- ▶ Dachdecker/in
- ▶ Schweißer/in
- ▶ Industrieller Rohrinstallateur/in
- ▶ Wartungs-Mechaniker/in
- ▶ Anlagenmechaniker/in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik, Bauingenieur (*chargé(e) d'études techniques de la construction*)

Auch in der DG Belgien: Schwierigkeiten lediglich in einzelnen Berufen

Im Jahr 2012 umfasst die Liste der Mangelberufe in der DG Belgien 28 Berufe, welche ähnlich wie in der Wallonie sowohl technische Bereiche als auch das Handwerk, die Gastronomie und auch die Pflege betreffen. Die Betrachtung seit 2007 weist für die DG Belgien auf mittelfristige Schwierigkeiten in folgenden zehn Berufen hin:

- ▶ Allgemeine/r Krankenpflegerin
- ▶ Pflegehilfsberufe
- ▶ Lehrer/in für die Sekundarschule
- ▶ Techniker/in (Elektrotechniker, Bautechniker, Elektromechaniker,...)
- ▶ Buchhalter/in
- ▶ Sozialassistent/in
- ▶ Büroangestellte (mehrsprachig)
- ▶ Elektriker/in und Elektroreparateur/in
- ▶ Zimmerleute und Tischler/in
- ▶ Koch/Köchin und Küchenpersonal

Liste der Mangelberufe in der DG Belgien 2012, sortiert nach Bestand an Stellen (>10)

Berufs-kennziffer	Bezeichnung	Bestand an Stellen
231	Polyvalente Büroangestellte (mehrsprachig)	39
47	Lehrer/in für Unterstufe Sekundarschule (AESI)	30
95	Erzieher/in A1	30
912	Koch/Köchin und Küchenpersonal	22
92	Sozialassistent/in	20
921	Restaurantpersonal	20
46	Lehrer/in für Oberstufe Sekundarschule (AEES)	15
38	Pflegehelfer, Familien-und Seniorenhelfer (diplomiert)	14
91	Buchhalter/in	11
771	Zimmerleute und Tischler/in	11
753	Metallarbeiter/in : Monteur/in, Schlosser/in, Metallbauer/in, Schweißer/in, Dreher/in, Fräser/in	11
89	Techniker/in (Graduat/Bachelor): Bautechniker/in, Vorarbeiter/in, Hydrauliktechniker/in,...	10
796	Dachdecker/in	10
2	Ingenieur/in	
35	Paramedizinische Berufe (Physiotherapeut/in, Ergotherapeut/in,...)	
36	Krankenpfleger/in	
81	Technische/r Zeichner/in	
94	Fachleute für Handel und Management	
96	Informatiker/in	
234	technisch-kaufmännische Angestellte/r, Kostenkalkulator/in (Baufach)	
235	Bank- und Versicherungsangestellte	
237	Angestellte/r im Bereich Lagerhaltung	
401	Arbeiter/in in Landwirtschaft und Gartenbau: Gärtner/in, Landschaftsgestalter /in	
755	Sanitär- und Heizungsinstallateur/in	
759	KFZ- und Landmaschinenmechaniker/in	
761	Elektriker/in / Elektroreparateur/in	
799	Baufach : Maurer/in, Verschaler/in, Betonbauer/in, Pliesterer/in, Fliesenleger/in, Anstreicher/in, Glaser /in	
822	Bäcker/in	
826	Metzger/in	
874	Baumaschinenführer/in	

Quelle: Arbeitsamt der DG (2013)

DG Belgien: Größte Anzahl an offenen Stellen in Bau- und Baunebenberufen

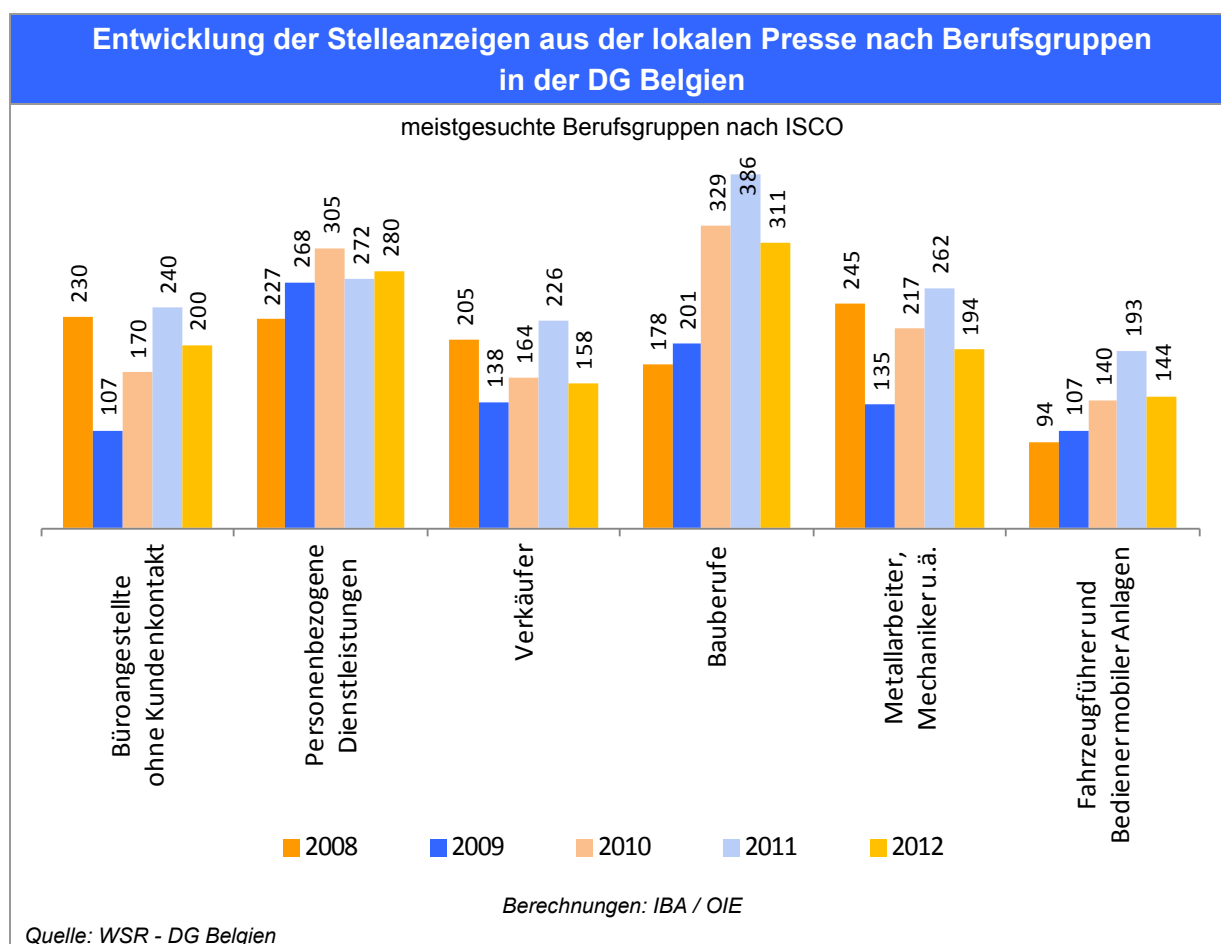
Zusätzlich bietet die Betrachtung der Stellenanzeigen nach Berufsgruppen aus der lokalen Presse eine Möglichkeit aufzuzeigen, in welchen Berufsgruppen die Schwierigkeiten in der DG Belgien stärker ausgeprägt sein könnten. Die insgesamt am häufigsten gesuchten Berufe gehören zu den folgenden Berufsgruppen⁵⁷:

- ▶ Büroangestellte ohne Kundenkontakt (ISCO 41)
- ▶ Personenbezogene Dienstleistungsberufe und *Sicherheitsbedienstete* (ISCO 51)
- ▶ Verkäufer, *Modelle und Vorführer* (ISCO 52)
- ▶ *Mineralgewinnungs-* und Bauberufe (ISCO 71)
- ▶ Metallarbeiter, Mechaniker und verwandte Berufe (ISCO 72)

⁵⁷ die in kursiv gehaltenen Berufe spielen in der DG nur eine untergeordnete Rolle und werden im folgenden nicht mehr benannt.

► Fahrzeugführer und Bediener mobiler Anlagen (ISCO 83)

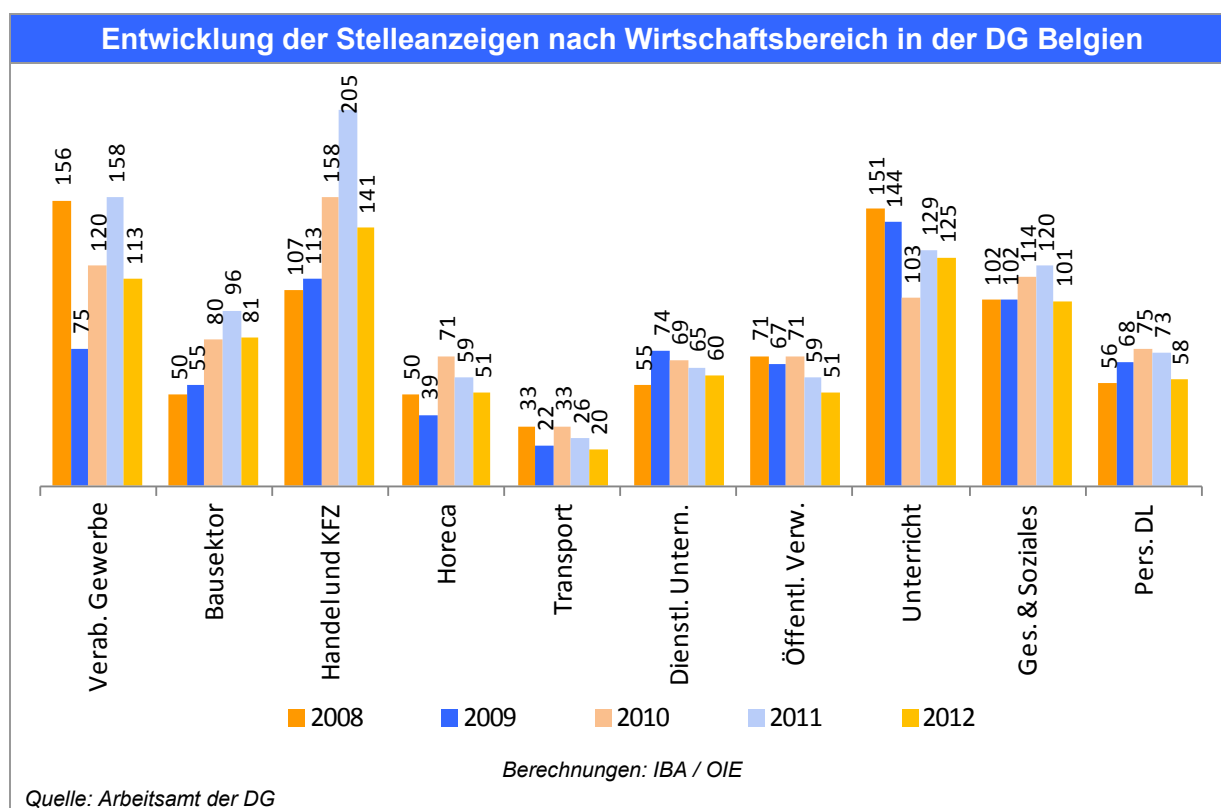
Für die meisten Branchen – mit Ausnahme der personenbezogenen Dienstleistungen – ist zwischen 2010 und 2011 ein Anstieg der Stellenangebote zu verzeichnen. 2012 lässt sich dann wieder ein zahlenmäßiger Rückgang der Angebote beobachten. Die größte Anzahl an offenen Stellen bezieht sich auf Berufe im Bau und Baunebengewerbe.



Sektorale Unterschiede in der DG Belgien

Auch bei der Betrachtung der Wirtschaftsbereiche lässt sich der Rückgang an offenen Stellen im Jahr 2012 in praktisch allen Wirtschaftszweigen feststellen. Im Handel war dieser mit 36% am stärksten ausgeprägt. Allerdings handelt es sich bei der DG Belgien um relativ kleine Fallzahlen, so dass eine großangelegte Rekrutierung der Handelskette Match (58 Stellenangebote) aus dem Jahr 2011 beinahe zwangsläufig zu einem Rückgang in 2012 führen musste.⁵⁸

⁵⁸ Vgl. Arbeitsamt der DG: Auswertung der dem Arbeitsamt mitgeteilten Stellenangebote 2012, 17.Mai 2013, S.2.



Dem Arbeitsamt der DG wurden im Jahr 2012 insgesamt 833 Stellenangebote zur Bearbeitung übermittelt, von denen 626 bis Ende April 2013 besetzt werden konnten.⁵⁹ Die daraus resultierende Besetzungsquote von 75% liegt deutlich unter der Quote von 89% in der Wallonie. Berücksichtigt man jedoch die Anzahl der Stellen, die aus anderen Gründen als „Mangel an geeignetem Kandidaten“ zurück gezogen wurden, ergibt sich eine Quote von 81%⁶⁰. Die durchschnittliche Vakanzzeit betrug 38 Tage.⁶¹

Unterscheidet man nach Sektoren, werden für die Verwaltung und die Gesundheits- und Sozialsektoren die höchsten Besetzungsquoten erreicht (je 86%). Am niedrigsten liegen die Werte für den Bausektor (59%) und die Dienstleistungsunternehmen (62%). Das Finden eines passenden Kandidaten oder einer passenden Kandidatin dauert bei jeder zehnten Stelle unter fünf Tagen, 40% der Stellen sind innerhalb eines Monats besetzt.⁶²

⁵⁹ Außerdem können Arbeitgeber dem Arbeitsamt auch Angebote nur zwecks Veröffentlichung mitteilen, ohne dass die Stellenvermittler aktiv nach Kandidaten suchen. 2012 wurden dem ADG 797 solcher Stellen mitgeteilt. Informationen zu Besetzung dieser Stellen liegen nicht vor. (Arbeitsamt der DG: Auswertung der dem Arbeitsamt mitgeteilten Stellenangebote 2012, 17. Mai 2013, S.1)

⁶⁰ Vgl. Arbeitsamt der DG: Auswertung der dem Arbeitsamt mitgeteilten Stellenangebote 2012, 17. Mai 2013, S.1.

⁶¹ Vgl. BRF1, 13. Juli 2012 <http://brf.be/nachrichten/regional/424319/>

⁶² Da die Werte für die Rubrik „unbekannt“ mit rund einem Drittel sehr hoch sind, ist die Aussagekraft der Vakanzzeiten jedoch stark eingeschränkt.

Besetzungsquote und Vakanzzeit in der DG 2012 nach Sektoren

Sektor	Besetzungsquote	Vakanzzeit					
		1-5	6-30	31-60	61-120	>120	unbekannt
Verarbeitendes Gewerbe	74%	16%	37%	7%	10%	3%	27%
Bausektor	59%	19%	40%	12%	6%	0%	23%
Handel	74%	10%	44%	16%	7%	2%	22%
Horeca	71%	3%	31%	3%	22%	3%	39%
Transport & Kommunikation	65%	15%	15%	23%	0%	8%	38%
Dienstleistungsunternehmen	62%	11%	14%	11%	5%	5%	54%
Verwaltung	86%	2%	14%	20%	14%	9%	41%
Unterrichtswesen	82%	26%	16%	9%	9%	1%	39%
Gesundheit und Soziales	86%	1%	33%	23%	10%	5%	28%
Persönliche Dienstleistungen	76%	2%	16%	11%	14%	7%	50%
Gesamt	75%	11%	29%	14%	9%	3%	34%

Quelle: Arbeitsamt der DG

Die DG Belgien als Grenzregion

Die DG Belgien kennzeichnet sich durch einen Arbeitsmarkt, der mit den Nachbarregionen sehr eng verflochten ist. Dies spiegelt sich auch in der Anzahl der Stellenangebote aus den Nachbarregionen wider. Immerhin 34% (Presse) bzw. 11% (ADG) aller Stellenangebote kommen aus Nachbarländern (hauptsächlich aus Luxemburg und Deutschland), 13% aus dem Rest Belgiens. Ausländische Firmen machen demnach überdurchschnittlich oft Gebrauch von Anzeigen in der Presse. Die Arbeitgeber in der DG Belgien haben somit verstärkte Konkurrenz aus dem Ausland, wenn es um die Rekrutierung von Arbeits- und Fachkräfte aus der eigenen Region geht.

Stellenangebote nach Betriebsstandort in der DG 2012

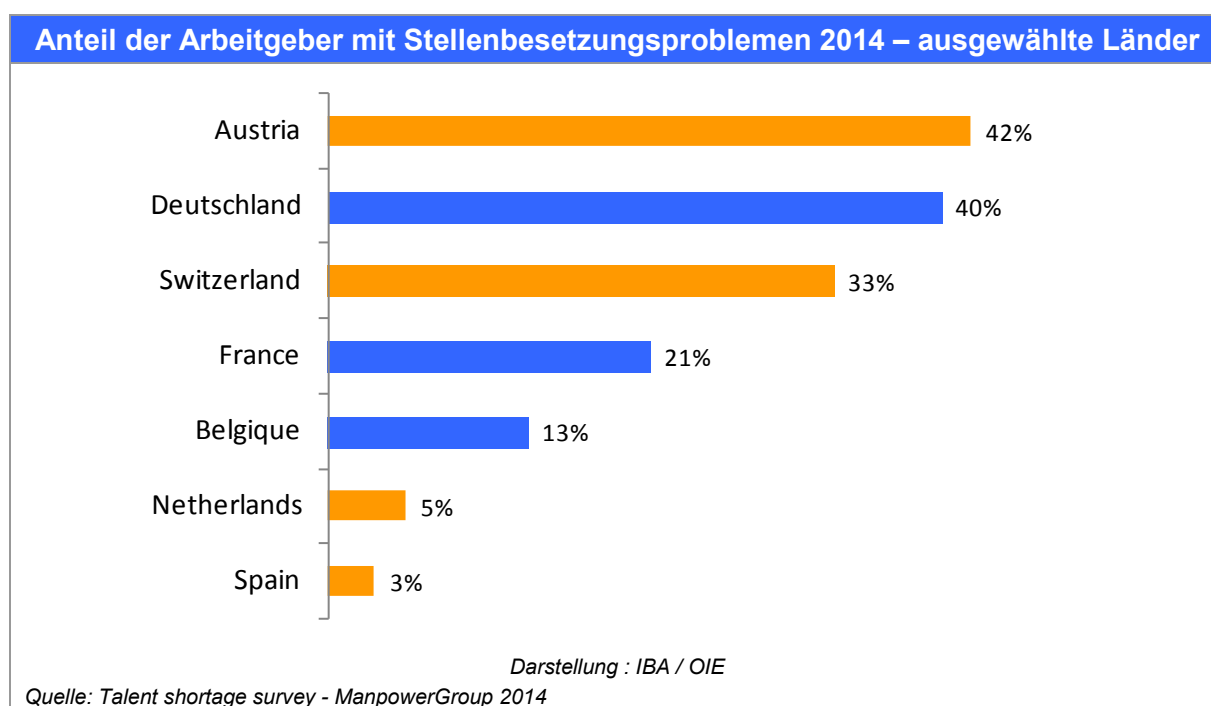
Art der Stellenveröffentlichung	Stellen nach Betriebsort	Anzahl	Anteil	Besetzungsquote
gemeldet bei ADG	Ausland	93	11%	58%
	Belgien-Inland	106	13%	60%
	DG	634	76%	80%
	Gesamt	833	100%	75%
Annonce in Grenzecho, Kurier Journal, Wo-chenspiegel	Ausland	727	34%	
	Belgien-Inland	278	13%	
	DG	1143	53%	
	Gesamt	2148	100%	

Quellen: Arbeitsamt der DG und WSR der DG Belgien

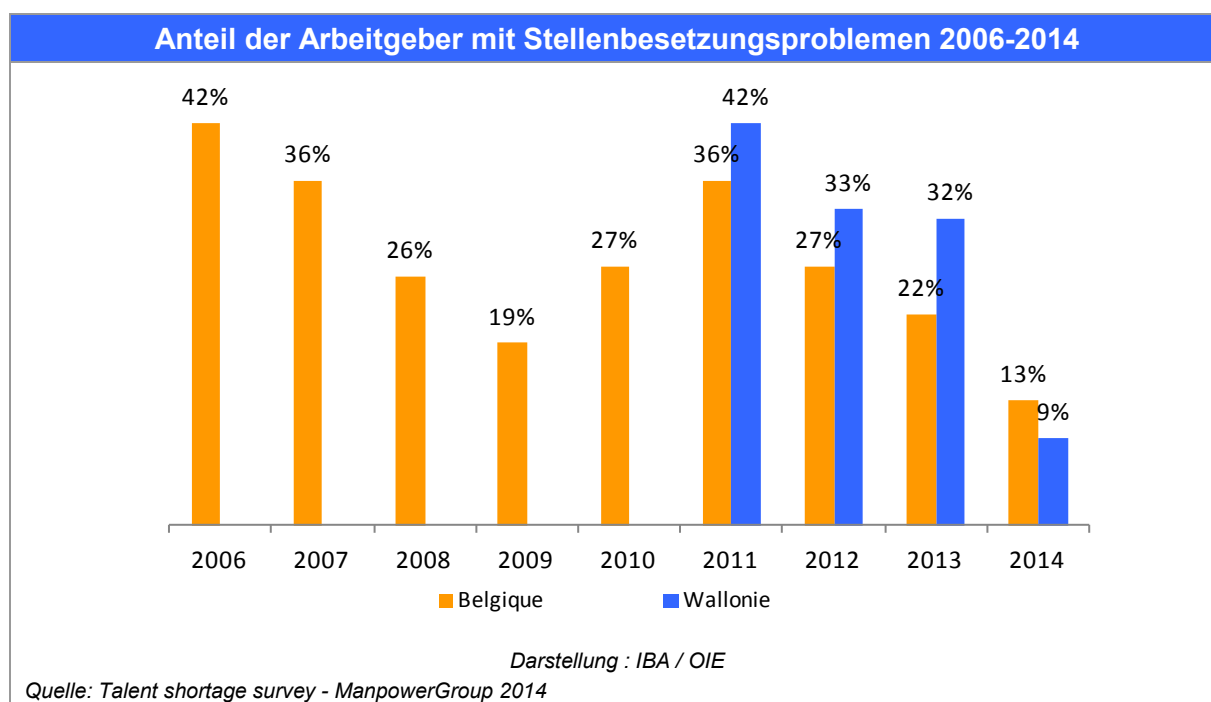
EXKURS Manpower Umfrage zum Thema „Fachkräftebedarf der Unternehmen“

Die ManpowerGroup-Studie „Fachkräftemangel“ wird seit 2006 weltweit durchgeführt (international unter dem Titel „Talent Shortage Survey“). Mit 37.000 Teilnehmern aus 42 Ländern in 2014 zeigt die Studie, welche Stellen weltweit schwer zu besetzen sind. Im Januar wurden auch in Belgien 751 Arbeitgeber befragt, eine Auswahl der Ergebnisse wird im Folgenden dargestellt.

Belgische Arbeitgeber haben im Vergleich zu Deutschland (40%) und Frankreich (21%) deutlich weniger Stellenbesetzungsprobleme (Belgien: 13%). Für Luxemburg weist die Studie leider keine Zahlen aus. Im Vergleich zu dem Nachbarland Niederlande sind die Probleme hingegen wieder deutlich größer. Insgesamt gibt es innerhalb Europas große Schwankungen: in Spanien ist das Problem mit 3% am kleinsten, in Österreich geben immerhin 42% der Arbeitgeber an, Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung zu haben.



Die Betrachtung seit 2006 zeigt, dass die belgischen Stellenbesetzungsprobleme abhängig sind von der wirtschaftlichen Lage der Unternehmen. In Zeiten guter Konjunktur suchen diese mehr Facharbeiter, während im Hauptkrisenjahr 2009 hingegen nur ein Fünftel der belgische Unternehmer ein Fachkräfteproblem angab. Im Zuge der wirtschaftlichen Erholung 2010 und 2011 nahmen die Stellenbesetzungsschwierigkeiten wieder zu. In den letzten drei Jahren war die Problematik dann wieder weniger stark ausgeprägt. Die Wallonie entwickelte sich in den Jahren 2011-2013 ähnlich, lag aber deutlich über dem nationalen Trend: Die Fachkräfteproblematik schien hier also aus Sicht der befragten Arbeitgeber stärker ausgebildet als in Flandern und Brüssel. Dies änderte sich erst mit der Umfrage aus dem Jahr 2014.



Aus belgischer Arbeitgebersicht liegen Problem bei der Stellenbesetzung vor allem bei den technischen Berufen (Techniker, Handwerker, Ingenieure). Außerdem werden nicht nur Fachkräfte, sondern auch Hilfsarbeitskräfte genannt.

Berufe mit Stellenbesetzungsproblemen aus Arbeitgebersicht (Top 10) in Belgien 2014

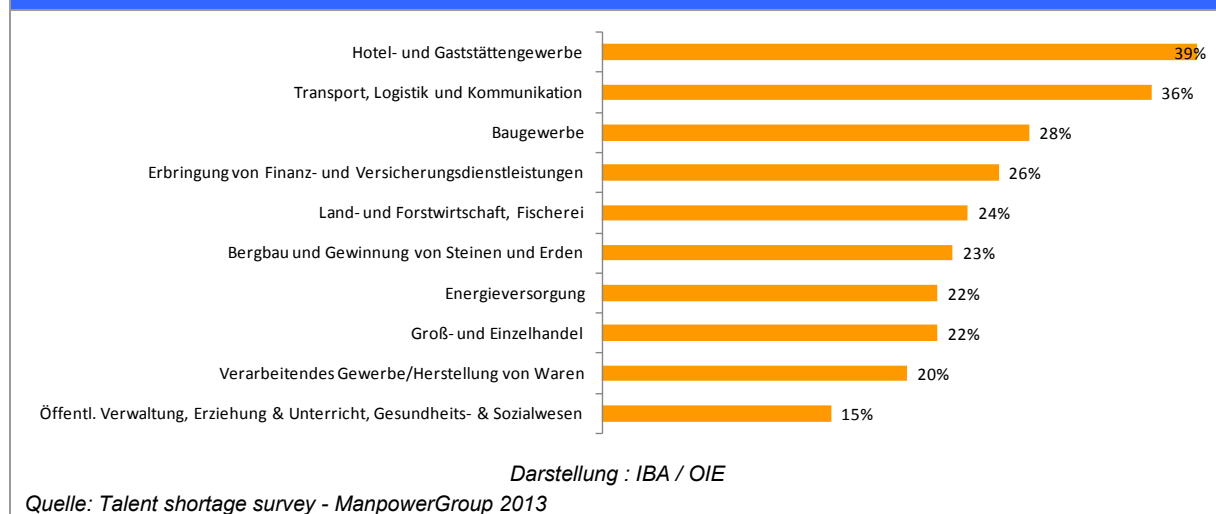
Rang	Berufsbezeichnung
1.	Handwerksberufe
2.	Techniker/in
3.	Ingenieure
4.	Sekretariatskräfte, pers. Assistenz, Büropersonal
5.	Hilfsarbeitskräfte
6.	Verkaufsleiter/in
7.	Personal für Buchführung und Finanzwesen
8.	Handelsvertreter/in
9.	Fahrer/in
10.	IT-Personal

Quelle: Talent shortage survey - ManpowerGroup 2014

Darstellung : IBA / OIE

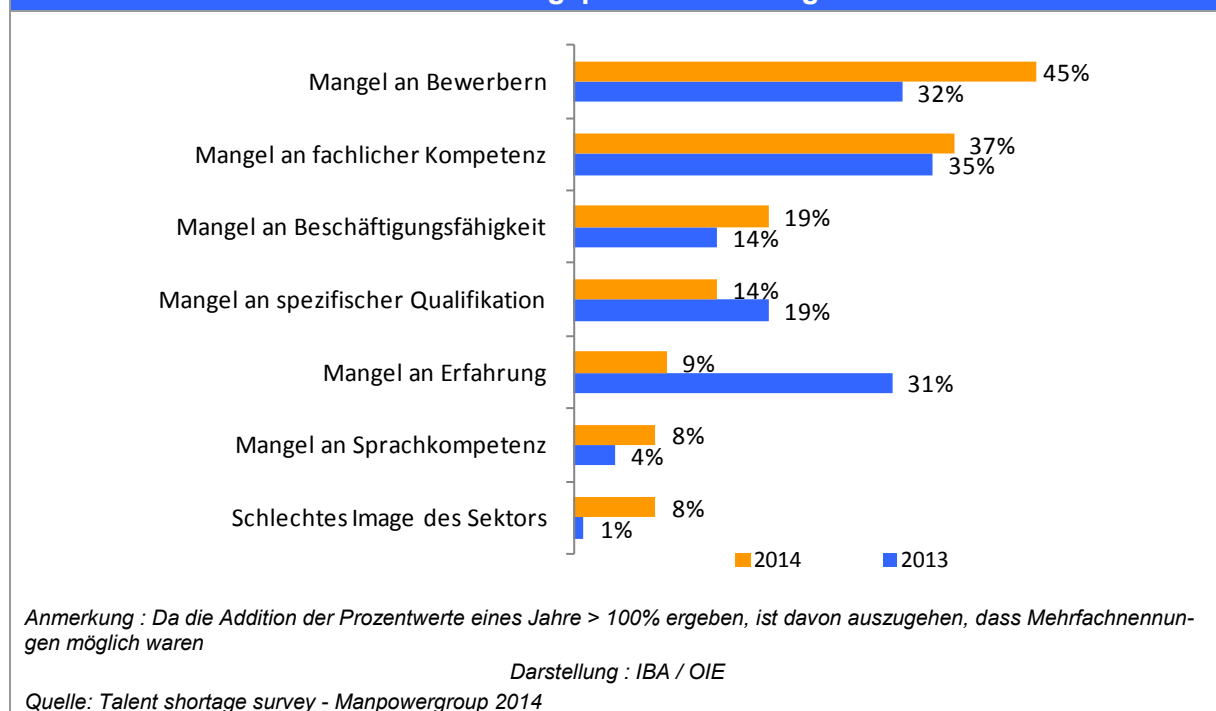
In der Umfrage 2013 wurden die Stellenbesetzungsprobleme auch nach Sektoren differenziert dargestellt, welche sich in allen Wirtschaftsbereichen – insbesondere im Hotel- und Gaststättengewerbe sowie im Bereich Transport, Logistik und Kommunikation, wo sich über ein Drittel der befragten Arbeitgeber Schwierigkeiten gegenüber sehen – fanden. Aber auch im Baugewerbe und bei der Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen haben über ein Viertel der befragten Arbeitgeber Probleme, ihre offenen Stellen zu besetzen. Das Gesundheits- und Sozialwesen fällt unter den Sektor mit den geringsten Schwierigkeiten, geeignetes Personal zu finden. Aus der Darstellung nach Berufen für das Jahr 2013 ergab sich jedoch, dass Krankenpflegekräfte hier eine Ausnahme bilden.

Anteil der Arbeitgeber mit Stellenbesetzungsproblemen in Belgien nach Wirtschaftsbereichen 2013



Als Hauptgrund für Probleme gaben die belgischen Arbeitgeber für das Jahr 2014 einen Mangel an Bewerbern an (45%), gefolgt von den Gründen Mangel an fachlicher Kompetenz an (37%), an Beschäftigungsfähigkeit (19%) und an spezifischer Qualifikation (14%). Das ist ein Hinweis darauf, dass es vor allem an Fachpersonal fehlt und weniger an Hilfskräften.

Gründe für Stellenbesetzungsprobleme in Belgien 2013 und 2014



3.1.2.2 Einschätzung des zukünftigen Fachkräftebedarfs

Entwicklung der Erwerbsbevölkerung und statistischer Ersatzbedarf 2011-2017

Die untenstehende Tabelle stellt den zukünftigen Bedarf an Arbeitskräften in der Wallonie 2017 im Vergleich zum Jahr 2011 dar. Der künftige Bedarf setzt sich aus zwei Komponenten zusammen: a) der Erweiterungsbedarf durch die Schaffung zusätzlicher Stellen und b) der Ersatzbedarf durch die Neubesetzung von Stellen von Arbeitskräften, die den wallonischen Arbeitsmarkt verlassen (Renteneintritt, Umzug etc.). Die erste Komponente wird nochmal unterteilt in neue Arbeitsplätze in der Wallonie und neue Arbeitsplätze in anderen Regionen (Brüssel, Flandern), die durch wallonische Einwohner besetzt werden. Insgesamt erwarten die statistischen Ämter einen Bedarf an 38.900 zusätzlichen Arbeitskräften im Alter von 15-49 Jahren. Demgegenüber steht ein erwarteter Zuwachs in der Erwerbsbevölkerung von 42.300 Personen. Rein statistisch kann der Bedarf also gedeckt werden. Qualifikatorische und regionale Mismatches von Angebot und Nachfrage müssen hier jedoch mitberücksichtigt werden.

Entwicklung des Bedarfs an Arbeitskräften 2011-2017 in der Wallonie

	Personen (gerundet)	Als Anteil an der Erwerbsbevölkerung
Schaffung neuer Stellen (Erweiterungsbedarf)	10.800	0,7
<i>Innerhalb der Wallonie</i>	2.600	0,2
<i>Außerhalb der Wallonie</i>	8.200	0,5
Statistischer Ersatzbedarf	28.000	1,7
Nachfrage an zusätzlichen Arbeitskräften 15-49 insg.	38.900	2,3
Tatsächlicher Eintritt zur Erwerbsbevölkerung 15-49	42.300	2,6

Quelle: BFP, IBSA, IWEPS, SVR

Ältere Beschäftigte nach Berufsbereich

Ist der Anteil der Beschäftigten über 50 Jahren in einem Beruf hoch, müssen dort in den nächsten 10 bis 15 Jahren voraussichtlich vermehrt Austritte aus dem Erwerbsleben bewältigt werden. Durch technologischen Fortschritt und den Strukturwandel verändert sich zwar der Bedarf in den Berufen, aber trotz dieser Veränderungen gibt der Anteil der Älteren per Berufsgruppe dennoch einen Anhaltspunkt für den Ersatzbedarf in den nächsten 15 Jahren.

Die Betrachtung der einzelnen Berufsgruppen und Untergruppen zeigt, dass vor allem bei den akademischen und vergleichbaren Gesundheitsberufen ein hoher Ersatzbedarf zu erwarten ist. Besonders ausgeprägt ist das bei den Ärzten (40,8% der Beschäftigten sind über 50 Jahre), aber auch bei der Gruppe der Krankenpflegefachkräfte und Geburtshilfefachkräften (34,9%). Da sich die Berufe der allgemeinen als auch spezialisierten Krankenpflege bereits heute und in den vergangenen Jahren auf der Liste der Mangelberufe in der Wallonie befindet, ist davon auszugehen, dass sich die Problematik zukünftig weiter verschärfen wird. Bei den Betreuungsberufen im Gesundheitswesen – wozu auch die Pflegehilfskräfte zählen – sind hingegen nur ein Fünftel der Beschäftigten über 50 Jahre. Einen ebenfalls relativ großen Ersatzbedarf ist bei den Fachkräften in der Land- und Forstwirtschaft zu erwarten, wo gut ein Drittel der Beschäftigten über 50 Jahre alt ist. Auch die Berufsbereiche für Bürokräfte im Finanz- und Rechnungswesen und in der Statistik sowie kaufmännische und Verwal-

tungsfachkräfte verzeichnen relativ hohe Anteile von 33,5% bzw. 32,5%. Bei den Handwerksberufen, von denen einige in der Liste der Mangelberufe auftauchen (Bäcker, Metzger, Dachdecker), liegt der Anteil der Älteren hingegen durchgängig unter 28%.



Für die Deutschsprachige Gemeinschaft ist die Abbildung des Anteils älterer Beschäftigter lediglich nach Sektoren statt nach Berufsbildern möglich. Insgesamt sind 26% der Beschäftigten zwischen 50 und 65 Jahren alt, das entspricht 4.428 Personen. Am höchsten ist der Anteil mit 39% in der öffentlichen Verwaltung und im Unterrichtswesen (36%). Lehrkräfte für

die Sekundarschule stehen zudem schon seit 2008 durchgehend auf der Liste der Mangelberufe der DG. Relativ gering ist dahingegen der Anteil der über 50-Jährigen im Gastgewerbe und im Bausektor.

Anzahl und Anteil älterer Beschäftigter (50-65 Jahre) in der DG 2011 nach Sektoren

Anzahl	Anzahl 50-65	Anteil 50-65 in %
Herstellende Industrien	804	22%
Bausektor	253	18%
Handel und Reparatur	541	21%
Verkehr und Lagerei	394	34%
Horeca	87	16%
Information und Kommunikation	78	31%
Finanzen und Versicherungen	104	26%
Freiberufl. und techn. Dienstleistungen	69	19%
Sonstige wirtschaftl. Dienstleistungen	139	18%
Öffentliche Verwaltung	504	39%
Unterrichtswesen	706	36%
Gesundheit, Soziales	547	27%
Sonstige Dienstleistungen	202	25%
Gesamt	4428	26%

Quelle: Arbeitsamt der DG

Auswirkungen des sektoralen Strukturwandels auf den zukünftigen Fachkräftebedarf

Die untenstehende Graphik von le Forem aus dem Jahr 2012 gibt eine Übersicht, welche Wirtschaftszweige zwischen 2006 und 2010 stark gewachsen sind, und wie hoch der Anteil über 55-Jähriger an den Beschäftigten in diesem Sektor ist. Ersteres ist ein Indikator für einen Zuwachs an neuen Stellen, dem sogenannten Ergänzungsbedarf,⁶³ letzteres für den Ersatzbedarf.⁶⁴ Außerdem zeigt die Größe des Kreises an, wie groß die absolute Anzahl der Beschäftigten in jedem Wirtschaftszweig ist.

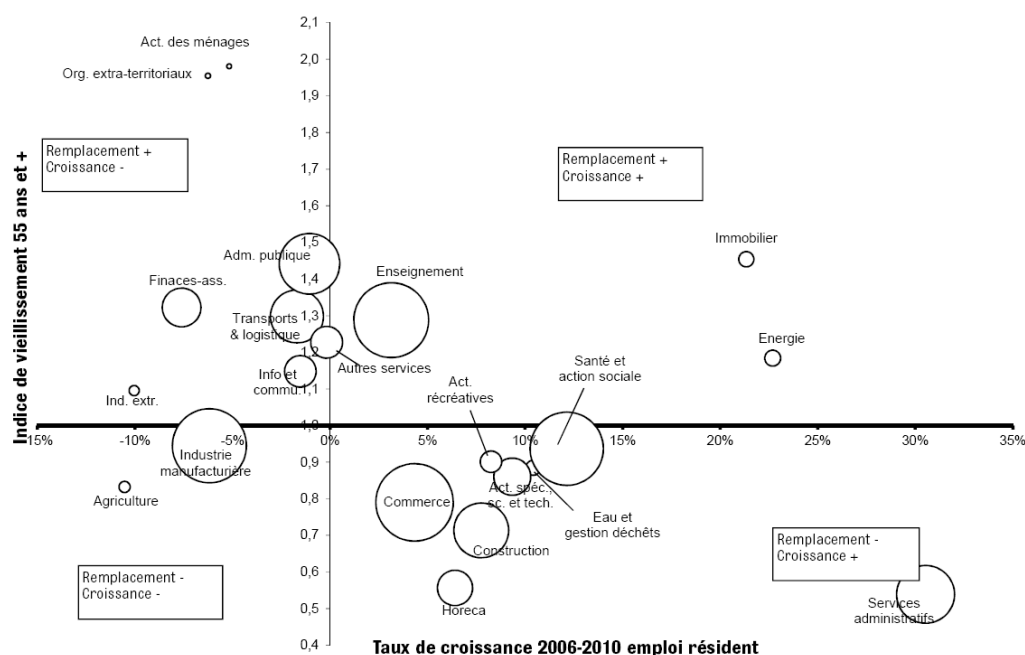
Die Graphik lässt sich in vier Bereiche einteilen:

- ▶ Oben rechts: hoher Ergänzungsbedarf und hoher Ersatzbedarf
- ▶ Oben links: geringer Ergänzungsbedarf aber hoher Ersatzbedarf
- ▶ Unten links: geringer Ergänzungsbedarf und geringer Ersatzbedarf
- ▶ Unten rechts: hoher Ergänzungsbedarf aber geringer Ersatzbedarf

⁶³ Zunahme berechnet auf Basis der Entwicklung 2006-2010 unter sonst gleichbleibenden Bedingungen (*ceteris paribus*) (Le Forem, 2012, S.15)

⁶⁴ Anteil berechnet für das Jahr 2010, mit der Annahme, dass die meisten dieser Altersgruppe bis 2015 aus dem Arbeitsmarkt ausgeschieden sein werden (ebenda)

Entwicklung der Arbeitnehmerbeschäftigung am Arbeitsort in der Wallonie nach Sektoren und Anteil der über 55-Jährigen sowie nach Anzahl der Beschäftigten 2006-2010



Quelle : ONSS-LATG in Le Forem, 2012, S.14

Le Forem betrachtet in seiner Studie „Der zukünftige Rekrutierungsbedarf: Quantitative Schätzungen nach Sektoren/Berufen“⁶⁵ von 2012 die meisten Sektoren detailliert, wovon hier drei exemplarisch dargestellt werden.

Gesundheits- und Sozialwesen

Dieser Sektor ist Hauptarbeitgeber in der Wallonie und verzeichnet schon seit einigen Jahren ein starkes Wachstum – zurückzuführen auf die demografische Entwicklung sowie eine Reorganisation der traditionellen familiären bzw. häuslichen Arbeitsteilung. Im Jahr 2010 arbeiteten 120.000 Personen in diesem Sektor, wovon 11% älter als 55 Jahre waren. Vor allem in den Berufen Haushaltshilfe (*aide-ménagère*), allgemeine Krankenpfleger und Physiotherapeuten ist der Anteil der über 55-Jährigen hoch. Zwischen 2006 und 2010 wurden 13.000 neue Arbeitsplätze geschaffen. Die Prognosen sahen bis 2014 einen Ersatzbedarf von 13.600 Personen voraus, sowie die Einrichtung von 22.000 zusätzlichen Stellen.

Produzierendes Gewerbe

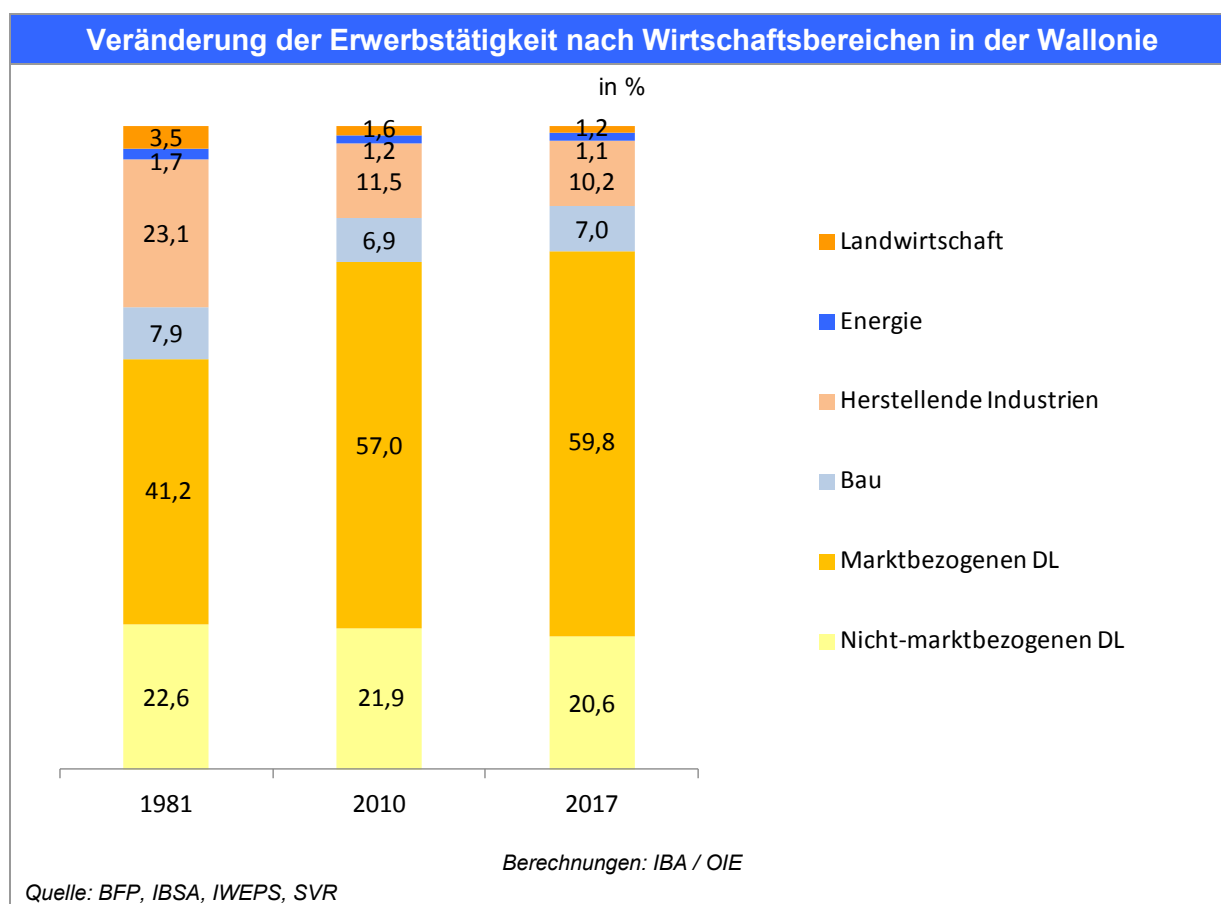
Die Bedeutung der Industrie für die Beschäftigung hat in den letzten Jahrzehnten stark abgenommen. Lag der Anteil der Beschäftigten in der Industrie 1981 noch bei 23,1%, betrug diese 2010 nur noch 11,5%. Ein Teil der vormalig in der Industrie Beschäftigten ist allerdings durch Outsourcing verschiedener Dienste die vormalig in Industrieunternehmen integriert waren (z.B. Finanz-, Personal und Rechtsabteilungen), mittlerweile im Dienstleistungssektor beschäftigt, ohne dass die Tätigkeiten sich geändert hätten. 2010 arbeiteten 122.542 Wallo-

⁶⁵ Originaltitel: « Les besoins en recrutement de demain: Estimations quantitative par secteurs/métiers »

nen im produzierenden Gewerbe, wovon 14.000 (11%) über 55 Jahre alt sind. Zwischen 2006 und 2010 ist die Anzahl der Beschäftigten um 1.100 gesunken. Dieser Negativtrend wird sich fortsetzen; für die Jahre 2014-2017 wird sogar ein jährlicher Rückgang von 1.100 Arbeitsplätzen erwartet. Dennoch werden aufgrund des Ersatzbedarfs auch neue Arbeitskräfte benötigt.

Bausektor

2010 lag die Arbeitnehmerbeschäftigung im Bausektor bei 67.081 Personen, und verzeichnete zwischen 2006 und 2010 einen Zuwachs von 4.800 Arbeitsplätzen (entspricht 9%). Ein bedeutender Ersatzbedarf durch Renteneintritte ist nicht zu erwarten, da der Anteil der Beschäftigten über 55 Jahre relativ niedrig ist. Nichtsdestotrotz wird der Sektor kontinuierlich auf der Suche nach Fachkräften sein, zum einen um die zwischen 2014 und 2017 neu geschaffenen Stellen zu besetzen, zum anderen um den sektoralen Job-turnover aufzufangen. Dieser ist im Bausektor besonders hoch: so arbeiteten 24,2% der am 30. Juni 2009 registrierten Arbeitnehmer ein Jahr später nicht mehr für denselben Arbeitgeber, mehr als die Hälfte von ihnen hatte den Sektor verlassen.



Insgesamt lässt sich feststellen, dass der sektorale Strukturwandel in der Wallonie ebenfalls von einem Bedeutungsgewinn des tertiären Sektors für die Beschäftigung und damit für den Bedarf an Fachkräften gekennzeichnet ist und weiter sein wird, der einen Bedeutungsverlust des industriellen und landwirtschaftlichen Sektors mit sich bringt.

„Zukunftsberufe“ in den Wirtschaftszweigen der Wallonie: eine Studie von le Forem

Im September 2013 hat le Forem eine umfangreiche Studie zu den Zukunftsberufen in den verschiedenen Wirtschaftszweigen der Wallonie veröffentlicht.⁶⁶ Im Rahmen einer mittelfristigen Prognose werden soziale und demographische Veränderungen, wirtschaftliche und technische Entwicklungen sowie (zukünftige) gesetzliche Vorgaben bei der prognostizierten Entwicklung der Berufe berücksichtigt. Die Bezeichnung „Zukunftsberufe“ umfasst verschiedene Kategorien: völlig neue Berufe, Berufe deren Inhalt sich verändern wird und/oder für die der Bedarf an Arbeitskräften stark steigen wird. In der untenstehenden Tabelle werden für verschiedene Sektoren Berufe abgebildet, für die sowohl eine große strategische Bedeutung für den jeweiligen Sektor, ein zahlenmäßig hoher Bedarf sowie ein hohes Qualifikationsniveau konstatiert wurden.

⁶⁶ Vgl. Le Forem : Métiers d'avenir - états des lieux sectoriels et propositions de futurs. Recueil prospectif, 2013.

Zukunftsberufe in der Wallonie (Auswahl)

	Sektor	Beruf
Neue Berufe	IKT	Beauftragter für Akquirierung
		«Service designer (e-novateur)»
	Energie	«Solarcoach»
	Bau	Beauftragter /Koordinator Energielabel für Gebäude
	IKT-Dienstleistungen	«DataScientist»
	Gesundheit	Begleiter (<i>agent de liaison</i>) / Koordinator Patientenlaufbahn
		Analyst medizinischer Daten
		Techniker für medizinische Informationen
		«Webmaster - Webentwickler»
		Sozialer Bereich: „Begleitender Krankenpfleger“ (<i>Infirmier de liaison</i>)
Bestehende Berufe und Zukunftsberufe	Holz	Technisch-kommerziell
	Umwelt und Abfallwirtschaft	Umwelt-Beauftragter
		Berater für Energie und Umwelt
	Technische Industrie	Qualitätsbeauftragter
	Luftfahrtindustrie	Instandhaltung für Luftfahrelektronik
		Sicherheitsexpert w
	IKT-Dienstleistungen	Entwickler für mobile Applikationen
		Lehrpersonal für allgemeine und technische Fächer
	Erziehung und Bildung	Grundschullehrer
		Grundschul-Fachlehrer
		«Business developer» / Technisch-kommerzieller Wissenschaftler
	Chemische und pharmazeutische Industrie	«Publisher Manager»
		«Motion Designer»
		Verantwortlicher e-marketing
		«Web Analyst»
	Energie	Energieberater
	Kunststoffindustrie	Verantwortlicher Forschung und Entwicklung
	Groß- und Detailhandel	Technisch-kommerziell
	Finanzen und Versicherungen	Finanzmakler
		Informatiker
	Gesundheit	Projektleiter Klinische Forschung
		Direktor für Pflege-und Altenheime
		Krankenpfleger (allgemein und spezialisiert)
		Physiotherapeut
		Arzt (allgemein)
		Arzt (spezialisiert)
		Psychisch-Medizinisch-Soziale Begleitung
	Sozialwesen	

Quelle: Le Forem

Kein allgemeingültiger Engpass in den belgischen Regionen – Problem in einzelnen Berufsbereichen

Obwohl das Thema Fachkräftebedarf oder -mangel in der Wallonie in der Öffentlichkeit nicht breit diskutiert wird und sich aus den Analysen kein allgemeingültiger Engpass an Arbeitskräften feststellen lässt, gibt es auch in den beiden belgischen Regionen Berufsfelder, bei denen Probleme bei der Stellenbesetzung auftauchen. Aus den Analysen geht hervor, dass dies – ähnlich wie in den beiden deutschen Regionen – sowohl Pflegeberufe als auch tech-

nische Berufsgruppen umfasst. Zusätzlich lassen sich Probleme in einigen klassischen Handwerksberufen erkennen.

Auch aus belgischer Arbeitgebersicht liegen Probleme bei der Stellenbesetzung vor allem bei den technischen Berufen (Techniker, Handwerker, Ingenieure) und bei den Krankenpflegekräften, wie aus den Umfragen von Manpower aus den Jahren 2013 und 2014 hervorgeht. Das Gesundheitswesen wächst seit Jahren kontinuierlich und wird dies – aus demografischen Gründen – voraussichtlich auch zukünftig tun. Aufgrund eines relativ hohen Altersdurchschnitts in den Gesundheitsberufen ist zudem mit einem großen Ersatzbedarf zu rechnen. Die Nachfrage nach Fachkräften (Erweiterungs- und Ersatzbedarf) wird demnach in diesem Sektor stark ansteigen. Dies deckt sich mit den Ergebnissen der le Forem-Studie zu den Zukunftsberufen: sie prognostiziert für den Gesundheitssektor sowohl das Entstehen von fünf neuen, relevanten Berufsbildern, als auch einen steigenden Bedarf an Pflegefachkräften, Physiotherapeuten und Ärzten.

Auch im industriellen Bereich können – trotz Bedeutungsverlust der Industrie für die Beschäftigung – aufgrund eines erhöhten Ersatzbedarfs, Handlungsbedarfe zur zukünftigen Sicherstellung an Fach- bzw. Arbeitskräften entstehen. Zusätzlich sind im Bausektor Handlungsbedarfe zu erwarten. Insbesondere in der DG Belgien ist die Stellenbesetzungsquote im Bausektor wesentlich geringer als im Durchschnitt; zudem bezieht sich die größte Anzahl an offenen Stellen in der DG Belgien auf den Bau und das Baunebengewerbe. Le Forem erwartet vor allem Potenziale für Berufe, die im Zuge der energetischen Gebäudesanierung den Bausektor und den Energiesektor verbinden.

3.1.3 Lothringen

Das Phänomen eines Arbeitskräftemangels ist für Lothringen nicht gegeben. Angesichts der aktuellen Situation die auch heute noch gekennzeichnet ist durch eine hohe Arbeitslosenquote und eine hohe Zahl von Arbeitsuchenden, aber auch durch niedrige Beschäftigungsquoten der Jugendlichen, Frauen und älteren Menschen, die nur geringfügig ansteigen, kann man in bestimmten speziellen Wirtschaftszweigen, in bestimmten Gebieten und bei bestimmten Berufen nüchtern von „Schwierigkeiten bei der Personalbeschaffung“ sprechen.

Dieses Thema der „Schwierigkeiten bei der Personalbeschaffung“ stellt sich insbesondere dann, wenn die wirtschaftliche Lage gut ist und die verfügbaren Arbeitskräfte knapp werden. Dies war in Lothringen bis zum Jahr 2001 der Fall, als ein starker Beschäftigungsanstieg zu verzeichnen war. Aufgrund der anschließenden wirtschaftlichen Eintrübung verlor diese Problematik an Intensität. Seit 2003 registriert Lothringen jedoch erneut Schwierigkeiten bei der Personalbeschaffung, verbunden mit einer hohen Arbeitslosenquote.

Über den Einfluss der konjunkturellen Lage hinaus, erzeugt die Eigendynamik der Wirtschaftszweige und der Berufe Spannungen. So sind zum Beispiel das Baugewerbe, das Gastgewerbe oder auch der Logistiksektor häufiger von Schwierigkeiten bei der Personalbeschaffung betroffen als andere Sektoren. Dagegen ist das Qualifikationsniveau der Arbeitsplätze kein entscheidender Faktor: Schwierigkeiten sind sowohl bei den Stellen mit geringen

Qualifikationsanforderungen als auch bei den Stellen mit hohen Qualifikationsanforderungen zu verzeichnen.⁶⁷

3.1.3.1 Analyse derzeitig vorhandener Engpässe an Arbeitskräften

Eine Liste von 112 kritischen Berufen (métiers en tension) in Lothringen im Jahr 2014

Die Berechnung des Indikators „kritische Berufe“ (métiers en tension) beruht auf einer Auswertung der französischen Arbeitsagentur Pôle Emploi. Auf nationaler Ebene stammen die dazu verwendeten Daten von DARES (Referat Statistik des Ministeriums für Arbeit, Beschäftigung, berufliche Bildung und sozialen Dialog); in den Regionen bilden Informationen vom statistischen Dienst der Arbeitsagentur Pôle Emploi und vom Service Statistiques, Etudes, Veille et Evaluation (S.E.V.E. / Abteilung Statistik, Studien, Überwachung und Evaluation) der Direccte (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et des emplois / Regionaldirektion für Wirtschaft, Wettbewerb, Verbraucher, Arbeit und Beschäftigung) die Datengrundlage.

Für ein bestimmtes Beobachtungsjahr wird das Verhältnis zwischen den bei der Einrichtung eingegangenen Stellenangeboten und den registrierten Stellennachfragen ermittelt. Die Daten werden anhand der Systematik des Répertoire opérationnel des métiers et des emplois (ROME / französisches Berufsverzeichnis) der Arbeitsagentur Pôle Emploi verschlüsselt, die die Arbeitsuchenden zum Zeitpunkt ihrer Meldung benutzen. Von einem kritischen Beruf wird dann gesprochen, wenn im Verlauf des Jahres die Zahl der bei der Arbeitsagentur Pôle Emploi registrierten Stellenangebote über der Zahl der im selben Zeitraum gemeldeten Arbeitsuchenden liegt (Missverhältnis zwischen Stellenangebot und Stellennachfrage), was zu einer Quote Stellenangebote/Stellennachfragen von mehr als 1 führt.

Es besteht kein automatischer Zusammenhang zwischen den „kritischen Berufen“ und „Schwierigkeiten bei der Personalbeschaffung“. Aufgrund seiner Konstruktion spiegelt der Indikator „kritische Berufe“ nicht alle Aspekte der Funktionsweise des Arbeitsmarktes wider, zumal er nicht die von den anderen Arbeitsvermittlungsstellen gesammelten Informationen berücksichtigt. Es müssen weitere Indikatoren herangezogen werden, um die Analysen zu verfeinern⁶⁸, wie z.B. die Zahl der registrierten Stellenangebote, die Quote Missverhältnis zwischen Stellenangebot und Stellennachfrage ohne staatlich geförderte Verträge⁶⁹, Erfolgs-

⁶⁷ Die Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt (den Arbeitsmärkten) in der Großregion zeigt einen Trend zu Stellen mit immer höheren Qualifikationsanforderungen, auch wenn im Gegensatz zu den Ankündigungen einiger Experten die Stellen für unqualifizierte Arbeitnehmer nicht verschwunden sind. Durch die Tertiarisierung der Tätigkeiten wurde die Arbeitsteilung nicht in Frage gestellt, sie scheint diese eher verstärkt zu haben.

⁶⁸ Vgl. Rapport du groupe de travail interinstitutionnel (Dares, Insee, Pôle emploi, DGAFP, DGCL, Drees, DHOS, CAS, CEE, Eurostat) : La mesure des « emplois vacants » : situation actuelle et perspectives, März 2010, S.86.

⁶⁹ Die registrierten Stellenangebote für staatlich geförderte Verträge (Ausbildung, Professionalisierung, ...) werden nicht berücksichtigt.

quote bei der Stellenbesetzung⁷⁰, Abgangsquote⁷¹ oder Anteil der kurzfristigen Stellenangebote⁷².

- ▶ die Stellenbesetzungsquote von Jobangeboten, die in der Arbeitsagentur Pôle Emploi eingegangen sind, variiert von einem Beruf zum anderen, da Stellenangebote oder Stellengesuche auch über andere Kanäle laufen können. Im Allgemeinen wird geschätzt, dass 15 bis 20% der im Laufe eines Jahres erfolgten Einstellungen von der Arbeitsagentur Pôle Emploi vermittelt werden.
- ▶ In Abhängigkeit von der Berufstätigkeit kann ein starkes Missverhältnis von Stellenangebot/Stellennachfrage (hohes Niveau des Indikators) vorliegen, ohne, dass es sich um eine kritische Situation handelt.. Dies ist zum Beispiel bei saisonalen Tätigkeiten der Fall, die Stellenangebote mit kurzer Dauer rechtfertigen; oder bei Tätigkeiten mit schwierigen Arbeitsbedingungen, bei denen eine hohe Quote der Personalfluktuation zu verzeichnen ist.
- ▶ Eine wichtige Rolle spielen auch konjunkturelle Entwicklungen.

Bei Berücksichtigung dieser verschiedenen Indikatoren und ihrer Grenzen findet eine Abstimmung zwischen der Arbeitsagentur Pôle Emploi, dem Regionalrat Lothringen (die wichtigsten Auftraggeber für Ausbildungsmaßnahmen) und der Direccte statt, um die Liste an die Realität am Arbeitsmarkt anzupassen. Bestimmte Berufe, die nach Abschluss der Berechnung nicht als Berufe mit einem Missverhältnis zwischen Stellenangebot und Stellennachfrage einzustufen sind, werden daher nach Gesprächen zwischen den Experten in die Liste aufgenommen. Umgekehrt werden andere „kritische Berufe“ aus der Liste gestrichen. Die Liste bleibt im Zeitverlauf relativ stabil. In Lothringen waren von den 112 Berufen, die in der Liste für 2014 aufgeführt sind⁷³, nur 11 Berufe nicht in der vorherigen Liste vom Juni 2012 enthalten.

Auch wenn die Liste der „kritischen Berufe“ überaus hilfreich für die Beschreibung der Funktionsweise des Arbeitsmarktes ist, soll darauf hingewiesen werden, dass dies nicht ihr Hauptzweck ist. So ist die Liste der kritischen Berufe auch ausschlaggebend für den Anspruch auf finanzielle Beihilfe für Ausbildungen (Rémunération de Fin de Formation / RFF oder R2F) im Jahr 2014; hierbei handelt es sich um eine Regelung, wonach der Arbeitsuchende, dessen Ansprüche auf Arbeitslosengeld während der Ausbildung erloschen sind, unter bestimmten Bedingungen finanzielle Unterstützung erhalten kann. Die förderfähigen Ausbildungsmaßnahmen müssen die Möglichkeit bieten, eine im Sinne von Artikel L6314-1 des französischen Arbeitsgesetzbuches (Code du Travail) anerkannte Qualifikation zu erwerben⁷⁴, welche die Voraussetzung für die Aufnahme einer Tätigkeit schafft, für die in der

⁷⁰ Besetzte Stellen im Verhältnis zur Gesamtzahl der Stellenangebote im Berichtszeitraum (besetzte Stellen und zurückgezogene Stellenangebote)

⁷¹ Abgang von Stellennachfragen (demande d'emploi sortie / DES) der Kategorie ABC im Verhältnis zur Summe der Stellennachfragen zum Monatsende (demande d'emploi en fin de mois / DEFM) der Kategorie A im Vorjahr und des Zugangs an Stellennachfragen (demande d'emploi enregistrée / DEE) der Kategorie ABC im Berichtszeitraum.

⁷² Anteil der Verträge mit einer Laufzeit von 6 Monaten oder weniger an den im Berichtszeitraum registrierten Stellenangeboten.

⁷³ Präfekturerlass SGAR Nr. 2014-54, 5. März 2014.

⁷⁴ Die betroffenen Ausbildungen sind solche, die zu einer Qualifikation führen:

- die durch ein Diplom oder ein Zeugnis über einen Berufsabschluss bestätigt wird, die im nationalen Verzeichnis der Berufsbildungsabschlüsse (répertoire national des certifications professionnelles / RNCP) aufgeführt sind

Region des Ausbildungsortes und/oder in der Region des Ortes, an dem die Ausbildung angeordnet wurde, Einstellungsschwierigkeiten bekannt sind.

Außerdem ermöglicht die Tabelle der kritischen Berufe die Aktualisierung der Liste der Berufe, zu denen Ausländer Zugang haben, die nicht Bürger eines Mitgliedstaates der Europäischen Union, eines anderen Staates, der zum Europäischen Wirtschaftsraum gehört, oder der Schweiz sind. Die derzeit gültige Liste, die im Erlass vom 18. Januar 2008⁷⁵ festgelegt wurde, ist maßgebend für die Erteilung von Arbeitsgenehmigungen an Ausländer⁷⁶.

Über ein Drittel der Stellengesuche in Typ A im Jahr 2013

Auf die kritischen Berufe entfällt rund ein Drittel der Arbeitsuchenden der Kategorie A⁷⁷, die Ende 2013 bei der Arbeitsagentur Pôle Emploi gemeldet waren, und 37% der im selben Jahr gemeldeten Stellenangebote des Typs A. Nimmt man alle Berufe zusammen, kamen im Durchschnitt 4,4 Arbeitsuchende (A) auf ein Stellenangebot (Typ A). Für die Liste der kritischen Berufe insgesamt liegt diese Zahl bei 2,7. Die kritischen Berufe sind insbesondere in den Bereichen Baugewerbe und öffentliche Bauprojekte und Industrie sowie in Berufen im Gesundheitswesen, Handel und in der Unternehmensführung zu finden. Diese Engpässe bleiben bestehen, obwohl die Arbeitslosigkeit steigt und bestimmte Berufe auch den Geringqualifizierten offen stehen. Sie existieren bei den expandierenden Berufen ebenso wie bei den Berufen, in denen die Beschäftigtenzahlen sinken.

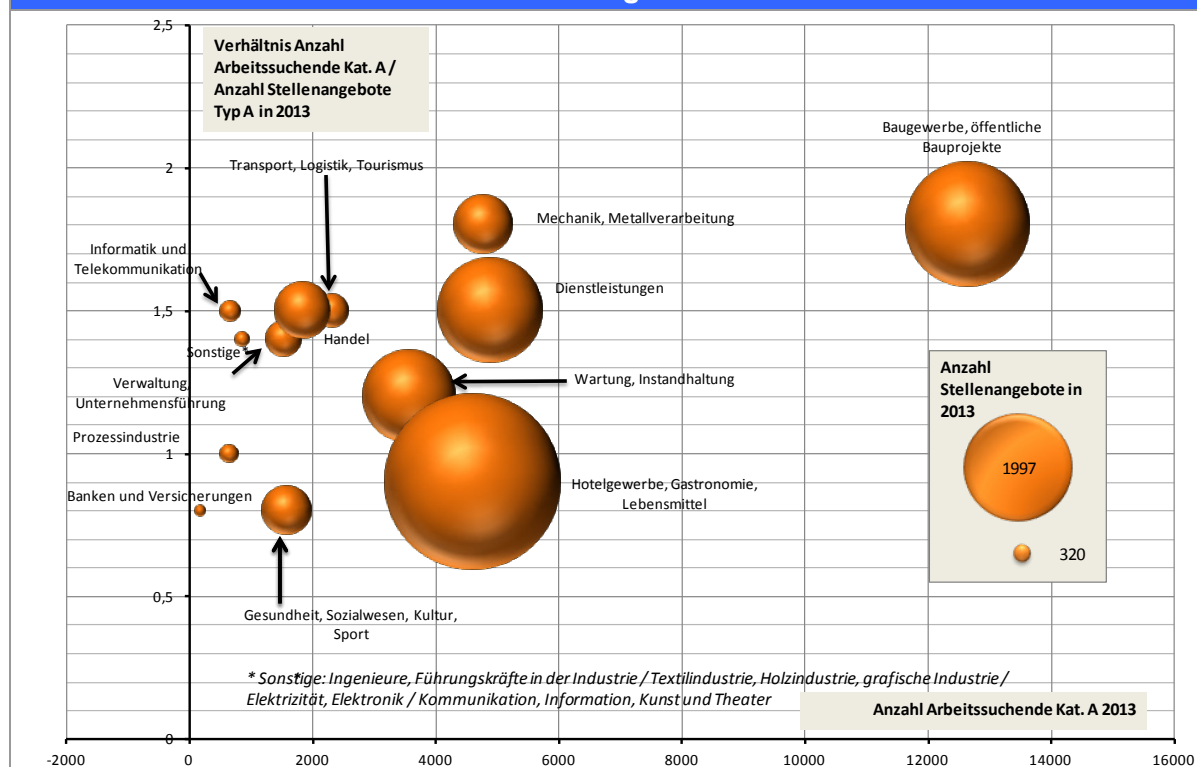
-
- oder die in den Klassifikationen eines nationalen Branchentarifvertrages anerkannt wird
 - oder die in einer Liste aufgeführt ist, die vom nationalen paritätischen Ausschuss für Beschäftigung eines Berufszweiges aufgestellt wird.

⁷⁵ Facsimile Amtsblatt (JO), Text 9, 20.01.2008.

⁷⁶ Gemäß der gemeinsamen Anweisung des Innenministeriums und des Arbeitsministeriums (JORF (Amtsblatt) Nr. 0186 vom 12. August 2011, Texte Nr. 44) zur Kontrolle der Arbeitsmigration, Überarbeitung der Liste der Berufe mit einem Missverhältnis zwischen Stellenangebot und Stellennachfrage.

⁷⁷ Arbeitsuchende der Kategorie A sind Personen ohne Beschäftigung, die angehalten sind, aktiv nach einer Beschäftigung zu suchen.

Arbeitsuchende und Stellenangebote nach Bereichen für kritische Berufe in Lothringen 2014



Darstellung : Lorraine Parcours Métiers

Quelle: Präfekturerlass vom 5. März 2014 zur Festlegung der Berufe, in denen Schwierigkeiten bei der Personalbeschaffung bestehen und die einen Anspruch auf den Bezug der Beihilfe für den Abschluss der Ausbildung (Rémunération de Fin de Formation / R2F oder RFF) gewähren.

Offizielle Liste der kritischen Berufe (métiers en tension) in Lothringen im Jahr 2014

Code ROME	Bezeichnung ROME	DEFM ⁷⁸ Kat. A 2013	OEE ⁷⁹ Alle Typen 2013	OEE Typ A 2013	Verhältnis DEFM Kat. A / OEE Typ A in 2013	Ver- hältnis DEFM A / OEE alle typen in 2013	Beruf in der Liste vom Juni 2012 aufge- führt
Gesamt		40.258	28.665	14.955	2,7	1,4	
Summe Landwirtschaft, Marine, Fischerei		131	97	42	3,1	1,4	
A1407	Rinder- oder Pferdezucht	84	45	26	3,2	1,9	ja
A1101	Führen von land- und forstwirtschaftlichen Maschinen	47	52	16	2,9	0,9	ja
Summe Baugewerbe, öffentliche Bauprojekte		12.643	6.889	2.355	5,4	1,8	
F1606	Malerarbeiten / Baugewerbe	2.114	628	205	10,3	3,4	ja
F1703	Maurerarbeiten	1.698	580	160	10,6	2,9	ja
F1602	Elektroarbeiten / Baugewerbe	1.261	642	146	8,6	2,0	ja
F1603	Installation von sanitären und wärmetechnischen Einrichtungen	1.008	584	203	5,0	1,7	ja
F1302	Führen von Erdbewegungs- und Steinbruchmaschinen	893	425	89	10,0	2,1	ja
F1604	Montage von Ausstattungen	836	315	91	9,2	2,7	nein
F1607	Einbau von Türen und Fenstern	535	468	161	3,3	1,1	ja
H2206	Durchführung von Tischlerei- und Böttcherarbeiten	497	294	133	3,7	1,7	ja
F1611	Herstellung und Renovierung von Fassaden	478	209	46	10,4	2,3	ja
F1608	Einbau von starren Belägen und Verkleidungen	448	138	53	8,5	3,2	ja
F1610	Decken und Renovierung von Dächern	410	388	112	3,7	1,1	ja
F1702	Straßen- und Wegebau	290	326	103	2,8	0,9	ja
F1201	Bauführung im Hoch-/Tiefbau	284	205	147	1,9	1,4	ja
F1202	Baustellenleitung im Hoch-/Tiefbau	249	198	111	2,2	1,3	ja
F1502	Montage von Stahlkonstruktionen	240	257	48	5,0	0,9	ja
F1106	Ingenieurwesen und Studien im Hoch-/Tiefbau	217	232	181	1,2	0,9	ja
F1104	Design im Hoch-/Tiefbau	214	129	58	3,7	1,7	ja
F1701	Betonkonstruktionen	209	120	19	11,0	1,7	ja
F1613	Abdichtungs- und Dämmarbeiten	177	174	39	4,5	1,0	ja
F1108	Baukostenplanung	118	83	60	2,0	1,4	ja
F1605	Montage von Strom- und Telekommunikationsnetzen	105	194	70	1,5	0,5	ja
F1501	Montage von Holzkonstruktionen und -verbänden	71	40	18	3,9	1,8	ja
F1609	Einbau von weichen Belägen und Verkleidungen	71	78	19	3,7	0,9	ja
F1705	Verlegung von Rohrleitungen	68	70	25	2,7	1,0	ja
F1107	Topografische Aufnahmen	63	54	33	1,9	1,2	ja
F1612	Be- und Verarbeitung von Natursteinen	49	30	14	3,5	1,6	ja
F1503	Herstellung – Installation von Holzfachwerkstrukturen	40	28	11	3,6	1,4	ja
Summe Elektrizität, Elektronik		314	278	56	5,6	1,1	
H2602	Verlegen von elektrischen und elektromechanischen Leitungen	277	200	19	14,6	1,4	ja
H1202	Entwurf und Design von elektrischen und elektronischen Produkten	37	78	37	1,0	0,5	ja
Summe Mechanik, Metallverarbeitung		4. 771	2.649	1.098	4,3	1,8	

⁷⁸ DEFM: demandeurs en fin de mois⁷⁹ OOE : Offre d'emplois enregistrées

H2913	Handschweißen	1.180	432	107	11,0	2,7	ja
H2903	Führen von Bearbeitungsmaschinen und -geräten	618	495	251	2,5	1,2	ja
H2906	Führen von automatisierten oder robotisierten Produktionsanlagen	617	71	22	28,0	8,7	ja
H2902	Kesselbau – Blecharbeiten	458	317	136	3,4	1,4	ja
I1606	Karosseriereparatur	381	170	109	3,5	2,2	ja
H2905	Führen von Ausrüstungen zum Formen und Schneiden von Werkstoffen	342	98	13	26,3	3,5	ja
H1203	Entwurf und Design von mechanischen Produkten	196	292	169	1,2	0,7	ja
H2914	Herstellung und Montage von Rohrleitungen	196	216	73	2,7	0,9	ja
H1506	Technische Maßnahmen Qualität in der Mechanik und Metallbearbeitung	168	175	88	1,9	1,0	nein
H2901	Justierung und Montage in der Produktion	158	151	35	4,5	1,0	ja
H3404	Industrielle Maler- und Anstreicherarbeiten	150	118	34	4,4	1,3	ja
I1607	Reparatur von Fahrrädern, Motorrädern und Einachsschleppern für den privaten Gebrauch	148	41	23	6,4	3,6	ja
H2503	Steuerung einer elementaren mechanischen Produktionseinheit	62	33	27	2,3	1,9	ja
H2912	Einstellung von industriellen Produktionsausrüstungen	54	23	8	6,8	2,3	ja
H2904	Führen von Ausrüstungen für die Metallumformung	43	17	3	14,3	2,5	ja
Summe Prozessindustrie		652	635	320	2,0	1,0	
H1503	Technische Arbeiten in Analyselabors	188	150	62	3,0	1,3	nein
H1404	Technische Arbeiten im Bereich Methoden und Mechanisierung	179	218	131	1,4	0,8	ja
H2907	Führen von Anlagen zur Metallherstellung	115	41	11	10,5	2,8	ja
H1210	Technische Arbeiten im Bereich Studien, Forschung und Entwicklung	87	95	49	1,8	0,9	ja
H2101	Schlachten und Zerlegen von Fleisch	44	63	41	1,1	0,7	ja
H2301	Führen von Produktionsausrüstungen in den Bereichen Chemie oder Pharmazeutik	39	68	26	1,5	0,6	ja
Summe Textilindustrie, Holzindustrie, grafische Industrie		319	132	85	3,8	2,4	
H2202	Führen von Ausrüstungen zur Herstellung von Möbeln und Holz	122	21	9	13,6	5,8	ja
H2207	Herstellung von Holzmöbeln	120	41	25	4,8	2,9	ja
H2201	Montage von Holzbauwerken	54	43	29	1,9	1,3	ja
H2209	Technische Arbeiten im Bereich Möbel und Holz	23	27	22	1,0	0,9	ja
Summe Wartung, Instandhaltung		3.578	3.016	1.735	2,1	1,2	
I1604	KFZ-Mechanik	1.146	806	444	2,6	1,4	ja
I1310	Wartung, Instandhaltung im Bereich Industriemechanik	540	337	107	5,0	1,6	ja
I1304	Installation und Wartung von Industrie- und Betriebseinrichtungen	539	585	370	1,5	0,9	ja
I1309	Wartung, Instandhaltung von elektrischen Anlagen	348	258	171	2,0	1,3	ja
I1302	Installation und Wartung von Automatisierungseinrichtungen	182	117	78	2,3	1,6	ja
I1306	Installation und Wartung im Bereich Kältetechnik, Klimatisierung	165	160	92	1,8	1,0	ja
I1603	Wartung von Baustellenmaschinen, Hebezeugen, Fördermitteln und landwirtschaftlichen Maschinen	130	182	90	1,4	0,7	ja
I1307	Installation und Wartung von Telekommunikations- und Schwachstromanlagen	128	168	100	1,3	0,8	ja
I1402	Reparatur von elektrischen Haushaltsgeräten	83	48	22	3,8	1,7	ja
I1308	Wartung von Heizungsanlagen	79	102	69	1,1	0,8	ja
H1208	Technische Arbeiten im Bereich Studien und Entwurf von Automatisierungseinrichtungen	62	59	47	1,3	1,1	ja
H1303	Technische Arbeiten im Bereich Hygiene, Sicherheit, Umwelt-HSE-Industrie	55	62	46	1,2	0,9	ja
K2301	Wasserversorgung und Abwasserbeseitigung	53	58	32	1,7	0,9	ja

I1301	Montage und Wartung von Aufzügen	35	17	13	2,7	2,1	ja
I1503	Arbeiten in gesundheitsschädlichen Umgebungen/mit gesundheitsschädlichen Produkten	33	57	54	0,6	0,6	nein
Summe Ingenieure, Führungskräfte in der Industrie		209	131	97	2,2	1,6	
H1502	Management und Engineering Industriequalität	209	131	97	2,2	1,6	ja
Summe Transport, Logistik und Tourismus		2.316	1.526	605	3,8	1,5	
N4101	Führen von Fahrzeugen im Güterfernverkehr	2.032	1.319	488	4,2	1,5	ja
J1305	Führen von Sanitätsfahrzeugen	231	149	85	2,7	1,6	ja
H1403	Technische Arbeiten im Bereich Industrie- und Logistik-Management	53	58	32	1,7	0,9	ja
Summe Verwaltung, Unternehmensführung		1.535	1.075	663	2,3	1,4	
M1203	Buchhaltung	1.387	944	561	2,5	1,5	ja
M1204	Controlling	98	61	45	2,2	1,6	ja
M1202	Buch- und Finanzprüfung/-kontrolle	50	70	57	0,9	0,7	nein
Summe Informatik und Telekommunikation		675	460	370	1,8	1,5	
M1805	Studien und Entwicklung im EDV-Bereich	434	314	263	1,7	1,4	ja
M1801	Administration von Informationssystemen	116	45	33	3,5	2,6	ja
M1810	Herstellung und Betrieb von Informationssystemen	84	87	63	1,3	1,0	ja
M1806	Beratung und technischer Support für Informationssysteme	41	14	11	3,7	2,9	nein
Summe Banken und Versicherungen		175	226	182	1,0	0,8	
C1102	Kundenberatung im Versicherungsbereich	160	224	180	0,9	0,7	ja
C1103	Maklertätigkeiten im Versicherungsbereich	15	2	2	7,5	7,5	nein
Summe Handel		1.840	1.222	1.052	1,7	1,5	
D1402	Vertriebsbeziehung Großkunden und Unternehmen	1.115	598	521	2,1	1,9	ja
D1407	Technisch-kaufmännische Beziehung	562	497	423	1,3	1,1	ja
D1502	Management/Verwaltung Lebensmittelabteilung	154	111	97	1,6	1,4	ja
D1105	Fischhandel	9	16	11	0,8	0,6	nein
Summe Hotelgewerbe, Gastronomie, Lebensmittel		4.610	5.193	3.360	1,4	0,9	
G1602	Küchenpersonal	1.408	1.823	1.221	1,2	0,8	ja
G1803	Gastronomieservice	1.326	1.591	957	1,4	0,8	ja
D1102	Brot- und Backwaren	546	423	304	1,8	1,3	ja
D1104	Herstellung von Kuchen, Süßwaren, Schokolade und Eis	347	293	209	1,7	1,2	ja
D1101	Metzgerei	308	299	213	1,4	1,0	ja
G1703	Hotelrezeption	270	296	123	2,2	0,9	ja
G1401	Assistenz der Hotel-/Restaurantleitung	119	95	77	1,5	1,3	ja
G1601	Management des Küchenpersonals	116	129	98	1,2	0,9	ja
G1604	Herstellung von Crêpes oder Pizza	92	119	87	1,1	0,8	ja
G1502	Multifunktionales Hotelpersonal	44	93	50	0,9	0,5	ja
D1103	Wurstwaren- Catering	34	32	21	1,6	1,1	ja
Summe Dienstleistungen		4.891	3.245	1.997	2,4	1,5	
K1302	Unterstützung von Erwachsenen bei Verrichtungen des täglichen Lebens	1.884	1.250	813	2,3	1,5	nein
J1301	Multifunktionales Krankenhauspersonal	1.528	1.111	710	2,2	1,4	ja
K2503	Private Sicherheits- und Bewachungsdienste	1.382	787	446	3,1	1,8	ja
K2202	Fensterputzen	71	72	20	3,6	1,0	ja
I1501	Arbeiten in großer Höhe	26	25	8	3,3	1,0	ja
Summe Kommunikation, Information, Kunst und Theater		17	24	19	0,9	0,7	
E1101	Betreuung von Multimedia-Standorten	17	24	19	0,9	0,7	nein

Summe Gesundheit, Sozialwesen, Kultur und Sport		1.582	1.867	919	1,7	0,8	
J1501	Pflege des Patienten - Hygiene und Komfort	589	745	337	1,7	0,8	ja
K1207	Einsatz im Bereich Sozialpädagogik	342	288	158	2,2	1,2	nein
J1506	Allgemeine Krankenpflege	198	429	143	1,4	0,5	ja
K1203	Fachliche Betreuung und berufliche Eingliederung	133	111	74	1,8	1,2	ja
J1304	Hilfspersonal in der Säuglings- und Kinderpflege	128	127	85	1,5	1,0	ja
J1405	Optiker-/Brillengeschäfte	110	21	16	6,9	5,2	ja
K1202	Kleinkindererziehung	82	146	106	0,8	0,6	ja

Quelle: Präfekturerlass vom 5. März 2014 zur Festlegung der Berufe, in denen Schwierigkeiten bei der Personalbeschaffung bestehen und die einen Anspruch auf den Bezug der Beihilfe für den Abschluss der Ausbildung (Rémunération de Fin de Formation / R2F oder RFF) gewähren

Ermittlung der Arbeitskräftebedarfe mit Hilfe der BMO-Erhebung⁸⁰

Neben der Liste der kritischen Berufe, kann eine Erhebung der Arbeitsagentur Pôle Emploi herangezogen werden, um einen Eindruck über den Arbeitskräftebedarf in Lothringen zu gewinnen. Jedes Jahr veröffentlicht Pôle Emploi eine Erhebung zu den „Arbeitskräftebedarfen“, mit der das Ziel verfolgt wird, eine Tendenz der Einstellungsvorhaben der Unternehmen im Laufe des Jahres aufzuzeigen und die Begleitung der Arbeitssuchenden besser anzupassen.⁸¹ Diese Erhebung, die seit 2002 mit Unterstützung des Credoc (Centre de Recherche pour l'Étude et l'Observation des Conditions de Vie / Forschungszentrum für die Untersuchung und die Beobachtung der Lebensverhältnisse)⁸² bei den Arbeitgebern durchgeführt wird, ermöglicht es, Ergebnisse für Lothringen und seine 16 Arbeitsmarktreionen vorzulegen. Die wichtigsten Ergebnisse der Erhebung werden in allen Medien ausführlich diskutiert, wodurch ihr zuweilen die Kraft zur Vorhersage von Bedarfen verliehen wird, die deutlich über den tatsächlichen Kapazitäten des Instrumentes liegen.

Im Rahmen der Erhebung 2014 wurden 47.700 Unternehmen befragt, von denen 13.200 geantwortet haben. Nach drei Jahren des Rückgangs ist der Anteil der Einrichtungen, die Personaleinstellungen planen, 2014 um zwei Prozentpunkte gestiegen. Es ist hervorzuheben, dass rund zwei Drittel der Einstellungsvorhaben (44.300 im Jahr 2014) Tätigkeiten im Dienstleistungssektor betreffen. Zudem gab es einen Rückgang in der Zahl der als schwierig beurteilten Einstellungsvorhaben sowie einen Anstieg bei den saisonalen Tätigkeiten. Zwar besitzt diese Erhebung keine größere Bedeutung für die Analyse der Funktionsweise des Arbeitsmarktes, jedoch erlaubt sie, die Berufe herauszustellen, bei denen in bestimmten Arbeitsmarktreionen wiederholt Schwierigkeiten bei der Personalbeschaffung aufgetreten sind, und gleichzeitig den saisonalen Charakter der gemeldeten Bedarfe aufzuzeigen.

⁸⁰ Vgl. Pôle emploi : Enquête sur les besoins en main-d'œuvre en Lorraine en 2014.

⁸¹ Die Erhebung wurde zwischen Oktober und Dezember 2013 per Fragebogen durchgeführt. Die Grundgesamtheit setzt sich zusammen aus Einrichtungen der Arbeitslosenversicherung, Einrichtungen mit 0 Beschäftigten, die im Laufe der letzten 12 Monate eine Einstellungserklärung (Déclaration Unique d'Embauche) abgegeben haben, Einrichtungen im Landwirtschaftssektor, Einrichtungen im öffentlichen Sektor, die zu den Gebietskörperschaften zählen, und öffentlichen Verwaltungseinrichtungen d.h. aus 68.129 Einrichtungen, von denen in diesem Jahr 47.700 befragt wurden. Sie wurden über verschiedene Medien kontaktiert: die überwiegende Mehrheit der Einrichtungen wurde auf dem Postweg befragt und ein kleiner Rest mittels „Web“-Fragebogen oder per Telefon (Befragungssystem CATI). Letzten Endes konnten 13.204 Fragebogen ausgewertet werden. Die Stichprobe wurde angepasst, damit sie für alle Einrichtungen in der Region repräsentativ ist.

⁸² Vgl. Credoc: Un accent aigu sur les études et la recherche: <http://www.credoc.fr/presentation.php>.

Ein erhebliches Defizit besteht in Bezug auf die Arbeitszeit. Die Erhebung gibt keine Auskunft über das angebotene Stundenvolumen der Stellen, das zuweilen sehr gering ist. Beispielsweise existieren diese Probleme bei den Berufen Raumpflege, häusliche Pflegekräfte und Haushaltshilfen sowie Kassierer(innen), die zu den 15 Berufen mit den höchsten Einstellungszahlen und einem hohen Anteil an Teilzeitverträgen gehören.

Außerdem wird kritisiert,⁸³ dass kaum Vergleiche zwischen den gemeldeten Bedarfen und der Effektivität der Einstellungen angestellt werden, obwohl die BMO-Erhebung manchmal zur Steuerung der staatlichen Politik herangezogen wird – wie z.B. bei der Einrichtung von Ausbildungen und der Erteilung von Arbeitsgenehmigungen.

Top-15 Berufe mit den meisten Einstellungsvorhaben

Top-15 Berufe mit den meisten Einstellungsvorhaben	Dauerhafte Einstellungsvorhaben	Saisonale Einstellungsvorhaben	Gesamtzahl der Einstellungsvorhaben für 2014
Reinigungsfachkräfte (Erziehungshelfer inbegriffen)	2.897	409	3.306
Sozialarbeiter	712	2.188	2.900
Hilfspersonal und Auszubildenden für die Küche	1.239	603	1.842
Krankenpflegehelfer (verschiedenen Spezialisierungen)	1.257	310	1.567
Ambulante Pfleger und Haushaltshilfen	1.122	334	1.457
Ungelerntes Personal für Lager und Verpackung	597	514	1.112
Regalauffüller	721	346	1.067
Kellner (Helfer inbegriffen)	522	491	1.013
Angestellte Gärtner und Landschaftsgärtner	635	251	886
Bank- und Versicherungsangestellte	722	34	757
Winzer, angestellte Obstbauern, Pflücker	-	728	728
Rezeptionisten, Telefonisten	483	199	682
Kassierer (Tankwarte inbegriffen)	414	262	677
Handelsvertreter	624	25	650
Sekretäre und ähnliches	567	62	629

Berechnungen : IBA / OIE

Quelle : BMO 2014 – Enquête sur les besoins en main d'œuvre en Lorraine, avril 2014, Pôle emploi / Crédoc, Acoess

⁸³ Vgl. Michel Abhervé, Professeur associé à l'université Paris Est Marne la Vallée, pour Alternatives économiques

Top-15 Berufe mit den meisten als schwierig eingeschätzten Einstellungsvorhaben

Top-15 Berufe mit den meisten als schwierig eingeschätzten Einstellungsvorhaben	Anzahl der als schwierig eingeschätzten Einstellungsvorhaben	Geamtzahl der Einstellungsvorhaben	% der als schwierig eingeschätzten Vorhaben
Sozialarbeiter	1.344	2.900	46,3%
Reinigungsfachkräfte (Erziehungshelfer inbegriffen)	790	3.306	23,9%
Ambulante Pfleger und Haushaltshilfen	718	1.457	49,3%
Hilfspersonal und Auszubildenden für die Küche	595	1.842	32,3%
Kellner (Helfer inbegriffen)	512	1.013	50,6%
Köche	318	479	66,4%
Teleshop-Verkäufer	318	449	70,7%
Maurer, Gipser, Fliesenleger... (Fachkräfte)	294	422	69,6%
Krankenpflegehelfer (verschiedenen Spezialisierungen)	269	1.567	17,2%
Handelsvertreter	254	650	39,1%
Techniker, Wartung und Umwelttechnik	253	416	60,7%
Verkäufer für Kleidung, Luxusartikel, Sport, Freizeit und Kultur	250	578	43,2%
Sportler und Sportanimateure (Leitung)	238	517	46,0%
Angestellte Landwirte, Arbeiter in der Landwirtschaft	219	628	34,8%
Ungelernte für Rohbauarbeiten	213	496	42,9%

Anmerkung: Es wurden nur Berufe berücksichtigt, die mindestens 1% aller Einstellungsvorhaben für 2014 ausmachen.

Berechnungen : IBA / OIE

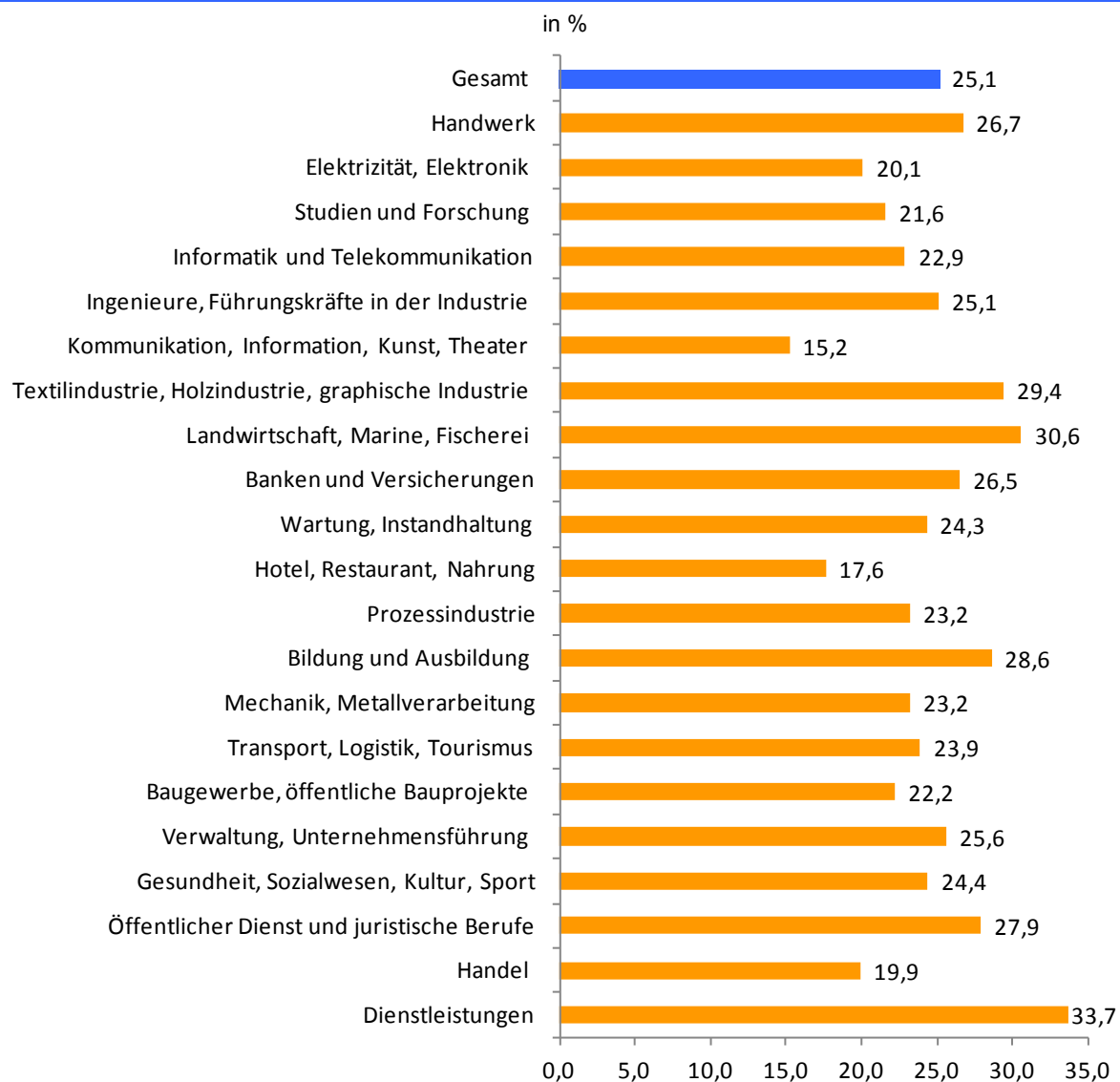
Quelle : BMO 2014 – Enquête sur les besoins en main d'œuvre en Lorraine, avril 2014, Pôle emploi / Crédoc, Acoess

3.1.3.2 Einschätzung des zukünftigen Arbeitskräftebedarfs**In Lothringen waren im Jahr 2010 im Durchschnitt ein Viertel der Erwerbstätigen 50 Jahre und älter**

Um eine Einschätzung auf den zukünftigen Bedarf an Arbeitskräften zu erhalten, wird im Folgenden die Altersstruktur der Erwerbstätigen nach Berufszweigen betrachtet. Ein hoher Anteil der über 50-Jährigen an den Erwerbstätigen ist ein Indikator, der einen ersten Hinweis auf einen „potenziellen“ Ersatzbedarf an Arbeitskräfte geben kann. In Lothringen war im Jahr 2010 im Durchschnitt ein Viertel der Erwerbstätigen 50 Jahre und älter. Je nach Berufszweig variiert dieser Anteil zwischen 15% bei den Berufen im Bereich Informatik und Telekommunikation und 34% bei den Dienstleistungen. Auf der detailliertesten Ebene der Berufsgruppen sind 43 Gruppen zu finden, bei denen der Anteil der über 50-Jährigen über dem Durchschnitt liegt.

Anteil der über 50-Jährigen an den Beschäftigten in Lothringen nach Berufszeug

2010



Darstellung: IBA / OIE

Berechnung : Lorraine Parcours Métiers

Quelle : INSEE – RP - Fichier Individus au lieu de résidence (localisation à la région).

Berufszweige (detailliert) mit einem überdurchschnittlich hohem Anteil (≥ 25,1%) an über 50-jährigen 2010

Berufszweige (detailliert)	Beschäftigte gesamt	Anteil (%)	Beschäftigte 50+	Anteil der 50+ (%)
Reinigungskräfte	46.393	4,8	15.437	33,3
Lehrer	42.238	4,4	12.131	28,7
Verwaltungsangestellte im einfachen öffentlichen Dienst	36.038	3,7	11.888	33,0
Kraftwagenfahrer	32.417	3,4	8.678	26,8
Filialleiter und Verkäufer	18.456	1,9	5.191	28,1
Verwaltungsangestellte im mittleren öffentlichen Dienst	17.534	1,8	6.359	36,3
Ambulante Pfleger und Haushaltshilfen	16.962	1,8	6.461	38,1
Sekretäre	16.609	1,7	4.458	26,8
Führungskräfte im öffentlichen Dienst	15.830	1,6	5.928	37,4
Landwirte, Züchter, Forstwirte, Holzfäller	15.787	1,6	5.344	33,8
Führungskräfte Verwaltung, Buchhaltung, Finanzen	15.563	1,6	4.980	32,0
Kindergarten-Helfer	15.255	1,6	6.254	41,0
Fachkräfte Wartung und Instandhaltung	14.833	1,5	3.869	26,1
Ärzte und ähnliches	13.435	1,4	5.959	44,4
Techniker und leitende Angestellte Bau und öffentliche Bauprojekte	12.189	1,3	3.107	25,5
Führungskräfte kaufmännisch und technisch-kaufmännisch	9.684	1,0	2.573	26,6
Techniker und leitende Angestellte Prozessindustrie	9.280	1,0	2.533	27,3
Techniker und leitende Angestellte mechanische Industrie	8.252	0,9	2.279	27,6
Fachkräfte in der Metallverarbeitung	7.226	0,7	2.128	29,4
Handwerker (Meister und Gesellen)	7.128	0,7	1.903	26,7
Techniker Bank- und Versicherungswesen	7.119	0,7	2.259	31,7
Fachkräfte für Mechanik	6.683	0,7	1.748	26,2
Führungskräfte Bank- und Versicherungswesen	6.501	0,7	2.074	31,9
Eigentümer und Führungskräfte Hotel, Cafés, Restaurants	5.904	0,6	1.849	31,3
Unternehmensführung	5.693	0,6	2.241	39,4
Fachkräfte Metallbearbeitung	5.527	0,6	1.397	25,3
Ausbilder	5.226	0,5	1.432	27,4
Angestellte verschiedener Dienstleistungen	4.914	0,5	1.826	37,2
Haushaltspersonal	4.689	0,5	2.521	53,8
Sekretäre der Direktion	4.484	0,5	1.201	26,8
Fachkräfte für Bauwesen, Beton und Aushebungen	4.072	0,4	1.105	27,1
Angestellte Transport, Logistik, Spedition	3.955	0,4	1.053	26,6
Führungskräfte Bauwesen und öffentliche Bauprojekte	3.707	0,4	1.104	29,8
Fachkräfte Holzarbeiten und Möbelbau	3.032	0,3	798	26,3
Arbeitskräfte graphische Industrie	2.601	0,3	750	28,8
Fachkräfte Textil und Leder	2.262	0,2	901	39,8
Fachkraft für Recht (außer Juristen im Unternehmen)	2.220	0,2	645	29,1
Hilfskräfte Textil und Leder	2.149	0,2	711	33,1
Führungskräfte Transport, Logistik und Flugpersonal	1.820	0,2	547	30,0
Techniker und leitende Angestellte Textilindustrie, Holzindustrie, graphische Industrie	1.241	0,1	393	31,7
Fachkräfte Politik und Kirche	921	0,1	577	62,6
Marine, Fischer, Aquakultur	234	0,0	85	36,4
Alle dargestellten Berufsgruppen	456.063	47,3	144.673	31,7
Gesamtzahl aller Beschäftigten	964.872	100	242.515	25,1

Berechnung : Lorraine Parcours Métiers

Quelle : INSEE – RP - Fichier Individus au lieu de résidence (localisation à la région).

Schlussfolgerung Lothringen

In Lothringen ist kein Arbeitskräftemangel zu beobachten. Lediglich in Zeiten guter konjunktureller Phasen treten in bestimmten Gebieten, bei bestimmten Berufen oder in einzelnen Wirtschaftszweigen „Schwierigkeiten bei der Personalbeschaffung“ auf. So sind zum Beispiel das Baugewerbe, das Gastgewerbe oder auch der Logistiksektor häufiger von Problemen bei der Rekrutierung von Arbeitskräften betroffen als andere Sektoren. Schwierigkeiten sind sowohl bei den Stellen mit geringen Qualifikationsanforderungen als auch bei den Stellen mit hohen Qualifikationsanforderungen zu verzeichnen.

Aus der Liste zu den „kritischen Berufen“ (métiers en tension), welche von der französische Arbeitsagentur Pôle Emploi unter Abstimmung mit dem Regionalrat Lothringen und Direccte erstellt wird, geht hervor, dass die kritischen Berufe insbesondere in den Bereichen Baugewerbe und öffentliche Bauprojekte und Industrie sowie in Berufen im Gesundheitswesen, Handel und in der Unternehmensführung zu finden sind. Diese Engpässe blieben bestehen, obwohl die Arbeitslosigkeit steigt und bestimmte Berufe auch den Geringqualifizierten offen stehen. Sie existieren bei den expandierenden Berufen ebenso wie bei den Berufen, in denen die Beschäftigtenzahlen sinken. Neben der Liste der kritischen Berufe, kann aus einer Erhebung der Arbeitsagentur Pôle Emploi bei den lothringischen Unternehmen zu deren Einstellungsvorhaben auf „Arbeitskräftebedarfen“ in Lothringen geschlossen werden. Schwierigkeiten bei der Personalbeschaffung wurden hier insbesondere in Dienstleistungsberufen im Bereich Pflege, Gastronomie, Sozialarbeit sowie in Vertreterberufen; aber auch in Handwerks- und technischen Berufen ausgemacht. Allerdings weist die Erhebung etliche Defizite auf (keine Auskunft über das angebotene Stundenvolumen der Stellen, kaum Vergleiche zwischen den gemeldeten Bedarfen und der Effektivität der Einstellungen).

3.1.4 Luxemburg

Die Frage des Arbeits- bzw. Fachkräftebedarfs unterscheidet sich in Luxemburg aufgrund der enormen Bedeutung der Einwanderungs- und Grenzpendlerströme stark von den Situationen in anderen europäischen Ländern oder auch den übrigen Teilgebieten der Großregion. So gibt es weder ein permanentes Monitoring, noch das Instrument einer Engpassanalyse, noch eine jährlich erscheinende Liste der Mangelberufe oder ähnlichem. Auch Analysen oder Studien, die sich mit einem möglichen Mangel bzw. den Bedarfen an Fach- oder Arbeitskräften auseinandersetzen finden kaum statt. Ein wichtiges Instrument zur Antizipation des Arbeitskräftebedarfs in Luxemburg sind Umfragen des Arbeitgeberverbandes FEDIL bei Unternehmen im Industrie- und IKT-Bereich. Diese Erhebungen werden in Abschnitt 3.1.3.2 näher analysiert.

Auch dem Versuch sich dem Thema „aktueller oder zukünftiger Fachkräftebedarf“ über die Indikatoren zu nähern, welche in den anderen Regionen zum Teil untersucht wurden, sind Grenzen gesetzt. Zum einen werden keine Vakanzzeiten nach Berufen ausgewiesen, so dass bei der Betrachtung der offenen Stellen lediglich eine Gegenüberstellung zu den Arbeitssuchenden in den Berufsbereichen möglich ist. Zum anderen ist die Kennziffer der Offenen Stellen auf die Differenzierung nach Berufsgruppen beschränkt, so dass keine Aussage zu bestimmten Berufen möglich ist.

Die Betrachtung der Relation Arbeitssuchende zu Offenen Stellen für das Jahr 2013 zeigt für keine Berufsgruppe einen Mangel oder Engpass an Arbeitskräften: keine Berufsgruppe weist einen Wert unter 1,5 auf und lediglich in den Berufsgruppen A und B, also bei Freiberuflern und Technikern sowie Führungskräften, kamen auf eine Offene Stelle weniger als drei Arbeitssuchende. In Berufsgruppe A wurden zudem am meisten Offene Stellen registriert (789), was einen hohen Bedarf an Arbeitskräften signalisiert. Im Vergleich zum Vorjahr ist in allen Berufsgruppen ein Anstieg der Relation Arbeitssuchend zu Offenen Stellen zu beobachten, d.h., 2013 kamen auf eine Offene Stelle eine größere Zahl an Arbeitssuchenden als noch im Vorjahr.

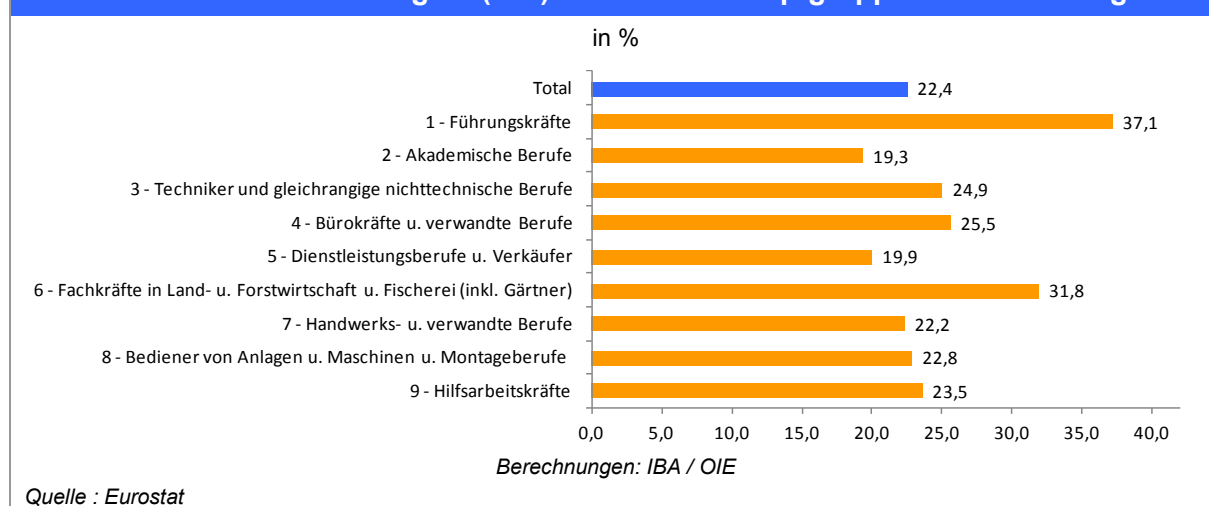
Relation Arbeitssuchende zu Offenen Stellen nach Berufsgruppen 2013 (Jahresdurchschnittswerte)

Bezeichnung		Relation Arbeitssuchende / Offene Stellen		Bestand an Offenen Stellen
		absolut	Vorjahres- Veränderung	absolut
Total		6,6	1,2	2598
A	Freiberufler, Technische Berufe und ähnliches	2,3	0,5	789
B	Direktoren und höhere administrative Führungskräfte	2,3	0,7	178
C	Büroangestellte	3,8	0,8	671
D	Verkäufer	9,4	0,0	151
E	Landwirte, Forstwirte, Steinbruch-und Minenarbeiter	9,7	2,4	43
F	Beschäftigte im Transport	16,2	5,1	47
G	Beschäftigte in der Kommunikation	5,0	1,2	7
H	Handwerker, Arbeiter (Präzision, Mechanik, Elektrizität, Holz, Bau)	12,4	1,5	256
I	Handwerker, Arbeiter (Nahrungsmittel, Chemie, Produktion, Maschinisten)	21,7	2,9	84
J	Hotel, Restaurant	7,6	2,0	264
K	Andere Dienstleistungen	23,6	4,0	121
L	Keine Angaben von Prioritäten	14,9	--	5

Berechnungen: IBA / OIE

Quelle: ADEM

Mit Blick auf den zukünftigen Arbeitskräfte- bzw. Ersatzbedarf können auch bei der Analyse der Altersstruktur der Berufe für Luxemburg lediglich die Berufshauptgruppen betrachtet werden. Zunächst zeigt sich, dass der Anteil der über 50-Jährigen an der Gesamtbeschäftigung in Luxemburg mit 22,4% deutlich geringer ist als in den anderen Teilgebieten der Großregion. Dabei muss allerdings berücksichtigt werden, dass sich der für Luxemburg so bedeutende Arbeitskräftepool an Grenzgängern aus überwiegend jüngeren Personen zusammensetzt. Neben der Berufshauptgruppe der Führungskräfte, ist der Anteil der älteren Beschäftigten bei Fachkräften in Land- und Forstwirtschaft relativ hoch (31,8%). Da die Bedeutung dieses Sektors für die Erwerbstätigkeit in Luxemburg aber relativ gering und eher rückläufig ist (vgl. Graphiken und Ausführungen auf den Seite 33 des Indikatorenkatalogs), wird der Ersatzbedarf an Arbeitskräften hier voraussichtlich moderat ausfallen. Einen ebenfalls überdurchschnittlich hohen Anteil an älteren Beschäftigten umfassen die Berufshauptgruppe der Bürokräfte u.ä. sowie die der Techniker und gleichrangig nichttechnischer Berufe.

Anteil der älteren Beschäftigten (50+) nach Berufshauptgruppen in Luxemburg 2012

Da dieser letztgenannte Berufsbereich auch bei dem Indikator „Relation Arbeitssuchenden zu Offenen Stellen“ leichte Probleme erkennen lässt, könnte hier am ehesten Handlungsbedarf bestehen. Da sich die Ausgangssituation und Wahrnehmung zum Thema Fach- bzw. Arbeitskräftebedarf in Luxemburg aber stark von den anderen Teilgebieten unterscheidet, wird sich der Problematik im Folgenden auch auf eine andere Art und Weise genähert.

3.1.4.1 Ausländischen Arbeitnehmer und Grenzgänger in Luxemburg

Kennzeichnend für den luxemburgischen Arbeitsmarkt ist seine starke internationale und interregionale Verflechtung und seine Abhängigkeit von ausländischen Arbeitskräften und Grenzgängern.

Ansässige Arbeitnehmer mit luxemburgischer Staatsangehörigkeit, ansässige Arbeitnehmer mit ausländischer Staatsangehörigkeit und grenzüberschreitende Arbeitnehmer 2013

	Anzahl	Prozentsatz
Ansässige Arbeitnehmer mit luxemburgischer Staatsangehörigkeit	104.268	28,8 %
Ansässige Arbeitnehmer mit ausländischer Staatsangehörigkeit	98.259	27,1 %
Grenzüberschreitende Arbeitnehmer	159.662	44,1 %
SUMME	362.188	100 %

Berechnungen: IBA / OIE

Quelle: Statec

In einer Studie aus dem Jahr 2010⁸⁴ errechnete STATEC auf Basis der Bevölkerungsprognosen das zukünftige Erwerbspersonenpotenzial für Luxemburg, welches, gemeinsam mit der Erwerbstätigenquote sowie der Arbeitsproduktivität, das potenzielle Wirtschaftswachstum Luxemburgs bestimmen könnte. STATEC erläutert dazu:

„In Luxemburg wird eine solche Vorrauschätzung aufgrund des ausschlaggebenden Gewichts der Einwanderung beim Bevölkerungswachstum noch schwieriger. Seine demographische Geschichte ist seit mehr als 100 Jahren durch die Existenz beträchtlicher Zuwanderungsströme, die die meiste Zeit eine recht große Nettozuwanderung verursachen, geprägt.“ (S.251)

⁸⁴ Vgl. STATEC: Bulletin du Statec n°5-2010.

Für die derzeitige Bevölkerungsstruktur gilt, dass Luxemburg im interregionalen Vergleich weniger stark von einer Verschiebung der Altersstruktur der Arbeitskräfte betroffen ist. Ursächlich hierfür sind die ansässigen Ausländer und Grenzgänger, die im Schnitt jünger sind als die erwerbstätigen Luxemburger und die Alterung der Arbeitskräfte im Großherzogtum gut abfangen konnten. Studienergebnisse zeigen jedoch, dass der Verjüngungseffekt zunehmend an Wirkkraft verliert. Dies kann unter anderem damit erklärt werden, dass die seit den 1990er Jahren im Großherzogtum besonders zahlreich eingestellten Grenzgänger gealtert sind, aber noch nicht aus dem Berufsleben ausscheiden. Somit erhöht sich das Durchschnittsalter der Gruppe der Grenzgänger, ohne dass sie sich durch die nachrückende Generation – trotz eines weiterhin steigenden Grenzgängeraufkommens nach Luxemburg (vgl. Graphiken und Ausführungen auf S. 48 des Indikatorenkatalogs) – verjüngt. Deutlich wird damit, dass der Alterungsprozess auch im Großherzogtum weiter voranschreitet.⁸⁵

Demographische Eckdaten der Arbeitskräfte in Luxemburg 2003 und 2011

	Durchschnittsalter in Jahren	Anteil der über 50-Jährigen in %
2003		
Luxemburger	39,1	19
Ansässige Ausländer	36,4	12
Grenzgänger	36,1	10
Insgesamt	36,9	13
2011		
Luxemburger	40,5	25
Ansässige Ausländer	39,5	18
Grenzgänger	39,4	16
Insgesamt	39,7	19

Quelle : IGSS, jeweils 31.3. In: Leduc, Kristell: *La main-d'œuvre frontalière et étrangère ne suffit plus à ralentir le vieillissement de la population active occupée du Luxembourg*. CEPS, Vivre au Luxembourg 81/2012.

Die Zuwanderungsströme haben zudem einen enormen Einfluss auf die sozioökonomische Struktur des Landes, da die ausländischen Arbeitnehmer überwiegend die Arbeitsplätze besetzen, für welche es einheimisches Personal fehlt. Dies betrifft insbesondere Arbeitsplätze, welche nur eine geringe Qualifikation erfordern und entsprechend entlohnt werden, als auch die Arbeitsplätze an den oberen Enden der Qualifikations- und Gehaltsskalen. Es lässt sich außerdem feststellen, dass die Änderungen der jährlichen Einwanderungsraten weitgehend denen des Wirtschaftswachstums folgen.

Seit Mitte der 1980er-Jahre steigt die Bedeutung der Grenzgänger für das Funktionieren des luxemburgischen Arbeitsmarktes an. STATEC wirft in ihrer Studie von 2010 die Frage auf, ob die Grenzgänger auf dem Arbeitsmarkt eher den Platz der traditionellen Einwanderer einnehmen oder ob die Grenzgänger den Arbeitsmarkt durch die Besetzung fachspezifischer Berufe ergänzen sollten.

Diese Fragen sind von Bedeutung, wenn Prognosen zur Entwicklung der Einwohnerzahl des Landes erstellen werden sollen. Für den Fall, dass der Nachfrage an Arbeitskräften in Zukunft im Wesentlichen durch Grenzgänger entsprochen werden sollte, würden voraussichtlich sowohl die Zuwanderungssaldi als auch die Bevölkerungswachstumsraten zurückgehen. Auch könnte eine Entscheidung zwischen Einwanderern und Grenzgängern von den gesuch-

⁸⁵ Vgl. Leduc, Kristell: *La main-d'œuvre frontalière et étrangère ne suffit plus à ralentir le vieillissement de la population active occupée du Luxembourg*. CEPS, Vivre au Luxembourg 81/2012.

ten Qualifikationsniveaus abhängen: Die Einwanderung von qualifizierteren Arbeitnehmern könnte den Bedarf an Grenzgängern senken.

Zuwanderung wird von der UEL als notwendig erachtet⁸⁶

Im Rahmen der Überlegungen, die zur Verbesserung der Wettbewerbssituation der luxemburgischen Unternehmen führen, hat sich der Dachverband der Luxemburger Arbeitgeber, die Union des entreprises luxembourgeoises (UEL)⁸⁷, in einem nicht datierten Dokument mit der Einwanderungspolitik befasst. Um den Bedarf der luxemburgischen Unternehmen an Arbeitskräften bezüglich Anzahl und Qualifikationen abdecken zu können, plädiert die UEL für eine verstärkte Zuwanderungspolitik:

„Um ein erhöhtes Arbeitsangebot aufrechtzuerhalten, das den gesuchten Berufsprofilen entspricht und auf dem nationalen und regionalen Arbeitsmarkt unzureichend verfügbar ist, erweist sich der Rückgriff auf die Zuwanderung von EU-Staatsbürgern oder Drittstaatsangehörigen als kurzfristig unumgänglich und unverzichtbar“. (S.1)

Mehrere Wirtschaftssektoren und Branchen suchen derzeit qualifizierte Arbeitskräfte oder hoch spezialisiertes Personal. Die UEL stellt fest, dass dies insbesondere im Handwerk, Straßentransport und Horeca⁸⁸-Sektor der Fall ist. Um die Personalsuche über ausländische Arbeitskräfte für diese Branchen zu vereinfachen, hat der UEL den politischen Stellen empfohlen, die Kontaktaufnahme der zuständigen nationalen Instanzen mit den grenzüberschreitenden Arbeitsvermittlungsstellen zu erleichtern. Dabei handelt es sich insbesondere auch um Länder, die erst vor kurzem der EU beigetreten sind. Die Wirtschaftsbereiche Industrie, Finanzdienstleistungen und andere allgemeine Dienstleistungen benötigen neben den qualifizierten Arbeitskräften, die in der Großregion angeworben werden, zusätzlich spezialisiertes Personal aus der übrigen Welt.

Ein Bericht der luxemburgischen Handwerkskammer (Chambre des Métiers) weist daraufhin, dass die Handwerksberufe in besonderer Weise von ausländischem Personal abhängig sind: lediglich 15% der Handwerker besitzen luxemburgische Nationalität. Im Jahr 2000 lag der Anteil noch bei 21%, 1990 sogar bei 26%. Auch der Anteil der in Luxemburg wohnhaften Ausländer hat sich verringert (von 47% im Jahr 1990 auf 38% in 2013). Ersetzt wurden diese Arbeitskräfte durch Grenzgänger aus der Großregion, die mittlerweile 47% der Beschäftigten ausmachen (1990: 27%). Das Handwerk wird demnach zunehmend abhängig von den Grenzgängern aus der Großregion. Der heimische Arbeitskräftepool kann den Fachkräftebedarf der Handwerksunternehmen nicht mehr decken, so dass die Handwerkskammer von einem Fachkräftemangel im handwerklichen Sektor spricht.⁸⁹ Aus Informationen des luxemburgischen Handwerksverbands (Fédération des Artisans) geht hervor, dass auch zukünftig von einem hohen Bedarf an Handwerkern ausgegangen werden muss: für das Jahr 2020

⁸⁶ Vgl. UEL: La politique d'immigration au Luxembourg, Union des entreprises luxembourgeoises.

⁸⁷ L'UEL umfasst folgende Organisationen : Association des banques et banquiers Luxembourg (ABBL), Association des compagnies d'assurances (ACA), Chambre de commerce du Grand-Duché de Luxembourg, Chambre des métiers du Grand-Duché de Luxembourg, Confédération luxembourgeoise du commerce (clc), Fédération des artisans, Business federation Luxembourg (FEDIL), Fédération nationale des hôteliers, restaurateurs et cafetiers.

⁸⁸ Hôtels, restaurants, cafés.

⁸⁹ Vgl. Chambre des Métiers Luxembourg: Chiffres-clés de l'artisanat, 2013, S.12f.

prognostiziert der Verband einen Bedarf an 15.000 Arbeitern im Bausektor (Ersatzbedarf durch altersbedingten Ausstieg aus dem Beruf: 7.000; Schaffung neuer Stellen: 8.000).⁹⁰

Hohes Bildungsniveau der Grenzgänger aus der Großregion

Die Betrachtung der Qualifikationsstruktur der Beschäftigung zeigt, dass die in Luxemburg beschäftigten Belgier, Franzosen und Deutschen hohe Anteile an Hochqualifizierten aufweisen. Das Qualifikationsniveau der portugiesischen Gemeinschaft in Luxemburg fällt hingegen sehr gering aus – mit einem Anteil zwischen 15% und 20% an der Gesamtbevölkerung im erwerbsfähigen Alter, stellen die Portugiesen ein großes Reservoir an niedrig qualifizierten Arbeitskräften. Die luxemburgischen Staatsbürger und die Italiener nehmen mittlere Positionen ein.

Einwohner, die einer Beschäftigung nachgehen, gemäß Nationalität und Bildungsniveau⁹¹

Nationalitäten	Bildungsniveaus			
	Primarstufe	Sekundarstufe I	Sekundarstufe II	Höhere Stufe
Luxemburgische Staatsbürger	6,2 %	40,4 %	27,5 %	25,9 %
Belgier	1,0 %	8,4 %	24,7 %	65,9 %
Franzosen	2,5 %	19,6 %	24,1 %	53,7 %
Deutsche	2,3 %	23,7 %	26,6 %	47,4 %
Italiener	10,1 %	39,1 %	25,3 %	25,6 %
Portugiesen	53,3 %	30,4 %	11,0 %	5,3 %
Sonstige der 15 EU-Länder	1,8 %	8,3 %	21,3 %	68,6 %
Sonstige	12,2 %	31,9 %	23,4 %	32,4 %
Alle Nationalitäten	13,7 %	32,4 %	23,5 %	30,4 %

Quelle : Statec – EFT 2007/2008.

Das Phänomen der hochqualifizierten Grenzgänger bzw. Einwanderer lässt sich seit Mitte der 1990er Jahre beobachten. Damals lag der Prozentsatz an Einwanderern, die ein Hochschulstudium absolviert haben, unter 30%. Heute kann man diese Zahl mit zwei Dritteln beziffern. Umgekehrt fällt der Anteil der Einwanderer, die nur eine Grundschulbildung, d. h. Primarstufe, aufweisen, immer weiter unter 30%, auf etwa 10%.

STATEC stellt weiter fest, dass das Qualifikationsniveau der jüngeren Altersgruppen (unter 35-Jährige) höher liegt als in der Altersgruppe der 45- bis 54-Jährigen, was zum Teil mit der Verlängerung der Pflichtschulzeit und Änderungen im Schulsystem erklärt werden kann. Insbesondere ist das Phänomen auf portugiesische Jugendliche zurückzuführen, die das luxemburgische Schulsystem durchlaufen haben und so im Allgemeinen besser ausgebildet sind als ihre Landsleute, die direkt aus Portugal kommen. Da es denkbar ist, dass sich das Qualifikationsniveau der dritten oder vierten Generationen noch weiter erhöhen wird, könnte in den nächsten Jahrzehnten ein Engpass an gering qualifizierten Arbeitskräften auftreten.

⁹⁰ Vgl. Fédération des Artisans: Assemblée "Bâtiment" en date du 27 novembre 2013, S.7.

⁹¹ Vgl. STATEC : Bulletin du Statec n°5-2010, S. 259.

3.1.4.2 Umfragen der FEDIL zur Prognose des Arbeitskräftebedarfs⁹²

Die Business Federation Luxembourg (Fedil), welche die Unternehmen der Industrie-, Bau- und Unternehmensdienstleistungssektoren vertritt, führt seit 1997 in Zusammenarbeit mit dem Bildungsministerium und mit Unterstützung von EURES Umfragen im Industriesektor und in den Informations- und Kommunikationstechnologiesektoren (IKT) durch. Diese Umfragen, die unter dem Titel „Die Qualifikationen von morgen“ veröffentlicht werden, versuchen alle zwei Jahre den Arbeitskräftebedarf von Unternehmen hinsichtlich Anzahl und Qualifikation zu erfassen. Dabei werden sowohl die Neuschaffung von Stellen als auch der Ersatzbedarf berücksichtigt. Die Umfragen stützen sich nicht auf eine repräsentative Auswahl, sondern berücksichtigen nur die Antworten, die von den Unternehmen geschickt wurden. Aufgrund dieser eher qualitativen Herangehensweise, müssen die Interpretationen der Ergebnisse dieser Studien entsprechend vorsichtig betrachtet werden.⁹³

Umfrage der FEDIL 2012 zu den Informations- und Kommunikationstechnologien⁹⁴

Die Ergebnisse der Umfrage können dazu beitragen, aufzuzeigen, inwiefern Ausbildung und Studium den Anforderungen an die Berufsprofile im privaten Sektor gerecht werden. Dies kann eine Anpassung der Berufsausbildungspolitik an die wirtschaftliche Realität am Arbeitsmarkt und den Bedürfnissen der Unternehmen ermöglichen.

An der Umfrage haben 187 Unternehmen teilgenommen. Dies entspricht einer Rücklaufquote von 28%. In diesen Unternehmen waren insgesamt 42.265 Arbeitnehmer beschäftigt. Aus der Umfrage lassen sich für die kommenden zwei Jahre 417 Einstellungen prognostizieren. 72% dieser Stellen soll durch die Schaffung neuer Arbeitsplätze entstehen, was einen gewissen Optimismus seitens der Geschäftsführer der Unternehmen widerspiegelt. Bei der vorangegangenen Umfrage machten die Schaffungen von neuen Stellen nur 59% aus.

Außerdem zeigt die Umfrage, dass die luxemburgische Wirtschaft in den Berufen des IKT-Bereichs weiterhin Arbeitsplätze auf hohem Qualifikationsniveau schafft. In 93% der Fälle ist das Niveau „BAC +2“⁹⁵ Mindestanforderung. Die Niveaus „Bachelor-Studium“ und „BTS“⁹⁶ werden mit 66% am häufigsten gesucht.

Gesuchte Ausbildungsniveaus

	2010	2012
CATP/DAP ⁹⁷	3,0%	2,0%
Techniker	4,0%	3,0%
BAC	5,0%	2,0%
BTS	18,0%	32,0%
Bachelor	22,0%	34,0%
Master, Doktorat	48,0%	27,0%

Quelle: Fedil

⁹² Vgl. Thomas, Adrien : L'anticipation des besoins emplois-qualifications dans la Grande Région. In : les Cahiers transfrontaliers d'Eures Luxembourg, n°3/2009.

⁹³ Auch wenn andere Initiativen in Luxemburg existieren, kann man die Umfragen der Fedil als wesentliche Informationsquelle in diesem Bereich ansehen.

⁹⁴ Vgl. Fedil: Les qualifications de demain dans le domaine des TIC, 2012.

⁹⁵ In etwa: Vordiplom (Anm. d. Ü.)

⁹⁶ Brevet de technicien supérieur, in etwa: Fachhochschulabschluss (Anm. d. Ü.)

⁹⁷ Certificat d'aptitude technique et professionnelle/Diplôme d'aptitude professionnelle.

Zu Einstellungsproblemen bei qualifiziertem Personal kommt es in den Bereichen Analyse, Entwicklung und Wartung von Software sowie Analyse, Entwicklung und Verwaltung von Informatiksystemen oder auch bei Kundendiensten. Es muss allerdings darauf hingewiesen werden, dass es sich lediglich um Einstellungsprognosen, nicht aber um definitive Verpflichtungszusagen seitens der Unternehmen handelt. Die Umfrage sollte „vor allem als ein Beschäftigungsbarometer im IKT erachtet werden“. Die nachstehende Tabelle zeigt die Berufsgruppen, die am häufigsten gesucht werden.

Am häufigsten gesuchte Berufsgruppen

Beruf	Anzahl
Programmierer, Entwickler	59
Projektleiter	31
Netzwerkadministrator	21
Systemadministrator	21
Mitarbeiter für Nutzerunterstützung	21
Kaufmännischer Angestellter	18
Datenbank-Administrator	17
Kundensupport	17
Analyst	15
Tester	14
Betriebsoperator	14
Software-Administrator	13
Systemtechniker	12

Quelle: Fedil

Die Umfrage bezieht sich auf alle Aus- und Weiterbildungen, die es in Luxemburg im IKT-Bereich gibt.

Die Umfrage der Fedil 2013 bezüglich Industrie und Bausektor⁹⁸

Die Umfrage wurde bei Unternehmen aus Industrie⁹⁹ und Bau¹⁰⁰ durchgeführt, die Mitglied bei der Fedil sind. An der Umfrage haben 146 Unternehmen teilgenommen. Insgesamt waren in diesen 25.296 Arbeitnehmer beschäftigt. Die mittleren und großen Unternehmen, die ein hohes Beschäftigungspotenzial repräsentieren, sind viel stärker vertreten, was eine Abdeckungsquote von 56% in der Industrie erklärt. Die Abdeckungsquote im Hoch- und Tiefbausektor, der sich durch eine große Anzahl an kleineren Unternehmen auszeichnet, ist deutlich geringer: 19%. Aus der Umfrage lassen sich für die kommenden zwei Jahr 1.123 Einstellungen prognostizieren, insbesondere in technischen und Produktionsberufen (82%). Dabei muss berücksichtigt werden, dass die Umfrage im Herbst 2012 vor dem Hintergrund des Wirtschaftsabschwungs begonnen wurde. Im Vergleich zur Umfrage aus dem Jahr 2011 fallen die Einstellungsprognosen entsprechend geringer aus.

⁹⁸ Vgl. Fedil : Résultats de l'enquête 2013 sur les prévisions d'embauches dans les secteurs de l'industrie et de la construction au Grand-Duché de Luxembourg, 2013.

⁹⁹ Nahrungs- und Genußmittelindustrie
Metallurgie und Metallbearbeitung

¹⁰⁰ Chemische und paracheimische Industrie, Industrie der nichtmetallischen Mineralerzeugnissen
Baugewerbe (einschließlich öffentlicher Bauaufträge)

Neuschaffungen und Ersetzungen von Stellen nach Hauptberufsgruppen

Hauptberufsgruppe	Erweiterungsbedarf	Ersatzbedarf	Gesamtsumme des Erweiterungs- und Ersatzbedarfs	Schaffungen in % der Gesamtsumme
Verwaltung, Management, Handel	101	105	206	49 %
Technik	135	219	354	38 %
Produktion	191	372	563	34 %
GESAMTSUMME	427	696	1.123	38 %

Quelle: Fedil

Der Anteil der Einstellungen aufgrund der Schaffung neuer Arbeitsplätze liegt bei 38% und damit unter den Werten aus den Umfragen von 2011 (41%) und 2009 (43%). Entsprechend liegt der Anteil der zu ersetzenden Stellen für 2013 bei 62%.

Es ist festzustellen, dass die Unternehmen zumeist Personen einstellen, die über ein höheres Ausbildungsniveau verfügen. Die Ausbildungsniveaus, die in Bezug auf „Verwaltung / Management / Handel“ am meistgefragtesten sind, entsprechen dem Niveau des BTS-Studiums (22,8 %), Bachelor (23,8 %) oder Master / Doktorat (20,8 %), während die technischen Berufe in der Mehrheit ein Ausbildungsniveau fordern, das dem Niveau DAP (28,2 %) oder Master / Doktorat (22,0 %) entspricht. Zudem ist insbesondere für die Produktionsberufe ein hoher Anteil an „sonstiges“ zu erkennen, was zeigt, dass die Unternehmen nicht nur das Ausbildungsniveau, sondern auch Kompetenzen, Fähigkeiten und Anpassungsfähigkeiten des gesuchten Bewerbers berücksichtigen.

Geforderte Ausbildungsniveaus

Niveaus	Verwaltung, Management, Handel	Produktion	Technik	Summe der Anzahl an betroffenen Stellen (1.123)
DAP ¹⁰¹	8,3%	33,9%	28,2%	27,4%
BTS ¹⁰²	22,8%	7,6%	10,5%	11,3%
Master, Doktorat	20,8%	0,4%	22,0%	11,0%
Techniker	5,8%	7,8%	14,4%	9,5%
Bachelor	23,8%	1,6%	13,0%	9,3%
BAC ¹⁰³	13,6%	7,1%	7,9%	8,5%
Sonstiges	4,9%	41,6%	4,0%	23,0%

Quelle: Fedil

Die nachstehenden Tabellen zeigen die Berufsgruppen die in den Berufshauptgruppen am häufigsten gesucht werden:

¹⁰¹ Diplôme d'aptitude professionnelle.¹⁰² Brevet de technicien supérieur.¹⁰³ In etwa: Abitur (Anm. d. Ü.).

Gesuchte Berufsgruppen in den Bereichen Verwaltung, Management, Handel

Verwaltung, Management, Handel	SUMME
Büroangestellter, Sekretär, Telefonist	43
Buchhalter	26
Baustellenverwalter (Tiefbau)	21
Externer kaufmännisch-technischer Angestellter	18
Handelsvertreter oder Makler, Verkäufer	16
Einkäufer	15

Quelle: Fedil

**Gesuchte Berufsgruppen in den Bereichen Technik
und spezifische technische Berufe im Hoch- und Tiefbau**

Technik	SUMME
Elektromechaniker, Energieelektroniker	37
Zerspanungsmechaniker	33
Maschinenbauingenieur	32
Wartungsmechaniker	28
Konstruktionsingenieur	20
Kältetechniker	19
Wartung und Steuerung von Klimaanlage	16
Chemieingenieur	16
Mechatroniker	14
Schweißer, Brennschneider	14

Quelle: Fedil

**Gesuchte Berufsgruppen in den Bereichen Produktion
und spezifische Produktionsberufe im Hoch- und Tiefbau**

Produktion	SUMME
Fertigungsvertreter	163
Maurer	60
Hilfsarbeiter	33
Bediener einer digital gesteuerten Maschine	32
Betonbauer	27
Bauleiter	21
Bauführer	19
Lagerist, Logistikverwalter	19
Gabelstaplerfahrer	15
Maschinenführer (Fahrzeugführer für Tiefbaufahrzeuge)	15
Maschinenführer (Fahrzeugführer für ein Tiefbaufahrzeug)	14
Lkw-Fahrer	12
Kesselschmied, Rohrinstallateur	12
Fliesenleger	11
Fahrer, Auslieferer	11

Quelle: Fedil

Auf Basis dieser Umfragen, konnte Fedil zusammen mit anderen Partnern Ausbildungsgänge einführen, die sich an Arbeitssuchenden richten. Damit soll diese die erforderlichen Kompetenzen verliehen werden, die es ermöglichen einen der gesuchten Berufe auszuüben. Die

Ausbildungsgänge, die 2012 organisiert wurden, ermöglichten 23 Arbeitssuchenden, die bei der luxemburgischen Arbeitsverwaltung (ADEM) gemeldet waren, eine Einstellung.

Schlussfolgerungen Luxembourg

In Luxemburg wird überwiegend keine Notwendigkeit gesehen, dass Thema des Arbeits- bzw. Fachkräftebedarfs in der Öffentlichkeit zu diskutieren, über Analysen bzw. Monitorings zu untersuchen oder sogar Listen zu möglichen Mangelberufen zu erstellen. Auch eine Annäherung an die Problematik über die Indikatoren, welche in den anderen Regionen zum Teil untersucht wurden, ist kaum möglich (lediglich über die Relation Arbeitssuchenden zu Offenen Stellen sowie den Anteil der über 50-Jährigen nach Berufshauptgruppen), liefert aber Hinweise darauf, dass es im Berufsbereich der Techniker am ehesten zu Problemen kommen könnte.

Solche Prognosemethoden sind für Luxemburg aber eher ungeeignet, da Bedarfe an Arbeits- oder Fachkräften größtenteils von Grenzgängern oder Einwanderern gestillt werden. Auch der Dachverband luxemburgischer Arbeitgeber erachtet die Zuwanderung als notwendig, um den Bedarf der luxemburgischen Unternehmen an Arbeitskräften bezüglich Anzahl und Qualifikationen abdecken zu können. Der UEL sieht Handlungsbedarfe u.a. im Handwerk, Straßentransport und Horeca-Sektor sowie insbesondere in Bezug auf höhere qualifizierte Arbeitskräfte im Bereich der Industrie und der Finanzdienstleistungen. Dieser Bedarf an höher qualifiziertem Personal wird in erster Linie über Grenzgänger abgedeckt, während der Bedarf an niedriger qualifizierten Arbeitskräften durch Einwanderung und insbesondere durch die portugiesische Gemeinschaft in Luxemburg ausgefüllt wird. Da sich das Qualifikationsniveau der nachrückenden portugiesischen Generationen aber voraussichtlich erhöhen wird, könnte in den nächsten Jahrzehnten ein Engpass an gering qualifizierten Arbeitskräften in Luxemburg auftreten. Die luxemburgischen Handwerkskammer (Chambre des Métiers) weist zudem daraufhin, dass das Handwerk zunehmend von den Grenzgängerströmen aus der Großregion abhängig wird.

Ein wichtiges Instrument zur Antizipation des Arbeitskräftebedarfs in Luxemburg sind Umfragen des Arbeitgeberverbandes FEDIL bei Unternehmen im Industrie- und IKT-Bereich. Diese kommen zu dem Ergebnis, dass es im Bereich IKT zu Einstellungsproblemen bei höher qualifiziertem Personal in den Berufsbereichen der Analyse, Entwicklung und Wartung von Software sowie Analyse, Entwicklung und Verwaltung von Informatiksystemen sowie bei Kundendiensten (z.B. Programmierer und Entwickler) kommen könnte. Außerdem prognostiziert die Umfrage im Bereich Bau und Industrie, dass im Bereich Verwaltung, Management, Handel insbesondere Büroangestellter, Sekretär, Telefonist, Buchhalter gesucht werden; im Bereich der technischen Berufe überwiegend Elektromechaniker, Energieelektroniker, Zerspanungsmechaniker und Maschinenbauingenieur; sowie im Bereich Produktion vor allem Fertigungsvertreter, Maurer und Hilfsarbeiter.

Unbestreitbar sollte die Antizipation der benötigten Qualifikationen und Arbeitskräfte in Luxemburg in enger Abstimmung mit dem Rest des Kooperationsraums stattfinden. Angesichts der Verflechtung der Arbeitsmärkte der Großregion sollte die großregionale Komponente weiter entwickelt werden. Schließlich ist die ganze Großregion von der Existenz eines Landes gekennzeichnet, dessen Arbeitsmarkt stark von seinen Nachbarn abhängig ist. Ein wei-

terer Grund sind die Ausbildungsplätze, die bei den Partnern der Großregion verfügbar sind, aber aufgrund mangelnder Kenntnisse der Sprache des Nachbarn oder Schwierigkeiten bei der Anerkennung oft unbesetzt bleiben.

Letztlich ist der Einschätzung der Bundesagentur für Arbeit zuzustimmen:

Schließlich darf die Analyse eines Fachkräftebedarfs aber nicht bei dem Versuch einer quantitativen Darstellung stehen bleiben. Darüber hinaus ist eine qualitative fachliche Einschätzung und Bewertung unabdingbar. Dazu müssen die Einschätzungen von Vermittlungsfachkräften oder von regionalen Akteuren herangezogen werden. Dabei gilt es zum Beispiel zu klären, ob und inwieweit der Engpass auf einem mangelnden Arbeitskräfteangebot beruht, und in welchem Ausmaß auch unattraktive Arbeitsbedingungen, überhöhte betriebliche Ansprüche oder falsche Suchstrategien eine Rolle spielen.¹⁰⁴

3.2 Qualitative Analyse

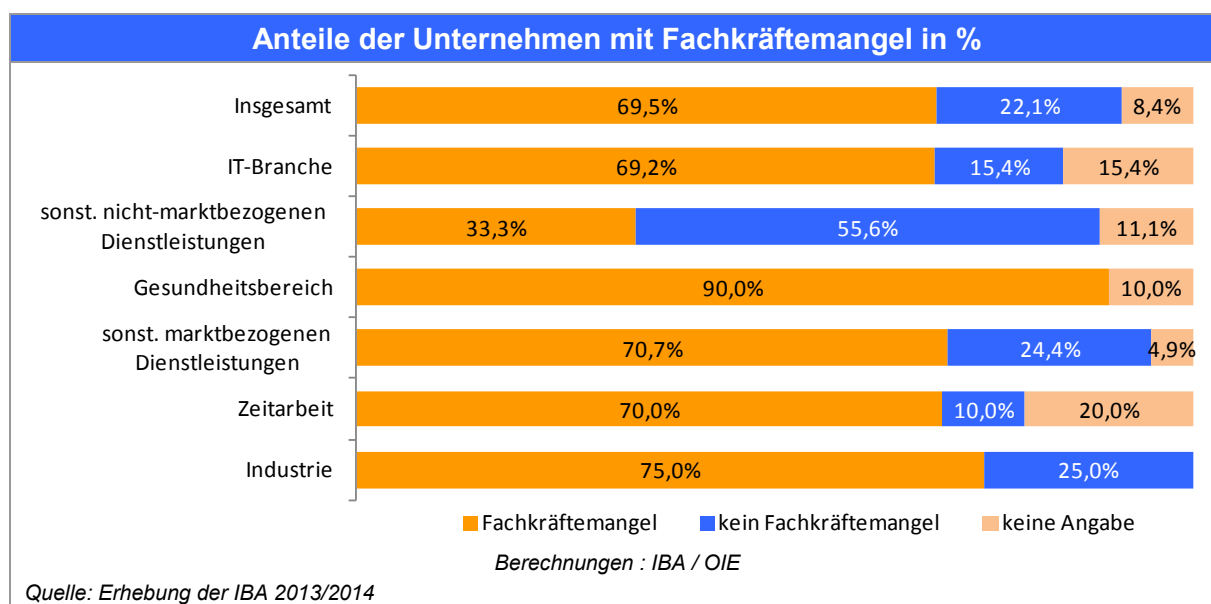
3.2.1 Unternehmensumfragen auf den interregionalen Jobmessen

Um neben den quantitativen Ergebnissen aus Kapitel 3.1 zu den einzelnen Teilregionen der Großregion Einblicke in die Bedarfe der Unternehmen im Kooperationsraum zu bekommen, führte die Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle auf den interregionalen Jobmessen in Trier und Saarbrücken 2013 und 2014 Umfragen zum Thema Fachkräftebedarf in den Unternehmen durch. Im Jahr 2013 nahmen 61 Unternehmen an der Umfrage teil, 2014 wurden 78 Unternehmen befragt. Insgesamt beteiligten sich in den zwei Jahren 95 unterschiedliche Unternehmen an der Umfrage. Hiervon lässt sich knapp die Hälfte der Branche der sonstigen marktbezogenen Dienstleistungen (43%) zuordnen, zu denen z.B. Handel, Logistik und Medien gehören. Gefolgt von der IT-Branche (13 Unternehmen), der Industrie (12 Unternehmen) und der Zeitarbeits- und der Gesundheitsbranche (jeweils 10 Unternehmen). Die übrigen neun Unternehmen können den sonstigen nicht marktbezogenen Dienstleistungen zugeordnet werden (u.a. öffentlicher Dienst und Polizei).

Fachkräftemangel in der Gesundheitsbranche am häufigsten genannt

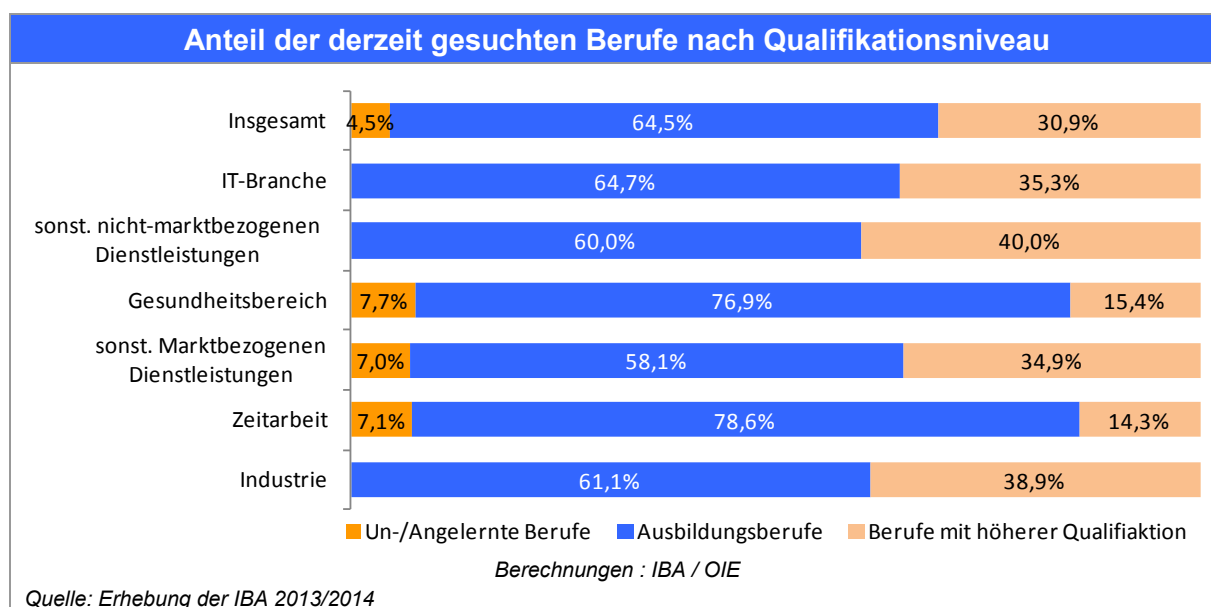
Rund 70% der befragten Unternehmen spürt einen Fachkräftemangel. Insbesondere ist die Gesundheitsbranche betroffen: dort können 90% der auf den Jobmessen vertretenen Unternehmen ihren Fachkräftebedarf nicht decken. Die geringsten Probleme scheinen die Unternehmen, die den sonstigen nicht-marktbezogenen Dienstleistungen zugeordnet wurden, zu haben: mit 56% liegt hier der Anteil der befragten Unternehmen, die keinen Fachkräftemangel haben, deutlich über dem Durchschnitt. Die IT-, Zeitarbeits- und Industriebranche liegen mit ihren Angaben jeweils knapp über oder unter dem Durchschnittswert.

¹⁰⁴ Vgl. Bundesagentur für Arbeit: Einführung in die Visualisierung der Engpassanalyse, 2014, S.7.



Großer Bedarf an Arbeitskräfte mit Berufsausbildung – heute als auch zukünftig

Unternehmensübergreifend wurden insgesamt 110 Berufe genannt, in welchen ein Mangel an Fachkräften wahrgenommen wird – am häufigsten in den Berufen Pflegefachberufe, SAP-Berater und Entwickler, Ingenieure sowie verschiedene Metallfachberufe. Knapp 65% der aufgelisteten Berufe gehören zu der Kategorie der Ausbildungsberufe und ca. 31% zu den Berufen mit noch höheren Qualifikationsanforderungen. Lediglich 4,5% fallen unter die Kategorie der un- und angelernten Berufe. Dies wird sich auch in den kommenden Jahren voraussichtlich nicht stark verändern: auch für 2030 erwarten die befragten Arbeitgeber die größten Bedarfe bei den Ausbildungsberufen.



Liste der Berufe und Berufsgruppen für die ein Fachkräftebedarf besteht und/oder erwartet wird

Berufsbezeichnung	Anzahl der Nennungen
Handwerkliche/ Technische Berufe	31
Ingenieure	9
Elektriker	4
Mechaniker, Mechatroniker	6
Monteure	3
Werkzeugmacher/ -konstrukteure	2
Facharbeiter Metall (Schweißer, Schlosser, Fräser, Dreher)	7
Facharbeiter Handwerk	1
techn. Gewerbliche Stellen	1
Maschinen- und Anlagenführer	1
Techniker	2
Meister	1
Bachelor Maschinenbau	1
Gerüstbauer	1
mehrsprachige Techniker	1
IT, Computer	20
SAP Berater, Entwickler	10
IT Beauftragter	2
Softwareentwickler	3
Wirtschaftsinformatiker	3
Systemadministratoren	2
Gesundheitspersonal, Soziales	17
Pflegefachkräfte	11
Pflegehelfer	2
Ärzte	2
Erzieher, Sozialpädagogen	2
Führungskräfte / Leiter (Projekt-, Bereichs-, Abteilungs-, Objekt-) / Manager	8
Wirtschaft, Verwaltung	8
Wirtschaftsprüfer	1
mehrsprachige Bürokräfte	1
Bürokaufleute	1
Vertrieb	1
Elektroverkäufer mit Sprachen	1
Verkäufer mit Kenntnissen im Lebensmitteleinzelhandel	1
Compliance Officer	1
Kaufleute für Spedition und Logistik	1
Sonstige Berufe	8
Call-Center-Agenten	3
Fachangestellte für Bäderbetriebe	1
Berufskraftfahrer	1
Tanzlehrer	1
Textilreiniger	1
Triebfahrzeugführer	1

Quelle: Erhebung der IBA 2013/2014

Knapp 59% der befragten Unternehmen versuchen ihren Fachkräftebedarf über Arbeitskräfte aus anderen Teilgebieten der Großregion zu decken

Insgesamt gaben 54 der befragten Unternehmen an, dass sie versuchen ihren Fachkräftebedarf auch aus anderen Teilgebieten der Großregion zu decken; 39 Unternehmen taten dies bereits erfolgreich. Bei den sonstigen marktbezogenen Dienstleistungsunternehmen konnten 16 der 24 grenzüberschreitend bemühten Unternehmen Arbeitnehmer aus einer der Teilregionen einstellen. In der IT-Branche hatten 7 von 8 Arbeitgeber Erfolg; in der Gesundheitsbranche 6 von 8. In der Industrie haben 4 Unternehmen Arbeitskräfte aus der Großregion rekrutieren können, 4 weiteren ist dies trotz Bemühungen nicht gelungen.

Positives Feedback zur grenzüberschreitenden Berufsausbildung

Zudem war gut die Hälfte der teilnehmenden Unternehmen an einer grenzüberschreitenden Berufsausbildung interessiert. Bei den sonstigen marktbezogenen Dienstleistungen fand das Konzept bei rund zwei Drittel der Unternehmen Anklang, während in der Industrie lediglich ein Viertel der Unternehmen ein generelles Interesse an einer grenzüberschreitenden Berufsausbildung zeigte.

3.2.2 Experteninterviews

3.2.2.1 Rheinland-Pfalz und Saarland

Experten sehen keinen allgemeingültigen Fachkräftemangel in den deutschen Teilgebieten der Großregion

In den Experteninterviews wurde sowohl von Vertretern der Arbeitgeber- als auch der Arbeitnehmerseite die These bestätigt, dass derzeit weder im Saarland noch in Rheinland-Pfalz ein allgemeiner Fachkräftemangel vorliegt. Lediglich in bestimmten Berufen oder Branchen bestehen bereits Stellen- oder Ausbildungsbesetzungsprobleme. Auch von Seiten der Arbeitsverwaltung und EURES wird kein flächendeckender oder branchen- bzw. berufsübergreifender Mangel an Fachkräften beobachtet. Neben den Schwierigkeiten in bestimmten Branchen und / oder Berufsfeldern wurde in den Interviews weiter darauf hingewiesen, dass Probleme insbesondere für Unternehmen im ländlichen Raum bestehen. Die ländlichen Regionen seien für junge Menschen zunehmend unattraktiv, so dass es diese in Metropolregionen zieht. Außerdem orientieren sich junge Fachkräfte bei der Wahl ihres Arbeitsplatzes eher zu großen, teilweise überregionalen Unternehmen und seltener zu kleinen oder mittleren regionalen Betrieben. Die KMU's könnten nicht mit dem Lohnniveau großer Unternehmen mithalten und werden am Markt weniger wahrgenommen. Implizierend sind die sogenannten KMU's stärker einer Mangelsituation an potenziellen Fachkräften und / oder Auszubildenden ausgesetzt. Laut dem Experten der Industrie- und Handelskammer (IHK) Saarland, Dr. Carsten Meier, spürt der Mittelstand den Fachkräftebedarf branchenübergreifend nicht nur quantitativ sondern auch qualitativ. Generell scheint es sich zu bestätigen, dass mit steigendem Anforderungsniveau der Stelle, die Besetzung dieser schwieriger wird. Der Bedarf an un- und angelernten Arbeitskräften könne dagegen derzeit noch gedeckt werden und würde – aus Sicht der IHK-Trier in Person von Dr. Matthias Schmitt – auch zukünftig nicht weiter ansteigen. Fachkräfteengpässe wurden entsprechend in erster Linie für Berufsfelder genannt, welche eine mindestens dreijährige duale Berufsausbildung oder ein Hochschulstudium voraussetzten.

Engpässe werden im Gesundheits- und Pflegebereich beobachtet

Große Probleme werden im Gesundheits- und Pflegebereich gesehen. Insbesondere in den Pflegeberufen und vor allem in der Altenpflege herrsche bereits ein Mangel, der sich voraussichtlich künftig verstärken wird. Diese Sorgen sind der Alterung der Bevölkerung in den beiden deutschen Bundesländern – insbesondere im Saarland – geschuldet. Eine wachsende Anzahl älterer Menschen führt zu einem Anstieg der Nachfrage nach Pflegekräften, welcher einem schrumpfenden Pool an potenziellen Arbeitskräften gegenübersteht. Das zu geringe Angebot an Pflegekräften wäre – laut den Expertenmeinungen – u.a. auch der zu geringen Attraktivität des Berufsfelds infolge relativ schlechter Arbeitsbedingungen und einer unangemessen niedrigen Entlohnung im Pflegbereich zurückzuführen. Für Pflegekräfte in Grenznähe zu Luxemburg biete es sich an, für ein wesentlich höheres Gehalt täglich in das Großherzogtum zu pendeln – selbst wenn sie dort aufgrund der unterschiedlichen Ausbildungssysteme lediglich als Pflegehelfer statt als Pflegefachkraft arbeiten würden. Weiter weist der Experte der Arbeitskammer des Saarlandes, Werner Müller, darauf hin, dass es in der Vergangenheit versäumt wurde, die Ausbildungskapazitäten zu erhöhen bzw. dass die Kapazitäten für Weiterbildung und Umschulungen im Zuge von Einsparmaßnahmen sogar reduziert wurden. Auch im Bereich der Humanmedizin werden Mängel gesehen. Die Arbeitskammer des Saarlandes begründete diese u.a. im beschränkten Zugang zum Studium. Zunehmend sehen die Kliniken gezwungen, auf im Ausland ausgebildete Ärzte zurückzugreifen. Herr Martin Schlechter von der Vereinigung der saarländischen Unternehmensverbände e.V. (VSU) sieht das Problem eher bei dem hohen Anteil ausgebildeter Mediziner, die nach dem Studienabschluss nicht als Arzt praktizieren, sondern Funktionen in der Wirtschaft bekleiden. Dr. Meier (IHK Saarland) stellt zudem heraus, dass ein Mangel an Ärzten und Fachärzten bzw. Praxen insbesondere im ländlichen Raum auszumachen wäre: Eine eigene Niederlassung zu eröffnen sei aufgrund geringer Entlohnung und weniger geregelten Arbeitszeiten weniger attraktiv als einer Beschäftigung in einer städtischen Klinik nachzugehen.

Erhöhte Bedarfe auch in den pädagogischen Berufsfeldern gesehen

Zusammen mit den Pflegeberufen wurde häufig auch auf den pädagogischen Bereich und den Beruf des Erziehers hingewiesen. Im Raum Trier seien Engpässe in diesem Bereich ebenfalls auf eine Abwanderung nach Luxemburg zurückzuführen. Begründete wurde dies durch eine nicht immer angemessene Bezahlung bzw. unattraktive Arbeitsbedingung im Berufsfeld des Erziehers. Dies führt auch zu einem Mangel an Auszubildenden in diesem Bereich. Werner Müller von der Arbeitskammer des Saarlandes wies auch hier – ähnlich wie bei den Pflegeberufen – auf ein Versäumnis hin, die Ausbildungskapazitäten rechtzeitig erhöht zu haben. Zudem besteht seit dem 01. August 2013 für alle ein- bis dreijährigen Kinder in Deutschland ein Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz in einer entsprechenden Einrichtung. Entsprechend müssen die frühkindlichen Betreuungseinrichtungen weiter ausgebaut werden, was voraussichtlich gleichzeitig den Bedarf an Fachkräften ansteigen lässt. Im Saarland kommt erschwerend hinzu, dass im Rahmen der Frankreichstrategie zugesagt wurde, dass auf mittlere Sicht in der Hälfte aller saarländischen KiTas mit Hilfe französischsprachiger Fachkräfte die frühkindliche Spracherziehung gewährleistet werden soll. Entsprechend müssten französischsprachig ausgebildete Fachkräfte oder muttersprachliches Personal rekrutiert werden. Aufgrund der unterschiedlichen Ausbildungssysteme in Frankreich und Deutschland sowie dem in Deutschland relativ niedrigen Gehaltsniveau von Erziehern, könnte sich die Problematik im Saarland zusätzlich verschärfen.

Verarbeitendes Gewerbe und Industrie: Maschinenbauberufe häufig gefragt

Im verarbeitenden Gewerbe bzw. der Industrie wurden große Bedarfe für Personal mit dualer Berufsausbildung oder Hochschulausbildung im Bereich Maschinenbau herausgestellt. Genannt wurden u.a. die Ausbildungsberufe des Feinwerkmechanikers, Zerspanungsmechanikers, Industriemechanikers, CNC-Technikers und des Mechatronikers. Aber auch Mechatroniker mit akademischem Abschluss wären häufig gesucht. Hinzu kommen akademischen Berufe in der Verfahrenstechnik und der Fahrzeugtechnik sowie des Entwicklungsingenieurs, wobei sowohl Dr. Meier von der IHK Saarland als auch von einem EURES-Berater, darauf hinwiesen, dass die saarländischen Hochschulen im Bereich der Ingenieure und Mechatroniker noch nach dem Bedarf der ansässigen Wirtschaft ausbilden würden. Ob dies in Zukunft im Zuge der Einsparungen an den saarländischen Hochschulen und des neuen Hochschulentwicklungsplans so bleibt, wäre – laut Dr. Meier – aber unsicher. Herr Schlechter von der VSU erwartet im Falle eines Abbaus von Studienangeboten im technischen Bereich, dass Unternehmen in Zukunft verstärkt versuchen, Absolventen der Universität Kaiserslautern zu rekrutieren. Schwierigkeiten, offene Stellen in diesen Berufsbereichen zu besetzen, hätten insbesondere kleine und mittlere Unternehmen. Ingenieure und andere in der Industrie einsetzbare Fachkräfte würden sich nach ihrer Ausbildung häufig in großen Industrieunternehmen bewerben, da diese vermeintlich attraktivere Arbeitsplätze anböten. Dies betrifft ebenso sowohl die Hochschulberufe Elektroingenieure und -techniker als auch den Handwerksberuf des Elektronikers. Nach Dr. Justus Wilhelm von der Handwerkskammer (HWK) Saarland ist die Situation in den Berufen im Elektrobereich in den städtischen Gegenden noch relativ entspannt. Jedoch würden diese durchaus sehr anspruchsvollen Tätigkeiten ein hohes Mindestmaß an Qualifikation voraussetzen, welches immer schwieriger zu bedienen sei.

Schwierigkeiten vor allem im Handwerk identifiziert

Aus den Interviews wird von allen Seiten bestätigt, dass das Handwerk generell vor großen Problemen steht. Stellenbesetzungsschwierigkeiten gäbe es branchen- und berufsübergreifend und auch auf allen Anforderungsebenen: vom Friseur bis hin zum spezialisierten Optiker. Dabei gilt: je höher das Anforderungsniveau, desto schwieriger die Stellenbesetzung. Wobei Dr. Wilhelm von der HWK Saarland einschränkt, dass der Bedarf an höher qualifizierten Fachkräften mit Hochschulabschluss im Handwerk eher gering wäre. Ursächlich für das Fehlen von Fachkräften ist – den Handwerkskammern Trier und Saarland nach – ein Rückgang an Berufs-Neuabschlüssen bzw. an Auszubildenden in den Handwerksberufen. Diese negative Entwicklung sei stärker als der Rückgang in der Beschäftigung im Handwerk, so dass eine Mangelsituation entsteht. Ein geringer Bestand an Auszubildenden bedeute zudem, dass sich zukünftig voraussichtlich auch eine geringere Anzahl an Handwerkern zu Technikern und schließlich auch zu Meistern weiterqualifizieren lassen wird. Die Gründe für die nachlassende Anzahl an Auszubildenden lassen sich zum Teil auch auf die demografische Entwicklung zurückführen: da die weniger werdenden jungen Menschen einem relativ konstant bleibenden Angebot an Ausbildungsstellen gegenüberstehen, haben diese mehr Auswahlmöglichkeiten, in welche Richtung sie sich ausbilden lassen möchten. Die Handwerksberufe konkurrieren also stärker mit anderen Berufen und haben – aufgrund eines schlechten Images – dabei geringere Chancen: häufig gilt das Handwerk als Notlösung, da es noch immer den Ruf hat, schmutzig, körperlich anstrengend und intellektuell wenig fordern zu sein. Wenn Jugendliche die Ausbildung in einem Handwerksberuf aber tatsächlich nur ge-

wählt haben, weil sie nichts anderes finden konnten, kann dies auch die relativ hohen Abbrecherquoten im Handwerk erklären.

Sowohl Dr. Wilhelm von der HWK Saarland als auch Dr. Schwalbach von der HWK Trier wiesen jedoch darauf hin, dass dieses negative Image des Handwerks inzwischen überholt sei: die Arbeitsbedingungen hätten sich wesentlich gebessert – zum Beispiel sei das extrem frühe Aufstehen im Bäckerberuf nicht mehr üblich, da es die traditionellen Backstuben kaum noch gäbe. Auch seien viele Berufe inzwischen sehr anspruchsvoll geworden. Dies gilt z.B. im Beruf des Elektronikers, welcher einen Umgang mit komplizierten Steuerungssystemen beinhaltet, oder aber auch im Nahrungsmittelbereich, wo immer stärker auf Lebensmittelunverträglichkeiten und bewusste Ernährungswünsche bzw. den ganzheitlicher Umgang mit Lebensmitteln eingegangen werden müsse. Ein weiteres Problem wird in der Grenznähe zu Luxemburg gesehen: selbst wenn die Ausbildungsquoten in einigen Bereichen des Handwerks relativ hoch liegen, würden sich die Fachkräfte nach der Ausbildung häufig dazu entscheiden nach Luxemburg arbeiten zu gehen, da sie dort besser entlohnt werden. Eine Abwanderung aus ähnlichen Motiven fände zudem in Richtung großer Industrieunternehmen statt, so dass vor allem kleine Handwerksbetrieb und Betrieb im ländlichen Raum vor großen Schwierigkeiten stehen. Andererseits könnten Familienunternehmen und kleinere Betriebe z. B. im Handwerk häufig davon profitieren, dass die größere Nähe zum Mitarbeiter für eine engere Mitarbeiterbindung sorgt, so Herr Schlechter von der VSU.

Für das Handwerk wurden insbesondere Berufe im Bereich Klempnerei, Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik sowie für die Region Trier im Bereich des Baugewerbes häufig genannt. Auch im Bereich Metallbau und -verarbeitung seien Bedarfe zu erkennen, welche sich in erster Linie auf spezialisierte Facharbeiter und höher Qualifizierte konzentrierte. Desweiteren wurde von beiden Handwerkskammern das Lebensmittelhandwerk (Bäcker, Metzger etc.) herausgestellt – dieses wäre vor allem von einem Lehrlingsmangel betroffen. Dr. Wilhelm sieht im Nahrungsmittelbereich aber einen Wandel der Berufe infolge von Konzentrationsprozessen: so wären zukünftig voraussichtlich weniger Bäcker notwendig, da die Herstellung von Backwaren mehr und mehr in großindustriellen Backstuben etc. erfolgen würde.

Weitere problematische Berufsfelder

Aus den Interviews mit der Arbeitgeberseite ging außerdem hervor, dass im Bereich Lager und Logistik Bedarfe vorliegen. Der Experte der Agentur für Arbeit Saarland, Bernd Uplawski, stellte zudem heraus, dass es einen Mangel an Berufskraftfahrern gäbe. Der Experte des Deutschen Gewerkschaftsbunds (DGB) Trier, Christian Schmitz, wies für den Raum Trier auf einen quantitativen Engpass an ausgebildeten Informatikern und Mathematikern hin. Dadurch, dass die strukturellen Bedingungen des regionalen Arbeitsmarktes für die Fachkräfte in dem Bereich wenig attraktiv seien, würde es in diesem Bereich keine Dynamik auf dem Arbeitsmarkt geben. Passend dazu stellte der Experte der IHK Trier, Dr. Schmitt, bezüglich dieser Berufsgruppe fest, dass der akademische MINT-Bereich von Unternehmen in Trier und Umgebung quantitativ weniger nachgefragt würde, als das mittlere bis gehobene Qualifikationssegment (duale Ausbildung, Techniker, Meister, Fachwirte). Dr. Meier von der IHK Saarland sieht teilweise einen Bedarf im kaufmännlicher Bereich; keine Engpässe stellt er im Handel und bei allgemeinen Dienstleistungen fest. Aus einem Hinweis von Herr Schmitt auf eine Studie der IHK's Rheinland-Pfalz geht hervor, dass es in Rheinland-Pfalz

hingegen bereits Engpässe bei den personenbezogenen Dienstleistungen sowie den IT-Dienstleistungen gäbe. Aus der Studie geht weiter hervor, dass für das Jahr 2030 Engpässe in den Bereichen der öffentlichen Dienstleistungen, des Groß- und Einzelhandels sowie der Chemie- und Pharmabranche erwartet werden.¹⁰⁵ Die Gesprächspartner der Industrie und Handelskammern sowie Corina Mörsdorf von TÜV NORD Bildung Saar aber auch Christian Schmitz vom DGB Trier wiesen auf Engpässe und Probleme im Hotel- und Gastgewerbe hin. Dies könnte im Saarland auch mit dem abnehmenden Einpendlerstrom von Arbeitskräften aus Lothringen zusammenhängen: die Motivation von Frankreich ins Saarland zu pendeln sinke, da das Lohnniveau im Hotel- und Gastgewerbe in der deutschen Region heute relativ niedriger liegen würde. Herr Schmitz wies zudem auf die relativ hohen Ausbildungsabbrecherquoten und Schwierigkeiten mit dem Jugendarbeitsschutzgesetz in diesen Branchen hin.

Schwierigkeiten auf dem Ausbildungsmarkt

Die bisherige Analyse der Interviews stellte unter anderem die wichtige Rolle des Ausbildungsmarktes bei der Betrachtung von Fachkräftebedarfen heraus. Auch Heidrun Schulz, Geschäftsführerin der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit Rheinland-Pfalz-Saarland, erklärt: Fachkräfteengpässe würden morgen in den Berufen auftreten, in welchen die Ausbildungsplätze heute nicht besetzt werden können. Dr. Meier wies daraufhin, dass die Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen gegeben sei – die Zahl der offenen Ausbildungsstellen läge höher als die Zahl an Ausbildungsbewerbern. Der Engpass an Auszubildenden beinhaltete sowohl den Aspekt des quantitativen Mangels an jungen Menschen im typischen Ausbildungsalter sowie den Aspekt des Fehlens ausbildungsfähiger Schulabgänger. Begründet wird der quantitative Rückgang an Ausbildungsplatzbewerbern einerseits durch die demografische Entwicklung in den beiden deutschen Bundesländern und andererseits durch eine zunehmende Bedeutung der Hochschulausbildung. So befindet sich zum einen der Ausbildungsmarkt in einem Wandel hin in Richtung Akademisierung – ehemals typische Ausbildungsberufe werden zunehmend auch an Hochschulen angeboten (z.B. pädagogische Berufe, aber auch technische Berufe wie Mechatroniker). Zum anderen steigt die Studierneigung junger Menschen, was einen Vorzug des Abiturs bzw. des Fachabiturs gegenüber einer dualen Berufsausbildung mit sich bringt – hier spielen Imageaspekte sowie die Beratung bei der Berufsorientierung eine wichtige Rolle. Die wenig zielgerichtete Berufsberatung zeige den besser qualifizierten Jugendlichen die Attraktivität einer dualen Berufsausbildung und deren Karrierechancen über Weiterqualifizierungen häufig nicht genügend auf. Die leistungsstarken Schulabgänger würden sich daher eher für ein (Fach-)Hochschulstudium entscheiden – die duale Berufsausbildung werde immer häufiger als Notlösung gesehen. Für die duale Berufsausbildung bleibe somit nur noch ein Bewerberpool an weniger gut qualifizierten (mit z.B. fehlenden Kompetenzen in Mathematik und Physik) und häufig auch weniger motivierten Schulabgänger übrig.

Negative Entwicklung der Pendlermobilität

Der quantitative Mangel an bereits ausgebildeten Fachkräften wird von den Experten häufig mit der Abwanderung von Fachkräften erklärt. In Zusammenhang mit der bereits erläuterten Pendlerbewegung nach Luxemburg und den Schwierigkeiten im ländlichen Raum, tritt eine

¹⁰⁵ IHK Arbeitsgemeinschaft Rheinland-Pfalz (2014): IHK-Fachkräftemonitor – die wichtigsten Ergebnisse 2013.

weitere Problematik auf: In den Grenzgänger-Einzugsgebieten in den Teilregionen der Großregion fehlen die nach Luxemburg auspendelnden Fachkräfte einerseits, andererseits treiben die Pendler mit ihrem höheren Einkommen die Lebenshaltungskosten in den Grenzgebieten um Luxemburg in die Höhe. Die Gefahr besteht, dass Arbeitskräfte, welche nicht in Luxemburg arbeiten können oder wollen aus diesen Gebieten abwandern. Im Saarland spielt vor allem auch die Abwanderung von höher Qualifizierten in andere Bundesländer eine Rolle. Gleichzeitig gibt es kaum Zuwanderung aus dem Rest der Republik. Laut Werner Müller von der Arbeitskammer des Saarlandes seien das unterdurchschnittliche Lohnniveau an der Saar sowie die überdurchschnittlich Beschäftigung von Hochqualifizierten unterhalb ihres Qualifikationsniveaus (z.B. Ingenieure die als Meister arbeiten) dafür ursächlich. Diese Aspekte seien auch mitverantwortlich für den abnehmenden Einpendlerstrom an Fachkräften aus Frankreich. Ein EURES-Berater berichtete davon, dass französische Jugendliche außerdem aufgrund unzureichender Sprachkenntnisse weniger ins Saarland einpendeln. Zudem könnten Probleme mit der Anerkennung ihre Ausbildung auftreten, so dass sie ihre Ausbildung wiederholen müssten (insbesondere in geschützten Berufen). Die interviewten EURES-Berater kritisierten im Zusammenhang der Pendlerbewegung zudem die relativ schlecht ausgebaute Verkehrsinfrastruktur im Saarland: dies beschränkte die Mobilität von pendelwilligen Fachkräften erheblich. Herr Schlechter von der VSU betonte, dass dem Saarland als Arbeitsplatzstandort die natürliche Attraktivität vieler Metropolregionen fehle, so dass die Aus- und Hochschulbildung der ansässigen jungen Menschen zur Deckung des eigenen Bedarfs umso wichtiger sei. Häufig sei gerade das gute Angebot an Facharbeiterstellen und die attraktiven Arbeitsbedingungen der saarländischen Industrie jenseits der Grenze nicht ausreichend bekannt.

Gewinnung von Fachkräften über verbesserte Arbeitsbedingungen?

Darüber hinaus wies Christian Schmitz, Experte des DGB Trier, auf strukturelle Probleme und Veränderungen am Arbeitsmarkt hin, welche die Unternehmen zwar vor Stellenbesetzungsproblemen stellen könnten, aber keinen allgemeinen Fachkräftemangel darstellen würden: dies sei unter anderem auf die Lohndifferenzen innerhalb der Großregion zurückzuführen, welche zu Verschiebungen in der regionalen Arbeitsteilung führen könnten. Der sogenannte Fachkräftemangel würde sich beim genauen Hinsehen als fehlende Wettbewerbsfähigkeit vieler Unternehmen auf Arbeits- und Gütermärkten entpuppen. Er sieht vor allem für solche Unternehmen Probleme, welche keine Anstrengungen unternehmen um das vorhandene Potenzial (Teilzeitbeschäftigte, Minijobber, Grenzgänger, Arbeitslose, Unterbeschäftigte; junge Ausbildungsabbrecher etc.) über bessere Arbeitsbedingungen etc. anzuwerben, stärker in den Betrieb einzubinden oder auszubilden. Insbesondere sei dieser Aspekt von kleineren Unternehmen, die über keine Personalabteilung oder ähnliches verfügen, noch nicht erkannt worden. Auch andere Experten wiesen daraufhin, dass bei einer tatsächlichen Knappheit an Arbeitskräften die Gehälter steigen müssten. Dies sei bisher nicht der Fall. Herr Schmitz wies darauf hin, dass es im Friseurhandwerk in der Region Trier den bundesweit ersten Tarifvertrag, der einen Mindestlohn festschrieb, gab. Zudem wurde die Ausbildungsvergütung im Hotel- und Gastgewerbe im erheblichen Maße angehoben – mehr als die Gewerkschaft (NGG) forderte. Ähnliches passierte im Sanitärhandwerk. Diese Bereiche hätten erkannt, dass sie zur Gewinnung von Auszubildenden die Attraktivität der Ausbildung erhöhen müssen. Werner Müller von der Arbeitskammer des Saarlandes vermutet die Moti-

vation der Unternehmerseite von einem Fachkräftemangel zu sprechen liege darin, einen möglichst großen Pool an Bewerbern zur Verfügung stehen zu haben.

Weitere Ursachen für Schwierigkeiten, Fachkräfte und /oder Auszubildende zu finden

Dr. Meier von der IHK Saarland nannte als weitere Gründe für einen quantitativen Mangel an Arbeitskräften, die geringe Erwerbstätigenquote von Frauen und älteren Personen an der Saar. Außerdem sei das Renteneintrittsalter zu niedrig – Fachkräfte müssten länger in Beschäftigung gehalten werden. Zudem läge der Anteil der Arbeitslosen zu hoch, welche aufgrund ihres geringen Qualifikationsniveaus nicht in den Arbeitsmarkt kommen. Der hohe Anteil an gering- bzw. unqualifizierten Arbeitslosen würde verursacht durch die hohen Ausbildungsabbrecherquoten. Es wurde geschätzt, dass knapp die Hälfte aller Ausbildungsabbrecher im Anschluss keinen neuen Ausbildungsversuch startet. Neben den zuvor erläuterten Gründen ergeben sich – laut Dr. Schwalbach von der HWK Trier – erhöhte Bedarfe in Branchen, welche von einer wachsenden Konjunktur profitieren (z.B. Baugewerbe, Maschinenbau).

3.2.2.2 Wallonie

Trotz hoher Arbeitslosenquote im Allgemeinen, Einstellungsschwierigkeiten in einigen Berufsfeldern

Jean-Pierre Dawance, Generalsekretär des Wirtschafts- und Sozialrates der Wallonie (Conseil Economique et Social de Wallonie / CESW) erklärte die Arbeitskräftesituation für die Wallonie wie folgt: „Das BIP pro Einwohner und der Anteil der Erwerbstätigen am Arbeitsort liegen im Vergleich zu den Nachbarregionen auf einem relativ niedrigen Niveau. Generell verzeichnet die Wallonie eine hohe Arbeitslosenquote, was auf die Verfügbarkeit von Arbeitskräften schließen lässt.“ Philippe Ledent, stellvertretender Vorsitzender der UCW, bestätigte, dass die Arbeitsmarktsituation in der Wallonie schwierig sei: „Die 10.000 Arbeitsplätze, die die wallonische Wirtschaft jedes Jahr schafft, reichen nicht aus, um die Arbeitslosigkeit deutlich zu senken und die Beschäftigungsquote zu erhöhen. Um bis zum Jahr 2020 wieder Vollbeschäftigung zu erreichen und erneut Anschluss an den europäischen Durchschnitt zu finden, müssen in der Wallonie jährlich 30.000 Arbeitsplätze geschaffen werden.“ Jean-Pierre Dawance betonte jedoch ebenfalls, dass „Massenarbeitslosigkeit Schwierigkeiten bei der Personalbeschaffung bzw. einen Fachkräftemangel in einigen Berufsfeldern oder Einsatzgebieten nicht verhindert“. Dieser Analyse ergab sich auch aus dem Interview mit dem Arbeitsmarktexperten des Forem Géry Choteau an. Nach Aussage von Philippe Ledent von der UCM gibt jedes dritte Unternehmen an, dass es aus diesem Grund seine Tätigkeit reduzieren müsse. Er geht davon aus, dass aufgrund dieses Fachkräftemangels motivierte Jugendliche, die sich ganz bewusst für ihre Ausbildung entscheiden, keine Probleme haben dürften, eine qualifizierte Stelle zu finden. Nach Aussage von Géry Choteau scheint Wallonisch-Brabant die Region in Wallonien zu sein, die angesichts des besseren Zustandes des Arbeitsmarktes und der Nähe zu Brüssel und Flandern die größten Schwierigkeiten bei der Personalbeschaffung registriert. Darüber hinaus der CESW fest, dass die Arbeitslosenquote in den eher ländlichen Gebieten in der Nähe der deutschen und luxemburgischen Grenze ebenfalls niedriger ist. Zahlreiche Einwohner der Wallonie arbeiten in den benachbarten Arbeitsmarktregionen.

Seit Jahren die gleichen Berufe und Branchen betroffen

Nach den Aussagen der Analysten des le Forem sind ein knappes Dutzend Berufe jedes Jahr wieder in der Liste der Mangelberufe zu finden: Handelsvertreter für berufliche Investitionsgüter, Krankenpfleger für die allgemeine Pflege, Krankenpfleger für die Fachpflege, Dachdecker, Installateur für sanitäre und wärmetechnische Einrichtungen, Industrie-Rohrleitungsbauer, Wartungstechniker für wärme-, klima- und kältetechnische Anlagen, Leiter der technischen Bauplanung. Jean-Pierre Dawance führt noch weitere Berufsfelder an, in denen Schwierigkeiten bei der Personalbeschaffung zu verzeichnen sind, die aber nicht im Zusammenhang mit einem Arbeitskräftemangel stehen. Betroffen sind insbesondere: Berufe im Gaststättengewerbe, Mechaniker, Karosseriebauer, Verkäufer und Installateure. Auch die UCM ermittelt die Bedarfe in den Sektoren, die seit Jahren nahezu unverändert sind: Hotel- und Gaststättengewerbe, Transport und Logistik, Bauwesen, Finanzen und unternehmensnahe Dienstleistungen sind dabei die Sektoren mit den größten Engpässen. Im Groß- und Einzelhandel sowie im Verarbeitenden Gewerbe sind die Engpässe zwar weniger gravierend, aber immer noch erheblich. Nur die Arbeitgeber im Bereich öffentlicher Dienst, Erziehung, Gesundheit und öffentliche Dienstleistungen scheinen keine allzu großen Schwierigkeiten zu haben, das Personal zu finden, das sie suchen. Philippe Ledent erklärte, dass der öffentliche Sektor aufgrund der Beschäftigungssicherheit heute an Attraktivität gewonnen habe. Er ergänzte, dass in erster Linie die kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) unter einem Arbeitskräftemangel zu leiden hätten, was ebenfalls für die deutschen Regionen festgestellt worden sei.

Die Gründe für den Arbeitskräftemangel variieren je nach Beruf

Für Philippe Ledent von der UCM liegen die Gründe für einen Arbeitskräftemangel in Folgenden:

„Nach Einschätzung der UCM ist der eindeutige Mangel an Bewerbern der Hauptgrund für die Engpässe. Entweder weil der Beruf schlecht angesehen ist oder als beschwerlich beurteilt wird, oder weil die Ausbildung langweilig erscheint. In beiden Fällen liegt ein bisschen Wahrheit und ein bisschen Fantasie. Einige deuten an, dass der Arbeitskräftemangel auf die schlechte Qualität der angebotenen Stellen zurückzuführen sei. Das ist nicht richtig. Das Problem reicht sehr viel weiter und sehr viel tiefer. In der langen Liste der Mangelberufe sind eher gut bezahlte Berufe zu finden, in denen die Arbeitsbedingungen mehr als akzeptabel sind. Die Alterung oder der Einfluss der technologischen Veränderungen auf den Verlust von Kompetenzen werden weiter zunehmen. Diese Trends haben eine direkte Auswirkung auf die Schwierigkeiten bei der Personalbeschaffung und den reibungslosen Geschäftsbetrieb der Unternehmen, und das wird sich noch deutlicher zeigen, wenn die Wirtschaftsaktivität wieder Fahrt aufnimmt. Nahezu jedem zweiten Arbeitgeber ist dies bewusst, aber vier von zehn haben nicht die erforderlichen Maßnahmen ergriffen.“

Entgegen den Analysen der UCM, in denen der Mangel an Bewerbern als Hauptgrund angeführt wird, erklärte Géry Choteau von le Forem: „Abgesehen von einigen wenigen Berufen, die in hohem Maße unter den Engpässen leiden, wie Krankenpfleger/in oder Elektromechaniker/in, ist der Mangel an Bewerbern offenkundig nicht der Hauptgrund für die Schwierigkeiten der wallonischen Arbeitgeber bei der Personalbeschaffung“. Er beobachte vielmehr eine Verschiebung zwischen den Anforderungen der Arbeitgeber und dem Profil der Arbeituchenden. Zuweilen führen Arbeitgeber Schwierigkeiten im Zusammenhang mit dem Verhal-

ten der Bewerber an, während die Arbeitsuchenden die schlechte Qualität der angebotenen Verträge und einen Anstieg der Zeitarbeit und der Teilzeitarbeit hervorheben.

Der Generalsekretär des CESW bestätigte, dass beim Beruf des Krankenpflegers die Situation in allen Teilen der Großregion vergleichbar sei und der Bedarf aufgrund der Alterspyramide, des Ausscheidens aus dem Berufsleben oder der beruflichen Umorientierung steigen werde. Darüber hinaus erwähnte er Schwierigkeiten in der Hochschulausbildung, die in den anderen Regionen nicht identifiziert worden seien. Jean-Pierre Dawance vermutete, dass bei den Berufen im Verkaufssektor oder bei bestimmten Dienstleistungen die von den Arbeitgebern verlangten Sprachkenntnisse nicht den Kenntnissen der Bewerber entsprächen. Die Arbeits- und Vergütungsbedingungen seien wahrscheinlich die Erklärung für die Schwierigkeiten im Gaststättengewerbe. Allgemein betonte er, dass auch die konjunkturelle Lage teilweise einen Einfluss auf die Schwierigkeiten bei der Personalbeschaffung habe. Wenn sich die Lage verschlechtere, würden weniger Arbeitnehmer eingestellt und die Zahl der verfügbaren Arbeitskräfte steige. Nach Meinung von Géry Choteau stellt die Mobilität in der belgischen Provinz Luxemburg ebenfalls eine potenzielle zusätzliche Schwierigkeit dar, berücksichtigt man die geringe Bevölkerungsdichte und die großen Entfernungen zwischen den Städten.

Philippe Ledent und Jean-Pierre Dawance sind übereinstimmend der Meinung, dass in der Wallonie zudem ein nachlassendes Interesse für technische und wissenschaftliche Ausbildungen auf allen Ebenen zu beobachten sei, was den Mangel an Ingenieuren, Technikern, Informatikern und anderen vergleichbaren Berufen erklären könne. In den technischen Ausbildungsgängen sinke die Zahl der Auszubildenden, während in den Sektoren mit Engpässen die Gefahr einer weiteren Verschärfung bestehe. Diese Tendenz sei in den Nachbarländern der Wallonie, wie zum Beispiel dem Großherzogtum Luxemburg, Frankreich oder auch Deutschland, weniger stark ausgeprägt. Hier sieht Philippe Ledent eine hohe Dringlichkeit: „Die technischen Berufe sind die Berufe der Zukunft. Sie verlangen motivierte, professionelle und engagierte Arbeitnehmer. Die technischen und berufsbildenden Zweige, ob im dualen System oder nicht, leiden bedauerlicherweise unter einem schlechten Ansehen. Beginnen wir, die Jugendlichen zu beglückwünschen, die sich für die technischen Zweige entscheiden, anstatt ihnen vorzuwerfen, dass ihnen nichts anderes eingefallen ist.“

3.2.2.3 Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens

Laut den Experten aus der DG Belgien: kein allgemeingültiger Fachkräftemangel

Die Experten aus der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens waren sich in den Interviews darin einig, dass kein allgemeiner Fachkräftemangel in der DG vorherrscht. Der Geschäftsführer der Industrie- und Handelskammer (IHK) Eupen-Malmedy-St.Vith, Volker Kluges, wies aber darauf hin, dass es durchaus Bedarfe an Fachkräften gäbe, die zu einer Mangelsituation führen könnten. Ursächlich für die Schwierigkeiten in der DG sei zum einen die Abwanderung von Fachkräften nach Luxemburg und nach Deutschland, wo in der Regel höhere Nettolöhne gezahlt werden. Der südliche Teil der DG sei von dieser Problematik stärker betroffen als der Norden: die Grenznähe zu Luxemburg ziehe Jahr für Jahr mehr Belgier zum Arbeiten ins Großherzogtum. Im nördlichen Teil würden insbesondere Deutsche, die in der DG wohnen, zum Arbeiten nach Deutschland pendeln (sogenannte atypische

Grenzgänger). Für Luxemburg und Deutschland seien die belgischen Arbeitskräfte sehr interessant, da die Arbeitskräfte aus der DG häufig in mittelständischen Betrieben mit einem hohen Praxisbezug ausgebildet werden. Außerdem verfügen Bewohner in der DG in der Regel über sehr gute Sprachkenntnisse in Deutsch, Französisch, Englisch und Niederländisch.

Ein weiterer Grund für Fachkräfteengpässe sei die demografische Entwicklung. Herr Klingses erwartet in den nächsten 15 Jahren einen hohen Ersatzbedarf, da der Altersdurchschnitt der Beschäftigung in der DG relativ hoch sei und es zudem wenig Nachwuchs gäbe bzw. die jungen Arbeitskräfte häufig abwandern würden. Auch der geschäftsführende Direktor des Arbeitsamtes der DG Belgien (ADG), Robert Nelles, wies auf erhöhte Bedarfe aufgrund der demografischen Entwicklung hin. Er betonte weiter, dass derzeit kaum Bedarfe aufgrund der Schaffung neuer Stellen vorlägen, da die Konjunktur in der DG am schwächeln sei. Herr Klingses, der auch Geschäftsführer des Arbeitgeberverbandes in der DG (AVED) ist, ging außerdem darauf ein, dass die Arbeitslosigkeit in der DG relativ niedrig sei – die relativ geringe Zahl an „übrigen“ Arbeitslosen wäre zum Teil nur schwer in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Für den Bezirkssekretär des Bezirksverbandes der Christlichen Gewerkschaften Verviers und der DG Belgien, Bernd Despineux, sind die meisten der ca. 3.000 Vollarbeitslosen in der DG allerdings durchaus vermittelbar. Aussagen aus einer repräsentativen Umfrage der IHK bei den Unternehmen, wonach 60-70% der Unternehmen von einem Fachkräftemangel sprechen, teilt er nicht. Auch Herr Nelles (ADG) sieht eine steigende Zahl an Arbeitslosen, was gegen einen allgemeine Fachkräftemangel in der DG spricht. Herr Nelles weist aber auf eine Mismatch am Arbeitsmarkt der DG hin: die Profile der gemeldeten Stellen würden häufig nicht mit den Profilen der Arbeitssuchenden übereinstimmen.

Situation in den Handwerksberufe wird als kritisch beurteilt

Einigkeit zwischen den Experten herrscht darin, dass bestimmte Branchen bzw. Berufe bereits von einer Mangelsituation betroffen sind. Dabei verwiesen die Experten auf die „Liste der Mangelberufe“, welche auch in Kapitel 3.1.2 abgebildet ist. Für die Handwerksberufe (beispielsweise Dachdecker, Schreiner, Bäcker, Elektriker, Gärtner etc.) unterscheidet Herr Despineux zwei Problematiken: Zum einen würden viele bereits ausgebildete Fachkräfte in diesem Bereich nach Luxemburg oder in den Raum Aachen abwandern, da dort die Bezahlung höher läge. Zum anderen gäbe es einen Mangel an Ausbildungsinteressierten in den Handwerksberufen, was auf ein negatives Image des Handwerks zurückzuführen sei. Auch Herr Nelles begründet das mangelnde Interesse an der Ausbildungsaufnahme im Handwerksbereich mit diesem schlechten Image. Herr Despineux betonte, dass diesen negative Bild der Handwerksberufe allerdings nicht gerechtfertigt sei: so seien die technischen und intellektuellen Herausforderungen in Berufen des Dachdeckers, Schreiners etc. größer als von der Gesellschaft häufig angenommen. Auch gehöre beispielsweise der Beruf des Elektronikers heute beinahe in den Zweig der IT-Berufe. Außerdem sei die Bezahlung in bestimmten Handwerksberufen (z.B. Bauhandwerk, Metallhandwerk, Elektriker) nicht wesentlich schlechter als in Berufen wie beispielsweise dem des Buchhalters.

Auch ein Mangel an Lehrern und Pflegekräften wird beobachtet

Herr Despineux identifizierte als besonders problematisches Feld den Beruf des Fachlehrers in Sekundarschulen. Hier seien die offenen Stellen kaum noch zu besetzen, und es herrsche

ein Mangel an Personen, die sich zum Fachlehrer ausbilden lassen möchten. Dies sei zurückzuführen auf das Ausbildungssystem des Lehrerberufs in der DG: Voraussetzung zur Lehrberechtigung ist ein Masterabschluss in dem zu lehrenden Fach sowie im Anschluss an den Master ein Erwerb einer Lehrberechtigung, welche ca. ein Jahr zusätzlich in Anspruch nimmt. Mit einem Masterabschluss können die Absolventen aber auch direkt eine Stelle in der Industrie / der Wirtschaft annehmen, wo zudem besser bezahlt wird. Herr Nelles betonte, insbesondere naturwissenschaftliche Fächer und Mathematik seien deswegen stark von einem Lehrermangel betroffen. Aus den Interviews ging weiter hervor, dass Lehrer in der DG häufig nicht direkt verbeamtet werden und zudem die Arbeitsbelastung im Lehrerberuf gestiegen sei. Herr Nelles führt die Mangelsituation auch auf die Altersstruktur im Berufsfeld Lehrer zurück: der Altersdurchschnitt bei den Lehrern ist recht hoch, viele würden bald aus dem Erwerbsleben ausscheiden, so dass ein hoher Ersatzbedarf erwartet wird. Demografische Aspekte stellen laut Herr Nelles auch eine Herausforderung für den Pflegearbeitsmarkt dar: die Nachfrage nach Pflegekräften steige stärker als das Angebot an Pflegekräften, obwohl die Ausbildungsgänge zur Pflegekraft gut besucht werden. Desweiteren wies er darauf hin, dass in den Pflegeberufen viel Teilzeit gearbeitet werde, so dass eine hohe Absolutzahl an Pflegekräften notwendig sei. Ein weiterer Bereich, der stark von Fachkräfteproblematik betroffen sei, wäre die Branche Horeca¹⁰⁶ (Berufe wie Köche, Küchenpersonal, Bäcker, Restaurantpersonal etc.), was an den dort vorherrschenden unattraktiven Arbeitsbedingungen läge (z.B. sehr frühe oder auch sehr späte Arbeitszeiten etc.).

3.2.2.4 Lothringen

Regionale Besonderheiten auf dem lothringischen Arbeitsmarkt

Die Gesprächspartner Gilbert Krausener und Vincent Hein vom Wirtschafts-, Sozial- und Umweltrat Lothringens (CESEL) sehen den lothringischen Arbeitskräftebedarf von verschiedenen Faktoren beeinflusst, die man auf kleinräumiger Ebene betrachten muss. Auch Maurice Grunwald, Verwaltungsratsmitglied von MEDEF Moselle merkte an, dass Lothringen kein einheitliches Gebiet sei, es gäbe Unterschiede bei der Art und Dichte der Wirtschaftsaktivitäten. Neben Gebieten mit geringer oder mittlerer Bevölkerungsdichte gebe es andere mit einer hohen Konzentration an Aktivitäten und einem hohen Arbeitskräftebedarf. Das treffe auf die großen Städte, auf das lothringische Moseltal und auch auf den Raum Moselle-Est zu. Nach CESEL haben manche Beschäftigungszonen trotz hoher Arbeitslosenquoten gleichzeitig auch hohe Bedarfe an Arbeitskräften. Diese ungedeckten hohen Bedarfe erklären sich durch die „Flucht“ junger Menschen mit Berufsabschlüssen in die urbanen Zentren (beziehungsweise in andere Regionen), was die Alterung der Erwerbsbevölkerung verstärkt und es erschwert, das Ausbildungsniveau der verbliebenen Erwerbspersonen zu heben. Die lokalen Mechanismen im Norden Lothringens sind oft auch von der Nähe zu Luxemburg beeinflusst. Der CESEL wies darauf hin, dass man in den grenznahen Gebieten zwar oft einen Anstieg der Erwerbsbevölkerung beobachten kann, welche aufgrund der Auspendelströme jedoch nicht in einen Anstieg des verfügbaren Pools an Arbeitskräften in dem lothringischen Gebiet resultiert. Der Arbeitsmarkt der lothringische Metropole Metz-Nancy hat einen Arbeitskräftebedarf und ein Arbeitskräfteangebot welches sich – laut CESEL – von den oben genannten Gebieten unterscheidet. Es gibt mehr Hochschulabsolventen so dass die Arbeitskräftebedarfe in diesem Bereich gedeckt werden können. Gleichzeitig besteht aber bei den

¹⁰⁶ Hotel, Restaurant, Café.

personenbezogenen Dienstleistungen aufgrund einer hohen Anzahl an Renteneintritten, die Möglichkeit, dass die geringe Attraktivität der Berufe ein Problem bei der Deckung des Arbeitskräftebedarfs darstellen wird.

Ausbildung als zentraler Faktor

Maurice Grunwald von MEDEF Moselle erklärte, dass es angesichts der Demographie in Lothringen nicht an Arbeitsuchenden fehle; dagegen bestehe ein großer Mangel an qualifizierten und engagierten Arbeitskräften, vor allem in den Industriebereichen und in bestimmten Dienstleistungssektoren, wie z.B. dem Hotel- und Gaststättengewerbe. Er betonte, dass erwähnt werden müsse, dass parallel zu den Erwartungen an die Kenntnisse und Kompetenzen seitens der Arbeitgeber und der Kunden/Begünstigten das Ausbildungsniveau an Bedeutung gewinne. Denis Hassler, Regionalsekretär der Gewerkschaft CFDT Lothringen ist der Meinung, dass das Vorhandensein oder Nicht-Vorhandensein eines Arbeitskräftemangels nicht nur im Zusammenhang mit den Bedarfen der Wirtschaft im engeren Sinne betrachtet werden sollte, sondern auch im Zusammenhang mit den kurz- und langfristigen Strategien eines Gebietes. Er hält diese Dimension vor allem in Relation zu den Bedarfen an Erstausbildung und Weiterbildung für wichtig: „Man kann nicht so ausbilden, dass nur die heutigen Bedürfnisse der Wirtschaft berücksichtigt werden. Man muss auch ausbilden, um den Plänen und Bedürfnissen der Schüler, Angestellten und Arbeitssuchenden zu entsprechen.“

Industrie und Gastgewerbe sind die am meisten betroffenen Branchen

Herr Grunwald ergänzte, das Problem des Arbeitskräftemangels stelle sich in erster Linie in den Industriebereichen bei den Bildungsniveaus V bis III und in bestimmten Dienstleistungsberufen, wie zum Beispiel dem Hotel- und Gaststättengewerbe und bei bestimmten Berufen im Lebensmittelhandwerk. Denis Hassler von der CFDT gab weitere Ausführungen zur Situation der Industrie. Ihm zufolge leidet die lothringische Industrie unter einigen Paradoxen:

„Zahlreiche Arbeitsplätze in der Industrie wurden in den letzten 30 Jahren und seit der Krise 2008 zerstört. Das verhindert jedoch nicht, dass einige Sektoren Einstellungsschwierigkeiten haben, die gesuchten Qualifikationen fehlen bei den nichterwerbstätigen Personen. Das gilt zum Beispiel für die Textilindustrie in den Vogesen und die Eisen- und Stahlindustrie im Norden Lothringens. Den Zahlen von Pôle Emploi zufolge suchen nur knapp 10% der Arbeitssuchenden eine Beschäftigung in der Industrie, und ihr Anteil nimmt ab. Gleichzeitig probiert Lothringen eine Strategie zur industriellen Entwicklung zu erstellen, vor allem über den „Pacte Lorraine“ mit dem Schwerpunkt „Europäisches Tal für Energie und Materialien“. ¹⁰⁷ Man muss also auf zwei Hochzeiten tanzen: ohne die nötigen Fachkräfte in den Industriebereichen ist es illusorisch, wieder industrielle Investitionen zu erreichen; und ohne Arbeitsplätze in der Industrie ist es illusorisch die Ausbildungsanstrengungen aufrecht halten zu können.“

Notwendig Erneuerung des Berufsbildungssystems?

Als Begründung für den Arbeitskräftemangel in bestimmten Berufen und Sektoren stellte Maurice Grunwald die Ausbildung in den Mittelpunkt der Diskussion:

¹⁰⁷ Vallée Européenne de l'Energie et des Matériaux

„Zunächst besteht ein Problem des politischen Ansatzes für die Ausbildung, wo versucht wird, ein für alle gültiges Modell zu vereinheitlichen, ohne den Besonderheiten und Kapazitäten des Einzelnen Rechnung zu tragen. Diese Vereinheitlichung geht einher mit dem Bemühen um Gleichheit durch Herstellung gleicher Ausgangsbedingungen, auch Chancengleichheit genannt. Zu erwähnen ist ebenfalls der demografische Rückgang bei den Jugendlichen und das Bestreben des nationalen Bildungssystems, für eine möglichst lange Zeit eine möglichst hohe Zahl an Schülern im System zu halten; aber die Berufsausbildung, insbesondere die duale Ausbildung, ist in erster Linie eine Kompetenz der Berufsverbände. Nicht zuletzt muss erwähnt werden, dass die rasche Veränderung der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen eine ständige und schnelle Anpassung der Ausbildungsgänge und -inhalte erfordert; angesichts der Schwerfälligkeit der Verwaltung kann eine solche Anpassung nur mit einer gewissen Verzögerung umgesetzt werden; daraus resultiert eine Verschiebung zwischen Ausbildungsbedarfen und Ausbildungsangeboten. Im Zusammenhang mit der ausreichenden oder unzureichenden Zahl von qualifizierten Arbeitskräften in den verschiedenen Gebieten der Region muss das Vorhandensein oder Fehlen von Strukturen der beruflichen Bildung in jedem ihrer Gebiete berücksichtigt werden. In der Praxis ist die Mobilität der Jugendlichen bei der beruflichen Erstausbildung begrenzt, und es gibt nicht genügend Einrichtungen für die Unterkunft und Verpflegung, um diese Schwierigkeit auszuräumen.“

Die grenzüberschreitende Dimension

Gewerkschaftssekretär Denis Hassler und Pascal Thiel, EURES-Berater in St. Avold gingen außerdem auch auf die grenzüberschreitende Dimension ein. Herr Hassler von der CFDT ist der Meinung, dass die Grenzgängerströme aus Lothringen einen beunruhigenden Umfang annehmen: eine Erwerbsperson von zehn (und ein Arbeitnehmer von sieben) ist auf der anderen Seite der Grenze beschäftigt. Auch wenn er keine Studie kennt, die genau ausweist welche Qualifikationen in Lothringen fehlen, weil sie in Luxemburg „gebunden“ sind, denkt er sagen zu können, dass dies im Bereich der Krankenpflege(hilfe) und in einigen Berufen des Bankensektors der Fall ist. Die Frankreich-Strategie des Saarlandes, welche deutlich den Wunsch zum „Import“ lothringischer Arbeitskräfte ausdrückt, wird seiner Meinung nach auch ihre Wirkung zeigen.

EURES-Berater Pascal Thiel, konstatierte, dass sowohl im Saarland als auch in Lothringen qualifizierte, bilinguale Arbeitskräfte für die Industrie, dem Hotel- und Gaststättengewerbe, dem Handel und dem Gesundheitswesen fehlen. Hierbei handelt es sich vor allem um Absolventen mit BacPro und BTS oder entsprechend einem Fachabitur, Fachhochschulabschluss oder einer Berufsausbildung. Niedrigqualifizierte Arbeitskräfte gibt es auf beiden Seiten der Grenze in ausreichende Anzahl. Seiner Einschätzung nach kann der Fachkräftemangel in den deutschen Grenzgebieten noch keine beunruhigenden Formen angenommen haben, da sich die Unternehmen noch nicht sehr stark um französische Mitarbeiter bemühten. Ein Grund hierfür könnte seiner Meinung nach sein, dass die saarländische Industrie sich vor allem durch eine hohe Qualität auszeichnet, und sie die Qualifikationsstandards ihrer Mitarbeiter nicht senken will. Unkenntnisse der französischen Ausbildungsinhalte und der Rückgang der Zweisprachigkeit führten darum zu Vorsicht bei der Einstellung von Fachkräften aus dem Nachbarland.

Der EURES-Berater berichtete desweiteren, dass Franzosen eine Beschäftigung in Deutschland eher als eine notwendige denn als eine gewünschte Entscheidung einstufen. Das liegt zum einen an Löhnen unterhalb des französischen Mindestlohns und zum anderen an den

prekären Beschäftigungsformen wie den Minijobs in den Wirtschaftssektoren Handel und Gastronomie. Nur durch die Steuervorteile für Grenzgänger würde die Beschäftigung trotzdem als rentabel eingeschätzt. Außerdem seien die Aufstiegschancen oft begrenzt, da die französischen Mitarbeiter mit ihren begrenzten Deutschkenntnissen oft nicht zu den Weiterbildungen zugelassen werden. Pascal Thil betonte aber auch, dass der deutsche Arbeitsmarkt durchaus Chancen bietet. Das gilt hauptsächlich für Kandidaten mit Deutschkenntnissen oder der Bereitschaft, sich neu zu qualifizieren, um (zum Beispiel über eine grenzüberschreitende Berufsausbildung) in Deutschland anerkannte Abschlüsse zu erlangen. Europäische Diplome oder zumindest die grenzüberschreitende Ausbildung könnten seiner Meinung nach zur Vereinfachung beitragen. Außerdem seien die räumliche Nähe und die gute Straßeninfrastruktur Pluspunkte. Für Luxemburg stelle sich die Situation weitaus anders dar: Französisch-Kenntnisse reichten für die meisten Stellenangebote aus, auch die Anerkennung der Abschlüsse ist seiner Meinung nach ein weniger großes Hindernis. Außerdem ist das Lohnniveau sehr attraktiv: Wer einmal in Luxemburg arbeitet, hat laut Pascal Thil manchmal wenig Anreize wieder nach Frankreich zu wechseln.

3.2.2.5 Luxemburg

Experten sehen Fachkräftebedarf über Luxemburger, Immigranten und Grenzgänger gemeinsam gedeckt

In den Interviews mit den Experten aus Luxemburg wurde bestätigt, dass dem luxemburgischen Arbeitsmarkt im Allgemeinen genügend Arbeitskräfte zur Verfügung stehen. Allerdings genügt das einheimische Arbeitskräftepotenzial alleine nicht um den Bedarfen des Arbeitsmarktes gerecht zu werden: zum einen sei das Potenzial an einheimischen Erwerbspersonen im Großherzogtum quantitativ begrenzt, zum anderen läge das Qualifikationsniveau vieler Erwerbspersonen zu niedrig. So berichtete Roger Thoss, Experte der Chambre de Commerce, dass viele junge Luxemburger nicht über die notwendigen Kompetenzen verfügten, um sich zu einer Fachkraft ausbilden lassen zu können. Norbert Geisen von der Fédération des Artisans und Guy Pütz von der ADEM wiesen darauf hin, dass bei der Besetzung von Arbeitsstelle mit geringem Anforderungsniveau keine Probleme in Luxemburg bestünden: der Pool an geringqualifizierten Bewerber wäre groß genug bzw. wüchse die Zahl an unqualifizierten Arbeitslosen (insbesondere an geringqualifizierten Jugendlichen) ständig an. Aber auch im Bereich der Fachkräfte gibt es keine allgemeine Mangelsituation: der Bedarfe an fehlenden Fachkräften wird in der Regel durch Grenzgänger und Zuwanderer gedeckt, welche es aufgrund der Attraktivität des luxemburgischen Arbeitsmarktes infolge des hohen Lohnniveaus zum arbeiten ins Großherzogtum zieht.

Identifikation möglicher Probleme bei der Fachkräftesicherung über Grenzgänger

Die Experten sehen in dem oben beschriebenen Lösungsweg allerdings verschiedene Schwierigkeiten: Marc Gross von der Chambre des Métiers erwartet bei einer weiteren Steigerung des Bedarfs an Fachkräften Anspannungen auf dem luxemburgischen bzw. großregionalen Arbeitsmarktes. Und auch Herr Geisen geht davon aus, dass mittelfristig die Konkurrenz um Fachkräfte innerhalb der Großregion steigen wird – steigenden Lohnnebenkosten im Großherzogtum verringert dabei die Attraktivität des luxemburgischen Arbeitsmarktes. Herr Thoss betonte in diesem Zusammenhang, dass auch ein wirtschaftlicher Strukturwandel in Luxemburg das Lohngefüge beeinflusse: wenn beispielsweise die Bedeutung des über-

durchschnittlich hoch entlohnenden Bankensektors zurückgeht, sinkt das gesamte luxemburgische Lohnniveau, und damit der Anreiz zum Pendeln. Falls das Grenzgängeraufkommen jedoch weiter ansteigt, könne es zu Mobilitätsproblemen kommen, da die Verkehrsinfrastruktur in der Großregion einem immer größer werdenden Pendlerstrom nicht genüge, befürchtete Herr Geisen. Darüber hinaus wies Herr Pütz darauf hin, dass Grenzgänger und Zuwanderung die luxemburgischen Bedarfe nicht ausreichend decken könnten, da sie nicht über die notwendigen Sprachkompetenzen verfügten. Insbesondere die Privatwirtschaft hätte hier Probleme, da die Fachkräfte mit guter Sprachkompetenz häufig vom öffentlichen Sektor abgezogen würden. Die Einschätzung, dass der Bedarf an Fachkräften über Grenzgänger bzw. Zuwanderung bedient werden könne, konnte nicht allgemeingültig bestätigt werden – in einigen Berufen bzw. Branchen gäbe es durchaus erhöhte Bedarfe an qualifizierten Fachkräften oder auch Ausbildungsbewerbern, die nicht gedeckt werden könnten.

Nachwuchsproblemen im Handwerk beobachtet

Laut den Experten steht vor allem das Handwerk in Luxemburg vor größeren Schwierigkeiten. Dies umfasst verschiedene Bereiche. Marc Gross von der Chambre des Métiers berichtete von einer Umstrukturierung im Lebensmittelhandwerk: die Zahl an kleinen Handwerksbetrieben nimmt ab bzw. werden diese zunehmend von großen Unternehmen mit Personalabteilungen etc. übernommen. Dadurch entstehen für das Handwerk neue Bedarfe im Bereich Administration und (Personal-)Management. Zum anderen steige der Bedarf an technischen Berufen. Insbesondere im Baugewerbe fehle der Nachwuchs in den klassischen Handwerksberufen wie Mauerer, Zimmermann, Dachdecker oder auch Elektriker. Das luxemburgische Ausbildungssystem würde dem steigenden Bedarf nicht gerecht werden. Außerdem gelten Handwerksberufe aufgrund schweren Arbeitsbedingungen und hoher körperlicher Anforderungen als weniger attraktiv, zumal aus Sicht des Experten der Chambre des salariés, Carlo Frising, die Vergütung gegenüber diesen Bedingungen zu niedrig liegen würde. Laut Guy Pütz von der ADEM sei dieses negative Image insbesondere auch in den Köpfen der Eltern von potenziellen Auszubildenden verankert. Herr Frising wies ergänzend darauf hin, dass beispielsweise die Maurerausbildung bis vor zwei Jahren nur in deutscher Sprache angeboten wurde, was den Zugang zu einer Ausbildung in diesem Bereich für frankophile Personen stark erschwerte. Das negative Image hinsichtlich der Arbeits- und Ausbildungsbedingungen der Handwerksberufe würde die Chancen des Handwerks gegenüber anderen Branchen und Berufen (beispielsweise technische Berufe in der Industrie oder Verwaltungsberufe im Öffentlichen Sektor) beeinträchtigen, Fachkräfte zu gewinnen.

Technische Berufe – laut Experten mit steigendem Anforderungsniveau, aber nicht sehr beliebt

Neben den Handwerksberufen wurden in den Interviews Bedarfe an Fachkräften in technischen Berufen auf einem höheren Qualifikationsniveau ausgemacht. Genannt wurden Berufe in der Mechatronik, der Automobiltechnik, den Erneuerbaren Energien sowie im Ingenieurwesen. Marc Gross von der Chambre des Métiers erklärte, das Anforderungsniveau an technische Berufe steige infolge von Diversifikationen der Tätigkeitsbereiche, so dass ein größerer Bedarf an einem höheren Qualifikationsniveau entstehe. Roger Thoss von der Chambre de Commerce sowie Guy Pütz von der ADEM erläuterten die luxemburgischen Schwierigkeiten, Auszubildende in diesem Bereich zu finden mit dem Berufswahlverhalten junger Men-

schen. Diese hätten sich in der Vergangenheit im Zuge des starken Bankensektors vornehmlich für sogenannte „white-collar-Jobs“ (Leitung, Management, Verwaltung) statt in technischen Berufen ausbilden lassen und fehlten nun in technischen Berufen der Industrie und des Handwerks. Desweiteren wurden die Problematik, qualifizierten Nachwuchs in technischen Berufen zu finden, über Schwierigkeiten des luxemburgischen Aus- und Weiterbildungssystems in diesen Berufsbereichen begründet. Roger Thoss betonte, dass die luxemburgische Industrie nicht sehr homogen sei und es deswegen schwierig wäre, eine Ausbildung im Großherzogtum zu generieren, die allen Industrie-Bereichen gerecht werde. Herr Frising von der Chambre des salariés erklärte, dass für die technischen Berufe mit hohem Anforderungsniveau, wie beispielsweise Elektromechaniker, Energieelektroniker, Zerspanungsmechaniker, Maschinenbauingenieur und andere typischen Ingenieurberufe etc. zumindest eine Ausbildung zum Techniker notwendig sei, welche nach der allgemeinen Ausbildung, beispielsweise zum Industriemechaniker oder Elektriker, erfolge. Diese Technikerausbildung werde jedoch häufig nicht absolviert. Der Abschluss einer Technikerausbildung ermögliche in einem nächsten Schritt über eine Weiterbildung die Qualifizierung zum Spezialisten/Experten. Dieser Schritt erfolge im Großherzogtum aber kaum bzw. könne vom luxemburgischen Bildungssystem nicht geleistet werden, weswegen der Arbeitsmarkt in diesen Bereichen stark von Grenzgängern und Zuwanderern anhängig sei. Dies gelte auch die IKT-Branche und die Berufe des Informatikers oder des Software-Entwicklers, da auch für diese Berufe eine Technikerausbildung Voraussetzung sei.¹⁰⁸

Weitere problematische Berufsfelder identifiziert: Gesundheit, Erziehung und Logistik

Herr Frising betonte neben der Problematik in technischen Berufen und dem Handwerk auch die verstärkte Suche nach Fachkräften im Gesundheitsbereich. Hier liege der absolute Bedarf noch höher als im Handwerk oder der Industrie. Insbesondere bei den Krankenpfleger und Krankenpflegehelfer deute sich ein Fachkräfteengpass an. Der EURES-Berater der Agentur für Arbeit Trier, Mirko Löhmann, identifizierte im luxemburgischen Gesundheitssektor vor allem Probleme in der ambulanten Pflege. Auch Herr Pütz von der ADEM wies auf Schwierigkeiten im Gesundheitsbereich hin. Zusätzlich erwähnte er den Beruf des Erziehers. Auch diese Engpässe begründete er damit, dass junge Menschen in der Vergangenheit administrative Stellen und Jobs im Bankensektor etc. bevorzugt hätten. Herr Frising, Herr Thoss und Herr Löhmann stellten außerdem Schwierigkeiten / erhöhte Bedarfe im Bereich der Logistik heraus.

¹⁰⁸ Die Idee vom Stufenmodell fehle: Sämtliche Schüler die einen CCP Abschluss (CCP= Stufe unter der klassischen Lehre) haben, sollen die Möglichkeit bekommen einen DAP Abschluss (klassische Lehre) zu machen. Alle Schüler mit einem DAP Abschluss sollen die Möglichkeit bekommen eine Technikerausbildung zu machen (dies ist momentan nur in verschiedenen Ausbildungsgängen möglich) und anschließend ein BTS (Brevet de technicien supérieur, 120 ECTS) zu absolvieren.

4. Initiativen und Lösungsansätze

Um gegen die in Kapitel 2 und 3 benannten Probleme sowie deren Ursachen vorzugehen und entsprechend Fachkräftesicherung voranzutreiben, kann über bestimmte Handlungsfelder an verschiedenen Stellschrauben gedreht werden. Diese werden im Folgenden kurz erläutert:

Erhöhung der Erwerbspartizipation bestimmter Personengruppen

Ältere Arbeitnehmer

Eine Personengruppe, welche nur unterdurchschnittlich am Erwerbsleben teilnimmt, sind ältere Menschen. Diese gewinnen durch die Verschiebung der Altersstruktur infolge des demografischen Wandels zunehmend an Bedeutung auf dem Arbeitsmarkt in der Großregion. Älteren Menschen sollte es ermöglicht werden, alterns- und altersgerecht zu arbeiten (z.B. durch den Ausbau des betrieblichen Gesundheitsmanagement und / oder durch gezielte Weiterqualifizierung in altersgerechte Berufe).

Frauen

Frauen sind auch heute noch seltener als Männer erwerbstätig und sind somit eine Personengruppe, die Potenziale bietet um die Erwerbsbeteiligung insgesamt zu erhöhen. Dies kann z.B. über den Ausbau familienorientierter Personalpolitik oder den Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen geschehen, da Frauen in vielen Familien noch immer häufig für die Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen zuständig sind.

Teilzeitbeschäftigte in Vollzeit bringen

In diesem Zusammenhang spielt auch die Teilzeitbeschäftigung eine wichtige Rolle. Diese Beschäftigungsform trifft überdurchschnittlich häufig weibliche Beschäftigte. Gelingt es die Arbeitsvolumen der teilzeitbeschäftigten Fachkräfte zu erhöhen, könnte das dem quantitativen Mangel an Fachkräften entgegenwirken.

Menschen mit Behinderung

Auch dies ist eine Personengruppe, welcher künftig verstärkt Beschäftigungsmöglichkeiten geboten werden sollten, in dem Barrierefreiheit sowohl am Arbeitsplatz als auch in den Köpfen der Arbeitgeber und Mitarbeiter geschaffen wird.

Arbeitssuchende und Unterbeschäftigte

Arbeitskräfte, welche ohne reguläre Beschäftigung sind, könnten Engpässe in bestimmten Bereichen beseitigen, wenn sie wieder in den Arbeitsmarkt eingeführt oder entsprechen aus bzw. weitergebildet oder umgeschult werden. Dies betrifft insbesondere auch die sogenannten „NEET“s – also die Gruppe an Jugendlicher und junger Erwachsener, die keiner Erwerbstätigkeit nachgehen, die keine Schule besuchen, die nicht an Weiterbildung teilnehmen und sich nicht in beruflicher Ausbildung befinden.

Bildung und Weiterbildung

Weiterbildung und Qualifizierung von Beschäftigten

Neben bildungspolitischen Aktivitäten für arbeitslos gemeldete Arbeitskräfte, sollte auch die Bevölkerung, die sich in Arbeit befindet, weitergebildet werden. Einerseits können Gering-

qualifiziere so zu Fachkräften werden, andererseits erfolgt so eine Anpassung der bereits qualifizierten Arbeitnehmer an die steigenden Anforderungen am Arbeitsmarkt.

Schulabgängern ohne Abschluss reduzieren

Noch immer verlassen zu viele junge Menschen ohne Abschluss die Schule oder sind noch nicht ausbildungsreif. Diese jungen Menschen finden nicht oder nur nach erheblichen Anstrengungen einen Ausbildungsplatz. Eine Reduzierung dieser Personengruppe bietet großes Potenzial zur Vergrößerung des Fachkräftepools. Dazu sollte bereits in der elementaren Bildung angesetzt werden.

Ausbildungs- und Studienabbrecher reduzieren

Ähnlich verhält es sich mit den Ausbildungsabbrechern – nach Schätzungen des BIBB beginnt etwa die Hälfte der Abbrecher keine neue Ausbildung zu einer potenziellen Fachkraft. Maßnahmen könnte hier die Verbesserung der Ausbildungsbedingungen sein oder auch eine gezieltere Berufsorientierung und -beratung. Auch um die Quote der Studienabbrecher zu reduzieren, ist dieser Ansatz von Bedeutung.

Zuwanderung

Fachkräfte aus dem Ausland gewinnen / Abwanderung vermeiden

Wenn der heimische Arbeitsmarkt ausgeschöpft ist, kann es sich anbieten auf Fachkräfte aus dem Ausland zurückzugreifen. Dazu müssen einerseits die Rahmenbedingungen (z.B. Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse) und andererseits die Attraktivität der Region und der Arbeitsstelle geschaffen werden (z.B. Imagekampagne, Arbeitsbedingungen).

Fachkräfte aus der Großregion

Dies trifft auch auf das Anwerben von Grenzgängern aus anderen Teilgebieten der Großregion zu. Zusätzlich ist es hier notwendig, dass die Verkehrsinfrastruktur entsprechend ausgebaut ist.

Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen

Arbeitsmarkttransparenz erhöhen

Arbeitsmarkttransparenz erhöht zwar nicht unmittelbar den Pool an Fachkräfte, trägt aber dazu bei, zeitlich bedingte Engpässe in Stellenbesetzungsverfahren zu reduzieren und „Mismatch“ zu vermeiden.

Arbeits- und Ausbildungsbedingungen verbessern

Um Menschen in Arbeit zu bringen oder Fachkräfte bzw. Auszubildende anzuwerben, spielt die Attraktivität der Arbeitsstelle eine wichtige Rolle. Sowohl die Beschäftigungsformen als auch die Arbeitsbedingungen sollten attraktiv gestaltet werden und somit Anreize zur Beschäftigungsaufnahme bieten. Dies kann auch über eine Imageaufwertung der Region als Standort, eine Imagekampagne eines ganzen Berufsfeldes, oder durch das Image „attraktiver Arbeitgeber“ geschehen. Auch Maßnahmen im Steuer- und Abgabensystem könnten Anreize schaffen und damit zur Steigerung des Erwerbspersonenpotentials beitragen.

Die hier aufgeführten Ansätze sind nicht abschließend zu verstehen, sondern sollen nur einen groben ersten Eindruck vermitteln, welche Handlungsfelder von Relevanz sein könnten.

Welche Maßnahmen in den einzelnen Teilgebieten der Großregion bisher in bestimmten Feldern ergriffen wurden (Kapitel 4.1) und wo Potenziale für eine grenzüberschreitende Zusammenarbeit liegen könnten (Kapitel 4.2), wird im Folgenden dargestellt.

4.1 Bereits ergriffene Maßnahmen

Eine Vielzahl an Aktivitäten, welche an den verschiedenen oben genannten Stellschrauben ansetzen, existiert bereits in den Teilgebieten der Großregion. Zunächst wird im Folgenden erläutert, welche Maßnahmen in den Regionen jeweils für sich ergriffen wurden – Ausmaß und Anzahl dieser sind abhängig von der unterschiedlichen Tragweite der Fachkräfteproblematik zwischen den Regionen. Anschließend folgt eine Auflistung von bereits bestehenden großregionalen bzw. grenzüberschreitenden Aktivitäten, welche zur Deckung des großregionalen Fachkräfteangebots beitragen könnten.

4.1.1 Ansätze in den Teilgebieten der Großregion

Die Unterschiede in der Tragweite der Fachkräfteproblematik zwischen den Regionen finden sich auch in den beispielhaft ausgewählten Aktivitäten der Regionen wider: teilweise wurde auf regionale Strategien auf Ebene von politischen Bündnissen eingegangen, teilweise wurden konkrete Bemühungen in bestimmten Berufsfeldern bzw. Branchen erläutert.

4.1.1.1 Rheinland-Pfalz und Saarland

Zukunftsbündnis Fachkräfte Saar

Im Saarland steht das Thema Fachkräftesicherung verstärkt im Fokus, da das Saarland von den Folgen des demografischen Wandels früher und intensiver betroffen sein wird als die anderen Teilgebiete der Großregion. An der Saar hat sich deswegen das „Zukunftsbündnis Fachkräfte Saar“ gegründet, dessen Akteure aus den Bereichen Politik, Wirtschaft, Arbeit und Bildung¹⁰⁹ bereits 2010 und 2011 gemeinsam ein erstes Konzept zur Fachkräftesicherung entworfen haben. Im April 2014 wurde nun ein erneuertes Konzeptpapier „Zukunftsarbeit für das Saarland“ verabschiedet. Ziel des Bündnisses war es einen strategischen Rahmen für eine zielgerichtete Herangehensweise der Partner zur Fachkräftesicherung in der Zukunft zu entwickeln. Dazu wurden neun Handlungsfelder generiert, welche in zwei Kategorien eingeordnet sind:

- ▶ Handlungsfelder nach Lebenslagen
 - Elementare und schulische Bildung
 - Berufliche Ausbildung
 - Hochschullandschaft
 - Berufliche Weiterbildung/Qualifizierung
 - Arbeitslose aktivieren und Unterbeschäftigte in den Blick nehmen

¹⁰⁹ Arbeitskammer des Saarlandes; Deutscher Gewerkschaftsbund Rheinland-Pfalz/Saarland; Handwerkskammer des Saarlandes; Industrie- und Handelskammer Saarland; Ministerium für Bildung und Kultur; Ministerium für Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie; Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Verkehr; Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit; saarland.innovation&standort e.V.; Staatskanzlei des Saarlandes; Vereinigung der Saarländischen Unternehmensverbände.

- ▶ Handlungsfelder nach Zielgruppen
 - Ältere ArbeitnehmerInnen (Ü55)
 - Gleichstellung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf
 - Zuwanderung von Fachkräften und Pendlern, Verhinderung von Abwanderung
 - Menschen mit Migrationshintergrund

Insgesamt umfasst das Konzept über 170 Einzelmaßnahmen, welche jeweils mit einer konkreten Umsetzungsplanung versehen sind.¹¹⁰

Demografie Netzwerk Saar

Darüber hinaus existiert das Unternehmensnetzwerk „Demografie-Netzwerk Saar“, welches vor dem Hintergrund der Fachkräftesituation eine flankierende Maßnahme zur Zukunftssicherung der saarländischen Unternehmen darstellt. Das betriebliche Netzwerk soll Unternehmen und Institutionen eine Plattform bieten, um gemeinsam praxisbezogene Lösungen, Erfahrungen und betriebliche Gestaltungsansätze auszutauschen und Kompetenzen in der Region zu bündeln.¹¹¹

„Ovaler Tisch“ – Landesstrategie zur Fachkräftesicherung Rheinland-Pfalz

In Rheinland-Pfalz haben Partner aus Politik, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite sowie den Arbeitsagenturen¹¹² auf den demografischen Wandel sowie die einhergehende drohende Fachkräfteproblematik reagiert und die „Landesstrategie zur Fachkräftesicherung in Rheinland-Pfalz“ erarbeitet. Dazu haben die Akteure des Ovalen Tisches der rheinland-pfälzischen Ministerpräsidentin, Malu Dreyer, vier Handlungsfelder mit insgesamt 18 Unterzielen und über 200 Einzelvorhaben mit jeweiligem Zeithorizont herausgestellt:

- ▶ Handlungsfeld 1: Nachwuchs sichern
Dies betrifft Ziele in den Bereichen Bildung, duale Ausbildung, Studium, Übergang von Schule / Studium in Beruf sowie Durchlässigkeit im Bildungssystem.
- ▶ Handlungsfeld 2: Potentiale nutzen
Hier stehen Aspekte wie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen, Älteren und Arbeitslosen sowie Zuwanderung im Fokus.
- ▶ Handlungsfeld 3: Kompetenzen erhalten und aufbauen
Die Vorhaben betreffen die Felder Weiterbildung, betriebliches Gesundheitsmanagement sowie generationenübergreifender Austausch.

¹¹⁰ Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Verkehr: Zukunftsarbeit für das Saarland – Konzeptpapier Fachkräftesicherung, 01. April 2014. <http://www.saarland.de/113272.htm>

¹¹¹ Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Verkehr: Demografie Netzwerk Saar – Ein Angebot für Unternehmen im Saarland, 2013. <http://www.saarland.de/100316.htm>

¹¹² Staatskanzlei Rheinland-Pfalz ; Ministerium für Arbeit, Bildung und Wirtschaft; Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit; Industrie- und Handelskammern; Handwerkskammern; Landwirtschaftskammer; Landesvereinigung Unternehmerverbände; Verband der Freien Berufe; Einzelhandelsverband; Hotel- und Gaststättenverband; Deutsche Gewerkschaftsbund und die Gewerkschaften IG BCE, IG Metall und ver.di.

► Handlungsfeld 4: Attraktivität von Unternehmen für Fachkräfte steigern

Die Strategie ist für vier Jahre, als bis zum Jahr 2017, festgelegt. In diesem Zeitraum haben sich die Partner des Ovalen Tisches zu einer regelmäßigen Fortschrittsüberprüfung verpflichtet.¹¹³

Fachkräftesicherung für die Region Trier

Darüber hinaus haben die Akteure IHK Trier, HWK Trier und die „Initiative Region Trier e.V.“ im Jahr 2011 eine Befragung bei den Unternehmen in Trier und Umgebung in Hinblick auf Fachkräftesicherung durchgeführt. Für diese Region hat die Fachkräftethematik eine besondere Relevanz, da die dort ansässigen Unternehmen neben dem demografischen Wandel einer weitgehenden Vollbeschäftigung auf dem Arbeitsmarkt sowie einer starken Abwanderung von Fachkräften ins grenznahe Luxemburg ausgesetzt sind.¹¹⁴ Aus den Antworten der rund 700 teilnehmenden Unternehmen, welche mehr als 30.000 Arbeitskräfte beschäftigen, gingen unter anderem auch Handlungsvorschläge zur Fachkräftesicherung auf regionaler Ebene hervor:

- Im Bereich Bildung: Stärkung des Aus- und Weiterbildungsengagements durch die regionalen Betriebe; Sicherung der hohen Attraktivität der dualen Ausbildung sowie Intensivierung der Zusammenarbeit zwischen Hochschulen und regionalen Unternehmen intensivieren
- Rekrutierung von Fachkräften überregional und aus dem Ausland
- Attraktivität als Arbeitgeber stärken („Employer Branding“)
- Verbesserung des regionalen Images sowie der Verkehrsinfrastruktur und Familienfreundlichkeit in der Region Trier

Aus der Umfrage konnten wiederum gezielte Vorschläge der Unternehmen an die Kammern, die Arbeitsagenturen sowie an Politik und Verwaltung herausgearbeitet werden, welche bei der Herangehensweise der einzelnen Handlungsempfehlungen durch konkrete Maßnahmen die Unternehmen unterstützen sollen.¹¹⁵

Unterstützungsangebote der Kammern (IHKs und HWKs)

Des Weiteren ist die IHK Trier Bestandteil der IHK-Arbeitsgemeinschaft Rheinland-Pfalz, die gemeinsam mit einem Wirtschaftsforschungsinstitut den interaktiven „Fachkräftemonitor Rheinland-Pfalz“ entwickelt hat. Dieses Instrument soll als Unterstützung für politischen Entscheidungsträger und Unternehmen dienen, in dem mit Hilfe einer objektiven Datengrundlage Informationen über die Fachkräftesituation differenziert nach Region, Branche, Berufsgruppe oder beruflichem Qualifikationsniveau zur Verfügung gestellt werden.¹¹⁶ Zudem hat die IHK Trier eine Fachstelle zum Thema Fachkräfte eingerichtet und ihre Angebote zu den „Vier Bausteinen der Fachkräftesicherung“ (Fachkräftebedarf analysieren, Fachkräfte finden,

¹¹³ Staatskanzlei Rheinland-Pfalz: Landesstrategie zur Fachkräftesicherung in Rheinland-Pfalz, 14.Juli 2014. <http://www.rlp.de/ministerpraesidentin/fachkraeftestrategie/>

¹¹⁴ IHK Trier / HWK Trier / Initiative Region Trier: Fachkräftesicherung für die Region Trier, 2011.

¹¹⁵ IHK Trier / HWK Trier / Initiative Region Trier: Fachkräftesicherung für die Region Trier, 2011, S.17ff.

¹¹⁶ IHK-Arbeitsgemeinschaft Rheinland-Pfalz: IHK-Fachkräftemonitor Rheinland-Pfalz – Die wichtigsten Ergebnisse 2013, S.1. <http://www.fachkraeftemonitor-rlp.de/>

Fachkräfte binden, Fachkräfte qualifizieren) veröffentlicht.¹¹⁷ Auch bei der IHK Saarland wurde der Aufgabenbereich Fachkräftesicherung einem eigenen Geschäftsbereich zugeteilt. Auch die Handwerkskammern sind entsprechend der besonderen Fachkräfteproblematik im Bereich Handwerk aktiv. So hat die HWK Pfalz im Jahr 2014 ein Leitbild zur Fachkräfte- und Nachwuchssicherung¹¹⁸ herausgegeben. Die Broschüre bietet einen Kriterienkatalog für Betriebe, der eine Reihe an Maßnahmen zum Anwerben geeigneter Auszubildender, zur Qualität der Ausbildung und zur Entwicklung und Bindung von Personal im Betrieb aufführt.

4.1.1.2 Wallonie

Die „Job Focus“, um eine konstruktive Debatte auf den Weg zu bringen

Das Programm „Job Focus“ wurde aufgelegt, um gemeinsam mit Experten sowie Vertretern der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite die Schwierigkeiten bei der Personalbeschaffung für jedes einzelne Berufsfeld im Detail zu analysieren. Im Rahmen des Programms „Job Focus“, das Ende des Jahres 2014 ausläuft, wird das Ziel verfolgt, für verschiedene Engpassberufe¹¹⁹ eine Analyse – mit Unterstützung von Experten für diese Berufe – durchzuführen, um die Ursachen der Schwierigkeiten bei der Personalbeschaffung zu identifizieren und Maßnahmen zu deren Beseitigung vorzuschlagen. Im Anschluss daran werden Lösungsvorschläge formuliert. Diese Diagnose- und Analysearbeiten haben die Möglichkeit geboten, die Situationen und die Debatte zwischen den Sozialpartnern (einerseits Mangel an Bewerbern und andererseits Mangel an Stellen) zu objektivieren und Lösungsansätze vorzuschlagen.

Anreize zur (Um)Orientierung auf Berufe mit Engpässen bieten

Im Rahmen eines Marshall-Plans (1. und 2. Auflage) hat die wallonische Regierung le Forem beauftragt, den Mangel an Arbeitskräften in der Wallonie zu ermitteln und zu bekämpfen. Mit diesem Ziel werden/wurden mehrere Arten von Maßnahmen durchgeführt:

- ▶ Es wurden Budgets bereitgestellt, um die Ausbildungskapazitäten in den Mangelberufen zu erhöhen.
- ▶ In jeder Regionaldirektion von le Forem werden lokale Maßnahmen zur „aktiven Steuerung des Arbeitskräftepotenzials“ organisiert, um die Arbeitsuchenden in Berufsfeldern mit Arbeitskräftemangel zu bringen. Nach Überprüfungen ihrer „Beschäftigungsfähigkeit“ für den jeweiligen Beruf werden ihnen Schulungs- oder Vermittlungsmaßnahmen angeboten.
- ▶ Nahezu überall in der Wallonie werden in den Beratungsstellen „Carrefours Emploi Formation“ Maßnahmen zur Bekanntmachung der Berufe mit Arbeitskräftemangel durchgeführt.
- ▶ Es existieren Kooperationen mit Branchenverbänden, insbesondere im Rahmen der Ausbildung und der Förderung von Berufen mit Arbeitskräftemangel.

Darüber hinaus haben le Forem und die Sozialpartner die Jobmessen „Les rendez-vous de l'emploi“ ins Leben gerufen, um den Austausch zwischen Unternehmen und Arbeitsuchenden zu fördern. In bestimmten Berufen können die Arbeitsuchenden erneut eine Ausbildung

¹¹⁷ IHK Trier: Fachkräftesicherung – unsere Angebote.

¹¹⁸ HWK Trier: Fachkräfte- und Nachwuchssicherung – durch Qualität in der beruflichen Bildung, 2014.

¹¹⁹ zunächst 10/Jahr für 4 Jahre und dann 40/Jahr ebenfalls für 4 Jahre.

beginnen und weiterhin ihr Arbeitslosengeld beziehen. Auch wurden Anreize zum Fremdsprachenerwerb entwickelt. Außerdem werden Kommunikationsmaßnahmen für verschiedene Zielgruppen (Jugendliche, Arbeitsuchende, Schulen, ...) durchgeführt, aber nach Aussagen des Generalsekretärs des CESW scheinen insbesondere die Maßnahmen zur Sensibilisierung für technische Berufe nicht zu einer Änderung der Verhaltensweisen der Jugendlichen zu führen.

Für die Arbeitgeberseite schlägt die UCM dreizehn mögliche Ansätze vor, die in drei Gruppen zusammengefasst sind. Die erste Gruppe von Vorschlägen zielt auf die Erhöhung der Zahl der Auszubildenden in Berufszweigen mit einem Arbeitskräftemangel einschließlich einer Aufwertung der Lehre ab. Ziel der zweiten Gruppe ist die Verbesserung der Abstimmung von Stellenangeboten und Stellengesuchen. Mit der letzten Gruppe von Vorschlägen soll nicht zuletzt dazu beigetragen werden, das Tätigkeitsniveau der Unternehmen zu unterstützen.

4.1.1.3 Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens

Ausbildung in Mangelberufen

Wie in der Wallonie, ist es Arbeitslosen möglich unter Beibehalt des Arbeitslosengeldes, eine schulische Ausbildung bzw. ein Studium aufzunehmen, die bzw. das zu einem der Berufe führt, die auf der jährlichen Liste des Landesamt für Arbeitsbeschaffung (Lfa/ONEM) stehen (vorausgesetzt, dass die Arbeitslosen ihre vorherige Ausbildung seit mindestens 2 Jahren beendet haben). Basis für diese Liste ist unter anderem die vom Arbeitsamt der DG erstellte Mangelberufsliste, welche bereits in Kapitel 3.1.2 dargestellt wurde.

Weitere Bemühungen des Arbeitsamtes der DG (ADG)

Desweiteren ist das Arbeitsamt der DG Kooperationen mit Schulen und weiteren Partnerorganisationen eingegangen, die einer verstärkten Berufsberatung und verbesserten Berufsorientierung an Schulen dienen. Ziele dieser koordinierten Herangehensweise sind eine effizienter gestaltete Beratung, eine frühzeitige Konfrontation der Kinder und Jugendlichen mit dem Thema Berufswahl sowie Kenntnissgewinne über die Interessen und Fähigkeiten der jungen Menschen. Parallel dazu finden punktuelle Aktionen zur Sensibilisierung für bestimmte Berufe (z.B. Pflegeberufe, Metallberufe, Chemiesektor...) finden. Darüber hinaus führt das ADG seit dem 1. Januar 2014 auch ein ESF-gefördertes Projekt mit dem Titel „Fachkräftesicherung im Zeichen des demographischen Wandels“¹²⁰ durch. Das Pilotprojekt soll das Angebot an Fachkräften über unterstützte Weiterbildungsangebote erhöhen. Es richtet sich sowohl an Verantwortliche der Betriebe als auch an Arbeitnehmer.

Maßnahmen in einzelnen Berufsfeldern

Um dem erhöhten Bedarf an Pflegekräften in der DG zu begegnen, nimmt die DG Belgien an einem grenzüberschreitendem Interreg-Projekt zur Aufwertung der Pflegeberufe teil.¹²¹ Das Projekt läuft von 2011 bis 2014 mit 27 Projektpartnern aus den Ländern der Euregio-Maas-Rhein (Belgien, Deutschland, Niederlande). Ziel ist die Steigerung der Attraktivität des Pfle-

¹²⁰ http://www.dgregierung.be/desktopdefault.aspx/tabid-3013/630_read-42305/630_page-9

¹²¹ http://www.dglive.be/desktopdefault.aspx/tabid-110/465_read-38183/

geberufes, die Schaffung eines gemeinsamen euregionalen Arbeitsmarktes für Pflegekräfte sowie die Stärkung der Aus- und Weiterbildung im Sinne des lebenslangen Lernens. Die Deutschsprachige Gemeinschaft beteiligt sich im Rahmen des Zukunftsprojekts „Gesundheit sichern“ des Regionalen Entwicklungskonzepts an diesem Interreg-Projekt. Ein weiterer Projektpartner aus der DG ist die Familienhilfe VoG. Beispiele bisheriger Maßnahmen sind:

- ▶ Ein „Kennenlerntag“ des Pflegesektors der DG im Dezember 2011 mit dem Ziel eines Informationsaustauschs.
- ▶ Durchführung eines regionsübergreifenden Seminars zur strategischen Personalplanung im Bereich Weiterbildung und lebenslanges Lernen in der DG.
- ▶ Der Infomarkt Pflegeberufe: Im März 2013 veranstaltete die DG und regionale Partner eine Veranstaltung zur Imagebildung / Marketing des Pflegeberufs.

Um den Beruf des Buchhalters aufzuwerten, wurde für die Ausbildung zu diesem Beruf eine Kooperation mit Hochschulen eingegangen. Am Ende erfolgt eine Doppelzertifizierung, bestehend aus Bachelor und Meisterbrief.

Der der Studienkreis „Schule-Wirtschaft“ richtet sogenannte Kennenlertage für bestimmte Branchen aus, beispielsweise den Tag der Chemie, der Tag des Metalls etc.

Bemühungen von Seiten der IHK und den Unternehmen

Die IHK Eupen betont in ihrer Außendarstellung verstärkt die Bedeutung der dualen Berufsausbildung zur Fachkräftesicherung. Außerdem prämiert die IHK familienfreundliche Unternehmen, was einen Anreiz bieten kann, um die Erwerbstätigkeit von Frauen / Eltern zu erhöhen. Die Unternehmen sollen Bedingungen schaffen, welche den Arbeitnehmern entgegenkommen. So können die Betriebe ihre Fachkräfte halten oder auch neue Fachkräfte gewinnen. Das Institut für Aus- und Weiterbildung im Mittelstand und in kleinen mittelständischen Unternehmen (IAWM) bietet jungen Menschen außerdem die Möglichkeit von „Schnupperwochen“ in Berufen der dualen Ausbildung an und richtet speziell für junge Frauen den „Girls‘ Day“ aus. Die Unternehmen eröffnen zudem immer häufiger Zweigstellen in Luxemburg, um dort luxemburgische Konditionen anbieten zu können. Die Fachkräfte könnten so immerhin im Gesamtunternehmen gehalten werden. Die Unternehmen in der DG sind zudem angehalten, jährlich eine vorgeschriebene Ausbildungsinvestition zu tätigen (1,9% der Lohnsumme des Vorjahres der angestellten Arbeitnehmer).

4.1.1.4 Lothringen

Liste der „kritischen Berufe“ (métiers en tension)

In regelmäßigen Abständen erscheint für Lothringen eine Liste der kritischen Berufe, welche unter Berücksichtigung verschiedener Indikatoren zwischen der Arbeitsagentur Pôle Emploi, dem Regionalrat Lothringen (die wichtigsten Auftraggeber für Ausbildungsmaßnahmen) und der Direccte abgestimmt wird.¹²² Diese Liste der kritischen Berufe bestimmt im Wesentlichen, für welche Ausbildungen es einen Anspruch auf finanzielle Beihilfe gibt (Rémunération de Fin de Formation / RFF oder R2F); hierbei handelt es sich um eine Regelung, wonach der

¹²² Präfekturerlass SGAR Nr. 2014-54, 5. März 2014.

Arbeitsuchende, dessen Ansprüche auf Arbeitslosengeld während der Ausbildung erloschen sind, unter bestimmten Bedingungen finanzielle Unterstützung erhalten kann. Die förderfähigen Ausbildungsmaßnahmen müssen die Möglichkeit bieten, eine im Sinne von Artikel L6314-1 des französischen Arbeitsgesetzbuches (Code du Travail) anerkannte Qualifikation zu erwerben, welche die Voraussetzung für die Aufnahme einer Tätigkeit schafft, für die in der Region des Ausbildungsortes und/oder in der Region des Ortes, an dem die Ausbildung angeordnet wurde, Einstellungsschwierigkeiten bekannt sind. Außerdem ermöglicht die Liste der kritischen Berufe die Aktualisierung der Liste der Berufe, zu denen Ausländer Zugang haben, die nicht Bürger eines Mitgliedstaates der Europäischen Union, eines anderen Staates, der zum Europäischen Wirtschaftsraum gehört, oder der Schweiz sind. Die derzeit gültige Liste, die im Erlass vom 18. Januar 2008 festgelegt wurde, ist maßgebend für die Erteilung von Arbeitsgenehmigungen an Ausländer.¹²³

Öffentlichkeitsarbeit und Motivierung

Von den Branchenverbänden und insbesondere der Industrie und dem Baugewerbe wurden Maßnahmen im Bereich Öffentlichkeitsarbeit und Motivierung unternommen, zu denen Aktionen in den weiterführenden Schulen, Tage der offenen Tür, die Förderung von Praktika und der Austausch mit den Lehrern der schulischen Einrichtungen gehören. Maurice Grunwald von der MEDEF zufolge stoßen diese Aktionen jedoch nur auf ein geringes Medienecho.

4.1.1.5 Luxemburg

Grenzüberschreitende Aspekte

Da die Fachkräftesicherung in Luxemburg stark von Zuwanderern, Grenzgängern und der Großregion abhängig ist, existiert zum einen ein funktionierendes System der Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen, und zum anderen hat das Großherzogtum im Rahmen der Reform der beruflichen Bildung am 19. Dezember 2008 ein Gesetz über die Möglichkeit einer grenzüberschreitenden Berufsausbildung erlassen. Der praktische Teil der Ausbildung erfolgt dabei in einem luxemburgischen Betrieb und der theoretische in einer Institution eines Nachbarlandes.¹²⁴ Somit wird es luxemburgischen Schulabgängern ermöglicht, eine Ausbildung in Berufen zu absolvieren, welche nicht auf der Liste der luxemburgischen Ausbildungsberufe stehen. Aus dem Interview mit dem Experten der Chambre des Salariés, Carlo Frising, ging hervor, dass zudem ein Angebot an neue Ausbildungsgänge geplant sei, welche den Bedarfen am Arbeitsmarkt gerecht werden sollen. Dies umfasse auch Ausbildungsgänge auf niedrigerem Qualifikationsniveau. Außerdem berichtete er von einer Ausweitung der Maurerausbildung auf Französisch. Bis vor zwei Jahren sei diese lediglich in deutscher Sprache angeboten worden. Auf diese Art und Weise soll ein größerer Kreis an Ausbildungsinteressierten erreicht und dem Fachkräftebedarf in diesem Bereich begegnet werden.

¹²³ Gemäß der gemeinsamen Anweisung des Innenministeriums und des Arbeitsministeriums (JORF (Amtsblatt) Nr. 0186 vom 12. August 2011, Texte Nr. 44) zur Kontrolle der Arbeitsmigration, Überarbeitung der Liste der Berufe mit einem Missverhältnis zwischen Stellenangebot und Stellennachfrage.

¹²⁴ Vgl. Task Force Grenzgänger: Grenzüberschreitende Berufsausbildung in der Großregion, 2012, S.17.

Bemühungen des Handwerks

Das luxemburgische Handwerk bemüht sich zudem Jugendliche über Imagekampagnen und Ähnliches zu mobilisieren: Im Hoch- und Tiefbausektor wurde eine Kampagne mit dem Titel „Building Generation“ vom IFSB (Ausbildungsinstitut des Baugewerbes) gestartet, die es Jugendlichen ermöglicht, Berufe in der Baubranche zu entdecken. Zwischen 2008 und 2012 nahmen etwa 4.000 Jugendlichen an dieser Kampagne teil. Das IFSB hat zudem eine Ausbildungsreihe der sogenannten „Green Jobs“ organisiert, die es Unternehmen ermöglicht, Arbeitnehmer für sogenannte „grüne“ Berufe zu qualifizieren.¹²⁵ Außerdem begleitet die luxemburgische Handwerkskammer die Arbeit der Arbeitsverwaltung ADEM, indem sie sich bemüht, einen Profilaustausch zwischen den Arbeitgebern im Handwerk und der bei ADEM gemeldeten Arbeitssuchenden herzustellen.

Maßnahmen der Arbeitsverwaltung

Von Seiten der ADEM bestehen ebenfalls eine Reihe an Maßnahmen um Arbeitslose oder Ausbildungsabbrecher in Ausbildung bzw. Arbeit zu bringen. Der Experte von der Chambre des Métiers, Marc Gross, erwähnte, dass seit Beginn des Jahres 2103 über die ADEM die Möglichkeit bestehe, ein Praktikum bzw. eine einjährige Praxisarbeit als Einstieg in die Erwerbstätigkeit zu absolvieren. Um auf die erhöhten Bedarfe bzw. Schwierigkeiten infolge von Fachkräftengpässen der Arbeitgeberseite einzugehen, hat die ADEM einen Arbeitgeberservice neu eingerichtet, welcher die Unternehmen bei der Besetzung von offenen Stellen unterstützt. Dazu wird zunächst nach luxemburgischen Arbeitskräften gesucht, anschließend wird versucht die Potenziale im Großherzogtum über Aus- und Weiterbildung auszuschöpfen, bevor in einem letzten Schritt in der Großregion bzw. ganz Europa nach Arbeitskräften gesucht wird.

Der „Paperjam Business Club“

Darüber hinaus führte das Magazin „Paperjam“ im Januar eine erste Initiative weiter, welche eine Art Debatte/Wirtschaftsforum zum Thema Fachkräftesicherung darstellt. Hier sollten Probleme und Lösungsansätze aufgezeigt und in die Öffentlichkeit getragen werden.¹²⁶

4.1.2 Grenzüberschreitende Ansätze

Neben den Aktivitäten auf regionaler Ebene, besteht bereits eine ganze Reihe an Maßnahmen und Projekten auf großregionaler bzw. grenzüberschreitender Ebene, die zur Deckung des großregionalen Fachkräfteangebots beitragen könnten. Diese Aktivitäten sind im Folgenden aufgelistet. Diese Liste erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Zunächst werden Maßnahmen im Bereich Ausbildung aufgezeigt. Es folgen Aktivitäten im Bereich Berufsberatung, Vermittlung und Beschäftigungsmobilität. Und anschließend wird auf Maßnahmen in den Bereichen Weiterbildung, Austauschprogramme sowie Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse eingegangen.

¹²⁵ <http://www.ifsb.lu/fr/>

¹²⁶ <http://www.paperjam.lu/article/fr/secteurs-prioritaires-recherchent-main-d-oeuvre>.

Bereich Ausbildung

Maßnahme	Beteiligte Regionen	Akteure	Inhalt / Ziel	Zeithorizont
Rahmenvereinbarung über grenzüberschreitende Berufsbildung in der Großregion	Großregion	Ministerien, Partner der Großregion	Verbesserungen der Rahmenbedingungen einer grenzüberschreitenden Ausbildung in der Großregion, welche eine anerkannte grenzüberschreitende Berufsausbildung ermöglichen sollen.	Ende 2014
Erklärung von Saarbrücken zur deutsch-französischen Zusammenarbeit in der Grenzregion	Saarland Lothringen	Ministerien	u.a.: • Verstärkter Austausch im Bereich der Bildung und Ausbildung • Austausch von Auszubildenden • Bemühungen um Gleichstellung von Prüfungszeugnissen in anerkannten Ausbildungsberufen, • deutsch-französischen Expertenkommission, • Partnerschaften zwischen deutschen und französischen Schulen, Betrieben und Kammern. • Es wird angestrebt, in der Grenzregion in Frankreich und in Deutschland deutsch-französische Zweige in den Berufsschulen nach dem Modell des deutsch-französischen Zweigs für Luftfahrttechnik am „lycée professionnel“ Latresne (Académie de Bordeaux) einzurichten. In der Großregion ist die Einrichtung eines deutsch-französischen Berufsschulzweigs für Berufe in der Automobilindustrie bereits in Planung.	15.07.2013
Ausbildungsvereinbarung Saarland-Lothringen	Saarland Lothringen	Ministerien IHK Saarland HWK Saarland Agentur für Arbeit Rektorat der Akademie Nancy-Metz	Mit den Abkommen wird lothringischen und saarländischen Jugendlichen ermöglicht, einen Ausbildungsvertrag mit einem Unternehmen im Nachbarland zu schließen und den praktischen Teil der Ausbildung dort zu absolvieren. Theoretische Lehrinhalte werden in der Berufsschule im Heimatland gelernt. Am Ende der Ausbildung legen die Jugendlichen dann in ihrem Heimatland, in dem sie die berufliche Schule durchlaufen haben, die Abschlussprüfung ab und erwerben ihren Berufsabschluss. Darüber hinaus haben sie die Möglichkeit, sofern die Bedingungen dafür erfüllt sind, zusätzlich die Abschlussprüfung im jeweiligen Partnerland abzulegen. Insgesamt 15 Berufe können grenzüberschreitend erlernt werden.	2014 (Pilotphase von 4 Jahren)

Fachstelle für grenzüberschreitende Ausbildung (VAUS)	Saarland Lothringen	Ministerien IHK Saarland ME Saar Verbundausbildung Untere Saar (VAUS)	Die Fachstelle für grenzüberschreitende Ausbildung unterstützt junge Menschen aus Frankreich und Deutschland bei der grenzüberschreitenden Ausbildung. Das Angebot richtet sich gleichermaßen an französische Lycée-Schülerinnen und -Schüler (Niveau Bac Pro und BTS), die einen Teil ihrer vorgeschriebenen Praktika (PFMP) in einem deutschen Betrieb absolvieren möchten und deutsche Auszubildende, die einen Teil ihrer Berufsausbildung in einem französischen Betrieb verbringen möchten.	seit 15.01.2013 (auf 18 Monate befristet)
Länderübergreifende Nachwuchs- und Fachkräftesicherung in der Großregion	Rheinland-Pfalz Saarland Belgien Frankreich Luxemburg	Handwerkskammer Trier	Projekt zur Gewinnung von Auszubildenden und jungen Fachkräften aus den Nachbarländern fürs Handwerk. Handwerksbetriebe und Jugendliche aus der Grenzregion sollen sich füreinander interessieren über Schaffung einer Willkommenskultur, Förderung der Mobilität, Ausbau der Sprachkenntnisse, Förderung der interkulturellen Kompetenzen, Ermöglichung von Berufsorientierung durch Praktika, Anerkennung von Ausbildungsberufen. Die HWK Trier berät, begleitet und coacht Jugendliche; unterstützt die Betriebe, ein Leitbild zur Stärkung der Willkommenskultur zu erstellen; erweitert Netzwerke der Kooperationspartner. Derzeit: Projekt mit jugendlichen Arbeitslosen aus der Wallonie. Persönliche Gespräche von Mitarbeitern der HWK Trier bei Forem in Arlon und der Erstellung von Bewerbungsmappen in Deutsch.	seit 2014
Grenzüberschreitende Französische Schule der 2. Chance (E2C-T)	Lothringen Wallonie Saarland	CCI Meurthe-et-Moselle Le Forem TÜV Nord Bildung Saar	Diese Schulen bieten jungen Franzosen, jungen Belgiern und jungen Deutschen ohne Schulabschluss einen Ausbildungsgang, bei dem Praktika im Vordergrund stehen, begleitet von gemeinsamen Unterrichtseinheiten. Die Jugendlichen definieren ihr eigenes Berufsziel, bauen sich ein berufliches Netzwerk auf und erwerben vor allem auch im Austausch mit Mitschülern aus dem Nachbarland wichtige persönliche und soziale Kompetenzen. Ziel ist, ihnen eine effektive berufliche Eingliederung in eine der beiden Teilregionen zu ermöglichen. Projekt im Rahmen von INTERREG IV-A.	seit 2009 bzw. seit 2013

Rahmenvereinbarung zur Zusammenarbeit bei Fragen des Ausbildungsmarktes und der Berufsberatung	Saarland Lothringen Rheinland-Pfalz	Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit Rectorat der Académie Nancy-Metz der Éducation Nationale	Vorrangiges Ziel ist es, den Ratsuchenden beiderseits der Grenze effektiv und effizient bei der Integration in Ausbildung, Studium und den Arbeitsmarkt zu helfen. Die beiden Partner vereinbaren hierzu den gegenseitigen Austausch in unterschiedlichster Form.	seit 2009
Imagefilm Duale Ausbildung	Deutschland Frankreich	Agentur für Arbeit unter Mitwirkung von deutschen und französischen auszubildenden	Zielgruppengerechter Film, der Jugendluche die duale Berufsausbildung in Deutschland vorstellt.	
TransPIB	Deutschland Frankreich Luxemburg	Greta de Sarreguemines-Education Nationale Association nationale pour la formation professionnelle des adultes - AF-PA TÜV Nord Bildung Saar Service Center Berufsbildung der Deutschen Steinkohle AG	Mehrwöchige Auslandsaufenthalte mit dem Ziel des Erwerbs von zwei national anerkannten Berufsabschlüssen Angedacht war, dass Unternehmen aus dem Saarland, aus Lothringen und Luxemburg im Bereich der Metall- und Elektroberufe einen Ausbildungsverbund gründen, bei dem die daran beteiligten Jugendlichen Teile ihrer Ausbildung in den Partnerländern absolvieren sollten. Ziel des Projektes war der Erwerb eines zusätzlichen Abschlusses des jeweiligen Nachbarlandes. Letztlich wurde nur eine deutsch-französische Kooperation realisiert.	1999-2007
Kooperationsvereinbarung im Bereich Ausbildung von Verwaltungsexperten	Saarland Lorraine	Ministerien, Verwaltungshochschule IRA Metz FH für Verwaltung Saarland	Kooperationsvereinbarung, die es zukünftig erlaubt bei der Ausbildung von Verwaltungsexperten zusammen zu arbeiten: Das Saarland und Frankreich wollen sich künftig bei der grenzüberschreitenden Durchführung von Seminaren über das jeweilige politische System und die Verwaltungsfragen des Nachbarlandes unterstützen.	seit März 2011
Grenzüberschreitende Berufsausbildung von Erziehern	Saarland Lothringen	Fachschule für Sozialpädagogik Saarland Institut Universitaire de Formation des Maîtres	Grenzüberschreitende Berufsausbildung von Erziehern Vierwöchiger Auslandsaufenthalt während des Berufspraktikums.	seit 2004
Grenzüberschreitende Berufsausbildung für den Beruf Buchbinder	Saarland Rheinland-Pfalz Luxemburg	Bildungsträger Kammern	Die Auszubildenden besuchen die Schule in Luxemburg und werden von einem Betrieb in einem der deutschen Teilgebiete praktisch ausgebildet.	seit 2009

Grenzüberschreitende Ausbildung im Bereich Krankenpflege	Luxemburg Rheinland-Pfalz	Bildungsinstitut der Barmherzigen Brüder Trier	Luxemburger absolvieren Ausbildung in der Krankenpflege am Bildungsinstitut der Barmherzigen Brüder	
Bi-Diplomierung im Kfz-Bereich	DG Belgien Deutschland	Institut für Aus- und Weiterbildung im Mittelstand und in kleinen und mittleren Unternehmen	Komplett inländische Berufsausbildung samt Abschlussprüfung vor einem binational besetzten Gremium mit dem Ziel des Erwerbs von zwei national anerkannten Abschlüssen.	2005-2011
Mobilitätsberatung	Rheinland-Pfalz	HWK Pfalz	Organisation und Betreuung von mehrwöchigen Auslandsaufenthalten von Auszubildenden und jungen Gesellen/innen	
Lange Nacht der Industrie 2014	Saarland Lothringen	IHK Saarland	Die „lange Nacht der Industrie“ dient zur Berufsorientierung legt. 2014 liegt ein Schwerpunkt auf Frankreich, wo für die Veranstaltung extra geworben wird.	
Grenzüberschreitende Berufsorientierung	Saarland	HWK Saarland	Pilotprojekt zur grenzüberschreitenden Berufsorientierung: An zwei Tagen haben 40 französische und saarländische Schülerinnen und Schüler in der Handwerkskammer verschiedene Berufe kennengelernt.	
Möbel Martin – Alternance en Grande Région	Saarland	Möbel Martin	Französischsprachige Werbebroschüre, um Jugendliche aus der Großregion für eine Ausbildung zu gewinnen.	
MobiPro-EU	Deutschland	Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit	Förderung der beruflichen Mobilität von ausbildungsinteressierten Jugendlichen und arbeitslosen jungen Fachkräften aus Europa	seit 2013
Europa-Camp	Deutschland Großregion	Bundesagentur für Arbeit	Camp-Wochenende für Jugendliche aus der Großregion mit Informationen zu Ausbildungs-, Studien- und Berufsmöglichkeiten in den jeweiligen Nachbarregionen.	seit 2013
Gesetzliche Regelung für eine grenzüberschreitende Ausbildung	Luxemburg	Regierung	Nach dem luxemburgischen Gesetz über die Möglichkeit einer grenzüberschreitenden Berufsausbildung, wird der praktische Teil in einem luxemburgischen Betrieb und der theoretische Teil in einer Institution eines Nachbarlandes absolviert.	19.Dezember 2008
Gesetzliche Regelung für eine grenzüberschreitende Ausbildung	DG Belgien	Regierung	Regelung, die es Jugendlichen unter bestimmten Voraussetzungen erlaubt, Kurse und Prüfungen außerhalb der DG Belgien sowie außerhalb Belgiens zu besuchen.	4.Juni 2009

Gesetzliche Regelung für eine grenzüberschreitende Ausbildung	Deutschland	Regierung	Nach § 2 Abs.3 BBiG können Auszubildende in Deutschland bis zu einem Viertel ihrer Ausbildung im Ausland absolvieren.	23.März 2005
Gesetzliche Regelung für eine grenzüberschreitende Ausbildung	Frankreich	Regierung	Nach Artikel L. 6211-5 des französischen Arbeitsgesetzbuches können Auszubildende in Frankreich bis zur Hälfte ihrer betrieblichen Ausbildung im Ausland absolvieren.	2.Februar 2009
ERASMUS+	Europäische Union	Europäische Kommission	Bildungsprogramme der EU im Hochschul- und Ausbildungsbereich mit dem Ziel, die Mobilität von Studierenden und Auszubildenden zu fördern	seit 2014

Bereich Vermittlung/Beratung/Anwerben

Maßnahme	Beteiligte Regionen	Akteure	Inhalt / Ziel	Zeithorizont
Vereinbarung grenzüberschreitender Arbeitsvermittlung	Deutschland Frankreich	Agentur für Arbeit Pôle Emploi	Die Einrichtung, deren Büro sich in der Arbeitsagentur Kehl befindet, soll zur Verringerung der Arbeitslosigkeit in der Region beitragen. Erleichterung der Stellensuche für Arbeitssuchende in den beiden Nachbarländern. Aufnahme der Profile der französischen und deutschen Arbeitssuchenden sowie der offenen Stellen in der Grenzregion in die Datenbanken beider Länder. Informationen über die Arbeitsmarktbedingungen in Frankreich und Deutschland und die beruflichen Qualifikationen der Arbeitssuchenden im jeweiligen Nachbarland	seit 26.02.2013
Deutsch- Französische Vermittlungsbüros	Saarland Lothringen Rheinland-Pfalz	Agentur für Arbeit Pôle Emploi EURES	Einrichtung eines Deutsch-Französischen Vermittlungsbüros, das sein Dienstleistungsangebot in Saarbrücken und in Sarreguemines vorhält Kollegen aus der Agentur für Arbeit Saarland und Kollegen von Pôle emploi werden an beiden Standorten vertreten sein. Hierbei wird auch die Region Zweibrücken – Pirmasens eingebunden und die Agentur für Arbeit Kaiserslautern- Pirmasens beteiligt. Beratung und Vermittlung wird durch die Euresberaterin der Agentur in Bitche und bedarfsorientiert in Zweibrücken und Pirmasens angeboten	seit 15.11.2013

EURES-T SLLR	Saarland Lothringen Luxemburg Rheinland-Pfalz	EURES-Netzwerk	EURES-Beratungsstellen Grenzgängerberatung rund um die Berufstätigkeit im Nachbarland	seit 1997
EURES-T P.E.D.	Lothringen Luxemburg Provinz Luxemburg (BE)	EURES-Netzwerk	EURES-Beratungsstellen Grenzgängerberatung rund um die Berufstätigkeit im Nachbarland	seit 1993
Interregionale Job-messen in Saarbrücken	Saarland Lothringen Rheinland-Pfalz Luxemburg	EURES-T SLLR Agentur für Arbeit Pôle Emploi	Grenzüberschreitende Stellenangebote von über 100 Unternehmen (2014) und Informationen für alle Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsplatzsuchenden in der Großregion	jährlich seit 2010
European Job Days in Trier	Saarland Lothringen Rheinland-Pfalz Luxemburg	EURES-T SLLR Agentur für Arbeit	Grenzüberschreitende Stellenangebote von über 50 Unternehmen (2014) und Informationen für alle Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsplatzsuchenden in der Großregion	jährlich seit 2011
European Job Days in Creutzwald	Lothringen Saarland Luxemburg Rheinland-Pfalz	EURES-T SLLR Pôle emploi Agentur für Arbeit	Grenzüberschreitende Stellenangebote und Informationen für alle Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsplatzsuchenden in der Großregion	jährlich seit 2012
Bewerber-Workshops für Bewerber und Absolventen der Großregion	Deutschland Großregion	EURES-Netzwerk Agentur für Arbeit	Programme und Workshops zur Anwerbung ausländischer Studierenden sowie Aufzeigen der Voraussetzungen und Möglichkeiten des Arbeitsmarktes in den deutschen Teilgebieten. Grenzüberschreitende Absolventenmessen für Hochschulabgänger.	
Grenzüberschreitende Berufsberatung und Bewerbertrainings	Deutschland Großregion	EURES-Netzwerk Agentur für Arbeit	Grenzüberschreitende Berufsberatung und Bewerbertrainings für Schüler aus der Großregion	
Bewerberseminare der Bundesagentur für Arbeit	Saarland Lothringen	Universität des Saarlandes in Saarbrücken Universität Paul Verlaine in Metz	Bewerberseminare	
Informationsveranstaltungen für Arbeitssuchende	Saarland Lothringen	Agentur für Arbeit Pôle Emploi	Gruppeninformationen für Arbeitssuchende	

Zentrale Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit	Deutschland	Bundesagentur für Arbeit	Die ZAV sucht in Zusammenarbeit mit den örtlichen Agenturen für Arbeit weltweit Fachkräfte. Innerhalb der EU rekrutiert sie Auszubildende für Arbeitgeber in Deutschland. Die Zulassung ausländischer Arbeitnehmer zum deutschen Arbeitsmarkt ist ebenso Aufgabe der ZAV. Auch Schülern, Studierenden und Arbeitnehmern, die sich für eine Ausbildung, ein Studium oder eine Beschäftigung im Ausland interessieren, steht sie beratend zur Seite	
Erleichterung des Zugangs von Fachkräften und Etablierung einer Willkommenskultur	Rheinland-Pfalz	Ministerien Bundesagentur für Arbeit HWKs Rheinland-Pfalz IHKs Rheinland-Pfalz DEHOGA IG Metall LVU	Konzept für Unterstützungsangebote für zuwanderungswillige Fachkräfte Prüfung des Angebots an Formularen und Informationsmaterialien in verschiedenen Fremdsprachen Angebot an Schulungsmaßnahmen in Aus-, Fort- und Weiterbildung zur Stärkung der Interkulturellen Kompetenz von Mitarbeitenden in der öffentlichen Verwaltung	2015-2017
Imageflyer Region Trier	Trier	Initiative Region Trier e.V. IHK Trier HWK Trier Agentur für Arbeit Trier	Mehrsprachiger Imageflyer für den Raum Trier um Fachkräfte aus dem Ausland anzuwerben	
Gewinnung ausländischer Fachkräfte	Trier	IHK Trier	Bereitstellung von Informationen zur Anwerbung von Fachkräften aus dem Ausland sowie von Kontaktdaten der Ansprechpartner in den Regionen.	
Image-Kampagne „Saarland-Marketing“ inklusive eine Welcome Center Saar sowie Zuwanderungsaktivierung	Saarland	Land saar.is IHK Saarland Agentur für Arbeit	Die Einrichtung soll Fachkräften, die sich für einen Wechsel ins Saarland interessieren, gezielte Informationen über Schulen, Kindergärten, Wohnungsmarkt, Kultur- und Freizeitangebote und vieles mehr geben. Fachkräfte und ihre Familien von außerhalb sollen sich in einem online-Portal umfassend über den Wirtschafts-, Tourismus- und Lebensstandort Saarland informieren können. Angedacht ist zudem auch, zuwandernde Fach- und Führungskräfte wirksam bei der Suche nach passenden Arbeitsplätzen für ihre Partner zu unterstützen.	Projektstart 2014
Frankreichstrategie	Saarland	Ministerium	Die Strategie verfolgt zwei Ziele, die in eine Binnen-Strategie (Stärkung der Frankreich-Kompetenz im Land) und eine Außen- und Kommunikationsstrategie (Vermarktung der saarländischen Frankreich-Kompetenz nach außen, d.h. nach Frankreich und nach Deutschland) einmünden.	seit 21.01.2014

CSR-Strategie des Saarlandes (CSR = Corporate Social Responsibility) plus 'Unternehmen fürs Saarland: CSR-Kompetenz für saarländische KMU'	Saarland	Staatskanzlei saar.is BMAS	Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität der Unternehmen als Arbeitgeber	
Strategie Europa 2020 – "Jugend in Bewegung" (Youth on the Move)	Europäische Union	Europäische Kommission	u.a.: Förderung einer umfassenden Ausweitung des transnationalen Lernens sowie der Beschäftigungsmobilität junger Menschen (Förderung der Mobilität zu Lernzwecken, Förderung der Beschäftigungsmobilität)	seit 2010

Bereich Weiterbildung / Austauschprogramme

Maßnahme	Beteiligte Regionen	Akteure	Inhalt / Ziel	Zeithorizont
Deutsch-Französische Sekretariat (DFS)	Deutschland Frankreich	Ministerien	Austauschprogramm in der beruflichen Bildung Das DFS organisiert Austauschprogramme, berät und begleitet die Verantwortlichen in beiden Ländern in der Vorbereitung und Durchführung der Mobilitätsmaßnahmen.	im Anschluss an ein Abkommen von 1980
Deutsch-Französische Erwachsenenbildung	Saarland Lothringen	TÜV Nord Bildung Saar IHK Saarland Conseil Régional Lorraine CCI 57 Metz Fahrschule Altmeier-Forbach Greta Sarreguemines Greta Lorraine Est	Erwachsenenbildung – Ausschreibungen Lothringen : - Fachkraft für Energieeffizienz - Fachkraft für CNC-Technik - Gabelstaplerfahrer - Deutsch-Französischer Vertriebsmitarbeiter Ausstellung von grenzüberschreitenden Zertifikaten.	seit 2009
Kompetenzzentrum grenzüberschreitende Weiterbildung	Saarland Lothringen	HTW Saarland CNAM Lorraine	Fachvorträge und Seminare	seit 2011
Interregionale Weiterbildungsakademie Palliative Care (IWAP)	Saarland Luxemburg Rheinland-Pfalz	Freie Träger aus den Partnerregionen (omega90 Luxemburg, LAG Hospiz Saarland, Caritasverband Westeifel)	Medizinische Weiterbildung	seit 2009

Grenzüberschreitende Weiterbildung im Krankenhausbereich	Luxemburg Rheinland-Pfalz	Krankenhaus St. Therese in Luxemburg Bildungsinstitut der Barmherzigen Brüder Trier	Krankenhauspersonal aus Luxemburg nimmt an Maßnahmen des Bildungsinstituts der Barmherzigen Brüder Trier teil (Krankenpflege für operative Funktionseinheiten)	
Grenzüberschreitende Fortbildung in der Krankenpflege	Saarland Lothringen	Lycée Professionnel „Pierre et Marie Curie“ in Freyming–Merlebach Krankenpflegeschule des Fliedner-Krankenhauses Neunkirchen	Kooperation in Form von gegenseitigen Praktika	seit 1994
Grenzüberschreitende Fortbildung von Pflegekräften in Psychiatrie	Saarland Lothringen	CHS Sarreguemines SHG Kliniken Sonnenberg in Saarbrücken	Begegnungen von Beschäftigten und Patienten beider Einrichtungen, Informationsaustausch und gemeinsame Fortbildung von Ärzten und Pflegekräften in der transkranialen magnetischen Stimulation	
Austausch von Medizinstudenten, Ärzten, Pflegekräften	Saarland Lothringen	Universitätskliniken Homburg und Nancy	Einmal im Jahr zweiwöchiger Fachkräfteaustausch (jeweils 15 Pflegekräfte)	seit 1997

Bereich Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse

Maßnahme	Beteiligte Regionen	Akteure	Inhalt / Ziel	Zeithorizont
Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse	Rheinland-Pfalz	Ministerien Bundesagentur für Arbeit HWKs Rheinland-Pfalz IHKs Rheinland-Pfalz	Zentrale Anlaufstellen, welche vor allem die Identifizierung der weiteren zuständigen Stellen erleichtern IHK Trier: Unterstützung bei der Antragsstellung, bei der Suche nach dem deutschen Referenzberuf und bei der beruflichen Orientierung	2015
Servicestelle zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse	Saarland	Agentur für Arbeit - Jobcenter Saarbrücken	Vorrangiges Ziel der Servicestelle ist es, ein Dienstleistungsangebot für die am beruflichen Integrationsprozess beteiligten Stellen wie Arbeitsverwaltung, Anerkennungsstellen von Ministerien, Kammern, Bildungsträgern usw. zu schaffen. Über ein Netzwerk soll mehr Transparenz erzeugt und die Verzahnung von Angeboten sowie weitere Kooperationsformen ermöglicht werden. Zugewanderte Menschen erhalten bei der Servicestelle umfangreiche Hilfen.	
Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz	Deutschland	Bundesgesetz	Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse	seit 01.04.2012

Sonstiges

Maßnahme	Beteiligte Regionen	Akteure	Inhalt / Ziel	Zeithorizont
Task Force Grenz- gänger	Großregion	Partner der Großregion	Abbau von Mobilitätshindernissen über die Erarbeitung juristischer und administrativer Lösungsvorschläge für Problemstellungen grundsätzlicher Art von Grenzgängern und Unternehmen, die Grenzgänger beschäftigen	seit 2011
Abilitic2Perform	Lothringen Luxemburg Wallonie	14 Arbeitsmarktrelevante Akteure aus den Regionen	Europäisches Projekt zur Entwicklung einer integrierten Dienstleistung zur Untersuchung von zukünftigen Kompetenzen in der Großregion im Rahmen von Interreg IV-A. Inhalte: Zukunftsanalyse von Berufen; Integration von zukunftsbezogenen Dienstleistungen bei Partnerunternehmen im Weiterbildungsbereich; Förderung von Arbeit in der Großregion	2008-2012

4.2 Großregionale Potenziale

Wie die vorangegangenen Kapitel gezeigt haben, unterscheiden sich sowohl die Ausgangslagen als auch die entsprechenden Gestaltungsansätze zur Fachkräftesicherung zwischen den Teilgebieten der Großregion. Nachfolgend wird nun die Frage beantwortet, welche Potenziale großregional vorliegen bzw. an welchen Stellen es sich anbietet, Fachkräftesicherung grenzüberschreitend anzugehen.

Handlungsfelder zur Erhöhung des großregionalen Fachkräfteangebots

Zu Beginn des Kapitels 4 wurden allgemeine Handlungsfelder erläutert, über welche das Fachkräfteangebot insgesamt erhöht werden kann. Diese Ansätze lassen sich auch auf die Großregion übertragen. Potenziale bieten sich demnach über die Erhöhung der Erwerbspartizipation bestimmter Personengruppen in der Großregion (Ältere, Frauen, Menschen mit Behinderung, Arbeitslose), die Ausweitung des Arbeitszeitvolumens (z.B. der Teilzeitbeschäftigten), die Steigerung der Ausbildungs- und Qualifikationsbemühungen, eine verstärkte Zuwanderung von ausländischen Fachkräften, die Erhöhung der Arbeitsmarkttransparenz sowie über Anreize zur Beschäftigungs- bzw. Ausbildungsaufnahme über attraktiv ausgestaltete Arbeitsbedingungen.

Überregionaler Austauschprozess: Lernen von und mit den anderen Regionen

Ein überregionaler Austauschprozess zwischen den arbeitsmarktrelevanten Akteuren über Konzepte, Maßnahmen, Programme etc., welche in den jeweiligen Regionen zur Fachkräftesicherung bereits ergriffen wurden bzw. geplant sind (wie teilweise in Teilkapitel 4.1.1 aufgeführt), könnte für alle Teilgebiete der Großregion gewinnbringend sein. Ein Blick in die anderen Regionen kann wertvolle Hinweise liefern, wie verschiedene Herausforderungen bewältigt werden können sowie Überlegungen fördern, inwieweit diese Ansätze in andere Teilregionen oder die gesamte Großregion übertragen werden könnten.

Potenziale einer gemeinsamen Strategie zur Fachkräftesicherung in der Großregion

Außerdem kann ein solcher Austauschprozess genutzt werden, um nach Ansätzen zu suchen, welche sich für eine gemeinsame Strategie zur Fachkräftesicherung in der Großregion eignen. Aus den geführten Experteninterviews gingen unter anderem folgende Potenziale hervor:

- ▶ Grenzüberschreitender Kompetenzaufbau für zukünftige Bedarfe in der Großregion (beispielsweise im Bereich Erneuerbare Energien): Regionale Kompetenzzentren zusammenführen. Aus- und Weiterbildung grenzüberschreitend bewerben.
- ▶ Mobilitätshindernisse abbauen: Ausbau der Verkehrsinfrastruktur, um Mobilität zu fördern. Abbau administrativer Hindernisse, um grenzüberschreitende Prozesse zu beschleunigen. Berufsanerkennungsverfahren. Sprachkenntnisse fördern.
- ▶ Bekanntheitsgrad der verschiedenen Berufsbildungssysteme in den Teilgebieten steigern.
- ▶ Abstimmung der Hochschulentwicklungspolitiken zwischen den Hochschulen in den Teilgebieten der Großregion.

- ▶ Förderung der grenzüberschreitenden Mobilität im Bereich Weiterbildung (beispielsweise sind die Weiterbildungsangebote in Luxemburg relativ gering. Luxemburger könnten verstärkt Weiterbildungsangebote in den anderen Teilgebieten wahrnehmen).
- ▶ Verstärkt Ressourcen für die Beratung und Betreuung von Menschen bereitstellen, welche sich für Arbeit oder Ausbildung in einer der Partnerregionen interessieren (z.B. Eingliederungshilfen, Sprachkurse etc.).
- ▶ Großregionale Willkommenskultur entwickeln, um Fachkräfte von außerhalb der Großregion zu gewinnen bzw. zu halten (z.B. Dienstleistungsausbau).
- ▶ Vermarktung der Großregion: den Bewohnern der Großregion die Beschäftigungsmöglichkeiten des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes näherbringen. Fachkräfte von außerhalb der Großregion gewinnen.
- ▶ Bekanntheitsgrad bereits erfolgreicher grenzüberschreitender Projekte steigern und diese fortführen.

Vorhandene Maßnahmen intensivieren, ausbauen, weiterführen

Gerade der letztgenannte Punkt bietet enormes Potenzial, denn wie in Kapitel 4.1.2 aufgezeigt wurde, besteht bereits eine Reihe an gemeinsamen Kooperationen in der Großregion, welche zur Sicherung des großregionalen Fachkräfteangebots beitragen. Diese könnten weiter ausgebaut bzw. kontinuierlich weitergeführt werden. Als positive Beispiele wurden in den Expertengesprächen hierzu genannt:

- ▶ die **Interregionalen Jobmessen bzw. European Job Days** von EURES und den Arbeitsverwaltungen: Alleine auf der Interregionalen Jobmesse in Saarbrücken fand im Jahr 2014 ein Austausch zwischen 100 Unternehmen mit rund 3.000 Jobangeboten und über 6.000 Besuchern aus der Großregion statt.
- ▶ die **Grenzüberschreitenden Vermittlungsbüros**: Kooperation zwischen der Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit, Pôle Emploi in Frankreich durch die Einrichtung der Deutsch-Französischen Vermittlungsbüros in Saarbrücken und Sarreguemines.
- ▶ **Anerkennungsverfahren ausländischer Berufsabschlüsse**
- ▶ **Frankreichstrategie / Deutschlandstrategie**: Im Rahmen der saarländischen Frankreichstrategie wird betont, „die engen unternehmerischen Verflechtungen saarländischer Betriebe durch Zweig- und Nebenstellen in der Nachbarregion und umgekehrt sind eine gute Voraussetzung für eine mögliche Verzahnung der Arbeitsmärkte und der beruflichen Ausbildung. Dies allein wird nicht ausreichen, um die Grenzgängermobilität, eine wesentliche Stärke des hiesigen Arbeitsmarktes, dauerhaft zu sichern. Insbesondere die im Bereich der schulischen und beruflichen Ausbildung bestehenden Kooperationen müssen zur Sicherung des künftigen Fachkräftebedarfs weiter ausgebaut werden.“¹²⁷ Die Frankreichstrategie hat es sich unter anderem zum Ziel gemacht, die Sprache Französisch innerhalb der kommenden 30 Jahre zu einer weiteren Verkehrssprache zu entwickeln. Zudem sollen alle Kinder schon im Vorschulalter die französische Sprache lernen. Die lothringische Deutschlandstrategie greift

¹²⁷ Vgl. Eckpunkte einer Frankreichstrategie für das Saarland, 21. Januar 2014, S.5.

diese Ansatz auf: in den grenznahen Kommunen sollen bereits die 3-Jährigen in den Vorschulen („Maternelles“) Deutsch lernen.

- ▶ die Fachstelle für grenzüberschreitende Ausbildung (**VAUS**): Unterstützungsangebot für junge Menschen aus Frankreich und Deutschland bei der grenzüberschreitenden Ausbildung. Das Angebot richtet sich gleichermaßen an französische Lycée-Schüler, die einen Teil ihrer vorgeschriebenen Praktika in einem deutschen Betrieb absolvieren möchten, und deutsche Auszubildende, die einen Teil ihrer Berufsausbildung in einem französischen Betrieb verbringen möchten.
- ▶ die **Rahmenvereinbarung über grenzüberschreitende Berufsbildung in der Großregion**: Verbesserungen der Rahmenbedingungen einer grenzüberschreitenden Ausbildung in der Großregion, welche eine anerkannte grenzüberschreitende Berufsausbildung ermöglichen sollen. Auch Fragen der beruflichen Weiterbildung und der Anerkennung von Berufsqualifikationen werden hier geregelt.
- ▶ **Ausbildungsvereinbarung Saarland-Lothringen**: Mit den Abkommen wird lothringischen und saarländischen Jugendlichen ermöglicht, einen Ausbildungsvertrag mit einem Unternehmen im Nachbarland zu schließen und den praktischen Teil der Ausbildung dort zu absolvieren. Theoretische Lehrinhalte werden in der Berufsschule im Heimatland gelernt. Insgesamt 15 Berufe können grenzüberschreitend erlernt werden.

Grenzüberschreitende Kooperationen nicht ausreichend, um Fachkräfteprobleme zu lösen

Maßnahmen wie die Rahmenvereinbarung über grenzüberschreitende Berufsbildung in der Großregion werden von den Experten begrüßt und als sinnvoll eingestuft. Jedoch wurde auch betont, dass Gestaltungsansätze, welche die Funktionsfähigkeit des großregionalen Arbeits- und Ausbildungsmarktes erhöhen bzw. versuchen, die bisherigen Ungleichgewichte zwischen den Teilgebieten abzubauen, nicht ausreichen, um den Bedarf an Fachkräften bzw. Auszubildenden decken zu können. Generell gelte, dass großregionale Ziele realistisch und am praktischen Erleben im Alltag ausgerichtet sein und über kleine Schritte umgesetzt werden sollten, damit keine falschen Erwartungen geweckt werden. Zudem muss die Sichtweise aller Teilregionen des Kooperationsraums berücksichtigt werden – keine Region soll befürchten müssen, dass sie ihre am besten qualifizierten Fachkräfte an andere Teilgebiete verliert bzw. die Finanzierung der Ausbildung für die Arbeitsmärkte der Partnerregionen übernimmt.

Es lässt sich feststellen, dass ein großregionaler Arbeitsmarktausgleich als Lösung für Stellen- bzw. Ausbildungsplatzbesetzungsprobleme nur sehr eingeschränkt funktioniert, da sich in allen Teilgebieten ähnliche Probleme auftun – wenn auch auf unterschiedlichem Niveau, wie beispielsweise bei der Arbeitslosigkeit: Zum einen sind in allen Teilregionen ähnliche Berufsfelder als problematisch eingestuft worden (Pflegebereich, pädagogische Berufsgruppen, technische Berufe, Handwerksberufe) – eine Erhöhung der Mobilität innerhalb der Großregion ist für diese Bereiche nur begrenzt machbar. Zum anderen besteht in allen Teilregionen ein Mismatch bezüglich des Qualifikationsniveaus – das heißt, die gut ausgebildeten Fachkräfte finden in der Regel in der eigenen Region eine Arbeitsstelle bzw. die ausreichend qualifizierten Schulabgänger finden in ihrer Heimatregion einen Ausbildungsplatz. Das gemeinsame Problem besteht in allen Teilgebieten vor allem in einem zu großem Pool an

Personen, deren Qualifikationsniveau zu niedrig liegt, um ohne Unterstützung in den Arbeits- bzw. Ausbildungsmarkt integriert werden zu können. Beispielsweise ist der relativ hohe Bestand an jungen Arbeitslosen in Lothringen oder der Wallonie nicht ohne weiteres in der Lage, die Bedarfe in den deutschen Teilgebieten oder in Luxemburg zu decken. Häufig sind diese Arbeitslosen zu gering qualifiziert. Ein Bestand an gering qualifizierten jungen Arbeitslosen findet sich zudem auch in den deutschen Regionen oder dem Großherzogtum. Die Qualifizierung solcher Personengruppen wie die sogenannten NEETs (erwerbslose Jugendliche, welche sich nicht in Schul-, Weiter- oder beruflicher Ausbildung befinden) stellt demnach für alle Teilgebiete der Großregion eine Herausforderung dar, welche bei der Bewältigung von Fachkräfteproblemen eine enorme Bedeutung zukommen könnte. Eine gemeinsame, großregionale Strategie in diesem Bereich zu entwickeln, stellt sich demnach als eine eigene Herausforderung dar.

Großregionale Zusammenarbeit möglich und sinnvoll

Dass eine großregionale Zusammenarbeit zur Deckung des Fachkräftebedarfs vor allem im Bereich Bildung und Weiterbildung jedoch durchaus möglich und sinnvoll ist, zeigen bereits bestehende Kooperationen:

- ▶ die grenzüberschreitenden französischen Schulen der 2. Chance (E2C-T): Kooperation zwischen Lothringen und der Wallonie bzw. zwischen Lothringen und dem Saarland im Rahmen von Interreg IV-A Großregion. Diese Schulen bieten jungen Franzosen, jungen Belgiern und jungen Deutschen ohne Schulabschluss einen Ausbildungsgang, bei dem Praktika im Vordergrund stehen, begleitet von gemeinsamen Unterrichtseinheiten. Die Jugendlichen definieren ihr eigenes Berufsziel, bauen sich ein berufliches Netzwerk auf und erwerben vor allem auch im Austausch mit Mitschülern aus dem Nachbarland wichtige persönliche und soziale Kompetenzen. Ziel ist, ihnen eine effektive berufliche Eingliederung in eine der beiden Teilregionen zu ermöglichen.
- ▶ Ausbildung von CNC-Technikern bei TÜV NORD Bildung Saar: der Conseil Régional de Lorraine finanziert zum Großteil die Ausbildung von lothringischen Arbeitssuchenden bei TÜV NORD in diesem Beruf (aber auch in anderen Berufen).
- ▶ Grenzüberschreitende Erwachsenenbildung (Weiterbildung): Kooperation zur Ausstellung von grenzüberschreitenden Zertifikaten zwischen TÜV NORD Bildung Saar, der IHK Saarland, dem Conseil Régional de Lorraine, CCI Moselle, Greta Sarreguemines, Greta Lorraine Est etc.

Solche bereits erprobten und erfolgreichen Konzepte könnten weiter ausgebaut und auf den gesamten großregionalen Kooperationsraum übertragen werden. Desweiteren besteht auch hier die Möglichkeit des „Voneinander Lernens“ zwischen den Teilgebieten über einen vertieften grenzüberschreitenden Austausch der relevanten Akteure. Insofern bietet eine großregionale Herangehensweise durchaus Potenziale für die Entwicklung von Lösungsansätzen für den großregionalen Arbeitsmarkt im Ganzen, aber auch für die Arbeitsmärkte der Teilregionen jeweils für sich.

Literaturverzeichnis

Arbeitsamt der DG Belgien: Liste der Mangelberufe in der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens, 2013.

Arbeitsamt der DG: Auswertung der dem Arbeitsamt mitgeteilten Stellenangebote 2012, 17.Mai 2013.

Arbeitskammer des Saarlandes: Ausgewählte Ergebnisse: Gute Arbeit in saarländischen Betrieben und Dienststellen. AK-Betriebsbarometer 2013.

Arbeitskammer des Saarlandes: Bericht an die Regierung des Saarlandes 2013.

Brenke, Karl: Fachkräftemangel kurzfristig noch nicht in Sicht. In: DIW-Wochenbericht Nr.46, 2010.

BRF1: Fachkräftemangel: Arbeitsamt der DG zieht Jahresbilanz, 13. Juli 2012.

<http://brf.be/nachrichten/regional/424319/>

Brunow, Stephan / Fuchs, Michaela / Weyh, Antje: Messinstrumente im Test – Wie zuverlässig lässt sich Fachkräftemangel bestimmen?. In: IAB-Forum 2/2012.

Bundesagentur für Arbeit: Der Arbeitsmarkt in Deutschland - Fachkräfteengpassanalyse, Juni 2014.

Bundesagentur für Arbeit: Einführung in die Visualisierung der Engpassanalyse, 2014.

Bundesagentur für Arbeit: Whitelist. Immigration into training, 2013.

Bundesinstitut für Berufsbildung: Jahresbericht 2012/2013.

Bundesministerium für Bildung und Forschung: Berufsbildungsbericht 2013.

Bureau fédéral du Plan / Institut Bruxellois de Statistique et d'Analyse / Studiedienst van de Vlaamse Regering / Institut Wallon de l'Evaluation, de la Prospective et de la Statistique : Perspectives économiques régionales 2012-2017, September 2012.

Chambre des Métiers Luxembourg: Chiffres-clés de l'artisanat, 2013.

Credoc: Un accent aigu sur les études et la recherche: <http://www.credoc.fr/presentation.php>

Dietz, Martin / Walwei Ulrich: Fachkräftebedarf der Wirtschaft - Wissenschaftliche Befunde und Forschungsperspektiven, August 2007.

Elmas, Hadica / Wydra-Somaggio, Gabriele: Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt im Saarland vor dem Hintergrund des demografischen Wandels. In: IAB-Regional 1/2012.

Elmas, Hadica / Wydra-Somaggio, Gabriele: Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt in Rheinland-Pfalz vor dem Hintergrund des demografischen Wandels. In: IAB-Regional 02/2011.

Fédération des Artisans: Assemblée "Bâtiment" en date du 27 novembre 2013.

Federgon-Idea Consult : Radiographie de la politique de recrutement et des flux de travailleurs, 2006.

Fedil : Résultats de l'enquête 2013 sur les prévisions d'embauches dans les secteurs de l'industrie et de la construction au Grand-Duché de Luxembourg, 2013.

Fedil : Les qualifications de demain dans le domaine des TIC, 2012.

Fedil : Les qualifications de demain dans l'industrie. Edition 2013.

Handwerkskammer Trier: Fachkräfte- und Nachwuchssicherung – durch Qualität in der beruflichen Bildung, 2014.

IHK-Arbeitsgemeinschaft Rheinland-Pfalz: IHK-Fachkräftemonitor Rheinland-Pfalz – Die wichtigsten Ergebnisse 2013.

Industrie- und Handelskammer des Saarlandes: Resolution der IHK-Vollversammlung vom 3. April 2014.

Industrie- und Handelskammer Trier: Fachkräftesicherung – unsere Angebote, April 2014.

Industrie- und Handelskammer Trier / Handwerkskammer Trier / Initiative Region Trier e.V.: Fachkräftesicherung für die Region Trier, 2011.

Leduc, Kristell: La main-d'œuvre frontalière et étrangère ne suffit plus à ralentir le vieillissement de la population active occupée du Luxembourg. CEPS, Vivre au Luxembourg 81/2012.

Le Forem : Métiers d'avenir - états des lieux sectoriels et propositions de futurs. Recueil prospectif, 2013.

Le Forem : Les besoins en recrutement de demain : Estimations quantitatives par secteurs/métiers, 2012.

Le Forem: Marche de l'emploi-Analyse - Détection des métiers et fonctions critiques, September 2013.

Le Forem: Marche de l'emploi-Analyse - Détection des métiers en pénurie et fonctions critiques 2012.

ManpowerGroup: Talent shortage survey 2014.

ManpowerGroup: Talent shortage survey 2013.

Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Verkehr Saarland: Zukunftsarbeit für das Saarland – Konzeptpapier Fachkräftesicherung, 01. April 2014.

Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Verkehr Saarland: Demografie Netzwerk Saar – Ein Angebot für Unternehmen im Saarland, 2013.

Palm, Franz: Wirtschaftsstandort und Wirtschaftsgeografie DG, 2010.

Pôle emploi : BMO 2014 – Enquête sur les besoins en main-d'œuvre en Lorraine en 2014.

Rapport du groupe de travail interinstitutionnel (Dares, Insee, Pôle emploi, DGAFP, DGCL, Drees, DHOS, CAS, CEE, Eurostat) : La mesure des « emplois vacants » : situation actuelle et perspectives, März 2010.

Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit: Informationen zur Perspektive des saarländischen Arbeitsmarktes, 2011.

Schilling, Matthias: Aktualisierung der landesspezifischen Betreuungsbedarfe für unter 3-Jährige sowie der sich daraus ergebenden Personalbedarfe, Februar 2013.

Staatskanzlei Rheinland-Pfalz: Landesstrategie zur Fachkräftesicherung in Rheinland-Pfalz, 14. Juli 2014.

STATEC: Bulletin du Statec n°5-2010.

Statistische Ämter des Bundes und der Länder: Internationale Bildungsindikatoren im Ländervergleich 2013.

Task Force Grenzgänger: Grenzüberschreitende Berufsausbildung in der Großregion, 2012.

Thomas, Adrien : L'anticipation des besoins emplois-qualifications dans la Grande Région.
In : les Cahiers transfrontaliers d'Eures Luxembourg, n°3/2009.

Union des entreprises luxembourgeoises (UEL): La politique d'immigration au Luxembourg,
Union des entreprises luxembourgeoises.

