

# Koordiniertes Handeln ist in der Großregion dringend von Nöten

**GROSSREGION** Der Fachkräftemangel ist überall deutlich spürbar



**Alexa Himbert**

(Foto: INFO-Institut) arbeitet seit 2015 als wissenschaftliche Mitarbeiterin bei der IBA-OIE und beschäftigt sich schwerpunktmäßig mit den Themen grenzüberschreitender Arbeitsmarkt, Demografie und Transformation der Arbeitswelt.

Der Fachkräftemangel macht auch vor Grenzen nicht halt. Innerhalb der Teilregionen der Großregion bestehen bei den Problemen große Ähnlichkeiten. Sowohl im Saarland als auch in den anderen Teilregionen sind die Arbeitsbedingungen häufig ein bedeutender Aspekt, der als Erklärung bei Einstellungsschwierigkeiten genannt wird. Welche Maßnahmen in der Großregion nötig sind, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, erklärt Alexa Himbert in einem Gastbeitrag.

Von Alexa Himbert

Die Transformation mit den drei Haupttreibern Digitalisierung, Dekarbonisierung und demografischer Wandel ist das Zukunftsthema in allen Teilregionen der Großregion. Die Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungstelle der Großregion (IBA-OIE) setzte sich im Auftrag der französischen Präsidentschaft des Wirtschafts- und Sozialausschusses der Großregion (WSAGR) 2021/2022 intensiv mit der Thematik in Bezug zum Arbeitsmarkt auf großregionaler Ebene auseinander, analysierte die Engpasssituationen der ein-

zelnen Teilregionen und nahm insbesondere die Angebote der Aus- und Weiterbildungslandschaft der Großregion im Hinblick auf diesen Wandel in der Arbeitswelt unter die Lupe.

Der demografische Wandel und die damit einhergehende Alterung der Gesellschaft ist nur eine der Herausforderungen des bereits seit Jahren prognostizierten Fachkräftemangels, der auch in der Großregion in allen Branchen herrscht. Dabei verfügt das Gebiet in seiner Gesamtheit über ein beträchtliches Arbeitskräftepotenzial, das es zu mobilisieren gilt. Ein Blick auf die regionalen Beschäftigungsquoten beispiels-

## Arbeitsbedingungen sind wichtiger Faktor

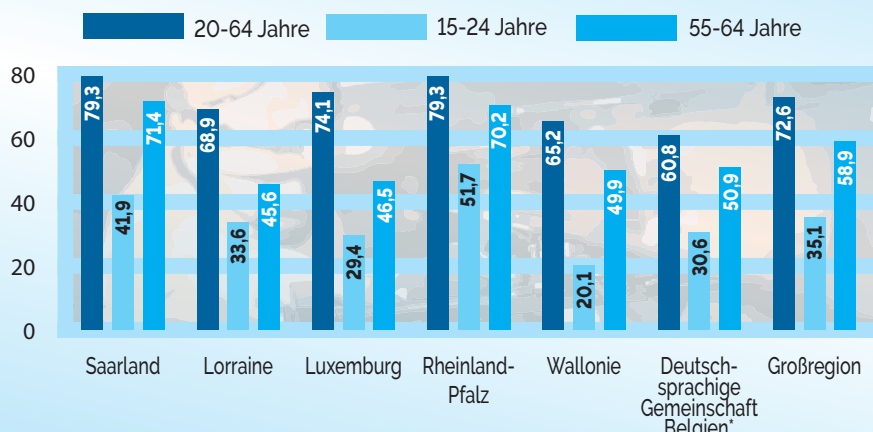
weise zeigt deutliche Abweichungen in den Altersklassen: Bei den Jüngeren (15-24 Jahre) reicht die Spanne für 2021 von 20,1 Prozent in der Wallonie bis 51,7 Prozent in Rheinland-Pfalz. Eine Erklärung für diese deutlichen Unterschiede, die sich vor allem zwischen den französischsprachigen Teilgebieten und den deutschen Bundesländern zeigen, liegt insbesondere

in den unterschiedlichen Bildungssystemen. Bei den Älteren wiederum reicht die Spanne von 45,6 Prozent in Lothringen bis 71,4 Prozent im Saarland. Außerhalb der beiden deutschen Bundesländer liegt die Beschäftigungsquote der 55- bis 64-Jährigen in allen anderen Teilgebieten unter 50 Prozent. Gezielte Maßnahmen zur Beschäftigungsfähigkeit der nicht erwerbstätigen über 50-Jährigen ist eine Möglichkeit, diese Gruppe wieder zu integrieren. Zudem weisen die für die Großregion verzeichnete Arbeitslosenquote, aber auch die wachsende Zahl von Langzeitarbeitslosen auf ein Potenzial von Arbeitskräften hin, das durch verschiedene Hebel mobilisiert werden könnte. Eine naheliegende Antwort auf den Fachkräftemangel ist Bildung – und besonders die Weiterbildung spielt eine Schlüsselrolle im Prozess der Transformation.

Was den Fachkräftemangel betrifft, so bestehen große Ähnlichkeiten innerhalb der Teilgebiete der Großregion. Die meisten Berufe im Gesundheitswesen, dem Hoch- und Tiefbau-sektor, in der Informatik und Telekommunikation, bei Wartung und Instandhaltung, in der Mechanik und Metallverarbeitung, in Elektrizität und Elektronik, in der Industrietechnik, aber auch der Verwaltung und der Unternehmensführung sowie dem Sozialwesen, der Kultur und beim Sport sind von einem Mangel an Arbeitskräften betroffen. Angesichts der Knappheit an Bewerbern in der Großregion und der Alterung der Erwerbsbevölkerung ist ein koordiniertes Handeln innerhalb des Kooperationsraumes dringend von Nöten, um eine Konkurrenzsituation um die verfügbaren Arbeitskräfte zu vermeiden.

Auch zeigt sich in den Analysen der Engpassberufe pro Teilregion, dass die Arbeitsbedingungen häufig ein Aspekt sind,

**Erwerbstätigenquote nach Altersgruppen 2021 in der Großregion**  
in %



Berechnungen: IBA-OIE  
Quelle: Eurostat, Arbeitskräfteerhebung, DG Belgien: Steunpunt, \*Daten 2019

Grafik: Arbeitskammer

der als Erklärung bei Einstellungsschwierigkeiten genannt wird. Eine Harmonisierung oder Nivellierung der Arbeitsbedingungen könnte die notwendigen Voraussetzungen für eine bessere Verteilung der Erwerbstätigen bieten. Darüber hinaus ist die Situation von Aus- und Weiterbildung ein weiterer wesentlicher Ansatzpunkt, um die genannten Schwierigkeiten zu beheben.

Grundsätzlich unterscheiden sich die angebotenen Maßnahmen nach ihrem Adressatenkreis: Es handelt sich erstens um Arbeitssuchende, um sie für eine Orientierung oder Weiterbildung in einem Engpassberuf zu gewinnen. Zweitens sind es die Beschäftigten, deren bisheriges Tätigkeitsfeld akut vom Transformationsgeschehen beeinflusst wird, die beispielsweise Maßnahmen nutzen können zur Förderung des lebenslangen Lernens, des Upskillings beziehungsweise des Reskillings. Auch auf Unternehmensseite ist die Gewinnung und Bindung von Talenten besonders stark im Fokus sowie die Weiterentwicklung und Anpassung der Kompetenzen im Zusammenhang mit der Digitalisierung.

Exemplarisch werfen wir noch einen Blick auf ein neues grenzüberschreitendes Modellprojekt zur beruflichen Weiterbildung: Digimob Industrie 4.0. Im Rahmen des von Interreg geförderten Projekts werden zwei grenzüberschreitende und zertifizierende Bildungsmaßnahmen angeboten (Produktionsmitarbeiter 4.0 und Instandhaltungsmitarbeiter 4.0), um regionale Industrieunternehmen in der Transformation zu unterstützen.

Die Maßnahmen beinhalten sowohl grenzüberschreitende Betriebspraktika als auch die Anerkennung von Abschlüssen aus einem oder mehreren Ländern der Großregion. Die Konzeption und Umsetzung basiert auf einer Zusammenarbeit zwischen zahlreichen Aus- und Weiterbildungseinrichtungen der Großregion.

In der Großregion verfügen alle Teilgebiete über entsprechende Webseiten und Online-



Foto: Adobe Stock/Stockette

Auch im Bereich der Verwaltung fehlen in der Großregion etliche Fachkräfte. Bei den Beschäftigten stapeln sich deshalb die Akten.

Portale zur Suche nach Maßnahmen und Informationen rund um das Thema Weiterbildung. Ihre Zusammenstellung auf einer einzigen Seite, zugänglich beispielsweise auf der Webseite der Großregion könnte den Grenzpendlern der

### Großregionale Synergien müssen genutzt werden

Großregion, die sich im Weiterbildungssystem ihres Arbeitslandes unter Umständen nur schwer zurechtzufinden, den Zugang zu entsprechenden Informationen erleichtern. Ferner könnte die Einrichtung eines gemeinsamen Auftritts mit Links zu den Weiterbildungsportalen der einzelnen großregionalen Teilgebiete die Sichtbarkeit dieser Instrumente für die Beschäftigten der Großregion erhöhen.

Der von der IBA-OIE erstellte Bericht zeugt von der großen Vielfalt, aber auch von der Komplexität der Themen Transformation der Arbeitswelt und Anpassung der Bildungsangebote in einem grenzüberschreitenden Kooperationsraum. nichts destotrotz sind die großregionalen Handlungsfelder klar herausgearbeitet worden. Jede Region für sich betrachtet liefert hervorragende Beispiele, die

als Grundlage für ein gemeinsames Handeln gegen den allerorts vorhanden Fachkräftemangel als Inspiration dienen und in Synergien innerhalb des vernetzten grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes münden können. Die Fortführung der Bemühungen und der Zusammenarbeit bezüglich der Aus- und Weiterbildung bleibt unmissverständlich ein Schlüsselthema zur Weiterentwicklung des Arbeitsmarktes und der wirtschaftlichen Standortsicherung unserer Grenzregion.

### Der Wirtschafts- und Sozialausschuss der Großregion

*Der Wirtschafts- und Sozialausschuss der Großregion (WSAGR) berät den Gipfel der Großregion im sozioökonomischen Bereich. Er wurde am 4. Februar 1997 gegründet und beschäftigt sich in Form von Stellungnahmen oder Beschlüssen mit den Problemen im Zusammenhang mit der wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Entwicklung sowie der Raumordnung in der Großregion. Er trägt zum sozialen Dialog bei und bezieht sich dabei auf die Empfehlungen der Partner.*

Den gesamten Bericht zur wirtschaftlichen und sozialen Lage der Großregion 2021/2022 gibt es auf der Webseite der IBA-OIE zum Download: <https://www.iba-oie.eu/publikationen/wsagr-berichte>