

Analyse des Fachkräftebestands, -bedarfs und -potenzials in Ostbelgien: Ausgewählte Ergebnisse

Eine wissenschaftliche Untersuchung des
Instituts für Beschäftigung und Employability IBE

KURZFASSUNG, 30. November 2018

*Prof. Dr. Jutta Rump
Silke Eilers
Marc Brandt
Ernst-Boehe-Str. 4
67059 Ludwigshafen
0621 / 5203-238*

Inhaltsverzeichnis

1. Bezugsrahmen der Untersuchung und methodisches Vorgehen	1
2. Ausgewählte Ergebnisse	3
2.1 Ausgewählte Ergebnisse: Fachkräftebedarf	3
2.1.1 Schwierigkeiten bei der Suche nach geeigneten Fachkräften.....	3
2.1.2 Ursachensuche	5
2.1.3 Einstellungen in den vergangenen drei Jahren.....	5
2.2 Ausgewählte Ergebnisse: Fachkräftepotenzial	6
2.2.1 Menschen in Langzeitarbeitslosigkeit	6
2.2.2 Ältere Erwerbsbevölkerung	6
2.2.3 Teilzeitbeschäftigte	7
2.2.4 Zuwanderer/ Migranten	8
2.2.5 Pendler.....	8
2.2.6 Produktivität	9
2.2.7 Nachwuchskräfte – Bereich Schule	9
2.2.8 Nachwuchskräfte – Bereich Lehre.....	9
2.2.9 Nachwuchskräfte – Weitere Bildungswege.....	11
2.2.10 Nachwuchskräfte – Bereich Hochschulabsolventen	11
2.2.11 Potenziale im Überblick.....	11
2.2.12 Bestehende Aktivitäten zur Aktivierung des Fachkräftepotenzials	13
2.2.13 Attraktivität als Arbeitgeber – was ist wichtig, was wird umgesetzt	13
2.2.14 Hilfreiche Maßnahmen der öffentlichen Hand aus Sicht der Arbeitgeber	14
3. Fazit und Ausblick	16

1. Bezugsrahmen der Untersuchung und methodisches Vorgehen

Die vorliegende Untersuchung entstand im Auftrag des Ministeriums der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens. Sie bildet eine Projektphase der Initiative „Fachkräftebündnis Ostbelgien“.

Das „Fachkräftebündnis Ostbelgien“ möchte dem Fachkräftemangel in der Region entgegenreten. Ziel der Untersuchung ist es, den Fachkräftebestand, den Fachkräftebedarf und das Fachkräftepotenzial zu analysieren. Hierfür bedarf es einer Betrachtung des Arbeitsmarktumfelds, der wirtschaftlichen und politischen Einflussfaktoren sowie der Ausgangslage im Hinblick auf die Gesellschaft und Bildung.

Die Untersuchung gliedert sich in mehrere Schritte:

- Schritt 1: Entwicklung eines wissenschaftlichen Bezugsrahmens
- Schritt 2: Leitfadengestützte Interviewreihe
- Schritt 3: Online-Befragung der Arbeitgeber
- Schritt 4: Analyse der Daten

Schritt 1 : Entwicklung eines wissenschaftlichen Bezugsrahmens:

Anhand dieses Bezugsrahmens (Abb. 1) werden vorhandene Studien, Statistiken und Analysen strukturiert ausgewertet. Er ist als konzeptioneller Rahmen zu verstehen.

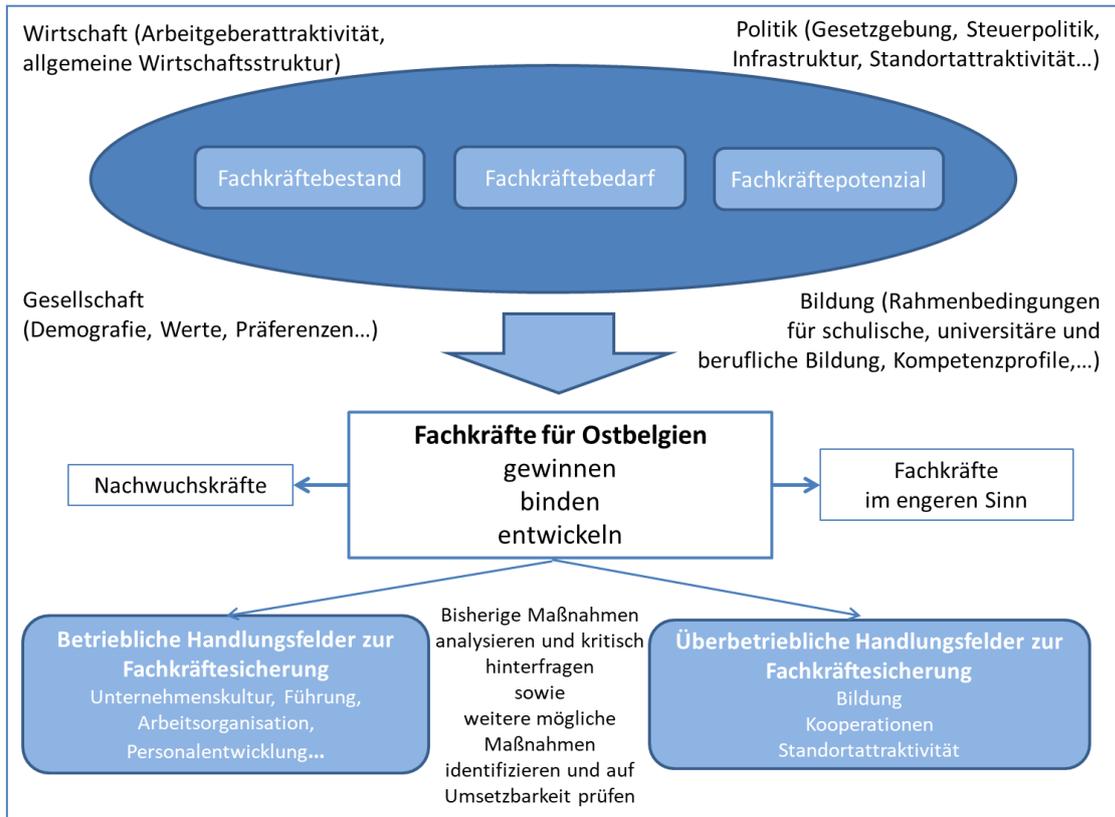


Abb. 1: Bezugsrahmen der Untersuchung (eigene Darstellung)

Schritt 2: Leitfadengestützte Interviewreihe:

In der leitfadengestützten Interviewreihe erfolgt in Ergänzung zu diesen Auswertungen eine persönliche Befragung von 17 Experten¹ zur Ausgangslage in Ostbelgien und zur Einschätzung vorhandener und potenzieller Maßnahmen.

Schritt 3: Online-Befragung der Arbeitgeber:

Schließlich erhalten alle Arbeitgeber der Region die Gelegenheit, mittels eines Analysebogens online und anonym ihre Einschätzung abzugeben. Hieran beteiligten sich insgesamt 325 Personen. Das entspricht einer Rücklaufquote von 15,4 %. Die Teilnehmer setzen sich folgendermaßen zusammen: 71 % privatwirtschaftliche Betriebe, 20 % Arbeitgeber des nichtkommerziellen Sektors und 9 % Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes. Rund 16,5 % der Betriebe stammen aus dem Bausektor, 12,9 % aus dem Dienstleistungsbereich, 9,4 % aus dem Gesundheitswesen, 8,7 % aus dem produzierenden und verarbeitenden Gewerbe sowie 6,5 % aus dem Sozialwesen. Die Verteilung nach Gemeinden zeigt, dass

¹ Aus Gründen der vereinfachten Lesbarkeit wird im Folgenden nur die männliche Form verwendet. Angesprochen sind jedoch stets beide Geschlechter.

die teilnehmenden Betriebe und Institutionen vor allem aus Eupen (38 %), St. Vith (22 %) und Bütgenbach (11 %) stammen. Etwa 60 % von ihnen haben weniger als 10 Beschäftigte, 28 % zwischen 11 und 50 Beschäftigte, 11 % haben 51 bis 200 Beschäftigte und nur 2 % sind Betriebe und Institutionen mit 201 oder mehr Beschäftigte. Das Durchschnittsalter der Belegschaft liegt in den meisten Betrieben zwischen 30 und 40 bzw. zwischen 41 und 50 Jahren (jeweils 41 %).

2. Ausgewählte Ergebnisse

2.1 Ausgewählte Ergebnisse: Fachkräftebedarf

2.1.1 Schwierigkeiten bei der Suche nach geeigneten Fachkräften

In der Arbeitgeberbefragung geben 49 % der Teilnehmer an, es sei schwierig, geeignete Fachkräfte zu finden, doch es gelänge noch. Bereits 40 % der Arbeitgeber sagen aus, dass sie keine geeigneten Fachkräfte mehr finden. Vergleicht man die Antworten differenziert nach Arbeitgebern, die für die kommenden drei Jahre Einstellungen planen, sich noch nicht sicher sind bzw. dies nicht tun, ergibt sich das in Abb. 2 dargestellte Bild. Fast die Hälfte aller Arbeitgeber, die in den kommenden drei Jahren eine Einstellung planen, geben an, dass sie keine geeigneten Fachkräfte mehr finden.

Schwierigkeiten beim Finden geeigneter Fachkräfte nach Einstellungsplänen

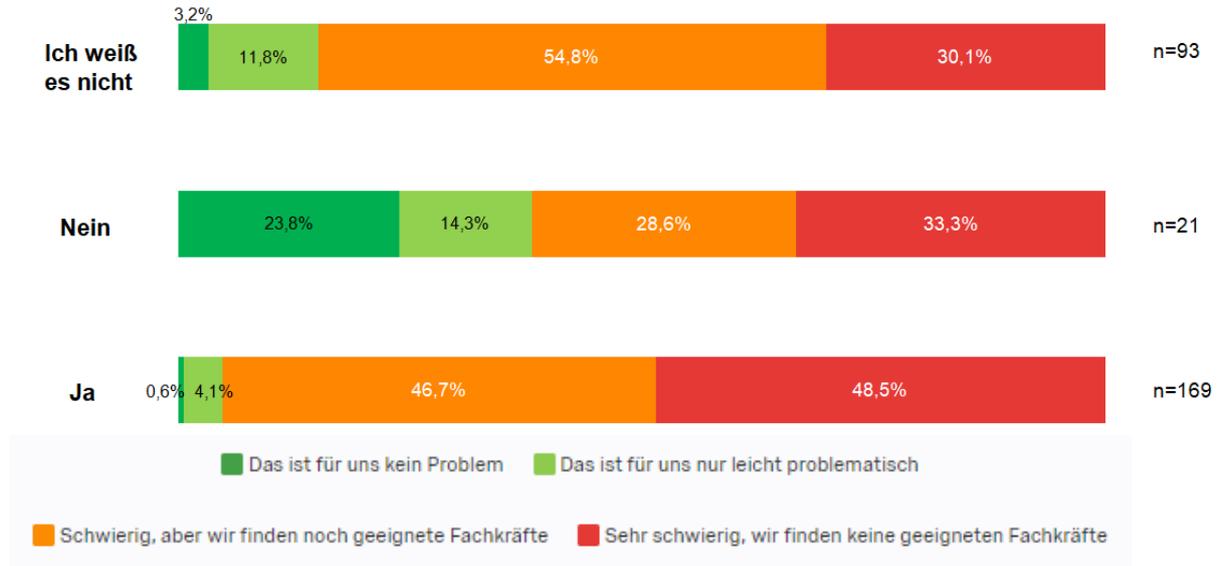


Abb. 2: Schwierigkeiten beim Finden geeigneter Fachkräfte nach Einstellungsplänen (Ergebnisse der Arbeitgeberbefragung IBE 2018)

Laut Arbeitgeberbefragung ist der Mangel an Fachkräften in den einzelnen Betriebs- und Institutionsbereichen am größten im Bereich der Dienstleistungen bzw. Leistungen am Kunden (53 %). Erst mit weitem Abstand folgen die Bereiche Technik (26 %) und Finanzen (21 %).

Besonders betroffen vom Fachkräftemangel sind:

- Arbeitgeber im Süden.
- Sehr große (über 200 Beschäftigte) und sehr kleine (bis 10 Beschäftigte) Unternehmen und Institutionen.
- Arbeitgeber aus dem Bereich Dienstleistungen / Leistungen am Kunden.
- Das Handwerk, das metall- und holzverarbeitende Gewerbe, das Baugewerbe sowie die Pflege und der Bildungsbereich.

Als weitere Anzeichen für Fachkräftengpässe geben die Experten an, dass Stellenausschreibungen lange in den Rekrutierungskanälen verbleiben und die Zahl der Überstunden zunimmt.

Ein Kernproblem des Fachkräftemangels ist zudem der Mangel an Führungskräften. Dieser wird sowohl von den Experten als auch von den Teilnehmern der Arbeitgeberbefragung beklagt.

2.1.2 Ursachensuche

Als Ursachen für den Mangel an qualifizierten Arbeitskräften werden im Rahmen der Experteninterviews die folgenden Punkte identifiziert:

- Demografischer Wandel
- Hohe Lohnnebenkosten und hohe Lohnbesteuerung (besonders hohe Kluft zwischen Brutto- und Nettolöhnen im Vergleich zu Luxemburg)
- Veränderte Erwartungshaltungen der jüngeren Generation

2.1.3 Einstellungen in den vergangenen drei Jahren

Nahezu die Hälfte der an der Arbeitgeberbefragung teilnehmenden Betriebe und Institutionen haben in den vergangenen drei Jahren Hochschul-/Universitätsabsolventen eingestellt (47 %). Diese stammten überwiegend aus Ostbelgien (368 Personen), aus der Wallonie (128 Personen) sowie aus Deutschland (56 Personen). Gefiltert nach Betriebs- bzw. Institutionsgröße lässt sich ein Muster erkennen: Je größer der Betrieb ist, desto geringer wird der Anteil der Einstellungen aus Ostbelgien. Im gleichen Zuge steigen die Einstellungen aus Deutschland und der Wallonie. Die eingestellten Hochschul-/Universitätsabsolventen brachten überwiegend Abschlüsse aus technischen (32 %), wirtschaftswissenschaftlichen (31 %) und pädagogischen / sozialen Studiengängen (27 %) mit.

Etwa 11 % der teilnehmenden Betriebe und Institutionen haben in den letzten drei Jahren Absolventen des allgemein bildenden Zweigs der Sekundarschulen direkt nach ihrem Abschluss eingestellt, 13 % Absolventen der beruflich-technischen Abteilung. Dabei stellt der öffentliche Dienst die meisten Sekundarschulabsolventen ein. Kleinere Betriebe stellen eher keine Sekundarschulabsolventen ein.

In den kommenden fünf Jahren planen 60 % der Betriebe / Institutionen Neueinstellungen, 33 % wissen es noch nicht. Dabei versuchen 63 % der Betriebe / Institutionen, Fachkräfte in Ostbelgien zu gewinnen (darunter vor allem kleinere), 21 % suchen im Rest Belgiens, 16 % in anderen EU-Ländern. Je größer der Betrieb / die Institution ist, desto eher wird nicht in Ostbelgien gesucht.

Nach Ansicht der Experten werden kleinere Betriebe bzw. Institutionen zuerst unter den Folgen des Fachkräftemangels leiden, weil sie weniger Kompensationsmöglichkeiten haben und es vermehrt an Nachfolgelösung mangelt.

2.2 Ausgewählte Ergebnisse: Fachkräftepotenzial

2.2.1 Menschen in Langzeitarbeitslosigkeit

In 30 % der Betrieben und Institutionen wurden in den letzten drei Jahren Menschen eingestellt, die zuvor mehr als ein Jahr arbeitslos waren. Die meisten von ihnen kamen aus dem nicht-kommerziellen Sektor.

Potenziale Langzeitarbeitslose



Abb. 3: Potenziale der Einstellung von Langzeitarbeitslosen (Ergebnisse der Arbeitgeberbefragung IBE 2018)

Es wird deutlich, dass die Einstellung zu Langzeitarbeitslosen zwar vereinzelt positiv ist, im Großen und Ganzen jedoch eher weniger Potenzial in der Rekrutierung von Langzeitarbeitslosen gesehen wird. Dies deckt sich mit den Ergebnissen der Experteninterviews. Da gerade im Süden Ostbelgiens nahezu Vollbeschäftigung herrscht, liegt dort schon bei Betrachtung der blanken Zahlen ein geringes Potenzial. Durch die höheren Arbeitslosenzahlen im Norden wäre hier ein Ausgleich möglich. Dennoch glauben die Experten, dass dieses Potenzial stark überschätzt wird. Viele Personen, die sich in Langzeitarbeitslosigkeit befinden, gelten laut Experten im Allgemeinen als „schwer vermittelbar“ und finden sich in regelmäßigen Abständen in der Arbeitslosigkeit wieder.

2.2.2 Ältere Erwerbsbevölkerung

Erwerbspersonen über 50 sind besonders häufig von Arbeitslosigkeit betroffen. Gerade die Teilzeitbeschäftigung im höheren Alter könnte eine Möglichkeit darstellen, einen Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit und eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit zu gewährleisten.

Potenziale der längeren Beschäftigung älterer Menschen

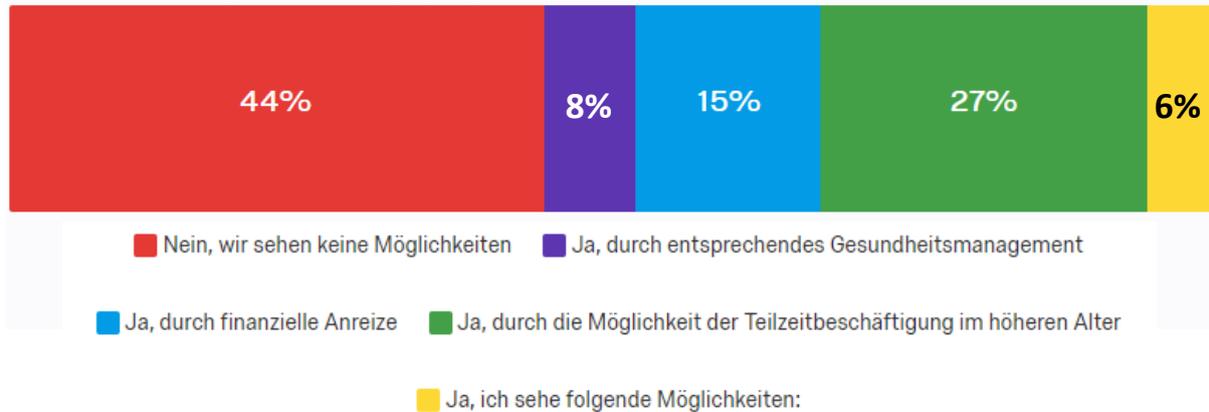


Abb. 4: Potenziale der längeren Beschäftigung älterer Menschen (Ergebnisse der Arbeitgeberbefragung IBE 2018)

Etwa 44 % der Teilnehmer an der Arbeitgeberbefragung sehen keine Möglichkeit, durch bestimmte Maßnahmen das Renteneintrittsalter in ihrem Unternehmen bzw. ihrer Institution so zu beeinflussen, dass Beschäftigte länger im Erwerbsleben verbleiben können. Allerdings könnten sich dies im Umkehrschluss 56 % vorstellen, und zwar 8 % durch entsprechendes Gesundheitsmanagement, 15 % durch finanzielle Anreize und 27 % durch die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung im höheren Alter. Durchschnittlich gehen in den teilnehmenden Betrieben und Institutionen in den kommenden drei Jahren 1,5 Beschäftigte in den Ruhestand.

2.2.3 Teilzeitbeschäftigte

Der Anteil teilzeitbeschäftigter Menschen steigt immer weiter an. Dabei sind 68 % der Teilzeitkräfte weiblich².

Rund 51 % der Betriebe und Institutionen, die an der Arbeitgeberbefragung teilnehmen, wünschen sich eine Ausweitung der Arbeitszeit ihrer Teilzeitkräfte, 49 % nicht. Befürworter finden sich am häufigsten im öffentlichen Dienst und mit steigender Betriebs- / Institutionsgröße. Laut Experten ist die Erhöhung des Arbeitsvolumens stark abhängig von der Branche, da für viele Branchen aufgrund der jetzt schon bestehenden Auslastung nur wenige Teilzeitkräfte vorhanden sind. Entweder sind die Zeitpotenziale schon ausgeschöpft (Handwerk, Bildung), oder sie können aus organisatorischen Gesichtspunkten nicht erhöht werden (Pflege, Schichtarbeiten).

² Vgl. Arbeitsamt der DG, 2017.

Als Hinderungsgründe für Teilzeitkräfte zur Ausweitung ihrer Arbeitszeit werden der Erhalt der besseren Work-Life-Balance (22 %), unzureichende Kinderbetreuung (19 %) und die Gewohnheit, in Teilzeit zu arbeiten (15 %), genannt.

2.2.4 Zuwanderer/ Migranten

Die Ergebnisse der Arbeitgeberbefragung zeigen, dass die Bereitschaft, Zuwanderer einzustellen (59 % positiv), höher ist, als die Bereitschaft, Langzeitarbeitslose einzustellen (41 % positiv). Im nichtkommerziellen Sektor ist die Bereitschaft, Zuwanderer zu beschäftigen, deutlich höher.

Potenziale Zuwanderern/Migranten



Abb. 5: Potenziale der Einstellung von Zuwanderern/Migranten (Ergebnisse der Arbeitgeberbefragung IBE 2018)

Die Experten relativieren das Potenzial der Zuwanderung. Sie erkennen ein hohes Potenzial an, sagen aber gleichzeitig aus, dass der Aufwand zur Aktivierung unverhältnismäßig hoch ist. Zudem benötigt die Eingliederung von Zuwanderern auf dem Arbeitsmarkt Zeit. Die Experten berichteten von erfolgreichen Eingliederungen zugewanderter Fachkräfte. Ob eine Eingliederung gelingt, zeige sich jedoch erst spät.

2.2.5 Pendler

Laut Expertenaussage kehren viele abgewanderte Menschen im jungen Erwachsenenalter zum Wohnen nach Ostbelgien zurück (hohe Attraktivität als Wohnort), arbeiten jedoch im Ausland. Die Ostbelgier pendeln insbesondere nach Deutschland und Luxemburg. Gründe sind die bessere Bezahlung, ein konkretes Jobangebot, gute Arbeitsbedingungen, das Fehlen eines passenden Jobs und niedrigere Steuern.

Die Experten bestätigen das „Pendelproblem“ als eine gravierende Ursache für den Fachkräftemangel. Doch ähnlich wie beim demografischen Wandel sind kurzfristige Mittel gegen dieses Problem äußerst schwierig zu finden und umzusetzen. Die Lohnabgaben in Belgien sind hoch, die Netto-Löhne im Umland im Vergleich attraktiver. Vor allem Luxemburg ist hier der Spitzenreiter und das beliebteste Pendlerziel, wenn die monetären Anreize ausschlaggebend sind. Darüber hinaus spielen noch weitere Faktoren eine entscheidende Rolle, die dafür sorgen, dass ostbelgische Fachkräfte im Ausland beliebt sind. Der (meist) selbstverständliche sichere Umgang mit der deutschen und der französischen Sprache macht ostbelgische Fachkräfte sowohl im In- als auch im Ausland attraktiv für Arbeitgeber. Zudem ist die Mentalität ein wichtiger Faktor. Die ostbelgische Mischung aus deutscher Disziplin und französischer Gelassenheit ist laut Experteninterviews bei Arbeitgebern hoch angesehen.

2.2.6 Produktivität

Danach befragt, inwieweit sie Möglichkeiten sehen, mit dem gleichen Personal mehr Leistung zu erbringen, geben nahezu ein Viertel der Teilnehmer der Arbeitgeberbefragung an, sie sähen keine Möglichkeiten. Etwa 18 % können sich allerdings vorstellen, durch Prozessoptimierung Verbesserungen zu erzielen, 17 % durch die Verbesserung des Zeitmanagements bei den Mitarbeitern, 13 % durch die Digitalisierung und 12 % durch Weiterbildungen.

2.2.7 Nachwuchskräfte – Bereich Schule

Die Rolle der Schulen wird sowohl von den Experten der Interviewreihe als auch den Arbeitgebern der großzahligen Befragung als enorm wichtig eingestuft. Die Experten geben an, dass Unternehmen eine größere Plattform in den Schulen benötigen, um den Betrieb und insbesondere nicht-akademische Berufe positiv zu präsentieren. Das regionale Angebot sollte dabei im Vordergrund stehen. Zudem müssten die Möglichkeiten von Praktika erweitert werden, um Unternehmen die Chance zu geben, sich direkt bei den Schülern ins Bewusstsein zu bringen und wertvolle Erfahrungen zu liefern. Dies deckt sich größtenteils mit den Ergebnissen der Arbeitgeberbefragung. Die Unternehmen, die leicht Akademiker und Lehrlinge finden, geben dort an, dass dies vor allem durch die Arbeit mit den Schulen gelänge.

2.2.8 Nachwuchskräfte – Bereich Lehre

Rund 27 % der Teilnehmer an der Arbeitgeberbefragung bilden derzeit Lehrlinge des Instituts für Aus- und Weiterbildung im Mittelstand (IAWM) aus. Von den Arbeitgebern, die nicht ausbilden, begründen

57 % dies damit, dass es für ihre Tätigkeiten keinen Lehrberuf gibt. Weitere 14 % finden keine passenden Lehrlinge, 12 % klagen über zu wenige Bewerbungen. Im Durchschnitt werden in den Betrieben und Institutionen 1,92 Lehrlinge ausgebildet.

Lehrlinge zu finden, stellt sich für die meisten Arbeitgeber bereits problematisch dar:

Problematik genug Lehrlinge zu finden



Abb. 6: Problematik genug Lehrlinge zu finden (Ergebnisse der Arbeitgeberbefragung IBE 2018)

Danach befragt, weshalb es schwierig sei, geeignete Lehrlinge zu finden, nennen die an der Befragung teilnehmenden Arbeitgeber folgende Punkte:

- Der Lohn wird als zu gering empfunden.
- Die Schulen / Eltern vermitteln, dass eine akademische Laufbahn der einzige Weg sei.
- Die Schüler sind sich „zu fein“, eine Lehre zu beginnen („wollen sich nicht die Hände schmutzig machen“).
- Das Interesse der Generation an Arbeit generell wird als gering eingestuft („Zeit wird nur abgesehen“).

Diejenigen, denen es leichtfällt, Lehrlinge zu finden, begründen dies mit einer hohen Beliebtheit ihrer eigenen Branche und mit direktem regelmäßigem Kontakt zu jungen Menschen, beispielsweise durch das Angebot von Schnuppertagen.

Die Antworten der Experten auf die Frage, warum gerade in Lehrberufen die Rekrutierung von Nachwuchs besonders problematisch ist, decken sich größtenteils mit den Angaben aus der Arbeitgeberbefragung. Demnach haben die klassischen Lehrberufe vor allen Dingen ein Imageproblem. Die Folge ist nach Ansicht der Experten eine Fokussierung auf eine akademische Laufbahn. Sie führen weiter aus, dass die hohen Abbruchquoten einiger Studiengänge jedoch zeigen, dass nicht jeder für ein Studium geeignet ist und dadurch gerade im handwerklichen Bereich hohes Potenzial verschwendet wird. Die

Experten geben zudem an, dass sich beispielsweise Handwerksbetriebe attraktiver aufstellen müssen. Sie sollten für abwechslungsreiche und erfüllende Tätigkeiten schon an den Schulen werben und aufzeigen, dass auch eine Karriere mit sehr guten Verdienstmöglichkeiten im Handwerk zu erreichen ist.

2.2.9 Nachwuchskräfte – Weitere Bildungswege

Laut Arbeitgeberbefragung beschäftigen die Betriebe und Institutionen über weitere Bildungswege am häufigsten Praktikanten von Sekundarschulen (26,5 %) und Praktikanten von Hochschulen und Universitäten (22,9 %). Danach folgen Personen (15,4 %) mit einem individuellen Berufsausbildungsvertrag des Arbeitsamtes (kurz "IBU" oder "FPI") sowie Teilnehmer von Schulungsmaßnahmen des Arbeitsamtes (10,2 %) und Schüler des Teilzeitunterrichts der Deutschsprachigen Gemeinschaft (9,5 %).

2.2.10 Nachwuchskräfte – Bereich Hochschulabsolventen

Nahezu die Hälfte der befragten Arbeitgeber haben in den vergangenen drei Jahren Hochschulabsolventen eingestellt. Die Absolventen kamen vor allem aus technischen, wirtschaftlichen und pädagogischen Studiengängen. Sie stammten überwiegend aus Ostbelgien.

Bei 43 % der Arbeitgeber spielen Hochschulabsolventen keine Rolle. Werden diese Angaben herausgefiltert, so ergeben sich für die Arbeitgeber, die ein Interesse an Hochschulabsolventen haben, die folgenden Werte: Für 48 % der Arbeitgeber, die Hochschulabsolventen gesucht haben, stellt sich die Rekrutierung schwierig, für 24 % sehr schwierig dar. Dies wird vor allem mit der mangelnden Attraktivität des Standorts, dem geringen Lohn und der Konkurrenz begründet.

2.2.11 Potenziale im Überblick

Potenziale im Überblick

Zielgruppe / Potenzial	Einschätzung des Potenzials und Empfehlungen
Pendler	<ul style="list-style-type: none"> - Quantitativ hohes Potenzial. - Limitierung durch Rahmenbedingungen wie Lohnstrukturen. <p><u>Empfehlung:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Ausbau der frühzeitigen Information über ostbelgische Arbeitgeber in Schulen und an Hochschulen. - Vermittlung des Wertes „Heimat“ und der Familienfreundlichkeit für die Zielgruppe im mittleren Alter

	<ul style="list-style-type: none"> - Verankerung von Ostbelgien nicht nur als Wohn-, sondern auch als Arbeitsort.
Ältere Erwerbsbevölkerung	<ul style="list-style-type: none"> - Quantitativ hohes Potenzial durch demografischen Wandel. - Verschieben des Renteneintritts als realistische Option für mehr als die Hälfte der Arbeitgeber, vor allem über Teilzeitbeschäftigungsmodelle. <p><u>Empfehlung:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Proaktives Gesundheits- und Kompetenzmanagement, um Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten.
Teilzeitbeschäftigte	<ul style="list-style-type: none"> - Quantitativ hohes Potenzial, vor allem bei Frauen. - Eher geringes Potenzial bzw. geringe Bereitschaft zur Ausweitung der Arbeitszeit sowohl auf Arbeitgeber- als auch auf Arbeitnehmerseite nach Einschätzung der Experten. <p><u>Empfehlung:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Nähere Untersuchung der Voraussetzungen für eine Ausweitung der Arbeitszeit auf beiden Seiten. - Erhebung des Arbeitszeitvolumens von Teilzeitkräften. - Sensibilisierung bezüglich innovativer Arbeitsmodelle, durch die sich Arbeitszeitpotenziale heben lassen.
Nachwuchskräfte	<ul style="list-style-type: none"> - Quantitativ mittleres Potenzial durch demografischen Wandel. <p><u>Empfehlung:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Weitere Stärkung der Attraktivität der Lehrberufe und Bekanntmachung von Ausbildungsmöglichkeiten und -betrieben. - Verstärkte Integration von Gruppen, die bislang eher unterrepräsentiert sind (z.B. Arbeitssuchende, Migranten, Menschen mit Lernschwierigkeiten, Berufsrückkehrer nach Familienzeiten). - Ggf. Schaffung neuer Ausbildungsberufe und dualer Studiengänge in Mangelberufen. - Verstärkte Werbung für ostbelgische Arbeitgeber auch an angrenzenden Schulen und Hochschulen.
Zuwanderer und Migranten	<ul style="list-style-type: none"> - Quantitativ mittleres Potenzial. - Bereitschaft zur Integration auf Arbeitgeberseite hoch, in Experten eher Zurückhaltung. <p><u>Empfehlung:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Sensibilisierung und Unterstützung, vor allem für KMU.
Steigerung der Produktivität	<ul style="list-style-type: none"> - Quantitativ mittleres Potenzial. - Für mehr als die Hälfte der Arbeitgebervertreter realistische Option, vor allem durch Prozessoptimierung und Verbesserung des Zeitmanagements. <p><u>Empfehlung:</u></p>

	- Unterstützung und Synergieeffekte durch Kooperationen kleinster Betriebe .
Menschen in Langzeitarbeitslosigkeit	- Quantitativ eher geringes Potenzial. - Durchaus vereinzelt positive Erfahrungen und Integrationsbereitschaft, vor allem im nichtkommerziellen Sektor. <u>Empfehlung:</u> - Aufrechterhaltung von Maßnahmen zur Re-Integration. - Erhebung von Voraussetzungen zur Integration auf betrieblicher Seite.

Tab. 1: Potenziale im Überblick

2.2.12 Bestehende Aktivitäten zur Aktivierung des Fachkräftepotenzials

In der Arbeitgeberbefragung geben die Teilnehmer an, dass auf betrieblicher / institutioneller Ebene bereits folgende Maßnahmen stattfinden, um als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden (Top 5):

- Betreuung von Praktika (15,4 %)
- „Schnuppertage oder -wochen“ (13,2 %)
- Social Media Aktivitäten (10,9 %)
- Zusammenarbeit mit Schulen (10,1 %)
- Sponsoring (9,3 %)

Viele der genannten Angebote werden von den Experten positiv eingeschätzt. Jedoch werden diese derzeit noch nicht zufriedenstellend genutzt oder sind zu wenig bekannt.

2.2.13 Attraktivität als Arbeitgeber – was ist wichtig, was wird umgesetzt

Was macht einen attraktiven Arbeitgeber aus? In der Arbeitgeberbefragung werden die Teilnehmer um ihre Einschätzung zu dieser Fragestellung gebeten. Zudem werden sie gefragt, in welchem Bereich sie bereits gut aufgestellt sind. Diese Werte lassen sich nahezu ausnahmslos mit denen vergleichen, die im Rahmen der WSR-Studie „Attraktive Arbeitsplätze – Dein Traumjob in Ostbelgien“ erhoben wurden (Tab. 2).

Vergleich Arbeitgeberattraktivität WSR-Studie/Arbeitgeberbefragung

Item	Jahrgang 1989 (sehr wichtig/wichtig)	Jahrgang 1999 (sehr wichtig/wichtig)	Arbeitgebersicht (sehr wichtig/wichtig)	Tatsächliche Umsetzung (sehr gut/eher gut)
Gutes Betriebsklima (und nette Kollegen)	100%	98%	100%	96%
Sympathische Vorgesetzte/Netter Chef	94%	95%	96%	97%
Marktgerechte Entlohnung bzw. Gehalt und mögliche Gehaltssteigerungen	96%	93%	97%	75%
Jobsicherheit	97%	98%	94%	90%
Internationale Arbeitsmöglichkeiten	35%	67%	17%	21%
Förderung von Weiterbildung	93%	91%	76%	71%
Ausstattung des Arbeitsplatzes	84%	90%	85%	86%
Geregelte Arbeitszeiten	78%	88%	70%	84%
Flexible Arbeitszeiten	75%	74%	73%	73%
Home Office	38%	43%	21%	17%
Selbstständiges Arbeiten	97%	91%	88%	90%
Kurzer Weg zur Arbeitsstelle	70%	54%	70%	79%
Erfüllende Tätigkeiten/Spaß an der Tätigkeit	99%	99%	96%	90%
Gesellschaftliches Engagement des Arbeitgebers	67%	79%	52%	67%
Flache Hierarchien	65%	63%	62%	86%
Karrierespекtiven/Aufstiegschancen	78%	91%	64%	40%

Tab. 2: Vergleich der Werte zur Arbeitgeberattraktivität aus der Arbeitgeberbefragung mit der WSR-Studie „Attraktive Arbeitsplätze – Dein Traumjob in Ostbelgien“ (WSR 2018; Ergebnisse der Arbeitgeberbefragung IBE 2018)

3

Einige Arbeitgeber sind in vielen Bereichen bereits gut aufgestellt. Dies gilt nicht zuletzt für die Aspekte, die von den Jugendlichen als wichtig eingestuft werden, wie Jobsicherheit, Betriebsklima oder Weiterbildungsangebote, die intern oder in Kooperation mit der öffentlichen Hand angeboten werden. Dennoch gilt es, diese Angebote auch kleinen Betrieben nahezubringen. Hierfür sind flächendeckende Kooperationen und Netzwerke notwendig, in denen sich kleinere Betriebe stärker aufstellen können. So könnten sich kleinere Betriebe zum Beispiel über Ostbelgien hinaus vernetzen, internationale Arbeitsmöglichkeiten schaffen und schließlich die Attraktivität der eigenen Arbeitsplätze steigern.

2.2.14 Hilfreiche Maßnahmen der öffentlichen Hand aus Sicht der Arbeitgeber

Als äußerst hilfreich in Bezug auf die Gewinnung von Fachkräften würden die teilnehmenden Betriebe und Institutionen an der Arbeitgeberbefragung folgende Maßnahmen der öffentlichen Hand erachten:

³ Zur vereinfachten Lesbarkeit sind jeweils nur die Werte für die Antworten „sehr wichtig“ und „wichtig“ auf die Frage nach der Bedeutung der einzelnen Items angegeben. Gleiches gilt für die Einschätzung diesbezüglich, wie gut das eigene Unternehmen / die eigene Institution in Bezug auf die Items bereits aufgestellt ist, nämlich „sehr gut“ oder „gut“.

Bewertung Maßnahmen der öffentlichen Hand

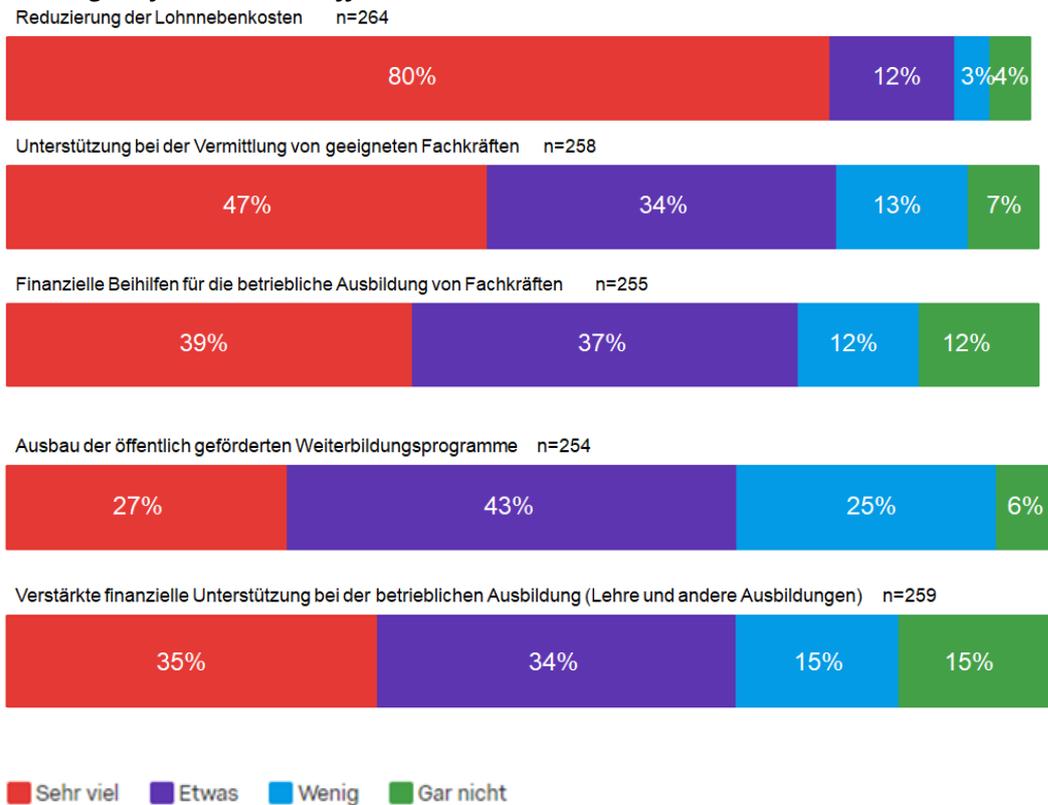


Abb. 7: Welche Maßnahmen der öffentlichen Hand würden Ihrem Unternehmen/Ihrer Institution bei der Gewinnung von Fachkräften helfen? (Ergebnisse der Arbeitgeberbefragung IBE 2018)

Zahlreiche Maßnahmen, die unweigerlich auch die Attraktivität als Arbeitgeber mit beeinflussen, sind bereits vorhanden und sollten weitergeführt werden. Zu nennen sind hier vor allem Maßnahmen des Standortmarketings, die vielfältigen Angebote zur Förderung von Weiterbildung sowie zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Es stellt sich die Frage, wie gerade kleine und kleinste Betriebe und Institutionen stärker von den bestehenden Angeboten profitieren können. Hier empfehlen sich eine Analyse der Nutzung einzelner Angebote und eine Verstärkung der Netzwerkarbeit mit allen relevanten Partnern.

3. Fazit und Ausblick

Der Fachkräftemangel in der Region - eine reale Bedrohung?

Wie kann es gelingen, Fachkräfte in der Region zu halten? In Bezug auf diese Fragestellung ist die Entlohnung ein zentraler Faktor für die Fachkräftesicherung. Dieser Faktor kann jedoch kaum auf Ebene der Deutschsprachigen Gemeinschaft beeinflusst werden. Sozialabgaben und Lohnsteuern befinden sich letztlich in föderaler Zuständigkeit.

Die Potenziale in der Region ausschöpfen- Erste Empfehlungen

Eine Chance ist darin zu sehen, dass es jetzt schon vermehrt Rückkehrer nach Ostbelgien im Alter ab etwa 35 Jahren gibt: Sobald mit der Familienplanung begonnen wird und die Relevanz des Verdienstes sich etwas verringert, kehren laut Experten viele Ostbelgier wieder in ihre Region zurück. Auf diesem Potenzial sollte laut Experteninterviews der Fokus liegen und mit entsprechenden Anreizen geworben werden. Zuerst muss es gelingen, die regionale Verbundenheit in den Vordergrund zu rücken und die Vorteile der Region aufzuzeigen. Hierfür ist auch Öffentlichkeitsarbeit gerade für Einheimische wichtig, um den Wert der Region und der Heimat wieder ins Gedächtnis zu rufen. Ein konkreter Schritt hierzu könnte sein, günstigen Wohnraum anzubieten und auf familienfreundliche Wohngegenden zu setzen. Um gleichzeitig das Pendeln zu verhindern, müssen hiesige Betriebe ebenfalls ihr Angebot hinsichtlich Familienfreundlichkeit ausbauen. Ein weiteres großes Potenzial wird in der Arbeit mit Schulen gesehen. Wenn es Betrieben und Institutionen gelingt, junges Fachkräftepotenzial schon früh an sich zu binden und diese von interessanten Tätigkeitsprofilen sowie einem gute Betriebsklima zu überzeugen, wird eine Abwanderung der Fachkräfte unwahrscheinlicher. Nicht zuletzt der Bereich der Lehrberufe im Handwerk oder im produzierenden Gewerbe kann hiervon stark profitieren und das Imageproblem damit wirkungsvoll bekämpfen. Bestehende Maßnahmen werden bereits positiv bewertet, jedoch geschieht laut Experten noch zu viel auf dem Papier. Konkrete Kooperationen und Vermittlungen zwischen Schülern und Arbeitgebern sowie zeitliche Ressourcen müssen stärker umgesetzt werden.

Fachkräfte im Blick: Kontinuierliche Analyse ist sinnvoll.

Wie entwickelt sich der Fachkräftemangel in Ostbelgien? Zeigen die eingeleitete Maßnahmen Wirkung? Um diese Fragen beantworten zu können, empfiehlt sich ein kontinuierliches Fachkräftemonitoring. Die vorliegende Analyse bietet die Grundlage dazu. In einer jährlichen Arbeitgeberbefragung können die zentralen Fragen des hier verwendeten Fragebogens aufgegriffen werden. Die Befragung sollte sich dabei an den gleichen Verteiler wenden.

LITERATUR

Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens (2017).