

Analyse des Fachkräftebestands, -bedarfs und -potenzials in Ostbelgien



Eine wissenschaftliche Untersuchung des
Instituts für Beschäftigung und Employability IBE

Prof. Dr. Jutta Rump

Silke Eilers

Marc Brandt

07. Dezember 2018

*Institut für Beschäftigung und Employability
der Hochschule Ludwigshafen am Rhein
Ernst-Boehe-Str. 4
67059 Ludwigshafen
0621 / 5203-238
jutta.rump@ibe-ludwigshafen.de*

Inhaltsverzeichnis

1. Einführung.....	1
2. Arbeitsmarktumfeld	3
3. Fachkräftebestand in Ostbelgien	5
4. Fachkräftebedarf in Ostbelgien.....	8
5. Fachkräftepotenzial in / für Ostbelgien	20
6. Fazit und Ausblick	41
Literaturverzeichnis	49

Anhang

A.1 Analyse der vorhandenen Statistiken und Daten.....	53
1. Arbeitsmarktumfeld.....	53
1.1 Wirtschaftliche Einflussfaktoren	53
1.2 Politische Einflussfaktoren	59
1.3 Gesellschaft.....	74
1.4 Bildung	83
2. Fachkräftebestand.....	101
2.1 Bestehendes Datenmaterial.....	101
3. Fachkräftebedarf.....	114
4. Fachkräftepotenzial	115
4.1 Bestehendes Datenmaterial.....	115
A.2 Interviewreihe mit Expertinnen und Experten	178
1. Methodik.....	178
2. Interviewleitfaden für problemzentrierte / strukturierte Experteninterviews	178
3. Ergebnisse.....	186
A.3 Großzahlige Arbeitgeberbefragung	203
1. Methodik.....	203
2. Fragebogen für die großzahlige Arbeitgeberbefragung	203
3. Ergebnisse.....	221
3.1 Bedarfe Qualifikationen nach Branche	221
3.2 Darstellung der Ergebnisse	234

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Bezugsrahmen der Untersuchung (eigene Darstellung).....	1
Abb. 2: Aktivitäts- und Beschäftigungsraten in der DG 2016 (Steunpunt Werk, Auswertung Arbeitsamt)	5
Abb. 3: Beschäftigte nach Sektoren 2016 im Vergleich zu Wallonie, Flandern und Gesamtbelgien (Arbeitsamt der DG 2015).....	7
Abb. 4: Arbeitnehmer nach Sektor und Alter (LSS Office National de Sécurité Sociale ONSS 2016)..	7
Abb. 5: Beschäftigungsentwicklung nach Sektoren in Ostbelgien zwischen 2012 und 2015 (Arbeitsamt der DG 2015).....	8
Abb. 6: Schwierigkeiten beim Finden geeigneter Fachkräfte nach Einstellungsplänen (Ergebnisse der Arbeitgeberbefragung IBE 2018)	9
Abb. 7: Gewünschte Abschlüsse bei den neu zu besetzenden Stellen in den kommenden drei Jahren (mit Anzahl) (Arbeitgeberbefragung IBE 2018).....	16
Abb. 8: Möglichkeiten, verstärkt auf das Potenzial von Langzeitarbeitslosen zurückzugreifen (Arbeitgeberbefragung IBE 2018)	20
Abb. 9: Möglichkeiten der verstärkten Nutzung der Potenziale von Zuwanderern(Arbeitgeberbefragung IBE 2018)	25
Abb. 10: Potenzielle Gründe den Arbeitgeber zu wechseln (WSR 2018).....	39
Abb. 11: Pläne von Abiturienten (Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens/ Kaleido/ Ostbelgien- Institut 2017c)	31
Abb. 12: Beweggründe für einen Arbeitgeberwechsel (WSR 2018)	38
Abb. 13: Welche Maßnahmen der öffentlichen Hand würden Ihrem Unternehmen/Ihrer Institution bei der Gewinnung von Fachkräften helfen? (Arbeitgeberbefragung IBE 2018)	39

Tabellenverzeichnis

Tab. 1:	Liste der Mangelberufe.....	12
Tab. 2:	Beschäftigtenzahlen in der stationären Pflege (Interreg. 2011.).....	13
Tab. 3:	Herkunftsländer (-regionen) der eingestellten Hochschulabsolventen - Arbeitgeberbefragung IBE 2018.....	14
Tab. 4:	Regionen, in denen Fachkräfte rekrutiert werden nach Betriebs-/Institutionsgröße (Arbeitgeberbefragung IBE 2018)	18
Tab. 5:	Regionen, in denen Fachkräfte rekrutiert werden nach Sektor (Arbeitgeberbefragung IBE 2018)	18
Tab. 6:	Einstellung Langzeitarbeitsloser nach Sektor	21
Tab. 7:	Wunsch der Arbeitgeber, das Arbeitsvolumen Teilzeitbeschäftigter zu erweitern (Arbeitgeberbefragung IBE 2018)	23
Tab. 8:	Top 5 Gründe, aus denen Teilzeitkräfte ihre Arbeitszeit nicht ausweiten (Arbeitgeberbefragung IBE 2018)	24
Tab. 9:	Möglichkeiten der Steigerung der Produktivität (Arbeitgeberbefragung IBE 2018)	30
Tab. 10:	Betreute Auszubildende und Praktikanten ausgewählter Bildungswege in den vergangenen drei Jahren (Arbeitgeberbefragung IBE 2018)	34
Tab. 11:	Maßnahmen zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität (Arbeitgeberbefragung IBE 2018)	37
Tab. 12:	Vergleich der Werte zur Arbeitgeberattraktivität aus der Arbeitgeberbefragung mit der WSR-Studie „Attraktive Arbeitsplätze – Dein Traumjob in Ostbelgien“(WSR 2018; Arbeitgeberbefragung IBE 2018)	37

1. Einführung

Die vorliegende Untersuchung entstand im Auftrag des Ministeriums der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens. Sie bildet eine der Projektphasen ab, die im Rahmen der Initiative "Fachkräftebündnis Ostbelgien" beschlossen wurden. Das "Fachkräftebündnis Ostbelgien" möchte dem sich verschärfenden Fachkräftemangel in der Region wirksam entgegenreten.

Ziel der Untersuchung ist es, den Fachkräftebestand, den entsprechenden Fachkräftebedarf und auch bestehende bzw. noch zu erschließende Fachkräftepotenziale zu analysieren. Hierfür bedarf es auch einer Betrachtung des Arbeitsmarktumfelds. Dabei stehen insbesondere wirtschaftliche und politische Einflussfaktoren sowie die Ausgangslage im Hinblick auf die Gesellschaft und Bildung in Ostbelgien im Fokus.

Die Untersuchung gliedert sich in mehrere Schritte. Zunächst wird ein wissenschaftlicher Bezugsrahmen entwickelt (Abb. 1).

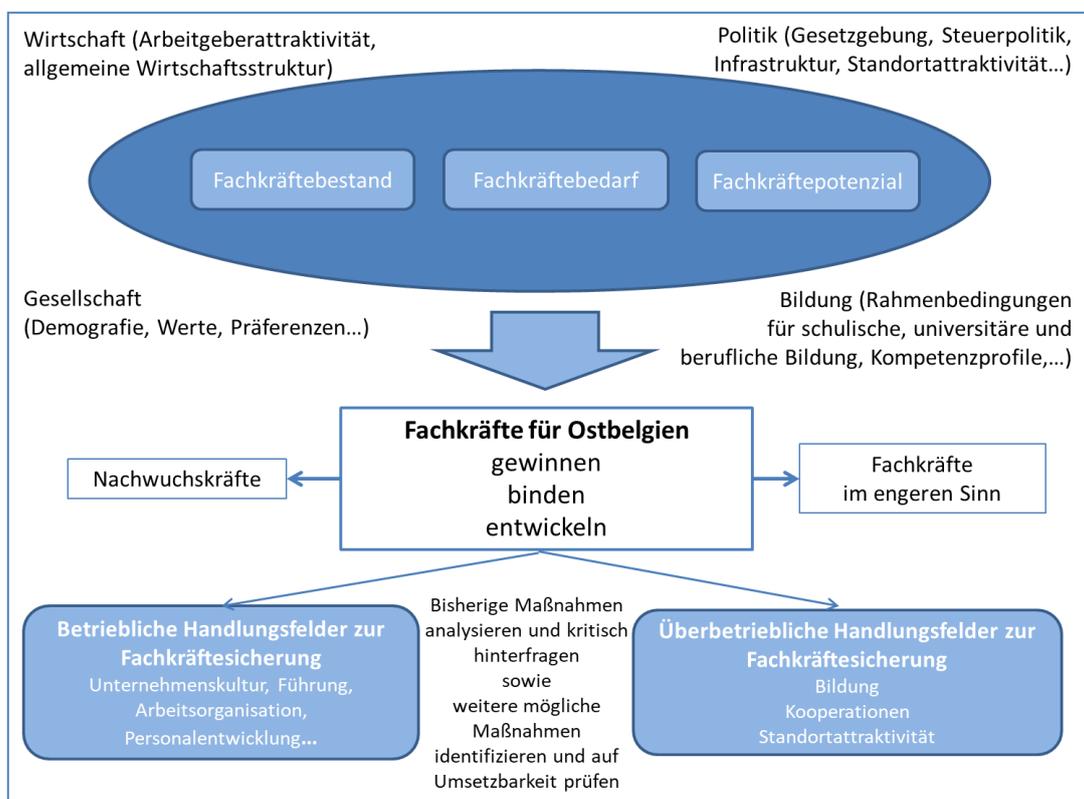


Abb. 1: Bezugsrahmen der Untersuchung (eigene Darstellung)

Anhand dieses Bezugsrahmens werden vorhandene Studien, Statistiken und Analysen strukturiert ausgewertet. Er ist als konzeptioneller Rahmen zu verstehen für die unterschiedlichen Forschungsmethoden der Analyse von bestehenden Daten und Studien, der qualitativen Experteninterviews und der quantitativen Arbeitgeberbefragung.

In der leitfadengestützten Interviewreihe mit Experten erfolgte in Ergänzung zu diesen Auswertungen eine persönliche Befragung von 17 Experten¹ zur Ausgangslage in Ostbelgien und zur Einschätzung vorhandener und potenzieller Maßnahmen. Die Auswertung wurde nach der Qualitativen Inhaltsanalyse² (Mayring 2016) durchgeführt. 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 %. Rund 71 % der Teilnehmer kommen aus privatwirtschaftlichen Betrieben, 20 % aus dem nicht-kommerziellen Sektor und 9 % aus dem öffentlichen Dienst. 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 die teilnehmenden Betriebe und Institutionen vor allem aus Eupen (38 %), St. Vith (22 %) und Bütgenbach (11 %) stammen. Rund 60 % von ihnen haben weniger als 10 Beschäftigte, 28 % zwischen 11 und 50 Beschäftigte, 11 % 51 bis 200 Beschäftigte und nur 2 % 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 %). In immerhin 10 % der Betriebe sind die Mitarbeiter durchschnittlich unter 30 Jahre alt, in 5 % 51 – 60 Jahre. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die teilnehmenden Arbeitgeber sehr gut das Spektrum der Unternehmens- und Institutionslandschaft in Ostbelgien wiedergeben.

Dieser Bericht stellt zu den drei großen Themenblöcken Fachkräftebestand, -bedarf und -potenzial jeweils die Ergebnisse der Datenauswertung, der Interviewreihe und der Onlinebefragung gegenüber. Der Bericht schließt mit einem Fazit und Ausblick, der auch mögliche Schlüsselindikatoren für künftige Untersuchungen benennt. Da alle Ergebnisse möglichst kurz und prägnant dargestellt werden sollen, ergänzt ein umfangreicher Anhang die Ausführungen, auf den an den jeweils passenden Stellen verwiesen wird.

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

² Vgl. Mayring, 2016

2. Arbeitsmarktumfeld³

Als zentrale Ergebnisse zum Arbeitsmarktumfeld im Hinblick auf die politischen, wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und bildungsrelevanten Rahmenbedingungen lassen sich die Folgenden identifizieren:⁴

Wirtschaft

- **Standortfaktoren:** Gute Verkehrsanbindungen auf dem Land, zu Wasser und in der Luft.
- **Unternehmensstruktur:** Hauptsächlich kleine und wenige mittelständische Unternehmen, viele Familienbetriebe.
- **Beschäftigungsintensivste Bereiche:** Herstellende Industrien, Handel und Baugewerbe. Auch der Tourismus gewinnt an Bedeutung.
- **Entwicklung der Arbeitgeberzahlen:** Stetiger moderater Anstieg, etwas stärker in St. Vith als in Eupen. Insgesamt mehr Betriebsgründungen als –schließungen.
- **Selbstständigkeit:** Leicht rückläufig seit 2012, insbesondere in St. Vith und im Bereich der Land- und Forstwirtschaft.

Gesellschaft

- **Lebensqualität: Hoch, zentrale Lage in Europa, attraktive Landschaft, Mehrsprachigkeit und kulturelle Vielfalt**
- **Infrastruktur (Kinderbetreuung):** Kontinuierlich steigender Deckungsgrad der Betreuungsinfrastruktur für unter 3-Jährige, insbesondere durch Tagesmütterdienste, sowie der außerschulischen Betreuung; im Masterplan 2025 werden eine hundertprozentige Deckung des tatsächlichen Bedarfs an Kinderbetreuung, eine Verbesserung der Qualität der Betreuung sowie der Arbeitsbedingungen des Betreuungspersonals und der -strukturen angestrebt
- **Demografische Entwicklung:** Starker Anstieg der Zahl an ab 65-Jährigen (58 %) bis 2060, schwacher Anstieg der unter 15-Jährigen (15 %) sowie Rückgang der 15- bis 64-Jährigen (4,4 %). Geringere Ersatzquote der Aktiven (75 %) bis 2025 als in der Wallonie (92 %) und in Flandern (80 %). Positiver Wanderungssaldo durch hohe Zuwanderung – dadurch auch höherer Ausländeranteil (20 %) in Ostbelgien als im Landesdurchschnitt (9 %).
- **Genderaspekt:** Nahezu ausgeglichene Geschlechterverteilung in der Bevölkerung

³ In dieses Kapitel fließt ausschließlich die Analyse der benannten Statistiken und Arbeitspapiere ein (Anhang A1).

⁴ Quellen: Polis Sinus- Gesellschaft für Sozial- und Marktforschung. 2011; Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens. 2018; WfG Ostbelgien VoG. 2018; WSR- Der Wirtschafts- und Sozialrat. 2017; Wirtschafts- und Sozialrat der DG. 2015; Arbeitsamt der DG. 2014; Parlament der DG Belgiens. 2017; Ostbelgienstatistik. 2017; Regierung der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens. 2017. Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft. 2017; Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft. 2015. Der Direktionsrat der AHS. 2017; Zentrum für Aus- und Weiterbildung des Mittelstandes St. Vith. 2018; Arbeitsamt der DG Belgiens. 2018; IAWM – Institut für Aus- und Weiterbildung im Mittelstand. 2016; Ostbelgienbildung 2018. Einige der für den Bereich „Bildung“ erhobenen Daten finden sich im entsprechenden Kapitel bezüglich der Potenziale von Nachwuchskräften wieder.

Politik

Die **Regierungserklärung „Beschäftigung steigern, Fachkräfte sichern“** aus dem Jahr 2017 umfasst insbesondere:

- Profile der Arbeitssuchenden (Qualifikation, Alter, Geschlecht, Dauer der Arbeitslosigkeit...);
- Aufgabenstellungen der Regierung (Ausschöpfen von existierenden Potenzialen, Standortstärkung, u.a. durch Bildungs-, Wohnungsbau- und Raumordnungspolitik, Gründung des Bündnisses für Fachkräfte);
- Neugestaltung des Regelsystems (betrifft ca. 20 unterschiedliche Programme; Schwerpunkt Einstellungsanreize sowie Aufwertung von Begleitung und Qualifizierung).

Bildung

- **Autonome Hochschule:** Angeboten werden Studiengänge aus den Bereichen Gesundheits- und Krankenpflegewissenschaften, Bildungswissenschaften sowie Finanz- und Verwaltungswissenschaften.
- **Zahlreiche Universitäten, Hochschulen und Forschungszentren in direktem Einzugsgebiet:** Lüttich, Namur, Leuven, Hasselt, Maastricht, Heerlen, Aachen, Köln, Trier sowie Luxemburg.
- **Lehrlings- und Meisterausbildung:** In den Zentren für Aus- und Weiterbildung des Mittelstandes St. Vith und Eupen werden die fachtheoretischen sowie die allgemeinbildenden Kurse der Lehrlingsausbildungen angeboten, unter anderem in den Bereichen Holz, Metall, Kfz, Einzelhandel, Restaurateure. Ebenso die Kurse der Meisterausbildungen, beispielsweise als Bau-schreiner, Möbelschreiner / Schreiner im Innenausbau, Metallbauer, Traktor-, Land- und Baumaschinenschlosser, LKW-Mechaniker, Restaurateur alter Bausubstanz, Einzelhandel etc.
- **Weiterbildungsangebote** finden sich v.a. bei der Autonomen Hochschule, bei der Industrie- und Handelskammer, bei der Volkshochschule und beiden Zentren für Aus- und Weiterbildung des Mittelstandes.
- **Das Schulsystem** sieht üblicherweise für sechs Jahre den Besuch einer Primarschule und weitere sechs bis sieben Jahre den einer Sekundarschule vor. Nach den ersten ein bis zwei Jahren der Sekundarschule wird eine Entscheidung getroffen, ob man die folgenden vier Jahre allgemeinbildenden, technischen oder berufsbildenden Unterricht haben möchte. Außerdem kann man sich an diesem Punkt entscheiden, eine Lehre oder Ausbildung zu machen. Die allgemeinbildenden und technischen Unterrichtsrichtungen ermöglichen am Ende der Schulzeit dann ein Hochschulstudium, die berufsbildende Richtung oder auch die technische lassen die Wahl zwischen direktem Einstieg ins Berufsleben nach der Schulzeit oder einem Studium kurzer Dauer. Bis Jahr vier kann die Art des Unterrichts noch gewechselt werden.

3. Fachkräftebestand in Ostbelgien⁵

Allgemeine Daten und Fakten

Die Erwerbsquote in Ostbelgien belief sich 2016 auf 67,29 % und lag damit etwas niedriger als in den meisten Regionen Belgiens (in Belgien gesamt belief sie sich auf 69,7 %).⁶ Abbildung 2 zeigt die Aktivitäts- und Beschäftigungsraten für die unterschiedlichen Regionen der Deutschsprachigen Gemeinschaft auf:

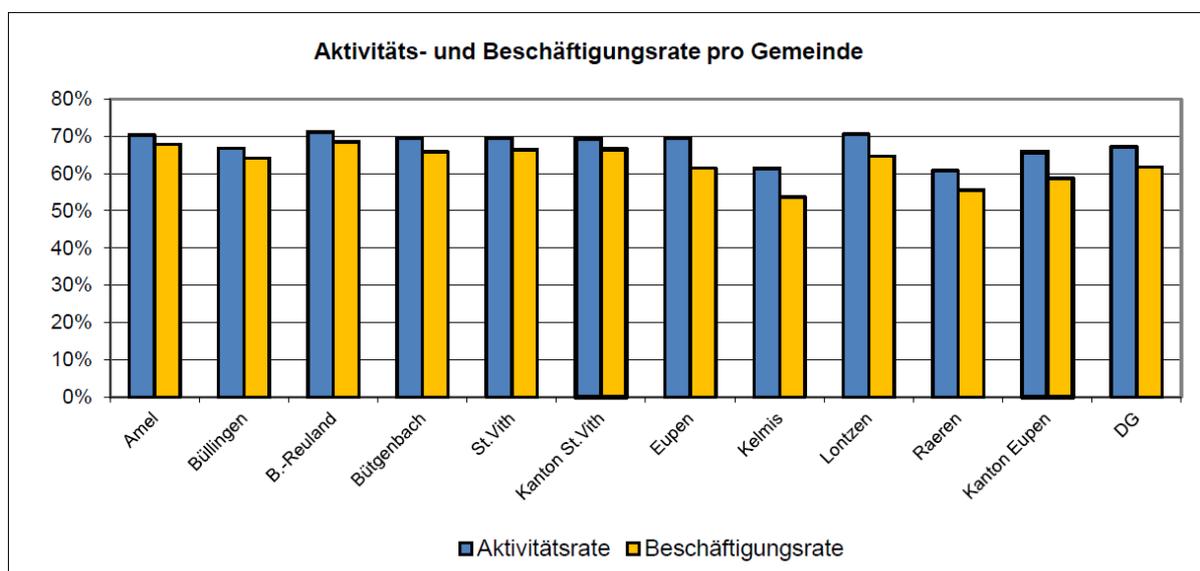


Abb. 2: Aktivitäts- und Beschäftigungsraten in der DG 2016 (Steunpunt Werk, Auswertung Arbeitsamt)

Im Jahr 2016 waren 2.251 Betriebssitze und 22.422 Arbeitnehmer zu verzeichnen. Rund 56 % der Arbeitgeber befinden sich im Norden der Deutschen Gemeinschaft. Dort ist die Entwicklung mal steigend mal fallend, während sie im Süden durchweg steigend ist.⁷

Im Vergleich der Kantone Eupen und St. Vith zeigt sich, dass die Zahl der Arbeitnehmer in Eupen etwas stärker ansteigt als in St. Vith.⁸ Mehr als 71 % der Beschäftigten sind in Betrieben mit weniger als 100 Mitarbeitern tätig. Im Vergleich zur Wallonie, zu Flandern, Brüssel und Gesamtbelgien liegt dieser Wert vergleichsweise höher. Die mit Abstand größten Arbeitgeber Ostbelgiens sind die Abteilung

⁵ Neben der Analyse der benannten Statistiken und Arbeitspapiere (Anhang A1) fließen in dieses Kapitel die Ergebnisse der Fragen 1 – 6 der Interviewreihe (siehe Anhang A2) sowie die Fragen 9 – 12 und 38 – 48 der Arbeitgeberbefragung (siehe Anhang A3) ein.

⁶ Vgl. Steunpunt Werk, Auswertung ADG, 2018.

⁷ Vgl. WSR, 2017.

⁸ Vgl. LSS/ONSS (Landesamt für Sozialsicherheit) sowie LSSPLV/ONSSAPL (Landesamt für Sozialsicherheit der provincialen und lokalen Verwaltungen)

Unterricht der Deutschsprachigen Gemeinschaft mit 2163, die Kabelwerk Eupen AG mit 852, das Hospital St. Nicolas A.S.B.L. mit 528 und die NMC AG mit 488 Beschäftigten (Stand 2017).⁹

Die Aktivitäts- und Beschäftigungsquote von Frauen stieg im Vergleich der Jahre 2003 bis 2016 deutlich an (um 8,8 % bzw. 8,1 %), während die der Männer sank (um 7,3 % bzw. 10,5 %).¹⁰ Allerdings ist zu konstatieren, dass Frauen 68 % der Teilzeitkräfte ausmachen. Die meisten Teilzeitkräfte finden sich im Bereich Gesundheit und Soziales, im Unterrichtswesen und im Handel.¹¹ Die Beschäftigungsrate der 50- bis 64-Jährigen stieg vom Jahr 2003 bis zum Jahr 2016 an, wohingegen die entsprechenden Raten für die jüngeren Kohorten rückläufig waren.¹²

Differenziert man die Beschäftigungszahlen nach Sektoren, so zeigt sich, dass 2016 die meisten Beschäftigten im Verarbeitenden Gewerbe, im Handel und im Bereich Gesundheit und Soziales tätig waren. Abb. 3 gibt einen Überblick im Vergleich zur Verteilung der Beschäftigten über die verschiedenen Sektoren in der Wallonie, in Flandern und in Gesamtbelgien. Der 2015 am stärksten vertretene Sektor war der Handel (536 Arbeitgeber oder 24 %), gefolgt von dem Baugewerbe (292 Arbeitgeber oder 13,1 %) und den herstellenden Industrien (221 Arbeitgeber oder 10 %). Der Dienstleistungssektor insgesamt macht ca. 70 % aller Arbeitgeber aus und ist somit der größte Sektor der Deutschsprachigen Gemeinschaft.¹³

⁹ Vgl. Arbeitsamt der DG, 2017.

¹⁰ Vgl. Steunpunt Werk, Auswertung ADG, 2018.

¹¹ Vgl. Arbeitsamt der DG, 2016.

¹² Vgl. Steunpunt Werk, Auswertung ADG, 2018.

¹³ Vgl. WSR, 2017

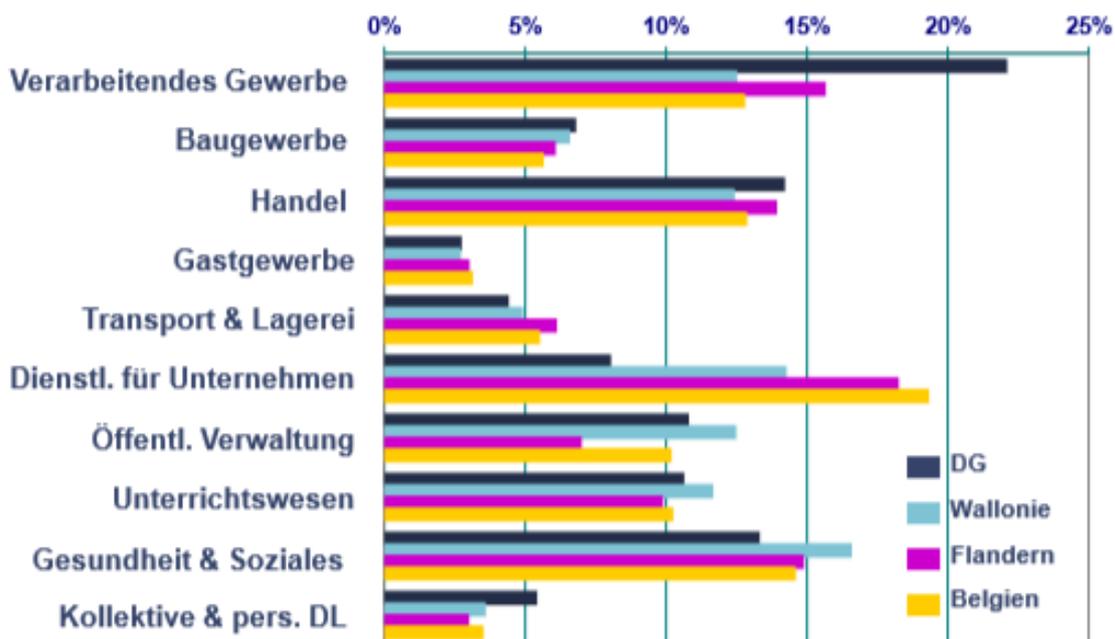


Abb. 3: Beschäftigte nach Sektoren 2016 im Vergleich zu Wallonie, Flandern und Gesamtbelgien (Arbeitsamt der DG 2015)

Sektoren	Altersgruppen												Gesamt		
	15-17	18-19	20-21	22-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64		ab 65	
Landwirtschaft	5	3	6	10	8	5	7			2	1	1		2	52
Aucune commission paritaire	17	16	21	104	277	304	289	344	439	554	500	171	21	21	3057
Baugewerbe	16	31	35	44	80	66	43	48	54	67	45	12	2	543	
Transport und Logistik	10	31	49	90	155	135	114	125	165	159	118	51	12	1214	
X, Sport und Medien,	10	27	28	62	74	69	44	42	64	55	41	22	9	547	
Industrie, Gas, Elektrizität	24	45	77	150	334	299	313	362	447	515	313	89	24	2992	
Finanzen		2	4	12	27	15	17	30	30	35	30	10		212	
Secteur non-marchand - social		3	29	116	275	271	241	227	348	366	293	109	23	2301	
Sonstige	2	6	24	79	168	203	177	152	167	172	102	51	27	1330	
Dienstleistungen	2	22	37	102	116	124	126	143	165	127	77	32	14	1087	
Gesamt	86	186	310	769	1514	1491	1371	1475	1881	2051	1520	547	134	13335	

Legende: Grüne Färbung= Maxima der Spalten/Altersgruppen
orange Färbung= Maxima der Zeilen/Sektoren

Abb. 4: Arbeitnehmer nach Sektor und Alter (LSS -ONSS, Office National de Sécurité Sociale 2016)

Ebenfalls interessant stellt sich die Entwicklung der Beschäftigtenzahlen in den einzelnen Sektoren in Ostbelgien zwischen 2012 und 2015 dar (Abb. 3).¹⁴

¹⁴ Vgl. Arbeitsamt der DG, 2015.

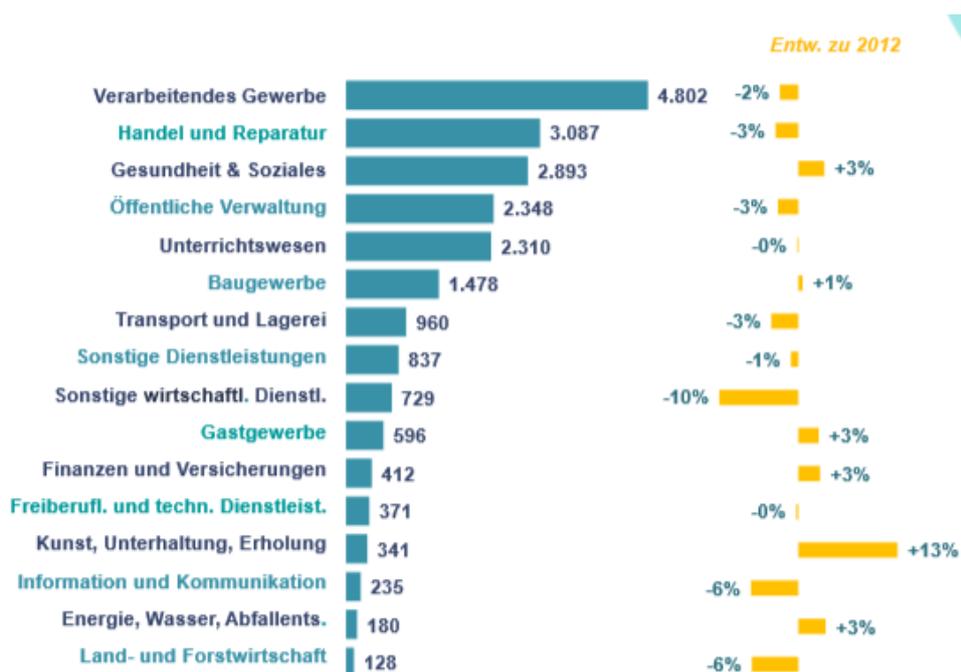


Abb. 5: Beschäftigungsentwicklung nach Sektoren in Ostbelgien zwischen 2012 und 2015 (Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft 2015)

4. Fachkräftebedarf in Ostbelgien¹⁵

Die teilnehmenden Betriebe und Institutionen haben in den vergangenen drei Jahren durchschnittlich fünf Personen neu eingestellt. In der Arbeitgeberbefragung geben 49 % der Teilnehmer an, es sei schwierig, geeignete Fachkräfte zu finden, doch es gelänge noch. Für 40 % allerdings ist es bereits sehr schwierig, sie finden keine Fachkräfte. Dabei klagen Arbeitgeber im Süden Ostbelgiens sehr viel stärker als im Norden und eher in sehr großen (über 200 Beschäftigte) und sehr kleinen (bis zu 10 Beschäftigte) Unternehmen und Institutionen. 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. 6 dargestellte Bild.

¹⁵ Neben der Analyse der benannten Statistiken und Arbeitspapiere (Anhang A1) fließen in dieses Kapitel die Ergebnisse der Fragen 7 – 10 der Interviewreihe (siehe Anhang A2) sowie die Fragen 49 – 51 der Arbeitgeberbefragung (siehe Anhang A3) ein.

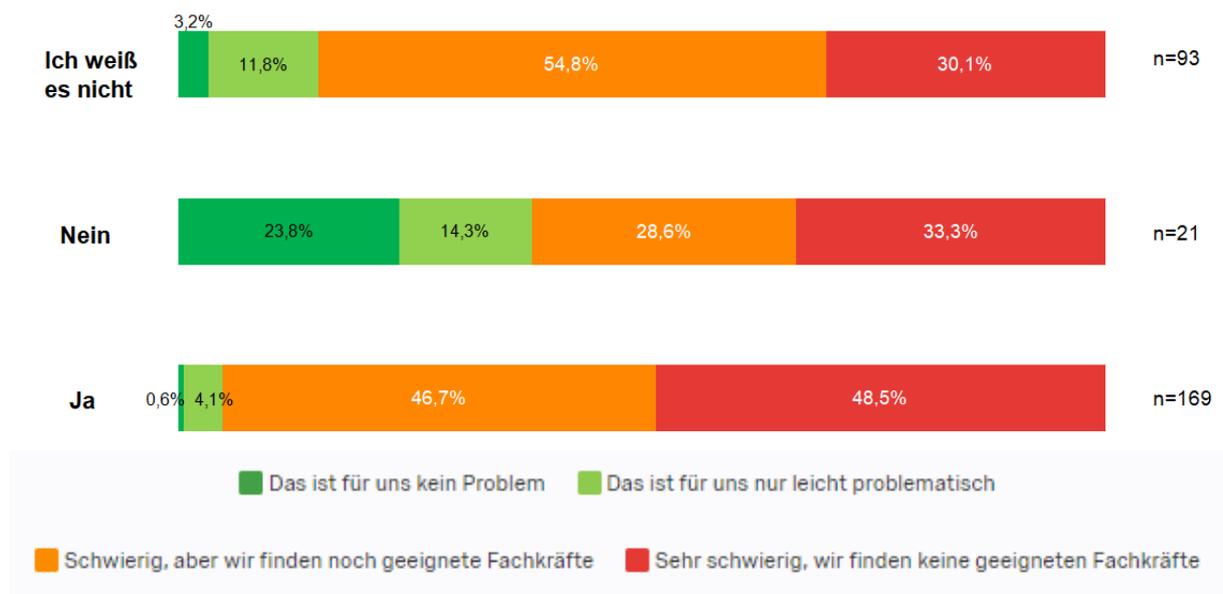


Abb. 6: Schwierigkeiten beim Finden geeigneter Fachkräfte nach Einstellungsplänen (Ergebnisse der Arbeitgeberbefragung IBE 2018)

Auf die Frage danach, wie sich die Fachkräfteengpässe in Ostbelgien bemerkbar machen, antworten viele der befragten Experten überraschenderweise, dass die Engpässe insbesondere über das Medium der Zeitung deutlich zu erkennen sind. Unabhängig von der Institution oder Position des Interviewpartners zieht sich diese Antwort wie ein Roter Faden durch nahezu alle Interviews. Dabei wird angegeben, dass Stellen vermehrt ausgeschrieben sind und diese länger verbleiben oder nach einiger Zeit wieder in Erscheinung treten. Auch sind die Stellenanzeigen insgesamt im Vergleich der letzten Jahre deutlich angestiegen. Oftmals ließen sich hierdurch die großen Bemühungen der Arbeitgeber feststellen, vakante Positionen zu besetzen. Des Weiteren wird angegeben, dass über viele Kontakte zu Unternehmen im engen Netzwerk Ostbelgiens immer wieder bemerkt wird, dass sich viele Arbeitgeber über nichtbesetzte Stelle beklagen. Dieses enge Netzwerk führt auch dazu, dass es hierüber vermehrt zu Anfragen über den privaten Weg kommt („Kennst du nicht jemanden, der...“).

Aus der Sicht von Unternehmen und Institutionen lässt sich nach Aussagen in den Experteninterviews über interne Zahlen und Daten eine Verschlechterung der Lage im Vergleich zu den letzten Jahren erkennen. Besonders Vergleiche mit betriebsinternen Zahlen der letzten 5 - 10 Jahre verdeutlichen eine zunehmend negative Entwicklung. So wird auch häufig angegeben, dass es früher eine nahezu komfortable Auswahl an Bewerbern auf Stellen gab, für die heute bei der Wahl der geringeren Bewerberzahl Abstriche bei den Einstellungskriterien gemacht werden müssen. Dadurch fühlen sich viele Arbeitgeber laut Experten zunehmend als „Bittsteller“, der den Arbeitsplatz möglichst attraktiv gestalten soll.

Ein weiteres Merkmal, das zunehmend bei vielen Arbeitgebern auftaucht, ist laut der Interviewpartner die Anhäufung von Überstunden. Die Experten geben an, dass sich gerade bei Gewerben, die von Aufträgen abhängig sind, die vielen Arbeitsaufträge nur noch durch ein höheres Arbeitsvolumen der bestehenden Belegschaft bewältigen lassen.

Befragt nach den Ursachen des Fachkräftemangels gibt ein Großteil der Experten den demografischen Wandel an. Ostbelgien wird immer älter. Prognosen von 2017 sagen voraus, dass der Anteil der unter 15-Jährigen bis 2060 um 15 % zunehmen wird. Die Anzahl der über 65-Jährigen steige jedoch im gleichen Zeitraum um 65 % an. Es ist also insgesamt ein Bevölkerungsanstieg zu erwarten, was allerdings nicht auf eine hohe Geburtenrate, sondern auf steigende Zuwanderung zurückzuführen ist.¹⁶

Ein weiterer entscheidender Faktor sind die hohen Lohnnebenkosten und die Lohnbesteuerung, die in Ostbelgien bzw. ganz Belgien gezahlt werden müssen. Jede Arbeitskraft kostet einen Arbeitgeber mehr als im Ausland, gleichzeitig kommt dennoch weniger Nettolohn beim jeweiligen Arbeitnehmer an. Auch hier bestätigen die vorliegenden Zahlen, dass Belgien mit seinen hohen Lohnnebenkosten in Europa an der Spitze liegt. Dies macht die umliegenden Länder wie Deutschland und Luxemburg für junge Fachkräfte aus monetärer Sicht besonders attraktiv. Gerade im Vergleich zu Luxemburg ist die Kluft zwischen Brutto- und Nettolöhnen so immens, dass Fachkräfte pendeln, oder ganz nach Luxemburg abwandern.

Bei Betrachtung der Motivationen der Fachkräfte, die nicht im direkten Zusammenhang mit dem finanziellen Verdienst stehen, werden in den Interviews veränderte Erwartungshaltungen der heutigen (und nachkommenden) Arbeitnehmer an das Erwerbsleben genannt. Vor allem junge Arbeitnehmer wollen laut Experten heutzutage viel erleben. Auslandserfahrungen sind hierbei ein zentraler Bestandteil des Erwerbslebens geworden, bei dem es oftmals gilt, seinen Lebenslauf stetig zu erweitern. Viele Unternehmen und Institutionen der Region können diese Erfahrungen aufgrund ihrer geringen Größe und Vernetzung nicht anbieten. Die Netzwerke in umliegende Länder (primär Deutschland) sind nach Einschätzung der Interviewpartner sehr viel weitreichender.

Ein spezielles Problem für Lehrberufe liegt laut Experten im negativ behafteten Stellenwert der Lehre in der heutigen Gesellschaft, aber auch unter den Schülern und Schulabgängern. Hieraus hat sich ein eklatanter Mangel gerade in den klassischen Ausbildungs- bzw. Lehrberufen entwickelt.

¹⁶ Vgl. Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft. 2017.

Demnach wird auch bei der Frage nach den Branchen, die nach Meinung der Experten am stärksten vom Fachkräftemangel betroffen sind, das klassische Handwerk als Dienstleistungsanbieter kleinerer Betriebe zuerst genannt. Dort mangelt es sowohl an einfachen Handwerkern und Hilfsarbeitern als auch an Meistern und Gesellen. Dicht gefolgt vom Handwerk werden das Metall- und Holzverarbeitende- sowie das Baugewerbe genannt, die mit ähnlichen Problemen konfrontiert sind. Hierbei sind die Betriebe jedoch im Schnitt etwas breiter und größer aufgestellt als das Handwerk mit seinen vielen kleinen Betrieben in Ostbelgien. Dicht dahinter wird die Bildungsbranche genannt, bei der es immer schwieriger wird, geeignete Lehrkräfte zu finden. Dies steht besonders im Handwerk und den technischen Berufen im direkten Zusammenhang mit dem eigenen Fachkräftemangel in diesen Branchen. Durch die hohe Auftragslage sind viele Betriebe nicht in der Lage, Mitarbeiter für Lehrtätigkeiten abzustellen, und für praxisnahe Fachkräfte sind die betrieblichen Aufträge lukrativer als ein Lehrauftrag. Daher können Aufgaben im Lehrbereich in diesen Branchen häufig nur von kurzen Aushilfskräften oder Ruheständlern übernommen werden. Da beide Lösungen nicht für die Dauer geeignet sind, ist es schwierig, ein entsprechendes nachhaltiges Lehrangebot in diesen Bereichen anzubieten. Doch nicht nur diese Lehrbereiche sind vom Fachkräftemangel betroffen. Engpässe gibt es laut Experten in so gut wie jedem Bildungsbereich. Ein weiterer wichtiger Zweig, der große Probleme bei der Rekrutierung von Nachwuchskräften hat, ist die Krankenpflege. Dies liegt nicht zuletzt auch an der Akademisierung dieser Berufsbranche. In Deutschland gibt es diese Pflicht eines akademischen Abschlusses im Pflegebereich nicht, wodurch es auch vermehrt zu Abwanderungen nach Deutschland kommt, wo die hohe Qualifikation von den entsprechenden Institutionen gern gesehen ist und entsprechend entlohnt wird. Des Weiteren ist es sowohl in der Bildungs- als auch in der Pflegebranche wichtig, die Amtssprachen Deutsch und Französisch zu beherrschen. Daher ist eine Kompensation des Fachkräftemangels mit Kräften aus dem Ausland und auch dem Rest Belgiens nicht ohne Weiteres möglich. Über diese Branchen hinaus wurde auch das Gastronomiegewerbe mehrfach genannt, ohne dort jedoch auf branchenspezifisches Wissen zurückgreifen zu können.

Der Mangel an Fachkräften ist auch laut Arbeitgeberbefragung am größten im Bereich der Dienstleistungen bzw. Leistungen am Kunden (53 %). Erst mit weitem Abstand folgen die Bereiche Technik (26 %) und Finanzen (21 %). Auf der vom Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft für die Jahre 2017-2018 veröffentlichten Liste der Mangelberufe finden sich sowohl akademische Berufe wie Ingenieure und Lehrer für Primarschule, Unter- und Oberstufe der Sekundarschule, als auch klassische Ausbildungsberufe wie die des Technischen Zeichners, Erziehers oder Dachdeckers. Tabelle 1 gibt eine Übersicht. Eine Quantifizierung des Bedarfs nimmt die vorliegende Quelle nicht vor.¹⁷

¹⁷ Vgl. Arbeitsamt der DG, 2018a.

Mangelberufe 2017-2018
Ingenieur
Krankenpfleger
Pflegehelfer
Lehrer für Oberstufe Sekundarschule (AESS)
Lehrer für Unterstufe Sekundarschule (AESI)
Primarschullehrer
Technische Zeichner
Techniker (Bachelor) Bau Metall,...
Buchhalter
Sozialassistent
Erzieher (A1)
Informatiker
Leitende Verwaltungsangestellte
Sekretäre
Empfangspersonal, Telefonisten, polyvalente Büroangestellte
Angestellter der Planung / Kostenrechner
Arbeiter in Landwirtschaft und Gartenbau
LKW-Fahrer (allgemein)
Werkzeugmaschinenführer, Dreher, ...
Reparaturschlosser, Mechaniker
Sanitär- und Heizungsinstallateure
Schweißer
Elektriker / Elektroreparateure
Elektromechaniker
Zimmermann und Tischler
Anstreicher und Tapezierer
Maurer und Fliesenleger
Dachdecker
Bäcker
Metzger
Baumaschinenführer
Köche und Küchenpersonal
Restaurantpersonal
Reinigungsfachkräfte (professionell)

Tab. 1: Liste der Mangelberufe¹⁸

¹⁸ Vgl. Arbeitsamt der DG, 2018a.

Ein Abgleich der o.g. Mangelberufe mit den in Ostbelgien am häufigsten nachgefragten Ausbildungsberufen und den beliebtesten Studiengängen zeigt, dass viele der derzeit nicht ausreichend besetzten Berufe durchaus im Rahmen der vor Ort angebotenen Ausbildungs- und Studiengänge erlernt werden können, darunter Maurer, Buchhalter und Tischler / Schreiner (vgl. hierzu auch die folgenden Ausführungen).

Für den Mangelbereich der stationären Pflege liegt differenzierteres Datenmaterial vor (Tab. 2).¹⁹

	Gesamt Stationäre Pflege	Krankenhäuser (2)	Alten- Pflegewohnheime(8)
Gesamt Angestellte	937	464	473
Vollzeitäquivalent	620	331	289
Offene Stellen VZÄ	37,8	23,8	14
Abwanderungen seit 2005*	80	29	51
Führungspositionen	51**		
Pensionen bis 2015	33	21	13
Mitarbeiter aus dem Ausland	51	24	27

Tab. 2: Beschäftigtenzahlen in der stationären Pflege (Interreg. 2011.)

*inkl. Beendete Zeitverträge / **davon 51% Bereichs-/Stationsleiter

Mit 38 % sind Pflegehelfer die am häufigsten vertretene Gruppe unter den Beschäftigten in der stationären Pflege, gefolgt von Bachelorabsolventen (A1) mit 27 % und Brevets (A2) mit 20 %. Schon 2011 waren 31,8 VZÄ für Pflegepersonal mit Bachelor in Gesundheits- und Krankenpflege offen, 6 VZÄ für Brevets und 0,5 VZÄ für Pflegepersonal mit „Kaderausbildung“. Von den abgewanderten Pflegefachkräften gingen mit 57,5 % die meisten in den Rest Belgiens. 23,8 % gingen nach Deutschland, 13,8 % nach Luxemburg, 5 % in andere Regionen. Ausländische Mitarbeiter in der stationären Pflege kommen zu 83,3 % aus Deutschland, zu je 4,2 % aus den Niederlanden und aus Luxemburg und zu 8,3 % aus anderen Ländern.²⁰

Geeignete Mitarbeiter mit Personal- und Führungsverantwortung zu finden, ist laut Arbeitgeberbefragung für 12 % der Befragten leicht problematisch, 33 % sagen, es sei schwierig, aber sie fänden noch genügend Personen. Für 26 % hingegen stellt sich die Situation sehr schwierig dar und sie finden keine geeigneten Mitarbeiter mit Personal- und Führungsverantwortung mehr.

¹⁹ Interreg. 2011.

²⁰ Interreg. 2011.

Nahezu die Hälfte der Betriebe und Institutionen der Teilnehmer 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 Einstellungen aus Ostbelgien (1 bis 10 Mitarbeiter = 68,4%; über 200 Mitarbeiter = 25,0%). Im gleichen Zuge steigen die Einstellungen aus Deutschland (5,3%; 37,5%) und der Wallonie (26,3%; 37,5%). Im Sektorenvergleich ergibt sich hingegen ein relativ ausgeglichenes Bild.

Sektor	Deutschland	Frankreich	Wallonie	Luxemburg	Ostbelgien	Summe
Öffentlich	19,4%	0,0%	29,0%	3,2%	48,4%	100%
Privatwirt.	12,7%	1,6%	25,4%	1,6%	58,7%	100%
Nichtkomm.	20,0%	2,0%	22,0%	0,0%	56,0%	100%

Tab. 3: Herkunftsländer (-regionen) der eingestellten Hochschulabsolventen - Arbeitgeberbefragung IBE 2018

Die eingestellten Hochschul-/Universitätsabsolventen brachten überwiegend Abschlüsse aus technischen (32 %), wirtschaftswissenschaftlichen (31 %) und pädagogischen / sozialen Studiengängen (27 %) mit.

Hochschul-/Universitätsabsolventen zu finden, stellt sich für 42 % der beteiligten Betriebe und Institutionen schwierig oder sehr schwierig dar. Allerdings geben auch 43 % der Betriebe an, ein Hochschulabschluss sei für sie nicht relevant. Bemerkenswert ist, dass die Betriebsgröße bei den Schwierigkeiten der Suche nach Akademikern keine sichtbare Rolle spielt, sofern ein Bedarf an Hochschulabsolventen besteht. Gefiltert nach Sektoren zeigt sich, dass der nichtkommerzielle Sektor die größten Probleme mit der Rekrutierung von Hochschulabsolventen hat.

Befragt nach den Ursachen für die Problematik, geeignete Hochschul- / Universitätsabsolventen zu finden, geben die Teilnehmer die folgenden an:

- Standort unattraktiv
- Zweisprachigkeit
- Geringer Lohn/Konkurrenz zu Luxemburg
- Zu hohe Nachfrage an Hochschulabsolventen

Diejenigen Betriebe und Institutionen, die problemlos Hochschul- / Universitätsabsolventen finden, sehen als Hauptursachen hierfür die Beliebtheit ihrer Branche an und glauben zudem, dass Tätigkeiten in ihren Häusern vielfach als Sprungbrett für größere Betriebe mit Hauptsitz in Großstädten genutzt werden.

Rund 11 % der an der Befragung beteiligten Arbeitgeber haben in den letzten 3 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 (25,9 % zu 20,8 % beim privatwirtschaftlichen und 18,5 % beim nicht-kommerziellen Sektor). Kleinere Arbeitgeber stellen eher keine Sekundarschulabsolventen ein (86,3 % = Nein zu 55,6 % = Nein bei einer Betriebsgröße von 51 bis 200 Mitarbeitern).

Fachkräftemangel

Im Rahmen der **Interviewreihe wurden die Experten** gebeten, abzuschätzen, wie drastisch sich der Fachkräftemangel in Ostbelgien bereits abzeichnet. Dabei herrscht im Allgemeinen die Auffassung, dass erste Anzeichen in den letzten Jahren „verschlafen“ wurden und viel zu lange nichts unternommen wurde. Zwar sei die jetzige Lage noch zu bewältigen, jedoch müssen nun Schritte getan werden, die schon längst hätten stattfinden sollen. Der Trend führt klar zu einer Verschlechterung der Lage, beginnend mit den Lehrberufen. Wenn hier in einigen Jahren die etablierten Kräfte in den Ruhestand gehen, wird sich die Situation noch einmal schlagartig zum Negativen verändern.

Für die kommenden drei Jahre planen **laut Arbeitgeberbefragung** 60 % der teilnehmenden Betriebe und Institutionen Neueinstellungen, 7 % tun dies nicht, 33 % wissen es noch nicht. Je größer der Betrieb ist, desto sicherer lässt sich sagen, dass Neueinstellungen vorgenommen werden. Der öffentliche Dienst kann am sichersten eine Aussage über Neueinstellungen treffen (73,1 % öffentlicher Dienst; 60,4 % privatwirtschaftlich; 50,9 % nichtkommerzieller Sektor). Dabei werden voraussichtlich die folgenden Abschlüsse und Qualifikationen nachgefragt werden (Abb. 7 und Tab. 4):

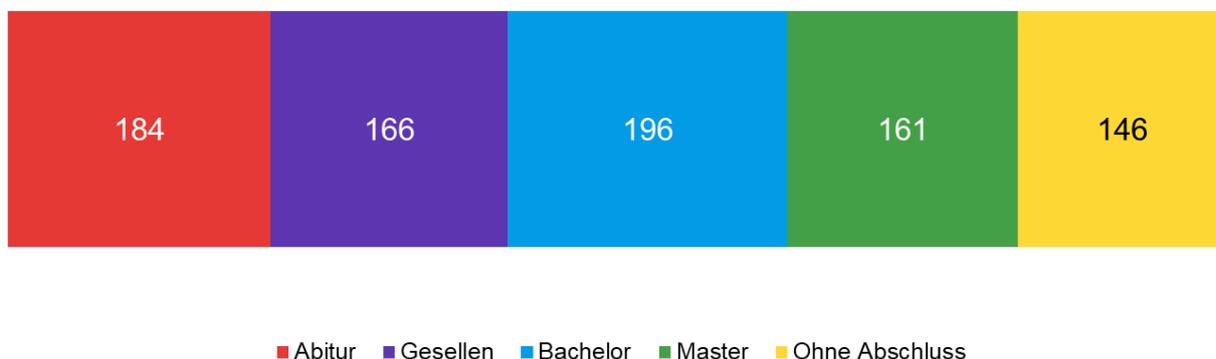


Abb. 7: Gewünschte Abschlüsse bei den neu zu besetzenden Stellen in den kommenden drei Jahren (mit Anzahl) (Arbeitgeberbefragung IBE 2018)

Eine detaillierte Auflistung der gesuchten Qualifikationen nach Branche aufgeteilt, findet sich im Anhang (A3, 3.1 Bedarfe Qualifikationen nach Branche, S.164).

Hierzu ist zusätzlich festzustellen, dass gerade größere Betriebe und Institutionen nach Krankenpflegern suchen, da alle Unternehmen und Institutionen, die in diesem Bereich einen Bedarf angeben, über 50 bis 200 Mitarbeiter verfügen. Bei Dachdeckern sind es die mittleren bis größeren Arbeitgeber (11-50), ebenso bei den Lehrkräften. Die Suche nach weniger qualifizierten Fachkräften zieht sich durch jede Betriebs- oder Institutionsgröße.

Auf die Frage der Interviewreihe, in welchen Branchen und Bereichen sich in Zukunft die Beschäftigung steigern lässt, kann bei den Experten keine eindeutige Meinung herausgefiltert werden. Bei möglichen Maßnahmen zur Steigerung der Produktivität wird jedoch häufig die Digitalisierung genannt. Diese bringt zwar viele Vorteile mit sich, sie wird jedoch von einigen Experten auch durchaus kritisch betrachtet. Zum einen werden viele Arbeitsabläufe vereinfacht. Dies betrifft insbesondere die Organisation und Verwaltung von Arbeitsschritten. Hierdurch besteht die Möglichkeit, einige personelle Lücken zu schließen und den Mangel an Fachkräften teilweise zu kompensieren. Es wird jedoch häufig angemerkt, dass am Ende jeder Arbeitskette meist noch der Mensch steht und dass die Menschen immer noch die qualitativ hochwertigeren Arbeiten verrichten und für die Prüfung von sämtlichen Arbeitsschritten nahezu unverzichtbar sind. Auf der anderen Seite entstehen viele neue Qualifikationsbilder, die wiederum Fachkräfte benötigen, jedoch mit anderen Qualifikationen. So brauchen Schreiner heutzutage deutlich mehr technisches Wissen, um die Geräte und Berechnungsprogramme steuern zu können, die ihnen zwar viele Arbeitsschritte abnehmen, jedoch auch neues Know-how und neuen Arbeitsaufwand mit sich bringen. Da diese neuen Qualifikationen aber meist höher und anspruchsvoller sind, wird die Digitalisierung gerade aus gesamtgesellschaftlicher Perspektive kritisch gesehen. Menschen, die den Anforderungen dieser Qualifikationen nicht gewachsen sind, bleiben auf der Strecke und Unternehmen müssen verstärkt nach ohnehin schon raren hochqualifizierten Mitarbeitern suchen.

Immerhin 63 % der beteiligten Betriebe und Institutionen versuchen, ihre Fachkräfte in Ostbelgien zu gewinnen, 21 % in anderen Regionen Belgiens und 16 % in anderen EU-Ländern. Je größer der Betrieb/die Institution ist, desto eher wird nicht in Ostbelgien gesucht. Beim Sektor lässt sich feststellen, dass im öffentlichen Dienst nur ungefähr halb so viele Fachkräfte im EU-Ausland gesucht werden wie in den anderen beiden Sektoren (9,1 % öffentlicher Dienst im Vergleich zu 16,9 % in der Privatwirtschaft und 16,5 im nichtkommerziellen Sektor). Auf der anderen Seite findet beim öffentlichen Sektor jedoch vermehrt eine Suche in anderen belgischen Regionen statt (31,8 % zu 20,2 % und 20,0 %) Als Hürde bei der Gewinnung von Fachkräften aus anderen Regionen bzw. Ländern wird in erster Linie die Sprachbarriere gesehen (72 %). Aber auch die zu geringen Netto-Löhne in Ostbelgien (49 %) spielen aus Sicht der Befragten eine große Rolle.

Mitarbeiter	Ostbelgien	Andere Regionen Belgiens	EU	Summe
1-10	69,8%	15,8%	14,4%	100,0%
11-50	64,1%	20,5%	15,4%	100,0%
51-200	46,6%	31,0%	22,4%	100,0%
>200	44,4%	38,9%	16,7%	100,0%

Tab. 4: Regionen, in denen Fachkräfte rekrutiert werden nach Betriebs-/Institutionsgröße (Arbeitgeberbefragung IBE 2018)

Sektor	Ostbelgien	Andere Regionen Belgiens	EU	Summe
Öffentlich	59,1%	31,8%	9,1%	100%
Privatwirt.	62,9%	20,2%	16,9%	100%
Nichtkomm.	63,5%	20,0%	16,5%	100%

Tab. 5: Regionen, in denen Fachkräfte rekrutiert werden nach Sektor (Arbeitgeberbefragung IBE 2018)

Die Einschätzung der Experten zeigt eine klare Verschlechterung der Verhältnisse, wenn in den nächsten Jahren nicht gegen den Fachkräftemangel gesteuert wird und entsprechende Maßnahmen gefunden werden. Es herrscht Einigkeit darüber, dass die kleinen Betriebe zuerst schließen müssen, da keine Nachfolger gefunden werden können und weniger Kompensationsmöglichkeiten bestehen als bei größeren Betrieben. Gesellschaftlich betrachtet wird die Bevölkerung speziell unter dem Fachkräftemangel im Handwerk leiden. Privatpersonen werden somit möglicherweise mehrere Monate auf Handwerkerarbeiten warten müssen und der Bau von Häusern wird sich enorm verzögern. Beim Aspekt der Gefahr, dass wirtschaftlich wichtige Betriebe den Standort Ostbelgien verlassen werden, herrschen sehr unterschiedliche Meinungen unter den Interviewpartnern. So sprechen die hohe regionale Verbundenheit und die Betriebsstruktur mit vielen kleinen Betrieben eher dafür, dass Abwanderungsgedanken in der nächsten Zeit keine Rolle spielen. Dennoch gibt es laut Experten unter den Unternehmen vereinzelte Überlegungen, Filialen außerhalb Belgiens zu gründen oder bestehende weiter auszubauen. Diese Option ist jedoch nicht erwünscht, die meisten Experten schätzen den Standort Ostbelgien und attestieren den hiesigen Unternehmen ein hohes Traditionsbewusstsein.

Führungskräfte

Die Frage nach einem Bedarf an Führungskräften trat im ursprünglichen Fragebogen nicht auf und wurde induktiv im Laufe der Interviews ergänzt, da dieses Thema von einigen Experten aus eigenem Antrieb aufgenommen wurde. Entsprechend wurde diese Frage in den weiteren Forschungsmethoden ergänzt. Bei der quantitativen Arbeitgeberbefragung ergab sich hierbei, dass diese Thematik für

80 % der Befragten von Bedeutung ist. Von dieser Gruppe haben wiederum 75 % leichte bis schwere Probleme mit dem Finden von geeigneten Führungskräften.

Fast alle Experten in der Interviewreihe sprechen neben dem Fachkräftemangel auch von einem Mangel an Führungskräften. Als Begründung für viele vakante Führungspositionen wird oft die Angst junger Arbeitnehmer vor Verantwortung genannt (grundsätzliches Problem der Generation). Zudem gibt es eine Verschiebung der Prioritäten. Das Arbeitsleben steht nicht mehr an erster Stelle. Die Freizeit bzw. die Gestaltung der Freizeit ist enorm wichtig geworden. Auch der fehlende finanzielle Nutzen wird oftmals genannt. Das leicht höhere Gehalt steht demnach in keinem Verhältnis zur zusätzlichen Belastung.

5. Fachkräftepotenzial in / für Ostbelgien²¹

Fachkräftepotenziale sind nicht zuletzt dort zu vermuten, wo bestimmte Gruppen nicht oder nur in eingeschränktem Umfang am Arbeitsmarkt partizipieren. Diese Gruppen werden daher im Folgenden einer genaueren Betrachtung unterzogen.

Langzeitarbeitslose

Die Arbeitslosigkeit in Ostbelgien lag 2017 bei 7,5 % und ist seit 2014 rückläufig. Es werden drei Risikogruppen identifiziert, die insgesamt 74 % der Arbeitslosen ausmachen. Dies sind zu 20 % Niedrigqualifizierte, zu 27 % Ältere (über 50-Jährige) und zu 27 % Migranten.²² Regional gesehen kommen die meisten Arbeitssuchenden aus dem Kanton Eupen. Die Arbeitslosenrate Ostbelgiens ist niedriger als die der Wallonie und der Region Brüssel-Hauptstadt.²³

Die Teilnehmer an der Arbeitgeberbefragung geben an, dass in 30 % der Betriebe und Institutionen in den letzten drei Jahren Menschen eingestellt wurden, die zuvor mehr als ein Jahr arbeitslos gewesen waren. Die Möglichkeiten, auf das Potenzial dieser Langzeitarbeitslosen verstärkt zurückzugreifen, werden wie folgt eingeschätzt (Abb. 8):



Abb. 8: Möglichkeiten, verstärkt auf das Potenzial von Langzeitarbeitslosen zurückzugreifen (Arbeitgeberbefragung IBE 2018)

²¹ Neben der Analyse der benannten Statistiken und Arbeitspapiere (Anhang A1) fließen in dieses Kapitel die Ergebnisse der Fragen 11 – 21 sowie 22 – 28 der Interviewreihe (siehe Anhang A2) und die Fragen 14 – 36 sowie 54 – 56 der Arbeitgeberbefragung (siehe Anhang A3) ein.

²² Vgl. Arbeitsamt der DG, 2017a.

²³ Vgl. WSR, 2017.

Die meisten Einstellungen von Langzeitarbeitslosen lassen sich im nichtkommerziellen Sektor verzeichnen (54,5 %).

Sektor	Ja	Nein	Summe
Öffentlich	34,6%	65,4%	100%
Privatwirt.	23,2%	76,8%	100%
Nichtkomm.	54,5%	45,5%	100%

Tab. 6: Einstellung Langzeitarbeitsloser nach Sektor (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 im Allgemeinen als „schwer vermittelbar“ und finden sich in regelmäßigen Abständen immer wieder in der Arbeitslosigkeit. Es wird schon viel unternommen, um diese Personengruppe in die Arbeitswelt einzugliedern. Laut Experten würde sich ein noch größerer Aufwand kaum lohnen weshalb das Potenzial dieser Gruppe aus ihrer Sicht nahezu zu vernachlässigen ist.

Es lassen sich nur im geringen Maße Potenziale durch langzeitarbeitslose Menschen verzeichnen, da unter den Langzeitarbeitslosen vor allem schwer vermittelbare Personen (aufgrund ihrer Disposition oder Qualifikation etc.) zu finden sind bzw. die übrigen Personen in der Regel nur sehr kurz als arbeitslos gemeldet sind und zügig eine Anschlussbeschäftigung finden. Dennoch sind durchaus auch einige Arbeitgeber bereit, Langzeitarbeitslosen eine Chance zu geben. Gerade im nichtkommerziellen Sektor gibt es positive Erfahrungen. Maßnahmen wie die grundsätzliche Verbesserung der Integration Arbeitssuchender (vgl. hierzu die Bestandsaufnahme des Ministeriums zu den bestehenden Maßnahmen zur Fachkräftesicherung²⁴) oder deren bessere Qualifizierung (s. hierzu auch Abschnitt „Ausbildung“) sowie die Aufhebung der Altersbegrenzung beim Zugang zur Lehre für Arbeitssuchende (vgl. hierzu o.g. Bestandsaufnahme) sollten daher unbedingt beibehalten und ggf. noch erweitert werden, um gerade KMU zu unterstützen. Zudem sollte erhoben werden, unter welchen Bedingun-

²⁴ Eine Liste der bestehenden Maßnahmen zur Fachkräftesicherung kann beim Ministerium der Deutschsprachigen Gemeinschaft (Fachbereich Beschäftigung, +32(0)87/596 336) angefragt werden.

gen noch mehr Arbeitgeber bereit wären, Langzeitarbeitslose zu integrieren.

Ältere Erwerbsbevölkerung

Wie bereits gesehen, sind Erwerbspersonen, die älter als 50 Jahre sind, besonders häufig von Arbeitslosigkeit betroffen. Insgesamt steigt allerdings die Beschäftigungsquote dieser Gruppe stetig an (s.o.).²⁵ Unternehmen des Privatsektors mit mehr als 20 Beschäftigten müssen seit 2012 einen Beschäftigungsplan für ältere Arbeitnehmer (Kollektives Arbeitsabkommen 104 KAA) ausarbeiten.²⁶

Von den Teilnehmern an der Arbeitgeberbefragung sehen 44 % keine Möglichkeit, durch bestimmte Maßnahmen das Renteneintrittsalter in ihrem Unternehmen bzw. ihrer Institution nach hinten beeinflussen zu 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.

Ein Verschieben des tatsächlichen Renteneintrittsalters ist für mehr als die Hälfte der befragten Arbeitgeber eine realistische Option. Vor allem Teilzeitbeschäftigung erscheint als gangbarer Weg. Für Unterrichtspersonal gibt es bereits entsprechende Modelle (vgl. hierzu o.g. Bestandsaufnahme). Noch liegen hier wenig Erfahrungen vor. Wichtig ist, proaktiv dafür zu sorgen, durch permanente Qualifizierung und Gesundheitsmanagement bzw. Sensibilisierung dieses Potenzial mittelfristig zu nutzen. Auch ist es wichtig, den Weg zu einer freiwilligen Verlängerung des Erwerbslebens nicht zu versperren. Zudem könnten die Erkenntnisse aus der Studie „Diversität auf dem Arbeitsmarkt als Chance für die Wirtschaft der DG“ hier genutzt werden.

²⁵ Vgl. WSR, 2017.

²⁶ Vgl. WSR, 2016.

Teilzeitbeschäftigte

Der Anteil teilzeitbeschäftigter Menschen steigt immer weiter an. Dabei sind 68 % der Teilzeitkräfte weiblich²⁷. Unfreiwillig Teilzeitarbeitende finden sich dabei häufiger im Kanton Eupen.²⁸ Im Dezember 2017 nahmen insgesamt 378 Personen in Ostbelgien Arbeitszeitreduktionen in Anspruch. Dabei kann man Entschädigungszahlungen der Behörde für Arbeitslosigkeit erhalten und den Arbeitsvertrag weiterführen.²⁹

Im Rahmen der Arbeitgeberbefragung zeigt sich, dass der Anteil an Teilzeitbeschäftigten in den Betrieben und Institutionen bei 38 % liegt. Dazu, wie viele Wochenstunden diese Teilzeitkräfte arbeiten, liegen keine Angaben vor. Auf die Frage, inwieweit der Wunsch besteht, dass Teilzeitkräfte ihre Arbeitszeit ausweiten, antworten die Teilnehmer gewissermaßen unentschieden – 51 % mit ja, 49 % mit nein. Im Sektorenvergleich ist es wenig überraschend dass der Anteil an Institutionen, die sich wünschen würden, dass einige Mitarbeiter ihre Arbeitszeit ausweiten im öffentlichen Dienst deutlich höher ist als im Gesamtvergleich (77,8% ja; 22,2 % nein). Nur bei den privatwirtschaftlichen Betrieben gibt die Mehrheit an, dass sie sich dies nicht wünscht (42,9% ja; 57,1 % nein). Der nichtkommerzielle Sektor ist dazwischen anzusiedeln (62,5% ja; 37,5 % nein). Bei der Betriebs- und Institutionsgröße lässt sich feststellen, dass der Wunsch nach einer Arbeitszeiterweiterung der Teilzeitbeschäftigten mit der Mitarbeiteranzahl steigt (Tab. 8).

Mitarbeiter	Ja	Nein	Summe
1-10	40,90%	59,10%	100,00%
11-50	54,70%	45,30%	100,00%
51-200	64,30%	35,70%	100,00%
>200	75,00%	25,00%	100,00%

Tab. 7: Wunsch der Arbeitgeber, das Arbeitsvolumen Teilzeitbeschäftigter zu erweitern (Arbeitgeberbefragung IBE 2018)

²⁷ Vgl. Arbeitsamt der DG, 2017.

²⁸ Vgl. Arbeitsamt der DG, 2018.

²⁹ Vgl. Landesamt für Arbeitsbeschaffung, 2018.

Die Top 5 der Gründe, die Teilzeitkräfte nach Ansicht der Befragten daran hindern, ihre Arbeitszeit auszuweiten, stellen sich wie folgt dar (Tab. 9):

Top 5		
1	Bessere Work-Life-Balance	22,0 %
2	Unzureichende Kinderbetreuung	19,4 %
3	Gewohnheit	14,5 %
4	Keine Kapazitäten im Unternehmen/in der Institution	13,5 %
5	Gesundheitliche Gründe	8,3 %

Tab. 8: Top 5 Gründe, aus denen Teilzeitkräfte ihre Arbeitszeit nicht ausweiten (Arbeitgeberbefragung IBE 2018)

Wie bereits im Kapitel zu den betroffenen Branchen beschrieben, ist die Erhöhung des Arbeitsvolumens für viele Branchen aufgrund der jetzt schon bestehenden Auslastung nicht zu realisieren. Entweder sind die Zeitpotenziale schon restlos ausgeschöpft (Handwerk, Bildung), oder sie können aus organisatorischen Gesichtspunkten nicht erhöht werden (Pflege, Schichtarbeiten).

Augenscheinlich besteht bei Teilzeitbeschäftigten eine Menge Potenzial, vor allem bei Frauen. Aufhorchen lässt die Einschätzung aus der Arbeitgeberbefragung, dass es bei immerhin 14,5 % der Teilzeitbeschäftigten vor allem die Gewohnheit ist, die diese von einer Ausweitung ihrer Arbeitszeit abhält. Allerdings sind die Befragten in der Interviewreihe sehr zurückhaltend in Bezug darauf, das Potenzial stärker auszubauen. Hier könnte die Aufteilung nach Sektoren interessant sein indem gerade in privatwirtschaftlichen Betrieben erörtert wird, warum hier weniger Potenzial gesehen wird. Im Umkehrschluss sollte versucht werden, die bestehenden Potenziale im öffentlichen Dienst, dem nichtkommerziellen Sektor und größeren Betrieben und Institutionen im Allgemeinen zu erweitern. Vielleicht ist es auch schlichtweg notwendig, über neue Wege nachzudenken – beispielsweise eine Kombination flexibler Arbeitszeiten mit Home Office, um tradierte Strukturen aufzubrechen und Ängste und Vorbehalte abzubauen, und eine Erweiterung des Arbeitszeitvolumens möglich zu machen ohne dass hierfür gravierende Veränderungen z.B. der Betreuungszeiten für einzelne Personen erforderlich werden. Unterstützend wirken selbstverständlich Maßnahmen zur weiteren Verbesserung der Betreuungsinfrastruktur (vgl. hierzu o.g. Bestandsaufnahme).

Migranten und ausländische Mitarbeiter mit Arbeitserlaubnis

Der Anteil an Nicht-Belgiern an der Bevölkerung Ostbelgiens ist zwischen 2008 und 2011 nur marginal angestiegen (von 19,9% auf 20,2 %). In der Gemeinde Eupen betrug er 14,3 % bzw. 14,6 %. Der überwiegende Teil der Nicht-Belgier stammt aus anderen Staaten der Europäischen Union.³⁰ 2013 lag der Anteil bei 20 %, auch in diesem Jahr war der Anteil von Nicht-Belgiern aus der EU deutlich höher als der von Nicht-EU-Ausländern.³¹ Im Jahr 2018 liegt der Anteil von Nicht-Belgiern bei 21 %. Eine Differenzierung nach EU- und Nicht-EU-Staatsbürgerschaft nimmt die vorliegende Quelle nicht vor.³² Die Arbeitsmarktintegration von Personen, die nicht aus der Europäischen Union stammen, ist durchweg geringer als bei den übrigen Personen im erwerbsfähigen Alter. Ihr Anteil an den Arbeitslosen ist deutlich höher als ihr Anteil an der Bevölkerung. Zudem finden sie sich häufig in den prekärsten Statuten (freie Arbeitssuchende, vom ÖSHZ unterstützt) wieder. In den Ausbildungsmaßnahmen des Arbeitsamtes und der externen Partnerorganisationen sind die Nicht-EU-Bürger deutlich überrepräsentiert und werden demnach in ihren Integrationsbemühungen unterstützt. Dennoch werden sie weitaus weniger oft in Arbeit vermittelt als Belgier.³³

Die Möglichkeiten, das Potenzial von Zuwanderern verstärkt zu nutzen, schätzen die Teilnehmer an der Arbeitgeberbefragung wie folgt ein (Abb. 9):



Abb. 9: Möglichkeiten der verstärkten Nutzung der Potenziale von Zuwanderern (Arbeitgeberbefragung IBE 2018)

³⁰ Vgl. Arbeitsamt der DG, 2013.

³¹ Vgl. DGSIE, 2013.

³² Vgl. Ostbelgienstatistik, 2018.

³³ Vgl. Arbeitsamt der DG, 2013.

Aufgeteilt nach Sektoren wird deutlich, dass der nichtkommerzielle Sektor am wenigsten Erfahrung mit Zuwanderern gesammelt hat. Rund 9 % der Arbeitgeber des nichtkommerziellen Sektors haben positive Erfahrungen gemacht, 3,6% negative (privatwirtschaftlich 12,5 % und 9,4 %; öffentlicher Sektor 16,0 % zu 12,0 %). Zusätzlich besteht im nichtkommerziellen Sektor eine überdurchschnittlich größere Bereitschaft, das Potenzial von Zuwanderern auszuprobieren.

Die Ergebnisse der Arbeitgeberbefragung zeigen eine positivere Einstellung Zuwanderern (59 % positiv) gegenüber als Langzeitarbeitslosen (41 % positiv). Im Vergleich zu den Experteninterviews kann dieses Potenzial im Faktor Zuwanderung nur bedingt gesehen werden. Zwar wird laut Experten anerkannt, dass ein hohes Potenzial in der Zuwanderung liegen kann, jedoch wird der Arbeitsaufwand hierfür - ähnlich wie bei den Langzeitarbeitslosen - als unverhältnismäßig hoch angesehen. Zudem spielt der Faktor Zeit laut Experten eine wichtige Rolle. Die von den Experten genannten positiven Beispiele von zugewanderten Fachkräften haben sich mit der Zeit als Erfolge herausgestellt. Dies ist jedoch nicht immer von Anfang an zu erkennen. Aufgrund dieser Risikofaktoren werden die Potenziale der Zuwanderung in den Experteninterviews weniger in Betracht gezogen als bei der Arbeitgeberbefragung.

Grundsätzlich bestehen bei den befragten Arbeitgebern eine große Bereitschaft, Zuwanderer einzustellen. Aktuell suchen die Arbeitgeber ihr Personal allerdings überwiegend in EU-Ländern. Könnten Arbeitgeber ermutigt werden, auch über die EU-Grenzen hinaus zu rekrutieren? Könnten z.B. Kammern aufklären und bei bürokratischen Hürden unterstützen? Die Integration von Zuwanderer aus Nicht-EU-Ländern ist nicht frei von Herausforderungen, doch sie kann mit Unterstützung auch kleinen und mittelständigen Unternehmen gelingen. Die Bereitschaft der Arbeitgeber ist da, doch Unterstützung ist erforderlich.

Auch die Integration von Migranten, die bereits vor Ort leben, gilt es noch zu verbessern. Jugendlichen mit Migrationshintergrund müsste noch mehr Unterstützung geboten werden, um erfolgreich eine Lehre zu absolvieren.

Wie können verstärkt Fachkräfte aus dem Ausland angezogen werden? Einige Maßnahmen (vgl. hierzu o.g. Bestandsaufnahme) zielen bereits heute auf die Gewinnung von ausländischen Fachkräften ab. Diese könnten verstärkt werden:

- Nutzung von Netzwerken und Kooperationen,

- Zusammenbringen potenzieller externer Fachkräfte mit ostbelgischen Arbeitgebern,
- Grenzüberschreitende Arbeitsvermittlung,
- Standortmarketing für Ostbelgien

Pendler

Die Zahl der Pendler nach Deutschland geht zurück, die Zahl der Pendler nach Luxemburg steigt. Als Gründe für das Pendeln werden neben den guten Verdienstmöglichkeiten und den Sprachkenntnissen auch die eigene Nationalität (56 % der nach Deutschland Pendelnden sind Deutsche mit Wohnort in Belgien) und die geografische Nähe angeführt.³⁴ Die drei größten Berufsgruppen der Pendler nach Deutschland sind Berufe in der Unternehmensführung und -organisation (fast 2/3 mehr Pendler als Platz 2), Berufe in Recht und Verwaltung, und Verkaufsberufe. Diese Daten beziehen sich auf Pendlerbewegungen aus ganz Belgien nach Deutschland. Die Altersgruppe, die am meisten nach Deutschland pendelt, sind 50- bis 54-Jährige mit einem Anteil von 18 %. Danach folgen 45- bis 54-Jährige (17 %), 55- bis 59-Jährige (14 %) und 40-44-Jährige (11 %).

Die drei größten Wirtschaftszweige für Pendler nach Luxemburg 2016 hingegen waren das Bauwesen (größte Gruppe, 28 %), Handel und Reparatur (24 %) und Verkehr und Lagerei (12 %). 68 % von ihnen sind männlich, 32 % weiblich.³⁵

Die Experteninterviews bestätigen das „Pendelproblem“ als einen der gravierendsten Faktoren für den Fachkräftemangel. Doch ähnlich wie beim demografischen Wandel sind kurzfristige Mittel gegen dieses Problem äußerst schwierig zu finden und umzusetzen. Die hohen Abgaben in Belgien führen dazu, dass die Unternehmen der umliegenden Länder attraktivere Löhne zahlen können. Vor allem Luxemburg ist hier der Spitzenreiter und das beliebteste Pendlerziel, wenn die monetären Anreize ausschlaggebend sind. Doch 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.

³⁴ Vgl. WSR, 2017.

³⁵ Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens. 2015

In der WSR-Studie „Attraktive Arbeitsplätze – Dein Traumjob in Belgien“ nennen die Befragten aus dem Jahrgang 1989 als Gründe für eine Berufstätigkeit im Ausland eine bessere Bezahlung ihrer Qualifikation, ein konkretes Jobangebot, gute Arbeitsbedingungen, das Fehlen eines passenden Jobs in Ostbelgien und niedrigere Steuern im Ausland.³⁶ Aus dem Jahrgang 1999 würden 27 % der Befragten ihren ersten Job gerne in Ostbelgien antreten, 42 % sind demgegenüber offen.³⁷ Interessanterweise spiegeln die Vorlieben der Befragten in Bezug auf den gewünschten Arbeitgeber die Unternehmens- und Institutionslandschaft in Ostbelgien wieder. So würde die Mehrzahl der 89er (54 %) sehr gerne in einem kleinen Unternehmen mit bis zu 10 Personen arbeiten, zusätzliche 26 % gerne. Auch Betriebe mit bis zu 50 Personen sind beliebt, 75 % würden sehr gern oder gern dort arbeiten.³⁸

Bei den Beweggründen für einen Arbeitsplatzwechsel findet sich im Jahrgang 1989 durchaus auch ein hoher Prozentsatz derer, die für einen Unternehmensstandort in Ostbelgien wechseln würden: 20 % ist dies sehr wichtig, 33 % wichtig.³⁹



Abb. 10: Potenzielle Gründe den Arbeitgeber zu wechseln (WSR 2018)

Letztendlich zielen alle Maßnahmen zur Steigerung der Standort- und Arbeitgeberattraktivität darauf ab, Pendler für einen alternativen Arbeitsplatz in Ostbelgien zu gewinnen bzw. zu halten. Pro-

³⁶ Vgl. WSR, 2018.

³⁷ Vgl. WSR, 2018.

³⁸ Vgl. WSR, 2018.

³⁹ Vgl. WSR, 2018.

aktive Werbung für den Arbeitsplatz in Ostbelgien sollte insbesondere in den Branchen erfolgen, aus denen die meisten Pendler stammen. Ein weiterer Ansatz kann es sein, junge Menschen bereits vor Abschluss ihres Studiums bzw. ihrer Ausbildung / Lehre stärker auf die vorhandenen Arbeitgeber und Arbeitsplätze in Ostbelgien aufmerksam zu machen, u.a. mit Maßnahmen wie den folgenden (vgl. hierzu o.g. Bestandsaufnahme):

- Studierende besuchen ostbelgische Arbeitgeber
- Vertreter aus der Privatwirtschaft besuchen Studierende an ihren Universitäten

Eine weitere wichtige Zielgruppe sind junge Familien, deren Prioritäten anders liegen als bei jungen Schul- und Hochschulabsolventen. Geeignete Maßnahmen hierfür könnten sein:

- Die regionalen Vorteile und die Verbundenheit in der Öffentlichkeitsarbeit hervorheben (z.B. Imagefilme, die sich an die Zielgruppe richten)
- Günstigen Wohnraum in familienfreundlicher Umgebung schaffen
- Unternehmen und Institutionen familienfreundlich gestalten bzw. Anreize hierfür schaffen

Steigerung der Produktivität

Danach befragt, inwieweit sie Möglichkeiten sehen, mit dem gleichen Personal mehr Leistung zu erbringen, geben nahezu ein Viertel der Befragten (25 %) an, sie sähen keine Möglichkeiten. 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.

Top 5		
1	Prozessoptimierung	18%
2	Verbesserung des Zeitmanagements bei den Mitarbeitern	17%
3	Digitalisierung	13%
4	Weiterbildungen	12%

5	Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Bereichen des Unternehmens/der Institution	10%
---	---	-----

Tab. 9: Möglichkeiten der Steigerung der Produktivität (Arbeitgeberbefragung IBE 2018)

Die Erbringung der gleichen Arbeitsleistung mit weniger Personal und somit Steigerung der Produktivität ist immerhin für mehr als die Hälfte der Befragte in der Arbeitgeberbefragung ein realistisches Szenario. Gerade in der Digitalisierung liegen hier enorme Potenziale. Diese sind teils durch kleine und sehr kleine Betriebe kaum umzusetzen. Ggf. empfehlen sich hier an bestimmten Stellen Kooperationen unter der Regie von Kammern, Wirtschaftsförderern und Ministerien, um Synergieeffekte zu schaffen.

Nachwuchskräfte

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 noch viel größerer Plattformen in den Schulen benötigen, um den Betrieb und insbesondere Ausbildungsberufe positiv zu präsentieren. Gerade das regionale Angebot sollte dabei besonders im Vordergrund stehen. Zudem müssten die Möglichkeiten von Praktika (nicht in den Ferien) erweitert werden, um Unternehmen die Chance zu geben, sich direkt bei den Kindern ins Bewusstsein zu bringen und wertvolle Erfahrungen zu liefern. Dies deckt sich größtenteils mit den Ergebnissen der Arbeitgeberbefragung, bei der vor allem die Unternehmen, die leicht Akademiker und Lehrlinge finden, angaben, dass dies vor allem durch die Arbeit an den Schulen gelänge.

Hochschule / Universität

Seit Jahren interessieren sich die meisten Abiturientinnen und Abiturienten für ein Studium (Abb. 11).

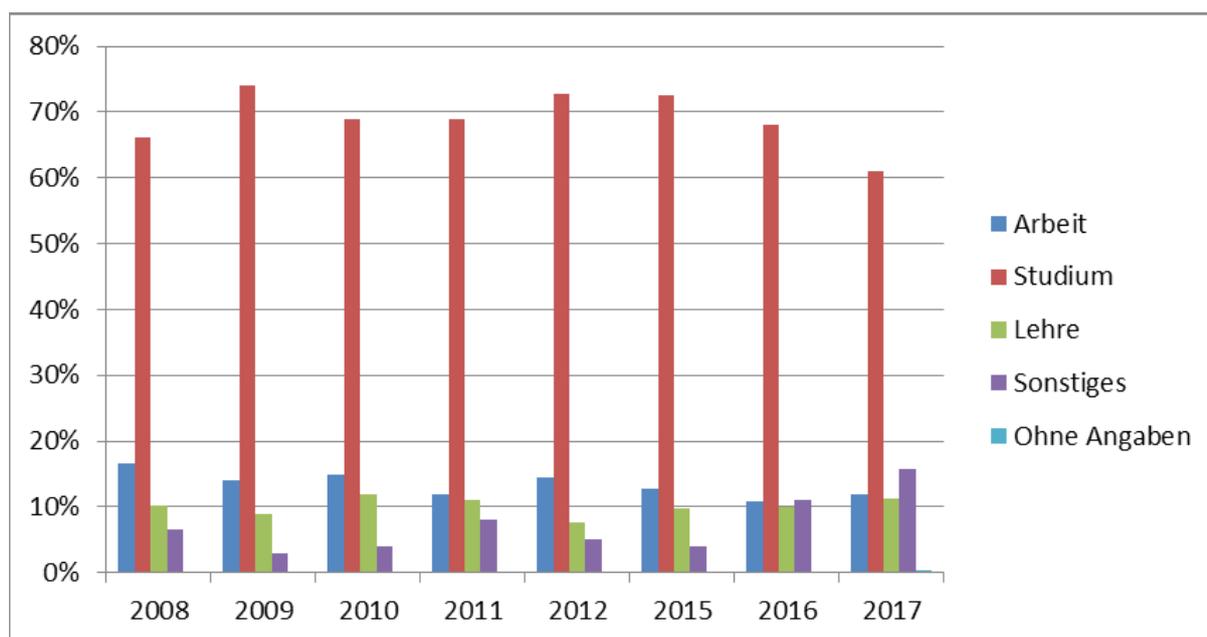


Abb. 11: Pläne von Abiturienten (Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens/ Kaleido/ Ostbelgien- Institut 2017c)

Für ihr Studium möchten 57 % von ihnen in Belgien bleiben, 35 % nach Deutschland gehen, nur 5 % möchten in Ostbelgien studieren. Die gefragtesten Studienfächer sind Gesundheits- und Sozialwesen, Sozialwissenschaften, Wirtschaft und Recht, Dienstleistungen, Erziehung und Ingenieurwesen bzw. Verarbeitendes Gewerbe und Bauwesen.⁴⁰

Die Autonome Hochschule in der Deutschsprachigen Gemeinschaft ist die einzige Hochschule der Region Ostbelgiens. Da das Studienangebot hier stark begrenzt ist (Gesundheits- und Krankenpflegewissenschaften, Bildungswissenschaften, Finanz- und Verwaltungswissenschaften), spielt sie bei den hiesigen Unternehmen und Institutionen nach Ansicht der Experten derzeit eine eher untergeordnete Rolle. Es gab in der Vergangenheit bereits Überlegungen, das Angebot der Hochschule zu erweitern, jedoch erscheint dies den Experten zum jetzigen Zeitpunkt nicht realistisch. Zudem ist es nicht sicher, dass weitere akademische Ausbildungsmöglichkeiten vor Ort die Absolventen später davon abhält, in andere Regionen zu ziehen oder zu Pendeln. Dies ist nach Einschätzung der Experten bei der Autonomen Hochschule stellenweise bereits jetzt ein Problem und würde dem Fachkräftemangel nicht direkt entgegenwirken. Allerdings ist mit Blick auf die o.g. Liste der Mangelberufe an-

⁴⁰ Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens/ Kaleido/ Ostbelgien- Institut 2017c

zumerken, dass gerade in den Bereichen, in denen bereits eine Knappheit an Fachkräften herrscht, Absolventen der AHS die idealen Voraussetzungen mitbringen würden.

Lehre

Die Zahl unbesetzter Ausbildungsplätze hat sich von 2015 auf 2016 fast verdreifacht. Eine Lehre streben insbesondere Jungen an (80 %).⁴¹ Die Schulabgänger-Vermittlungsquote an Hochschulen lag 2016 bei 95 %, die an Lehren bei 94 %. Universitäten haben eine vergleichsweise geringe Quote von 80%. Die Integrationsquote ist sogar bei Lehrabsolventen am höchsten (98 %), am nächsthöchsten bei Hochschulabsolventen mit 96 %. Die durchschnittliche Vermittlungsquote von Schulabgängern liegt bei 71 %, die Integrationsquote bei 88 %⁴². Die Anzahl der Kursteilnehmer von Ausbildungen in der DG ist um 9,7 % im Vergleich zum Vorjahr gesunken. Es wurden 229 neue Ausbildungsverträge unterschrieben. Das bedeutet 33 Verträge weniger als 2016, im Vergleich zu 2015 und 2014 sogar 70 bzw. 97 weniger. 107 Lehrstellen blieben unbesetzt, 2016 waren es 115. Von den Teilnehmern an der WSR-Studie haben ihre Lehre oder duale Ausbildung 51 % in Ostbelgien absolviert.⁴³

Laut WSR-Studie sind es nur noch 27 % der Vertreter des Jahrgangs 1999, die ihre erste Arbeitsstelle in Ostbelgien antreten möchten (zum Vergleich: 58 % der Vertreter des Jahrgangs 1989 traten ihre erste Arbeitsstelle in Ostbelgien an). Sie geben zu 12 % an, es sei ihnen sehr wichtig, in Ostbelgien zu arbeiten (29 % eher wichtig), während dieser Wert bei den Vertretern des Jahrgangs 1989 bei 26 % respektive 29 % liegt.⁴⁴

Nur 27 % der Betriebe und Institutionen der Teilnehmer an der Arbeitgeberbefragung bilden derzeit Lehrlinge des Instituts für Aus- und Weiterbildung im Mittelstand (IAWM) aus. 57 % von ihnen begründen dies damit, dass es für ihre Tätigkeiten keinen Lehrberuf gibt. 14 % finden keine passenden Lehrlinge, 12 % klagen über zu wenige Bewerbungen. Im Durchschnitt werden in den Betrieben und Institutionen 1,92 Lehrlinge ausgebildet.

30 % der Befragten geben an, Lehrlinge sollten ein hohes Schulniveau mitbringen, für 44 % ist ein mittleres Schulniveau ausreichend, für 2 % ein niedriges. In 21 % der Fälle spielt das Schulniveau keine Rolle.

⁴¹ IAWM – Institut für Aus- und Weiterbildung im Mittelstand. 2016.

⁴² Arbeitsamt der DG Belgiens (Hrsg.): Schulabgängervermittlung, 2018, S. 17ff.

⁴³ Vgl. WSR, 2018.

⁴⁴ Vgl. WSR, 2018.

Lehrlinge werden von 18 % der Betriebe und Institutionen der Teilnehmer immer übernommen, 63 % übernehmen die meisten. Hauptgründe dafür, einen Lehrling nicht zu übernehmen, sind mangelnde fachliche Kompetenz, zu hohe Lohnkosten oder der Umstand, dass der Geselle nicht mehr in dem Beruf arbeiten wollte.

Für nahezu die Hälfte der Betriebe und Institutionen (49 %) ist das Finden geeigneter Lehrlinge sehr schwierig bzw. unmöglich, für 27 % stellt es sich zwar schwierig dar, doch sie finden noch geeignete Lehrlinge. Nur 15 % sagen, dies sei für sie kein Problem. Danach befragt, weshalb es schwierig ist, geeignete Lehrlinge zu finden, nennen die Betriebe und Institutionen folgende Punkte:

- Der Lohn wird als zu gering empfunden.
- Die Schulen/Eltern vermitteln, dass eine akademische Laufbahn der einzige Weg ist.
- 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.

Wie bereits erwähnt geben die Experten ebenfalls Aufschluss darüber, warum gerade bei den Lehrberufen ein hoher Mangel herrscht. Die Antworten der Experten decken sich größtenteils mit den Angaben aus der Arbeitgeberbefragung. Demnach haben die klassischen Lehrberufe vor allen Dingen ein enormes Image Problem. Dies ist um einen den Eltern zuzuschreiben, die ihren Kindern suggerieren, nur ein Studium eröffne ihnen letztlich die optimalen beruflichen Perspektiven. Die Folge ist eine Fokussierung auf eine akademische Laufbahn. Die hohen Abbruchquoten einiger Studiengänge zeigen allerdings, dass nicht jeder für ein Studium geeignet ist und dadurch gerade im handwerklichen Bereich hohes Potenzial verschwendet wird. Auf der anderen Seite wird aber auch von den Experten angegeben, dass sich beispielsweise Handwerksbetriebe attraktiver aufstellen müssen. Sie müssen 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.

Weitere Bildungswege

Neben der Ausbildung über das IAWM gibt es noch weitere Bildungswege. Deren Auszubildende bzw. Praktikanten wurden in den vergangenen drei Jahren wie folgt betreut:

Top 5		
1	Praktikanten von Sekundarschulen	26,5 %
2	Praktikanten von Hochschulen und Universitäten	22,9%
3	Personen mit einem Individuellem Berufsausbildungsvertrag des Arbeitsamtes (IBU / FPI)	15,4%
4	Teilnehmer von Schulungsmaßnahmen des Arbeitsamtes	10,2%
5	Schüler des Teilzeitunterrichtes der Deutschsprachigen Gemeinschaft	9,5%

Tab. 10: Betreute Auszubildende und Praktikanten ausgewählter Bildungswege in den vergangenen drei Jahren (Arbeitgeberbefragung IBE 2018)

Bei der Frage danach, wie es gelingen könnte, Fachkräfte in der Region zu halten spielt zunächst einmal der Faktor der Entlohnung eine zentrale Rolle. Dieses Problem ist jedoch laut Experten lokal nicht zu lösen. Dieses Problem kann ausschließlich für ganz Belgien angegangen werden, da über die Sozialabgaben und den Steuerdruck zentral entschieden wird.

Eine mögliche Chance wird laut Experteninterviews jedoch darin gesehen, dass es jetzt schon vermehrt Rückkehrer im Alter ab ca. 35 gibt. Sobald mit der Familienplanung begonnen wird, und die Relevanz des Verdienstes etwas geringer wird, kehren den Experten nach viele Ostbelgier wieder in ihre Region zurück. Auf diesem Potenzial sollte laut Experteninterviews der Fokus liegen. Durch diverse Anreize könnte eine Rückkehr der Altersgruppe +35 für diese Gruppe an Attraktivität gewinnen. 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 und Work-Life-Balance ausbauen.

In der Interviewreihe wird erörtert ob es möglich sei, gerade in den klassischen Männerberufen auf das Potenzial von Mädchen zu setzen. Da diese in vielen handwerklichen Berufen prozentual unterrepräsentiert sind, wäre es denkbar dort durch die gezielte Rekrutierung von Mädchen dem Fachkräftemangel entgegen zu wirken. Die Experten sehen dieses Problem jedoch als zu groß an, um es zeitnah lösen zu können. Die wenigen Frauen, die in den genannten Berufen arbeiten, sind den Befragten in persönlichen Erfahrungen ausschließlich positiv aufgefallen. Demnach besteht theoretisch ein hohes Potenzial in der Integration von weiblichen Jugendlichen in handwerkliche/technische Berufe. Praktisch ist dies jedoch nur schwer umsetzbar, da die verankerten Rollenbilder nicht von heute auf morgen umzuwerfen sind. Ein möglicher Lösungsansatz könnte in der frühen schulischen Bildung liegen. Hier müssen vermehrt Frauen als Vorbilder fungieren (Physik- und Chemielehrerinnen, Praxisveranstaltungen erfolgreicher Handwerkerinnen/Ingenieurinnen bestimmter Unternehmen). Ebenso sollten Kindergärtner und Primarschullehrer entsprechend geschult werden, um gerade Mädchen bereits sehr früh naturwissenschaftliche und technische Kompetenzen vermitteln und für entsprechende Themenfelder begeistern zu können.

Es besteht grundsätzlich ein hohes Potenzial darin, junge Menschen in der Region zu halten. In Bezug auf den Abschluss einer Lehre ist festzuhalten, dass es immer schwieriger wird, Lehrlinge zu finden, weil andere Wege attraktiver erscheinen. Hier ist stetige Aufklärungsarbeit über die Vorzüge einer Lehre vonnöten. Da sich viele Jugendliche – wie in der WSR-Studie zu erkennen – nicht ausreichend auf die Berufswahl vorbereitet fühlen, sind Maßnahmen zur Berufswahlvorbereitung und Bewerbung bestimmter Ausbildungs-/Lehrberufe (vgl. hierzu o.g. Bestandsaufnahme) essentiell. Gerade im Hinblick auf potenzielle Lehrlinge sollte man stärker als bisher auch Gruppen ansprechen, die bislang auf dem Arbeitsmarkt eher einen schweren Stand haben, wie z.B. Arbeitssuchende, junge Menschen mit Migrationshintergrund oder Lernschwierigkeiten, Frauen, die nach einer familienbedingten Auszeit wieder in den Beruf einsteigen möchten, Studienabbrecher etc. Positive Maßnahmen (vgl. hierzu o.g. Bestandsaufnahme) in dieser Hinsicht sind:

- die Aufhebung der Altersbegrenzung beim Zugang zur Lehre, zunächst für Arbeitssuchende, im zweiten Schritt aber ggf. auch für weitere Gruppen,
- die Aufnahmeprüfung des IAWM für Jugendliche, die die schulischen Mindestanforderun-

gen zum Beginn einer Lehre nicht erfüllen,

- verschiedene Ausbildungen bzw. Ausbildungserleichterungen für Arbeitssuchende,
- Ausbildungsprogramme in Nischenberufen,
- verbesserte Integration durch Begleitung und Förderung schwächerer Auszubildender / Schüler.

Es ist zudem überlegenswert, ob in den Berufsbildern, in denen ein Fachkräftemangel herrscht, neue Ausbildungsberufe geschaffen werden können, z.B. im kaufmännischen Bereich, oder zusätzliche (duale) Studiengänge einrichtet, wie z.B. den geplanten neuen Bachelor im Sozial- und Jugendbereich (vgl. hierzu o.g. Bestandsaufnahme). Darüber hinaus müssen Lehrbetriebe ihre Präsenz in Schulen erhöhen und Werbung für eine erfolgreiche Karriere z.B. im Handwerk machen. Am besten sollten hierbei, wenn möglich, die Eltern mit ins Boot geholt werden, da diese ihren Kindern nicht selten von einer Lehre abraten (so die Ansicht mehrerer Experten und eine Aussage der Arbeitgeberbefragung). Auch vermehrte Praktika sind ein sinnvolles Mittel, um Schüler schon früh an einen Betrieb zu binden. Hierfür wäre es denkbar, dass Schulen mehr Kapazitäten einräumen und Praktika vermehrt auch außerhalb der Ferien ermöglichen, damit diese nicht als Einschränkung der Freizeit gesehen werden.

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):

Top 5		
1	Betreuung von Praktika	15,4 %
2	„Schnuppertage oder –wochen“	13,2 %
3	Social Media Aktivitäten	10,9 %
4	Zusammenarbeit mit Schulen	10,1 %

5	Sponsoring	9,3 %
---	------------	-------

Tab. 11: Maßnahmen zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität (Arbeitgeberbefragung IBE 2018)

In der Arbeitgeberbefragung werden die Teilnehmer auch um ihre Einschätzung gebeten, was einen attraktiven Arbeitgeber ausmacht und in welchem der genannten Bereiche sie sich bereits gut aufgestellt sehen. Diese Werte lassen sich nahezu ausnahmslos mit denen vergleichen, die im Rahmen der WSR-Studie „Attraktive Arbeitsplätze – Dein Traumjob in Ostbelgien“ erhoben wurden (Tab. 13).

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%
Karrieresperektiven/Aufstiegschancen	78%	91%	64%	40%

Tab. 12: Vergleich der Werte zur Arbeitgeberattraktivität aus der Arbeitgeberbefragung mit der WSR-Studie „Attraktive Arbeitsplätze – Dein Traumjob in Ostbelgien“ (WSR 2018; Arbeitgeberbefragung IBE 2018)⁴⁵

Wie zu erkennen ist, sind einige Arbeitgeber in vielen Bereichen bereits gut aufgestellt. Dies gilt nicht zuletzt für die Aspekte, die 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. Zudem können über weitere Netzwerkarbeit über Ostbelgien hinaus, Möglichkeiten für Internationale Arbeitsmöglichkeiten geschaffen werden, die nicht selten auch ein attraktives Karriereziel bilden.

⁴⁵ 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“.

Weitere Schlüsse lassen sich auch daraus ziehen, wofür die Vertreter des Jahrgangs 1989 bereit wären, ihren Arbeitgeber zu wechseln (Abb. 12).

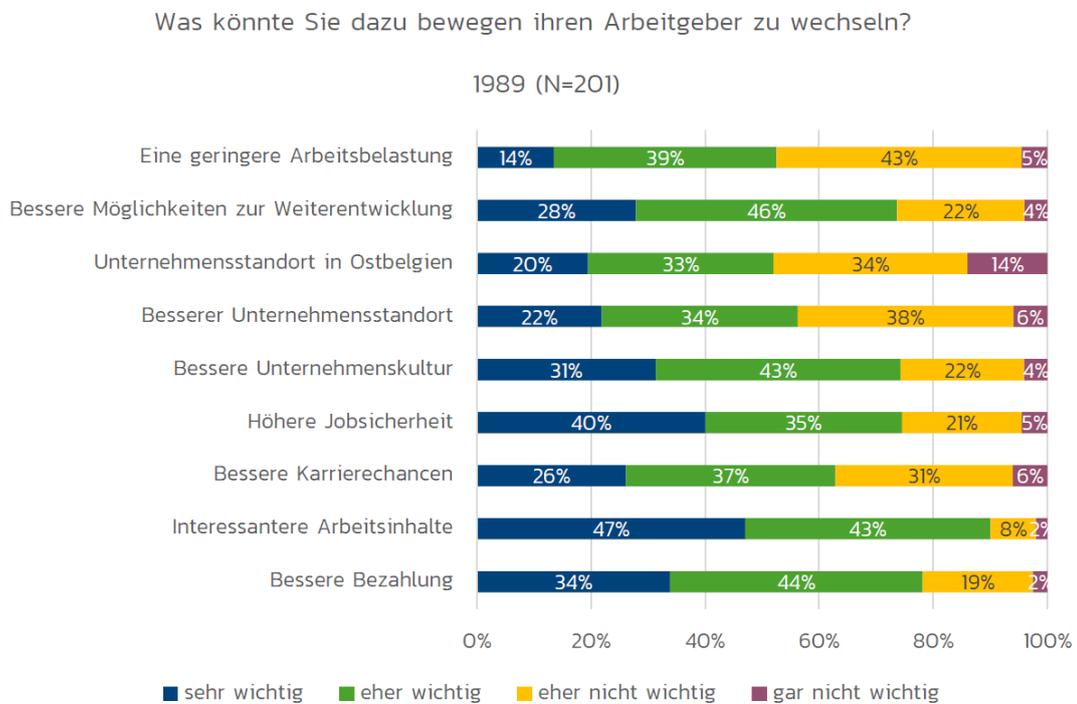


Abb. 12: Beweggründe für einen Arbeitgeberwechsel (WSR 2018)

Viele der genannten Angebote sind bereits vorhanden, werden jedoch nicht zufriedenstellend genutzt oder sind zu unbekannt. Einige Arbeitgeber sind hierdurch vielfach schon gut aufgestellt. Gerade auch über die Aspekte, die 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. Zudem können über weitere Netzwerkarbeit über Ostbelgien hinaus, Möglichkeiten für Internationale Arbeitsmöglichkeiten geschaffen werden, die nicht selten auch ein attraktives Karriereziel bilden.

Unterstützende Maßnahmen der öffentlichen Hand

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:



Abb. 13: Welche Maßnahmen der öffentlichen Hand würden Ihrem Unternehmen/Ihrer Institution bei der Gewinnung von Fachkräften helfen? (Arbeitgeberbefragung IBE 2018)

Aspekte, die die Attraktivität als Arbeitgeber mit beeinflussen, werden zum Teil auch von der öffentlichen Hand unterstützt. So z.B. über das Standortmarketing Ostbelgien oder eigene Jobmessen (vgl. hierzu o.g. Bestandsaufnahme), aber auch über die Förderung von Weiterbildung, die sich unter anderem in den folgenden Maßnahmen (vgl. hierzu o.g. Bestandsaufnahme) findet:

- Weiterbildungsangebote in speziellen Bereichen,
- Weiterbildungsangebote der beiden ZAWM,
- Zusammenarbeit mit den Sektorenfonds,
- Anerkennung nicht-formaler und informell erworbener Kompetenzen (noch in Vorberei-

tung),

- finanzielle Beihilfen für die betriebliche Ausbildung von Fachkräften durch das Arbeitsamt,
- Unterstützung bei der Vermittlung von Fachkräften durch das Arbeitsamt (allgemeine Vermittlungstätigkeit, Praktika, IBU, Eures, ...).

Gleiches gilt für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, die nicht zuletzt durch den Ausbau der Kinderbetreuungsinfrastruktur gefördert wird, und die Aufwertung bestimmter Berufe, wie z.B. des Lehrerberufs. Entscheidend für einen erfolgreichen Schulterschluss zwischen öffentlicher Hand und Wirtschaft sind auch Netzwerke und ein enger Austausch mit allen relevanten Partnern (vgl. hierzu o.g. Bestandsaufnahme).

6. Fazit und Ausblick

Die Ergebnisse der beiden Forschungsmethoden der qualitativen Experteninterviews und der quantitativen Arbeitgebererhebung auf Grundlage diverser Bestandsdaten und Studien Ostbelgiens zeigen auf, welche Stellschrauben bewegt werden müssen, um dem Fachkräftemangel der Region Ostbelgiens mit gezielten Maßnahmen entgegenzuwirken. Im Folgenden werden die gewonnenen Handlungsempfehlungen noch einmal dezidiert dargelegt und gesammelt aufbereitet, um einen Überblick über die Erkenntnisse der Untersuchung nach thematischen Schwerpunkten geordnet aufzuzeigen. Dabei werden Vorschläge zu möglichen Maßnahmen gemacht, die als Leitfaden für das Fachkräftebündnis der Region Ostbelgiens fungieren sollen.

Darüber hinaus werden mögliche Fragen aus der Arbeitgeberbefragung gesammelt, die als Monitoring zur regelmäßigen Datensammlung zum Thema Fachkräftemangel dienen können. Zusätzlich wird aufgezeigt, zu welchen Themen weitere Forschungsarbeit sinnvoll sein könnte, um Wissenslücken zu schließen, oder bereits gewonnene Erkenntnisse weiter zu vertiefen

Gesammelte Handlungsempfehlungen

Langzeitarbeitslose

Es lassen sich nur im geringen Maße Potenziale durch langzeitarbeitslose Menschen verzeichnen, da unter den Langzeitarbeitslosen vor allem schwer vermittelbare Personen (aufgrund ihrer Disposition oder Qualifikation etc.) zu finden sind bzw. die übrigen Personen in der Regel nur sehr kurz als arbeitslos gemeldet sind und zügig eine Anschlussbeschäftigung finden. Dennoch sind durchaus auch einige Arbeitgeber bereit, Langzeitarbeitslosen eine Chance zu geben. Gerade im nichtkommerziellen Sektor gibt es positive Erfahrungen. Maßnahmen wie die grundsätzliche Verbesserung der Integration Arbeitssuchender (vgl. hierzu die o.g. Bestandsaufnahme) oder deren bessere Qualifizierung (s. hierzu auch Abschnitt „Ausbildung“) sowie die Aufhebung der Altersbegrenzung beim Zugang zur Lehre für Arbeitssuchende (vgl. hierzu o.g. Bestandsaufnahme) sollten daher unbedingt beibehalten und ggf. noch erweitert werden, um gerade KMU zu unterstützen. Zudem sollte erhoben werden, unter welchen Bedingungen noch mehr Arbeitgeber bereit wären, Langzeitarbeitslose zu integrieren.

Ältere Erwerbsbevölkerung

Ein Verschieben des tatsächlichen Renteneintrittsalters ist für mehr als die Hälfte der befragten Arbeitgeber eine realistische Option. Vor allem Teilzeitbeschäftigung erscheint als gangbarer Weg. Für Unterrichtspersonal gibt es bereits entsprechende Modelle (vgl. hierzu o.g. Bestandsaufnahme). Noch liegen hier wenig Erfahrungen vor. Wichtig ist, proaktiv dafür zu sorgen, durch permanente Qualifizierung und Gesundheitsmanagement bzw. Sensibilisierung dieses Potenzial mittelfristig zu nutzen. Auch ist es wichtig, den Weg zu einer freiwilligen Verlängerung des Erwerbslebens nicht zu versperren. Zudem könnten die Erkenntnisse aus der Studie „Diversität auf dem Arbeitsmarkt als Chance für die Wirtschaft der DG“ hier genutzt werden.

Teilzeitbeschäftigte

Augenscheinlich besteht bei Teilzeitbeschäftigten eine Menge Potenzial, vor allem bei Frauen. Aufhorchen lässt die Einschätzung aus der Arbeitgeberbefragung, dass es bei immerhin 14,5 % der Teilzeitbeschäftigten vor allem die Gewohnheit ist, die diese von einer Ausweitung ihrer Arbeitszeit abhält. Allerdings sind die Befragten in der Interviewreihe sehr zurückhaltend in Bezug darauf, das Potenzial stärker auszubauen. Hier könnte die Aufteilung nach Sektoren interessant sein indem gerade in privatwirtschaftlichen Betrieben erörtert wird, warum hier weniger Potenzial gesehen wird. Im Umkehrschluss sollte versucht werden, die bestehenden Potenziale im öffentlichen Dienst, dem nichtkommerziellen Sektor und größeren Betrieben und Institutionen im Allgemeinen zu erweitern. Vielleicht ist es auch schlichtweg notwendig, über neue Wege nachzudenken – beispielsweise eine Kombination flexibler Arbeitszeiten mit Home Office, um tradierte Strukturen aufzubrechen und Ängste und Vorbehalte abzubauen, und eine Erweiterung des Arbeitszeitvolumens möglich zu machen ohne dass hierfür gravierende Veränderungen z.B. der Betreuungszeiten für einzelne Personen erforderlich werden. Unterstützend wirken selbstverständlich Maßnahmen zur weiteren Verbesserung der Betreuungsinfrastruktur (vgl. hierzu o.g. Bestandsaufnahme).

Migranten und ausländische Mitarbeiter mit Arbeitserlaubnis

Grundsätzlich bestehen bei den befragten Arbeitgebern eine große Bereitschaft, Zuwanderer einzustellen. Aktuell suchen die Arbeitgeber ihr Personal allerdings überwiegend in EU-Ländern. Könnten Arbeitgeber ermutigt werden, auch über die EU-Grenzen hinaus zu rekrutieren? Könnten z.B. Kammern aufklären und bei bürokratischen Hürden unterstützen? Die Integration von Zuwanderer aus Nicht-EU-Ländern ist nicht frei von Herausforderungen, doch sie kann mit Unterstützung auch kleinen und mittelständigen Unternehmen gelingen. Die Bereitschaft der Arbeitgeber ist da, doch Unterstützung ist erforderlich.

Auch die Integration von Migranten, die bereits vor Ort leben, gilt es noch zu verbessern. Jugendlichen mit Migrationshintergrund müsste noch mehr Unterstützung geboten werden, um erfolgreich eine Lehre zu absolvieren.

Wie können verstärkt Fachkräfte aus dem Ausland angezogen werden? Einige Maßnahmen (vgl. hierzu o.g. Bestandsaufnahme) zielen bereits heute auf die Gewinnung von ausländischen Fachkräften ab. Diese könnten verstärkt werden:

- Nutzung von Netzwerken und Kooperationen,
- Zusammenbringen potenzieller externer Fachkräfte mit ostbelgischen Arbeitgebern,
- Grenzüberschreitende Arbeitsvermittlung,
- Standortmarketing für Ostbelgien.

Pendler

Letztendlich zielen alle Maßnahmen zur Steigerung der Standort- und Arbeitgeberattraktivität darauf ab, Pendler für einen alternativen Arbeitsplatz in Ostbelgien zu gewinnen bzw. zu halten. Proaktive Werbung für den Arbeitsplatz in Ostbelgien sollte insbesondere in den Branchen erfolgen, aus denen die meisten Pendler stammen. Ein weiterer Ansatz kann es sein, junge Menschen bereits vor Abschluss ihres Studiums bzw. ihrer Ausbildung / Lehre stärker auf die vorhandenen Arbeitgeber und Arbeitsplätze in Ostbelgien aufmerksam zu machen, u.a. mit Maßnahmen wie den folgenden (vgl. hierzu o.g. Bestandsaufnahme):

- Studierende besuchen ostbelgische Arbeitgeber
- Vertreter aus der Privatwirtschaft besuchen Studierende an ihren Universitäten

Eine weitere wichtige Zielgruppe sind junge Familien, deren Prioritäten anders liegen als bei jungen Schul- und Hochschulabsolventen. Geeignete Maßnahmen hierfür könnten sein:

- Die regionalen Vorteile und die Verbundenheit in der Öffentlichkeitsarbeit hervorheben (z.B. Imagefilme, die sich an die Zielgruppe richten)
- Günstigen Wohnraum in familienfreundlicher Umgebung schaffen
- Unternehmen und Institutionen familienfreundlich gestalten bzw. Anreize hierfür schaffen

Steigerung der Produktivität

Die Erbringung der gleichen Arbeitsleistung mit weniger Personal und somit Steigerung der Produktivität ist immerhin für mehr als die Hälfte der Befragte in der Arbeitgeberbefragung ein realistisches Szenario. Gerade in der Digitalisierung liegen hier enorme Potenziale. Diese sind teils durch kleine und sehr kleine Betriebe kaum umzusetzen. Ggf. empfehlen sich hier an bestimmten Stellen Kooperationen unter der Regie von Kammern, Wirtschaftsförderern und Ministerien, um Synergieeffekte zu schaffen.

Lehre

Es besteht grundsätzlich ein hohes Potenzial darin, junge Menschen in der Region zu halten. In Bezug auf den Abschluss einer Lehre ist festzuhalten, dass es immer schwieriger wird, Lehrlinge zu finden, weil andere Wege attraktiver erscheinen. Hier ist stetige Aufklärungsarbeit über die Vorzüge einer Lehre vonnöten. Da sich viele Jugendliche – wie in der WSR-Studie zu erkennen – nicht ausreichend auf die Berufswahl vorbereitet fühlen, sind Maßnahmen zur Berufswahlvorbereitung und Bewerbung bestimmter Ausbildungs-/Lehrberufe (vgl. hierzu o.g. Bestandsaufnahme) essentiell. Gerade im Hinblick auf potenzielle Lehrlinge sollte man stärker als bisher auch Gruppen ansprechen, die bislang auf dem Arbeitsmarkt eher einen schweren Stand haben, wie z.B. Arbeitssuchende, junge Menschen mit Migrationshintergrund oder Lernschwierigkeiten, Frauen, die nach einer

familienbedingten Auszeit wieder in den Beruf einsteigen möchten, Studienabbrecher etc. Positive Maßnahmen (vgl. hierzu o.g. Bestandsaufnahme) in dieser Hinsicht sind:

- die Aufhebung der Altersbegrenzung beim Zugang zur Lehre, zunächst für Arbeitssuchende, im zweiten Schritt aber ggf. auch für weitere Gruppen,
- die Aufnahmeprüfung des IAWM für Jugendliche, die die schulischen Mindestanforderungen zum Beginn einer Lehre nicht erfüllen,
- verschiedene Ausbildungen bzw. Ausbildungserleichterungen für Arbeitssuchende,
- Ausbildungsprogramme in Nischenberufen,
- verbesserte Integration durch Begleitung und Förderung schwächerer Auszubildender / Schüler.

Es ist zudem überlegenswert, ob in den Berufsbildern, in denen ein Fachkräftemangel herrscht, neue Ausbildungsberufe geschaffen werden können, z.B. im kaufmännischen Bereich, oder zusätzliche (duale) Studiengänge einrichtet, wie z.B. den geplanten neuen Bachelor im Sozial- und Jugendbereich (vgl. hierzu o.g. Bestandsaufnahme). Darüber hinaus müssen Lehrbetriebe ihre Präsenz in Schulen erhöhen und Werbung für eine erfolgreiche Karriere z.B. im Handwerk machen. Am besten sollten hierbei, wenn möglich, die Eltern mit ins Boot geholt werden, da diese ihren Kindern nicht selten von einer Lehre abraten (so die Ansicht mehrerer Experten und eine Aussage der Arbeitgeberbefragung). Auch vermehrte Praktika sind ein sinnvolles Mittel, um Schüler schon früh an einen Betrieb zu binden. Hierfür wäre es denkbar, dass Schulen mehr Kapazitäten einräumen und Praktika vermehrt auch außerhalb der Ferien ermöglichen, damit diese nicht als Einschränkung der Freizeit gesehen werden.

Bestehende Aktivitäten zur Aktivierung des Fachkräftepotenzials

Viele der genannten Angebote sind bereits vorhanden, werden jedoch nicht zufriedenstellend genutzt oder sind zu unbekannt. Einige Arbeitgeber sind hierdurch vielfach schon gut aufgestellt. Gerade auch über die Aspekte, die 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. Zudem können über weitere Netzwerkarbeit über Ostbelgien hinaus, Möglichkeiten für Internationale Arbeitsmöglichkeiten geschaffen werden, die nicht selten auch ein attraktives Karriereziel bilden.

Unterstützende Maßnahmen der öffentlichen Hand

Aspekte, die die Attraktivität als Arbeitgeber mit beeinflussen, werden zum Teil auch von der öffentlichen Hand unterstützt. So z.B. über das Standortmarketing Ostbelgien oder eigene Jobmessen (vgl. hierzu o.g. Bestandsaufnahme), aber auch über die Förderung von Weiterbildung, die sich unter anderem in den folgenden Maßnahmen (vgl. hierzu o.g. Bestandsaufnahme) findet:

- Weiterbildungsangebote in speziellen Bereichen,
- Weiterbildungsangebote der beiden ZAWM,
- Zusammenarbeit mit den Sektorenfonds,
- Anerkennung nicht-formaler und informell erworbener Kompetenzen (noch in Vorbereitung),
- finanzielle Beihilfen für die betriebliche Ausbildung von Fachkräften durch das Arbeitsamt,
- Unterstützung bei der Vermittlung von Fachkräften durch das Arbeitsamt (allgemeine Vermittlungstätigkeit, Praktika, IBU, Eures, ...).

Gleiches gilt für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, die nicht zuletzt durch den Ausbau der Kinderbetreuungsinfrastruktur gefördert wird, und die Aufwertung bestimmter Berufe, wie z.B. des Lehrerberufs. Entscheidend für einen erfolgreichen Schulterschluss zwischen öffentlicher Hand und Wirtschaft sind auch Netzwerke und ein enger Austausch mit allen relevanten Partnern (vgl. hierzu o.g. Bestandsaufnahme).

Indikatoren für ein Fachkräftemonitoring

Die folgenden Fragen aus der Arbeitgeberbefragung eignen sich für ein regelmäßiges Monitoring in Form einer stark verkürzten Form der großzahligen Arbeitgeberbefragung. Es wird empfohlen, diese Befragung jährlich über denselben Verteiler wie die ursprüngliche Erhebung durchzuführen, um Vergleichbarkeit sicherzustellen und Trends zu erkennen. Somit wird der Erfolg verschiedener Maßnahmen deutlich und evaluierbar. Die Fragen, die sich hierfür eignen sind:

- Wie schwierig ist es für Sie, geeignete Fachkräfte zu finden?
- In welchen Unternehmens-/Institutionsbereichen ist der Bedarf an Fachkräften am dringlichsten?
- Wie schwierig ist es für Sie, geeignete Mitarbeiter mit Personal- und Führungsverantwortung zu finden?
- Würden Sie sich wünschen, dass einige Ihrer Teilzeitkräfte ihre Arbeitszeit ausweiten?
- Bilden Sie aktuell Lehrlinge des Instituts für Aus- und Weiterbildung im Mittelstand (IAWM) aus?
- Wie schwierig ist es für Sie, Lehrlinge zu finden?
- Haben Sie in den vergangenen drei Jahren Auszubildende und Praktikanten der folgenden Bildungswege betreut?
- Wie viele Neueinstellungen gab es in den letzten 3 Jahren in Ihrem Unternehmen/Ihrer Institution?
- Aus welchen Ländern/Regionen stammen die Hochschul-/Universitätsabsolventen, die Sie eingestellt haben?
- Wie viele Hochschul-/Universitätsabsolventen haben Sie pro Land/Region eingestellt?
- Wie schwierig ist es für Sie, Hochschul-/Universitätsabsolventen zu finden?
- Wo versuchen Sie, Fachkräfte zu gewinnen?
- Bei welchen Punkten sind Sie aus Ihrer Sicht schon gut aufgestellt?
- Welche Maßnahmen der öffentlichen Hand würden Ihrem Unternehmen/Ihrer Institution bei der Gewinnung von Fachkräften helfen?

Vorschläge für weitere Studien im Zusammenhang mit dem Fachkräftemangel

Zusätzlich zum Monitoring ist es denkbar, das Wissen bezüglich des Fachkräftemangels in einigen Punkten zu erweitern und möglicherweise weitere Studien durchzuführen. Basierend auf den Ergebnissen der vorliegenden Analyse ergeben sich Studienempfehlungen für die folgenden Themenschwerpunkte, um Ursachen und mögliche Maßnahmen im Zusammenhang mit dem Fachkräftemangel tiefergreifend zu erörtern. Dazu sind Studien zu den folgenden Themenschwerpunkten sinnvoll:

- Arbeitgeberattraktivität
- Gesellschaftliche Werte
- Beschäftigungsstand nach Qualifikation

- Weiterbildungsquote/-bereitschaft
- Stille Reserve auf dem Arbeitsmarkt
- Zeitlicher Umfang der Teilzeitbeschäftigung
- Betriebliche Handlungsfelder
- Daten zur Dauer befristeter Einstellungen
- Qualitative Studien zu Pendlern und Arbeitnehmern, die Ostbelgien verlassen haben
- Qualitative Studien zu Arbeitnehmern, die nach Ostbelgien zurückgekehrt sind
- Erwartungen der Arbeitgeber/Arbeitnehmer an Familienfreundlichkeit
- Befragung der Arbeitnehmer

Literaturverzeichnis

Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft/ Wirtschaftsförderungsgesellschaft Ostbelgiens DG. 2007. „Standortanalyse der Deutschsprachigen Gemeinschaft“.

Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens. 2013. „Arbeitsmarktanalyse 2013-1 – Personen mit Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt der DG“.

Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens. 2014. „Arbeitsmarktanalyse 2014-1 – Warum geht die Zahl der Selbstständigen in der DG zurück während sie in den anderen Regionen ansteigt?“.

Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens. 2015. „Arbeitsmarkt und Wirtschaft in der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens“.

Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens. 2017a. „Nota an den Verwaltungsrat – Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt der DG – Bestandsaufnahme August 2017“.

Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens. 2017b. „Vollarbeitslose in der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens“.

Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens/ Kaleido/ Ostbelgien- Institut. 2017c. „Auswertung der Umfrage: „Welchen Weg schlägst du nach dem Abitur ein?““.

Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft. 2017d. „Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt“.

Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens. 2018. „Schulabgängervermittlung“. S. 15ff.

Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens. 2018a, Liste der Mangelberufe, gültig 2018-2019.

Banque Carrefour des Entreprises. von der Direction Générale Statistique et Information Economique (DGSIE) ausgewertet.

Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens (Hrsg). 2018. http://www.dg.be/desktopdefault.aspx/tabid-2810/5355_read-34684/, Stand 26.05.2018

Der Direktionsrat der AHS. 2017. „AHS in Zahlen“. http://www.ahs-dg.be/desktopdefault.aspx/tabid-5462/9442_read-52202/. Letzter Zugriff am 22.05.2018.

IAWM – Institut für Aus- und Weiterbildung im Mittelstand. 2016. „Analyse der neuen Ausbildungsverträge 2016 in der DG Belgien“.

IAWM – Institut für Aus- und Weiterbildung im Mittelstand. 2017. „Analyse der neuen Ausbildungsverträge 2017 in der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens“.

Industrie und Handelskammer der DG Belgiens. 2018. http://www.ihk-eupen.be/de/03_veranstaltungen/04_deutsch.html. Letzter Zugriff am 22.05.2018.

Interreg. 2011. „Der Arbeitsmarkt der DG bezogen auf den Pflegesektor: Quantitative Auswertung“. In: Interreg IV A-Projekt „Euregionaler Arbeitsmarkt und Kompetenz-campus für Pflegeberufe“. Landesamt für Arbeitsbeschaffung. 2018. „Jahresdurchschnittswerte 2017, Zahlen für Angestellte des privaten Sektors“ 2018. http://www.onem.be/fr/credit-temps-secteur-prive#h2_0, Zugriff am 14.05.2018.

Landesamt für Sozialsicherheit - LSS (Office National de Sécurité Sociale - ONSS). 2016. „Arbeitnehmer nach Sektor“.

Mayring, Philipp. 2016. Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken. Beltz Verlag.

Ministerium der Deutschsprachigen Gemeinschaft Ostbelgiens. 2009. „DG- Ostbelgien leben 2025. Regionales Entwicklungskonzept der Deutschsprachigen Gemeinschaft.“ Band 1.

ÖPD Sozialeingliederung, Armutsbekämpfung, Sozialwirtschaft und Politik der Großstädte. 2011. „Der Aktiva Plan“. <https://www.mi-is.be/de/themen/aktivierung/berufliche-aktivierung/der-aktiva-plan>. Letzter Zugriff am 22.05.2018.

Ostbelgienbildung. 2018. „Weiterbildung- Anbieter und Bereiche“. <http://www.ostbelgienbildung.be/desktopdefault.aspx/tabid-3066/>. Letzter Zugriff am 22.05.2018.

Parlament der DG Belgiens. 2017. „Regierungserklärung – Beschäftigung steigern – Fachkräfte sichern“.

Polis Sinus- Gesellschaft für Sozial- und Marktforschung. 2011. „Regionales Entwicklungskonzept- Ergebnisse einer demoskopischen Befragung für die Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens“.

Regierung der DG Belgiens. 2017. „Konzept: BÜNDNIS FÜR FACHKRÄFTE OSTBELGIEN“.

Regierung der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens. 2017. „Masterplan 2025 – Für die Kinderbetreuung in der Deutschsprachigen Gemeinschaft“.

Steunpunt Werk (2018): Lokale arbeidsmarkten, in:
www.steunpuntwerk.be/sites/steunpuntwse.be/files/documents/cijfers/st_wse_var_03-16_bevolking_soc_econ_positie_graden_1.xlsx

Volkshochschule der DG. 2018. <http://vhs-cab.be/>. Letzter Zugriff am 22.05.2018.

WfG Ostbelgien VoG (Hrsg.): http://www.dg.be/desktopdefault.aspx/tabid-2810/5355_read-34684/,
Stand: 26.05.2018

WSR – Der Wirtschafts- und Sozialrat der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens. 2013. „Prospektive Analyse für die Seniorenwirtschaft in der DG - Kurzfassung“.

WSR – Der Wirtschafts- und Sozialrat der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens. 2013. „Wirtschafts- und Sozialbericht 2013“.

WSR – Der Wirtschafts- und Sozialrat der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens. 2014. „Diversität auf dem Arbeitsmarkt als Chance für die Wirtschaft der DG“.

WSR – Der Wirtschafts- und Sozialrat der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens. 2015. „Wirtschafts- und Sozialbericht 2015“.

WSR – Der Wirtschafts- und Sozialrat der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens. 2015. „Die Entsenderichtlinie der EU - Die „Folgen“ dieser Richtlinie für die Wirtschaft Belgiens“.

WSR – Der Wirtschafts- und Sozialrat der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens. 2016. „Ältere Arbeitssuchende in der DG“.

WSR – Der Wirtschafts- und Sozialrat der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens. 2016. „Die DG als Rentnerstaat? – Der demographische Wandel in der DG“.

WSR – Der Wirtschafts- und Sozialrat der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens. 2017. „Wirtschafts- und Sozialbericht 2017“.

WSR – Der Wirtschafts- und Sozialrat der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens. 2018. „Dein Traumjob in Ostbelgien – Auswertung einer Umfrage bei jungen Menschen der Jahrgänge 1999 und 1989“.

Zentrum für Aus- und Weiterbildung des Mittelstandes St. Vith. 2018. „Lehrlingsausbildung“.
<http://www.weiter-mit-bildung.be/home/>. Letzter Zugriff am 22.05.2018.

Statistiken

Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gesellschaft. 2018. „Unfreiwillige Teilzeitarbeit mit Ausgleich vom Amt“.

Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens .2017.

Bundesagentur für Arbeit (Landesarbeitsamt Nordrhein-Westfalen). 2016. „Pendler nach Deutschland nach Nat. und Alter, nach Beruf“.

Centre commun de la sécurité sociale /IGSS (Inspection générale de la sécurité sociale). 2016. „Pendler nach Luxemburg nach Beruf, nach Geschlecht“. <http://www.adem.public.lu/fr/marche-emploi-luxembourg/faits-et-chiffres/statistiques/igss/Tableaux-interactifs/index.html>. Letzter Zugriff am 25.08.18.

Landesamt für Arbeitsbeschaffung. 2018. „A13 - Arbeitszeitreduzierungen LfA“. http://www.onem.be/fr/credit-temps-secteur-prive#h2_0 . Letzter Zugriff am 25.08.18.

Landesamt für Sozialsicherheit - LSS (Office National de Sécurité Sociale ONSS). 2016. „Arbeitnehmer nach Sektor ab 2008“.

Ostbelgienstatistik. 2013. „Bevölkerung nach Nationalität“. <https://ostbelgien.inzahlen.be/dashboard/Dashboard/Bev%C3%B6lkerung/Bev%C3%B6lkerung-nach-Nationalit%C3%A4t--572/>, Zugriff am 28.10.2018.

Ostbelgienstatistik. 2017. „Bevölkerungsbewegung“. http://www.ostbelgienstatistik.be/desktopdefault.aspx/tabid-2570/4687_read-32770/. Letzter Zugriff am 22.05.2018.

Ostbelgienstatistik. 2017. „Eingliederungseinkommen“. http://www.ostbelgienstatistik.be/desktopdefault.aspx/tabid-2643/5000_read-33785/ Zugriff am 22.05.2018.

Ostbelgienstatistik. 2017. „Kinderbetreuung“. Lastenheft Statistik S1-S17 „Sonstiges“. http://www.ostbelgienstatistik.be/desktopdefault.aspx/tabid-3939/7064_read-41118/. Letzter Zugriff am 23.05.18.

Ostbelgienstatistik. 2017. „Tourismus“. http://www.ostbelgienstatistik.be/desktopdefault.aspx/tabid-2369/5063_read-33911/, Zugriff am 22.05.2018.

A.1 Analyse der vorhandenen Statistiken und Daten

1. Arbeitsmarktumfeld

Das Arbeitsmarktumfeld umfasst insbesondere wirtschaftliche und politische Einflussfaktoren sowie die Bereiche Gesellschaft und Bildung.

1.1 Wirtschaftliche Einflussfaktoren

1.1.1 Allgemeine Wirtschaftsstruktur

Wirtschaftliche Situation der DG in 2018:⁴⁶

- 40 Millionen Verbraucher = ca. 20% der Kaufkraft innerhalb der erweiterten Europäischen Union
- Wichtige Standortfaktoren für Unternehmen: Gute Verkehrsanbindungen auf dem Land, zu Wasser und in der Luft
- Unternehmensstruktur: hauptsächlich kleine und mittelständische Unternehmen
- Beschäftigungsintensivste Bereich: Dienstleistungssektor inklusive Transport- und Logistikwesen welches durch Verkehrsanbindungen stark vertreten ist
- Zudem stark vertreten sind:
 - Handwerk (hat traditionell hohen Stellenwert)
 - metallerzeugende und -verarbeitende Industrie und Präzisionsmechanik
- zahlreiche Sägereien und holzverarbeitende (aufgrund des hohen Waldaufkommens)
- Baugewerbe

Standortvorteile für Unternehmen:⁴⁷

- Zentrale Lage und günstige Verkehrsanbindungen
 - Unmittelbare Nähe zu den europäischen Wirtschaftszentren Ruhrgebiet, Brüssel, Aachen, Lüttich, Maastricht und Luxemburg
 - Ausgedehnte Verkehrsinfrastruktur: 2 Autobahnen (E40 Brüssel – Lüttich – Köln und E42 Lille – Narnur – Trier)
 - 6 internationale Flughäfen im Umkreis von 120 km

⁴⁶ Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens. 2018.

⁴⁷ WfG Ostbelgien VoG.2018

- Nähe zu Forschung und Entwicklung
 - Zahlreiche Universitäten, Fachhochschulen, F&E-Einrichtungen, Kompetenzzentren und Wissenschaftsparks in der Nähe
- Dynamisches Wirtschaftsleben: viele Familienunternehmen, Branchenmix, Innovative technologiebetriebe
- Gute Aus- und Weiterbildung
- Interessanten Arbeitskräftepotenzial
- Freie Gewerbeflächen
- Mehrsprachigkeit und kulturelle Vielfalt
- Hohe Lebensqualität

1.1.2 Arbeitgeberzahlen

a) Entwicklung der Arbeitgeberzahlen⁴⁸

Langfristig: Zunahme von Arbeitgebern, im Süden stetig aber schwach im Norden schwankend. Im Norden sind etwas mehr als die Hälfte (56%) der Arbeitgeber zu finden.

Arbeitgeber nach Kanton

	2012	2013	2014	2015	Entw. 2014-2015	Entw. 2012-2015
Kanton Eupen	1.233	1.240	1.225	1.245	1,63%	0,97%
Kanton St. Vith	963	945	955	984	3,04%	2,18%
DG	2.196	2.185	2.180	2.229	2,25%	1,50%

Tabelle A1: Anzahl der Arbeitgeber der DG im Zeitverlauf nach Kanton

➔ Auf Ebene der deutschen Gemeinschaft eine Steigerung von 1,5% in der Arbeitgeberzahl.

b) Betriebsgründungen und -schließungen und Betriebskonkurse⁴⁹

- Steigerung von Gründungen in Eupen (2,9%), in St. Vith Rückgang von 4%, allerdings schwankende Entwicklung, nicht kontinuierlich; Gesamt: genau gleich geblieben 2012-2015.
- 10% weniger Schließungen in St. Vieth 2015, 5,7% mehr in Eupen; Gesamt: 5,8% mehr Schließungen
- Insgesamt mehr Gründungen (357) als Schließungen (310)

⁴⁸ WSR- Der Wirtschafts- und Sozialrat. 2017.

⁴⁹ Banque Carrefour des Entreprises,

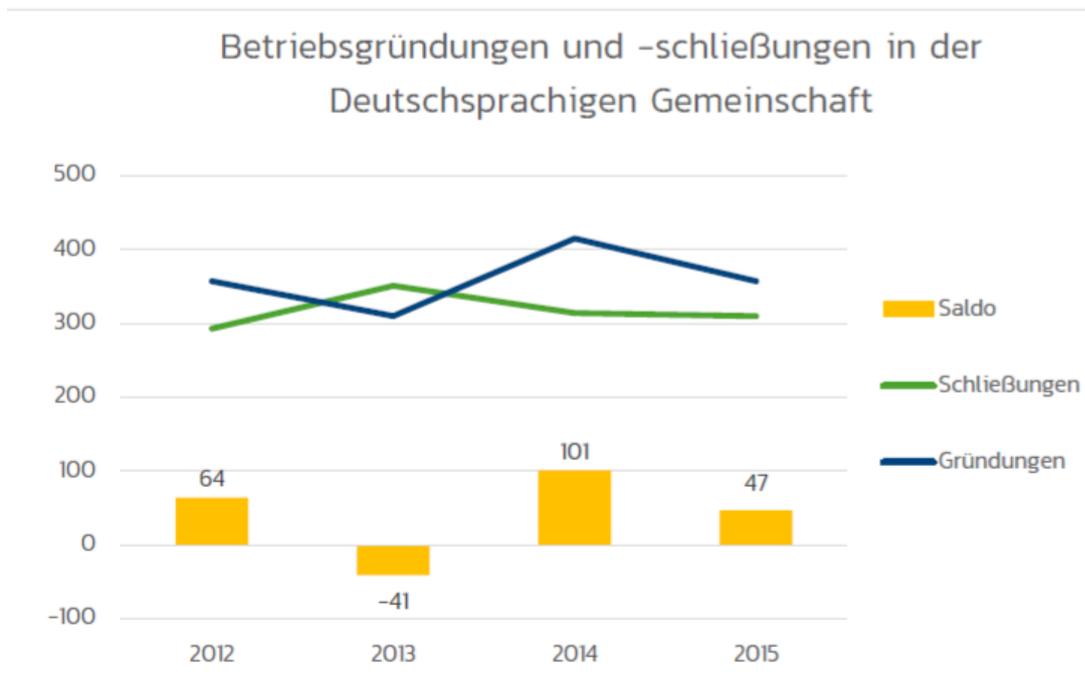


Abbildung A1: Betriebsgründungen und -schließungen in der DG 2012-2015

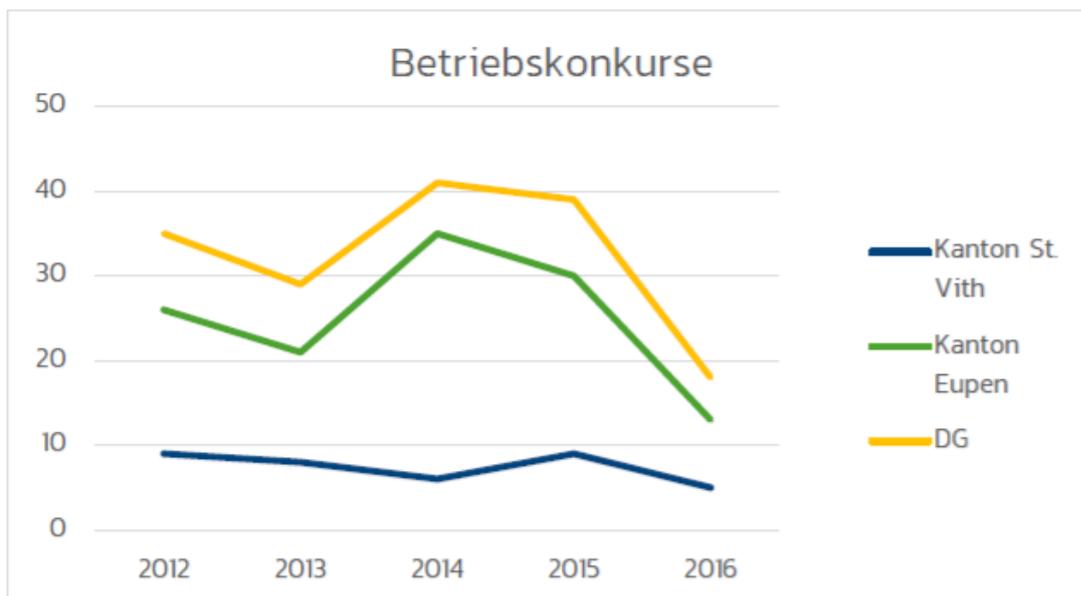


Abbildung A2: Betriebskonkurse in der DG nach Kanton 2012-2016

Die Konkursentwicklung entspricht der Tendenz ganz Belgiens, die Zahlen sind gesunken.

c) Arbeitgeberzahlen nach Unternehmensgröße⁵⁰

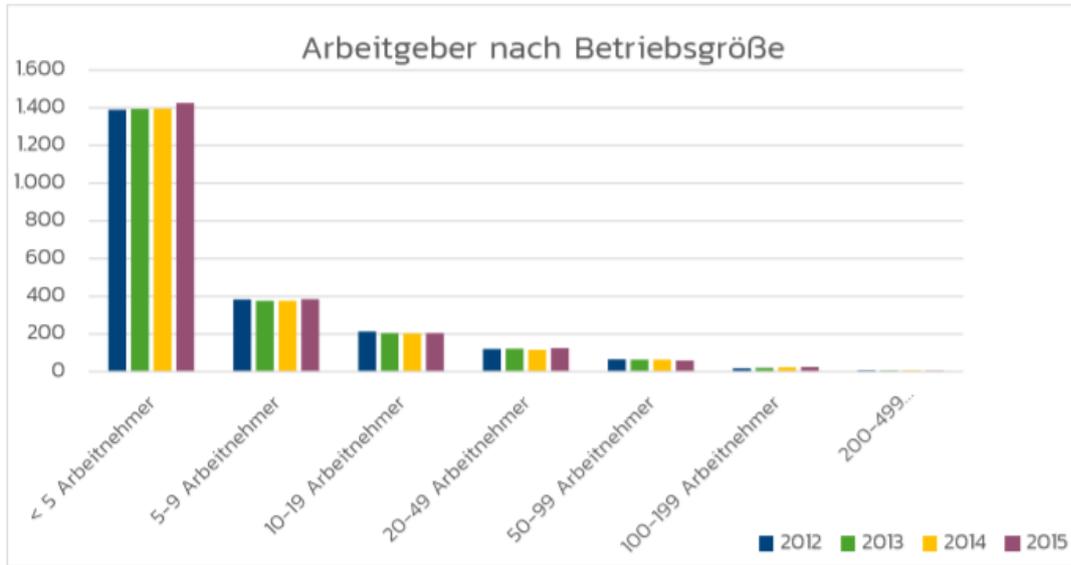


Abbildung A3: Arbeitgeberzahlen nach Betriebsgröße 2012-2015

→ Größtenteils kleine Unternehmen

d) Arbeitgeberzahlen nach Sektoren⁵¹

Die im Jahr 2015 in der Deutschsprachigen Gemeinschaft am stärksten vertretenen Einzelsektoren waren der Handel (536 Arbeitgeber oder 24%), das Baugewerbe (292 Arbeitgeber oder 13,1%) und die herstellenden Industrien (221 Arbeitgeber oder 10%). Siehe hierzu folgende Tabelle:

⁵⁰ WSR- Der Wirtschafts- und Sozialrat. 2017

⁵¹ ebenda

Arbeitgeber des privaten und öffentlichen Sektors nach Sektor am 30.06

Anzahl Arbeitgeber am 30.06		2012	2013	2014	2015	Entw. 14-15	Entw. 12-15
A	Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	43	40	42	39	-3	-4
B	Gewinnung von Steinen und Erden	2	2	2	1	-1	-1
C	Herstellende Industrien	227	223	228	221	-7	-6
CA	Nahrungsmittelgewerbe	57	55	56	53	-3	-4
CB	Textilindustrie	8	8	8	9	1	1
CD	Holzverarbeitung	25	25	26	24	-2	-1
CE	Papier, Druck	7	8	8	9	1	2
CF/CG	Chemie, Pharmazeutik, Mineralölverarb.	6	6	6	7	1	1
CH	Gummi, Kunststoff	7	8	7	7	0	0
CI	Glas, Keramik, Verarb. Steine und Erden	12	11	12	12	0	0
CJ	Metallverarbeitung	46	41	41	38	-3	-8
CK	Herst. elektr./elektronisches Material	6	6	6	6	0	0
CL	Maschinenbau	6	6	8	8	0	2
CM	Fahrzeugbau	4	4	5	5	0	1
CN	Sonstige Herstellung, Möbel	30	29	27	26	-1	-4
CO	Reparatur von Maschinen	13	16	18	17	-1	4
D/E	Energie, Wasser, Abfallentsorgung	18	18	18	20	2	2
F	Baugewerbe	277	275	289	292	3	15
G	Handel, Reparatur von KFZ	579	568	535	536	1	-43
H	Verkehr und Lagerei	89	87	80	84	4	-5
I	Gastgewerbe	152	156	160	171	11	19
J	Information und Kommunikation	17	16	18	18	0	1
K	Finanzen und Versicherungen	88	87	81	85	4	-3
L	Grundstücks- und Wohnungswesen	14	14	14	16	2	2
M	Freiberufl. und technische Dienstleistungen	120	129	123	124	1	4
N	Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	57	54	56	68	12	11
O	Öffentliche Verwaltung	91	89	94	90	-4	-1
P	Erziehung und Unterricht	76	70	73	87	14	11
Q	Gesundheits- und Sozialwesen	126	129	126	128	2	2
R	Kunst, Unterhaltung und Erholung	46	50	56	60	4	14
S/T	Sonstige Dienstleistungen, Privathaush.	174	177	184	189	5	15
U	Exterritoriale Organisationen	0	1	1	0	-1	0
GESAMT		2196	2185	2180	2229	49	33

Tabelle A2: Arbeitnehmer der DG nach Sektor 2012-2015

1.1.3 Analyse der Stellenangebote⁵²

Das Arbeitsamt der DG führte eine Analyse der bei ihnen aufgegebenen Stellenangebote durch. Von dieser lässt sich ableiten, welche Berufsprofile am häufigsten von den Unternehmen gesucht werden.

BKZ	Stellenangebote 2016	Ausland	Belgien	Eupen	St.Vith	Gesamt
331	Verkäufer	24	12	81	25	142
48	Grund- und Vorschullehrer		7	34	58	99
231	Büroangestellte	19	6	30	15	70
912	Köche und Küchenpersonal	6	20	14	25	65
95	Erzieher	3	1	25	14	43
932	Reinigungsfachkräfte	1	4	18	20	43
47	Lehrer für Unterstufe Sekundarschule		8	10	22	40
210	Sekretäre	3	6	24	4	37
92	Arbeiter Sozialber./ Humanwissensch.		1	25	11	37
921	Restaurantpersonal	2	3	18	12	35
771	Zimmermann und Tischler	10		9	16	35
753	Reparaturschlosser, Mechaniker	4	4	17	9	34
899	Hilfsarbeiter	3	2	17	9	31
641	Fahrer	9	1	9	11	30
918	Raumpfleger, Haushaltshilfen	1	3	20	2	26
35	Sonstige (para-)medizinische Berufe	7	5	5	5	22
237	Angestellte im Bereich Lagerhaltung	4	1	15	2	22
826	Fleischer, Schlachter			18	1	19
401	Arbeiter in Landwirtsch. und Gartenbau			8	10	18
791	Maurer und Fliesenleger	3		6	8	17
212	Empfangspersonal, Telefonisten		1	7	8	16
2	Ingenieure	8	3	4	1	16
89	Techniker	6	1	6	3	16
201	Buchhaltungsangestellte	5	2	4	4	15
761	Elektriker / Elektroreparateure	5	2	5	3	15
320	Vertreter	3	7	3	2	15
...	...					

Tabelle A3: Stellenangebote in der DG, Belgien und Ausland 2016

⁵² Arbeitsamt der DG Belgiens (Hrsg.), 2017a.

1.2 Politische Einflussfaktoren

1.2.1 Gesetzgebung

a) Die sechste Staatsreform: Der Aktiva- Plan⁵³

Der Titel der Staatsreform lautet: "Ein effektiverer Föderalstaat und mehr Autonomie für die Teilstaaten". Der Aktiva-Plan ist Teil davon in der DG. „Der Arbeitgeber, der einen (Langzeit-) Arbeitslosen einstellt, kann eine pauschale Befreiung von den Arbeitgeberbeiträgen sowie eine finanzielle Beteiligung an den Lohnkosten beantragen. Diese Vorteile sind zeitlich begrenzt. Die zeitliche Begrenzung hängt von dem Alter und der Dauer der Langzeitarbeitslosigkeit des angeworbenen Arbeitnehmers sowie von der Art des Aktiva-Plans ab. Der Aktiva-Plan umfasst mehrere Regelungen, die jeweils auf spezifische Zielgruppenarbeitnehmer und Zielgruppenarbeitgeber ausgerichtet sind.“

b) Regierungserklärung „Beschäftigung steigern – Fachkräfte sichern“⁵⁴

Im November 2017 veröffentlichte die Regierung der DG über die Bedeutung der Beschäftigungsteigerung für die DG:

a) Profile der Arbeitssuchenden

- Niedrigqualifikation
- Fehlende Sprachkenntnisse in Deutsch oder Französisch
- Ein Alter von über 50 Jahren
- Langzeitarbeitslosigkeit bei beiden Geschlechtern

b) Aufgabenstellungen der Regierung

- Beitrag zu leisten, um alle existierenden Potenziale auszuschöpfen. Die Maßnahmen sollen ermöglichen, Arbeitskraft zu mobilisieren und gleichermaßen den Arbeitssuchenden eine Perspektive zu geben und sie so wieder in die Gesellschaft zu integrieren.
 - Das Thema Standortstärkung insgesamt und Standortmarketing: Politikfeld, Bildungspolitik, Wohnungsbaupolitik, Raumordnungspolitik.
- ➔ Aus diesem Grund hat die Regierung beschlossen, ein Bündnis für Fachkräfte zu gründen, das all diese Aspekte im Querschnitt behandeln wird und nach einem Fachkräftemonitoring konkrete Maßnahmen und Empfehlungen erarbeitet.

⁵³ ÖPD Sozialeingliederung, Armutsbekämpfung, Sozialwirtschaft und Politik der Großstädte. 2011.

⁵⁴ Parlament der DG Belgiens. 2017.

1.2.2 Tourismus

Ankünfte und Übernachtungen in der Deutschsprachigen Gemeinschaft

	Ankünfte	Übernachtungen	Durchschnittliche Übernachtungsdauer
Amel	10.348	32.299	3,1
Büllingen	13.931	37.857	2,7
Bütgenbach	48.490	147.615	3,0
Burg-Reuland	20.615	57.378	2,8
St. Vith	29.922	64.033	2,1
Kanton St. Vith	123.306	339.182	2,8
Eupen	12.857	23.170	1,8
Kelmis	-	-	-
Lontzen	-	-	-
Raeren	29.472	40.988	1,4
Kanton Eupen	42.329	64.158	1,5
Deutschsprachige Gemeinschaft	165.635	403.340	2,4

Quelle: Statistics Belgium 2017

Tabelle A4: Ankünfte und Übernachtungen in der DG 2017

Anzahl Betten in der Deutschsprachigen Gemeinschaft (2016)

	Hotels	Camping	Gruppen- unterkünfte	Gästezimmer B&B	Ferien- wohnungen	Tota
Amel	32	352	55	12	177	62
Büllingen	226	184	0	51	287	74
Bütgenbach	312	180	88	28	267	87
Burg-Reuland	243	888	125	8	193	1.45
St. Vith	263	92	164	57	286	86
Kanton St. Vith	1.076	1.696	432	156	1.210	4.57
Eupen	99	100	207	35	12	45
Kelmis	0	0	0	0	0	
Lontzen	0	12	0	0	48	6
Raeren	351	72	0	8	8	43
Kanton Eupen	450	184	207	43	68	95
Deutschsprachige Gemeinschaft	1.526	1.880	639	199	1.278	5.52

Tabelle A5: Anzahl Betten in der DG nach Unterkunftsart 2016

- 2016 gibt es in der DG 10.066 bzw. 37.953 Übernachtungen mehr als im Vorjahr. Der Süden der Deutschsprachigen Gemeinschaft liegt hierbei aber deutlich über dem Norden (2,8 Nächte im Vergleich zu 1,5 Nächten).⁵⁵

1.2.3 Betreuungsinfrastruktur

a) Ostbelgienstatistik 2017

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Kinder 0-2 Jahre								
Tagesmütterdienst des RZKB	518	526	576	591	598	685	590	585
Kinderkrippe Eupen des RZKB	48	51	45	49	45	41	44	111
Kinderkrippe St. Vith des RZKB	0	0	0	0	0	0	30	
Selbst. Tagesmütter Kinder	99	112	110	127	136	158	164	166
Total Kinder 0-2 Jahre	665	689	731	767	779	884	828	862
Kinder 3-12 Jahren								
Tagesmütterdienst des RZKB	377	412	364	350	373	314	361	376
Selbst. Tagesmütter Kinder	49	39	31	30	43	52	54	66
Ausserschulische betreuung 24 Standorte	1.593	1.672	1.744	1.794	1.966	2.111	2.273	2.410
Total Kinder 3-12 Jahre	2.019	2.123	2.139	2.174	2.382	2.477	2.688	2.852
Total aller Kinder der strukturellen Betreuung	2.684	2.812	2.870	2.941	3.161	3.361	3.516	3.714
Punktuelle Betreuung kranker Kinder	33	24	28	32	18	12	36	33

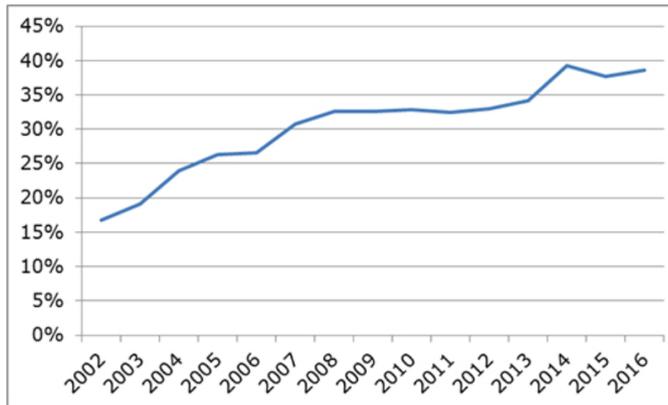
Table A6: Anzahl von Kindern in Kinderbetreuung nach Art der Betreuung 2009-2016

- Die Anzahl von Kindern in Kinderbetreuung ist von 2009 bis 2016 kontinuierlich gestiegen. Dies gilt sowohl für Kleinkinder von 0-2 Jahren als auch für die Altersgruppe 3-12 Jahre. In der ersten Altersgruppe (0-2 Jahre) werden bevorzugt Tagesmütterdienste zur Betreuung herangezogen, in der zweiten Altersgruppe ist es die außerschulische Betreuung.

⁵⁵ Ostbelgienstatistik. 2017. „Tourismus“.

Deckungsgrad der Betreuung unter 3-Jähriger:

Deckungsgrad der Kleinkindbetreuung in der
Deutschsprachigen Gemeinschaft (2002-2016)



Quelle: Ministerium der Deutschsprachigen Gemeinschaft 2017

Abbildung A4: Deckungsgrad der Kleinkinderbetreuung der DG 2002-2016

56

b) Masterplan 2025 – Für die Kinderbetreuung in der DG⁵⁷

Allgemeine Grundsätze

Ziele des Masterplans 2025

- Hundertprozentige Deckung des tatsächlichen Bedarfs an Kinderbetreuung
 - Qualitative Kinderbetreuung: Fördernde Angebote und gut ausgebildete Fachkräfte
 - Verbesserung der Arbeitsbedingungen des Betreuungspersonals und -strukturen
- ➔ Bei der Ausarbeitung des Masterplans wurden alle relevanten Akteure miteinbezogen durch ein Familienforum (Bürger und Akteure in Kinderbetreuung), eine Abendveranstaltung mit Akteuren aus der Kinderbetreuung und einen regelmäßigen Austausch zwischen Regierung, dem Ministerium und Tagesmüttern.

Deckungsgrad in der DG

= Verhältnis zwischen der Anzahl der betreuten Kinder zu den 0 bis 3-Jährigen die registriert wurden.

- ➔ Der Deckungsgrad steigt kontinuierlich: 2002 noch 16,76 %, 2010: 32,80 %, 2016: 38,14 %.

⁵⁶ Ostbelgienstatistik. 2017. „Kinderbetreuung“

⁵⁷ Regierung der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens. 2017.

Geschätzter Bedarf an Kinderbetreuungsplätzen

- 927 Kleinkinder die theoretisch in 2016 einen Betreuungsplatz benötigen
- Bis 2025 müsste 1.007 Kleinkindern ein Betreuungsplatz zur Verfügung stehen (bei einem optimalen Deckungsgrad von 41,02 %)
- Ein Kinderbetreuungsplatz wird durchschnittlich von 1,4 Kleinkindern belegt (nicht jedes wird an 5 Tagen in der Woche betreut)
- Es wird von einem Deckungsgrad von 38,14% in 2016 ausgegangen
- Laut Prognosen steigt die Anzahl der Kleinkinder (unter 3-Jährige) kontinuierlich
- Laut dieser Prognosen wären 91 zusätzliche Betreuungsplätze nötig

Umfrage zur Erhebung des Betreuungsbedarfs von 0-3-Jährigen:

- Knapp 1/3 waren auf der Suche nach einem Betreuungsplatz oder nicht zufrieden mit der aktuell bestehenden Betreuungsform
- Ideale Lösung für die Eltern: 61% Kinderkrippe oder Tagesmutter/-vater, 39% private Betreuung
- Mehr als 2/3 benötigen eine Betreuung noch vor Vollendung des ersten Lebensjahres
- Bedarf für durchschnittlich drei Wochentage, etwa 7,5 h pro Tag

Maßnahmen des Masterplans zur Erweiterung der Betreuungsplätze

- Pilotprojekt des Tagesmütterhauses in Eupen: Dort werden voraussichtlich ab September 2017 maximal 18 Betreuungsplätze geschaffen.
 - Die Kinderkrippe der drei Gemeinden (Kelmis-Raeren-Lontzen): Im Jahr 2019 zusätzlich 24 Betreuungsplätze.
 - Die Betriebskinderkrippe für den öffentlichen Dienst der Deutschsprachigen Gemeinschaft: In 2020 zusätzlich 24 Betreuungsplätze
 - Für die beiden bestehenden Kinderkrippen in Eupen und Sankt Vith: In 2020 eine Ausdehnung der Betreuungskapazität von jeweils 24 auf 36 Betreuungsplätze. Somit würden zusätzlich 24 Betreuungsplätze geschaffen.
- ➔ Werden die Ziele der Maßnahmen alle umgesetzt, wird der errechnete Bedarf für 2025 bereits in 2020 umgesetzt sein.

Übersicht der Betreuungsangebote in 2016:

- Der Tagesmütterdienst: konstant bei 85 bis 90 Frauen

- Die Kinderkrippen: 111 Kinder in den zwei Kinderkrippen
- Das Zentrum für Kinderbetreuung: mind. 1 Tagesmütterdienst, eine Kinderkrippe, ein AUBE⁵⁸, ein Konzept der Koordination der verschiedenen Dienstleistungen. Derzeit nur ein Dienst mit einem Zentrum: RZKB⁵⁹
- Selbstständige Tagesmütter: 16
- Selbstständige Co-Tagesmütter: Zusammenarbeit von mehreren selbstständigen Tagesmüttern (max. 3 unter einem Dach)
- Kinderkrippen: mind. 18 Plätze
- Mini-Krippen: min. 6, max. 14 Plätze
- AUBE: vor -und nachschulische Betreuung an Schultagen, während der Sommerferien an fünf Standorten
- Zwei Kinderhorte
- Betreuung kranker Kinder: Allen, die den Wohnsitz in Ostbelgien haben, offen
- Unterstützung von Familien mit Mehrlingsgeburten unter bestimmten Voraussetzungen: Seit 2017 werden zwei Familien unterstützt

Statistische Angaben

	Tagesmütterdienst Kinder 0-12 Jahre	Krippe(n)	Selbstständige Tagesmütter Kinder 0-12 Jahre	Außerschulische Betreuung Kinder 3-12 Jahre	Total
1995	423	18		48	489
2000	416	31		149	596
2005	653	45		636	1334
2010	938	51	163	1672	2.824
2015	951	74	200	2243	3.468
2016	961	111	232	2410	3.714

Tabelle A7: Anzahl Kinder in Kinderbetreuung 1995-2016

⁵⁸ AUBE = Standort der außerschulischen Betreuung

⁵⁹ RZKB = VoG Regionalzentrum für Kleinkindbetreuung

Die Anzahl der Kleinkinder, die bei Tagesmüttern betreut werden, steigt kontinuierlich.

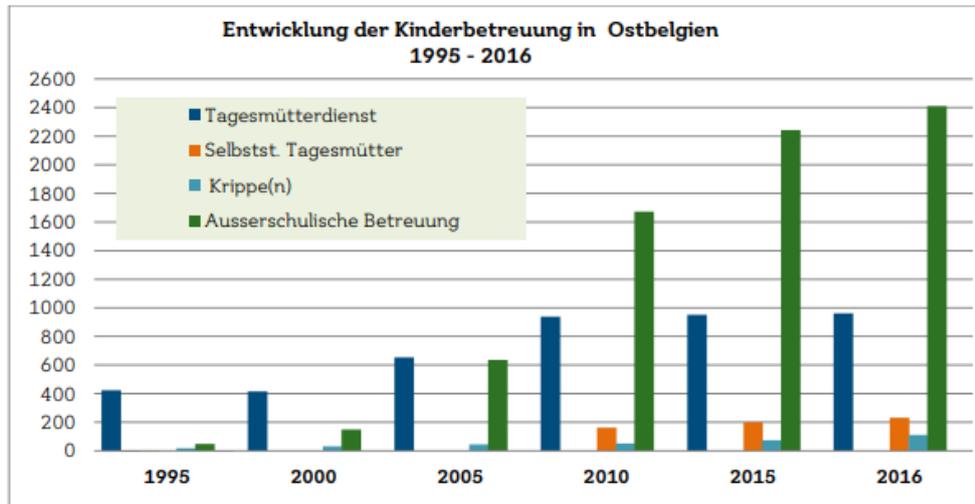


Abbildung A5: Entwicklung der Anzahl Kinder in Kinderbetreuung nach Art der Betreuung 1995-2016

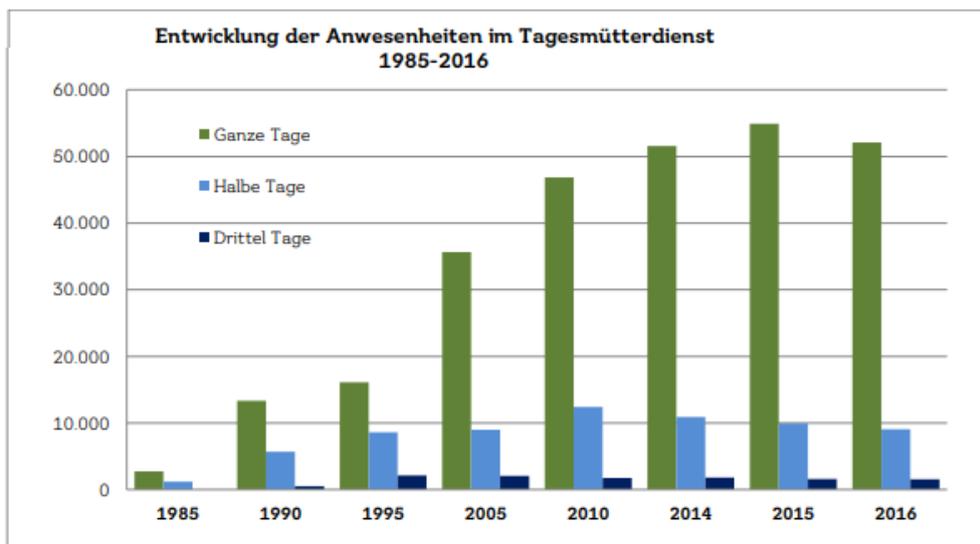


Abbildung 4: Anzahl der Anwesenheiten im Tagesmütterdienst nach Länge der Betreuungszeit 1985-2016

Die Betreuung von Kindern ab dem 7. Lebensjahr ist verschwindend gering.

Entwicklung der Anwesenheiten in den Krippe(n) des RZKB		
	Ganze Tage	Halbe Tage
1997	1540	1419
2000	1.707	1.080
2005	2.835	1.214
2010	3.117	1.320
2015	4.095	1.601
2016	6.937	1.563

Tabelle A8: Anzahl der Anwesenheiten in Krippen nach Länge der Betreuungszeit 1985-2016

➔ Rasanter Anstieg der Anwesenheiten an ganzen Tagen, halbe Tage bleiben annähernd konstant.

Entwicklung der Anwesenheiten in der AUBE RZKB + Autonome Standorte			
	Ganze Tage	Halbe Tage	Drittel Tage
2004	1.953	1.559	9.648
2006	2.761	2.405	24.015
2008	3.661	3.480	30.358
2010	4.297	3.140	62.014
2012	4.704	3.483	64.212
2015	6.978	5.833	69.081
2016	6.643	5.966	74.134

Tabelle A9: Anzahl der Anwesenheiten in der AUBE RZKB und autonomen Standorten nach Länge der Betreuungszeit 2004-2016

Die Anwesenheiten an „Drittel Tagen“ (Anwesenheiten vor Schulbeginn oder nach Schulschluss, durchschnittlich zwei Stunden) ist auffallend hoch und zunehmend.

Bezuschussung im Bereich der Kinderbetreuung

Tagesmütterdienst:

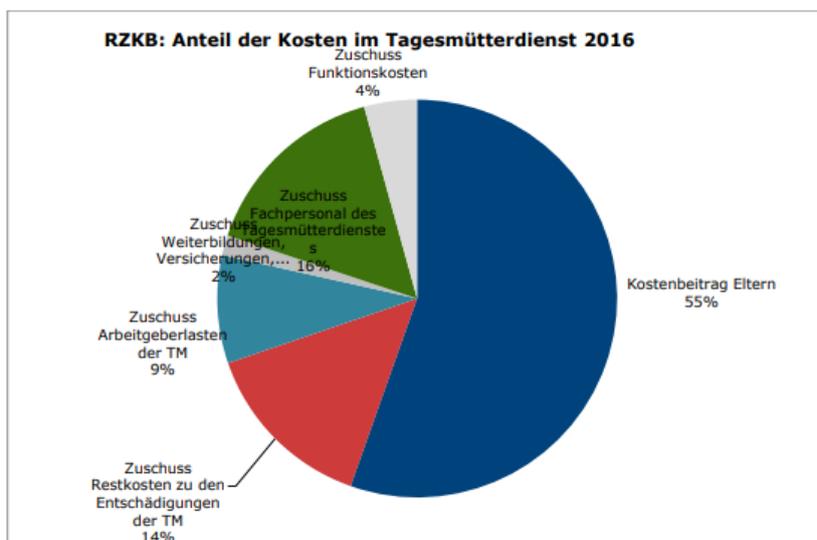


Abbildung A7: Bezuschussung im Tagesmütterdienst nach Träger der Kosten

Kinderkrippen:

Jahr	Zuschuss Fachb. Familie/Soziales	Betreuungen in GT konvertiert	Kosten Platz/Jahr	Kosten pro GT/Kind
2008	152.600 €	3.378	6.358 €	45 €
2009	167.734 €	3.470	6.989 €	48 €
2010	192.820 €	3.777	8.034 €	51 €
2011	193.069 €	3.808	8.045 €	51 €
2012	201.900 €	3.758	8.413 €	54 €
2013	211.141 €	3.928	8.798 €	54 €
2014	206.529 €	3.742	8.605 €	55 €
2015	333.837 €	4.895	11.128 €	68 €
2016	393.523 €	7.718	8.198 €	51 €

Tabelle A10: Kosten und Zuschüsse zu Kinderbetreuung 2008-2016

AUBE und Ferienbetreuung:

AUBE: Zuschüsse der Deutschsprachigen Gemeinschaft 2005 – 2016 (ohne Personalzuschüsse für arbeitsbeschaffende Maßnahmen)			
	RZKB	Andere Standorte	Total
2005	26.503 €	1.217 €	27.720 €
2007	38.071 €	3.095 €	41.166 €
2009	57.295 €	463 €	57.757 €
2011	46.922 €	744 €	47.666 €
2013	52.200 €	-	52.200 €
2015	834.396 €	8.200 €	842.596 €
2016	847.598 €	-	847.598 €

Tabelle A11: Zuschüsse der RZKB 2005-2016

Zentrum für Kinderbetreuung: ca. 46.000 € jährlich

Kinderhorte: 45 € pro Öffnungstag

Gesamtbezuschussung der DG für den Bereich der Kinderbetreuung:

Zuschuss Regierung im Bereich der Kinderbetreuung und Personalzuschüsse zu arbeitsbeschaffende Maßnahmen	2016
Tagesmütter: Tagesentschädigungen (nach Abzug der Elternbeiträge), Weiterbildungen, Versicherungen, ...	410.765 €
Funktionskosten des Tagesmütterdienst (nach Anzahl Betreuungstage)	70.894 €
Gehälter der Sozialassistentinnen u. Sekretariat im Tagesmütterdienst	258.772 €
Gehälter Betreuerinnen Krippe Eupen	224.209 €
Gehälter Betreuerinnen Krippe St. Vith	169.314 €
BVA-Zuschüsse Krippe, Verwaltung, ...	40.601 €
Zentrum RZKB (Gehalt Dienstleitung und päd. Begleitung)	159.762 €
Ausstattung (Krippe St. Vith, 3. Antrag)	8.261 €
AUBE: BVA-Zuschüsse	157.425 €
AUBE: Pauschalzuschuss Regierung	778.136 €
AUBE - Ausstattung der Informatik	2.981 €
AUBE: Zuschuss Jugendbeschäftigung	176.453 €
AUBE RZKB: Defizitübernahme (50% und 50% zu Lasten der Gemeinden)	66.482 €
Projekt der Familienhilfe: Betreuung kranker Kinder Lohnkosten	11.056 €
Kinderhort Hauset	5.040 €
Selbstständige Tagesmütter: Ausstattung, Weiterbildungen, ...	897 €
Material für die konventionierten und selbstständigen Tagesmütter	2.948 €
Total	2.543.996 €

Tabelle A12: Personalzuschüsse im Bereich Kinderbetreuung 2016

Visionen 2025

Aufwertung der Tätigkeit als Tagesmutter

- Finanzielle Aufwertungen: Anhebung der Kostenentschädigung von konvertierten Tagesmüttern (KTM), erhöhte Kostenentschädigung ab der 8. Stunde, Zuschüsse für pädagogischen Material, Sicherheitsbestimmungen, Erweiterung der Weiterbildungspauschale
- Verbesserung des Arbeitsstatus für KTM (Vollstatus)
- Ausbau der Weiterbildungen für KTM
- Valorisierung der erworbenen Kompetenzen und Weiterbildungen zum vereinfachten Einstieg in den Beruf als Kinderbetreuerin als KTM oder STM
- Unterstützung und Förderung der Selbstständigen Tagesmütter (STM): Erhöhung Zuschuss für Ersteinrichtung, Umfrage und Aktionsplan

Aufwertung der Tätigkeit als Kinderbetreuerin

- Überprüfung des Berufsbildes der Kinderbetreuerin: Überprüfung des Fachkräftemangels an Kinderbetreuer, Überprüfung des Anforderungsprofils und Erhebung von aktuellen Standards, Überprüfung des aktuellen Ausbildungsbedarfs an Kinderbetreuern, Ggf. Ausarbeitung von Maßnahmen zur Verbesserung des Anforderungsprofils
- Verbesserung der Attraktivität der Tätigkeit als Kinderbetreuerin: Arbeitsgruppe und Konzept
- Assistenten der Kinderbetreuung (Berufsbild): Zweijähriges Pilotprojekt

Förderung der bedarfsorientierten Kinderbetreuungsangebote

- Co-Tagesmütter: Pilotprojekt und Schaffung von rechtlichen Rahmenbedingungen
- Mini-Krippen: Pilotprojekt, Schaffung von rechtlichen Rahmenbedingungen (Bezuschussung)
- Ausbau von Kinderkrippenplätzen: Bedarfsumfrage, Anerkennung, Inbetriebnahme und Zuschussung einer zusätzlichen Kinderkrippe, Umfrage zu und ggf. Inbetriebnahme einer Betriebskinderkrippe für den öffentlichen Dienst der DG, Maßnahmen zur Erweiterung der Betreuungskapazitäten der Kinderkrippen Eupen und Sankt Vith um jeweils 12 Plätze
- Erweiterung der Betreuungszeiten der Kinderkrippen: Bedarfsumfrage, Pilotprojekt, Schaffung der rechtlichen Rahmenbedingungen
- Inklusion in Standorten der AUBE: Konzeptausarbeitung, Zweijähriges Pilotprojekt, ggf. Maßnahmen zur Zuschussung der Inklusion
- Innovative Projekte im Bereich der Kinderbetreuung, z.B. Schaffung von Ferienprojekten, Einführung von flexiblen Betreuungszeiten etc.

- Online-Reservierung und Übersicht der verfügbaren Plätze in der Kleinkinderbetreuung
- Maßnahmen zur sicheren Gestaltung der häuslichen Umgebung: Vereinheitlichung der Sicherheitsstandards

Organisationsanalyse: Optimierungspotenziale im Zentrum für Kinderbetreuung (RZKB)

Maßnahmen zur Prozessoptimierung des Dienstes RZB: Begleitausschuss und Projektgruppe, Informationsveranstaltung, Organisationsanalyse, Empfehlungen

Vereinfachte Berechnungsmodalitäten zur Kostenbeteiligung der Erziehungsberechtigten

Maßnahmen: Überprüfung der aktuellen Rechnungsmodalitäten, Vorschläge zur Anpassung, Anpassung der Rechtstexte

Beteiligung der Bevölkerung an der Weiterentwicklung einer bedarfsgerechten Kinderbetreuung

- Beirat für Familien und Generationsfragen (seit 2008)
- Möglichkeit der Bevölkerung, sich durch ein offenes Bürgerforum zu familienpolitischen Themen zu äußern

Bisherige Maßnahmen

- Zugunsten der konventionierten Tagesmütter (2016-2017): Kostenentschädigungen, Zuschussungen
- Zugunsten der selbstständigen Tagesmütter (2016-2017): Erhöhung des Zuschusses für Ersteinrichtung
- Zum Ausbau der Kinderkrippenplätze (2016-2017): Bedarfsumfrage in 3 Gemeinden, Bedarfsumfrage zur Betriebskindergruppe im öffentlichen Dienst und Auswertungen
- Zur Förderung der Inklusion in den Standorten der außerschulischen Betreuung (Konzept ausgearbeitet und Start des Pilotprojekts)
- Zur sicheren Gestaltung der häuslichen Umgebung bei Tagesmüttern: Bestandsaufnahme, ministerieller Erlass und Broschüre zum Thema
- Prozessoptimierung des Dienstes RZKB: Begleitausschuss und Projektgruppe, Infoveranstaltung, Organisationsanalyse, Endbericht
- Innovative Projekte in der Kinderbetreuung: Lastenheft zur Online-Reservierung, Ausarbeitung zur Schaffung eines Tagesmutterhauses, Konzept zur Gestaltung von alternativen Ferien-

projekten, Ausarbeitung eine rechtlichen Grundlage zur regelmäßigen Organisation eines Bürgerforums

1.2.4 Sozialhilfe

Anzahl Empfänger von Eingliederungseinkommen pro Monat

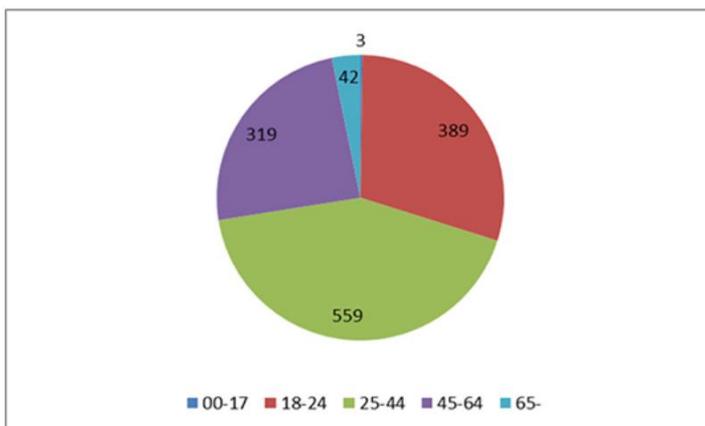
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Amel	7	9	13	11	13	11	13
Büllingen	12	10	11	16	9	13	14
Bütgenbach	12	10	8	10	10	14	15
Burg-Reuland	9	10	11	11	10	13	11
St. Vith	27	30	43	38	42	54	49
Kanton St. Vith	67	69	85	85	82	105	102
Eupen	312	352	363	327	334	357	385
Kelmis	153	154	163	166	173	158	171
Lontzen	19	25	29	35	29	27	23
Raeren	87	86	83	85	80	77	84
Kanton Eupen	572	616	638	613	616	619	663
DG	639	685	723	698	698	724	765

Quelle: FÖD Sozialeingliederung, Armutsbekämpfung, Sozialwirtschaft und Politik der Großstädte; Bearbeitung: Ministerium der Deutschsprachigen Gemeinschaft

Tabelle A13: Anzahl Empfänger von Eingliederungseinkommen pro Monat 2009-2015

Empfängerzahl pro Jahr nach Alter (2015)

Eingliederungseinkommen nach Alter (2015)

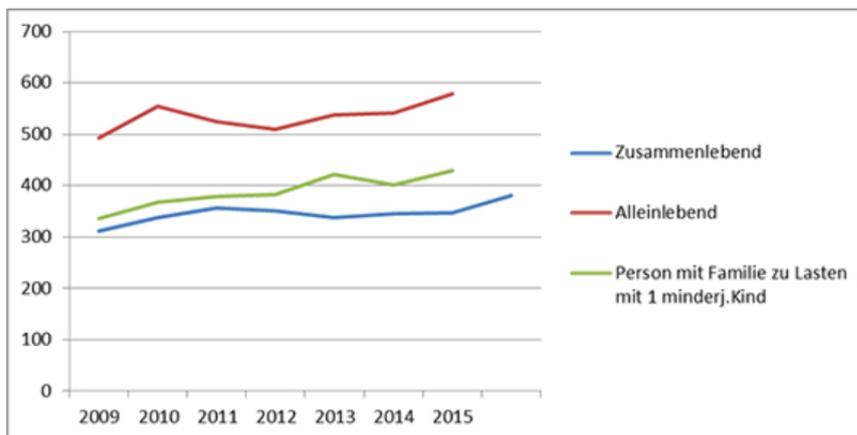


Quelle: Das FÖD Sozialeingliederung, Armutsbekämpfung, Sozialwirtschaft und Politik der Großstädte

Abbildung 5: Empfänger von Eingliederungseinkommen nach Alter 2015

Eingliederungseinkommen nach Familiensituation in der DG (2009-2015)

Eingliederungseinkommen nach Kategorie 2009-2015



Quelle: Das FÖD Sozialeingliederung, Armutsbekämpfung, Sozialwirtschaft und Politik der Großstädte

Abbildung A9: Empfänger von Eingliederungseinkommen nach Familiensituation 2009-2015

- ➔ Eingliederungseinkommen werden an Personen gezahlt, die nicht über das Existenzminimum verfügen. Den größten Anteil machen Personen zwischen 25 und 44 Jahren aus (43%).
- ➔ 2016 sind 705 der Empfänger dabei Männer, 747 Frauen
- ➔ 61% der Empfänger sind Belgier, 18% EU-Bürger und 21% Nicht-EU-Bürger

⁶⁰ Ostbelgienstatistik. 2017. „Eingliederungseinkommen“.

1.3 Gesellschaft

1.3.1 Demografische Entwicklung

a) Bevölkerung und Altersstruktur in 2017⁶¹

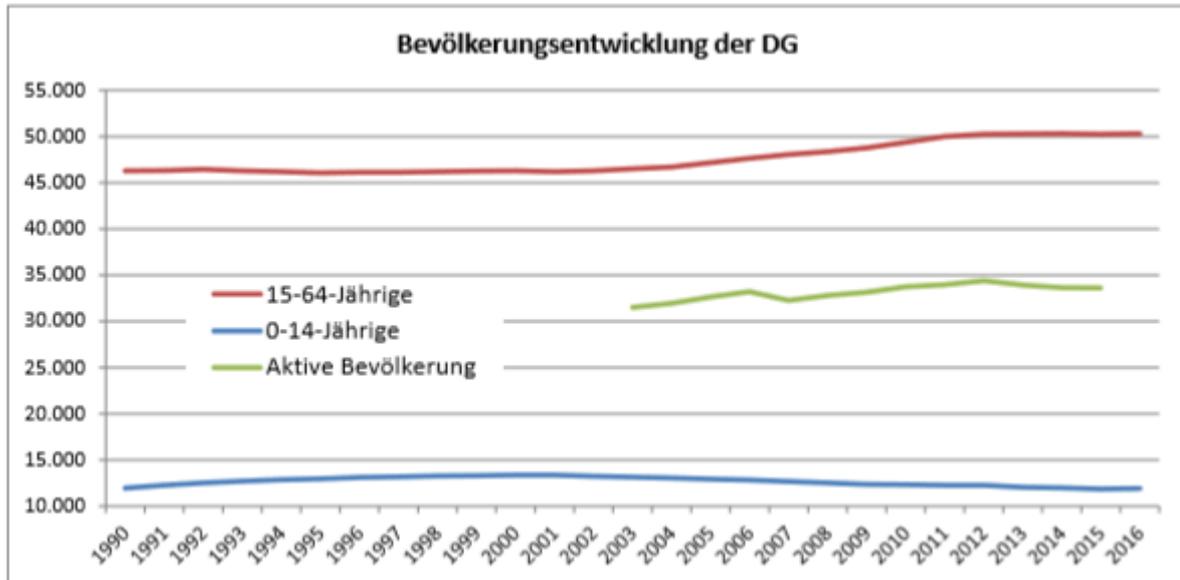


Abbildung A10: Bevölkerungsentwicklung in zwei Alterskategorien 1990-2016

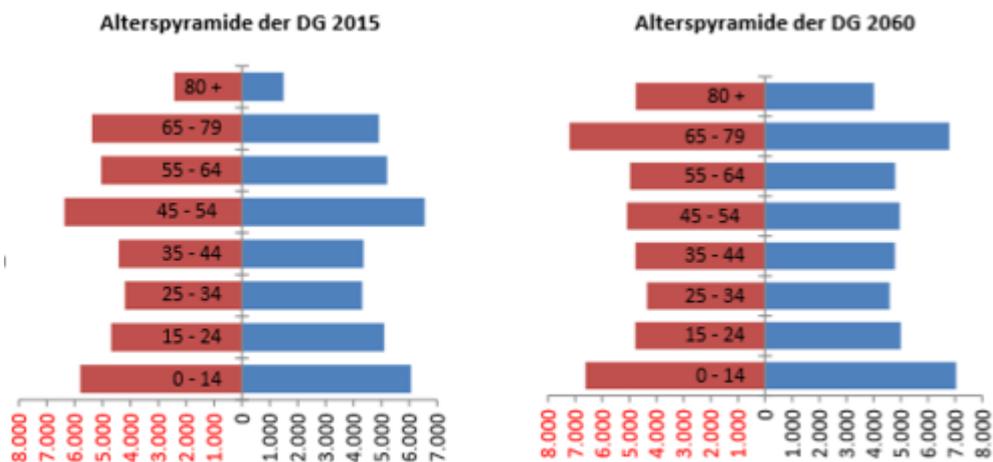


Abbildung 6: Alterspyramide der DG 2015 und Prognose 2060

⁶¹ Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft.2017.

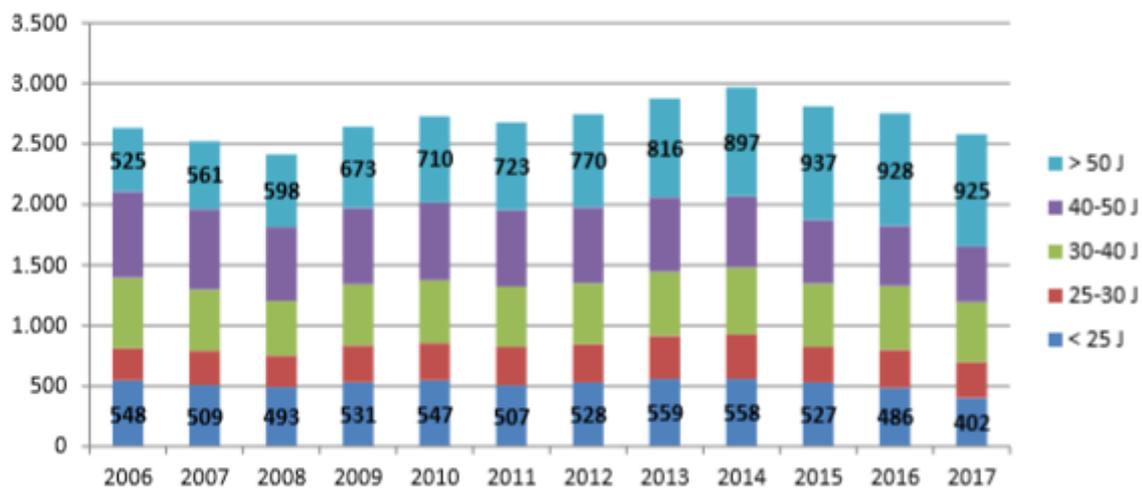


Abbildung A12: Altersstruktur der DG 2006-2017

Bevölkerung 50 bis 64 Jahre in der DG, pro Gemeinde

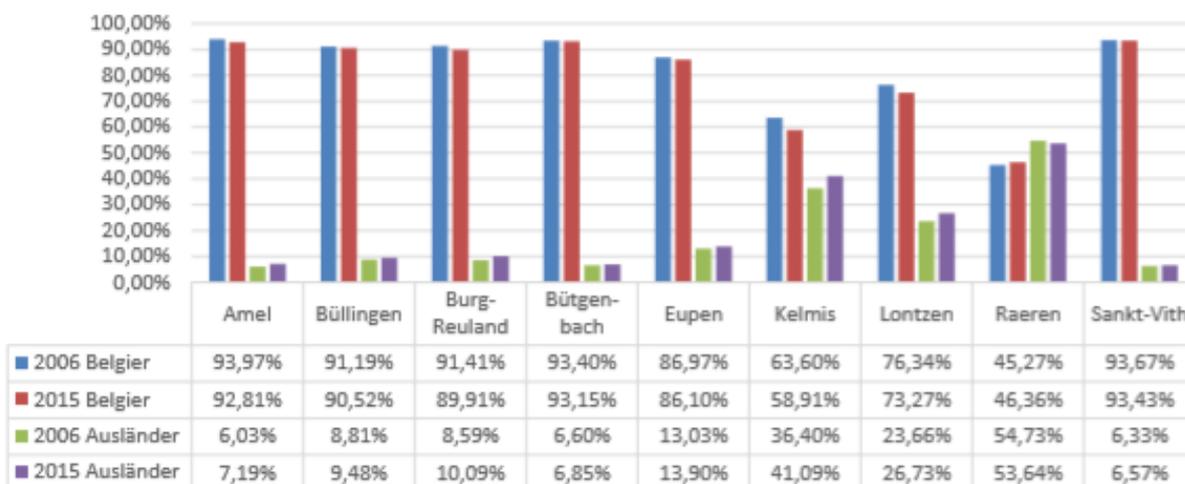


Abbildung 7: Anteil 50-64-Jähriger pro Gemeinde nach Herkunft 2006 und 2015

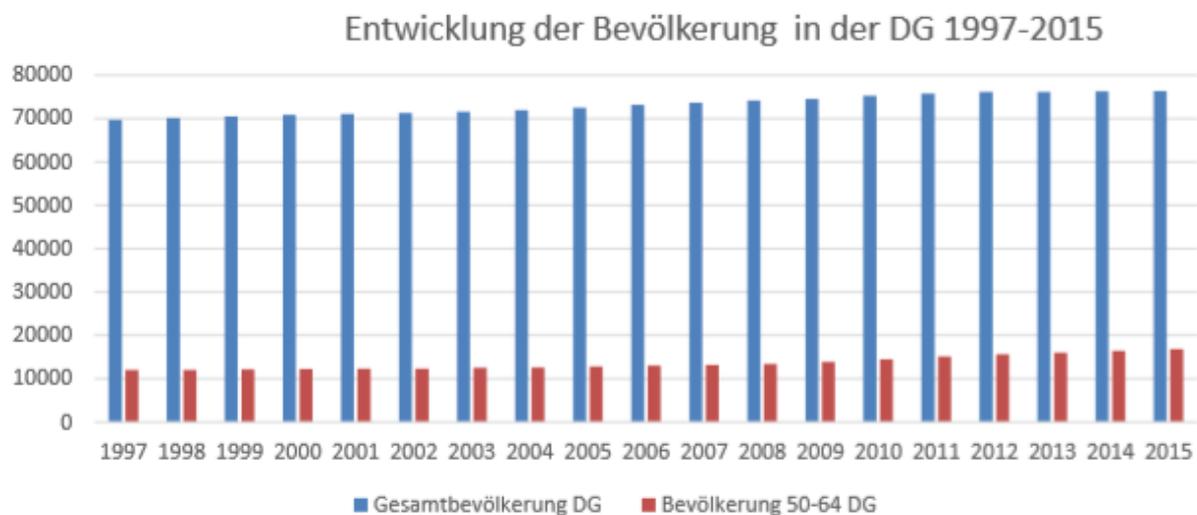


Abbildung A14: Bevölkerungsentwicklung der DG (gesamt und 50-64-Jähriger) 1997-2015

Niedrige Geburtenrate der letzten 20 Jahre wird durch Zuwanderung kompensiert, sodass Gesamtbevölkerung der DG weiterhin steigt.

Prognosen in 2017 zeigen, dass ...

- ... die Anzahl der 65+- Jährigen voraussichtlich stark zunehmen wird (um 58% bis 2060).
- ... die Anzahl der unter- 15- Jährigen laut Prognosen bis 2060 ebenso um 15% zunehmen werden
- ... die Anzahl der aktuell größten Bevölkerungsgruppe, der 15 -64- Jährigen, um 4,4% sinken wird.
- Dadurch lautet die Prognose: Weniger „arbeitende Bevölkerung“



Quelle: FÖD Wirtschaft, Generaldirektion Statistik und Wirtschaftsinformation; Föderales Planbüro

Abbildung A15: Altersgruppen der DG 2016 und Prognose 2060

- ➔ In der obigen Abbildung sind die Ergebnisse einer Studie abgebildet, in welcher Experten verschiedener flämischer Universitäten im „Steunpunt Werk en Sociale Economie (Steunpunt WSE)“ Daten über die aktive Bevölkerung der deutschsprachigen Bevölkerung in den zwei Kantonen Eupen und St. Vith zusammengetragen haben.
- ➔ Die Erwerbsquote von Jugendlichen zwischen 15 und 25 sank zwar um 1,9 Prozentpunkte (in diesem Alter sind viele noch in der Ausbildung), ist aber immer noch deutlich höher als in anderen Kantonen. Besonders auffällig ist, dass 44,6% der Jungen, aber nur 33,5% der Mädchen in diesem Alter erwerbstätig sind.
- ➔ Höchste Jugend- Erwerbsquote aller Kantone, starker Unterschied zwischen Jungen und Mädchen
- ➔ Die Erwerbsquote von Personen über 55 stieg um 3,7 Prozentpunkte auf 53,7%. Dies entspricht dem Trend in allen anderen Kantonen und ganz Belgien.

b) Bevölkerung und Altersstruktur in 2015⁶²

Bevölkerung

■ Kanton Eupen :	46.197 (60,5%)
■ Kanton St. Vith :	30.131 (39,5%)

Deutschsprachige
Gemeinschaft: **76.328**

⁶² Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft. 2015

Bevölkerungsentwicklung seit 1990



Abbildung A16: Bevölkerungsentwicklung nach Kanton 1990 bis 2014

Altersstruktur 2015: (Farbverteilung siehe oben):

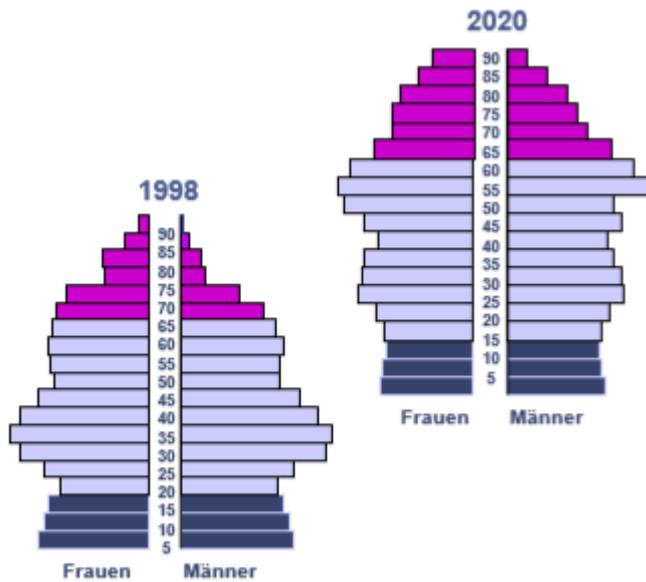


Abbildung A17: Bevölkerung nach Alter und Geschlecht 1998 und Prognose 2020

Prognose der Altersstruktur in 2015:

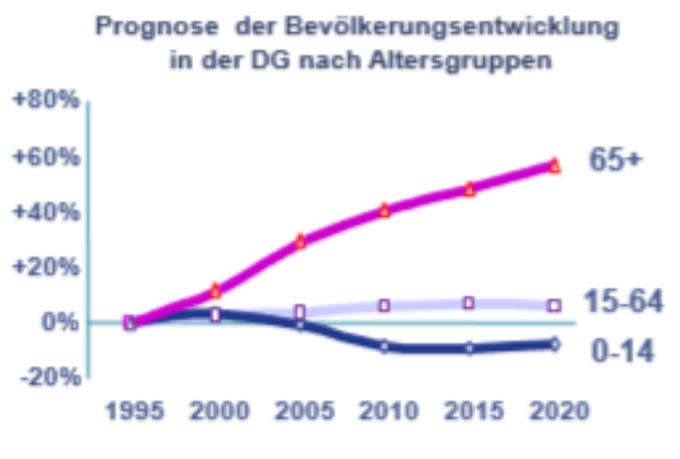


Abbildung A18: Prognose der Bevölkerungsentwicklung der DG nach Alter 1995-2020

Ersatzquote Alterung der Erwerbsbevölkerung

		2005	2015	2025
DG	Ersatz der Aktiven % (15-24)/(55-64)	109,22	97,43	74,65
	Alterung der Aktiven % (40-64)/(15-39)	111,00	127,33	126,29
Wallonie	Ersatz der Aktiven % (15-24)/(55-64)	115,42	95,36	91,94
	Alterung der Aktiven % (40-64)/(15-39)	100,80	108,99	105,03
Flandern	Ersatz der Aktiven % (15-24)/(55-64)	103,71	87,34	79,61
	Alterung der Aktiven % (40-64)/(15-39)	105,60	115,38	112,88

Tabelle A14: Alterung der Erwerbsbevölkerung und Ersatzquote 2005, 2015 und Prognose 2025

1.3.2 Geschlechterverteilung

a) Bevölkerungsstruktur nach Geschlecht⁶³

Bevölkerung nach Geschlecht (2012-2016)

	2012	2013	2014	2015	2016
Männer	37.845	37.803	37.943	37.990	38.118
Frauen	38.283	38.287	38.330	38.338	38.527
Gesamt	76.128	76.090	76.273	76.328	76.645

Tabelle A15: Bevölkerung nach Geschlecht 2012-2016

⁶³ Wirtschafts- und Sozialrat. 2017

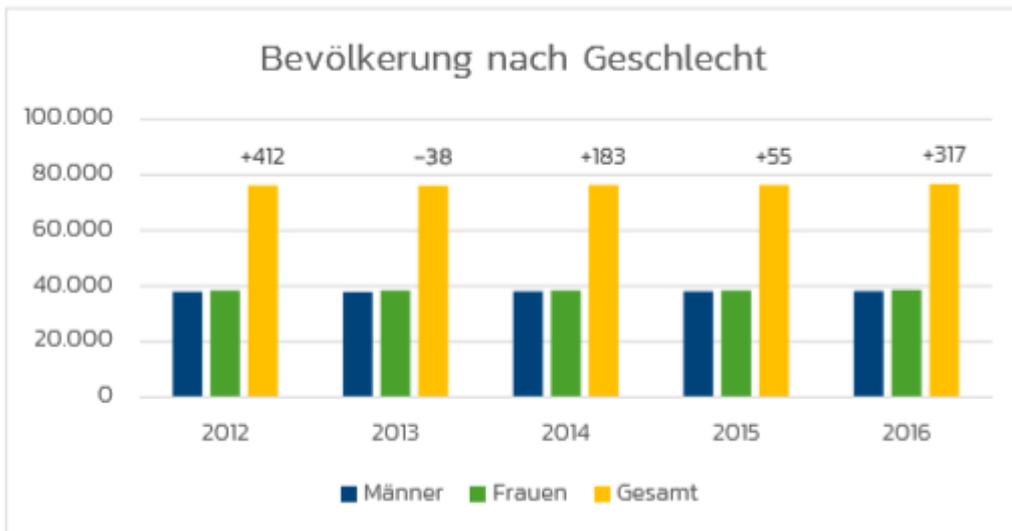


Abbildung A19: Bevölkerung nach Geschlecht 2012-2016

b) Bevölkerungsstruktur nach Geschlecht in 2015⁶⁴

Aufteilung der Bevölkerung der DG nach Geschlecht 2015



Abbildung A20: Bevölkerung der DG nach Geschlecht 2015

Kanton Eupen: Anteil Männer zwischen 50 und 64 Jahren 49,85%: Davon 6,67 % Männer, 7,24 % Frauen ohne Arbeit.

Kanton Sankt-Vith 52,35 % Anteil Männer zwischen 50 und 64 Jahre alt. Davon 3,33% Männer, 3,03% Frauen ohne Arbeit.

⁶⁴ Wirtschafts- und Sozialrat der DG. 2015.

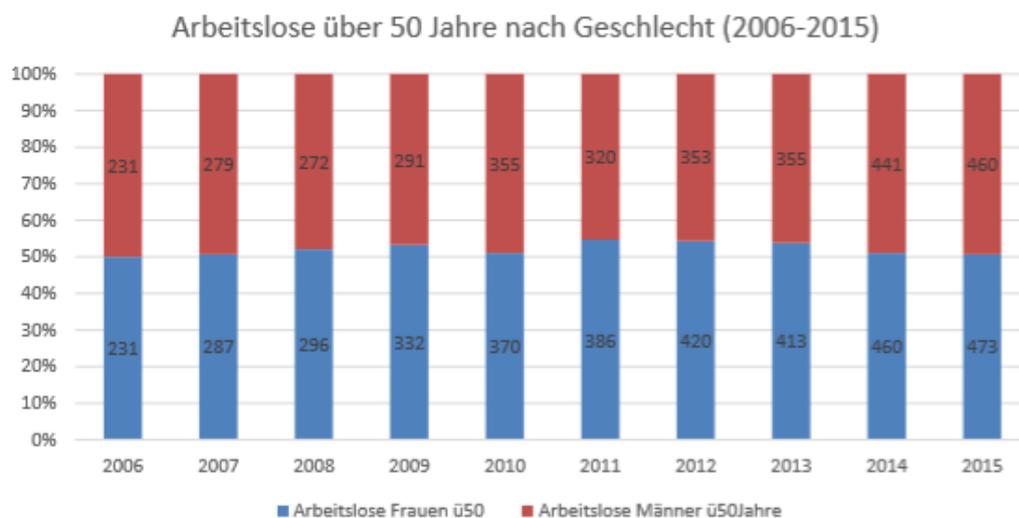


Abbildung A21: Arbeitslose über 50 Jahre nach Geschlecht 2006-2015

Erwerbsquote nach Geschlecht

	2011	2012	2013	2014	Entw. 2011-2014
Frauen	61,60%	62,60%	61,60%	62,40%	+0,8 Pp.*
Männer	73,70%	73,40%	73,20%	71,30%	-2,4 Pp.
DG	67,70%	68,10%	67,50%	66,90%	-0,8 Pp.

*Pp = Prozentpunkte

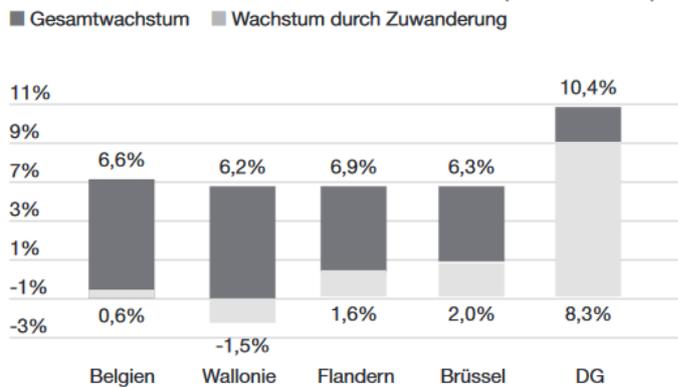
Tabelle A16: Erwerbsquote nach Geschlecht 2011-2014

Zum Vergleich: in der Wallonie, in ganz Belgien und in Flandern beliefen sich zum gleichen Zeitpunkt auf 67,7%, bzw. 69,5% und 71,9%. Nur die Erwerbsquote der Region Brüssel-Hauptstadt lag mit 62,1% tiefer als die der Deutschsprachigen Gemeinschaft.

➔ Fast niedrigste Erwerbsquote

1.3.3 Wanderungsbewegungen

BEVÖLKERUNGSWACHSTUM IN % (1989-2007)



Quelle: Demografiemonitor der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens 2008

Abbildung A22: Natürliches und migrationsbedingtes Bevölkerungswachstum der DG im Vergleich mit anderen belgischen Regionen 1998-2007

NATÜRLICHER UND WANDERUNGSSALDO (2007)

	Natürlicher Saldo	Wanderungs-saldo	Intern*	Extern**
Amel	-3	15	3	12
Büllingen	-1	20	0	20
Bütgenbach	-15	23	21	2
Burg Reuland	-2	-4	-16	12
St. Vith	-4	47	19	28
Kanton St. Vith	-25	101	27	74
Eupen	-11	38	-44	82
Kelmis	2	67	-29	96
Lontzen	-11	105	97	8
Raeren	-2	106	4	102
Kanton Eupen	-22	316	28	288

* Bewegungen innerhalb belgischer Gemeinden

**Bewegungen von und nach ausländischen Gemeinden

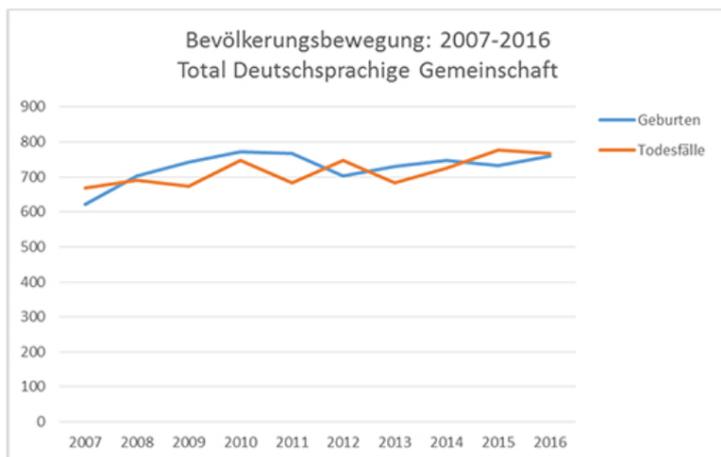
- ➔ Der positive Saldo in der DG besteht größtenteils aufgrund von Zuwanderung; Ohne Zuwanderung wäre der Bevölkerungssaldo negativ (-47; -22 in Eupen, -25 in St. Vith).
- ➔ Der Ausländeranteil von 19,9% in der DG ist dadurch auch größer als der landesdurchschnittliche Anteil von 9%. 15% der Gesamtbevölkerung sind dabei Deutsche.⁶⁵

⁶⁵ Ministerium der Deutschsprachigen Gemeinschaft Ostbelgiens. 2009.

	Intern			Extern						Total		
	Gebur- ten	Sterbe- fälle	Saldo	Ein	Aus	Tot.	Ein	Aus	Tot.	Ein	Aus	Tot.
Amel	57	48	9	156	119	37	30	34	-4	243	213	30
Büllingen	47	42	5	112	212	-100	68	54	14	315	313	2
Burg-Reuland	48	35	13	95	115	-20	34	36	-2	180	200	-20
Bütgenbach	52	71	-19	170	337	-167	41	39	2	424	453	-29
St. Vith	96	101	-5	250	233	17	95	90	5	450	426	24
Kanton St. Vith	300	297	3	783	1.016	-233	268	253	15	1.612	1.605	7
Eupen	195	196	-1	644	661	-17	302	192	110	1.237	1.117	120
Kelmis	99	90	9	401	310	91	208	230	-22	727	680	47
Lontzen	55	67	-12	329	309	20	63	45	18	460	430	30
Raeren	110	116	-6	260	246	14	343	275	68	723	664	59
Kanton Eupen	459	469	-10	1.634	1.526	108	916	742	174	3.147	2.891	256
Deutschsprachige Gemeinschaft	759	766	-7	2.417	2.542	-125	1.184	995	189	4.759	4.496	263

Quelle: FÖD Wirtschaft, Generaldirektion Statistik und Wirtschaftsinformation

Tabelle A17: Vergleich der Bevölkerungssaldi nach Kantonen



Quelle: FÖD Wirtschaft, Generaldirektion Statistik und Wirtschaftsinformation

Abbildung A23: Bevölkerungssaldo der DG 2007-2016

- ➔ Ohne Zuwanderung: leicht positives Saldo für St. Vith (+3), leicht negatives für Eupen (-10).
- ➔ Mit Zuwanderung: für St. Vith leicht positiv (+7), für Eupen sehr positiv (+256)
- ➔ Es wandern mehr Personen innerhalb Belgiens aus der DG weg als Personen einwandern.⁶⁶

1.4 Bildung

1.4.1 Schulbildung in der DG

a) Rahmenbedingungen⁶⁷

⁶⁶ Ostbelgienstatistik. 2017. „Bevölkerungsbewegung“.

Unterscheidung in drei Schulnetze:

1. **Schulen des freien subventionierten Unterrichtswesens:** privatrechtliche Schulen, die von Organisationen oder privaten Personen organisiert und von der DG subventioniert werden. Im FSUW gibt es zurzeit einen Schulträger, der für folgende Einrichtungen verantwortlich ist:
 - Pater-Damian Schule Eupen (Grundschule, Fördergrundschule und Sekundarschule);
 - Bischöfliches Institut Büllingen (Sekundarschule);
 - Freie Katholische Primarschule St. Vith (Grundschule);
 - Bischöfliche Schule St. Vith (Sekundarschule);
 - Technisches Institut St. Vith (Sekundarschule);
 - Institut Maria-Goretti St. Vith (Sekundarschule).

2. **Schulen des offiziellen subventionierten Unterrichtswesens:** öffentlich-rechtliche Schulen, die in der Regel von den Gemeinden organisiert und von der DG subventioniert werden. Im OSUW übernehmen die neun Gemeinden der DG die Trägerschaft der Primarschulen. Die überwiegende Mehrheit der Primarschulen in der DG ist in kommunaler Trägerschaft.

3. **Schulen des Gemeinschaftsunterrichtswesens:** öffentlich-rechtliche Schulen, die von der DG organisiert werden und Dotationen erhalten. Das GUW steht unter der direkten Trägerschaft des Ministers für Bildung und wissenschaftliche Forschung der DG. Seiner Trägerschaft unterstehen:
 - **drei Grundschulen**
 - Königliches Athenäum St. Vith;
 - Königliches Athenäum Eupen;
 - Königliches Athenäum Kelmis;

 - **vier Sekundarschulen**
 - Robert-Schuman-Institut Eupen;
 - Königliches Athenäum St. Vith;

⁶⁷ Ostbelgien Bildung, 2018.

- Königliches Athenäum Eupen;
- César-Franck-Athenäum Kelmis
- **eine Förderschule**
 - Zentrum für Förderpädagogik (ZFP), Primar-und Sekundarabteilung Eupen;
 - Zentrum für Förderpädagogik (ZFP), Primarabteilung St. Vith;
 - Zentrum für Förderpädagogik (ZFP), Gemeinsame Grundschule Bütgenbach

b) Schulabgänger⁶⁸

Das Arbeitsamt der DG veröffentlichte folgende aktuelle Daten (Stand 2018) über die Schulabgängervermittlung:

Allgemeine Zahlen

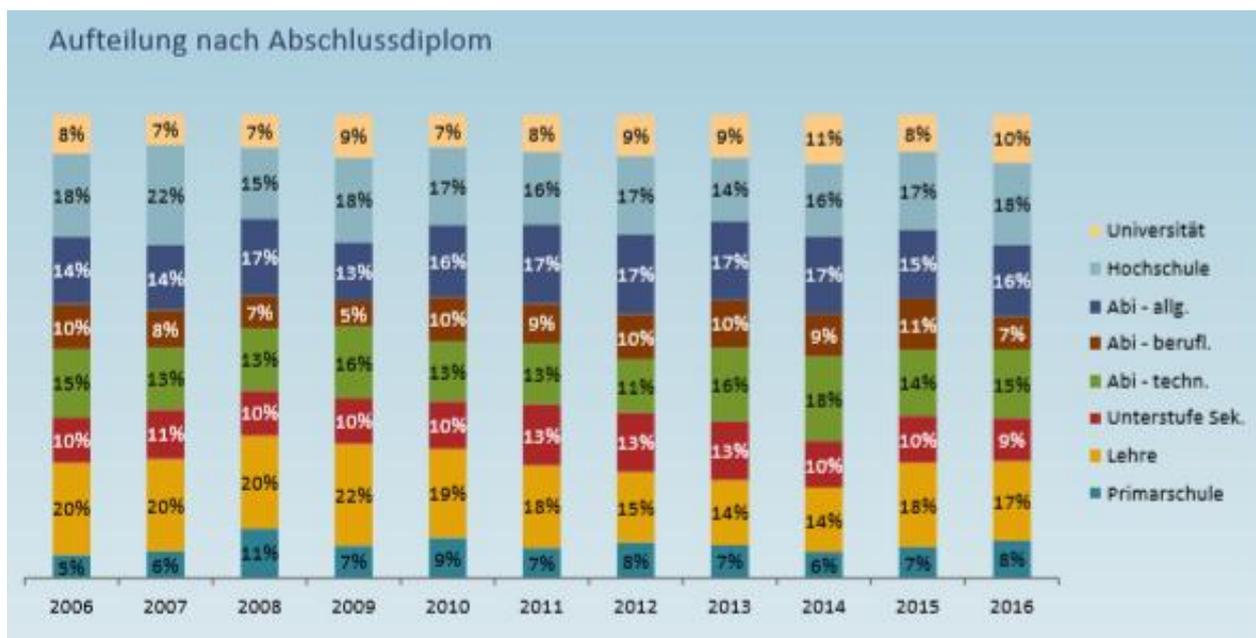


Abbildung A24: Schulabgänger nach Art des Schulabschlusses 2006-2015

⁶⁸ Arbeitsamt der DG Belgiens (Hrsg.): Schulabgängervermittlung, 2018, S. 17ff.

Verbleib während 1 Jahr (Überprüfung Oktober T+1)

Situation T+1	2012	2013	2014	2015	2016
In Arbeit	504	491	477	488	502
In Ausbildung	140	167	158	143	154
Arbeitslos	32	31	33	16	20
Gestrichen	37	35	33	39	45
Gesamt	713	724	701	686	721
Integriert	644	658	635	631	656

Situation T+1	2012	2013	2014	2015	2016
In Arbeit	71%	68%	68%	71%	70%
In Ausbildung	20%	23%	23%	21%	21%
Arbeitslos	4%	4%	5%	2%	3%
Gestrichen	5%	5%	5%	6%	6%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%
Integriert	90%	91%	91%	92%	91%

Table A18: Verbleib der Schulabgänger nach einem Jahr 2012-2016

Vermittlungsquote nach Ausbildungsniveau

	2012	2013	2014	2015	2016
Primarschule	49%	50%	48%	50%	52%
Unterstufe Sek.	48%	53%	43%	29%	49%
Lehre	94%	89%	90%	90%	94%
Abi - techn.	67%	69%	59%	61%	52%
Abi - berufl.	80%	80%	72%	79%	82%
Abi - allg.	46%	34%	48%	56%	35%
Hochschule	95%	88%	91%	90%	96%
Universität	80%	88%	84%	95%	84%
TOTAL	71%	68%	68%	71%	70%

Table A19: Vermittlungsquote nach Ausbildungsniveau 2012-2016

Integrationsquote nach Ausbildungsniveau

	2012	2013	2014	2015	2016
Primarschule	60%	69%	68%	70%	60%
Unterstufe Sek.	73%	73%	71%	67%	75%
Lehre	98%	96%	93%	94%	96%
Abi - techn.	91%	91%	88%	92%	87%
Abi - berufl.	93%	91%	85%	92%	98%
Abi - allg.	88%	88%	92%	94%	90%
Hochschule	96%	96%	94%	94%	98%
Universität	91%	91%	91%	96%	87%
TOTAL	88%	88%	87%	89%	88%

Table A20: Integrationsquote nach Ausbildungsniveau

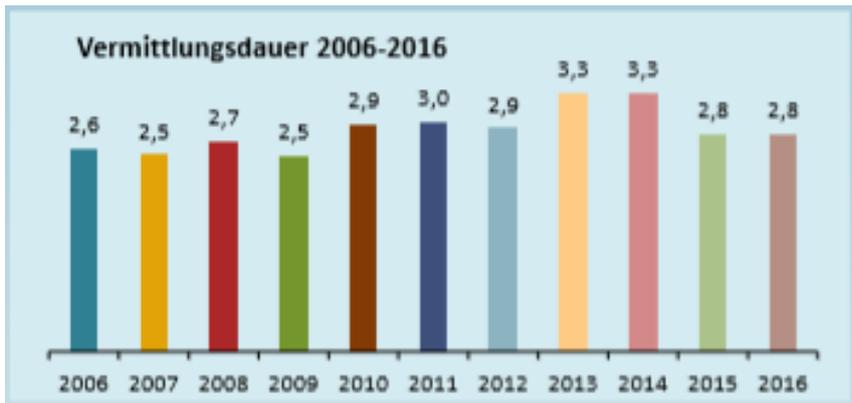


Abbildung A25: Vermittlungsdauer der Schulabgänger gesamt 2006-2016

Abiturienten

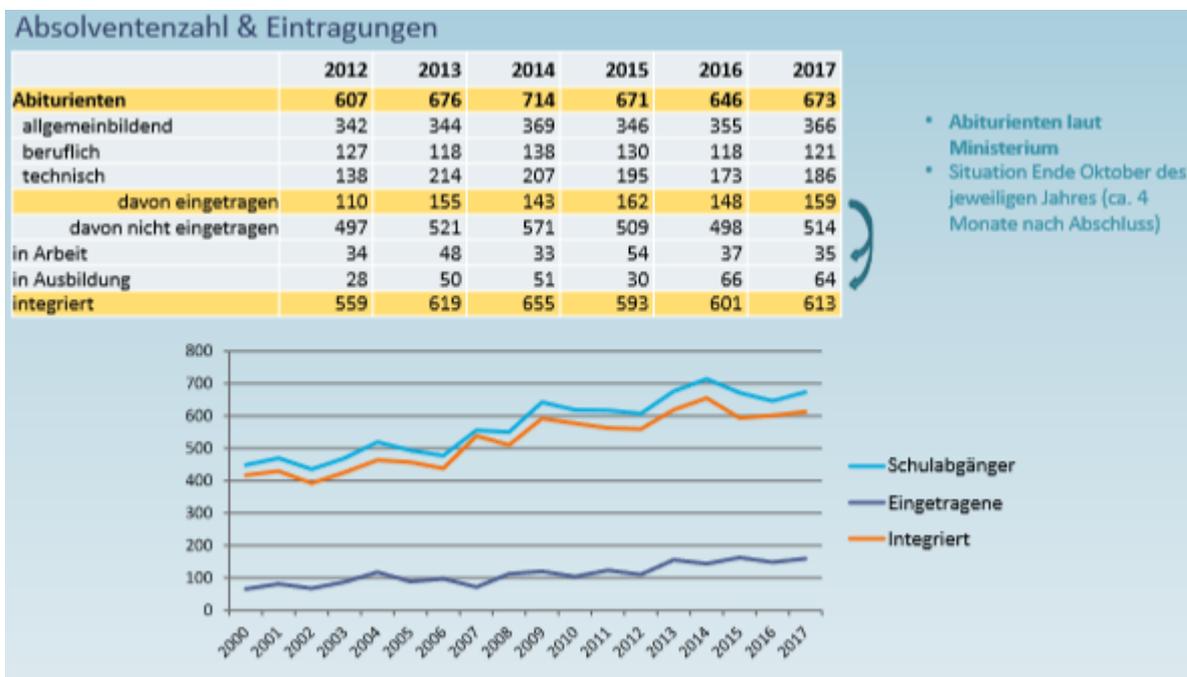


Abbildung A26: Anzahl Abiturienten 2012-2017



Abbildung A27: Eintragungs- und Integrationsquote der Abiturienten nach Art des Abiturs 2007-2017

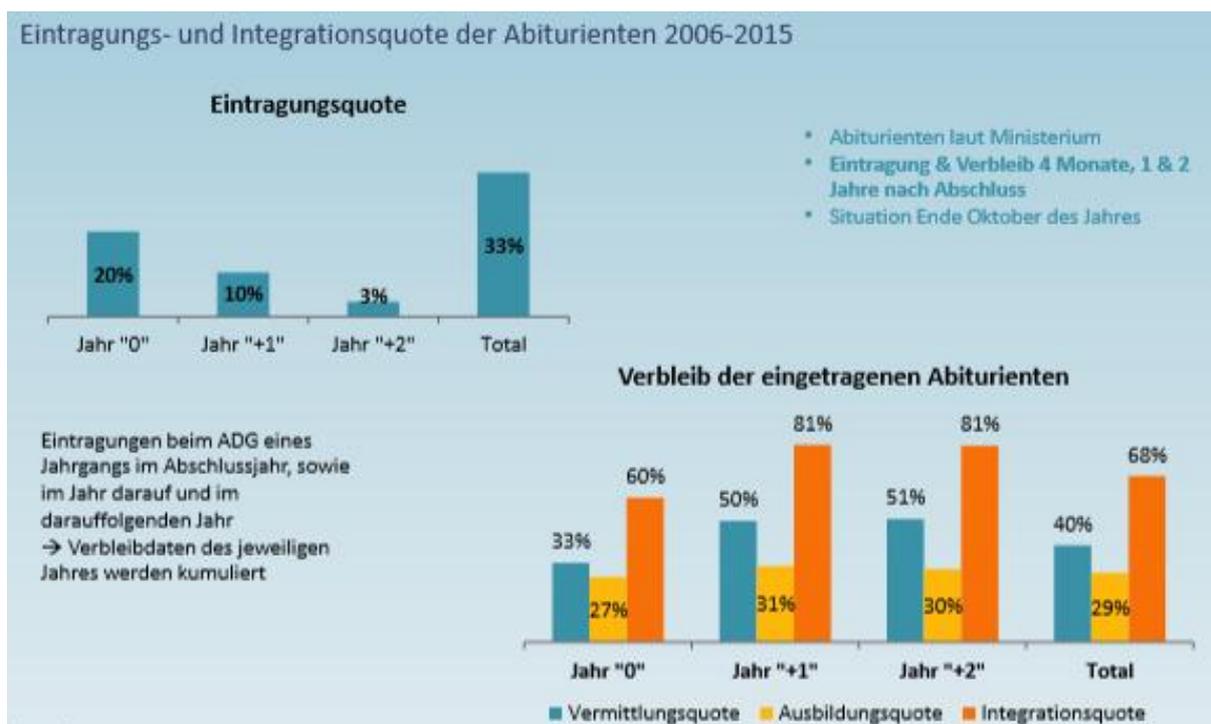


Abbildung A28: Eintragungs- und Integrationsquote der Abiturienten bis 2 Jahre nach dem Abitur 2006-2015

1.4.2 Hochschulbildung in der DG

a) Hochschulen in der DG: ⁶⁹

Autonome Hochschule der DG Besteht seit 2005 → war ggf. Reaktion auf Mangelberufe (Krankenpfleger z.B.)

Studiengänge:

- Im Fachbereich Gesundheits- und Krankenplegewissenschaften
 - Bachelorstudiengang Krankenpflege
 - Ergänzender berufsbildender Unterricht Krankenpflege (Sekundarschulabschluss)
 - Vorbereitungsjahr (auf das Studium als Krankenpfleger oder als Vorbereitung auf die Jury zum Abschluss der Sekundarschule)
- Im Fachbereich Bildungswissenschaften
 - Bachelorstudiengang Kindergarten
 - Bachelorstudiengang Primarschule
- Im Fachbereich Finanz- und Verwaltungswissenschaften
 - Duales Bachelorstudium Buchhaltung in Kooperation mit dem Zentrum für Aus- und Weiterbildung des Mittelstandes (ZAWM)

Zusatzausbildungen zum Studium:

- Formation de didactique du FLE - Fremdsprachendidaktik Französisch, Vorbereitung zum Erhalt des pädagogischen Befähigungsnachweises oder der Lehrbefähigung (2 Jahre)
- Förderpädagogik (2 Jahre)
- Führungskräfte in der Pflege (3 Jahre)

b) Weitere Hochschulen in der Umgebung

- Universität Aachen
- RWTH Aachen
- Maastricht University
- Universität Lüttich
- Universität Jülich

⁶⁹ Der Direktionsrat der AHS. 2017.

1.4.3 Lehrlings- und Meisterausbildungen

a) Rahmenbedingungen⁷⁰

Die Zentren für Aus- und Weiterbildung des Mittelstandes St. Vith bzw. Eupen vermitteln Lehrlings- und Meisterausbildungen.

Lehrlingsausbildungen

Holz	Metall	KFZ	Verkauf
Bauschreiner	Metallbauer	KFZ-Mechatroniker	Verkäufer/-in
Möbelschreiner	Hersteller von	Traktoren-, Land- und Garten-	Fachverkäufer/in
Holzbauer	Fahrgestellen	maschinenmechaniker	
Parkettlege	Kunstschmied	LKW-Mechaniker	
Holzsäger			

Meisterausbildungen

- Bauschreiner
- Möbelschreiner/Schreiner im Innenausbau
- Metallbauer
- Traktoren-, Land- & Baumaschinenschlosser
- LKW-Mechaniker
- Einzelhandel
- Restaurierung alter Bausubstanz

b) Ausbildungsbereitschaft der Betriebe⁷¹

Die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe steigt weiter an: es wurden mehr Ausbildungsplätze zur Verfügung gestellt als im vergangenen Jahr. Das IAWM erkannte 39 neue Betriebe bzw. Lehrmeister an (davon eine hohe Anzahl bei den Buchhaltern mit zehn neuen Ausbildungsbetrieben).

⁷⁰ Zentrum für Aus- und Weiterbildung des Mittelstandes St. Vith. 2018.

⁷¹ Arbeitsamt der DG Belgiens. 2018.

c) Lehrabgänge

Lehrabgänge 2018⁷²

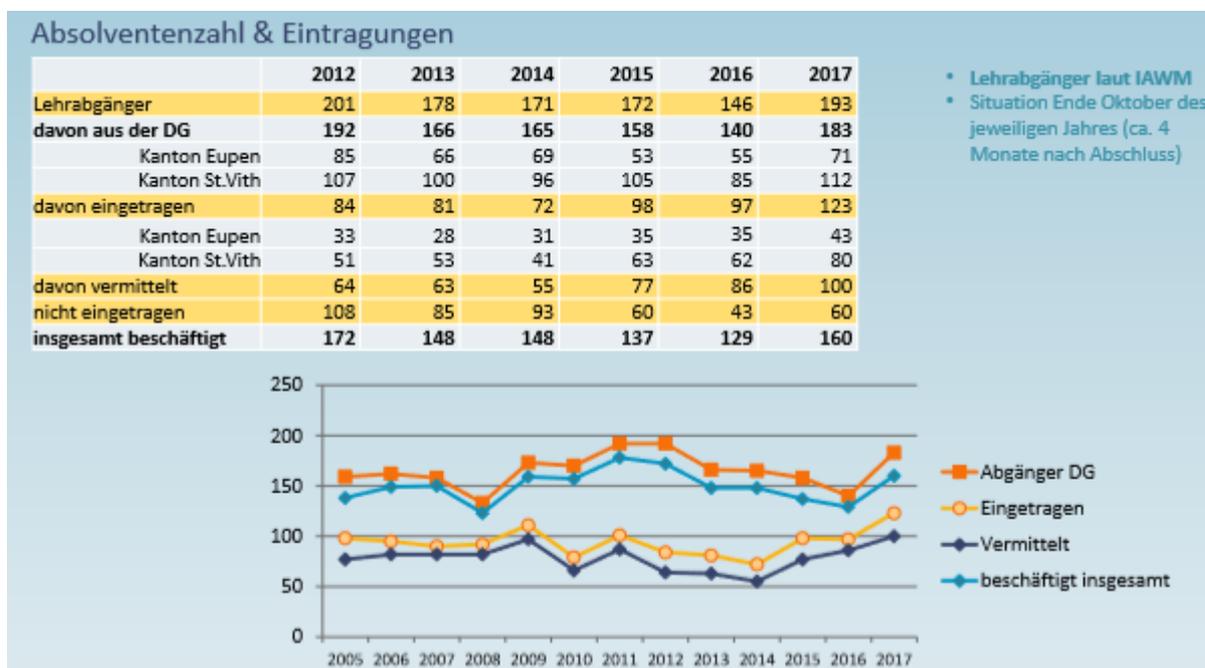


Abbildung A29: Lehrabsolventenzahl und Eintragungen nach Kantonen 2005-2017

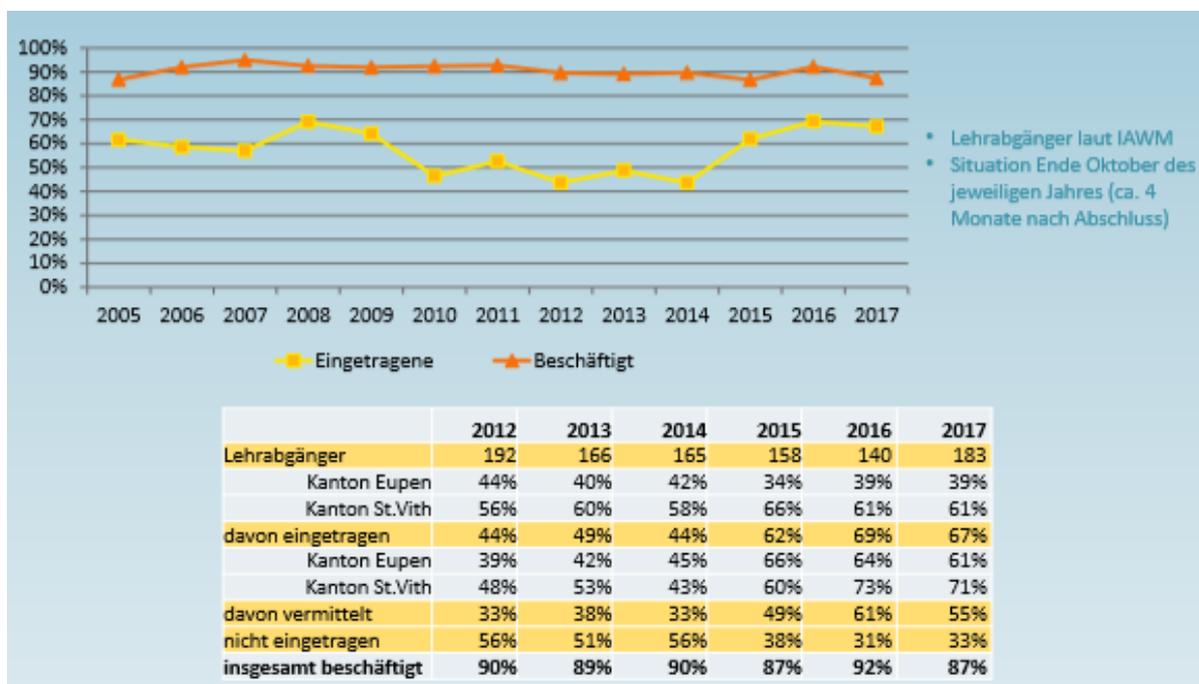


Abbildung A30: Eintragungen und Beschäftigungen der Lehrabsolventen 4 Monate nach Abschluss 2005-2017

⁷² Arbeitsamt der DG Belgiens. 2018.

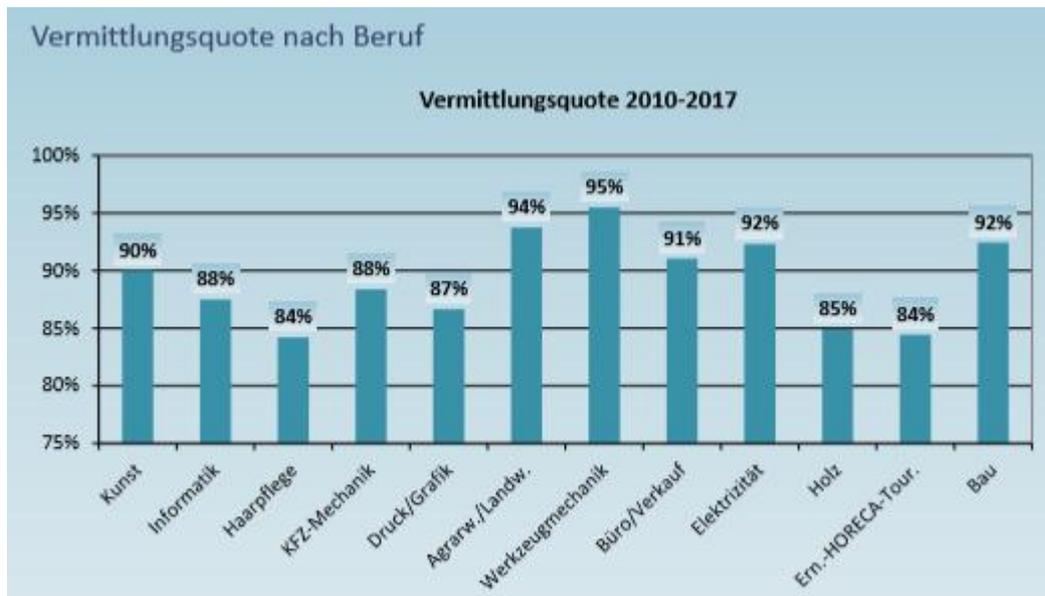


Abbildung A31: Vermittlungsquote nach Beruf 2010-2017

Detailanalyse der Lehrvertragszahlen 2016⁷³

Im Vergleich zum Vorjahr wurden 12,37% weniger Lehrverträge abgeschlossen (-37 Verträge im Vergleich zu 2015 mit 299 Verträgen; -64 Verträge im Vergleich zu 2014).

- Neueinsteiger und Wiedereinsteiger: Abschluss neuer Lehr- und Volontariatsverträge bis zum 1. Oktober 2016: Rückgang von 12,37 %. (262 neue Verträge; Vorjahr 299 neue Verträge).
- Die Zahl unbesetzter Ausbildungsplätze (115 offene Lehrstellen) hat sich im Vergleich zum Vorjahr (39 offene Stellen) fast verdreifacht.
- Geschlechterverhältnis: Im Ausbildungsjahr 2016 haben 204 Jungen und 58 Mädchen einen Lehrvertrag abgeschlossen. Der Jungenanteil liegt bei 77,86% (Vorjahr 77,93%) und der Mädchenanteil bei 22,14% (Vorjahr 22,07%). Die Zahl der Mädchen und jungen Frauen ist minimal gestiegen, dennoch ist die ungleichmäßige Gewichtung kritisch zu betrachten. In den Bereichen Handwerk und Technik sind sie deutlich unterrepräsentiert.
- Altersstruktur: Das Durchschnittsalter bei Lehrbeginn hat sich im Vergleich zum Vorjahr (18,35 Jahre) leicht erhöht (18,58 Jahre). Insgesamt waren 60,30 % Auszubildenden zu Beginn der Lehre 2016 achtzehn Jahre alt oder älter.

⁷³ IAWM – Institut für Aus- und Weiterbildung im Mittelstand. 2016.

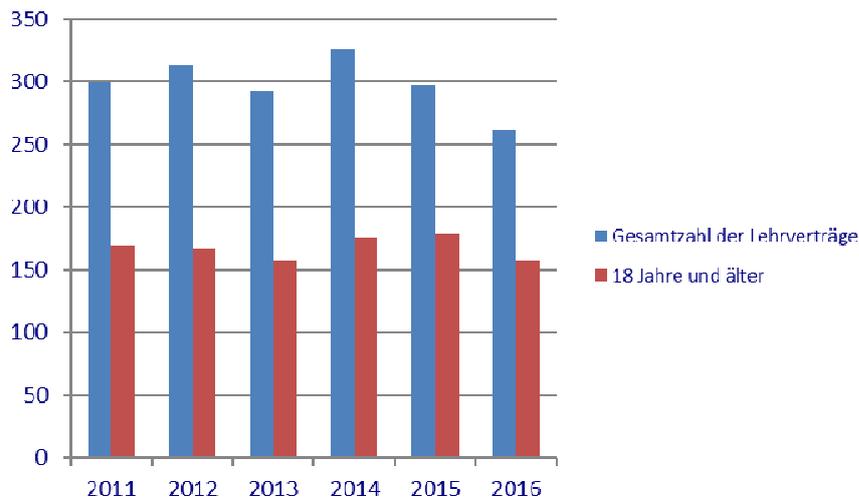


Abbildung A32: Anzahl der Lehrverträge 2011-2016

DAUER DER LEHRVERTRÄGE	2012	2013	2014	2015	2016
3 JAHRE	84,09%	82,25%	84,97%	78,79%	77,09%
2 JAHRE	6,16%	7,50%	7,36%	7,07%	9,54%
1 JAHR	9,74%	10,23%	7,67%	14,14%	13,35%

Tabelle A21: Dauer der Lehrverträge 2012-2016.

- ➔ Dauer der Lehrverträge: Der Trend geht zur kürzeren Lehdauer (die durchschnittliche Lehdauer ist von 2,61 Jahren im Vorjahr auf 2,59 Jahre in 2016 gesunken). In der Regel beträgt die Lehrvertragsdauer jedoch drei Jahre (77,09%).

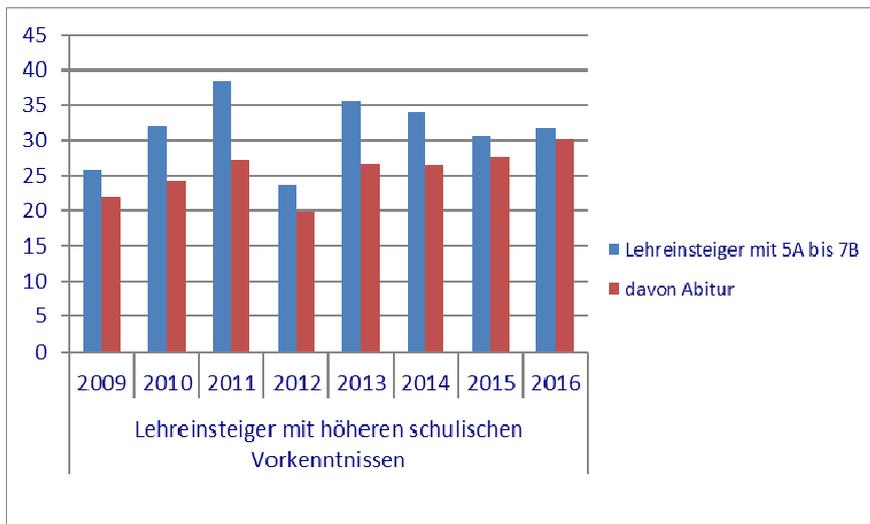


Abbildung A33: Lehreinsteiger mit höheren Abschlüssen als Abitur 2009-2016.

- ➔ Schulische Vorbildung: Laut Statistik besitzt die Mehrzahl der Neueinsteiger (37,02 %) ein mittleres Schulniveau (im Vergleich: 31,29 % niedriges Schulniveau und 31,67 % höheres Schulniveau). Im Vergleich zum Vorjahr ist der Anteil der Jugendlichen mit geringen schulischen Vorkenntnissen leicht gesunken. Mehr Neueinsteiger (30,15%) verfügen über den Abiturabschluss oder einen Abschluss der Oberstufe des Sekundarunterrichtes als im Vorjahr (27,60%).

Hitliste der Ausbildungsberufe⁷⁴

Platz	Code	Beruf	Norden		Süden		Total	
			2015	2016	2015	2016	2015	2016
1	W00	Einzelhändler	15	9	12	13	27	22
1	C01	Bauschreiner	7	2	14	20	21	22
3	H01	Elektroinstallateur	14	8	9	11	23	19
4	X08	Buchhalter	10	11	1	2	11	13
5	G02	Kfz-Mechatroniker	12	7	3	5	15	12
5	C02	Möbelschreiner	2	2	3	10	5	12
6	A09	Restaurateur	7	4	5	7	12	11
6	E02	Metallbauer	6	4	10	7	16	11
6	K01	Maurer	7	8	4	3	11	11
6	Q50	Friseur	7	6	2	5	9	11

Tabelle A22: Beliebteste Ausbildungsberufe nach Nord/Süd 2015 und 2016

Geographische Verteilung der Lehrverträge⁷⁵

- Lehrlingssekretariat St. Vith: 51,90% neue Lehrverträge in 2016 (Vorjahr 43,14%), d. h. 136

⁷⁴ IAWM – Institut für Aus- und Weiterbildung im Mittelstand. 2016.

⁷⁵ IAWM – Institut für Aus- und Weiterbildung im Mittelstand. 2016.

Verträge gegenüber 129 Verträgen im Vorjahr. In den Gemeinden St.Vith, Bütgenbach, Büllingen, Amel und Burg-Reuland ist die Zahl der neuen Verträge im Vergleich zum Vorjahr um 5,42% gestiegen.

- Lehrlingssekretariat Eupen: 48,09% neue Lehrverträge in 2016 (Vorjahr 56,86%), d. h. 126 Verträge gegenüber 170 Verträgen im Vorjahr. Im Raum Eupen ist die Zahl der neuen Lehrverträge um 25,88% gesunken.

Kursangebot an den Zentren⁷⁶

Anzahl der Kursteilnehmer (an beiden ZAWM) im Schuljahr 2016-2017 weiterhin sinkend

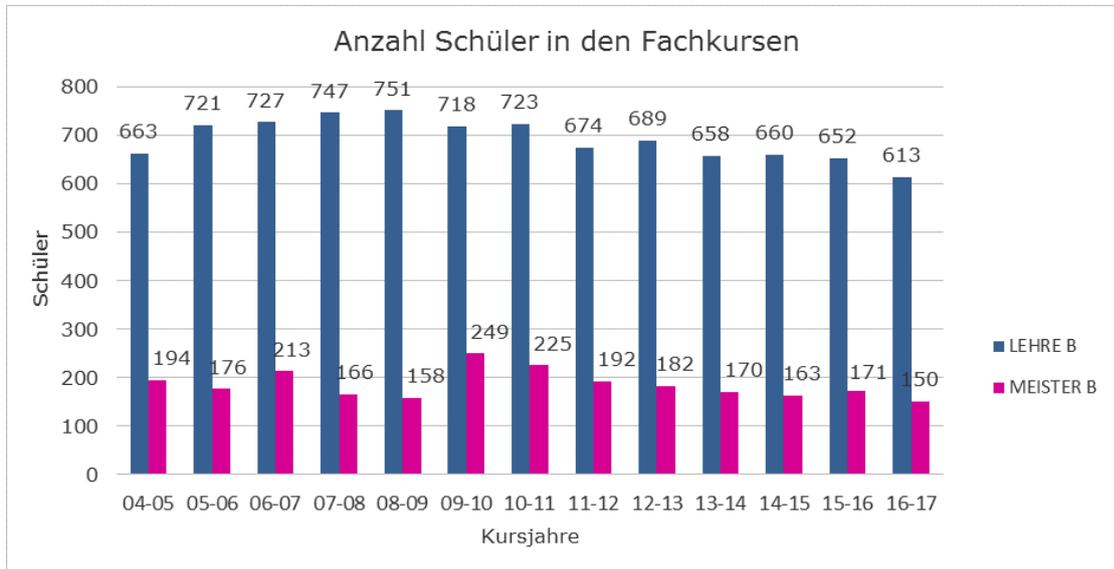


Abbildung A34: Anzahl der Kursteilnehmer(Lehre und Meister) am ZAWM 2004-2017

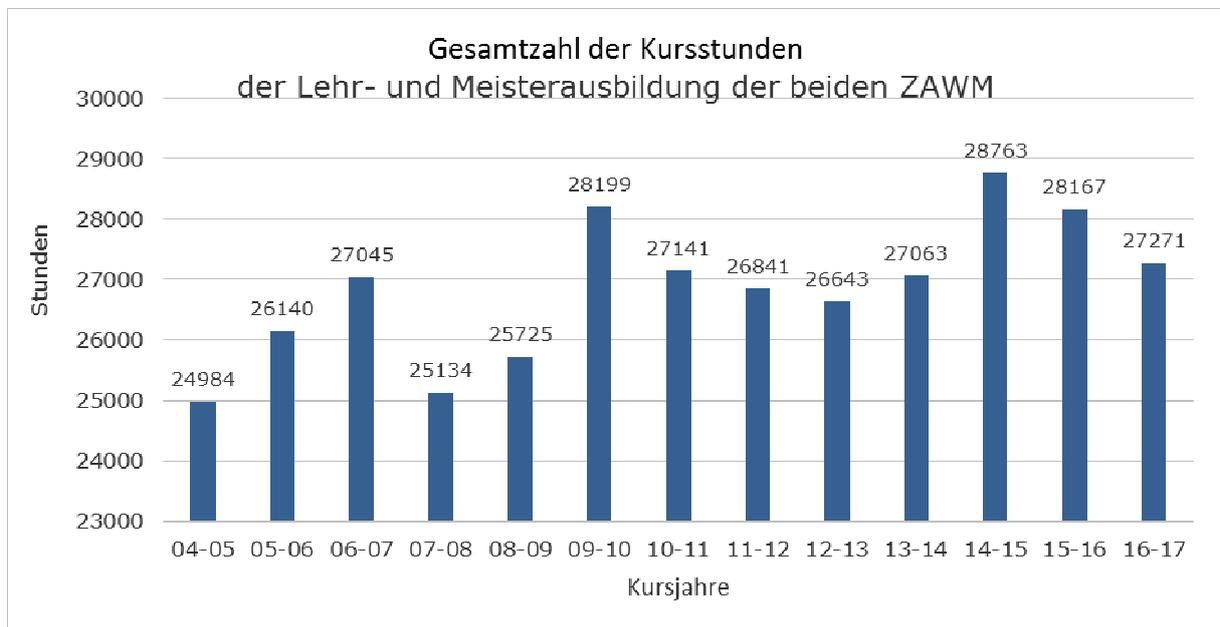


Abbildung A35: Gesamtzahl Kursteilnehmer Lehr- und Meisterausbildung 2004-2017

➔ Gesamtzahl der Kursstunden (beide ZAWM): 3,3% weniger Kursstunden im Schuljahr 2016-2017 als im Vorjahr (ZAWM Eupen: 435 Stunden weniger; ZAWM St. Vith: 461 Stunden weni-

⁷⁶ IAWM – Institut für Aus- und Weiterbildung im Mittelstand. 2016. „Analyse der neuen Ausbildungsverträge 2016 in der DG Belgien“.

ger)

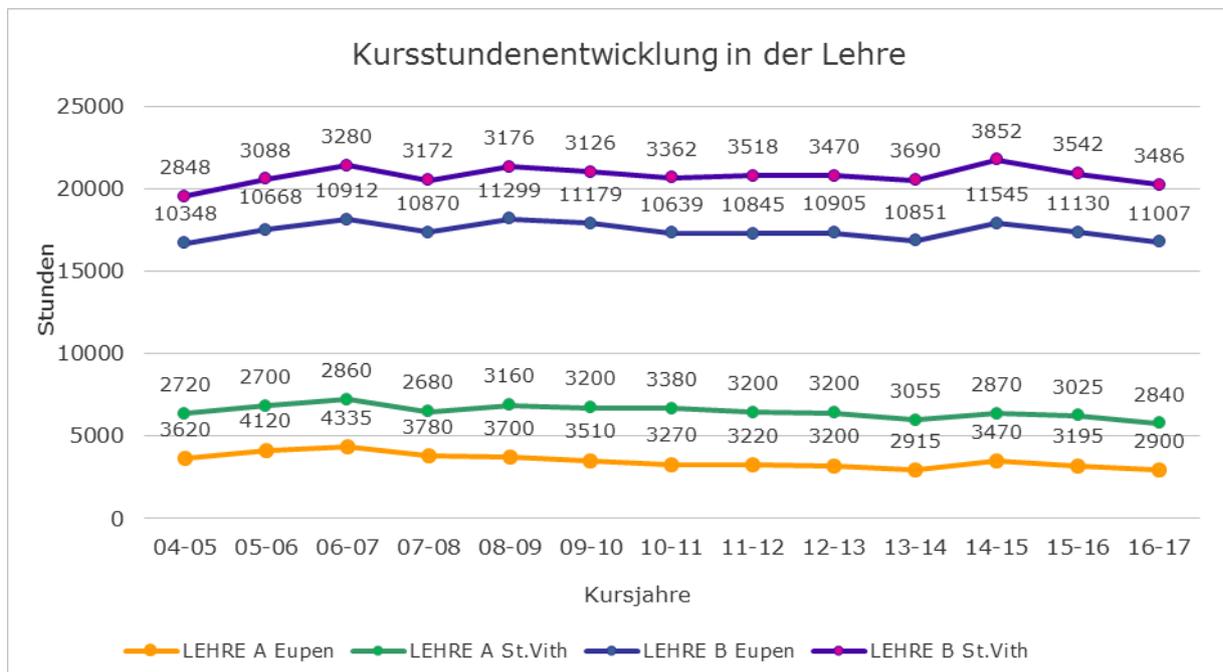


Abbildung A36: Kursstundenentwicklung nach Art der Lehre und Kanton 2004-2017

➔ Kursstundenentwicklung in der Lehre (an beiden ZAWM): das Schuljahr 2016-2017 rückläufig

Ausbildungsfähigkeit und -absicht: 39 Jugendliche (im Vorjahr 36 Jugendliche) zwischen 15 und 22 Jahren nutzten im Sommer 2016 die Möglichkeit einer Aufnahmeprüfung des IAWM. 64% der Teilnehmer bestanden diese Prüfung.

Motive zum Lehrbeginn⁷⁷

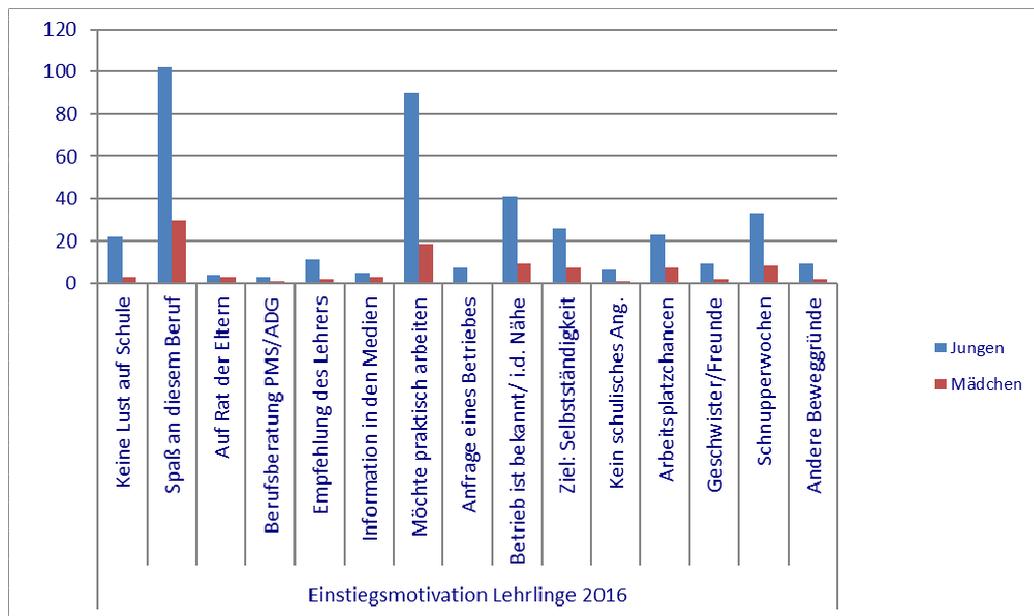


Abbildung A37: Gründe für Beginn einer Lehre nach Geschlecht 2016

Ein erstes Fazit⁷⁸

Der demografische Wandel macht sich auch in der sinkenden Zahl neu abgeschlossener Lehrverträge (und demzufolge in den Kursstunden und Teilnehmerzahlen an den Kursen der Zentren) deutlich bemerkbar. Des Weiteren liegen Daten über den Anteil der Nicht-EU-Bürger unter den Ausbildungsabgängern vor (siehe Kapitel 4.8).

⁷⁷ IAWM – Institut für Aus- und Weiterbildung im Mittelstand. 2016.

⁷⁸ IAWM – Institut für Aus- und Weiterbildung im Mittelstand. 2016.

Kurstundenentwicklung in den Meisterkursen⁷⁹

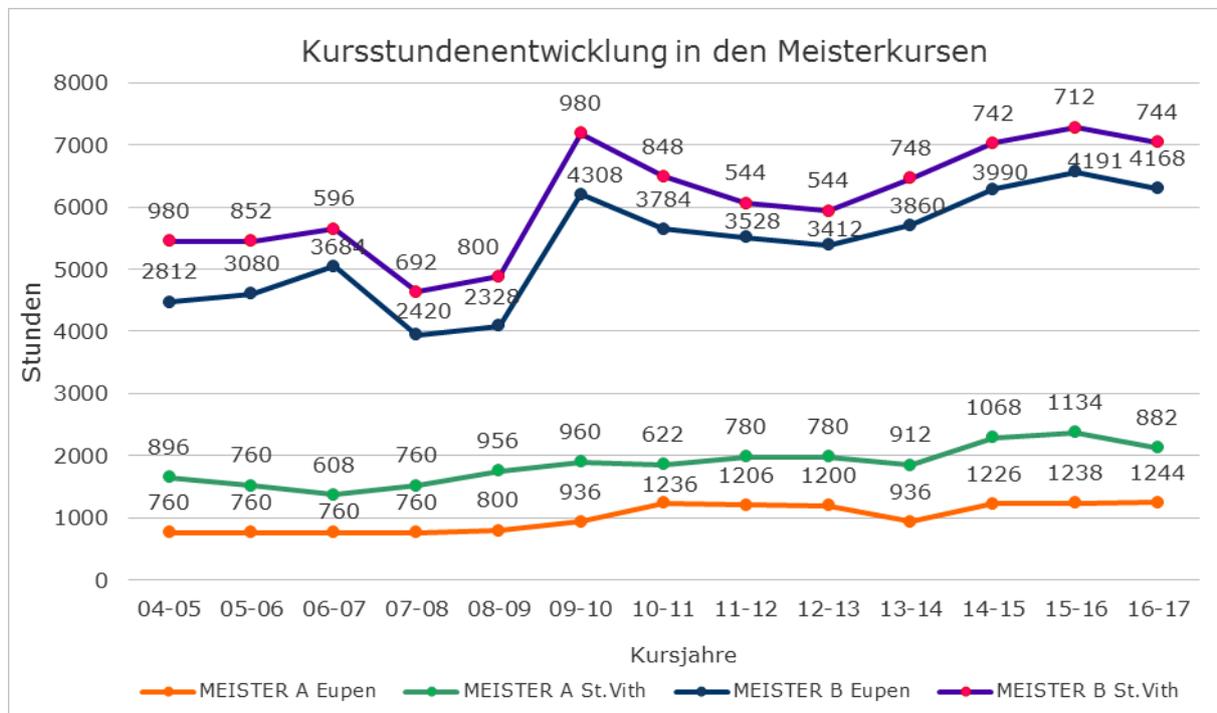


Abbildung A38: Kurstundenentwicklung in den Meisterkursen nach Art des Kurses und Kanton 2016

1.4.4 Weiterbildungsmöglichkeiten

Es gibt diverse Initiativen, die sich in der DG der Weiterbildung widmen. Hier soll sich besonders auf solche mit Arbeitsmarktbezug fokussiert werden. Eine breitere Übersicht ist auf <http://www.ostbelgienbildung.be/desktopdefault.aspx/tabid-3066/> zu finden.

a) Weiterbildung im Arbeitsbereich

Die Autonome Hochschule der DG⁸⁰

65 stattgefundenen Weiterbildungskurse 2015 in den Bereichen Pädagogik und Personalentwicklung, Sprachen, Mathematik und Naturwissenschaften, Informations- und Kommunikationstechnologien, Geschichte und Geografie, Kunst, Musik und Theater, Religion und Moral, Sport und Psychomotorik. Teilgenommen haben 607 verschiedene Personen, wovon 105 männlich und 502 weiblich waren.

⁷⁹ IAWM – Institut für Aus- und Weiterbildung im Mittelstand. 2016.

⁸⁰ Der Direktionsrat der AHS. 2017.

Die Industrie- und Handelskammer⁸¹

Die Industrie- und Handelskammer bietet Weiterbildung an, größtenteils für Führungskräfte

- Arbeitstechniken
- Unternehmens-/Mitarbeiterführung
- Kommunikation
- Buchhaltung/Rechnungswesen
- Außenhandel - Export
- Einkauf / Verkauf / Marketing

Volkshochschule⁸²

Volks- und Erwachsenenbildungsorganisation der christlichen Arbeiterbewegung

- Deutsch als Fremdsprache,
- Arbeitsmarktunbezogene Weiterbildung für Personen ab 50
- Aktiv für Arbeit → Ziel: „Aufbau der Bewerbungsfähigkeit und der Vermittelbarkeit der Teilnehmer und Teilnehmerinnen“

Zentrum für Aus- und Weiterbildung des Mittelstandes⁸³

Das ZAWM bietet auch Weiterbildungen in folgenden Bereichen an:

- allgemeinbildende Kurse
- Modulunterricht
- angewandte Betriebslehre
- Fachhochschulzugang, Begleitung in der dualen Ausbildung, Abiturvorbereitung nach der Lehre
- Lehrlings- und Meisterausbildung, Duale Studiengänge

b) Weiterbildung für Zugezogene⁸⁴

Deutsch-Sprachkurse können an der VHS, bei der Initiative KAP (Kulturelle Aktion und Präsenz), der Initiative Lupe, dem Robert Schumann Institut (Abendschule) oder an der Bischöfliche Schule und technischem Institut St. Vith (Abendschule) besucht werden.

⁸¹ Industrie und Handelskammer der DG Belgiens. 2018.

⁸² Volkshochschule der DG. 2018.

⁸³ ZAWM Eupen, <https://www.zawm.be/>, Stand 24.09.2018.

⁸⁴ Ostbelgienbildung. 2018.

2. Fachkräftebestand

2.1 Bestehendes Datenmaterial

Beschäftigungsentwicklung 2013⁸⁵

- 2.185 Betriebsitze
- 21.707 Arbeitsplätze

Beschäftigungsentwicklung 2013 im Vgl. zu ...

	1990	2000
DG	+18,6%	+4,2%
Wallonie	+24,1%	+13,6%
Flandern	+26,3%	+13,0%
Brüssel	+6,4%	+5,2%
Belgien	+22,0%	+11,7%

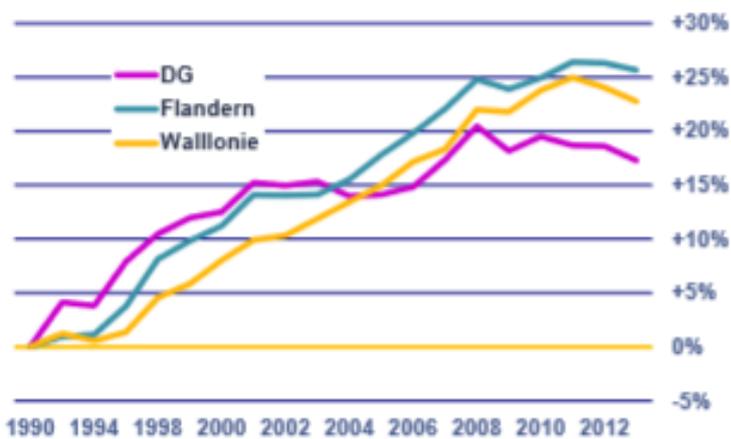


Abbildung A39: Beschäftigungsentwicklung der DG im Vergleich zu anderen Regionen Belgiens 1990-2012

⁸⁵ Arbeitsamt der DG Belgiens. 2015

2.1.1 Nach Geschlecht

	2011	2012	2013	2014	Entw. 2011-2014
Frauen	61,60%	62,60%	61,60%	62,40%	+0,8 Pp.*
Männer	73,70%	73,40%	73,20%	71,30%	-2,4 Pp.
DG	67,70%	68,10%	67,50%	66,90%	-0,8 Pp.

*Pp = Prozentpunkte

Tabelle A23: Beschäftigungsentwicklung nach Geschlecht 2011-2014

Zum Vergleich: in der Wallonie, in ganz Belgien und in Flandern beliefen sich die Quoten zum gleichen Zeitpunkt auf 67,7%, bzw. 69,5% und 71,9%. Nur die Erwerbsquote der Region Brüssel-Hauptstadt lag mit 62,1% tiefer als die der Deutschsprachigen Gemeinschaft.

➔ Fast niedrigste Erwerbsquote⁸⁶

Entwicklung nach Geschlecht in 2015:⁸⁷

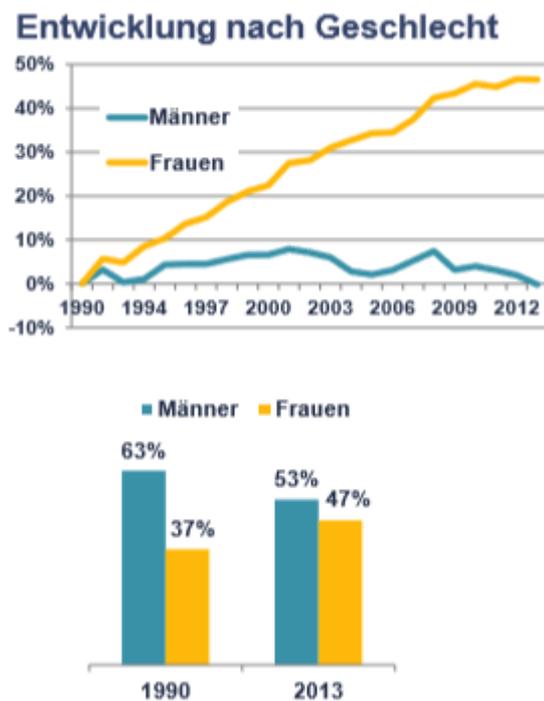


Abbildung A40: Erwerbsentwicklung nach Geschlecht 1990-2012

⁸⁶ WSR- Wirtschafts- und Sozialrat. 2017.

⁸⁷ Arbeitsamt der DG. 2015.

2.1.2 Nach Kanton

Arbeitnehmer nach Kanton

	2012	2013	2014	2015	Entw. 14-15	Entw. 12-15
Kanton Eupen	14.205	13.988	14.057	14.339	282	134
Kanton St. Vith	7.752	7.719	7.614	7.647	33	-105
DG	21.957	21.707	21.671	21.986	315	29

Tabelle A24: Arbeitnehmer nach Kanton 2012-2015

- Generell: Zuwachs von Arbeitskraft, in St. Vith allerdings weniger als 2012.
- Quellen: LSS/ONSS (Landesamt für Sozialsicherheit) sowie LSSPLV/ONSSAPL (Landesamt für Sozialsicherheit der provincialen und lokalen Verwaltungen)
- 47,5% Frauen, leicht gestiegen seit 2013. Männer etwa gleich geblieben.

2.1.3 Nach Beschäftigungsart

Vollzeitarbeit ist zurückgegangen insgesamt, Teilzeit gestiegen. Frauen machen 69% der Teilzeitarbeitenden aus!

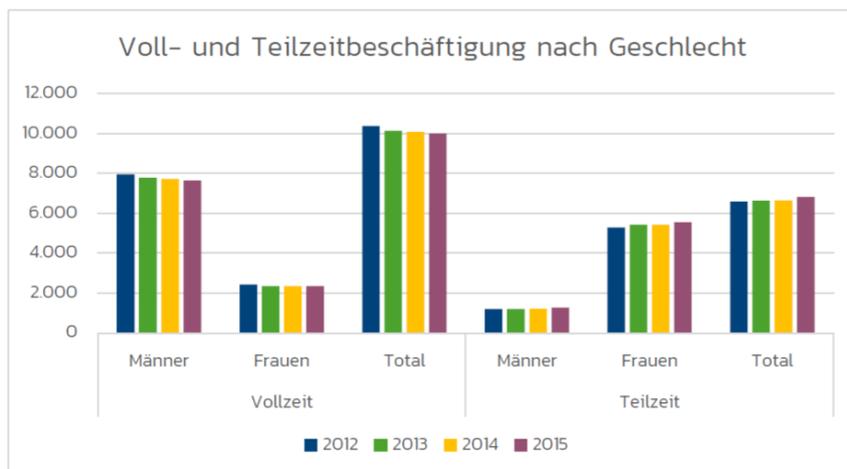


Abbildung A41: Voll- und Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht 2012-2015

Der Anteil der Beschäftigten über 50 Jahre stieg von 16% auf 30%. 30- 40- Jährige sind stark zurückgegangen. Die Zahl der jugendlichen Arbeitnehmer ist auch kontinuierlich gesunken.⁸⁸

⁸⁸ WSR – Der Wirtschafts- und Sozialrat. 2017.

Anteil Teilzeitbeschäftigung in 2015:⁸⁹

Anteil Teilzeitbeschäftigung

Männer: 13%
Frauen: 69%

Teilzeitbeschäftigte pro Sektor

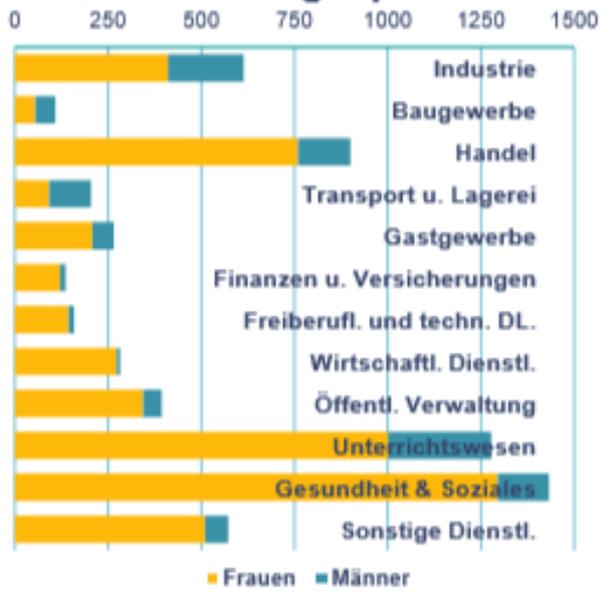


Abbildung A42: Anteil Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht und Sektor 2015

2.1.4 Nach Alter

a) Beschäftigung nach Alter von 2011 bis 2014⁹⁰

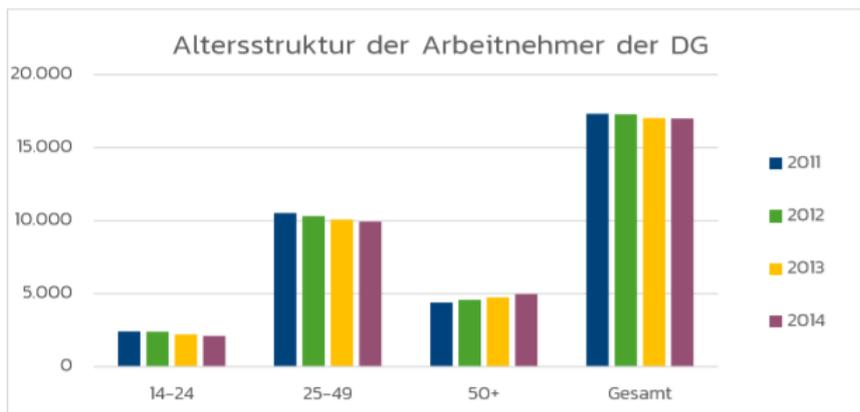


Abbildung A43: Altersstruktur der Arbeitnehmer der DG 2011-2014

⁸⁹ Arbeitsamt der DG. 2015

⁹⁰ Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft, 2017.

b) Beschäftigungsquote nach Alter in 2013:⁹¹

Altersstruktur der Arbeitnehmer in der DG



Abbildung A44: Altersstruktur der Arbeitnehmer der DG 200 und 2013

Beschäftigungsquote der 15 bis 65jährigen

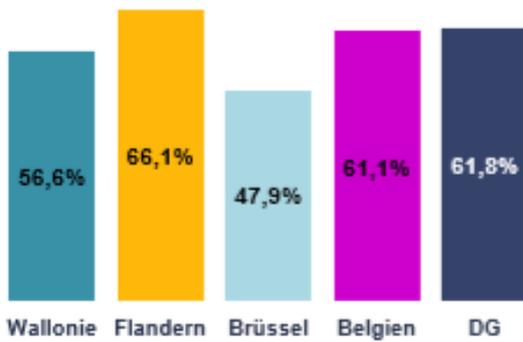


Abbildung A45: Beschäftigungsquote nach Region 2017

⁹¹ Arbeitsamt der DG. 2015

Beschäftigungsquote 20-64 Jahre

EU-Ziel 2020: 75%
Ziel Belgien: 73,2%

2013	Administrative Daten	AKE
DG	66,8%	73,3%
Wallonie	61,6%	62,3%
Flandern	71,4%	71,9%
Belgien	66,1%	67,2%

Tabella A25: Beschäftigungsquote nach Region im Vergleich zu EU-Ziel 2017

Beschäftigungsquote der 55-64jährigen

2013	Frauen	Männer	Total
DG	39,2%	57,6%	48,5%
Belgien	37,7%	51,9%	44,7%
Wallonie	35,4%	49,1%	42,1%
Flandern	39,2%	54,1%	46,7%

Tabella A26: Beschäftigungsquote der 55-64-Jährigen nach Region

2.1.5 Nach Sektoren

a) Beschäftigungszahl nach Sektoren in 2015:⁹²

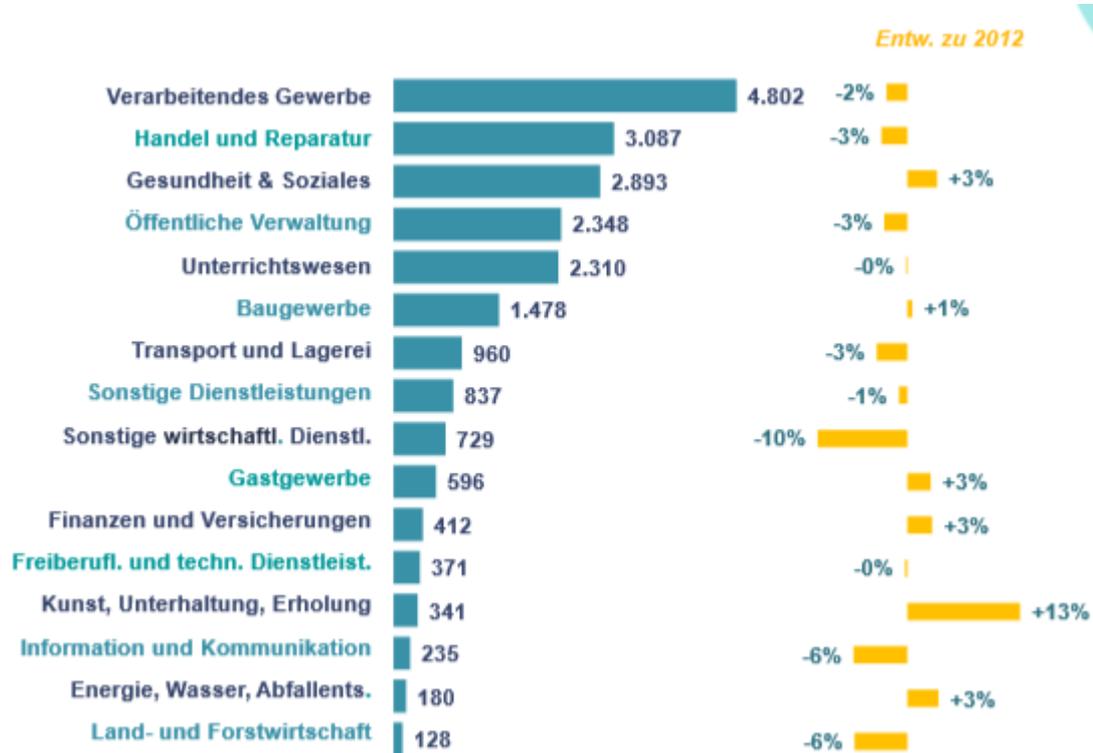


Abbildung A46: Beschäftigungszahl nach Sektoren 2015

⁹² Arbeitsamt der DG. 2015.

Bedeutung der Sektoren pro Region:

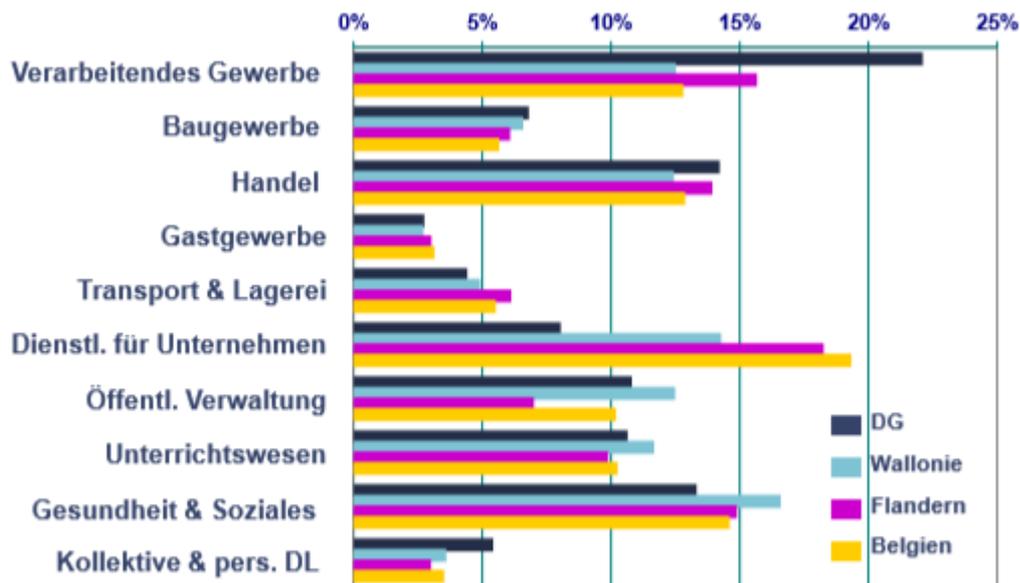


Abbildung A47: Bedeutung der Sektoren pro Region 2015

a) Beschäftigungszahl nach Sektoren in 2016:⁹³

- Die meisten Arbeitnehmer in der DG Belgiens arbeiten 2016 im verarbeitenden Gewerbe (21%).
- Die nächstgrößere Gruppe ist Handel und Instandhaltung/Reparatur von KFZ (14%),
- Auf Platz drei befindet sich das Gesundheits- und Sozialwesen(12%)
- Platz 4 belegt Erziehung und Unterricht(12%)
- Platz 5 belegt das Baugewerbe, mit 10%, gefolgt von Öffentlicher Verwaltung/ Verteidigung/Sozialversicherung mit 7%.
- Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen machen 6% aus.⁷

⁹³ Landesamt für Sozialsicherheit - LSS (Office National de Sécurité Sociale - ONSS). 2016.

b) Nach Sektoren und Alter⁹⁴

Sektoren	Altersgruppen												Gesamt	
	15-17	18-19	20-21	22-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64		ab 65
Landwirtschaft	5	3	6	10	8	5	7		2	1			2	52
Aucune commission paritaire	17	16	21	104	277	304	289	344	439	554	500	171	21	3057
Baugewerbe	16	31	35	44	80	66	43	48	54	67	45	12	2	543
Transport und Logistik	10	31	49	90	155	135	114	125	165	159	118	51	12	1214
X, Sport und Medien,	10	27	28	62	74	69	44	42	64	55	41	22	9	547
Industrie, Gas, Elektrizität	24	45	77	150	334	299	313	362	447	515	313	89	24	2992
Finanzen		2	4	12	27	15	17	30	30	35	30	10		212
Secteur non-marchand - social		3	29	116	275	271	241	227	348	366	293	109	23	2301
Sonstige	2	6	24	79	168	203	177	152	167	172	102	51	27	1330
Dienstleistungen	2	22	37	102	116	124	126	143	165	127	77	32	14	1087
Gesamt	86	186	310	769	1514	1491	1371	1475	1881	2051	1520	547	134	13335

Legende: Grüne Färbung= Maxima der Spalten/Altersgruppen
orange Färbung= Maxima der Zeilen/Sektoren

Tabelle A27: Beschäftigung nach Sektoren und Alter 2016.

- ➔ Die meisten jüngeren Personen (Zwischen 15 und 29) sowie Personen zwischen 35 und 49 sind im Industrie-/Gas-/Elektrizitätssektor beschäftigt
- ➔ Die meisten Personen zwischen 50 und 64 Jahren sind in der „Aucune commission paritaire“ beschäftigt
- ➔ Die 50-54- Jährigen stellen sowohl insgesamt als auch für die „Aucune commission paritaire“, das Baugewerbe, Industrie, Finanzen und den nicht-kommerziellen Sektor die jeweils größte Gruppe dar.

c) Nach Sektoren und Geschlecht⁹⁵

	Weiblich	Männlich
Landwirtschaft	15% (8)	85% (44)
	66% (2021)	34% (1036)
Baugewerbe	2% (10)	98% (533)
Transport und Lagerei	56% (682)	44% (532)
Gastgewerbe, Unterhaltung, Erholung, Sport	47% (258)	53% (289)
Industrie, Gas, Elektrizität	16% (475)	84% (2517)
Finanzgewerbe	62% (131)	38% (81)
	58% (1869)	42% (432)
Sonstiges	45% (602)	55% (728)
Dienstleistungen	77% (838)	23% (249)
Gesamt	52% (6894)	48% (6441)

Tabelle A28: Beschäftigung nach Sektoren und Geschlecht

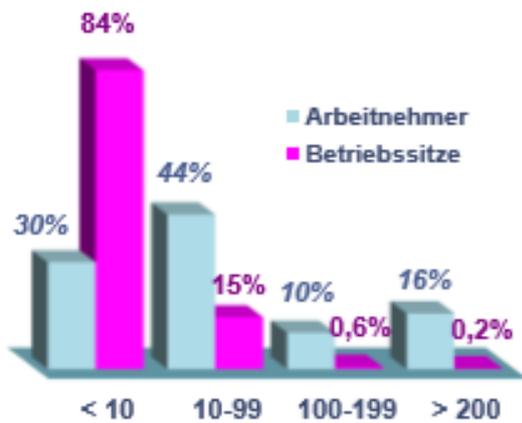
⁹⁴ Landesamt für Sozialsicherheit - LSS (Office National de Sécurité Sociale - ONSS). 2016.

⁹⁵ ebenda

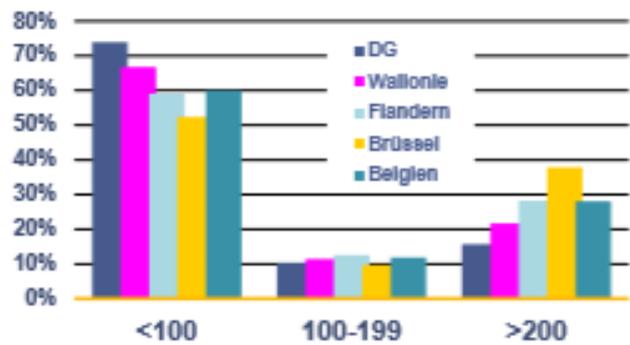
2.1.6 Nach Betriebsgröße

a) Beschäftigungszahlen nach Betriebsgröße im Jahr 2015.⁹⁶

Arbeitgeber und Arbeitnehmer nach Größe des Betriebs in der DG (Privatsektor)



Arbeitnehmer nach Größe des Betriebs



	Arbeitnehmer	Arbeitgeber
< 10	4.869	1.698
10-99	7.041	295
100-199	1.663	12
> 200	2.539	5
Total	16.112	2.010

Abbildung A48: Arbeitgeber und Arbeitnehmer nach Betriebsgröße 2015

⁹⁶ Arbeitsamt der DG (Hrsg.): Arbeitsmarkt und Wirtschaft in der DG Belgiens, 2015

Die größten Betriebe der DG

Betrieb	Produkte	Arbeitn. (Schnitt)	Umsatz k€ (2013)
Kabelwerk Eupen AG	Kabel, Rohre, Schaumherstellung	832	303.940
NMC	Schaumstoffe (Isolation, Dekoration, Verpackung...)	432	106.960
Sapa Extrusion Raeren (ehem. Hydro Aluminium)	Aluminium-Extrusionsprofile	195	63.194
Faymonville	Anhängerbau	153	38.361
AstenJohnson	Herstellung von Trockensieben für die Papierindustrie	146	25.114
Molkerei-Laiterie Walhorn	Milch und Milchprodukte	121	279.953
Heimbach Specialties AG	Herstellung von Sieben, Filzen, ... für die Industrie	118	10.815
Etablissements A. Heinen	Industrielle elektrotechnische Installationen	113	16.136
Chocolaterie Jacques (Baronie Sweet Products Chocolate)	Schokoladenherstellung	109	?
Transport Jean Vincent	Transportfirma	96	16.900
J.M. Leufgen	Allg. Bauunternehmen	95	12.840
Société des Autobus Régionaux	Busunternehmen	89	7.307

Abbildung A49: Die größten Betriebe der DG nach Umsatz und Mitarbeiterzahl 2013

2.1.7 Pflegefachkräfte

a) Stationäre Pflege

	Gesamt stationäre Pflege	Krankenhäuser (2)	Alten- Pflegewohn- heime (8)
Gesamt Angestellte	937	464	473
Vollzeitäquivalent	620	331	289
Offene Stellen VZÄ	37,8	23,8	14
Abwanderungen seit 2005*	80	29	51
Führungspositionen	51**		
Pensionen bis 2015	33	21	13
Mitarbeiter aus dem Ausland	51	24	27

Tabelle A29: Pflegekräfte der stationären Pflege nach Pflegeort und persönlichem Hintergrund 2015

*inkl. Beendete Zeitverträge

**davon 51% Bereichs-/Stationsleiter

Wer arbeitet in der stationären Pflege?

Aufgeschlüsselt in Kategorien der Ausbildung, sind anhand der Anzahl Personalmitglieder:

- 1) die «Pflegehelfer» mit 38% die meistvertretere Gruppe
- 2) es folgen die «Bachelor (A1)» mit 27%
- 3) und die «Brevets (A2)» mit 20%

Für wen sind Stellen offen?

- 31,8 VZÄ sind offen für Pflegepersonal mit Bachelor in Gesundheits- und Krankenpflege.
- 6 VZÄ sind offen für Brevets und
- 0,5 VZÄ für Pflegepersonal mit « Kaderausbildung »
- Mit Abstand am meisten für Bachelorstudenten

Wohin wurde abgewandert?

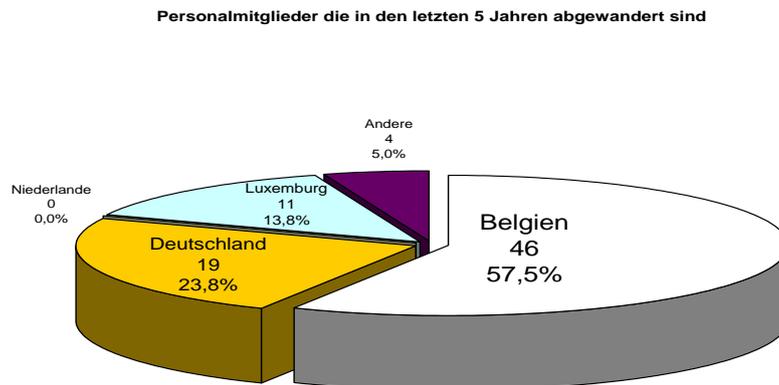


Abbildung A50: Abwanderungen in der stationären Pflege nach Zielland 2011

Woher kommen Mitarbeiter aus dem Ausland?

83,3% der ausländischen Mitarbeiter aus Deutschland, 4,2% Niederlande, 4,2% Luxemburg, 8,3% aus anderen Ländern

➔ Größtenteils Belgier und angrenzende Länder

b) Häusliche Pflege

- Gesamt: 119
- In Vereinen: 72 (81% Pflegehelfer, 17% Bachelor und Brevet, 2% Pflegehelfer)

- Selbständige Helfer: 47

Bsp. Für die Entwicklung der Pflegekräftenachfrage des Vereins Frauenliga:

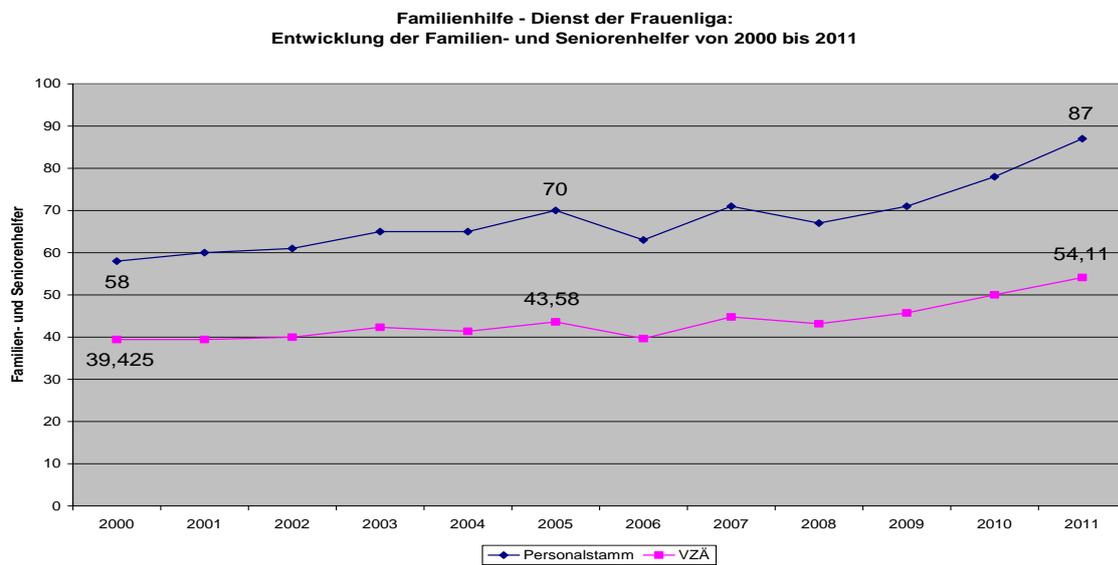


Abbildung A51: Familien- und Seniorenhelfer des Vereins Frauenliga 2000-2011

➔ Anstieg der Familienhelfer im Verein Frauenliga um 50% seit 2000

97

⁹⁷ Interreg. 2011.

3. Fachkräftebedarf

Mangelberufe

BKZ	Berufe
2	Ingenieur
36	Krankenpfleger
38	Pflegehelfer
46	Lehrer für Oberstufe Sekundarschule (AESS)
47	Lehrer für Unterstufe Sekundarschule (AESI)
48	Primarschullehrer
81	Technische Zeichner
89	Techniker (Bachelor): Bau, Metall, ...
91	Buchhalter
92	Sozialassistent
95	Erzieher (A1)
96	Informatiker
101	Leitende Verwaltungsangestellte
210	Sekretäre
212	Empfangspersonal, Telefonisten, polyvalente Büroangestellte
233	Angestellter der Planung / Kostenrechner
401	Arbeiter in Landwirtschaft und Gartenbau
641	LKW-Fahrer (allgemein)
751	Werkzeugmaschinenführer, Dreher, ...
753	Reparaturschlosser, Mechaniker
755	Sanitär- und Heizungsinstallateure
756	Schweißer
761	Elektriker / Elektroreparateure
762	Elektromechaniker
771	Zimmermann und Tischler
781	Anstreicher und Tapezierer
791	Maurer und Fliesenleger
796	Dachdecker
822	Bäcker
826	Metzger
874	Baumaschinenführer
912	Köche und Küchenpersonal
921	Restaurantpersonal
932	Reinigungsfachkräfte (professionell)

98

Tabella A30: Liste der Mangelberufe der DG 2018

⁹⁸ Arbeitsamt der DG Belgiens, 2018a

4. Fachkräftepotenzial

4.1 Bestehendes Datenmaterial

4.1.1 Mangelberufe versus Ausbildungsberufe



4.1.2 Arbeitslose Bürger

a) Arbeitslosenzahlen im Jahr 2017⁹⁹

Aktuelle Daten (Stand 2017) des Arbeitsamtes der DG:

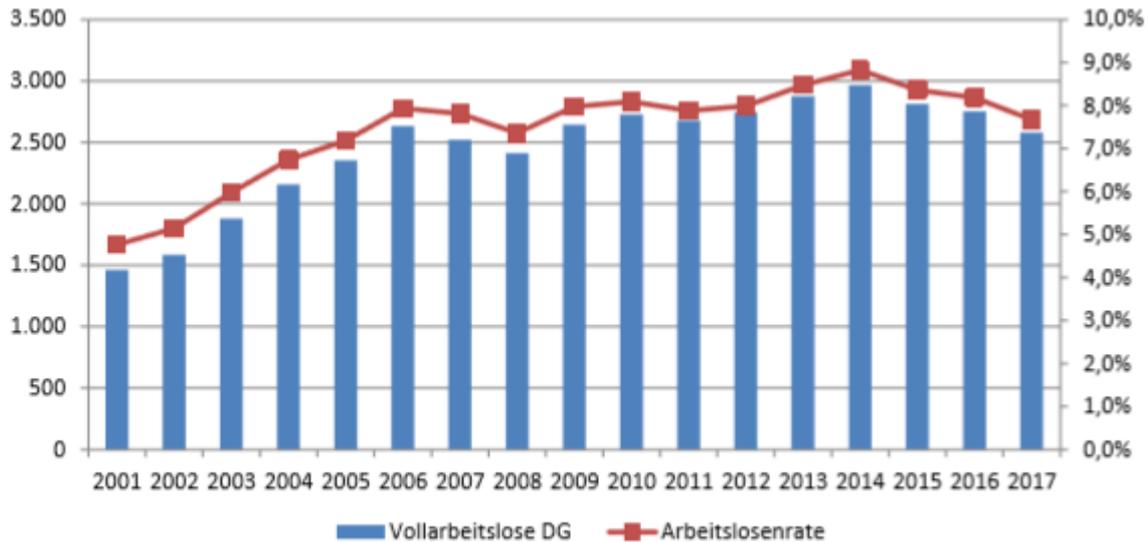


Abbildung A52: Vollarbeitslose und Arbeitslosenrate 2001-2017

Arbeitslosigkeit nach Alter 2017:

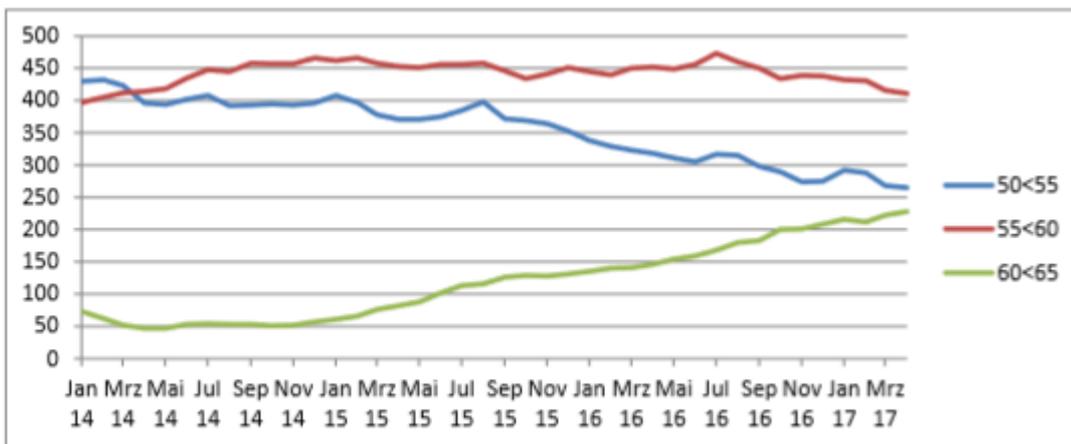


Abbildung A53: Arbeitslosenzahlen nach Altersgruppen 2014-2017

Altersgruppen	Männer	Frauen	Gesamt	Anteil in %	Vergleich zu 2016		Vergleich zu 2015	
unter 25 Jahre	230	210	440	17,1%	-46	-9,5%	-87	-16,5%
25-29 Jahre	155	139	294	11,4%	-20	-6,4%	-4	-1,3%
30-39 Jahre	269	224	493	19,2%	-35	-6,5%	-31	-6,0%
40-49 Jahre	221	211	433	16,9%	-65	-13,1%	-93	-17,8%
über 50 Jahre	429	480	908	35,4%	-20	-2,1%	-29	-3,1%

Tabelle A31: Arbeitslosenzahlen nach Geschlecht 2017

⁹⁹ Arbeitsamt der DG, 2017

2017 ist die größte Altersgruppe der Arbeitslosen die der über-50-Jährigen mit einem Anteil von 35%. Die nächstgrößte Gruppe sind 30-39-Jährige mit 19%. Diese Verteilung ist seit 2015 fast gleich geblieben, in jeder Gruppe ist die Arbeitslosenzahl geringer geworden. 2015 waren die Anteile von Unter-20-, 30-39- und 40-49-Jährigen allerdings fast gleich. Besonders bei 40-49-Jährigen und Unter-20-Jährigen sind die Zahlen stark gesunken seitdem.

Arbeitslosigkeit nach Qualifikation 2017:

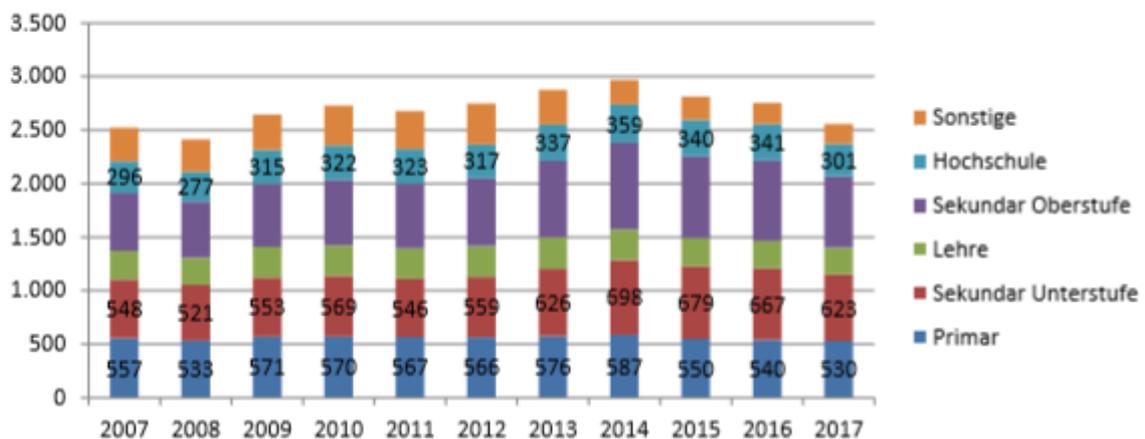


Abbildung A54: Arbeitslosigkeit nach höchstem Schulabschluss 2007-2017

Arbeitsmarktbeteiligung nach Migrationshintergrund 2017:

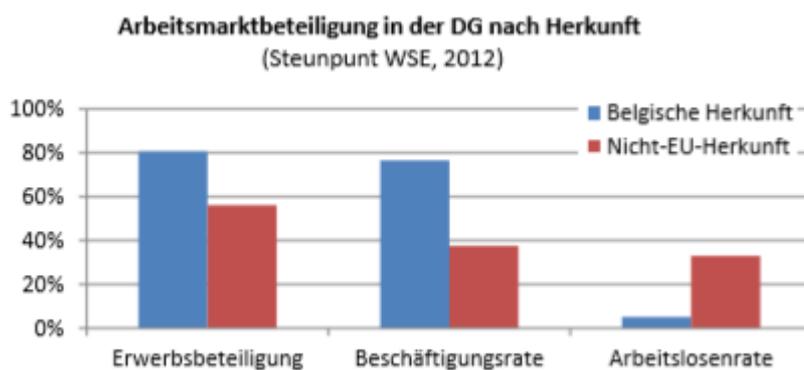


Abbildung A55: Erwerbsbeteiligung, Beschäftigungsrate und Arbeitslosenrate der DG nach Herkunft

Arbeitssuchende nach Risikogruppen 2017:

Migrationshintergrund	Altersgruppe	Niedrigqualifizierte	Mittlere Qualifikation	Hochqualifiziert	Gesamt
Nein	unter 25	127	113	12	252
	25-30	123	49	27	199
	30-40	117	95	29	241
	40-50	123	96	28	247
	über 50	391	271	55	717
Ja	unter 25	55	31	3	89
	25-30	83	36	14	133
	30-40	129	47	25	201
	40-50	99	68	37	204
	über 50	63	41	40	144
Gesamtergebnis		1310	847	270	2.427

Niedriqualifizierte 20%
Ältere 27%
Migranten 27%
74% der Arbeitslosen

Tabelle A32: Arbeitssuchende nach Altersgruppen, Qualifikation und Migrationshintergrund 2017

Langzeitarbeitslose 2017

> 1 Jahr arbeitslos	Primar	Sekundar Unterstufe	Lehre	Sekundar Oberstufe	Hochschule	Sonstige	
< 25 J	18	18	1	16	1	3	57
25-30 J	43	24	5	12	2	8	94
30-40 J	53	59	14	54	16	24	220
40-50 J	44	46	25	53	25	23	216
> 50 J	148	183	113	132	70	50	696
Gesamtergebnis	306	330	158	267	114	108	1.283

Tabelle A33: Langzeitarbeitslose nach Dauer der Arbeitslosigkeit und höchstem Schulabschluss

Profil	Hilfsarbeiter	Verkäufer	Büroangestellte	(Hilfs)Köche/ Kellner
absolute Zahl	468	307	309	128
Geschlecht				
Männer	75%	18%	25%	50%
Frauen	25%	82%	75%	60%
Altersgruppe				
unter 25	13%	18%	18%	22%
25-30	14%	17%	13%	20%
30-40	25%	13%	13%	16%
40-50	20%	16%	14%	22%
über 50	28%	36%	42%	20%
Dauer AL				
<6M	26%	37%	30%	41%
6-12M	18%	13%	18%	16%
1-2J	19%	15%	14%	17%
>2J	37%	36%	38%	26%
Ausbildung				
Primar	35%	23%	4%	31%
MR	21%	32%	26%	26%
Lehre	7%	14%	6%	4%
Abitur	16%	22%	53%	25%
Hochschule/Uni	7%	4%	9%	5%
unbekannt	14%	6%	2%	9%
Herkunft				
Belgien	24%	37%	41%	
?	19%	28%	33%	
EU	11%	15%	19%	
Nicht-EU	46%	20%	7%	
Kategorie				
AAA	63%	62%	75%	51%
ÖSHZ	24%	12%	5%	21%
Deutschkenntnisse*				
kaum	35%	17%	10%	
mittel	19%	13%	8%	
gut-sg	44%	70%	82%	
Französischkenntnisse*				
kaum	56%	34%	24%	
mittel	19%	21%	22%	
gut-sg	20%	42%	53%	

*Die Einschätzung der Sprachkenntnisse muss mit Vorsicht betrachtet werden: es handelt sich hier in der Regel um die Selbsteinschätzung zum Zeitpunkt der Eintragung; durch Sprachkurse können sich diese verbessert haben.

Tabelle A34: Arbeitssuchende nach Alter, Dauer der Arbeitslosigkeit, Herkunft und Sprachkenntnissen 2017

Geschlechterverteilung der Arbeitssuchenden 2017

2015: 1405 Frauen, 1407 Männer → 50/50 Verteilung

2017: 1236 Frauen, 1304 Männer → 49,2/50,8% Verteilung

¹⁰⁰ Arbeitsamt der DG (Hrsg.): Nota an den Verwaltungsrat, 2017

- Arbeitslosigkeit zwischen 2015 und 2017 hat sich insgesamt verringert, die Verteilung hat sich leicht in Richtung der Männer verschoben, dennoch ist es beinahe ein 50/50 Verhältnis
- 78,3% der Arbeitslosen der DG befinden sich im Jahr 2016 in Eupen.
- Dabei zeigt die Arbeitslosenquote **in der DG die in Abbildung 2** gezeigte Entwicklung auf:

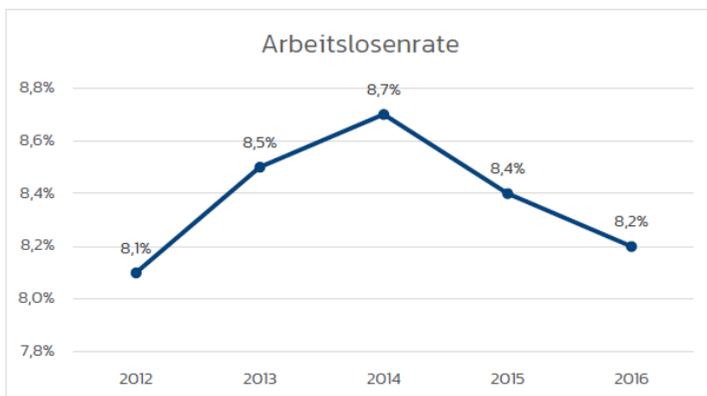


Abbildung A56: Arbeitslosenrate 2012-2016

Arbeitslose nach Kanton

	2012	2013	2014	2015	2016
Kanton Eupen	2.138	2.220	2.290	2.175	2.156
Kanton St. Vith	609	656	678	637	597
Deutschsprachige Gemeinschaft	2.747	2.876	2.967	2.812	2.753

Tabelle A355: Arbeitslosenanzahl nach Kanton

In anderen Regionen ist die Arbeitslosigkeit stärker gesunken, aber die Rate der deutschen Gemeinschaft ist niedriger als die der restlichen Wallonie (14,8%) und der Region Brüssel-Hauptstadt (20,1%).

Fakten zur Arbeitslosigkeit

- 33,7% der Arbeitslosen sind älter als 50 Jahre. Dies ist teilweise erklärbar dadurch, dass 2013 das Alter, ab welchem man von der Arbeitssuche freigestellt ist, von 58 auf 60 angehoben wurde.
- 17,6% der Arbeitslosen sind unter 25 Jahre alt.
- 16% der Arbeitslosen sind seit mehr als 5 Jahren arbeitslos, 34% seit weniger als 6 Monaten und weitere 34% seit mehr als einem Jahr aber weniger als 5 Jahren.
- 12% haben einen Hochschulabschluss, 51,5% einen Sekundärschulabschluss, 19,6% einen Primärschulabschluss im Jahr 2016.

Arbeitslose in 2013¹⁰²

Vollarbeitslose:	2.967 (+3%)
Arbeitslosenquote:	
DG	8,6%
Kanton Eupen	11,5%
Kanton St.Vith	4,7%

Vollarbeitslose (2013) :	2.876
Arbeitslosenquote:	
DG	8,4%
Kanton Eupen	11,1%
Kanton St.Vith	4,5%

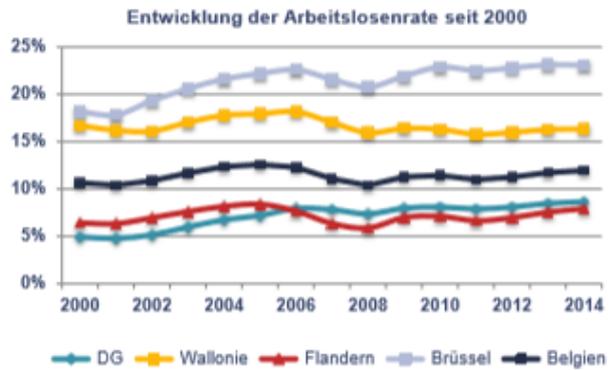
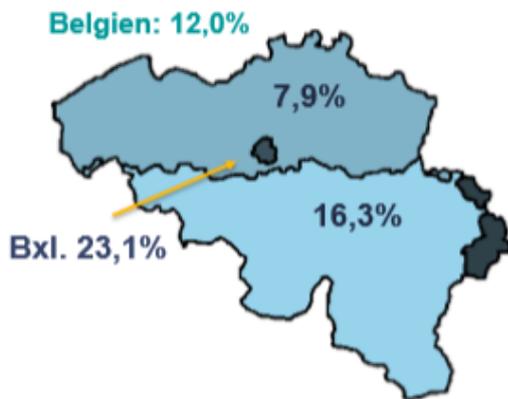
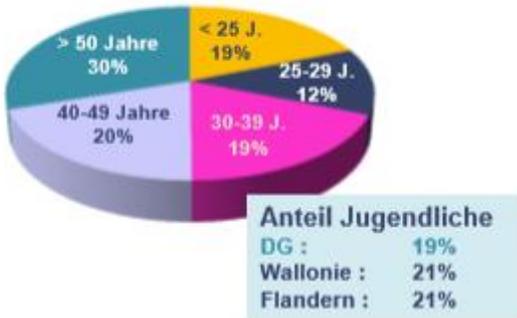


Abbildung A57: Vollarbeitslose und Arbeitslosenrate 2013

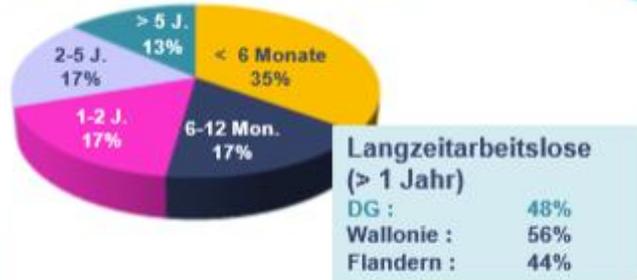
¹⁰¹ WSR- Der Wirtschafts- und Sozialrat. 2017.

¹⁰² WSR: Wirtschafts- und Sozialbericht 2013

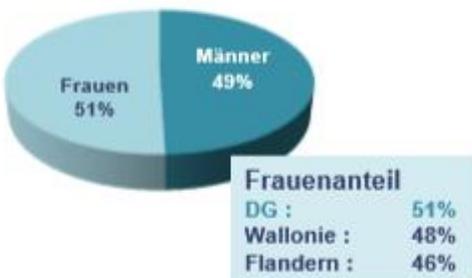
Altersgruppen



Dauer der Arbeitslosigkeit



Geschlecht



Qualifikation

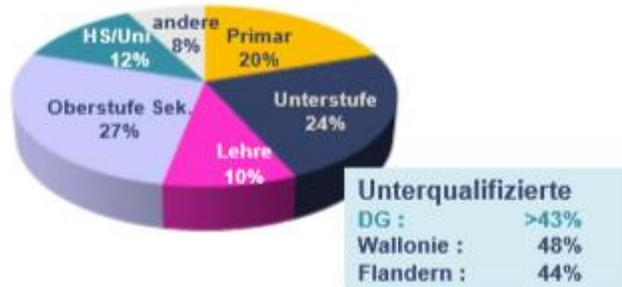


Abbildung A58: Arbeitslosigkeit nach Geschlecht, Qualifikation, Dauer und Alter 2013

b) Arbeitslose in 2015¹⁰³

Vollzeitarbeitslose in der DG 2015

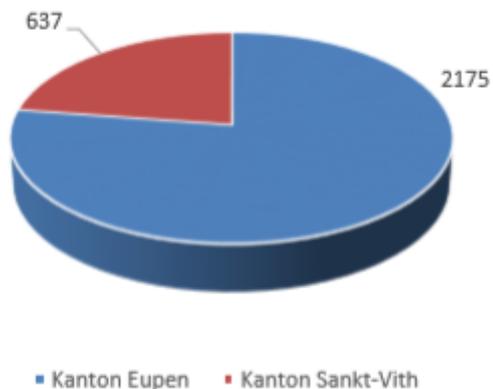


Abbildung A59: Vollarbeitslosigkeit nach Kanton 2015

- 60,52 % Kanton Eupen: davon 77,35 % Arbeitssuchendenanteil, wovon 33,66% über 50 Jahre sind. Grund: Mehrere große Firmen, welche stärker unter den letzten Krisen gelitten haben.
- 39,48% Kanton Sankt-Vith davon 22,85 % Arbeitssuchendenanteil), davon 31,55 über 50 Jahre. Grund für die geringe Arbeitslosenzahl könnte z.B. die Nähe zu Luxemburg sein, wo viele Einwohner des Sankt-Viths arbeiten.
- In DG waren 2015 im Jahresschnitt rund 2.812 Vollarbeitslose gemeldet, dies entspricht einer Arbeitslosenrate von 8,4 %.

¹⁰³ WSR: Wirtschafts- und Sozialbericht 2015

Arbeitssuchende nach Qualifikationsstruktur 2015

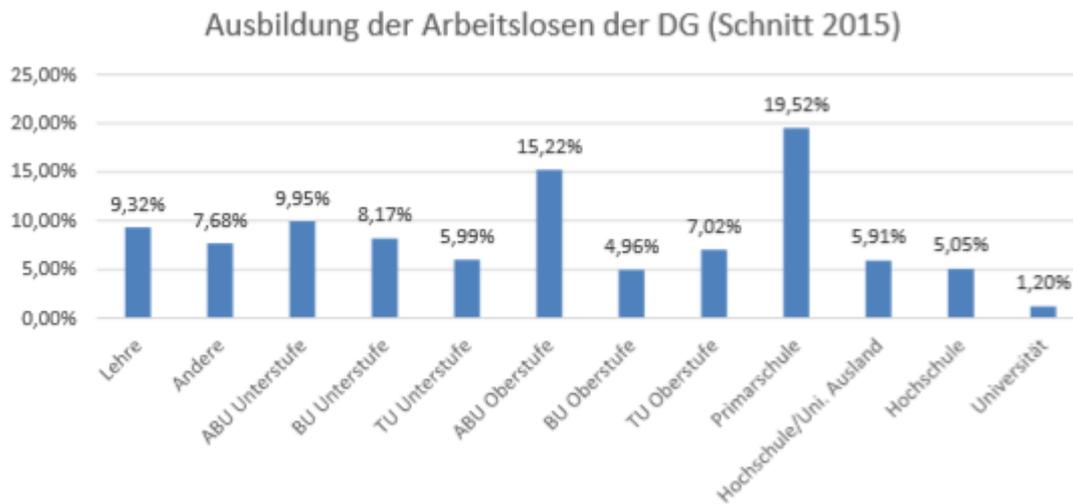
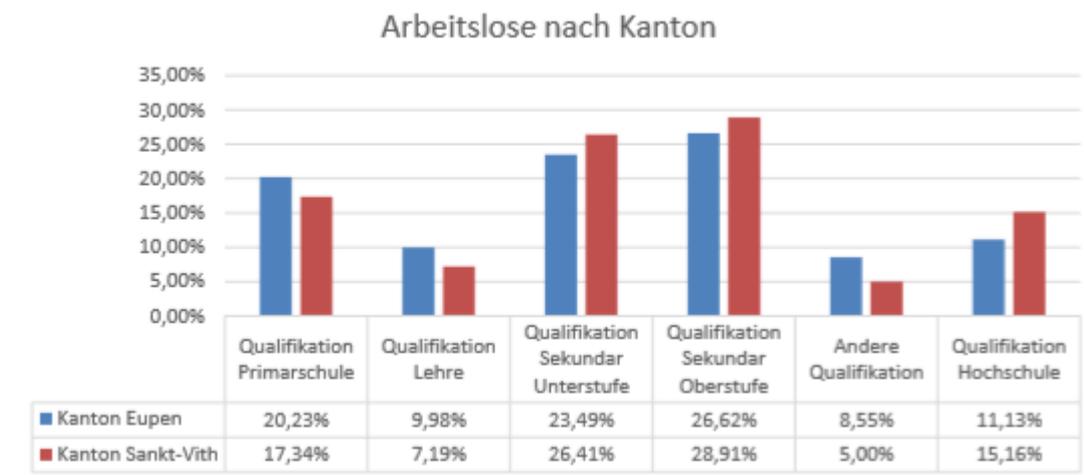


Abbildung A60: Arbeitssuchende nach Qualifikationsstruktur 2015

Arbeitssuchende nach Kanton 2015



Quelle: DGstat

Abbildung A61: Arbeitssuchende nach Kanton 2015

Arbeitslose ü50 nach Kanton

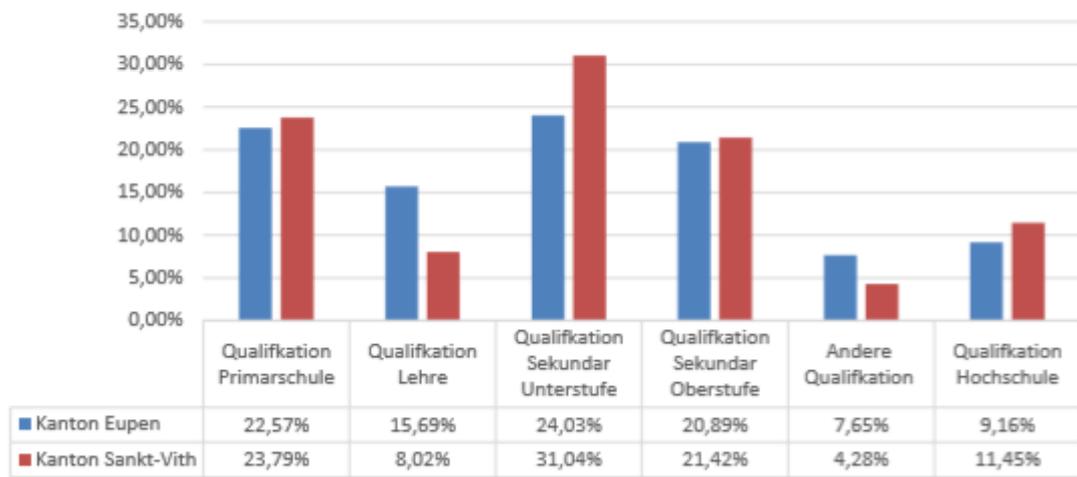


Abbildung A62: Arbeitslose über 50 Jahre nach Kanton

Dauer der Arbeitslosigkeit in der DG 2015

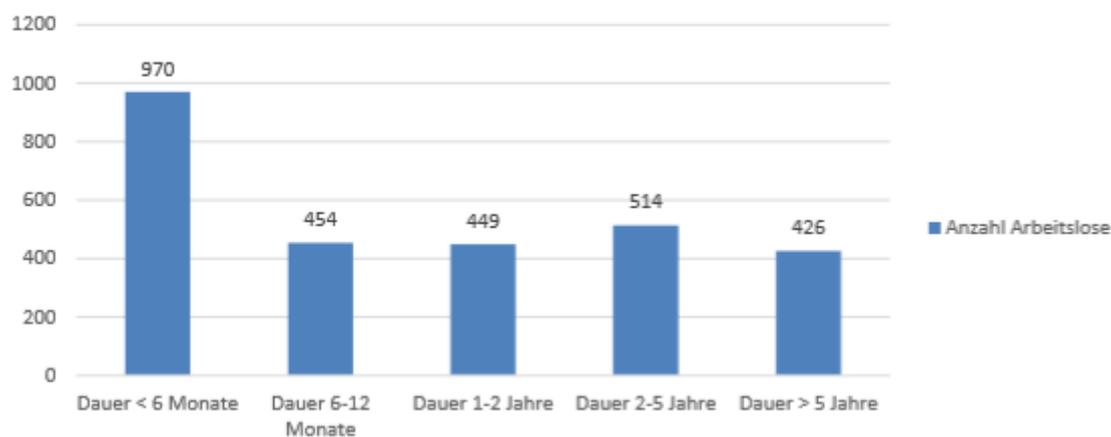


Abbildung A63: Arbeitslosenzahl nach Dauer der Arbeitslosigkeit 2015

- 34% der Arbeitssuchenden waren Kurzeitarbeitssuchende.
- Struktur der Arbeitslosigkeit in DG bleibt vergleichbar mit derjenigen in Flandern.

Dauer der Arbeitslosigkeit, monatlicher Durchschnitt bei den 50-65-Jährigen

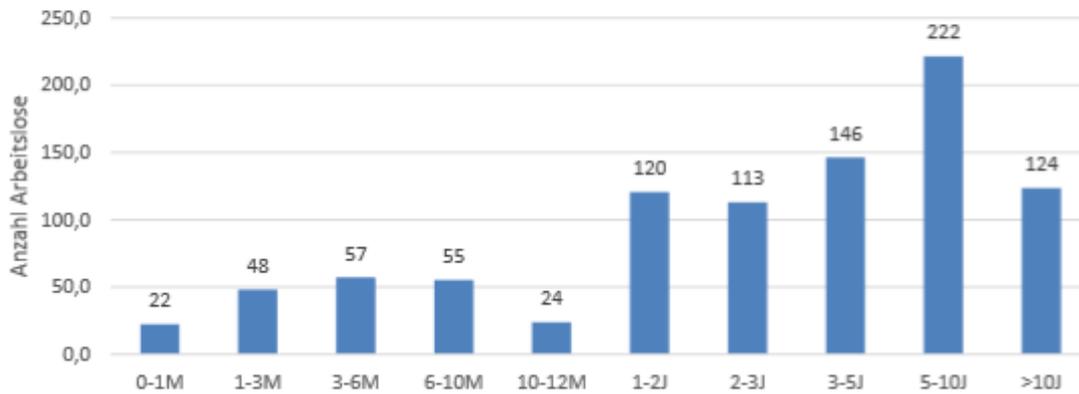


Abbildung A64: Dauer der Arbeitslosigkeit von 50-65-Jährigen 2015

Dauer der Arbeitslosigkeit ab 50 Jahre in % (Durchschnitt/Monat)

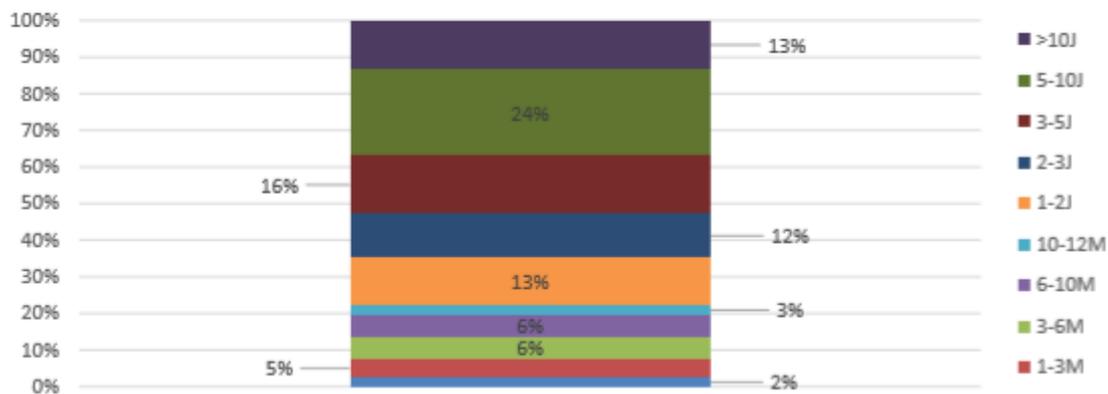
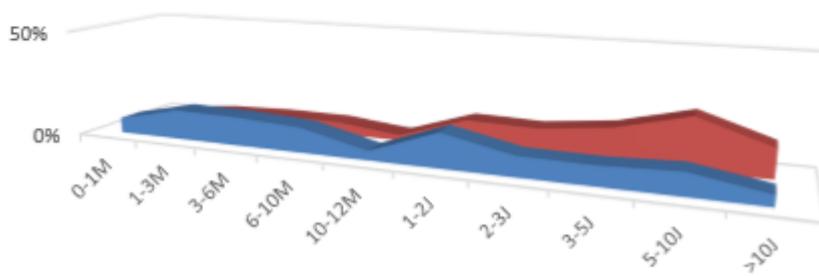


Abbildung A65: Dauer der Arbeitslosigkeit von über-50-Jährigen in Prozent 2015

- Hier wird deutlich, dass die Langzeitarbeitslosigkeit ein Problem der über 50-jährigen ist.
- 78% der älteren Arbeitssuchenden sind Langzeitarbeitsuchende. Über die Hälfte der Zielgruppe ist mehr als 3 Jahre ohne Arbeit.¹⁰⁴

¹⁰⁴ WSR- Der Wirtschafts- und Sozialrat. 2017.

Dauer der Arbeitslosigkeit in der DG (2015)



	0-1M	1-3M	3-6M	6-10M	10-12M	1-2J	2-3J	3-5J	5-10J	>10J
■ Arbeitslose gesamt	7%	14%	13%	12%	4%	16%	9%	9%	10%	5%
■ Arbeitslose 50-64 Jahre	2%	5%	6%	6%	3%	13%	12%	16%	24%	13%

Abbildung A66: Dauer der Arbeitslosigkeit für unter- und über-50-Jährige 2015

- Solange Arbeitslosigkeit unter 2 Jahren liegt, ist der Anteil der Älteren verhältnismäßig niedrig

4.1.3 Nicht erwerbstätige Frauen

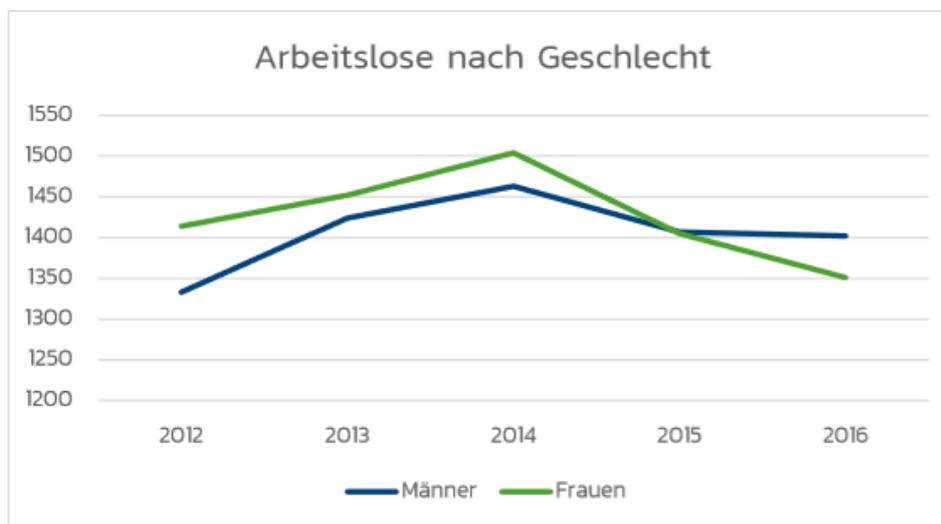


Abbildung A67: Arbeitslosigkeit nach Geschlecht 2012-2016

4.1.4 Teilzeitbeschäftigte und Arbeitszeitreduktionen

a) Teilzeitarbeit¹⁰⁵

¹⁰⁵ Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gesellschaft 2018

Vollzeitarbeit ist zurückgegangen insgesamt, Teilzeit gestiegen. Frauen machen 69% der Teilzeitarbeitenden aus!

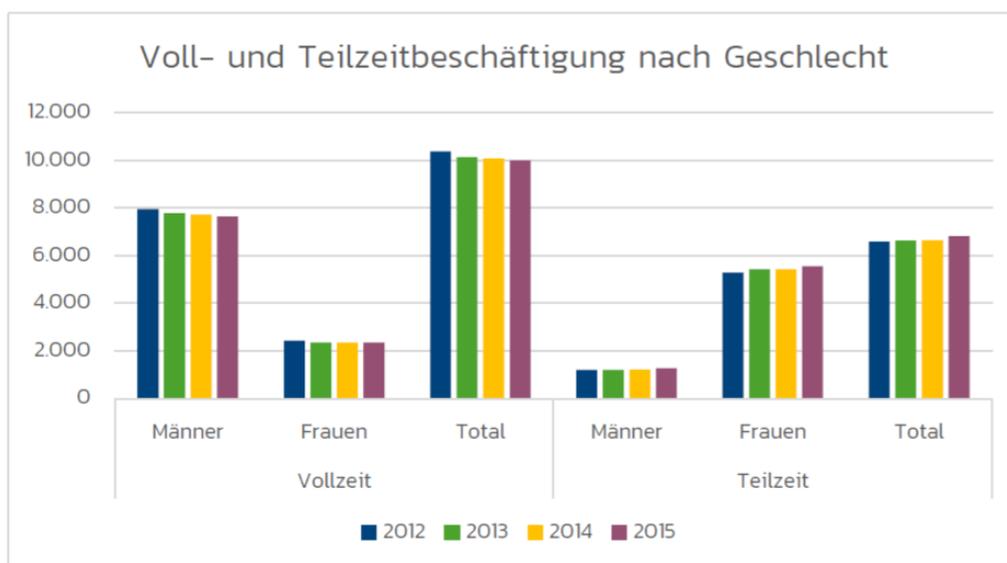


Abbildung A68: Voll- und Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht 2012-2015

Unfreiwillige Teilzeitarbeitende in der DG mit Ausgleichszahlungen vom Arbeitsamt

	2017	2016	2015	2014
Saint-Vith	30,42	30	31,83	28,92
Eupen	102	110,75	122,58	129,5
Gesamt	132,42	140,75	154,41	158,42

Tabelle A36: Teilzeitarbeitende mit Ausgleichszahlungen vom Arbeitsamt nach Kanton 2015

b) Arbeitszeitreduktionen¹⁰⁶

Dezember 2017 haben insgesamt 378 Personen der Deutschen Gemeinschaft Arbeitszeitreduktionen in Anspruch genommen. Dabei kann man Entschädigungszahlungen der Behörde für Arbeitslosigkeit erhalten und den Arbeitsvertrag weiterführen.

Jahresdurchschnittswerte 2017, Zahlen für Angestellte des privaten Sektors

(Name der Maßnahme: Zeitkredit)

	Männer	Frauen	Gesamt

¹⁰⁶ Landesamt für Arbeitsbeschaffung. „Jahresdurchschnittswerte 2017, Zahlen für Angestellte des privaten Sektors“ 2018. http://www.onem.be/fr/credit-temps-secteur-prive#h2_0, Zugriff am 14.05.2018.

Mit Entschädigung, Arbeitsaussetzung	5 (7%)	34 (11%)	39 (10%)
Mit Entschädigung, Arbeitsreduktion	15 (21%)	217 (70%)	232 (61%)
Mit Entschädigung, Ar- beitsreduktion, Ende der Arbeitslaufbahn	49 (70%)	54 (18%)	103 (27%)
Ohne Zahlungen	1 (1%)	4 (1%)	5 (1%)
Gesamt	70	308	378

Tabelle A37: Teilzeitarbeitende nach Geschlecht und Quelle von Ausgleichszahlungen 2017

Zahlen für den öffentlichen Sektor sowie thematische Urlaube (Kinderbetreuung, Pflege Angehöriger) sind nicht vorhanden

4.1.5 Migranten und ausländische Mitarbeiter mit Arbeitserlaubnis

a) Migranten¹⁰⁷

Bevölkerung	2008		2011	
	DG	Gemeinde Eupen	DG	Gemeinde Eupen
INS (ohne Warteregister)				
Anteil Nicht-Belgier	19,9%	14,3%	20,2%	14,6%
davon				
EU-Bürger	17,9%	10,2%	17,8%	10,1%
Nicht-EU-Bürger	2,1%	4,1%	2,4%	4,4%
davon				
Europäische Länder	1,4%	3,0%	1,5%	2,7%
Andere Länder	0,7%	1,1%	0,9%	1,7%

Tabelle A38: Anzahl von Migranten mit Arbeitserlaubnis nach Herkunft

- Die BCSS-Zahlen („Banque Carrefour de la Sécurité Social“) zeigen, dass 2009 nur 1,5% der Beschäftigten (Arbeitnehmer und/oder Selbständige) aus der DG Nicht-EU-Bürger waren.
- Eine Beschäftigungsquote nach Nationalitätengruppen lässt sich aus den vorliegenden Daten für die DG allerdings nicht ableiten.
- Umgekehrt ist der Anteil der Nicht-EU-Bürger bei den Empfängern des Integrationseinkommens in der DG mit 35,6% besonders hoch.

¹⁰⁷ Vgl. Arbeitsamt der DG. 2013.

Resultate der Stellenvermittlung des Arbeitsamtes:

- 87% der Vermittlungen entfielen auf Belgier entfielen (2011)
- Ca. 7% entfielen auf deutsche Staatsbürger
- 4% auf andere EUBürger und nur 2% auf Nicht-EU-Bürger.

➔ Personen ausländischer Herkunft (Nicht-EU-Bürger) sind in der Deutschsprachigen Gemeinschaft nicht in dem Maße in Beschäftigung integriert wie die übrigen Personengruppen.

➔ Ihr Anteil an den Arbeitslosen ist deutlich höher als ihr Anteil an der Bevölkerung und zudem finden sie sich häufig in den prekärsten Statuten wieder (freie Arbeitsuchende, vom ÖSHZ unterstützt)

c) Ausbildungsteilnehmer der Nicht-EU-Bürger¹⁰⁸

Ein weiteres Fachkräftepotenzial stellen die Nicht-EU-Bürger dar, welche an Ausbildungen des Arbeitsamtes oder externer Partnerorganisationen teilnehmen.

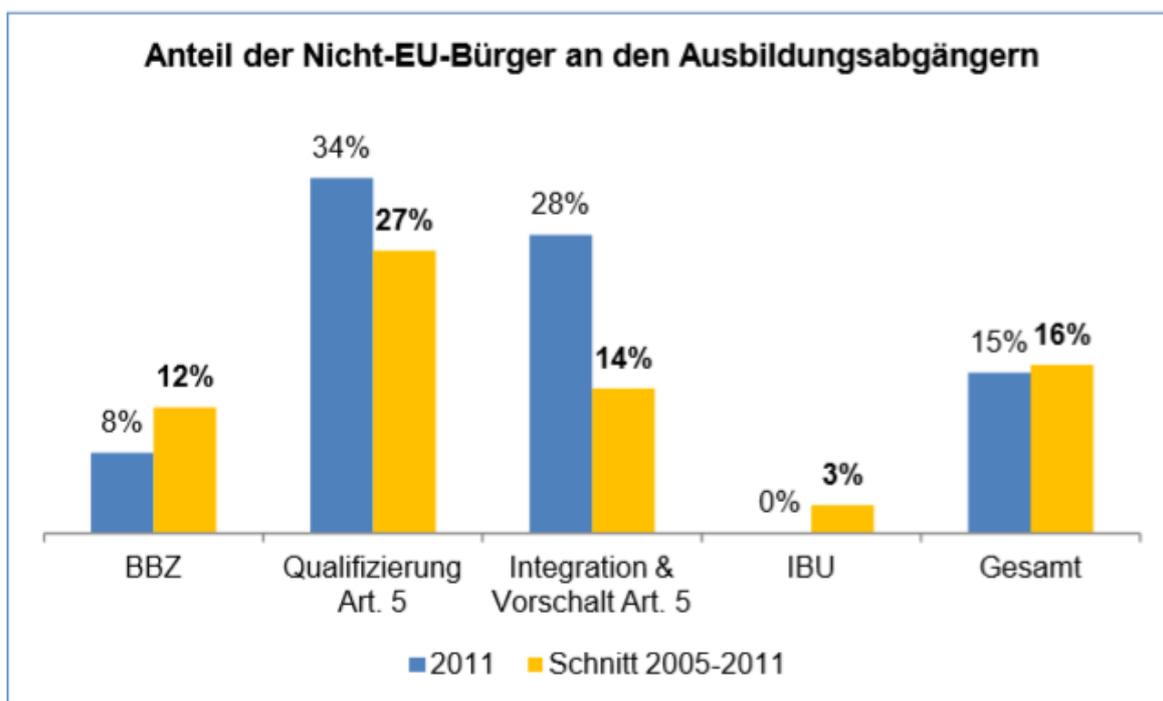


Abbildung A69: Anteil der Nicht-EU-Bürger an Ausbildungsabgängern 2011

Den höchsten Anteil erreichen sie bei den Sprachkursen (70%), der Ausbildung zur Reinigungsfachkraft und den Integrations- und Vorschaltmaßnahmen.

¹⁰⁸ Vgl. Arbeitsamt der DG. 2013.

→ In den Ausbildungsmaßnahmen des Arbeitsamtes und der externen Partnerorganisationen sind die Nicht-EU-Bürger deutlich überrepräsentiert und werden demnach in ihren Integrationsbemühungen unterstützt, dennoch werden sie weitaus weniger oft in Arbeit vermittelt als Belgier.

d) Ausländische Mitarbeiter mit Arbeitserlaubnis¹⁰⁹

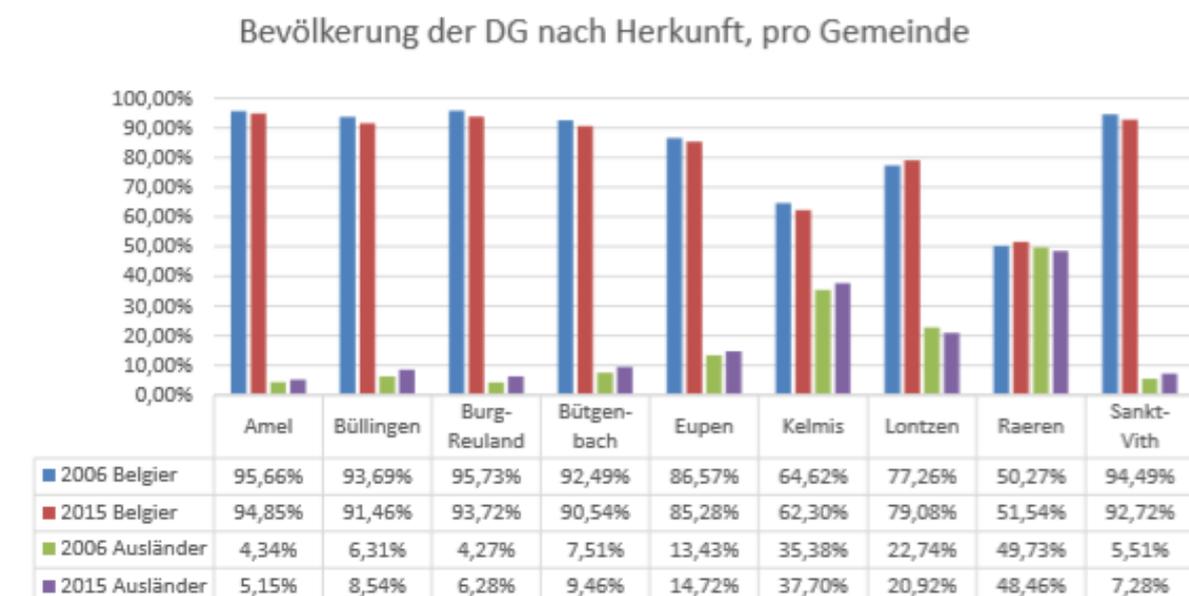


Abbildung A70: Bevölkerung der Gemeinden der DG nach Herkunft 2006 und 2015

Insgesamt leben in der DG 20 % Ausländer¹¹⁰

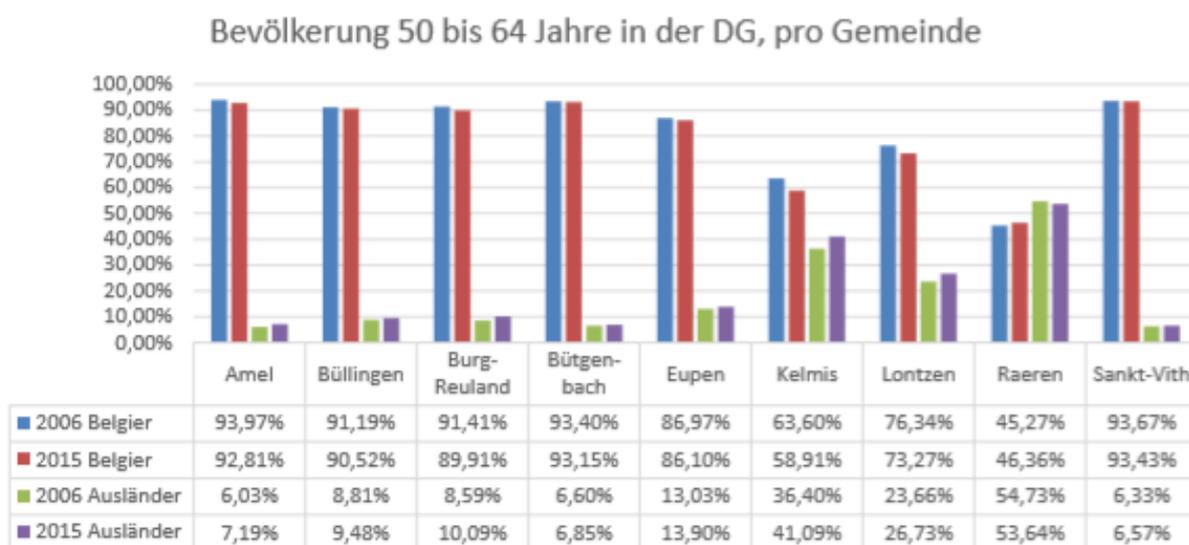


Abbildung A71: 50-64-jährige Bevölkerung der Gemeinden der DG nach Herkunft 2006 und 2015

¹⁰⁹ WSR- Wirtschafts- und Sozialrat. 2017. „Arbeitserlaubnisse“. Wirtschafts- und Sozialbericht 2017.

¹¹⁰ Wirtschafts- und Sozialrat der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens, 2016

Arbeitserlaubnisse:

C (befristet, Personen, die schon aus anderen als Arbeitsgründen eine Aufenthaltserlaubnis in Belgien haben; z.B. Geflüchtete)

B (befristet, max. 12 Monate, kann dann erneuert werden; wenn EU-Bürger für eine Stelle nicht infrage kommen; für Bürger aus Ländern, mit denen Belgien ein Abkommen hat (Algerien, Bosnien und Herzegowina, Kroatien, Mazedonien, Marokko, Serbien, Montenegro, Tunesien und die Türkei.))

A (unbefristet, nach 10 Jahren leben in Belgien und mind. 4 Jahre an einem Ort arbeiten)

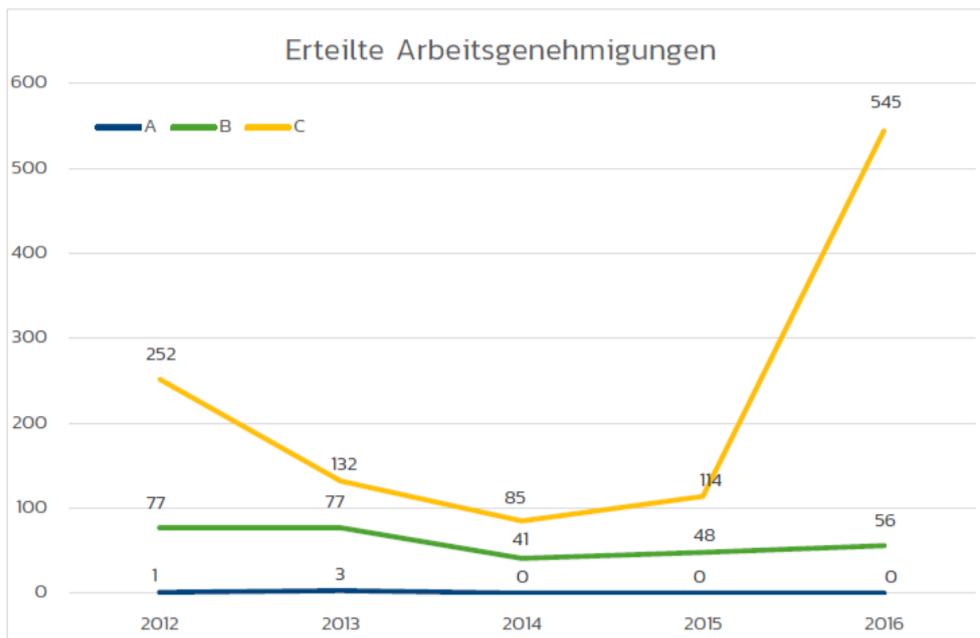


Abbildung A72: Erteilte Arbeitsgenehmigungen nach Typ 2015

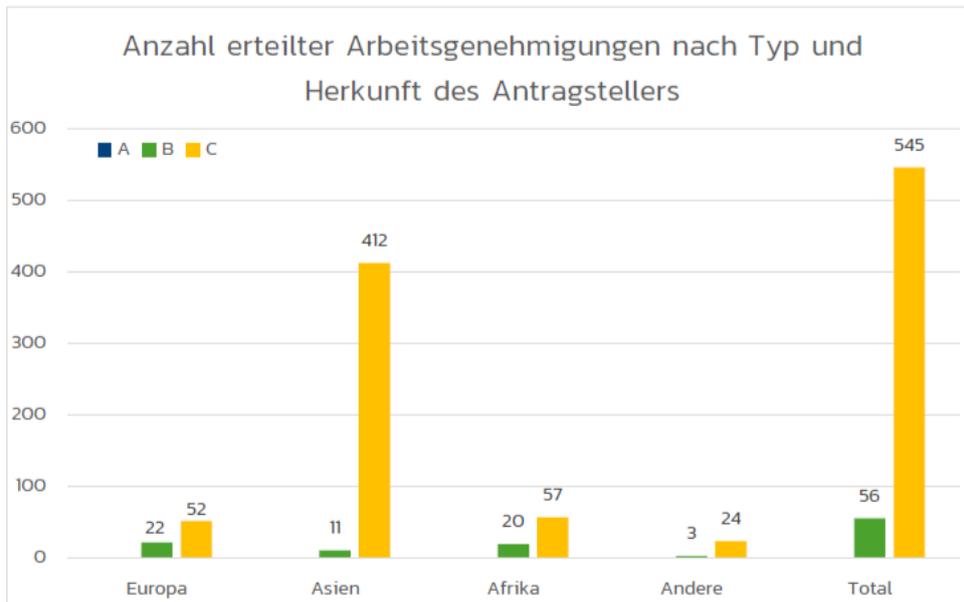


Abbildung A73: Erteilte Arbeitsgenehmigungen nach Typ und Herkunft des Antragstellers 215

Der Peak 2015 ist durch Geflüchtete zu erklären. Am meisten Arbeiterlaubnisse werden befristet vergeben, Asiaten sind dabei mit Abstand die größte Gruppe, die Typ C Arbeiterlaubnisse erhalten. Deutlich geringer ist die Anzahl von befristeten Erlaubnissen B, bei denen Menschen aus Europa am Meisten vertreten sind, vermutlich, da Belgiens Abkommen größtenteils mit europäischen Nicht-EU-Ländern sind. Seit 2014 wurde keine einzige unbefristete Aufenthaltserlaubnis erteilt.

4.1.6 Pendler¹¹¹

- Generell: immer weniger Pendler nach Deutschland, leichter Anstieg 2014-2015
- Immer mehr Pendler nach Luxemburg

a) Gründe

- Sprachkenntnisse
- Eigene Nationalität (56% der nach Deutschland Pendelnden sind Deutsche (Bundesagentur für Arbeit 2015) → Was bedeutet Belgien als Wohnort für sie?!
- Geographische Nähe zu den Niederlanden, Deutschland, Luxemburg und anderen Kantonen Belgiens

¹¹¹ WSR- der Wirtschafts- und Sozialrat. 2017.

b) Pendler nach Luxemburg und Deutschland 2014

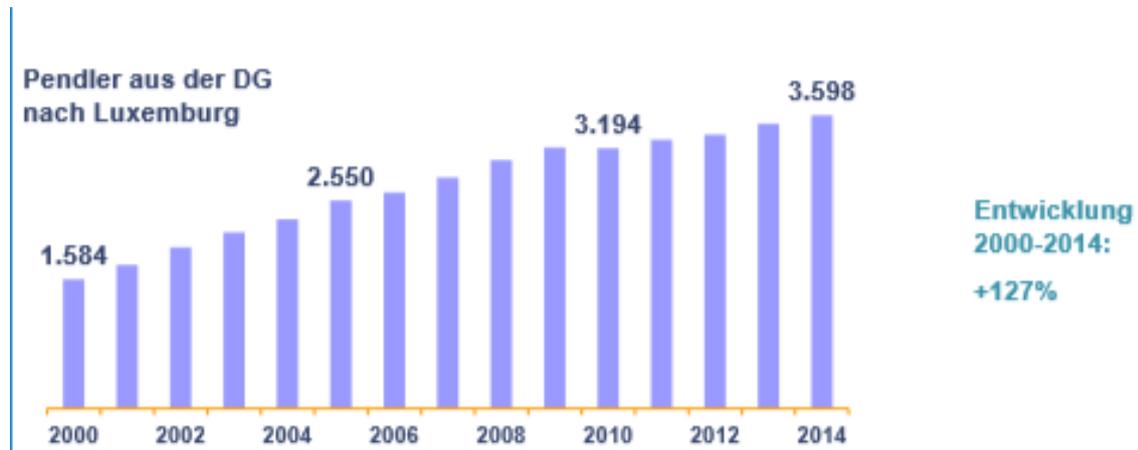


Abbildung A74: Pendler nach Luxemburg und Deutschland 2000-2014



Abbildung A75: Anteile der wichtigsten Sektoren der Pendler 2010 und 2014



Abbildung A76: Pendler aus Belgien nach Deutschland nach Staatsbürgerschaft 2000-2014

c) Pendler aus Belgien nach Deutschland nach Sektoren:

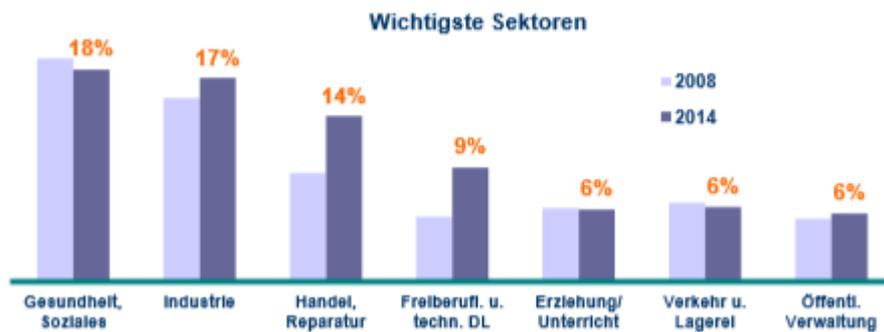


Abbildung A77: Pendler aus Belgien nach Deutschland nach Sektoren 2008 und 2014

d) Pendlerströme in 2015:¹¹²

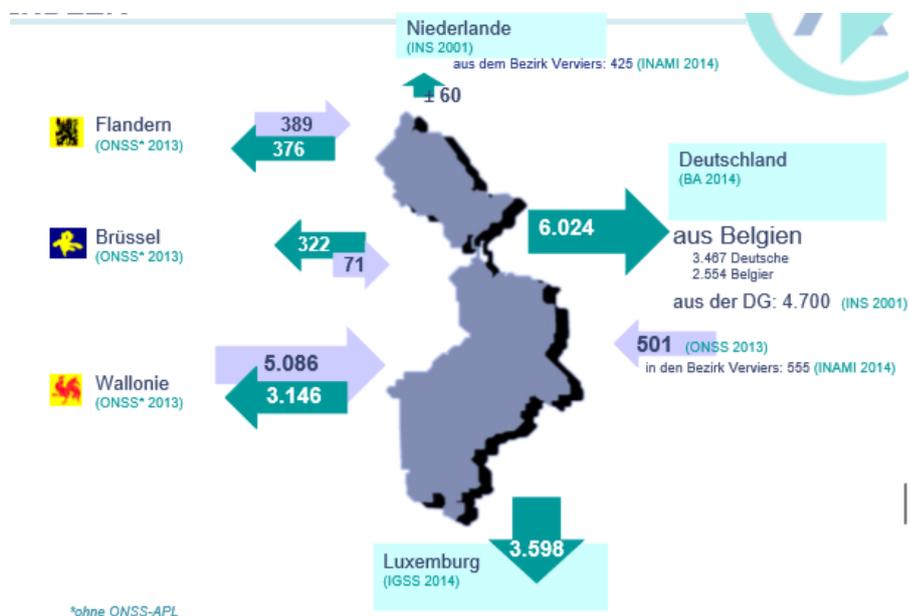


Abbildung A78: Pendlerströme aus der DG und in die DG nach Herkunft bzw. Zielort

¹¹² Arbeitsamt der DG (Hrsg.): Arbeitsmarkt und Wirtschaft in der DG Belgiens, 2015. Weitere Quelle der Pendlerströme 2015, welche jedoch andere Zahlen aufweist: Wirtschafts- und Sozialbericht 2017

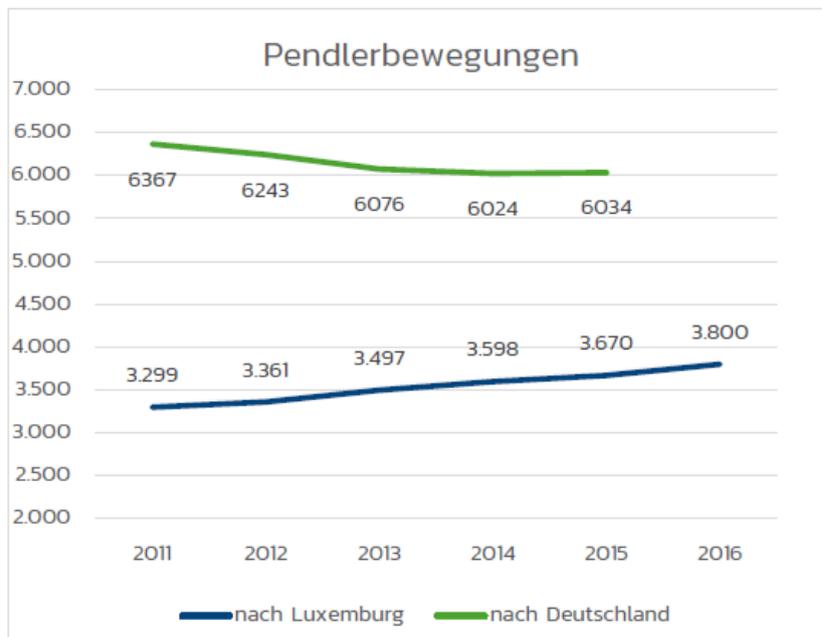


Abbildung A79: Pendlerbewegungen nach Deutschland und Luxemburg 2011-2016

Wer pendelt?

- Die drei größten Berufsgruppen der Pendler nach Deutschland sind Berufe in der Unternehmensführung und -organisation (fast 2/3 mehr Pendler als Platz 2), Berufe in Recht und Verwaltung, und Verkaufsberufe. Diese Daten beziehen sich auf Pendlerbewegungen aus ganz Belgien nach Deutschland.
- Die Altersgruppe, die am meisten nach Deutschland pendelt, sind 50-54-Jährige mit einem Anteil von 18%. Danach folgen 45-54-Jährige (17%), 55-59-Jährige (14%) und 40-44-Jährige (11%).
- Die drei größten Pendlerberufsgruppen nach Luxemburg 2016 hingegen waren Energie-, Wasser- und Abfallwirtschaft (größte Gruppe, 28%), Handel und Reparatur (24%) und Verkehr und Lagerei (12%). 68% von ihnen sind männlich, 32% weiblich

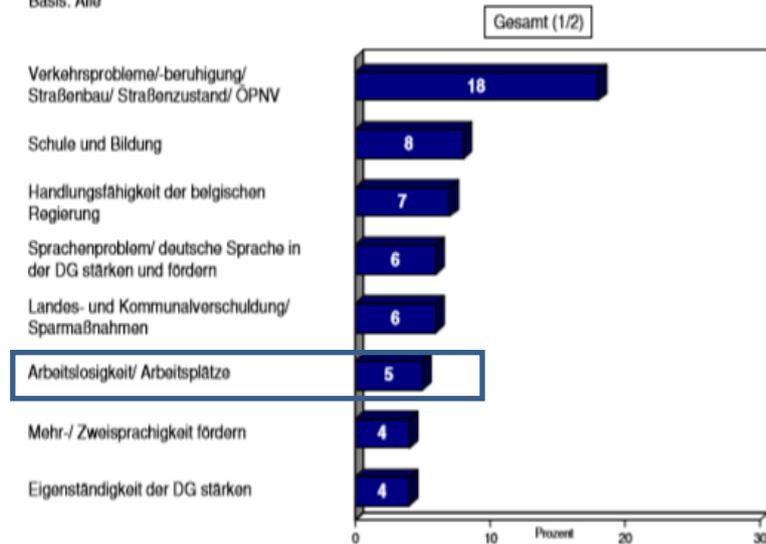
4.1.7 Arbeitsmarktbezogene Umfrageergebnisse

a) Priorisierung von Problemen der DG¹¹³

Soziale Variablen

„Was sind Ihrer Meinung nach die wichtigsten Aufgaben und Probleme, die hier in der DG angepackt werden sollten?“ (Spontane Nennungen ohne Antwortvorgaben)

Basis: Alle



Soziale Variablen

„Was sind Ihrer Meinung nach die wichtigsten Aufgaben und Probleme, die hier in der DG angepackt werden sollten?“ (Spontane Nennungen ohne Antwortvorgaben)

Basis: Alle

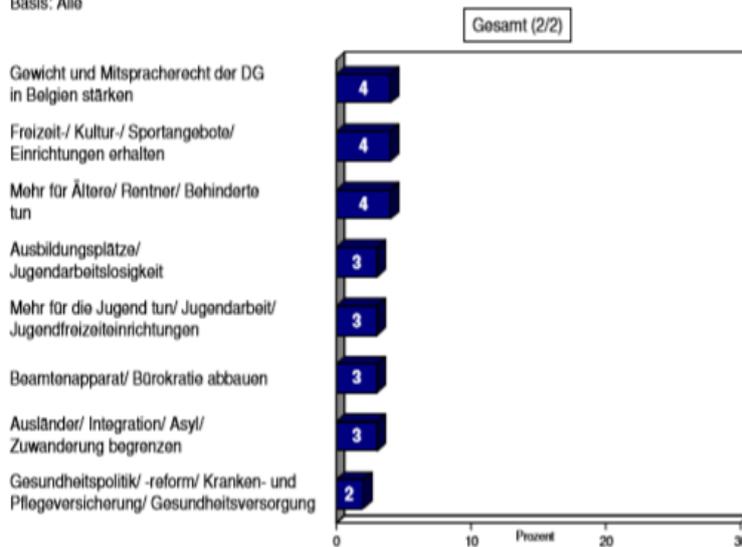


Abbildung A80: Wichtigste Aufgaben und Probleme der DG

¹¹³ Polis Sinus- Gesellschaft für Sozial- und Marktforschung, 2011. „Regionales Entwicklungskonzept. Ergebnisse einer demoskopischen Befragung für die Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens“

b) Einschätzung der eigenen wirtschaftlichen Zukunft nach Beruf

Soziale Variablen

„Wie beurteilen Sie die wirtschaftlichen Zukunftsaussichten hier in der DG?“

Basis: Alle

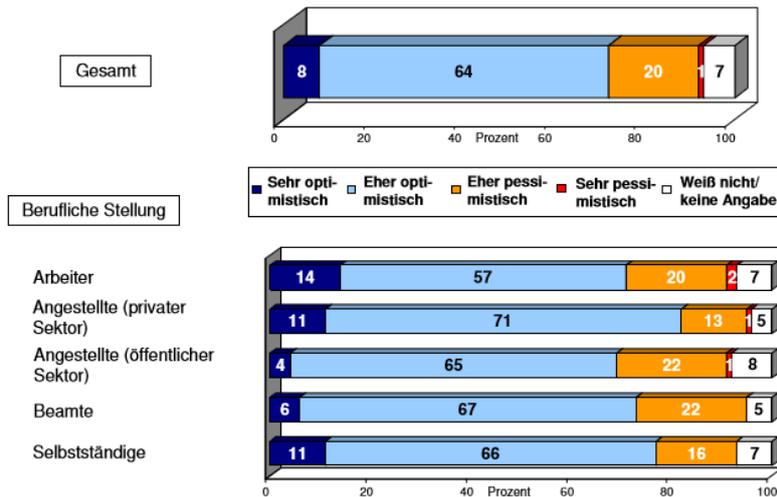


Abbildung A81: Einschätzungen: Wirtschaftliche Zukunftsaussichten der DG

c) Abiturientenbefragung¹¹⁴

89% der Abiturienten wussten vor ihrer Abschlussfeier, was sie machen möchten³²

Was wollen Sie nach Ihrem Abitur für einen Berufsweg einschlagen?

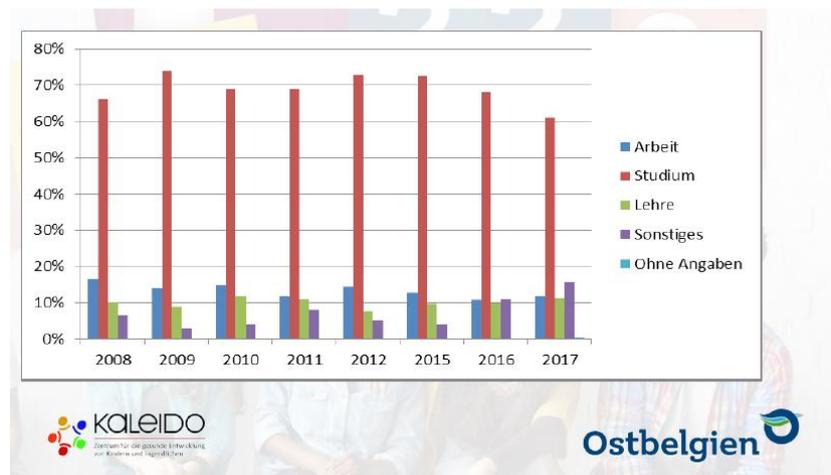


Abbildung A82: Abiturientenbefragung zu Plänen nach dem Abitur 2008-2017

¹¹⁴ Arbeitsamt der DG, 2017c

Aufschlüsselung der Zukunftsvorstellungen nach Schulart

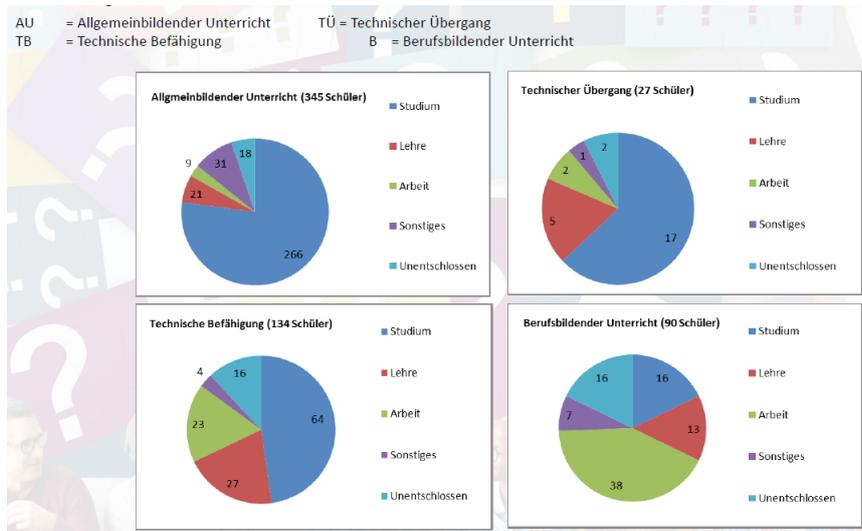


Abbildung A83: Zukunftsvorstellungen von Abiturienten nach Schulart

Wo wollen Abiturienten studieren?

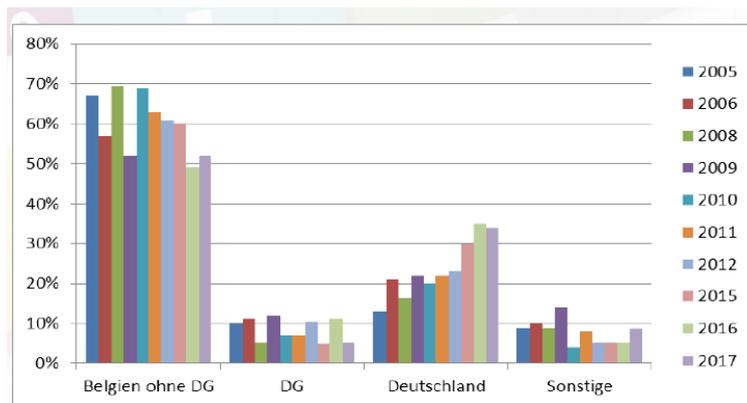


Abbildung A84: Wohnort-Vorstellungen von Abiturienten der DG

→ 57% wollen in Belgien bleiben, 35% wollen nach Deutschland, 5% möchten in der DG bleiben

Welche Studienfächer sind gefragt?

	M	W	Total
Gesundheits- und Sozialwesen	7% (3)	23% (1)	30% (1)
Sozialwissenschaften, Wirtschaft und Recht	11% (1)	11% (2)	22% (2)
Dienstleistungen	7% (3)	5% (4)	12% (3)
Erziehung	2% (5)	9% (3)	11% (4)
Ingenieurwesen, Verarbeitendes Gewerbe und Bauwesen	8% (2)	2% (5)	10% (5)
Naturwissenschaften	4% (4)	2% (5)	6% (6)
Geisteswissenschaften und Künste	2% (5)	2% (5)	4% (7)
Landwirtschaft	0% (6)	1% (6)	1% (8)
Nicht bekannt/keine näheren Angaben	2%	2%	4%

Abbildung A85: Bevorzugte Studiengänge der Befragten

Umfrageergebnisse „Attraktive Arbeitsplätze – Dein Traumjob in Ostbelgien“¹¹⁵

261 Personen aus dem Geburtsjahrgang 1989 und 193 Personen aus 1999 wurden zu ihren Wünschen bezüglich ihrer Arbeitssituation befragt. Dies entspricht 20-28% aller in diesen Jahren Geborenen in der DG. Der Jahrgang 1999, also 17 bis 18-Jährige, wurde gewählt, weil diese Personen kurz vor ihrem Abitur standen, der Jahrgang 89, also 27 bis 28-Jährige, weil sie größtenteils ihre Berufsausbildung abgeschlossen und schon gearbeitet haben. Beide Gruppen werden der „Generation Y“ zugeordnet. Die Umfrage startete am 31. Mai 2017.

Folgende „typische“ Merkmale kennzeichnen die „Generation Y“:

- Sicherheitsbedürfnis
- Leistung muss Spaß machen
- Leistung muss Sinn haben
- Streben nach Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben
- Delegation und Team-Arbeit anstelle von Führung
- Bewusstsein der Notwendigkeit von lebenslangem Lernen
- Wunsch nach Individualisierung und Flexibilität
- „Digitale Eingeborene“
- Multitasking
- Streben nach mehr und höherer Bildung

Schulabschluss

¹¹⁵ Wirtschafts- und Sozialrat der DG Belgiens. 2018. „Attraktive Arbeitsplätze - Dein Traumjob in Ostbelgien“. pp. 1 - 78.

Welche dieser Schulformen haben Sie absolviert? (Mehrfachnennung möglich)

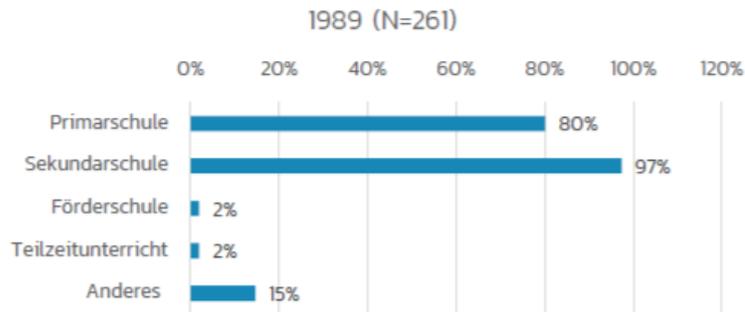


Abbildung A86: Höchster abgeschlossener Schulabschluss der 89er Jahrgang 2015

Welche Schulform absolvieren Sie derzeit?

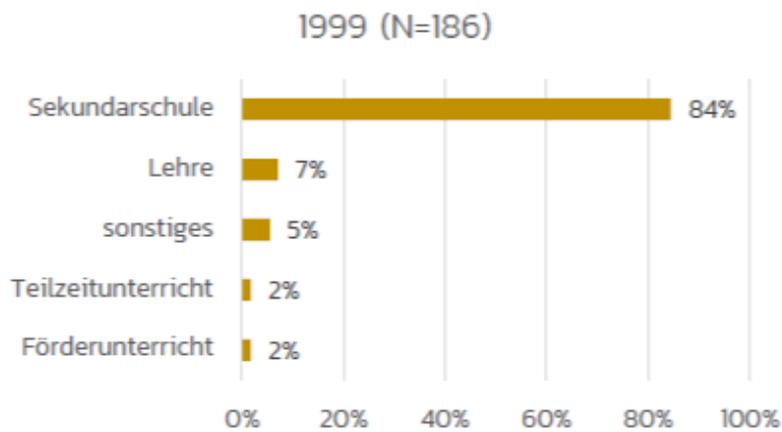


Abbildung A87: Aktuell besuchte Schulform des 99er Jahrgangs

Welche Form der Sekundarschule besuchen Sie aktuell?

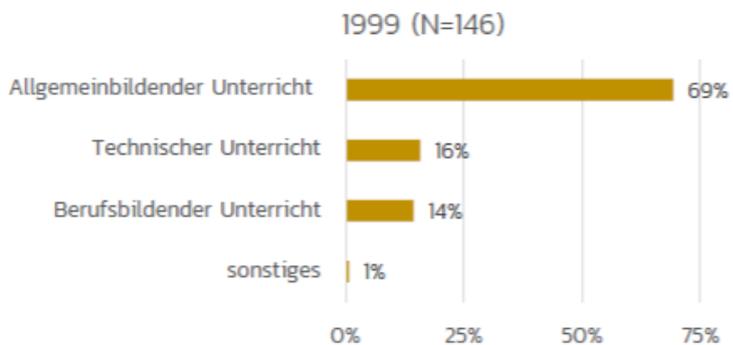


Abbildung A88: Aktuell besuchte Form der Sekundarschule 1999

Studium und Ausbildung

56% der 27-28-Jährigen haben ein Studium abgeschlossen, 34% eine duale Ausbildung oder Lehre, 10% weder noch. Dabei haben 67% der Frauen, 42% der Männer ein Studium und 64% der Männer und 36% der Frauen eine Lehre oder duale Ausbildung abgeschlossen.

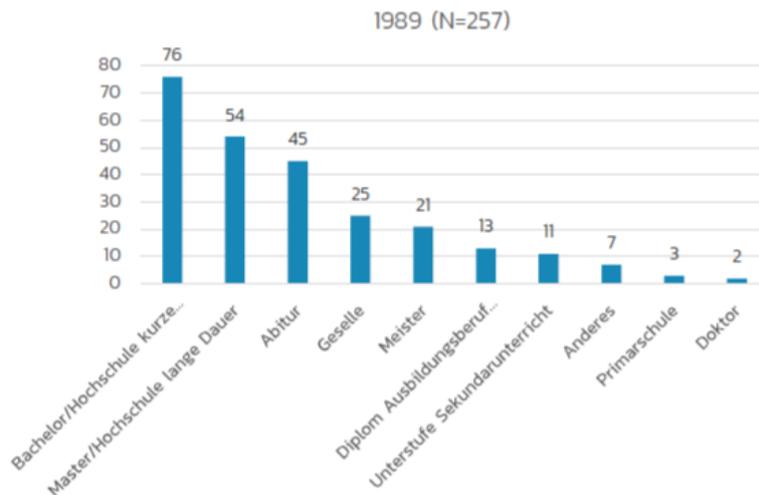


Abbildung A89: Höchste Berufsqualifikation des 89er Jahrgangs



Abbildung A90: Standorte der letzten abgeschlossenen Berufsqualifikation

- ➔ 51% der Befragten hat einen Hochschulabschluss. 8% derer, die studiert haben, haben dies in Ostbelgien getan. 77% hingegen im Rest Belgiens und 12% in Deutschland.
- ➔ 23% der Befragten hat eine Ausbildung oder Lehre als Geselle oder Meister absolviert. Die Hälfte dualer Ausbildungen und Lehren wurden in Ostbelgien, weitere 26% im Rest Belgiens und 19% in Deutschland absolviert.

Was ist aktuell Ihre Haupttätigkeit?

1989 (N=261)

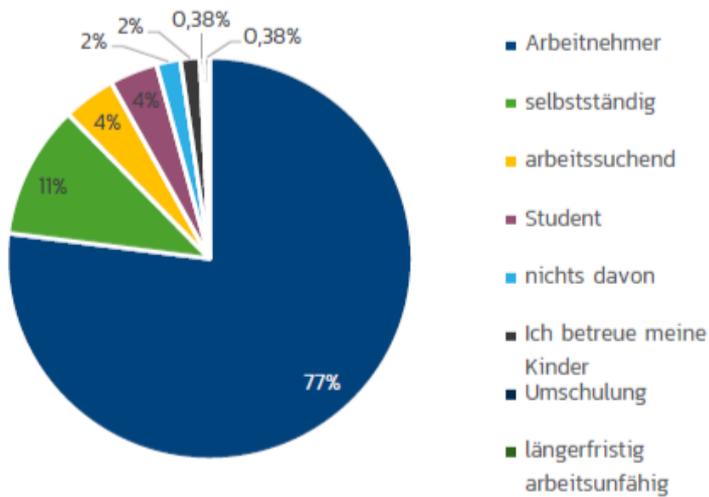


Abbildung A91: Haupttätigkeiten des 89er Jahrgangs

Nennen Sie die Fachrichtung oder Berufsbezeichnung des Abschlusses

1989 (N=250)

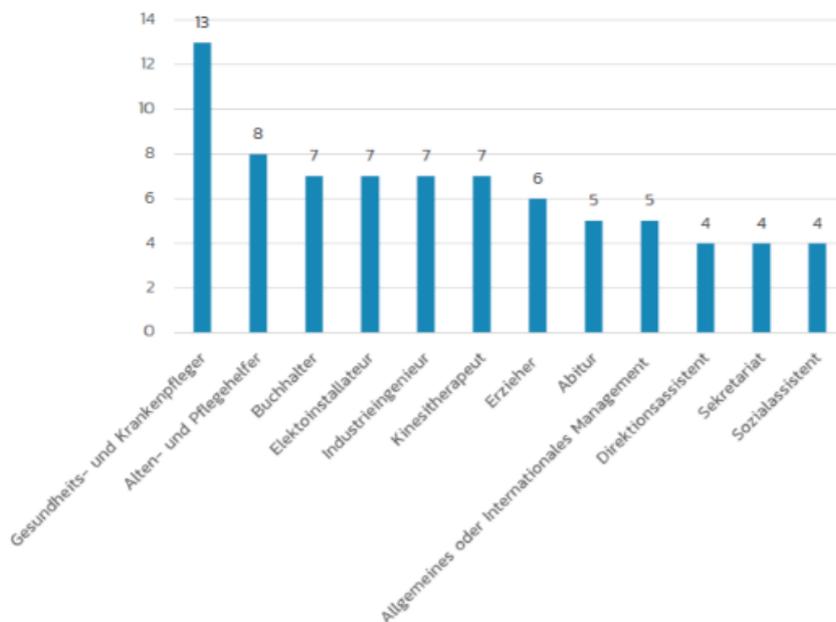


Abbildung A92: Fachrichtung der letzten Berufsqualifikation 2015

Berufe im Gesundheitswesen wurden am meisten genannt.

1989: Gründe, warum im Ausland gearbeitet wird

- Qualifikation wurde im Ausland besser bezahlt: 55 %
- Konkretes Jobangebot aus dem Ausland erhalten: 54 %
- Gute Arbeitsbedingungen im Ausland: 48 %
- Keinen passenden Job in Ostbelgien gefunden: 39 %
- Niedrigere Steuer im Ausland: 33%

1999: Einblicke in die Arbeitswelt

- Ferienjob: 77 %
- Schnupperwochen: 40 %
- Praktika: 35 %
- Unternehmen der Eltern oder von Verwandten: 25 %
- Andere Wege: 18 %
- Lehre oder Ausbildung: 8 %

➔ Nur 7% der 17-18-Jährigen haben noch keinerlei Einblicke in die Arbeitswelt erhalten. Mehr als $\frac{1}{3}$ haben dies durch einen Ferienjob getan, die zweitgrößte Gruppe durch Schnupperwochen (40%) und 35% haben bereits Praktika absolviert.

1989 & 1999: Vorbereitung auf die Arbeitswelt nach der Schulzeit

Ich bin in meiner Schulzeit ausreichend über mögliche Berufe,
Ausbildungen und Studien informiert worden.

(1989: N=261 – 1999: N=191)

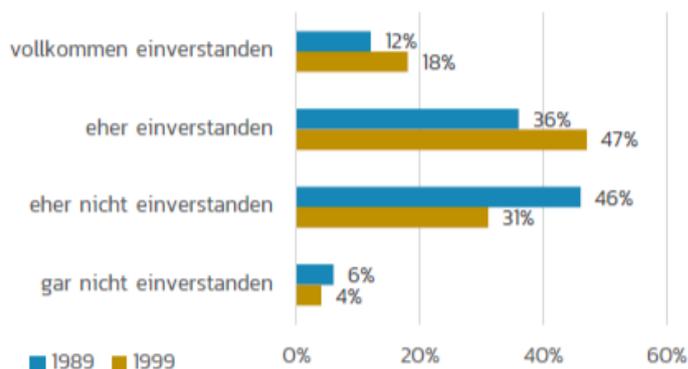


Abbildung A93: Einschätzung der Vorbereitung auf die Arbeitswelt nach der Schulzeit

Die 27/28-Jährigen sind tendenziell unzufriedener mit der Vorbereitung auf die Arbeitswelt in der Schulzeit. Dies kann gegebenenfalls durch 2 Dinge erklärt werden:

1. ihre gesammelten Erfahrungen und die rückblickende Erkenntnis, dass sie nicht genug informiert wurden oder
2. Die Zunahme an Berufsinformationsbemühungen innerhalb dieser 10 Jahre

66% der 27/28-Jährigen sind außerdem der Meinung gar nicht oder nicht ausreichend über Arbeitgeber und Karrieremöglichkeiten informiert worden zu sein. Besonders Hochschulabsolventen sind dieser Meinung.

konnte die Anforderungen im Berufsleben zu Beginn meines Berufslebens gut einschätzen. (1989: N=261) /

Ich kann die Anforderungen im Berufsleben gut einschätzen. (1999: N=191)

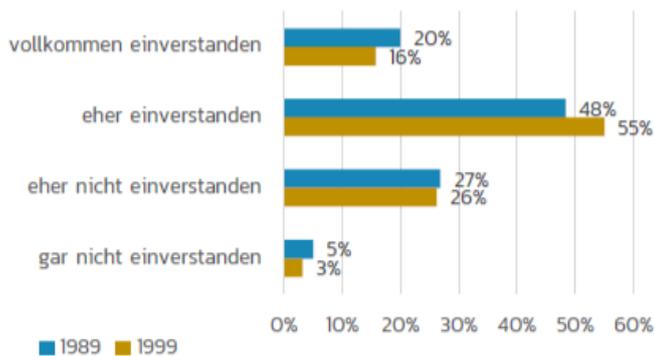


Abbildung A94: Sind/waren die Anforderungen im Berufsleben gut einschätzbar?

Ich wusste nach dem Ende meiner Schulzeit/Lehrzeit, worauf es bei der Arbeitssuche ankommt. (1989: N=261) / Ich weiß, worauf es bei der Arbeitssuche ankommt. (1999: N=191)

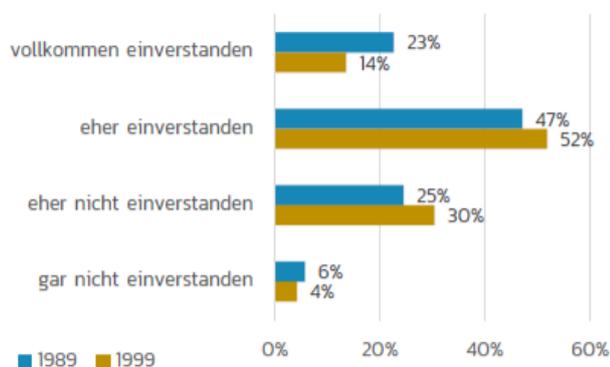


Abbildung A95: Weiß/wusste an, worauf es bei der Arbeitssuche ankommt?

Der Großteil beider Altersgruppen ist der Meinung, die Anforderungen im Berufsleben gut einschätzen zu können/eingeschätzt zu haben.

Ähnliche Antworten zeigen sich bei der Frage danach, ob man wisse, worauf es bei der Arbeitssuche ankommt (Gesellen und Meister aus dem Jahrgang 1989 sowie die 1999er, die eine Lehre gemacht haben stimmen dieser Aussage besonders zu).

Ich kannte meine Fähigkeiten und Talente und konnte sie genau einschätzen. (1989: N=261) / Ich kenne meine Fähigkeiten und Talente und kann sie genau einschätzen. (1999: N=190)

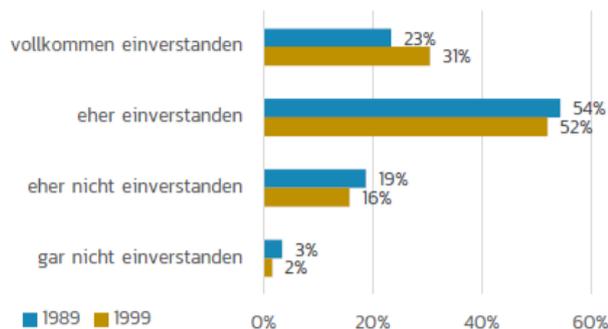


Abbildung A96: Kennt/Kannte man seine Fähigkeiten und Talente?

Ich wusste damals genau, was mich beruflich interessiert. (1989: N=261) / Ich weiß genau, was mich beruflich interessiert. (1999: N=191)

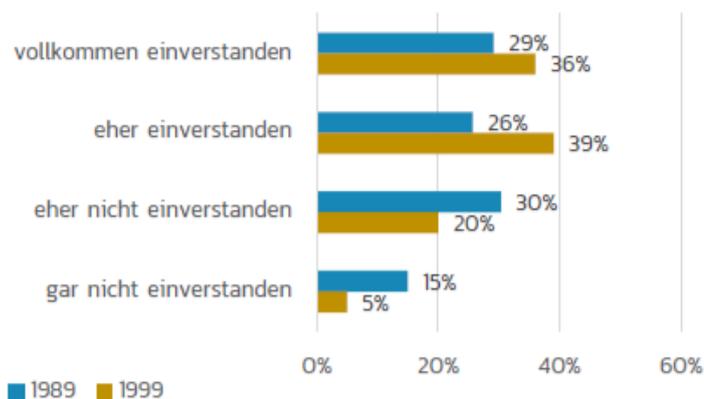


Abbildung A97: Weiß/wusste man, was einen beruflich interessiert?

Tendenziell kennen beide Altersgruppen ihre Talente, die jüngere Altersgruppe vertritt diese Meinung sogar stärker als die ältere. Auch bei der Frage, ob man wisse, was einen beruflich interessiert, sind es mehr Personen der jüngeren Gruppe, die vollkommen oder eher einverstanden sind.

➔ **Es zeigt sich also bei beiden Generationen ein relativ selbstbewusstes Bild was die Vorbereitung auf die Arbeitswelt angeht. Teilweise ist die jüngere Generation sogar selbstbewusster. Die ältere Generation kritisiert mehr als die jüngere, nicht ausreichend über das Berufsleben informiert worden zu sein.**

Zudem möchte von der jüngeren Altersgruppe ca. die Hälfte in dem Jahr nach dem Schulabschluss mehr ausprobieren, um herauszufinden, was man will (52% vollkommen oder eher ja, 48% eher nicht oder gar nicht), während die Verteilung bei der älteren Altersgruppe 28% und 72% ist.

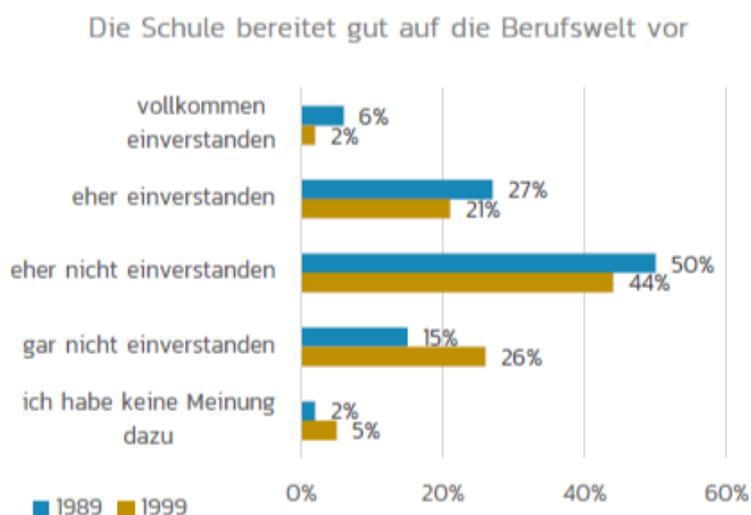
Berufliche Vorstellungen und Erwartungen¹¹⁶

Zu der Frage, ob man denkt, dass man **mit einer Lehre einen Job findet**, sagt zwar der Großteil ja, jeder fünfte hat aber keine Meinung dazu. Besonders Personen mit Masterabschluss wissen keine Antwort auf diese Frage.

Beide Gruppen finden außerdem, dass man einen **anderen Job annehmen** sollte, wenn man in seinem Qualifikationsfeld keine Anstellung findet (91% der 27/28-Jährigen, 81% der 17/18-Jährigen).

Der Aussage, dass man sich **lebenslang weiterbilden** sollte, stimmen 95 % der 1989er und 90 % der 1999er zu.

Auf die Frage hin, ob man **anfangs auch für weniger Geld arbeiten** sollte, stimmen 73% der jüngeren Gruppe vollkommen oder eher zu. Von der älteren Gruppe teilen nur 60% diese Meinung.



¹¹⁶ Alle Grafiken zu jeder Frage sind im Text enthalten. Hier wurde eine Auswahl getroffen
 Abbildung A98: *Bereitet die Schule gut auf die Berufswelt vor?*

Ein bedeutender Anteil beider Gruppen findet, dass die Schule nicht ausreichend auf die Arbeitswelt vorbereitet (65% der 89er, 70% der 99er).

Auf ein **Studium** hingegen wird man laut 56% der 89er und 65% der 99er gut vorbereitet. 16% der 89er, (meist Männer, die Gesellen oder Lehrlingsausbildungen haben) und 9% der 99er enthielten sich.

88% der Älteren und 77% der Jüngeren sagen, dass Praktika die Chance auf einen Beruf erhöhen. 16% der Jüngeren enthalten sich jedoch, was ggf. durch ihre fehlende Erfahrung erklärbar ist.

61% der 89er, 44% der 99er sind der Meinung, dass es **Jüngere schwerer auf dem Arbeitsmarkt** haben. 24% der Jüngeren haben dazu jedoch keine Meinung.

Ein Arbeitgeber äußerte sich: „Wenn man sich bei der Personalsuche nicht auf die Unter-45-Jährigen konzentriert, wird die Suche einfacher.“ Damit einher geht die Frage, **ob Jugendliche auf dem Arbeitsmarkt häufig ausgenutzt** werden (S. 40). 46% der 89er, 57% der 99er stimmen dieser Aussage zu. Allerdings sind die Zahlen der Personen, die dazu keine Meinung haben, sehr hoch: 21% der 99er und 16% der 89er.

Der Großteil beider Gruppen ist der Meinung, dass **Einsatz im Beruf belohnt** wird (80% der 89er, 92% der 99er). Am stärksten sagen dies Männer mit Gesellen- oder Lehrlingsausbildung.

Zu der Frage, ob man auch **ohne Studium oder Ausbildung einen Job findet**, sagen von den 89ern nur 30% eher nein und 10% nein. In der 99er Generation hingegen sagen 54% nein oder eher nein. Damit zusammenhängend sagen 51% der 99er, dass ein **Studium die beste Grundlage** für eine Karriere sei, derselbe Anteil der 89er sagt das Gegenteil. Hauptsächlich Meister und Gesellen sind mit der Aussage nicht einverstanden. Allerdings stimmt auch fast die Hälfte der Bachelor- und Master-Absolventen nicht zu.

Ob **Auslandserfahrungen eine bedeutende Rolle spielen**, wird von 12% des Jahrgangs 89 mit ja, 37% mit eher ja beantwortet. Allerdings haben auch 19% keine Meinung hierzu. Bei den 99ern sagen 17% ja, 36% eher ja. 14% haben hier keine Meinung.

Sind Schulnoten wichtig, um einen Job zu finden? 58% der 99er und 51% der 89er sagen ja oder eher ja. Ob eine **Mitgliedschaft in einem Verein** während der Jugendzeit die Chancen erhöht, einen

Job zu finden, liefert relativ einheitliche Ergebnisse. 57 bzw. 56% sagen ja. Allerdings enthalten sich 15 bzw. 16% (S. 41).

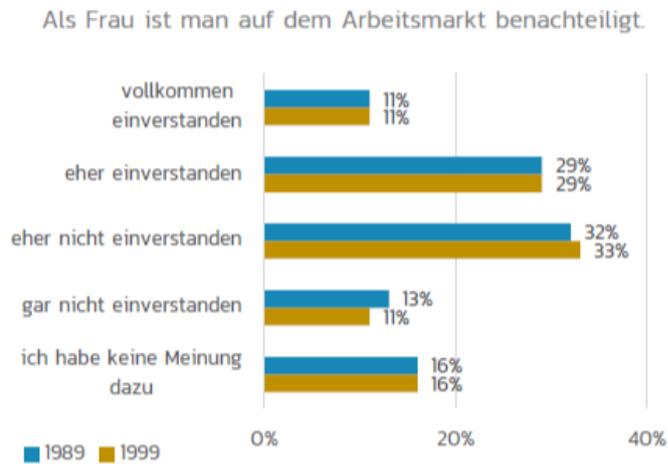


Abbildung A99: Sind Frauen auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt?

Eines der einheitlichsten Ergebnisse zwischen den Generationen zeigt sich bei der Frage, ob **Frauen am Arbeitsmarkt benachteiligt** sind. Bei beiden Altersgruppen denen 40% das sei der Fall, 45 bzw. 44% das sei nicht der Fall und 16% haben keine Meinung dazu. Fast ausschließlich Frauen sind vollkommen einverstanden, fast ausschließlich Männer gar nicht.

Zu der Frage, ob **Männer benachteiligt** sind, sind sich ebenfalls die beiden Altersgruppen relativ einig: Lediglich 3,3% der 89er sagen ja oder eher ja, 1% der 99er. 17,7% der 89er hat dazu keine Meinung, 12% der 99er.

Dass **die Anzahl von Freunden und Bekannten** die Chancen auf einen Arbeitsplatz erhöht, bejahen 61% der 89er und 50% der 99er. In beiden Gruppen enthalten sich 10%.

Auf die Frage danach, ob das **Vermögen der Eltern** einen Einfluss auf die Berufschancen hat, antworten 32% der 89er eher nicht, 13% gar nicht, also insgesamt 45%. Es enthalten sich allerdings ganze 20%. In der Gruppe der 99er sagen 30% eher nein, 19% gar nicht. 15% enthalten sich.

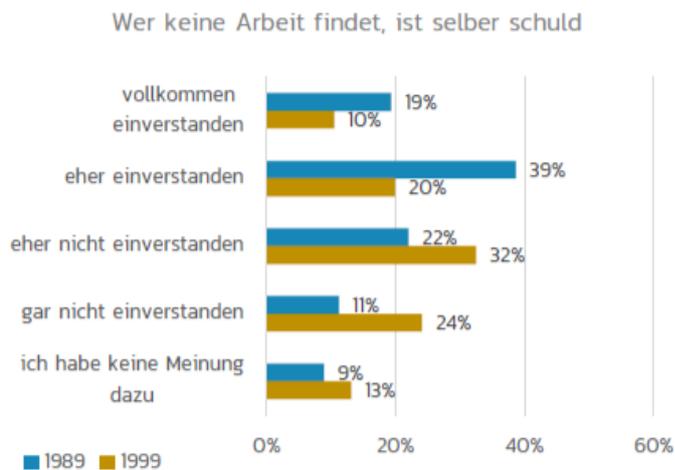


Abbildung A100: Ist man selbst daran schuld, keine Arbeit zu finden?

Die Ergebnisse zu der Frage, ob Personen selbst schuld sind, wenn sie keine Arbeit finden, sind höchst unterschiedlich je nach Generation. Während die 89er dem eher zustimmen (19% voll, 39% eher, insgesamt also 58%), tun dies in der Gruppe der 99er nur 10% vollkommen bzw. 20% eher. 56% sagen dementsprechend, dies sei nicht der Fall.

Fokus Berufsleben¹¹⁷

Die Arbeitnehmer möchten am liebsten in den folgenden Branchen arbeiten:

- Sozialer Bereich: 17 %,
- Öffentlicher Dienst: 10 %,
- Gesundheit: 9 %,
- Unterrichtswesen: 9 %,
- Bauwesen: 6 %

Zu den Selbständigen:

- Nach Geschlecht: 57 % der Selbständigen sind Frauen.
- Nach Abschluss: Genau die Hälfte aller Selbständigen hat ein Bachelor- oder Master-Diplom
- 30 % aller Selbständigen nennen das Gesundheitswesen und 26 % die Landwirtschaft als bevorzugten Sektor.

52% sagen, dass ihr **Arbeitsplatz sicher** ist, 41%, dass er das eher ist. 78% derer, die denken, dass er es eher nicht ist, sind Frauen.

¹¹⁷ ab S. 44



Abbildung A101: Zufriedenheit des 89er-Jahrgangs mit aktueller Entlohnung

Was die **Zufriedenheit mit der Entlohnung** angeht, so sind immerhin 18% nicht zufrieden damit. Betrachtet man die Geschlechterunterschiede, so zeigt sich, dass eher Frauen unzufrieden sind. Besonders unzufrieden sind auch Bachelorabsolventen und die Hälfte der Personen, die den Gesundheitssektor als ihren bevorzugten Sektor nennen.



Abbildung A102: Einschätzung der Karrierechancen des 89er-Jahrgangs bei aktuellem Arbeitgeber

Auf die Frage hin, ob man **bei dem aktuellen Arbeitgeber Karriere machen** könne, sagen immerhin 60% ja oder eher ja, was im Hinblick auf die Generation ungewöhnlich ist, da z.B. eine Studie zeigte, dass ein Belgier im Laufe seiner Karriere bei durchschnittlich 6,4 verschiedenen Arbeitgebern arbeite.

Eigene Anmerkung: Gegebenenfalls ist die Fragestellung irreführend, da nicht gefragt wird ob sie vorhaben dort Karriere zu machen, sondern nur, ob es möglich sei.

17 der 32 im Sozialen Sektor Arbeitenden sagten jedoch, dies sei gar nicht möglich.

Mein Arbeitgeber achtet darauf, dass ich mich regelmäßig weiterbilde

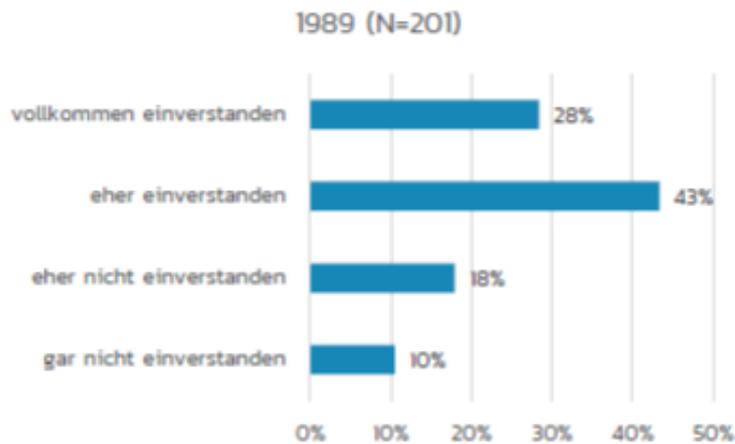


Abbildung A103: Wird der 89er Jahrgang regelmäßig weitergebildet?

Berufliche Weiterbildung ist fast allen wichtig, insbesondere Hochschulabsolventen.

Ob dies beim eigenen Arbeitgeber gegeben ist, liefert gemischte Ergebnisse. 75% der Frauen sagen ja dazu, 93% der Personen, die im sozialen Bereich arbeiten ebenfalls.

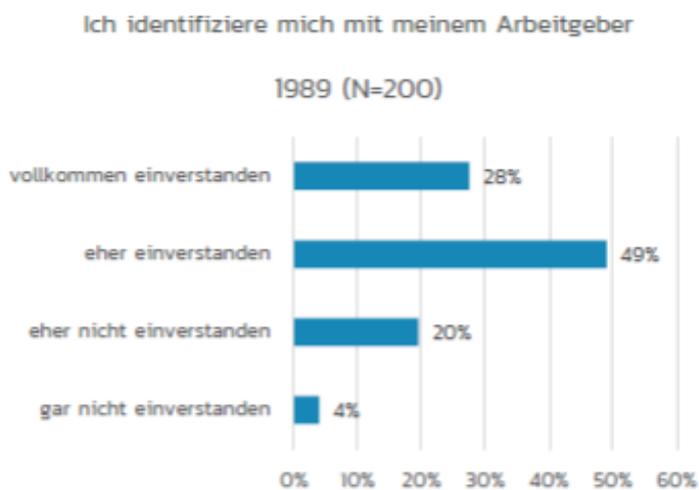


Abbildung A104: Identifikation des 89er Jahrgangs mit deren Arbeitgebern

77% **identifizieren sich mit ihrem Arbeitgeber**. Ein größerer Anteil Männer stimmt vollkommen zu, sonst sind die Ergebnisse nach Geschlecht einheitlich. Fast alle Befragten, die das Unterrichtswesen als bevorzugten Bereich ansehen, können sich mit ihrem Arbeitgeber identifizieren. Dies sind überraschende Ergebnisse, da andere Studien eine sinkende Tendenz zeigen. Allerdings könne „Treue (zum Arbeitgeber)“ gegebenenfalls nicht lebenslänglich gemeint sein.

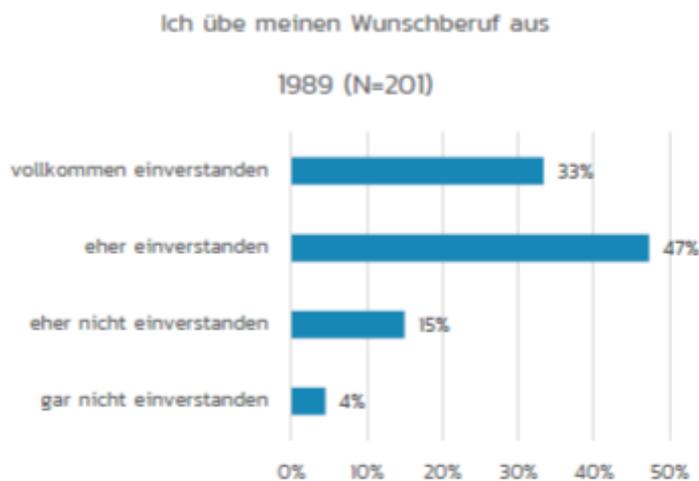


Abbildung A105: Übt der 89er Jahrgang seinen Wunschberuf aus?

Auf die Frage hin, **ob Personen ihren Wunschberuf ausüben**, die auf die Fragen nach Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz und ob man einen Wunschberuf habe, folgte, antworten 80% mit ja. 67% der Personen mit einem Wunschberuf geben auch an, in ihrem Wunschberuf zu arbeiten.

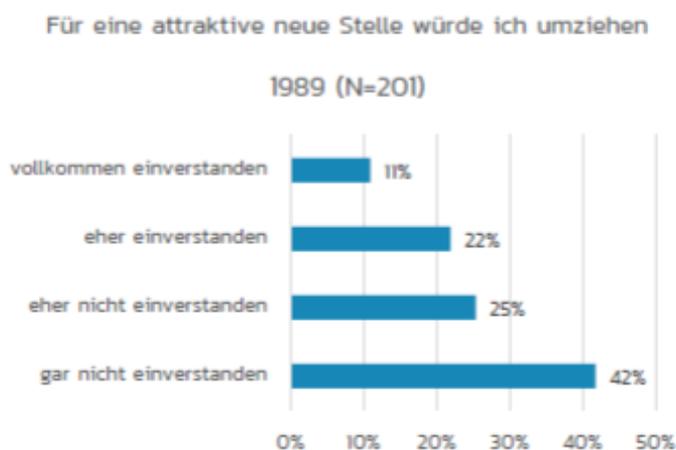


Abbildung A106: Wille des 89er Jahrgangs für eine neue Stelle umzuziehen

Die Mehrheit der Befragten **würde für eine attraktive Stelle nicht umziehen**. Zu ihnen gehören besonders Personen, die gern in Ostbelgien leben und auch ihre erste Arbeitsstelle dort gefunden haben. Geschlechter- oder Branchenunterschiede gibt es nicht.

Die erste Arbeitsstelle

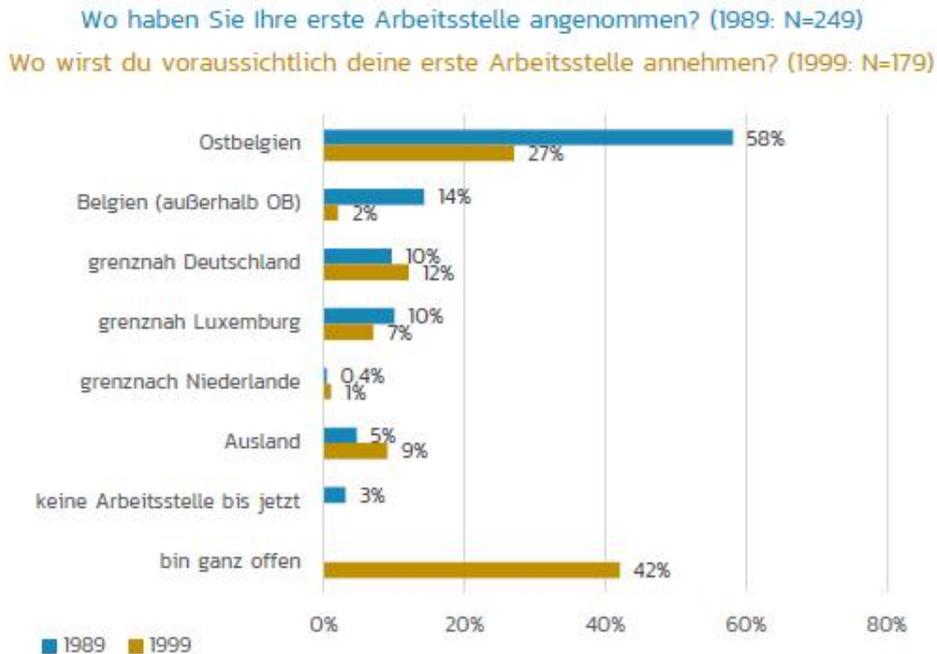


Abbildung A107: Wo wurde/wird die erste Arbeitsstelle angenommen?

50% der 89er haben ihren ersten Job in Ostbelgien angenommen. Fast alle Meister und Gesellen haben dies getan. Auch die Mehrzahl der Personen mit Abitur, Bachelor und Master hat ihren ersten Job in Ostbelgien angenommen. Alle Personen, die ihn im Ausland angenommen haben, haben einen Hochschulabschluss. 27% der 99er würden ihn gern in Ostbelgien finden, 42% sind dem gegenüber offen.

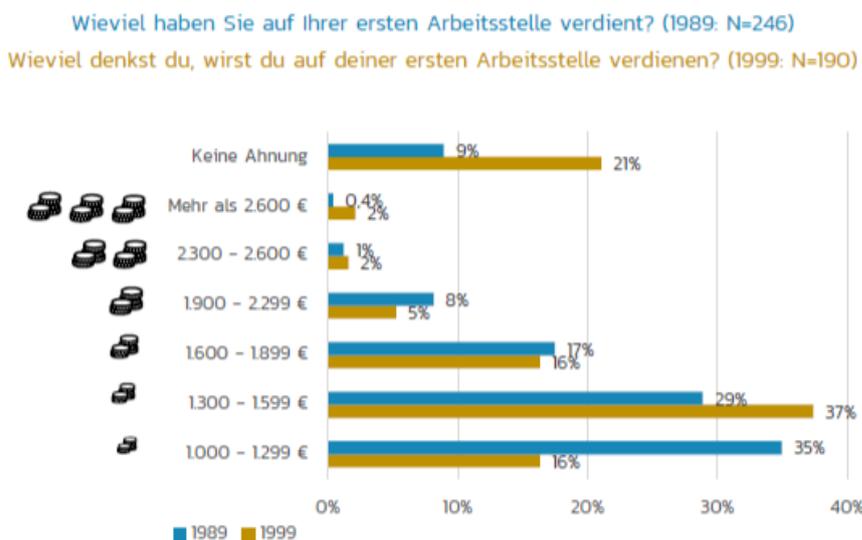


Abbildung A108: Wie viel wurde/wird vermutlich an der ersten Arbeitsstelle verdient?

Hier zeigt sich ein großer Unterschied zwischen Wünschen (99er) und Realität (89er). Etwa die Hälfte der 89er verdiente unter 1600 Euro. Die meisten der 99er erwarten ein Gehalt zwischen 1300 und 1599 Euro. Mehr als die Hälfte der Bachelor-Absolventen hat auf der ersten Arbeitsstelle zwischen 1300-1599 € verdient. Fast alle Meister und Gesellen liegen ebenfalls in diesem Bereich.

Anzahl Arbeitsstunden

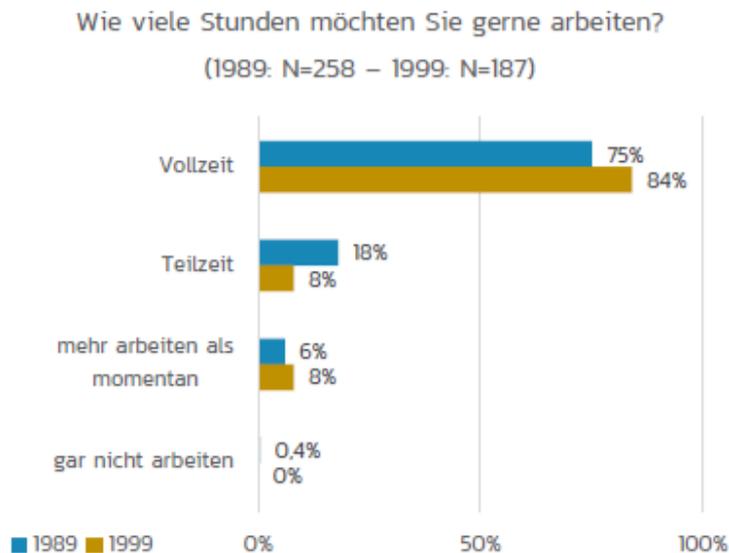


Abbildung A109: Wunschanzahl Arbeitsstunden 89er und 99er Jahrgänge

Die Mehrzahl beider Altersgruppen möchte **Vollzeit arbeiten**. Studien zeigen, dass die neue Generation Y potenziell eher weniger Stunden arbeite als die ältere X. Von denen, die sich Teilzeit wünschen, sind fast alle der 89er Frauen. Bei den 99ern jedoch sind es fast keine Frauen, was durch das junge Alter und damit noch keinem Kinderwunsch erklärbar sein könnte. 66% der 89er sagen, dass, wenn ein **Kind** da sei, der Mann Vollzeit und die Frau Teilzeit arbeiten solle (die Mehrzahl derer sind Frauen), nur 13% sagen, beide sollen Teilzeit arbeiten. Bei den 99ern sind es 63 und 27%.

Selbständige

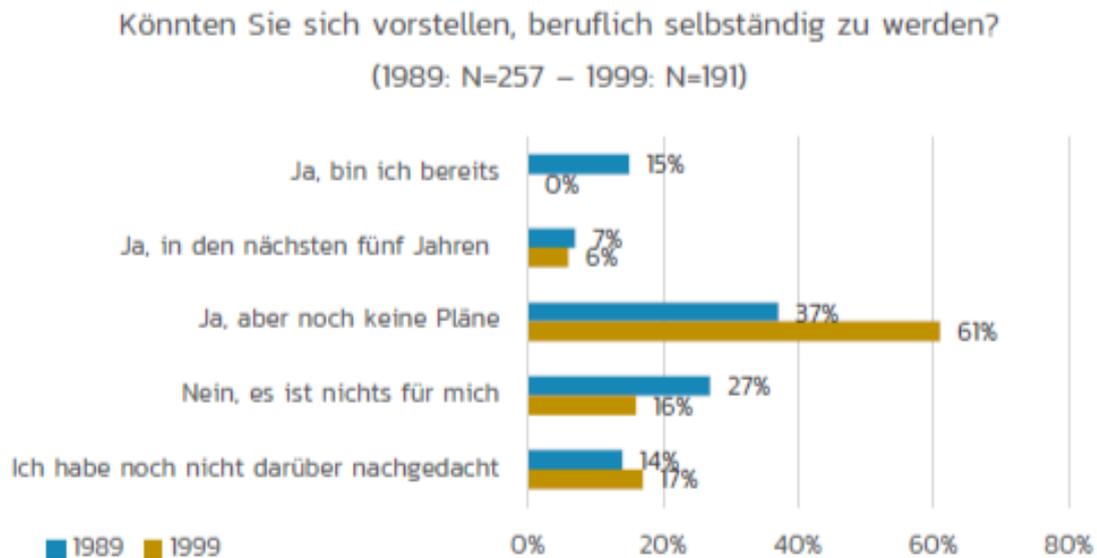


Abbildung A110: Könnten Sie es sich vorstellen, sich selbständig zu machen?

Es gibt immer weniger Selbständige in Ostbelgien. In der gesamten DG sind de facto nur 27% der Arbeitnehmer selbständig. 15% der 89er sind selbständig, 44% könnten es sich vorstellen. Mehr Frauen als Männer sind in der Altersgruppe selbständig, mehr Männer könnten es sich vorstellen. 67% der 99er können es sich vorstellen. Es gibt keine Geschlechterunterschiede. Sehr viele Sekundarschüler und fast alle, die eine Lehre absolvieren, haben den Wunsch, sich irgendwann selbständig zu machen. 71% der 89er würden in ihren erlernten Beruf selbständig werden, 17% in einem ganz anderen Bereich. Bei den 99ern ist die Anzahl derer, die noch nicht wissen, was von beidem höher, es geht also eher um den Gedanken der Selbständigkeit.

Bevorzugte Branchen

In welchem Bereich würden Sie am liebsten arbeiten?
(1989: N=250 – 1999: N=172)

Erste Wahl

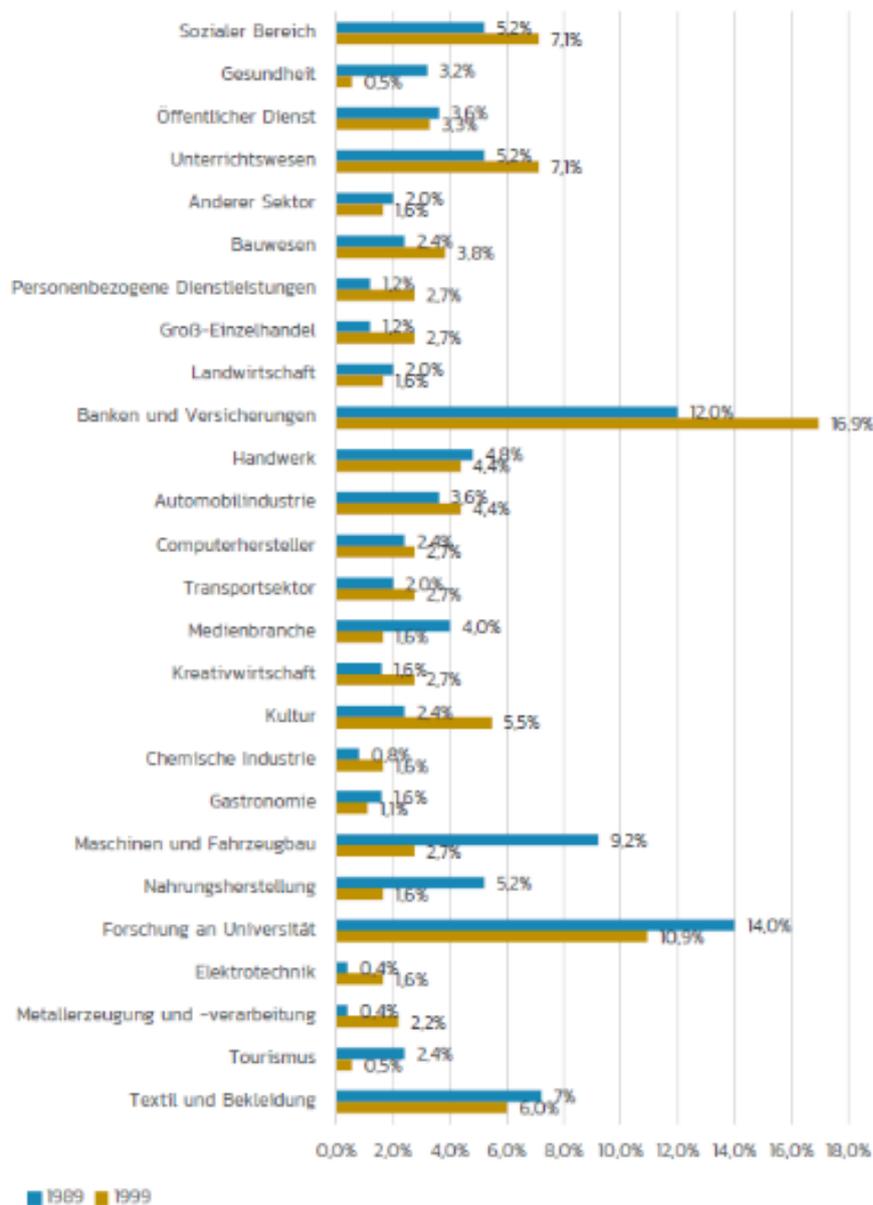


Abbildung A111: Bevorzugte Branchen für Selbständigkeit der 89er und 99er Jahrgänge

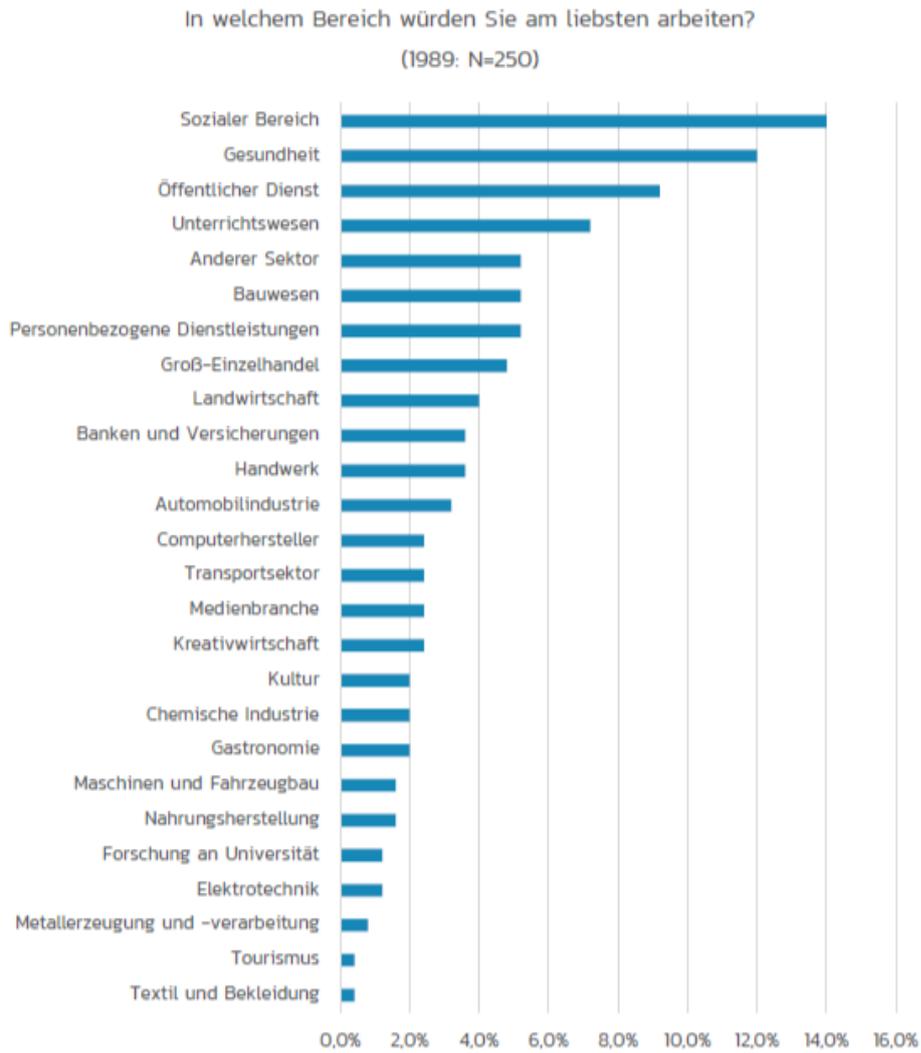


Abbildung A112: Bevorzugte Arbeitsbranche des 99er Jahrgangs

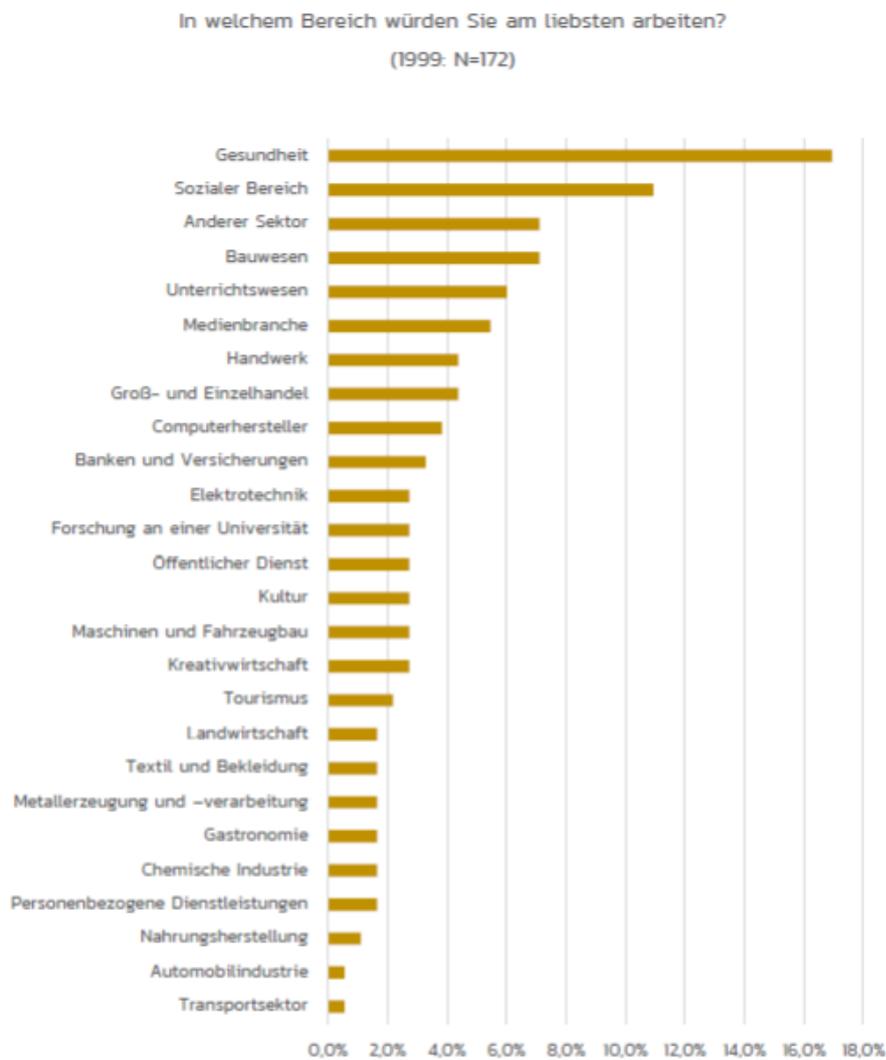


Abbildung A8: Bevorzugte Arbeitsbranche des 89er Jahrgangs

Am interessantesten scheinen die **Gesundheits- und Sozialbranche** zu sein, mit je ca. $\frac{1}{4}$ der Befragten. Der Frauenanteil ist dort höher als der Männeranteil. Unterrichtswesen und Bauwesen sind auch an hoher Stelle. Tourismus, Metallerzeugung und -verarbeitung, Nahrungsherstellung sowie Textil und Bekleidung sind am Unbeliebtesten. Die zweite Wahl sieht ähnlich aus. Bei der Drittwahl sind die Ergebnisse gemischter, Gastronomie taucht bei den 89ern auf, dennoch bleiben Gesundheit und Medizin in den Top5.

Bevorzugte Unternehmensgröße und -typ

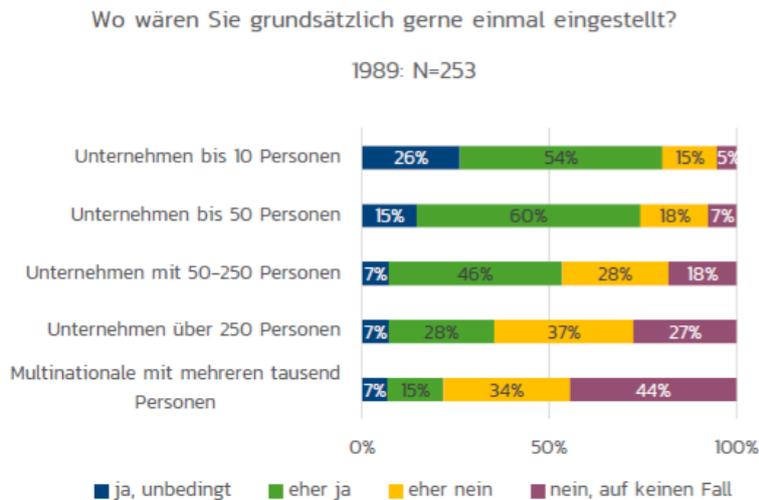


Abbildung A9: Bevorzugte Unternehmensgröße und -typ des 89er Jahrgangs

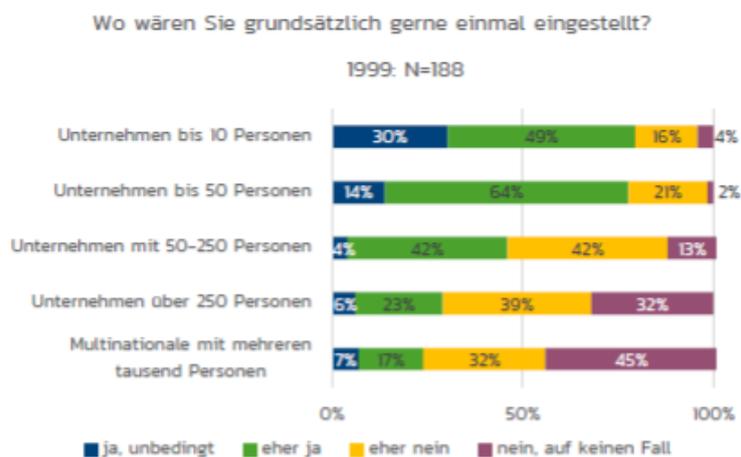


Abbildung A10: Bevorzugte Unternehmensgröße und -typ des 99er Jahrgangs

Die Mehrzahl der 89er (54%) würde sehr gerne in einem **kleinen Unternehmen** mit bis zu 10 Personen arbeiten, zusätzliche 26% gerne. Auch Betriebe mit bis zu 50 Personen sind beliebt, 75% würden sehr gern oder gern dort arbeiten. Größtenteils Gesellen und Meister als auch Frauen können sich die Arbeit in größeren Unternehmen nicht vorstellen.

Zur **Unternehmensart** gibt es Generationsunterschiede. Die Hälfte der 89er möchte gern oder sehr gern in einer Behörde, einen sozialen Dienst oder im öffentlichen Dienst arbeiten. Die Mehrzahl der 99er kann sich dies nicht oder gar nicht vorstellen, wobei hier der Männeranteil größer ist.

Fokus persönliche Wertvorstellungen

	1989		1999	
1	Zuverlässigkeit	93 %	Zuverlässigkeit	97 %
2	Selbständiges Arbeiten	79 %	Höflichkeit	86 %
3	Höflichkeit	77 %	Sorgfalt	83 %
			Verantwortungsbereitschaft	83 %
4	Beherrschung der deutschen Sprache	76 %	Selbständiges Arbeiten	81 %
			Beherrschung der deutschen Sprache	81 %
5	Sorgfalt	76 %	Konzentrationsfähigkeit	

Tabelle A39: Top 5 Werte des 99er und 89er Jahrgangs

Dies sind die jeweiligen Top-5-Werte der verschiedenen Jahrgänge. Eine genaue Auflistung, wieviel Zustimmung es zu der Wichtigkeit welchen Wertes gibt, ist von Seite 73-82 zu finden.

Mit Blick auf das Berufsleben: Wie wichtig sind Ihnen die folgenden Punkte?

	1989		1999	
1	Gutes Betriebsklima und nette Kollegen	89 %	Spaß an der Tätigkeit	85%
2	Spaß an der Tätigkeit	89 %	Gutes Betriebsklima und nette Kollegen	78 %
3	Jobsicherheit	76 %	Jobsicherheit	71 %
4	Etwas Sinnvolles tun	65 %	Netter Chef	65 %
5	Netter Chef	62 %	Etwas Sinnvolles tun	62 %

Tabelle A40: Top 5 wichtigste Aspekte im Berufsleben der 89er und 99er Jahrgänge

Völlig unwichtig für die 89er sind:

- ein Firmenwagen (21 %)
- internationale Arbeitsmöglichkeiten (21 %)
- Home Office (17 %).

Völlig unwichtig für die 99er sind:

- in Ostbelgien arbeiten zu können (21 %)
- ein Firmenwagen (11 %)
- Home Office (10 %).

Wie wichtig ist Ihnen die Arbeit/die Schule/eine Ausbildung?

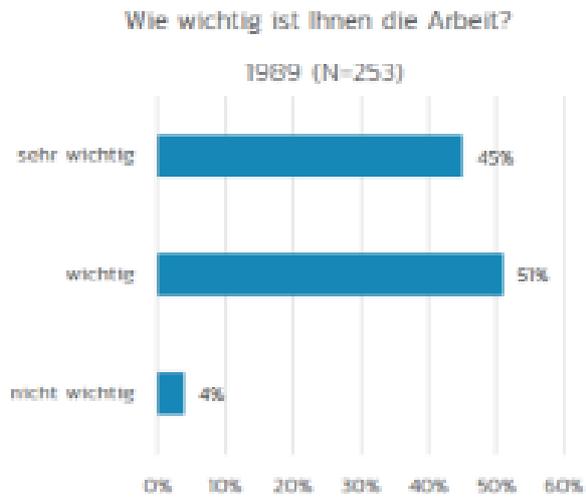


Tabelle A41: Wichtigkeit der Arbeit für den 89er Jahrgang

Wie wichtig ist es für dich, in Schule, Ausbildung oder Beruf gut zu sein?

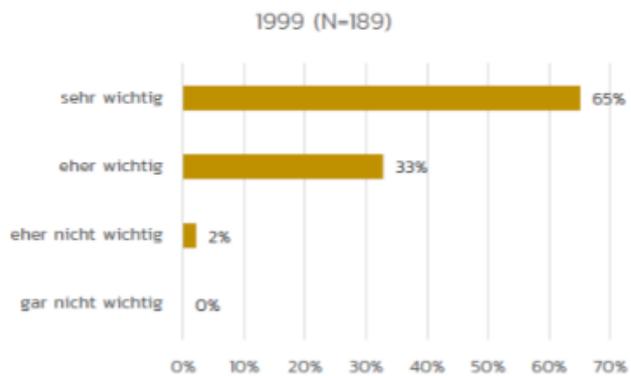


Abbildung A116: Wichtigkeit für den 99er Jahrgang, in Schule oder Ausbildung gut zu sein

	1989		1999	
1	Finanziell auf eigenen Beinen stehen	89%	Finanziell auf eigenen Beinen stehen	86%
2	Für meine Familie da sein	83%	Meinungsfreiheit	81%
3	Gute Freunde haben	76%	Für meine Familie da sein	80%
	Meinungsfreiheit	76%		
4	Sich selber treu sein	69%	Gute Freunde haben	78%
5	Sicherheit	67%	Sicherheit	75%

Tabelle A42: Top 5 wichtigste Werte der 89er und 99er Generation

Gar nicht wichtig für die 89er ist:

- Ihre Religion (27 %)
- Politisches Engagement (21 %*)
- Es besser als die Eltern haben (21 %**)

Gar nicht wichtig für die 99er ist:

- Ihre Religion (30 %)
- Es besser als die Eltern haben (20%)
- Politisches Engagement (14 %)

Für die meisten ist es wichtig oder sehr wichtig, im Berufs- oder Schulleben gut abzuschneiden. Die Werte, die im Leben der Befragten eine Rolle spielen, sind ebenfalls sehr ähnlich, mit dem kleinen Unterschied, dass sich selber treu sein bei den 89ern vorhanden ist, bei den 99ern stattdessen Meinungsfreiheit. (Detaillierter: 100-110).

Perspektiven und Erwartungen für die Zukunft

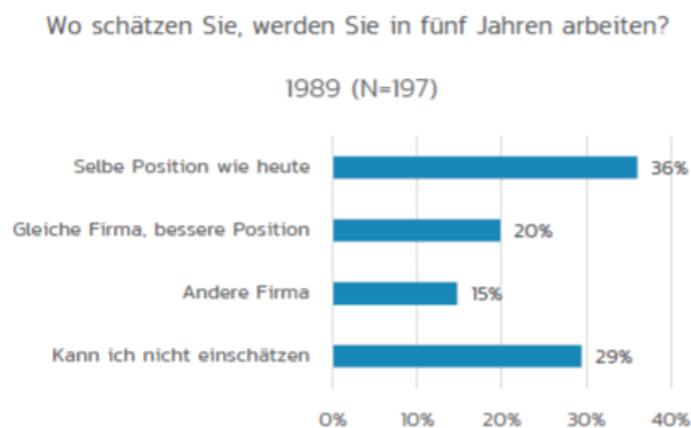


Abbildung A117: Wo schätzen Sie werden Sie in fünf Jahren arbeiten? (89er Generation)

36% der Befragten 89er sind der Meinung sie werden in 5 Jahren in derselben **Position arbeiten** wie heute. Die Mehrzahl dieser sind Frauen. Die Personen, die glauben in einer besseren Position arbeiten zu werden, sind eher Männer.

68% der Befragten 89er machen sich keine großen **Sorgen um ihre berufliche Zukunft**. 30% denken sie werden ihren Platz in der Berufswelt noch finden. Die 99er sagen eher, dass sie ihren Platz finden werden (60%), 38% meinen sie machen sich überhaupt keine Sorgen.

Wunschbereich und Wunschberuf

Rang	Wunschberuf (1999)	Wie oft genannt? (N=119)
1	Kinesitherapeut (Physiotherapeut)	10
2	Möbelschreiner (Bauschreiner)	6 (2)
	(Innen-)Architekt	6
	Arzt (versch. ⁴)	6
	Erzieher/Sozialassistent	6
3	Ingenieur (versch.)	5
4	Lehrer (versch.)	4
	Logopäde	4
	Polizist	4
5	Kindergärtner	3
	Grundschullehrer	3
	Tierarzt	3
	Altenpfleger (Krankenpfleger)	3 (1)
	Gamer/Gamedesigner	3
6	Zahnarzt	2
	Personaltrainer/Fitness Coach	2
	(Theater-)Schauspieler	2
	Buchhalter	2
	Informatiker/Programmierer	2
	Kinderbetreuer	2

Tabelle A43: Wunschberufe des 99er Jahrgangs

Auf die offene Frage hin, was die **Wunschberufe** der 99er sei, wurden diese Antworten gegeben. Die Tendenz hin zu sozialen und Gesundheitsberufen zeichnet sich auch hier ab. Diese sind außerdem auch auf der Liste der Mangelberufe vertreten, was gut für die Region und gegen Fachkräftemangel ist.

Beweggründe für Arbeitgeberwechsel

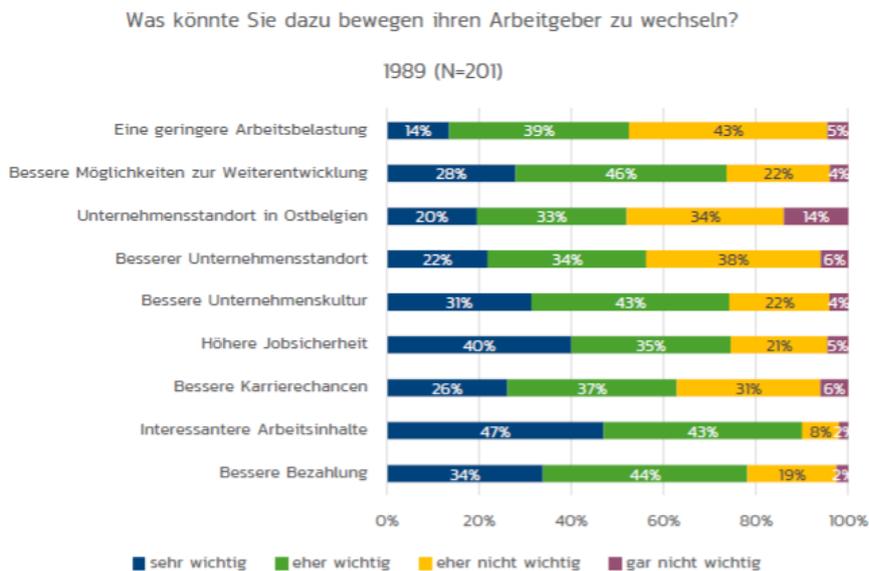


Abbildung A118: Beweggründe für einen Arbeitsplatzwechsel des 89er Jahrgangs

Ein interessanterer Arbeitsinhalt und mehr Jobsicherheit sind die Hauptgründe, warum Befragte sich einen **Berufswechsel** vorstellen könnten. Zusätzlich zu vorgegebenen Antworten gab es noch eine offene Frage hierzu, wo besseres Arbeitsklima und familiäre Gründe genannt wurden.

42% der 99er wollen im kommenden Jahr ein Studium beginnen, weitere 30% ihre Lehre/ Ausbildung/Studium fortsetzen. 36% der 99er sagen, dass sie nach Beenden ihrer Lehre/ Ausbildung/Schule ein Studium beginnen möchten, 41% möchten direkt arbeiten.

Die meistgenannten **Studiengänge** bei der offenen Frage danach, was man studieren möchte, waren Physiotherapie (7%), Wirtschaftswissenschaften (6%), Ingenieurwesen (5%) und Biomedizin und Kunstgeschichte (3%).

61% der befragten 99er möchten **in Belgien studieren**, 23% in Deutschland und 5% in den Niederlanden. Der Rest ist unentschlossen. Die beliebtesten Städte sind dabei Lüttich mit 34% und Aachen mit 16%.

Fliesenleger	1	4,8 %
Erzieherin	1	4,8 %
Fotografin	1	4,8 %
Frisöse	1	4,8 %
Hebamme	1	4,8 %
IT-Fachinformatiker	1	4,8 %
Klassische Reitausbildung	1	4,8 %
Maurer	1	4,8 %
Metallbauer	1	4,8 %
Polizei	1	4,8 %
Tontechnik	1	4,8 %
Ich weiß es noch nicht	1	4,8 %

Tabella A44: Beliebte Ausbildungsberufe

Von Personen, die eine **Ausbildung** ansteuern, möchten 19% eine Schreiner- und 14% eine Verkäufersausbildung machen. Danach werden die Aussagen sehr verschieden mit einigen Ausbildungen, die je 5% ausmachen. Dazu kommen noch Automechaniker, Buchhalter und Bauschlosser mit ebenfalls 4,8%. Auch hier möchten 60% dafür **in Belgien** bleiben, 30% nach Deutschland. Nur 5% möchten speziell in Ostbelgien bleiben.

Ostbelgien: Ein attraktiver Arbeitsstandort?

98% der befragten 89er wohnen in Ostbelgien, jedoch haben nur 8% ihr Studium dort absolviert (77% in Belgien, 12% in Deutschland). Personen mit Ausbildung haben diese eher vor Ort in Ostbelgien gemacht, 51%. 26% waren im Rest Belgiens und 19% in Deutschland.

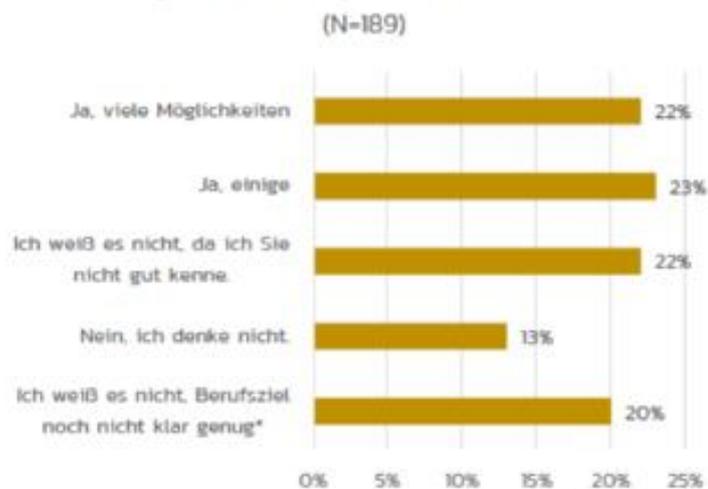
58% haben jedoch ihre **erste Arbeitsstelle** in Ostbelgien angenommen, 14% im Rest Belgiens, 10% grenznah an Deutschland und 10% grenznah an Luxemburg.



Abbildung A119: Gründe des 89er Jahrgangs, im Ausland zu arbeiten

Die **Hauptgründe**, warum Personen ihre **Arbeit im Ausland** haben, ist bessere Bezahlung, auf dem zweiten Platz steht, dass sie in Ostbelgien keinen passenden Job finden konnten.

Kennen Sie Arbeitgeber in Ostbelgien, bei denen sie arbeiten könnten?



* Diese Antwortmöglichkeit wurde nur den 1999ern geboten

Abbildung A120: Kennt der 99er Jahrgang Arbeitgeber in Ostbelgien, bei denen sie arbeiten können?

Auf die Frage hin, ob die 89er **ostbelgische Arbeitgeber kennen, bei denen sie arbeiten könnten**, antworten 69% mit einige bzw. viele. 16% kennen jedoch keinen einzigen.

44% ist es nicht oder weniger **wichtig in Ostbelgien zu arbeiten**, 56% finden es dementsprechend wichtig oder eher wichtig. 20% würden ihren aktuellen Job gegen einen Job in Ostbelgien eintauschen, 33% würden dies eher tun. 70% legen jedoch Wert darauf, dort zu wohnen.

Was die 99er angeht, so antworte sie auf die Frage, ob sie **Arbeitgeber in Ostbelgien kennen**, bei denen sie arbeiten könnten, sehr verteilt. 45% kennen einige oder viele, 13% kennen keine, 20% wissen es noch nicht da ihr Berufsziel noch nicht klar ist.

27% möchten in Ostbelgien **arbeiten**, 42% sind dieser Entscheidung gegenüber offen. 41% ist es wichtig oder eher wichtig in Ostbelgien zu arbeiten, 59% jedoch eher unwichtig oder unwichtig. 64% möchten am liebsten dort **wohnen** bleiben.

Fazit

- Die beiden Altersgruppen unterscheiden sich nicht stark voneinander, außer bei Fragen, die durch Berufserfahrung beeinflusst werden und mit Familienplanung zu tun haben.
- Die Schule informiere nicht genug über die Arbeitswelt.
- Viele könnten sich vorstellen, selbständig zu werden.
- An erster Stelle der Lebenswerte steht finanzielle Unabhängigkeit, gefolgt von Zeit für Freunde und Familie. Danach kommt das Bedürfnis nach Sicherheit.
- Die meisten bevorzugen kleinere Unternehmen als Arbeitgeber.
- Für Frauen muss die Arbeit eher erfüllend sein als für Männer. Für sie ist auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf besonders wichtig.
- Ostbelgien ist eher als Wohnort als Arbeitsort wichtig.

4.1.8 Chancen der Diversität auf dem Arbeitsmarkt

Die folgenden Daten sind Ergebnisse der Studie des Wirtschafts- und Sozialrats im Jahr 2014, über die Chancen, welche durch die Diversität auf dem Arbeitsmarkt der DG entstehen. Zu jeder der unten aufgeführten Zielgruppen wurde jeweils ein Workshop zur Erarbeitung von Problemlösungen durchgeführt. Die Ergebnisse befinden sich in der unten aufgeführten Quelle.

Diagnose der Diversität in der DG nach Zielgruppen:

a) Jüngere und Senioren

Für diese Zielgruppe ist der Zugang zum Arbeitsmarkt bekanntlich schwieriger.

Arbeitslosenrate pro Altersgruppe in der DG (2013)

	Männer	Frauen	Gesamt
< 25 Jahre	13,0%	15,6%	14,1%
25 - 49 Jahre	6,7%	8,0%	7,3%
50 - 64 Jahre	7,2%	10,6%	8,6%
Total	7,6%	9,5%	8,5%

Quelle: ADG, Steunpunt WSE

Abbildung A121: Arbeitslosenrate pro Altersgruppe in der DG 2013

- ➔ 15- bis 24-Jährige sind Altersklasse mit höchster Arbeitslosenrate im Jahresdurchschnitt, junge Frauen schnitten am schlechtesten ab. (Viele davon sind aber noch in der Schule/ Ausbildung/ Studium)
- ➔ Es fand ein Workshop zu diesem Thema statt (Behandlung der Generation X, Y, baby-Boom, Ergebnisse in der Studie-Quelle in der Fußnote)

b) Personen mit Migrationshintergrund

DG-Einwohner nach Nationalität am 01.01.2013

Nationalität*	Anzahl Personen
Belgien	60.815
Nachbarländer	12.300
Nord-Europa	155
Süd-Europa	400
Ost-Europa	497
Total EU27 (ohne Belgien)	13.352
Nicht-EU-Länder	1.923
TOTAL	76.090

davon:
Deutschland: 11.188

davon:
Rumänien: 198
Polen: 188

davon:
Bosnien-Herzegowina: 266
Russland: 243
Türkei: 167
Marokko: 73

Quelle: DGSIE

***Nachbarländer:** Deutschland, Luxemburg, Niederlande, Frankreich

Nord-Europa: Schweden, Finnland, Dänemark, Irland, Großbritannien, Österreich

Süd-Europa: Spanien, Portugal, Italien, Griechenland

Ost-Europa: Polen, Ungarn, Slowenien, Slowakei, Tschechien, Bulgarien, Rumänien, Estland, Lettland, Litauen, Zypern, Malta

Abbildung A122: Bevölkerung der DG nach Herkunftsland 2013

DG-Einwohner und -Arbeitslose nach Nationalität (2013)

Nationalität	Anzahl Einwohner	Anzahl Arbeitslose*	Anteil Arbeitslose
Belgien	60.815	2.060	3,4%
EU15**	12.855	518	4%
„EU-neu“***	497	30	6%
Nicht-EU-Länder	1.923	268	13,9%

Quelle: DGSIE, ADG

* im Jahresschnitt 2013

** ohne Belgien

*** „EU-neu“ = EU27 minus EU15 = Ost-EU

Tabelle A45: Einwohner und Arbeitslosenquote der DG nach Nationalität

c) Personen mit Behinderung

Zahlen zu dieser Zielgruppe sind statistisch nicht erfasst. Folgende Zahlen helfen jedoch zur Einschätzung:

- Seit 2008 arbeiten 84 Personen mit einer Behinderung an Arbeitsstellen, die von der DPB nicht finanziert werden, nachdem sie aber vorher durch eine Maßnahme der DPB bzw. des START-Services unterstützt worden sind.
- Im Jahr 2013 wurden insgesamt 618 Personen mit einer Behinderung dank einer der verschiedenen Maßnahmen des START-Service der DPB unterstützt, ausgebildet und/oder beschäftigt.
- Im Jahr 2013 konnten 167 Personen mit einer Behinderung, die eine Anfrage beim Start-Service eingereicht haben, nicht vermittelt werden. Dies ist zum Teil auf einen Personalmangel beim Start-Service zurückzuführen

Die Aufteilung der Maßnahmen:



Abbildung A123: Maßnahmen des START-Service für Menschen mit Behinderung 2013

d) Frauen

DG (2011) ⁸⁵	Anteil Männer	Anteil Frauen
Einwohner	49,7%	50,3%
Arbeitnehmer am Wohnort	54,3%	45,7%
Arbeitslose	47,5%	52,5%

Quelle: DGSIE, ONSS-LSS, ADG

Tabelle A46: Einwohner und davon Arbeitslose der DG nach Geschlecht 2011

DG (2011)	Männer	Frauen	Gesamt
Beschäftigungsrate	68,7%	55,9%	62,4%
Arbeitslosenrate	6,7%	9,5%	7,9%

Quelle: Steunpunt WSE, ADG

Tabelle A47: Beschäftigungs- und Arbeitslosenrate der DG nach Geschlecht 2011

e) Handlungsempfehlungen

- Soziale Verantwortung der Unternehmen bewusst in den Vordergrund stellen
- Regelmäßige Konzertierung der Sozialpartner
- Kompetenz der Personen in den Mittelpunkt stellen
- Mentalitätswechsel innerhalb des Betriebes
- Externe Beratung und Hilfe
- Erstellung einer Diagnose des Alters im Unternehmen
- Kosten-/Nutzen-Analyse für Diversitätsmaßnahmen
- Diversitätsplan mit Zielen und Maßnahmen
- Check-Liste der Diversität im eigenen Unternehmen
- Gute Kommunikation innerhalb/ außerhalb des Unternehmens

- Rekrutierungskanäle erweitern
- Mehr Flexibilität für die Mitarbeiter
- Gute Arbeitsbedingungen, Weiterbildungsmöglichkeiten etc.

118

Auch der Fachbereich Beschäftigung / ADG weist zahlreiche Initiativen auf¹¹⁹

- Sensibilisierung für Betriebe zum demografischen Wandel - Broschüre "fit für den demografischen Wandel"
- Sensibilisierung für Betriebe zum demografischen Wandel - Weiterbildung "zukunftsorientierte Personalführung"
- Prämie 50+
- Schnupperwochen für Pflegeberufe
- Aufrechterhaltung "ONSS-Red ältere Arbeitnehmer"
- REKI: Bündnis für Wirtschaft und Arbeit
 - ➔ Sensibilisierung Lebensmittelberufe
 - ➔ neues Konzept Vermittlung der Arbeitsuchenden (A/B/C-Kunden)
 - ➔ Projekt Time-Out
 - ➔ Internetpräsenz Berufswahlvorbereitung ADG
 - ➔ Quick-Check für Betriebe
 - ➔ Job-Coach
 - ➔ Kolloquium "psycho-soziale Risiken am AP"
- REKII: Beschäftigung steigern, Fachkräfte sichern:
 - ➔ Zielgruppenpol: Reform
 - ➔ Freistellung: Reform
 - ➔ Vermittlung wie aus einer Hand
- ADG
 - ➔ Versuche des ADG ältere Arbeitslose fit für Büro-Berufe zu machen
 - ➔ Vermittlungsarbeit ADG: Reform
 - ➔ ADG Demografie-Lotsen
 - ➔ Speed-Dating Lehrlinge/Arbeitslose

Die Bestandsaufnahme Fachkräftesicherung listet folgende bestehenden Initiativen auf: ¹²⁰

¹¹⁸ Wirtschafts- und Sozialrat. 2014.

¹¹⁹ Excel-Tabelle „Bestandsaufnahme + BP“, „Tabelle1“, Stand: Mai 2018

Laufende Aktionen:

Ziel: Berufswahlvorbereitung für beste Perspektiven

- Förderung von Medienberufen/Berufen in der Kultur und Kreativwirtschaft
 - Zuständig: Medienzentrum
- Berufsorientierung "Studienkreis Schule und Wirtschaft"
 - Zuständig: Medienzentrum
- Berufswahlanimation für Sekundarschulen
 - Zuständig: Jugendbüro
- Berufseinstiegsphase: Regelmäßige Treffen unter Anleitung eines Dozenten der AHS für junge Primarschullehrer.
 - Zuständig: FB Unterrichtspersonal
- Schulleiterausbildung: Ausbildungszyklus für Schulleiter und am Schulleiteramt interessierte Personalmitglieder in zwei Teilen
 - Zuständig: FB Unterrichtspersonal
- Administrative Koordination im Grundschulwesen: Möglichkeit Sekretariatskräfte im Grundschulwesen einzustellen zwecks Unterstützung der Schulleitung auf administrativer Ebene. Derzeit verfügen nur wenige (große) Grundschulen über ein Sekretariat.
 - Zuständig: FB Unterrichtspersonal
- Förderpädagogik: Einführung von: Förderpädagogischen Beratern am Kompetenzzentrum des ZFP, Förderpädagogen in der Regelgrundschule, Förderpädagogische Koordinatoren an den Förderschulen. Ziel: Erweiterung der förderpädagogischen Kompetenzen und der förderpädagogischen Unterstützung in den Regel- und Förderschulen.
 - Zuständig: FB Unterrichtspersonal

Ziel: dipl. Ausbildung für Erwachsene

- Fachkräftesicherung im Gesundheitsbereich – diverse Aktionen REKII, Planungen für REKIII (Note mit Aktionen muss von AA genehmigt werden)
 - Zuständig: FB Gesundheit und Senioren
- REK Projekt Kompetenzen anerkennen
 - Zuständig: FB Ausbildung und Unterrichtsorganisation

¹²⁰ Excel-Tabelle „Bestandsaufnahme + BP“, „Liste Aktionen Ostbelgien“, Stand: Mai 2018

Ziel: Weiterbildungen

- REKIII: Kultur- und Kreativwirtschaft
 - Zuständig: FB Jugend und Kultur
- Weiterbildung für Tourismus-Akteure (leider mangelndes Interesse) und seit 2013 Aus- und Weiterbildungsprogramm „ServiceQualität Ostbelgien“! Tourismus + Einzelhandel (kurz, mit Zertifikat, für Profis)
 - Zuständig: FB Sport, Medien und Tourismus
- EPALE-Erwachsenenbildungsplattform
 - Zuständig: Jugendbüro
- Weiterbildungen: Förderung der beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung im Sinne des lebenslangen Lernens → Mitarbeiter finden und binden
 - Zuständig: FB Personal und Organisation

Ziel: Einstieg in die Arbeitswelt

- Unterstützte Beschäftigung
 - Zuständig: DSL

Ziel: Vereinbarkeit von Familie und Beruf

- REK Projekt „Wir bauen auf Familie“ und der Masterplan für die Kinderbetreuung 2025
 - Zuständig: FB Familie und Soziales
- Reform "Freistellung", Reform "Zielgruppenpolitik", berufliche Integration via Sozialökonomie/Integrationsprojekte: Rahmen (REKIII), Überlegungen Neugestaltung Art60/EPU/IBU: REKIII, "Vermittlung und Begleitung wie aus einer Hand" REKII/REKIII, Zusammenarbeit mit den Sektorenfonds, Beschäftigung ausl. Arbeitnehmer: Berufskarte, Beschäftigungserlaubnis, Arbeitsgenehmigung, Lehre 29 Plus, Koordination ""Fachkräftebündnis"" (REKIII)
 - Zuständig: FB Beschäftigung

Ziel: Gute Erstausbildung

- Myriam Rek: Schule festigen Schule stärken, Angélique Emonts, Rek: Aufwertung beruflich technischer Unterricht, Corina Senster, Rek: Mehrsprachigkeit fördern, Ruth De Sy, Rek: Schüler individuell fördern, Rita Bertemes/Ruth De Sy: Medienkompetenz
 - Zuständig: FB Pädagogik

Ziel: Quereinstieg

- Informationsveranstaltung für Neu- und Quereinsteiger: Informationsveranstaltung an 2 Nachmittagen
 - Zuständig: FB Unterrichtspersonal

Ziel: Gute Arbeitsbedingungen

- Altersteilzeit und Vorruhestand: Altersteilzeit: $\frac{1}{2}$ Stundenplan Unterricht + $\frac{1}{4}$ Stundenplan Projektarbeit für die Schule, Besoldung 80 %
 - Zuständig: FB Unterrichtspersonal
- Vorruhestand: Vollzeitig oder teilzeitig maximal 28 Monate vor dem eigentlichen Renteneintrittsdatum.
 - Zuständig: FB Unterrichtspersonal
- Halbzeitige Wiederaufnahme – Stufenweise Wiedereingliederung: Möglichkeit nach längerer Abwesenheit wegen Krankheit den Dienst entweder halbezeitig oder sogar stufenweise bis hin zu einer halbezeitigen Beschäftigung wieder aufzunehmen
 - Zuständig: FB Unterrichtspersonal
- Bezahlung der Betreuung eines Praktikanten: Zur Gewährleistung von Praktikumsplätzen und -betreuern werden Lehrpersonen, die einen Praktikanten im Rahmen seines Studiums für ein Lehramt betreuen, für die geleisteten Betreuungsstunden entschädigt.
 - Zuständig: FB Unterrichtspersonal
- GPGS – Gutes Personal für gute Schulen: Ziel: Absicherung der Berufseinsteiger durch die Vergabe unbefristeter Verträge und Ausbau der Berufsbegleitung zu Beginn der Karriere, parallel dazu weniger formale Beurteilung.
 - Zuständig: FB Unterrichtspersonal
- Digitale Bewerberplattform: Modernisierung des Anwerbungsverfahrens für das Ministerium und das Unterrichtswesen. Vor- und Nachteile noch zu bewerten (Testphase).
 - Zuständig: FB Personal und Organisation

- Aufstiegsprüfungen: Ermöglicht die Zuordnung einer höheren Gehaltstabelle, ohne das entsprechende Diplom erworben zu haben → Karriere innerhalb der Verwaltung fördern (Mitarbeiter binden)
 - Zuständig: FB Personal und Organisation
- Coaching für Führungskräfte und Teamcoachings: Unterstützung der Führungskräfte in ihren Leitungsaufgaben und Verbesserung der Zusammenarbeit im Team
 - Zuständig: FB Personal und Organisation
- Betriebliche Gesundheitsförderung: Verschiedene Maßnahmen zur Förderung bzw. Aufrechterhaltung der Gesundheit und des Wohlbefindens der Mitarbeiter. Förderung der Beschäftigungsfähigkeit bis ins Rentenalter. Mitarbeiter finden und binden.
 - Zuständig: FB Personal und Organisation
- Zufriedenheitsumfrage: Kontrolle der Zufriedenheit der Mitarbeiter; die gewonnenen Erkenntnisse werden genutzt, um die Arbeits- und Organisationsmerkmale des Ministeriums zu verbessern (alle 5 Jahre, nächste in 2020).
 - Zuständig: FB Personal und Organisation
- Arbeitsbedingungen, die die Vereinbarkeit zwischen Privat- und Berufsleben ermöglichen: Gleitzeitsystem, LBU, Verringerung der Arbeitszeit, Urlaub aus persönlichen/familiären Gründen, diverse Sonderurlaube (z.B. bei Sterbefall in der Familie, die eigene Hochzeit, Kommunion des Kindes, etc.), Heimarbeit (auf Anfrage)
 - Zuständig: FB Personal und Organisation

Ziel: Junge Talente in der Region halten

- Jobmesse Talentum: Anwerbung von neuen Personalmitgliedern und Vermarktung des Arbeitgebers
 - Zuständig: FB Personal und Organisation
- Vergabe von Praktikumsplätzen (vereinzelt auch Ausbildungsplätze): Schülern und Studenten die Möglichkeit bieten, die Arbeit des Ministeriums kennenzulernen. → Mitarbeiter finden
 - Zuständig: FB Personal und Organisation

Ziel: Standortmarketing/ Employer Branding

- Standortmarketing: Botschaften gezielt platzieren, Zielgruppen ansprechen, Suche nach BP's im Bereich Fachkräftesicherung "
 - Zuständig: FB Außenbeziehungen und Regionalentwicklung

Aktionen in Planung

- REKIII: Bachelor im Sozial- und Jugendbereich
 - Ziel: Gute Erstausbildung
 - Zuständig: FB Jugend und Kultur
- Kindergartenassistenten: Einführung von Kindergartenassistenten zur Unterstützung der Kindergärtner.
 - Ziel: Berufswahlvorbereitung für beste Perspektiven
 - Zuständig: FB Unterrichtspersonal

Beendete Aktionen

- Vor zwei Jahren: Gespräche HORECA-Verband Wallonie/Gurdun/Greten: Abkommen zur Aus- und Weiterbildung im Horeca-Bereich
 - Ziel: Weiterbildungen
 - Zuständig: FB Sport, Medien und Tourismus
- Erhöhung der Einstiegsgehälter: Förderung der Attraktivität des Lehrerberufs durch die stufenweise Erhöhung der Einstiegsgehälter um 10%.
 - Ziel: Gute Arbeitsbedingungen
 - Zuständig: FB Unterrichtspersonal
- Schaffung von Funktionen der mittleren Führungsebene: Einführung des Amtes des Middle Managers (Koordinators) an den Regelsekundarschulen zur Förderung der pädagogischen Koordination und Unterstützung der Schulleitung inkl. Auszahlung einer Prämie an die Personalmitglieder in diesem Amt.
 - Ziel: Gute Arbeitsbedingungen
 - Zuständig: FB Unterrichtspersonal
- Erweiterung der Möglichkeiten zur Anerkennung von Diensten in Auswahl- und Beförderungsämtern: Anerkennung von Diensten, die bei einem privaten Arbeitgeber oder als Selbstständiger geleistet wurden.
 - Ziel: Gute Arbeitsbedingungen
 - Zuständig: FB Unterrichtspersonal
- Unitour – „Stell-dich-ein“: In Zusammenarbeit mit der Regierung und Vertretern der Privatwirtschaft (IHK und AVED) besucht das Ministerium Studenten in den Universitäten, um von den vielseitigen Jobperspektiven in Ostbelgien zu berichten.
 - Ziel: Junge Talente in der Region halten
 - Zuständig: FB Personal und Organisation

A2. Interviewreihe mit Expertinnen und Experten

1. Methodik

Im Rahmen der leitfadengestützten, problemzentrierten Interviewreihe wurden insgesamt 17 Expertinnen und Experten anhand des in A2.2 aufgeführten Interviewleitfadens persönlich befragt. Die Antworten wurden von den Interviewern erfasst und anschließend anonymisiert nach Mayring (2016) in Form von Kategorienbildung ausgewertet.

2. Interviewleitfaden für problemzentrierte / strukturierte Experteninterviews

I. Fachkräftebestand in Ostbelgien

Frage 1:

- Wie machen sich Fachkräfteengpässe in der Region Ostbelgien bemerkbar?
 - *In Unternehmen allgemein*
 - *in der Politik*
 - *Engpässe bei bestimmten Dienstleistungen*
 - *Altersstrukturen in Unternehmen*
 - *Rückläufige Wirtschaft*
 - *Flucht der Unternehmen*

Frage 2:

- Wie machen sich die Fachkräfteengpässe speziell in Ihrer Arbeit bemerkbar?
 - *Eigene Erfahrungen mit Fachkräftemangel*
 - *Probleme bei der Rekrutierung von Nachwuchs*
 - *Abwanderung von potenziellen oder bestehenden Mitarbeitern*

Frage 3:

- Welche Ursachen sind Ihrer Meinung nach für diese Entwicklung primär verantwortlich?
 - *Alterung der Bevölkerung in der Region*

- *Lage der Region*
- *Infrastruktur der Region*
- *Hohe Konkurrenz durch umliegende Regionen*
- *Geringe Ausbildungsmöglichkeiten der Unternehmen*
- *Ausbildungskonditionen der Unternehmen*
- *Passung der Bildungsstände der potenziellen Arbeitnehmer zu den Anforderungen der Unternehmen*

Frage 4:

- Welche Branchen sind besonders stark vom Fachkräftemangel betroffen?
 - *Gesundheitssektor*
 - *Handwerk*
 - *Verwaltung*
 - *Dienstleistungen*
 - *Industrie*
 - *Handel*
 - *Bildung*

Frage 5:

- Deutschland, Luxemburg und die Wallonie sind besonders beliebte Ziele für Pendler und Abwanderer. Wie erklären Sie sich diese Entwicklung?
 - *Was machen diese Regionen/Länder besser?*
 - *Warum ist der Standort attraktiver?*

Frage 6:

- Verlassen ggf. auch Unternehmen die Region? Könnten Sie einen Ausblick geben auf die nächsten 5 Jahre, sofern Ihnen schon etwas bekannt darüber ist?
 - *Stand jetzt*
 - *Möglicher Ausblick*
 - *Sind Auswirkungen jetzt schon zu spüren?*

II. Fachkräftebedarf Ostbelgien

Frage 7:

- Wie würden Sie den Fachkräftebedarf in Ostbelgien einschätzen?
 - *Wie drastisch ist Ihrer Meinung nach die Lage?*

Frage 8:

- In welchen Branchen und Bereichen werden sich in Zukunft Arbeitsplätze schaffen lassen, d.h. in welchen Zukunftsbranchen und Zukunftsberufen entsteht Ihrer Meinung nach Beschäftigung?
 - *Positive Entwicklungen in bestimmten Bereichen?*
 - *Möglicherweise Chancen durch Digitalisierung (weniger Bedarf an einfachen Tätigkeiten durch Automatisierung)?*
 - *Gibt es in dem Bereich genügend Arbeitskräfte oder herrschen heute schon Engpässe?*

Frage 9:

- Welche Berufe werden besonders dringend benötigt?
 - *Qualifizierte Fachkräfte*
 - *Führungskräfte*
 - *Experten*
 - *Hochschulabsolventen*
 - *Auszubildende*
 - *(ungelernte) Facharbeiter/innen*
 - *Freelancer*
 - *Zeitarbeiter*
 - *Sonstige*

in welchen Tätigkeitsbereichen?

- *IT-Berufe*
- *Technische Berufe*
- *Handwerkliche Berufe*
- *Kaufmännische Berufe*
- *Serviceberufe*
- *Bildungsberufe*

Frage 10:

- Wie würden Sie die Entwicklung in den nächsten 5-10 Jahren beurteilen. Welche Stellschrauben müssen dringend in Bewegung gebracht werden?
 - *Allgemeine Analyse der Lage*
 - *Die wichtigsten Punkte, in denen Veränderungen stattfinden müssen*
 - *Was passiert, wenn nichts passiert?*

III. **Fachkräftepotenzial in / für Ostbelgien freisetzen/erreichen**

Frage 11:

- Welche Potenziale für die Region lassen sich durch Zuwanderung – gerade im Hinblick auf junge Fachkräfte – feststellen? Aus welchen Ländern/Regionen lassen sich die Potenziale weiter ausbauen?
 - *Zuwanderung als Chance gegen den Fachkräftemangel?*
 - *In welchen Bereichen passiert das bereits jetzt?*
 - *Aus welchen umliegenden Regionen/Ländern?*
 - *Aus welchen europäischen Ländern?*
 - *Aus welchen nicht-europäischen Ländern*

Frage 12:

- Wie können gerade junge Leute in der Region gehalten werden (Abwanderung vermeiden)?
 - *Allgemeine Rolle der Unternehmen*
 - *Verbesserung des Standortes (Infrastruktur, kulturelle Angebote etc...)*

Frage 13:

- Der Norden Ostbelgiens verzeichnet eine fast doppelt so hohe Arbeitslosenquote wie der Süden. Wie können hieraus Potenziale für die gesamte Region geschöpft werden?
 - *Woher kommt das Nord-Süd-Gefälle?*
 - *Kann der Süden Potenziale aus dem Norden mobilisieren?*

Frage 14:

- Unter den Auszubildenden in der Region findet sich seit Jahren nur knapp ein Viertel Mädchen. Wie kann dort das Potenzial freigesetzt werden und Mädchen in die Ausbildungsberufe gebracht werden?
 - *Besonders technische und handwerkliche Berufe*
 - *Attraktivität der Ausbildung steigern*

Frage 15:

- Wie schätzen Sie die Rolle der Schulen ein? Wie können dort mögliche Fachkräfte früh an die Region gebunden werden?
 - *Stärkeres Auftreten der Betriebe in der Region*
 - *Frühe Spezialisierung ab einer bestimmten Klasse*

Frage 16:

- Wie schätzen Sie die Rolle der einzigen Hochschule (Autonome Hochschule) in Ostbelgien ein? Sorgt diese in den entsprechenden Berufen für ausreichenden Fachkräftenachwuchs.
 - *Anzahl an Studenten*
 - *Bleiben Absolventen in der Region*
 - *Qualität der Ausbildung*
 - *Entlastung in den identifizierten Mangelberufen*

Frage 17:

- Inwiefern lassen sich Zeitpotenziale durch die Erhöhung des Arbeitsvolumens mobilisieren?
 - *Teilzeitkräfte in Vollzeitkräfte*
 - *Vereinbarkeit von Familie und Privatleben*
 - *Ganztagschulen*
 - *Anzahl Kitas und Öffnungszeiten*
 - *Steuerliche Anreize für eine Vollzeitkraft*

Frage 18:

- Inwiefern sehen Sie Möglichkeiten der Steigerung der Selbstständigkeit?
 - *In welchen Bereichen überhaupt praktikabel?*

Frage 19:

- Wie schätzen Sie den Stellenwert der Ausbildung in der Bevölkerung insgesamt ein?
 - *Ausbildung als „Scheitern“ im Gegensatz zum Studium*
 - *Qualität der Ausbildung*

Frage 20:

- Wie schätzen Sie den Stellenwert der Ausbildung unter Jugendlichen ein?
 - *Ausbildung als Notlösung bei schlechtem Schulabschluss*
 - *Als eigenständige Karrieremöglichkeit oder Sprungbrett?*

IV. Betriebliche Maßnahmen und Handlungsfelder

Frage 21:

- Welche Maßnahmen setzen die Unternehmen in der Region bereits um, um Fachkräfte zu fördern und an die Region zu binden? Wie schätzen Sie diese Maßnahmen ein?
 - *Monetäre Anreize*
 - *Werbung in (Hoch-)Schulen*
 - *Vereinbarkeit von Familie und Privatleben*
 - *Zeitsouveränität (attraktive Arbeitszeitmodelle)*
 - *Erhebungen zu Anreizen für junge Schulabsolventen*
 - *Praktika/Kennenlernangebote*
 - *Soziale Absicherung (Betriebsrenten, Zusatzversicherungen etc.)*
 - *Maßnahmen sinnvoll?*

Frage 22:

- Welche weiteren Maßnahmen könnten Ihrer Ansicht nach die Unternehmen in der Region umsetzen, um Fachkräfte zu fördern und an die Region zu binden?

Frage 23:

- Gibt es Maßnahmen mit denen Sie / Ihre Institution die Unternehmen in Ihrer Region unterstützen können (und bewahren sie dadurch auch ggf. vor einem Abzug aus Ihrer Region)?

Frage 24:

- Wie schätzen Sie die Einstellung der Unternehmen zur Ausbildung ein?
 - *Grundsätzliche Bereitschaft zur Ausbildung*
 - *Last?*
 - *Wertschätzung der Auszubildenden als „Eigengewächs“*
 - *Erwartungen der Unterstützung durch den Staat*

V. Überbetriebliche Maßnahmen und Handlungsfelder

Frage 25:

- Welche Maßnahmen setzt die Politik in der Region bereits um, um Fachkräfte zu fördern und an die Region zu binden? Wie schätzen Sie diese Maßnahmen ein?
 - *Entwicklung und Förderung gezielter Branchen?*
 - *Verbesserung des Bildungsprogramms?*
 - *Förderung des lebenslangen Lernens Älterer und damit Sicherung ihrer Beschäftigungsfähigkeit?*
 - *Verbesserung und Erhalt der Wohnqualität?*
 - *Ausbau des Betreuungsangebots für Kleinkinder?*
 - *Präsenz auf Veranstaltungen in der Region sowie überregional?*
 - *Zusammenarbeit mit Experten /Unterstützung durch Beratungsfirmen?*
 - *Kooperation und Zusammenarbeit mit anderen Gemeinden / Städten*
 - *Bevölkerungsumfragen?*
 - *Maßnahmen sinnvoll?*

Frage 26:

- Welche weiteren Maßnahmen könnte Ihrer Ansicht nach die Politik in der Region umsetzen, um Fachkräfte zu fördern und an die Region zu binden?

Frage 27:

- Kennen Sie darüber hinaus noch weitere Maßnahmen, die von weiteren Akteuren umgesetzt werden oder in der Vergangenheit umgesetzt wurden? Wie schätzen Sie diese Maßnahmen ein?
 - *Offene Frage, falls noch Punkte hinzugefügt werden möchten*

3. Ergebnisse

Kategorie 1: Bemerkbarkeit der Fachkräfteengpässe

Int.	Nr.	Generalisierte Aussage
A	1	Viele Unternehmen beklagen unbesetzte Ausbildungsstellen
A	2	Maßnahmen gegen Fachkräfteengpässe steigen im Vergleich zu den letzten Jahren
A	3	Vermehrte Stellenangebote in der Zeitung
B	4	Viele Unternehmen beklagen unbesetzte Ausbildungsstellen
B	5	Viele Unternehmen werden unkritischer bei der Auswahl von Fachkräften („Wir nehmen jeden“)
B	6	Abwerbungsversuche zwischen den Unternehmen
C	7	Das Durchschnittsalter in vielen Betrieben wird immer höher
C	8	Viele Unternehmen verlagern Teile des Betriebs ins Ausland (Luxemburg, Wallonie)
C	9	Abwerbungsversuche zwischen den Unternehmen
C	10	Offene Stellen können nicht besetzt werden
D	11	Aufträge können nicht bearbeitet werden
D	12	Viele Stellenangebote in der Tageszeitung
D	13	Unbesetzte Lehrstellen
E	14	Aufträge können nicht bearbeitet werden (insbesondere in Handwerk)
E	15	Vor allem junge Kräfte für Lehrberufe nicht zu bekommen
E	16	Technische Schulen suchen Lehrlinge
E	17	Studium immer beliebter
E	18	Ausbildungszahlen gehen zurück
F	19	Geringe Arbeitslosigkeit und freie Stellen
G+H	20	Unternehmen fragen nach Unterstützung
G+H	21	Viele offene Stellen
I	22	Selbst über das Arbeitsamt können keine Stellen besetzt werden
I	23	Geringere Qualität der Fachkräfte
I	24	Unternehmen können nicht wachsen
I	25	Vermehrte Bemühungen um Fachkräfte (Werbung)
I	26	Suche nach Maßnahmen für höhere Arbeitgeberattraktivität
J	27	Weniger Produktion
J	28	Kompensation über Zeitarbeitsfirmen
J	29	Umschulungen von Mitarbeitern, da keine neuen Fachkräfte gefunden werden
K	30	Vermehrte Bemühungen um Fachkräfte (Werbung)
L+M	31	Viele Stellenangebote in der Tageszeitung
L+M	32	Mitarbeiter werden abgeworben
L+M	33	Weniger Bewerbungen
N	34	Nicht genügend Qualität unter Bewerbern
O	35	Betriebe stellen keine Mitarbeiter für andere Aufgaben mehr frei
O	36	Ewiges Warten auf Handwerkertermine
P	37	Mitarbeiter sind ausgelastet

Q	38	Viele Stellenangebote in der Tageszeitung
Q	39	Thema wird in den Medien stark behandelt
Q	40	Der leere Markt ist häufig Gesprächsthema unter den Betrieben

Kategorie 2: Ursachen des Fachkräftemangels

Int.	Nr.	Generalisierte Aussage
A	41	Mangelndes universitäres Angebot vor Ort
A	42	Praktikumsplätze werden eher in Universitätsnähe wahrgenommen
A	43	Demografischer Wandel
A	44	Hohe Lohnnebenkosten
A	45	Konkurrenz durch Luxemburg
B	46	Der demografische Wandel ist weniger als Ursache zu sehen
B	47	Junge Familien ziehen wegen der hohen Lebenshaltungskosten in andere Regionen
B	48	Abwanderung hauptsächlich in Bezug auf den Arbeitsort
B	49	Konkurrenz durch Luxemburg
B	50	Konkurrenz durch Deutschland
B	51	Betriebe schieben die Verantwortung auf Politik und Schule
B	52	Viele Betriebe bilden nicht selber aus
B	53	Schlechte Verkehrsinfrastruktur (ÖPNV) in Ostbelgien
C	54	Der demografische Wandel
C	55	Junge Menschen gehen zum Studieren ins Ausland und bleiben dort
C	56	Konkurrenz durch Luxemburg
D	57	Demografischer Wandel
D	58	Ausscheiden älterer Mitarbeiter
D	59	Lehrberufe (vor allem Handwerk) unbeliebt
D	60	Konkurrenz zwischen dem öffentlichen Dienst und der Privatwirtschaft
E	61	Demografischer Wandel
E	62	Unbesetzte Lehrstellen weil das Studium einen höheren Stellenwert hat
E	63	Konkurrenz zwischen dem öffentlichen Dienst und der Privatwirtschaft
G+H	64	Geografische Lage Ostbelgiens
I	65	Berufe sind im Wandel, Berufsbilder veralten
I	66	Junge Menschen haben wenig Vorstellungen von bestimmten Berufen
I	67	„Neue Berufe“ interessanter als klassische (Digitales steht im Vordergrund)
I	68	Veränderte Erwartungen an die Berufswelt, Work-Life-Balance immer entscheidender
J	69	Nähe zu Luxemburg, zu wenig Lohn (hohe Lohnnebenkosten und Sozialabgaben)
J	70	Demografischer Wandel
J	71	Studium immer beliebter, Lehrberufe weniger
J	72	Konkurrenz zwischen dem öffentlichen Dienst und der Privatwirtschaft
L+M	73	Demografischer Wandel
L+M	74	Konkurrenz zu Luxemburg und Deutschland
L+M	75	Arbeitslosenrate zu niedrig
L+M	76	Viele junge Schulabsolventen ziehen zwecks Studiums um und bleiben dort
L+M	77	Kommunikationsprobleme zwischen Unternehmen
N	78	Unklarheit über Verrentungspläne und Umsetzung
N	79	Demografischer Wandel
O	80	Demografischer Wandel

O	81	Ältere Fachkräfte zu früh in den Ruhestand geschickt
O	82	Akademisierung
O	83	Konkurrenz zu Luxemburg und Deutschland
P	84	Konkurrenz zu Luxemburg und Deutschland
P	85	Betriebe/Institutionen bieten zu wenig Weiterbildungen an
Q	86	Studium immer beliebter, Lehrberufe weniger
Q	87	Generell niedrige Qualität unter jungen Schulabsolventen, geringe Bereitschaft zu arbeiten

Kategorie 3: Betroffene Branchen

Int.	Nr.	Generalisierte Aussage
A	88	Nicht genau definierbar
B	89	Pflege
B	90	Bestimmte Bereiche des öffentlichen Dienstes
B	91	Führungskräfte
B	92	Verarbeitendes Gewerbe
B	93	Handwerk
C	94	Pflege
C	95	Bildung
C	96	Gastgewerbe (Gastronomie)
C	97	Metallverarbeitendes Gewerbe
C	98	Handwerk
D	99	Handwerk
D	100	Pflege
D	101	Lehrberufe
E	102	Logistik
E	103	Dienstleistungen aller Art
F	104	Pflege, häuslich und stationär
F	105	Krankenhauspersonal
F	106	Haushaltshilfen
F	107	Personalleiter
G+H	108	Handwerk
I	109	Produzierendes Gewerbe
I	110	Grundsätzlich alle
J	111	Lehrberufe
K	112	Lehrberufe
K	113	Pflege
L+M	114	Techniker
L+M	115	Lehrer
L+M	116	Lehrberufe
N	117	Lehrer
O	118	Handwerk
O	119	Dienstleistungsberufe, Gastronomie
Q	120	Holzverarbeitendes Gewerbe
Q	121	Mittelständische Unternehmen
Q	122	Metallverarbeitendes Gewerbe

Kategorie 4: Gründe im Ausland zu arbeiten/studieren

Int.	Nr.	Generalisierte Aussage
A	123	Zweisprachigkeit als Vorteil
A	124	Größeres Angebot in der Wallonie
A	125	Geringes Bewusstsein für Angebote
B	126	Luxemburg: Geld
B	127	Größeres Angebot in der Wallonie
B	128	Geringere Lebenshaltungskosten in Deutschland
D	129	Lohngefälle zu Luxemburg, geringere Sozialabgaben
D	130	Attraktiveres Studienangebot in Deutschland (Aachen)
D	131	Zweisprachigkeit großer Vorteil im Ausland, hier Selbstverständlichkeit
E	132	Lohngefälle zu Luxemburg, geringere Sozialabgaben
E	133	In Deutschland (Köln, Aachen) gibt es Beschäftigungsbereiche, die in Ostbelgien nicht existieren oder unattraktiver ausgestaltet sind
E	134	Bestimmte Bildungsabschlüsse werden in Ostbelgien nicht anerkannt
E	135	Kulturelles Angebot in größeren Städten attraktiver
F	136	Höhere Gehälter in Luxemburg
F	137	Größeres kulturelles Angebot in der Wallonie
F	138	Zweisprachigkeit großer Vorteil im Ausland, hier Selbstverständlichkeit
F	139	Ostbelgien wird ab einem gewissen Alter wieder interessant (35+)
F	140	Konkurrenz zu Deutschland im Nichtkommerziellen Sektor nicht so hoch
F	141	Junge Menschen reisen viel und sind an neuen Orten und Erlebnissen interessiert
I	142	Ostbelgien ist Weltmeister in den Lohnnebenkosten
I	143	Bauen und Leben in Luxemburg teuer, Chancen durch Anbieten günstigen Wohnraums
L+M	144	Gehalt in Luxemburg höher
L+M	145	Bessere soziale Absicherung in Luxemburg
L+M	146	Höheres Kindergeld in Luxemburg
L+M	147	Nachteil Luxemburg: Höhere Immobilienpreise
N	148	Größeres Studienangebot im Ausland
N	149	In Ostbelgien ausgebildete Pfleger im Ausland beliebt
P	150	Im Ausland gibt es mehr Möglichkeiten zur Weiterbildung
Q	151	Gehalt in Luxemburg höher

Kategorie 5: Abwanderung von Unternehmen aufgrund des Fachkräftemangels

Int.	Nr.	Generalisierte Aussage
A	152	Produktionsstätten werden ins Ausland verlagert
B	153	Produktionsstätten werden ins Ausland verlagert
B	154	Noch bleiben viele Unternehmen in der Region (hohe Heimatverbundenheit)
C	155	Einzelne Verlagerungen, Hauptsitze bleiben jedoch noch in der Region
D	156	In Zukunft wäre es vorstellbar, dass Unternehmen dem Arbeitsmarkt Richtung Luxemburg folgen (mehr Arbeitskräfte + steuerliche Vorteile)
E	157	Kleinere Unternehmen wandern nicht ab
E	158	Abwanderung nach Frankreich schwierig wegen mangelnder Bereitschaft zur Zweisprachigkeit
E	159	Abwanderungen nach Lüttich denkbar (Arbeitsmarkt entspannter)
F	160	Auch wenn der Mangel allgegenwärtig ist, sind Betriebe eng an die Region gebunden (besonders wenn diese noch familiär geführt werden)
G+H	161	Kleinere Betriebe verkaufen eher oder geben ganz auf als abzuwandern
G+H	162	Größere Unternehmen schauen Richtung Osteuropa
G+H	163	In Osteuropa ist die Arbeitsqualität jedoch durchschnittlich geringer als in Ostbelgien
I	164	Das Betriebskonzept muss überall auf der Welt funktionieren
I	165	Abwanderung realistisch, wenn keine Fachkräfte gefunden werden und der Kundstamm wegbricht
I	166	Abwanderung jedoch nur als letztes Mittel
K	167	Der gute Ruf von Ostbelgischen Produkten hindert viele Unternehmen an der Abwanderung („Qualität aus Ostbelgien“)
M	168	Es wurde zu spät gehandelt, Betriebe schrumpfen schon
O	169	Viele Betriebe in der Eifel haben ihren Hauptsitz in Luxemburg (hauptsächlich steuerliche Gründe)
O	170	Viele ostbelgische Betriebe könnten diesem Beispiel folgen
Q	171	Einrichtungen von Zweitsitzen in Luxemburg können keine Dauerlösung sein
Q	172	Regionale Verbundenheit nach wie vor sehr groß

Kategorie 6: Potenziale durch Zuwanderer

Int.	Nr.	Generalisierte Aussage
A	173	Sprachbarriere als großes Problem
A	174	Keine Dauerlösung (Gefahr der Rückkehr ins Heimatland)
B	175	Sprachbarriere als großes Problem
B	176	Keine Dauerlösung (Gefahr der Rückkehr ins Heimatland)
B	177	Zuwanderer bevorzugen die französischsprachigen Regionen
B	178	Zuwanderer bevorzugen Ballungsgebiete
C	179	Keine Dauerlösung (Gefahr der Rückkehr ins Heimatland)
C	180	Zuwanderer bevorzugen die französischsprachigen Regionen
C	181	Zuwanderer bevorzugen Ballungsgebiete
D	182	Potenzial noch unbekannt
D	183	Wann und wie wäre eine Fokussierung auf diese Gruppe umsetzbar (große Hürden)
D	184	Sprachbarrieren (gerade deutsch sehr schwierig zu erlernen)
D	185	Integration sehr schwierig, Gefahr von geschlossenen Gruppen und Ghettosierung
D	186	Nach dem Mauerfall wurde versucht in Ostdeutschland zu rekrutieren, dies ist nicht gelungen
D	187	Südeuropa nicht geeignet, weil man Probleme nur verschiebt
D	188	Bereits vorhandene Zuwanderer müssen besser integriert werden damit sie nicht wieder abwandern
D	189	Insgesamt ist Potenzial vorhanden, jedoch schwierig dieses kurz- oder mittelfristig umzusetzen/zu nutzen
E	190	Sprache und Fachbegriffe schwierig zu vermitteln
E	191	Hoher Aufwand durch viele Programme notwendig, daher keine kurzfristige Lösung
F	192	Mentalitäts- und Sprachprobleme
F	193	Es gibt viele positive aber auch negative Beispiele aus dem Alltag
F	194	Begleitungen und Programme können Potenziale freisetzen
G+H	195	Für kleinere Unternehmen problematisch, da viel Zeit für die Integration benötigt wird. Größere Unternehmen können dies eher kompensieren
I	196	Höchstens als Teillösung sinnvoll
I	197	Restriktives Einwanderungssystem könnte Abhilfe schaffen (Einwanderung nach Qualifikationsbedarf)
J	198	Kaum Potenzial, zu viele Baustellen (Sprache, Religion, Kultur, Arbeitsverständnis)
L+M	199	Kaum Potenzial, zu viele Baustellen (Sprache, Religion, Kultur, Arbeitsverständnis)
O	200	Migranten sind sich nicht zu schade für eine Lehre
O	201	Qualität der Potenziale jedoch fraglich
P	202	Potenziale sind da, die Qualität sollte dabei jedoch im Vordergrund stehen (nicht aus der Not heraus Einstellen)
P	203	Gesunde Mischung im Betrieb um die Betriebskultur zu erhalten
Q	204	Bisher wenig Erfahrung, als Lösung jedoch vorstellbar

Kategorie 7: Potenziale durch Langzeitarbeitslose

Int.	Nr.	Generalisierte Aussage
A	205	Bisherige Maßnahmen kaum erfolgreich
A	206	Arbeitslosigkeit zu gering
A	207	Arbeitslose wenig flexibel beim Arbeitsstandort
B	208	Wenig Personal zur individuellen Förderung Langzeitarbeitsloser
B	209	Arbeitslosigkeit zu gering
B	210	Arbeitslosigkeit zu gering
C	211	Langzeitarbeitslose häufig schwer vermittelbar
D	212	Ausgleich Nord-Süd schwierig, kulturelle Unterschiede vorhanden
D	213	Generell geringe Arbeitslosigkeit
D	214	Maßnahmen zur Wiedereingliederung meist sehr kostenintensiv
F	215	Ausgleich Nord-Süd schwierig, kulturelle Unterschiede vorhanden
G+H	216	Ausgleich Nord-Süd schwierig, kulturelle Unterschiede vorhanden
G+H	217	Potenzial der Langzeitarbeitslosen wird überschätzt, viele sind „schwer vermittelbar“ und landen immer wieder in der Arbeitslosigkeit
I	218	Ausgleich Nord-Süd schwierig, kulturelle Unterschiede vorhanden
I	219	Süden zu unattraktiv für Langzeitarbeitslose aus dem Norden
J	220	Langzeitarbeitslose häufig schwer vermittelbar
J	221	Generell geringe Arbeitslosigkeit
J	222	Süden zu unattraktiv für Langzeitarbeitslose aus dem Norden
L+M	223	Ausgleich Nord-Süd schwierig, kulturelle Unterschiede vorhanden
O	224	Leute aus dem Norden sind noch mobil genug, um im Süden zu arbeiten
O	225	Potenzial der Langzeitarbeitslosen wird überschätzt, viele sind „schwer vermittelbar“ und landen immer wieder in der Arbeitslosigkeit
P	226	Potenzial der Langzeitarbeitslosen wird überschätzt, viele sind „schwer vermittelbar“ und landen immer wieder in der Arbeitslosigkeit

Kategorie 8: Rolle der Schulen

Int.	Nr.	Generalisierte Aussage
A	227	Berufspräsentationen besonders in den MINT-Fächern wichtig
A	228	Das Handwerk als Berufsmöglichkeit aufzeigen
D	229	Lehrermangel macht Arbeit in den Schulen schwieriger
D	230	Bilden wir Menschen oder Arbeitnehmer aus? Richtige Mischung aus Bildung und Vorbereitung auf das Berufsleben
D	231	Schüler häufig „aufmüpfig“. Respekt vor der Arbeit geht verloren.
E	232	Es gibt bereits viele Maßnahmen, um Schüler früh an die Arbeitswelt in Ostbelgien heranzuführen (Arbeitskreis Schule-Wirtschaft, Girls-Day)
E	233	Betriebe müssen gezielter mit Schulen zusammenarbeiten und Schüler an Betriebe binden
F	234	Viele Schulen sind weltfremd und wissen wenig über die Arbeitslandschaft in Ostbelgien
F	235	Es gibt wenig Berührungspunkte mit den tatsächlichen Aufgabenspektren der Berufe
F	236	Betriebe müssen gezielter mit Schulen zusammenarbeiten und Schüler an Betriebe binden
J	237	Das Schulniveau hat generell nachgelassen, das Abitur an Wert verloren
J	238	Es gibt zu viel Auswahl, Schulen konzentrieren sich nicht auf das Wesentliche
J	239	Schulen bieten zu wenig Allgemeinwissen und gleichzeitig zu wenig Praxisnähe
J	240	Betriebe müssen gezielter mit Schulen zusammenarbeiten und Schüler an Betriebe binden
K	241	Unternehmen müssen zu Schulen kommen, nicht umgekehrt
K	242	Es gibt bereits viele Maßnahmen, um Schüler früh an die Arbeitswelt in Ostbelgien heranzuführen (Arbeitskreis Schule-Wirtschaft, Girls-Day)
L+M	243	Es gibt bereits viele Maßnahmen, um Schüler früh an die Arbeitswelt in Ostbelgien heranzuführen (Arbeitskreis Schule-Wirtschaft, Girls-Day, Kultur macht Schule)
L+M	244	Schülern muss Unternehmertum vermittelt werden
L+M	245	Frühzeitig spielerisch Unternehmertum vermitteln
N	246	Berufspräsentationen besonders in den MINT-Fächern wichtig
O	247	Es gibt bereits viele Maßnahmen, um Schüler früh an die Arbeitswelt in Ostbelgien heranzuführen
O	248	Sekundarschulen sind oft praxisfremd
O	249	Lehrer haben zu wenig Schnittpunkte mit der Berufswelt außerhalb der Schule
O	250	Finanzielle Unterstützung bei der beruflichen Orientierung von Schülern wichtig
O	251	Mehr Informationen zur Landwirtschaft und zum Handwerk
P	252	Betriebe müssen mehr Tage der offenen Tür für Schüler anbieten
P	253	Kooperationen mit den Gemeinden wichtig
P	254	Frühe Bindung an Betriebe durch Praktika (Betriebsklima vermitteln)

Kategorie 9: Mangel an Führungskräften

Int.	Nr.	Generalisierte Aussage
D	255	Das Streben nach Führungspositionen geht verloren
D	256	Viele junge Schulabsolventen scheuen die Verantwortung
D	257	Zwischeninstanz der Führung fehlt in Betrieben, was weitere Einstellungen unmöglich macht
G+H	258	Mentalität hat sich zum Negativen verändert, daher auch weniger Bereitschaft zur Verantwortung
I	259	Verantwortung wird heute nicht mehr gesucht, Work-Life-Balance wichtiger
I	260	Hohes Bedürfnis nach Geborgenheit bei neuer Generation
I	261	Medien schüren Ängste vor Verantworten und vorm Scheitern
K	262	Junge Menschen sind skeptisch weil sie die Stärken der Betriebe nicht kennen
L+M	263	Betriebe müssen interne Ausbildungen für Führungspositionen anbieten
L+M	264	Gehalt ist besonders in jungen Jahren wichtig. Der höhere Aufwand einer möglichen Führungsrolle steht in keinem Verhältnis zum Mehrverdienst (kurzsichtiger Blick der jungen Fachkräfte)
O	265	Sicherheit ist jungen Leuten wichtiger als Risikobereitschaft
O	266	Die junge Generation kann Probleme nicht mehr alleine bewältigen, da Eltern dies bisher immer gemacht haben
P	267	Viele junge Schulabsolventen scheuen die Verantwortung
P	268	Projekte in Betrieben/Institutionen müssen gefördert werden, in denen sich Mitarbeiter in Führungsrollen ausprobieren können (zeitlich begrenzt)
Q	269	Viele junge Schulabsolventen scheuen die Verantwortung
Q	270	Mit Führung geht heutzutage viel Papierkram einher -> Bürokratisierung

Kategorie 10: Zeitpotenziale durch die Erhöhung des Arbeitsvolumens

Int.	Nr.	Generalisierte Aussage
A	271	Die Kinderbetreuung lässt sich häufig nicht anders regeln
A	272	Im produzierenden Gewerbe spielt Teilzeit eher keine Rolle
B	273	Die Kinderbetreuung lässt sich häufig nicht anders regeln
B	274	Viele sind bewusst in Teilzeit, um bis ins hohe Alter fit zu bleiben
C	275	Die Kinderbetreuung lässt sich häufig nicht anders regeln
D	276	Es gibt eine stille Reserve. Die richtigen Rahmenbedingungen, um diese zu aktivieren müssen jedoch geschaffen werden
D	277	Oft ist Teilzeit privat so gewünscht
D	278	Steuerliches Problem: Zwei Vollzeitstellen lohnen sich für Paare häufig nicht
D	279	Teilzeit grundsätzlich eher ein weibliches Phänomen
E	280	Viele Potenziale sind bereits freigesetzt, da der Mangel eine Teilzeit kaum zulässt (im Handwerk)
E	281	Bei der Pflege ist dies aufgrund der Zeitpläne problematisch
E	282	Es gibt wenig Konzepte
E	283	Potenzial stark Branchenabhängig (kaum Potenzial im Handwerk)
F	284	Schwierig, da sich Teilzeit oft nach den Bedürfnissen der Mitarbeiter richtet. Werden diese nicht mehr bedient, sucht sich der Mitarbeiter evtl. etwas Neues
G+H	285	Schwierig, da sich Teilzeit oft nach den Bedürfnissen der Mitarbeiter richtet. Werden diese nicht mehr bedient, sucht sich der Mitarbeiter evtl. etwas Neues
G+H	286	Wer Teilzeit annimmt hat oft Gründe dafür
G+H	287	Es gibt wenig Konzepte
J	288	Berufsfelder in denen Teilzeit möglich ist, leiden weniger am Fachkräftemangel
P	289	Wer Teilzeit annimmt hat oft Gründe dafür, Vollzeit keine langfristige Lösung

Kategorie 11: Potenziale durch die Erhöhung der Produktivität

Int.	Nr.	Generalisierte Aussage
B	290	Eine Erhöhung der Produktivität ist nur stark begrenzt möglich und birgt neue Gefahren
D	291	Digitalisierung kann die Produktivität erhöhen
D	292	Automatisierung kann das produzierende Gewerbe entlasten, jedoch nicht der Königsweg
E	293	Höhere Anforderungen führen zu Überlastungen
E	294	Auch durch die Digitalisierung verringern sich zwar die Arbeitsstunden, die Anforderungen an die Fachkräfte steigt jedoch, da einfache Berufe wegfallen
E	295	Gezielte Schulungen zu Möglichkeiten und Gefahren der Digitalisierung
F	296	Gerade beim Dienst am Menschen ist es schwierig, die Produktivität zu steigern
G+H	297	Viele können bei einer Steigerung der Produktivität nicht mithalten
G+H	298	Auch die Digitalisierung läuft an einigen vorbei, Qualifizierungen helfen dort nur bedingt
I	299	Dort, wo sich Fachkräfte überlastet fühlen, wechseln sie die Arbeitsstelle
J	300	Viele arbeiten bereits am Limit (Handwerk)
O	301	Die Digitalisierung kann die Produktivität steigern
O	302	Nicht alle können mit bei der Digitalisierung Schritthalten
P	303	Die Digitalisierung ist einer große Chance zur Steigerung der Produktivität in der Zukunft
P	304	Schon heute muss in Unternehmen und Institutionen auf die Digitalisierung vorbereitet werden

Kategorie 12: Potenziale durch das Einbinden von Frauen in klassische „Männerberufe“

Int.	Nr.	Generalisierte Aussage
B	305	Vor allem kleine Betriebe müssen aufrüsten, um Frauengerecht zu werden (Toiletten, Waschräume etc.)
D	306	Begabungen von Schülern schon früh fördern, unabhängig von Geschlecht
D	307	Traditionelles Denken gerade in ländlicheren Regionen noch stark ausgeprägt
D	308	Hohe Investitionen, um beispielsweise kleine Handwerksbetriebe hierfür zu aktivieren und auszurüsten
E	309	Mädchen insbesondere für das Handwerk zu gewinnen ist seit Jahren ein großes Problem
E	310	Im Malerbereich geschieht dies teilweise schon, weil die körperlichen Anforderungen hier nicht so hoch sind wie bei anderen handwerklichen Berufen
E	311	Problem in den Köpfen: Eltern verbieten Mädchen die Wahl zu einem technischen/handwerklichen Beruf
E	312	Es gibt bereits viele Maßnahmen hierfür
F	313	Berufsbilder müssen differenzierter dargestellt werden
F	314	Auch gegenüber Jungen/Männern herrschen Vorurteile („Männer können nicht putzen, nähen etc.)
G+H	315	Ist kein exklusives Problem Ostbelgiens, Vorurteile sind überall vorhanden
G+H	316	Nur eine sehr langfristige Lösung ist realistisch
G+H	317	Viele Arbeitgeber in handwerklichen Berufen sind mit ihren weiblichen Mitarbeitern sehr zufrieden
I	318	Erziehung trägt viel dazu bei
I	319	Probleme nicht kurzfristig zu lösen
I	320	Ungleiche Bezahlung -> für Frauen unattraktiv
P	321	Traditionelle Bilder in der Bevölkerung noch stark vertreten
P	322	Probleme nicht kurzfristig zu lösen
Q	323	Probleme nicht kurzfristig zu lösen
Q	324	Besserung durch die Digitalisierung möglich, da körperliche Aufgaben vermehrt von Maschinen übernommen werden können

Kategorie 13: Stellenwert der Lehre (Lehrberufe)

Int.	Nr.	Generalisierte Aussage
A	325	Lehre gilt unter Schülern als „uncool“
A	326	Wenige Kenntnisse über Lehrberufe unter Jugendlichen
A	327	Schulen müssen offen sein für Zeitkontingente für Betriebe (Praktika, Präsenztage an Schulen)
C	328	Klassische Lehre verliert zunehmend an Bedeutung
D	329	Der Wert der Arbeit und auch der Lehre spielen in ländlichen Regionen noch eine große Rolle. In größeren Städten geht dies vermehrt verloren.
F	330	Falsches Image: Lehre als Plan B für Schüler die „zu dumm sind zum Lernen“
F	331	Der Vorteil der praktischen Arbeit muss wieder in Szene gesetzt werden
F	332	Lehrmeister müssen Lehrlinge aber auch richtig fördern und nicht nur als billige Arbeitskraft ansehen
G+H	333	Lehrlinge werden dringend gesucht, leider ist das Image oft negativ
I	334	Viele Schüler wissen gar nicht, was ein Lehrberuf eigentlich bedeutet
I	335	Auch kein Bewusstsein über monetäre Möglichkeiten in der Lehre (mögliches Einkommen)
I	336	Lehrbetriebe müssen aufklären und gute Karrieremöglichkeiten zeigen, die mit Studium konkurrieren können
J	337	Schlechtes Image: „Wer eine Lehre macht, hat das Abitur nicht geschafft“
J	338	Nur das Studium zählt (Arroganz der jungen Generation)
J	339	Lehrberufe sind viel komplexer und anspruchsvoller geworden. Dies muss verdeutlicht werden
K	340	Positive Bilder werden erst in der Praxis erkannt -> Zugänge erleichtern
K	341	Lehrberufe sind viel komplexer und anspruchsvoller geworden. Dies muss verdeutlicht werden
L+M	342	Eltern tragen zu negativem Bild der Lehre bei. Situation bessert sich langsam
O	343	Falsches Image: Lehre als Plan B für Schüler die „zu dumm sind zum Lernen“
O	344	Jugendliche sind zu „satt“, um körperlich zu arbeiten
O	345	Migranten sind sich nicht zu schade für eine Lehre
P	346	Eltern tragen zu negativem Bild der Lehre bei
Q	347	Eltern tragen zu negativem Bild der Lehre bei

Kategorie 14: Maßnahmen der Betriebe/Institutionen

Int.	Nr.	Generalisierte Aussage
A	348	Bewusstsein schaffen für die Notwendigkeit, ein attraktiver Arbeitgeber zu sein
A	349	Duale Ausbildung verstärken
B	350	Unternehmenskultur, Betriebsklima, Identifikation werden eher selten als Bindungsmaßnahmen wahrgenommen
B	351	Sozialleistungen erhöhen
B	352	Vereinbarkeit von Beruf und Familie
E	353	Es gibt Angebote, die Betriebe wahrnehmen können (Tag der Logistik, Arbeitskreis Schule Wirtschaft etc.)
E	354	Effekte dieser Maßnahmen sind schnell spürbar, jedoch wissen viele Betriebe nicht Bescheid oder haben keine Kapazitäten
F	355	Arbeitgeber müssen sich interessant machen und nicht „still leiden“
G+H	356	Bewusstsein für Nachwuchsförderung hat sich in den letzten Jahren stark verbessert
G+H	357	Das Umdenken ist jedoch zu spät passiert, jetzt bricht Panik aus
G+H	358	Umgangsform und -ton mit Mitarbeitern müssen sich ändern -> Arbeitgeberattraktivität
I	359	Weiterbildungen wichtig, um mit bestehendem Personal Lücken zu füllen
J	360	Junge Leute ausbilden und früh an den Arbeitgeber binden
L+M	361	Mitarbeiter müssen gehalten werden, wenn keine neuen kommen
L+M	362	Betriebliches Gesundheitsmanagement wichtig, um viel aus bestehendem Personal schöpfen zu können
O	363	Positives Betriebsklima fördern
O	364	Mitarbeiter sozial einbinden
O	365	Arbeitgeber müssen ihre Mitarbeiter und junge Potenziale wertschätzen
Q	366	Positives Betriebsklima fördern
Q	367	Abwerben sollte keine Möglichkeit sein, da das Problem nur verschoben wird

Kategorie 15: Maßnahmen der öffentlichen Hand

Int.	Nr.	Generalisierte Aussage
A	368	Es kann auch zu viele Maßnahmen geben (Kanalisieren, was wichtig ist)
A	369	Regionale Ausbildungsangebote öffentlich präsentieren
B	370	Eng mit den Unternehmen zusammenarbeiten und deren Bedarfe klären
B	371	Regionale Ausbildungsangebote öffentlich präsentieren
E	372	Angebote zur Berufswahlorientierung reichen nicht aus
E	373	Entscheidungen fallen jungen Menschen viel schwerer als früher, da es mehr Möglichkeiten gibt. Hier muss die öffentliche Hand Unterstützung leisten
F	374	Die öffentliche Hand muss die Arbeitgeber in die Verantwortung nehmen
F	375	Brücke bauen zwischen Betrieben/Institutionen und jungen Fachkräften
G+H	376	Es passiert schon viel
G+H	377	Rahmenbedingungen für attraktive Arbeit müssen geschaffen werden (was muss neben der eigentlichen Arbeit stimmen?)
G+H	378	Treffen mit dem Föderalstaat sinnvoll, hier muss weiterhin eng zusammengearbeitet werden
I	379	Die öffentliche Hand muss angenehme Rahmenbedingungen schaffen: Familienfreundlichkeit, günstigen Wohnraum anbieten
J	380	Den öffentlichen Apparat nicht weiter „aufblähen“. Keine Konkurrenz zur Privatwirtschaft entstehen lassen
J	381	Weniger Frührenten ermöglichen. Stattdessen Maßnahmen für ein längeres Erwerbsleben ergreifen
K	382	Weiterhin viele Arbeitgeber in die „Markenstrategie Ostbelgien“ einbinden
L+M	383	Sich erfolgreiche Regionen als Beispiel nehmen
P	384	Finanzielle Ressourcen anheben
P	385	Mehr Öffentlichkeitswirksamkeit
Q	386	Initiativen bilden, um Jugendliche vom Mittelstand zu begeistern

A.3 Großzahlige Arbeitgeberbefragung

1. Methodik

Anhand eines standardisierten Fragebogens wurden insgesamt 2104 Arbeitgeber in Ostbelgien um ihre Einschätzung gebeten. 325 Arbeitgeber beteiligten sich letztlich an der Umfrage. Dies entspricht einer Teilnahmequote von 15,4 %. Die Befragung fand im Zeitraum zwischen Anfang Juli und Mitte August statt. Die Befragung wurde ausschließlich online durchgeführt.

2. Fragebogen für die großzahlige Arbeitgeberbefragung

1 Zu welcher Branche gehört Ihr Unternehmen/Ihre Institution? (z.B. Bau, Gesundheit...)

2 Ihr Unternehmen/Ihre Institution ist...

- Eine Institution des öffentlichen Dienstes
- Ein privatwirtschaftlicher Betrieb
- Eine Einrichtung des nicht-kommerziellen Sektors

3 In welcher Gemeinde in Ostbelgien ist Ihr Unternehmen/Ihre Institution ansässig?

- Amel
- Büllingen
- Burg-Reuland
- Bütgenbach am See
- Eupen
- Kelmis
- Lontzen
- Raeren
- Sankt Vith

4 Wann wurde Ihr Unternehmen/Ihre Institution gegründet? Bitte geben Sie nur die vierstellige Jahreszahl an (z.B. 1982).

5 Wie viele Mitarbeiter hat Ihr Unternehmen/Ihre Institution?

6 Bitte schätzen Sie das Durchschnittsalter Ihrer Belegschaft ein.

- Unter 30
- 30-40 Jahre
- 41-50 Jahre
- 51-60 Jahre
- Nicht bekannt

7 Wie hoch ist der Frauenanteil in Ihrem Unternehmen/Ihrer Institution? (ein ungefährender Wert in Prozent reicht aus)



Fachkräftemangel

8 Der Fachkräftemangel stellt eine akute bzw. drohende Herausforderung für Ostbelgien dar. Uns interessiert in diesem Zusammenhang, wie stark Ihr Unternehmen oder Ihre Institution bereits von Fachkräftengpässen betroffen ist und in welchen Bereichen sich diese besonders deutlich zeigen.

9 Wie schwierig ist es für Sie, geeignete Fachkräfte zu finden?

- Das ist für uns kein Problem
- Das ist für uns nur leicht problematisch
- Schwierig, aber wir finden noch geeignete Fachkräfte
- Sehr schwierig, wir finden keine geeigneten Fachkräfte

10 In welchen Unternehmens-/Institutionsbereichen ist der Bedarf an Fachkräften am dringlichsten? (Bitte maximal fünf Bereiche nennen)

- Dienstleistungen/Leistungen am Kunden
- Einkauf/Beschaffung
- Finanzen
- Forschung und Entwicklung
- IT
- Logistik
- Marketing
- Personalwesen
- Produktion
- Technik
- Unternehmensleitung/-entwicklung
- Verwaltung
- Vertrieb/Kundenservice
- Sonstiges _____
- Sonstiges 2 _____

11 Welche Qualifikationen sind Ihrer Erfahrung nach besonders schwer zu finden?

12 Wie schwierig ist es für Sie, geeignete Mitarbeiter mit Personal- und Führungsverantwortung zu finden?

- Das ist für uns kein Problem
- Das ist für uns nur leicht problematisch
- Schwierig, aber wir finden noch geeignete Führungskräfte
- Sehr schwierig, wir finden keine geeigneten Führungskräfte
- Die Frage ist für uns nicht von Bedeutung

Potenziale

13 *Es gibt verschiedene Wege, den Fachkräftebedarf zu beeinflussen, zum Beispiel über die Ausweitung der Arbeitszeit von Teilzeitkräften, den späteren Renteneintritt von Älteren, Prozessoptimierung oder die verstärkte Integration von Langzeitarbeitslosen und / oder Menschen mit Migrationshintergrund. Welche Wege schlagen Sie bereits ein?*

14 Wie viele Teilzeitstellen gibt es in Ihrem Unternehmen im Verhältnis zu Vollzeitstellen? (Eine ungefähre Angabe in Prozent reicht aus)



15 Würden Sie sich wünschen, dass einige Ihrer Teilzeitkräfte ihre Arbeitszeit ausweiten?

- Ja
- Nein

16 Was hindert Ihrer Meinung nach Teilzeitkräfte, ihre Arbeitszeit in Ihrem Unternehmen/Ihrer Institution auszuweiten? (Mehrfachnennung möglich)

- Unzureichende Kinderbetreuung
- Pflege von Angehörigen
- Bessere Work-Life-Balance
- Gesundheitliche Gründe
- Gewohnheit (z.B. Beibehaltung der Teilzeittätigkeit auch nach Auszug der Kinder)
- Keine Kapazitäten im Unternehmen/in der Institution
- Sonstige Gründe _____
- Weiß nicht

17 Wann steigen Mütter in Ihrem Unternehmen/Ihrer Institution in der Regel nach der Geburt eines Kindes wieder in ihre Berufstätigkeit ein?

- Sofort
- Innerhalb eines Jahres nach der Geburt

- Zwischen ein und zwei Jahre nach der Geburt
- Zwischen zwei und drei Jahren nach der Geburt
- Mehr als drei Jahre nach der Geburt
- Das betrifft uns nicht

18 Wie viele Mitarbeiter gehen in Ihrem Unternehmen/Ihrer Institution in den nächsten 3 Jahren in den Ruhestand (ungefährer Wert in absoluten Zahlen, keine Prozentangabe)?

19 Denken Sie, dass Sie durch bestimmte Maßnahmen in Ihrem Unternehmen/Ihrer Institution das Renteneintrittsalter nach hinten beeinflussen können? (Mehrfachnennung möglich)

- Nein, wir sehen keine Möglichkeiten
- Ja, durch entsprechendes Gesundheitsmanagement
- Ja, durch finanzielle Anreize
- Ja, durch die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung im höheren Alter
- Ja, ich sehe folgende Möglichkeiten: _____

20 Sehen Sie Möglichkeiten in Ihrem Unternehmen/Ihrer Institution, über einen der folgenden Ansätze mit weniger Personal die gleiche Leistung zu erbringen? (Mehrfachnennung möglich)

- Prozessoptimierung
- Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Bereichen des Unternehmens/der Institution
- Rationalisierung
- Standardisierung
- Auslagerungen
- Digitalisierung
- Vermeidung von Doppelarbeit
- Verbesserung des Zeitmanagements bei den Mitarbeitern
- Weiterbildungen
- Sonstige _____
- Nein, wir sehen keine Möglichkeiten

21 Haben Sie in den letzten 3 Jahren Mitarbeiter eingestellt, die zuvor mehr als ein Jahr arbeitslos waren? Wenn ja, wie viele?

Ja _____

Nein

22 Sehen Sie in Ihrem Unternehmen/Ihrer Institution Möglichkeiten, verstärkt auf das Potenzial Langzeitarbeitsloser zurückzugreifen?

Ja, wir haben bereits gute Erfahrungen gemacht

Ja, wir wären gerne bereit, es zu versuchen

Nein, wir sehen bei uns keine Einsatzmöglichkeiten

Nein, wir haben es in der Vergangenheit versucht und dabei schlechte Erfahrungen gemacht

23 Welche Erfahrungen haben Sie mit Langzeitarbeitslosen in Ihrem Unternehmen/Ihrer Institution gemacht?

24 Sehen Sie in Ihrem Unternehmen/Ihrer Institution Möglichkeiten, verstärkt auf das Potenzial von Zuwanderern zurückzugreifen?

Ja, wir haben bereits gute Erfahrungen gemacht

Ja, wir wären gerne bereit, es zu versuchen

Nein, wir sehen bei uns keine Einsatzmöglichkeiten

Nein, wir haben es in der Vergangenheit versucht und dabei schlechte Erfahrungen gemacht

25 Welche Erfahrungen haben Sie mit Zuwanderern in Ihrem Unternehmen/Ihrer Institution gemacht?

Ausbildung

26 Die Ausbildung im eigenen Betrieb bzw. der eigenen Institution ist ein zentraler Weg, um dem Fachkräftemangel vorzubeugen. Wir möchten hier gerne erfahren, welchen Stellenwert Ausbildung in Ihrem Hause hat und wie Sie dabei vorgehen.

27 Bilden Sie aktuell Lehrlinge des Instituts für Aus- und Weiterbildung im Mittelstand (IAWM) aus?

- Ja
- Nein

28 Warum nicht? (Mehrfachnennung möglich)

- Für unsere Tätigkeiten gibt es keinen Lehrberuf
- Wir finden keine passenden Lehrlinge
- Es gibt zu wenig Bewerbungen
- Uns fehlt die Zeit für die Betreuung
- Lehrlinge sind uns zu teuer
- Wir sind kein anerkannter Ausbildungsbetrieb
- Lehrlinge sind zu gering qualifiziert
- Lehrlinge brechen oft die Ausbildung ab
- Wir hätten keine Arbeit im Anschluss an die Lehre
- Sonstige Gründe _____

29 Wie viele Lehrlinge bilden Sie aus?

30 Welches Schulniveau sollten Lehrlinge bei Ihnen mindestens mitbringen?

- Hohes Schulniveau (Abitur)
- Mittleres Schulniveau (Mittlere Reife)
- Niedriges Schulniveau
- Der Schulabschluss spielt bei uns keine Rolle

31 Übernehmen Sie in der Regel Ihre Lehrlinge nach der Ausbildung?

- Ja, alle
- Ja, die meisten
- Selten bis nie
- Nie

32 Aus welchen Gründen haben Sie in Ihrem Unternehmen/Ihrer Institution schon einmal einen Lehrling nicht übernommen? (Mehrfachnennung möglich)

- Keine Arbeit für den Gesellen
- Mangelnde fachliche Kompetenz
- Mangelnde soziale Kompetenz
- Zu hohe Lohnansprüche des Gesellen
- Zu hohe Lohnkosten
- Der Geselle wollte nicht mehr in dem Beruf arbeiten
- Der Geselle hat ein anderes Angebot bekommen
- Sonstige Gründe _____

33 Wie schwierig ist es für Sie, Lehrlinge zu finden?

- Das ist für uns kein Problem
- Das ist für uns nur leicht problematisch
- Schwierig, aber wir finden noch geeignete Lehrlinge
- Sehr schwierig, wir finden keine geeigneten Lehrlinge

34 Aus Ihrer Sicht, warum ist das Finden von geeigneten Lehrlingen problematisch?

35 Aus Ihrer Sicht, warum finden Sie problemlos Lehrlinge?

36 Haben Sie in den vergangenen drei Jahren Auszubildende und Praktikanten der folgenden Bildungswege betreut? (Mehrfachnennung möglich)

- Personen mit einem Individuellem Berufsausbildungsvertrag des Arbeitsamtes (IBU / FPI)
- Schüler des Teilzeitunterrichtes der Deutschsprachigen Gemeinschaft
- Praktikanten von Sekundarschulen
- Praktikanten von Hochschulen und Universitäten
- Teilnehmer von Schulungsmaßnahmen des Arbeitsamtes
- Teilnehmer der Maßnahme der öffentlichen Sozialhilfezentren („Art 60§7“)
- Sonstige _____

Einstellungen

37 Nicht immer lassen sich in Bezug auf die Einstellung neuer Fachkräfte die Wunschvorstellungen realisieren. Welche Erfahrungen haben Sie gemacht?

38 Wie viele Neueinstellungen gab es in den letzten 3 Jahren in Ihrem Unternehmen/Ihrer Institution?

39 Haben Sie in den letzten 3 Jahren Hochschul-/Universitätsabsolventen eingestellt?

- Ja
- Nein

40 Aus welchen Ländern/Regionen stammen die Hochschul-/Universitätsabsolventen, die Sie eingestellt haben und wie viele sind es ungefähr? (Wenn Sie keine Absolventen aus einem Land haben, lassen sie das jeweilige Feld einfach unausgefüllt)

- Deutschland _____
- Frankreich _____
- Wallonie _____
- Luxemburg _____
- Ostbelgien _____
- Sonstige Länder _____

41 Welche sonstigen Länder betrifft dies?

42 Welche Abschlüsse haben die Hochschul-/Universitätsabsolventen, die Sie in den letzten drei Jahren eingestellt haben? (Mehrfachnennung möglich)

- Technische Studiengänge
- Naturwissenschaftliche Studiengänge
- Pflegewissenschaftliche Studiengänge
- Wirtschaftswissenschaftliche Studiengänge
- Politik-/sozialwissenschaftliche Studiengänge
- Pädagogische Studiengänge/Soziale Arbeit
- Bildungswissenschaftliche Studiengänge (Lehrer)
- Sonstiger Abschluss 1 _____
- Sonstiger Abschluss 2 _____
- Sonstiger Abschluss 3 _____

43 Wie schwierig ist es für Sie, Hochschul-/Universitätsabsolventen zu finden?

- Das ist für uns kein Problem
- Das ist für uns nur leicht problematisch
- Schwierig, aber wir finden noch geeignete Absolventen
- Sehr schwierig, wir finden keine geeigneten Absolventen
- Hochschul-/Universitätsabsolventen spielen für uns keine Rolle

44 Aus Ihrer Sicht, warum ist das Finden von geeigneten Hochschul-/Universitätsabsolventen problematisch?

45 Aus Ihrer Sicht, warum finden Sie problemlos Hochschul-/Universitätsabsolventen?

46 Haben Sie in den letzten 3 Jahren Absolventen der hiesigen Sekundarschulen direkt nach deren Abschluss eingestellt?

- Ja, Abiturienten der allgemeinbildenden Abteilung
- Ja, Abiturienten der beruflich-technischen Abteilung
- Nein

47 Wo versuchen Sie, Fachkräfte zu gewinnen?

- In Ostbelgien
- In anderen Regionen Belgiens, wie: _____
- In anderen EU-Ländern, wie: _____
- In Nicht-EU-Ländern, wie: _____

48 Welche Hürden sehen Sie in Ihrem Unternehmen/Ihrer Institution vor allem bei der Gewinnung von Fachkräften aus anderen Regionen bzw. Ländern für Ostbelgien? (Bitte nennen Sie die drei wichtigsten Punkte)

- Sprachbarrieren
- Zu geringe Netto-Löhne
- Mangelnde Attraktivität der Region
- Unzureichende Infrastruktur
- Anerkennung **ausländischer** Abschlüsse
- Sonstige Hürden 1 _____
- Sonstige Hürden 2 _____
- Ich sehe keine Hürden

49 Werden Sie in den nächsten drei Jahren neues Personal einstellen?

- Ja

- Nein
- Ich weiß es nicht

50 Bitte schätzen Sie ein, welche Abschlüsse Sie voraussichtlich in den nächsten 3 Jahren einstellen werden. Tragen Sie dazu hinter jeden Abschluss die geschätzte Anzahl an Personen ein.

- Abitur _____
- Gesellen _____
- Bachelor _____
- Master _____
- Andere Abschlüsse _____
- Ohne Abschluss _____

51 Welche Qualifikationen werden Sie voraussichtlich in den nächsten drei Jahren einstellen? Wie viele Mitarbeiter brauchen Sie pro Qualifikation?

- 1. : _____
- 2. : _____
- 3. : _____
- 4. : _____
- 5. : _____
- 6. : _____
- 7. : _____
- 8. : _____
- 9. : _____
- 10. : _____
- Total : _____

Außerbetriebliche und betriebliche Aktivitäten zur Fachkräftesicherung und Förderung durch die öffentlichen Hand

52 Was tun Sie bereits, um Fachkräfte anzuziehen? Was macht Ihrer Meinung nach einen Arbeitgeber attraktiv? Und wobei erhoffen Sie sich die Unterstützung der öffentlichen Hand? Das möchten wir in diesem Frage-Block erfahren.

53 Was tun Sie, um als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden?

- Stände bei regionalen Messen
- Druck von Werbematerial (Flyer etc.)
- Zusammenarbeit mit Kindergärten/Kindertagesstätten
- Zusammenarbeit mit Schulen
- Zusammenarbeit mit Hochschulen in der Region
- Tage der offenen Tür
- Betreuung von Praktika
- "Schnuppertage oder -wochen"
- Vergabe von praxisorientierten Abschlussarbeiten
- Sponsoring
- Social Media Aktivitäten
- Sonstiges _____
- Nichts davon

54 Was macht Ihrer Meinung nach einen attraktiven Arbeitgeber aus?

	Sehr wichtig	Eher wichtig	Weniger wichtig	Unwichtig
Gutes Betriebsklima	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sympathische Vorgesetzte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Markgerechte Entlohnung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jobsicherheit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Internationale Arbeitsmöglichkeiten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Förderung von Weiterbildung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ausstattung des Arbeitsplatzes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Geregelte Arbeitszeiten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Flexible Arbeitszeiten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Home-Office	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Selbstständiges Arbeiten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kurzer Weg zur Arbeitsstelle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erfüllende Tätigkeiten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gesellschaftliches Engagement des Arbeitgebers	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Flache Hierarchien	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Maßnahmen zur Gesundheitsförderung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vereinfachung der Erreichbarkeit des Unternehmens (Unterstützung für Pendler, Beteiligung an Fahrtkosten, Firmenwagen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Lebensphase	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Betriebliche Altersvorsorge	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Förder- und Entwicklungsprogramme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Karrierperspektiven	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Möglichkeiten für eine Laufbahnunterbrechung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstige 1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstige 2	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

55 Bei welchen Punkten sind Sie aus Ihrer Sicht schon gut aufgestellt?

	Sehr gut	Eher gut	Weniger gut	Großer Nachholbedarf	Nicht umsetzbar
Gutes Betriebsklima	<input type="radio"/>				
Sympathische Vorgesetzte	<input type="radio"/>				
Markgerechte Entlohnung	<input type="radio"/>				
Jobsicherheit	<input type="radio"/>				
Internationale Arbeitsmöglichkeiten	<input type="radio"/>				
Förderung von Weiterbildung	<input type="radio"/>				
Ausstattung des Arbeitsplatzes	<input type="radio"/>				
Geregelte Arbeitszeiten	<input type="radio"/>				
Flexible Arbeitszeiten	<input type="radio"/>				
Home-Office	<input type="radio"/>				
Selbstständiges Arbeiten	<input type="radio"/>				
Kurzer Weg zur Arbeitsstelle	<input type="radio"/>				
Erfüllende Tätigkeiten	<input type="radio"/>				
Gesellschaftliches Engagement des Arbeitgebers	<input type="radio"/>				

Flache Hierarchien	<input type="radio"/>				
Maßnahmen zur Gesundheitsförderung	<input type="radio"/>				
Vereinfachung der Erreichbarkeit des Unternehmens (Unterstützung für Pendler, Beteiligung an Fahrtkosten, Firmenwagen)	<input type="radio"/>				
Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Lebensphase	<input type="radio"/>				
Betriebliche Altersvorsorge	<input type="radio"/>				
Förder- und Entwicklungsprogramme	<input type="radio"/>				
Karrierperspektiven	<input type="radio"/>				
Möglichkeiten für eine Laufbahnunterbrechung	<input type="radio"/>				
Sonstige 1	<input type="radio"/>				
Sonstige 2	<input type="radio"/>				

56 Welche Maßnahmen der öffentlichen Hand würden Ihrem Unternehmen/Ihrer Institution bei der Gewinnung von Fachkräften helfen?

	Sehr viel	Etwas	Wenig	Gar nicht
Verstärkte finanzielle Unterstützung bei der betrieblichen Ausbildung (Lehre und andere Ausbildungen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Finanzielle Beihilfen für die betriebliche Ausbildung von Fachkräften	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Reduzierung der Lohnnebenkosten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Unterstützung bei der Vermittlung von geeigneten Lehrlingen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Unterstützung bei der Vermittlung von geeigneten Fachkräften	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ausbau der öffentlich geförderten Weiterbildungsprogramme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ausbau der öffentlich geförderten Umschulungsprogramme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ausbau des ostbelgischen Studienangebotes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verstärktes Standortmarketing für Ostbelgien	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ausbau der Kinderbetreuung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verbesserung des öffentlichen Nahverkehrs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Schaffung von Begleitungs- und Beratungsangeboten für zugezogene Fachkräfte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Verbesserung der Freizeitmöglichkeiten in der Region	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Förderung von attraktivem Wohnraum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

57 Haben Sie noch weitere Anmerkungen zur Befragung? Hier bieten wir Ihnen die Gelegenheit dafür:

3. Ergebnisse

3.1 Bedarfe Qualifikationen nach Branche

Bau	Anzahl
3D-Zeicher (Solidworks)	2
Arbeiter	2
Automatisierungstechniker	4
Bauleiter	1
Bürohilfe	1
Dachdecker	5
Elektrogesellen	2

Fachverkäuferin	1
Geselle	11
Gesellen oder Meister	10
Handwerker	2
Hilfsarbeiter mit Lkw- Führerschein	1
Lagerist	1
Landschaftsgestalter	2
LKW Fahrer	1
Maurer	1
Produktionskoordinator	1
Projektleiter	3
Techniker Elektro mechanik	1
Verkauf/technische Beratung	3
Vertriebsmitarbeiter	2
Vorarbeiter	1
Werkstattarbeiter	4
Werkstattmeister	2
Werkstattmeister	1
Gesamt	65

IT-Branche	Anzahl
IT Administrator	2
IT Techniker Hohes Niveau	2
IT- und Netzwerktechniker	5

Gesamt	9
---------------	----------

Produzierendes/verarbeitendes Gewerbe	Anzahl
Agrar	1
Auszubildende	9
Bachelor	2
CNC-Zerspaner	2
Elektromechaniker	2
Fachhandwerker Elektrik	3
Fachhandwerker Schlosserei	2
Führungskräfte	2
Industriemechaniker	2
Ingenieure (Industrie, Zivil, Chemie)	8
IT Fachleute	2
Kundenbetreuer	1
Lageristen	2
Lehrlinge	4
Maschinenschlosser	1
Master	2
Metallschreiner	2
Metzger	11
Ohne Qualifikation	2
Personalverantwortliche	1
Produktion	4

Produktionsverantwortliche	3
Qualifizierte Monteure	2
Qualifizierte Schweißer	6
Schreiner	2
Technischer Zeichner/Konstrukteur	1
Textilingenieur	1
Verwaltung	1
Werkzeugmacher	1
Zerspaner	1
Gesamt	83

Dienstleistungen	Anzahl
Abitur	1
Abitur Sekretariat / Handel	1
Administrative Mitarbeiter	1
Architekt	1
Auslieferer	1
Automobil- Serviceberater	1
Bachelor	2
Bachelor Automatisierung	1
Bachelor in Steuerrecht	2
Bachelor Sozialarbeiter	1
Buchhalter	2
Elektriker Geselle	2

Elektriker Lehrling	1
Familienhelferinnen	12
Führerschein DE	2
Geselle	2
Handwerker	3
Haushaltshilfen	15
Juristen	1
KFZ Mechatroniker	2
Koordinator	1
Kreativer Kopf	1
Lackierer	1
Lagerverwaltung / Teile	2
LKW Fahrer	3
Marketing	1
Master - Geschäftsführung	1
Mechaniker	1
Mechatroniker/in	5
Ohne Qualifikation	50
PR-Mitarbeiter	1
Produktion	11
Schweißer	1
Technische Zeichner	1
Technisches Abitur	1
Verkäufer	1
Vertreter	2

Vertrieb	2
Verwaltung	1
Wirtschaftswissenschaften	1
Gesamt	142

Gesundheit	Anzahl
Allgemeinbildung	2
Arzt	2
Betriebswirtschaft/Volkswirtschaft	2
Cateringpersonal	2
Duale Ausbildung	1
Elektrik/Elektronik	2
Frühförderer	1
Hauswirtschaft	5
Hebammen	3
Housekeeping	3
Jurist	1
Koch	1
Krankengymnasten	2
Krankenpfleger	65
Krankenpfleger A1 + A2	35
Krankenpfleger mit Fachtitel	10
Laborant	1
Lehrling	1

Logistik	4
Mechanik	1
Meister	1
Paramediziner	2
Personalmanagement, Geschäftsführung	1
Pflegedienstleiter	2
Pflegehelfer	51
Primarschullehrer mit Zusatzqualifikation Förderpädagogik	5
Psychiater	1
Psychologen	2
RX Techniker	1
Sekretariat	2
SIAMU Pfleger	6
Sozialarbeiter	1
Sozialassistenten	1
Verwaltungsinformatik	1
Verwaltungskraft	1
Zahnarzt	1
Gesamt	223

Bildung	Anzahl
Anwärter auf den Lehrerberuf/Bachelor	2
Buchhaltung	1
Erziehungspersonal	10

Fachlehrer	4
Keine besondere Qualifikation	1
Kindergartenassistenten	40
Kleinkindbetreuer	20
Krankenpfleger	5
Lehrer (Bachelor)	40
Lehrer (Master)	35
Manager	3
Meister	4
Pädagogische Master im Lehrerberuf	2
Paramediziner	5
Personalverwaltung	2
Qualitätsmanagement	1
Sekretariat	13
Sekundarschullehrer	3
Sozialassistenten	4
Sozialpsychologisches Personal	10
Gesamt	205

Öffentlicher Dienst	Anzahl
Abitur	2
Bachelor	2
Master Ingenieur/Architekt	1
Meister + Geselle	3

Gesamt	8
---------------	----------

Personenbeförderung	Anzahl
Busfahrer	12
Karosseriearbeiter	1
Mechaniker	2
Gesamt	15

Handel	Anzahl
Bachelor	2
Elektriker	3
Gas/Wasser	1
Mechaniker - Geselle	2
Technischer Verkauf	1
Gesamt	9

Soziales	Anzahl
Abitur	4
Erzieher	10
Erzieher/ Kunstpädagoge	1
Kuratorische Assistenz	1
Meister Handwerk (Schreiner oder Metallbau)	1
Pädagogen	3

Presse-/Marketing	1
Sozialassistent	1
Uni	1
Gesamt	23

Transport	Anzahl
Disponenten	4
Gabelstaplerfahrer	10
Kaufmännischer Mitarbeiter	15
Lackierer Geselle	1
Lehrling	1
Lokführer	8
Management	1
Mechaniker Geselle	11
Ohne Abschluss mit Führerschein CE	2
Produktfachkraft Chemie	1
Speditionskaufmänner	5
Speditionsleiter	1
Tankzugreiniger	2
Verwaltung Abitur	1
Wagenmeister	3
Gesamt	66

Finanzwesen/Banken	Anzahl
---------------------------	---------------

Abiturienten	2
Bachelor	1
Kundenbetreuung	1
Meister Versicherungen	2
Versicherungsmakler	1
Gesamt	7

Einzelhandel	Anzahl
Erfahrung oder abgeschlossene Ausbildung	3
Gesellen	2
KFZ-Mechaniker	2
LKW Gefahrgut Führerschein	1
LKW-Mechaniker	2
Verkäufer	1
Gesamt	11

Gastronomie	Anzahl
Koch	1
Lehrlinge	3
Meister	1
Gesamt	5

Versicherung	Anzahl
---------------------	---------------

Versicherungsmakler	3
Gesamt	3

Verwaltung	Anzahl
Abitur	1
Bachelor/Master	6
Ohne Abschluss/Gesellen	7
Polyvalente Arbeiter	2
Verwaltungsangestellte	3
Gesamt	19

Tourismus	Anzahl
Projektleiter	1
Gesamt	1

Kultur	Anzahl
Event- & Kulturmanager	1
Qualifizierter Handwerker	1
Unqualifizierter Handwerker	1
Gesamt	3

Sport	Anzahl
Fitnesstrainer	1

Gesamt	1
---------------	----------

Möbel	Anzahl
Verkäufer (in)	1
Gesamt	1

3.2 Darstellung der Ergebnisse

Zu welcher Branche gehört Ihr Unternehmen/Ihre Institution?

n=325

Top 5		
1	Bau	16,5 %
2	Dienstleistungen	12,9%
3	Gesundheitswesen	9,4%
4	Produzierendes/verarbeitendes Gewerbe	8,7%
5	Sozialwesen	6,5%

Durchschnittliches Jahr der Unternehmensgründung

- 1982 (Mittelwert)
- 1990 (Median)

1

Ihr Unternehmen/Ihre Institution ist...

n=323



In welchem Wirtschaftsstandort in Ostbelgien ist Ihr Unternehmen/Ihre Institution ansässig (Norden/Süden)?

n=323



2

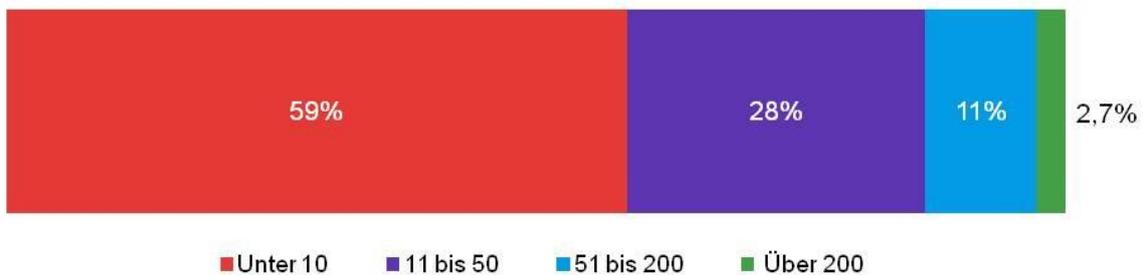
In welcher Gemeinde in Ostbelgien ist Ihr Unternehmen/Ihre Institution ansässig? n=323

Gemeinden		
1	Eupen	37,5 %
2	St.Vith	21,7%
3	Bütgenbach am See	10,5%
4	Raeren	7,4%
5	Amel	7,1%
6	Büllingen	5,6%
7	Burg-Reuland	4,0%
8	Kelmis	4,0%
9	Lontzen	2,2%

3

Mitarbeiterzahl

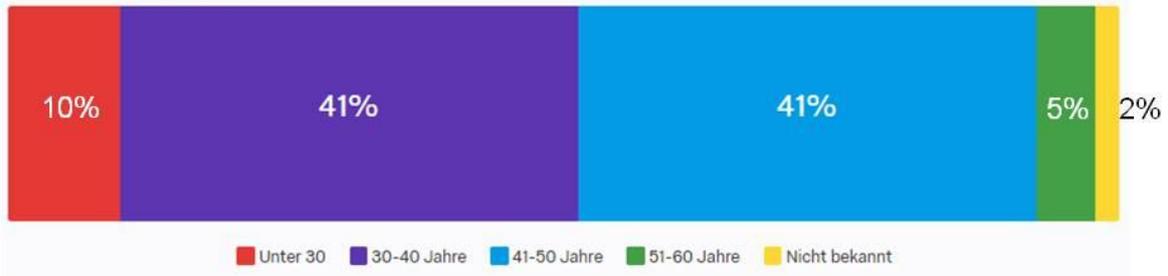
n=315



4

Altersklassen

n=320



Durchschnittlicher Frauenanteil

n=305

- 44,8%

5

Wie schwierig ist es für Sie, geeignete Fachkräfte zu finden?

n=303



6

In welchen Unternehmens-/Institutionsbereichen ist der Bedarf an Fachkräften am dringlichsten?

n=619

Top 5		
1	Dienstleistungen/Leistungen am Kunden	53,2 %
2	Technik	26,3%
3	Produktion	21,2%
4	Vertrieb/Kundenservice	12,3%
5	IT	11,3

7

Wie schwierig ist es für Sie, geeignete Mitarbeiter mit Personal- und Führungsverantwortung zu finden?

n=301



8

Würden Sie sich wünschen, dass einige Ihrer Teilzeitkräfte ihre Arbeitszeit ausweiten?

n=257

Durchschnittlicher Anteil Teilzeitstellen pro Institution:
38,4%



9

Was hindert Ihrer Meinung nach Teilzeitkräfte, ihre Arbeitszeit in Ihrem Unternehmen/Ihrer Institution auszuweiten?

n=468

Top 5		
1	Bessere Work-Life-Balance	38,1 %
2	Unzureichende Kinderbetreuung	33,7%
3	Gewohnheit	25,2%
4	Keine Kapazitäten im Unternehmen/in der Institution	23,3%
5	Gesundheitliche Gründe	14,4%

10

Wann steigen Mütter in Ihrem Unternehmen/Ihrer Institution in der Regel nach der Geburt eines Kindes wieder in ihre Berufstätigkeit ein?*

n=284

Top 5		
1	Innerhalb eines Jahres nach der Geburt	40,1 %
2	Sofort	11,3%
3	Zwischen ein und zwei Jahren nach der Geburt	6,3%
4	Mehr als drei Jahre nach der Geburt	1,8%
5	Zwischen zwei und drei Jahren nach der Geburt	1,4%

*Das betrifft uns nicht: 39,1%

11

Sehen Sie Möglichkeiten in Ihrem Unternehmen/Ihrer Institution, über einen der folgenden Ansätze mit weniger Personal die gleiche Leistung zu erbringen?

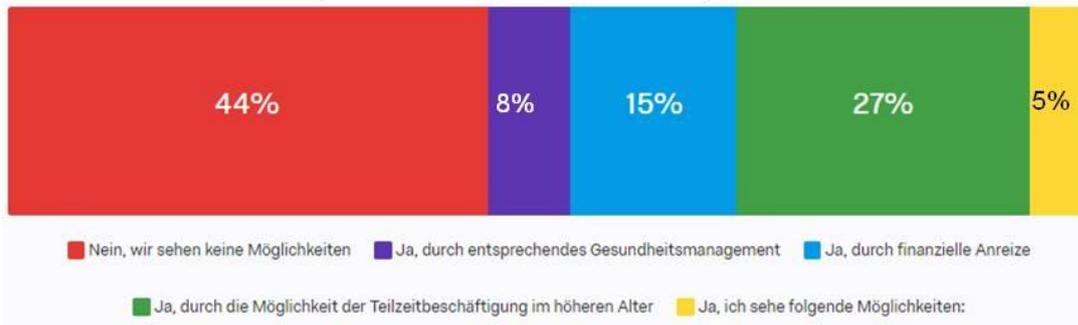
n=545

Top 5		
1	Nein, wir sehen keine Möglichkeiten	48,7 %
2	Prozessoptimierung	26,5%
3	Verbesserung des Zeitmanagements bei den Mitarbeitern	25,1%
4	Digitalisierung	19,4%
5	Weiterbildungen	17,9%

12

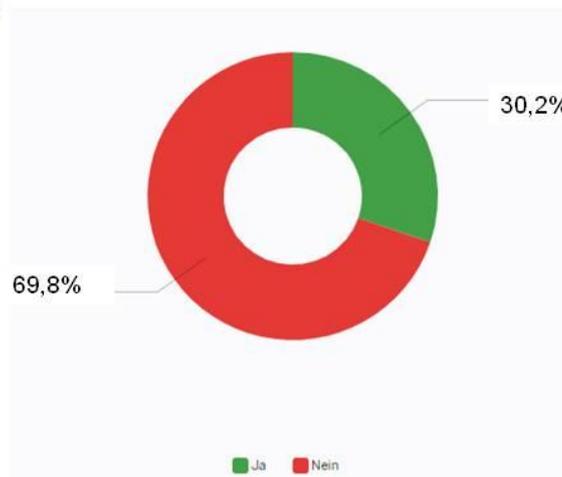
Denken Sie, dass Sie durch bestimmte Maßnahmen in Ihrem Unternehmen/Ihrer Institution das Renteneintrittsalter nach hinten beeinflussen können?
n=331

Durchschnittliche Renteneintritte in den nächsten drei Jahren pro Institution:
1,5



13

Haben Sie in den letzten 3 Jahren Mitarbeiter eingestellt, die zuvor mehr als ein Jahr arbeitslos waren?
n=288



14

Sehen Sie in Ihrem Unternehmen/Ihrer Institution Möglichkeiten, verstärkt auf das Potenzial Langzeitarbeitsloser/Zuwanderer zurückzugreifen?

Langzeitarbeitslose n=281



■ Ja, wir haben bereits gute Erfahrungen gemacht ■ Ja, wir wären gerne bereit, es zu versuchen ■ Nein, wir sehen bei uns keine Einsatzmöglichkeiten
 ■ Nein, wir haben es in der Vergangenheit versucht und dabei schlechte Erfahrungen gemacht

Zuwanderer n=277



Bilden Sie aktuell Lehrlinge des Instituts für Aus- und Weiterbildung im Mittelstand (IAWM) aus?

n=289



■ Ja ■ Nein

Wenn nein, warum nicht?

n=291

Top 3		
1	Für unsere Tätigkeiten gibt es keinen Lehrberuf	57,4 %
2	Wir sind kein anerkannter Ausbildungsbetrieb	15,8%
3	Wir finden keine passenden Lehrlinge	14,4%

Welches Schulniveau sollten Lehrlinge bei Ihnen mindestens mitbringen?

n=163

Durchschnittliche Anzahl an Lehrlingen pro Institution:
1,92 (Max. 36)



17

Übernehmen Sie in der Regel Ihre Lehrlinge nach der Ausbildung?

n=143



Aus welchen Gründen haben Sie in Ihrem Unternehmen/Ihrer Institution schon einmal einen Lehrling nicht übernommen?

n=189

Top 3		
1	Mangelnde fachliche Kompetenz	33,6 %
2	Zu hohe Lohnkosten	30,8%
3	Der Geselle wollte nicht mehr in dem Beruf arbeiten	28,0%

18

Wie schwierig ist es für Sie, Lehrlinge zu finden?

n=142



Wie schwierig ist es für Sie, Hochschul-/Universitätsabsolventen zu finden?

n=265



■ Das ist für uns kein Problem
 ■ Das ist für uns nur leicht problematisch
 ■ Schwierig, aber wir finden noch geeignete Absolventen
 ■ Sehr schwierig, wir finden keine geeigneten Absolventen

19

Aus Ihrer Sicht, warum ist das Finden von geeigneten Lehrlingen problematisch? n=100

- Zu geringer Lohn
- Die Schulen/Eltern vermitteln, dass eine akademische Laufbahn der einzige Weg ist
- Die Schüler sind sich zu fein, eine Lehre zu beginnen („wollen sich nicht die Hände schmutzig machen“)
- Kein Interesse der Generation an Arbeit generell („Zeit wird nur abgesehen“)

Aus Ihrer Sicht, warum finden Sie problemlos Lehrlinge?

n=320

- Die Branche ist sehr beliebt (Medien)
- Direkter regelmäßiger Kontakt zu Schulen, Angebot an Schnuppertagen

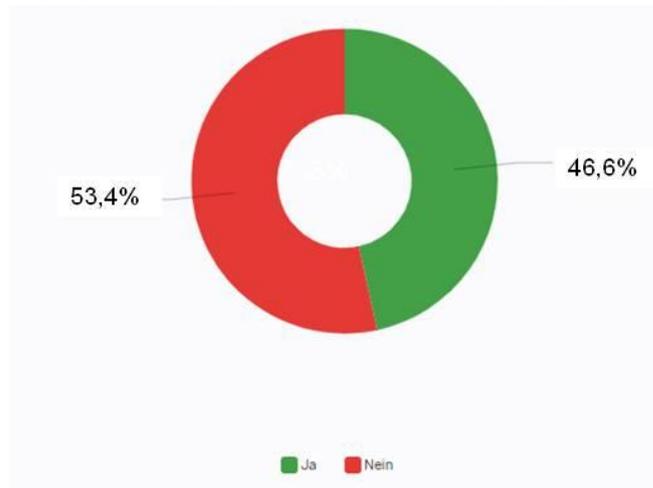
20

Haben Sie in den vergangenen drei Jahren Auszubildende und Praktikanten der folgenden Bildungswege betreut? n=441

Top 5		
1	Praktikanten von Sekundarschulen	53,9 %
2	Praktikanten von Hochschulen und Universitäten	46,5%
3	Personen mit einem Individuellem Berufsausbildungsvertrag des Arbeitsamtes (IBU / FPI)	31,3%
4	Teilnehmer von Schulungsmaßnahmen des Arbeitsamtes	20,7%
5	Schüler des Teilzeitunterrichtes der Deutschsprachigen Gemeinschaft	19,4%

21

Haben Sie in den letzten 3 Jahren Hochschul-/Universitätsabsolventen eingestellt? n=266



22

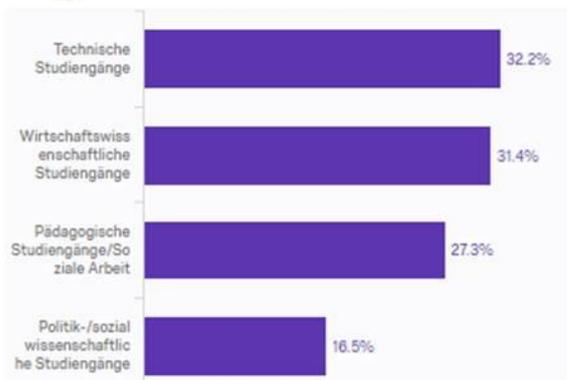
Aus welchen Ländern/Regionen stammen die Hochschul-/Universitätsabsolventen, die Sie eingestellt haben und wie viele sind es ungefähr?
n=117



■ Deutschland
 ■ Frankreich
 ■ Wallonie
 ■ Luxemburg
 ■ Ostbelgien

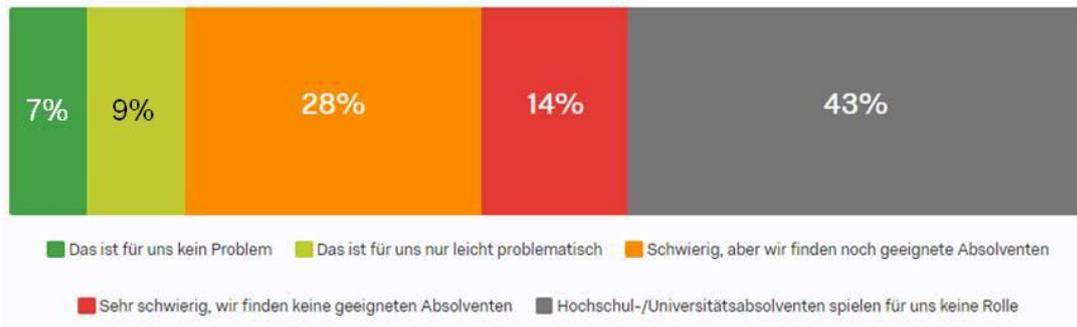
23

Welche Abschlüsse haben die Hochschul-/Universitätsabsolventen, die Sie in den letzten drei Jahren eingestellt haben?
n=206



24

Wie schwierig ist es für Sie, Hochschul-/Universitätsabsolventen zu finden? n=265



25

Aus Ihrer Sicht, warum ist das Finden von geeigneten Hochschulabsolventen problematisch? n=99

- Standort unattraktiv
- Zweisprachigkeit
- Geringer Lohn/Konkurrenz zu Luxemburg
- Zu hohe Nachfrage an Hochschulabsolventen

Aus Ihrer Sicht, warum finden Sie problemlos Hochschulabsolventen? n=12

- Die Branche ist sehr beliebt (Medien, Steuerberatung)
- Als Sprungbrett (Größere Betriebe mit Hauptsitzen in Großstädten)

26

Haben Sie in den letzten 3 Jahren Absolventen der hiesigen Sekundarschulen direkt nach deren Abschluss eingestellt? n=290



27

Wo versuchen Sie, Fachkräfte zu gewinnen? n=436



28

Welche Hürden sehen Sie in Ihrem Unternehmen/Ihrer Institution vor allem bei der Gewinnung von Fachkräften aus anderen Regionen bzw. Ländern für Ostbelgien?

n=481

Top 5		
1	Sprachbarrieren	72,0 %
2	Zu geringe Nettolöhne	48,7%
3	Anerkennung ausländischer Abschlüsse	14,2%
4	Mangelnde Attraktivität der Region	13,1%
5	Ich sehe keine Hürden	5,5%

29

Wie viele Neueinstellungen gab es in den letzten 3 Jahren in Ihrem Unternehmen/Ihrer Institution?

n=283

Durchschnitt: 5,02 (Max 50)

Werden Sie in den nächsten drei Jahren neues Personal einstellen?



30

Bitte schätzen Sie ein, welche Abschlüsse Sie voraussichtlich in den nächsten 3 Jahren einstellen werden. Tragen Sie dazu hinter jeden Abschluss die geschätzte Anzahl an Personen ein.

n=159



■ Abitur
 ■ Gesellen
 ■ Bachelor
 ■ Master
 ■ Ohne Abschluss

31

Was tun Sie, um als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden?

n=752

Top 5		
1	Betreuung von Praktika	41,6 %
2	„Schnuppertage oder –wochen“	35,5%
3	Social Media Aktivitäten	29,4%
4	Zusammenarbeit mit Schulen	27,2%
5	Sponsoring	25,1%

32

Was macht Ihrer Meinung nach einen attraktiven Arbeitgeber aus?

Gutes Betriebsklima n=283



Jobsicherheit n=282



Marktgerechte Entlohnung n=278



Sehr wichtig Eher wichtig Weniger wichtig Unwichtig

33

Was macht Ihrer Meinung nach einen attraktiven Arbeitgeber aus?

Erfüllende Tätigkeiten n=278



Sympathische Vorgesetzte n=279

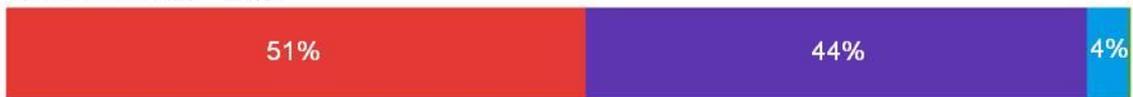


Sehr wichtig Eher wichtig Weniger wichtig Unwichtig

34

Bei welchen Punkten sind Sie aus Ihrer Sicht schon gut aufgestellt?

Gutes Betriebsklima n=272



Jobsicherheit n=272



Sympathische Vorgesetzte n=272



■ Sehr gut
 ■ Eher gut
 ■ Weniger gut
 ■ Großer Nachholbedarf
 ■ Nicht umsetzbar

35

Bei welchen Punkten sind Sie aus Ihrer Sicht schon gut aufgestellt?

Selbstständiges Arbeiten n=267



Erfüllende Tätigkeiten n=265



■ Sehr gut
 ■ Eher gut
 ■ Weniger gut
 ■ Großer Nachholbedarf
 ■ Nicht umsetzbar

36

Welche Maßnahmen der öffentlichen Hand würden Ihrem Unternehmen/Ihrer Institution bei der Gewinnung von Fachkräften helfen?

Reduzierung der Lohnnebenkosten n=264



Unterstützung bei der Vermittlung von geeigneten Fachkräften n=258



Finanzielle Beihilfen für die betriebliche Ausbildung von Fachkräften n=255



■ Sehr viel
 ■ Etwas
 ■ Wenig
 ■ Gar nicht

37

Welche Maßnahmen der öffentlichen Hand würden Ihrem Unternehmen/Ihrer Institution bei der Gewinnung von Fachkräften helfen?

Ausbau der öffentlich geförderten Weiterbildungsprogramme n=254



Verstärkte finanzielle Unterstützung bei der betrieblichen Ausbildung (Lehre und andere Ausbildungen) n=259



■ Sehr viel
 ■ Etwas
 ■ Wenig
 ■ Gar nicht

38