

**Techniker • Buchbinder • Schriftsetzer • Schwelger •
Muschreiner • Pflasterer • Heizungsinstallateur
• Bauklempner • Vorarbeiter • Drucker •
• Schleifer • Holzsäger • Sägewerkarbeiter • El
• Elektriker • Verputzer • Metzger • Einschaler • Dach
• Dachdecker • Mechaniker • Karoserieschlosser
• Heizungstechniker • Motorradmechaniker
• Leiter • Einkäufer • Verkäufer • Anlageberater
• Buchhalter • Buchhalter • Bürohilfe • Schreib
• Sekretär • Disponent • Technischer Zeichner • Sekr
• Lkw-Fahrer • Medienberater •
• Auftragsbeauftragter • Erzieher • Krankenpfleger • Fa
• Arbeiter • Küchenhilfe • Metallbauer • Stahlarbeiten
• Arbeiter • Konditor • Näher • Gartengestalter • Ko
• Anzeigengestalter • Sommelier • Zahntechnik
• Schmied • Elektriker • Fliesenleger • Steinmetz
• Landvermesser • Architekt • Zweigstellenleiter
• Arbeiter • Optiker • Abteilungsleiter • Informatik
• Assistent • Pflegehelfer • Betreuer • Redakteur •
• Leiter • Heimleiter • Sozialassistent • Psychologe • A
• Arbeiter • Raumpfleger • Hausmeister • Gastwirt • V
• Bauführer • Facharbeiter • Glaser • Maler • Re
• Spezialist • Tontechniker • Versicherungsberater
• Schweißer • Elektromechaniker • Möbelschreiner
• Arbeiter • Lackierer • Gießer • Schmelzer • Möbelmo
• Maschinenschlosser • Koch • Bodenleger • Schleif
• Installateur • Gartengestalter • Feinmechaniker • V
• Produktionsarbeiter • Maurer • Anstreicher • Ko
• Arbeiter • Heizungstechniker • Motor
• Mechaniker • Projektleiter • Einkä
• Mitarbeiter • Programmierer • Bilanzb
• Arbeiter • Blechschlosser • Monteur • Schmied • Frisör •
• Fliesenleger • Elektriker • Laborant • Familienhe**

Die Berufe in der

Deutschsprachigen Gemeinschaft

Belgiens

**Erhebung der Berufslandschaft,
des Qualifikationsbedarfs und
der regionalen Anforderungen
in den Betrieben**



Wirtschafts- und Sozialrat
der Deutschsprachigen
Gemeinschaft Belgiens



Mit Unterstützung des Europäischen Sozialfonds (ESF)
und der Deutschsprachigen Gemeinschaft

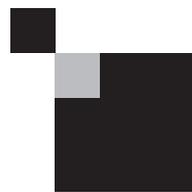


Die Berufe in der

Deutschsprachigen Gemeinschaft

Belgiens

**Erhebung der Berufslandschaft,
des Qualifikationsbedarfs und
der regionalen Anforderungen
in den Betrieben**



WSR

Wirtschafts- und Sozialrat
der Deutschsprachigen
Gemeinschaft Belgiens



Mit Unterstützung des Europäischen Sozialfonds (ESF)
und der Deutschsprachigen Gemeinschaft



VORWORT

Die Berufswahl wird für die Jugendlichen in unserer sich schnell wandelnden Gesellschaft ein immer schwierigeres Unterfangen. Auch die Anbieter von beruflichen Aus- und Weiterbildungen müssen sich ständig neuen Gegebenheiten anpassen. Wir kommen immer weiter weg von festgefügtten Berufsbildern, und Schlagworte wie "Flexibilität", "Polyvalenz" und "lebenslanges Lernen" treten in den Vordergrund.

Aufgrund dieser Herausforderung haben sich die Sozialpartner in der Deutschsprachigen Gemeinschaft die Aufgabe gestellt, diese "Berufslandschaft" in unserer Region zu analysieren. Schließlich ist es von großer sozialer und ökonomischer Bedeutung, dass zukunfts- und praxisbezogene Berufsorientierung und -ausbildung angeboten wird.

Der Wirtschafts- und Sozialrat, in seiner Eigenschaft als Bindeglied zwischen der Betriebswelt und den öffentlichen Entscheidungsträgern, hat daher eine diesbezügliche Untersuchung durchgeführt. Neben der Erfassung der aktuellen Situation auf dem Arbeitsmarkt (Welche Berufe werden gefragt? Wo liegen die Rekrutierungsschwierigkeiten? Wie bewerten die Arbeitgeber das Angebot an Aus- und Weiterbildung?) ging es uns auch darum, Tendenzen für die Zukunft zu erfassen und ihre möglichen Auswirkungen auf die Berufswelt von morgen einzuschätzen.

Dies ist sicher kein leichtes Unterfangen und unser punktueller Blick auf die Einschätzung der Lage im ost-belgischen Umfeld muss sicherlich ergänzt werden durch weiter ausholende Betrachtungen.

Dennoch glauben wir einige interessante Erkenntnisse gewonnen zu haben, zumal dies die erste umfassende Untersuchung dieser Art für unser Gebiet ist.

Ich hoffe, dass diese Studie allen Interessierten, sei es den Ausbildungsträgern, den Jugendlichen, den Arbeitgebern oder anderen, genügend Material liefert, um etwas klarer zu sehen in der Frage der Orientierung ihrer künftigen Arbeit bzw. ihrer persönlichen Laufbahn.

An dieser Stelle möchte ich allen Mitgliedern des Begleitausschusses (der sich aus Vertretern des Arbeitsamtes, des ESF-Koordinationsbüros, der Regierung der DG, der WFG, der IHK/AAV, der FGTB, der CSC und des Sonderausschusses für die besonderen Belange des deutschsprachigen Gebiets im Wallonischen Wirtschafts- und Sozialrat zusammensetzte) sowie allen Personen die zum Gelingen dieser Arbeit beigetragen haben, für ihre wertvolle Unterstützung herzlich danken.

Werner Zimmermann
Präsident

1. EINLEITUNG	9
1.1. Zielsetzung	9
1.2. Die schriftliche Umfrage	10
a) Zur Grundgesamtheit	10
b) Zum Fragebogen	10
c) Zur Stichprobe	10
1.3. Die Interviews	12
a) Methode	12
b) Problematik	13
c) Aussagen	13
1.4. Aufbau	14
2. DIE BETRIEBE	15
2.1. Einleitung	15
2.2. Nach Wirtschaftszweig	17
2.2.1. Personalstruktur	17
a) Festpersonal	17
b) Entwicklung	17
2.2.2. Auslagerung	18
2.2.3. Rekrutierungsprobleme	18
a) Gibt es in Ihrem Betrieb Stellen, die nicht besetzt werden können?	18
b) Rekrutierungsproblem nach Tätigkeitsgruppe	19
c) Rekrutierungsproblem nach Berufen	20
2.2.4. Begründung	21
2.3. Nach Betriebsgröße	23
2.3.1. Personalstruktur	23
a) Festpersonal	23
b) Entwicklung	23
2.3.2. Auslagerung	24
2.3.3. Rekrutierungsprobleme	24
2.3.4. Begründung	25
2.4. Personal nach Betriebsgröße und Wirtschaftszweigen	26
3. DIE BERUFE	27
Einleitung	27
Zusammenfassung	28
3.1. Maschinen einrichten	31
3.1.1. Umfrage	31
3.1.2. Interviews	32
a) Aktuelle Anforderungen	32
b) Auswirkungen relevanter Entwicklungen	32
3.2. Herstellen	34
3.2.1. Umfrage	34
3.2.2. Interviews	35
a) Aktuelle Anforderungen	35
b) Weiterbildung	38
c) Auswirkungen relevanter Entwicklungen	40
3.3. Reparieren	44
3.3.1. Umfrage	44
3.3.2. Interviews	45
a) Aktuelle Anforderungen	45

b) Auswirkungen relevanter Entwicklungen	.45
3.4. Forschen & Entwickeln	.47
3.4.1. Umfrage	.47
3.4.2. Interviews	.48
3.5. Verkaufen	.49
3.5.1. Umfrage	.49
3.5.2. Interviews	.50
a) Aktuelle Anforderungen	.50
b) Auswirkungen relevanter Entwicklungen	.51
c) Weiterbildung	.53
3.6. Bürotätigkeiten	.54
3.6.1. Umfrage	.54
3.6.2. Interviews	.55
a) Aktuelle Anforderungen	.55
b) Auswirkungen relevanter Entwicklungen	.55
c) Weiterbildung	.56
3.7. Lagern & Transport	.58
3.7.1. Umfrage	.58
3.7.2. Interviews	.58
a) Aktuelle Anforderungen	.59
b) Auswirkungen relevanter Entwicklungen	.59
3.8. Managen und Organisieren	.61
3.8.1. Umfrage	.61
3.8.2. Interviews	.61
3.9. Betreuen - Beraten	.62
3.9.1. Umfrage	.62
3.9.2. Interviews	.62
a) Aktuelle Anforderungen	.63
b) Auswirkungen relevanter Entwicklungen	.64
c) Weiterbildung	.64
3.10. Allgemeine Dienste	.65
3.10.1. Umfrage	.65
3.10.2. Interviews	.65
a) Aktuelle Anforderungen	.65
b) Mögliche Entwicklungen	.66
3.11. Die Tätigkeitsgruppen in den Wirtschaftszweigen	.67
4. ZUR ERSTAUSBILDUNG	.69
4.1. Sekundarschule	.69
4.1.1. Organisation	.69
4.1.2. Defizite	.69
4.1.3. Technische Schule	.70
4.2. Mittelständische Lehre	.71
4.2.1. Lehrlinge	.71
4.2.2. Zum ZAWM und zur beruflichen Ausbildung	.71
4.2.3. Qualität der Ausbildung	.71
4.2.4. Unterrichtsinhalte	.72
4.2.5. Vorschläge zu neuen Ausbildungen	.73
4.2.6. Geselle+	.74
4.2.7. Meister	.74
4.3. Sonstige	.75

5. AUSWIRKUNGEN & ENTWICKLUNGEN77

5.1.	Einleitung	77
5.2.	Relevante Einflüsse	78
5.3.	Zusammenfassung der Tendenzen	83
5.4.	Auswertung der Stellenanzeigen	85
5.4.1.	Einleitung	85
5.4.2.	Informationsgehalt der Stellenanzeigen	86
5.4.3.	Nach Wirtschaftszweigen	87
5.4.4.	Gefragte Mindestausbildung	88
5.4.5.	Geschlecht	89
5.4.6.	Sprachkenntnisse	90
5.4.7.	Sonstige Kenntnisse	91
5.4.8.	Überfachliche Anforderungen	92
	a) Definition der Kriterien	92
	b) Überfachliche Kriterien pro Tätigkeitsgruppe	92
5.5.	Existenzgründung und -löschung	94
5.5.1.	Existenzgründungen 1999	94
5.5.2.	Existenzlöschungen 1999	96
5.5.3.	Vergleich Gründung/Löschung	97

6. SCHLUSSFOLGERUNGEN99

6.2.	Die Betriebe	100
6.3.	Die Berufe	103
6.4.	Die Anforderungen	104
6.5.	Die Entwicklung	105

INDEX106

ANHANG109

Anlage 1:	Fragebogen	111
Anlage 2:	Die nationalen Statistiken	113
Anlage 3:	Klassierung der Tätigkeitsgruppen	115
Anlage 4:	Gruppierung der Wirtschaftszweige	118
Anlage 5:	Gesprächsleitfaden	119
Anlage 6:	Glossar	123
Anlage 7:	Überfachliche Anforderungen	124
Anlage 8:	Die Stellenangebote des Arbeitsamtes	125

QUELLENVERZEICHNIS126

1. Einleitung

1.1. ZIELSETZUNG

In der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens sind zurzeit durchschnittlich 5% der aktiven Bevölkerung ohne Arbeit. Dieser Wert liegt weit unter Landesdurchschnitt, so dass kaum von einem schwerwiegenden Problem der Arbeitslosigkeit in unserer Gemeinschaft gesprochen werden kann.

Dies ist jedoch kein Grund, die Arme zu senken und sich nicht ausgiebig mit der Beobachtung des ostbelgischen Arbeitsmarktes zu beschäftigen, um weitere Verbesserungen anzustreben und sich auch auf zukünftige Entwicklungen einstellen zu können.

So beklagt sich einerseits mancher Betrieb hier vor Ort über einen Mangel an "Facharbeitern" und andererseits wissen viele Jugendliche nicht, welche berufliche Orientierung sie einschlagen sollen und stellen sich die Frage, welche Berufe gute Zukunftsaussichten haben.

Dies zeigt unter anderem, dass es an Informationen hinsichtlich der auf dem hiesigen Arbeitsmarkt gefragten Berufe mangelt und der Informationsfluss zwischen Angebot und Nachfrage nicht optimal verläuft.

Es gibt zwar ausreichend Informationen zu den Berufen im Allgemeinen und zu den dorthin führenden Ausbildungsgängen, wie zum Beispiel die Materialien des deutschen Berufsinformations-Zentrums "BIZ", die Berufsprofile der "Commission Communautaire des Professions et Qualifications (CCPQ) und andere, die zum Teil sehr detaillierte Auskünfte über die einzelnen Berufsprofile vermitteln, doch gibt dies in der Regel noch kein konkretes Bild vom hiesigen Arbeitsmarkt ab.

Der Wirtschafts- und Sozialrat (→ WSR), hat deshalb die Initiative ergriffen und eine Bestandsaufnahme des ostbelgischen Arbeitsmarktes erstellt, deren Resultate nun hier vorgestellt werden. Bei dieser Studie standen vor allem folgende Fragen im Mittelpunkt: Welche Berufe werden in den Betrieben der Deutschsprachigen

Gemeinschaft ausgeübt? Welche Grundausbildungen werden gefragt und welche Ausbildung erhalten die Arbeitnehmer im Betrieb? Welche besonderen Anforderungen werden an die Arbeitnehmer in den einzelnen Berufen durch den regionalen Kontext gestellt? Welche Berufe werden auch in Zukunft noch ausgeübt und in welchem Maße? Dies sind die zentralen Themen der vorliegenden betriebsbezogenen Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs.

Um Antworten auf diese Fragen zu finden, konnten wir nämlich nur begrenzt auf bestehendes Zahlenmaterial nationaler Einrichtungen zurückgreifen, da diese überwiegend einen sektoriellen Ansatz wählen. Somit kann die Beschäftigungsentwicklung nur allgemein für die Beschäftigten eines Sektors geschätzt werden, nicht aber für einzelne Berufsgruppen.

Aber auch die zu erwartende demografische Entwicklung in Ostbelgien, die vorausgeschätzte Überalterung der Erwerbsbevölkerung und somit langfristig gesehen ein Arbeitskräftemangel, sowie die gesamtwirtschaftlichen und technischen Entwicklungen verleihen diesen Fragen Gewicht.

Vorgehensweise

In einer ersten Phase wurde eine schriftliche Unternehmensbefragung bei allen Arbeitgebern in der DG durchgeführt mit Ausnahme der Schulen, der öffentlichen Verwaltungen und der Interessenvertretungen.

In einer zweiten Phase wurden aus den Teilnehmern der ersten Befragung Unternehmen ausgesucht, die ihren Sektor und ihre Betriebsgröße vertreten, um in einem persönlichen Gespräch mit den Unternehmensleitern weitere Informationen zu erheben.

In der dritten Phase wurden diese Antworten ausgewertet und mit weiteren Informationen zur Entwicklung des Arbeitsmarktes aus anderen Quellen ergänzt

1.2. DIE SCHRIFTLICHE UMFRAGE

Ziel dieser Fragebogenaktion war es, die Arbeitnehmer, die in den Betrieben der Deutschsprachigen Gemeinschaft beschäftigt sind, zahlenmäßig zu erfassen, und zwar nach den Merkmalen Beruf, Geschlecht (männlich/weiblich), Arbeitszeit (Vollzeit/ Teilzeit) und Altersgruppe (unter 30 Jahre/30 bis 50 Jahre/über 50 Jahre). Befragungseinheit waren die Arbeitgeber, bzw. die Betriebsleiter.

a) Zur Grundgesamtheit

Um die Grundgesamtheit der Arbeitgeber mit einem Geschäftssitz in der DG in einer Datenbank zu erfassen, konnten wir auf folgende Quellen zurückgreifen:

- Die dezentralisierte Statistik der abhängigen Beschäftigung des Jahres 1996 vom Landesamt für Sozialsicherheit, welche die Anzahl der der Sozialsicherheit unterworfenen Arbeitgeber ("Einrichtungen") und ihrer Beschäftigten am 30. Juni des Jahres beinhaltet, aufgeteilt nach Sektor, Geschlecht und Statut (Arbeiter einschließlich Lehrlinge und Angestellte einschließlich Beamte). Hierbei wurde festgestellt, dass zahlreiche Unternehmen über die internationale NACE-Kodierung nicht mehr in einem aktuellen Sektor einklassiert sind. Insofern uns die richtige Klassierung bekannt war, wurde sie angepasst.
- Die Angaben der Mehrwertsteuer-Zentralverwaltung des Jahres 1997.
- Die CD-Rom der Belgischen Nationalbank (Bilanzzentrale) – Ausgabe 1999.
- Die CD-Rom von Infobel (digitales Telefonbuch).
- Die Angaben zu Existenzgründung und -löschung der Industrie- und Handelskammer Eupen-Malmedy-St.Vith (auf Basis des Handelsregisters und des Staatsblattes).

Dies ergab eine Liste von rund 2.100 Betrieben. Aus diesem Datenstamm wurden folgende Wirtschaftszweige gestrichen: "Öffentliche Verwaltungen", "Erziehung und Unterricht", "Interessenvertretungen sowie kirchliche und sonstige religiöse Vereinigungen" (Untergruppe des Sektors "Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen"), sowie "Private Haushalte". Wir sind davon ausgegangen, dass diese Einrichtungen vor allem nach Diplom oder nach "Überzeugung" (Identifikation mit Interessen) rekrutieren. Die Arbeitgeber, die für diese Befragung ausgewählt wurden, stammen also vorwiegend aus dem Privatsektor.

Bei Arbeitgebern, die mehrere Filialen in der Deutschsprachigen Gemeinschaft führen, wurde ein Fragebogen zum Hauptsitz geschickt. Dies war der Fall z.B. für verschiedene Banken (Regionalsitz) oder Einzelhandels-Unternehmen.

Schlussendlich ergab dies eine Brutto-Stichprobe von 1.593 Unternehmen (mit 13.946 Beschäftigten), die alle einen schriftlichen Fragebogen über den Postweg erhielten, dem die Zielsetzung der Untersuchung sowie ein Erläuterungsblatt zum korrekten Ausfüllen des Fragebogens beigelegt war (zum Fragebogen siehe Anlage 1).

b) Zum Fragebogen

Um die Arbeitgeber zeitlich nicht zu sehr zu beanspruchen und eine möglichst hohe Rücklaufquote zu erzielen, beinhaltete der Fragebogen nur die wesentlichsten Aspekte.

Der erste Teil beinhaltete Fragen zum Profil des Unternehmens, zu Fest- und Aushilfspersonal, sowie zu Rekrutierungsproblemen. Der zweite Teil bestand aus Fragen zu den Berufen, die in den jeweiligen Sektoren mit hoher Wahrscheinlichkeit anzutreffen sind.

Pro Beruf sollte der Unternehmensleiter die Gesamtanzahl der beschäftigten Personen angeben, sowie die Zahl der männlichen Arbeitnehmer, der Vollzeitbeschäftigten, der Beschäftigten unter 30 und über 50 Jahren. Die Zahlen aus den nicht aufgeführten Kategorien konnten somit errechnet werden.

c) Zur Stichprobe

339 ordnungsgemäß ausgefüllte Fragebogen wurden zurückgesendet. Das sind insgesamt 21% der kontaktierten Betriebe. Diese erfasste Teilgesamtheit bildet nun unsere Stichprobe, die in Zusammenarbeit mit der Gesellschaft für angewandte Unternehmens-Statistik (GAUS) aus Dortmund zur Grundgesamtheit gewichtet und ausgewertet wurde.

Aufgrund des bestehenden Daten-Materials können wir auf die Kontroll-Variablen Wirtschaftszweig und Betriebsgröße zurückgreifen, die uns helfen sollen, die Verteilung der abhängigen Variablen Beruf, Geschlecht, Arbeitszeit und Alter, sowie ihre jeweiligen Merkmale zu beschreiben.

Nach Auswertung der beantworteten Fragebögen wurden über 300 verschiedene Berufsbezeichnungen gezählt, die hier in der Deutschsprachigen Gemeinschaft ausgeübt werden. Um eine übersichtliche Darstellung der Resultate zu gewährleisten und die Daten auch

weiterhin handhaben zu können, wurden diese Berufe eingeordnet.

Für die Zwecke dieser Untersuchung ist eine Berufssystematik zu detailliert und nicht ausreichend operationell, da insgesamt über 300 Berufe erfasst wurden. Wir entschieden uns deshalb für eine Tätigkeitsgliederung, die die Erwerbstätigen nach "Art der überwiegenden Tätigkeit" gliedert. Diese Systematik besteht aus 10 Tätigkeitskategorien, sowie der Spezialkategorie "In Ausbildung"¹:

1. Maschinen einrichten
2. Herstellen
3. Reparieren
4. Forschen und entwickeln
5. Verkaufen
6. Bürotätigkeit
7. Lagern und transportieren
8. Managen und organisieren
9. Beraten und betreuen
10. Allgemeine Dienste
11. In Ausbildung (Lehre)

(Für detaillierte Informationen siehe Anlage 3).

Da die ostbelgische Betriebslandschaft zu klein und zu unterschiedlich ist, mussten wir die Sektoren, so wie sie in der internationalen Klassierung (sogenannte NACE-Kodierung) definiert sind, gruppieren.

Die Wirtschaftszweige sind die folgenden:

- Herstellendes Gewerbe (inkl. Primärsektor)
- Baugewerbe
- Handel
- Transport
- Dienstleistungen
- Gesundheits- und Sozialwesen

Eine detaillierte Auflistung der Wirtschaftszweige ist in Anlage 4 zu finden.

¹ Weidig I., Hofer P. & Wolff H. (1998)

1.3. DIE INTERVIEWS

a) Methode

Von den 339 Arbeitgebern, die auf den schriftlichen Fragebogen geantwortet haben, wurden 63 stellvertretend für ihren Sektor ausgewählt und während einer zweiten Phase der Studie in einem persönlichen Gespräch befragt. Bei der Auswahl haben wir darauf geachtet, dass alle Berufe, die in der deutschsprachigen Gemeinschaft am häufigsten ausgeübt werden, vertreten sind.

Bei einer qualitativen Umfrage ist es nicht notwendig, eine große Anzahl Einheiten zu befragen. Eine statistische Inferenz ist in solchen Situationen ohnehin nicht legitim. Es ist wichtig, auf die Vielfältigkeit der Befragungseinheiten zu achten und jede Kategorie gleichermaßen zu repräsentieren. So wie schon während der ersten Phase haben wir die Befragungseinheiten nach Sektor und Betriebsgröße ausgewählt.

Im Rahmen der halboffenen Interviews wurden Fragen zu den Themenbereichen Rekrutierung, Ausbildung, Weiterbildung und Entwicklung der Berufe gestellt.

Bei der Eingangsfrage handelte es sich zunächst um eine Frage zum tatsächlichen Verhalten: Wie rekrutieren Sie? Welche Mindestausbildung verlangen Sie? Werden die Arbeitnehmer weitergebildet und wenn ja, in welchen Bereichen?

Die folgenden Fragen erfassten dann die Beurteilungen dieser Fakten: Welche Meinung haben Sie dazu? Welche Erwartungen haben Sie? Der Themenkomplex "Entwicklung" betraf ausschließlich die subjektive Einschätzung der kommenden Entwicklung aufgrund des heutigen Wissens- und Erfahrungsstandes.

Um die Entwicklung der Berufe und ihrer Anforderungen im Voraus abzuschätzen, können wir folgende Einflussfaktoren berücksichtigen¹:

- **Verkehrsdienstleistungen**
Dienstleistungen und Infrastrukturen, die zum großflächigen und überbetrieblichen Transport von Gütern und Personen beitragen. Innerbetriebliche Transportvorgänge werden an anderer Stelle analysiert.
- **Informations- und Organisationsdienstleistungen**
Techniken und Technologien, die zur Übertragung von Informationen über größere Entfernungen eingesetzt werden, sowie Techniken, welche die Organisation,

Dokumentation, Speicherung von Informationen sowie deren Verarbeitung beeinflussen.

- **Produktionsplanung und -logistik**
Techniken, die dazu dienen, den Produktionsablauf in integrierter Form zu planen und vorzubereiten und welche die integrierte Verarbeitung der anfallenden umfangreichen Datenmengen ermöglichen.
- **Unternehmensführung und Arbeitsorganisation**
Unternehmensentscheidungen zur inner- und überbetrieblichen Arbeitsteilung.
- **Fertigung und Bearbeitung**
Techniken zur Verarbeitung neuer Materialien mit verbesserten Eigenschaften, Möglichkeiten zur Senkung der Material- und Verarbeitungskosten, Verbesserung der Be- oder Verarbeitungsqualität.
- **Verfahren**
Entwicklung kostengünstiger, energie-/ressourcensparender und umweltschonender Prozesse und Verfahren durch Materialgewinnung/-umwandlung, Energiegewinnung, -bereitstellung und -umwandlung, Abfallverwertung.
- **Neue Werkstoffe**
Verbesserung der Material- und Werkstoffe, um die Produktqualität zu steigern und den Anforderungen an die Belastbarkeit zu genügen (z.B. durch Oberflächenbearbeitung, Beschichtung oder Rohmaterialsubstitution).
- **Nachfragestruktur und -verhalten**
Struktur und Zusammensetzung des Nachfragevolumens nach Gütern und Diensten, der Präferenzen der potentiellen Nachfrager, der vorherrschenden Werthaltung, der Preise oder auch der Einkommensspielräume.
- **Staatliche Produktionsauflagen und soziale Vereinbarungen**
Arbeitszeit-/Betriebszeitregelungen, Dokumentations- und Kontrollpflichten, sowie allgemeine Arbeitsbedingungen.
- **Produktqualitätsanforderungen**
Auflagen, die marktdeterminiert und/oder gesetzlich vorgegeben werden.
- **Arbeitsmarktsituation**
Einfluss der Angebotssituation an Arbeitskräften auf dem Markt.
Um sicherzugehen, dass die Aussagen richtig wiedergegeben werden, ist jedem Gesprächspartner

¹ Weidig I., Hofer P. & Wolff H. (1998)

Einleitung

eine Niederschrift der im Text berücksichtigten Aussagen des Interviews zugestellt worden mit der Bitte, sie gegenzulesen. Die entsprechenden Anmerkungen sind dann wieder in den vorliegenden Text eingeflossen.

b) Problematik

Bei der Durchführung solcher Interviews besteht immer die Gefahr, dass der Befragte subjektiv auf die gestellten Fragen antwortet. Im Allgemeinen können folgende Gründe eine Deformation der Antworten verursachen:

- die Furcht, aufgrund seiner Antworten beurteilt oder falsch interpretiert zu werden;
- die Neigung, sich gesellschaftlich etablierten Meinungen anzupassen;
- die Abwehr, sich persönlich einbeziehen zu lassen;
- die Unterschwelligkeit der Frageinhalte.

Es ist den Interviewern nicht möglich einzuschätzen, ob und wie weit eine solche Deformation Sachbestand dieser Befragung war.

c) Aussagen

Der nachfolgende Text fasst die Tendenzen in den Aussagen der befragten Betriebsleiter zusammen. Er spiegelt nicht unbedingt die Meinung des Wirtschafts- und Sozialrates und der Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (→ ABEO) wider.

Nach Führung der 63 Gespräche haben wir folgende Verteilung der Aussagen (jeder Betriebsleiter – im Fol-

genden BL - konnte sich zu mehreren Tätigkeitsgruppen äußern):

Tätigkeitsgruppen	BL	Berufe
Maschinen einrichten	2	2
Herstellen	42	35
Reparieren	5	3
Verkaufen	21	13
Bürotätigkeit	23	11
Lagern, transportieren	3	3
Betreuen, beraten	6	5
Allgemeine Dienste	4	5

Tabelle I.1.: Aussagen der Betriebsleiter pro Beruf

Lesebeispiel: Zur Tätigkeitsgruppe "Herstellen" haben sich 42 Betriebsleiter zu 35 Berufen geäußert.

In den Betrieben, in denen viele verschiedene Berufe ausgeübt werden, war es nicht möglich, nach jedem einzelnen Beruf zu fragen. Deshalb wurde in diesen Fällen nach Berufsgruppen gefragt. Bei jedem Gespräch wurde allerdings darauf geachtet, eventuelle Ausnahmen in den einzelnen Berufsgruppen hervorzuheben.

1.4. AUFBAU

In Kapitel 2, "Die Betriebe", stellen wir zunächst die Betriebslandschaft und Personalstruktur der Deutschsprachigen Gemeinschaft vor. Wir werten den ersten Teil der schriftlichen Fragebogenaktion aus, zunächst nach Wirtschaftszweigen und dann nach Betriebsgröße (quantitative Auswertung). Die Resultate beziehen sich also auf die Gesamtheit der 1.593 Betriebe.

In Kapitel 3, "Die Berufe", geht es dann schließlich um die Beschäftigten, die in den Betrieben arbeiten, die im zweiten Kapitel vorgestellt wurden.

Im ersten Abschnitt fassen wir die Ergebnisse, die wir durch die Umfrage erhoben haben, in einer Übersichtstabelle zusammen und zeigen, wie sich die Merkmale der drei abhängigen Variablen Geschlecht, Arbeitszeit und Altersgruppe auf die 13.946 Beschäftigten verteilen. Anschließend gehen wir auf jede Tätigkeitsgruppe im Einzelnen ein.

Für jede Tätigkeitsgruppe wird zunächst die Auswertung der Merkmalsverteilung detailliert besprochen und anschließend werden die Aussagen der Betriebsleiter so originalgetreu wie eben möglich wiedergegeben. Bei der Lektüre sollte nie vergessen werden, dass

alle Aussagen ausschließlich die Sicht der einzelnen Betriebsleiter widerspiegeln.

In Kapitel 4, "Ausbildungen", fassen wir die Beurteilungen der Betriebsleiter zur Erstausbildung zusammen.

In Kapitel 5, "Auswirkungen und Entwicklungen", werten wir schließlich noch die Auswirkungen relevanter Einflüsse auf die Tätigkeiten aus, wodurch wir eine grobe Schätzung der künftigen Entwicklung der Beschäftigungsanteile gibt. Diese wollen wir durch eine Auswertung der Stellenanzeigen ergänzen, die 1999 in der lokalen Presse veröffentlicht wurden.

Das Kapitel endet mit den Angaben der Industrie- und Handelskammer Eupen-Malmedy-St.Vith zu den Betriebsgründungen und -lösungen, ebenfalls des Jahres 1999. Diese Daten erscheinen uns im Rahmen einer Erhebung der Berufe relevant, da sich hierüber Rückschlüsse über potentielle Arbeitgeber ziehen und mögliche Entwicklungen vorausahnen lassen. Es handelt sich, zumindest im Ansatz, um den Versuch einer Verknüpfung der sektoriellen Entwicklung mit der Entwicklung pro Tätigkeitsgruppe.

2. Die Betriebe

2.1. EINLEITUNG

Wie bereits erwähnt setzt sich unsere Datenquelle zusammen aus den Angaben der dezentralisierten Statistik von 1996 des Landesamtes für Sozialsicherheit (LSS), die durch die Angaben der Industrie- und Handelskammer Eupen-Malmedy-St.Vith zu Existenzlöschung und -gründung und durch Informationen der Belgischen Nationalbank aktualisiert wurden.

Dies ergab eine Grundgesamtheit von 1.593 Betrieben, die einen schriftlichen Fragebogen erhielten, von denen 339 Betriebe geantwortet haben (Rücklaufquote 21 %). Diese Antworten wurden gewichtet und auf die Grundgesamtheit hochgerechnet. Das Ergebnis ist in der folgenden Tabelle zusammengefasst:

Wirtschaftszweig	Hochrechnung	Grundgesamtheit
Herstellendes Gewerbe	19%	17%
Baugewerbe	14%	14%
Handel	28%	31%
Transport	9%	7%
Dienstleistungen	24%	26%
Gesundheits- & Sozialwesen	7%	6%
Gesamt	100%	100%

Der Unterschied zwischen dieser Statistik und unserer Hochrechnung kommt daher, dass in den Wirtschaftszweigen Handel (Einzelhandel) und Dienstleistungen (Finanzgewerbe) jede Filiale als "Betrieb" zählt, wogegen wir ausschließlich den Regionalsitz, bzw. das Mutterhaus angeschrieben haben.

Tabelle II.1: Vergleich Grundgesamtheit/ Hochrechnung

Aus der folgenden Abbildung können wir die Bedeutung der Wirtschaftszweige nach Betriebe und nach Arbeitnehmern vergleichen:

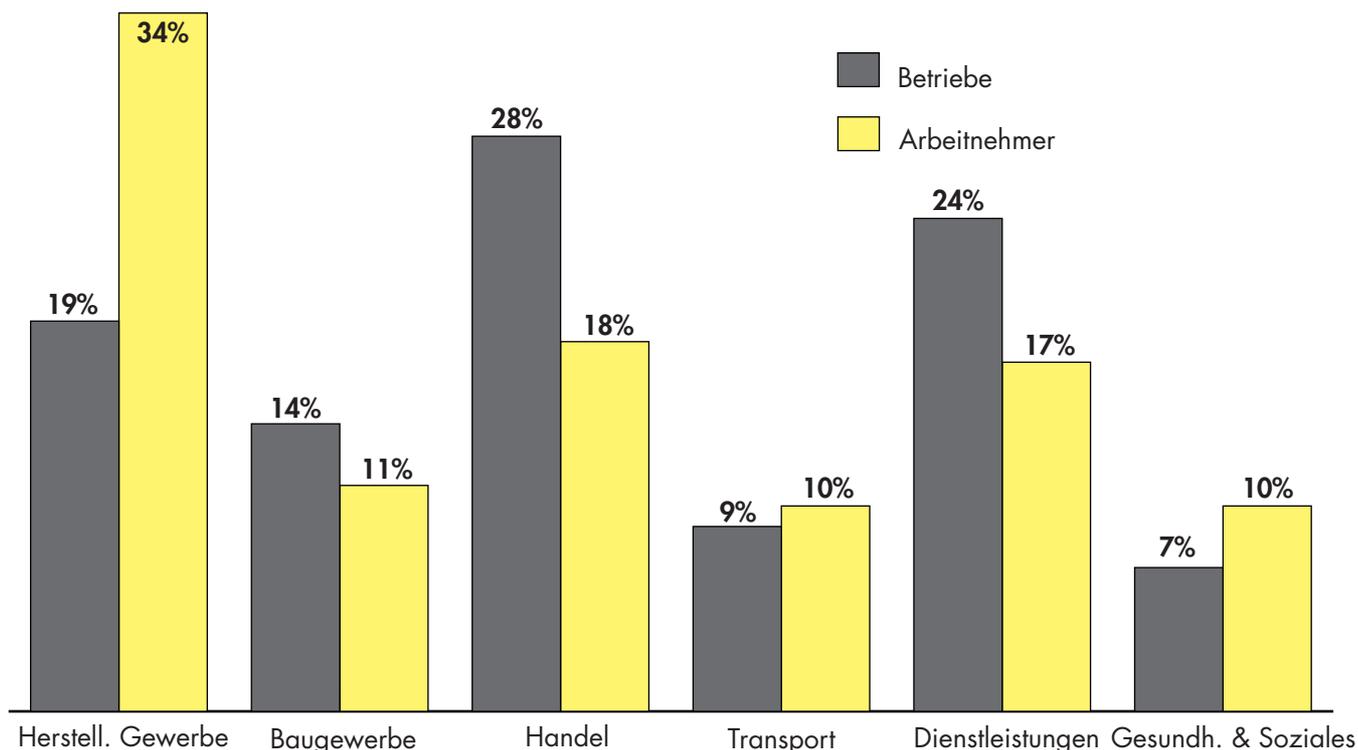


Abbildung II.1: relative Verteilung Betriebe und Arbeitnehmer pro Wirtschaftszweig

Die Betriebe

In drei Wirtschaftszweigen ist der Anteil Arbeitnehmer größer als der Anteil Betriebe: das bedeutet, dass in diesen Sektoren mehrere große Betriebe mit hohem Personalbestand eingeordnet sind. Im Herstellenden Gewerbe sind 19% der Betriebe klassiert, die 34% der Arbeitnehmer in der DG beschäftigen. Das gleiche gilt für den Gesundheits- und Sozialsektor mit 7% der Betriebe und 10% der Beschäftigten, sowie im Transportwesen mit 9% der Betriebe und 10% der Beschäftigten.

In den anderen drei Wirtschaftszweigen ist der Anteil Betriebe größer als der Anteil Beschäftigte. Das liegt an der Tatsache, dass hier viele kleine Betriebe eingeordnet sind: Baugewerbe (14% der Betriebe – 11% der Arbeitnehmer), Handel (28% der Betriebe – 18% der Arbeitnehmer) sowie der Dienstleistungssektor (24% der Betriebe – 17% der Arbeitnehmer).

Dies zeigt sich auch in der durchschnittlichen Anzahl Arbeitnehmer pro Betrieb in den jeweiligen Wirtschaftszweigen:

Wirtschaftszweig	AN/Betrieb
Herstellendes Gewerbe	16
Gesundheit & Soziales	12
Transport	10
Baugewerbe	7
Dienstleistungen	6
Handel	6

Tabelle II.2: durchschnittliche Arbeitnehmer pro Betrieb

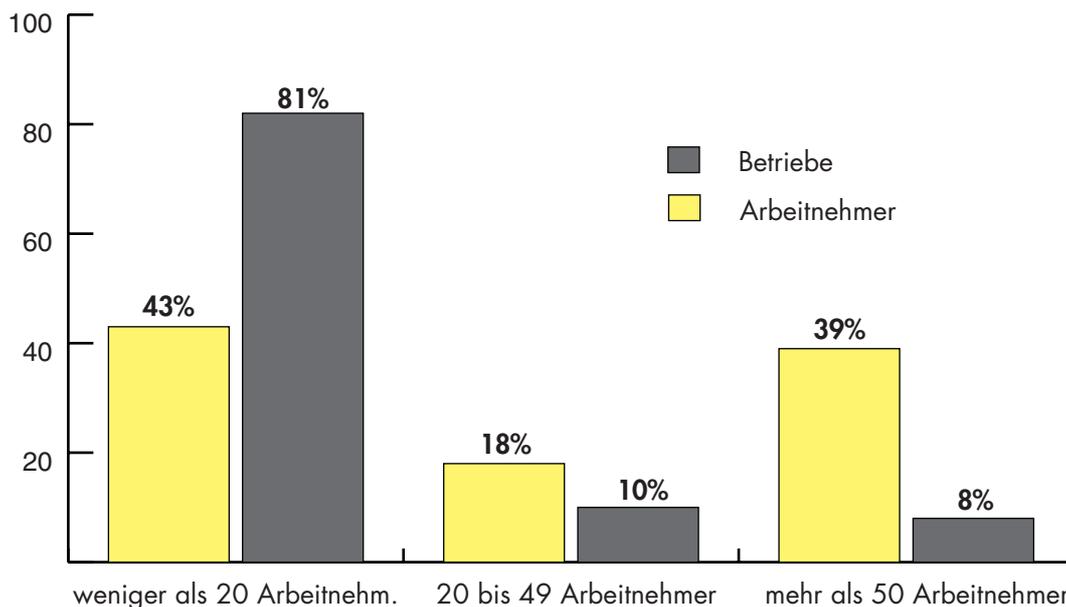


Abb. II.2: Relative Verteilung Betriebe und Arbeitnehmer pro Betriebsgröße

¹ Die Kategorien der Betriebsgröße sind willkürlich gefasst und auf die Betriebsstruktur der Deutschsprachigen Gemeinschaft angepasst. Es gibt keine einheitliche internationale Klassierung für die Betriebsgröße. Für die Europäische Union zum Beispiel ist ein Unternehmen mit maximal 250 Beschäftigten ein kleines und mittleres Unternehmen (KMU). Im Folgenden werden die Betriebe mit maximal 19 Arbeitnehmern kleine Betriebe genannt, die mit 20 bis 49 Arbeitnehmern mittlere Betriebe und die ab 50 Arbeitnehmer große Betriebe.

2.2. NACH WIRTSCHAFTSZWEIG

2.2.1. Personalstruktur

a) Festpersonal

	Herstellendes Gewerbe	Bau	Handel	Transport	Dienstleistungen	Gesundh. & Soziales	Gesamt
Männlich	82 %	94 %	64 %	84 %	47 %	29 %	69 %
Weiblich	18 %	6 %	36 %	16 %	53 %	71 %	31 %
Vollzeit	91 %	92 %	73 %	89 %	66 %	50 %	79 %
Teilzeit	9 %	8 %	27 %	11 %	34 %	50 %	21 %
Älter als 50 Jahre	12 %	12 %	11 %	26 %	13%	9 %	13 %
Jünger als 50 Jahre	88 %	88 %	89 %	74 %	87 %	91 %	87 %
30 bis 50 Jahre	61 %	57 %	66 %	60 %	61 %	75 %	63 %
Alt und jung	39 %	43 %	34 %	40 %	39 %	25%	37 %
Jünger als 30 Jahre	27 %	31 %	23 %	14 %	26%	16 %	24 %
Älter als 30 Jahre	73%	69%	77%	86%	74%	84%	76%
ANZAHL BETRIEBE	4 761	1 529	2 477	1 359	2 372	1 444	13 942

Tabelle II.3: Merkmalverteilung der Arbeitnehmer nach Wirtschaftszweigen

Lesebeispiel: Im Herstellenden Gewerbe sind 18% aller Arbeitnehmer Frauen. Insgesamt sind von allen Beschäftigten in der DG 31% Frauen.

b) Entwicklung

Wie war die allgemeine Entwicklung der Beschäftigtenzahl in Ihrem Betrieb seit 1996 ?

	Herstellendes Gewerbe	Bau	Handel	Transport	Dienstleistungen	Gesundh. & Soziales	Gesamt
steigend	53%	38%	34%	47%	40%	44%	41%
gleich	34%	47%	50%	39%	53%	52%	47%
fallend	14%	15%	16%	14%	7%	3%	12%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Anz. Betriebe	261	207	437	137	369	117	1.528

Tabelle II.4.: Entwicklung Beschäftigtenzahlen in Betrieben nach Wirtschaftszweigen. Die Gesamtzahl der Betriebe erreicht nicht die Gesamtzahl von 1.593, da nicht alle Betriebe auf diese Frage geantwortet haben.

Lesebeispiel: 53% der Betriebe im Herstellenden Gewerbe schätzen den Personalstand der vergangenen drei Jahre als steigend ein.

Insgesamt konnten fast 9 Betriebe von 10 einen gleichen, bzw. steigenden Personalbestand verzeichnen. Am positivsten war die Entwicklung in den Jahren 96 bis 99 in den Wirtschaftszweigen Dienstleistungen sowie Gesundheits- & Sozialwesen.

2.2.2. Auslagerung

Die Betriebe wurden gefragt, ob sie Arbeitsbereiche oder Tätigkeiten an Externe bzw. Selbständige delegieren. Dadurch kann die Berufslandschaft ergänzt werden, da bei Auslagerungen verschiedene Berufe vergleichsweise unterrepräsentiert sein können.

	Herstellendes Gewerbe	Bau	Handel	Transport	Dienstleistungen	Gesundh. & Soziales	Gesamt
Lohnbuchhaltung	69%	70%	73%	49%	49%	68%	64%
Buchhaltung	38%	41%	49%	27%	46%	36%	42%
Transport	43%	16%	27%	46%	3%	3%	23%
Raumpflege	26%	8%	21%	17%	11%	13%	17%
Sonstige	26%	16%	18%	15%	7%	10%	16%
Anz. Betriebe	288	225	444	138	381	117	1.593

Tabelle II.5: Auslagerung von Arbeitsbereichen in Betrieben nach Wirtschaftszweige
Lesebeispiel: 38% der Betriebe im Herstellenden Gewerbe lagern ihre Buchhaltung aus.

Fast zwei Drittel aller Betriebe lagern ihre Lohnbuchhaltung aus. Am wenigsten geschieht dies in den Wirtschaftszweigen Transport und Dienstleistungen. Als zweithäufigster Auslagerungsbereich wird die Buchhaltung genannt.

23% der Betriebe lagern ihren Warentransport aus. Lassen wir die zwei extrem niedrigen Werte von Dienstleistungen und Gesundheits- und Sozialwesen aus, dann entscheiden sich in den vier anderen Sektoren 33% der Betriebe dazu. Am wenigsten geschieht dies im Bausektor.

Als sonstige Bereiche, die an Drittfirmen vergeben werden, wurden genannt: Finanz- und Rechtsberatung, Verkauf, Informatik, Wartung sowie gewisse Fachbereiche (Waldarbeiten, Bauarbeiten und Installationen). Knapp ein Sechstel der Betriebe in der DG lagern einen dieser Bereiche aus. Im Durchschnitt geben 15% der Betriebe pro Wirtschaftszweig an, einen weiteren Bereich an Externe zu vergeben. Besonders häufig geschieht dies im Herstellenden Gewerbe, am seltensten im Dienstleistungssektor.

2.2.3. Rekrutierungsprobleme

a) Gibt es in Ihrem Betrieb Stellen, die nicht besetzt werden können ?

Die Betriebe wurden gefragt, ob es bei ihnen Stellen gibt, die nicht besetzt werden können, bzw. die nur schwer zu besetzen sind. Als Antwortmöglichkeit wurde vorgegeben:

- Ja, es gibt zur Zeit offene Stellen, die wir nicht besetzen können (= aktuelle);
- Ja, wenn bestimmte Stellen frei werden, haben wir Probleme diese neu zu besetzen (= potentielle)
- Ja, wir können keine zusätzlichen Stellen schaffen, weil wir sie nicht besetzen können (= zusätzliche)
- Nein, wir haben im Allgemeinen keine Rekrutierungsprobleme.

Die Betriebe

	Herstellendes Gewerbe	Bau	Handel	Transport	Dienstleistungen	Gesundh. & Soziales	Gesamt
nein	33%	28%	50%	37%	45%	36%	40%
ja	67%	72%	50%	63%	55%	64%	60%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Anz. Betriebe	288	225	444	138	382	118	1.593

Tabelle II.6: Bestätigung der Rekrutierungsprobleme in Betrieben nach Wirtschaftszweigen

Lesebeispiel: 33% der Betriebe im Herstellenden Gewerbe sagen aus, im Allgemeinen keine Rekrutierungsprobleme für bestimmte Stellen zu kennen.

Immerhin 60% aller Betriebe geben an, für bestimmte Stellen Rekrutierungsprobleme zu kennen, relativ viele Betriebe sind es im Baugewerbe und im Herstellenden Gewerbe. Die insgesamt rund 950 Betriebe mit Problemen haben eine oder mehrere der drei Formen der Rekrutierungsprobleme (insgesamt 1029). Hier die Verteilung nach Art des Problems:

	Herstellendes Gewerbe	Bau	Handel	Transport	Dienstleistungen	Gesundh. & Soziales	Gesamt
aktuelle	14%	25%	14%	25%	14%	21%	17%
potentielle	38%	41%	33%	42%	36%	33%	37%
zusätzliche	10%	25%	9%	4%	6%	14%	10%

Tabelle II.7: Art der Rekrutierungsprobleme nach Wirtschaftszweig (Mehrfachnennung möglich)

Lesebeispiel: 14% der Betriebe im Herstellenden Gewerbe sagen aus, zur Zeit der Umfrage Rekrutierungsprobleme für bestimmte Stellen zu kennen.

Die dringendsten Einstellungsprobleme zur Zeit der Umfrage hatten die Betriebe der Wirtschaftszweige Baugewerbe (25%) sowie Transport (25%) und Dienstleistungen (21%). Chronische Probleme scheinen vor allem im Transport sowie im Baugewerbe zu bestehen, da hier besonders viele Betriebe potentielle Rekrutierungsschwierigkeiten angeben.

b) Rekrutierungsproblem nach Tätigkeitsgruppe

Von den antwortenden Betrieben mit Rekrutierungsproblemen wurden auch die Berufsbezeichnung angegeben. In der folgenden Tabelle sind die Antworten hochgerechnet, sollten aber aufgrund der fehlenden Angaben mit Vorsicht behandelt werden. In der rechten Spalte zum Vergleich die relative Häufigkeit der Arbeitnehmer der entsprechenden Tätigkeitsgruppe in der Grundgesamtheit:

Tätigkeitsgruppe	Offene Stellen	AN-Gesamt
Maschinen einrichten	1 %	1 %
Herstellen	44 %	40 %
Reparieren	10 %	3 %
Forschen - Entwickeln	0 %	1 %
Verkaufen	9 %	14 %
Bürotätigkeit	10 %	15 %
Lagern – Transportieren	9 %	13 %
Organisieren - Managen	1 %	2 %
Betreuen – Beraten	7 %	6 %
Allgemeine Dienste	9 %	7 %
Gesamt	100 %	100 %

Tabelle II.8: Offene Stellen pro Tätigkeitsgruppe nach Grundgesamtheit

Die Betriebe

Wenn man diese Zahlen mit der Verteilung der Beschäftigten vergleicht, stellt man fest, dass einige Gruppen überrepräsentiert sind, wie z.B. Herstellen, Reparieren und Allgemeine Dienste; die Rekrutierungsprobleme scheinen in diesen Tätigkeiten also besonders groß.

Die Erkenntnis, dass bei den Berufen der herstellenden Tätigkeiten besonders große Einstellungsprobleme herrschen, deckt sich mit den Aussagen der Problem-Betriebe (s. Tab. II.7): diese Berufe werden vor allem in den Wirtschaftszweigen Herstellendes Gewerbe und Bau ausgeübt, die am häufigsten Rekrutierungsprobleme äußern. Die Betriebe dieser beiden Wirtschaftszweige machen immerhin ein Drittel aller Betriebe aus.

c) Rekrutierungsprobleme nach Berufen (Auswertung der Stichprobe)

Diese Berufsbezeichnungen stammen von den Betriebsleitern und wurden ohne Veränderung übernommen. Nicht alle Betriebsleiter, die Rekrutierungsprobleme bekräftigten, haben auch die zutreffende Stelle genannt.

Tätigkeitsgruppe	Berufe / erwerbsmäßig verfasste Berufsbezeichnung	N
Maschinen einrichten Herstellen	Mechaniker (1); Elektromechaniker (2)	3
	Buchbinder, Schriftsetzer, Schweißer, Möbelschreiner, Bauschreiner, Pflasterer, Heizungsinstallateur, Einbaukücheninstallateur, Lackierer (1); Gießer – Schmelzer, Möbelmonteur, Holzklassierer, Bauklempner, Vorarbeiter, Drucker, Maschinenschlosser, Koch, Bodenleger, Former, Schleifer – Schärfer, Buchbinder (2); Holzsäger – Sägewerkarbeiter, Elektroinstallateur, Gartengestalter, Feinmechaniker (Werkzeugschlosser) (3); Verputzer (4); Metzger, Einschaler (5); Dachdecker, Produktionsarbeiter (BW) (6); Maurer, Anstreicher (8);	87
Reparieren	Mechaniker, Karosserieschlosser, Unterhaltsarbeiter/Handwerker, Angestellter Kundenservice/Techniker, Heizungstechniker, Motorrad-Mechaniker (1); Kfz-Mechaniker (4); Lkw-Mechaniker (6)	16
Forschen - Entwickeln Verkaufen	Projektleiter	1
	Einkäufer, Verkäufer, Anlageberater (1); Verkäufer (Innen- und Außendienst), Schalterangestellte (2); Verkäufer (Innendienst) (3); Verkäufer (Außendienst) (4)	14
Bürotätigkeit	Angestellter Versicherungen, Angestellter Personalwesen, Programmierer, Administrativer/kommerzieller Mitarbeiter (Innendienst), Bilanzbuchhalter, Buchhalter, Logistik + Produktionsplanung, Bürohilfe/Schreibkraft, System-Analyst, Empfang/Telefonist/Bürohilfe (1); Dispatcher, Disponent, Analyst-Programmierer, Technischer Zeichner (2); Sekretär (3)	22
Lagern - Transportieren	Lagerist/Einpacker, Busfahrer, Gabelstapler-Fahrer (1); Lkw-Fahrer (14);	17
Organisieren - Managen	Informatik - Projektleiter	1
Betreuen - Beraten	Medienberater, Infografiker, Ausbilder, Altenpfleger, Agrarbeauftragter, Erzieher (1); Krankenpfleger A1, Krankenpfleger A2 (3); Familien- und Seniorenhelfer (5);	15
Allgemeine Dienste	Zimmermädchen, Spülhilfe (1); Kellner (2); Küchenhilfe (4)	8
Gesamt		183

Tabelle II.8bis: Offene Stellen nach Berufen in der Stichprobe.

2.2.4. Begründung

Die Betriebe, die Rekrutierungsprobleme kennen, begründen diese folgendermaßen (Mehrfachnennung möglich):

	Herstellendes Gewerbe	Bau	Handel	Transport	Dienstleistungen	Gesundh. & Soziales	Gesamt
Mangel an qualifizierten AN	35%	61%	23%	46%	17%	40%	32%
Entsprechen nicht berufl. Anford.	30%	33%	19%	14%	18%	41%	24%
Konkurrenz des Auslandes	18%	10%	21%	12%	24%	17%	18%
Unattraktive Tätigkeit	13%	24%	14%	20%	19%	17%	17%
Mangelnde Sprachkenntnis	8%	2%	11%	3%	7%	8%	7%
mangelnde Mobilität	1%	0%	2%	0%	2%	3%	2%
Mangelnde EDV-Kenntnis	0%	0%	1%	0%	1%	0%	0,5%
Anz. Betriebe	288	224	445	137	382	117	1.593

Tabelle II.9: Begründung der Rekrutierungsprobleme in Betrieben nach Wirtschaftszweigen.

Lesebeispiel: 35 % der Betriebe im Herstellenden Gewerbe, die Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Personal haben, begründen dies mit einem Mangel an qualifizierten Arbeitnehmern auf dem Arbeitsmarkt.

Der am häufigsten genannten Grund ist der Mangel an qualifiziertem Personal, der von 32% der Betriebe im Privatsektor genannt wird.

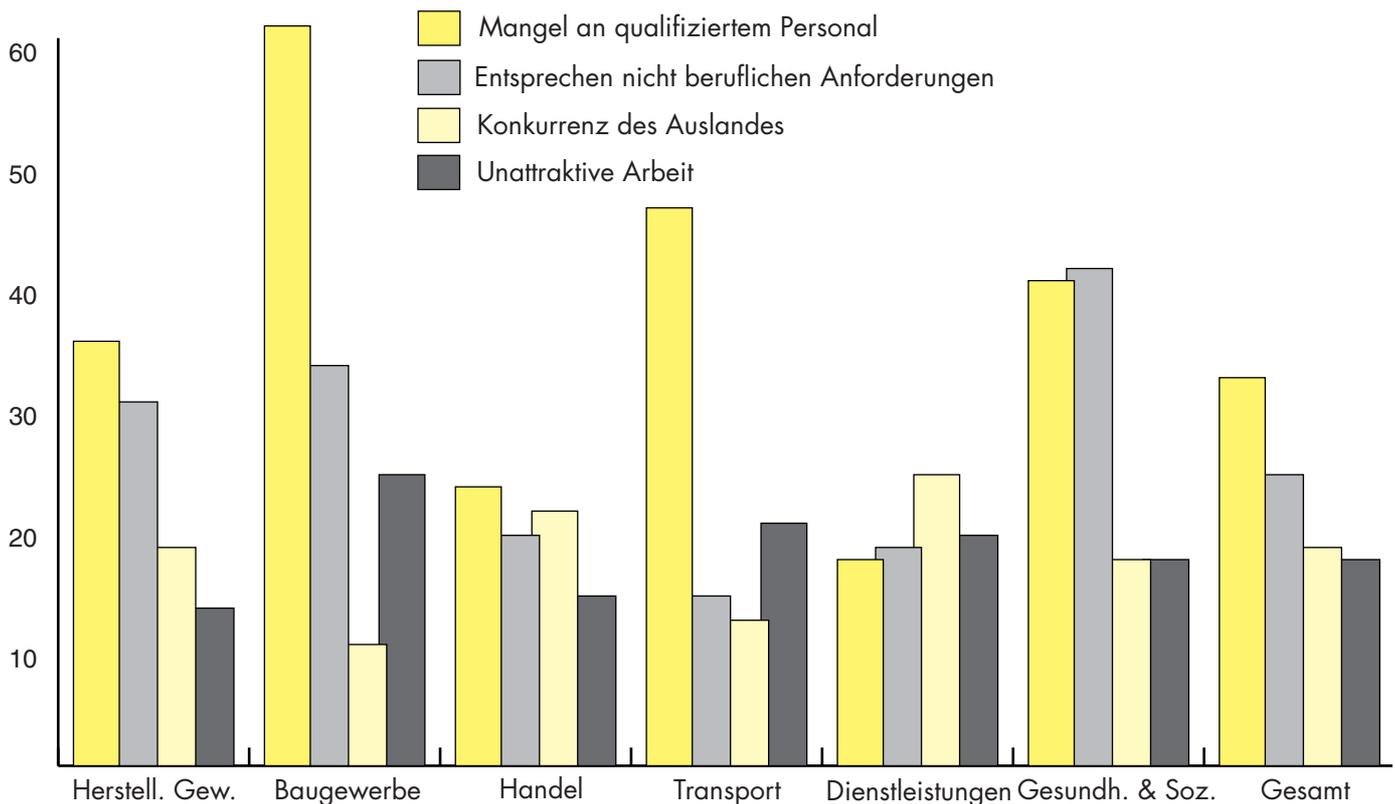


Abbildung II.3: Verteilung der häufigsten Begründung nach Wirtschaftszweig

32% der Betriebe mit Rekrutierungsproblemen nennen den Mangel an qualifiziertem Personal als Hauptgrund. In den Wirtschaftszweigen Baugewerbe und Transport hat dieser Grund eine besondere Bedeutung: 83% und 72% bezeichnen diesen für ihre Einstellungsschwierigkeiten, im Sektor Gesundheit & Soziales sind es deren noch 61% der Problembetriebe. Es folgen Herstellendes Gewerbe 53%, Handel 46% und Dienstleistungen 31%.

Die Betriebe, die ihre Rekrutierungsprobleme mit dem Argument begründen, dass die Bewerber nicht den beruflichen Anforderungen entsprechen, machen 41% aller Betriebe aus. 63 % der Problembetriebe im Sektor Gesundheit & Soziales nennen diesen Grund. Im Baugewerbe sowie im Herstellenden Gewerbe sind es deren noch 46%, bzw. 45%. Es folgen der Handel (39%), der Dienstleistungssektor (33 %) und schließlich der Transportsektor (22%).

Mit der Konkurrenz der ausländischen Arbeitsmärkte begründen 31% der Problembetriebe ihre Rekrutierungsschwierigkeiten. Am häufigsten wird dieser Grund

im Dienstleistungssektor (44%) und im Handel (41%) genannt. Es folgen das Herstellende Gewerbe (28%), Gesundheit & Soziales (26%), der Transport (20%), sowie der Bausektor (13%).

Interessant ist hier auch, dass diejenigen Arbeitgeber, die als Hauptgrund den Mangel an qualifiziertem Personal auf dem Arbeitsmarkt angeben, nicht auch gleichzeitig die Konkurrenz der ausländischen Arbeitsmärkte als Grund nennen. Es scheint also, dass die Betriebsleiter überzeugt sind, dass der Mangel an Arbeitskräften in bestimmten Berufen auch tatsächlich daher kommt, dass in den jeweiligen Fachrichtungen nicht mehr genügend ausgebildet wird, und nicht weil die Arbeitskräfte im benachbarten Ausland beschäftigt sind.

29% der Problembetriebe begründen ihre Schwierigkeit mit dem Argument, dass die angebotene Arbeitsstelle als unattraktiv erscheint. Am häufigsten wird diese Begründung vielleicht etwas überraschend in den Dienstleistungen und eher erwartet im Transportsektor genannt.

2.3. NACH BETRIEBSGRÖSSE

2.3.1. Personalstruktur

a) Festpersonal

	Betriebsgröße			Gesamt
	bis 19 AN	20-49 AN	ab 50 AN	
Männlich	62 %	74 %	74 %	69 %
Weiblich	38 %	26 %	26 %	31 %
Vollzeit	72 %	80 %	87 %	79 %
Teilzeit	28 %	20 %	13 %	21 %
Jünger als 30 Jahre	26 %	25 %	22 %	24 %
ab 30 Jahre	74 %	75 %	78 %	76 %
30 bis 50 Jahre	63 %	58 %	65 %	63 %
Alt und jung	37 %	42 %	35 %	37 %
50 und älter	11 %	16 %	13 %	13 %
Jünger als 50 Jahre	89 %	84 %	87 %	87 %
ANZAHL BETRIEBE	6 039	2 526	5 381	13 946

Tabelle II.10: Merkmalverteilung des Festpersonals nach Betriebsgröße.

Lesebeispiel: 38% der Beschäftigten in den kleineren Betrieben (weniger als 20 Arbeitnehmer) sind Frauen.

43% der Arbeitnehmer arbeiten in kleinen Betrieben. Knapp ein Fünftel (18%) in mittleren und 39% großen Betrieben.

Es arbeiten relativ gesehen mehr Frauen in kleinen Betrieben (Frauenanteil von 38 %) als in großen (26%) oder mittleren Betrieben (26%). Eine ähnliche Verteilung finden wir für die Teilzeitbeschäftigten vor: am meisten in den kleinen Betrieben (Teilzeitanteil von 28 %), dann in den mittleren 20 %. Auffallend hier der besonders niedrige Teilzeitanteil in den großen Betrieben.

Die Arbeitnehmer in den kleinen Betrieben sind im Allgemeinen jünger als in den anderen Betrieben: der Anteil jüngerer Arbeitnehmer ist hier am höchsten (26 %), der Anteil älterer Arbeitnehmer hingegen am tiefsten (11 %). In den großen Betrieben sind die jüngeren und die älteren Arbeitnehmer insgesamt am wenigsten vertreten (der Anteil 30 bis 50-Jährigen ist hier am größten).

b) Entwicklung

Im Allgemeinen hat sich die Beschäftigtenzahl von

	bis 19 AN	20 bis 49 AN	ab 50 AN	Gesamt
steigend	38%	50%	66%	41%
gleich	50%	34%	31%	47%
fallend	12%	16%	3%	12%
Gesamt	100%	100%	100%	100%
Anz. Betriebe	1 254	163	111	1 528

Tabelle II.11: Entwicklung der Beschäftigung in Betrieben nach Betriebsgröße

96 bis 99 wie folgt entwickelt:

Nur 12% der Betriebe in der DG mussten in den vergangenen drei Jahren einen fallenden Personalbestand verzeichnen. Immerhin 41% konnten zusätzliches Personal einstellen. Dies ist in den großen Betrieben verhältnismäßig öfter passiert (66%) als in den kleinen (38%) und mittleren Betrieben (50%). Umgekehrt ist auch die Zahl der Betriebe, die Stellen abbauten, bei den großen Betrieben verhältnismäßig niedriger (3%) als bei

Die Betriebe

den kleinen (12%) und mittleren Betrieben (16%).

	bis 19 AN	20 bis 49 AN	ab 50 AN	Gesamt
Lohnbuchhaltung	64%	62%	63%	64%
Buchhaltung	47%	20%	26%	42%
Warentransport	18%	44%	43%	23%
Raumpflege	13%	31%	40%	17%
Sonst. Auslagerungen	15%	26%	13%	16%
Anz. Betriebe	1 297	167	128	1 592

Tabelle II.12: Auslagerung von Arbeitsbereichen in Betrieben nach Betriebsgröße.
Lesebeispiel: 47% der kleinen Betriebe lagern ihre Buchhaltung ganz oder zum Teil aus.

2.3.2. Auslagerung

Die Lohnbuchhaltung ist der Fachbereich, der am häufigsten ausgelagert wird. Fast zwei Drittel der Betriebe in der DG treffen diese Entscheidung. Die Auslagerung der Buchhaltung ist in allen drei Personal-Kategorien fast gleichermaßen verteilt und betrifft jeweils knapp zwei Drittel der Unternehmen.

Rund vier von zehn Betrieben lassen ihre Buchhaltung von einer Drittfirma oder einem Selbständigen ausführen. Es sind fast die Hälfte der kleinen Betriebe, die ihre Buchhaltung auslagern, aber nur ein Viertel der großen und nur ein Fünftel der mittleren Unternehmen.

Die Raumpflege wird noch nicht einmal in jedem fünften Betrieb in der DG von Drittfirmen oder Selbständigen übernommen. Mit dem Personalbestand steigt auch die

mittleren Betrieben sind es etwas mehr als jeder zehnte.

2.3.3. Rekrutierungsprobleme

	bis 19 AN	20 bis 49 AN	ab 50 AN	Gesamt
nein	43%	23%	37%	40%
ja	57%	77%	63%	60%
Gesamt	100%	100%	100%	100%
Anz. Betriebe	1 298	167	128	1 593

Tabelle II.13: Rekrutierungsprobleme in Betrieben nach Betriebsgröße
Lesebeispiel: 57% der kleinen Betriebe behaupten, bei bestimmten Stellen Rekrutierungsprobleme zu haben.

	bis 19 AN	20 bis 49 AN	ab 50 AN	Gesamt
aktuelle Probleme	15%	31%	16%	17%
potentielle Probleme	37%	34%	40%	37%
zusätzliche Stellen	10%	18%	7%	10%
Anz. Betriebe	1 298	167	128	1 593

Tabelle II.14: Art der Rekrutierungsprobleme nach Betriebsgröße

Wahrscheinlichkeit, dass die Raumpflege in einem Betrieb ausgelagert wird: von 13% der kleinen bis 40% bei den großen Betrieben.

Knapp ein Viertel der Betriebe lässt seine Waren von einem externen Unternehmen transportieren. Es sind verhältnismäßig mehr mittlere und große Unternehmen, die den Warentransport auslagern (jeweils knapp die Hälfte). Bei den kleinen Betrieben ist es noch nicht einmal jeder fünfte Betrieb.

Als sonstige Bereiche, die an Drittfirmen vergeben werden, wurden genannt: Finanz- und Rechtsberatung, Verkauf, Informatik, Wartung, sowie gewisse Fachbereiche (Waldarbeiter, Bauarbeiten und Installationen). Knapp ein Sechstel der Betriebe in der DG lagern einen dieser Bereiche aus. Jeder vierte mittlere Betrieb gab an, einen dieser sonstigen Bereiche auszulagern, bei den kleinen und

Die Betriebsleiter wurden gefragt, ob es in ihrem Betrieb bestimmte Stellen gebe, die nicht oder nur schwer besetzt werden könnten:

Bei den Ja-Antworten wurde zusätzlich noch gefragt, ob diese Rekrutierungsprobleme bestehen bei (Mehrfachnennung möglich):

- aktuellen offenen Stellen (zur Zeit der Umfrage)
- freierwerdenden Stellen, die nur schwer neu zu besetzen sind
- zusätzliche Stellen

Die meisten Betriebe können vor allem potentielle Stellen nennen, die nur schwer neu besetzt werden könnten, wenn sie frei wären (37%). Die Antwort verteilt sich noch recht gleichmäßig nach der Betriebsgröße: zwischen 34 und 40%.

Immerhin 17% der Betriebe hatten zur Zeit der Umfrage Probleme, einen Arbeitnehmer für eine unbesetzte Stelle zu finden. Vor allem bei den mittleren Betrieben war dies der Fall, wo ein Drittel dies aussagte; bei den kleinen und großen

Die Betriebe

Betrieben waren es gerade mal knapp ein Sechstel. Eine ähnliche Situation haben wir bei den zusätzlichen Stellen, die wiederum am häufigsten den mittleren Betrieben Probleme bereiten.

2.3.4. Begründung

Die Betriebe, die Rekrutierungsprobleme kennen, begründen diese folgendermaßen (Mehrfachnennung möglich):

	bis 19 AN	20 bis 49 AN	ab 50 AN	Gesamt
Mangel an qualifizierten AN	29%	59%	37%	32%
Entsprechen nicht berufl. Anford.	24%	26%	27%	24%
Konkurrenz des Auslandes	16%	34%	20%	19%
Unattraktive Tätigkeit	17%	28%	7%	17%
Mangelnde Sprachkenntnis	6%	8%	23%	8%
mangelnde Mobilität	2%	0%	3%	2%
Mangelnde EDV-Kennntnis	0,3%	0%	3%	0,5%
Anz. Betriebe	1 298	168	128	1 594

Tabelle II.15: Begründung der Rekrutierungsprobleme in Betrieben nach Betriebsgröße

etriebsgröße

Lesebeispiel: 59% der mittleren Betriebe begründen ihre Rekrutierungsprobleme mit einem Mangel an qualifiziertem Personal.

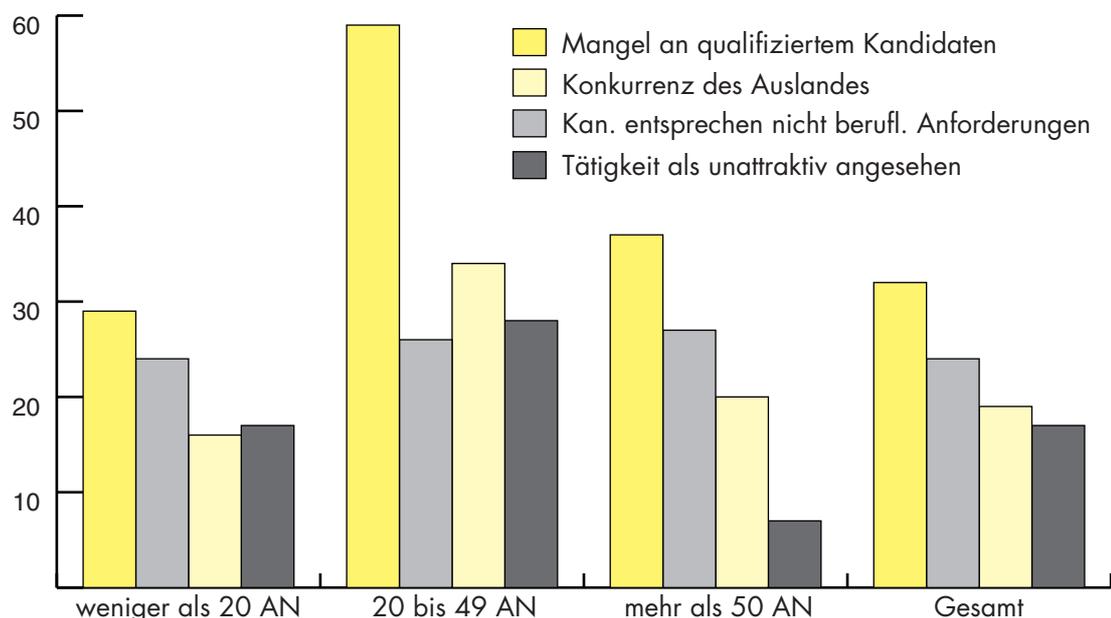
Die Betriebe mit Rekrutierungsproblemen, die diese mit einem Mangel an qualifiziertem Personal auf dem Arbeitsmarkt begründen, machen rund ein Drittel aller Betriebe aus (32 %). Diese Begründung wird besonders häufig bei den mittleren Betrieben angeführt.

Diejenigen, die ihre Probleme damit begründen, dass die Kandidaten nicht die entsprechenden beruflichen Anforderungen erfüllen machen noch rund ein

Viertel aller Betriebe aus. Diese Überzeugung verteilt sich recht gleichmäßig auf die drei Betriebsklassen.

Die Konkurrenz der ausländischen Arbeitsmärkte, sowie die Überzeugung, dass die Art der Tätigkeit als unattraktiv erscheint, wird noch jeweils von knapp einem Fünftel der Betriebe genannt. Auch hier wieder sind es die mittleren Betriebe, die diese Begründungen relativ häufiger nennen.

Mangelnde Sprachkenntnisse der Bewerber wird ganz besonders in den großen Betrieben als Begründung der Rekrutierungsprobleme angeführt. Insgesamt aber ist dies kein Grund von großer Bedeutung.



Mobilität oder EDV-Kenntnisse werden kaum als Begründung bei Rekrutierungsproblemen genannt: Ein Betrieb auf

Die Betriebe

50 hat Rekrutierungsprobleme, weil es den Bewerbern an EDV-Kenntnissen mangelt, nur einer auf 200 führt dies auf die

Wirtschaftszweig	bis 19 AN	20 bis 49 AN	ab 50 AN	Gesamt	Anz. Betriebe
Herstellendes Gewerbe	58%	21%	21%	100%	288
	13%	36%	47%	18%	
Baugewerbe	87%	9%	4%	100%	224
	15%	13%	7%	14%	
Handel	95%	3%	2%	100%	445
	33%	8%	7%	28%	
Transport	69%	19%	12%	100%	137
	7%	16%	13%	9%	
Dienstleistungen	91%	4%	4%	100%	381
	27%	10%	13%	24%	
Gesundheits- & Sozialwesen	60%	26%	15%	100%	117
	5%	18%	13%	7%	
Gesamt	81%	10%	8%	100%	1 592
	100%	100%	100%	100%	
Anzahl Betriebe	1 296	167	129	1 592	

mangelnde Mobilität der Bewerber zurück.

Abbildung II.4: Verteilung der häufigsten Begründungen der Rekrutierungsprobleme nach Betriebsgröße

2.4. PERSONAL NACH BETRIEBSGRÖSSE UND WIRTSCHAFTSZWEIGEN

Tabelle II.16: Betriebe nach Wirtschaftszweig und Betriebsgröße

Lesebeispiel: 58% der Betriebe im Herstellenden Gewerbe beschäftigen bis zu maximal 19 Arbeitnehmer. 13% aller kleinen Betriebe sind im Herstellenden Gewerbe tätig.

Die kleinen Betriebe sind überdurchschnittlich stark vertreten in den Wirtschaftszweigen Baugewerbe, Handel und Dienstleistungen. Im Baugewerbe gibt es viele mittelständische Handwerksbetriebe, im Handel viele Kfz-Garagen und Geschäfte (Einzelhändler) und der Dienstleistungssektor beinhaltet die Versicherungsmakler, die Banken, Immobilienmakler, Informatikbetriebe, die Unternehmens-, Steuer- und Rechtsberater, sowie die Frisöre

Die mittleren und die großen Betriebe finden sich relativ häufiger in den Wirtschaftszweigen Herstellendes Gewerbe, Gesundheits- und Sozialwesen, sowie Transport. Im Herstellenden Gewerbe finden sich die Industrie-Unternehmen wieder der Untersektoren Ernährung, Textil, Holz, Chemie, Kunststoff, Metallbearbeitung, Maschinen- und Fahrzeugbau. Im Gesundheits- und Sozialwesen sind vor allem die Krankenhäuser, Pflegeheime und sozialen Beratungsstellen zu nennen und im Transport die Transportunternehmen und Speditionen.

3. Die Berufe

EINLEITUNG

In diesem Kapitel stellen wir die quantitativen Angaben zu den Beschäftigten in den Betrieben vor, die wir aus der Hochrechnung unserer Stichprobe sowie die qualitativen Aussagen zu den einzelnen Tätigkeitsgruppen aus den Interviews erhalten haben. Diese Angaben sind jeweils nach Tätigkeitsgruppen geordnet (Zur detaillierten Übersicht der Tätigkeitsgruppen siehe Anhang 3):

Tätigkeitsgruppen
Maschinen einrichten
Herstellen
Reparieren
Forschen und entwickeln
Verkaufen
Bürotätigkeit
Lagern und transportieren
Managen und Organisieren
Betreuen und Beraten
Allgemeine Dienste
In Ausbildung

Tabelle III.: Die 11 Tätigkeitsgruppen.

Wir beginnen mit einer Gesamtübersicht zur Verteilung der Merkmale Geschlecht, Alter und Arbeitszeit des Festpersonals (s. Tab. III.).

Diese Angaben werden im Nachhinein nochmals für jede Tätigkeitsgruppe im Einzelnen aufgeführt. Diese Daten der schriftlichen Umfrage werden dann durch die Informationen ergänzt, die wir im Rahmen der Interviews mit 63 ausgewählten Betriebsleitern erhalten haben.

Bei diesen Gesprächen wurden halboffene Fragen gestellt, die zwar das Thema eingrenzten, den Betriebsleitern jedoch die Möglichkeit ließen, den Verlauf des Gespräches je nach Situation und Bedarf des Betriebes zu bestimmen. Die Informationen, die wir somit erhielten, geben ausschließlich die Meinung der Befragten wider und können nicht stellvertretend für alle Arbeitgeber gewertet werden.

Der Gesprächsleitfaden (siehe Anhang 5) beinhaltete Fragen zu folgenden Themenkomplexen:

- Aktuelle Anforderungen: Ausbildung, Arbeitnehmersuche und überfachliche Anforderungen;
- Auswirkung relevanter Einflüsse auf die Berufe (zur Definition der Einflüsse siehe Seite 12);
- Weiterbildung

Ausnahmen in diesem Kapitel sind die Tätigkeitsgruppen Forschen & entwickeln, Managen & Organisieren und „in Ausbildung“, da über diese Gruppen keine Aussagen im Rahmen der Interviews gemacht wurden.

ZUSAMMENFASSUNG

Gesamt

Die bedeutendste Gruppe nach Arbeitnehmern bilden die herstellenden Tätigkeiten: vier von zehn Beschäftigten üben einen Beruf dieser Gruppe aus. Mit ungefähr jeweils einem Achtel der Berufstätigen folgen die Tätigkeitsgruppen Verkaufen, Büro und Lagern/transportieren. Die Arbeitnehmer in diesen vier Gruppen machen insgesamt also 82% der Gesamtbeschäftigung aus. Die Gruppen mit der geringsten unterteilt. Bei den herstellenden Tätigkeiten stellen wir fest, dass 71% der Beschäftigten dieser Gruppe eine Fachtätigkeit ausüben (= 28% aller Beschäftigten), 16% eine niedrig qualifizierte Hilfstätigkeit (6% insgesamt) und 12% eine Fachtätigkeit mit Führungsaufgaben (5% insgesamt).

Ein ähnliches Bild haben wir bei der Verkaufs-Gruppe: hier üben 67% der Beschäftigten eine Tätigkeit als Fachkraft aus (9% der Beschäftigten insgesamt). 11% sind als Hilfskraft eingestellt (1% insgesamt) und 26% als Fachkraft mit Führungsaufgaben (3% insgesamt).

Bei den Bürotätigkeiten arbeiten 76% der Angestellten als Sachbearbeiter (= 11% insgesamt), 15% üben eine einfache Hilfstätigkeit aus (2% insgesamt) und 10% sind als Sachbearbeiter mit Führungsaufgaben beschäftigt (1% insgesamt).

In der Gruppe Betreuen/beraten üben 52% der Beschäftigten eine (para-)medizinisch-pflegerische Tätigkeit aus (= 3% insgesamt).

9% aller Arbeitnehmer üben eine Tätigkeit in

Hilfsfunktion aus (in den Gruppen Herstellen, Verkaufen und Büro), 12% der Beschäftigten sind mit Führungsaufgaben betraut (in den Gruppen Herstellen, Verkaufen, Büro und Organisieren/ managen).

Nach Geschlecht

In den untersuchten Sektoren sind mehr als doppelt soviel Männer wie Frauen beschäftigt. Der Frauen-Anteil insgesamt beträgt 31%. Besonders stark vertreten sind die weiblichen Arbeitnehmer in den Gruppen Verkaufen (50%), Büro (59%), Betreuen/beraten (72%) und Allgemeine Dienste (86%). In Hilfsfunktionen sind 14% der Frauen tätig, aber nur 7% der Männer. Bei den Tätigkeiten mit Führungsaufgaben ist die Verteilung umgekehrt: nur 6% sind Frauen und 12% Männer.

Nach Arbeitszeit

Es wird fast viermal soviel Vollzeit gearbeitet wie Teilzeit. Der Anteil der Teilzeit-Beschäftigten beträgt insgesamt 21%. Überdurchschnittlich viel Teilzeit wird gearbeitet in den Gruppen Verkaufen (33%), Büro (33%), Betreuen/beraten (46%), sowie Allgemeine Dienste (73%).

Altersklassen

Etwa ein Viertel der Beschäftigten in der DG ist jünger als 30 Jahre (24%), ein Achtel hingegen ist älter als 50 Jahre. Pro Tätigkeitsgruppe arbeiten überdurchschnittlich viele jüngere Arbeitnehmer in den Gruppen Herstellen, Forschen & Entwickeln, Büro, Verkaufen, sowie in Maschinen einrichten. Die älteren Arbeitnehmer sind relativ stärker vertreten in den Gruppen Organisieren/managen und Lagern/ transportieren.

Die Berufe

	Geschlecht		w%	Arbeitszeit		tz%	Altersklassen				Gesamt n						
	männlich n	weiblich n		Vollzeit n	Teilzeit n		jünger als 30 n	30 bis 50 J. n	über 50 J. n	50%							
Masch. einrichten	124	0	0	117	7	0	27	1	79	1	18	1	22	15	124	1	
Herstellen	4866	638	15	5161	47	12	6	1728	51	3275	37	501	28	31	9	5504	40
Hilfstätigkeit	625	244	6	768	7	3	12	161	5	611	7	97	5,4	19	11	869	6
Fachstätigkeit (Ft)	3630	321	7	3758	34	7	5	1479	44	2187	25	285	16	37	7	3951	28
Ft & Führungsaufg.	611	73	2	635	6	2	7	88	3	477	5	119	6,6	13	17	684	5
Reparieren	433	20	0	428	4	1	6	57	2	320	4	76	4,2	13	17	453	3
Forschen - entw.	128	41	1	161	1	0	5	43	1	101	1	25	1,4	25	15	169	1
Verkaufen	949	951	22	1265	11	635	22	426	13	1263	14	211	12	22	11	1900	14
Als Hilfskraft	28	99	2	78	24	0	103	32	1	89	1	6	0,3	25	5	127	1
Als Fachkraft (Fk)	562	719	17	846	8	435	15	334	10	851	10	96	5,3	26	7	1281	9
Fk & begrenzte Führungsaufgaben	131	76	2	167	2	40	1	19	1	149	2	39	2,2	9	19	207	1
Herausragende Fk & Führungsaufg.	228	57	1	228	2	57	2	41	1	174	2	70	3,9	14	25	285	2
Bürotätigkeit	830	1212	28	1367	12	675	23	480	14	1269	14	293	16	24	14	2042	15
Einfache Tätigk.	22	264	6	140	1	146	5	91	3	178	2	17	0,9	32	6	286	2
Sachbearbeiter	633	915	21	1054	10	494	17	360	11	988	11	200	11	23	13	1548	11
Sachbearbeiter mit Führungsaufgaben	175	33	1	173	2	35	1	29	1	103	1	76	4,2	14	37	208	1
Lagern - transp.	1691	61	1	1616	15	136	5	270	8	1119	13	363	20	15	21	1752	13
Organisieren - managen	185	37	1	205	2	17	1	14	0	119	1	89	4,9	6	40	222	2
Beraten - betreuen	236	599	14	455	4	380	13	158	5	617	7	60	3,3	19	7	835	6
Sonstige	219	184	4	307	3	96	3	63	2	304	3	36	2	16	9	403	3
Medizinisch-pflegerisch	17	415	10	148	1	284	10	95	3	313	4	24	1,3	22	6	432	3
Allg. Dienste	134	791	18	251	2	674	23	170	5	593	7	162	9	18	18	925	7
Gesamt	9576	4350	100	11026	100	2900	100	3373	100	8755	100	1798	100	24	13	13926	100

Tabelle III.b: Merkmalverteilung des Festpersonals nach Tätigkeitsgruppen

Die Berufe

Verteilung der Merkmale nach Tätigkeitsgruppen

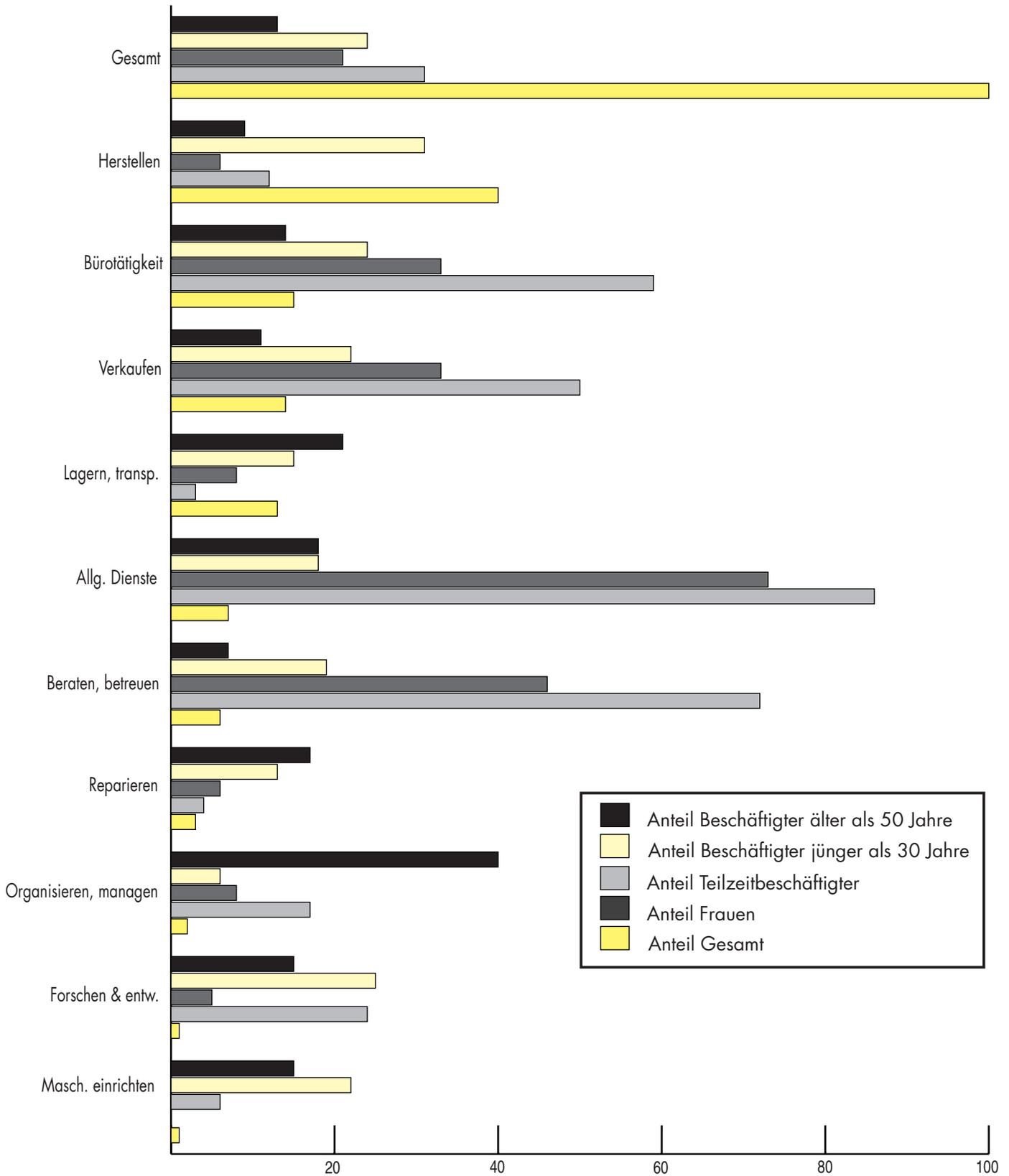


Abb. III.: Anteile Frauen, Teilzeit-Beschäftigter, Arbeitnehmer unter 30 Jahren und Arbeitnehmer über 50 Jahren nach Tätigkeitsgruppen

3.1. MASCHINEN EINRICHTEN

3.1.1. Umfrage

Unsere Hochrechnung ergab, dass knapp 1% der 13.946 Arbeitnehmer in der Deutschsprachigen Gemeinschaft Berufe dieser Kategorie ausüben.

Die Arbeitnehmer, die in dieser Gruppe klassiert werden, üben als Haupttätigkeit aus: Maschinen oder technische Anlagen steuern, bedienen, einrichten oder warten. 10 verschiedene Berufe wurden durch die Befragten unserer Stichprobe genannt:

Berufsbezeichnung	Nennung
Mechaniker	18
Elektromechaniker	15
Elektriker	13
Tontechniker	12
Maschinenschlosser	11
Maschineneinrichter	7
Techniker	7
Schlosser	4
Elektronikingenieur	2
Unterhaltungsingenieur	1
Gesamt	90

Tab. III.1: Berufsbezeichnungen der Stichprobe

9 dieser Berufe haben vor allem als Funktion, die Produktionseinheiten und deren Versorgung in Herstellenden Betrieben einzurichten und zu warten. Der Tontechniker regelt die technischen Anlagen zur Aufnahme und Wiedergabe von akustischen Signalen im Tonstudio.

Die schriftliche Umfrage ergab folgende Verteilung der Merkmale:

Verteilung der Merkmale	N
Anteil an Gesamt-Arbeitnehmer	1 %
Männer	100 %
Frauen	0 %
Durchschnittlicher Frauen-Anteil pro Tätigkeitsgruppe	33 %
Vollzeit	94 %
Teilzeit	6 %
Durchschnittl. TZ-Anteil/TG	22 %
Jünger als 30 J.	22 %
30 bis 50 J.	63 %
Älter als 50 J.	15 %
Durchschnitt. Anteil/TG <30	20 %
Durchschnitt. Anteil/TG >50	17 %

Tab. III.1b: Merkmalverteilung der Arbeitnehmer

Die Berufe dieser Gruppe sind absolut männerdominiert: Es wurden nur männliche Arbeitnehmer erfasst. Auch die Teilzeit-Quote liegt weit unter dem Durchschnitt.

Die Bedeutung der Altersgruppe der 30 bis 50-Jährigen entspricht dem Durchschnitt. Es finden sich allerdings mehr jüngere und weniger ältere Arbeitnehmer in der Gruppe als im Schnitt.

Vergleichen wir die Verteilung der Beschäftigten (von dieser Tätigkeitsgruppe und der Gesamtheit) nach Größe des Betriebes:

Betriebsgröße		N
Bis 19 Arbeitnehmer	TG	30%
	Gesamt	43%
20 bis 49 Arbeitnehmer	TG	9%
	Gesamt	18%
Ab 50 Arbeitnehmer	TG	61%
	Gesamt	39%

Abb.III.1: Verteilung der Arbeitnehmer nach Betriebsgröße
Lesebeispiel: 61% der Arbeitnehmer dieser Tätigkeitsgruppe arbeiten in Betrieben mit mehr als 50 Beschäftigten, aber nur 39% der Gesamt-Arbeitnehmer.

Aus dieser Tabelle ist ersichtlich, dass die Arbeitnehmer dieser Tätigkeitsgruppe relativ stärker in den Betrieben mit mehr als 50 Arbeitnehmern beschäftigt sind. Die Beschäftigten der Gruppe "Maschinen einrichten" arbeiten also vor allem in den großen Betrieben, die auch über ausgedehnte Produktionseinheiten verfügen. Diese Aussage bestätigt sich auch in der nächsten Abbildung:

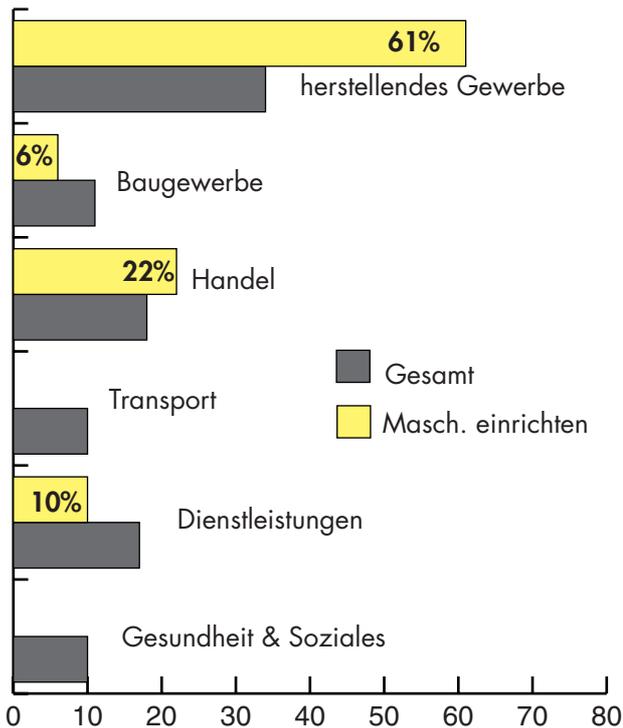


Abb.III.1b: Verteilung der Arbeitnehmer nach Wirtschaftszweigen

Im Herstellenden Gewerbe sind vor allem Elektromechaniker und ähnliche Berufe beschäftigt, während es im Handel Servicetechniker sind. Im Dienstleistungssektor finden wir die Ton- oder Computertechniker.

3.1.2. Interviews

2 Betriebsleiter haben sich zu 2 Berufen der Tätigkeitsgruppe 1 geäußert: Elektromechaniker und Tontechniker.

a) Aktuelle Anforderungen

Ausbildung - Arbeitnehmersuche - Arbeitsmarkt - Anforderungen

- Die geforderte Mindestausbildung für den Tontechniker ist ein Hochschulstudium. Gesucht wird der Tontechniker in der Regel über die lokale Presse. Obwohl

es sich um einen technischen Beruf handelt, werden soziale Kompetenzen und Kommunikationsfähigkeit als wichtigste Einstellungskriterien bei gleicher fachlicher Kompetenz der Bewerber gewertet. Der Arbeitsprozess ist heutzutage vollständig informatisiert und digitalisiert. Um diesen technologischen Standard auch in Zukunft beizubehalten, muss der Tontechniker sich lernbereit zeigen.

- Der Elektromechaniker ist verantwortlich für die Wartung und Reparatur der Fertigungsanlagen. Als Mindestausbildung wird je nach Betrieb die mittelständische Lehre oder die Industrielehre gefordert. Arbeitnehmer werden angeworben über das Arbeitsamt der DG oder über das nähere Umfeld des Betriebes. Auch spontane Bewerbungen werden bei der Rekrutierung beachtet. Bei gleicher fachlicher Kompetenz spielen folgende Kriterien eine Rolle:

- die Sprachkenntnisse in den Betrieben, in denen sowohl deutsch- als auch französischsprachige Arbeiter beschäftigt sind;
- die Nähe zum Arbeitsplatz, da der Elektromechaniker bei Störfällen relativ schnell im Betrieb sein muss.

Bei den konventionellen Maschinen, die noch bis vor einigen Jahren überwiegend in den Produktionsateliers eingesetzt wurden, konnten die Produktionsarbeiter noch eigenständig geringe Schäden beheben, da die Gefahr, größeren Schaden anzurichten, nicht bestand. Die modernen Anlagen sind allerdings anfälliger und komplexer. Deshalb wird in den befragten Betrieben heute bevorzugt, einen (bzw. mehrere) Elektromechaniker als Spezialisten zu Beschäftigen, statt alle Produktionsarbeiter nur mittelmäßig zu schulen.

Der Elektromechaniker ist nach Aussage des Leiters einer Interim-Agentur zur Zeit einer der Berufe mit den meisten offenen Stellen in der Deutschsprachigen Gemeinschaft.

b) Auswirkungen relevanter Entwicklungen

- Organisationsdienstleistung
Nach Aussage unseres Interviewpartners wurden die Tontechniker in speziellen Anwenderprogrammen geschult. Dies war allerdings bedingt durch die EDV-Umstellung der Tonstudios, so dass man nicht von einer regelmäßigen Weiterbildung reden kann. Da man jedoch immer auf dem aktuellen Stand der Tontechnik bleiben will, wird wohl auch hier bei fortschreitender Entwicklung der Technik wieder ein Bedarf an Weiterbildungen aufkommen. Das Tätig-

keitsfeld der Tontechniker wird in Zukunft wahrscheinlich sowohl die Rundfunk- als auch die Fernsehproduktion abdecken.

- **Fertigung und Bearbeitung**
Die Elektromechaniker werden extern im Landesinneren in ihrem Fachbereich geschult. Mit den angebotenen Weiterbildungen sind die Betriebsleiter zufrieden, Verbesserungsvorschläge wurden nicht vorgebracht. Für die Mechaniker besteht auch in Zukunft ein Weiterbildungsbedarf im Fachbereich "Unterhalt der Maschinen", da die technischen Anlagen sich stets entwickeln.
- **Nachfragestruktur**
Der zuständige Minister setzt sich seit einigen Jahren sehr stark für die Fernsehproduktion ein, die zusätzliche Anforderungen an den Tontechniker stellt.

3.2. HERSTELLEN

3.2.1. Umfrage

Rund 40% der 13.946 Arbeitnehmer in der Deutschsprachigen Gemeinschaft üben hochgerechnet eine der folgenden herstellenden Tätigkeiten aus: Anbauen, Züchten, Hegen, Gewinnen/Abbauen/Fördern, Verarbeiten/Bearbeiten, Kochen, Bauen/Ausbauen, Montieren. Als Berufe wurden in unserer Stichprobe folgende genannt:

Berufsbezeichnung	N
Produktionsarbeiter	642
Hilfsarbeiter	314
Metallberufe: Maschinenschlosser, Metallbauer, Schweißer, Feinmechaniker, Bauschlosser, Stahlarbeiter, Blechscharbeiter, Lackierer, Monteur, Konstrukteur, Schmied	270
Sonstige: Drucker, Frisör, Koch, Bäcker-Konditor, Näher, Metzger, Buchbinder, Foto- oder Schriftsetzer, Gartengestalter, Stempelmacher, Kosmetiker, Fotolaborant, Gärtner, Schneider, Anzeigengestalter, Sommelier, Figurenhersteller, Fleischverarbeiter, Zahntechniker	238
Bauberufe: Maurer, Dachdecker, Verputzer, Einschaler, Kanalbauer, Fassadenbauer, Polierer, Straßenbauarbeiter, Bauklempner, Eisenbieger	197
Schreiner: Bauschreiner, Möbelschreiner, Innenschreiner, Schreiner	171
Produktionsarbeiter (Beschützende Werkstätten)	160
Berufe mit Führungsaufgaben: Vorarbeiter, Meister, Bauunternehmer, Bauführer	147
Bau-Installationsberufe: Elektro-, Heizungs-, Sanitärinstallateur, Elektriker, Kabelleger	104
Nebensbau-Berufe: Anstreicher, Bodenleger, Fliesenleger, Steinmetz	95
Gesamt	2338

Tab III.2: Berufsbezeichnung der Stichprobe

Für die Produktionsarbeiter wurden zum Teil noch präzisere Bezeichnungen angegeben (zum Beispiel im Textilgewerbe oder in der Holzverarbeitung), die hier jedoch nicht genannt werden, um die Übersichtlichkeit zu wahren. Gemeinsam ist allen Produktionsarbeitern, dass sie im Betrieb angelernt werden (dieses Anlernen ist jedoch zu unterscheiden von einer formal anerkannten Ausbildung im Betrieb, der Lehre). Die Merkmale der Arbeitnehmer dieser Gruppe verteilen sich wie folgt:

Merkmale	Anteil
Anteil an Gesamt-Arbeitnehmer	40 %
Männer	88 %
Frauen	12 %
Durchschnittl. F-Anteil/TG	33 %
Vollzeit	94 %
Teilzeit	6 %
Durchschnittl. TZ-Anteil/TG	22 %
Jünger als 30	31 %
30 bis 50 J	60 %
Älter als 50 J.	9 %
Durchschnitt. Anteil/TG <30	20 %
Durchschnitt. Anteil/TG >50	17 %

Tab. III.2b: Merkmalverteilung der Arbeitnehmer
Lesebeispiel: 88% der Arbeitnehmer in der Gruppe der herstellenden Tätigkeiten sind Männer, 94% sind Vollzeit-Beschäftigte und 31% sind jünger als 30 Jahre.

Verglichen mit der Gesamtverteilung der Merkmale sind in dieser Gruppe relativ weniger Frauen, weniger Teilzeit-Beschäftigte und weniger Arbeitnehmer über 50 Jahrebeschäftigt. Dagegen sind die jüngeren Arbeitnehmer (unter 30 Jahren) stärker vertreten. Insgesamt ist diese Tätigkeitsgruppe die größte: vier von zehn Arbeitnehmern üben einen Beruf der Herstellung aus.

Die Verteilung der Berufstätigen dieser Gruppe nach Betriebsgröße sieht folgendermaßen aus:

Betriebsgröße	TG	N
Bis 19 Arbeitnehmer	TG	35%
	Gesamt	43%
20 bis 49 Arbeitnehmer	TG	18%
	Gesamt	18%
Ab 50 Arbeitnehmer	TG	47%
	Gesamt	39%

Abb.III.2: Verteilung der Arbeitnehmer nach Betriebsgröße
Lesebeispiel: In den Betrieben mit mehr als 50 Arbeitnehmern sind beschäftigt: 47% der Arbeitnehmer dieser Tätigkeitsgruppe, 39% der Gesamtheit aller Arbeitnehmer.

Die herstellenden Tätigkeiten stellen in den kleinen Betrieben kleinere Anteile dar als andere Tätigkeiten. Das liegt wohl auch daran, dass viele Handels- und Dienstleistungsunternehmen sowie Gastgewerbe, in denen diese Tätigkeiten seltener ausgeübt werden, weniger als 20 Beschäftigte haben. In den großen Unternehmen sind die herstellenden Tätigkeiten im Durchschnitt stärker vertreten.

Die Berufe

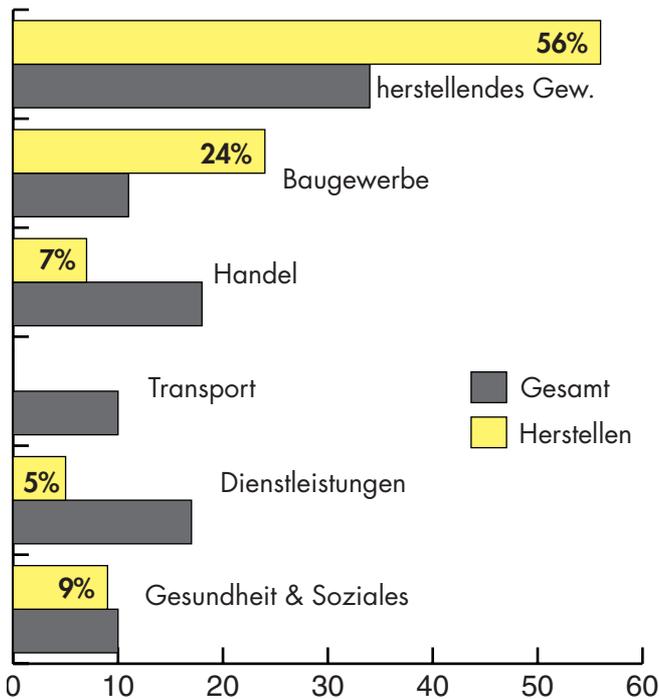


Abb.III.2b: Verteilung der Arbeitnehmer nach Wirtschaftszweigen

Es ist nicht überraschend, dass die herstellenden Tätigkeiten im herstellenden Gewerbe und im Baugewerbe am häufigsten ausgeübt werden. Die 9% der herstellenden Tätigkeiten, die im Gesundheits- und Sozialwesen stehen, sind in den Beschützenden Werkstätten zu finden.

3.2.2. Interviews

42 Betriebsleiter haben sich zu 37 Berufen der herstellenden Tätigkeiten geäußert: Gartengestalter-Pflasterer, Maschinenführer, Produktionsarbeiter, Hilfsarbeiter, Steinmetz / Marmorbearbeiter, Bäcker / Konditor, Metzger / Fleischverarbeiter, Metallbauer, Schweißer, Werkzeugmacher, Maschinenschlosser, Former / Schmelzer, Drucker, Bauschlosser, Elektro-Installateur, Bauschreiner, Möbelschreiner, Dachdecker, Heizungs- und Sanitätsinstallateur, Koch / Restaurateur, Anstreicher / Bodenleger, Bauführer, Elektriker, Erdarbeiter, Frisör, Maurer, Mechaniker, Packer / Maschinenbediener, Polsterer, Produktionsleiter, Sägewerksarbeiter, Schreiner.

a) Aktuelle Anforderungen

Ausbildung - Arbeitnehmersuche - Arbeitsmarkt - Anforderungen

Für 17 Betriebsleiter ist die Ausbildung ein wichtiges Kriterium bei der Einstellung. Die am häufigsten genannte Mindestausbildung der herstellenden Tätigkeiten ist

die mittelständische Lehre; sie betrifft vor allem die zahlreichen Handwerksberufe in dieser Gruppe. Als Ausnahme bei den Handwerkern können der Maurer und der Dachdecker genannt werden. Dies ist in beiden Fällen wohl darauf zurückzuführen, dass die Arbeitgeber große Probleme haben, qualifiziertes Personal zu finden und ihre Ansprüche dementsprechend nach unten angleichen. Sie setzen darauf, unqualifiziertes Personal entweder betriebsintern (Dachdecker) oder im Berufsbildungszentrum des Arbeitsamt der DG in Recht (Maurer) umzuschulen. Diese Schulung wird von den Betriebsleitern positiv bewertet.

Keine besonderen Anforderungen werden im Allgemeinen an die Hilfsarbeiter, Produktionsarbeiter, Maschinenbediener und -führer in den mittleren und großen Betrieben der herstellenden Industrie gestellt. Verschiedene größere Betriebe verlangen ein berufliches oder technisches Abitur (ideal sind Wahlfächer in Mechanik oder Elektrik). Die Arbeiter müssen im Allgemeinen nur ein technisches Grundwissen vorweisen können, um Störungen erkennen und leichte Probleme beheben zu können. Ansonsten sind selbst die computergestützten Maschinen sehr benutzerfreundlich, so dass es genüge, die Arbeiter im Betrieb oder beim Hersteller anzulernen.

In einem Betrieb wird ein Hochschulabschluss von einem Bauführer verlangt (Diplom in "Öffentliche Arbeiten"). In anderen Betrieben reicht für diesen Beruf ein A2-Diplom (Technischer Zeichner, „Mettreur-Deviseur“).

Die Aussagen der Betriebsleiter zur Mindestausbildung:

Lehre	35
Mittlere Reife	16
Beruflich-technisches Abitur	4
Hochschule	1

Eine immer wiederkehrende Aussage ist die Schwierigkeit, Lehrlinge und/oder ausgebildete Gesellen in verschiedenen Berufen zu finden, so zum Beispiel Steinmetz und Marmorbearbeiter, Heizungsinstallateure, Köche, Drucker oder aber metallverarbeitende Berufe im Allgemeinen. Dies beeinträchtigt oft das Wachstum der Betriebe. Gleichzeitig bestehe in manchen Branchen die Gefahr, dass die eigenen Leute abwandern (u.a. nach Luxemburg) und dass der Arbeitermangel die Löhne ansteigen lässt. Das Abwerben von Personal von der Konkurrenz scheint aber, laut Aussage zahlreicher Betriebsleiter, keine genutzte Alternative zu sein. Eher würden Aufträge abgelehnt.

- Ausgebildete (und arbeitswillige) **Bäcker** stehen nicht in großer Anzahl auf dem Arbeitsmarkt zur Verfügung. Für die Brotherstellung gibt es immer mehr Maschinen mit digitaler Steuerung, mit denen 2-3 nicht qualifizierte Arbeiter Standardprodukte herstellen können. Wenn es auch in Zukunft Probleme geben wird, Lehrlinge zu finden, werden wohl auch die heute noch handwerklich arbeitenden Betriebe bald gezwungen sein, auf diese neuen Techniken umzusteigen. Dadurch ist auch eine steigende Arbeitsteilung in der Produktion festzustellen, das heißt, dass keiner mehr ein Produkt von Anfang bis zu Ende herstellt, sondern der Herstellungsprozess in mehrere einfache Arbeitsposten aufgeteilt wird.

Der Bäcker wird im Allgemeinen in der Bevölkerung wegen der ungewöhnlichen Arbeitszeiten bedauert (Arbeitsbeginn durchschnittlich 3 Uhr morgens). Das schreckt sicherlich auch einige von diesem Beruf ab, aber problematisch wird es vor allem, wenn die Gesellen eine Familie gründen. Dann wechseln sie häufig den Beruf oder machen sich selbständig.

Im Vergleich zu früher sehen sich die Bäckereien mit gesteigerten Erwartungshaltungen der Kunden konfrontiert. Heutzutage sei es selbstverständlich, dass die Ladentheke bereits um 7 Uhr und nicht erst um 10 Uhr reichhaltig gefüllt sein muss, so wie auch sonntags frisches Brot erwartet werde. Darüber hinaus müsse die Produktpalette immer vielfältiger werden. Das stellt den Bäcker unter höheren Zeitdruck (auch am Wochenende), selbst wenn die moderne Technologie (z.B. der Gärunterbrecher) die Arbeit wieder vereinfacht.

- Das Berufsbild des **Gärtners** hat sich zum Gartengestalter-Pflasterer gewandelt, denn die Gartengestaltung ist in den letzten Jahren wohl auch aus Prestige-Gründen immer mehr in Mode gekommen. Der Gartenbau ist immer abhängig von der Konjunktur im Bau- und Nebenbausektor. Der Beruf des Gartengestalter-Pflasterers ist körperlich recht anstrengend. Da dies kein geschützter Beruf ist, bedauern die Betriebsleiter, dass es noch zu viele Hobbygärtner gibt, die ihre Dienste anbieten. Sie fänden es wichtig, das Berufsbild aufzuwerten. Die Arbeitnehmersuche ist schwierig, selbst in der Französischen Gemeinschaft findet man kaum ausgebildete Gartengestalter. Da ein kleiner Betrieb sich kaum einen eigenen Lkw-Fahrer leisten kann, werden auch stets Arbeitnehmer mit Lkw-Führerschein gebraucht.
- Der **Koch** (heute Restaurateur) muss sehr flexibel in Bezug auf die Arbeitszeit sein, da er zu unregel-

mäßigen Zeiten arbeitet und dazu noch eine Menge Überstunden leistet. Er muss motiviert und belastbar sein. Der Beruf ist auch eine hohe Belastung für das Privatleben. Auch wenn die Lehre heute wieder attraktiver zu werden scheint und mehr Zulauf hat, ist es überaus schwierig, ausgebildete Restaurateure auf dem Arbeitsmarkt zu finden.

- Der **Möbelschreiner** verarbeitet immer seltener nur Massivholz, sondern zunehmend auch verschiedene Materialien wie Kunststoff, Keramik, Metall, Furnierholz, Glas, Marmor und andere. Die Auszubildenden sollten vor allem die handwerklichen Grundkenntnisse in der Berufsschule erlernen. Die Bedienung computergesteuerter Maschinen kann gegebenenfalls im Betrieb erlernt werden. Außer einem gewissen mathematischen Verständnis sind keine bestimmten Vorkenntnisse im Bereich EDV unbedingt notwendig, allerdings empfohlen. Die Polsterarbeiten werden immer noch per Hand verrichtet.
- Auch beim **Bauschreiner** wird die traditionelle Handarbeit immer seltener, obwohl sich die vollautomatischen Computer-Anlagen wegen der häufigen Einzelanfertigungen vor allem in kleinen Betrieben nicht vollends durchsetzen können. Es wird viel mit lieferfertigen Leichtkonstruktionen gearbeitet. Ein wichtiger Bereich in der Schreinerarbeit ist das technische Zeichnen, das relativ hohe Ansprüche stellt.

Zum Standard-Angebot gehören mittlerweile aufgrund gesetzlicher Vorlagen auch Feuerschutz-Techniken, deren Anwendung an eine Zertifizierung gebunden ist. Die Schreinerlehre sei immer noch eine der beliebtesten bei den Jungen. Nichtsdestotrotz scheint es schwierig zu sein, einen ausgebildeten Gesellen auf dem freien Arbeitsmarkt zu finden.

- Der Beruf des **Elektro-Installateurs** ist sehr breitgefächert, mit vielen verschiedenen Spezialisierungen, von denen einige keine große Qualifikation verlangen.
- Da der Beruf des **Bauschlossers** nicht geschützt ist, gibt es laut einer Aussage zu viele unkompetente Anbieter, die nicht korrekt schweißen können.
- Der Beruf des **Dachdeckers** hat sich im Laufe der Jahre immer mehr spezialisiert. Diese Spezialisierung geht einher mit steigenden Anforderungen an die theoretischen Kenntnisse und die Verantwortung (in Abstimmung mit Schreibern und Architekten). Ein guter Dachdecker müsse breitgefächerte Kenntnisse in Bauphysik, Werkstoffen und verschiedenen Techniken haben; bei der Verarbeitung von Naturschiefer

spiele auch die künstlerische Gestaltung eine wichtige Rolle. Ideal ist eine abgeschlossene Lehre, doch zur Not werden auch Hilfsarbeiter im Betrieb ausgebildet.

Während der Beruf körperlich nicht unbedingt sehr anstrengend sei, müsse doch bei fast jedem Wetter draußen gearbeitet werden. Im Gegensatz zu Deutschland finden sich hierzulande kaum Frauen für diesen Beruf, was anscheinend darauf zurückzuführen sei, dass die gesetzlichen Vorschriften in punkto Hygiene- und Arbeitsschutz zu restriktiv sind.

- Um als **Sägewerkarbeiter** eingestellt zu werden, komme es laut befragtem Betriebsleiter überwiegend auf die Motivation und Mentalität an, da gut qualifizierte Arbeitnehmer oft ins Ausland ziehen, z.B. nach Deutschland und Luxemburg. Der Betrieb konnte selbst Personen, die aufgrund ihrer mangelnden Qualifikation oder anderer Probleme als "schwer vermittelbar" galten, erfolgreich integrieren. In den letzten 15 Jahren ist die Arbeit stark automatisiert worden. Fast jeder 2. Arbeitsplatz ist davon betroffen, so dass heute mehr Maschinen, Fahrzeuge und Hebewerkzeuge zu bedienen sind und weniger körperliche Arbeit zu verrichten ist. Steigende Qualitätsansprüche der Kunden verlangen jedoch auch, dass alle Arbeiter verantwortungsbewusst handeln und den Produktionsablauf mit kontrollieren.
- **Maschinenführer** in der Gewinnung von Steinen und Erden müssen schwere Geräte, wie Rad- oder Kipplader bedienen, sowie Bohr- und Sprengeräte handhaben können. In den vergangenen fünf Jahren hat es große technische Entwicklungen gegeben, so dass in den kommenden Jahren keine besonders innovativen Techniken mehr zu erwarten sind. Ideal wäre eine praxisnahe, berufliche Ausbildung, z.B. als Schlosser. Der befragte Betriebsleiter zeigte Interesse, im Betrieb ausbilden zu lassen.
- Neben dem klassischen Betätigungsfeld in Metzgereien werden ausgebildete **Metzger** auch in der industriellen Fleischverarbeitung beschäftigt. Hier ist die Arbeit vergleichsweise eintönig und kontaktarm, aber dafür ist der Stundenplan geregelt (38 Stunden/Woche) und es gibt keinen Wochenenddienst. Die Zahl der selbständigen Metzger ist in der Vergangenheit stark zurückgegangen, bedingt durch die Konkurrenz der Großmärkte. In der industriellen Fertigung werden noch Metzger gesucht, aber nur selten gefunden. Viele Gesellen wechseln nach der Ausbildung den Beruf (z.B. gehen sie ins attraktivere Baufach nach Luxemburg). Die Arbeitsabläufe in der industriellen Fertigung werden ständig optimiert, aber die Arbeit an sich bleibt die gleiche. Es besteht also kein Bedarf für Weiterbildungen, es ist aber auch kein Angebot bekannt.
- Sonstige Produktionsarbeiter in der industriellen Fleischverarbeitung brauchen keine besondere Ausbildung. Sie müssen vor allem die erforderlichen Hygiene-Vorschriften beachten. Dies stelle aber keine herausragenden Anforderungen an die Kenntnisse der Arbeiter: sie werden im Betrieb angelernt und sind schon nach kurzer Zeit produktiv.
- Das Berufsbild des **Monteurs** in der Metallverarbeitung ist etwas unklar definiert. Die befragten Betriebsleiter nannten als Ideal-Ausbildung für einen Monteur die Kfz-Mechaniker-Lehre. Er muss die Zusammenhänge verstehen und benötigt Kenntnisse in Elektrik, Pneumatik, Hydraulik, sowie im Schweißen. Für Weiterbildungen in diesen Bereichen verfügen die Kfz-Mechaniker über eine gute Basis und Sachverständnis. Andererseits sollte aber auch der Metallbauer polyvalent einsetzbar sein und z.B. auch schweißen können.
- **Maschinenschlosser**: In einem befragten Betrieb müssen die CNC-Dreher und -Fräser Pläne lesen, CNC-Programme und Arbeitsprozeduren erstellen, Toleranzen messen und in Schichtarbeit ohne Meister produzieren. Während in einem Betrieb die mittelständische Lehre als Qualifikation gefragt ist, bevorzugt ein anderer Betrieb das technische Abitur (besonders die Ausbildung in Malmedy erhielt gute Noten), da insbesondere die Dreher relativ gute mathematische Kenntnisse haben sollten und auch 3D-Pläne lesen müssten.
- **Former/Schmelzer** sind sehr spezifische Berufe, die nur in einer Gießerei gelernt werden können (Dauer: sechs Monate bis zwei Jahre). Die ideale Voraussetzung für den Beruf bietet ein Abitur oder eine abgeschlossene Lehre (z.B. als Schlosser). Schmelzer müssen zum Teil auch in Nachtschichten arbeiten, da die Öfen rund um die Uhr in Betrieb sind.
- Als **Werkzeugmacher** werden Abiturienten der technischen Schulen (A2-Diplom) gesucht. Sie verfügen zwar über ein gutes Grundwissen, müssen dann aber noch "komplett" angelernt werden.
- Über den Beruf des **Schweißers** herrschen je nach Anforderungen des Betriebes recht unterschiedliche Vorstellungen. In manchen Fällen wird das Schweißen eher als Zusatzqualifikation im Rahmen einer polyvalenten Ausbildung verlangt. Dann sollte der Arbeit-

nehmer zum Beispiel auch Pläne lesen oder die Endmontage ausführen können. In diesem Falle sei die Schweißerausbildung des ZAWM ideal. Je nach Sektor und Absatzmarkt wird aber auch ein Spezialist benötigt, der Schweißfachmann. Solch eine Ausbildung mit hohem Niveau wird zur Zeit nur in Deutschland angeboten. Es wird auch immer mehr differenziert zwischen den verschiedenen Fachrichtungen: Alu-, Inox- und Stahlschweißer.

Die Anforderungen an die Schweißer sind besonders hoch im Fahrzeugbau und in ISO-zertifizierten Betrieben. Manche Betriebsleiter betonen auch, dass man ein gewisses Geschick oder Talent zum Schweißen haben müsse. Einig sind sich alle darin, dass sich zuwenig Jugendliche für diesen Bereich interessieren, so dass es vielleicht nötig wäre, dieses Berufsbild genauer zu definieren.

- Das Berufsbild des **Druckers** habe sich in den vergangenen Jahren eigentlich kaum verändert, radikale Änderungen habe es jedoch in der Druckvorstufe gegeben mit dem Einzug der EDV. Dadurch ist die Handmontage weggefallen. Dies habe aber keine besonderen Veränderungen in den Voraussetzungen zum Erlernen des Berufs mit sich gebracht. Die Maschinen wurden ständig weiterentwickelt und sind recht einfach zu bedienen. Die Informatikkenntnisse, die während der Lehre vermittelt werden, sind dafür ausreichend. Wichtig in den Berufen der Druckvorstufe ist ein "gesundes Maß an Intelligenz" und Lernbereitschaft.

Um den Bedarf an Arbeitern dieser Gruppe der herstellenden Berufe zu decken, werben die Arbeitgeber Personal über folgende Kanäle an:

Lokale Presse	43
Umhören im Umfeld	23
Arbeitsamt	18
Interim	17
(Inter-)nationale Presse	9
Spontane Bewerbung	6
Ausbildung von Jugendlichen	7
Rekrutierungsbüro	2

Immerhin 11 Betriebsleitern sind die Sprachkenntnisse der Arbeitnehmer wichtig. Das Alter und das Geschlecht ist hingegen nur 2, bzw. 3 Befragten von Bedeutung.

Bei gleicher fachlicher Kompetenz sind folgende Kriterien für eine Einstellung ausschlaggebend (zur Definition siehe Anlage):

Leistungsfähigkeit	32
Handlungsfähigkeit	18
Teamfähigkeit	15
Gestaltungsfähigkeit	-
Kognitive Fähigkeiten	-
Kundenorientierung	1
Unternehmerisches Handeln	-
Innovation & lernen	21
Erfahrung	8
Persönlichkeit	5
Gesamt	100

b) Weiterbildung

◇ Genutzte Angebote

Zehn Arbeitgeber gaben an, ihr herstellendes Personal in Fachwissen/Produktionstechnik intern weiterzubilden zu lassen. In sieben weiteren, zumeist größeren Betrieben ist die gleiche interne Weiterbildung Bestandteil eines umfassenderen Angebots, das zum Beispiel auch Qualitätsprüfung und Gruppenarbeit beinhaltet.

33 Betriebsleiter schicken ihr Personal hingegen zu einer externen Weiterbildung im Bereich Fachwissen/Produktionstechnik. Vier nannten CAD-Zeichnen und zwei weitere EDV als Schulungsthemen.

Die externen Weiterbildungen, an denen das Personal der 39 Betriebe teilnahm, werden angeboten:

Im Landesinneren	15
In und außerhalb der DG	11
In Deutschland	5
In der DG	4
In- und Ausland	3

- Generell ist festzustellen: Die Arbeitnehmer, die mit modernen, technisch komplexen Maschinen arbeiten, werden bei Einführung derselben vom/beim Hersteller/Lieferanten angelernet (d.h. die Weiterbildung ist investitionsgebunden). Dies gilt vor allem für Maschinenführer, Maschinenschlosser, Techniker, Facharbeiter, Sägewerksarbeiter und Fräser/Dreher. Die meisten handwerklichen Kurse (wie z.B. Schweißarbeiten, Pneumatik,...) oder Betriebsführungskurse für Handwerker (bzw. Meister) werden bei den mittelständischen Ausbildungsträgern in der DG belegt. Die Beurteilung ist fast durchweg gut. Eine beliebte Anlaufstelle für alle Metall-/Elektrik-Berufe ist auch die sektoreigene Ausbildungsstätte Technifutur in Lüttich.

Eine ähnliche Tendenz ist bei den Bau- und Nebenerwerbberufen festzustellen: Berufe wie Maler/Glaser,

Elektriker, Elektro-Installateure oder Bauschreiner nehmen meist bei Herstellern/Lieferanten an kurzen Schulungen zu den Produkten/Materialien teil, die sie verarbeiten. (Diese Möglichkeit wird übrigens auch von Bäckern genutzt). Schreiner werden von Maschinenherstellern geschult. Ein Dachdecker vermutet, dass seine Berufssparte beim ZAWM wohl nicht als "öffentlichkeitswirksam" angesehen werde und es daher auch keine Angebote gebe.

- Auch **Schweißkurse** werden vom ZAWM St.Vith in Zusammenarbeit mit der Lehranstalt für Schweißtechnik in Aachen angeboten. Einige Betriebsleiter bemängeln das Niveau dieser Kurse, da eher ein Weiterbildungsbedarf für gut qualifizierte Leute besteht als eine allgemeine Einführung. Andere Betriebsleiter zeigten sich hingegen sehr zufrieden mit dem Schweißkurs in St.Vith. Als weiterer Bedarf wurde der Planungsbereich und die Werkstoffkunde genannt. Der befragte Dachdecker benötigt punktuell Dünoblech-(Aluminium)-Schweiß-Kurse, wie sie in Koblenz angeboten werden. Diese sehr spezifischen Kurse gebe es in Belgien nicht.
- Die **Gießerei** ist ein sehr spezifischer Bereich: Wer sich beruflich verbessern möchte, kann Kurse belegen, wie zum Beispiel die Gießerei-Lehrgänge des Wallo-nischen Unternehmer-Verbandes (Union Wallonne des Entreprises: 1 Jahr im Abendkurs) oder 6 Monate an der Fachhochschule in Duisburg, wo theoretische Kenntnisse der Schmelzerei für Produktionsleiter vermittelt werden.
- In großen herstellenden Betrieben wird meist, auch bedingt durch ISO-Zertifizierungen, ein umfassendes Angebot organisiert, sowohl intern (d.h. innerhalb der Gruppe), als auch extern: Diese reichen von Produktions- und Sicherheitstechnik über Informatik und Sozialgesetzgebung bis hin zu Kommunikation, Management und Zeitmanagement. Eine hohe Bedeutung messen die Betriebsleiter der großen Betriebe den Sprachen bei (Französisch, Niederländisch und Englisch, hin und wieder auch Spanisch), deshalb sind sie besonders in diesem Bereich stark engagiert und organisieren auf unterschiedliche Weise praxisorientierte, fachspezifische Kurse. Die Beurteilung der Weiterbildungsangebote in der Deutschsprachigen Gemeinschaft fällt von Fall zu Fall unterschiedlich aus: für die einen sind sie von guter Qualität, für andere nicht spezifisch genug, selbst die der Mikro-Informatik.

Die **Produktionsarbeiter** eines großen Betriebes der Ernährungsindustrie werden alle 2 Jahre durch das

Institut de Formation Professionnelle de l'industrie alimentaire - IFP in Hygiene (HACCP) geschult (im Betrieb und außerhalb). Da die Mehrheit des Personals frankophon ist, müssen die Angebote auf Französisch sein.

- Für Zuliefer-Firmen der Automobilbranche ist die Qualitätsnorm QS9000 verpflichtend. Für jede Stelle muss ein Anforderungsprofil erstellt und die Kompetenzen aufgelistet werden. Somit kann für jeden Arbeitnehmer der persönliche Weiterbildungsbedarf erstellt werden, da eine Datenbank des Personals mit dem jeweiligen persönlichen Potenzial besteht. In einem befragten Betrieb wird die sogenannte AFMPE-Methode für die Qualitäts-Abteilung angewandt und alle an der Produktion beteiligten Personen werden miteinbezogen, um potentielle Probleme im Vorfeld zu bestimmen und vorzubeugen. Dementsprechend wird auch weitergebildet.

Auch im befragten Sägewerk werden die Arbeiter mehr und mehr intern in Qualitätsprüfung geschult. Für Maschinenführer im Holzverarbeitenden Sektor sind die Wintermonate der ideale Zeitpunkt für Weiterbildungen, weil dann weniger Arbeit im Betrieb anfällt. Die Teilnahme an solchen Kursen soll in Zukunft noch verstärkt werden.

- Für den **Druckvorlagenhersteller** besteht aufgrund der fortschreitenden EDV-Umstellung ein eher dringender Bedarf an Weiterbildung, der zurzeit gedeckt wird durch Kurse bei Programmlieferanten in Deutschland oder jetzt kürzlich über Angebote des Druckereiverbandes Nordrhein-Westfalen in Düsseldorf, in Zusammenarbeit mit dem ZAWM.
- Für den **Koch/Restaurateur** scheint das Thema Weiterbildung mit Problemen behaftet zu sein. Begründet wird dies einerseits mit den unterschiedlichen qualitativen Ansprüchen der Betriebe, die es fast unmöglich machen, ein zufriedenstellendes Angebot an Weiterbildungen in der Restauration für die DG zu schaffen, mit einem Mangel an Zeit, um Weiterbildungen außerhalb zu folgen und mit dem recht begrenzten Angebot an Kursen. Zum anderen sei die notwendige Basis mit der Grundausbildung gelegt, im Anschluss daran kommt es auf die Kreativität und Eigeninitiative der Arbeitnehmer an. Eine gelegentliche Teilnahme an einem Seminar kann hingegen motivierend wirken. Ansonsten ist es jedem selbst überlassen, sich über Bücher, Zeitschriften und Ausprobieren individuell weiterzubilden.

- Für **Frisöre** gibt es eine ausreichende Anzahl an Fachschulungen im In- und Ausland, die laut dem befrag-

ten Betriebsleiter regelmäßig, das heißt bei neuen Trends und Modeerscheinungen, in Anspruch genommen werden.

- Die 19 Betriebe, die nicht weiterbilden lassen, begründen das folgendermaßen (Mehrfachnennung möglich):

Nicht notwendig	8
Keine Angebote bekannt	4
Keine Zeit für Arbeitnehmer	3
Keine Zeit zu organisieren	2
Anlernen im Betrieb reicht aus	2
Weiterbildungsinstitute zu weit weg	2
Zu hohe Kosten	1

Die vier Erwähnungen "Kein Angebot bekannt" betrafen den Restaurateur (2x), den Fleischverarbeiter und den Metallbauer.

Mit den angebotenen Kursen sind die Arbeitgeber in der Regel sehr zufrieden. Zwei Betriebsleiter sähen lieber lokale Angebote. Die Qualität der Ausbilder wird im Allgemeinen nicht angezweifelt.

Ein Handwerksmeister äußerte seine Bedenken, den Arbeitnehmer über die übliche Gesellen-Meister-Ausbildung hinaus weiterzuschulen, da er anschließend aus finanziellen Gründen in die Industrie wechseln oder sich selbständig machen könne.

◇ **Gewünschte Angebote**

Zahlreiche Betriebsleiter wünschen sich eine Möglichkeit, im eigenen Betrieb weiterbilden lassen zu können. Für einen Betriebsleiter im metallverarbeitenden Sektor wäre die optimale Weiterbildung eine nach Niveau gestaffelte Schulung direkt im Betrieb. Somit wäre ein maximaler Nutzen mit einem minimalen Zeitaufwand garantiert. Da es keine Angebote in dieser Form in der DG gibt, unternimmt der Betrieb Versuche in diese Richtung mit einem externen Anbieter. Zurzeit muss der Betrieb oftmals mehrere Leute gleichzeitig entbehren oder sich zum Teil recht kurzfristig auf die Angebote einstellen, was nicht leicht zu planen ist.

Als weiterer Bedarf für Berufsgruppen der Metall-/Elektrobranche wurde genannt: Kurse in Pläne lesen, Abwicklung ausrechnen, CNC-Steuerungen und CAD, die aber im Idealfall nach Niveau gestaffelt sein müssten.

Für den **Steinmetz**/Marmorbearbeiter besteht z.B. ein Bedarf an Spezialisierungen in Marmorieren, Masern und Vergolden. Diese werden in Lüttich (Chateau-Massart) angeboten, was jedoch zu weit ent-

fernt sei und die Schulungen in Französisch abgehalten werden.

Für die Zukunft sehen nur 13 Betriebsleiter mit Arbeitnehmern der Tätigkeitsgruppe 2 einen weiteren Bedarf an Fachschulungen:

Fachwissen im Beruf	13
Sicherheit	2
Mikro-Informatik	2
Pädagogik	2
Unterhalt	1
Mechanik	1
Qualitätsmanagement	1
Management	1

Kein zusätzlicher Bedarf 34

Angeregt wurde auch eine pädagogische Ausbildung für Vorarbeiter bzw. Bauführer, idealerweise während der Wintermonate. Sie sind das Bindeglied zwischen Betriebsleiter und Arbeitern und müssen eine gewisse Verantwortung übernehmen. Viele lehnen die Rolle jedoch ab, weil sie sich überfordert fühlen.

Ein Elektroinstallateur sieht einen Bedarf für eine intensive Marketing- oder Verkaufsschulung, die weiter ausholt als ein kurzes Seminar. Dies sei notwendig, weil der Elektroinstallateur dem Kunden kein greif- und sichtbares Endprodukt verkauft.

Der Weiterbildung wird in manchen Betrieben kaum, und in anderen eine hohe Bedeutung beigemessen. In letzteren wird betont, dass es eine der größten Herausforderungen für die Zukunft sei, geistig gewandt und lernbereit zu sein. Bedingt wird dies zum Teil auch durch die wachsenden Anforderungen an die Arbeitnehmer, die nicht nur ihren Fachbereich beherrschen, sondern sich darüber hinaus weitere Grundkenntnisse in anderen Bereichen aneignen müssen. Betont wurde aber auch, dass die Weiterbildung nicht dazu dienen kann und darf, um Mängel der Grundausbildung zu beheben.

Wer keinen zusätzlichen Bedarf zum jetzigen Zeitpunkt erkennt, begründet dies mit der mangelnden Notwendigkeit oder mit Ausreichen des betriebsinternen Anlernens (31 Mal). Nur dreimal wurde dagegen Zeitmangel angeführt.

c) Auswirkungen relevanter Entwicklungen

◇ **Unternehmensführung**

Als generelle Tendenz ist (vor allem in größeren Betrieben) festzustellen, dass der Produktionsarbeiter in

Zukunft mehr Verantwortung übernehmen muss, mehr in den Qualitätssicherungsprozess und in die Verbesserung des allgemeinen Produktionsablaufes einbezogen wird. Deshalb wird in Zukunft wahrscheinlich der Teamarbeit noch mehr Bedeutung zufallen.

Ein Betriebsleiter erklärte, dass in seinem Betrieb nicht mehr nach dem tayloristischen Prinzip gearbeitet werde, wonach der Arbeitsablauf in einzelne festgelegte Handgriffe pro Arbeiter aufgeteilt ist, sondern dass der Produktionsarbeiter mehrere Etappen der Produktionslinie mitverfolgen können muss. Dies erfordert eine steigende Polyvalenz, der entsprechend auch der Lohn gestaffelt sein müsste.

In den großen Betrieben sind die Verantwortlichen bestrebt, die - meist sehr kapitalintensiven - Maschinen besser auszulasten. Dies und der Konkurrenzdruck des internationalen Marktes führen dazu, dass von den Produktionsarbeitern in den letzten Jahren und auch in Zukunft eine höhere Flexibilität in Bezug auf die Arbeitszeit verlangt wird (Dreifach- und/oder Wochenendschicht).

Viele der befragten Betriebsleiter (vor allem in den kleinen und mittleren Unternehmen) stellen fest, dass sich die Arbeit an sich und das fachliche Anforderungsprofil nur geringfügig verändern, der Druck und die Stress-Situationen jedoch zunehmen.

Es ist auch festzustellen, dass einige international tätige Unternehmen die handarbeitsintensive Fertigung in Länder mit einem niedrigeren Lohnniveau auslagern. Demnach bleiben dann für die hiesigen Betriebsstätte vor allem noch Qualitätskontroll- und Vertriebsaufgaben zu leisten.

Eine Reduzierung der Arbeitszeit sei nicht sinnvoll, so ein Gesprächspartner, weil einfach keine Arbeiter für Neueinstellungen zur Verfügung stehen. Selbst ohne eine solche Reduzierung würde er gerne zusätzliche Arbeiter einstellen.

Ein befragter Bauunternehmer glaubt, ein allgemeines Bauunternehmen mittlerer Größe, wo alle Bauberufe vertreten sind, könne in Zukunft nicht mehr rentabel arbeiten. Er sieht eine verstärkte Zusammenarbeit mit spezialisierten Subunternehmern aufkommen, da man nicht mehr alle verschiedenen Bauarbeiter permanent beschäftigen könne. Zum einen sei eine allgemeine Bauunternehmung für die Nachfrage nicht flexibel genug, zum anderen seien die sozialen Abgaben zu hoch.

◇ **Arbeitsmarktsituation**

Da es schwierig ist, eine ausreichende Anzahl einsetzbarer Produktionsarbeiter hier vor Ort zu finden, ist eine der Lösungsmöglichkeiten, Produktionseinheiten ins Ausland zu verlagern oder den Fertigungsprozess weiter zu automatisieren. Bei den Arbeitgebern größerer Betriebe wird die Wahrscheinlichkeit, in Zukunft zusätzliche gering qualifizierte Produktionsarbeiter einzustellen, als eher gering eingeschätzt insofern eine weitere Automatisierung möglich ist. In Betrieben, die wohl nicht noch weiter automatisieren können, wie zum Beispiel in der Holzverarbeitung, ist dagegen noch Potenzial vorhanden, um zusätzliches unqualifiziertes Personal einzustellen. Auch Arbeitgeber im Bausektor sind überzeugt, in Zukunft weiterhin auch unqualifizierte Arbeiter beschäftigen zu können.

Bei vielen Arbeitgebern herrscht die Überzeugung vor, dass die Maschinen den Menschen nicht ganz substituieren werden, schon gar nicht in Betrieben der Einzelanfertigung bzw. der Fertigung in kleinen Serien, die in der DG überwiegend anzutreffen sind.

◇ **Fertigung und Bearbeitung**

Aufgrund der Einführung immer komplexerer Maschinen, z.B. in der Metallverarbeitung, werden immer mehr "intellektuelle" Fähigkeiten verlangt, wie z.B. Pläne zu lesen oder Vorgänge und Zusammenhänge zu verstehen. Es wird auch eine horizontale Erweiterung der Kompetenzen erwartet und eine damit verbundene Bereitschaft zur ständigen Weiterbildung. Ein Betriebsleiter ist überzeugt, der Arbeitnehmer der Zukunft werde häufiger die Stelle wechseln und sich dadurch jeweils neu spezialisieren müssen.

Als Beispiel sei hier der Beruf des Elektroinstallateurs genannt. In Zukunft ist laut einer Aussage mit einer Aufteilung dieses Berufes zu rechnen: nicht-qualifiziertes Personal wird die einfachen Vorbereitungsarbeiten übernehmen, z.B. Wände aufreißen und wieder verputzen, wie es heute bereits niederländische Subunternehmer anbieten. Ausgebildete Installateure übernehmen anschließend die Elektroanschlüsse.

◇ **Neue Werkstoffe**

- Hochwertigen Kunststoffen ("matériaux composites") wird das Potenzial zugerechnet, langfristig den Stahl als wichtigsten Werkstoff im Fahrzeugbau abzulösen. Dann wird nicht mehr geschweißt, sondern geklebt. Die Technik besteht heute schon, ist aber zu teuer und noch nicht ausgereift. Bis diese Entwicklung eintrifft, wird wohl auch weiterhin Personal im Stahl- und Fahrzeugbau gesucht werden.

- In einer Schreinerei wurde die Vermutung geäußert, dass der Markt in Zukunft wohl verstärkt den Einsatz hiesiger Hölzer verlangen werde.

◊ **Staatliche Produktionsauflagen und soziale Vereinbarungen**

- In vielen Betrieben wird die Höhe der Lohnnebenkosten und der Steuern in Belgien (bzw. das niedrigere Niveau derselben in anderen Ländern) als eines der Grundübel und Ursache für viele Probleme genannt.

Die befragten Arbeitgeber im Horeca-Sektor beanstanden zudem, dass die sozialgesetzlichen Bestimmungen und besonders deren Kontrollen, wie z.B. in punkto Arbeitszeitregelung viel zu strikt gehandhabt und der Realität, d.h. den Kundenansprüchen, nicht gerecht werden. Insbesondere im Süden der DG macht sich die starke Konkurrenz des Luxemburger Arbeits- und Absatzmarktes (geringere Lohnnebenkosten, Besteuerung und Mehrwertsteuer) bemerkbar. Der Gastronomie im Grenzbereich wird nur eine Zukunft vorausgesagt, wenn in allen Nachbarländern die gleichen Voraussetzungen geschaffen werden. Doch auch Betriebsleiter in anderen Sparten beklagen die Abwanderung der qualifizierten Kräfte nach Luxemburg.

- Im Horeca-Sektor wird erwartet, dass in den nächsten Jahren die Hygiene-Auflagen mehr und mehr verschärft werden, was für viele kleine Betriebe ein zusätzliches Problem darstellen werde: ohne zusätzliche Investitionen in Kühlanlagen und anderen bautechnischen Maßnahmen dürfen dann z.B. verschiedene frische Zubereitungen nicht mehr angeboten werden.
- Metallverarbeitende Berufe werden in Zukunft verstärkt mit ISO-Zertifizierung konfrontiert sein, was vor allem den Beruf des Schweißers betrifft. Ein Betriebsleiter ist noch nicht davon überzeugt, dass alle seine Kollegen darauf eingestellt sind. Doch welche Qualitätsverbesserungen und technologischen Anpassungen notwendig sind, hängt natürlich auch davon ab, welche Art Kundschaft anvisiert wird.

Auch in der befragten Sägerei wurde die Steigerung der Qualitätsansprüche angemerkt. Deshalb müssen die Produktionsarbeiter mehr Verantwortung übernehmen und sehr präzise arbeiten. In drei bis vier Jahren werde auch in diesem Sektor die ISO-Zertifizierung die Regel sein.

- Als problematisch für die Ausbildungsqualität betrachtet der Betriebsleiter einer Dachdeckerei,

dass auch "Unqualifizierte" sich selbständig machen können; vier Jahre Berufserfahrung und eine qualifizierte Person für die Buchhaltung reichen dafür aus. Diese Leute können die Lehrlinge nicht unbedingt vielseitig und kompetent ausbilden, weil sie selbst nicht die komplette Ausbildung absolviert haben. Auch sind sie nicht immer imstande, sich den neuesten Entwicklungen anzupassen, wie z.B. in diesem Falle das ordnungsgemäße Erstellen von Sicherheitsplänen.

◊ **Verfahren**

- Der Steinmetz könnte in Zukunft verstärkt mit Wasserstrahltechnik arbeiten - einer Technologie, die im Moment noch recht teuer ist, aber die Bearbeitung zahlreicher Werkstoffe ermöglicht, wie z.B. Granit, Holz oder Gummi. Damit eröffnet sich auch wieder eine breite Angebotspalette: Geschäfts-Reklamen, Verzierungen, Eingravieren von Computerbildern. CAD und CNC-Techniken finden im Steinmetzhandwerk immer mehr Anwendung. Hinzu kommen zahlreiche Erneuerungen in Steinverarbeitung und -pflege, so dass von den Arbeitnehmern Anpassungsfähigkeit und Bereitschaft zu ständiger Fortbildung verlangt wird.
- Der Drucker sieht schon heute seinen Arbeitsbereich in einem komplett informatisierten Fertigungsprozess integriert, wo das Produkt direkt vom Computer an die Druckmaschine geleitet wird und die Druckplattenherstellung wegfällt (sogenannte "computer-to-plate"-Technik). Ein ausgebildeter Drucker muss in kleinen Betrieben damit rechnen, dass er nicht alle erlernten Techniken anwenden können wird.

◊ **Komponenten und Bauteile**

- Der Elektroinstallateur müsse sich mit der Zeit auf das elektronisch gesteuerte, "intelligente" Haus vorbereiten (und den damit verbundenen Fachbereich, der sogenannten Domotik). Zurzeit ist das noch ein unübersichtlicher Bereich ohne allgemeingültige Standards. Kenntnisse in allgemeiner Datenverarbeitung, Rechnerbauteilen und der Vernetzung von Rechnern werden morgen noch mehr gefragt sein als heute schon.

◊ **Nachfragestruktur und -verhalten**

- Laut einer Aussage ist es für den Elektroinstallateur eine besondere Herausforderung, eine gesunde Vertrauensbasis zum Kunden zu schaffen und seine Arbeit glaubwürdig zu verkaufen, weil er dem Kunden kein sichtbares Endprodukt verkaufen kann.
- Der selbständige Metzger wird auch in den kommenden Jahren einer starken Konkurrenz der Großmärkte

Rechnung tragen müssen, die kaum qualifiziertes Personal beschäftigen und billigere Ware verkaufen. Diesem Preisdruck kann er fast nur Hygiene und Qualität entgegensetzen. So bewirken schwere Krisen, wie der Dioxin-Skandal oder die Creutzfeld-Jacob-Krankheit, dass die Kunden wieder verstärkt auf Qualität achten und dann auch schon mal (zumindest kurzfristig) teurere Produkte kaufen. Auch ein kleiner fleischverarbeitender Betrieb kann nur bestehen, wenn er verstärkt auf Qualität setze, flexible Lieferzeiten garantiere ("just-in-time") und auf Nach- oder Sonderbestellungen des Kunden eingehe.

- Für den Bäcker ist die Industrieware der Kaufhäuser hier in der Deutschsprachigen Gemeinschaft keine so große Konkurrenz wie in den Niederlanden, Deutschland oder Wallonien. Der Kunde lege hier noch mehr Wert auf Qualität als auf einen niedrigen Preis. Deutsche Großbäcker haben in der Vergangenheit bereits eine Marktstudie über Ostbelgien in Auftrag gegeben, die für sie aber negativ ausfiel: zum einen sei der Markt recht klein, zum anderen ist das Produktangebot in den ostbelgischen Bäckereien um einiges vielfältiger als in den Filialen der deutschen Großbäckereien. Doch auch sonst zeigt sich der Kunde recht anspruchsvoll, wünscht selbst sonntags frisches Brot und fragt verstärkt nach biologischen Produkten und Schnellimbissen, wie zum Beispiel belegte Brote oder Pizzen.
- Der qualitätsorientierte Restaurateur sieht sich ebenfalls seit einigen Jahren einer steigenden Konkurrenz von Billig-Restaurants und Schnellimbiss-Stuben gegenüber. Diese können billiger arbeiten, da das Essen zum Teil vorproduziert und von minderer Qualität ist und von nicht-qualifiziertem Personal zubereitet werden kann. Außerdem bestimmen heute oft die Kinder, wohin die Familie essen geht.

Wenn der Kunde sich dann mal für ein Restaurant entscheidet, möchte er möglichst viel Leistung für wenig Geld. Auch das immer breitere Produktangebot in den Warenhäusern, die steigende Mobilität der Kunden und die reichhaltigen Buffets billiger Hotels im Urlaubsland haben die Erwartungshaltungen des Gastes verändert. Ein Restaurateur könne sich nur absichern, indem er mehrere Standbeine aufbaue (bspw. Festversammlungen, Touristen, Geschäftsleute, Einheimische,...). Als große Konkurrenz wird auch die "Parallelwirtschaft" der Vereine und Gesellschaften ohne Erwerbszweck (GoE) empfunden: im Sommer finden bis zu 200 Veranstaltungen statt, was die Nachfrage in den Restaurants während der Sommermonate reduziert. Manche hiesigen Betriebe schließen deswegen drei bis vier Tage pro Woche.

- Laut einer Aussage ist es unwahrscheinlich, dass auf lange Sicht die kleinen Druckereien den großen standhalten können, da die Investitionskosten sehr hoch sind. Der Vorteil kleiner Druckereien ist es zurzeit noch, flexibel auf Anfragen reagieren und auch kleinere und mittlere Anträge für den regionalen und überregionalen Markt annehmen zu können. Im Allgemeinen ist der Zeitdruck stets gestiegen, die Ansprüche der Kunden sind gewachsen und auf Anfragen und Aufträge muss immer flexibler reagiert werden.
- Für den Leiter eines holzverarbeitenden Betriebes stelle die Öffnung des Marktes nach Osteuropa ein großes Problem dar, da dies einen Preisverfall auf dem Holzmarkt zur Folge hatte, was vor allem kleinere Betriebe in ihrer Existenz bedrohe. Es wurden Forderungen nach einer protektionistischen Politik geäußert, da ein Stellenabbau sonst unumgänglich sei.

3.3. REPARIEREN

3.3.1. Umfrage

Hochgerechnet üben rund 3 % der 13.946 Arbeitnehmer in der Deutschsprachigen Gemeinschaft eine Tätigkeit im Bereich "Reparieren" aus (+/-453).

9 verschiedene Berufsbezeichnungen werden in den ausgefüllten Fragebögen für diese Kategorie genannt:

Berufsbezeichnungen	N
Servicetechniker (Reparatur von Gebrauchsgegenständen)	44
Kfz-Mechaniker	44
Lkw-Mechaniker	38
Unterhaltsarbeiter (Reparatur von Immobilien)	31
Werkstattleiter	10
Autoschlosser	10
Auto-Elektriker	3
Mechaniker (Zweirad)	2
Schuster	1
Gesamt der Stichprobe	185

Tab.III.3.: Berufsbezeichnungen der Stichprobe

Die Merkmalverteilung sieht nach Hochrechnung der Stichprobe wie folgt aus:

Merkmale	N
Gesamt-Arbeitnehmer	3 %
Männer	96 %
Frauen	4 %
Durchschnittl. F-Anteil/TG	33 %
Vollzeit	84 %
Teilzeit	16 %
Durchschnittl. TZ-Anteil/TG	22 %
Jünger als 30	13 %
30 bis 50 J	70 %
Älter als 50 J.	17 %
Durchschnitt. Anteil/TG <30	20 %
Durchschnitt. Anteil/TG >50	17 %

Tab.III.3b: Merkmalverteilung der Arbeitnehmer

Auch in dieser Gruppe sind bedeutend mehr männliche Arbeitnehmer beschäftigt als weibliche. Es wird auch weniger Teilzeit gearbeitet als im Durchschnitt.

Betriebsgröße		N
Bis 19 Arbeitnehmer	TG	51%
	Gesamt	43%
20 bis 49 Arbeitnehmer	TG	26%
	Gesamt	18%
Ab 50 Arbeitnehmer	TG	23%
	Gesamt	39%

Abb.III.3: Verteilung der Arbeitnehmer nach Betriebsgröße
Lesebeispiel: In Betrieben mit mehr als 50 Arbeitnehmern sind 23% der Arbeitnehmer dieser Tätigkeitsgruppe, aber 39% der Gesamtheit aller Arbeitnehmer beschäftigt.

Die Berufe der Tätigkeitsgruppe "Reparieren" werden vor allem in kleinen Betrieben ausgeübt: jeder zweite Arbeitnehmer ist dort beschäftigt.

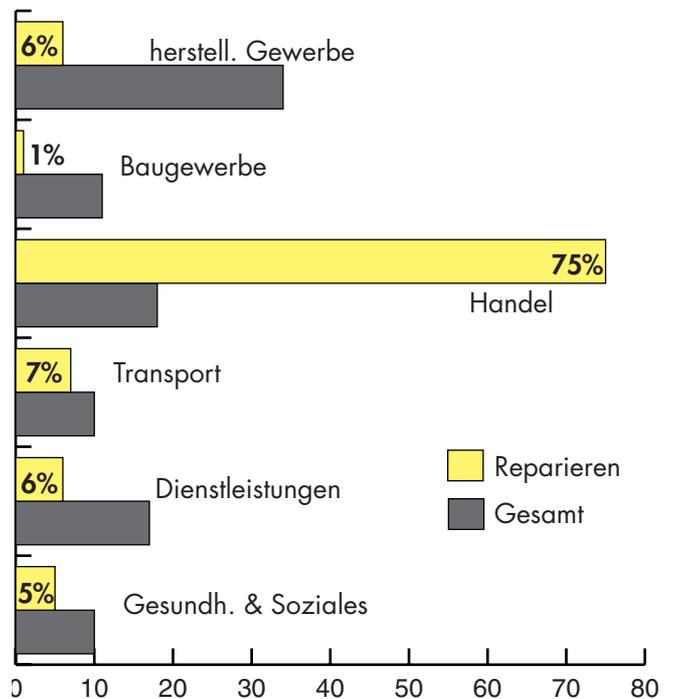


Abb.III.3b: Verteilung der Arbeitnehmer nach Wirtschaftszweigen

Auch hier ist es keine Überraschung, dass drei Viertel der Arbeitnehmer diese Tätigkeitsgruppe im Handel beschäftigt sind, der ja auch das KFZ-Gewerbe beinhaltet. In Dienstleistungen und Gesundheit sind dann eher Unterhaltsarbeiter zu finden.

3.3.2. Interviews

Fünf Betriebsleiter haben sich zur Tätigkeitsgruppe "Reparieren" geäußert, und zwar zu: Lkw- und Kfz-Mechaniker, Unterhaltsarbeiter, Heizungstechniker.

a) Aktuelle Anforderungen

Ausbildung - Arbeitnehmersuche - Arbeitsmarkt - Anforderungen

- Neben der Reparatur- und Wartungstätigkeit sind die Lkw-Mechaniker in einem befragten Betrieb auch an der Konstruktion von Lkw-Aufbauten beteiligt. Die geforderte Mindestausbildung ist bei den Befragten die mittelständische Lehre. Gleichzeitig wird von den Arbeitnehmern verlangt, dass sie freundlich im Umgang mit Kunden sind. Aufgrund eines Engpasses an qualifiziertem Personal auf dem Arbeitsmarkt gelten bei Neueinstellungen in der befragten Lkw-Schlosserei nur Geschick, Interesse und Lernbereitschaft als Kriterium. In einer Pkw-Werkstatt wird auch zunehmend Wert auf "intellektuelle" Fähigkeiten gelegt. Ausgebildete Gesellen seien in der Deutschsprachigen Gemeinschaft allerdings kaum zu finden, vor allem nicht solche, die selbständig arbeiten können.
- Die in einem Betrieb beschäftigten Allround-Handwerker reparieren allgemeine Schäden in und um Immobilien. Als Mindestausbildung wird eine mittelständische Lehre verlangt, die Fachrichtung ist eher zweitrangig, doch sollten die Arbeitnehmer recht polyvalent sein.
- Heizungstechniker (Service-Techniker im Sanitärbereich) sind vor allem im Außendienst tätig und warten bzw. reparieren Heizungssysteme. Zur Ausübung des Berufes muss alle fünf Jahre eine Prüfung erfolgreich abgelegt werden. Wichtig für die Betriebe im Süden der DG ist, dass der Heizungstechniker die entsprechenden Diplome hat, um auch in Luxemburg die Zulassungsprüfungen ablegen zu dürfen.

Um das Personal dieser Tätigkeitsgruppe zu rekrutieren, wählen die Betriebsleiter folgende Mittel:

Lokale Presse	5
Arbeitsamt	2
Interim-Agenturen	2
Umhören im Umfeld	2
(Inter-)nationale Presse	1
Einstellung der Lehrlinge	1

Nur jeweils ein Betriebsleiter gab an, auf die Ausbildung, bzw. auf Sprachkenntnisse bei den Bewerbern zu achten. Bei gleicher fachlicher Kompetenz wird auf folgende Kriterien geachtet:

Leistungsfähigkeit	2
Handlungsfähigkeit	3
Teamfähigkeit	3
Gestaltungsfähigkeit	-
Kognitive Fähigkeiten	1
Kundenorientierung	-
Unternehmerisch handeln	-
Innovation & lernen	2
Erfahrung	-
Persönlichkeit	1
Gesamt	12

b) Auswirkungen relevanter Entwicklungen

◇ Staatliche Produktionsauflagen und soziale Vereinbarungen

Ein Betriebsleiter bemängelt, dass der Beruf des Kfz-Mechanikers nicht ausreichend geschützt sei: jeder Geselle dürfe sich selbständig machen, ohne dass dazu ein Meisterbrief erforderlich ist, wie es in Deutschland zum Beispiel der Fall ist. Dies fördert unlautere Konkurrenz.

◇ Fertigung und Bearbeitung

- Beim Lkw-Mechaniker handelt es sich laut Aussage um einen sehr vielseitigen Beruf: Schweißarbeiten, Reparaturen, Mechanik, Montage von Aufbauten, etc. müssen erledigt werden. Deshalb müssen die Lehrlinge vielseitig ausgebildet werden.

Es ist eine allgemeine Tendenz zur horizontalen Erweiterung der Berufskompetenz festzustellen: bedingt durch die Entwicklung der Fahrzeug-Technologie benötigt der Mechaniker (Kfz und Lkw) zusätzliches Wissen in Elektronik. Dies verlange vom Arbeitnehmer ausreichende "intellektuelle" Fähigkeiten.

- Die angesprochenen Betriebsleiter der Vertragswerkstätten (sowohl Kfz als auch Lkw) bilden ihr Personal vor allem intern weiter, d.h. ihre Mechaniker werden im Mutterhaus der jeweiligen Herstellerfirma geschult (in der Regel im Landesinneren). Diese Schulungen sind fach- und markenspezifisch (Technik, Geschäftsführung, Verkauf) und für die Garagen verpflichtend.

Betriebsleiter einer unabhängigen Garage haben diese Möglichkeit nicht, deshalb sind sie auf externe Schulungen für ihre Mechaniker angewiesen. Die befragte Firma nimmt regelmäßig sowohl in als auch außerhalb der Deutschsprachigen Gemeinschaft Weiterbildungsangebote wahr: Unfallvorbeugung beim Versicherer, Schweißer-Lehrgänge, Hydraulik und Informatik beim Zentrum für Aus- und Weiterbildung im Mittelstand (ZAWM), Erste Hilfe beim Roten Kreuz etc. Als Verbesserungsvorschlag wurde

geäußert, dass diese Schulungen günstiger und zu angepassteren Zeiten angeboten werden sollten.

Für Fachschulungen im Bereich Mechanik sehen die Betriebsleiter (sowohl die Konzessionäre als auch die Unabhängigen) in Zukunft einen weiteren Bedarf.

◇ **Produktqualitätsanforderungen**

Die ISO-Zertifizierung hat in der Pkw-Garage dazu beigetragen, dass noch mehr Wert auf eine qualitativ hochwertige und präzise Arbeit gelegt wird.

◇ **Unternehmensführung**

Die Hersteller üben einen immer größeren Einfluss auf die Arbeitsplanung der Konzessionäre aus, indem sie immer mehr Regeln vorschreiben. So werden z.B.

die vorgeschriebenen Service-Intervalle immer länger. Bei steigendem Fahrzeugabsatz werde der Personalbestand daher gleich bleiben, weil weniger gewartet werden muss.

Freie unabhängige Werkstätten werden es in Zukunft schwerer haben als Konzessionäre, da die Hersteller eine geschützte elektronische Schnittstelle einbauen (die sogenannte "Black Box"), die nur bei ihnen durch einen speziellen Rechner ausgewertet und gewartet werden darf. Jeder unerlaubte Eingriff wird nicht von den Versicherungen getragen. Dies bindet den Kunden mehr an eine Vertragswerkstatt.

3.4. FORSCHEN UND ENTWICKELN

3.4.1. Umfrage

Rund 1% der 13.946 Arbeitnehmer in den Privatbetrieben der Deutschsprachigen Gemeinschaft üben hochgerechnet eine Tätigkeit dieser Gruppe aus. 9 verschiedene Berufsbezeichnungen werden in dieser Kategorie zusammengefasst:

Berufsbezeichnung	N
Laborant	66
Qualitätsprüfer	27
Designer	9
Laborgehilfe	9
Innenarchitekt	5
Engineering	3
Architekt	2
Laborleiter	1
Landvermesser	1
Gesamt	123

Tab.III.4: Berufsbezeichnung der Stichprobe

Die Merkmale der Beschäftigten dieser Gruppe verteilen sich wie folgt:

MERKMALE	Anteil
Anteil an Gesamt-Arbeitnehmer	1 %
Männer	76 %
Frauen	24 %
Durchschnittl. F-Anteil/TG	33 %
Vollzeit	95 %
Teilzeit	5 %
Durchschnittl. TZ-Anteil/TG	22 %
Jünger als 30	25 %
30 bis 50 J	60 %
Älter als 50 J.	15 %
Durchschnitt. Anteil/TG <30	20 %
Durchschnitt. Anteil/TG >50	17 %

Tab.III.4b: Merkmalsverteilung der Arbeitnehmer

Von der Arbeitnehmerzahl her hat diese Tätigkeitsgruppe die gleiche Bedeutung wie die Gruppe ‚Maschinen einrichten‘: nur ein Prozent der Beschäftigten üben einen solchen Beruf aus. Die Frauen sind in dieser Gruppe etwas schwächer vertreten als im Durchschnitt, die Teilzeit-Beschäftigten besonders schwach. Dafür sind die Arbeitnehmer der ersten beiden Altersgruppen relativ stärker vertreten, d.h. insgesamt jünger.

Betriebsgröße		N
Bis 19 Arbeitnehmer	TG	33%
	Gesamt	43%
20 bis 49 Arbeitnehmer	TG	11%
	Gesamt	18%
Ab 50 Arbeitnehmer	TG	56%
	Gesamt	39%

Abb.III.4: Verteilung der Arbeitnehmer nach Betriebsgröße
Lesebeispiel: In Betrieben mit mehr als 50 Beschäftigten arbeiten 56% der Arbeitnehmer dieser Tätigkeitsgruppe, aber 39% der Gesamt-Arbeitnehmer.

Die hier eingeordneten Berufe werden vor allem in großen Betrieben ausgeübt, wo es meistens ein Labor gibt, wo der automatische Fertigungsprozess mehr Qualitätsüberprüfung erfordert oder wo eine ISO-Zertifizierung die Regel ist. Aus denselben Gründen werden diese Berufe auch überwiegend im herstellenden Gewerbe ausgeübt:

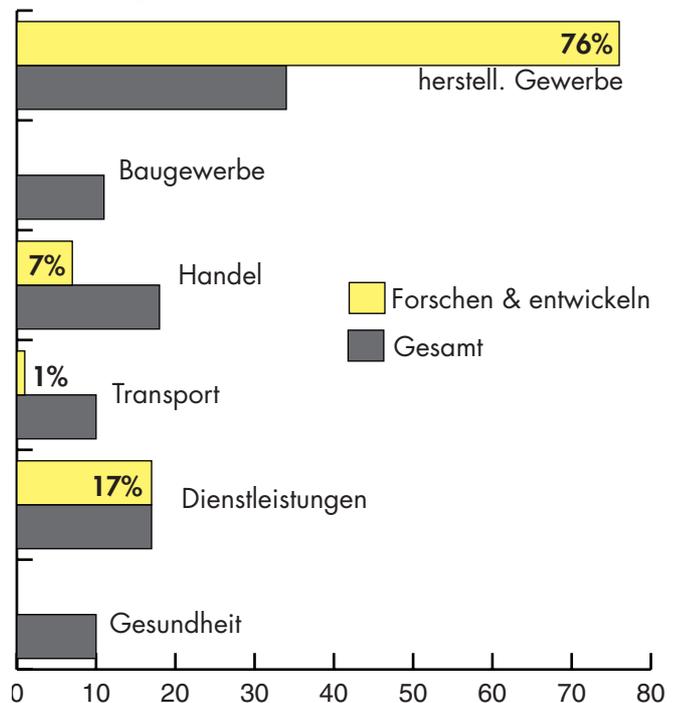


Abb.III.4b: Verteilung der Arbeitnehmer nach Wirtschaftszweig

In den Dienstleistungen sind Architekten, Landvermesser sowie einige spezialisierte Forschungs- oder Studienbüros zu finden, die Auftragsarbeiten durchführen. Im Handel wiederum sind es überwiegend Designer und Innenarchitekten.

3.4.2. Interviews

Aufgrund zunehmender Zertifizierungsanstrengungen und verpflichtenden Qualitätsnormen ist seit einigen Jahren das Profil des "Qualitätsbeauftragten" als neues Berufsbild hinzugekommen (u.a. in der Metallverarbeitung).

In einem metallverarbeitenden Betrieb wird als Idealprofil für diese Personen das technische Abitur genannt. Wichtig sind technisches Verständnis, gute Allgemeinkenntnisse und eine ergänzende spezifische Weiterbildung.

Für einen Innenarchitekten ist ein Hochschuldiplom die Mindestvoraussetzung; zu seinen Zuständigkeiten gehört neben dem planerischen Aspekt auch der Verkauf.

3.5. VERKAUFEN

3.5.1. Umfrage

40 verschiedene Berufsbezeichnungen werden in dieser Kategorie zusammengefasst. Rund 14% der Arbeitnehmer in den ausgewählten Wirtschaftszweigen der Deutschsprachigen Gemeinschaft üben eine Tätigkeit dieser Gruppe aus.

Berufsbezeichnung	N
Verkäufer	279
Kommerzieller Mitarbeiter	110
Verkaufs- oder Zweigstellenleiter	82
Kaufmann - Betriebsleiter - Geschäftsführer	71
Kassierer	56
Kundenberater (Dienstleistungen: Finanzen, Versicherungen, Zeitarbeit)	48
Einkäufer	33
Apothekenhelfer	7
Apotheker	5
Optiker	1
Gesamt der Stichprobe	692

Tab.III.5: Berufsbezeichnung der Stichprobe

Die Bezeichnung Verkäufer fasst sowohl die Verkäufer im Innen- wie im Außendienst, als auch im herstellenden Gewerbe, im Einzel- und im Großhandel zusammen.

Der Begriff "Kommerzieller Mitarbeiter" hat den "Schalterangestellten" in Banken abgelöst (verbunden mit einer Erweiterung der Kompetenz).

Die Merkmale der Arbeitnehmer in dieser Tätigkeitsgruppe verteilen sich folgendermaßen:

MERKMALE	Anteil
Anteil an Gesamt-Arbeitnehmer	14 %
Männer	50 %
Frauen	50 %
Durchschnittl. F-Anteil/TG	33 %
Vollzeit	67 %
Teilzeit	33 %
Durchschnittl. TZ-Anteil/TG	22 %
Jünger als 30	22 %
30 bis 50 J	67 %
Älter als 50 J.	11 %
Durchschnitt. Anteil/TG <30	20 %
Durchschnitt. Anteil/TG >50	17 %

Tab.III.5b: Merkmalverteilung der Arbeitnehmer

Der Anteil Männer und Frauen sind identisch in dieser Tätigkeitsgruppe. Der Frauen-Anteil bei diesen Berufen ist also relativ höher, ebenso wie der Anteil Teilzeit-Beschäftigter (allerdings nicht so stark). Es sind verhältnismäßig wenig ältere Arbeitnehmer (über 50 Jahre) in diesen Funktionen vertreten.

Betriebsgröße		N
Bis 19 Arbeitnehmer	TG	61%
	Gesamt	43%
20 bis 49 Arbeitnehmer	TG	13%
	Gesamt	18%
Ab 50 Arbeitnehmer	TG	26%
	Gesamt	39%

Abb.III.5: Verteilung der Arbeitnehmer nach Betriebsgröße
Lesebeispiel: In Betrieben mit mehr als 50 Arbeitnehmern sind 26% der Arbeitnehmer dieser Tätigkeitsgruppe beschäftigt, insgesamt arbeiten dort 39% aller Beschäftigten.

Mehr als die Hälfte der Beschäftigten ist in kleinen Betrieben tätig (überdurchschnittlich viel: 61%). Dies sind vor allem die Verkäufer in zahlreichen Geschäften und Handelsgesellschaften im Handelsgewerbe, wie die folgende Abbildung verdeutlicht:

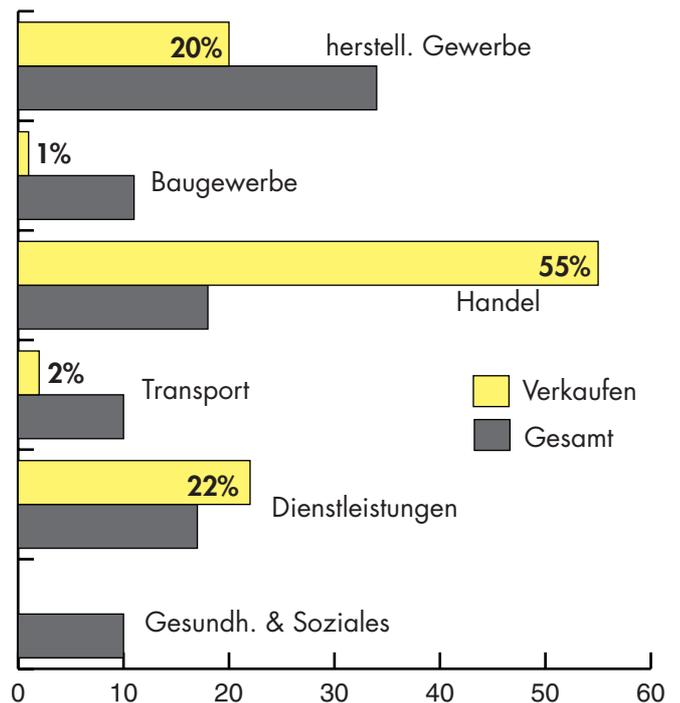


Abb.III.5b: Verteilung der Arbeitnehmer nach Wirtschaftszweig

Im Herstellenden Gewerbe handelt es sich vor allem um die Außendienstmitarbeiter, die zu den Industriekunden fahren, im Dienstleistungssektor hingegen um die kommerziellen Mitarbeiter der Finanz- und Kreditinstitute.

3.5.2. Interviews

21 Betriebsleiter haben sich zu 13 Handels- und Verkaufsberufen geäußert, dazu gehören: Apothekenhelfer, kommerzielle Mitarbeiter, Kundenberater, Angestellte, leitende Angestellte, Marketing/Verkauf, Verkäufer, Verkäufer im Außendienst, Verkäufer im Innendienst, Verkaufingenieur und Zeitarbeitsvermittler.

a) Aktuelle Anforderungen

Ausbildung - Arbeitnehmersuche - Arbeitsmarkt - Anforderungen

Die Bewerber sollten zumindest über folgende Mindestausbildungen verfügen:

Hochschule/ Universität	11
Allgemeinbildendes Abitur	8
Mittlere Reife	6
Lehre	1
Meister	1
Berufliches Abitur	1

- Von **Verkäufern im Einzelhandel** wird weniger eine Mindestausbildung verlangt als persönliche Qualitäten wie Freundlichkeit, Motivation, Flexibilität, selbständiges Arbeiten und Zweisprachigkeit. Wenn man die Wahl hat, gibt man allerdings den ausgebildeten Bewerbern den Vorzug.

In einem *Großkaufhaus* wird jedem neuen Mitarbeiter bei der Einstellung ein "Pate" zugewiesen, der ihn anlernt. Nebenbei folgt er Unterrichten in der gruppeninternen Produktschule ("école des produits") in Brüssel. Für Abteilungsleiter stellt der Betriebsleiter einen Bedarf an Weiterbildung fest in den Bereichen Verwaltung der Abteilung, Produktplatzierung (Merchandising, mise en valeur) und umfassende Produktkenntnisse.

Von den *Apothekenhelfern* wird heute in der Regel ein Abschluss als "assistant en pharmacie" erwartet. Sie müssen heutzutage über einen besseren wissenschaftlichen Hintergrund verfügen, da eine aufgeklärtere Kundschaft fundiertere Fragen als früher stellt. Auch die Zahl der Medikamente und Fertigpräparate ist stark angestiegen.

Zu ihren Aufgaben gehören der Verkauf, Präparationen und die Abwicklung mit den Krankenkassen.

Für die Bereiche Bestellwesen und Warenannahme sind auch EDV-Kenntnisse wichtig.

- Von einem **Verkäufer im Großhandel** werden nach mehreren Aussagen "Verkaufstalent" und Produktkenntnis verlangt, wobei letztere auch im Betrieb erlangt werden kann, wenn sie nicht schon vorhanden ist. Die Ausbildung ist eher zweitrangig. So wäre die Heizungsinstallateur-Lehre zwar eine gute Voraussetzung für einen Verkäufer im Heizungs- und Sanitärbereich, aber Installateure werden im Baufach besser bezahlt und sind somit schwer zu finden.

Die Produktkenntnis ist umso wichtiger für Verkäufer im Außenhandel (Vertreter), die meist Fachleute zu betreuen haben. Vertreter sein, so ein befragter Betriebsleiter, ist ein "harter Job"; man braucht viel Ausdauer und Geduld. Viele Jugendliche würden sich das zu einfach vorstellen. Laut einem befragten Betriebsleiter haben etwas ältere Personen im Verkauf einen Vorteil, da sie einen größeren Vertrauenskredit bei der Kundschaft genießen (zumindest in diesem technischen Bereich). Was die Weiterbildung anbelangt, so bekommen die Verkäufer und Lageristen hin und wieder vom Lieferanten die neuen Produkte vorgestellt.

- Der **Verkäufer in der herstellenden Industrie** benötigt vor allem ein technisches Hintergrundwissen über Produkte/Produktionsabläufe, um die Industriekunden optimal beraten zu können. In einem Betrieb müssen die Verkäufer auch zunächst mal das Kundenprofil kennenlernen. Deshalb sollten die Verkäufer idealerweise aus der Produktion kommen oder eine höhere Ausbildung haben (Hochschule, Lizenz, ideal auch Ingenieure). Ein Betriebsleiter wünscht einen wissenschaftlichen Universitätsabschluss und schickt seine Verkäufer dann auf Schulungen im Bereich Marketing (in drei Sprachen) und Personalführung. Als sonstige Anforderungen werden genannt: mindestens zweisprachig, oft aber noch mehr: Deutsch, Französisch, Niederländisch und/oder Englisch (da zahlreiche Kunden gerne in ihrer Muttersprache bedient werden) sowie Reisebereitschaft. Die spezielle Anforderung ist hier doppelt: zum einen technisches Grundwissen, zum anderen kommerzielles Talent.
- Von **kommerziellen Mitarbeitern im Bereich Dienstleistungen** wird in der Regel ein Hochschul- oder Universitätsabschluss verlangt, zum Teil wird auch noch das Abitur akzeptiert. Im *Kreditgewerbe* ist ein breit gefächertes Grundwissen erwünscht (zu den allgemeinen Produkten) und dazu eine Spezialisierung. Diese Ausbildung wird innerhalb einer jeden Bank organisiert: am Anfang steht eine Grundausbildung,

die über die Produkte der Bank informiert. Anschließend kann sich jeder Mitarbeiter je nach Interesse und Bedarf für eine - meist modulartige - intensive Spezialisierung in Bereichen wie Kredit, Anlagen oder Versicherungen entscheiden. Allgemeine Kurse wie Informatik werden ebenfalls von den Banken gefördert.

Dasselbe gilt für die Schalterangestellten der Post, die Bank- und Versicherungsprodukte verkaufen. Sie müssen entsprechende Kurse belegen und eine Prüfung bei der Bankenkommission in Brüssel bestehen.

Doch auch für Versicherungsberater werden innerhalb der Gruppe geschult. Die Weiterbildung betrifft alle Fachbereiche: Anlage, Kredit, Versicherung, Immobilien.

Es wurde mehrfach ein steigender Anteil an Frauen im Beruf des kommerziellen Mitarbeiters festgestellt. Dass Frauen vielfach eher eine Teilzeitarbeit wünschen, wird für diesen Beruf nicht als ideal empfunden. Es sei aber wichtig, dauerhafte Beziehungen zum Kunden aufzubauen.

Von *Zeitarbeitsvermittlern* wird in der Regel ein Hochschulabschluss verlangt. Nach Einstellung folgt der Arbeitnehmer dann einer umfangreichen Schulung innerhalb der Gruppe: Fachwissen der Zeitarbeitsvermittlung, Sozialgesetzgebung, Verkauf und EDV.

Von einem *Reisebüroangestellten* wird eigentlich ein Hochschuldiplom im Fachbereich Tourismus erwartet, doch sind die Diplomierten nur selten bereit, in einem Reisebüro zu arbeiten. Deshalb begnügt sich der befragte Agenturleiter mit Abiturienten und bildet den Arbeitnehmer anschließend innerhalb der Gruppe weiter. Ideal wäre für ihn eine Ausbildung nach deutschem Modell zum Reisebüro-Kaufmann.

Bei der Rekrutierung des Personals in den Verkaufsberufen werden folgende Kanäle bevorzugt :

Lokale Presse	16
Mund-zu-Mund-Propaganda	10
(Inter-)nationale Presse	9
Interim-Agenturen	5
Spontane Bewerbung	5
Interne Versetzung	4
Arbeitsamt	4
Kontakt zu Hochschulen	4
Rekrutierungsreserve	2
Headhunter	2

7 von 21 Betriebsleiter gaben im Rahmen der Interviews an, besonders auf die Ausbildung bzw. das Diplom zu achten, 17 achten eher auf die Sprachkenntnisse. Das Alter und das Geschlecht spielen nur in zwei, bzw. einem Betrieb eine Rolle bei der Einstellung.

Bei gleicher fachlicher Qualifikation versprechen folgende Kriterien eine spätere Einstellung:

Leistungsfähigkeit	10
Handlungsfähigkeit	4
Teamfähigkeit	4
Gestaltungsfähigkeit	-
Kognitive Fähigkeiten	-
Kundenorientierung	11
Unternehmerisch handeln	-
Innovation & lernen	11
Erfahrung	6
Persönlichkeit	4
Gesamt	50

Die relativ zahlreichen Nachfragen nach Hochschul- oder Universitätsabsolventen mögen überraschen, da Verkaufstalent eines der wichtigsten Kriterien ist, das aber nach der einhelligen Meinung der Betriebsleiter nicht auf der Schulbank erlernt werden kann. Die Verkäufer in der Industrie, im Dienstleistungssektor und im Großhandel haben jedoch nicht mit einfachen Gebrauchsgegenständen zu tun, sondern mit vergleichsweise komplexen Produkten und anspruchsvollen Kunden.

b) Auswirkungen relevanter Entwicklungen

◇ Unternehmensführung

- Ein Betriebsleiter im Kfz-Handel meint, es werde mittelfristig eine Verschmelzung sämtlicher dazu gehöriger Produkte geben: Auto- und Zubehörverkauf, Finanzierung und Versicherung. Der Verkauf per Internet ist dort ebenfalls in Vorbereitung. Der Kunde wisse meistens genau, was er möchte (z.B. in punkto Ausstattung) und kenne auch die Angebote der Konkurrenz, dann bliebe nur noch der Preis als Argument. Insgesamt verkürzt sich also die für Verkaufsgespräche aufzuwendende Zeit. In Zukunft muss also der Autoverkäufer auch eine gewisse Kenntnis im Bereich der Finanzierungs- und Versicherungsinstrumente haben. Welche Veränderungen durch weitere Fusionen unter den Herstellern noch anstehen, vermag er noch nicht abzusehen.
- Im Sektor der Zeitarbeitsvermittlung besteht zurzeit ein Konkurrenzkampf auf dem Markt, bei dem nicht alle mithalten werden. Deshalb werden auch hier immer mehr kommerzielle Mitarbeiter gesucht, um Kunden anzuwerben.

- In der Tourismus-Branche hat es in den vergangenen Jahren zahlreiche Unternehmenszusammenschlüsse gegeben und es wird mit weiteren gerechnet. Der harte Konkurrenzkampf hat den Druck in der alltäglichen Arbeit stark erhöht. Von den Filialen werden stets höhere Umsatzzahlen erwartet. Unabhängige Reisebüros gibt es in der Deutschsprachigen Gemeinschaft nur noch wenige. Diese können vor allem mit Nischen-Märkten oder einem besonderen Service Gewinne erzielen.

◇ Informationsdienstleistung

Für einen puren Reiseverkäufer sehen die Zukunftsaussichten eher schlecht aus, meint ein befragter Betriebsleiter. Der Verkauf über Internet entwickelt sich zu einer großen Konkurrenz, da die Reisen bedeutend billiger angeboten werden können. Wichtig bleibt jedoch das Ticketing, d.h. die Ticket-Reservierung über Netzwerk, das eine besondere Fortbildung und Zertifizierung verlangt. Der Reisebüro-Kaufmann ist kein typischer Teilzeit-Beruf, da sich das internationale Regelwerk recht schnell ändert und man immer über die neuesten Änderungen Bescheid wissen muss. Eine zukunftssträchtige Nische könnte die Beratung von Geschäftskunden sein. In dem Bereich geht es nicht darum, wie man die billigste Reise herausuchen kann, sondern diejenige mit dem besten Preis-Leistungs-Verhältnis. Im Allgemeinen besteht ein Bedarf an EDV-Schulungen und Verkaufstraining (letztere sind wegen des hohen Erfolgsdrucks z.T. recht aggressiv).

Ein anderer Reisebüroleiter hat dagegen die Erfahrung gemacht, dass das Internet nicht nur eine Konkurrenz bedeutet, sondern ihm auch im Bereich der Reiseveranstaltung neue Kunden gebracht hat, indem er es aktiv zu Werbezwecken und zur Angebotserstellung nutzte.

◇ Nachfragestruktur und -verhalten

- In verschiedenen Großkaufhäusern wird der Verkauf über Internet und Katalog gefördert, die Ware anschließend nach Hause geliefert (dies ist heute schon in mehreren Großstädten wie Lüttich und Brüssel möglich). Es ist ebenfalls geplant, dass der Kunde in Zukunft seine Ware selber an der Kasse einscannt. Es wird nicht damit gerechnet, dass in den kommenden Jahren zusätzliches Verkaufspersonal eingestellt wird.
- Ein Geschäftsführer einer Lkw-Werkstatt schätzt, dass die Angebots-Berechnung und die technische Bearbeitung für spezielle Kundenanfragen an Bedeutung gewinnen werden, da der Verkauf von standardisierten Produkten hin zur individuellen Beratung tendiert. Für diese Aufgabe kommt eigentlich nur ein Ingenieur in Frage, der die technischen Möglichkeiten kennen

und die Kosten ihrer Umsetzung berechnen können muss.

- In Banken besteht eine Tendenz hin zur Rekrutierung von zusätzlichen kommerziellen Mitarbeitern, wogegen sowohl der Anteil an puren Büroangestellten als auch an administrativen Mitarbeitern reduziert werde. Die früheren Schalterangestellten heißen heute "kommerzielle Mitarbeiter" und betreuen ihren eigenen Kundenstamm im Rahmen der Basisprodukte. Simple Bankgeschäfte werden vermehrt durch alternative Kanäle übernommen: Self-Banking, E-Banking, Phone-Banking,...

Dennoch wird auch der menschliche Kontakt weiterhin eine bedeutende Rolle spielen. Die Beratung der Kunden bei dem vielfältigen Angebot der Dienstleistungen wird immer wichtiger. Heute gibt es viel mehr Bankprodukte als früher: vor 20 Jahren konnte erspartes Geld fast nur auf ein Sparbuch eingezahlt werden, mittlerweile gibt es viel mehr Möglichkeiten, sein Geld anzulegen. Aufgrund der zahlreichen Informations- und Vergleichsmöglichkeiten wird der Kunde in Zukunft wahrscheinlich nicht mehr so an eine Bank gebunden sein wie früher. Darum müssen Bedürfnisse antizipiert und Kunden proaktiv angeworben werden. Das Verkaufstalent ist also eine herausragende Anforderung in diesem Beruf, doch ist dies nach Meinung der Filialleiter keine Fähigkeit, die auf der Hochschule oder Universität erlernt werden kann: Ein "Kundengespräch wird von Lizenziaten nicht unbedingt besser geführt". Trotzdem wird in der Regel eine höhere Ausbildung gefragt.

- Der Verkäufer in der herstellenden Industrie ist nach einhelliger Meinung das wichtigste Bindeglied zum Kunden. Er müsse "Partner" der Kunden sein, ein Vertrauensverhältnis aufbauen und ihn an das Unternehmen binden. Deshalb sei es wichtig, das Produktionsverfahren der Kunden zu kennen (s. technische Ausbildung). Somit könne er auch helfen, neue Produkte zu entwickeln (was Marketing-Kompetenz verlange).

◇ Büro und Verwaltung

Durch die Informatisierung der Arbeitsorganisation übernimmt der Verkäufer immer häufiger selbst die Korrespondenz und Auftragsabwicklung, die früher von reinen Verwaltungskräften verrichtet wurden (siehe Bürotätigkeiten). Dem weltweiten Datennetz wird nur ein begrenzter Einfluss auf die Verkaufstätigkeit eingeräumt, da ein Vertrauensverhältnis mit dem Kunden überwiegend über den persönlichen Kontakt aufgebaut werden kann. Eine unternehmenseigene Internet-Seite eigne sich

jedoch gut für Präsentations- oder Werbezwecke. Sehr intensiv wird dieses Kommunikationsmittel jedoch schon beim Austausch von Plänen, Lastenheften oder der Vorbereitung von technischen Dossiers benutzt.

c) Weiterbildung

14 Betriebsleiter organisieren interne Weiterbildungen für ihr Personal:

Fachbereich	8
Umfassendes Angebot	4
Verkauf	2
Keine Weiterbildung	14

Unter Fachbereich sind je nach Sektor Bank- und Versicherungsfachwissen oder betriebsspezifische Produkt- und Marktkennnisse zu verstehen. Umfassende, fachübergreifende Weiterbildungen werden in den großen Betrieben bzw. in den Filialen (inter-) nationaler Unternehmen angeboten.

11 Betriebsleiter schicken ihr Personal auf externe Schulungen:

Fachbereich	4
CAD-Zeichnen	4
Verkauf	2
EDV	1
Keine Weiterbildung	17

Diese externen Weiterbildungen werden besucht:

Im Landesinneren	13
Im In- und Ausland	3
In Deutschland	2
In der DG	1

Ein Betriebsleiter wünscht sich nähere Angebote, die anderen äußerten keine Verbesserungsvorschläge. Als zukünftiger Bedarf werden vor allem EDV-Schulungen genannt (3x), aber auch Fachwissen und Marketing.

Die Betriebsleiter, die überhaupt nicht weiterbilden lassen, begründen dies damit, dass entweder die Notwendigkeit nicht bestehe (6 Aussagen) oder dass dafür keine Zeit zur Verfügung stehe (entweder für den Arbeitgeber oder für den Arbeitnehmer (2 Aussagen)).

- Der Apothekenhelfer kann an Fortbildungen von Pharmafirmen teilnehmen (meist Seminare von einem Abend) oder Fachzeitschriften und Videokassetten des Apothekerverlags konsultieren (die jedoch recht teuer sind). Für Apotheker bestehen hingegen weit mehr Angebote. Weiterbildungen in Deutschland zu besuchen, macht wenig Sinn, da es dort andere Medikamente und Zulassungsbestimmungen gibt. Die Deutschsprachige Gemeinschaft sei aber zu klein, um hier eigene Weiterbildungen zu organisieren.

3.6. BÜROTÄTIGKEITEN

3.6.1. Umfrage

Rund 15% der Arbeitnehmer in der Deutschsprachigen Gemeinschaft üben eine Bürotätigkeit aus, wie z.B. Schreibarbeit, Formulararbeit, Kalkulieren/Berechnen, Buchen, Programmieren, Arbeiten am Bildschirm/Terminal.

11 grob formulierte Berufsbezeichnungen werden in dieser Kategorie zusammengefasst.

Berufsbezeichnungen	N
Angestellter	254
Sekretär	157
Buchhalter	108
Bürohilfe/Schreibkraft/Arzthelfer	109
Logistik-Angestellter	75
Abteilungsleiter	36
Betriebsleiter – Direktor	35
Hilfsbuchhalter	33
Technischer Zeichner	27
Informatiker	20
Steuerfachhilfe	1
Gesamt der Stichprobe	856

Tab.III.6: Berufsbezeichnung der Stichprobe

Unter Angestellte fallen die Verwaltungsangestellten der verschiedenen Abteilungen, wie z.B. Fakturation/Rechnungen, Personalwesen, Kundendienst, Versand, Einkauf, Verkauf, sowie die Mitarbeiter des sogenannten ‚Back Office‘ einer Bank- oder Versicherungsfiliale, die den im Außendienst tätigen Kundenberatern zurarbeiten. Die Logistik-Angestellten sind Disponenten.

Die Häufigkeitsverteilung der Beschäftigten-Merkmale sieht folgendermaßen aus:

MERKMALE	N
Anteil an Gesamt-Arbeitnehmer	15 %
Männer	41 %
Frauen	59 %
Durchschnittl. F-Anteil/TG	33 %
Vollzeit	67 %
Teilzeit	33 %
Durchschnittl. TZ-Anteil/TG	22 %
Jünger als 30	24 %
30 bis 50 J	62 %
Älter als 50 J.	14 %
Durchschnitt. Anteil/TG <30	20 %
Durchschnitt. Anteil/TG >50	17 %

Tab.III.6b: Merkmalverteilung der Arbeitnehmer

Die weiblichen Arbeitnehmer sind in dieser Tätigkeitsgruppe besonders stark vertreten (mehr als die Hälfte der Beschäftigten), auch die Teilzeit-Kräfte sind relativ häufiger vertreten als im Schnitt. Die beiden äußeren Altersgruppen (unter 30 Jahre und über 50 Jahre) sind so stark vertreten wie im Schnitt aller Tätigkeitsgruppen.

Betriebsgröße	TG	N
Bis 19 Arbeitnehmer	TG	50%
	Gesamt	43%
20 bis 49 Arbeitnehmer	TG	17%
	Gesamt	18%
Ab 50 Arbeitnehmer	TG	33%
	Gesamt	39%

Abb. III.6: Verteilung der Arbeitnehmer nach Betriebsgröße
Lesebeispiel: In Betrieben mit mehr als 50 Arbeitnehmern arbeiten 33% der Arbeitnehmer dieser Tätigkeitsgruppe, insgesamt sind dort 39% der Gesamt-Arbeitnehmer beschäftigt.

Jeder zweite Arbeitnehmer der Bürotätigkeiten arbeitet in einem kleinen, jeder Dritte in einem großen Betrieb.

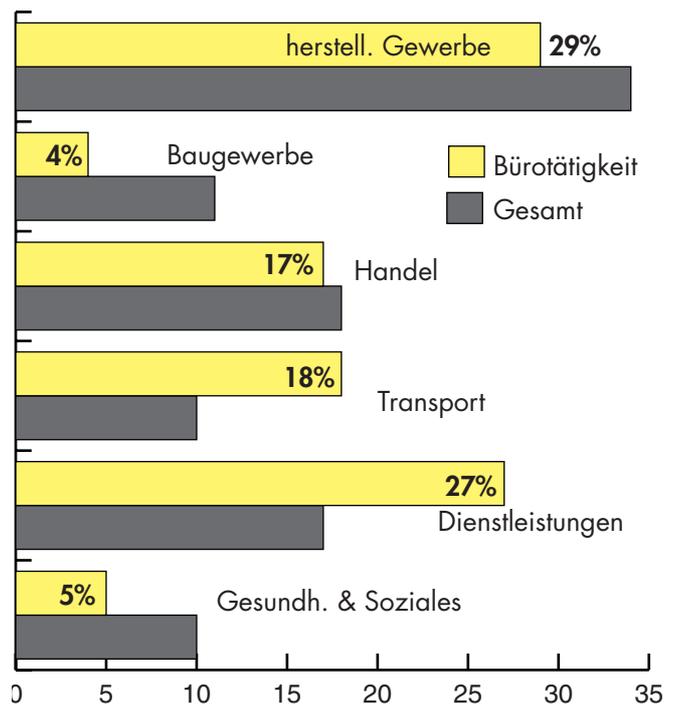


Abb. III.6b: Verteilung der Arbeitnehmer nach Wirtschaftszweig

Im Vergleich zu den anderen Tätigkeitsgruppen, die sich meistens auf einen Wirtschaftszweig konzentrieren, verteilen sich die Bürotätigkeiten auf mehrere Sektoren.

3.6.2. Interviews

23 Betriebsleiter haben sich zu 11 Verwaltungsberufen geäußert: Sekretär, Verwaltungspersonal, Sachbearbeiter verschiedener Abteilungen, Informatiker, Disponent, technischer Zeichner.

a) Aktuelle Anforderungen

Ausbildung - Arbeitnehmersuche - Arbeitsmarkt - Anforderungen

Als Mindestausbildung für das Büropersonal nannten die Betriebsleiter:

Hochschule, Universität	9
Allgemeinbildendes Abitur	6
Berufliches/technisches Abitur	5
Mittlere Reife	4
Meister	1
Lehre	1

- Die geforderte Mindestausbildung für die **Verwaltungsangestellten, Sekretärinnen** und **Sachbearbeiter** steigt im Allgemeinen mit der Betriebsgröße an. Während bei den kleinen Betrieben oder im Mittelstand in der Regel ein Abitur ausreicht, fordert ein großer Betrieb meist ein Hochschuldiplom (oder aber Abitur mit langjähriger Erfahrung). Gefragt wird auch Ordnungssinn, genaues Arbeiten und Gewissenhaftigkeit. Sehr gesucht werden stets zweisprachige Sekretärinnen, die "korrekt Texte aufsetzen können" und die Standard-Software beherrschen (in der Regel MS-Office).
- Für den **Informatiker** ist ein Hochschulstudium die Ideal-Ausbildung. Sie vermittelt ein breites allgemeines Grundwissen, müsse jedoch anschließend durch eine spezialisierte Weiterbildung ergänzt werden (absolut notwendig - steigende Tendenz zur Spezialisierung). Aber Informatiker sind schwierig zu finden und deshalb wohl auch recht teuer. Da gerade für die kleinen Betriebe ein Informatiker nicht immer bezahlbar ist, halten diese nach alternativen Qualifizierungsmöglichkeiten Ausschau (Umschulung/Fortbildung).
- Für **Disponenten** und **Speditionskaufleute** ist die mittelständische Lehre die Mindestausbildung. In diesen Berufen wird von den Arbeitnehmern ein hohes Maß an Belastbarkeit und Flexibilität in Bezug auf die Arbeitszeit verlangt (sie müssen auch nachts und am Wochenende arbeiten sowie kurzfristig je nach Auftragslage zur Verfügung stehen).

- Von den **technischen Zeichnern** wird in der Regel ein entsprechendes Diplom verlangt (Abitur oder Hochschulabschluss). Es gibt aber auch durchaus Arbeitnehmer, die aus der mittelständischen Lehre kommen und sich "hochgearbeitet" haben (z.B. im Metallsektor).

Die Betriebsleiter wählen folgende Rekrutierungskanäle für das Büropersonal :

Lokale Presse	20
Mund-zu-Mund-Propaganda	10
(Inter-)nationale Presse	8
Kontakt zu Hochschulen	5
Arbeitsamt	5
Interim	5
Permanentes Rekrutierungsbüro	2
Interne Versetzung	2
Headhunter	1
Spontane Bewerbung	1

15 von 23 Betriebsleitern fordern bei der Einstellung gute Sprachkenntnisse von den Bewerbern, auf das Diplom oder die Ausbildung achten hingegen nur 8. Das Alter spielt nur in einem Betrieb eine bedeutende Rolle.

Bei gleicher fachlicher Kompetenz wird nach folgenden Kriterien unter den Bewerbern ausgewählt (Mehrfachnennung möglich):

Leistungsfähigkeit	10
Handlungsfähigkeit	4
Teamfähigkeit	11
Gestaltungsfähigkeit	1
Kognitive Fähigkeiten	-
Kundenorientierung	-
Unternehmerisch handeln	-
Innovation & lernen	6
Erfahrung	3
Persönlichkeit	2
Gesamt	37

b) Auswirkungen relevanter Entwicklungen

◇ Informationsdienstleistung

- Für einen Informatiker werde es wahrscheinlich in Zukunft mehr auf die Konfigurations-Analyse ankommen als auf die Tool-Programmierung: Zunächst wird der Arbeitsablauf des Kunden analysiert, um anschließend die verschiedenen Produkte als individuelle Lösung zu einem Gesamtpaket verschnüren zu können. Deshalb werde auch der Kundenkontakt und das Verständnis für die Kundenanfragen immer wichtiger, d.h. dass die EDV an die Bedürfnisse angepasst wer-

den muss und nicht umgekehrt, z.B. in der Lagerhaltung. Einer Dienstleistung, der in Zukunft eine hohe Bedeutung zufallen wird, ist die Netzwerk-Sicherheit.

Im Laufe der vergangenen Jahre hat sich das Berufsbild des Web-Designers geformt, der Internet-Seiten gestaltet. Das waren bisher vor allem Grafiker mit EDV-Kenntnissen, doch aufgrund der steigenden technischen Anforderungen wird erwartet, dass in Zukunft wahrscheinlich eher Informatiker mit Grafik-Kenntnissen diesen Beruf ausüben werden.

◇ Büro und Verwaltung

- Die Bürotik hat einen großen Einfluss auf die Büro-tätigkeiten. Die Schreibkräfte werden nach Einschätzung eines Arbeitgebers wohl verschwinden, wie auch die Telefonisten (da nun die Direktwahl möglich ist). Es wird versucht, die Verwaltung produktiver zu organisieren, auf den neuesten technischen Stand zu bringen und so weit wie möglich zu rationalisieren. Der proportionale Anteil an reinen Verwaltungsberufen werde wohl reduziert, aber mit einem absoluten Stellenabbau in der Verwaltung wird im Allgemeinen nicht gerechnet. Ein Betriebsleiter der Fertigung widersprach hingegen dieser Tendenz, da der Verwaltungsaufwand aufgrund der behördlichen Auflagen und der größeren Bedeutung des Kundenservice gestiegen sei. Der Bedarf an kompetenten Leuten mit EDV-Kenntnissen werde zunehmen.
- Die Arbeit über Netzwerke und die Informationsverteilung per elektronischer Post gewinnen an Bedeutung: die Buchhalter (in den spezialisierten Betrieben wie Steuerberatungsfirmen) werden in Zukunft die Buchhaltung der Kunden über das Datennetz führen. Die Techniker werden Schreibarbeit (z.B. Aufsetzen der Angebote) selbst übernehmen, das Verwaltungspersonal muss ständig neue PC-Kenntnisse erwerben. Dadurch entsteht auch ein Generationsproblem: lang-jährige Mitarbeiter haben es schwerer, auf EDV umzuwechseln.

◇ Unternehmensführung

- Eine Lehre zum Bürokaufmann wurde vorgeschlagen, damit die Lehrlinge während der Ausbildung die verschiedenen Abteilungen (Personalwesen, Rechnungswesen, Verkauf, Einkauf, Planung,...) kennenlernen könnten und somit einen Arbeitsplatz entsprechend ihren persönlichen Stärken und Interessen finden.¹

- Ein herstellender Betrieb setzt darauf, in den kommenden Jahren den Transport auszulagern, mit dem Ziel seine Logistik effizienter zu gestalten.
- Ein Leiter eines herstellenden Betriebes sträubt sich, den Wünschen/Forderungen des Büropersonals entgegenzukommen und mehr Teilzeit arbeiten zu lassen. Er ist überzeugt, dass eine Vollzeit-Anstellung geeigneter sei, um eine Arbeit korrekt auszuüben.

c) Weiterbildung

Die 15 Betriebsleiter, die extern weiterbilden lassen, tun dies in folgenden Bereichen:

Fachbereich ²	5
Mikro-Informatik	5
CAD-Zeichnen	4
Umfassendes Angebot	1

Dabei wenden sich die Betriebsleiter an Anbieter:

Im Landesinneren	9
In der DG	3
In und außerhalb der DG	1
In Deutschland	1
In- und Ausland	1

Um die Angebote zu verbessern, sollten sie günstiger sein (2x) und nach Niveau gestaffelt werden (1x).

Zwanzig Arbeitgeber organisieren keine interne Weiterbildung. In fünf großen Betrieben, bzw. der Filiale eines nationalen Unternehmens, wird eine umfassende interne Weiterbildung angeboten und ein Betrieb schult sein Personal bei Einführung neuer Programme in Informatik.

7 Betriebsleiter sehen keine Notwendigkeit, ihr Büro-personal weiterzubilden, für 4 Betriebsleiter ist die Zeit zu knapp bemessen.

13 Betriebsleiter sehen in den kommenden Jahren keinen zusätzlichen Bedarf an Weiterbildungen. Auch hier werden mangelnde Notwendigkeit oder ein Zeit-mangel als Begründung angegeben. Acht Betriebsleiter wünschen sich Weiterbildungen in Mikro-Informatik (7x), Fachschulungen und Produktionsentwicklung.

Schulungen für gängige Anwender-Programme in Textverarbeitung, Tabellenkalkulation, Datenbanken oder elektronischem Postverkehr, aber auch im Bereich Buch-

¹ (siehe auch „Vorschläge zu neuen Ausbildungen“)

² Unter Fachbereich ist zu verstehen: Buchhaltung, Netzwerk-Konfiguration oder Transportwesen

haltung bzw. Buchhaltungsprogramme und Sprachen gibt es in ausreichender Zahl, so dass die Arbeitgeber je nach Bedarf wählen können. Anbieter sind vor allem das Arbeitsamt, die Industrie- und Handelskammer, die ZAWM und die Computerlieferanten. Einmal wurde bemängelt, dass es für Sekretärinnen an Kurzseminaren beim Arbeitsamt fehle (z.B. 2-3 Tage Internet oder ähnliches), wie etwa die Technothèque in Lüttich anbietet. Für spezielle Buchhaltungskurse werden ebenfalls Angebote

des "collège des experts comptables" in Lüttich und Brüssel besucht. Für Weiterbildungen in den Bereichen Verkauf, Gesprächsführung am Telefon und CAD-Zeichnen nannte ein Betriebsleiter ein privates Beratungsbüro im Landesinneren. Ein Kollege meinte, dass ein dringender Bedarf an Schulungen im Umgang mit Menschen bzw. Verhandlungsführung bestehe, d.h. wie man sich freundlich durchsetzen könne.

3.7. LAGERN - TRANSPORTIEREN

3.7.1. Umfrage

13% der 13.946 Arbeitnehmer in der Deutschsprachigen Gemeinschaft üben folgende Haupttätigkeiten aus: Packen, Verladen, Transportieren/ Zustellen, Sortieren/Ablegen, Fahrzeug steuern.

9 verschiedene Berufsbezeichnungen werden in dieser Kategorie zusammengefasst.

Berufsbezeichnung	N
Lkw-Fahrer	387
Lagerist	241
Briefträger	85
Busfahrer	74
Gabelstaplerfahrer	31
Maschinenführer (mobile)	22
Sonstige Fahrer	20
Lagerleiter	5
Gesamt der Stichprobe	865

Tab.III.7: Berufsbezeichnung der Stichprobe

Merkmale	N
Anteil an Gesamt-Arbeitnehmer	13%
Männer	97%
Frauen	3%
Durchschnittl. F-Anteil/TG	33%
Vollzeit	92%
Teilzeit	8%
Durchschnittl. TZ-Anteil/TG	22%
Jünger als 30	15%
30 bis 50 J	64%
Älter als 50 J.	21%
Durchschnitt. Anteil/TG <30	20%
Durchschnitt. Anteil/TG >50	17%

Tab.III.7b: Merkmalverteilung der Arbeitnehmer

Weibliche Arbeitnehmer sind in dieser Tätigkeitsgruppe besonders selten anzutreffen, nur 3%.

Auch die Teilzeit-Quote ist relativ niedriger als in anderen Tätigkeitsgruppen.

Auffallend in dieser Gruppe ist ebenfalls die verhältnismäßig hohe Anzahl älterer und niedrige Anzahl jüngerer Arbeitnehmer.

Betriebsgröße	Anteil
Bis 19 Arbeitnehmer	32 %
Durchschnittl. Anteil/TG	44%
20 bis 49 Arbeitnehmer	26 %
Durchschnittl. Anteil/TG	18%
Ab 50 Arbeitnehmer	41 %
Durchschnittl. Anteil/TG	28%
Gesamt	100 % 100 %

Betriebsgröße	TG	N
Bis 19 Arbeitnehmer	TG	32%
	Gesamt	43%
20 bis 49 Arbeitnehmer	TG	26%
	Gesamt	18%
Ab 50 Arbeitnehmer	TG	41%
	Gesamt	39%

Abb. III.7: Verteilung der Arbeitnehmer nach Betriebsgröße
Lesebeispiel: In den Betrieben mit mehr als 50 Arbeitnehmern arbeiten 41% der Arbeitnehmer dieser Tätigkeitsgruppe, insgesamt arbeiten hier 39% aller Beschäftigten.

Die Beschäftigten, die eine der hier eingeordneten Funktionen übernehmen, sind vor allem in den mittleren und den großen Betrieben anzutreffen.

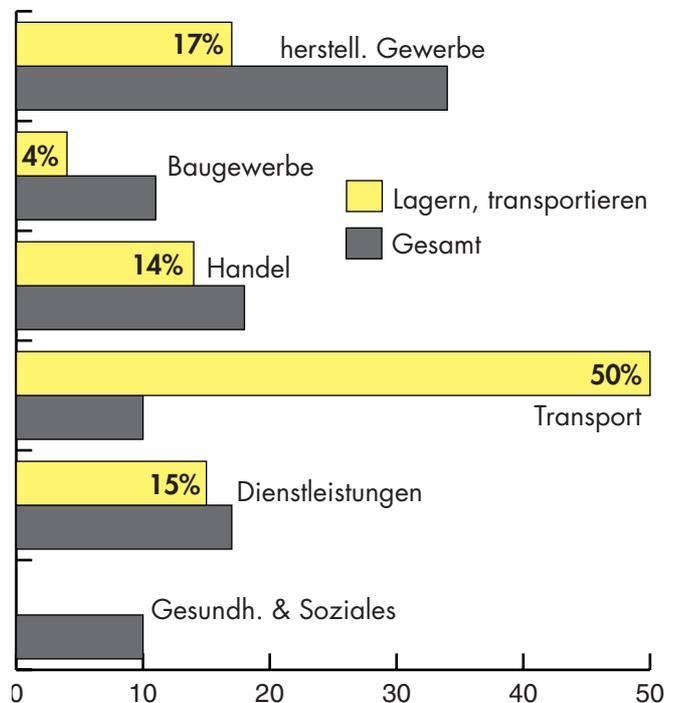


Abb. III.7b: Verteilung der Arbeitnehmer nach Wirtschaftszweig

Die Hälfte der Arbeitnehmer dieser Tätigkeitsgruppe ist im Transportgewerbe beschäftigt. Das gilt vor allem für die Fahrer. Im herstellenden Gewerbe und im Handel sind es hingegen eher Lageristen. Im Dienstleistungssektor sind die Postboten zu finden.

3.7.2. Interviews

Drei Betriebsleiter haben sich zu Berufen in den Lager- und Transporttätigkeiten geäußert: Lkw-Fahrer, Busfahrer, Lagerist und Briefträger.

a) Aktuelle Anforderungen

Ausbildung - Arbeitnehmersuche - Arbeitsmarkt - Anforderungen

- Für den **Briefträger** wird ein allgemeinbildendes Abitur verlangt. Die Kandidaten folgen bei Einstellung einer internen Schulung. Diese ist für die Ausübung des Berufes ausreichend. Bewerber sollten motiviert und zweisprachig sein sowie über eine gute körperliche Verfassung verfügen. Ansonsten spielt noch der erste Eindruck eine Rolle.
- Für den **Busfahrer** wird keine besondere Ausbildung verlangt, lediglich der Busführerschein wird zur Ausübung des Berufes benötigt. Für Fahrer von Reisebussen sind Sprachenkenntnisse von Vorteil. Der Beruf verlange sowohl hohe Flexibilität in Bezug auf die Arbeitszeit (ein Reisebus ist manchmal 2 Wochen unterwegs, Schulbusse müssen morgens und abends fahren, Vereine am Wochenende und es kommen auch immer wieder kurzfristige Einsätze vor) als auch Belastbarkeit/Stress-Unempfindlichkeit und menschliche Kompetenzen (guter Umgang mit Menschen).

Aufgrund dieser Anforderungen sind Arbeitnehmer für diesen Beruf sehr schwierig zu finden. Obwohl viele dem Beruf nach einiger Zeit, meist aus familiären Gründen, den Rücken kehren, kommen sie auch oft wieder aus Freude am Beruf zurück.

Was die Weiterbildung anbelangt, so legt der befragte Arbeitgeber den Fahrern schon mal nahe, einen Abendkurs in Sprachen (vor allem in Englisch) zu belegen, was aber in der Regel niemand macht. Im Bereich Sicherheitstraining gebe es ein Angebot in deutscher Sprache nur in Ulm/D, was dann doch zu weit entfernt ist.

- Von **Lageristen** wird bei den befragten Arbeitgebern keine Mindestausbildung verlangt. Besondere Kriterien müssen bei der Einstellung auch nicht erfüllt werden (es wurde einmal „Erfahrung“ genannt). Sie müssen die Produkte kennen, um auch schon mal einen Kunden beraten zu können. Wer diese Fachkenntnisse nicht mitbringt, lernt sie im Betrieb.
- Um als **Lkw-Fahrer** arbeiten zu dürfen, reicht ein Lkw-Führerschein, andere gesetzliche Bestimmungen bestehen nicht. Es gibt jedoch Ausbildungen, die auf den Beruf vorbereiten. Eine Ausbildung läuft über das FOREM Lüttich und dauert rund 4 Monate, was zwar kurz, aber laut Gesprächspartner besser sei als nichts. Die andere Ausbildung wird über zwei Jahre an einer beruflichen Sekundarschule angeboten, ist aber nicht sehr wirklickeitsnah: der Stundenplan der Schüler ist nicht den realen

Arbeitszeiten eines Lkw-Fahrers angepasst und die Schüler dürfen noch keinen Schwer-Lastkraftwagen fahren. Es wird deshalb der Vorschlag geäußert, eine Lehre als Berufskraftfahrer nach deutschem Modell einzuführen, in Anlehnung an die Verkehrsfachschule Simmerath. Das IAWM hat diese Idee inzwischen aufgegriffen und überprüft eine mögliche Umsetzung.

Tatsache ist auch, dass der Erwerb des Führerscheins recht teuer ist und es nicht mehr so viele Personen gibt, die einen besitzen. Zur Zeit des obligatorischen Militärdienstes habe es mehr potentielle Kandidaten gegeben, die sofort einsetzbar waren, da viele den Führerschein während des Militärdienstes erwerben.

- **Gabelstapler- oder Baggerfahrer** brauchen keinerlei Ausbildung, aber jene Personen die eine berufliche Ausbildung vorweisen können, sind im Vorteil. Ansonsten gibt es zahlreiche gute Schulungen, wie z.B. in den Bereichen EDV, Gabelstaplertraining und Ladungssicherung beim ZAWM oder auch im Ausland.

b) Auswirkungen relevanter Entwicklungen

◇ Verkehrsdienstleistungen

Das bereits bestehende "multimodale System" der verschiedenen Transportmittel werde wohl weiter ausgebaut, was bedeutet, dass die Akteure in Straßen-, Bahn- und Flugverkehr als Partner, und nicht als Konkurrenten, je nach Distanz den optimalen Transport der Waren gewährleisten. Auch zwei Lütticher Hochschulen vermuten wohl, dass der Bedarf in Zukunft ansteigen werde und eröffneten jeweils einen Ausbildungsgang in "Verkehrswirtschaft".

◇ Staatliche Produktionsauflagen und soziale Vereinbarungen

In absehbarer Zeit wird der Markt der Postverteilung liberalisiert und die belgische Post zum Teil privatisiert werden. Dann ist auch mit einer Zersplitterung des Unternehmens in verschiedene Bereiche zu rechnen: Postverteilung einerseits, Versicherungs- und Bankgeschäfte andererseits. Laut eines interviewten Betriebsleiters wird Personal bei der Post abgebaut, und Konkurrenten werden auf den Markt drängen.

◇ Nachfragestruktur und -verhalten

- Die Tendenz scheint zu sein, dass der Verbraucher immer häufiger seine Waren über Internet, Katalog oder ähnliche Wege bestellt und nach Hause geliefert haben möchte. Diese Waren müssen transportiert werden, also ist in Zukunft mit einer Zunahme der Transporte zu rechnen. Die Transportfirmen aus Osteuropa sind trotz des niedrigen Lohnniveaus und der niedrigen Energiepreise nur bei den Langstrecken-

Transporten eine harte Konkurrenz, im Stückgutverkehr fällt dieser Vorteil weg.

- Für einen hiesigen Reiseveranstalter bedeutet das Internet nicht nur Konkurrenz, sondern auch neue Opportunitäten. So konnten auf diese Weise Aufträge eingeholt und neue Kunden geworben werden.

3.8. MANAGEN UND ORGANISIEREN

3.8.1. Umfrage

2% der 13.946 Arbeitnehmer üben eine Tätigkeit aus, die das Koordinieren, Organisieren, Managen, Führen oder Leiten betrifft.

Fünf Berufsbezeichnungen wurden genannt:

Berufsbezeichnung	N
Betriebsleiter	65
Projektleiter	19
ISO-Koordinator	11
Hotelier	6
Redaktionsleiter	1
Gesamt der Stichprobe	102

Tab.III.8: Berufsbezeichnung der Stichprobe

MERKMALE	N
Anteil an Gesamt-Arbeitnehmer	2 %
Männer	83 %
Frauen	17 %
Durchschnittl. F-Anteil/TG	33 %
Vollzeit	92 %
Teilzeit	8 %
Durchschnittl. TZ-Anteil/TG	22 %
Jünger als 30	15 %
30 bis 50 J	21 %
Älter als 50 J.	
Durchschnitt. Anteil/TG <30	20 %
Durchschnitt. Anteil/TG >50	17 %

Tab.III.8b: Merkmalverteilung der Arbeitnehmer

Betriebsgröße		N
Bis 19 Arbeitnehmer	TG	38%
	Gesamt	43%
20 bis 49 Arbeitnehmer	TG	31%
	Gesamt	18%
Ab 50 Arbeitnehmer	TG	31%
	Gesamt	39%

Abb.III.8: Verteilung der Arbeitnehmer nach Betriebsgröße
Lesebeispiel: In Betrieben mit mehr als 50 Arbeitnehmern sind 31% der Arbeitnehmer dieser Tätigkeitsgruppe beschäftigt, insgesamt sind es dort 39% aller Beschäftigten.

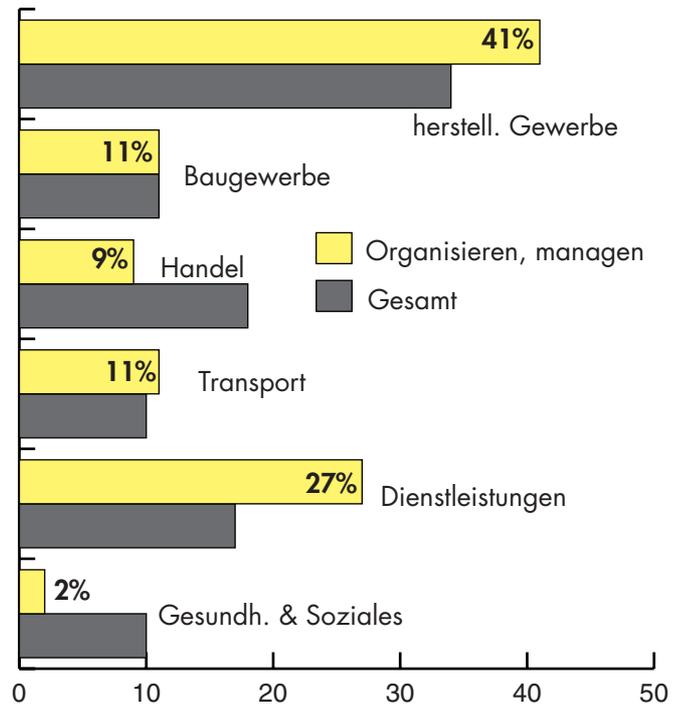


Abb. III.8b: Verteilung der Arbeitnehmer nach Wirtschaftszweig

Fast jeder zweite Beschäftigte dieser Gruppe ist im herstellenden Gewerbe tätig.

3.8.2. Interviews

Es gibt keine besonderen Angaben zu dieser Tätigkeitsgruppe, da vor allem Arbeitgeber oder Projektleiter in dieser Gruppe erfasst sind.

3.9. BETREUEN - BERATEN

3.9.1. Umfrage

46 verschiedene Berufsbezeichnungen werden in dieser Kategorie erfasst. Knapp 5,7% der Arbeitnehmer in der DG üben eine Tätigkeit dieser Gruppe aus.

Berufsbezeichnungen	N
Pflegehelfer	94
Betreuer	72
Publizist (Redakteur, Grafiker, Fotograf, Pressereferent)	50
Krankenpfleger	41
Lehrer	19
Paramedizinische Betreuer	18
Betriebsleiter	16
Arzt	12
Rechtsberater (Steuer- und Zivilrecht)	11
Heimleiter	7
Betreuer (Erzieher, Sozialassistent, Psychologen)	6
Animator	4
Dokumentalist (Archivist, Bibliothekar)	3
Pflegedienstleiter	3
Orthopäde	2
Berater (sonstige)	2
Stationsleiter	2
Gesamt der Stichprobe	362

Tab.III.9: Berufsbezeichnungen der Stichprobe

Merkmale	Anteil
Anteil an Gesamt-Arbeitnehmer	6 %
Männer	28 %
Frauen	72 %
Durchschnittl. F-Anteil/TG	33 %
Vollzeit	54 %
Teilzeit	46 %
Durchschnittl. TZ-Anteil/TG	22 %
Jünger als 30	19 %
30 bis 50 J	74 %
Älter als 50 J.	7 %
Durchschnitt. Anteil/TG <30	20 %
Durchschnitt. Anteil/TG >50	17 %

Tab.III.9b: Merkmalverteilung der Arbeitnehmer

Besonders auffällig hier ist der hohe Anteil der Frauen und den Teilzeit-Beschäftigten, sowie der relativ geringe Anteil an älteren Arbeitnehmern

Betriebsgröße		N
Bis 19 Arbeitnehmer	TG	42%
	Gesamt	43%
20 bis 49 Arbeitnehmer	TG	14%
	Gesamt	18%
Ab 50 Arbeitnehmer	TG	44%
	Gesamt	39%

Abb.III.9: Verteilung der Arbeitnehmer nach Betriebsgröße
Lesebeispiel: In den Betrieben mit mehr als 50 Arbeitnehmern sind 44% der Beschäftigten dieser Gruppe tätig (39% der Gesamtarbeitnehmer).

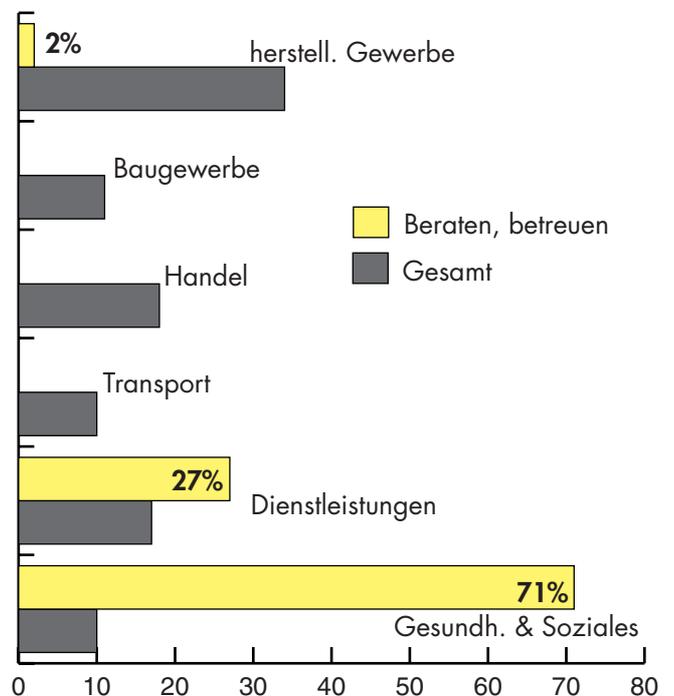


Abb. III.9b: Verteilung der Arbeitnehmer nach Wirtschaftszweigen

Beinahe alle Arbeitnehmer dieser Tätigkeitsgruppe sind im Tertiärsektor (Dienstleistungen & Gesundheitswesen) beschäftigt.

3.9.2. Interviews

Fünf Betriebsleiter haben sich zu den Betreuungs- und Beratungstätigkeiten geäußert, dazu gehören: Redakteur, Grafiker, Steuerberater, Krankenpfleger, Pflegehelfer.

a) Aktuelle Anforderungen

Ausbildung - Arbeitnehmersuche - Arbeitsmarkt - Anforderungen

In Tätigkeitsgruppe 9 ist eine allgemeine Tendenz zu einer höheren Grundausbildung festzustellen, die von den Arbeitgebern bzw. vom Gesetz gefordert wird.

Hochschule/ Universität	4
Mittlere Reife/ohne Ausbildung	2
Lehre	1

- Es bestehen zwei Möglichkeiten, als **Krankenpfleger** ausgebildet zu werden: die Hochschule und die weiterführende Schule im beruflichen Zweig ("Brevet"), die beide jeweils 3 Jahre dauern. Beim Hochschulabschluss wird mehr theoretisches Wissen vermittelt, beim beruflichen Ausbildungsweg liegt der Schwerpunkt auf den Praktika.

Seit Jahren schon besteht ein großer Mangel an ausgebildetem Pflegepersonal, das vor allem von Krankenhäusern und Altenheimen gesucht wird. Dies wird oft begründet mit dem niedrigen Stellenwert des Berufes, der schlecht bezahlt und unattraktiv sei (besonders im Altenheim).

Die ausgebildeten Krankenpfleger, die nach ihrem Studium im Krankenhaus arbeiten, finden dort ein breiteres Arbeitsspektrum als im Altenheim sowie zahlreiche Möglichkeiten zur Weiterbildung. In einem Altenheim hingegen wird einem Krankenpfleger in der Regel schneller Verantwortung übertragen als in einem Krankenhaus. Dort herrscht auch ein geringerer Arbeitsdruck.

Bei den älteren Krankenpfleger(Innen) ist die Tendenz festzustellen, die Arbeitszeit zu reduzieren (sie fühlen sich nicht mehr so belastbar, die finanzielle Notwendigkeit ist nicht mehr so stark gegeben, sie wünschen sich mehr Zeit für sich,...)

- Der **Pflegehelfer** ist in der Regel ein ausgebildeter Familien- und Seniorenhelfer. Dies ist ein Angebot im zweiten Bildungsweg. Von der Grundausbildung her sollten die Kandidaten ein Abschlusszeugnis der Unterstufe des Sekundarunterrichts mitbringen.
- Von einem **Redakteur** wird ein Hochschul- oder Universitätsabschluss erwartet, weil es darauf ankommt, sich in kürzester Zeit in neue Themenbereiche einzuarbeiten und zwischen Wichtigem und Unwichtigem zu unterscheiden. Da der Redakteur sehr komplexe Aufgaben hat, müsse er aufnahmefähig und flexibel sein.

- Im Beruf des **Grafikers** gilt es zu unterscheiden zwischen einem eher handwerklichen, ausführenden Profil und einem eher gestalterisch-kreativen: der ausgebildete Werbezeichner-Geselle verrichtet mehr ausführende Arbeiten (so z.B. kleben, bohren, anbringen von Beschilderungen u.ä.), wogegen der ausgebildete Grafiker (Abitur und Hochschule) mehr im Bereich Entwurf und Gestaltung tätig ist. In beiden Bereichen müssen die Arbeitnehmer lernbereit und offen für Neues sein sowie die gängige Computer-Software beherrschen.

Der befragte Betriebsleiter bewertet die 1999/2000 erstmals vom ZAWM organisierten Weiterbildungsseminare in Düsseldorf eher als Software-Vorführung denn eine richtige Schulung und als interessant v.a. für Anfänger/Berufseinsteiger. Sie könnten noch mehr nach Niveau gestaffelt und spezifischer sein.

Ansonsten seien die Angebote meist sehr teuer und zu weit entfernt, wie in Köln oder Düsseldorf. Ließe man jemanden kommen, wäre es noch teurer. Für die Internet-Nutzung setzt der Betriebsleiter auf "Learning-by-doing", Handbücher und eventuell mal den einen oder anderen Kursus.

- Für den **Steuer- und Wirtschaftsberater** ist ein Hochschulabschluss die Mindestvoraussetzung beim befragten Arbeitgeber. Mehr und mehr aber verlange er einen Universitätsabschluss (wobei die Fachrichtung nicht unbedingt ausschlaggebend ist, gegebenenfalls wird umgeschult). Diplomierte Buchhalter, aber auch Juristen, seien sehr schwer zu finden.

Der Beruf verlangt einen guten Umgang mit Menschen und mit Zahlen, die Fähigkeit, Recherchen durchführen zu können, Dynamik und Seriosität sowie selbständiges Arbeiten. Als Sprachenkenntnisse werden Deutsch, Französisch, Niederländisch und Englisch gefordert.

Der Steuer- und Wirtschaftsberater muss sich vor allem über Fachzeitschriften und Bücher weiterbilden, aber auch über praktische Seminare (meist in Brüssel und Lüttich, z.B. beim "Institut des Professionnels en Comptabilité – IPC" oder ähnlichen Instituten). Die Angebotspalette bei privaten Anbietern ist sehr groß. Der befragte Betriebsleiter plant ebenfalls, demnächst selber in Zusammenarbeit mit dem Arbeitsamt Aus- und Weiterbildungen in der DG anzubieten.

Um ihr Personal hier vor Ort zu finden, nannten die Betriebsleiter folgende Rekrutierungskanäle :

Lokale Presse	7
Umhören im näheren Umfeld	4
Arbeitsamt	3
Rekrutierungsreserve	1
Permanentes Rekrutierungssekretariat	1
Nationale Presse	1

Zwei Betriebsleiter sagten aus, besonders auf die Ausbildung zu achten, ein anderer nannte die Sprachkenntnisse. Alter und Geschlecht spielen für die Berufe dieser Tätigkeitsgruppe keine ausschlaggebende Rolle.

Bei gleicher fachlicher Kompetenz der Bewerber gaben die Arbeitgeber an, auf folgende Kriterien zu achten, die für eine Einstellung notwendig sind:

Leistungsfähigkeit	1
Handlungsfähigkeit	6
Teamfähigkeit	4
Gestaltungsfähigkeit	-
Kognitive Fähigkeiten	-
Kundenorientierung	-
Unternehmerisches Handeln	-
Innovation & lernen	3
Erfahrung	2
Persönlichkeit	-
Gesamt	16

b) Auswirkungen relevanter Entwicklungen

◇ Informationsdienstleistung

- In den Medienbetrieben wurde in der Vergangenheit moderne vernetzte Anwender-Software installiert. Das Personal wurde wegen des akuten Bedarfs jeweils intern geschult, regelmäßige Weiterbildungen finden nicht statt. Aufgrund der wahrscheinlich steigenden Anzahl an Fernsehsendungen werden entsprechende Weiterbildungen bei anderen Fernsehanstalten organisiert.
- Wegen der ständigen Entwicklung im Multimedia-Bereich müssen sich auch die Grafiker immer weiterbilden. Bedauert wird, dass es in diesem Bereich keine günstigeren (abgesehen von der aktuellen Seminarreihe in Düsseldorf) und näheren Angebote gibt.

◇ Nachfragestruktur und -verhalten

Es wird erwartet, dass die Zahl der klassischen Altenheime mittelfristig stark zurückgeht. Dagegen wird es in Zukunft wahrscheinlich mehr Pflegeheim-Einrichtungen für demenzkranke (Tages-)Gäste geben. Für die gesunden Senioren entwickelt sich der Trend wohl eher zu abgestufteren Formen der Altersbetreuung, wie zum Beispiel betreute Wohngemeinschaften in der Nähe von Heimen oder Freizeitgestaltungszentren. Die Patienten

werden nur noch die letzten ein bis zwei Jahre ihres Lebens im Heim verbringen.

Der Bedarf an höher qualifiziertem Personal wird deshalb wahrscheinlich steigen. Schon jetzt wird regelmäßig im Fachbereich Pflege/Betreuung extern in der DG weitergebildet und das wird sich auch in den kommenden Jahren fortsetzen. Die Angebote in der DG werden teils als gut, teils als nicht ausreichend praxisorientiert für die Altenpflege beurteilt. Deshalb werde auch die Möglichkeit wahrgenommen, von ausgebildeten Verkäufern der Produkt- und Materiallieferanten beraten und informiert zu werden.

◇ Staatliche Produktionsauflagen

Die Finanzierung der Heime ist an Personalnormen gekoppelt, die aufgrund des Mangels an qualifiziertem Personal nur schwer zu erfüllen sind. Die Konkurrenz zwischen privaten und öffentlichen Heimen werde dadurch härter und die Preispolitik an die Renten geknüpft.

◇ Arbeitsmarktsituation

Aus Mangel an qualifiziertem Personal im Pflegebereich hat sich die Grenze der Mindestausbildung in den vergangenen Jahren eher nach unten verschoben.

c) Weiterbildung

Für Krankenpfleger und Pflegehelfer werden Weiterbildungen regelmäßig vom Krankenpflegeverband der DG (KPVDB) und vom Palliativpflegeverband angeboten.

Ein Arbeitgeber hängt die Angebote ans schwarze Brett und überlässt die Entscheidung zur Teilnahme dem Personal. Im Laufe der Jahre habe sich gezeigt, dass sich meistens ältere und erfahrene Arbeitnehmer weiterbilden. Die Angebote seien zwar gut, aber teilweise auch zu theoretisch oder zu allgemein. So sei z.B. die Schulung zum Thema "Umgang und Pflege von Alzheimer-Patienten" für die Altenpflege nicht spezifisch genug. Die Anregungen der Weiterbildungen könnten in der Form nicht immer angewandt werden, sondern müssen angepasst werden. Als praxisnahe Alternative gibt es ausgebildete Krankenpfleger bei den Material-Lieferanten (z.B. von sogenannten Sanitätshäusern in Deutschland), die in die Heime kommen und das Material vorführen (z.B. zur Wundpflege, Wechseldruck-Matratzen). Beim Kauf des Materials werde auch ein umfassender Kunden-Service angeboten.

Ein Betriebsleiter schlug vor, den Familien- und Seniorenhelfern die Möglichkeit zu geben, sich zum Krankenpfleger fortbilden zu lassen (beispielsweise über eine dreijährige Abendschule).

3.10. ALLGEMEINE DIENSTE

3.10.1. Umfrage

11 verschiedene Berufsbezeichnungen werden in dieser Gruppe zusammengefasst. Rund 6,3% der Arbeitnehmer in der Deutschsprachigen Gemeinschaft üben eine solche Tätigkeit aus.

Berufsbezeichnungen	N
Raumpfleger	166
Bedienungspersonal	33
Küchenhilfe	20
Zimmermädchen	17
Haushaltshilfe	15
Kellner	13
Hausmeister	12
Gastwirt	12
Wachpersonal	7
Platzwart	2
Rezeptionist	1
Gesamt der Stichprobe	298

Tab.III.10: Berufsbezeichnung der Stichprobe

Merkmale	Anteil
Anteil an Gesamt-Arbeitnehmer	7 %
Männer	14 %
Frauen	86 %
Durchschnittl. F-Anteil/TG	33 %
Vollzeit	27 %
Teilzeit	73 %
Durchschnittl. TZ-Anteil/TG	22 %
Jünger als 30	18 %
30 bis 50 J	64 %
Älter als 50 J.	18 %
Durchschnitt. Anteil/TG <30	20 %
Durchschnitt. Anteil/TG >50	17 %

Tab.III.10b: Merkmalverteilung der Arbeitnehmer

Betriebsgröße		N
Bis 19 Arbeitnehmer	TG	65%
	Gesamt	43%
20 bis 49 Arbeitnehmer	TG	17%
	Gesamt	18%
Ab 50 Arbeitnehmer	TG	18%
	Gesamt	39%

Abb.III.10: Verteilung der Arbeitnehmer nach Betriebsgröße
Lesebeispiel: In den Betrieben mit mehr als 50 Arbeitnehmern sind 18 % der Arbeitnehmer dieser Tätigkeitsgruppe beschäftigt, sowie insgesamt 39% der Gesamt-Arbeitnehmer.

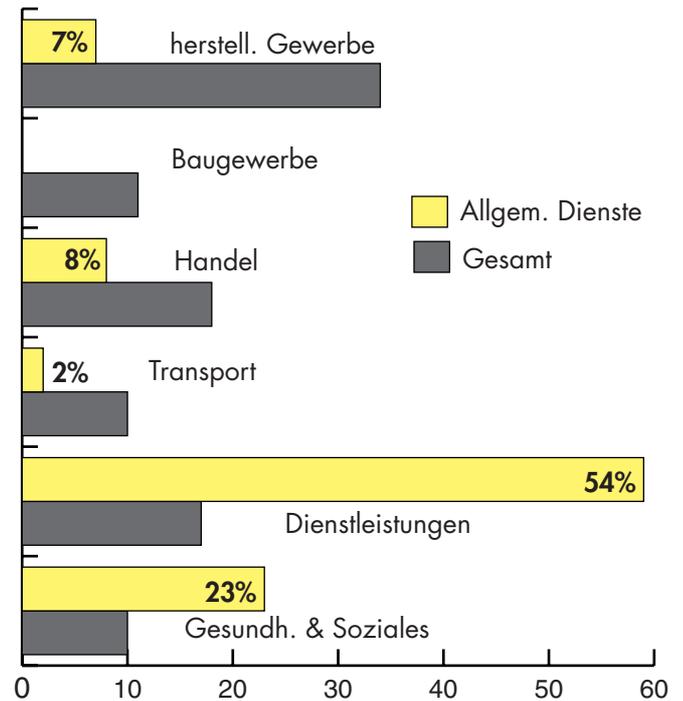


Abb.III.10b: Verteilung der Arbeitgeber nach Wirtschaftszweigen

3.10.2. Interviews

Die Angaben zur Gruppe der Allgemeinen Dienste der 6 Betriebsleiter betreffen die Tätigkeiten Putzen/Reinigen, Bewirten/Gäste betreuen/Beherbergen. Vier Betriebsleiter haben sich zu folgenden Berufen geäußert: Bedienungspersonal, Zimmermädchen/ Raumpfleger und Kellner (Oberkellner). Für den Bereich Sichern/Bewachen, Vorschriften anwenden liegen keine expliziten Angaben vor.

a) Aktuelle Anforderungen

Ausbildung - Arbeitnehmersuche - Arbeitsmarkt - Anforderungen

Im Allgemeinen wird in dieser Tätigkeitsgruppe weniger Wert auf Ausbildung gelegt als in anderen. Ein Betriebsleiter äußerte die Schätzung, dass von ca. 800 Beschäftigten im Horeca/Tourismus-Sektor der Deutschsprachigen Gemeinschaft höchstens 40 gelernte Fachkräfte sind. Bei Betrachtung der wichtigsten Einstellungskriterien fällt den persönlichen Eigenschaften und Einstellungen eine hohe Bedeutung zu. Nach Ausbildung oder Erfahrung wird kaum gefragt, auch Geschlecht und Alter sind bei der Einstellung nicht von großer Bedeutung:

Die Berufe

Leistungsfähigkeit	3
Handlungsfähigkeit	3
Teamfähigkeit	1
Gestaltungsfähigkeit	-
Kognitive Fähigkeiten	-
Kundenorientierung	-
Unternehmerisch handeln	-
Innovation & lernen	5
Erfahrung	-
Persönlichkeit	2
Gesamt	14

- Eine abgeschlossene Ausbildung wird nur von einem Oberkellner gewünscht, da er zum Teil die leitende Arbeit des Vorgesetzten übernimmt (Service aufteilen, koordinieren, Empfang, Zusammenarbeit mit der Küche etc.). Ein Kellner muss als Voraussetzung sonst nur erfüllen: ein gepflegtes Äußeres, Höflichkeit und Ehrlichkeit. Besondere Kenntnisse wie tranchieren, flambieren u.ä. benötigt er heutzutage meist nicht mehr.
- Zur Arbeit der Zimmerhilfe gehören Betten machen, spülen, bügeln, Frühstück zubereiten. Ein Betriebsleiter bedauert, dass es in Belgien leider nicht die entsprechende Ausbildung wie in Deutschland zur Hotelfachfrau gibt, sondern nur die berufliche Abteilung "Haushalt" in der Sekundarschule. Zimmermädchen sollten vor allem flexibel in Bezug auf die Arbeitszeiten sein.
- Das Bedienungspersonal sollte zuverlässig sein und einen guten Kontakt zum Gast haben. Ein Betriebsleiter stellte eine mangelnde Flexibilität des weiblichen Personals fest, die auf das Familienleben zurückzuführen sei. Es sei nicht immer leicht, aufgrund einer neuen Auftragslage freitags jemanden für eine Wochenendschicht zu motivieren.

Obwohl keine besonders hohen fachlichen Anforderungen an den Arbeitnehmer gestellt werden, ist dringend benötigtes zusätzliches Personal nur schwer zu finden. Durch den Personalmangel wird das Arbeitspensum auf das zur Verfügung stehende Personal verteilt, was für dieses eine zusätzliche Belastung mit sich bringt. Nach der persönlichen Einschätzung eines Betriebsleiters beschäftigen 80% der Horeca-Betriebe kein Vollzeit-Personal. Ohne tatkräftige Unterstützung der Familienmitglieder könne niemand die Arbeit bewältigen. Aus den Städten wolle auch niemand auf dem Land arbeiten kommen. Interim-Personal sei zu teuer und eher in Städten interessant, wo mehr Potenzial zur Verfügung steht. In unserer Gegend, so die Einschätzung, wollen die meisten ohnehin kein qualifiziertes Personal.

Besonders auffallend ist die relativ hohe Unzufriedenheit der Betriebsleiter im Horeca-Sektor bezüglich der Sozial- und Steuergesetzgebung. So werden zum Beispiel die Kontrollen als zu streng, die Vorschriften zur Arbeitszeit als zu unflexibel und die Abgaben als zu hoch beurteilt. Auch der Arbeitnehmer werde durch die hohen Abgaben abgeschreckt, offiziell für einen Gast- oder Hotelwirt zu arbeiten. Diese wiederum stehen in Konkurrenz mit den Veranstaltungen von Vereinen oder gemeinnützigen Organisationen, die keine Abgaben zahlen müssen.

Durch die steuerlichen Unterschiede ziehen es auch viele Arbeitnehmer vor, einen Arbeitsplatz im Ausland zu suchen. Für den Süden der Deutschsprachigen Gemeinschaft ist wie in vielen anderen Tätigkeiten auch Luxemburg sehr attraktiv. In diesem Zusammenhang wurde die Forderung laut, dass hier die gleichen Rahmenbedingungen (bezüglich Mehrwertsteuer, Sozialgesetzgebung, Arbeitskosten,...) wie in den Nachbarländern geschaffen werden müssen, wenn man den Fachkräftemangel beheben wolle.

Ihr Personal suchen die Betriebsleiter über folgende Kanäle:

Lokale Presse	6
Umhören im Umfeld	4
Arbeitsamt	2
Interim	2

b) Mögliche Entwicklungen

So wie die Grundausbildung spielt auch die Weiterbildung in dieser Tätigkeitsgruppe kaum eine Rolle. Keiner der sechs Arbeitgeber verlangt eine Weiterbildung von seinem Personal, fünf von Ihnen sehen heute und auch in Zukunft keine Notwendigkeit dazu. Ein Betriebsleiter würde allerdings gerne Raumpfleger- und Küchenpersonal weiterbilden, zum Beispiel in Hygiene. Eine Weiterbildung würde sie motivieren und die Wertschätzung ihres Berufes steigern. Jedoch sind ihm keine Angebote bekannt.

◇ Arbeitsmarktsituation

Die Betriebsleiter des Horeca-Sektors schätzen, dass in Zukunft noch mehr teilzeitiges Bedarfspersonal benötigt wird, vor allem am Wochenende.

3.11 DIE TÄTIGKEITSGRUPPEN IN DEN WIRTSCHAFTSZWEIGEN

Wie eingangs erwähnt, ist das Zahlenmaterial nationaler Einrichtungen überwiegend nach Sektoren geordnet. Anhand dieser Daten kann die Beschäftigtenentwicklung nur allgemein für alle geschätzt werden, nicht aber für einzelne Berufsgruppen. Die folgende Abbildung versucht dem ein wenig entgegenzuwirken. Wir ersehen hieraus, wie sich die Tätigkeitsgruppen in den einzelnen Wirtschaftszweigen verteilen und wie abhängig diese Sektoren dann von gewissen Berufen sind. So konzentrieren sich die Arbeitnehmer im Baugewerbe zum Beispiel auf nur eine Gruppe: 86% der Berufstätigen üben eine herstellende Tätigkeit aus. Als Gegenbeispiel können wir den Wirtschaftszweig der Dienstleistungen nennen, in dem sich die Berufstätigen ausgeglichener auf überwiegend 6 Tätigkeitsgruppen verteilen.

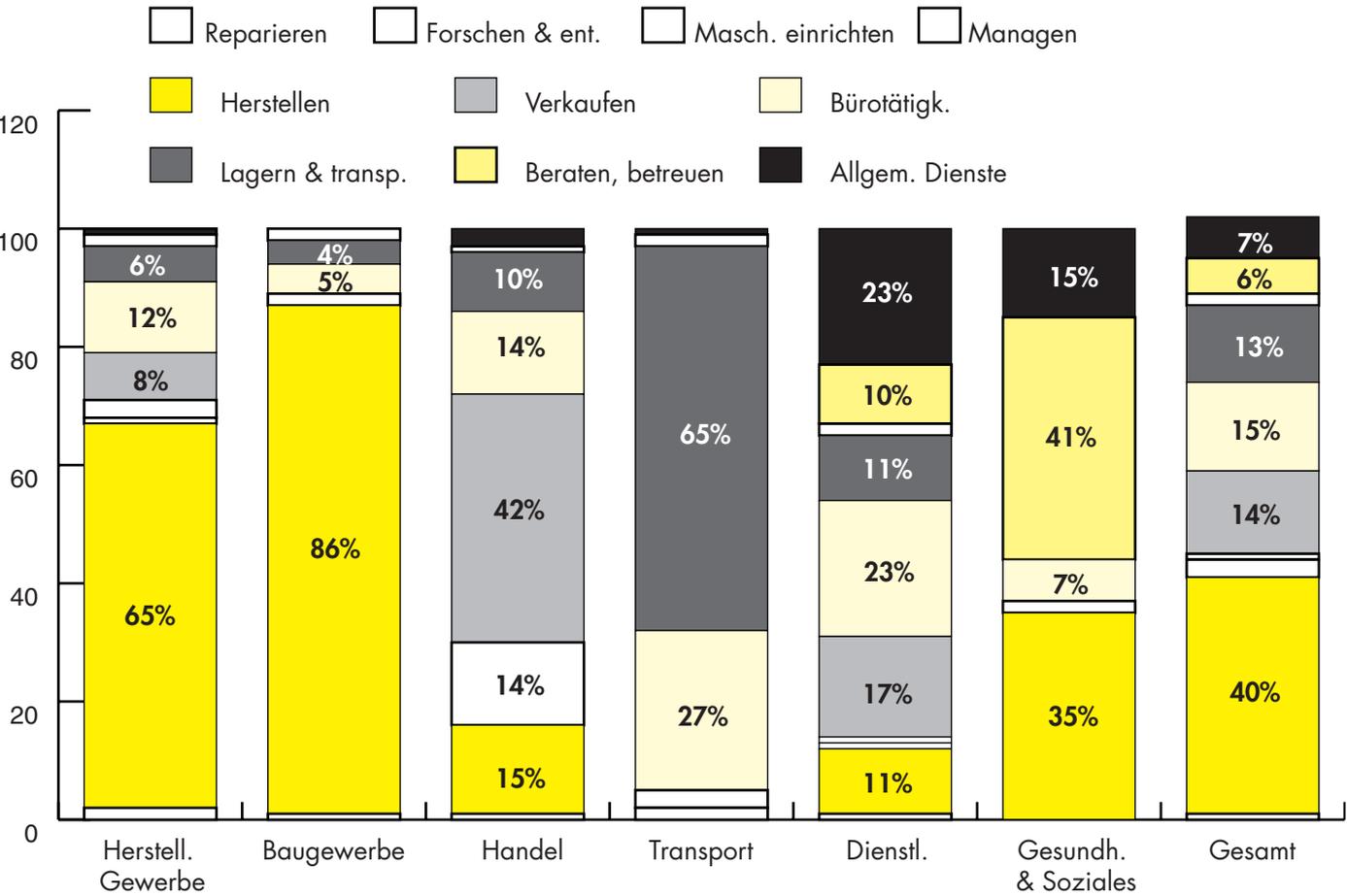


Abb. III.11: Häufigkeit der Tätigkeitsgruppen nach Wirtschaftszweigen. Nur die sechs häufigsten sind farblich gekennzeichnet.

4. Zur Erstausbildung

Die Betriebsleiter, die sich zur Erstausbildung im Allgemeinen äußerten, unterstrichen deren Bedeutung für die Berufslaufbahn. Eine gute Grundausbildung sei eine wichtige Basis, auf die man bauen könne. Diese müsse heutzutage lebenslang durch Weiterbildungen ergänzt werden, da sich ständig sehr viel ändere. Die Bewertung der einzelnen Bildungsgänge ist sehr unterschiedlich ausgefallen.

4.1. SEKUNDARSCHULE

4.1.1. Organisation

Zum Thema Ausbildung befragt, äußerten viele Betriebsleiter (vorwiegend Mittelständler, Handwerker oder Leiter produzierender Unternehmen) zunächst ihre Meinung über das bestehende Finanzierungssystem der Schulen, d.h. über die Finanzierung der Lehrerstellen je nach Anzahl Schüler und die damit auftretende Konkurrenz der Schulen. Der benutzte Wortschatz ist signifikant für die damit verbundenen Auswirkungen: "Schülerzahlenterrorismus", "Schulkrieg" oder "Kopfgeldsystem". Vor allem wird vorgeworfen, dass manche Schüler immer häufiger kaum noch etwas lernten, das Ausbildungsniveau nach unten angepasst werde und die Jugendlichen in den Schulen sozusagen "festgehalten" und nicht in die für sie aussichtsreichste Richtung orientiert werden.

Bei der Frage nach der optimalen beruflichen Ausbildung herrscht keine einhellige Meinung. Die einen bevorzugen Schulabgänger des technisch-beruflichen Unterrichts, die anderen stellen lieber mittelständische Lehrlinge ein. Als Argument für den technischen-beruflichen Abiturienten wurde genannt, dass diese in der Regel aufgrund ihres Alters reifer und offener sind, mehr Hintergrundwissen und intellektuelle Fähigkeiten haben, so dass sie auch kompliziertere Arbeiten verrichten können, wie zum Beispiel Pläne lesen oder mit dem Computer umgehen. Für den Lehrling spricht meistens seine praxisorientierte Ausbildung, die Tatsache, dass die Ausbildung auf die Arbeit des Betriebes zugeschnitten ist, er schneller einsatzfähig ist und präzise und unter Zeitdruck zu arbeiten versteht.

Auffallend sind die häufig wiederkehrenden Aussagen der Betriebsleiter, dass sie sich von den Lehrlingen mehr theoretisches Wissen und intellektuelle Fähigkeiten wünschen. Von den Sekundarschülern erwarten sie hingegen oft mehr Praxiserfahrung, wobei die anerkannten Stärken der beiden Ausbildungsformen jeweils im anderen Bereich liegen.

Es wurde mehrfach die Überzeugung vertreten, dass die mittelständische Lehre, bzw. die Ausbildung zu

einem manuellen Beruf bei den Jugendlichen an Attraktivität und Stellenwert verloren habe. Doch zahlreiche Mittelständler sehen das Handwerk noch immer als "goldenen Boden". Sie plädieren dafür, dass der Jugend die Lehre wieder schmackhaft gemacht und ihr eine Möglichkeit, einen Beruf zu erlernen und einen Arbeitsplatz zu finden, aufgezeigt werden soll. In diesem Zusammenhang wird oft der soziale Druck genannt, der die Jugendlichen erst mal ein Abitur machen lässt, obwohl die Zahl derer, die sich anschließend für eine Lehre entscheiden, steigend sei. Ein Vorschlag lautete, die Schüler so früh wie möglich in den für sie geeigneten Ausbildungsweg zu orientieren. Zu viele Schüler würden sonst ihr Potenzial vergeuden und ihre Motivation verlieren. Doch dafür müsse die Zusammenarbeit zwischen den Schulen verbessert werden, d.h. sie sollen weniger als Konkurrenten auftreten (aufgrund der Schülerzahlen).

4.1.2. Defizite

Bei den ehemaligen Abiturienten, die in der deutschsprachigen Gemeinschaft vor allem als Verwaltungs- und Verkaufspersonal arbeiten, werden hauptsächlich sprachliche Defizite genannt, sowohl in der Mutter- als auch in Fremdsprachen. Besonders das korrekte Aufsetzen von Texten und Briefen, die Gesprächsführung am Telefon, Notizen nehmen sowie die Rechtschreibung werden bemängelt, wenn die Abiturienten keine spezifische Sekretariats-Abteilung absolviert haben. Doch auch bei diesen Schülern müssen die Kenntnisse der französischen Sprache noch verbessert werden. Ein Gesprächspartner unterschied, dass viele Berufsanfänger sich zwar in der französischen Sprache in Wort und Schrift ausdrücken können, aber dennoch keine Verhandlungen/Diskussionsführung in Französisch beherrschen. An letzterem scheitern die meisten. Dies gehe soweit, dass "wir unsere Vorteile mit Füßen treten und uns bald nicht mehr mehrsprachig nennen dürften". Eine Partnerschaft der Betriebe mit den Schulen wurde angeregt, um dieses Problem zu beheben.

Mangelnde EDV-Kenntnisse werden kaum erwähnt, fehlendes Wissen könne gut über die Weiterbildungen

des Arbeitsamtes oder anderer Institute nachgeholt werden. Andere Bemerkungen betrafen den Mangel an Initiative, Leistungswillen und Praxiserfahrung, sowie die nachlassenden Mathematik-Kenntnisse.

Ein Verbesserungsvorschlag betraf das Angebot der Wahlfächer und die Überlegung, diese vielleicht in der Anzahl zu reduzieren und wieder allgemeiner zu organisieren. Dies hätte den Vorteil, dass eine Fehlentscheidung in jungen Jahren keine lebenslangen Auswirkungen hätte und den Jugendlichen nicht auf einer Schiene festfahre. Im gleichen Zusammenhang spricht ein anderer Betriebsleiter vom "verwöhnten Schulmilieu", dass es den Jugendlichen erlaube, über die Wahlfächer stets den leichtesten Weg zu wählen, was dazu führe, dass die Leistungsbereitschaft schwinde.

4.1.3. Technische Schule

Die Reduzierung der Lehre auf ein oder zwei Jahre für Schüler, die eine bestimmte Anzahl Jahre auf einer technischen Schule absolviert haben, wurde manchmal beanstandet, weil diese Zeit nicht ausreichend sei, um

alles notwendige Wissen zu vermitteln. Ihnen fehle dann das praktische Grundwissen und die nötigen handwerklichen Fertigkeiten. Ein anderer Vorschlag hingegen sieht vor, die Abiturienten technischer Schulen betriebsnäher auszubilden. Auch wurde die Möglichkeit genannt, dass die Abiturienten nach Abschluss der Schule die Lehre in einem oder zwei Jahren absolvieren zu können. So wurde z.B. der Kontakt mit den technischen Schulen gesucht, um den Schülern des 5. und 6. Jahres ein Praktikum anbieten zu können.

Mit einem technischen Abitur haben die Jugendlichen laut der Aussage eines Schreiners zwar genug Fachkenntnisse (vor allem mehr theoretische Kenntnisse als ein Lehrling), aber ihnen fehlt die Praxis, der Arbeitsrhythmus und die -organisation. Somit können sie im Betrieb nicht so schnell ihr ganzes Potenzial entfalten.

Darüber hinaus werden sie jedoch von manchen auch - aufgrund ihres Alters - für "reifer" gehalten.

In einem metallverarbeitenden Betrieb hält man Leute mit technischem Abitur für sehr gut vorbereitet auf eine Tätigkeit als technischer Angestellter (Arbeitsvorbereitung, Bestellungen, Qualitätsprüfung usw.).

4.2. MITTELSTÄNDISCHE LEHRE

4.2.1. Lehrlinge

Nach Einschätzung zahlreicher Betriebsleiter wirkt sich diese Konkurrenz unter den Schulen auch auf die Qualität der Lehrlinge aus. Den Jugendlichen, die bis zur mittleren Reife schon mit starken schulischen Problemen zu tun haben, wird eher eine mittelständische Lehre angeraten, als den Schülern, die mit der Schule gut zurecht kommen. Unabhängig davon, wer diese Entscheidung trifft oder beeinflusst, wird behauptet, dass die Entscheidung "nicht für die Lehre, sondern gegen die Schule" sei. Somit werde ein "Schulfrust" geschaffen, der auch in der Berufsschule und später im Beruf weiterbestehe. Als eine Erklärung wird angeführt, dass diese Jugendlichen es "nie gelernt hätten zu lernen".

Dementsprechend wird im Allgemeinen auch kaum die Lehrlingsausbildung, sondern eher die Motivation und der Arbeitswille der Auszubildenden kritisiert, teils sogar in sehr radikalem Wortschatz. Auch seien zum Teil Leute dabei, die ihren Frust in die körperliche Arbeit stecken.

Ein Betriebsleiter im Baugewerbe hat allerdings auch wieder eine positive Entwicklung der Lehrlingsmotivation festgestellt, da er nun im Gegensatz zu vor einigen Jahren wieder gute Leute finde.

So ist bei manchen auch eine Tendenz festzustellen, Lehrlinge mit Abitur zu bevorzugen (bzw. Jugendliche, die "ausreichend intelligent" dazu sind) da ihnen eine größere Offenheit zugetraut wird, an die Dinge ranzugehen. Andere Meister wiederum testen die Lehrlingskandidaten über eine Ferienarbeit. Oder aber der finanzielle Aspekt steht klar im Vordergrund, so dass der Betriebsleiter lieber einen Lehrlingen einstellt als jemanden, der aufgrund seiner schulischen Ausbildung Anspruch auf eine höhere Entlohnung hat.

Bezüglich der angeführten größeren Reife der Abiturienten fügt ein anderer Unternehmer an, dass dies wohl eher mit dem Alter zusammenhänge als mit der Ausbildung. Abiturienten seien schließlich bereits 18 bei Eintritt in die Arbeitswelt, die Lehrlingen hingegen erst 15.

4.2.2. Zum ZAWM und zur beruflichen Ausbildung

Das in den ZAWM vermittelte Grundwissen in den manuellen Arbeiten wird als gut bewertet. Für die zum Teil nicht allzu moderne technische Ausrüstung der Zentren wird Verständnis gezeigt, weil der begrenzte finan-

zielle Rahmen bekannt ist und der größte Teil der praktischen Ausbildung ohnehin im Betrieb stattfindet. Eine vorherrschende Meinung ist es, dass die Lehrlinge zunächst das Basishandwerk zu lernen haben, ehe sie auf moderne, computergestützte Maschinen umsteigen sollen.

In diesem Zusammenhang appellierte ein Betriebsleiter, realistisch zu bleiben und die ZAWM nicht um jeden Preis zu modernisieren, da die Investitionen zum einen viel zu hoch wären und zum anderen viele Betriebe mit recht spezifischen Maschinen arbeiten, die in anderen Betrieben gar nicht benutzt werden. Ein anderer Gesprächspartner schlug vor, eine interne Bedarfsanalyse des ZAWM vorzunehmen und die finanziellen Mittel zu erhöhen (aber eher um die pädagogische Betreuung auf einem qualitativ guten Stand zu halten und neue Lernkonzepte einzuführen, nicht um technische Investitionen zu tätigen).

Von manchen Betriebsleitern wurde die Kooperation zwischen den Betrieben einerseits und den Verantwortlichen der mittelständischen Ausbildung andererseits als unzureichend beschrieben. Dies betrifft vor allem 2 Gebiete: die Festlegung der Ausbildungsinhalte und die Erteilung bzw. Kontrolle der Lehrgenehmigungen.

Bei der Festlegung der Ausbildungsinhalte würden die Betriebe überhaupt nicht um ihre Meinung gefragt, so dass die Inhalte nicht immer den realen Anforderungen in den Betrieben entsprechen.

Bei der Problematik "Lehrgenehmigungen" gibt es zwei unterschiedliche Blickwinkel. Während die einen bemängeln, dass nicht streng genug kontrolliert wird, wer ausbilden darf und wer nicht (s.u.), fühlen sich andere, denen eine Lehrgenehmigung entzogen wurde, ungerecht behandelt. In den genannten Fällen hätte - laut Aussage der Betriebsleiter - ein klärendes Gespräch oder eine bessere Kenntnis der realen Situation im Betrieb und der betroffenen Lehrlinge den Entzug verhindern können.

4.2.3. Qualität der Ausbildung

Die Qualität der mittelständischen Lehre hängt natürlich wesentlich von der Ausbildung im Betrieb ab. Es scheint auch vorzukommen, dass die Lehrlinge aus verschiedenen Gründen ungenügend ausgebildet oder einfach nur ausgenutzt werden und nur simple Arbeiten verrichten. Daher der Wunsch einiger Betriebsleiter, diesen

Teil der Ausbildung stärker zu kontrollieren und im gegebenen Fall die Konsequenzen zu ziehen.

In manchen Betrieben können die Lehrlinge auch nur sehr einseitig ausgebildet werden, z.B. in hochspezialisierten und -automatisierten Betrieben. Für diesen Fall wurde eine überbetriebliche Lehre für sinnvoll erachtet, damit die Lehrlinge überhaupt in anderen Betrieben einsetzbar sind.

Auch denkt der eine oder andere Betriebsleiter, dass die Lehrlinge nicht richtig auf den realen Arbeitsalltag vorbereitet werden, so dass sie als Gesellen dann unter Zeitdruck stehen und nicht 100%ig einsetzbar sind. Als Grund werden unter anderen unrealistische Ausbildungsbedingungen genannt, wie z.B. die Tatsache, dass Bäcker-Lehrlinge erst ab 6 Uhr anfangen dürfen, wenn die meiste Arbeit in einer Bäckerei getan ist oder dass Restaurateur-Lehrlinge "nur" eine reguläre 38-Stunden-Woche absolvieren dürfen, wo doch der spätere Berufsalltag eine viel höhere Flexibilität und Einsatzbereitschaft verlangt. Als weitere Defizite werden selbständiges Arbeiten und theoretische Kenntnisse genannt.

Ein Handwerksmeister schlug vor, die Lehre sollte mit 14 Jahren begonnen und auf 4 Jahre verlängert werden. Dabei solle dann auch das Lehrgeld angepasst werden, denn die berufliche Ausbildung müsse auch finanziell attraktiv sein.

Auch der Einfluss der Eltern auf die Zahl der Lehrlinge in manchen Berufen wird genannt. Ein Betriebsleiter meint, den Eltern müsse ihre "Angst" vor der Lehre genommen werden. Ihnen und den Jugendlichen müsse verdeutlicht werden, dass die Lehre kein gesellschaftlicher Abstieg, sondern eine zukunftssträchtige Ausbildung ist.

4.2.4. Unterrichtsinhalte

◇ **Allgemein-Unterricht**

Das vermittelte Wissen sei zum Teil nicht sehr praxisbezogen, so wird im Mathematik-Unterricht "zuwenig Dreisatz-Rechnen, aber zuviel Algebra" gelehrt. Eine Delegation der Innung hat vor knapp 5 Jahren mit Vertretern des Instituts für Aus- und Weiterbildung im Mittelstand über eine Anpassung der Lehrinhalte verhandelt, doch ein Konsens wurde nicht gefunden. Die Diskussion scheiterte an dem Argument des IAWM, der Lehrling lerne fürs Leben und nicht für den Betrieb. Andere Betriebsleiter fordern, das Niveau der Lehre anzuheben (genannt wurde der Mathematik-Unterricht).

Zurzeit funktioniere das System so, dass die "Schlechten die Guten nach unten ziehen, nicht umgekehrt".

◇ **Gartenbau**

In diesem Berufszweig war eine Konzertierung zwischen den verschiedenen Akteuren erfolgreich, so dass das Lehrprogramm den besonderen Anforderungen anzupassen: die meisten Unterrichte finden nun während den weniger arbeitsintensiven Wintermonaten statt. Es wurde ein Bedarf/Interesse an mehr Fachwissen gemeldet, wie z.B. in Botanik oder Statik.

◇ **Schweißer**

Ein Betriebsleiter führte den Arbeitskräftemangel in diesem Beruf darauf zurück, dass es keine Lehre als Schweißer gibt. Bei der Lehre als Maschinenschlosser liegt der Schwerpunkt bei Drehen und Fräsen. Da eine eigene Ausbildung zum Schweißer ihm jedoch nicht sehr wünschenswert scheint, schlug er vor, die Lehre zum Maschinenschlosser zu teilen und spätestens ab dem 3. (vielleicht sogar ab dem 2.) Jahr zwischen Drehen/Fräsen einerseits und Schweißen andererseits zu trennen. Ein ausreichendes Grundwissen vom Drehen und Fräsen müsse nämlich auch der Schweißer haben. Eine andere Alternative wäre, die Lehrlinge einige Wochen ins Ausbildungszentrum Technifutur zum Schweißkurs zu schicken; aber der Mittelstand scheint dies nicht zu befürworten.

Zu den Anforderungen an den Schweißer herrschen im Allgemeinen recht unterschiedliche Ansichten. Während einige Betriebe nur Grundkenntnisse erwarten, müssen Schweißer in manchen Betrieben je nach Anforderungen zwischen 1 und 5 Jahre lang ausgebildet werden.

◇ **Dachdecker**

Unser Gesprächspartner ist überzeugt, dass die Qualität der Ausbildung seit 30 Jahren immer schlechter werde, weil die Schülerzahlen wichtiger seien. Da viele Dachdecker ohne abgeschlossene Ausbildung sich selbstständig machen, lernen auch die Lehrlinge in diesen Betrieben nicht sehr viel. Es müsste mehr kontrolliert werden, wer ausbilden darf und wer nicht. Die Meisterprüfung müsste viel anspruchsvoller sein, damit auch der Beruf wieder aufgewertet wird.

◇ **Fahrzeugbauer**

Laut Aussage ist die Gestaltung der Lehre in diesem Beruf nicht ideal, da die Fahrzeugbauer denselben Unterricht wie verschiedene andere Berufssparten (Bauschlosser, Fensterbauer,...) erhalten. Für den Fahrzeugbauer ist nämlich nicht nur der Metallbau wichtig, sondern auch die Bereiche Hydraulik, Elektrik, Anti-Blockiersysteme, Pneumatik u.s.w. Reine Spezialisten (außer

Schweißer) sind daher nicht so gefragt, sondern eher polyvalente Leute, die ein Problem in seiner Gesamtheit begreifen und lösen können.

◇ **Heizungs- und Sanitärinstallateur**

Es wurde als problematisch erachtet, dass Heizungs- und Sanitärinstallateur zwei verschiedene Lehren sind, obwohl sie vom Inhalt her sehr ähnlich sind. Kaum einer mache die Lehre als Sanitärinstallateur, was ein Problem bei öffentlichen Aufträgen sein kann (dann sind Diplom und Zulassung verlangt). Umstritten ist, ob der Installateur-Lehrling noch das Schweißen lernen muss, da dies für neue Installationen anscheinend kaum noch gebraucht wird und er mittlerweile neue Techniken anwendet.

◇ **Metallbauer/Schlosser**

Im Allgemeinen werden eher polyvalente Leute gefragt. Manche Ausbildungsbetriebe sind dazu nicht in der Lage. Das Interesse am Schlosserberuf scheint in den vergangenen Jahren nachgelassen zu haben, was an einem falschen Berufsbild oder einer Lücke bei der Berufsberatung liegen könnte.

◇ **Maschinenschlosser:**

Die Ausbildung sollte ab dem 2. oder 3. Jahr zu zwei verschiedenen Fachabschlüssen führen können: zum Dreher/Fräser einerseits, und zum Schweißer andererseits.

◇ **Grafiker**

Als besonders wichtig werden die zeichnerisch-handwerklichen Fähigkeiten bewertet. Erst wenn diese erlernt seien, könne der Computer eine wertvolle Hilfe und Ergänzung sein. Der Betriebsleiter stellt fest, dass die Handhabung der Computerprogramme den Jugendlichen meist keine Probleme bereite, aber dass das Wissen über den gesamten Arbeitsprozess unzureichend sei. Viele hätten noch keine Druckerei von innen gesehen.

◇ **Bodenleger-Tapezierer**

Die Lehre zum Bodenleger-Tapezierer ist für größere Betriebe nicht sehr interessant, da dort der Bodenleger und der Tapezierer-Anstreicher zwei unabhängige Berufe sind. Deshalb wäre es für diese besser, die Lehre zu trennen, damit die Auszubildenden nicht mehr alles lernen müssten und sich in ihrem Fachbereich besser spezialisieren könnten.

◇ **Druckvorlagenhersteller**

Ideal wäre eine Drucker-(Druckvorlagenhersteller-) Lehre nach deutschem Modell, die es dem Arbeitgeber ermöglicht, ohne viel Aufwand und mit klarem Ziel auszubilden.

◇ **Restaurateur**

Als schwierig wird es empfunden, das Ausbildungsniveau der Lehre möglichst einheitlich zu gestalten, da die Lehrlinge in Betrieben mit sehr unterschiedlichen Ansprüchen ausgebildet werden (vom Gastronomiebetrieb bis zur "besseren Frittenbude").

Es wurde ein Bedarf an zusätzlichem Wissen in Hygiene und Maschinenunterhalt geäußert. Auch das Verantwortungsbewusstsein der Lehrlinge müsse gestärkt werden.

◇ **Schreiner**

Auch hier stellt die starke Spezialisierung einzelner Lehrbetriebe auf bestimmte Produkte oder Herstellungsverfahren Probleme dar für eine umfassende Berufsausbildung der Lehrlinge.

◇ **Bankkaufmann**

Seit dem Lehrjahr 2000-2001 wird zum ersten Mal eine Lehre zum Bankkaufmann in der Deutschsprachigen Gemeinschaft angeboten. Bei unserer Umfrage äußerten sich die kontaktierten Filialleiter positiv zu dieser Initiative, da man somit ausreichend Zeit hätte, die Berufseinsteiger anzulernen und die kommerziellen Fähigkeiten zu testen. Egal ob Abitur oder Hochschule, so die Aussage mehrerer Filialleiter, müsse jeder neue Mitarbeiter bei der Einstellung eingelernt werden (was sehr kostenintensiv ist). Dieser Ausbildungsweg ist also erwünscht und wird begründet mit der steigenden "Kommerzialisierung" der Bankberufe (mehr kommerzielle und weniger administrative Mitarbeiter) und dem finanziellen Vorteil, insbesondere für selbständige Filialen. Es bestehe jedoch ein organisatorisches Problem: die Banken müssen unter sich einig werden, denn es wäre dem Arbeitnehmer gegenüber nicht korrekt, wenn er als "Geselle" nach der Ausbildung nicht auch bei einer anderen Bank anfangen könnte. Es wird jedoch eingesehen, dass es sinnlos ist, diese Lehre nur in der DG anzubieten, da die gesamte bankinterne Ausbildung zur Zeit von den Zentralen organisiert wird. Diese verlassen sich lieber auf ihr eigenes Ausbildungssystem und würden eine Ausbildung, die ausschließlich in der Deutschsprachigen Gemeinschaft angeboten würde, wahrscheinlich nicht anerkennen.

4.2.5. Vorschläge zu neuen Ausbildungen

◇ **Zum Berufskraftfahrer**

Zum einen werden in der Deutschsprachigen Gemeinschaft viele Lkw-Fahrer gesucht, zum anderen hat der nationale Verband des Transportsektors festgestellt, dass der Bereich Ausbildung – sowohl für Fahrer als auch für Logistiker – noch ausgebaut werden kann. Um den Beruf aufwerten und kompetente Arbeitnehmer fin-

den zu können, wird deshalb eine berufliche Ausbildung vorgeschlagen, deren Lehrplan zur Zeit vom ZAWM in Anlehnung an die Schule Simmerath ausgearbeitet wird. Dies auch vor dem Hintergrund, dass die bestehenden Ausbildungen beim FOREM in Bierset und der beruflichen Schule Don Bosco in Lüttich nicht ausreichend auf den Beruf vorbereiten. Während die sechswöchige Ausbildung in Bierset als zu kurz erachtet wird (was aber besser sei als nichts), sei die berufliche Sekundarabteilung nicht realitätsnah genug. Die Unterrichte finden zu den üblichen Bürozeiten statt, obwohl auch oft zu anderen Tageszeiten gefahren wird. Außerdem werden die Auszubildenden nicht auf extreme Fahrbedingungen wie Nacht- oder Nebelfahrten vorbereitet. Nach Vorstellung des Betriebsleiters müsse den Auszubildenden die Möglichkeit gegeben werden, die verschiedenen Abteilungen einer Transport-Firma während der Lehre kennen zu lernen, um im späteren Berufsleben die Zusammenhänge, bzw. die Zusammenarbeit dieser einzelnen Abteilungen besser verstehen zu können.

◇ **Zum Bürokaufmann:**

Die Lehrlinge hätten während der Ausbildung Zeit, in alle Abteilungen reinzuschneppern und einen ihren Interessen entsprechenden Arbeitsplatz zu finden (z.B. Verkauf, Einkauf, Kundendienst, Berechnung, Disposition,...). Als ein Vorteil im Vergleich zum Berufskraftfahrer wurde genannt, dass der Bürokaufmann übersektoriell einsetzbar wäre.

4.2.6. Geselle +

Der Zweck und Nutzen dieser "Zwischenausbildung" wird zumindest in einem Betrieb nicht recht erkannt, da es vor allem an der Meisterausbildung in seinem Beruf noch einiges zu verbessern gäbe. Das Niveau der Meisterausbildung sollte höher angesetzt und nicht herabgesetzt werden.

4.2.7. Meister

Ein Problem ist es, dass die Meisterausbildung nur bei entsprechender Nachfrage organisiert wird. So kann es vorkommen, dass einige Jahre keine Ausbildung angeboten wird. Doch die Meister werden wiederum gebraucht, um Lehrlinge auszubilden.

Ein Betriebsleiter ist der Meinung, der Pädagogikunterricht für Meister müsse professioneller gestaltet werden, um an das Niveau von ZAWM-Kursen wie "mitarbeiterorientiertes Führen" o.ä. heranzukommen.

Die Meisterausbildung wird zumindest in einem Betrieb als Möglichkeit genutzt, die Gesellen noch 1 bis 2 Jahre an den Betrieb zu binden, ehe das höhere Gehalt in Luxemburg lockt.

4.3. SONSTIGE

◇ **Hotelfachschule**

Die Ausbildung an den Hotelfachschulen für Kellner und Köche findet einer Meinung zufolge nicht unter realitätsnahen Bedingungen statt. Vom Inhalt sehr anspruchsvoll, ist der Unterricht am klassischen 8-Stunden-Tag orientiert. Einmal im Berufsleben, entdecken die Schüler einen völlig ungewohnten Arbeitsrhythmus und ein viel höheres Arbeitspensum, so dass viele schnell eine Veränderung in anderen Bereichen suchen wie Management, Tourismus, Rezeption (Laut Aussage bleiben nur ungefähr 10% der Absolventen in ihrem Beruf). Bei Lehrlingen ist dies weniger der Fall, außerdem sind sie schneller produktiv und lernen besser den Kundenkontakt.

◇ **Berufsbildungszentren des Arbeitsamtes**

Die Umschulungsangebote der Berufsbildungszentren BBZ in den Bereichen Maurer und Bürotik erhalten in der Regel gute Noten.

Das Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft hat in der Vergangenheit die Möglichkeit genutzt, Arbeitslose in Aachen als Schweißer ausbilden zu lassen. Ein Betriebsleiter meinte dazu, dass die ihm bekannten Teilnehmer die Arbeit nicht verrichten wollten, sondern nur an der Ausbildung teilgenommen hatten, um eventuellen Sanktionen der Nationalen Arbeitsbehörde¹ zu entgehen.

◇ **Fachschule für Apothekenhelfer**

Wer sich für diesen Beruf interessiert, kann ab der Mittleren Reife eine dreijährige Ausbildung zum "assistant en pharmacie" absolvieren (und ist anschließend auch zu universitären Studien zugelassen). Dieses Diplom entspricht in Deutschland dem des "pharmazeutisch-technischen Assistenten", das höher eingestuft wird als die dortige duale Berufsausbildung zum "Apothekenhelfer". Eine solche duale Ausbildung wäre laut befragtem Apotheker auch hier interessant, aber die belgischen Apotheken sind im Allgemeinen zu klein (und in der DG wahrscheinlich nicht in ausreichender Anzahl vorhanden), um die Einführung dieser Ausbildung zu rechtfertigen.

◇ **Individuelle Berufsausbildung im Betrieb²**

Diese Vertragsform ist bei den Betriebsleitern³, die sie nutzen, sehr beliebt. Für diese Ausbildungs- und Beschäftigungsform lassen sich auch eher Kandidaten finden als etwa für die Abendkurse beim ZAWM, die nach der Arbeit besucht werden müssen. Diese Ausbildungsform hat auch für den Arbeitgeber einen hohen Anreiz, da er durch die finanzielle Unterstützung nicht von Anfang an zu sehr auf Produktivität achten müsse. Dennoch sind die Arbeitnehmer auch relativ schnell produktiv.

◇ **Familien- und Seniorenhelfer (FSH)**

In der Deutschsprachigen Gemeinschaft wird die Ausbildung zum Familien- und Seniorenhelfer vom regionalen Krankenpflegeverband (KPVDB) in Zusammenarbeit mit dem Familienhilfsdienst und dem Arbeitsamt organisiert. Es ist angeregt worden, die Ausbildung je nach späteren Anforderungen (häusliche Versorgung, Alten-/Pflegeheim) spezifischer zu gestalten. Diesen Spezialisierungen sollten dann weiterreichende Kompetenzen eingeräumt werden.

◇ **Hochschule**

Was für die Schulen an Defiziten genannt wurde, gilt zum Teil auch für die Hochschulen: es werde verhältnismäßig viel theoretisches und abstraktes Wissen vermittelt, den Absolventen mangle es aber an Initiative und Übersicht, sie müssten noch lernen praktisch zu arbeiten (nach einer Einschätzung dauert es noch ein Jahr, bis diese Arbeitnehmer rentabel sind).

◇ **Krankenpflegeschule**

Die diplomierten Krankenpfleger sind laut einer Meinung für die Arbeit im Altenheim nicht optimal vorbereitet, da diese Ausbildung zu technisch sei und sich vor allem an die Bedürfnisse der Krankenhäuser ausrichte.

1 ONEM - Office National de l'Emploi: Landesamt für Arbeitsbeschaffung

2 Individuelle Berufsausbildung im Betrieb = Formation professionnelle individuelle

3 Es betraf vor allem Betriebe aus den Sägerei-, Metall- und Großhandelssektoren.

5. Auswirkungen & Entwicklungen

5.1. EINLEITUNG

Auf den nächsten Seiten wollen wir nun die erhobenen Daten eingehend betrachten, kommentieren und einen Ausblick auf die kommenden Jahre wagen. Aus diesem Grund fassen wir zunächst Aussagen der Betriebsleiter zu den relevanten Einflüssen sowie deren Auswirkungen auf die Berufe zusammen.

In der Folge untersuchen wir die Stellenangebote, die im Jahr unserer Umfrage über das Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft und die lokale Presse veröffentlicht wurden. Dies soll es uns erlauben, die

Angaben, die wir im Laufe der Untersuchung erhoben haben, zu ergänzen.

Schließlich tragen wir noch die Angaben der Industrie- und Handelskammer Eupen-Malmedy-St.Vith zu den Existenzgründungen und -lösungen im selben Zeitraum zusammen, um die Dynamik der verschiedenen Wirtschaftszweige mit einzubeziehen.

Das Ziel dieses Kapitel ist es, die Entwicklung der Berufslandschaft in der DG so gut wie eben möglich vor auszuzahlen.

5.2. RELEVANTE EINFLÜSSE

Verkehrsdienstleistungen

◇ *Definition*

Hierunter werden Dienstleistungen und Infrastrukturen eingeordnet, die zum großflächigen und überbetrieblichen Transport von Gütern und Personen beitragen.

◇ *Zusammenfassung der Umfrage*

In den kommenden Jahren ist mit einem Ausbau der Verkehrsdienstleistungen zu rechnen. Jeder Verkehrsdienst hat seine eigenen Vor- und Nachteile, so dass keine starke Konkurrenz zwischen ihnen besteht, sondern eher konstruktiv zusammengearbeitet wird. Dieses Zusammenwirken wird unter dem Begriff "multimodales System" zusammengefasst.

◇ *Kommentar*

Vor dem Hintergrund des "Konsum auf Distanz" (per Internet, per Katalog,..) und der steigenden Bedeutung des "Just-in-time-Vertriebs" scheint es als sicher, dass die Verkehrsdienstleistungen ausgebaut werden, und dass dies eine Auswirkung auf die Zahl der Beschäftigten hat. In der deutschsprachigen Gemeinschaft sind dadurch vor allem der relativ starke Transport- und Speditionssektor (Straßentransport) sowie die entsprechenden Fachberufe betroffen.

Dies deutet auch in Zukunft auf einen Bedarf vor allem an Disponenten, aber auch an Lkw-Fahrern hin. Die Entwicklung ist aber, wie uns die Aktualität vor Augen führt, mit Blick auf die Entwicklungen des Energiepreises zu betrachten.

Es sollte in diesem Zusammenhang jedoch nicht die Entwicklung des Schienen- und Flugverkehrs in den benachbarten Regionen außer Acht gelassen werden, die sich einerseits auf die Bedeutung des Straßentransport und andererseits auch auf die Anwerbung von Arbeitnehmern aus der DG auswirken kann.

Eine quantitative Entwicklung ist zum jetzigen Zeitpunkt schwer abzuschätzen. Die technische Entwicklung der Transportmittel dürfte eher eine Vereinfachung der Handhabung mit sich führen, was jedoch in der Regel mit einer komplexeren Wartung einhergeht.

Informations- und Organisationsdienstleistungen

◇ *Definition*

Hierunter werden wie eingangs beschrieben einerseits die Nachrichten- und Kommunikationstechniken eingeordnet, die zur Übertragung von Informationen über größere Entfernungen eingesetzt werden und vor allem die Verbindung zum Internet betreffen, und andererseits Organisationstechniken in Büro und Verwaltung, die die hausinterne Organisation, Dokumentation, Speicherung und Verarbeitung von Informationen umfassen.

◇ *Zusammenfassung der Umfrage*

Der Handel und Verkauf über Internet ist noch nicht sehr gängig. Ein gezielter Einsatz des Mediums erlaube es, neue Kunden zu werben.

Je nach Kunden (Geschäftskunden, Zwischenhändler, Endverbraucher) und Art der Fertigung (Einzel- oder Massenfertigung), können im Verteilersystem Zwischenstellen wegfallen, weil direkt beim Anbieter/Hersteller gekauft und bestellt wird.

Die Techniken erhöhen jedoch die Internationalität und die Wettbewerbsintensität: "Wir müssen uns mit jedem messen".

Ansonsten wirken sich diese Techniken besonders auf folgende Arbeitsabläufe/Kontakte aus: mit Kunden, mit den Außendienstmitarbeitern oder aber den innerbetrieblichen Kontakten. Die Zusammenarbeit läuft schneller und direkter ab, Zwischenstellen fallen oft weg.

Teleheimarbeit scheint bei den hiesigen Arbeitgebern noch kein aktuelles Thema zu sein, wie unser wiederholtes Nachfragen während der Interviews zeigte.

Den Informatikern bleibe es überlassen, diese Technik, die sich in den vergangenen Jahren sehr schnell und sehr anwenderorientiert entwickelt hat, beim Kunden so effizient wie möglich zu einem vernetzten System einzurichten.

◇ *Kommentar*

Profitieren von der Entwicklung werden vor allem die Berufe im mikroelektronischen sowie im Multimedia-Bereich. Schließlich muss die Infrastruktur eingerichtet und die Internetseite gestaltet und unterhalten werden.

Wenn diese Techniken dann in den täglichen Arbeitsprozess integriert sind, beeinflussen sie vor allem die Kundenbeziehung. Beim Endverbraucher kann man zwischen Gebrauchsgütern und Dienstleistungen unterscheiden. Generell gilt aber, dass einfache Informationen/Produktbeschreibung bereits heute recht einfach im Internet zur Verfügung stehen und dort prinzipiell von jedem abgerufen werden können. Bei komplexeren Beratungen wird der Kunde hingegen einen Fachmann und das persönliche Gespräch suchen.

Als Beispiel können wir hier den Beruf des Bankangestellten zitieren. Heutzutage ist es jedem möglich, per Phone- oder E-Banking sein Konto selber zu verwalten. Deshalb machen diese Aufgaben einen immer geringeren Anteil der täglichen Arbeit aus. Wenn es aber darum geht, sein Geld anzulegen/ zu investieren, wird ein Fachmann aufgesucht, um dem Kunden aus dem vielfältigen Angebot ein persönlich angepasstes Finanzprodukt auszuwählen. Hier ist also eindeutig eine Tendenz zum Fachverkäufer festzustellen.

Bei der Beziehung zu Geschäftskunden ist der persönliche Kontakt und die Beratung wichtig. Wenn eine Verhandlung erfolgreich abgeschlossen wurde, kann die detaillierte Auftragsabwicklung, z.B. Pläne/Entwürfe einsehen, direkter zwischen den eingebundenen Fachleuten geschehen. Somit können die Verwaltungswege vereinfacht und es kann gegebenenfalls Büropersonal eingespart werden.

Das Telefonnetz wird wahrscheinlich eher die Zahl der Telefonstandardisten verringern.

Somit kann generell gesagt werden, dass die Informationsdienstleistungen sowohl einen quantitativen, als auch einen qualitativen Einfluss auf die Berufe der Büro-tätigkeiten haben. Die Tendenz geht eindeutig dahin, dass Verwaltungswege rationalisiert werden, d.h. dass einfache niedrig qualifizierte Arbeitsstellen wegfallen. Der Bedarf an Informatikern, bzw. Büroangestellten mit EDV-Erfahrung wird hingegen steigen.

Unternehmensführung - Arbeitsorganisation

◇ Definition

Hierunter werden die Unternehmens-Entscheidungen zur inner- und überbetrieblichen Arbeitsteilung genannt, die Einfluss auf die Berufe haben. Kosten senken und flexibler auf Kundenanfragen eingehen zu können sind Hauptmotivationen bei Unternehmens-Entscheidungen.

◇ Zusammenfassung der Umfrage

Eine kostengünstige und flexible Möglichkeit zu produzieren ist es, Abteilungen auszulagern, die nicht zur Kernaktivität gehören. Dazu gehören häufig: (Lohn-)Buchhaltung, Transport, handarbeitsintensive Fertigung oder aber einfache Vor- und Nachbearbeitung der Kernaktivität. Aber auch Verkaufsstellen werden über Franchising und Konzessionen quasi ausgelagert, bleiben aber dennoch in begrenztem Maße vom Mutterhaus abhängig.

Wenn diese Entscheidungen relativ schwer bzw. unmöglich umzusetzen sind, kann alternativ versucht werden, den Kunden durch ein komplette Produktpalette stärker an das Unternehmen zu binden.

Um die Kosten bei der Produktion zu verringern, die meist die Kernaktivität darstellt, werden Zwischenstellen abgeschaffen, um die Unternehmensstruktur abzuflachen, und der untersten Ebene, d.h. dem Fertigungsarbeiter, mehr Verantwortung und Autonomie übertragen.

◇ Kommentar

Fertigungsarbeiter sind vor allem durch die Vereinfachung der Unternehmensstruktur in qualitativer Weise betroffen, da sie dadurch mehr Verantwortung übernehmen müssen. Dadurch werden die Arbeiter mehr gefordert und impliziert, v.a. in der Qualitätssicherung wo es auf Genauigkeit ankommt. Dies bringt auch eine Aufwertung dieser Arbeit mit sich. Eine weitere Auswirkung dieser Verteilung der Verantwortung ist, dass weniger zusätzliche Vorarbeiter gebraucht werden.

Ein zentraler Bestandteil bei den Überlegungen zur Kostenreduzierung ist seit einigen Jahren die Warenlagerung, die bei ineffizienter Verwaltung sehr teuer ist. Oft wird versucht, das Lagervolumen durch besser kalkulierte Lieferungen zu reduzieren ("Just-in-time"-Prinzip). Deshalb ist eher nicht mit einer Erhöhung der Arbeitsstellen im Lager zu rechnen. Eine rein auf Kostensenkung kalkulierte Unternehmensstruktur wird effizienter, kann aber auch stressiger für die Beschäftigten sein.

Ansonsten führt die Auslagerung von Teilbereichen zur Schaffung spezialisierter Unternehmen.

Fertigung und Bearbeitung

◇ Definition

Hierzu zählen Techniken zur Verarbeitung neuer Materialien mit verbesserten Eigenschaften, Möglichkeiten zur Senkung der Material- und Verarbeitungskosten, Verbesserung der Be- oder Verarbeitungsqualität.

◇ **Zusammenfassung der Umfrage**

Wie jedes andere Produkt werden auch Fertigungsanlagen ständig weiterentwickelt, um die Produktion zu verbessern oder Material- und Verarbeitungskosten zu senken. Bei einer Neuanschaffung ist es sowohl für Maschineneinrichter als auch -führer notwendig, die Bedienung der Maschinen zu erlernen.

Unterm Strich wird den Fertigungsanlagen eine steigende Komplexität zugeschrieben, den Produktionsarbeitern werden daher mehr intellektuelle und vielfältigere Fähigkeiten abverlangt (Tendenz zur Polyvalenz) – diese Aussage ist natürlich jeweils je nach Art der Fertigung und des Produktes zu betrachten.

Auch das Produkt Kraftfahrzeug birgt unter der Motorhaube immer modernere Technik, die bei der Reparatur ein ausreichendes Fachwissen in Elektronik, Informatik, aber auch Mechanik erfordert.

◇ **Kommentar**

Die steigende Komplexität der Maschinen wird den schon jetzt bestehenden Bedarf an Elektromechnikern noch ansteigen lassen.

Ganz allgemein ist zu neuer Technologie, sowohl Fertigungs- als auch Informationstechnologien, Folgendes zu sagen:

Die Technik ist nur der verlängerte Arm des Menschen und übernimmt vorwiegend "einfache", oft zu wiederholende Abläufe. Die Technik wird den Menschen nie ganz ersetzen oder für ihn grundlegende inhaltliche Arbeit übernehmen. Egal in welcher Abteilung des Betriebes, sei es für den Facharbeiter im Bereich Holz oder Metall, für den Grafiker oder den Buchhalter, der Arbeitnehmer muss über das Grundwissen im Fachbereich verfügen, und die Technik kann ihm nur die Arbeit erleichtern, aber nie ganz abnehmen.

Bei der Fertigung in zahlreichen herstellenden Betrieben ist die Planung und Gestaltung der Arbeit ganz von der Ausführung getrennt. Deshalb benötigen die Maschinenführer nur ein begrenztes Grundwissen, das sich mit dem Begriff "technisches Verständnis" beschreiben lässt. Doch auch wenn die Automation der Fertigung in den vergangenen Jahren fortgeschritten ist und sich diese Tendenz fortsetzt, werden Maschinen den Menschen nie ganz substituieren. Auch hier wird sich die Tendenz durchsetzen, dass in Zukunft nur eine begrenzte Anzahl Stellen geschaffen werden, für die aber Arbeitnehmer mit einem ausreichenden technischen Verständnis und der notwendigen Selbständig-

keit benötigt werden, um den Anforderungen des automatisierten, qualitätsorientierten Fertigungsprozesses gerecht zu werden. Dem Arbeiter fallen dann wahrscheinlich mehr Kontrolltätigkeiten zu.

Neue Werkstoffe

◇ **Definition**

Verbesserung der Werkstoffe, um die Produktqualität zu steigern und den Anforderungen oder der Belastbarkeit zu genügen (z.B. durch Oberflächenbearbeitung, Beschichtung oder Rohmaterialsubstitution).

◇ **Umfrage**

Wenn in einem Wirtschaftszweig ein neuer Werkstoff eingeführt wird, verändert dies natürlich auch die Anforderungen an die Herstellung und Reparatur. Nur ein Betriebsleiter aus dem herstellenden Gewerbe sieht mittelfristig eine Substituierung des Stahls durch Kunststoffe in seinem Bereich. Die Nachfrage nach Schweißern wird in diesem Bereich dann wahrscheinlich sinken.

Ein Betriebsleiter einer Schreinerei stellt fest, dass seine Arbeiter auch bereits andere Werkstoffe wie Glas, Metall, Keramik, u.a. mitverarbeiten können müssen.

◇ **Kommentar**

Es ist zum jetzigen Zeitpunkt schwer abzuschätzen, in welchem Maße der Kunststoff anstelle von Metall eingesetzt werden wird. Bisher wird dieser Werkstoff, wie der Betriebsleiter eines kunststoff-verarbeitenden Unternehmens bedauert, in der Ausbildung (Werkstoffkunde) nur am Rande erwähnt. Die Entwicklung in diesem Bereich sollte allerdings aufmerksam beobachtet werden, sowohl was die Herstellung als auch die Wiederverwertung angeht, vor allem für die in der DG stark vertretenen Holz- und Metallsektoren.

Nachfragestruktur und -verhalten

◇ **Definition**

Struktur und Zusammensetzung des Nachfragevolumens nach Gütern und Diensten, der Präferenzen der potentiellen Nachfrager, der vorherrschenden Werterhaltung, der Preise oder auch der Einkommensspielräume.

◇ **Zusammenfassung der Umfrage**

Der Verkaufspreis einer Ware ist ein entscheidendes Argument für einen Kunden, ebenso wie die Qualität. Aus betrieblicher Sicht steckt in der Regel implizit ein Konkurrenzkampf zwischen der Einzel- und Massenfertigung dahinter, wie z.B. in den Wirtschafts-

zweigen Brotherstellung, Restaurateur oder Metzger. Von Bedeutung ist hier auch, ob Endverbraucher oder Industrie-Kunden bedient werden.

Während die Hersteller von Massenprodukten überwiegend mit dem Preis argumentieren, bleibt den Selbständigen in der Einzelfertigung vor allem ein hoher Qualitätsstandard und guter Service, um ihre Ware zu verkaufen.

Kleine Betriebe, die Einzelfertigungen anbieten, sind außerdem in der Lage, Nischenmärkte zu bedienen, flexibler auf Kundenwünsche zu reagieren und auch kleinere Aufträge anzunehmen. So ist in manchen Wirtschaftszweigen die Tendenz festzustellen, von Standard-Anfragen zu individuellen Angeboten überzugehen. Dies verstärkt auch den Bedarf an (meist technisch) höher qualifiziertem Personal.

Im Gesundheits- und Sozialsektor kündigt sich eine neue starke "Zielgruppe" an: die Senioren. Durch die steigende Lebenserwartung und Lebensqualität im Alter wird die Bevölkerung älter. Dienstleistungen für Senioren und Ruheständler werden in der Zahl steigen. Der schon jetzt hohe Bedarf an Pflegepersonal wird wahrscheinlich ansteigen, doch auch Begleitpersonal wie Animatoren, Sozialassistenten und sonstige gerontologische Betreuer werden benötigt.

Ostbelgien hat sich in der Vergangenheit vor allem einen Namen als Kurztrip-Urlaubsort gemacht, dementsprechend wird flexibler auf Tagestouristen und kurzfristige Anfragen eingegangen werden müssen und wohl die Nachfrage nach Teilzeit-Kräften steigen.

◇ **Kommentar**

Auf relativ jungen Märkten drängen anfangs viele Anbieter (wie z.B. die zahlreichen Interim-Agenturen), die jedoch nach und nach fusionieren (müssen). Dies setzt vor allem die Verkäufer/kommerziellen Mitarbeiter unter hohen Erfolgsdruck.

Die wichtigste Entwicklung der Nachfragestruktur besteht darin, dass der Markt sich in den vergangenen Jahren in zahlreiche Nischenmärkte aufgesplittet hat, und dass die Produkte und Dienstleistungen viel mehr als früher dem Kunden angepasst werden müssen. Dies ist eine eindeutige Tendenz zu flexibleren Angeboten und ebnet den Weg für eingehende Marktanalysen.

Staatliche Produktionsauflagen und soziale Vereinbarungen

◇ **Definition**

Die Auflagen und Vereinbarungen betreffen die Arbeitszeit-/Betriebszeitregelungen, Dokumentations- und Kontrollpflichten, sowie allgemeine Arbeitsbedingungen.

◇ **Zusammenfassung der Umfrage**

Aufgrund des steigenden Konkurrenzdruckes sind die Betriebe bemüht, die Fertigungsanlagen besser auszulasten und ein Mehr-Schicht-System einzuführen, damit flexibler produziert werden kann.

Kontrollpflicht: Im Gastgewerbe werden verschärfte Hygiene-Kontrollen erwartet, die bei Nicht-Einhaltung eine Einschränkung der wirtschaftlichen Ausübung nach sich ziehen. Im Gesundheitswesen wird der Qualitätsstandard, und die damit einhergehende Finanzierung an Personalnormen und Auslastung gekoppelt.

Oft wurde Kritik geübt über die in Belgien geltende hohe Lohnkostenstruktur, die gegen die starke Konkurrenz des Luxemburger Arbeitsmarktes nicht ankommt.

Liberalisierung des Marktes: der Markt der Nachrichtenübermittlung wird in naher Zukunft nach einer teilweisen Öffnung nun ganz geöffnet. Partnerschaften mit ausländischen Unternehmen, Fusionen, Übernahmen und verschärfter Konkurrenzdruck werden die Folgen sein.

In Berufen, die nicht geschützt sind, stellen unqualifiziertere Konkurrenten ein größeres Problem dar, das unter anderem auch leicht einen Preiskrieg verursachen kann.

◇ **Kommentar**

Diese Einflüsse gehen vor allem vom Aufbau der Europäischen Union aus. Zahlreiche Regelungen wurden und werden noch angeglichen, auf zahlreiche andere wird mit Spannung in den Betrieben gewartet. Auch die Normung zahlreicher Produkte bringt viele Umstellungen.

Welche Veränderungen bei der Post durch die Öffnung des Marktes anstehen, ist nur in groben Zügen zu bestimmen. Wahrscheinlich ist, dass nach Vollzug der Privatisierung das Unternehmen gesplittet wird: in ein Bank- und Versicherungsunternehmen einerseits und in ein reines Logistikunternehmen, das sowohl Post als auch Waren transportiert, andererseits.

Produktqualitätsanforderung

◇ **Definition**

Auflagen, die marktdeterminiert und/oder gesetzlich vorgegeben werden.

◇ **Zusammenfassung der Umfrage**

ISO-Zertifizierung und Qualitätsmanagement haben in den vergangenen Jahren stark zugenommen und erhöhen die Anforderungen in der Produktion und somit auch an den Arbeitnehmer.

◇ **Kommentar**

Um eine gewisse Qualität am Produkt zu gewähren sind sowohl Planung/Gestaltung als auch die Ausführung der Fertigung impliziert. Zum einen wird der Prozess im Voraus so genau wie möglich geplant, zum anderen muss bei der Ausführung die Umsetzung kontrolliert werden. Dabei werden je nach Betriebsgröße umfangreiche Datenmengen gesammelt und ausgewertet. Hier kann mit neuen Berufen in der Qualitätssicherung, bzw. der qualitätsorientierten Produktionsplanung gerechnet werden.

Arbeitsmarktsituation

◇ **Definition**

Einfluss der Angebotssituation an Arbeitskräften auf dem Markt.

◇ **Zusammenfassung der Umfrage**

Da kaum qualifiziertes Personal auf dem Arbeitsmarkt zur Verfügung steht, wird die Fertigung nach Möglichkeit

automatisiert (bei Einzelfertigung eher schwierig). Wenn dies nicht mehr möglich ist oder nicht möglich war, wird in der Regel weiterhin eingestellt. Dies kann dann auch dazu führen, dass der Arbeitgeber die Anforderung an die Mindestqualifikation der Bewerber senkt.

Die Entscheidung für Voll- oder Teilzeitbeschäftigung hängt zum Ersten davon ab, ob genügend Personal für eine "Teilung" der Arbeitstelle zur Verfügung steht. Vollzeit-Beschäftigten in den Büroberufen wird außerdem zugerechnet, ihre Arbeit besser zu überblicken und korrekter auszuüben.

◇ **Kommentar**

Das Arbeitskräfteangebot in der Deutschsprachigen Gemeinschaft ist eindeutig begrenzt.

Dies erhöht die Konkurrenz zwischen den Ausbildungsanbietern. Wenn in Berufen mit Diplom-Voraussetzung nicht genügend Absolventen einer Ausbildung zur Verfügung stehen, bleibt den Betrieben oft nichts anderes übrig, als Niedriger-Qualifizierte einzustellen und dementsprechend anzulernen. Bei geschützten Berufen ist dies natürlich problematischer.

Korrekterweise müsste demnach vom Problem des Arbeitskräfteangebots gesprochen werden und nicht vom Problem der Arbeitslosigkeit.

In der folgenden Tabelle fassen wir die relevanten Einflüsse auf die detaillierten Tätigkeiten zusammen.

5.3. ZUSAMMENFASSUNG DER TENDENZEN

	Verkehr	Inform. & Organis.	Untern.-führung	Fertigung & Bearbeit.	Neue Werkstoffe	Nachfrage -struktur	Auflag. & Vereinbar.	Qualitäts-anforder.	Arbeits- Σ markt	Gesamt
Maschinen einrichten/warten				+				+		2
Herstellen										/
Hilfstätigkeit			-	-			+			-1
Fachfähigkeit (Ft)		+	+	+			+	+	-	4
Ft & Führungsaufgaben			-					+		0
Reparieren				+						1
Forschen & Entwickeln						+		+		2
Verkaufen										/
Als Hilfskraft		-								-1
Als Fachkraft (Fk)		+	+							2
Fk & begrenzte Führungsaufg.			+							1
Herausrag. Fk & Führungsaufg.										0
Büro										/
Einfache Tätigkeiten		-								-1
Sachbearbeiter	+	+	-			+		+		3
Sachbearb. mit Führungsaufg.			-							-1
Lagern/ Transportieren	+		-				+			1
Organisieren/ Managen										0
Beraten/Betreuen										/
Sonstige		+				+				2
Medizinisch-pflegerisch						+	+			2
Allgemeine Dienste						+				1

Table V.1 : positive und negative Einflüsse pro detaillierte Tätigkeitsgruppe (Erläuterungen siehe nächste Seite)

Auswirkungen & Entwicklungen

Es ist nur möglich, die Art der quantitativen Auswirkung abzuschätzen, d.h. ob der Bedarf wahrscheinlich steigen, fallen oder gleich bleiben wird. Die Auswirkung kann jedoch unmöglich in Quantitäten formuliert werden. Ein geschätzter steigender Bedarf wird demnach mit einem + gekennzeichnet, ein fallender mit einem -. Das Gesamt dieser Einflüsse wird aus der folgenden Tabelle ersichtlich, die in der Spalte "Einfl." absteigend sortiert sind. In der Spalte "AN-%" ist der aktuelle Anteil der Tätigkeitsgruppen an der Gesamt-Arbeitnehmerschaft aufgeführt:

Detaillierte Tätigkeitsgruppen	Einfl.	AN %
Herstellen als Fachtätigkeit (Ft)	4	28%
Büro-Sachbearbeiter	3	11%
Maschinen einrichten	2	1%
Forschen - Entwickeln	2	1%
Verkaufen als Fachkraft (Fk)	2	9%
Beraten/Betreuen (sonstige)	2	3%
Beraten/Betreuen (medizinisch-pfl.)	2	3%
Reparieren	1	3%
Verkaufen als Führungskraft mit begrenzten Führungsaufgaben	1	1%
Lagern - Transportieren	1	13%
Allgemeine Dienste	1	7%
Herstellen als Fachtätigkeit mit Führungsaufgaben	0	5%
Verkaufen als herausragende Fachkraft mit Führungsaufgaben	0	2%
Organisieren - Managen	0	2%
Herstellen als Hilfstätigkeit	-1	6%
Verkaufen als Hilfskraft	-1	1%
Einfache Bürotätigkeiten	-1	2%
Büro-Sachbearb. mit Führungsaufg.	-1	1%
		100%

Tab. V.2: Anzahl Einflüsse pro detaillierte Tätigkeitsgruppe

Vor allem in den detaillierten Tätigkeitsgruppen Herstellen als Fachtätigkeit und Sachbearbeiter in Büro-tätigkeiten sind viele positive Einflüsse zu verzeichnen

und somit ist mit einem steigenden Bedarf zu rechnen, gefolgt von den Gruppen "Maschinen einrichten", "Forschen & entwickeln", "Verkaufen als Fachkraft", "Beraten/betreuen". Mit einem fallenden Bedarf ist aufgrund der negativen Einflüsse in Zukunft zu rechnen in den detaillierten Tätigkeitsgruppen "Herstellen als Hilfstätigkeit", "Verkaufen als unqualifizierte Hilfskraft" und "Sachbearbeiter mit Führungsaufgaben in Büro-tätigkeit".

Welche Auswirkungen hat dies nun auf den Qualifizierungsbedarf der Zukunft ?

Die Wahrscheinlichkeit, ohne abgeschlossene Ausbildung eine Arbeitsstelle zu finden, wird in Zukunft wohl geringer sein, als dies heute der Fall ist. Doch welche Fachrichtung verspricht die größte Chance auf eine Arbeitsstelle ?

Für einen Teil der Berufe in "Maschinen einrichten" und fast alle Berufe in "Herstellen" ist die geforderte Mindestausbildung eine mittelständische Lehre, für manche auch ein technisches Abitur. Diese Tätigkeitsgruppe hat heute den größten Anteil an der Gesamtbevölkerung und wird in den kommenden Jahren aufgrund der positiven Einflüsse wohl noch steigen, so dass eine technische Ausrüstung auf jeden Fall einen guten Einstieg ins Berufsleben verspricht.

Für die Büro- und die Verkaufstätigkeiten wird je nach Wirtschaftszweig ein Abitur oder aber sogar ein Hochschulabschluss verlangt. Auf jeden Fall ist für diese Berufe die Tendenz zu spezifischeren Ausbildungen festzustellen.

Die Berufe der Gruppe "Forschen & entwickeln" verlangen im Allgemeinen ein Hochschulstudium. Auch wenn diese Tätigkeitsgruppe an Bedeutung hinzu gewinnen wird und der Anteil an der Gesamtbevölkerung wahrscheinlich das bisherige eine Prozent übersteigt, bleibt die Zahl an Arbeitsstellen für diese Berufe doch eher begrenzt.

5.4. AUSWERTUNG DER STELLENANZEIGEN

5.4.1. Einleitung

Im Folgenden werden die Stellenanzeigen ausgewertet, die 1999 in der lokalen Presse, d.h. im Grenz-Echo, im Wochenspiegel und im Kurier-Journal veröffentlicht wurden. Es wurden nur die Anzeigen berücksichtigt, die von Betrieben in der DG geschaltet wurden und die in den von uns ausgewählten Wirtschaftszweigen eingeordnet sind. Jede Anzeige wurde auch bei mehrfacher Veröffentlichung nur einmal erfasst, so dass wir auf insgesamt 550 ausgeschriebene Stellen kommen. Diese Zahl spiegelt natürlich nicht die Gesamtzahl der offenen Stellen wider, die im Jahre 1999 ausgeschrieben waren, da nicht alle Betriebe über diesen Weg neue Arbeitnehmer suchen. In diesem Zusammenhang ist die Aussage eines Betriebsleiters hervorzuheben: für bestimmte Berufe werden einfach keine Stellenanzeigen mehr veröffentlicht, da diese aufgrund mangelnder Arbeitskraftangebote erfolglos bleiben.

Die veröffentlichten Stellenangebote verteilen sich auf die Tätigkeitsgruppen wie folgt:

Die Stellenangebote wurden nach folgenden Kriterien erfasst:

- Informationsgehalt
- Wirtschaftszweig
- Berufsbezeichnung
- Tätigkeitsgruppe
- Anzahl der ausgeschriebenen Stellen
- Geforderte Qualifikation
- Erfahrung
- Geschlecht
- Sprachkenntnisse
- Sonstige Kenntnisse
- Überfachliche Kriterien
- Gemeinde des Betriebes

Wir können die Stellenanzeigen nicht wie die Arbeitnehmer in unserer Umfrage nach Altersgruppen auswerten, da dieses Kriterium bei der Rekrutierung keine Rolle spielen darf.

Tätigkeit	Anteil	Anzahl
Herstellen	29%	159
Lehrlinge	17%	93
Handeln / Verkaufen	16%	86
Bürotätigkeit	11%	63
Allgemeine Dienste	9%	51
Lagern / Transportieren	7%	37
Betreuen / Beraten	5%	26
Reparieren	4%	24
Forschen & Entwickeln	1%	7
Maschinen einrichten	1%	4
Gesamt	100%	550

Tab. V.3: Häufigkeit der Stellenanzeigen pro Tätigkeitsgruppe

5.4.2. Informationsgehalt der Stellenanzeigen

Für das Kriterium "Informationsgehalt der Stellenanzeigen" definierten wir 4 Parameter:

- kein Informationsgehalt, nur die Berufsbezeichnung;
- 1 bis 3 Kriterien;
- mehr als 3 Kriterien;
- ausführliche Stellenbeschreibung.

Bei 45% der Stellenanzeigen werden von den Betrieben keine weiteren Informationen genannt. Mit 35% geben knapp ein Drittel der anbietenden Betriebe 1 bis 3 Kriterien an, um einen geeigneten Arbeitnehmer für eine Stelle zu finden.

Der Grund, warum ein Betrieb keine Einstellungskriterien bei einer Stellenanzeige nennt, kann zum einen sein, weil es keine nennenswerten Anforderungen gibt, die es zu erfüllen gilt; zum anderen kann es auch sein, dass ein Betrieb möglichst viele potentielle Kandidaten

zur Bewerbung motivieren möchte. Diese Zahl sollte dann nicht durch Einstellungskriterien begrenzt werden.

Überdurchschnittlich viele informationsleere Anzeigen werden bei den Tätigkeitsgruppen allgemeine Dienste (67%), lagern/transportieren (73%) sowie Lehre (74%) geschaltet.

Besonders wenig solcher informationslosen Anzeigen werden für die Stellen folgender Tätigkeitsgruppen geschaltet: Bürotätigkeit (5%), forschen & entwickeln (14%), handeln & verkaufen (17%), sowie Maschinen einrichten (25%).

Die ausführlichen Stellenanzeigen machen gerade mal 8% aller aus. Hier fallen vor allem die extremen Werte der Tätigkeitsgruppen forschen & entwickeln (71%) und Maschinen einrichten (50%) auf. Die Stellenanzeigen mit 1 bis 3 Kriterien machen durchschnittlich 27% aus, die mit mehr als drei Kriterien 15%.

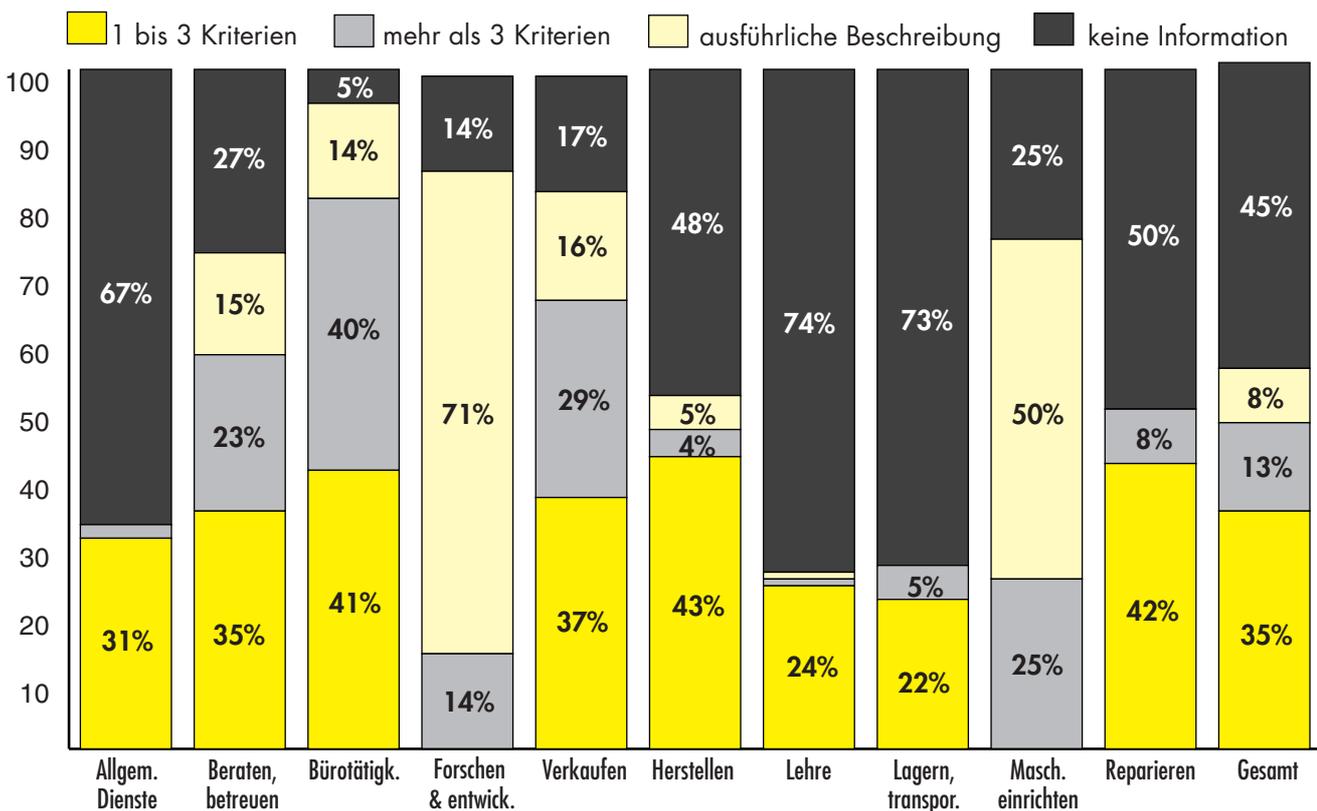


Abb V.1 – relative Häufigkeit des Informationsgehalts nach Tätigkeitsgruppen

5.4.3. Nach Wirtschaftszweigen

Die Betriebe, die am häufigsten Stellenanzeigen in der lokalen Presse schalten, sind im Handel (28%) und im herstellenden Gewerbe (25%) eingeordnet, gefolgt von den Betrieben des Baugewerbes und der Dienstleistungen (jeweils 16%).

Einige Tätigkeitsgruppen begrenzen sich zum großen Teil auf einen Wirtschaftszweig, wie zum Beispiel:

- Maschinen einrichten, zu 100% im Herstellenden Gewerbe;
- Betreuen/ beraten, zu 91% im Gesundheitssektor;
- die allgemeinen Dienste, zu 86% in den Dienstleistungen;

- Forschen & entwickeln, zu 86% im Herstellenden Gewerbe;
- Reparieren, zu 71% im Handel (der das Kfz-Gewerbe beinhaltet)
- Lagern/ transportieren im Transportgewerbe
- Handeln/ verkaufen im Handelsgewerbe.

Andere verteilen sich überwiegend auf mehrere Wirtschaftszweige:

- In Ausbildung, zu insgesamt 87% im Herstellenden Gewerbe, im Baugewerbe und im Handel
- Herstellen, zu insgesamt 81% im herstellenden Gewerbe und im Baugewerbe;
- Bürotätigkeiten, zu insgesamt 65% im Herstellenden Gewerbe und im Handel.

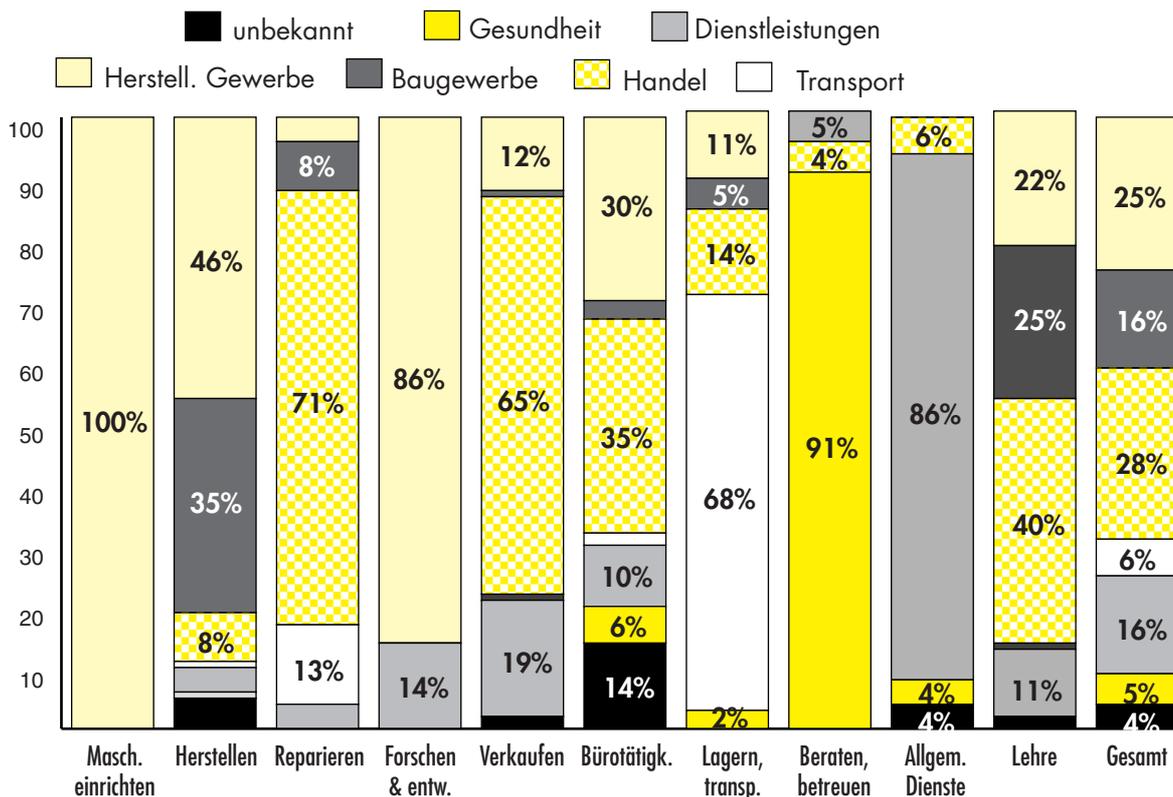


Abb. V.2: relative Häufigkeit der Wirtschaftszweige nach Tätigkeitsgruppen

5.4.4. Gefragte Mindestausbildung

Das Kriterium "geforderte Mindestausbildung" wird nach folgenden Parametern klassiert:

- Keine geforderte Mindestausbildung;
- Mittelständische Lehre;
- Fortbildungsberuf (z.B. Meisterausbildung, Familien- und Seniorenhelfer);
- Abitur: eine Aufteilung in allgemeinbildendes und berufliches oder technisches Abitur lohnte sich nicht, da nur für eine Stelle explizit ein allgemeinbildendes Abitur gefordert wurde;
- Studium: Hochschule und Universität.

Bei 63% aller Stellenanzeigen wird keine Mindestausbildung gefragt. Dies ist besonders der Fall in den Tätigkeitsgruppen lagern/transportieren (97%), allgemeine Dienste (96%) und in Ausbildung (90%). Diese Erkenntnis kommt nicht überraschend: für die Tätigkeitsgruppe "In Ausbildung" wird zur Zeit nur in den selten-

sten Fällen ein Abitur verlangt, um anschließend den Abschluss der mittelständischen Lehre zu erhalten. Für die zwei anderen o.e. Tätigkeitsgruppen gibt es kaum formale Qualifikationen: Raum-, Putz-, und Spülhilfen zum einen, sowie Lkw-Fahrer zum anderen (der Lkw-Führerschein wird hier nicht als formaler Qualifikationsabschluss angeführt, sondern als sonstige Anforderung).

Die gesuchten Berufstätigen, von denen eher eine formale Qualifikation gefordert wird, werden vor allem in den Gruppen "Forschen & entwickeln", "Beraten/betreuen", "Bürotätigkeit" und "Herstellen" eingeordnet. In den Berufen der herstellenden Tätigkeiten wird vor allem eine abgeschlossene mittelständische Lehre erwartet (51%), in den Berufen der Gruppen "Forschen & entwickeln" (71%) und "Beraten/ betreuen" (65%) ein Hochschul- bzw. Universitätsabschluss. In den Gruppen "Bürotätigkeiten" und "Maschinen einrichten" wird gleichermaßen das Abitur und das Hochschuldiplom gefordert.

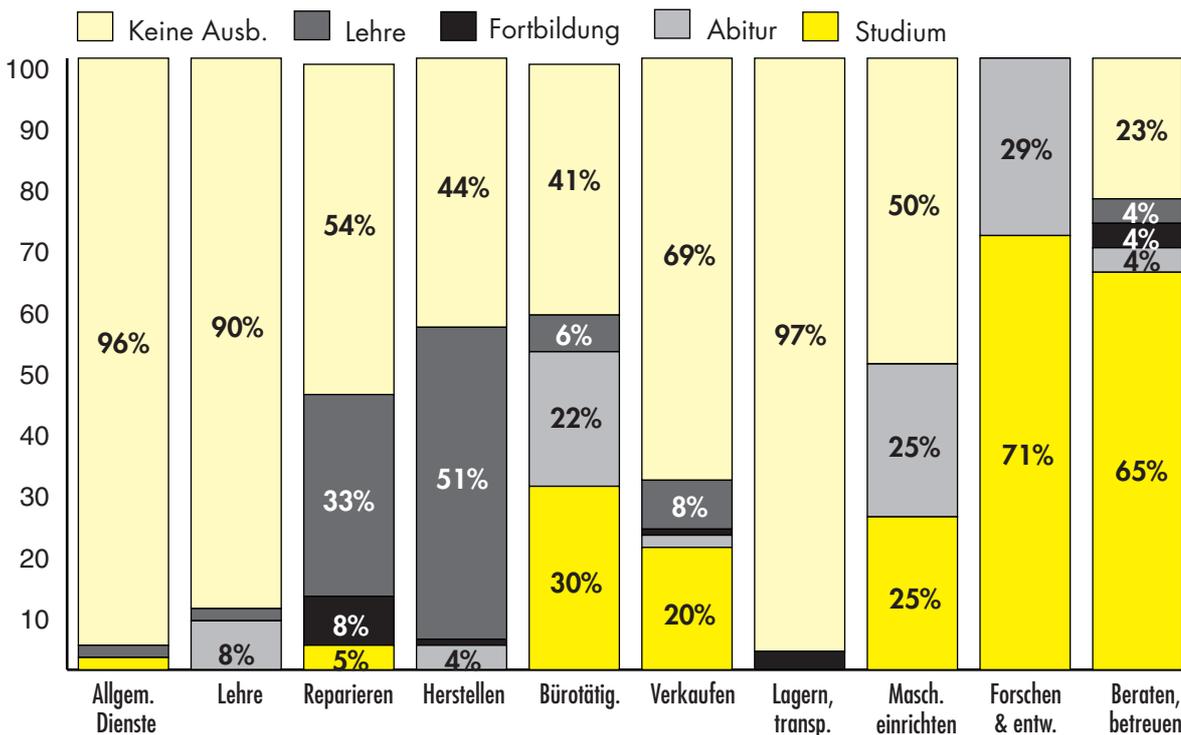


Abb. V.3: relative Häufigkeit der geforderten Mindestausbildung nach Tätigkeitsgruppen

5.4.5. Geschlecht

Das gewünschte Geschlecht wird als Einstellungskriterium wie folgt erfasst:

- Frauen
- Männer
- Frauen oder Männer
- Kein explizit genanntes Geschlecht

Die Klassierung in "Frauen oder Männer" erfolgt bei expliziter Nennung dieses Kriteriums, die Klassierung in "Frauen" oder "Männer" erfolgt entweder aufgrund expliziter Nennung oder aufgrund der Berufsbezeichnung (z.B. Schreiner oder Sekretärin). Erlaubt diese keinen Aufschluss über das gewünschte Geschlecht, wie z.B. Bedienung oder Hilfe, wird die Stelle in "Kein Geschlecht" eingeordnet.

Agrund dieser Einordnung scheinen 61% der Stellenanzeigen für Männer ausgeschrieben zu sein, nur 12% sind dies für Frauen. Männer werden überwiegend gesucht in den Tätigkeitsgruppen lagern/transportieren (100%), reparieren (100%) sowie herstellen (93%) und Bürotätigkeit (56%). Frauen hingegen in den Tätigkeitsgruppen beraten/betreuen (27%) und allgemeine Dienste (24%) sowie handeln/verkaufen (23%).

Bei 37% aller Stellenanzeigen spielt das Geschlecht keine Rolle, bzw. ist die Stelle explizit für Frauen und Männer ausgeschrieben. Am häufigsten ist dies der Fall für die allgemeinen Dienste (65%), sowie für "Forschen & entwickeln" (57%).

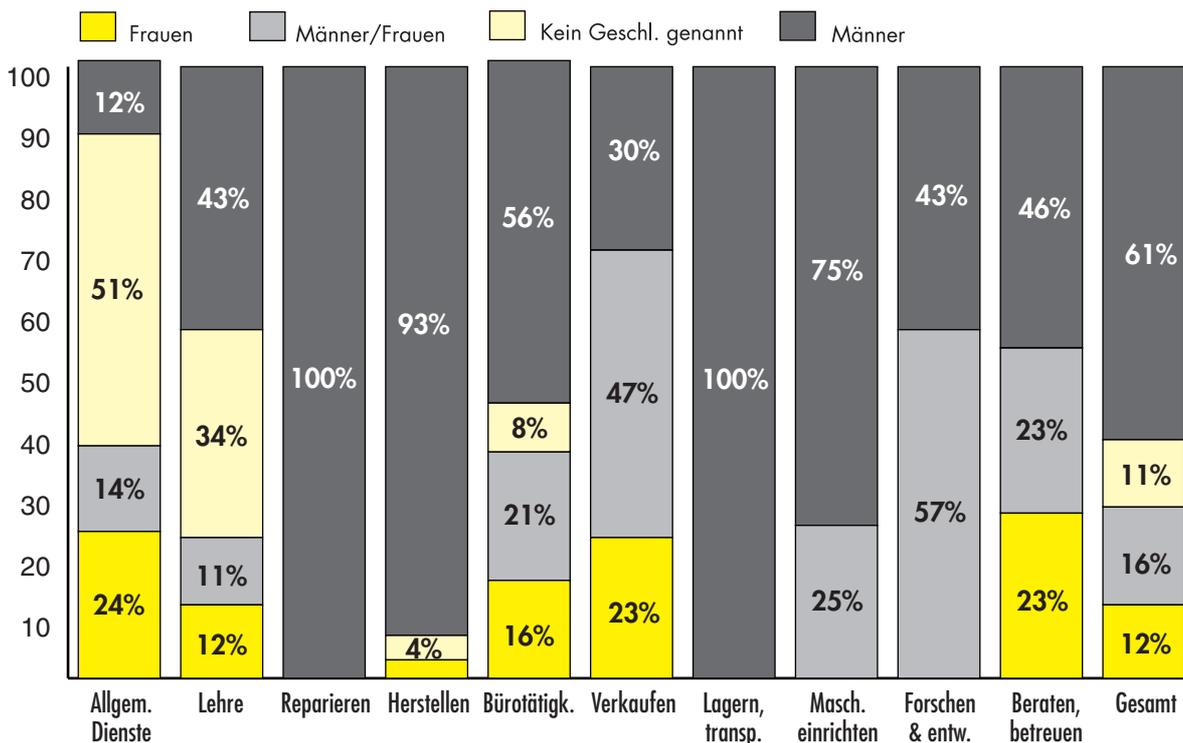


Abb. V.4: relative Häufigkeit der gewünschten Geschlechter nach Tätigkeitsgruppen

5.4.6. Sprachkenntnisse

Das Kriterium der Sprachkenntnisse wird nach folgenden Kategorien erfasst:

- Keine Sprachkenntnisse
- Deutsch/Französisch
- Dreisprachig (Deutsch, Französisch und eine weitere)
- Viersprachig (Deutsch, Französisch und zwei weitere)

Für 74% der Stellenanzeigen werden keine Fremdsprachenkenntnisse gefragt. Mehrsprachigkeit

wird vor allem gefordert in den Tätigkeiten "forschen & entwickeln" (86%) und Bürotätigkeiten (79%), aber auch in Maschinen einrichten" (50%) und "handeln/ verkaufen" (49%).

In den meisten Fällen, in denen Mehrsprachigkeit gefragt wird, reichen Französischkenntnisse. Nur in der Gruppe "forschen & entwickeln" wird mehr Dreisprachigkeit gefragt (57%). Kenntnisse in vier Sprachen wurden nur für eine Stelle der Bürotätigkeiten gefordert

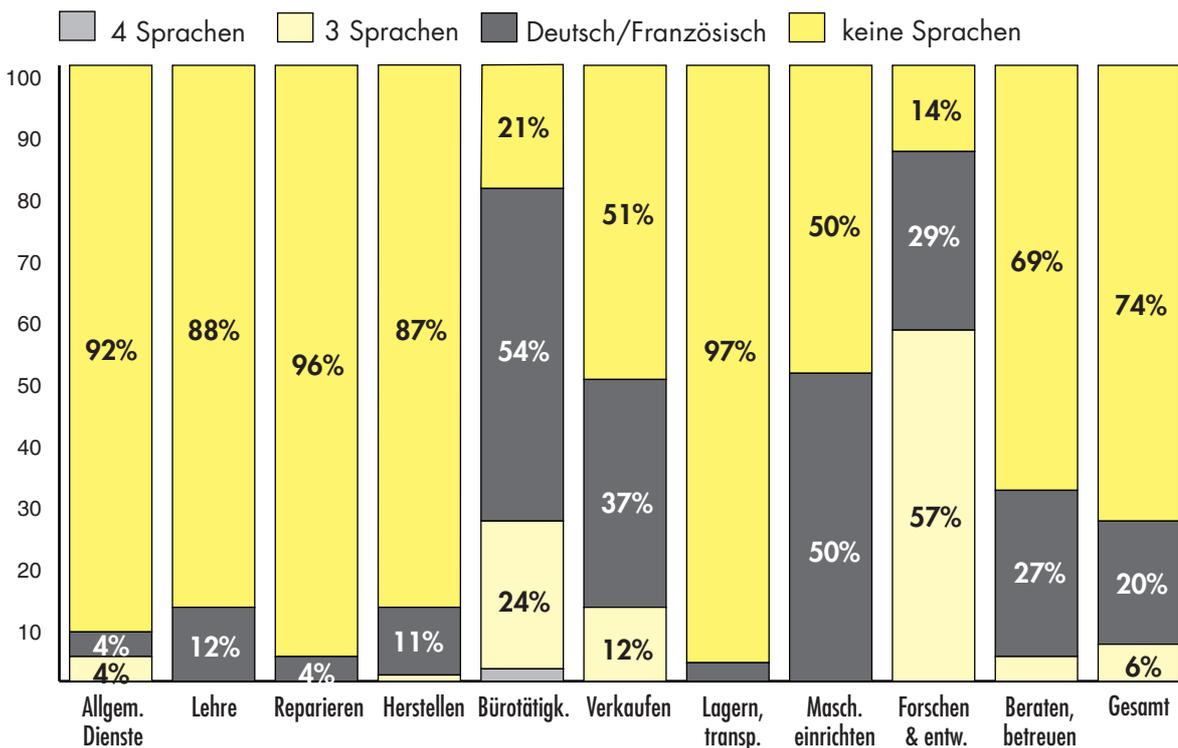


Abb. V.5: relative Häufigkeit der gewünschten Sprachkenntnisse nach Tätigkeitsgruppen

5.4.7. Sonstige Kenntnisse

Das Kriterium der sonstigen geforderten Kenntnisse wurde folgendermaßen klassiert:

- Keine sonstigen Kenntnisse
- EDV-Kenntnisse
- CAD-Kenntnisse
- LKW-Führerschein
- PKW-Führerschein

In 80% der Stellenanzeigen werden keine sonstigen Kenntnisse gefordert.

In der Tätigkeitsgruppe "lagern/ transportieren" werden bei 73% der Stellen der Besitz eines LKW-Führerscheins vorausgesetzt, d.h. bei allen LKW-Fahrern dieser Gruppe. EDV-Kenntnisse werden vor allem in den Gruppen Bürotätigkeit (60%) und "Forschen & entwickeln" gefordert. Diese beschränken sich in der Regel auf die Windows-Office-Programme, aber auch Cubic für die Buchhalter. Die CAD-Kenntnisse werden überwiegend in "Forschen & entwickeln" verlangt (29%)

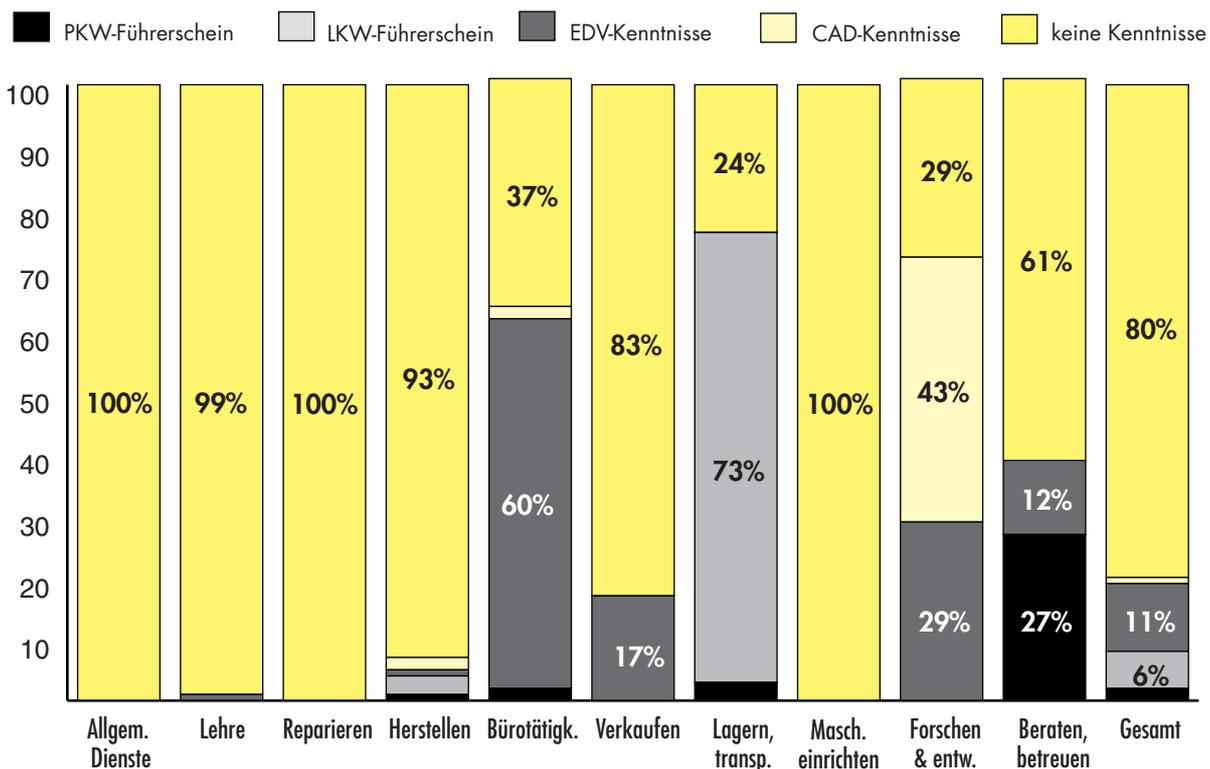


Abb. V.6: relative Häufigkeit der sonstigen gewünschten Kenntnisse nach Tätigkeitsgruppe

5.4.8. Überfachliche Anforderungen

a) Definition der Kriterien

Unter überfachliche Anforderungen sind soziale Kompetenzen und persönliche Fähigkeiten, die im Beruf erwünscht sind, zu verstehen. Diese wurden wie folgt definiert: Leistungsfähigkeit, Handlungsfähigkeit, Teamfähigkeit, Gestaltungsfähigkeit, Kognitive Fähigkeiten, Kundenorientierung, Unternehmerisches Handeln, Innovation & Lernen, Persönlichkeit, Erfahrung und Professionalität. Eine detaillierte Definition der überfachlichen Anforderungen finden Sie in Anlage 7.

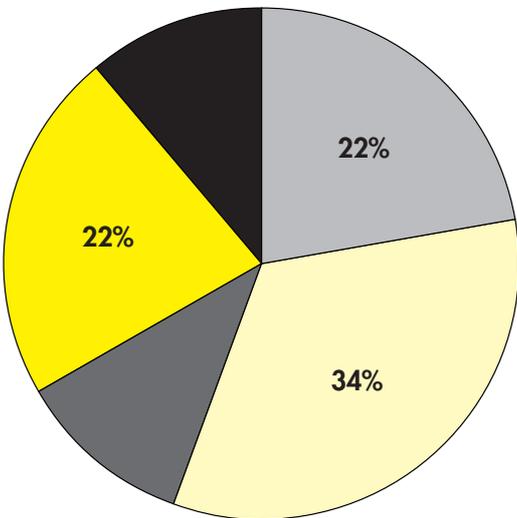
b) Überfachliche Kriterien pro Tätigkeitsgruppe

Insgesamt werden in den 550 Stellenanzeigen 505 überfachliche Anforderungen gestellt, das macht durchschnittlich fast eine Anforderung pro Stelle. Diese Anforderungen verteilen sich jedoch unterschiedlich nach

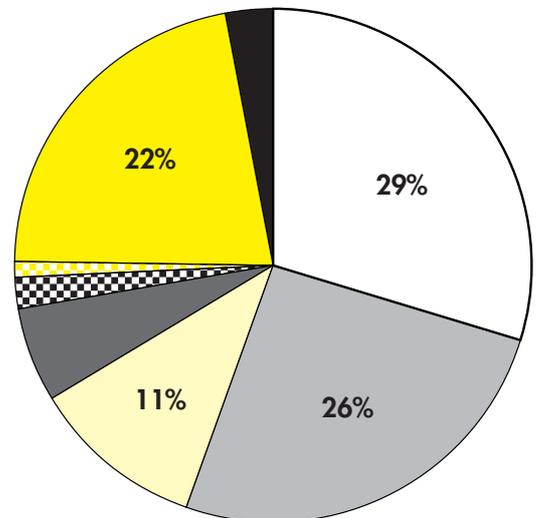
Tätigkeitsgruppe:

- 3 durchschnittliche Kriterien pro Stelle: "forschen & entwickeln", "Maschinen einrichten"
- 2 durchschnittliche Kriterien pro Stelle: "handeln/ verkaufen", "Bürotätigkeiten",
- 1 durchschnittliches Kriterium pro Stelle: "betreuen/ beraten", "herstellen", "reparieren",
- 0 durchschnittliche Kriterien pro Stelle: "lagern/ transportieren", "allgemeine Dienste", "in Ausbildung".

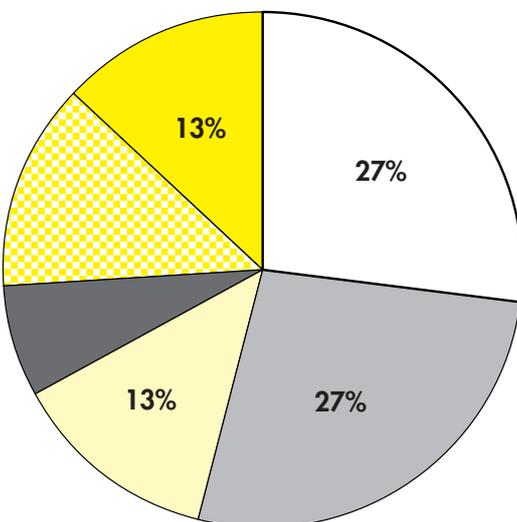
Mit den folgenden Kreisdiagrammen wollen wir die geforderten überfachlichen Kriterien an die Arbeitnehmer in den 10 Tätigkeitsgruppen verdeutlichen (Bei den Berufen der Tätigkeitsgruppe „Lagern, transportieren“ wird ausschließlich Handlungsfähigkeit gefordert.):



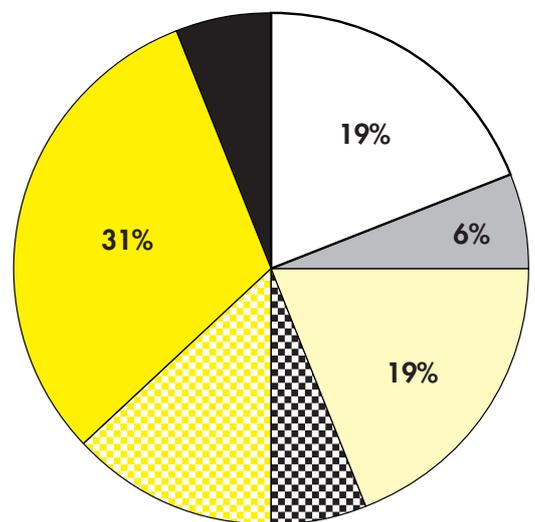
Maschinen einrichten



Herstellen

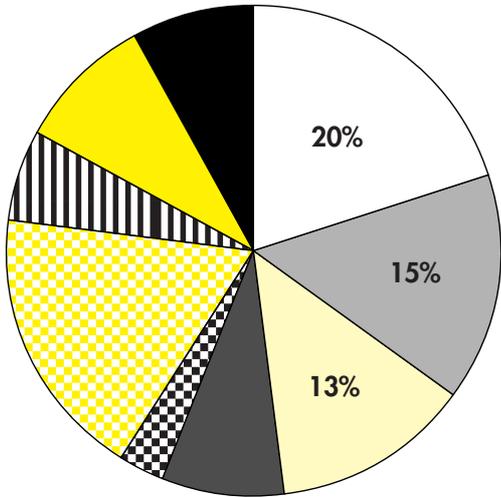


Reparieren

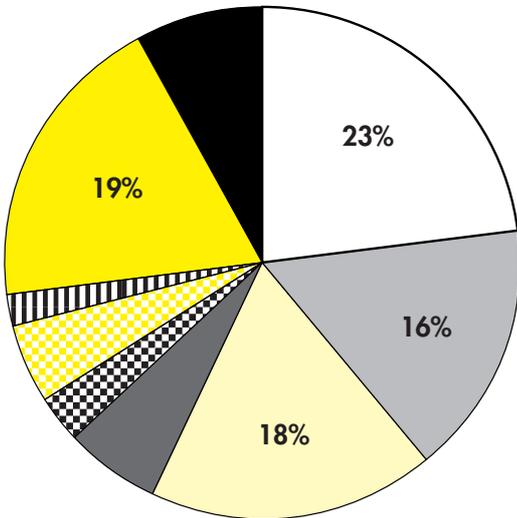


Forschen & entwickeln

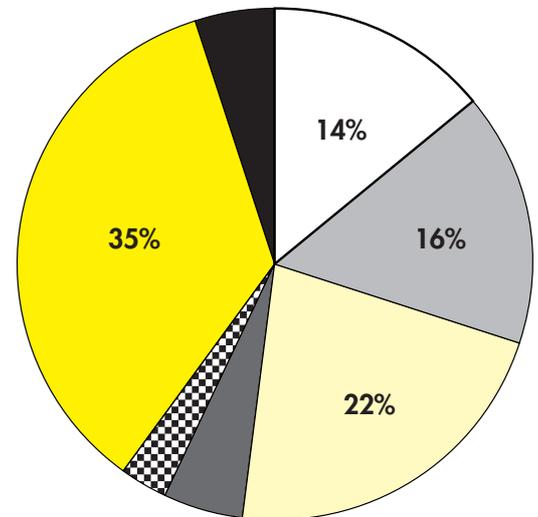
Auswirkungen & Entwicklungen



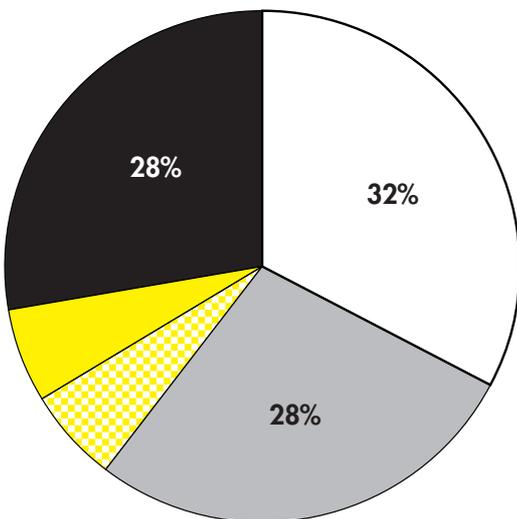
Verkaufen



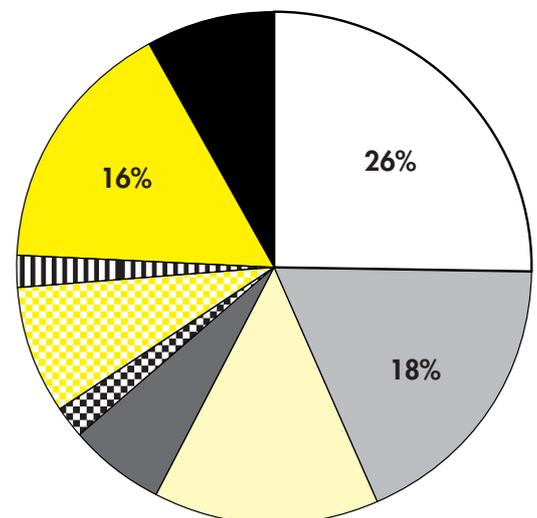
Bürotätigkeit



Beraten, betreuen



Allgemeine Dienste



Gesamt

Abb. V.7. Überfachliche Kriterien pro Tätigkeitsgruppe

5.5. EXISTENZGRÜNDUNG UND -LÖSCHUNG

Im Jahre 1999 wurden vom Handelsregisteramt Eupen nach folgenden Angaben zu den Betriebsgründungen und -lösungen in der Deutschsprachigen Gemeinschaft veröffentlicht. Diese Angaben erlauben uns Rückschlüsse zu ziehen über:

- die Dynamik der verschiedenen Wirtschaftszweige
- die potentiellen Arbeitgeber der kommenden Jahre

Dabei gehen wir von der Hypothese aus, dass in der Regel die Arbeitskräfte, die sich selbständig machen, qualifiziert sind (was meistens auch eine Bedingung ist). Daraus können wir schlussfolgern, dass die Selbständigen bei ihrer Existenzgründung (-löschung) zunächst nur die Fachberufe in den jeweiligen Wirtschaftszweigen (nicht mehr) ausüben. Selbstverständlich kann es sich bei den Existenzgründungen auch um neue Betriebe handeln, die von Beginn an mit mehreren Arbeitnehmern und mehreren Berufen starten. Wir gehen

allerdings davon aus, dass dies eher selten geschieht.

In den folgenden Tabellen fassen wir diese Angaben zusammen, die zunächst nach Art der Wirtschaftstätigkeit geordnet sind, d.h. nach Sektoren und Untersektoren. Die Spalte N führt die Häufigkeit der Existenzgründungen bzw. -lösungen auf. In der nächsten Spalte haben wir die Berufe aufgezählt, die vermutlich aufgrund dieser Existenz direkt betroffen sind, um sie schließlich in der Spalte TG nach Tätigkeitsgruppen zu ordnen.

Bei dieser Zuordnung haben wir jeder Existenzgründung bzw. -löschung jeweils eine Haupttätigkeit zugeordnet. So wurde zum Beispiel dem Wirtschaftszweig "Herstellung von Backwaren" die Tätigkeitsgruppe "Herstellen" zugeordnet. Obwohl in der Regel auch zumindest ein Verkäufer im Facheinzelhandel davon betroffen ist, beschränken wir uns auf einen korrespondierenden Beruf (den Bäcker).

5.5.1. Existenzgründungen 1999

Sektor	Untersektor	N	Berufe	TG
Herstellendes Gewerbe				
Land- und Forstwirtschaft	Gartenbau	2	Gärtner, Gartengestalter	2
	Gemischte Landwirtschaft	3	Landwirt, Gärtner	2
	Forstwirtschaft	1	Forstwirt, Facharbeiter	2
	Fischzucht	1	Facharbeiter	2
Steine & Erde	Gewinnung von Kies	1	Facharbeiter	2
Ernährung	Fleischverarbeitung	1	Metzger, Fleischverarbeiter	2
	Herstellung von Backwaren	1	Bäcker, Verkäufer Einzelh.l	2
	Herstellung von Futtermittel	1	Facharbeiter	2
	Sonstiges Ernährungsgewerbe	1	Facharbeiter	2
Holz	Holzgewerbe	1	Facharb., Schreiner, Schlosser	2
Gummi	Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren	1	Facharbeiter	2
Verarbeitung Steine & Erde	Be- und Verarbeitung von Naturstein	1	Steinmetz- Marmorbearbeiter	2
	Herstellung von Erzeugnissen aus Beton	1	Facharbeiter	2
Metallverarbeitung	Herstellung von kälte- und lufttechnischen Erzeugnissen	1	Maschinenschl., Installateur	2
	Herstellung von Maschinen für best. Wirtschaftszweige	1	Maschinenschlosser,	2
	Herst. von Geräten der Elektrizitätserzeugung, -verteilung	2	Elektriker, Elektro-Installateur	2
	Fahrzeugbau	1	Fahrzeugbauer	2
Recycle	Recycling von nichtmetallischen Altmat. und Reststoffen	1	Facharbeiter	2
Gesamt Herstellendes Gewerbe		22		
Baugewerbe				
Bau	Bauinstallationen (Dämmung geg. Kälte, Wärme, Schall)	5	Installateur	2
	Bauinstallationen (Elektroinstallationen)	1	Elektroinstallateur	2
	Bauinstallationen (Gas, Wasser, Heizung & Lüftung)	2	Installateur, Klempner	2
	Hoch- und Tiefbau	7	Maurer	2
	sonstiges Baugewerbe (Bauschreiner)	2	Bauschreiner	2

Auswirkungen & Entwicklungen

	sonstiges Baugewerbe (Fußböden, Raumausstattung)	2	Parkettverleger, Tapezierer	2
	Gesamt Baugewerbe	19		
Handel				
KFZ	Handelsvermittlung von Kraftwagen	1	Verkäufer	5
	Instandhaltung und Reparatur von Kraftwagen	1	Mechaniker	3
Großhandel	Großhandel mit Büromaschinen und -einrichtungen	3	Verkäufer im Großhandel	5
	Großhandel mit Erzen, Eisen, Stahl, NE-Metallen	1		5
	Großhandel mit Möbel, Einrichtungsggst. & Bodenbel.	3		5
	Großhandel von Textilien	2		5
	Handelsvermittlung	1		5
	Handelsvermittlung von Baustoffen	2		5
	Handelsvermittlung von Geschenk- und Werbeartikel	1		5
	Handelsvermittlung von Getreide, Saaten, Futtermitteln	1		5
	Handelsvermittlung von Masch. für best. Wirtschaftszw.	4		5
	Handelsvermittlung von Papier	1		5
	sonstiger Großhandel	4		5
Einzelhandel	Einzelhandel mit Büchern und Zeitschriften	1	(Fach-)Verkäufer im Einzelh.	5
	Einzelhandlung mit Bekleidung	1		5
	Facheinzelhandel mit Nahrungsmittel	1		5
	Gesamt Handel	28		
Transport				
	Güterbeförderung im Straßenverkehr	7	LKW-Fahrer	7
	Reisebüros und Reiseveranstalter	1	Reisebürokaufmann	5
	Gesamt Transport	8		
Dienstleistungen				
Gastgewerbe	Restaurant	1	Koch, Kellner, Bedienungsp.	2,10
Kredit-gewerbe	sonstige Finanzierungsinstitute	9	Kundenberater	5
	Versicherungsgewerbe	1	Kundenberater	5
Dienstl. überwiegend für Unternehmen	Grundstück- und Wohnungswesen	3	Büropersonal	6
	Vermietung von Luftfahrzeugen	1	Büropersonal	6
	Datenverarbeitung und Datenbanken	2	Informatiker	6
	Forschung und Entwicklung im Umweltbereich	1	Laboranten, Techn., Ingenieure	4
	Architektur- und Ingenieurbüros	3	Architekten, Ingenieure	9
	Beteiligungsgesellschaft	1	Kundenberater	5
	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen für Unternehmen	1		9
	Forschung und Entwicklung	1	Laboranten, Ingenieure	4
	sonstige Vermögensverwaltung	3	Immobilienmakler	5
	Unternehmensberatung	7	Kundenberater	5
	Werbung	4	Grafiker	9
	Wirtschaftsprüfung und Steuerberatung	3	Kundenberater	5
sonstige Dienstl.	Abwasser- und Abfallbeseitigung und sonstige Entsorgung	3	Facharbeiter	2
	Erbringung von Dienstleistungen für Unterhaltung	1	Büro	9
	Bestattungswesen	1	Büro	5
	Wett-, Toto- und Lotteriewesen	1	Büro	6
	Gesamt Dienstleistungen	47		
Gesundheitswesen				
	Arztpraxen	2		9
	Zahnarztpraxen	1		9
	Gesamt Gesundheitswesen	3		
	Gesamt	127		

Tabelle V.5: Existenzgründungen 1999

Auswirkungen & Entwicklungen

5.5.2. Existenzlöschungen 1999

Sektor	Untersektor	N	Berufe	TG
Herstellendes Gewerbe				
Ernährung	Herstellung von Backwaren	2	Bäcker-Kond., Verkäufer Einzelh.	2
	Herstellung von Speiseeis	1	Speiseeisherst., Verk. Einzelh.	2
Steine & Erde	Herstellung von Erzeugnissen aus Beton	1	Schlosser, Arbeiter, Steinmetz- Marmorbearbeiter	2
Metall	Stahl- und Leichtmetallbau	1	Metallbauer	2
Gesamt Herstellendes Gewerbe		5		
Baugewerbe				
Bau	Bauinstallationen (Dämmung geg. Kälte, Wärme, Schall)	1	Installateur	2
	Hoch- und Tiefbau	2	Maurer	2
	sonstiges Baugewerbe (Fußböden, Raumausstattung)	1	Bodenleger, Tapezierer	2
	sonstiges Baugewerbe (Maler- und Glasergerbe)	1	Maler, Glaser	2
	sonstiges Baugewerbe (Stuckateur, Gipserei, Verputzer)	1	Verputzer	2
Gesamt Baugewerbe		6		
Handel				
KFZ	Instandhaltung und Reparatur von Krafträdern	1	Mechaniker	3
	Instandhaltung und Reparatur von Kraftwagen	1	Mechaniker	3
Großhandel	Großhandel mit Büromaschinen und -einrichtungen	1	Verkäufer im Großhandel	5
	Handelsvermittlung von Getreide, Saaten, Futtermitteln	1		5
	sonstiger Großhandel	2		5
Einzelhandel	Einzelhandel mit Büchern und Zeitschriften	1	Verkäufer im Einzelhandel	5
	Einzelhandel mit Tapeten und Bodenbeläge	1		5
	Facheinzelhandel mit Nahrungsmittel	1		5
Gesamt Handel		9		
Dienstleistungen				
Gastgewerbe	Campingplätze	1	Verwalter	6
	Diskotheken	1	Gastwirt, Bedienungspersonal	10
	Imbisshallen	7	Koch, Fertiggerichtzubereiter	2
	Restaurant	2	Koch	2
	Schankwirtschaft	2	Bedienungspersonal, Gastwirt	10
Verkehr	Güterbeförderung im Straßenverkehr	4	LKW-Fahrer	7
Dienstl. überwiegend für Unternehmen	Vermietung von Fahrzeugen aller Art...	1	Büropersonal	6
	Datenverarbeitung und Datenbanken	1	Informatiker	6
	Architektur- und Ingenieurbüros	2	Architekten, Ingenieure	9
	Reinigen von Gebäuden	1	Gebäudereiniger	10
	Werbung	1	Grafiker	9
sonstige Dienstl.	Solarien	1	Büroangestellter	6
Gesamt Dienstleistungen		24		
Gesamt		44		

Tabelle V.6: Existenzlöschungen 1999

5.5.3. Vergleich Gründung/Löschung

Vergleichen wir die Existenzen, die 1999 gegründet oder gelöscht wurden, nach Wirtschaftszweigen (44 Lö-

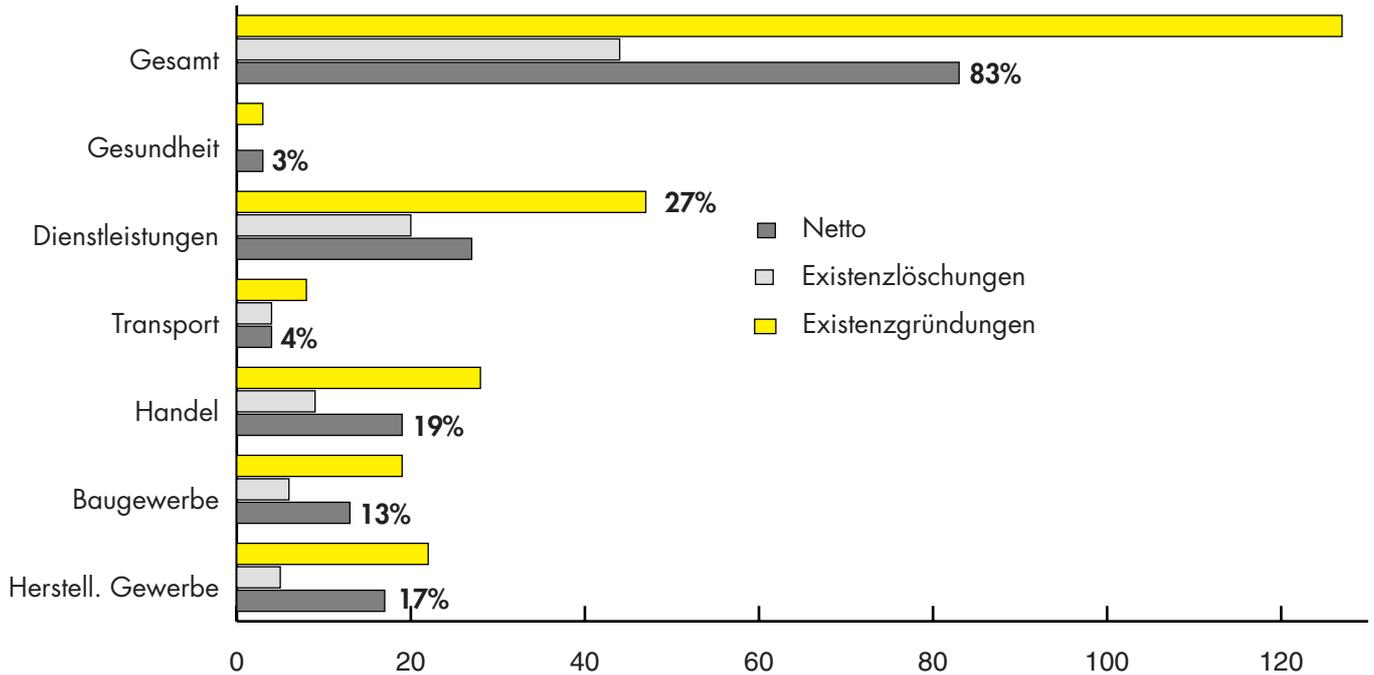


Abb. V.8: Vergleich absolute Häufigkeit Existenzgründungen & -löschungen nach Wirtschaftszweigen

schungen und 127 Gründungen):

Insgesamt hat es 1999 einen Netto-Zuwachs von 83 Selbständigen/Betrieben gegeben. Besonders dynamisch zeigt sich hier der Wirtschaftszweig Dienstleistungen mit 27 Netto-Gründungen. Überprüfen wir, ob sich innerhalb der Wirtschaftszweige einige Verschiebungen zwischen den Untersektoren ergeben haben.

Nach detaillierten Wirtschaftszweigen ergibt dies folgende Tabelle (in absoluten Zahlen). Diese Tabelle zeigt, dass bei den Dienstleistungen das Gastgewerbe an Bedeutung verliert, die Dienstleistungen für Unternehmen hingegen zunehmen. Im Wirtschaftszweig Handel wurden vor allem im Großhandel bzw. in der Handelsvermittlung Existenzen gegründet, im Einzelhandel und dem Kfz-

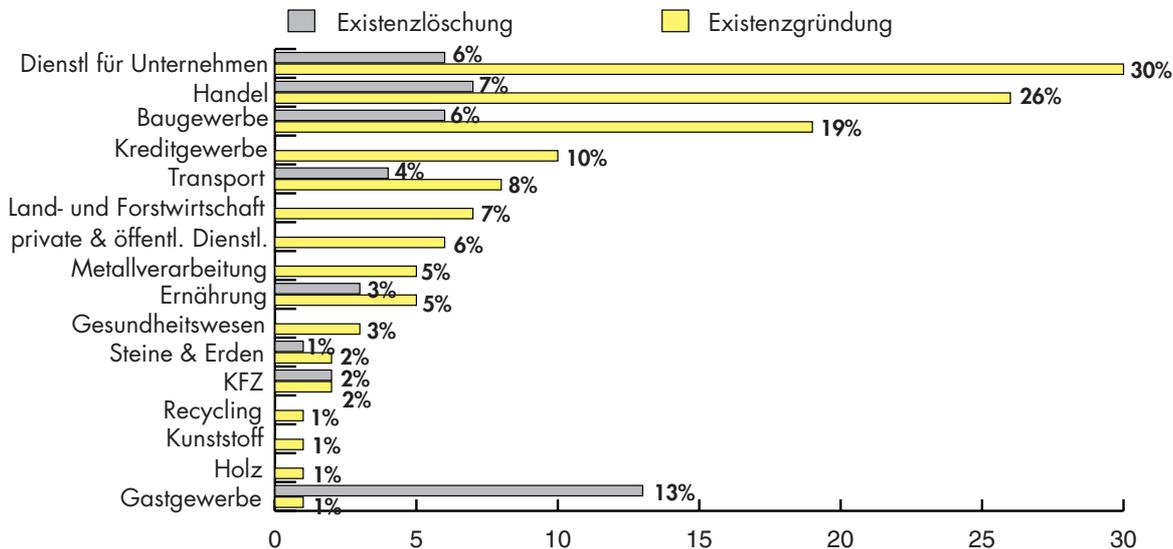


Abb. V.9: Vergleich absolute Häufigkeit Existenzgründung & -löschung nach detaillierten Wirtschaftszweigen

Auswirkungen & Entwicklungen

Vergleichen wir nun dieselben Existenzen nach Tätigkeitsgruppen:

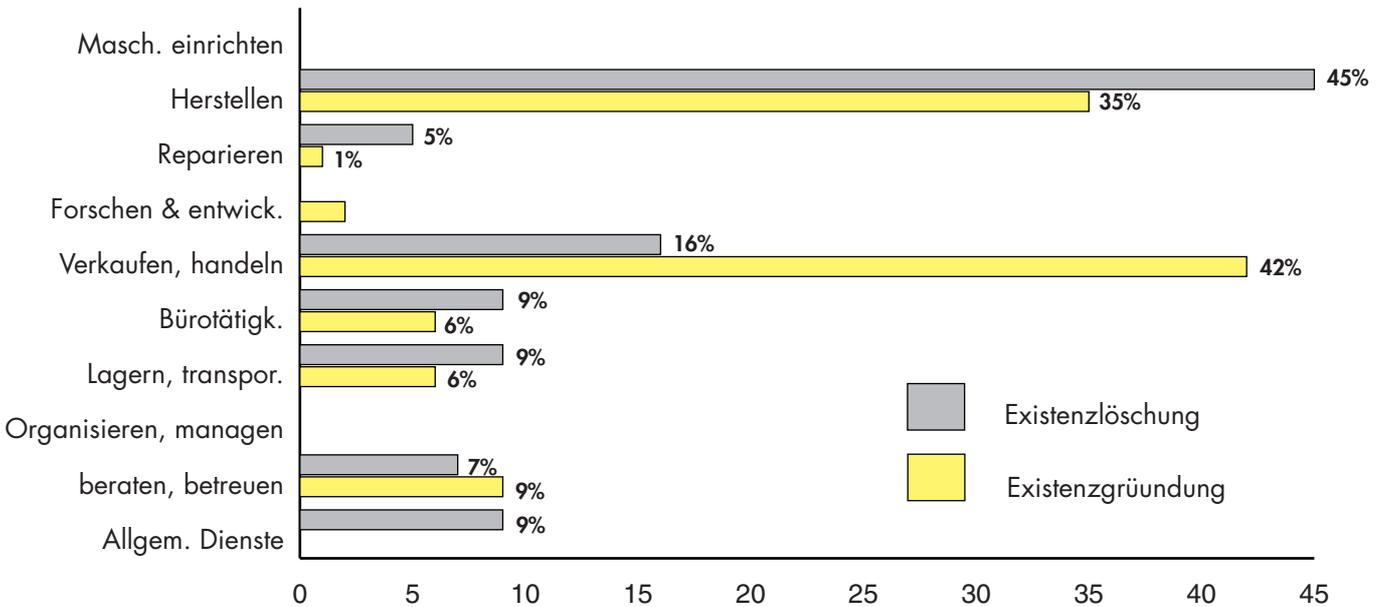


Abb. V.10: Vergleich relative Häufigkeit Existenzgründung & -löschung nach Tätigkeitsgruppen

Gewerbe ist keine starke Dynamik zu verzeichnen.

Die hohe Zahl der Herstellenden Tätigkeiten bei den Existenzlösungen ist vor allem auf das Gastgewerbe zurückzuführen, denen als Beruf meistens der Koch/Fertiggerichtzubereiter zugeordnet wurde. Die Anzahl der

Verkaufstätigkeiten ihrerseits ist nicht nur durch die entsprechenden Berufe im Handelsgewerbe, sondern auch im Kreditgewerbe angestiegen. Vergleichen wir beide nach absoluten Zahlen (aufgeführt sind die Zahlen des Netto-Zuwachses).

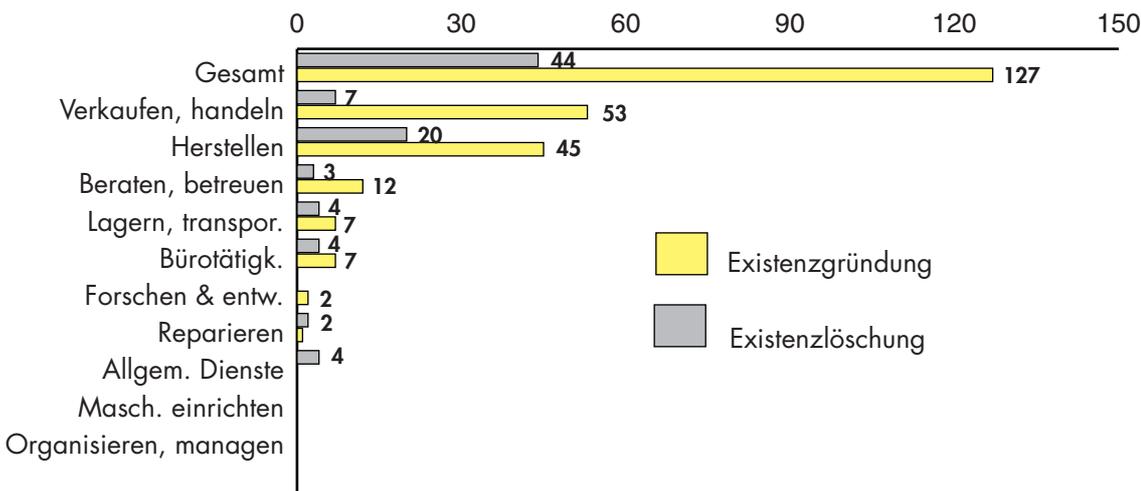


Abb V.11: Vergleich absolute Häufigkeit der Existenzgründungen & -lösungen nach Tätigkeitsgruppen

Aus dieser Grafik ersehen wir, dass der größte Netto-Zuwachs bei den selbständigen Existenzen auf die Tätigkeiten Verkaufen und Herstellen zurückzuführen ist. In den Tätigkeitsgruppen Maschinen einrichten,

Reparieren, Organisieren/managen und Allgemeine Dienste hat es keinen Netto-Zuwachs gegeben, aber auch keinen nennenswerten Rückgang.

6. Schlußfolgerungen

6.1. EINLEITUNG

Eine Tatsache hat der Leser sich stets vor Augen zu halten: die Natur gesellschaftlicher Vorgänge sowie die Komplexität unserer Fragestellung erlauben es uns nur, globale und punktuelle Antworten auf die gestellten Fragen zu geben. Die Abstimmung zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt ist eindeutig ein erstrebenswertes Ziel, kann allerdings nicht durch eine punktuelle Aktion erreicht werden, sondern verlangt eine dauerhafte Beobachtung der zahlreichen Entwicklungen und entsprechende Methoden.

Um diese Abstimmung zwischen Angebot und Nachfrage erreichen zu können, gilt es den Rahmen der Untersuchung zu erweitern und einen effizienten Informationsfluss zwischen Wirtschaft, Ausbildungsträgern und öffentlicher Verwaltung einzurichten. Unter effizient ist in diesem Zusammenhang zu verstehen, dass die Bereitstellung der Informationen die Betriebe nicht in ihrem Tagesgeschäft hindert, aber dass diese Informationen eine ausreichende Qualität haben.

Die Einrichtung der Arbeitsgruppe Dienststelle, Unterricht, Mittelstand und Arbeitsamt (DUMA) sowie der Arbeitskreis Schule und Wirtschaft sind bestimmte Schritte in diese Richtung.

Diese Untersuchung der Berufslandschaft in der Deutschsprachigen Gemeinschaft ist deshalb als Grundlage zu betrachten, auf die in den kommenden Jahren aufgebaut werden kann. Die in diesem Rahmen gesammelten Daten gilt es in Zukunft rationell zu ordnen und ständig zu ergänzen, bzw. detaillierter aufzuschlüsseln.

Obwohl den Wirtschaftszweigen in dieser Untersuchung eine untergeordnete Rolle zugesprochen wurde, sind sie für die Berufsforschung dennoch wichtig: ein Berufsprofil hängt in entscheidendem Maße von Produkten/Dienstleistungen ab, die ihrerseits wiederum die Sektoren-Statistik prägen.

6.2. DIE BETRIEBE

Im schriftlichen Fragebogen, der von 339 Arbeitgebern in der Deutschsprachigen Gemeinschaft ausgefüllt wurde (eine Rücklaufquote von 21%), haben wir uns einerseits nach der aktuellen Personalstruktur erkundigt (nach Beruf, Geschlecht, Altersgruppe, Vollzeit- oder Teilzeitarbeit) und andererseits nach der allgemeinen Beschäftigungsentwicklung, nach den ausgelagerten Tätigkeiten sowie nach eventuellen Rekrutierungsproblemen. Auf dieser Basis konnten wir bezüglich der Berufsstruktur eine Hochrechnung auf die gesamte Arbeitnehmerschaft in den entsprechenden Sektoren in der DG (ca. knapp 14.000 Personen) vornehmen. Bei der Interpretation dieser Hochrechnung darf nicht vergessen werden, dass insbesondere die öffentliche Verwaltung sowie das Unterrichtswesen nicht einbezogen worden sind. Daher sind die dort besonders häufig auftretenden Berufe (Lehrer, Verwaltungsangestellte usw.) natürlich in unserer Untersuchung noch entsprechend unterrepräsentiert.

Die Antworten ergaben über 300 verschiedene Berufsbezeichnungen, die wir für die Auswertung in 10 Tätigkeitsgruppen eingeordnet haben. So konnten wir unter anderem die Häufigkeit der Tätigkeitsgruppen in den Sektoren sowie das Profil der Arbeitnehmer in den einzelnen Tätigkeitsgruppen ermitteln. Die häufigste Tätigkeitsgruppe ist mit 40% der Arbeitnehmerschaft die Gruppe der herstellenden Berufe, es folgen die Büroberufe mit 15%, die kaufmännischen Tätigkeiten mit 14% und die Lager- und Transportberufe mit 13%. Je nach Sektor fällt diese Verteilung natürlich sehr unterschiedlich aus. So stehen z.B. im Gesundheits- und Sozialsektor die beratenden und betreuenden Berufe an erster Stelle (vor den herstellenden) und im Dienstleistungssektor die Berufe der Allgemeinen Dienste und die Büroberufe mit je 23%. Diese Zusammensetzung dürfte vor allem für die Berufsberatung, die Arbeitsvermittlung und die Weiterbildungsanbieter interessant sein. Sie erlaubt es zu erfahren, an Betriebe welchen Sektors man sich mit den größten Chancen auf eine Resonanz wenden kann. Könnte man diese Zusammensetzung in regelmäßigen Abschnitten überprüfen (wie dies in Deutschland und Luxemburg mittels eines Betriebspanels gemacht wird), ließen sich auch die Trends und Zukunftsperspektiven in den einzelnen Berufsgruppen ableiten, insbesondere dann, wenn diese Informationen mit der allgemeinen Beschäftigungsentwicklung in den Sektoren gekoppelt würde.

Betrachtet man das Profil der Beschäftigten in den Tätigkeitsgruppen, so erkennt man die weiterhin sehr starke Segmentierung der Berufe zwischen den Ge-

schlechtern: Frauen üben vorwiegend Büro- und Verkaufsberufe aus, dann folgen die herstellenden und beratenden/betreuenden Berufe. Bei den Männern stehen die herstellenden Tätigkeiten und die Lager- und Transportberufe ganz oben, dann folgen Verkauf und Büro. Die Bereiche Reparieren, Maschinen einstellen, Lagern und Transportieren sowie Forschen und Entwickeln sind in der DG fast ausschließliche Männerdomäne. Es fällt auf, dass die Frauen insgesamt in den Hilfstätigkeiten wesentlich stärker vertreten sind als in Berufen mit Führungsaufgaben. Gerade in diesen Tätigkeiten ist auch die Teilzeitarbeit am verbreitetsten (mit Ausnahme der herstellenden Tätigkeiten, wo die Teilzeitarbeit kaum praktiziert wird).

Teilzeitarbeit wird überdurchschnittlich häufig praktiziert in den Allgemeinen Diensten (73% aller Beschäftigten), den beratenden und betreuenden Berufen (46%) sowie in den Büro- und Verkaufsberufen (33%). In den beiden ersten Sparten fällt dieser hohe Teilzeitanteil zusammen mit relativ starken Rekrutierungsproblemen (s.u.), so dass man hier die Überlegung anstellen könnte, ob nicht - zumindest theoretisch - ein Teil der Rekrutierungsprobleme dadurch entschärft werden könnte, wenn zusätzliche Anreize für die Aufnahme einer Vollzeitarbeit geschaffen werden könnten. Gerade diese Dienstleistungsberufe erfahren bekanntlich in unserer Gesellschaft relativ wenig Anerkennung.

In punkto Altersverteilung ist zu bemerken, dass die unter 30jährigen überdurchschnittlich stark in den herstellenden Tätigkeiten vertreten sind (obwohl gerade dort oft vom Facharbeitermangel die Rede ist), aber nur schwach in den Berufsgruppen Organisieren/Managen, Lagern/Transportieren und Reparieren. Umgekehrt sind die über 50jährigen proportional gesehen besonders häufig im Bereich Organisieren/Managen (und auch generell in allen Berufen mit Führungsaufgaben) und Lagern und Transportieren. Relativ wenige über 50jährige sind in den Tätigkeitsgruppen Beraten/Betreiben und Herstellen zu finden (was wohl für letztere u.a. auf eine starke Inanspruchnahme von Frühpensionierungen zurückzuführen ist). Hier darf man die Frage aufwerfen, ob in diesen Berufen der beklagte Fachkräftemangel nicht auch auf diese "Abwanderung" der erfahrenen, älteren Arbeitskräfte mit zurückzuführen ist.

Je nach Betriebsgröße sind natürlich Abweichungen von diesem Gesamtprofil festzustellen. So ist z.B. der Frauenanteil (und auch der Anteil der Teilzeitarbeit) in den kleinen Betrieben höher als in den mittleren und großen und die Altersstruktur in den kleinen Betrieben insgesamt etwas jünger als in den Großbetrieben.

Schlußfolgerungen

Die Beschäftigungsentwicklung in den Jahren 1996-1999 wurde von 47% der Betrieben als gleichbleibend, von 41% als steigend und nur von 12% als fallend eingeordnet. Die meisten Nennungen von Wachstum kamen aus dem Herstellenden Gewerbe (53%), dem Transportsektor (47%) und dem Gesundheits- und Sozialsektor (44%). Am pessimistischsten sahen die Entwicklung der Handels- (16% fallende Beschäftigung) und Bausektor (15%).

Zum Thema Rekrutierung geben insgesamt 60% aller Betriebe an, Nachwuchsprobleme zu kennen. Besonders häufig wird dies im Bausektor (72%), im Herstellenden Gewerbe (67%) und im Gesundheits- und Sozialsektor (64%) angegeben. Weniger Probleme kennen der Handel (50%) und die kommerziellen Dienstleistungen (55%). Die kritischsten Berufe (proportional zu ihrem Gewicht in der Beschäftigung) sind diejenigen in den Bereichen Reparieren, Herstellen, Allgemeine Dienste und Betreuen/Beraten.

In absoluten Zahlen der Nennungen gesehen, stehen an erster Stelle die Herstellenden Berufe (44% aller Problemfälle), dann die Bereiche Reparieren und Büro (je 10%) und gleichauf die Bereiche Verkaufen, Lagern/Transportieren und Allgemeine Dienste (je 9%).

Als Hauptproblemfaktor wird der (quantitative) Mangel an qualifizierten Arbeitskräften genannt (54%), dann die Auffassung, dass die vorhandenen potentiellen Kandidaten nicht den gestellten Anforderungen entsprechen (41%) und schließlich die Konkurrenz der ausländischen Arbeitsmärkte (31%) und die angenommene "Unattraktivität" des Berufes (29%). Auch hier ist die Reihenfolge der Gründe je nach Sektor und Betriebsgröße unterschiedlich.

Bei der persönlichen Befragung von 63 Betrieben des Privatsektors haben wir uns auch gezielt für das Rekrutierungsverhalten der Betriebe interessiert. Je nach Betriebsgröße haben die Betriebsleiter Aussagen zu einem oder mehreren Berufen bzw. Berufsgruppen gemacht, insgesamt zu 134. Auf der Suche nach Arbeitnehmern kann zwischen einer eher direkten und einer indirekten Suche unterschieden werden.

Bei der ersten richten sich die Betriebe direkt an Personen in ihrem unmittelbaren Umfeld - etwa über das Personal - oder direkt an Ausbildungsträger (Schulen). Bei der zweiten richten sich die Betriebe zunächst an Schnittstellen, die ihrerseits von den Arbeitssuchenden ausgewählt werden. Neben den Interim-Agenturen und dem Arbeitsamt sind hier vor allem die Stellenanzeigen der lokalen Presse zu erwähnen, die bevorzugt von den Betrieben in Anspruch genommen werden.

Durch die Anzeigen werden besonders viele potentielle und berufstätige (und somit erfahrene) Kandidaten angesprochen. Diese Erkenntnis begründet die Notwendigkeit, auch in Zukunft die Stellenanzeigen in der hiesigen Presse zu erfassen und auszuwerten.

Dabei ist jedoch auch zu berücksichtigen, dass bei bestimmten Berufen, für die ein besonders hoher Arbeitskräftemangel besteht, keine Anzeigen mehr geschaltet werden, da die Wahrscheinlichkeit auf Bewerbungen sehr gering ist. Aber dennoch ist diese Datenquelle der Stellenanzeigen sehr informativ und vor allem kostengünstig.

Die Betriebe, die Probleme bei der Suche nach neuem Personal kennen, begründen dies hauptsächlich damit, dass auf dem regionalen Arbeitsmarkt ganz einfach keine freien Arbeitnehmer mit den notwendigen Qualifikationen zur Verfügung stehen.

Hier ist der Umstand zu unterstreichen, dass 41% der Betriebe in den vergangenen drei Jahren einen steigenden Personalbestand verzeichnen konnten, während immerhin 47% der Betriebe ihren Personalbestand während der gleichen Zeit halten konnten.

Einen Mangel an qualifiziertem Personal melden vor allem die Betriebe, die viele Arbeitnehmer der herstellenden Tätigkeiten suchen.

Im Rahmen der Rekrutierungsprobleme scheint die Begründung "mangelndes Fachpersonal auf dem Arbeitsmarkt" in der Regel nicht in direktem Zusammenhang mit der Begründung "Konkurrenz der ausländischen Arbeitsmärkte" zu stehen. Letztere wird eher in den Wirtschaftszweigen Handel und Dienstleistungen genannt, wogegen das mangelnde Fachpersonal häufiger genannt wird im Baugewerbe sowie im Transportgewerbe.

Im Herstellenden Gewerbe sowie im Gesundheits- und Sozialwesen wird ein Mangel an qualifiziertem Personal festgestellt. Dieser Mangel wird allerdings noch verschärft, da es im benachbarten Ausland interessantere Arbeitsbedingungen vorfindet. Als Beispiel können wir das Pflegepersonal nennen, da der belgischen Hochschul-Ausbildung in Deutschland z.T. ein hoher Stellenwert beigemessen wird und es in Luxemburg überhaupt keine Ausbildung in dieser Fachrichtung gibt.

Die Begründung "Entsprechen nicht den beruflichen Anforderungen" ist so zu interpretieren, dass es zwar Arbeitnehmer mit der entsprechenden Qualifizierung gibt, diese aber nicht die überfachlichen Anforderungen erfüllen.

In Tätigkeiten, denen manchmal ein Ruf der Unattraktivität vorausseilt, ist ebenfalls eine hohe Nachfrage festzustellen. Dieses negative Image haftet (zu Recht oder zu Unrecht) an Tätigkeiten, die relativ wenig Abwechslung bieten, die besonders hohe körperliche Anforderungen stellen, deren Bezahlung relativ schlecht ist, wo die Arbeitszeiten sehr unregelmäßig sind oder der Arbeitnehmer viel mit Schmutz oder giftigen Stoffen in Kontakt kommt. Diese Argumente haben dann bei der Entscheidungsfindung in der Berufsorientierung mehr Gewicht als andere positivere Aspekte des Berufes. Und in Zeiten niedriger Arbeitslosigkeit wendet man sich dann lieber "angenehmeren" Tätigkeiten zu.

Wie steht es wirklich mit dem viel zitierten Facharbeitermangel? Was ist konkret unter einem Facharbeiter zu verstehen?

Unter einem Facharbeiter verstehen wir einen Fertigungsarbeiter im herstellenden Gewerbe, der als Ausbildung entweder eine Lehrlingsausbildung abgeschlossen oder ein technisches Abitur hat. Bei seiner Arbeit wendet er täglich das Fachwissen seiner Ausbildung an. Die Arbeit eines Facharbeiters kann nicht von jemandem ausgeübt werden, der die Ausbildung nicht absolviert hat. Der Facharbeiter ist also höher qualifiziert als z.B. ein Maschinenführer, der nach Einstellung im Betrieb in kurzer Zeit zur Bedienung einer Maschine angelernt wird.

Wenn man dieser Definition folgt, dann dient es der Sache von den Facharbeitern zu sprechen, die nicht unbedingt nach Sektoren, wohl aber nach Werkstoffen eingeordnet werden, d.h. vor allem Holz, Metall und Kunststoff.

Ein weiterer wichtiger Aspekt, der bisher gänzlich ausgelassen wurde, im Rahmen einer Gesamtbetrachtung jedoch nicht fehlen darf, betrifft die von uns ausortierten Sektoren, vor allem die öffentliche Verwaltung. Auch ohne empirische Überprüfung kann behauptet werden, dass sich dieser Sektor in den vergangenen Jahren stark entwickelt hat und zu einem bedeutenden Arbeitgeber wurde. Dieser Sektor muss ebenfalls aus dem sehr begrenzten Arbeitskräftepool in der DG rekrutieren.

Darüber hinaus kann auch gesagt werden, dass heranwachsende Generationen die technische Schule meiden, weil auch manche Vorurteile gegenüber gewisser Tätigkeiten oder Ausbildungen weitervermittelt werden, sei es begründet oder nicht.

Dieser Aspekt sollte hier nur in Klammern angeführt werden, ganz ohne Wertung. Im Rahmen dieser Studie zur Berufslandschaft konnte er nicht weiter vertieft werden.

Fachbereiche, die häufig ausgelagert werden, bewirken in der Regel die Gründung spezialisierter Betriebe. In Kapitel 2 haben wir gesehen, dass vor allem die (Lohn-) Buchhaltung ausgelagert wird, in begrenztem Rahmen aber auch der Warentransport und die Raumpflege.

Hin und wieder sprechen die Betriebe allerdings auch davon, gewisse Fertigungsbereiche auszulagern, da vor Ort nicht genügend Arbeitskräfte zu finden seien.

6.3. DIE BERUFE

Welche Berufe werden in der Deutschsprachigen Gemeinschaft ausgeübt?

Am häufigsten werden in der Deutschsprachigen Gemeinschaft Berufe ausgeübt, die in den herstellenden Tätigkeiten eingeordnet werden: 40% der 13.946 Arbeitnehmer. Dies sind vor allem die Fachberufe des Primär- und des Sekundärsektors. Die Berufe des Tertiärsektors (Fertigungsarbeiter der Beschützenden Werkstätten, Frisör, Koch, etc.) machen eher einen geringeren Teil dieser Gruppe aus.

Somit könnte die sehr populäre Behauptung, dass die moderne Gesellschaft sich zur Informations- und Dienstleistungsgesellschaft entwickelt, wenn auch nicht widerlegt, so zumindest relativiert werden. Vor allem der Sekundärsektor (Herstellendes Gewerbe und Baugewerbe) ist in der DG immer noch ein tragender Pfeiler der Wirtschaft.

Auch ein großer Teil des Dienstleistungssektors, die sogenannten sachbezogenen Dienstleistungen, ist indirekt vom Sekundärsektor abhängig und kann sich nicht unabhängig von diesem entwickeln.

Somit schätzen wir, dass für Berufe der herstellenden Tätigkeiten auch in naher und mittlerer Zukunft ein Bedarf bestehen bleibt. Mit 35% machen die Berufe dieser Tätigkeitsgruppe auch den größten Teil der 550 offenen Stellen aus, die 1999 in der lokalen Presse ausgeschrieben wurden.

Voraussetzung ist selbstverständlich, dass die Betriebe zeitgemäße Produkte anbieten und ihre Fertigung den technischen Entwicklungen anpassen.

Die Berufe, die in der Gruppe der Bürotätigkeiten eingeordnet sind, werden am zweithäufigsten genannt. Der Anteil macht 15% der Arbeitnehmer im Privatsektor aus, und würde sich noch erhöhen, wenn der Sektor der "öffentlichen Verwaltung" miteinbezogen würde.

Die Berufe dieser Gruppe können unterteilt werden in Sekretariats-, Buchhaltungs-, EDV-, Technische Zeichner und sonstige Verwaltungsberufe verschiedener Abteilungen und sind in allen Sektoren zu finden. Ansonsten ist die Tendenz festzustellen, den Anteil des Büropersonals nicht zu steigern, sondern die Arbeit so weit wie möglich mit Hilfe der Informations- und Kommunikationstechniken zu verteilen.

Was die Bürotätigkeiten angeht, schätzen wir, dass ihr Anteil an der Gesamt-Beschäftigung gleich bleiben

wird, dass in Zukunft jedoch wahrscheinlich eine spezifischere Ausbildung verlangt wird.

Bei den Stellenanzeigen in der Presse machen diese Berufe noch einen Anteil von 14% aus. Nach Auswertung dieser Stellenangebote zeigt sich, dass von diesen Berufen sehr häufig EDV-Kenntnisse erwartet werden.

Mit 14% sind die Verkaufsberufe die Tätigkeit, die am dritthäufigsten ausgeübt wird. Wie wir bei den Existenzgründungen gesehen haben, wählen viele Gründer diese Tätigkeit für ihre Existenz. Hier ist im Einzelfall ebenfalls zu untersuchen, welche Produkte hergestellt und welche Kunden bedient werden, um den Ausbildungsbedarf zu bestimmen. Bei Endverbrauchern und Konsumprodukten ist die erforderliche Qualifikation weniger wichtig als beim zwischenbetrieblichen Verkauf. 19% der Stellenanzeigen wurden 1999 für die Berufe dieser Tätigkeitsgruppe ausgeschrieben.

Knapp dahinter mit 13% werden die Berufe der Tätigkeitsgruppe Lagern/Transportieren genannt. Die Lager-Berufe werden vor allem in den Wirtschaftszweigen des Sekundärsektors genannt. Ein Großteil der Fahrer ist hingegen im Transportsektor angestellt, der in der DG eine relativ hohe Bedeutung hat. Wie die Auswertung der Stellenanzeigen ergeben hat, gibt es in dieser Gruppe viele offene Stellen: zwar ist der Anteil an allen ausgeschrieben Stellen "nur" 8%, jedoch werden hier öfter mehrere Arbeitnehmer pro Anzeige gesucht. Dieser Bedarf wird sich noch verstärken, wenn man sich den überdurchschnittlich hohen Anteil an älteren Arbeitnehmern und den damit verbundenen Ruheständen vor Augen führt.

Einen geringeren Anteil machen die Berufe der Tätigkeitsgruppen Allgemeine Dienste (7%) und Betreuen/beraten (6%) aus. Diese Berufe sind überwiegend im Tertiärsektor zu finden.

11% der im letzten Jahr ausgeschrieben Stellen gehören der Tätigkeitsgruppe der Allgemeinen Dienste an, 6% der Gruppe Betreuen/beraten.

Nur einen sehr geringen Anteil der Gesamt-Beschäftigten machen die Arbeitnehmer in den Betrieben der DG aus, die in den Tätigkeitsgruppen Reparieren, organisieren/ managen, forschen & entwickeln, sowie Maschinen einrichten eingeordnet sind: insgesamt sind es in diesen Gruppen 7%. Auch bei den offenen Stellen, für die 1999 über die lokale Presse Bewerber gesucht wurden, liegt dieser Anteil bei 8%.

6.4. DIE ANFORDERUNGEN

Welche Anforderungsprofile werden im Allgemeinen, aber vor allem im Besonderen durch den regionalen Kontext an die Berufstätigen in der Deutschsprachigen Gemeinschaft gestellt?

Zu den 134 Berufen oder Berufsgruppen wurden von den 63 Betriebsleitern folgende Aussagen gemacht:

Mittlere Reife	25%
Lehre	36%
Berufliches oder technisches Abitur	8%
allgemeinbildendes Abitur	11%
Hochschule/Uni	19%
Gesamt	100%

Ein Abschluss der Mittelständischen Lehre wird vor allem bei den herstellenden Tätigkeiten und der Gruppe Reparieren gefordert, bei den Büro- und Verkaufstätigkeiten eher Abitur bzw. Hochschulabschluss. Bei den Allgemeinen Diensten wird selten ein formaler Abschluss gefragt. Insgesamt geben 35 der 63 persönlich befragten Betriebsleiter an, dass ein formaler Abschluss ein wichtiges Einstellungskriterium für bestimmte Stellen ist. Dies betrifft zu 50% Berufe der herstellenden Tätigkeiten und zu jeweils 25% Berufe der Büro- und der Verkaufstätigkeiten.

Aus den Interviews ging außerdem hervor, dass Alter und Geschlecht in der Regel keine ausschlaggebenden Kriterien bei der Einstellung sind. Drei Betriebsleiter nannten das Geschlecht und zwei das Alter als wichtiges Kriterium für Berufe der herstellenden Tätigkeiten.

Wichtiger sind da schon eher die Sprachkenntnisse in manchen Tätigkeitsgruppen, die vor allem in 47 der 134 Berufe und Berufsgruppen gefordert wurden, und die zu 75% in den Büro- und Verkaufstätigkeiten eingeordnet werden. Zu 90% sind es Französischkenntnisse, die gefragt werden.

Welche Anforderungen werden sonst noch an die Bewerber gestellt? Wir haben im Rahmen dieser Studie einige sogenannte überfachliche Kriterien bestimmt und diese nach Kategorien geordnet.

Diese ergänzen in der Regel die geforderten Mindestausbildungen zu den jeweiligen Berufen. Doch es gibt auch zahlreiche "Berufe", die viel mehr eine "berufsmäßig verfasste Erwerbsarbeit" sind. Für diese Arbeitsstellen gibt es oft keine klar definierten Ausbildungen um die Arbeitssuchenden auf die Berufswelt vorzubereiten. In diesem Zusammenhang ist es nicht verwunderlich, dass oftmals andere, mehr persönliche und soziale Merkmale oder Kompetenzen zur gesuchten Person gewünscht werden. Als überfachliche Kriterien nach Kategorien geordnet wurden genannt:

Leistungsfähigkeit	28%
Innovation & Wandel	21%
Teamfähigkeit	19%
Handlungsfähigkeit	18%
Erfahrung	9%
Persönlichkeit	8%
Kundenorientierung	6%
Unternehmerisches Handeln	0,5%

Man könnte also zusammenfassen, dass es vor allem darauf ankommt, dass die Bewerber ihr erlerntes Wissen im Rahmen einer bestimmten Arbeitstelle anwenden wollen und dass sie dies gemeinsam mit den Kollegen tun können.

Diese Erkenntnis wird auch durch die Auswertung der Stellenanzeigen in der lokalen Presse ergänzt: 26% der überfachlichen Kriterien betreffen die Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmer, 18% die Handlungsfähigkeit und 14% die Teamfähigkeit.

6.5. DIE ENTWICKLUNG

Welche Berufe werden auch in Zukunft hier noch ausgeübt werden?

Die Entwicklung der Berufe hängt von verschiedenen Einflüssen ab, die wir in 9 Kategorien eingeordnet haben: Verkehrsdienstleistungen, Informationsdienstleistungen, Unternehmensführung, Fertigung & Produktion, Neue Werkstoffe, Nachfragestruktur, gesetzliche Auflagen & soziale Vereinbarungen, Qualitätsanforderungen sowie die Arbeitsmarktsituation.

Es ist zwar nur in groben Zügen möglich zu bestimmen, welche Tätigkeiten von welchen Auswirkungen beeinflusst werden, jedoch nicht in welchem Maße. Dafür müsste man auch wie gesamtwirtschaftlichen Zusammenhänge und Entwicklungen heranziehen.

Nur so könnte man ansatzweise ermitteln, ob die Nachfrage in den Berufen, die häufiger in der DG ausgeübt werden, steigen, sinken oder gleich bleiben wird, bzw. ob neue Berufe "geschaffen" werden und welche Höhe die Nachfrage erreichen könnte. Die meisten Berufe erfahren eher über Jahre hinweg eine schleichende Veränderung, die schlussendlich mit einer neuen Berufsbezeichnung (vorläufig) abgeschlossen wird.

Die Berufsforschung würde erleichtert werden, wenn die Berufe geschützt wären, wenn es Berufsorganisationen und klar definierte Ausbildungsgänge gäbe, so wie das z.B. für zahlreiche freie Berufe oder Handwerksberufe der Fall ist. Es ist jedoch ohne Zweifel zu einem verstärkten Auftreten beruflich verfasster Erwerbsarbeit gekommen, die zwar einerseits eine Untersuchung erschwert, andererseits jedoch auch eine größere - und heute so gelobte - Autonomie der Arbeitnehmer erlaubt.

Unsere Umfrage ergab eindeutig, dass den Arbeitgebern eine gute Grundausbildung wichtig ist. Diese

Erkenntnis sollte den Jugendlichen immer wieder vor Augen gehalten werden. Gleichzeitig sollte dies ein Ansporn sein, die Ausbildung auf einen qualitativ hohen Stand zu halten.

Die Weiterbildungen werden von den Betrieben hingegen vor allem genutzt, um bereits qualifizierten Arbeitnehmern die Bedienung neuer Maschinen beizubringen. Kurzzeitige Weiterbildungen dürfen mittelfristig nicht als Einstieg in einen Beruf eingerichtet werden, wenn die entsprechende Ausbildung nicht an Wert verlieren soll. Aktueller Bedarf kann nur kurzfristig über diesen Weg gestillt werden.

Abschließend kann gesagt werden:

Die Betriebslandschaft in der DG ist so vielfältig, dass eine tiefgreifende spezialisierte Aus- oder Weiterbildung in allen Berufen oder Tätigkeiten nur schwer zu organisieren ist, da das Zielpublikum jeweils recht begrenzt ist.

Berufsinformationen sollten nicht nur den fachlichen, sondern auch den sozialen Aspekt beleuchten und somit Vorurteilen entgegenwirken.

Der oft herbei beschworene Schritt zur Informationsgesellschaft bedeutet nicht, dass das herstellende Gewerbe keine wirtschaftliche Bedeutung mehr hat oder dass die dazugehörigen Fachberufe abgewertet werden.

Der Großteil der geforderten Mindestausbildungen kann über die in der DG vorhandenen Ausbildungsträger abgedeckt werden. Für diese gilt jedoch, ebenso wie für die Betriebe, sich den aktuellen Entwicklungen anzupassen.

Index

A

Abteilungsleiter	50, 54
Animator	62
Anzeigengestalter	34
Apotheker	53,49
Apothekenhelfer	49, 50, 53, 75
Architekt	47
Arzt	62
Arzthelfer	54
Autoelektriker	44
Autoschlosser	44

B

Bäcker	34, 36, 43
Baggerfahrer	59
Bankkaufmann	73
Bauarbeiter	41
Bauführer	34, 35, 40
Bauklempler	34
Bauschlosser	34, 36
Bauschreiner	34, 36, 39
Bedienungspersonal	65-66
Berufskraftfahrer	73
Betreuer	62
Blechschröcker	34
Bodenleger	34, 73
Briefträger	58, 59
Buchbinder	34
Buchhalter	54, 56
Büroangestellter	54
Bürohilfe	54
Bürokaufmann	56, 73
Busfahrer	58, 59

D

Dachdecker	34, 35, 36, 39, 72
Direktor	54
Disponent	54, 55
Dokumentalist	62
Drucker	34, 35, 38, 42
Druckvorlagenhersteller	39, 73
Designer	47

E

Einkäufer	49
Einschaler	34
Eisenbieger	34

Elektriker	31, 39
Elektroinstallateur	34, 36, 39, 40, 41, 42
Elektromechaniker	31-33, 80
Elektronikingenieur	31
Engineering	47
Erzieher	62

F

Facharbeiter	38
Fahrer	58
Fahrzeugbauer	41, 72
Familien- und Seniorenhelfer	75
Fassadenbauer	34
Feinmechaniker	34
Figurenhersteller	34
Fleischverarbeiter	34
Former	37
Fotolaborant	34
Fräser/Dreher	38
Frisör	34, 39

G

Gabelstaplerfahrer	58, 59
Gartengestalter-Pflasterer	34, 36
Gärtner	Siehe Gartengestalter
Gastwirt	65
Glaser	38
Grafiker	56, 62-63, 73

H

Handwerker	30
Haushaltshilfe	65
Hausmeister	65
Heimleiter	62
Heizungsinstallateure	34, 35, 73
Heizungstechniker	45
Heizungs-und Sanitätsinstallateur	10
Hilfsarbeiter	34, 35
Hilfsbuchhalter	54

I

Informatiker	55, 54
Ingenieur	52
Innenarchitekt	47, 48
Innenschreiner	34

K

Kanalbauer	34
Kassierer	49
Kaufmann	49
Kellner	65-66
Kfz-Mechaniker	44, 45
Koch	34, 35, 36, 39
Kommerzieller Mitarbeiter	49, 50
Konstrukteur	34
Kosmetiker	34
Krankenpfleger	41, 63, 75
Küchenhilfe	65
Kundenberater	49, 50

L

Laborant	47
Laborgehilfe	47
Laborleiter	47
Lackierer	34
Lagerist	58, 59
Landvermesser	47
Lehrer	19
Leitende Angestellte	50
Lkw-Fahrer	58, 59
Lkw-Mechaniker	44, 45
Logistiker	54

M

Maler	38
Marmorarbeiter	35, 40
Maschinenbediener	35
Maschineneinrichter	31
Maschinenführer	35, 37, 38, 58
Maschinenschlosser	31, 34, 37, 38, 72-73
Maurer	34, 35
Mechaniker	45
Mechaniker (Zweirad)	44
Metallbauer	34, 73
Metzger	34, 37, 42
Möbelschreiner	34, 36
Monteur	34, 37

N

Näher	34
-------	----

O

Optiker	49
Orthopäde	62

P

Paramediziner	62
Platzwart	65
Pflegedienstleiter	62
Pflegehelfer	62-63
Polierer	34
Produktionsarbeiter	34, 35, 41
Produktionsarbeiter (BW)	34
Psychologe	62

Q

Qualitätsbeauftragter	48
Qualitätsprüfer	47

R

Raumpfleger	65
Rechtsberater	62-63
Redakteur	62-63
Reisebüroangestellter	51
Reisebüro-Kaufmann	52
Reiseveranstalter	60
Reiseverkäufer	52
Restaurateur	43, 73
Rezeptionist	65

S

Sachbearbeiter	40
Sägewerkarbeiter	37, 38
Schalterangestellter	51, 52
Schlosser	37, 73
Schmelzer	37
Schmied	34
Schneider	34
Schreibkraft	56
Schreiner	34, 39, 73
Schriftsetzer	34
Schuster	44
Schweißer	34, 37, 38, 42, 72
Sachbearbeiter	55

Schlußfolgerungen

Sanitärinstallateur	34, 73
Sekretär	54, 55, 57
Servicetechniker	32, 44
Sommelier	34
Sozialassistent	62
Speditionskaufmann	55
Stahlarbeiter	34, 41
Stationsleiter	62
Steinmetz	34, 40, 42
Stempelmacher	34
Steuerfachgehilfe	54
Steuer- und Wirtschaftsberater	49
Straßenarbeiter	34

Z

Zeitarbeitsvermittler	50, 51
Zimmerhilfe	66

T

Tapezierer	11
Techniker	31, 38, 56
technischer Zeichner	35, 54, 55
Telefonist	56
Tontechniker	31-33

U

Unterhaltsarbeiter	44, 45
Unterhaltssingenieur	31

V

Verkäufer	49, 50, 51, 52
Verkäufer im Großhandel	50
Verkäufer in der herstellenden Industrie	52
Verkaufsingenieur	50
Verkaufsleiter/Zweigstellenleiter	49
Verputzer	34
Versicherungsberater	51
Vertreter (Verkäufer im Einzelhandel)	50
Verwaltungsangestellter	54, 55, 56
Vorarbeiter	34, 40

W

Wachpersonal	65
Web-Designer	56
Werstattleiter	44
Werkzeugmacher	37

Anhang

Anlage 1: Fragebogen

1. IDENTIFIKATION DES UNTERNEHMENS

Adresse:

NACE-Kode Sektor:

(Wenn Name, Adresse, NACE- Kode oder Sektor nicht korrekt sind, dann korrigieren Sie bitte)

Name des Geschäftsführers/Betriebsleiters:

Gesellschaftsform: KG/SC AG/SA GmbH/Sprl PGmbH/Sprlu
 GoE/Asbl Physische Person Andere:

Kurze Beschreibung Ihrer Produkte/Dienstleistungen:

.....
.....
.....

Ihr Unternehmen ist:

Teil einer multinationalen Gruppe Teil einer nationalen Gruppe unabhängig

2. PERSONAL ZUM ZEITPUNKT DES AUSFÜLLENS, AM// 1999

2.1. Wieviel festes Personal haben Sie ?

Total

1. Betriebsleiter

2. Angestellte & Arbeiter

Gesamt 1+2 (identisch mit Gesamt der nächsten Seite):

2.2. Auszubildende & Bedarfspersonal

Total

ausgeübte(r) Tätigkeit (Beruf)

Lehrlinge

Interim-Beschäftigte (Jahresdurchschnitt)

mithelfende Familienangehörige

Praktikanten (Jahresdurchschnitt)

Studenten/ Saisonarbeiter (Jahresdurchschnitt)

Andere:

2.3. Allgemeine Entwicklung der Beschäftigtenzahl in Ihrem Betrieb seit 1996:

steigend gleichbleibend fallend

2.4. Delegieren Sie Arbeitsbereiche an externe Firmen/Selbständige ?

Wenn ja, welche?

Buchhaltung

Lohnbuchhaltung

Raumpflege

Transport

andere:

3. REKRUTIERUNG

3.1. Gibt es in Ihrem Betrieb Stellen, die nicht besetzt werden können, weil Sie kein entsprechendes Personal finden (inklusive Lehrstellen) ?

1) Nein, wir haben im allgemeinen keine Rekrutierungsprobleme

2) Im Moment nicht, aber wenn bestimmte Stellen frei werden, haben wir Probleme Ersatz zu finden

3) Alle Stellen sind besetzt, aber wenn es qualifizierte Arbeitsuchende gäbe, könnten wir zusätzliche Stellen schaffen

4) Ja

Wenn 1 zutrifft : weiter zu Frage 4

Anlage 1: Fragebogen

Wenn 2, 3 oder 4 zutrifft:

In welchem(n) Beruf(en)?: Geben Sie bitte in der letzten Spalte der Berufsliste die Zahl dieser offenen Stellen pro betroffenen Beruf an.

3.2. Worauf führen Sie es zurück, daß Sie niemanden finden ?

- Mangel an qualifiziertem Personal auf dem Arbeitsmarkt
- die Kandidaten entsprechen nicht den beruflichen Anforderungen (Ausbildung, Erfahrung,..)
- die Kandidaten entsprechen nicht Ihren Anforderungen in punkto
Sprachen , Mobilität oder EDV
- als unattraktiv angesehene Arbeit (körperlich anstrengend, unregelmäßige Arbeitszeiten)
- die Konkurrenz der umliegenden Arbeitsmärkte (Deutschland, Luxemburg, Wallonie)

4. LISTE DER BERUFE IM SEKTOR: ERNÄHRUNGSINDUSTRIE

Für jeden angegebenen Beruf geben Sie bitte die Anzahl Personen an, die diesen zur Zeit in Ihrem Betrieb ausüben. Von diesem Total geben Sie noch bitte die Anzahl männlicher Arbeitnehmer, die Anzahl Vollzeitbeschäftigter, sowie die Anzahl der Personen unter 30 Jahren und derer über 50 Jahren an.

Hauptaktivität	Total	Männlich	Vollzeit	Alter		offene Stellen
				unter 30	über 50	
Betriebsleiter – Verwaltung – EDV						
Betriebsleiter						
Beruf:						
Sekretär						
Bürohilfe/ Schreiberkraft						
Empfang/ Telefonist/ Bürohilfe						
Angestellter Fakturation/Rechnungen						
Angestellter Steuerwesen						
Angestellter Personal						
Hilfsbuchhalter						
Buchhalter						
Bilanzbuchhalter						
Andere:						
Ein- und Verkauf / Logistik						
Andere:						
Andere:						
Produktions-Facharbeiter						
Leitend. Angest. Produktion / Produktionsdir.						
Meister - Produktionsleiter						
Vorarbeiter						
Milchleistungsprüfer						
Elektromechaniker						
Elektriker						
Mechaniker						
Andere:						
Sonstige						
GESAMT : (Betriebsleiter + Personal)						
Ohne Auszubildende und Bedarfspersonal:						

Anlage 2: Die nationalen Statistiken

Die folgenden Angaben stammen aus der Sammelmappe Sozial- und Wirtschaftsstatistiken für die Ostkantone und die Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens, herausgegeben von der Arbeitsmarktbeobachtungsstelle Ostbelgien ABEO (2000).

a) Arbeitgeber

1998		D.G.	Wallonische Region	Flämische Region	Region Brüssel	Belgien
A	Land- und Forstwirtschaft	42	1.505	4.804	83	6.392
B	Fischzucht	0	13	134	0	147
C	Steine und Erden	3	166	52	4	222
D	Herstellende Industrien	241	6.387	16.399	2.134	24.920
DA	Ernährungsgewerbe	62	1.857	4.510	445	6.812
DB	Textil- & Bekleidungs-gewerbe	11	263	1.701	203	2.167
DC	Ledergewerbe	1	14	86	37	137
DD	Holzgewerbe (ohne Möbel)	22	314	576	37	927
DE	Papier und Karton	0	66	190	40	296
DE'	Verlags- und Druck-gewerbe	13	544	1.406	538	2.488
DG	Chemische Industrie	6	233	463	100	796
DH	Gummi- und Kunststoff-waren	9	177	461	31	669
DI	Glasgewerbe, Keramik	14	420	793	56	1.269
DJ	Metallerzeugung & -verarbeitung	49	1.202	2.508	206	3.916
DK	Maschinenbau	14	336	827	80	1.243
DL	Elektrisches & elektron. Material	8	192	357	61	610
DL'	Opt., med. & Präzisionsgerä- te	7	204	356	81	641
DM	Fahrzeugbau	7	116	424	27	567
DN	Sonst. Herstellung (inkl. Möbel)	18	449	1.741	192	2.382
E	Energie und Wasserversorgung	5	135	174	14	323
F	Baugewerbe	270	8.185	16.590	1.576	26.351
G	Handel und Reparatur	569	18.744	40.814	8.264	67.822
H	Gastgewerbe	159	5.183	12.411	2.630	20.224
I	Verkehr & Kommunikation	157	2.479	6.881	1.237	10.597
J	Kredit- & Versicherungsgewerbe	76	2.587	5.350	1.124	9.061
K	Dienstleist. für Unternehmen	141	7.149	17.100	7.568	31.817
L	Öffentliche Verwaltung	87	2.800	3.593	600	6.993
M	Erziehung und Unterricht	65	2.782	4.173	928	7.883
N	Gesundheits- & Sozialwesen	115	4.659	7.499	2.122	14.280
O	Persönliche Dienstleistungen	228	6.797	10.205	3.809	20.811
P/Z	Private Haushalte, PRIME	18	675	1.048	902	2.625
Gesamt		2.176	70.246	147.227	32.995	250.468

Anlage 2: Die nationalen Statistiken

b) Arbeitnehmer

1998		D.G.	Wallon. Region	Flämische Region	Region Brüssel	Belgien
A	Land- und Forstwirtschaft	140	3.854	26.040	318	30.212
B	Fischzucht	0	109	695	0	804
C	Steine und Erden	8	3.510	666	63	4.239
D	Herstellende Industrien	4.971	143.318	444.583	42.857	630.758
DA	Ernährungsgewerbe	718	19.639	64.043	6.073	89.755
DB	Textil- & Bekleidungsgewerbe	386	5.832	49.726	1.543	57.101
DC	Ledergewerbe	4	142	1.967	283	2.392
DD	Holzgewerbe (ohne Möbel)	208	2.571	8.497	331	11.399
DE	Papier und Karton	0	4.691	10.309	763	15.763
DE'	Verlags- und Druckgewerbe	142	5.595	20.118	6.697	32.410
DG	Chemische Industrie	135	16.483	51.657	5.239	73.379
DH	Gummi- und Kunststoffwaren	497	5.361	18.257	273	23.891
DI	Glasgewerbe, Keramik	121	14.450	17.951	1.324	33.725
DJ	Metallerzeugung & -verarbeitung	826	31.956	61.383	3.749	97.088
DK	Maschinenbau	131	13.400	27.475	2.583	43.458
DL	Elektrisches & elektron. Material	1.250	7.723	31.943	2.359	42.025
DL'	Opt., med. & Präzisionsgeräte	57	2.283	4.314	592	7.189
DM	Fahrzeugbau	240	9.856	53.680	9.794	73.330
DN	Sonst. Herstellung (inkl. Möbel)	256	3.336	23.263	1.254	27.853
E	Energie und Wasserversorgung	104	10.333	12.477	5.224	28.034
F	Baugewerbe	1.644	53.729	112.890	17.446	184.065
G	Handel und Reparatur	2.609	102.292	242.448	70.102	414.842
H	Gastgewerbe	724	21.317	66.451	20.039	107.807
I	Verkehr & Kommunikation	1.837	53.356	140.333	41.915	235.604
J	Kredit- & Versicherungsgewerbe	388	18.073	48.291	62.801	129.165
K	Dienstleist. für Unternehmen	772	64.114	185.139	79.996	329.249
L	Öffentliche Verwaltung	2.176	112.065	151.009	89.014	352.088
M	Erziehung und Unterricht	2.345	119.541	187.641	50.902	358.084
N	Gesundheits- & Sozialwesen	1.785	109.580	202.522	48.270	360.372
O	Persönliche Dienstleistungen	729	29.648	57.604	30.211	117.463
P/Z	Private Haushalte, PRIME	213	10.486	6.395	8.121	25.002
Gesamt		20.445	855.325	1.885.184	567.279	3.307.788

c) Der Privatsektor

Privatsektor	Arbeitgeber	Arbeitnehmer					
		Männer	Frauen	Arbeiter	Angestellte	Beamte	Gesamt
D.G.	1.982	9.603	5.145	9.202	5.546	0	14.748
Wallonische Region	62.832	321.243	195.599	277.083	239.759	0	516.842
Flämische Region	136.882	872.197	530.702	790.060	612.839	0	1.402.899
Region Brüssel	30.777	194.328	152.045	98.268	248.105	0	346.373
Belgien	230.491	1.387.768	878.346	1.165.411	1.100.703	0	2.266.114

Öffentlicher Sektor	Arbeitgeber	Arbeitnehmer					
		Männer	Frauen	Arbeiter	Angestellte	Beamte	Gesamt
D.G.	194	2.639	3.058	1.117	1.466	3.114	5.697
Wallonische Region	7.414	165.718	172.765	49.205	88.626	200.652	338.483
Flämische Region	10.345	234.802	247.483	62.654	127.311	292.320	482.285
Region Brüssel	2.218	116.206	104.700	22.732	76.112	122.062	220.906
Belgien	19.977	516.726	524.948	134.591	292.049	615.034	1.041.674

Anlage 3: Klassierung der Tätigkeitsgruppen

Nr.	Tätigkeitsgruppe	Überwgd. ausgeübte Tätigk.	Berufe/ berufsmäßig verfasste Erwerbstätigkeit
1	Maschinen einrichten, einstellen, warten	Technische Anlagen steuern, bedienen, einrichten oder warten	Elektriker, Elektronikingenieur, Elektromechaniker, Mechaniker, Maschinenschlosser, Maschineneinrichter, (Elektroniker), Tontechniker, Schlosser, Unterhaltungsingenieur, Wartungstechniker
2	Gewinnen/Herstellen		
2.1.	...als Hilfstätigkeit		Angelernter Arbeiter/Nicht-Facharbeiter, Hilfsarbeiter, Helfer an Maschinen, Handlanger, Arbeiter, Produktionsarbeiter (BW)
2.2.	...als Fachtätigkeit in	Anbauen, züchten, hegen; Gewinnen / abbauen / fördern; Verarbeiten / bearbeiten, kochen; Bauen / ausbauen, installieren, montieren	Facharbeiter/Geselle: Gartengestalter, Maschinenführer, Pflasterer, Holzrucker, Steinmetz-Marmorbearbeiter, Metzger, Wursthersteller, Fleischverarbeiter, Bäcker – Konditor, Koch, Schneider, Schuster, Schreiner, Bauschreiner, Möbelschreiner, Innenschreiner, Möbeldmonteur, Einbaukücheninst., Heizungsinstallateur, Sanitärinstallateur, Heizungs-, Sanitärinst., Heizungsmonteur, Elektroinstallateur, Elektriker, Dachdecker, Bauklempner, Fliesenleger, Anstreicher-Tap.-Bodenleger, Bauschlosser, Eisenbieger, Metallbauer, Blechschlosser, Strassenbauarbeiter, Fassadenbauer, Kanalbauer, Einschaler, Maurer, Verputzer, Konstrukteur, Reifenmonteur, Monteure, Spritzlackierer, Kabelmonteur – Verkabler, Kabelleger – Verkabler, Herstellung Figuren, Lackierer, Maschinenschlosser (Dreher-Feinmechaniker), Produktionsarbeiter, Maschinenführer, Weber, Wäscher, Stopfer – Nahter, Näher, Nopper, Spinner/Schärer, Abtöner, Polsterer, Holzsäger-Sägewerkarb., Schleifer – Schärfer, Holzklassierer, Druckformhersteller, Druckvorlagenhersteller, Drucker, Buchbinder, Schriftsetzer, Stempelmacher, Drucker, , Fotosetzer, Anzeigengestalter, Frisör, Kosmetiker, Fotolaborant, Fotosetzer, Industrieapotheker, Industrieelektriker, Mechaniker, Auto-Elektriker, Former, Monteur, Galvanisierer, Verzinker, Giesser, Schmelzer, Schweißler, Kessel-, Kupfer-, Blechschmied, Bügler, Wäschereiarbeiter,
2.3.	... mit Führungsaufg.		Vorarbeiter, Kolonnenführer, Schichtführer, Meister, Betriebsleiter/Werksleiter, Selbständiger
3.	Reparieren	Reparieren, ausbessern, restaurieren, erneuern	Schreiner, Anstreicher, Mechaniker, Maurer, Handwerker, Unterhaltsarbeiter/Handwerker, Angestellter Kundenservice/Techniker, Garagist, Lkw-Mechaniker, Forstmaschinenmechaniker, Kfz-Mechaniker, Auto-Elektriker, Karosserieschlosser, Computer-Techniker, Heizungsinstallateur, Heizungstechniker, Prüfer (Feuerlöscher)
4.	Forschung & Entwickl.	Analysieren, messen / prüfen, erproben, forschen, planen, konstruieren, entwerfen, gestalten, zeichnen	Laborgehilfe, Laborleiter, Laborant, Chemiker, Qualitätsprüfer (Management), Qualitätsprüfer, Informatiker / Qualitätsprüfer, Datenbankverwalter/Qualitätsprüfer, R&D, Möbeldesigner, Innenarchitekt, Architekt, Landvermesser, Umweltspezialist, Fachkraft Wasseraufbereitung, Agronom, Agronomieingenieur

Anlage 3: Klassierung der Tätigkeitsgruppen

5.	Handelstätigkeit als		
5.1.	... unqualif. Hilfskraft	Kaufen/verkaufen, kassieren, vermitteln,	Kassierer, Bürokraft, Verkäufer, Apothekenhelfer
5.2.	... Fachver(-ein-)käufer	Kunden beraten, verhandeln, werben	Kaufmann, Kommerzieller Mitarbeiter, Verkäufer (Innen-/Außendienst), Einkäufer, Vertreter, Kundenberater + Lager, Anlageberater, Kreditberater, Anlage- und Kreditberater, Versicherungsmakler, (Zeit-)Arbeitsvermittler, Apotheker, Reisebüroangestellter, Schalterangestellte, Werbefachmann (Kontakt)
5.3.	... Fachkraft mit begr. Führungsaufgaben		Alleinschaffend / Selbständiger mit 1-4 Beschäftigten; Sachbearbeiter, Zweigstellenleiter, Geschäftsführer,
5.4.	... herausgehobene Fachkraft i.d.R. mit umfassenden Führungsaufgaben		Unternehmer/Selbständiger mit 5 und mehr Beschäftigten, herausgehobene qualifizierte Fachkraft, Sachgebietsleiter, Abteilungsleiter/Prokurist, Direktor, Amtsleiter, Geschäftsführer, Zweigstellenleiter
6.	Bürotätigkeit		
6.1.	einfache Bürotätigkeit	Schreibarbeit / Schriftwechsel, Formulararbeit;	Bürohilfe/Schreibkraft, Empfang/Telefonist/Bürohilfe, Arzthelfer, Praxishilfe (Tierarzt), Sekretär / Sprechstundenhilfe
6.2.	Sachbearbeiterfunkt.	Kalkulieren, berechnen, buchen; Programmieren, Arbeiten am Bildschirm/ -Terminal	Sachbearbeiter, Sekretär, Verwaltungsangestellter, Zolldeklarant, Schadensregulierer, Assistent im Innendienst ("back office"), Mitarbeiter Einkauf/Verkauf, Angestellter Werbung/Marketing, Buchhalter, Bilanzbuchhalter, Lohnbuchhalter, Hilfsbuchhalter, Controller, Logistiker, Planer, Verwaltung Disposition, Transportkoordinator, Disponent, Dispatcher, Steuerfachgehilfe, Prüfungsassistent, Datenbankverwalter/Preisverwalter, System-Analyst, Informatiker Netzwerkverwalter, Programmierer, System-Fachmann, Analyst – Programmierer, CAD-Zeichner, Technischer Zeichner
6.3.	Sachbearbeiterfunkt. mit Führungsaufgab.		Abteilungsleiter, Direktor, Amtsleiter, Geschäftsführer, Selbständiger, Produktionsdirektor, Verwaltungsdirektor, Leitender
7.	Lagern / Transport		
		Packen, verladen, transportieren / zustellen, sortieren/ablegen, Fahrzeuge steuern	LKW-Fahrer, Sonstige Fahrer, Gabelstapler-Fahrer, Forstmaschinenführer, Baumaschinenführer, Busfahrer, Kranführer, Lagerist/Einpacker, Hilfslagerist, Lagerist/Lkw-Fahrer, Verpacker, Briefträger, Mitarbeiter im Innendienst
8.	Management und Organisation		
		Disponieren, koordinieren, organisieren, führen / leiten (auch Personal), Management	Projektleiter, ISO-Koordinator, Qualitätsprüfer, Abteilungsleiter, Betriebsleiter, (= Leiter herstellender Betriebe oder von Bau- und Transportunternehmen, mit mehr 20 Arbeitnehmern), Betriebsleiter
9.	Betreuen, Beraten, Lehren u.ä.		
9.1.	Rechtsberatung	Sichern, bewachen, Gesetze / Vorschriften anwenden / auslegen beurkunden	Rechtsanwalt, Steuerberater, Betriebsrevisor, Juristen als Selbständige oder angestellte Beamte, herausgehoben qualifizierte Fachkraft, Sachgebietsleiter, Abteilungsleiter, Amtsleiter,

Anlage 3: Klassierung der Tätigkeitsgruppen

9.2.	Nicht-akademische Beratungs- und Betreuungsfunktionen, Körperpflege	Beratend helfend; pflegen/versorgen, medizinisch/kosmetisch behandeln	Gesundheits-, sozialpflegerische Berufe, Körperpflege: Krankenpfleger, Pflegehelfer, Kinesitherapeut, Logopäde, Ergotherapeut, Familien- und Seniorenhelfer, Sozialassistent, Psychopädagoge, Orthopädagoge, Frühförderer, Psychologe, Psychotherapeut/Psychologe
9.3.	Akadem. Beratungs- & Betreuungsfunkt.		Arzt, Apotheker, Seelsorger, Stationsleiter, Teamleiter, Pflegedienstleiter
9.4.	Publizieren, künstlerisch arbeiten	Publizieren, unterhalten, vortragen, informieren	Publizisten, Dolmetscher, Bibliothekare, Künstler und zugeordnete Berufe, Geistes- und Naturwissenschaftliche Berufe (anders nicht genannt), Redakteur, Musikredakteur, Öffentlichkeitsarbeit/PR, Sprecher, Fotograf, Grafiker (polyvalent), Infografiker, Archivist, Künstlerischer Leiter, Programmchef, Medienberater
9.5.	Unterrichten, Lehren	Erziehen, lehren, ausbilden (formales Ausbildungssyst.)	Lehrer, Trainer, Ausbilder, Tanzlehrer
9.6.	Andere Beratungs- & Ausbildungstätigk.	Erziehen, lehren, ausbilden, beratend helfen	Betreuer von Arbeitsuchenden, sozial-psychologischer Betreuer, Animator, Soziologe, Erzieher
10.	Allgemeine Dienste		
10.1.	Reinigung/Bewirtung	Bewirten, beherbergen; bügeln; Reinigen, Abfall beseitigen	Hotel- und Gaststättenberufe, hauswirtschaftliche Berufe, Reinigungs- und Entsorgungsberufe: Hausmeister, Hausmeister / Gastwirt, Hausmeister / Raumpfleger, Raumpfleger, Raumpfleger / Kantinenpersonal, Kellner, Bedienungspersonal, Spülhilfe, Küchenhilfe, Zimmermädchen, Rezeptionist, Platz-, Hallenwart, Wäschereiarbeiter, Hotelier (BL), Bügler, Gastwirt (BL), Haushälter
10.2.	Allgemeine Sicherungstätigkeit	Sichern, bewachen (Arbeitssicherheit, Werk-schutz, Verkehrsregelung), Gesetze, Vorschriften anwenden/auslegen	Bademeister, Pförtner, Wachpersonal, Wachpersonal
11.	In Ausbildung		Lehrlinge

Anlage 4: Gruppierung der Wirtschaftszweige

Nace-Code	Wirtschaftszweig	Anzahl Betriebe	
		angeschriebene	antwortende
	Herstellendes Gewerbe (inkl. Primärsektor)	263	64
01	Gartenbau	17	2
02	Forstwirtschaft	17	2
14	Gewinnung Steine	2	1
15	Ernährung	62	9
17	Textil + Leder	11	3
20	Holzverarbeitung	25	9
22	Druckerei	12	3
24	Chemie	6	3
25	Kunststoff	8	3
26	Steine, Erde, Glas	10	2
27	Metallerzeugung	3	2
28	Metallverarbeitung	41	8
29	Maschinenbau	10	2
31	Herst. Geräte (Elektr., Optik etc.)	5	2
33	Herst. Geräte (Elektr., Optik etc.)	6	1
34, 35	Fahrzeugbau	6	4
36	Möbelherstellung u. sonstige	21	7
41	Wasserversorgung	1	1
	Baugewerbe	222	49
45	Baugewerbe	222	49
	Handel	486	80
50	Kfz-Handel/Reparatur	94	21
51	Großhandel	140	23
52	Einzelhandel	252	36
	Transport	119	27
60	Transport	94	18
63	Spedition, Reisebüros	25	9
	Dienstleistungen	408	89
55	Gastgewerbe	128	21
64	Die Post	11	3
65	Kreditinstitute	28	6
66	Versicherungsgewerbe	5	2
67	Versicherungsmakler	29	4
70	Grundstücks- und Wohnungswesen	14	1
72	Datenverarbeitung	6	2
73	Forschung und Entwicklung	1	1
74	Dienstleist. für Unternehmen	95	23
75	Arbeitsamt	1	1
92	Kultur, Sport, Unterhaltung	26	10
93	Sonstige Dienstleistungen	64	15
	Gesundheits- und Sozialwesen	99	30
85	Gesundheits- und Sozialwesen	99	30
	Gesamt:	1.593	339

Anlage 5: Gesprächsleitfaden

	Kader	Verwaltung	Verkauf / Logistik	Facharbeiter, -angestellte	Hilfsarbeiter	Sonstige
geringer schulischer/beruflicher Ausbildung ?						
Zukunft einige dieser Stellen wegfallen ?						
Wie rekrutieren Sie Ihr Personal ?						
a) Interne Versetzungen						
b) Rekrutierungsreserve						
c) FOREM						
d) Interim						
e) Rekrutierungsbüros						
f) spontane Bewerbung						
g) lokale Presse: GE, Anzeigenpresse						
h) (inter) nationale Presse						
i) Internet						
j) Abwerben						
Andere:						
Welches sind Ihre 3 wichtigsten Einstellungskriterien bei gleicher fachlicher Kompetenz?						
a) Diplom / Ausbildung (welche?)						
b) Motivation						
c) Bereitschaft zu variablen Arbeitsorten						
d) Geschlecht						
e) Berufserfahrung						
f) Anpassungsfähigkeit, Lernbereitschaft						
g) Flexibilität bzgl. Arbeitszeit						
h) Mobilität in bezug auf den Anfahrtsweg						
i) Erscheinungsbild, erster Eindruck						
j) Körperliche Verfassung						
k) Sprachenkenntnisse						
l) Alter						
Andere : ...						
Herkunft der Arbeitnehmer (Schwerpunktmäßig)						
a) DG						
b) nicht DG - woher dann ?						
Welche Mindestausbildung muß für die jeweiligen Berufe/Berufsgruppen mitgebracht werden ?						
a) Mittelschule						
b) Berufsschule für Lehrlinge						
c) Berufsschule für Meister						
d) berufliches/ technisches Abitur						
e) allgemeinbildendes Abitur						
f) Hochschule/ Universität						

Anlage 5: Gesprächsleitfaden

Stellen Sie bestimmte Defizite in den Erstausbildungen fest ? Wenn ja, welche					
a) Mittelschule					
b) Berufsschule für Lehrlinge					
c) Berufsschule für Meister					
d) berufliches/ technisches Abitur					
e) allgemeinbildendes Abitur					
f) Hochschule/ Universität					
Was fehlt Ihrer Meinung nach, bzw. könnte verbessert werden ?					
a) Mittelschule					
b) Berufsschule für Lehrlinge					
c) Berufsschule für Meister					
d) berufliches/ technisches Abitur					
e) allgemeinbildendes Abitur					
f) Hochschule/ Universität					
Wird in Ihrem Betrieb - über die übliche Einarbeitungszeit hinaus- weiter ausgebildet ?					
Wenn Nein, weiter zu Frage 2					
Wenn Ja, in welchem Bereich ?					
Wird Ihr Personal - regelmäßig - extern weitergebildet ?					
Wenn Nein, weiter zu Frage 3,					
Wenn Ja:					
in welchem Bereich ?					
Wo fanden die WB statt ? DG/ext					
Waren Sie mit den WB zufrieden ?					
- wenn Ja, weiter zur nächsten Frage,					
- wenn Nein, warum nicht ?					
eine Weiterbildung ist nicht notwendig					
das Anlernen im Betrieb ist ausreichend					
Keine Zeit um WB zu organisieren					
Keine Zeit für Arbeitnehmer teilzunehmen					
die nötige Infrastruktur ist nicht vorhanden					
die WB-Institute sind zu weit entfernt					
Keine Angebote bekannt					
zu hohe Kosten					
Andere Gründe:					
Wie könnten die WB noch verbessert werden ?					
kompetentere Ausbilder					
aktuellere Inhalte					
praxisorientierte Inhalte					
bessere Infrastruktur: Maschinen, ,...					
nähere Angebote					
häufigere Angebote					
günstigere Angebote					
längere Angebote					
kürzere Angebote					

Anlage 5: Gesprächsleitfaden

Halten Sie in naher/mittlerer Zukunft eine Weiterbildung für notwendig ?					
Nein, warum ?:					
Ja, folgende					
Produktionstechnik					
Unterhalt					
Mechanik					
Produktentwicklung					
Qualitätsmanagement					
Sicherheit und Hygiene					
Umweltschutz					
Marketing					
Vertrieb der Produkte					
Logistik					
Gesetzgebung					
Sprachen					
Kommunikation					
Management					
Personalverwaltung					
Buchhaltung					
Mikro-Informatik					
Andere:					
Wissen Sie, wo solche WB angeboten werden ?					
Ja					
Nein					
Nicht genügend					
Sind Sie über die bestehenden finanziellen Unterstützungen informiert ?					
Ja					
Nein					
Nicht genügend					
Finden Sie, daß diese Beihilfen Ihnen nützlich, bzw. angemessen sind ?					
Ja					
Nein					
- Warum nicht ?					
Sind in den letzten Jahren große n der Zusammensetzung Ihres Veränderungen Personals eingetreten ?					
neue Berufe					
mehr Personal					
weniger Personal					
mehr Teilzeit					
veränderte Mindestqualifizierung					
andere:					
Wie schätzen Sie die quantitative Entwicklung Ihres Personals ein ?					

Anlage 5: Gesprächsleitfaden

Auswahl von Schlüsselberufen auf deren zukünftige Entwicklung eingegangen wird					
	B1	B2	B3	B4	B5
Wie könnten sich die "Schlüsselberufe" entwickeln ?					
Mögliche Einflüsse:					
Neue Produktionstechniken:					
Neue Produkte oder Dienstleistungen					
Neue Technologien					
Neue Arbeitsorganisation					
Neue Gesetze					
Veränderte sozial-polit. Rahmenbedingungen					
Andere					
Mögliche Auswirkungen					
spezialisiertere Qualifikation: welche ?					
längere Ausbildungen					
diversere Aufgaben					
mehr Gruppenarbeit - soziale Kompetenz					
mehr Verantwortung, Selbständigkeit					

Anlage 6: Glossar

A

ABEO

Arbeitsmarktbeobachtungsstelle Ostbelgien. Die ABEO ist eine faktische Vereinigung zwischen dem Arbeitsamt der DG, dem Wirtschafts- und Sozialrat, der Industrie- und Handelskammer Eupen-Malmedy-St.Vith, der Wirtschaftsförderungsgesellschaft und dem Sonderausschuss des Wallonischen Wirtschafts- und Sozialrates für die besonderen Belange der Deutschsprachigen Gemeinschaft. Ziel dieser Vereinigung ist die permanente Beobachtung des Arbeits- und Beschäftigungsmarktes sowie der sozio-ökonomischen Gegebenheiten in Ostbelgien und den angrenzenden Gemeinden durch die systematische Erfassung aller relevanten Zahlen und Entwicklungen.

Auslagerungen

Fachbereiche oder Abteilungen, die von einem Betrieb an einen anderen im Auftrag vergeben werden, ganz oder zum Teil.

Aushilfspersonal

Sammelbegriff für Arbeitnehmer, die je nach Bedarf zeitweilig in einem Betrieb aus-
helfen und nicht zum fest angestellten Personal gehören

B

Begründung

Mangel an qualifiziertem Personal: es bewerben sich keine Kandidaten mit einem formalen Qualifikationsnachweis.

Entsprechen nicht den beruflichen Anforderungen: die Kandidaten verfügen über einen formalen Qualifikationsnachweis, erfüllen weitere berufliche Anforderungen aber nicht (z.B. Verkaufstalent, Flexibilität zum Stundenplan, menschliche Kompetenzen, etc.)

Unattraktive Arbeit: die Betriebsleiter sind überzeugt, dass die angebotene Tätigkeit von den Arbeitnehmern als unattraktiv wahrgenommen wird (Natur der Tätigkeit, Arbeitszeiten, Entlohnung, etc.)

Beruflich verfasste Erwerbsarbeit

Dieser Begriff wird eingeführt, um die staatlich geregelten Ausbildungs- und Fortbildungsberufe von der tatsächlich ausgeübten Berufstätigkeit abzugrenzen. Diese Berufe beschreiben demnach Funktionen, in denen die Erwerbstätigen tatsächlich arbeiten, wie z.B. Bote, Sachbearbeiter oder Abteilungsleiter.

R

Randgemeinde

Direkt an die Deutschsprachige Gemeinschaft angrenzenden Gemeinden: Bleyberg, Welkenraedt, Baelen, Weismes, Malmedy, Stavelot, Trois-Pont, Vielsalm, Gouvy

W

Wirtschafts- und Sozialrat der DG

Der Wirtschafts- und Sozialrat der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens (WSR) ist eine Organisation der hiesigen Sozialpartner. Er setzt sich zusammen aus 7 Vertretern der Arbeitgeberorganisationen (Allgemeiner Arbeitgeberverband, Mittelstandsvereinigungen St.Vith und Eupen) und 7 Vertretern der Arbeitnehmerorganisationen (CSC, FGTB und CGSLB) sowie einem Präsidenten. Der WSR wurde per Dekret des RDG vom 26. Juni 2000 geschaffen. Er tritt die Nachfolge des Subregionalen Ausschusses für Berufsausbildung und Arbeitsbeschaffung (SABA) an.

Wirtschaftszweig

Ausgerichtet am International anerkannten System zur Klassifizierung wirtschaftlicher Tätigkeiten, Ausgabe 1993. Allen Ebenen dieser Systematik wird eine Codierung zugeschrieben, die als NACE-Code bekannt ist. Dieser muss auch stets bei der ONSS-Erklärung der Betriebe angegeben werden.

Anlage 7: Überfachliche Anforderungen

Leistungsfähigkeit	Leistungsvermögen und -bereitschaft, Motivation, Engagement. Wörter wie fleißig, dynamisch, arbeitswillig, dispoible, strebsam, tüchtig, motiviert, aber auch Spaß und Freude an der Arbeit.
Handlungsfähigkeit	Selbständigkeit, Eigenverantwortung, Eigeninitiative, Selbstdisziplin, qualitätsbewusst, zuverlässig.
Teamfähigkeit	Teamarbeit, Kommunikation, Kooperation, kontaktfreudig, aufgeschlossen, Einfühlungsvermögen.
Gestaltungsfähigkeit	Koordination, Organisation, Überzeugung, Verhandlung, Entscheidung, Führung.
Kognitive Fähigkeiten	Fähigkeit, Zusammenhänge zu erkennen, Abstraktionsfähigkeit, Problemlösungskompetenzen, Improvisation, praktisches denken.
Kundenorientierung	Service- und Dienstleistungsbewusstsein, Verkaufstalent, die Fähigkeit, maßgeschneiderte Lösungen zu entwickeln, kurzfristig zu agieren und trotzdem langfristige Bindungen aufzubauen.
Unternehmerisch handeln	strategisch, generalistisch & vorausschauend handeln und denken
Innovation & Lernen	Wandel, kreativ, innovationsfähig, vielseitig, anpassungsfähig, zeitlich und räumlich flexibel, lernwillig oder -bereit
Persönlichkeit	Erscheinungsbild, erster Eindruck, körperliche Verfassung, reife, sympathisch, gepflegt, positiv eingestellt, freundlich, nett, vertrauenswürdig, Reife;
Erfahrung und Professionalität	Konkrete, arbeitsbezogene, bereichsbezogene Erfahrung und Berufspraxis.

5.5. DIE STELLENANGEBOTE DES ARBEITSAMTES

Wie die Interviews der Betriebsleiter zeigten, werden die offenen Stellen häufig über Anzeigen in der lokalen Presse, aber auch über das Arbeitsamt der DG bekannt gegeben. Im Jahre 1999 wurden dem Arbeitsamt 1253 Stellenangebote mitgeteilt:

Herstellen	520	42%
Lagern, transportieren	38	3%
Reparieren	19	2%
Maschinen einrichten	3	0%
Beraten, betreuen	214	17%
Allgemeine Dienste	118	9%
Forschen & entwickeln	9	1%
Bürotätigkeit	277	22%
Verkaufen	55	4%
Managen, organisieren	0	0%
Gesamt	1253	100%

Tab V.4: Häufigkeit der offenen Stellen nach Tätigkeitsgruppen, die 1999 beim Arbeitsamt der DG gemeldet wurden

Da nicht alle Betriebe ihre offenen Stellen dem Arbeitsamt mitteilen, kann man nicht davon ausgehen, dass diese 1.253 Angebote alle offenen Stellen repräsentieren, die 1999 neu zu besetzen waren. Stellenangebote werden jedoch deutlich häufiger über das Arbeitsamt veröffentlicht, als über die lokale Presse (in 1999 : 550 Anzeigen).

Gegenüber den Stellenanzeigen in der lokalen Presse hat die Veröffentlichung über das Arbeitsamt jedoch den Vorteil, dass diese nicht kostenpflichtig sind. Außerdem werden die gemeldeten Stellen überregional verbreitet: bei den Arbeitsämtern der Wallonie, der Euregio Maas-Rhein (via EURES) sowie den deutschen Arbeitsämtern (SIS-Netzwerk).

Wenn wir diese Zahlen mit der Häufigkeit der offenen Stellen in der lokalen Presse vergleichen, stellen wir fest, dass Posten der Tätigkeiten Herstellen, Bürotätigkeiten, Beraten, betreuen häufiger über das Arbeitsamt veröffentlicht werden. Dagegen werden Tätigkeiten in den Bereichen Verkaufen und Lagern-transportieren vergleichsweise wenig über das Arbeitsamt ausgeschrieben. Es ist jedoch nicht möglich hier von einer generellen Tendenz zu sprechen, da man die Stellenangebote mehrerer Jahre vergleichen muss.

Die zehn häufigsten Stellenangebote, die dem Arbeitsamt gemeldet wurden:

Maschinenführer - Hilfsarbeiter	herstellen	181
Verwaltungsangestellte	Bürotätigkeit	134
Fachangestellte (Medizin & Paramedizin)	beraten/ betreuen	112
Raumpfleger	allgemeine Dienste	75
Facharbeiter (Baugewerbe)	herstellen	72
Schreibkräfte und Sekretäre	Bürotätigkeit	60
Erzieher	beraten/ betreuen	50
Küchenpersonal	herstellen	47
Facharbeiter (Metall)	herstellen	46
Facharbeiter (Holz)	herstellen	44

Tab V.4.b: Die zehn häufigsten Stellenangebote (Arbeitsamt 1999)