

Fachkräftebarometer 2022

Analyse des Fachkräftebedarfs in Ostbelgien

Die aktuelle Ausgabe unserer Veröffentlichungsreihe **POINTIERT!** beschäftigt sich mit den Ergebnissen der im Rahmen des Fachkräftebündnis Ostbelgien durchgeführten Befragung ostbelgischer Arbeitgeber aus dem Herbst 2021.

POINTIERT!

Veröffentlichungsreihe
des Wirtschafts- und Sozialrates der DG

Veröffentlichung Nr°8 – April 2022

Herausgeber:

Wirtschafts- und Sozialrat der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens (WSR)

Quantum Center

Hütte 79/18

4700 Eupen

Tel.: +32(0)87/56 82 06

Fax.: +32(0)87/56 82 08

E-Mail: info@wsr-dg.be

© Wirtschafts- und Sozialrat der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens, 2022
Nachdruck, ganz oder auszugsweise, erlaubt mit Vermerk der Quellenangaben.

Inhalt

1. Einleitung	4
2. Methodik	6
3. Resultate der Befragung	7
3.1 Profil der teilnehmenden Arbeitgeber	7
3.2 Fachkräftemangel.....	11
3.2.1 Stand der Dinge bei den teilnehmenden Arbeitgebern.....	11
3.2.2 Konsequenzen des Fachkräftemangels.....	14
3.2.3 Kritische Berufe.....	15
3.3 Herausforderungen und potenzielle Lösungen	23
3.3.1 Potenzial und Fachkräftereserve.....	23
3.3.2 Renteneintritt und Ersatzbedarf.....	28
3.3.3 Ausbildung im Betrieb.....	29
3.3.4 Herausforderung Neueinstellungen.....	32
3.4 Fachkräftebündnis Ostbelgien.....	37
4. Schlussfolgerungen.....	41
Anhang.....	44

1. Einleitung

Wie schwierig ist es für Sie, geeignete Fachkräfte zu finden? Welche Folgen hat der Fachkräftemangel für Ihr Unternehmen? Was soll aus Sicht der ostbelgischen Arbeitgeber für die Fachkräftesicherung getan werden?

Diese und weitere Fragen wurden den hiesigen Arbeitgebern mittels einer Befragung gestellt, um den aktuellen Fachkräftebedarf in Ostbelgien ermitteln zu können. Damit soll die bisherige Entwicklung und eventuell veränderte Bedarfe in den hiesigen Unternehmen erfasst und den im Fachkräftebündnis vertretenen Entscheidungsträgern zusätzliche wertvolle Informationen geliefert werden. Auf dieser Basis sollen die Aktionen überprüft und weitere Maßnahmen zur Findung und Bindung von Fach- und Führungskräften entwickelt werden, um diese gemeinsam mit den ostbelgischen Arbeitgebern umzusetzen.

Auf den folgenden Seiten werden wir Ihnen zunächst ein detailliertes Profil der teilnehmenden Arbeitgeber darstellen. Danach widmen wir uns intensiv dem Thema des Fachkräftemangels in den Betrieben, Organisationen und Institutionen. Wir beleuchten dazu deren aktuellen Stand, die Konsequenzen des Fachkräftemangels und erklären, in welchen Berufen die Situation besonders kritisch ist. Im Anschluss gehen wir auf die Herausforderungen und auf potenzielle Lösungen ein. Dazu schauen wir auf das Potenzial bestimmter Zielgruppen und der dort möglicherweise vorhandenen Fachkräftereserve. Weitere Themen in diesem Kapitel sind der Renteneintritt und der dadurch aufkommende Ersatzbedarf sowie die Ausbildung im Betrieb. In einem gesonderten Kapitelteil gehen wir auf die Herausforderung der Neueinstellungen ein, bevor wir mit einem Kapitel zum Fachkräftebündnis Ostbelgien, welches der Initiator dieser Befragung war, unsere Analyse beenden.

Um die eingangs gestellten Fragen korrekt beantworten zu können, sind Langzeit-Erfassungen von großem Wert. Für einige Fragen lagen bereits Antworten aus der IBE-Befragung¹ von 2018 vor. Deshalb haben wir für diese Aspekte erste, wenn auch kurze, Zeitreihen erstellt. Das Ziel dieses Berichts ist somit eine langfristige Erfassung des Fachkräftebedarfs in der Deutschsprachigen Gemeinschaft.

Bei obengenannter, im Jahr 2018 durchgeführter Befragung, gaben bereits 89 % der Arbeitgeber an, dass sie große Schwierigkeiten haben, Fachkräfte zu finden oder sogar

¹ Die IBE-Studie wurde im Dezember 2018 vom Institut für Beschäftigung und Employability (IBE) der Hochschule Ludwigshafen am Rhein durchgeführt. Es handelte sich dabei um eine Analyse des Fachkräftebestands, -bedarfs und -potenzials in Ostbelgien, die von der IBE im Auftrag des Fachkräftebündnis Ostbelgien umgesetzt wurde.

gar keine mehr finden können. Diese Ergebnisse machten deutlich, dass es in Ostbelgien zusätzlicher und gezielter Maßnahmen bedarf, um Fachkräfte zu gewinnen und zu binden.

Im Jahr 2019 beschloss deshalb das gerade gegründete Fachkräftebündnis Ostbelgien die Durchführung einer weiteren Befragung der hiesigen Arbeitgeber zur Ermittlung des Fachkräftebedarfs und -mangels in der Deutschsprachigen Gemeinschaft. Eine Projektgruppe, bestehend aus Mitarbeitern des Arbeitsamtes, des Ministeriums und des Wirtschafts- und Sozialrates der Deutschsprachigen Gemeinschaft nahm im Herbst 2019 die Planungen für die Befragung in Angriff. Ziel sollte die Durchführung der Befragung im Herbst 2020 sein. Mit dem Auftreten der Coronapandemie wurde dieser Zeitplan verworfen. Die Projektgruppe ging davon aus, dass es angesichts der zahlreichen coronabedingten Herausforderungen für die Arbeitgeber nicht opportun wäre, die Befragung zu starten. Als nächsten Termin wurde der Herbst 2021 festgelegt. Anfang Oktober 2021 bekamen die verschiedenen Arbeitgeber das entsprechende Schreiben mit der Einladung zur Teilnahme an der Fachkräftebefragung. Die Befragung wurde Anfang November 2021 abgeschlossen und die Auswertung in Angriff genommen.

2. Methodik

Das vorliegende Fachkräftebarometer wurde mittels einer Online-Befragung erstellt. Dazu wurde im Herbst 2021 die Grundgesamtheit von rund 2000 Arbeitgebern in der Deutschsprachigen Gemeinschaft per Brief angeschrieben, um sie zur Teilnahme einzuladen. Mit dieser Form der Vollbefragung konnte die Repräsentativität der Antworten gesichert werden. Nach 14 Tagen wurde sämtlichen Arbeitgebern per Post eine Erinnerung zugestellt. Zusätzlich wurden Teilnahmeaufrufe über die Verbände AVED, IHK, Mittelstandsvereinigung Ostbelgien und Anikos, sowie auf Ostbelgienlive gestartet. Auf diesem Weg konnten 391 Arbeitgeber aus allen Sparten und Sektoren für eine Teilnahme an der Befragung gewonnen werden. Dies ergibt eine Rücklaufquote von ca. 20 %. Die teilnehmenden Arbeitgeber waren nicht verpflichtet, alle Fragen zu beantworten, so dass die Anzahl Antworten auf die verschiedenen Fragen variieren kann. In der nachfolgenden Auswertung wird die genaue Anzahl Antworten bei jeder einzelnen Frage genannt (und in den Grafiken mit "N=*Anzahl*" gekennzeichnet).

Der Fragebogen bestand aus 22 teilweise geschlossenen, teilweise offenen Fragen. Diese Befragung soll zukünftig im Zweijahresrhythmus durchgeführt werden. Ein Teil der Fragen wurde bereits in der IBE-Befragung 2018 genutzt, so dass hier erste Vergleichswerte ermittelt werden konnten. Für die weiteren Fragen werden sich ab der nächsten Befragung, die für Herbst 2023 vorgesehen ist, erste Vergleichsmöglichkeiten ergeben. Daraus sollen Schlüsse über die Entwicklung des Fachkräftebedarfs in der Deutschsprachigen Gemeinschaft und die Auswirkungen der verschiedenen gestarteten Maßnahmen zum Kampf gegen den Fachkräftemangel gezogen werden können.

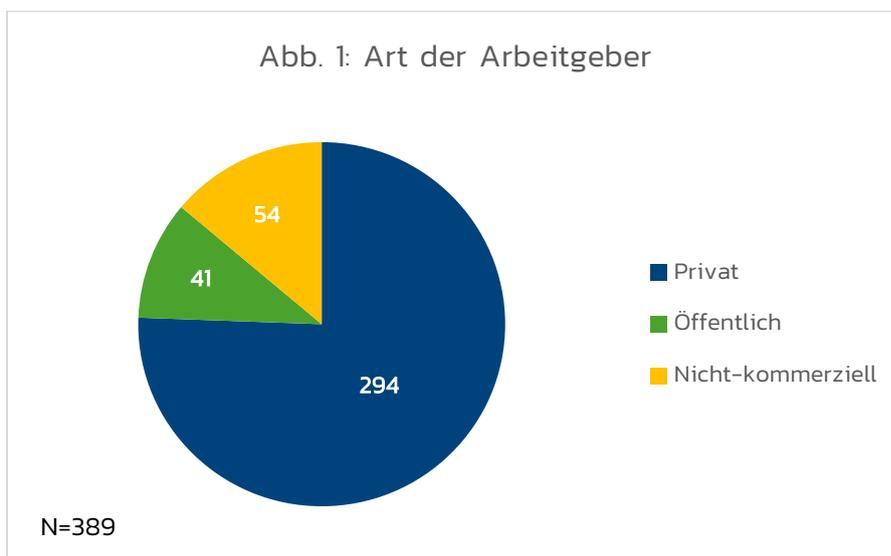
3. Resultate der Befragung

3.1 Profil der teilnehmenden Arbeitgeber

In diesem Kapitel wird das Profil der Arbeitgeber, die an der Befragung teilgenommen haben, genauer definiert. Dementsprechend wird sich die nun folgende Auswertung über die allgemeinen Informationen wie die Art und den Wirtschaftszweig, die Anzahl Mitarbeiter sowie dem Betriebsstandort der Arbeitgeber erstrecken.

Art der Arbeitgeber

Die Teilnehmer konnten angeben, ob es sich bei ihrer Einrichtung um einen privatwirtschaftlichen Betrieb, einen öffentlichen Dienst oder eine Einrichtung des nicht-kommerziellen Sektors handelt. Die 389 Teilnehmer, die diese Frage beantwortet haben, stellen sich wie folgt dar:



Aus der Grafik geht hervor, dass 75,6% der Betriebe privatwirtschaftlicher Natur sind, 10,5% aus dem öffentlichen Dienst stammen und 13,9% dem nicht-kommerziellen Sektor zuzuordnen sind. Zum Vergleich wies die Gesamtzahl der Arbeitgeber in der Deutschsprachigen Gemeinschaft, die sich in 2020 auf 2.195 belief, einen privatrechtlichen Anteil von 90,9% und einen öffentlichen Anteil von 9,1% auf.²

Bei der IBE-Studie aus dem Jahr 2018 waren es rund 71% der teilnehmenden Arbeitgeber, die dem privatwirtschaftlichen Gewerbe zugehörig waren. Die Teilnehmer aus dem öffentlichen Dienst beliefen sich damals auf 9% und der nicht-kommerzielle Sektor erreichte einen Rücklauf von 20%. Demzufolge sind diese Werte mit der aktuellen

² Für den nicht-kommerziellen Sektor liegen auf Ebene der Deutschsprachigen Gemeinschaft leider keine genauen Arbeitgeberzahlen vor.

Befragung vergleichbar, auch wenn die Anzahl der privatwirtschaftlichen Betriebe in 2018 etwas tiefer und die der nicht-kommerziellen Arbeitgeber etwas höher lag.

Branche der Arbeitgeber

Bei dieser Frage konnten die teilnehmenden Arbeitgeber ihre Branche anhand der Nomenklatur zur statistischen Systematik der Wirtschaftszweige in der Europäischen Gemeinschaft, kurz NACE-Kodierung genannt, präzisieren. 388 Arbeitgeber haben auf diese Frage geantwortet. Der am stärksten vertretene Sektor ist das Bau- und Baunebengewerbe, welcher 20,1% der Arbeitgeber, die diese Frage beantwortet haben, ausmacht. Auf den darauffolgenden Plätzen befinden sich das verarbeitende Gewerbe mit 12,9%, der Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen mit 10,3%, das Gesundheits- und Sozialwesen mit 9,5% sowie das Gastgewerbe/Gastronomie mit 8,2%. Diese Verteilung entspricht auch der Arbeitgeberlandschaft der Deutschsprachigen Gemeinschaft. Dort waren laut den aktuellsten Zahlen aus dem Jahr 2020 auch der Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen, das Baugewerbe, das verarbeitende Gewerbe sowie das Gastgewerbe in den Top 5 der am häufigsten vertretenen Sektoren zu finden. Allerdings muss an dieser Stelle betont werden, dass das Bau- und Baunebengewerbe mit den 20,1% bei der Befragung überrepräsentiert und der Handel mit seinen 10,3% unterrepräsentiert sind. Nachfolgende Tabelle zeigt einen Vergleich zwischen den TOP 5 Branchen der an der Befragung teilnehmenden Betriebe und aller Arbeitgeber aus der Deutschsprachigen Gemeinschaft:

Arbeitgeberbefragung 2021	Gesamtwert Arbeitgeber in der Deutschsprachigen Gemeinschaft
Bau- und Baunebengewerbe: 20,1%	Handel: 23,5%
Verarbeitende Gewerbe: 12,9%	Bau- und Baunebenwerbe: 11,3%
Handel: 10,3%	Verarbeitende Gewerbe: 10,0%
Gesundheits- und Sozialwesen: 9,5%	Gastgewerbe: 8,2%
Gastgewerbe/Gastronomie: 8,2%	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen: 7,1%

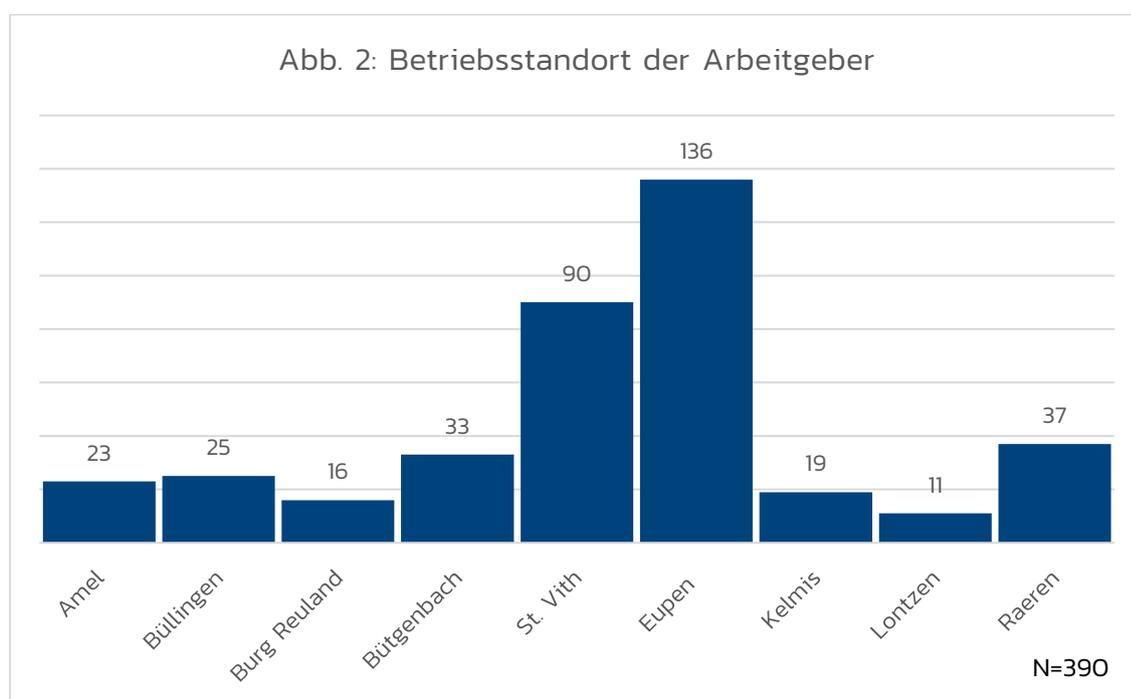
Für die Arbeitgeber, die sich bei der Befragung dem verarbeitenden Gewerbe zugeordnet haben, bestand die Möglichkeit, ihr Gewerbe noch detaillierter anzugeben. Daraus geht hervor, dass der Großteil dem Nahrungsmittelgewerbe (27,3%), der Metallverarbeitung (20,5%) und der Holzverarbeitung (13,6%) zugehörig ist.

An dieser Stelle ist leider kein genauer Vergleich mit den Ergebnissen der IBE-Studie möglich, da in 2018 nicht mit der NACE-Kodierung gearbeitet wurde. Trotzdem kann an dieser Stelle berichtet werden, dass damals 16,5% der Arbeitgeber und damit der Großteil

dem Bau- und Baunebengewerbe entstammte und das produzierende und verarbeitende Gewerbe einen Arbeitgeberanteil von 8,7% aufwies.

Betriebsstandort der Arbeitgeber

Die teilnehmenden Arbeitgeber hatten die Möglichkeit anzugeben, in welcher Gemeinde der Deutschsprachigen Gemeinschaft sie ansässig sind. Von den 390 Arbeitgebern, die ihren Standort näher erläutert haben, stammen 47,9% aus dem Süden und 52,1% aus dem Norden der Deutschsprachigen Gemeinschaft. Diese Werte stimmen mit der Verteilung der Arbeitgeber in der Deutschsprachigen Gemeinschaft überein, wonach 55,5% dem Kanton Eupen und 44,5% dem Kanton St. Vith zuzuordnen sind. Auf die einzelnen Gemeinden verteilt sich die Anzahl der an der Befragung teilnehmenden Arbeitgeber folgendermaßen:

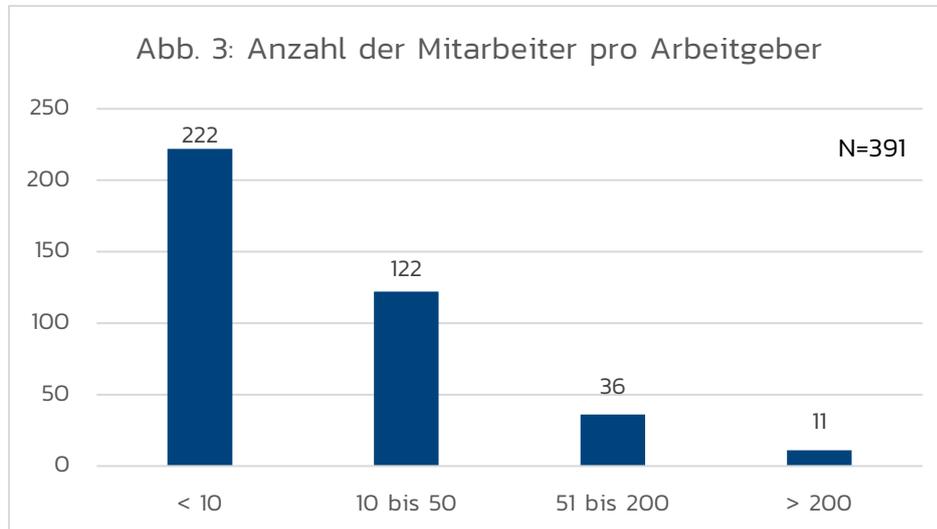


Es lässt sich feststellen, dass die meisten der teilnehmenden Arbeitgeber ihren Standort in Eupen und St. Vith haben, was vor dem Hintergrund der Arbeitgeberanzahl in diesen beiden Gemeinden wenig überraschend ist. 32,9% der Arbeitgeber hatten ihren Sitz 2020 in der Gemeinde Eupen. In der Gemeinde St. Vith belief sich dieser Wert auf 20,6%. Raeren weist die Arbeitgeber auf, die am dritthäufigsten bei der Befragung vertreten sind, allerdings mit einem deutlichen Abstand zu den in Eupen und St. Vith ansässigen Arbeitgebern. Lontzen und Burg-Reuland stellen die Gemeinden mit den wenigsten teilnehmenden Arbeitgebern im Norden und Süden der Deutschsprachigen Gemeinschaft dar.

Auch bei der damaligen IBE-Befragung waren es die Gemeinden Eupen und St. Vith, die mit 38% und 22% die meisten Arbeitgeber aufwiesen.

Anzahl der Mitarbeiter pro Arbeitgeber

Dieser Abschnitt umfasst die Anzahl der Mitarbeiter, die bei den teilnehmenden Arbeitgebern beschäftigt sind. Alle 391 Arbeitgeber haben auf diese Frage eine Antwort gegeben und ihren Personalbestand dementsprechend kommuniziert.



Die Abbildung zeigt, dass 56,8% der befragten Arbeitgeber weniger als 10 Mitarbeiter aufweisen. Bei den Arbeitgebern, bei denen 10 bis 50 Mitarbeiter angestellt sind, beläuft sich der Wert auf 31,2%. 9,2% der teilnehmenden Arbeitgeber beschäftigen 51 bis 200 Mitarbeiter. Lediglich 2,8% der Teilnehmer beschäftigen mehr als 200 Mitarbeiter in ihrem Unternehmen. Vergleicht man diese Ergebnisse mit den Arbeitgeberzahlen der Deutschsprachigen Gemeinschaft aufgeteilt nach der Anzahl Mitarbeiter, so ist zu erkennen, dass die befragten Arbeitgeber zum Teil die generelle Arbeitgeberlandschaft in Ostbelgien repräsentieren. Dort ist den aktuellsten Zahlen des Jahres 2020 zu entnehmen, dass von den 2.195 Arbeitgebern 80% weniger als 10 Mitarbeiter beschäftigen. Somit besteht bei den kleinen bis sehr kleinen Betrieben ein nennenswerter prozentualer Unterschied.

Die Anzahl der Arbeitgeber mit weniger als 10 Mitarbeitern ist damit identisch zur IBE-Befragung, denn auch in 2018 nahmen vorwiegend Arbeitgeber mit weniger als 10 Mitarbeitern teil (rund 60%). Bei den Arbeitgebern mit einer Mitarbeiterzahl zwischen 10 und 50 lag der Wert bei 28% und 11% beschäftigten 51 bis 200 Mitarbeiter. Wie auch in der aktuellen Befragung gab es auch 2018 mit 2% kaum Arbeitgeber, die mehr als 200 Mitarbeiter in ihrer Belegschaft hatten.

3.2 Fachkräftemangel

Bereits bei der ersten Arbeitgeberbefragung im Jahr 2018 (IBE-Studie) wurde deutlich, wie schwierig es für die ostbelgischen Arbeitgeber ist, geeignete Fachkräfte zu finden. Vor diesem Hintergrund ist es nun von großer Bedeutung, dass die Situation des Fachkräftemangels drei Jahre später wieder genauer unter die Lupe genommen wird. Dieses Kapitel präsentiert :

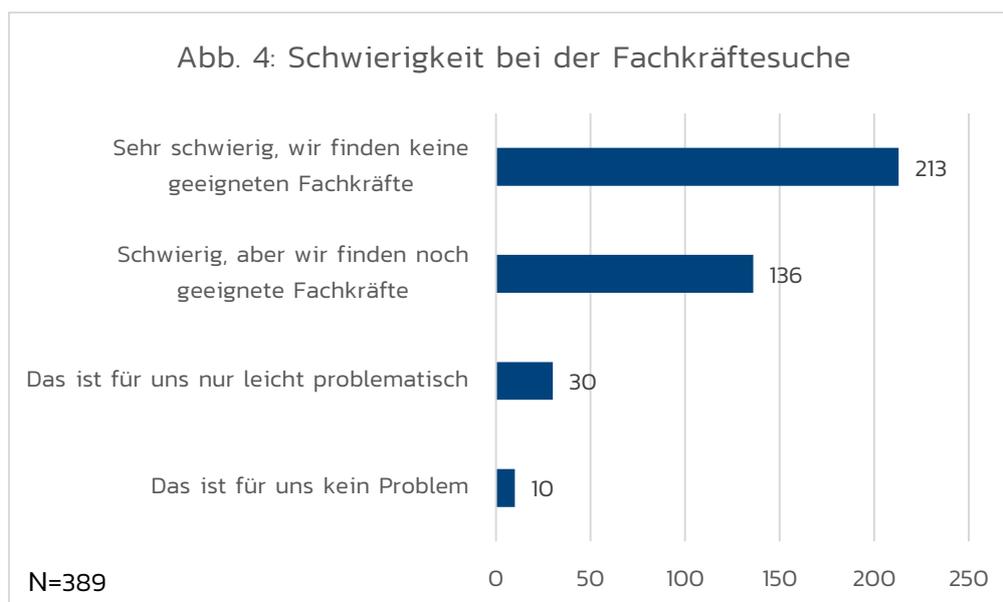
- zum einen die Entwicklung des Fachkräftemangels bei den hiesigen Arbeitgebern sowie den vom Fachkräftemangel am gravierendsten betroffenen Berufen,
- zum anderen die Folgen, die sich aus den Fachkräftengpässen in den Unternehmen ergeben.

3.2.1 Stand der Dinge bei den teilnehmenden Arbeitgebern

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

Die Arbeitgeber wurden bezüglich des Fachkräftemangels zuerst dazu befragt, inwieweit sich die Suche nach geeigneten Fachkräften und nach Personen mit Personal- und Führungsverantwortung in ihrem Betrieb als schwierig gestaltet.

Die in der untenstehenden Abbildung dargestellten Ergebnisse beziehen sich auf die Frage nach der Problematik, geeignete Fachkräfte zu finden. 389 Teilnehmer, die diese Frage beantwortet haben, gaben folgenden Einblick in die Fachkräftesituation:



Viele Arbeitgeber empfinden die Suche nach geeigneten Fachkräften als äußerst schwierig. So geben lediglich 2,6% an, kein Problem zu haben, und 7,7% geben an, mit nur leichten Problemen bei der Suche konfrontiert zu werden. Der Großteil der befragten Arbeitgeber

ist jedoch großen Schwierigkeiten bei der Fachkräftesuche gegenübergestellt. Fast 90% der teilnehmenden Arbeitgeber sind durch den Fachkräftemangel betroffen und vor großen Herausforderungen gestellt. 35% finden zwar noch geeignete Fachkräfte, allerdings gestaltet sich die Anwerbung schwierig. Weitaus alarmierender ist die Tatsache, dass mit 54,8% die überwiegende Mehrheit der Arbeitgeber die Suche als sehr schwierig erlebt und dementsprechend auch keine geeigneten Fachkräfte mehr findet.

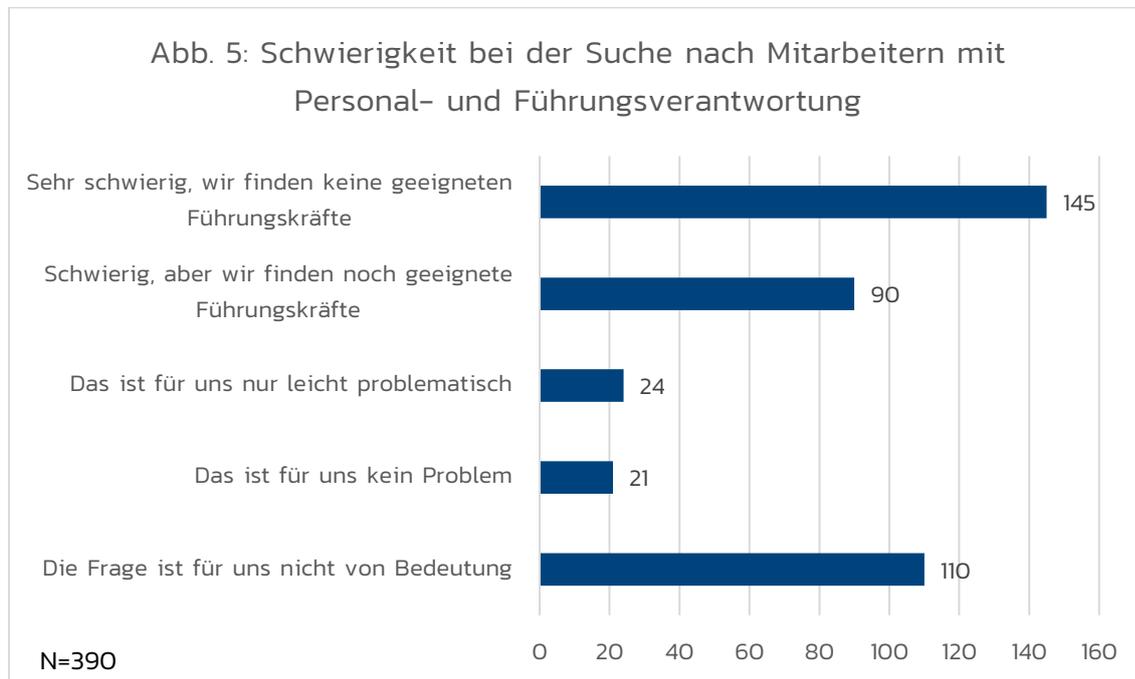
Setzt man die Frage nach der Schwierigkeit der Fachkräftesuche nun in Verbindung mit den Arbeitgebern aus den am häufigsten vertretenen Branchen aus dieser Studie, nämlich dem Bau- und Baunebengewerbe, dem verarbeitenden Gewerbe, dem Handel, dem Gesundheits- und Sozialwesen sowie dem Gastgewerbe, so stellt man fest, dass die Situation in allen fünf Branchen äußerst angespannt ist. Von den 78 Arbeitgebern aus dem Bau- und Baunebengewerbe geben 82,1% an, vor sehr großen Schwierigkeiten zu stehen. In den anderen vier Sektoren ist der Prozentsatz derjenigen, die die Suche sehr schwierig empfinden, etwas geringer. Allerdings lässt sich bei der Addierung der Arbeitgeber, die mit sehr schwierig und schwierig geantwortet haben, anhand folgender Prozentsätze untermauern, dass nahezu alle Teilnehmer vom Fachkräftemangel betroffen sind:

Bau- und Baunebengewerbe	96,2%
Gastgewerbe	93,8%
Verarbeitendes Gewerbe	90,0%
Handel	85,0%
Gesundheits- und Sozialwesen	83,8%

Bei einer Kreuzung der Frage nach der Schwierigkeit bei der Fachkräftesuche mit den Gemeinden, aus denen die teilnehmenden Arbeitgeber stammen, ergibt sich ein Unterschied zwischen dem Kanton St. Vith und dem Kanton Eupen. In beiden Kantonen ist die Suche schwierig, allerdings liegt die Anzahl der Arbeitgeber, die die Situation als sehr schwierig bewerten, im Kanton St. Vith mit 74,9% deutlich über dem Kanton Eupen, welcher 50,2% aufweist.

Die damalige IBE-Befragung ergab hinsichtlich der Schwierigkeit bei der Fachkräftesuche identische Erkenntnisse. 49% der Teilnehmer sagten aus, dass sich die Suche schwierig gestaltet und für 40% war die Suche sehr schwierig, sodass keine Fachkräfte gefunden wurden. Somit handelte es sich auch in 2018 um fast 90% der Arbeitgeber, die Schwierigkeiten bei der Suche nach geeigneten Fachkräften erlebten. Die Feststellung, dass die Arbeitgeber aus dem Süden stärker über den Fachkräftemangel klagen, konnte auch bei der damaligen Auswertung festgestellt werden.

Die folgende Abbildung befasst sich nun mit der bereits angesprochenen Suche nach Mitarbeitern mit Personal- und Führungsverantwortung. Für die 390 Arbeitgeber, die sich mit dieser Frage auseinandergesetzt haben, ergibt sich folgendes Bild:



Im Gegensatz zu der vorher behandelten Frage nach geeigneten Fachkräften hatten die Arbeitgeber bei dieser Frage noch die Möglichkeit, die Option „Die Frage ist von uns nicht von Bedeutung“ zu wählen, was 28,2% der Befragten getan haben. Von den restlichen 71,8%, für die die Suche nach Mitarbeitern mit Personal- und Führungsverantwortung eine Rolle spielt, ist das Finden von derartigen Fachkräften sehr kompliziert. 5,4% haben keine Probleme und 6,2% sind vor nur leichten Problemen gestellt. Hingegen finden 23,1% der Arbeitgeber entsprechende Personal- und Führungskräfte nur mit Schwierigkeiten, und 37,2% sind mit so großen Problemen konfrontiert, dass Sie keine Mitarbeiter mit diesen Kompetenzen mehr finden. Hier hat sich die Situation mit Blick auf die Arbeitgeber, die mit sehr großen Schwierigkeiten konfrontiert sind, seit der letzten Befragung in 2018 demnach sogar verschlechtert. 26% gaben damals an, dass sich die Situation sehr schwierig darstellt. Die Anzahl der Arbeitgeber, die die Suche schwierig finden, ist hingegen 2018 mit 33% höher gewesen. Klammert man die 28,2% der Befragten für die Mitarbeiter mit Personal- und Führungsverantwortung keine Rolle spielen aus und betrachtet die Antworten ausschließlich in Bezug auf die 71,8% für die diese Mitarbeiter relevant sind, beläuft sich der Anteil der Arbeitgeber, die die Suche als sehr schwierig bewerten auf 51,8% und der Anteil der Arbeitgeber die die Suche als schwierig bewerten auf 32,1%.

Diese Frage wird ähnlich wie die vorherige Frage nun auch ins Verhältnis zu den meistvertretenen Branchen und den beiden Kantonen der Deutschsprachigen Gemeinschaft gesetzt. Was die Branchen betrifft, so ist der Anteil Arbeitgeber, der mit schwierig und sehr schwierig geantwortet hat, weniger ausgeprägt als in der Frage zur Schwierigkeit bei der Fachkräftesuche. Dies hängt mit der Tatsache zusammen, dass die Frage für einen Teil der Arbeitgeber nicht von Bedeutung ist. Die Problematik bei der Suche nach Mitarbeitern mit Personal- und Führungsverantwortung ist in zwei Branchen am stärksten ausgeprägt, da dort mehr als die Hälfte der Arbeitgeber mit sehr schwierig geantwortet haben. Dies ist im Bau- und Baunebengewerbe mit 53,8% und im Gastgewerbe mit 59,4% der Fall.

In den beiden Kanton ergibt sich nach einer genaueren Analyse dieser Frage folgendes Bild: Der Kanton St. Vith verzeichnet mit 52,9% gegenüber den 32,5% aus dem Kanton Eupen wieder einen weitaus höheren Wert an Arbeitgebern, die die Suche nach Mitarbeitern mit Personal- und Führungsverantwortung als sehr schwierig empfinden.

3.2.2 Konsequenzen des Fachkräftemangels

Die im vorherigen Punkt angesprochenen Probleme bei der Fachkräftesuche, gehen natürlich nicht spurlos an den Arbeitgebern vorbei. Bei der folgenden Frage wurde analysiert, welche Folgen der Fachkräftemangel für die Arbeitgeber mit sich bringt. Zu diesem Zweck wurde den Arbeitgebern eine Auswahl von acht Kriterien vorgegeben, welche potentielle negative Auswirkungen des Fachkräftemangels auf ihren Betrieb darstellen können. Es ist wichtig darauf hinzuweisen, dass bei dieser Frage eine Mehrfachnennung möglich war. Alle 391 teilnehmenden Arbeitgeber haben sich zu dieser Frage geäußert.

Mehrarbeit in der bestehenden Belegschaft	63,4%
Wir können bestehende Wachstumschancen nicht nutzen.	45,8%
Wir müssen Aufträge ablehnen.	42,7%
Wir verlieren Marktanteile an unsere Wettbewerber.	19,9%
Wir verzichten auf Investitionen am Standort.	17,4%
Wir planen die Verlagerung unseres Unternehmens an einem anderen Standort.	4,9%
Der Fachkräftemangel hat für uns keine gravierenden Folgen.	9,7%
Sonstiges	10,0%

Aus der Tabelle geht hervor, dass die häufigste Folge des Fachkräftemangels die Mehrarbeit in der bestehenden Belegschaft ist. Desweiteren können durch den Fachkräfteengpass bestehende Wachstumschancen nicht genutzt werden und Aufträge

müssen abgelehnt werden. Der Verlust von Marktanteilen an Wettbewerber sowie der Verzicht von Investitionen am Standort stellen weniger Probleme dar. 19 Arbeitgeber geben sogar an, dass der Fachkräftemangel ein derartiges Ausmaß mit sich bringt, dass eine Verlagerung des Unternehmens aus Ostbelgien an einen anderen Standort geplant ist. Lediglich 38 Teilnehmer berichten, dass der Fachkräftemangel keine gravierenden Folgen für ihren Betrieb hat.

Außerdem bestand für die Arbeitgeber bei der Frage nach den Folgen des Fachkräftemangels die Option, das Feld „Sonstiges“ auszuwählen, was 38 Teilnehmer genutzt haben. Diese 38 Arbeitgeber konnten dann mittels Freitext eventuelle Folgen des Fachkräftemangels nennen, die in den vorab festgelegten Kriterien nicht genannt wurden. Die Punkte, die zusammengefasst herausstechen, sind

- die Folgen hinsichtlich der Arbeitsorganisation wie beispielsweise Mehrkosten durch die Beauftragung externer Firmen
- verkürzte Öffnungszeiten
- eine Verminderung der Qualität des Produkts, beziehungsweise der Dienstleistung.

Bei zwei Arbeitgebern bestehen aufgrund des Fachkräftemangels sogar Überlegungen, den Betrieb aufzugeben.

Wenn die Folgen des Fachkräftemangels nun mit der Branche der teilnehmenden Arbeitgeber kombiniert werden, geht hervor, dass die Mehrarbeit in der bestehenden Belegschaft in 4 Branchen die am stärksten ausgeprägte Folge ist. Im verarbeitenden Gewerbe (38 Betriebe), im Handel (29 Betriebe), im Gesundheits- und Sozialwesen (29 Betriebe) und im Gastgewerbe (22 Betriebe) ist dies der Fall. Lediglich im Bau- und Baunebengewerbe wird die Tatsache, dass Aufträge abgelehnt werden müssen, von den meisten Betrieben (60) als Folge genannt.

3.2.3 Kritische Berufe

Ein Ziel der Befragung ist, sich bei den Arbeitgebern nach den Berufsgruppen zu erkundigen, in denen der Fachkräftebedarf am dringlichsten ist. Zu diesem Zweck konnten die Arbeitgeber fünf Berufsgruppen auswählen, in denen sie Fachkräfte benötigen. Anschließend bestand dann die Möglichkeit, in allen fünf Berufsgruppen den genauen Beruf nochmals zu präzisieren. Somit setzte sich die Frage aus zwei Teilen zusammen, was anhand folgendem Beispiels illustriert werden kann:

Ebene 1 (= Berufsgruppe)	Ebene 2 (= Einzelne Berufe)			
Bauberuf und Baunebengewerbe	Architekten, Bauingenieure, Vermesser	Dachdecker, Bauklempner	Bauschreiner, Holz- oder Stahlmonteure	Elektroinstallateure, Installateure Heizung und Sanitär

In der ersten Ebene mussten die Berufsgruppen ausgewählt werden, wobei es sich um 14 vorgegebene Berufskategorien handelte, die auf den sogenannten „Codes Rome“ basieren. Dies ist ein Klassifizierungssystem, welches vom „Pôle Emploi“ in Frankreich entwickelt wurde. Das Kürzel „Rome“ steht hierbei für „Répertoire opérationnel des métiers et des emplois“. Bei diesem System werden die Berufe, wie bereits erwähnt, in 14 verschiedenen Kategorien eingeordnet. Diese 14 Kategorien beziehungsweise Berufsgruppen lassen sich dann nochmals in einzelne Untergruppen aufteilen. So ist es möglich, jeden Beruf einer entsprechenden Berufsgruppe zuzuordnen, was die zweite Ebene zu dieser Frage darstellte. Hier konnten die Arbeitgeber zu jeder Berufsgruppe den spezifisch gesuchten Beruf detailliert herausfiltern.

Auswertung der Berufsgruppen (1. Ebene)

Auf dieser Ebene hatten die Arbeitgeber eine Auswahl von 14 Berufsgruppen und es bestand die Möglichkeit fünf Gruppen zu nennen, in denen es Berufe gibt, die im Unternehmen benötigt werden. 361 von ihnen haben mindestens eine Berufsgruppe definiert. Davon haben 199 eine einzige Berufsgruppe ausgewählt. 96 Arbeitgeber haben zwei Berufsgruppen und 36 Arbeitgeber sogar drei Berufsgruppen präzisiert, in denen Fachkräftebedarf besteht. Vier Berufsgruppen wurde dann von noch 19 Arbeitgebern und fünf Berufsgruppen von lediglich 11 Arbeitgebern genannt. Für die folgende Auswertung wurden alle Antworten addiert.

Die Berufsgruppen, die kaum ausgewählt wurden und somit für die weitere Auswertung nicht weiter von Bedeutung sein werden, sind das Kunsthandwerk, welches Berufe wie Uhrmacher, Goldschmied, Instrumentenbauer, usw. beinhaltet, sowie die Unterhaltung und der Sport, worunter Künstler, Interpreten, Regisseure, Berufssportler, usw. eingeordnet werden können.

In der folgenden Auflistung sind nun die restlichen 12 Berufsgruppen, die zur Auswahl standen, mit der jeweiligen Anzahl Antworten zusammengefasst dargestellt:

Ebene 1 (= Berufsgruppe)	Anzahl Nennungen
Bauberuf und Baunebengewerbe	101
Personenbezogene Dienstleistungen und Dienstleistungen für die Allgemeinheit	76
Industrie/Produktionsberufe	63
Berufe in der Unternehmensführung und -verwaltung	47
Berufe im Handel/Einzelhandel	45
Wartung und Unterhalt	41
Hotelwesen, Gastronomie, Tourismus, Freizeit und Animation:	40
Gesundheitsberufe	27
Transport und Logistik	24
Land- und Forstwirtschaft, Gartenbau und Tierpflege	20
Kommunikations-, Medien- und Multimediaberufe	13
Berufe im Bereich Banken, Versicherungen, Immobilienwesen	9

Die Berufsgruppe, in der der Fachkräftebedarf bei den Teilnehmern der Befragung am dringlichsten ist, sind die Berufe im Bereich des Bau- und Baunebengewerbe. Auf den darauffolgenden Plätzen befinden sich die personenbezogenen Dienstleistungen und Dienstleistungen für die Allgemeinheit, die Berufe im industriellen Bereich, die Berufe in der Unternehmensführung und -verwaltung, die Berufe im Handel und Einzelhandel, Tätigkeiten im Bereich der Wartung und dem Unterhalt sowie berufliche Aktivitäten im Hotelwesen, der Gastronomie, dem Tourismus, der Freizeit und der Animation. Relativ selten vertreten, sind Berufe bei den Banken, Versicherungen und Immobiliengesellschaften und die Kommunikations-, Medien- und Multimediaberufe. Berufsgruppen, die weder häufig, noch selten genannt wurden, umfassen die Gesundheitsberufe, die Berufe im Bereich Transport und Logistik sowie Tätigkeiten in der Land- und Forstwirtschaft, dem Gartenbau und der Tierpflege.

Auswertung der einzelnen Berufe (2. Ebene)

Auf dieser Ebene, die eine Unterkategorie zur Auswertung der Berufsgruppen ist, konnten die Arbeitgeber, nachdem sie bereits eine, zwei, drei, vier oder sogar fünf der 12 Gruppen ausgewählt hatten, aus einer detaillierten Liste mit einzelnen Berufen, den für sie zutreffenden spezifischen Beruf angeben. Jede der 12 Berufsgruppen beinhaltet auf Ebene

2 folglich eine Reihe einzelner Berufe, die von den Arbeitgebern zusätzlich angekreuzt werden konnten, um ihren Fachkräftebedarf so präzise wie möglich zu kommunizieren.

Was den Rücklauf der Antworten der Arbeitgeber auf diese zweite Ebene betrifft, so muss betont werden, dass die Arbeitgeber nicht verpflichtet waren, eine zweite Ebene beziehungsweise einen detaillierten Beruf auszuwählen. Vor diesem Hintergrund entspricht die Anzahl der gegebenen Antworten in der ersten Ebene auch nicht der Anzahl der gegebenen Antworten in der zweiten Ebene. 232 Arbeitgeber haben mindestens einen Beruf in dieser zweiten Ebene definiert. Davon haben 98 einen einzigen Beruf ausgewählt. Zwei spezifische Berufe wurden von 75 Arbeitgebern und drei spezifische Berufe von 31 Arbeitgebern mitgeteilt. Die Anzahl der Arbeitgeber, die vier Berufe angekreuzt haben, belief sich auf 18, und fünf Berufe wurden von nur 10 Arbeitgebern herausgefiltert. Wie schon in der ersten Ebene wurden für die Auswertung wieder alle Antworten addiert.

In der nun folgenden Analyse werden für jede Berufsgruppe nur jene spezifischen Berufe genannt, die herausstechen und von den Arbeitgebern am häufigsten genannt wurden und mit Blick auf den Fachkräftebedarf somit die meiste Bedeutung haben. Die komplette Liste mit allen Berufen zu jeder Berufsgruppe kann im Anhang konsultiert werden.

Zu Beginn ist es noch wichtig darauf hinzuweisen, dass die Kategorie der Berufsgruppe zur Land- und Forstwirtschaft, dem Gartenbau und der Tierpflege bei der folgenden Darstellung nicht weiter analysiert wird. Dies ist auf die Tatsache zurückzuführen, dass für diese Berufsgruppe keine Unterkategorien, also keine Liste mit detaillierten Berufen zur Auswahl stand.

Die Berufe, die bei den übrigen Berufskategorien den höchsten Stellenwert einnehmen, lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Bauberuf- und Baunebengewerbe

Mit 101 Antworten handelt es sich hierbei um die mit Abstand am häufigsten angekreuzte Berufsgruppe in Bezug auf den Fachkräftebedarf. Die Berufe, die vorwiegend gesucht werden, sind Elektroinstallateure und Installateure im sanitären Bereich (16 Antworten), Bauschreiner und Holz- oder Stahlmonteure (14 Antworten) sowie Dachdecker und Bauklempner (11 Antworten).

- Personenbezogene Dienstleistungen und Dienstleistungen für die Allgemeinheit

Diese Berufsgruppe verzeichnet mit 76 Antworten die zweithäufigsten Nennungen und ist von der Anzahl Berufe, die am breitesten gefächerte Kategorie. Allerdings stehen zwei Berufe im Mittelpunkt. Auf der einen Seite die Berufe im Unterrichtswesen und der Weiterbildung (16 Antworten) und auf der anderen Seite die Sozialassistenten und Erzieher (13 Antworten).

- Industrie/Produktionsberufe

Diese Kategorie wurde von den befragten Arbeitgebern 63 mal ausgewählt und gehört somit zu den Berufsgruppen, wo ein reger Fachkräftebedarf ausgemacht werden kann. Der Großteil ist hierbei den Produktionsberufen in der Mechanik- und Metallverarbeitung zuzuordnen (18 Antworten). Die restlichen Antworten sind stark verteilt, sodass nicht wirklich ein weiterer Beruf heraussticht.

- Berufe in der Unternehmensführung und -verwaltung

In dieser Kategorie verteilen sich 30 der 47 gegebenen Antworten mit jeweils 10 Nennungen auf die folgenden Berufe: Buchhalter und Finanzberufe; Berufe im Bereich des Sekretariats und der Assistenz sowie informationstechnologische Berufe wie Informatiker, Systemadministratoren, usw.

- Berufe im Handel/Einzelhandel

Die 45 Antworten, die dieser Kategorie zuzuordnen sind, gehen hauptsächlich auf die Fachverkäufer im Einzelhandel, wie beispielsweise im Baumarkt, Autohaus, Mode- und Sportgeschäften, usw., zurück (13 Antworten). Allerdings machen auch die Metzger, Bäcker und Verkäufer im Lebensmittelbereich mit 10 Antworten einen nennenswerten Anteil aus.

- Wartung und Unterhalt

Die von den Arbeitgebern angekreuzten 41 Antworten sind in erster Linie auf zwei Berufe zurückzuführen. Zum einen die Reparaturschlosser und Unterhaltsmechaniker und zum anderen die KFZ-Mechaniker (jeweils 9 Antworten).

- Hotelwesen, Gastronomie, Tourismus, Freizeit und Animation

Von den 40 gegebenen Antworten bezieht sich mehr als die Hälfte (21 Antworten) auf die Berufe im gastronomischen Bereich wie Kellner, Köche und Küchenhilfen. Alle anderen Berufe in dieser Kategorie sind mit einer oder zwei Antworten nicht relevant.

- Gesundheitsberufe

Von den 27 Arbeitgebern, die diese Kategorie ausgewählt haben, gibt ein Drittel an, dass der Fachkräftebedarf bei den allgemeinen und spezialisierten Krankenpflegern und Pflegehelfern am dringlichsten ist.

- Transport und Logistik

Bei dieser Kategorie, welche 24 Antworten verzeichnet, standen den Arbeitgebern lediglich zwei verschiedene Berufe zur Auswahl. 13 Antworten beziehen sich auf die

LKW-Fahrer, Fahrer öffentlicher Verkehrsmittel, Taxifahrer und Lieferfahrer und 9 Antworten auf die Logistiker, Disponenten Speditionskaufleute und Lageristen.

- Kommunikations-, Medien- und Multimediaberufe

Diese Berufskategorie umfasst mit 13 Antworten ebenfalls wenige Nennungen bei den Arbeitgebern. Die Fotografen, Grafiker und Webdesigner zählen zu den häufigsten Nennungen.

- Berufe im Bereich Banken, Versicherungen und Immobilienwesen

Diese Berufsgruppe hat mit lediglich 9 Antworten eine sehr geringe Bedeutung für die teilnehmenden Arbeitgeber. Die Berufe im Bereich des Front-Office, also Kundenberater in erster Linie, wurden am häufigsten genannt.

Vergleich mit den Stellenanzeigen aus der lokalen Presse

Der Wirtschafts- und Sozialrat der Deutschsprachigen Gemeinschaft erfasst seit dem Jahr 2000 alle in der lokalen Presse veröffentlichten Stellenangebote (Wochenspiegel und Kurier Journal einmal wöchentlich jeden Mittwoch sowie die Samstagsausgabe des GrenzEchos). Ziel ist es, einen Überblick über den ostbelgischen Stellenmarkt und seine Dynamik zu erhalten: Wie entwickelt sich die jährliche Anzahl Stellenanzeigen? In welchen Sektoren werden die meisten Arbeitskräfte gesucht? Woher kommen die Arbeitgeber, die in der Deutschsprachigen Gemeinschaft nach Mitarbeitern suchen? Diese und andere Fragen können durch eine solche Erfassung untersucht werden. Es werden bei der Erhebung ausschließlich Stellenanzeigen registriert, bei denen es sich um eine Beschäftigung im Rahmen eines Arbeitsvertrages handelt. Berufliche Tätigkeiten auf selbständiger Basis werden nicht berücksichtigt. Außerdem wird jedes Stellenangebot nur einmal erfasst und bei einer Wiederveröffentlichung nicht nochmal neu eingegeben.

Der Wirtschafts- und Sozialrat der Deutschsprachigen Gemeinschaft nutzt bei seiner Auswertung ebenfalls das System der *Codes Rome*, um die Berufsgruppen sowie die einzelnen Berufe zu definieren. Dementsprechend liegen dem WSR die Ergebnisse auf Basis der bereits thematisierten zwei Ebenen vor, was eine absolute Vergleichbarkeit zwischen den Stellenanzeigen aus der lokalen Presse und den Antworten zum Fachkräftebedarf in den verschiedenen Berufsgruppen, die von den Arbeitgebern im Rahmen dieser Studie gegeben wurden, ermöglicht.

Die Auswertung der Stellenanzeigen aus der lokalen Presse für 2021, wo insgesamt 2.145 Stellenanzeigen erfasst wurden, ergibt für die erste Ebene der meistgesuchten Berufsgruppen folgendes Resultat:

Ebene 1 (= Berufsgruppe)	Anzahl Stellenanzeigen
Berufe in der Unternehmensführung und -verwaltung	427
Bauberuf- und Baunebengewerbe	290
Personenbezogene Dienstleistungen und Dienstleistungen für die Allgemeinheit	271
Industrie-/Produktionsberufe	220
Berufe im Handel/Einzelhandel	179

Die fünf am häufigsten gesuchten Kategorien stimmen exakt überein mit dem Ergebnis der Arbeitgeber aus der Befragung. Die Reihenfolge ist allerdings verändert. Die Berufe aus dem Bau- und Baunebengewerbe sind in der lokalen Presse nicht auf dem ersten sondern auf dem zweiten Platz. Stattdessen sind die Berufe in der Unternehmensführung dort am häufigsten gesucht, wobei diese Berufe bei der Arbeitgeberbefragung nur den vierten Platz belegen. Die personenbezogenen Dienstleistungen und Dienstleitungen für die Allgemeinheit sowie die Industrie-/Produktionsberufe sind in der lokalen Presse um jeweils einen Platz nach hinten auf den dritten und vierten Platz verrutscht. Die Berufe im Handel/Einzelhandel liegen bei beiden Auswertungen auf den fünften Platz.

Wie schon in der ersten Ebene, werden jetzt auch die Resultate der zweiten Ebene der Arbeitgeberbefragung mit den Ergebnissen der Auswertung der Stellenanzeigen aus der lokalen Presse des WSR zusammengebracht, um Unterschiede und Gemeinsamkeiten bezüglich der meistgesuchten Berufe auszumachen.

Die zehn Berufe, die in der zweiten Ebene der Auswertung der Stellenanzeigen aus der lokalen Presse für 2021 am häufigsten gesucht wurden, sind die Folgenden:

Ebene 2 (= Einzelne Berufe)	Anzahl Stellenanzeigen
Berufe im Bereich des Sekretariats und der Assistenz	162
Schreiner, Dachdecker, Holz- und Stahlmonteure, Anstreicher, Installateure im sanitären Bereich	123
Verkauf und Marketing	96
Kältetechniker, Klimatisierungs- und Lüftungstechniker, Elektromechaniker und Automationstechniker	92
Sozialassistenten, Erzieher und Berufe im soziokulturellen Bereich	89
Köche, Küchenhilfe und Kellner	86
Berufe im Bereich der Buchhaltung und des Finanzwesens	81

Allgemeine und spezialisierte Krankenpfleger und Pflegehelfer	79
Fachverkäufer im Einzelhandel sowie Frisöre, Kosmetiker und Floristen	72
Architekten, Bauingenieure, Vermesser	72

Die Gemeinsamkeiten zu den meistgesuchten Berufen bei der Arbeitgeberbefragung sind bei den Berufen im Bau- und Baunebengewerbe, den Berufen im Handel/Einzelhandel, dem Hotelwesen, Gastronomie, Tourismus, Freizeit und Animation, den personenbezogenen Dienstleistungen und Dienstleistungen für die Allgemeinheit sowie den Berufen in der Unternehmensführung und -verwaltung festzumachen. Im Bau- und Baunebengewerbe wurden bei der Befragung auch die Schreiner, Dachdecker, Installateure im sanitären Bereich usw. am häufigsten genannt. Die gesuchten Berufe im Handel/Einzelhandel bestanden auch dort vorwiegend aus den Fachverkäufern im Einzelhandel. Der Großteil der gesuchten Berufe in der Kategorie des Hotelwesens, der Gastronomie, des Tourismus, der Freizeit und der Animation erstreckte sich ebenfalls über die Köche, Kellner und Küchenhilfen. Bei den personenbezogenen Dienstleistungen und Dienstleistungen für die Allgemeinheit wurden hauptsächlich die Sozialassistenten und Erzieher als Antwort präzisiert. Zu guter Letzt haben mit Blick auf die Unternehmensführung und -verwaltung die Berufe in der Buchhaltung und im Finanzwesen sowohl in der lokalen Presse als auch bei der Arbeitgeberbefragung einen hohen Stellenwert.

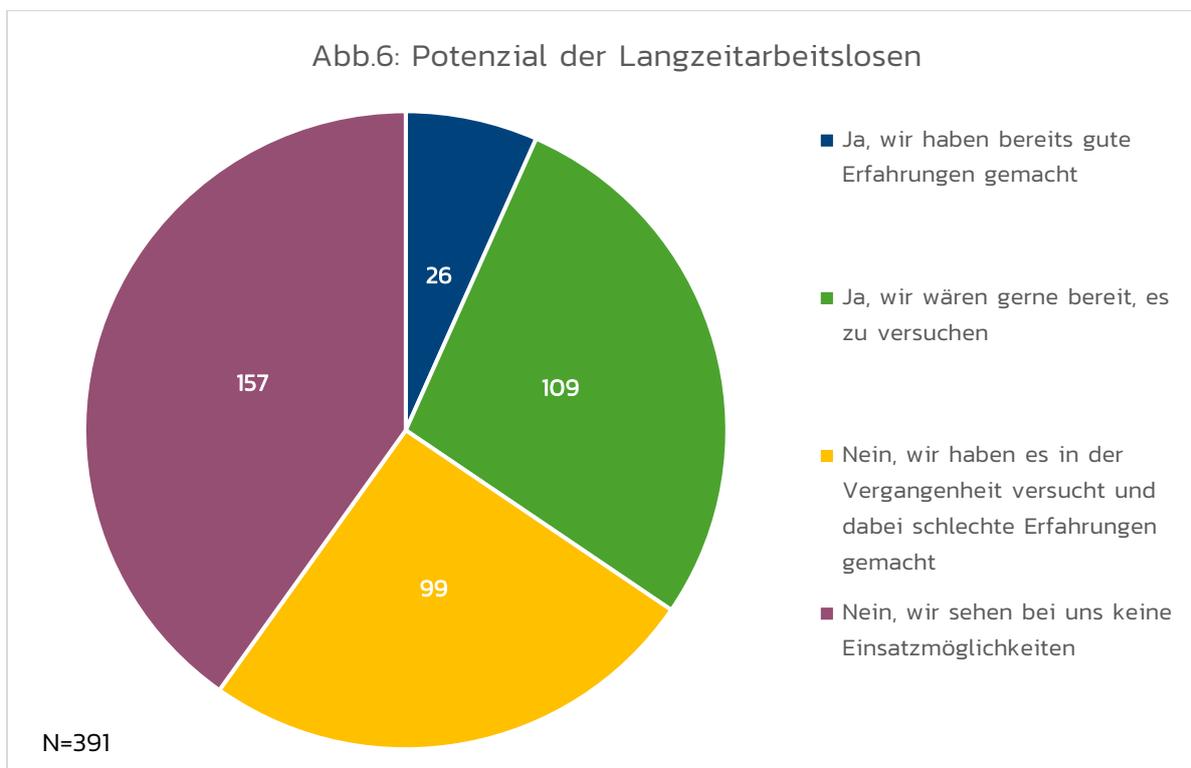
Was die Unterschiede zu den meistgesuchten Berufen aus der Arbeitgeberbefragung betrifft, so sind drei nennenswerte Abweichungen zu erkennen. Zu allererst sind mit Blick auf die Berufe aus dem Bau- und Baunebengewerbe die Architekten, Bauingenieure und Vermesser so gut wie gar nicht vertreten, obwohl sie in der lokalen Presse häufig gesucht werden. Des Weiteren besteht die Berufsgruppe der Wartung und des Unterhalts bei der Arbeitgeberbefragung hauptsächlich aus KFZ-Mechanikern und Unterhaltsmechanikern, wogegen die in der lokalen Presse stark repräsentierten Kältetechniker, Klimatisierungs- und Lüftungstechniker sowie Elektromechaniker und Automationstechniker so gut wie gar nicht vorzufinden sind. Der letzte Unterschied bezieht sich auf die Berufe in der Unternehmensführung und -verwaltung. Zum einen gehören die Berufe aus dem Bereich des Sekretariats und der Assistenz zwar zu den häufigsten Nennungen in dieser Kategorie. Allerdings ist die Anzahl, vor dem Hintergrund, dass diese Berufe in der lokalen Presse Platz 1 der meistgesuchten Berufe belegen, doch sehr niedrig. Zum anderen sind die Berufe im Verkauf und Marketing, welche auch zur Kategorie der Unternehmensführung und -verwaltung zählen und in der lokalen Presse oft inseriert werden, bei den Antworten der Arbeitgeber kaum vertreten.

3.3 Herausforderungen und potenzielle Lösungen

3.3.1 Potenzial und Fachkräftereserve

Um dem Fachkräftemangel entgegenzutreten, müssen alle für den Arbeitsmarkt verfügbaren Arbeitskräfte genutzt und mobilisiert werden. Ein Lösungsansatz wäre daher der Rückgriff auf das Potenzial von Langzeitarbeitslosen, Zuwanderern, älteren Arbeitnehmern und Personen mit Unterstützungsbedarf, die eine körperliche oder geistige Beeinträchtigung vorweisen. Diese Zielgruppen bilden nämlich eine erhebliche Arbeitskräftereserve. Vor diesem Hintergrund konnten die Arbeitgeber im Rahmen der Befragung ihre Meinungen, Einschätzungen und eventuell bereits vorhandenen Erfahrungen zum Potenzial dieser vier Zielgruppen auf dem Arbeitsmarkt mitteilen. Neben einer geschlossenen Frage mit vier Antwortmöglichkeiten, wo es hauptsächlich um die Bereitschaft der Arbeitgeber geht, diese verschiedenen Arbeitnehmergruppen einzustellen, konnten mittels einer offenen Frage auch die bisherigen Erfahrungen mit Arbeitskräften aus diesen Zielgruppen präzisiert werden.

Potenzial der Langzeitarbeitslosen



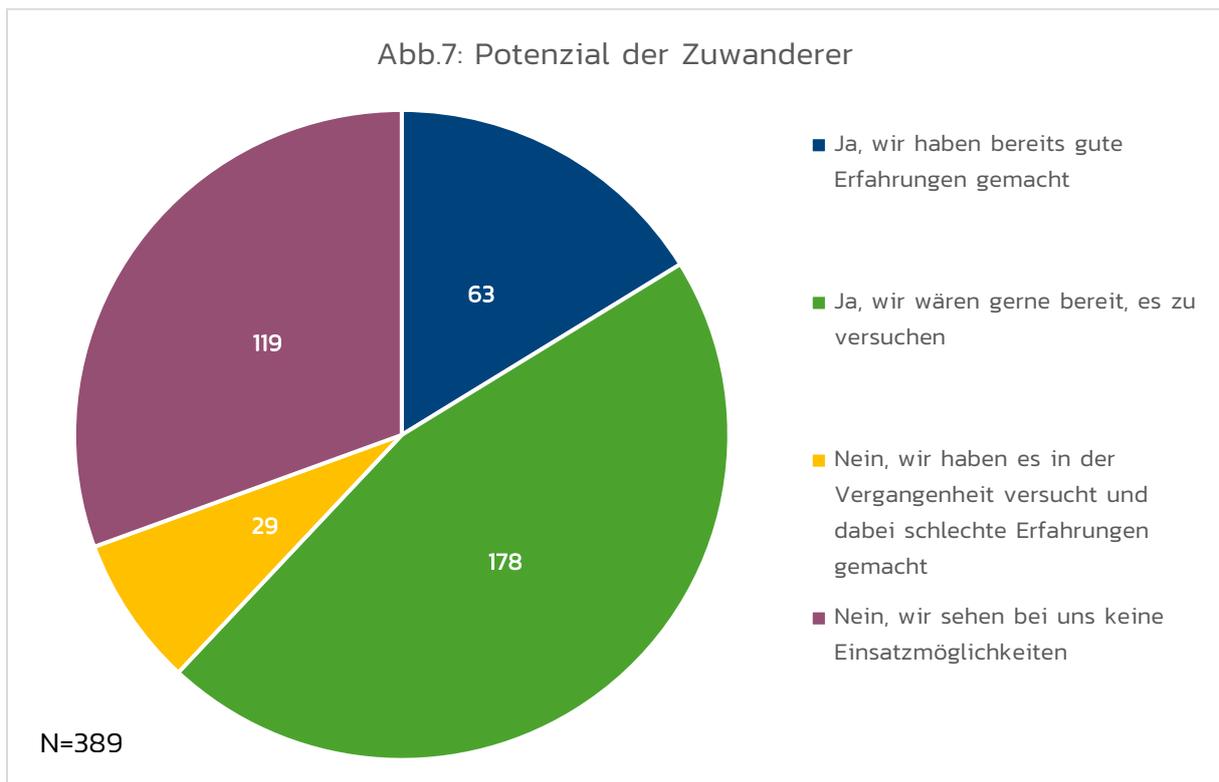
Die Mehrzahl der 391 Arbeitgeber, die sich mit dieser Frage auseinandersetzen, steht dem Einsatz von Langzeitarbeitslosen negativ gegenüber. 34,5% wären bereit, einen Langzeitarbeitslosen einzustellen, und nur 6,6% davon haben in der Vergangenheit bereits

gute Erfahrungen gemacht. 40,2% der Befragten sagen aus, dass sie keine Einsatzmöglichkeiten in ihrem Betrieb sehen, und weitere 25,3% berichten sogar von schlechten Erfahrungen aus der Vergangenheit. Die meisten dieser negativen Erfahrungsberichte beziehen sich laut Aussagen der Arbeitgeber auf die sogenannte Beschäftigungsfalle, wonach es für die Langzeitarbeitslosen durch die Unterstützungsmaßnahmen nicht wirklich lukrativer ist, eine Arbeitsstelle anzutreten. Andere Arbeitgeber berichten aus ihren praktischen Erfahrungen, dass der Bedarf an sozialer Begleitung sowie die mangelnde Motivation letztendlich zur Beendigung des Arbeitsvertrages geführt haben. Das Fehlen der notwendigen Grundausbildung stellt darüber hinaus ein weiteres Problem dar.

Das Potential der Langzeitarbeitslosen ist mit Blick auf die Branchen, aus denen die teilnehmenden Arbeitgeber kommen, sehr unterschiedlich. Im Gesundheits- und Sozialwesen sind mit 54% und im Gastgewerbe mit 53,1% die Mehrheit der Arbeitgeber durchaus bereit, Langzeitarbeitslosen eine Chance zu geben. Im Handel sind es hingegen nur 25% und im Bau- und Baunebengewerbe lediglich 23,1% der Arbeitgeber, die ein Potenzial in dieser Zielgruppe sehen.

Im Vergleich mit den Ergebnissen der IBE-Studie, wo das Potenzial der Langzeitarbeitslosen ebenfalls untersucht wurde, ist eine negative Entwicklung zu erkennen. 39% sahen damals keine Einsatzmöglichkeiten für diese Personengruppe und 19% hatten es in der Vergangenheit versucht und schlechte Erfahrungen gemacht. Bei beiden dieser Antworten sind die Werte bei der Befragung in 2021 gestiegen.

Potenzial der Zuwanderer



389 der befragten Arbeitgeber haben das Potenzial der Zuwanderer bewertet. Allgemein stellt man fest, dass bezüglich des Einsatzes von Zuwanderern eine Offenheit vorwiegt. So ist mit 62% die Mehrzahl bereit, den Zuwanderern eine Chance zu geben, wovon 16,2% sogar auf eine gute Erfahrung in der Vergangenheit zurückblicken können. Was die 38% der Arbeitgeber betrifft, die keine Einsatzchancen für Zuwanderer im Unternehmen sehen, haben nur 7,5% von einer negativen Erfahrung berichtet. Diese negativen Erfahrungen sind auf mangelnde Qualifikation und dem fehlenden Kenntnis der deutschen Sprache zurückzuführen. Ein weiterer Aspekt, der genannt wurde, spricht die bestehenden kulturellen Unterschiede an, welche immer wieder zu innerbetrieblichen Konflikten führen.

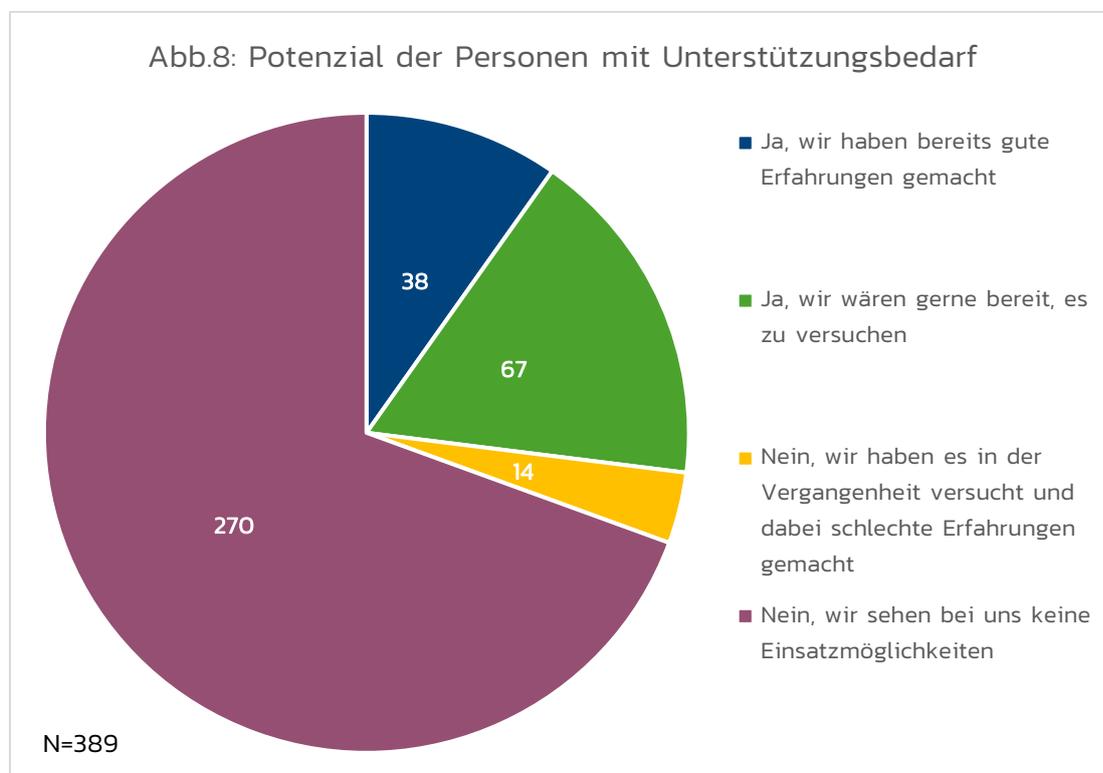
Das Potential der Zuwanderer wird von allen Arbeitgebern aus den am häufigsten vertretenen Branchen positiv bewertet. In allen fünf Sektoren ist die Mehrheit bereit, einem Zuwanderer im Unternehmen eine Chance zu geben, wobei die Prozentsätze etwas schwanken:

- Gastgewerbe: 78,1%
- Gesundheits- und Sozialwesen: 75,7%
- Verarbeitendes Gewerbe: 72%
- Bau- und Baunebengewerbe 57,7%
- Handel: 55%

Beim Bau- und Baunebengewerbe und beim Handel sind es nur etwas mehr als die Hälfte der Arbeitgeber, die sich eine Einstellung von Zuwanderern vorstellen könnte, wogegen die drei anderen Branchen allesamt mehr als 70% aufweisen können.

Die Zuwanderer wurden bereits bei der IBE-Befragung von Arbeitgebern als aussichtsreiches Potenzial angesehen. Gegenüber den 62% der Arbeitgeber, die den Zuwanderern in 2021 eine Chance geben würden, hatten in 2018 59% der Befragten ausgesagt, dass sie einer Einstellung nicht abgeneigt wären. Von den 41% die es sich nicht vorstellen können, berichteten auch vor 3 Jahren nur 8% von einer schlechten Erfahrung.

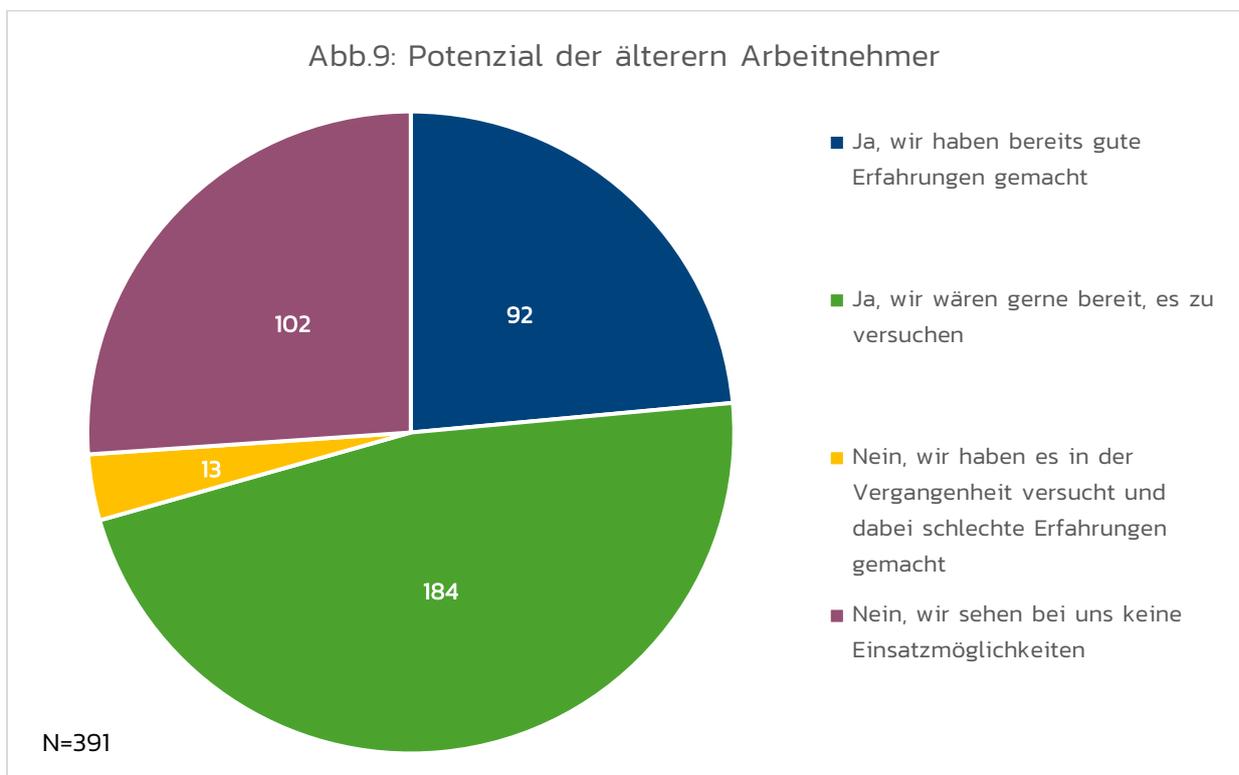
Potenzial der Personen mit Unterstützungsbedarf



Die überwiegende Mehrheit der 389 Arbeitgeber, die die Frage beantwortet haben, sieht keine Möglichkeit, eine Person mit einer körperlichen oder geistigen Beeinträchtigung im Betrieb zu integrieren. Dieser Auffassung sind 73% der Teilnehmer. Von diesen 73% haben 3,6% bereits schlechte Erfahrungen mit dieser Zielgruppe gemacht. Die restlichen 69,4% sehen keine Einsatzmöglichkeiten in ihren Betrieben. Die Anzahl der Arbeitgeber, die diese schlechten Erfahrungen detailliert mitgeteilt haben, ist zu gering ausgefallen, als dass sich mögliche Gründe hätten herauskristallisieren können. Bei den 27% der Teilnehmer, die sich den Rückgriff auf Personen mit Unterstützungsbedarf vorstellen könnten, geben 9,8% von ihnen an, eine gute Erfahrung in der Vergangenheit gemacht zu haben.

Im Gegensatz zu den Zuwanderern geht bei einer Untersuchung des Potenzials der Personen mit Unterstützungsbedarf hervor, dass die Mehrheit der Arbeitgeber aus allen Branchen keine Einsatzchancen sieht. Im Bau- und Baunebengewerbe (92,3%) fällt der Wert am deutlichsten aus. Das Verarbeitende Gewerbe und der Handel schneiden mit jeweils 70% und das Gastgewerbe mit 68,8% nahezu identisch ab. Lediglich die Arbeitgeber aus dem Gesundheits- und Sozialwesen sehen die Möglichkeit verstärkt auf unterstützungsbedürftige Personen zurückzugreifen. Hier ist es mit 51,4% nur etwas mehr als die Hälfte, die kein Potenzial für diese Personengruppe sieht.

Potenzial der älteren Arbeitnehmer



Bevor die Ergebnisse präsentiert werden, ist es an dieser Stelle wichtig darauf hinzuweisen, dass den teilnehmenden Arbeitgebern in Bezug auf die älteren Arbeitnehmer keine Altersgruppe vorgegeben wurde. Sie konnten selbst beurteilen, welche Personen sie darunter klassifizieren.

Die älteren Arbeitnehmer stellen von den hier analysierten Zielgruppen das größte Potenzial dar. Die 391 Arbeitgeber, die ihre Einschätzung zu den Einstellungsmöglichkeiten dieser Zielgruppe gaben, sind 70,6% der Meinung, dass man ältere Arbeitnehmer verstärkt berücksichtigen könnte. 23,5% dieser überwiegenden Mehrheit wären bereit, ältere Arbeitnehmer einzustellen, da sie in der Vergangenheit bereits gute Erfahrungen mit ihnen gemacht haben. Die übrigen 29,4% der Arbeitgeber sehen keine Einsatzmöglichkeiten in

ihrem Betrieb. Allerdings berichten lediglich 3,3% jener Arbeitgeber von negativen Erfahrungen. Ähnlich wie bei den Personen mit Unterstützungsbedarf, ist auch bei den älteren Arbeitnehmern die Zahl der Arbeitgeber, die diese negativen Erfahrungen präzisiert haben, zu niedrig, um die genauen Gründe daraus abzuleiten.

Nimmt man bei einer Kreuzung der Frage nach dem Potential der älteren Arbeitnehmer mit den Branchen der teilnehmenden Arbeitgeber das Ergebnis genauer unter die Lupe, stellt man fest, dass ähnlich wie bei den Zuwanderern das Potenzial der älteren Arbeitnehmer vorwiegend positiv bewertet wird. Die Arbeitgeber aus allen fünf der am häufigsten vertretenen Branchen haben zum Großteil mit "ja" auf die Frage nach den Einstellungschancen älterer Arbeitnehmer geantwortet. Insbesondere das Gastgewerbe schneidet mit 93,8% äußerst positiv ab. Das Gesundheits- und Sozialwesen (78,4%) und das verarbeitende Gewerbe (78%) landen auf den darauffolgenden Plätzen. Beim Bau- und Baunebengewerbe (61,5%) und dem Handel (60%) ist man auch nicht abgeneigt, älteren Arbeitnehmern die Möglichkeit einer Einstellung zu eröffnen.

3.3.2 Renteneintritt und Ersatzbedarf

Dieser Abschnitt des Fragebogens zielt darauf ab, einen Einblick in den aktuellen Personalbestand der teilnehmenden Betriebe zu erhalten. Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels sind bestehende Mitarbeiter, die den Ruhestand antreten, ein weiterer wichtiger Faktor. Denn diese müssen durch Neueinstellungen entsprechend ersetzt werden, was aufgrund der in den vorherigen Kapiteln beschriebenen Probleme auf dem Arbeitsmarkt sicherlich keine Selbstverständlichkeit ist. Die nachfolgende Tabelle befasst sich demnach mit der Anzahl der Mitarbeiter in den Betrieben, welche in den kommenden zwei Jahren in den Ruhestand gehen werden.

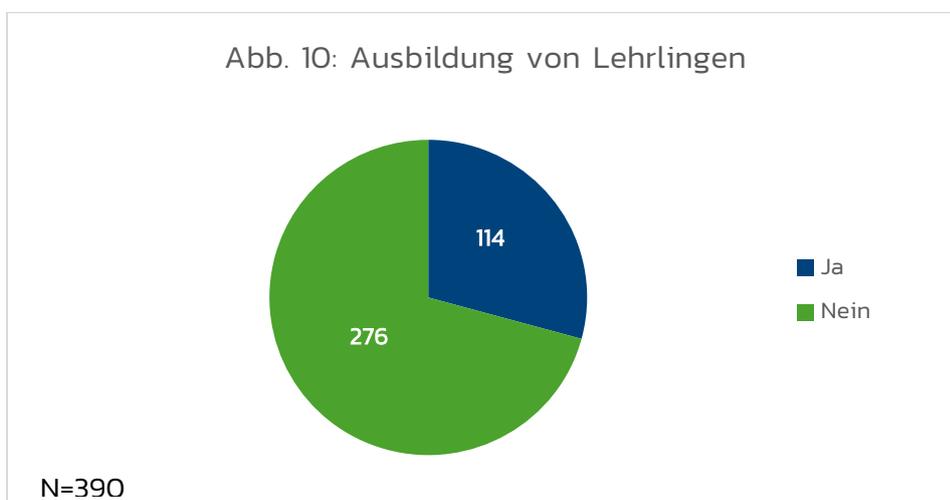
Anzahl Mitarbeiter	Anzahl Arbeitgeber
0	191
1	76
2	44
3	21
4	8
5	8
6	7
7	2
8	1
10	2
15	2
16	1

20	2
25	1
30	2

Daraus geht hervor, dass mehr als die Hälfte (51,9%) der 368 Arbeitgeber, die diese Frage beantwortet haben, keinen Mitarbeiter beschäftigen, der in den nächsten zwei Jahren in den Ruhestand verabschiedet wird. Bei etwa einem Fünftel der Arbeitgeber (20,7%), handelt es sich um lediglich einen Mitarbeiter, der in den nächsten zwei Jahren aus dem Betrieb ausscheiden wird. 17,7% der Arbeitgeber haben aktuell zwei oder drei Mitarbeiter in ihrem Personal, die in besagtem Zeitraum den Ruhestand antreten werden. Allgemein lässt sich folgendes schlussfolgern: Je größer die Anzahl der Mitarbeiter ist, die in den nächsten zwei Jahren in den Ruhestand geht, desto niedriger ist die Anzahl der betroffenen Arbeitgeber. So beläuft sich die Anzahl der Arbeitgeber, bei denen 10 oder mehr Mitarbeiter in dieser nahen Zukunft den Ruhestand antreten werden nur auf eins, beziehungsweise zwei Unternehmen.

3.3.3 Ausbildung im Betrieb

Die Ausbildung im eigenen Betrieb ist ein zentraler Weg zur Gewinnung junger Fachkräfte, die speziell an die Besonderheiten des Unternehmens herangeführt und dadurch optimal eingegliedert werden können. Die mittelständische Ausbildung von Lehrlingen ist somit ein wichtiges Mittel, um dem Fachkräftemangel effizient vorzubeugen und entgegenzuwirken. Doch wie hoch ist die Anzahl der Arbeitgeber, die Lehrlinge ausbilden? Handelt es sich in den meisten Fällen nur um einen Lehrling oder werden mehrere Lehrlinge gleichzeitig ausgebildet? Was sind die Gründe, weswegen Arbeitgeber sich gegen die Beschäftigung eines Lehrlings entscheiden? Das sind die Fragen, die im Rahmen dieses Kapitels näher untersucht werden.



Die erste Grafik unterteilt die 390 Arbeitgeber, die zur Thematik der Lehrlinge eine Angabe machten, in zwei Gruppen. Zum einen in die 114 Arbeitgeber, die derzeit mittelständische Lehrlinge ausbilden, und zum anderen in die 276 Arbeitgeber, die dies im Moment nicht tun.

Dieses Ergebnis ist mit Blick auf die IBE-Studie wenig überraschend. Schon vor drei Jahren bildeten 27% der teilnehmenden Arbeitgeber mittelständische Lehrlinge aus. Mehr als die Hälfte der Arbeitgeber (57%) begründete dies damit, dass es für die im Betrieb benötigten Tätigkeiten keinen Lehrberuf gibt. Andere Gründe waren die Tatsache, dass man einfach keine passenden Lehrlinge findet (14%) sowie zu wenig Bewerbungen (12%).

Was die 114 Arbeitgeber betrifft, die auf diese erste Frage mit "ja" geantwortet haben und somit aktuell Lehrlinge ausbilden, so hatten diese im Anschluss die Möglichkeit, die Anzahl der momentan auszubildenden Lehrlinge zu präzisieren, was auch 113 Arbeitgeber gemacht haben.

Anzahl Lehrlinge	Anzahl Arbeitgeber
1	53
2	30
3	16
4	7
5	2
7	4
10	1

Die Tabelle zeigt, dass fast die Hälfte (46,9%) der 113 Arbeitgeber einen Lehrling ausbildet. 26,5% der Arbeitgeber bilden aktuell zwei Lehrlinge aus und bei 14,2% beläuft sich die Anzahl auf drei Lehrlinge. Die restlichen 12,4% der Arbeitgeber bilden momentan zwischen 4 und 10 Lehrlinge aus.

Von den 53 Arbeitgebern, die nur einen Lehrling ausbilden, sind 15 dem Bau- und Baunebengewerbe, 9 dem Handel und 8 dem verarbeitenden Gewerbe zuzuordnen. Bei den 30 Arbeitgebern, die zwei Lehrlinge umfassen, stammen die Meisten aus dem Bau- und Baunebengewerbe (15) und dem verarbeitenden Gewerbe (6). Die Hälfte der 16 Arbeitgeber, die drei Lehrlinge in ihren Reihen haben, ist auf den Handel (5) und das Bau- und Baunebengewerbe (3) zurückzuführen.

Was die 276 Arbeitgeber betrifft, die die erste Frage mit "nein" beantwortet haben und somit aktuell keine Lehrlinge ausbilden, so hatten diese im Anschluss die Möglichkeit, die Gründe hierfür mitzuteilen. Alle der 276 Arbeitgeber sind auf diese Zusatzfrage eingegangen. Zu diesem Zweck erhielten sie eine vorgegebene Liste mit möglichen Gründen, aus welcher mehrere ausgewählt werden konnten.

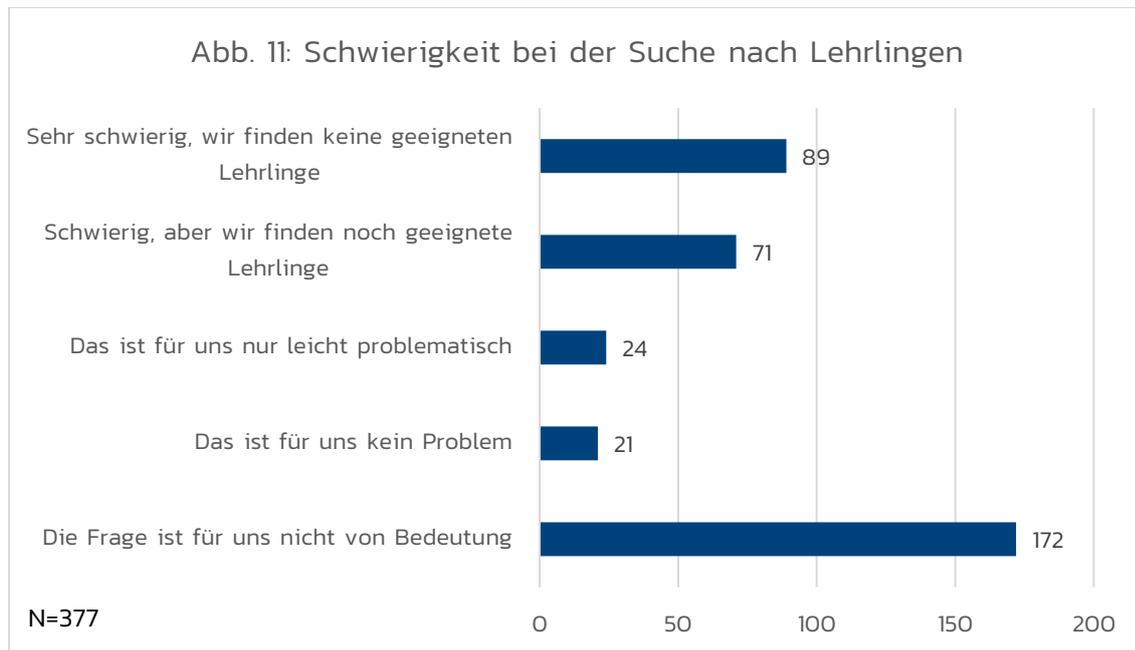
Für unsere Tätigkeiten gibt es keinen Lehrberuf.	46,4%
Wir finden keine passenden Lehrlinge.	17,4%
Wir sind kein anerkannter Ausbildungsbetrieb.	17,4%
Uns fehlt die Zeit für die Betreuung.	16,3%
Es gibt zu wenig Bewerbungen.	15,6%
Sonstige Gründe	13,0%
Lehrlinge brechen oft die Ausbildung ab.	5,4%
Wir hätten keine Arbeit im Anschluss an die Lehre.	2,5%
Lehrlinge sind uns zu teuer.	1,4%
Lehrlinge sind zu gering qualifiziert.	1,1%

Die am häufigsten ausgewählte Ursache ist die Tatsache, dass es für die Tätigkeiten, die im Betrieb ausgeübt werden, keinen Lehrberuf gibt, was auch von den Arbeitgebern, die an der IBE-Befragung teilnahmen, als häufigste Ursache herauskristallisiert wurde. 17,4% der Arbeitgeber geben auch an, dass sie kein anerkannter Ausbildungsbetrieb sind. Die gleiche Anzahl an Arbeitgebern betont, dass sie einfach keine passenden Lehrlinge finden. Weitere häufiger genannte Gründe sind die fehlende Zeit für die Betreuung der Lehrlinge sowie die nur unzureichend vorhandenen Bewerbungen. Die mangelnde Qualifikation von Lehrlingen und die mit Lehrlingen verbundenen Kosten werden hingegen kaum als ausschlaggebende Faktoren genannt. Auf die Sektoren verteilt, stellt man fest, dass Arbeitgeber aus dem Bau- und Baunebengewerbe vorwiegend keine passenden Lehrlinge finden und zu wenig Bewerbungen erhalten. Bei den Arbeitgebern, die angeben, dass sie zu wenig Zeit für die Betreuung haben, stammen die meisten aus dem verarbeitenden Gewerbe.

Darüber hinaus haben auch 13% der Arbeitgeber die Option „Sonstige Gründe“ genutzt. Bei dieser Auswahl bestand noch die Möglichkeit, einen weiteren Grund, der nicht Teil der vorgegebenen Liste ist, frei zu nennen. Die hier gegebenen Antworten bezogen sich hauptsächlich auf die Nutzung anderweitiger Ausbildungswege, die nicht über das IAWM laufen, sowie auf die Tatsache, dass viele Lehrlinge im Anschluss an die Ausbildung zur Konkurrenz im benachbarten Ausland, vorwiegend Luxemburg, abwandern.

Die abschließende Frage des Kapitels zum Thema Ausbildung setzte ihr Augenmerk auf die Schwierigkeit, einen geeigneten Lehrling zu finden. Auf diese Frage konnten sowohl die 114 Arbeitgeber, die derzeit Lehrlinge ausbilden, als auch die 276 Arbeitgeber, die momentan nicht ausbilden, antworten. Auch wenn die Mehrzahl der teilnehmenden Arbeitgeber aktuell keine Lehrlinge ausbildet, so können sie dies in der Vergangenheit bereits getan haben oder für die Zukunft planen, und dementsprechend Erfahrungen bei der Suche nach Lehrlingen gesammelt haben.

Insgesamt haben sich 377 Arbeitgeber zur Schwierigkeit bei der Suche nach geeigneten Lehrlingen geäußert. Das Ergebnis ist in nachfolgender Abbildung einsichtbar:



Zu allererst ist es wichtig, darauf hinzuweisen, dass 45,6% der 377 Arbeitgeber angegeben haben, dass diese Frage für sie nicht von Bedeutung ist. In erster Linie kann dies zum einen daran liegen, dass es sich um keinen anerkannten Ausbildungsbetrieb handelt, und zum anderen, dass für die Tätigkeiten in diesen Betrieben kein Lehrberuf existiert. Was die 54,4% der Arbeitgeber betrifft, für die diese Frage wohl von Bedeutung ist, geben 78% an, dass sie bei der Suche nach geeigneten Lehrlingen mit Problemen konfrontiert werden. Mehr als die Hälfte (43,4%) dieser 78% sagt sogar, dass sich die Probleme so schwierig gestalten, dass keine geeigneten Lehrlinge gefunden werden. Für die anderen 34,6% ist die Suche schwierig, aber es werden noch passende Lehrlinge gefunden. Lediglich 22% der Arbeitgeber empfinden die Suche nach Lehrlingen als überhaupt nicht oder nur leicht problematisch. Von diesen 22% sagen nämlich 11,8% aus, nur leichte Probleme bei der Suche zu haben, und für 10,2% stellt dies überhaupt kein Problem dar.

Die Anzahl der Arbeitgeber, die bei der IBE-Befragung bereits von sehr großen Schwierigkeiten berichtet hatte, lag in 2018 bei 49%. Dies bedeutet, dass die Situation damals schon gravierend war. Weitere 27% sagten vor drei Jahren aus, dass die Suche schwierig ist, aber noch passende Lehrlinge gefunden werden.

3.3.4 Herausforderung Neueinstellungen

Vor dem Hintergrund des beschriebenen Fachkräftemangels lassen sich bei der Einstellung neuer Mitarbeiter nicht immer die Wunschvorstellungen realisieren. In den vorherigen Kapiteln mussten die Arbeitgeber sich bereits intensiv mit den Schwierigkeiten und den

Folgen des Fachkräftemangels sowie mit den am dringlichsten gesuchten Berufsbildern auseinandersetzen. Im nun folgenden Abschnitt wurden die Arbeitgeber zu den Neueinstellungen in jüngster Vergangenheit, den Gebieten, die sie bei der Fachkräftesuche berücksichtigen und die Schwierigkeit bei der Suche nach Hochschul- und Universitätsabsolventen sowie Meister und Gesellen befragt.

Anzahl Neueinstellungen

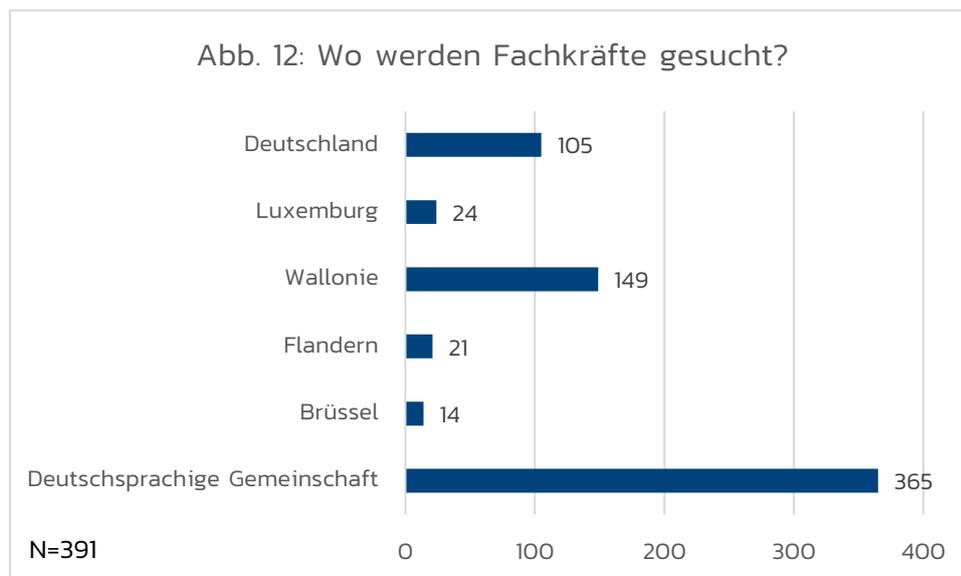
Die erste Frage sollte dazu dienen, einen Überblick über die Anzahl der von den Arbeitgebern in den letzten zwei Jahren eingestellten Personen zu erhalten. 380 Arbeitgeber gaben diesbezüglich eine Auskunft.

Anzahl Einstellungen	Anzahl Arbeitgeber
0	63
1	73
2	72
3	45
4	35
5	18
6	14
7	2
8	12
9	4
10	11
11	1
12	4
15	5
17	2
20	2
25	2
28	1
30	3
36	1
40	1
48	1
50	3
60	1
62	1
98	1
100	1
203	1

Anhand der Tabelle kann festgestellt werden, dass der Großteil in den letzten zwei Jahren zwischen 0 und 5 Personen eingestellt hat. Dies trifft nämlich auf 80,5% der 380 Arbeitgeber zu. 11,3% der Befragten haben angegeben, dass sie zwischen 6 und 10 Mitarbeitern eine Stelle gegeben haben. Die übrigen 8,2% haben mehr als 10 Mitarbeiter in dieser kurzen Zeitspanne eingestellt, was verdeutlicht, dass diese hohen Werte bei den teilnehmenden Arbeitgebern eher die Ausnahme bilden.

Wo werden Fachkräfte gesucht?

Die befragten Arbeitgeber haben alle ihren Standort in der Deutschsprachigen Gemeinschaft, was allerdings nicht bedeuten muss, dass die Fachkräftesuche ausschließlich auf diesem Gebiet stattfindet. Welche Rolle spielen die Fachkräfte aus den übrigen Landesteilen bei den hiesigen Arbeitgebern? Wie stark ist der Einfluss von Arbeitskräften aus Deutschland und wie oft wird auf den luxemburgischen Arbeitsmarkt zurückgegriffen? Diese Faktoren werden in der folgenden Auswertung genauer unter die Lupe genommen.



Bei der Fragen nach den Gebieten, in denen die teilnehmenden Arbeitgeber nach Fachkräften suchen, bestand die Möglichkeit einer Mehrfachnennung.

Von den 391 Arbeitgebern, die an dieser Frage teilnahmen, sucht die überwiegende Mehrheit ihre Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt der Deutschsprachigen Gemeinschaft. Bei lediglich 26 der 391 Teilnehmer ist dies nicht der Fall. Desweiteren kristallisieren sich mit der Wallonie und Deutschland zwei weitere Standorte heraus, die von den hiesigen Arbeitgebern bei der Fachkräftesuche eine nennenswerte Berücksichtigung erhalten. Die übrigen Landesteile, Flandern und Brüssel, bleiben die Ausnahme und auch die luxemburgischen Fachkräfte spielen bei den befragten Arbeitgebern keine bedeutende Rolle.

Diese Frage wurde auch im Rahmen der IBE-Befragung gestellt, allerdings mit weniger detaillierten Antwortmöglichkeiten und ohne die Möglichkeit einer Mehrfachnennung. 63% der teilnehmenden Arbeitgeber versuchten damals, ihre Fachkräfte in der Deutschsprachigen Gemeinschaft anzuwerben, 21% gingen in anderen Regionen Belgiens und 16% in anderen EU-Ländern auf die Suche. Diese 16% sind im Vergleich mit den heutigen Resultaten bei Betrachtung der Anzahl Arbeitgeber, die auf den deutschen Arbeitsmarkt zurückgreifen, relativ niedrig.

Von den 365 Arbeitgebern, die in der Deutschsprachigen Gemeinschaft auf Fachkräftesuche gehen, sind die Meisten wenig überraschend dem Bau- und Baunebengewerbe (19,5%), dem verarbeitenden Gewerbe (12,6%) und dem Handel (10,7%) zuzuordnen. Bei den Arbeitgebern, die sich auch in der Wallonie umschaun, stammen die meisten hingegen aus dem verarbeitenden Gewerbe (18,8%). Das Bau- und Baunebengewerbe landet auf dem zweiten Platz mit 16,8% und das Gesundheits- und Sozialwesen belegt mit 10,7% den dritten Platz. Die identische Reihenfolge lässt sich auch bei den Arbeitgebern, die in Deutschland Fachkräfte anwerben, beobachten. Für dieses Zielgebiet beläuft sich der Wert des verarbeitenden Gewerbes auf 21%, der des Bau- und Baunebengewerbes auf 14,3% und der des Gesundheits- und Sozialwesens auf 13,3%.

Zusätzlich zu den in der Abbildung dargestellten Gebieten, konnten die Arbeitgeber auch noch weitere Standorte, auf die sie bei der Fachkräftesuche zurückgreifen und die bislang noch nicht genannt wurden, mitteilen. 19 Arbeitgeber haben sich für diese Option entschieden. Die genannten Gebiete können weitestgehend unterteilt werden in Osteuropa (Polen, Rumänien, Moldawien,...) mit 8 Antworten, Westeuropa (Österreich, Frankreich,...) mit 5 Antworten und den Rest der Welt (Asien, Afrika und die USA) mit 5 Antworten. Bei dem geringen Rücklauf dieser Antworten kann allerdings kein Gebiet wirklich als ernsthaftes Zielpublikum der ostbelgischen Arbeitgeber bezeichnet werden.

Schwierigkeit bei der Suche nach Hochschul-/Universitätsabsolventen und Gesellen/Meistern

Die abschließenden Fragen rund um das Thema der Einstellungen bezogen sich auf die Schwierigkeiten, die die Arbeitgeber bei der Suche nach Hochschul-/Universitätsabsolventen sowie Gesellen und Meister wahrnehmen.

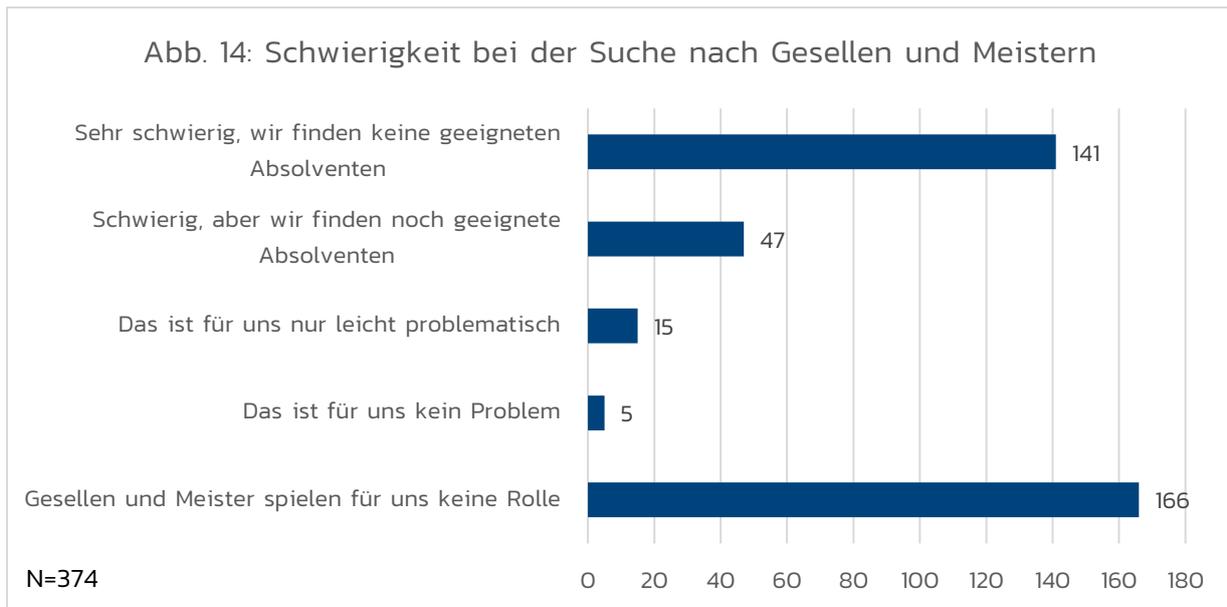
Abb. 13: Schwierigkeit bei der Suche nach Hochschul-/Universitätsabsolventen



Was die Schwierigkeiten bei der Suche nach Hochschul-/Universitätsabsolventen betrifft, geben mehr als die Hälfte (194) der 372 Arbeitgeber, die diese Frage beantwortet haben, an, dass Fachkräfte mit einem solchen Diplom in ihrem Unternehmen keine Rolle spielen. Von den restlichen 178 Arbeitgebern, die Hochschul-/Universitätsabsolventen wohl zu ihrem Zielpublikum zählen, sagen 79,8% aus, dass sie bei der Suche mit Problemen konfrontiert werden. Bei 37,1% sind die Probleme so gravierend, dass die benötigten Absolventen nicht gefunden werden. Die Zahl der Arbeitgeber, die geeignete Fachkräfte mit dem verlangten Diplom ohne Probleme, beziehungsweise mit nur leichten Problemen, findet, beläuft sich auf 20,2%.

Aus der IBE-Studie ging ebenfalls hervor, dass für 42% der Teilnehmer Hochschul-/Universitätsabsolventen nicht relevant sind. Die Anzahl der Teilnehmer, die die Suche nach derartigen Absolventen schwierig oder sehr schwierig empfand, belief sich auf 42%.

Wenn man die Antworten der Arbeitgeber auf diese Frage mit den entsprechenden Branchen, aus denen sie stammen, vergleicht, lässt sich in erster Linie beobachten, dass das Gesundheits- und Sozialwesen am stärksten vom Fachkräftemangel bei den Hochschul- und Universitätsabsolventen betroffen ist. 75,7% der Arbeitgeber aus dem Gesundheits- und Sozialwesen geben an, dass sie mit Schwierigkeiten bei der Suche konfrontiert werden. Bei 35,1% sind diese Schwierigkeiten sogar von sehr schwerer Natur, sodass keine geeigneten Absolventen gefunden werden. In den anderen der am häufigsten genannten Sektoren ist die Situation weniger drastisch, was damit zusammenhängt, dass Personen mit einem solchen Diplom dort vorwiegend keine Rolle spielen, wie beispielsweise im Bau- und Baunebengewerbe und dem Gastgewerbe.



Bei der Suche nach den Gesellen und Meistern sieht die Situation für die hiesigen Arbeitgeber nicht wesentlich anders aus. Auch hier ist die Frage für 166 der 374 Arbeitgeber, die geantwortet haben, nicht von Bedeutung. Das ist zwar etwas weniger als die Hälfte, aber dennoch ein nennenswerter Anteil. Die 208 Arbeitgeber, die Gesellen und Meister suchen, finden leider nur selten einen passenden Kandidaten. So geben nämlich 90,4% von ihnen an, Schwierigkeiten bei der Suche zu haben, wovon 67,8% im Endeffekt keinen geeigneten Gesellen oder Meister finden.

Wenn man hier die Antworten mit der Branche der Arbeitgeber verknüpft, geht hervor, dass die Arbeitgeber aus dem Bau- und Baunebengewerbe am meisten unter dem Mangel an geeigneten Gesellen und Meistern zu leiden haben. 84,6% aus diesem Sektor stehen hierbei vor einer schwierigen Suche nach entsprechenden Absolventen, wovon bei 75,6% sich die Suche im Endeffekt sogar so problematisch gestaltet, dass keine qualifizierten Gesellen und Meister gefunden werden. Neben dem Bau- und Baunebengewerbe steht auch das verarbeitende Gewerbe häufig vor Herausforderungen bei der Anwerbung geeigneter Gesellen und Meister. Hier sind es 72%, die die Suche als schwierig beschreiben, wovon 48% sogar ausgesagt haben, letztendlich keinen passenden Absolventen angeworben zu haben.

3.4 Fachkräftebündnis Ostbelgien

Das abschließende Kapitel der Befragung richtet den Fokus auf den Initiator dieses gesamten Projektes, dem Fachkräftebündnis Ostbelgien. Inwiefern das Fachkräftebündnis bei der hiesigen Arbeitgeberlandschaft schon bekannt ist und welche Erwartungen und Vorstellungen die Betriebe an das Bündnis für die Zukunft haben, wurde gefragt.

Abb. 15: Ist Ihnen das Fachkräftebündnis bekannt?



Bei der ersten Frage sollten die Arbeitgeber sagen, ob ihnen das Fachkräftebündnis Ostbelgien bereits vor der Befragung ein Begriff gewesen ist. 79,4% der 389 Teilnehmer an dieser Frage gaben hierbei an, vorher noch nichts vom Fachkräftebündnis gehört zu haben. Die 20,6% der Teilnehmer, denen das Bündnis bekannt ist, konnten anschließend präzisieren, was sie konkret darüber wissen. Die meisten der Antworten bezogen sich auf das Medium, worüber sie vom Bündnis erfahren haben. So haben viele Arbeitgeber Informationen aus der Presse entnommen. Der Arbeitgeberverband der Deutschsprachigen Gemeinschaft (AVED) wurde vor diesem Hintergrund auch mehrere Male genannt. Hinsichtlich konkreter Themen, die vom Fachkräftebündnis behandelt werden, machten die Arbeitgeber keine genaueren Angaben.

Da das Fachkräftebündnis Ostbelgien verschiedene Themen wie die Berufswahlvorbereitung, die berufliche Integration von Zuwanderern, die Vermarktung Ostbelgiens als Wirtschaftsstandort oder die Aufwertung der beruflichen Aus- und Weiterbildung behandelt, zielte die folgende Frage darauf ab, herauszufinden, welche Themen aus Sicht der Arbeitgeber berücksichtigt werden sollten und was die generellen Erwartungen an das Bündnis sind. Hierbei handelte es sich um eine offene Frage, wo die Arbeitgeber frei von vorgegebenen Kriterien ihre Ideen mitteilen konnten. Die Themen, die anhand der Aussagen der 189 Arbeitgeber, die hierzu Angaben machten, herausgefiltert werden konnten, sind in folgender Liste zusammengefasst:

Konkurrenz durch Luxemburg und Deutschland	42
Duale/Technisch-schulische Ausbildung aufwerten/ausbauen	23
Jugend für das Handwerk sensibilisieren	20
Sensibilisierungsaktionen für einzelne Berufsbilder	17
Anhebung der Nettolöhne/Senkung der Lohnnebenkosten	16

Integration von Zuwanderern in der Arbeitsmarkt verbessern (Sprachkurse, Hilfe bei Vermittlung,...)	15
Mehrsprachigkeit fördern	14
Standortmarketing verbessern	10
Weiterbildungsangebote ausbauen	9
Austausch zwischen öffentlichen Behörden verbessern/Bürokratieabbau	6
Verstärkte Nutzung der sozialen Medien	3

Das am häufigsten genannte Thema bezieht sich auf die Konkurrenz der Nachbarstaaten Luxemburg und Deutschland, wobei in erster Linie Luxemburg und die damit einhergehenden Lohnunterschiede als Hauptproblematik für den Weggang von Fachkräften aus der Deutschsprachigen Gemeinschaft ausgemacht werden. Dementsprechend wird auch die Anhebung der Nettolöhne, beziehungsweise eine Senkung der bestehenden Lohnsteuer und Lohnnebenkosten in Belgien als wichtige Thematik hervorgehoben. Aufgrund der gravierenden Probleme bei der Fachkräftesuche von Gesellen und Meistern werden auch die Sensibilisierung der Jugend für das Handwerk sowie die Aufwertung der dualen/technisch-schulischen Ausbildung in den Mittelpunkt gestellt. Themen wie die Integration von Zuwanderern in den Arbeitsmarkt und damit einhergehende Sprachkurse, beziehungsweise eine generelle Förderung der Mehrsprachigkeit, zählen auch zu den von den Arbeitgebern genannten Punkten.

Die Reduzierung der Lohnsteuer und der Lohnnebenkosten ist ein Element, dass bereits bei der IBE-Befragung von der Arbeitgebern als Hauptproblematik ausgemacht wurde. Bei der in 2018 durchgeführten Befragung hatten die Arbeitgeber die Möglichkeit anzugeben, welche unterstützenden Maßnahmen der öffentlichen Hand vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels begrüßenswert wären. Es handelte sich damals nicht um eine offene Frage, da die Arbeitgeber aus fünf vorgegebenen Kriterien auswählen konnten. Die Reduzierung der Lohnsteuer und der Lohnnebenkosten wurden von 80% der Arbeitgebern als Maßnahme erachtet, in dem eine Unterstützung sehr hilfreich wäre. Die anderen vier Kriterien umfassten eine Unterstützung bei der Vermittlung von geeigneten Fachkräften (47% sehr hilfreich), finanzielle Beihilfen für die betriebliche Ausbildung von Fachkräften (39% sehr hilfreich), eine verstärkte finanzielle Unterstützung bei der betrieblichen Ausbildung wie die Lehre und andere Möglichkeiten (35% sehr hilfreich), sowie den Ausbau der öffentlich geförderten Weiterbildungsprogramme (27% sehr hilfreich).

Zu guter Letzt wurde den Arbeitgebern noch eine abschließende Frage zu weiteren möglichen Unterstützungsmaßnahmen gestellt.

Alle 391 Arbeitgeber haben auf diese Frage geantwortet und konnten aus der vorgegebenen untenstehenden Liste eine oder mehrere Unterstützungsmaßnahmen auswählen.

Sensibilisierungsaktionen für bestimmte Berufe	48,6%
Nutzung von Social Media zur Werbung für das Arbeiten in Ostbelgien	41,4%
Besseres Kennenlernen: Welche Erwartungen haben Arbeitgeber an potentielle Mitarbeiter und welche Erwartungen haben junge Leute an potentielle Arbeitgeber	35,5%
Begeisterte Unternehmer, Mitarbeiter oder Lehrlinge berichten in Primar- und Sekundarschulen aus ihrem beruflichen Alltag.	34,5%
Betriebsbesuche organisieren, um den beruflichen Alltag erleben zu können.	33,0%
Austauschplattformen für Unternehmer, Lehrer und Eltern schaffen	25,3%

Generell ist anhand der Tabelle zu erkennen, dass fast alle Kriterien für die befragten Arbeitgeber von Bedeutung sind. Lediglich die Schaffung von Austauschplattformen für Unternehmer, Lehrer und Eltern wurde von nur einem Viertel der Arbeitgeber angekreuzt. Die Sensibilisierungsaktionen für bestimmte Berufe und die Nutzung von Social Media zur Vermarktung Ostbelgiens als Arbeitsstandort sind die Maßnahmen, wo sich die meisten Teilnehmer eine Unterstützung wünschen.

4. Schlussfolgerungen

Sinn der Befragung war es, ein Bild des Fachkräftemangels in Ostbelgien und dessen Folgen für die hiesigen Arbeitgeber zu zeichnen. Ziel ist es, dem Fachkräftebündnis auf dieser Basis Zahlen und Fakten zur Entwicklung von Aktionen und Maßnahmen zur Findung und Bindung von Fach- und Führungskräften zu geben, um diese gemeinsam mit den ostbelgischen Arbeitgebern umzusetzen.

Die Branchen- und Größenverteilung sowie die geografische Herkunft der teilnehmenden Arbeitgeber zeigen nur leicht abweichende Werte im Vergleich zur Arbeitgeberlandschaft in der Deutschsprachigen Gemeinschaft insgesamt. Dadurch sind die Ergebnisse der Befragung unserer Meinung nach auf die Grundgesamtheit der Betriebe übertragbar.

Die Befragungsergebnisse zeigen, dass der Fachkräftemangel ein besorgniserregendes Ausmaß angenommen hat. Bereits bei der IBE-Studie stellte sich die Situation als gravierend heraus. Wir stellen fest, dass sie sich von 2018 bis 2021 nicht verbessert hat. Im Gegenteil: bei der Frage nach der Schwierigkeit, geeignete Fachkräfte zu finden, haben sich die Resultate noch einmal verschlechtert (Anteil der Arbeitgeber, die keine Fachkräfte mehr finden 2018: 40%; 2021: 55%). Die Gewinnung von Führungskräften stellt sich für diejenigen Arbeitgeber, die solches Personal benötigen, noch schwieriger dar. Derzeit führt der Fachkräftemangel hauptsächlich zu Mehrarbeit in der bestehenden Belegschaft, verpassten Wachstumschancen und dem Ablehnen von Aufträgen. In Zeiten, in denen das Thema der Work-Life-Balance, insbesondere bei der jungen Generation stetig an Bedeutung gewinnt, kann die Mehrarbeit der Attraktivität der betroffenen Arbeitsplätze Schaden zufügen. Ein beeinträchtigtes Wachstum wiederum hindert die Arbeitgeber in ihrer möglichen freien Entfaltung und Entwicklung. Immerhin 17,4% der Befragten gaben an, wegen des Fachkräftemangels auf Investitionen verzichten zu müssen. Dieser Verzicht könnte sich im Nachhinein als fatal erweisen und die entsprechenden Betriebe oder Einrichtungen von den Zukunftsentwicklungen in ihrer Branche abhängen. Unternehmensverlagerungen oder -schließungen bleiben derzeit glücklicherweise noch die Ausnahme. Sie könnten, nicht zuletzt bedingt durch den o.g. Investitionsverzicht, aber in Zukunft zunehmen.

Der Fachkräftemangel verteilt sich über nahezu alle Berufsgruppen. Im Handwerk sind es vor allem die Berufe im Bau- und Baunebengewerbe, die stark betroffen sind. Auch die Berufe in der Unternehmensverwaltung können sich dem Fachkräftemangel nicht entziehen, während bei Sozialarbeitern, Erziehern, Lehrern und weiteren Berufen aus dem personenbezogenen Bereich ebenfalls dringender Bedarf an Arbeitskräften besteht. Die Auswertung der Stellenanzeigen in der lokalen Presse spiegeln diesen Bedarf deutlich wieder.

Mit der Befragung haben wir darüber hinaus herauszufinden versucht, wo zusätzliche potenzielle Fachkräfte gefunden werden könnten. Die Antworten der Befragten zeigen deutlich, dass bei den Zielgruppen der älteren Arbeitnehmer und der Zuwanderer ein solches Potenzial gesehen wird. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, wie dieses verstärkt genutzt werden kann. Es bedarf zusätzlicher kreativer Maßnahmen, um das offenbar bestehende Angebot mit der Nachfrage in Einklang zu bringen. Weit weniger enthusiastisch wird die Zielgruppe der Langzeitarbeitslosen bewertet, die für zwei Drittel der Befragten nicht die Lösung ihres Fachkräfteproblems darstellt. Zu dieser Gruppe stellt sich die Frage, wie man sie verstärkt in den Arbeitsmarkt integrieren kann. Dazu wären geeignete Maßnahmen vonnöten.

70,8% der befragten Arbeitgeber haben angegeben, derzeit keine Lehrlinge auszubilden. Die Mehrzahl von ihnen gibt an, dass es für die auszuübende Tätigkeit keinen passenden Lehrberuf gibt. Bei ausreichender Nachfrage sollte deshalb weiterhin die Einführung neuer Ausbildungsberufe geprüft werden. Auf der anderen Seite zeigt sich das Angebot an potenziellen Lehrlingen nach Aussage der Befragten begrenzt. Dies zeigt sich auch in der Anzahl der offenen Lehrstellen, wo allein in den letzten 3 Jahren (2019–2021) 436 Stellen unbesetzt blieben. Die Suche nach Auszubildenden gestaltet sich demnach entsprechend schwierig. Vor diesem Hintergrund scheint es unabdingbar, die Attraktivität der dualen Ausbildung spürbar zu erhöhen. Kaum besser sehen die Perspektiven bei der Suche nach Hochschul- oder Universitätsabsolventen, oder nach Gesellen und Meistern aus. Auch hier gestaltet sich die Fachkräftesuche sehr problematisch. Es stellt sich die Frage, wie attraktiv der Arbeitsmarkt in der Deutschsprachigen Gemeinschaft für die Inhaber dieser Diplome ist, und ob seine Vorzüge bekannt genug sind. Die Problematik rund um den Arbeitsmarkt Luxemburgs sind bekannt, aber wie konkurrenzfähig sind wir gegenüber anderen Arbeitsmärkten? Anhand der Antworten konnten wir feststellen, dass die hiesigen Arbeitgeber ihr Personal vorwiegend vor Ort oder in der Wallonie und Deutschland suchen. Möglicherweise gibt es darüber hinaus andere Zielgebiete, in denen man spezifisch nach potenziellen Mitarbeitern suchen könnte.

Den befragten Arbeitgebern wurden zum Schluss einige Fragen über das Fachkräftebündnis Ostbelgien und dessen Arbeit gestellt. Wir mussten feststellen, dass das Bündnis in Arbeitgeberkreisen kaum bekannt ist, und dies, obwohl es dabei helfen möchte, eines der dringlichsten Probleme in den Betrieben, Einrichtungen und Organisationen zu bekämpfen. Wenn das Fachkräftebündnis als solches stärker wahrgenommen werden möchte, sind deshalb kreative und gut durchdachte Aktionen, flankiert von einer verbesserten Öffentlichkeitsarbeit nötig. Die Befragten konnten sich ebenfalls zu potenziellen Aktionen und ihnen wichtigen Themen äußern, die vom Fachkräftebündnis in Angriff genommen werden sollten. Sie legten dabei z.B. ihr Augenmerk auf eine Aufwertung der technischen (im Allgemeinen) und dualen (im

Besonderen) Ausbildung und auf weiterführende Maßnahmen, die auf die Sensibilisierung für Handwerk und Technik abzielen. Die bessere Integration von Zuwanderern in den Arbeitsmarkt ist ein weiteres Element, das von den Arbeitgebern angeregt wurde. Vor diesem Hintergrund wären, wie bereits in unseren Bemerkungen zu den Zielgruppen geschrieben, zusätzliche Maßnahmen erstrebenswert.

Wir möchten abschließend ein Thema ansprechen, das von zahlreichen Befragten als Hauptproblem genannt wurde, auch wenn die Deutschsprachige Gemeinschaft nur einen äußerst begrenzten Einfluss auf eventuelle Lösungsmöglichkeiten hat: die Konkurrenz durch Luxemburg und Deutschland. Die Unterschiede bei den Nettolöhnen infolge höherer Besteuerung und bei den Lohnnebenkosten stellen für viele Arbeitgeber ein Handicap im Kampf um Fachkräfte dar. Dies ist auch in der Entwicklung der Pendlerzahlen nach Luxemburg zu erkennen. Die Anzahl der Personen, die aus der Deutschsprachigen Gemeinschaft nach Luxemburg pendeln lag 2006 bei 2.651. 15 Jahre später in 2020 ist der Wert bereits auf 4.470 Personen angestiegen. Wir empfehlen deshalb dringend eine gezielte Durchforstung der Zuständigkeiten der Deutschsprachigen Gemeinschaft nach Möglichkeiten, um dieses Gefälle zumindest ein wenig verringern zu können.

Mit der nun vorliegenden Analyse hoffen wir, sowohl die hiesigen Entscheidungsträgern als auch die Arbeitgeber verstärkt für die wichtige Problematik des Fachkräftemangels zu sensibilisieren und Impulse für die Schaffung neuer Maßnahmen im Kampf gegen diese Problematik und für die Erschließung neuer Arbeitnehmerzielgruppen zu liefern.

Anhang

- Anhang 1: Vergleichstabelle zwischen dem Fachkräftebarometer 2022 und der IBE-Studie 2018
- Anhang 2: Liste aller Berufsgruppen und Berufe der unter 3.2.3 thematisierten kritischen Berufe

Anhang 1: Vergleichstabelle zwischen dem Fachkräftebarometer 2022 und der IBE-Studie 2018

Befragung 2021: Fachkräftebarometer	Befragung 2018: IBE
Art des Unternehmens/der Institution:	
Privatwirtschaftlicher Betrieb: 76% Nicht-kommerzieller Sektor: 14% Öffentlicher Dienst: 10%	Privatwirtschaftlicher Betrieb: 71% Nicht-kommerzieller Sektor: 20% Öffentlicher Dienst: 9%
Gemeinden, aus denen die meisten teilnehmenden Arbeitgeber stammen:	
Eupen: 35% St. Vith: 23%	Eupen: 38% St. Vith: 22%
Anzahl Mitarbeiter der teilnehmenden Arbeitgeber:	
<10: 57% 10–50: 31% 51–200: 9% >200: 3%	<10: 60% 10–50: 28% 51–200: 11% >200: 2%
Schwierigkeit der Arbeitgeber geeignete Fachkräfte zu finden:	
Sehr schwierig: 55% Schwierig: 35%	Sehr schwierig: 40% Schwierig: 49%
Schwierigkeit der Arbeitgeber geeignete Mitarbeiter mit Personal- und Führungsverantwortung zu finden: (Vorsicht: In beiden Jahren gaben rund 30% der Befragten an, dass Führungskräfte für Sie keine Rolle spielen)	
Sehr schwierig: 37% Schwierig: 23%	Sehr schwierig: 26% Schwierig: 33%
Sehen die Arbeitgeber die Möglichkeit verstärkt auf Langzeitarbeitslose zurückzugreifen:	
Ja, bereits gute Erfahrungen gemacht: 7% Ja, würden es gerne versuchen: 28% Nein, bereits schlechte Erfahrungen gemacht: 25% Nein, keine Einsatzmöglichkeiten: 40%	Ja, bereits gute Erfahrungen gemacht: 9% Ja, würden es gerne versuchen: 32% Nein, bereits schlechte Erfahrungen gemacht: 19% Nein, keine Einsatzmöglichkeiten: 39%
Sehen die Arbeitgeber die Möglichkeit verstärkt auf Zuwanderer zurückzugreifen:	
Ja, bereits gute Erfahrungen gemacht: 16% Ja, würden es gerne versuchen: 46% Nein, bereits schlechte Erfahrungen gemacht: 8% Nein, keine Einsatzmöglichkeiten: 30%	Ja, bereits gute Erfahrungen gemacht: 14% Ja, würden es gerne versuchen: 45% Nein, bereits schlechte Erfahrungen gemacht: 8% Nein, keine Einsatzmöglichkeiten: 33%
Bilden die teilnehmenden Arbeitgeber derzeit Lehrlinge des IAWM aus:	
Ja: 29% Nein: 71%	Ja: 27% Nein: 73%
Die häufigsten Gründe, warum keine Lehrlinge des IAWM ausgebildet werden:	

Die benötigte Tätigkeit ist kein Lehrberuf: 46% Es werden keine passenden Lehrlinge gefunden: 17% Das Unternehmen ist kein anerkannter Ausbildungsbetrieb: 17%	Die benötigte Tätigkeit ist kein Lehrberuf: 57% Es werden keine passenden Lehrlinge gefunden: 14% Es gibt zu wenig Bewerbungen: 12%
Schwierigkeit der Arbeitgeber geeignete Lehrlinge des IAWM zu finden:	
Sehr schwierig: 43% Schwierig: 35%	Sehr schwierig: 49% Schwierig: 27%
In welchen Gebieten suchen die Arbeitgeber nach Fachkräften: (Vorsicht: Bei der Befragung 2021 konnten mehrere Gebiete ausgewählt werden, wogegen in 2018 nur ein Gebiet angekreuzt werden durfte)	
Deutschsprachige Gemeinschaft: 93% Andere Regionen Belgiens: 47% Andere EU-Länder: 36%	Deutschsprachige Gemeinschaft: 63% Andere Regionen Belgiens: 21% Andere EU-Länder: 16%

Anhang 2: Liste aller Berufsgruppen und Berufe der unter 3.2.3 thematisierten kritischen Berufe

Land-und Forstwirtschaft, Gartenbau und Tierpflege	20
Kunsthandwerker (Mode, Lederwaren, Goldschmied, Uhrmacher, Instrumentenbauer, ...)	4
Berufe im Bereich Banken, Versicherungen, Immobilienwesen	9
Front Office (Kundenberater, Makler)	5
Back Office (Analysten, Fondsmanager, Produktentwickler)	1
Berufe im Handel/Einzelhandel	45
Metzger, Bäcker, Verkäufer im Lebensmittelbereich	10
Kassierer, Regalauffüllung, Verkäufer allgemein	8
Frisöre, Kosmetiker, Floristen	6
Fachverkäufer im Einzelhandel (Autos, Baumarkt, Garten, Sportartikel)	13
Handelsvertreter, Call-Center-Angestellte, Vertriebsmitarbeiter	2
Geschäftsführer und Führungskräfte in Einzelhandelsgeschäften	1
Kommunikations-Medien-und Multimediaberufe	13
Journalisten, Redakteure, Reporter, Übersetzer, Dolmetscher	3
PR-Manager, Event Manager, Kommunikationsmitarbeiter	3
Fotografen, Grafiker, Webdesigner	4
Druckereiberufe	
Bauberuf und Baunebengewerbe	101
Architekten, Bauingenieure, Vermesser	3
Bauleiter	8
Baumaschinenführer	1
Bergbau	2
Bauschreiner, Holz-oder Stahlmonteure	14
Anstreicher, Fliesenleger	10
Dachdecker, Bauklempner	11
Elektroinstallateure, Installateure Heizung und Sanitär und Ventilation	16
Trockenbauer, Monteure Küchen und Fenster	10
Rohbauarbeiten, Tiefbauarbeiter, Maurer	10

Hotelwesen, Gastronomie, Tourismus, Freizeit und Animation	40
Berufe in der Förderung des Tourismus	1
Mitarbeiter Reisebüros	1
Animationsberufe im kulturellen und sportlichen Bereich	2
Köche, Küchenhilfen und Kellner	21
Berufe im Hotelwesen	3
Geschäftsführer in Hotels, Restaurants und Herbergen	2
Industrie/Produktionsberufe	63
Ingenieur und Projektleiter im industriellen Bereich	6
Konzeption, Forschung und Entwicklung (Zeichner, ...)	2
Hygiene, Sicherheit und Umweltschutz (HSE-Manager)	1
Industrielle Methoden und Planung (Verfahrenstechniker)	1
Qualität und Analysen (Labortechniker, Qualitätsmanager)	3
Produktionsberufe Schlachtung, Fleischzerlegung, Nahrungsmittelherstellung	1
Produktionsberufe Holzverarbeitung	4
Produktionsberufe Herstellung chemische und pharmazeutische Produkte	2
Produktionsberufe Verarbeitung von Leder, Textilien, Papier und Kunststoff	1
Produktionsberufe Mechanik-Metalverarbeitung	18
Produktionsberufe Elektroindustrie	7
Sonstige Produktionsberufe	9
Wartung und Unterhalt	41
Elektromechaniker und Automationstechniker	8
Hydraulik-Pneumatiktechniker	3
Kältetechniker, Klimatisierungs- und Lüftungstechniker	0
Reparaturschlosser, Unterhaltsmechaniker	9
Telekommunikationstechniker, Techniker IT/EDV-Anlagen	3
Servicetechniker zur Reparatur von Haushaltsgeräten	2
KFZ-Mechaniker	9
Gesundheitsberufe	27
Ärzte, Zahnärzte, Hebammen	4
Apotheker und Laboranten	2
Medizintechnische Berufe (Röntgenassistent, MTA, ...)	1
Assistenzberufe in Arztpraxen (Zahnarzthelfer, ...)	3
Berufe im paramedizinischen Bereich (Physio, Ergo, Logopäde, Diätassistent)	4
Allgemeine und spezialisierte Krankenpfleger und Pflegehelfer	9

Personenbezogene Dienstleistungen und Dienstleistungen für die Allgemeinheit	76
Therapeuten, Psychologen	6
Sozialassistenten, Erzieher	13
Familien-und Seniorenhelfer, Kinderbetreuer	7
Leitende Verwaltungsangestellte in öffentlichen Einrichtungen	5
Kontrolle und Inspektion: Sozial, Nahrungsmittel, Steuer	2
Bibliothekar, Dokumentalist	0
Verteidigung, öffentliche Sicherheit (Armee, Polizei)	1
Lokale Entwicklung und Beschäftigung	1
Rechtswesen	8
Unterrichtswesen-und Weiterbildung	16
Reinigung und Gebäudereinigung	7
Abfallentsorgung, Wasseraufbereitung	0
Forschung	1
Private Sicherheitsdienste	0
Bestattungsdienste	1
Unterhaltung und Sport	4
Animation Unterhaltungsveranstaltungen	1
Künstler, Interpreten	1
Konzeption und Produktion von Veranstaltungen (Regisseur, Produzent, ...)	1
Berufssportler	
Techniker der Unterhaltungsbranche (Tontechniker, Kameraleute, ...)	
Berufe in der Unternehmensführung-und verwaltung	47
Einkäufer	1
Buchhaltung und Finanzen	10
Betriebsleitung	5
Organisation und Analyse Studien	3
Personalverwaltung	0
Sekretariat und Assistenz	10
Verkauf und Marketing	3
Informationstechnologie	10
Transport und Logistik	24
Lageristen, Logistiker, Disponenten und Speditionskaufleute	9
LKW-Fahrer, Fahrer öffentlicher Verkehrsmittel, Lieferfahrer und Taxifahrer	13

