

Die Arbeitsmarktsituation in der Großregion

Vergleichende Analyse der Fachkräftestrategien in der Großregion

14. Bericht der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle an
den 19. Gipfel der Exekutiven der Großregion



Die Arbeitsmarktsituation in der Großregion

14. Bericht der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle
an den 19. Gipfel der Exekutiven der Großregion

– Vergleichende Analyse der Fachkräftestrategien in der Großregion –

Saarbrücken, Mai 2024

Die Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle beschreibt und analysiert in ihrem 14. Bericht, der dem 19. Gipfel der Großregion vorgelegt wird, die Situation und Entwicklung des Arbeitsmarktes in der Großregion anhand zentraler Strukturindikatoren. Im Zuge der regelmäßigen Berichterstattung an den Gipfel der Exekutiven konnte ein Berichtssystem für den Arbeitsmarkt der Großregion entwickelt werden, das die Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle kontinuierlich fortschreibt und ausdifferenziert.

Die vorliegende Publikation befasst sich mit dem Sonderthema „**Vergleichende Analyse der Fachkräftestrategien in der Großregion**“ und ist Teil des 14. Berichts, der die folgenden Themen behandelt:

- Situation des Arbeitsmarktes
- Grenzgängermobilität
- Demografische Entwicklung

Der vollständige Bericht steht zur Verfügung auf der Webseite der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle unter dem folgenden Link: www.iba-oie.eu

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die zusätzliche Formulierung der weiblichen Form verzichtet. Wir möchten deshalb darauf hinweisen, dass die ausschließliche Verwendung der männlichen Form explizit als geschlechtsunabhängig verstanden werden soll.

Inhalt

1	Einleitung	3
2	Regionale Strategien zur Fachkräftesicherung in der Großregion.....	6
2.1	Fachkräftestrategie für Rheinland-Pfalz 2022-2026.....	6
2.2	Luxembourg Talent Attraction Strategy	11
2.3	Die regionale Strategie zur Berufsberatung und Berufsbildung im Grand Est.....	16
2.4	Maßnahmen für Berufsbildung und Beschäftigung in der Wallonie.....	21
2.5	Fachkräftesicherung in Ostbelgien	26
2.6	Saarland: Strukturwandelstrategie, Fachkräftesicherung und Innovationsstrategie	29
3	Gemeinsamkeiten und großregionale Handlungsansätze	33
4	Anhang	42
5	Bibliographie.....	43
6	Porträt der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle	49

1 Einleitung

Die rapiden Transformationsprozesse der letzten Jahre spiegeln sich deutlich in der Lage des Arbeitsmarktes wider, die für die langfristige Wettbewerbsfähigkeit eines Landes von entscheidender Bedeutung ist. Um ein langfristiges Wachstum zu gewährleisten und den digitalen, ökologischen und energetischen Wandel erfolgreich zu gestalten benötigt die Großregion, genauso wie alle Länder, qualifizierte Menschen.

So setzt diese Studie einen Schwerpunkt im Bereich Fachkräftesicherung, vor dem Hintergrund der Transformation der Arbeitswelt in der Großregion und der besonderen Bedeutung der Weiterbildung. Im Rahmen des **12. Werkstattgesprächs der IBA·OIE**¹, das am 7. November 2023 in Trier stattgefunden hat, gaben sechs Referenten einen Überblick über die aktuellen Fachkräftestrategien der einzelnen Teilregionen und stellten dem großregionalen Expertenpublikum die verschiedenen Initiativen und Projekte zur Fachkräftesicherung vor. In einer finalen Runde mit den geladenen Experten wurden die Beiträge reflektiert und die grenzüberschreitenden Aspekte sowie mögliche Handlungsansätze diskutiert. Dieser reichhaltige Input aus der Veranstaltung dient als Grundlage für die vorliegende Arbeit.

Zudem knüpft diese Studie an bestehende Arbeiten der IBA·OIE an, die sich im Rahmen des Berichts zur wirtschaftlichen und sozialen Lage der Großregion 2017/2018 mit der **„Berufliche[n] Weiterbildung in Zeiten der Digitalisierung der Arbeitswelt“**² beschäftigt hat und die zahlreichen Angebote in der Großregion im Bereich der digitalen Weiterbildung aufzeigt. Das aktuelle Sonderthema 2022/2023 in der Berichtreihe des WSAGR **„Anpassung der Bildungsangebote an die neuen Bedürfnisse des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes“**³ zeigt exemplarische Engpasssituationen sowie operative Herangehensweisen der Regionen und bietet einen Überblick, was in der Großregion in den ausgewählten Bereichen als Best-practice zur Fachkräftesicherung dienen kann. In der Tat gibt es große Übereinstimmungen zwischen den Teilregionen. So finden sich in den im Bericht analysierten Engpass-Listen der einzelnen Regionen häufig ähnliche Schwierigkeiten in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen und Branchen. Dies führt zu Spannungen zwischen den verschiedenen Arbeitsmärkten hinsichtlich der verfügbaren Arbeitskräfte, die auf der Ebene der Großregion offensichtlich nicht in ausreichendem Maße vorhanden sind – mit dem Ergebnis, dass die Märkte mit den attraktivsten Arbeitsbedingungen einen Teil der Arbeitskräfte aus den anderen Teilregionen absorbieren.

Zudem legt der Bericht den Fokus auf die grenzüberschreitenden Weiterbildungsprojekte, mit dem Ziel, die Zusammenarbeit beispielsweise zwischen großregionalen Bildungseinrichtungen zu verstärken. Allerdings stößt man auch hier auf die klassischen Barrieren der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit, wie zum Beispiel mangelnde Sprachkenntnisse. Zudem handelt es sich häufig nur um Leuchtturmprojekte (meist Interreg-Projekte), die verstetigt werden müssten. Die Anerkennung und Förderung von Abschlüssen bleiben weiterhin eine

¹ Vgl. Webseite IBA·OIE: „Rückblick auf das Werkstattgespräch der IBA·OIE am 7.11.2023. <https://www.iba-oie.eu/publikationen/werkstattgespraeche> (05.01.2024)

² Vgl. IBA·OIE (2018): Bericht zur wirtschaftlichen und sozialen Lage der Großregion 2017/2018. https://www.iba-oie.eu/fileadmin/user_upload/IBA-OIE/Publikationen/WSAGR-Bericht/2018_WSAGR_CESGR_web.pdf (05.01.2024)

³ Vgl. IBA·OIE (2023): Bericht zur wirtschaftlichen und sozialen Lage der Großregion 2021/2022. https://www.iba-oie.eu/fileadmin/user_upload/IBA-OIE/Publikationen/WSAGR-Bericht/2022_Rapport_CESGR_WSAGR_Bericht_2021_2022.pdf (05.01.2024)

Herausforderung, die es zu meistern gilt. Ein Erfolg ist im Bereich Information und Transparenz zu vermelden, denn jeder Region verfügt über moderne Weiterbildungsportale, die Arbeitnehmer und Interessenten über die verschiedenen Angebote und auch Fördermöglichkeiten informieren. Die Sichtbarkeit und Verknüpfung der einzelnen Portale werden auf großregionaler Ebene in der aktuellen Gipfelpräsidentschaft vorangetrieben.

Eine weitere Grundlage ist die Analyse der Datenlage zum Thema Fachkräfte, die im Jahr 2022 von EURES als „**Gemeinsame Diagnostik 2020**“⁴ präsentiert wurde. Innerhalb der Großregion gibt es große methodische Unterschiede in Bezug auf Definitionen, Klassifikation der Berufe, Datenerhebung, Bildungsabschlüsse etc. Es bedarf im grenzüberschreitenden Kontext an Harmonisierung der unterschiedlichen Klassifikationssysteme und der Methodik, damit eine kontinuierliche Beobachtung der Fachkräfte-Engpässe in der Großregion möglich ist. Zusammenfassend wurde im Rahmen der Studie festgestellt, dass in allen Teilregionen die gleichen Fachkräfte-Engpässe herrschen, allerdings in den jeweiligen Teilregionen ein unterschiedlicher Fachkräftebedarf nach Qualifizierungsniveau besteht.⁵

An diese Arbeiten schließt der vorliegende Bericht direkt an und beschäftigt sich mit der zugrunde liegenden strategischen Ausrichtung der einzelnen Teilregionen. Die Identifikation der Zielgruppen und Anlaufstellen (Ansprechpartner) ist die Basis für die Vergleichbarkeit und bietet einen Mehrwert für die Leser und Experten der anderen Teilregionen, die nach Anregungen und Kooperationspartnern suchen. Der grenzüberschreitende Aspekt in den jeweiligen Strategien soll ebenso identifiziert sowie die Frage beantwortet werden, inwiefern der grenzüberschreitende Arbeitsmarkt darin eine Rolle spielt. Anhand der dargestellten Gemeinsamkeiten in der Ziel- und Schwerpunktsetzung oder der Herangehensweise können etwaige Synergien und Kooperationsmöglichkeiten im grenzüberschreitenden Kontext aufgezeigt werden. Dazu konzentriert sich die vorliegende Arbeit auf die Fragestellung nach der Vergleichbarkeit der einzelnen regionalen Strategien und ordnet diese in den jeweiligen Kontext und die individuelle Engpasssituation der Region ein. Ziel der Analyse ist, herauszustellen, in welchem Maße die jeweiligen Fachkräftestrategien anschlussfähig sind, sodass gemeinsame Handlungsansätze für die Großregion herausgearbeitet werden können.

Zur aktuellen Einordnung der **Situation des großregionalen Arbeitsmarktes** geben die folgenden Eckdaten einen guten Überblick: Zum 1. Januar 2023 zählt die Großregion über 11,8 Millionen Einwohner, wovon sich 58,1 % im erwerbsfähigen Alter befinden – im Jahr 2000 lag dieser Anteil noch bei rund 60 Prozent. Die Großregion zeichnet in ihrer Bevölkerungsentwicklung ein sehr differenziertes Bild. Luxemburg weist nicht nur den größten Anteil (64,1 %) der Gruppe der 20- bis unter 65-Jährigen an der Gesamtbevölkerung auf, sondern auch der Anstieg der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter ist im Großherzogtum seit der Jahrtausendwende am stärksten ausgefallen (+58,6 %). Wirft man einen Blick auf die Projektionsdaten bis 2050, so erfährt man von dem vorausgesagten Bevölkerungswachstum der Großregion - allerdings vorwiegend getragen durch die Zuwanderung nach Luxemburg. Gleichzeitig verringert sich aber

⁴ Vgl. EURES Grande Région / Großregion (2022): Diagnostic Partagé 2020 – Les métiers en tension en Grande Région / Gemeinsame Diagnose 2020 - Engpassberufe in der Großregion. <https://www.eures-granderegion.eu/fr/a-propos-d-eures/mediatheque/media?media=237> (08.01.2024)

⁵ Eine Übersicht der Liste der Mangelberufe in der Großregion 2020 aus der genannten EURES-Studie finden Sie im Anhang dieses Berichts. Diese umfasst 22 Berufe, für die in mindestens vier der sechs Teilregionen der Großregion im Jahr 2020 Engpässe gemeldet wurden.

das Erwerbspersonenpotenzial, so dass im Jahr 2050 dem großregionalen Arbeitsmarkt knapp 390.000 Personen im erwerbsfähigen Alter weniger zur Verfügung stehen werden als 2022. Grundsätzlich ist mit einer zunehmenden Alterung der Gesamtbevölkerung zu rechnen: bis 2050 wird ein Anstieg der Alterskohorte über 65 Jahren von knapp 30 % prognostiziert. Getragen wird diese Entwicklung vor allem durch die Gruppe der über 80-Jährigen, die Baby-boomer-Generation. Die Prognosen sprechen von einer Zunahme von 79 % bis 2050 in dieser Gruppe, was in etwa 577.000 Menschen entspricht.⁶

Ebenso unterschiedlich gestaltet sich die **Beschäftigungsstruktur in der Großregion**: so liegt die Beschäftigungsquote 2022 der Jugendlichen im Alter von 15 bis 24 Jahren in der Wallonie nur bei knapp 20 % und in Luxemburg bei 28 % - dagegen in den deutschen Teilregionen, die u.a. ein anderes Ausbildungssystem haben, bei 48 % im Saarland und 55 % in Rheinland-Pfalz. Bei den älteren Generationen (55-64 Jahre) liegt die Beschäftigungsquote wiederum in Luxemburg bei 47 % und bei knapp über 50 % in der Wallonie und in Lothringen – im Vergleich dazu bei rund 70 % im Saarland und in Rheinland-Pfalz. Es besteht demnach noch ein auszuschöpfendes Potenzial für bestimmte Zielgruppen, wie z.B. bei den Jugendlichen, den Frauen, den unfreiwilligen Teilzeitbeschäftigten, den älteren Beschäftigten, den Langzeitarbeitslosen und Migranten. Eine Verbesserung der Rahmenbedingungen in Bezug auf die Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen ist notwendig, genauso wie eine Verbesserung der Aus- und Weiterbildung sowie die vereinfachte Anerkennung von ausländischen Abschlüssen.⁷ Kennzeichnend für den Arbeitsmarkt in der Großregion ist die kontinuierliche Zunahme der Arbeitnehmermobilität innerhalb des Kooperationsraumes: Waren es 2001 noch 125.000 Pendler, die regelmäßig und mindestens einmal pro Woche eine Grenze des Kooperationsraumes überquerten, um zu ihrem Arbeitsplatz zu gelangen, so hat sich die Anzahl mittlerweile mehr als verdoppelt: 2022 sind es rund **267.330 Grenzgänger**. Hauptanziehungspunkt ist nach wie vor Luxemburg: von den 216.490 Einpendlern sind rund die Hälfte in Frankreich und jeweils ein Viertel in Belgien und Deutschland wohnhaft. Der luxemburgische Arbeitsmarkt gewinnt aber auch für die Arbeitskräfte aus den beiden deutschen Teilgebieten immer mehr an Bedeutung: Im Saarland wuchs die Zahl der Luxemburg-Pendler in den vergangenen zehn Jahren um 36 % (von circa 7.930 Personen im Jahr 2012 auf 10.820 Personen in 2022), in Rheinland-Pfalz stieg der Grenzgängerstrom in Richtung Großherzogtum um 30 % auf inzwischen 37.460 Personen an. Dagegen wird ein stetiger Rückgang der aus Frankreich kommenden Einpendler in die deutschen Bundesländer verzeichnet. Das Minus von 26 % bzw. 22 % verglichen mit dem Jahr 2012 in beiden Bundesländern entspricht im Saarland einem Rückgang von circa 4.940 Personen und in Rheinland-Pfalz 1.075 Personen. Zukünftig wird dieser Trend sich voraussichtlich verstärken, da die grenzüberschreitenden Arbeitnehmer über 55 Jahre anteilmäßig immer mehr an Gewicht gewinnen – allerdings scheiden sie mittelfristig aus dem Erwerbsleben aus und können sich statistisch nicht verjüngen, da die nachfolgenden Grenzgänger-Generationen den luxemburgischen Arbeitsmarkt vorziehen.

⁶ Vgl. IBA-OIE: Die demografische Lage in der Großregion. <https://www.iba-oie.eu/themen/demografie> (08.01.2024)

⁷ Vgl. IBA-OIE: Beschäftigungsquote in der Großregion. <https://www.iba-oie.eu/themen/arbeitsmarkt/beschaeftigungsquote> (11.01.2024)

Im Folgenden werden die Strategien zur Arbeits- und Fachkräftesicherung pro Teilregion zusammengefasst und analysiert. Dadurch ergibt sich ein Überblick über die Schnittmenge der einzelnen Regionen für die Großregion, aus der sich gemeinsame Themenschwerpunkte ableiten lassen. Potenzielle Handlungsfelder und gemeinsame Projektanregungen runden diese Studie ab.

2 Regionale Strategien zur Fachkräftesicherung in der Großregion

2.1 Fachkräftestrategie für Rheinland-Pfalz 2022-2026

Die Bevölkerungsgröße von Rheinland-Pfalz summiert sich im Jahr 2023 auf 4.159.200 Menschen, das Bundesland stellt damit mit Abstand die bevölkerungsreichste Teilregion der Großregion dar.⁸ Aufgrund der geografischen Lage und der Angebote des luxemburgischen Arbeitsmarktes sind die Grenzgängerströme in Rheinland-Pfalz größtenteils Auspendler. Dieser Pendlerstrom befindet sich, wie auch in den anderen Teilregionen, seit Jahren im Anstieg. Die meisten Einpendler nach Rheinland-Pfalz stammen aus Frankreich, allerdings sind die Zahlen rückläufig.⁹

Wie auch andere Teile der Großregion ist das Bundesland mit globalen Herausforderungen konfrontiert, wie die erforderlichen ökologischen und ökonomischen Anpassungen im Kontext des Klimawandels. Darüber hinaus prägen der demografische Wandel und die Digitalisierung die Arbeitswelt fundamental. Beispielsweise wird für Rheinland-Pfalz als Ganzes ein Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials bis 2050 um die 9 % erwartet.¹⁰ Ein Blick auf die Beschäftigungsstruktur zeigt, dass der größte Anteil im verarbeitenden Gewerbe tätig ist (313.400 Arbeitnehmer in 2022). Größter Arbeitgeber ist hier die Chemieindustrie (16,2 %), gefolgt von der Metallindustrie (14,3 %) und dem Maschinenbau (13,8 %). Ein Drittel der Industriebeschäftigten verteilen sich zu fast gleichen Anteilen auf die Nahrungsmittel-, Automobil- und Kunststoffindustrie.¹¹

Erfolgreiche Fortschreibung der Fachkräftestrategie in dritter Auflage

Die dritte Fachkräftestrategie des Landes Rheinland-Pfalz, die für den Zeitraum von 2022 bis 2026 konzipiert ist, knüpft an die Erfolge der beiden Vorgängerstrategien von 2014 bis 2018 und von 2018 bis 2022 konsequent an. Diese wegweisende Strategie wurde gemeinsam mit

⁸ Vgl. IBA-OIE: Bevölkerungsstruktur in der Großregion: <https://www.iba-oie.eu/themen/demografie/bevoelkerungsstruktur-2023> (14.12.2023)

⁹ Vgl. IBA-OIE: Grenzgängermobilität: <https://www.iba-oie.eu/themen/grenzgaengermobilitaet/rheinland-pfalz> (14.02.2024)

¹⁰ Vgl. IBA-OIE: Erwerbspersonenpotenzial: <https://www.iba-oie.eu/themen/demografie/erwerbspersonenpotenzial> (14.02.2024)

¹¹ Vgl. WSAGR Bericht 2021/2022 https://www.iba-oie.eu/fileadmin/user_upload/IBA-OIE/Publikationen/WSAGR-Bericht/2022_Rapport_CESGR_WSAGR_Bericht_2021_2022.pdf (14.02.2024)

den arbeitsmarktpolitischen Partnern¹² der Landesregierung am Ovalen Tisch der Ministerpräsidentin entwickelt.¹³

Mit dem Ziel, die Fachkräftesituation im Bundesland nachhaltig zu stärken und den Arbeitsmarkt zukunftsfähig zu gestalten, wurden sieben Ziele mit insgesamt 62 konkreten und aufeinander abgestimmten Vorhaben definiert.

7 Ziele zur Fachkräftesicherung in Rheinland-Pfalz

- 1 Vorberufliche Berufsorientierung optimieren
- 2 Übergang zwischen Schule und Beruf optimieren
- 3 Duale Ausbildung zukunftsfest und attraktiv ausgestalten
- 4 Fort-, Weiterbildung und Qualifizierung gesellschaftlich verankern und zielgruppengerecht ausgestalten
- 5 Erwerbsbeteiligung von Frauen erhöhen
- 6 Erschließung des internationalen Nachwuchs- und Fachkräftepotentials
- 7 Rahmenbedingungen für eine attraktive und gesunde Arbeitswelt verbessern

Darstellung: IBA·OIE

Quelle: Staatskanzlei Rheinland-Pfalz: Fachkräftestrategie für Rheinland-Pfalz 2022-2026

Förderung von Jugendlichen als ein Hauptanliegen

Ein wesentliches Ziel ist die Vorbereitung und qualifizierte Förderung von Jugendlichen auf den Einstieg in die Arbeitswelt in Rheinland-Pfalz. Der Anspruch auf eine umfassende berufliche Orientierung, die ihre Potenziale, Interessen und digitale Zugangswege berücksichtigt, soll gesichert werden. Grundlegend dafür ist die Reduzierung von Schulabbrechern und die Sicherstellung von Voraussetzungen für eine erfolgreiche Berufsqualifizierung.¹⁴

Bundesweite Jugendberufsagenturen (JBAs) sind zentrale Anlaufstellen, die jungen Menschen Unterstützung beim Übergang von der Schule in den Beruf bieten. Sie bündeln die Angebote verschiedener Träger wie Arbeitsagenturen, Jobcenter und Jugendämter unter einem Dach, um eine koordinierte und effiziente Hilfeleistung für die jungen Menschen aus einer

¹² die Staatskanzlei, das Arbeits-, Bildungs- und Wirtschaftsministerium, die Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit, der Deutsche Gewerkschaftsbund und die Gewerkschaften IG BCE, IG Metall und ver.di, die Landesvereinigung Unternehmerverbände, die Industrie- und Handelskammern, die Handwerkskammern, die Landwirtschaftskammer, der Verband der Freien Berufe, der Einzelhandelsverband, der Hotel- und Gaststättenverband

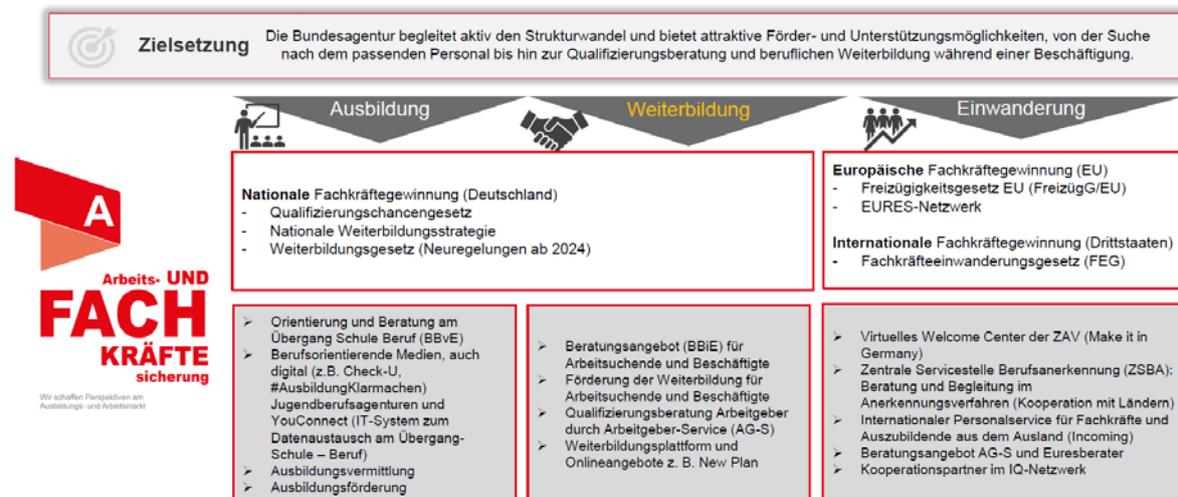
¹³ Staatskanzlei Rheinland-Pfalz: Fachkräftestrategie für Rheinland-Pfalz 2022–2026: <https://www.demografie-portal.de/DE/Publikationen/2022/fachkraeftestrategie-fuer-rheinland-pfalz.html> (18.02.2024)

¹⁴ Staatskanzlei Rheinland-Pfalz: Fachkräftestrategie für Rheinland-Pfalz 2022-2026: <https://www.demografie-portal.de/DE/Publikationen/2022/fachkraeftestrategie-fuer-rheinland-pfalz.html> (18.02.2024)

Hand sicherzustellen. Der Förderansatz „Jugendberufsagentur Plus“ (JBA Plus) erweitert das Konzept der JBAn durch zwei Projektsäulen. Die erste Säule fokussiert sich auf die regionale Koordinierung der beteiligten Institutionen, um eine engere Verzahnung und gemeinsame Fallbearbeitung zu gewährleisten. Durch die Einrichtung regionaler Koordinierungsstellen wird sichergestellt, dass die Unterstützung für Jugendliche aus einer Hand kommt und alle Akteure abgestimmt agieren. Die zweite Säule widmet sich der aufsuchenden Arbeit, um Jugendliche zu erreichen, die bisher von allen Hilffsystemen entkoppelt sind. Diese Jugendlichen werden gezielt an typischen Aufenthaltsorten angesprochen und in die Angebote der JBAn integriert. Auch hierzu steht den Projekten jeweils eine geförderte Vollzeitstelle zur Verfügung.¹⁵ Im Rahmen des IBA·OIE-Werkstattgespräches am 09.11.2023 nannte Christian Schlüter, Spiegelreferent in der Staatskanzlei Rheinland-Pfalz, die JBA „eine auf kommunaler Ebene angesiedelte Koordinierungsstelle die rechtskreisübergreifende Arbeit unterstützt“. Allgemein gilt die duale Ausbildung als sicherer Einstieg in die berufliche Zukunft und gleichzeitig als attraktive Möglichkeit der Fachkräftesicherung für Unternehmen. Um die duale Ausbildung im Zuge des Wandels der Arbeitswelt kontinuierlich anzupassen, tauschen sich die Partner in Veranstaltungen und Schulungen zur Anpassung von Standardberufsbildpositionen aus.¹⁶

Ergänzend fasst die folgende Grafik die von der Bundesagentur für Arbeit begleiteten Maßnahmen zur Fachkräftesicherung zusammen:

Begleitung der Fachkräftesicherung durch die Bundesagentur für Arbeit:



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Sitzungsdokument der Arbeitsgruppe 2 des WSAGR (06.12.2023)

¹⁵ BMBF Bildungsketten: Vereinbarung zur Durchführung der Initiative Abschluss und Anschluss – Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss: https://www.bildungsketten.de/bildungsketten/shareddocs/downloads/dateien/bildungsketten_vereinbarung_ab2021_rp.pdf?__blob=publicationFile&v=4 (18.02.2024)

Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung Rheinland-Pfalz: Rahmenbedingungen für den Förderansatz Jugendberufsagenturen plus: https://esf.rlp.de/fileadmin/esf.rlp.de/Arbeitshilfen/Rahmenbedingungen/Rahmenbedingungen_2024-1/Rahmenbedingungen_Foerderansatz_JBA_Stand_10.07.2023.pdf (18.02.2024)

¹⁶ Staatskanzlei Rheinland-Pfalz: Fachkräftestrategie für Rheinland-Pfalz 2022 – 2026: <https://www.demografie-portal.de/DE/Publikationen/2022/fachkraeftestrategie-fuer-rheinland-pfalz.html> (18.02.2024)

Fort- und Weiterbildung als entscheidendes Element

Die aktuelle Fachkräftestrategie betont außerdem die entscheidende Rolle der berufsbezogenen Fort- und Weiterbildung angesichts technologischer und demografischer Veränderungen, mit dem Ziel, eine **Kultur kontinuierlicher Weiterbildung** (Stichwort „Lebenslanges Lernen“) zu etablieren.¹⁷ Dabei soll die Weiterbildung als selbstverständlicher Bestandteil der Arbeitswelt wahrgenommen werden. Ein Vorhaben ist die Einführung eines landesweiten Tags der Weiterbildung einmal im Jahr. Auch regionale Initiativen werden gestärkt: Die Arbeitsmarktpartner in der Pfalz riefen die Kampagne „Die Pfalz qualifiziert“ ins Leben, um das bestehende Angebot an Förderprogrammen bekannter zu machen.¹⁸ Im Zuge dessen wurde ein Pop-Up-Store in der Rhein-Galerie Ludwigshafen eröffnet, der interessierten Arbeitnehmern und Gästen der Region im vierten Quartal 2023 vielfältige und kostenfreie Informations- und Beratungsangebote bot.¹⁹ Weitere Aktionen und Maßnahmen sind für 2024 geplant.



Das Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung Rheinland-Pfalz verfolgt durch die Etablierung der **Transformationsagentur Rheinland-Pfalz** das Ziel, die komplexen und teilweise abstrakten Veränderungsprozesse angesichts der zunehmenden Digitalisierung oder vor dem Hintergrund des ökologischen Wandels verständlich zu vermitteln sowie die daraus resultierenden Chancen und Herausforderungen aufzuzeigen. Konkrete Maßnahmen sind die Bündelung von Qualifizierungs- und Fördermöglichkeiten (durch die Einrichtung einer Förderdatenbank und dem Angebot persönlicher Beratung) sowie die Identifikation neuer Trends in der Arbeitswelt. Zudem besteht die Möglichkeit für Erwerbstätige, sich von in verschiedenen Regionen ansässigen Transformationsbegleitern coachen zu lassen. Als zentrale Anlaufstelle für Beschäftigte, Betriebe sowie Bürgerinnen und Bürger unterstützt die Agentur auch Projekte und Kampagnen der Arbeitsmarktpartner und begleitet regionale Netzwerke zur Gestaltung der Transformation.²⁰

Integration der vielschichtigen Arbeitskräftepotenziale

Trotz der verbesserten Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bleibt die gleichberechtigte Teilhabe der Geschlechter am Arbeitsmarkt nach wie vor unzureichend. Im Zuge dessen ist bspw. die Gewinnung von Frauen in unterrepräsentierten Berufen ebenso ein Ziel der Fachkräftestrategie wie die Vermeidung unfreiwilliger Teilzeitbeschäftigung.

¹⁷ Staatskanzlei Rheinland-Pfalz: Fachkräftestrategie für Rheinland-Pfalz 2022 – 2026: <https://www.demografie-portal.de/DE/Publikationen/2022/fachkraeftestrategie-fuer-rheinland-pfalz.html> (18.02.2024)

¹⁸ Bundesagentur für Arbeit: <https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/ludwigshafen/presse/2022-15-mit-weiterbildung-fachkraefte-sichern-startschuss-fur-kampagne-die-pfalz-qualifiziert> (14.02.2024)

¹⁹ IG Metall Landau: <https://www.igmetall-landau.de/aktuelles/meldung/start-fuer-unseren-pop-up-store-die-pfalz-qualifiziert> (18.02.2024)

²⁰ Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung Rheinland-Pfalz: Transformationsagentur: <https://transformationsagentur.rlp.de/> (18.02.2024)

Prognos: Transformationsagentur Rheinland-Pfalz: Transformationsagentur Rheinland-Pfalz: <https://www.prognos.com/de/projekt/transformationsagentur-rheinland-pfalz> (18.02.2024)

Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung Rheinland-Pfalz: Initiativen zur Arbeitsmarktintegration 2022-2027: https://mastd.rlp.de/fileadmin/06/Service/Publikationen/Arbeit_und_Transformation/Broschuere_Arbeitsmarktintegration_2022_b.pdf (18.02.2024)

Die Erschließung des internationalen Nachwuchs- und Fachkräftepotentials bedeutet in der rheinland-pfälzischen Fachkräftestrategie, nicht nur die Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland weiter zu verbessern, sondern auch Menschen, die bereits in Rheinland-Pfalz sind, stärker zu unterstützen. Die Anerkennung von Qualifikationen sowie ein Fokus auf Sprachförderung sind Instrumente, die die weltweite Ausrichtung in Form einer gelebten Willkommenskultur betonen.²¹ Mit der Bildung einer Arbeitsgruppe, die sich mit der Analyse und Optimierung der Prozesse im Bereich Fachkräfteeinwanderung und Anerkennung beschäftigt soll die Fachkräfteeinwanderung unter Berücksichtigung der Rahmenbedingungen des Bundes²², in Rheinland-Pfalz verbessert werden. Zum einen soll dies geschehen durch die Vereinfachung von Verwaltungsabläufen und Anerkennungsverfahren, zum anderen durch die Erleichterung des Zugangs zu Qualifizierungsmaßnahmen.²³

Darüber hinaus wird bspw. mit dem **Informationsportal "Make it in Rheinland-Pfalz"** geworben. Interessierte Fachkräfte finden hier eine Anlaufstelle und können sich über das Leben und Arbeiten im Bundesland informieren. Unterstützung wird geboten im Rahmen der Jobsuche, Bewerbung sowie Vorstellungsgesprächen.²⁴



Eine attraktive und gesunde Arbeitswelt gilt auch hier als Standortfaktor, weshalb ebenfalls darauf ein besonderes Augenmerk der Fachkräftestrategie von Rheinland-Pfalz liegt - vor allem durch die Etablierung guter Arbeitsbedingungen, Mitbestimmung, Weiterbildung und Gesundheitsschutz.²⁵

²¹ Staatskanzlei Rheinland-Pfalz: Fachkräftestrategie für Rheinland-Pfalz 2022–2026: <https://www.demografie-portal.de/DE/Publikationen/2022/fachkraeftestrategie-fuer-rheinland-pfalz.html> (18.02.2024)

²² auf einem Punktesystem basierende Chancenkarte, die ein Aufenthaltsrecht für die Dauer von einem Jahr und die Suche nach einer qualifizierten Beschäftigung ermöglicht

²³ Landesregierung Rheinland-Pfalz: Energiewende ist bedeutender Treiber der Wirtschaftsentwicklung: <https://www.rlp.de/service/pressemitteilungen/detail/ministerpraesidentin-malu-dreyer-energiewende-ist-bedeutender-treiber-der-wirtschaftsentwicklung> (18.02.2024)

²⁴ Landesregierung Rheinland-Pfalz: <https://make-it-in.rlp.de/> (18.02.2024)

²⁵ Staatskanzlei Rheinland-Pfalz: Fachkräftestrategie für Rheinland-Pfalz 2022 – 2026: <https://www.demografie-portal.de/DE/Publikationen/2022/fachkraeftestrategie-fuer-rheinland-pfalz.html> (18.02.2024)

2.2 Luxembourg Talent Attraction Strategy

Das schnelle Wirtschaftswachstum Luxemburgs der vergangenen Jahre führte zu einem überdurchschnittlichen Bevölkerungswachstum, das in keinem anderen EU-Land zu verzeichnen ist. Seit der Jahrtausendwende ist die Bevölkerung von 433.600 auf 660.800 Menschen um gut die Hälfte gestiegen.²⁶ Damit befindet sich das Großherzogtum in einer besonderen Ausgangslage innerhalb der Teilregionen der Großregion: es ist sowohl die Region mit dem größten Anteil an erwerbsfähiger Bevölkerung als auch mit dem größten Arbeitsplatzangebot - Tendenz steigend.²⁷

Beachtlich ist der Anteil der Grenzgänger an den Beschäftigten in Luxemburg: fast jeder zweite Arbeitnehmer in Luxemburg überquert regelmäßige die luxemburgische Grenze, um zur Arbeit zu gelangen. Aktuell sind es rund 47 %, es wird aber damit gerechnet, dass dieser Anteil, den der Ortsansässigen in absehbarer Zeit übertreffen wird.²⁸ Darüber hinaus sind nach dem luxemburgischen Statistikamt Statec insgesamt fast 75 % der Beschäftigten in Luxemburg ausländische Staatsbürger.²⁹ Die damit einhergehende Multikulturalität und Mehrsprachigkeit in dem Land erleichtern auf der einen Seite die Migration, auf der anderen Seite ist es auch eine Herausforderung, die zahlreichen unterschiedlichen Sprachen und Kulturen zu integrieren.

Die Attraktivität des Landes und Arbeitskräftesicherung ist von großer Bedeutung im Großherzogtum, da das Wachstum hier besonders abhängig ist von der Integration ausländischer Fach- und Arbeitskräfte. Darüber hinaus finden sich auch Anknüpfungspunkte in den Strategiepapieren zu den Themen **Forschung und Innovation, Digitalisierung und Künstliche Intelligenz**, die derzeit in Luxemburg besonders im Fokus der politischen Agenda stehen.

Verschiedene Ansatzpunkte werden von politischer Seite verfolgt: so ist am 1. September 2023 das **neue Gesetz zur erleichterten Einstellung von Drittstaaten-Angehörigen** (verabschiedet 07.08.2023) in Kraft getreten.³⁰ Seither haben Drittstaaten-Angehörige, die im Rahmen der Familienzusammenführung in Luxemburg leben, freien Zugang zum Arbeitsmarkt und benötigen keine Arbeitserlaubnis mehr. Auch führt die Arbeitsagentur ADEM keinen sogenannten Arbeitsmarkttest mehr durch bei der Einstellung von Asylbewerbern, für die eine temporäre Beschäftigungserlaubnis (AOT) beantragt wird.³¹ Darüber hinaus wurde der Aufenthaltstitel zur Arbeitssuche oder Unternehmensgründung für Hochschulabsolventen und Forschende aus Drittstaaten von neun auf 12 Monate verlängert. Es ist abzuwarten, wie sich das neue Gesetz auf die Einwanderung aus Drittländern auswirkt. Das Ziel ist es, möglichst viele Interessenten

²⁶ IBA-OIE: Bevölkerungsstruktur in der Großregion 2023. <https://www.iba-oie.eu/themen/demografie/bevoelkerungsstruktur-2023> (14.12.2023)

²⁷ IBA-OIE: Situation des Arbeitsmarktes in der Großregion. <https://www.iba-oie.eu/themen/arbeitsmarkt> (14.12.2023)

²⁸ IBA-OIE: Grenzgängerbeschäftigung und Entwicklung. <https://www.iba-oie.eu/themen/grenzgaengermobilitaet/luxemburg/grenzgaengerbeschaeftigung-und-entwicklung> (14.12.2023)

²⁹ IBA-OIE: Rückblick auf das Werkstattgespräch der IBA-OIE am 7.11.2023, Präsentation I. Baer, L. Peusch/ADEM. https://www.iba-oie.eu/fileadmin/user_upload/IBA-OIE/Publikationen/Werkstattgespraeche/2023/ADEM_Luxemburg-Talent-Strategy.pdf (14.12.2023)

³⁰ Guichet.lu (07.09.2023): Neues Gesetz zur Behebung des Fachkräftemangels. <https://guichet.public.lu/de/actualites/2023/septembre/07-loi-penurie-main-oeuvre-qualifiee.html> (14.12.2023)

³¹ ADEM: Einstellung eines Drittstaatsangehörigen. <https://adem.public.lu/de/employeurs/recruter/recruter-international/Embauche-ressortissant-pays-tiers.html> (14.12.2023)

für die Bereiche der **besonders stark nachgefragten Berufe („métiers très en pénurie“)** anziehen zu können. Basierend auf den Daten der ADEM aus dem Vorjahr wird jährlich eine Liste veröffentlicht, die die aktuell von einem besonders starken Mangel betroffenen Berufe beinhaltet. Beispielsweise fielen 30 Berufe im Jahr 2023 in diese Kategorie, u.a. Bank- und Fondsberufe, Handwerker, Ingenieure, Maschinenbediener und Techniker, aber auch Kranken- und Pflegeberufe, Psychologen, Sozialarbeiter und Pädagogen, Juristen, Berater und Projektmanager, Wirtschaftsprüfer und Buchhalter, Personalvermittler, MINT-Wissenschaftler und IT-Berufe.³²

Eine weitere wichtige Grundlage der Beobachtung der Fachkräftesituation sind die regelmäßig aktualisierten **Studien nach Wirtschaftssektoren („Etudes sectorielles“³³)**, die in Kooperation mit den verschiedenen Verbänden, Kammern und der ADEM pro Branche erstellt werden. Ende Februar 2024 wurde die zehnte Studie veröffentlicht, die sich mit den Berufen der IT-Branche beschäftigt.³⁴ Details zu den vorherigen Branchen-Studien sind ebenso im Sonderthema des Berichts zur wirtschaftlichen und sozialen Lage der Großregion 2021/2022 dargestellt.³⁵

Ein Aktionsplan mit deutlichen Maßnahmen zur Attraktivitätssteigerung

Als übergeordnete Strategie wurde in einem interministeriellen Komitee die **Luxembourg Talent Attraction Strategy** ausgearbeitet. Dieser Aktionsplan beinhaltet sieben Maßnahmen, die von gezielten Besuchen im Ausland, über bilaterale Kooperationen zur Fachkräfteanwerbung, bis hin zu Vereinfachung von Verfahren zur Einwanderung und Diplomanerkennung reichen. Auch die Verhandlungen über Steuerabkommen für Telearbeit mit den unmittelbaren Nachbarländern sollen fortgesetzt und eine Verbesserung der Datengrundlage sowie der Ausbau der online Karriereplattform geschaffen werden.³⁶

³² ADEM: Liste der Berufe mit starkem Arbeitskräftemangel (Stand: 27.09.2023). <https://adem.public.lu/dam-assets/fr/publications/adem/metiers-penurie.pdf> (14.12.2023)

³³ ADEM: Etudes sectorielles. <https://adem.public.lu/fr/marche-emploi-luxembourg/etudes-videos/etudes-sectorielles.html> (19.12.2023)

³⁴ ADEM: Dernières actualités. Publication d'une étude sur les métiers de l'informatique et du nouveau tableau de bord interactif « JobInsights » - Dernières actualités - ADEM - FACILITONS L'EMPLOI - Luxembourg (13.03.2024)

³⁵ Vgl. WSAGR-Bericht 2021/2022: „Anpassung der Bildungsangebote an die neuen Bedürfnisse des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes“. https://www.iba-oie.eu/fileadmin/user_upload/IBA-OIE/Publikationen/WSAGR-Bericht/2022_WSAGR-Sonderthema_final.pdf (14.12.2023)

³⁶ IBA-OIE: Rückblick auf das Werkstattgespräch der IBA-OIE am 7.11.2023. <https://www.iba-oie.eu/publikationen/werkstattgespraeche> (14.12.2023)

Maßnahmen des Aktionsplans der Luxembourg Talent Attraction Strategy



Quelle: Präsentation I. Baer, L. Peusch/ADEM, Werkstattgespräch IBA·OIE am 07.11.2023

Fachkräftemangel durch Mismatch-Arbeitslosigkeit³⁷

Der Fachkräftemangel in Luxemburg äußert sich insbesondere „in einem Mismatch zwischen den auf dem Markt verfügbaren Kompetenzen der Arbeitssuchenden und den Bedürfnissen der sozioökonomischen Akteure“³⁸, so formulierte es Inès Baer (Leiterin der Abteilung Daten, Statistiken und Arbeitsmarktstudien der ADEM) in einem Interview. Die luxemburgische Arbeitsagentur ADEM hat dazu das Programm **Skills Plang**³⁹ entwickelt, um das Thema Weiterbildung sowohl bei den Arbeitnehmern als auch in den Betrieben, besonders den KMUs, voranzutreiben und zu unterstützen. Dieses Programm integriert die bisherige „**Future Skills Initiative**“⁴⁰ der ADEM, mit dem Ziel, das präventive Reskilling und Upskilling von Arbeitnehmern zu erleichtern und dadurch qualifizierte Arbeitskräfte zu sichern.

Im Bereich Beratung und Weiterbildung sind darüber hinaus in Luxemburg das **Maison d’Orientation**⁴¹ und das vom INFPC konzipierte und verwaltete **Lifelong-Learning-Portal**⁴² zu

³⁷ „Mismatch-Arbeitslosigkeit entsteht, wenn die Qualifikation von Arbeitssuchenden nicht zu den Anforderungen von offenen Stellen passt oder wenn die räumliche Distanz zwischen eigentlich zusammenpassenden Arbeitssuchenden und Stellen nicht überwunden werden kann. Wesentliche Ursachen für diesen Mismatch sind vor allem folgende: Mangel an Bewerbungen, Inflexibilitäten der Bewerbenden sowie qualifikatorische Defizite.“ Aus: IAB-Forum, Glossar. Mismatch - IAB-Forum (14.12.2023)

³⁸ Paperjam.lu (08.06.2023): Inès Baer (Future Skills Initiative – ADEM) « Développer les compétences pour répondre aux besoins futurs » <https://paperjam.lu/dossier/upskilling> (14.12.2023)

³⁹ Le gouvernement luxembourgeois (28.06.2022): Réunion du CPTÉ consacrée au programme "Skills-Plang" sous la présidence de Georges Engel. https://gouvernement.lu/fr/actualites/toutes_actualites/communiqués/2022/06-juin/28-engel-skills-plang.html (14.12.2023)

⁴⁰ Vgl. ADEM, Future skills initiative: <https://adem.public.lu/en/employeurs/futureskills.html> (14.12.2023)

⁴¹ <https://maison-orientation.public.lu/fr.html>

⁴² <https://www.lifelong-learning.lu/accueil/de>

nennen. Wobei Ersteres Jugendliche und Schüler als Zielgruppe adressiert und das zweite sich an beruflicher Weiterbildung Interessierte richtet.⁴³

OECD Skills Strategy Luxembourg



Mit dem besonderen Augenmerk auf die Bedeutung, den speziellen Bedarf und das Erlangen der gesuchten Kompetenzen hat die luxemburgische Regierung 2021 die OECD mit der Erstellung einer Studie zum Kompetenzbedarf in Luxemburg beauftragt. Die **OECD Skills Strategy Luxembourg** wurde unterstützt von einem interministeriellen Team mit Beteiligten aus dem Bildungsministerium, dem Wissenschaftsministerium und dem Arbeitsministerium sowie der ADEM und profitierte von einer Kofinanzierung der Europäischen Kommission.⁴⁴ Auch wurden großregionale Arbeitsmarktakteure und Experten, darunter auch die IBA·OIE, in Interviews befragt und konnten sich an Workshops beteiligen, da die grenzüberschreitende Dimension gerade für Luxemburg von großer Bedeutung ist.

Die Einschätzungen und Empfehlungen der OECD wurden im Februar 2023 präsentiert und bestehen aus vier Hauptthemenbereichen. Eine Priorität ist die Schaffung arbeitsmarktrelevanter, beruflicher Weiterbildung und Maßnahmen zur Förderung lebenslangen Lernens, insbesondere Upskilling und Reskilling von Arbeitnehmern. Die Attraktivität des Landes für Arbeitskräfte ist ein weiterer Schwerpunkt sowie die Koordinierung von Daten im Bereich der Kompetenzen sowie die Verstärkung von Synergien in diesem Bereich.⁴⁵

Die vier Hauptthemenbereiche der OECD-Empfehlungen



Quelle: Präsentation I. Baer, L. Peusch/ADEM, Werkstattgespräch IBA·OIE am 07.11.2023

⁴³ Mehr Informationen zum Thema Weiterbildung in der Großregion hat die IBA·OIE in den verschiedenen Sonderthemen im Rahmen der Berichte zur wirtschaftlichen und sozialen Lage der Großregion veröffentlicht. <https://www.iba-oie.eu/publikationen/wsagr-berichte> (14.12.2023)

⁴⁴ Le Gouvernement Luxembourgeois (23.02.2023) : OECD Skills Strategy: des recommandations pour renforcer les compétences au Luxembourg. https://gouvernement.lu/fr/actualites/toutes_actualites/communiqués/2023/02-fevrier/23-meisch-engel-oecd.html (14.12.2023)

⁴⁵ OECD iLibrary : Résumé « Collaboration OCDE-Luxembourg sur le projet de stratégie de l'OCDE en matière de compétences ». <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/DCF9ea51-fr/index.html?itemId=/content/publication/DCF9ea51-fr> (19.12.2023)

Gruppieren in die vier Themenbereiche sind aus der Studie rund 50 Empfehlungen hervorgegangen, die der Regierung vorgelegt wurden. In Hinblick auf die grenzüberschreitende Zusammenarbeit beziehen sie die Empfehlungen vor allem auf die Entwicklung von Kooperationsvereinbarungen zur Bereitstellung von Erwachsenenbildung zwischen den Akteuren in der Großregion. Auch die Mobilität für Grenzgänger wird thematisiert und ein erleichterter Zugang für Grenzgänger durch die weitere Förderung des grenzüberschreitenden Transports empfohlen, sowie die Unterstützung der Schaffung und Nutzung von Co-Working-Spaces in der Nähe der Grenzen. Eine größere Flexibilität in Bezug auf Arbeitszeiten und die Erweiterung der Möglichkeiten für Telearbeit sind laut der Studie empfehlenswert. Ein wichtiger Punkt ist für die OECD der Aufbau von Synergien zur Verbesserung der Verfügbarkeit von Kompetenzdaten für die Großregion. Dazu sollte eine umfassende Auflistung der Datenquellen benachbarter Länder zu Kompetenzen entwickelt werden und die Einrichtung einer Daten-Austauschplattform für Kompetenzdaten in der Großregion gefördert werden.⁴⁶

Die Hauptempfehlungen der OECD-Studie



OECD Empfehlungen für die Großregion

- Entwicklung von **Kooperationsvereinbarungen** zur Bereitstellung von **Erwachsenenbildung** zwischen den Akteuren in der Großregion
- **Erleichterung des Zugangs für Grenzgänger** durch die weitere Förderung des grenzüberschreitenden Transports, die Unterstützung der Schaffung und Nutzung von Co-Working-Spaces in der Nähe der Grenzen, die Erhöhung der Flexibilität der Arbeitszeiten und die Erweiterung der Möglichkeiten für Telearbeit
- Aufbau von Synergien zur **Verbesserung der Verfügbarkeit von Kompetenzdaten** für die Großregion: Entwicklung einer umfassenden Kartierung der Datenquellen benachbarter Länder zu Kompetenzen; Förderung der Einrichtung einer Daten-Austauschplattform für Kompetenzdaten in der Großregion

Quelle: Präsentation I. Baer, L. Peusch/ADEM, Werkstattgespräch IBA·OIE am 07.11.2023

⁴⁶ Vgl. IBA·OIE: Dokumentation des 12. Werkstattgesprächs der IBA·OIE. 3 – Luxembourg Talent Strategy. https://www.iba-oie.eu/fileadmin/user_upload/IBA-OIE/Publikationen/Werkstattgespraeche/2023/ADEM_Luxemburg-Talent-Strategy.pdf (14.12.2023)

2.3 Die regionale Strategie zur Berufsberatung und Berufsbildung im Grand Est

Innerhalb der Region Grand Est ist die ehemalige Region Lothringen Teil der Großregion und stellt mit rund 2,3 Millionen Einwohnern (unverändert seit 1990) fast 20 % der Bevölkerung des Kooperationsraums.⁴⁷ Die Region steuert im Jahr 2022 rund 773.000 Arbeitnehmer dem großregionalen Arbeitsmarkt bei - seit 2000 ist diese Zahl allerdings rückläufig.⁴⁸ Tatsächlich hat die Transformation der lothringischen Wirtschaft in den letzten 30 Jahren nicht den gleichen Aufschwung erlebt wie ihre direkten Nachbarn und konnte den Verlust von Arbeitsplätzen aufgrund der massiven Deindustrialisierung der Region nicht aufhalten. So veranlasst die im Vergleich zu seinen Nachbarn weniger günstige Lage des lothringischen Arbeitsmarktes, eine große Zahl von Lothringern dazu, aus beruflichen Gründen eine der Grenzen der Großregion zu überqueren. Innerhalb des Kooperationsraumes stellt Lothringen mit rund 125.000 Grenzgängern in 2021 (mehrheitlich Richtung Luxemburg) den größten Pendlerstrom der Großregion. Seit Ende der 1980er Jahre steigt diese Zahl konstant, nicht zuletzt aufgrund der starken wirtschaftlichen Dynamik Luxemburgs.⁴⁹

Darüber hinaus bleiben die Aussichten für die Beschäftigungsentwicklung sowohl auf Ebene der ehemaligen Region Lothringen als auch auf Ebene des Grand Est eher bescheiden. So prognostiziert eine Studie von France Stratégie und DARES, dass die Beschäftigung in der Region Grand Est bis 2030 etwas stärker schrumpfen wird als auf nationaler Ebene, insbesondere aufgrund des Endes der beruflichen Laufbahn vieler Beschäftigter.⁵⁰ Zudem setzt die Region stark auf die Entwicklung erneuerbarer und CO₂-neutraler Energien (Atomenergie, Biogas oder Wasserstoff) als Instrument für den erfolgreichen ökologischen Wandel.⁵¹ Ähnlich positioniert sich das Saarland, um seine Industrielandschaft zu sichern, was den Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften in den kommenden Jahren noch weiter erhöhen könnte.⁵² So stehen die Region Lothringen und im weiteren Sinne auch die Region Grand Est, zwischen der Abwanderung eines Teils der lothringischen Arbeitskräfte in die Nachbarländer, dem Rückgang der Beschäftigung und des demografischen Wandels, vor zahlreichen Herausforderungen in Bezug auf die Fachkräftesicherung und die berufliche Ausbildung.

⁴⁷ IBA-OIE: Bevölkerungsstruktur in der Großregion. <https://www.iba-oie.eu/fr/themes/demographie/structure-de-la-population-2023> (9.01.2024)

⁴⁸ IBA-OIE: Struktur und Entwicklung der abhängigen Beschäftigung in der Großregion. <https://www.iba-oie.eu/fr/themes/structure-economique/emploi-salarie> (9.01.2024)

⁴⁹ IBA-OIE: Grenzgängermobilität - Die lothringischen Grenzgängerströme nach Zielort. <https://www.iba-oie.eu/fr/themes/mobilite-des-frontaliers/lorraine/frontaliers-lorrains-par-destination> (9.01.2024)

⁵⁰ France Stratégie/DARES (2023) : Rapport métiers 2030 - Région Grand Est. <https://www.strategie.gouv.fr/publications/metiers-2030-region-grand> (9.01.2024)

⁵¹ Wasserstoffstrategie Grand Est 2020-2030. <https://www.grandest.fr/wp-content/uploads/2020/12/3222-hydrogene-strategie-v8-1.pdf> (9.01.2024)

⁵² Laut einem Bericht von France Hydrogène könnte die Wasserstoffbranche bis 2030 in Frankreich direkt und indirekt etwa 100.000 Arbeitsplätze schaffen. Vgl. France Hydrogène: « Hydrogène en France – le temps du déploiement » https://s3.production.france-hydrogene.org/uploads/sites/4/2023/12/France-Hydrogene_Rapport-H2-2023-VDEF-WEB.pdf (9.01.2024).

Eine Strategie, im Einklang mit weiteren regionalen Strategien

Die Region Grand Est definiert und setzt die **Politik der Berufsbildung und -beratung für Arbeitssuchende und Jugendliche** um. Das erklärte Ziel ist es, jedem Einwohner der Region Zugang zu einem qualitativ hochwertigen Angebot im Bereich der Berufsbildung und -orientierung zu ermöglichen. Der regionale Plan für die Entwicklung der beruflichen Bildung und Orientierung (**Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation et de l'Orientation Professionnelles, CPRDFOP**⁵³) soll den Qualifikationsbedarf der jeweiligen Gebiete und der Unternehmen im Hinblick auf die aktuellen und künftigen gesellschaftlichen Herausforderungen antizipieren und erfüllen. Im Oktober 2023 wurde der **CPRDFOP** vom Regionalrat der Region Grand Est verabschiedet. Dieses Dokument ersetzt die alte Version und tritt für einen Zeitraum von fünf Jahren in Kraft. Es handelt sich um eine gesetzliche Verpflichtung, die durch das Gesetz vom 5. März 2014 festgelegt wurde und die Region, den Staat und die Sozialpartner in die Pflicht nimmt.

Dieses Strategiepapier wurde im Einklang mit einer Reihe von regionalen Konzepten im Rahmen einer regionalen Gesamtstrategie ausgearbeitet, die auf mehreren strategischen Leitlinien beruht, wie dem Regionalplan für wirtschaftliche Entwicklung, Innovation und Internationalisierung (Schéma Régional de Développement Économique, d'Innovation et d'Internationalisation - SRDEII) oder dem Regionalplan für Raumplanung, nachhaltige Entwicklung und Gleichheit der Gebiete (Schéma Régional d'Aménagement, de Développement Durable et d'Égalité des Territoires - SRADDET). Die jeweiligen Besonderheiten ergänzen sich, um einen übergreifenden Ansatz für die zu bewältigenden Herausforderungen zu entwickeln.

Die neun interdisziplinären Herausforderungen der Region Grand Est

-  **Antworten auf den Fachkräftemangel geben**
-  **Optimierung der Bodennutzung: Knappheit, Spannungen und Nutzungskonkurrenz bei Grund und Boden**
-  **Den Wandel von Unternehmen und Aktivitäten begleiten**
-  **Energie- und Ernährungssouveränität anstreben**
-  **Aufwertung des Grand Est und seiner territorialen Vielfalt**
-  **Förderung der lokalen und grenzüberschreitenden Zusammenarbeit**
-  **Gewährleistung einer CO2-freien Mobilität von Gütern und Personen**
-  **Nachhaltige Erhaltung und Aufwertung natürlicher Ressourcen sowie Wiederherstellung der biologischen Vielfalt**
-  **Den demografischen Wandel begleiten und eine ganzheitliche Gesundheit gewährleisten**

Quelle: Präsentation S. Crescioli/Région Grand Est, Werkstattgespräch IBA·OIE, 7. November 2023 (Übersetzung IBA·OIE)

⁵³ CPRDFOP Région Grand Est 2023-2028. <https://www.grandest.fr/wp-content/uploads/2023/12/2023-cprdfop-compressed.pdf> (14.02.2024)

Diese Methode sollte es ermöglichen, die **Kohärenz zwischen den verschiedenen beteiligten Akteuren** und den auf mehreren Handlungsebenen verfügbaren Instrumenten zu gewährleisten, insbesondere aufgrund der Größe der Region, die an der Schnittstelle von drei grenzüberschreitenden Kooperationsgebieten liegt. Diese regionale und übergreifende Strategie, die am 7. November 2023 von Sophie Crescioli, Leiterin der Abteilung für europäische und grenzüberschreitende Maßnahmen des Conseil Régional Grand Est, im Rahmen des IBA·OIE-Werkstattgesprächs vorgestellt wurde, zielt auf die Erreichung von neun übergreifenden Herausforderungen ab.

Entwicklung unter Einbeziehung aller Akteure des Arbeits- und Ausbildungsmarktes

Das Monitoring und die Evaluierung des CPRDFOP erfolgt im Rahmen des Regionalausschuss für Beschäftigung, Ausbildung und Berufsberatung (**Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelle, CREFOP**). Der Wirtschafts-, Sozial- und Umweltausschuss des Grand Est (Conseil Économique, Social et Environnemental, CESER) übernimmt eine bewertende und empfehlende Rolle. Aus methodischer Sicht stützte sich die Ausarbeitung dieses Dokuments insbesondere auf Treffen in Form von Workshops mit allen Partnern aus den Bereichen Bildung, Berufsberatung und Beschäftigung, um einen sozialen Dialog zwischen den beteiligten Instanzen zu gewährleisten. Schließlich wird, wie bereits erwähnt, der CESER der Region aufgefordert, eine Stellungnahme zum CPRDFOP abzugeben. Diese wurde auf der Plenarsitzung am 4. und 5. Oktober 2023 verabschiedet.⁵⁴ Darin werden mehrere Aspekte des Strategiedokuments CPRDFOP hervorgehoben, darunter: die Notwendigkeit, Indikatoren in Verbindung mit den neun identifizierten Herausforderungen vorzuschlagen, um die Umsetzung dieser öffentlichen Politik bewerten zu können; die Bedürfnisse des Einzelnen über einen längeren Zeitraum und über die unmittelbaren Bedürfnisse der Wirtschaft hinaus zu berücksichtigen; oder auch die grenzüberschreitende Dimension stärker in die Ausbildung und Beratung einzubeziehen, indem grenzüberschreitende Daten verbreitet und die Fachkräfte im Bereich der Beratung und Ausbildung in diesem Sinne begleitet werden.

Die Region hat im Vorfeld der Ausarbeitung des CPRDFOP eine **Bestandsaufnahme für die Bereiche Beschäftigung und Ausbildung** durchgeführt und dabei mehrere Feststellungen gemacht. Die Region Grand Est verfügt über eine dynamische Beschäftigungsentwicklung, allerdings mit unterschiedlichen territorialen Ausprägungen. Es gibt einen hohen Anteil an Erwerbstätigen im Dienstleistungssektor, in der Industrie (hier ist der Anteil höherer als auf nationaler Ebene) und im Handel. Hinter der durchschnittlichen Arbeitslosenquote verbergen sich große lokale Unterschiede, insbesondere im Westen der Region sind die Arbeitslosenquoten hoch. Auch das Angebot an Erstausbildungen ist nicht gleichmäßig über das Gebiet verteilt und entspricht nicht vollends den Bedürfnissen der regionalen Wirtschaft. Zudem besteht eine Diskrepanz zwischen der Bevölkerung mit und ohne Hochschulabschluss. Letztere sind in der Tat stärker von Arbeitslosigkeit und Schwierigkeiten bei der Eingliederung in den Arbeitsmarkt betroffen und nutzen auch weniger die Möglichkeiten im Ausland.

⁵⁴ Stellungnahme des CESER Grand Est zum Regionalplan der Region Grand Est für die Entwicklung der beruflichen Ausbildungen und Orientierung 2023-2028. <https://e-ceser.grandest.fr/wp-content/uploads/2023/10/2023-10-0405-avis-cprdfop-adopte.pdf> (14.03.2024)

Auf der Grundlage der ermittelten Herausforderungen und als Ergebnis der in der regionalen Bestandsaufnahme formulierten Feststellungen, enthält das **CPRDFOP fünf große Leitlinien**:

- 1. Den Zugang zur Bildung stärken:** Das Angebot ist nicht gleichmäßig über die Region verteilt. Zudem muss sie ihre strategische Lage im Herzen Europas zu ihrem Vorteil nutzen und verstärkt mit den Nachbarländern zusammenarbeiten.
- 2. Die Wirtschaft und die Arbeits- und Ausbildungswelt einander näherbringen:** Die Unternehmen der Region Grand Est dazu gewinnen, die Attraktivität der Berufe zu steigern und die Ausbildungsinhalte anzupassen. Die Unternehmen können die Rolle des Ausbildungsbetreuers übernehmen.
- 3. Die Zukunft gestalten, indem man auf strategische Branchen setzt:** Die Strategie der Region ist langfristig angelegt. In diesem Rahmen wurden strategische Branchen ermittelt, um das erforderliche Wirtschaftssystem sowie neue Ausbildungsgänge zu schaffen (Energie- und Umwelt, Transformation der Industrie, insbesondere der Automobilindustrie, Landwirtschaft, Digitalisierung). Auch der Bedarf im Bereich Gesundheit und Dienstleistungen für die Bevölkerung wurde ermittelt (Alterung der Bevölkerung mit Auswirkungen auf die gesundheitlichen und personenbezogenen Dienstleistungen).
- 4. Ein leistungsfähiger Bildungsapparat und ein Netz für Betreuung, Information und Beratung:** Den betroffenen Bürgern, d. h. den Arbeitssuchenden und Jugendlichen, sollen die Ressourcen und Dienstleistungen zur Verfügung gestellt werden, die sie für eine gute Orientierung sowohl in Bezug auf ihre Ausbildung als auch auf ihre berufliche Laufbahn benötigen. Dies setzt den Aufbau eines soliden Ausbildungsapparats und eines effizienten Betreuungsnetzes mit einer bürgernahen regionalen Vernetzung voraus. Darüber hinaus sollen die Befugnisse der Bildungseinrichtungen ausgedehnt werden, um ein modulareres und individuelles Angebot bereitzustellen, das auf innovative und neue Praktiken ausgerichtet ist und so den Bedürfnissen der Begünstigten gerecht werden. Das Monitoring ist die erfolgreiche Umsetzung der Strategie von entscheidender Bedeutung.
- 5. Enge Zusammenarbeit und Flexibilität:** Diese Schwerpunkte beziehen sich auf die Entscheidungsträger, d. h. auf die Koordination der Behörden mit den lokalen Akteuren, um den Bürgern geeignete Dienstleistungen zu ermöglichen.

Die fünf großen Leitlinien des CPRDFOP der Region Grand Est



Quelle: Région Grand Est: CPRDFOP Grand Est (Übersetzung IBA-OIE)

Zahlreiche Bildungsmaßnahmen und Instrumente in der Region Grand Est

Die Umsetzung der im CPRDFOP festgelegten Leitlinien beruht auf einer Reihe von Maßnahmen, die sowohl den Ausbildungskandidaten als auch den Unternehmen zur Verfügung gestellt werden. Zu nennen sind beispielsweise folgende Initiativen:

AFEST⁵⁵(Action de formation en situation de travail): Die Maßnahme AFEST „Ausbildung am Arbeitsplatz“ ermöglicht es dem Handwerker, seine eigenen Techniken zu schulen und das berufliche Profil des Arbeitssuchenden zu konkretisieren. Diese Maßnahme gibt einer Führungskraft die Möglichkeit, einen zukünftigen Mitarbeiter in den spezifischen Techniken und dem Know-how eines Berufs, beispielsweise im Handwerk, auszubilden. Der Arbeitssuchende hingegen, der keine Qualifikation in dem angestrebten Beruf besitzt, bildet sich direkt vor Ort weiter.

Transformationsprozesse für Unternehmen (Parcours de transformation des entreprises)⁵⁶: Diese Module basieren auf einer persönlichen Betreuung, die auf die Herausforderungen und Bedürfnisse jedes Unternehmens zugeschnitten ist. Es soll dabei helfen, leistungsfähiger zu werden und bei Projekten unterstützen. Der Prozess beginnt mit der Identifikation der Ansatzpunkte der Transformation und der Umsetzung eines Aktionsplans. In jeder Phase des Prozesses wird das Unternehmen von einem einzigen Ansprechpartner betreut, dem lokalen Referenten, der für den Erfolg des Prozesses verantwortlich ist.

PACE (Parcours d'acquisition de compétences en entreprise)⁵⁷: Diese Maßnahme dient als Sprungbrett für den Erwerb von Kompetenzen mithilfe von Praktika, die es ermöglichen, einen Beruf zu entdecken, berufliche Fertigkeiten und technische Kompetenzen zu erwerben. Das Programm richtet sich an Jugendliche zwischen 18 und 29 Jahren, Arbeitssuchende und Empfänger von Sozialhilfe (RSA).

Parallel dazu gibt es auch **zahlreiche Bildungsmöglichkeiten für Erwerbstätige**⁵⁸ (Angestellte, Selbstständige, Unternehmer oder Arbeitssuchende), die jedoch nicht in den Zuständigkeitsbereich der Region fallen. Das Gesetz vom 5. September 2018 über die Freiheit, seine berufliche Zukunft zu wählen, hat diese Möglichkeiten weitgehend beeinflusst. Die Richtlinie aktualisiert bestimmte Systeme wie das **persönlichen Weiterbildungskonto (Compte Personnel de Formation, CPF)**⁵⁹, schafft aber auch neue Instrumente, wie die duale Maßnahme der

⁵⁵ ANACT: Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail über das AFEST-Ausbildungsprogramm. <https://www.anact.fr/quest-ce-quune-action-de-formation-en-situation-de-travail-afest> (14.03.2024)

⁵⁶ Région Grand Est: Des parcours de transformation pour les entreprises du Grand Est. <https://www.grandest.fr/entreprendre-grand-est/parcours-transformation-entreprises-grand-est/> (14.03.2024)

⁵⁷ Région Grand Est: Parcours d'Acquisition des Compétences en Entreprises (PACE). <https://www.grandest.fr/vos-aides-regionales/parcours-acquisition-competences-entreprise-pace/> (14.03.2024)

⁵⁸ In Frankreich sind Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet, ihre Arbeitnehmer zu schulen, sei es u. a. zur Anpassung an den Arbeitsplatz, zur Besetzung eines neuen Arbeitsplatzes im Rahmen einer Umschulung, zur Ausbildung eines Jugendlichen im Rahmen eines Eingliederungsvertrags oder eines dualen Ausbildungsvertrags. Vgl. <https://www.economie.gouv.fr/entreprises/obligation-formation-professionnelle-salaries#> (15.5.2024)

⁵⁹ Das persönliche Weiterbildungskonto (CPF) ermöglicht es jeder erwerbstätigen Person, ab ihrem Eintritt in den Arbeitsmarkt und bis zu dem Zeitpunkt, an dem sie ihre gesamten Rentenansprüche geltend macht, Bildungsrechte zu erwerben, die während ihres gesamten Berufslebens erworben werden können. Dieses persönliche Bildungskonto soll somit auf Initiative der Person selbst zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit und zur Sicherung des beruflichen Werdegangs beitragen. <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/droit-a-la-formation-et-orientation-professionnelle/compte-personnel-formation> (14.03.2024)

beruflichen Umschulung und Förderung „**Reconversion et promotion par l’alternance, PRO-A**“⁶⁰, die die Berufsbildungsabschnitte in den Kontext eines sich stark verändernden Arbeitsmarktes setzt. Zu guter Letzt ist das Programm **Transition PRO**⁶¹ zu nennen, das eine besondere Form der Nutzung des persönlichen Weiterbildungskontos (CPF) darstellt und Arbeitnehmern die Möglichkeit bietet, zertifizierende Ausbildungen im Zusammenhang mit ihrem beruflichen Umschulungsprojekt zu finanzieren.

2.4 Maßnahmen für Berufsbildung und Beschäftigung in der Wallonie

Seit 2012 verzeichnet die Wallonie einen fast kontinuierlichen Anstieg der Beschäftigungsquote und erreicht im Jahr 2022 eine Quote von 65,7 %. In Belgien hat die Region Brüssel eine etwas niedrigere Beschäftigungsquote (65,2 %), wobei der Unterschied vor allem zu Flandern (76,7 %) groß ist. Bis 2030 möchte die wallonische Regierung eine Beschäftigungsquote von 75 % erreichen (das Ziel für Belgien liegt bei 80 %).⁶² Darüber hinaus sind die Arbeitslosenquoten in Belgien in den letzten Jahren sowohl in Flandern als auch in der Wallonie und in der Region Brüssel zurückgegangen. In Flandern ist sie mit 3,2 % besonders niedrig (Niveau der friktionellen Arbeitslosigkeit⁶³) und verschärft die Spannungen auf dem Arbeitsmarkt. Umgekehrt ist die Arbeitslosenquote in der Wallonie höher (8,4 %) und die Situation scheint nicht von den Beschäftigungsmöglichkeiten zu profitieren, die in Flandern durch interne Mobilität⁶⁴ verfügbar sind, obwohl es Initiativen in diese Richtung gibt, wie z. B. das Projekt „Werkweek“⁶⁵. Dabei handelt es sich um eine von der wallonischen Arbeitsagentur „Le forem“ organisierte Aktionswoche, um wallonische Arbeitssuchende auf die Beschäftigungsmöglichkeiten in Flandern aufmerksam zu machen, ihnen aber auch Lösungen zur Bewertung und Verbesserung ihrer Niederländisch-Kenntnisse anzubieten und sie bei ihren Plänen zur beruflichen Mobilität zu unterstützen.

⁶⁰ Vor dem Hintergrund der starken Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt ermöglicht das Pro-A-Programm Arbeitnehmern, insbesondere solchen, deren Qualifikation angesichts der Entwicklung der Technologien oder der Arbeitsorganisation unzureichend ist, ihre berufliche Entwicklung oder ihren beruflichen Aufstieg zu fördern. <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-en-alternance-10751/pro-a> (14.03.2024)

⁶¹ Transition PRO de la Région Grand Est: <https://www.transitionspro-grandest.fr/le-projet-de-transition-professionnelle/> (14.03.2024)

⁶² IWEPS: Beschäftigungsquote der 20-64-Jährigen (ILO). <https://www.iweps.be/indicateur-statistique/taux-demploi-20-64-ans-bit/> (01.02.2024).

⁶³ Die friktionelle Arbeitslosigkeit besteht aus Personen, die nur für kurze Zeit eine Arbeit suchen. Sie entspricht dem nicht komprimierbaren Teil der strukturellen Arbeitslosigkeit und ist ein normaler Bestandteil der Funktionsweise des Arbeitsmarktes. In seinem Bericht *Plein emploi* (Vollbeschäftigung) schätzt Jean PISANI-FERRY die friktionelle Arbeitslosenquote auf 3,5 %, wobei er von einer durchschnittlichen Dauer der Arbeitssuche von drei Monaten für Personen, die bereits eine Beschäftigung hatten, und von sechs Monaten für Neueinsteiger in den Arbeitsmarkt ausgeht. Senat, Informationsbericht Nr. 345 (2000-2001), eingereicht am 30. Mai 2001. <https://www.senat.fr/rap/r00-345/r00-3458.html> (01.02.2024).

⁶⁴ Conseil supérieur de l’Emploi (2023). *Etat des lieux du marché du travail en Belgique et dans les régions*. https://cse.belgique.be/fr/accueil/rapports-avis/rapports-2023/etat-des-lieux-du-marche-du-travail-en-belgique-et-dans-les-regions-juillet-2023#:~:text=Recherche,%C3%89tat%20des%20lieux%20du%20march%C3%A9%20du%20travail%20en,dans%20les%20r%C3%A9gions%20D%20Juillet%202023&text=Malgr%C3%A9%20les%20crises%20successives%20que,pouvoir%20d'achat%20des%20Belges_ (26.03.2024)

⁶⁵ Forem, Communiqué de presse du 13 octobre 2023 : « 18.000 offres d’emploi à saisir pour la Werkweek ». <https://www.leforem.be/content/dam/leforem/fr/documents/a-propos-du-forem/Werkweek-10-23%20.pdf> (26.03.2024)

Parallel dazu gibt es in der Wallonie große Ströme von Grenzgängern, die sowohl ein- als auch auspendeln. Auf der einen Seite wird ein wachsender Teil der wallonischen Erwerbstätigen vom Arbeitsmarkt des Großherzogtums Luxemburg angezogen (fast 46.500 Grenzgänger in 2022). Auf der anderen Seite ist die Wallonie auch für Einpendler ein attraktives Land. Immerhin gingen hier fast 31.700 Personen aus Frankreich einer Erwerbstätigkeit nach, insbesondere in den nordwestlichen Provinzen.⁶⁶ Diese unterschiedlichen Dynamiken tragen dazu bei, dass der Arbeitskräftemangel in der Wallonie zunimmt, zumal die Zuwanderung aus wirtschaftlichen Gründen hier geringer ist als in Flandern. Tatsächlich geht aus der aktuellen Bestandsaufnahme zum Arbeitsmarkt in Belgien und den Regionen des ‚Conseil supérieur de l'emploi‘ hervor, dass die Zahl der Arbeitsgenehmigungen für Nicht-EU-Bürger im Jahr 2022 nur 2.051 betrug (gegenüber mehr als 20.000 in Flandern).⁶⁷ Infolgedessen gibt es in dieser Region noch Spielraum für weitere Fortschritte, zumal das Bevölkerungswachstum der wallonischen Bevölkerung hauptsächlich auf Zuwanderung beruht (der natürliche Saldo ist seit 2015 negativ).

Der wallonische Konjunkturplan, eine Zusammenstellung verschiedener Strategien zur Bewältigung der großen Herausforderungen dieser Region

Angesichts der aktuellen Herausforderungen hat die wallonische Regierung eine strategische Antwort in mehreren Etappen ausgearbeitet. In ihrer Erklärung zur Regionalpolitik 2019-2024 (**Déclaration politique régionale 2019-2024**)⁶⁸



bekundete die wallonische Regierung ihren Willen, sich der dreifachen Herausforderung zu stellen, die sich aus dem wirtschaftlichen Wandel sowie der sozialen und ökologischen Verantwortung ergab. Die Covid-19-Pandemie brachte einen Teil der Pläne durcheinander, so dass die Wallonie einen "**Plan de Relance 2021**"⁶⁹ einführte. Er beruht auf der Zusammenlegung von drei Programmen und ihren jeweiligen Maßnahmen:

- **Get Up Wallonia:** Es handelt sich um eine breit angelegte Kampagne zur Einbindung der Zivilgesellschaft, bei der Bürger, verschiedene Experten, Akteure aus der Praxis, institutionelle Akteure und die Sozialpartner ihre Vorschläge für den Aufbau der Wallonie von morgen formulieren konnten. Nach Abschluss dieser Befragung übergab ein Strategierat der Regierung ihren Bericht und eine Zusammenfassung aller formulierten Vorschläge.
- Maßnahmen aus dem wallonischen Übergangsplan (**Plan wallon de transition**), die in der regionalpolitischen Erklärung (Déclaration de Politique Régionale⁷⁰) vorgesehen sind.

⁶⁶ IBA-OIE: Mobilität von Grenzgängern in Wallonien. <https://www.iba-oie.eu/fr/themes/mobilite-des-frontaliers/wallonie> (01.02.2024).

⁶⁷ Conseil supérieur de l'Emploi (2023). Etat des lieux du marché du travail en Belgique et dans les régions. <https://cse.belgique.be/fr/accueil/rapports-avis/rapports-2023/etat-des-lieux-du-marche-du-travail-en-belgique-et-dans-les-regions-juillet-2023> (07.02.2024)

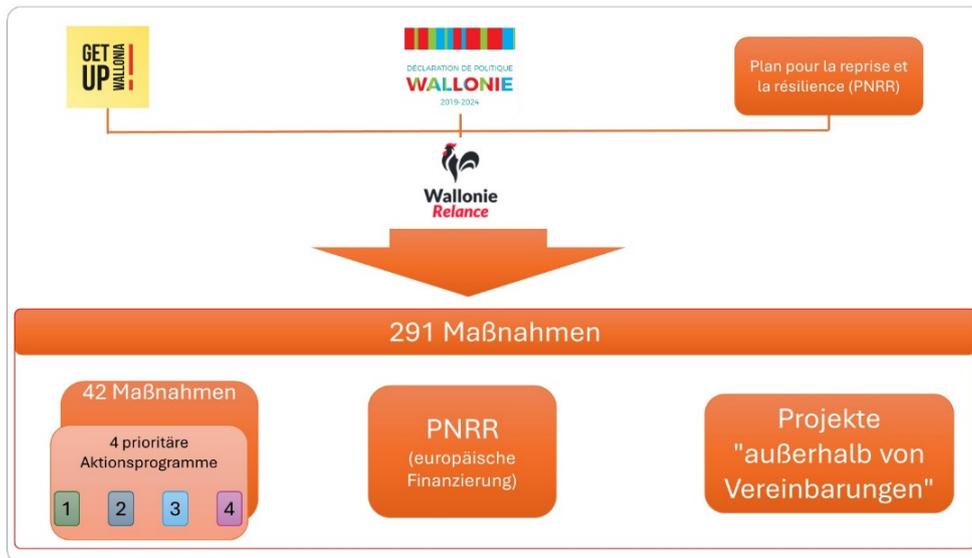
⁶⁸ Gouvernement de la Wallonie: Déclaration de politique régionale de la Wallonie 2019-2024. https://www.wallonie.be/sites/default/files/2019-09/declaration_politique_regionale_2019-2024.pdf (26.03.2024)

⁶⁹ Gouvernement de la Wallonie: Plan de relance de la Wallonie. https://www.wallonie.be/sites/default/files/2021-10/plan_de_relance_de_la_wallonie_octobre_2021.pdf (07.02.2024)

⁷⁰ Gouvernement Wallon: Déclaration de politique régionale 2019-2024. https://www.wallonie.be/sites/default/files/2019-09/declaration_politique_regionale_2019-2024.pdf (07.02.2024).

- Maßnahmen aus dem Plan zur Wiederherstellung und Widerstandsfähigkeit (**Plan pour la Reprise et la Résilience**⁷¹), die von der Europäischen Union initiiert und finanziert werden.

Aufbau des „Plan de relance de la Wallonie 2021“



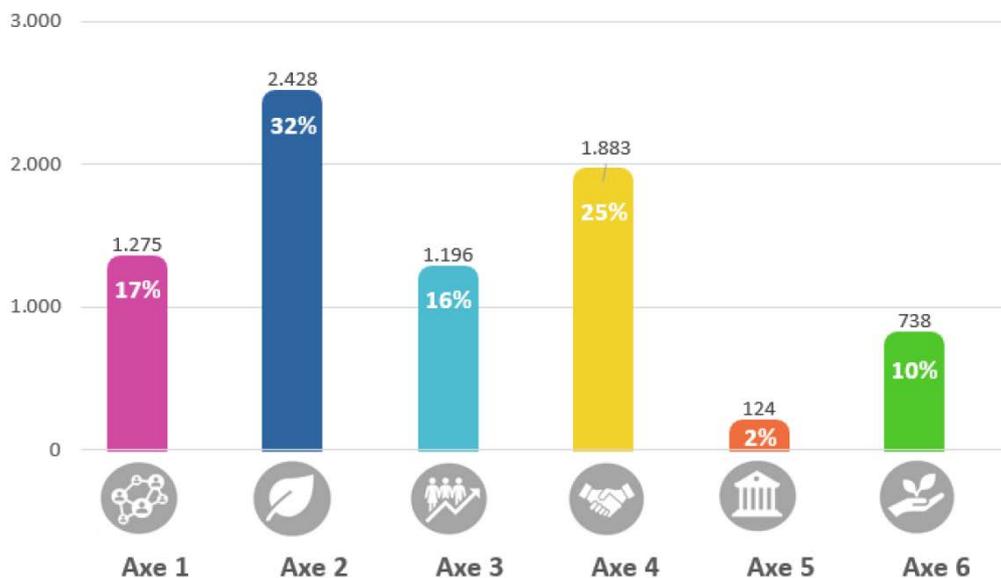
Darstellung: IBA·OIE

Quelle: Gouvernement de la Wallonie: Plan de relance de la Wallonie 2021

Die 319 hier identifizierten Maßnahmen wurden in fünf Achsen aufgeteilt und vom Strategierat festgelegt. Zu diesen gehören die **Achse 1**, die der **Jugend und den Talenten Walloniens** gewidmet ist; und **die Achse 4**, welche **Wohlstand, Solidarität und soziale Eingliederung** unterstützen soll. Sie enthalten auch die Maßnahmen für Beschäftigung und Ausbildung. Nach den schweren Überschwemmungen, die Wallonien im Sommer 2021 heimgesucht haben, wurde diesem Programm eine sechste und letzte Achse hinzugefügt, um den Wiederaufbau der betroffenen Gebiete zu berücksichtigen. Das Budget der beiden genannten Achsen (Achsen 1 und 4) spiegelt die Bedeutung dieser Themen für die Region wider, da es sich auf fast 1,3 Milliarden Euro für Achse 1 "Auf die Jugend und die Talente Walloniens setzen" und fast 1,9 Milliarden Euro für Achse 4 "Wohlstand, Solidarität und soziale Eingliederung unterstützen" beläuft. Der größte Anteil des Gesamtbudgets (rund 7,6 Milliarden Euro) entfällt auf Achse 2 "Die ökologische Nachhaltigkeit sicherstellen". Achse 3 "Wirtschaftliche Entwicklung stärken" verfügt über ein Budget von rund 1,2 Milliarden Euro. Die Achsen 5 "Innovative und partizipative Regierungsführung gewährleisten" und Achse 6 "Wiederaufbau und Widerstandsfähigkeit von Katastrophengebieten unterstützen" verfügen über Budgets von 124 bzw. 738 Millionen Euro.

⁷¹ Cabinet du Secrétaire d'Etat à la Relance et aux Investissements Stratégiques, en charge de la Politique Scientifique (2021) : Plan national pour la reprise et la résilience de la Belgique. <https://dermine.belgium.be/sites/default/files/articles/FR%20-%20Plan%20national%20pour%20la%20reprise%20et%20la%20résilience.pdf> (07.02.2024)

Budgetverteilung nach thematischen Schwerpunkten des „Plan de relance de la Wallonie 2021“



Budget in Millionen Euro

Legende:

Achse 1: "Auf die Jugend und die Talente Walloniens setzen"

Achse 2: "Die ökologische Nachhaltigkeit sicherstellen"

Achse 3: "Die wirtschaftliche Entwicklung verstärken"

Achse 4: "Wohlstand, Solidarität und soziale Eingliederung unterstützen"

Achse 5: "Eine innovative und partizipative Regierungsführung gewährleisten"

Achse 6: "Den Wiederaufbau und die Widerstandsfähigkeit von Katastrophengebieten unterstützen"

Quelle: Gouvernement de la Wallonie : Plan de relance de la Wallonie 2021

Eine Strategie mit ehrgeizigen Zielen

Der Konjunkturplan hat seit seiner Einführung verschiedene Entwicklungen durchlaufen: Zunächst wurden nach einer Vereinbarung vom 28. März 2022 zwischen der Regierung und den Sozial- und Umweltpartnern 42 Maßnahmen als vorrangig eingestuft und in vier priorisierten Maßnahmenprogrammen, den „Programmes d’Actions Prioritaires“ (PAP) mit einem Gesamtbudget von 2,5 Milliarden Euro zusammengefasst. Allerdings mussten im Zuge der Energiekrise und der Kürzung der EU-Finanzierung einige Projekte zurückgezogen werden, wodurch sich die Zahl der Maßnahmen von 319 auf 291 verringerte.

Wie in den anderen Teilregionen der Großregion ist in der Wallonie neben der Regierung auch das Forem als öffentliche Arbeitsverwaltung und Berufsbildungsbehörde, an der Umsetzung der im „Plan de relance“ enthaltenen Maßnahmen beteiligt. Das Forem wird von der wallonischen Regierung im Rahmen eines erneuerbaren Verwaltungsvertrags beauftragt, der für einen Zeitraum von fünf Jahren abgeschlossen wird. In diesem Zusammenhang verpflichtet sich das Forem, die regionale Beschäftigungs- und Berufsbildungspolitik gemäß den festgelegten strategischen Achsen umzusetzen. Parallel dazu erstellt das Forem einen Jahresbericht und

veröffentlicht Informationen über den Arbeitsmarkt und detailliert darüber hinaus in seinem Geschäftsplan detailliert die im Rahmen des Konjunkturprogramms umzusetzenden Maßnahmen. Im Rahmen des Werkstattgesprächs der IBA·OIE am 7. November 2023 stellte Julie Denis, die Generaldirektorin des Hauptabteilung Strategie des Forem, die Maßnahmen der walлонischen Agentur für Arbeit und Ausbildung (Office wallon de la formation professionnelle et de l'emploi, FOREM) vor.

COUP DE BOOST In diesem Zusammenhang ist das Projekt "Coup de Boost"⁷² zu nennen, das vom Forem getragen wird. Dieses Projekt zielt auf die Eingliederung und Begleitung junger Menschen im Alter von 18 bis 29 Jahren ab, die weder in Beschäftigung noch in Ausbildung oder Studium sind (NEET). Mit Hilfe einer intensiven, sechsmonatigen Betreuung werden den Jugendlichen individuelle Angebote gemacht.

Darüber hinaus ermöglicht das Programm „Berufe testen“ (**Essais métiers**⁷³) den bei Forem registrierten Arbeitssuchenden, in kurzer Zeit einen oder mehrere Berufe kennenzulernen. Die Vorteile dieses Formats sind insbesondere ein vollständiges Eintauchen in die Materie unter professioneller Anleitung und die Möglichkeit, am Ende eine qualifizierte Ausbildung zu absolvieren.

Angebote des Forem zur Orientierung Arbeitssuchender



Orientierung

Maßnahmen zum lebenslangen Lernen KOOPERATION zwischen den französischsprachigen Akteuren	« CITÉS DES MÉTIERS » (Städte der Berufe)
« ESSAIS MÉTIERS » (Berufe testen) 2 bis 3 Wochen kann ein Arbeitssuchender einen Beruf kennenlernen (Umgang mit Werkzeugen, Software-Anwendung, Erlernen erster Handgriffe)	« MISIP » (Mise en Situation Professionnelle) 3- bis 15-tägiges berufliches Unternehmenspraktikum, um einen Beruf zu entdecken
BERUFE KOMMEN IN DIE SCHULE Veranstaltungen für Schüler der Sekundarstufe II (8.-10 Klasse)	« MARDIS D'AVENIR » (Dienstage der Zukunft) Aktive und interaktive Tage, zur Information über Engpass-Berufe

21

Quelle: Präsentation J. Denis/Forem, IBA·OIE-Werkstattgespräch vom 7. November 2023 (Übersetzung IBA·OIE)

⁷² Coup de Boost: <https://www.coupdeboost.be/> (26.03.2024)

⁷³ Forem : Essais métiers. <https://www.leForem.be/citoyens/tester-metier-essais-metiers.html> (26.03.2024)

Monitoring des „Plan de Relance de la Wallonie“ nach thematischen Schwerpunkten

Im Rahmen der Überwachung des „Plan de Relance de la Wallonie 2021“ haben die für seine Ausarbeitung zuständigen Behörden Instrumente zur operativen und budgetären Überwachung der festgelegten Projekte und Ziele vorgesehen, insbesondere über einen allgemeinen Lenkungsausschuss, der den Fortschritt der den verschiedenen Zielen gewidmeten Untergruppen analysieren wird. So führen die Abteilungen Finanzen und Controlling (**Cellule d'informations financières (CIF)**, **Cellule d'appui au monitoring (CAM)**) jedes Quartal eine Analyse der Ausführung des Wallonischen Konjunkturplans durch, d.h. eine Analyse der Beträge, die bereits für die Projekte der verschiedenen thematischen Achsen des Plans gebunden sind. Laut dem Jahresbericht 2022 des Konjunkturplans wurden zwischen 2020 und dem 31. Dezember 2022 mehr als 12 % der für den gesamten Konjunkturplan vorgesehenen Finanzierung abgerufen.⁷⁴

2.5 Fachkräftesicherung in Ostbelgien

Auch für die Wirtschaft und Gesellschaft der deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens mit ihren rund 79.400 Einwohnern spielt die Thematik der Fachkräftesicherung eine besondere Rolle. Mit den direkten Grenzen zu Deutschland und Luxemburg sowie zu dem wallonischen Teil Belgiens ist das Grenzgängergeschehen recht bedeutend für die flächenmäßig kleinste Region der Großregion. Im Jahr 2022 wurden 4.540 Auspendler nach **Luxemburg** gezählt, die Tendenz nimmt seit Jahren zu und betrifft vor allem die Bereiche das Baugewerbes und der sozialen Arbeit, in denen auch in Ostbelgien Fachkräfte gesucht werden.⁷⁵

Gute Vernetzung im Sinne der Fachkräftesicherung

Im Zusammenhang mit der Fachkräftesicherung ist für Ostbelgien zunächst der **Wirtschafts- und Sozialrat (WSR)**⁷⁶ zu nennen, der im Jahr 2000 per Dekret geschaffen wurde und sich mit der Arbeitsmarktsituation in der deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens beschäftigt. Er übernimmt die Bearbeitung von Fragen zu Ausbildung und Beschäftigung sowie die Erstellung von Gutachten, Studien und Handlungsempfehlungen. Durch seine aktive Beteiligung in den verschiedenen Arbeitsgruppen, Begleitausschüssen und Gremien vertritt der WSR gleichermaßen die Ansichten von Gewerkschaften und Arbeitgebern. Darüber haben im Jahr 2018 verschiedene regionale Akteure aus den Bereichen Politik, Bildung und Wirtschaft das **Fachkräftebündnis Ostbelgien**⁷⁷ gegründet, um gemeinsam den Fachkräftemangel in Ostbelgien anzugehen. Dazu zählen im Einzelnen das Arbeitsamt, die Wirtschaftsförderungsgesellschaft und Bildungseinrichtungen sowie die Sozialpartner. Vorrangig werden die Ziele verfolgt,

⁷⁴ Service public de Wallonie, Secrétariat général, Cellule des stratégies transversales (2023) : Rapport annuel 2022 du Plan de Relance de la Wallonie. https://www.wallonie.be/sites/default/files/Plan%20de%20Relance_Rapport%20annule%202022_Synthese_Avril%202023.pdf (18.03.2024)

⁷⁵ Vgl. Webseite IBA-OIE: Grenzgängermobilität, Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens. <https://www.iba-oie.eu/themen/grenzgaengermobilitaet/deutschsprachige-gemeinschaft-belgiens> (08.01.2024)

⁷⁶ Vgl. Der Wirtschafts- und Sozialrat der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens. <https://www.wsr-dg.be/> (08.01.2024)

⁷⁷ Vgl. Das Fachkräftebündnis Ostbelgien: gemeinsam gegen den Fachkräftemangel. https://ostbelgienlive.be/desktopdefault.aspx/tabid-5973/12162_read-66643/ (08.01.2024)

strategische Schwerpunkte für die Fachkräftesicherung in Ostbelgien zu identifizieren sowie Bündnis-Aktionen zur Fachkräftesicherung in Ostbelgien zu entwickeln und umzusetzen. Ein Informationsaustausch und die Abstimmung über relevante Maßnahmen zur Fachkräftesicherung, innerhalb und außerhalb Ostbelgiens, stehen ebenso auf der Prioritätenliste.

Um die Lage des Fachkräftemangels in der deutschsprachigen Gemeinschaft Ostbelgiens konkret zu erfassen, wurde im Herbst 2018 eine erste Arbeitgeberbefragung lanciert, die die Basis für eine neue Studie war, das „**Fachkräftebarometer**“⁷⁸. Bearbeitet und erstellt wurde der Bericht vom WSR, eine Aktualisierung erfolgte 2022. Diese Studie liefert Informationen aus erster Hand, mit Werten aus Interviews und einer Online-Umfrage. Die aktuelle Ausgabe des Fachkräftebarometers spricht von einem Fachkräftemangel in fast allen Berufsgruppen, insbesondere im Bau- und Baunebengewerbe, in der Unternehmensverwaltung, aber auch bei Sozialarbeitern, Erziehern und Lehrern und anderen Berufen aus den personenbezogenen Dienstleistungen. Die fehlenden Arbeitskräfte belasten die bestehende Belegschaft, mindern die Attraktivität der Berufe und hemmen die Wachstumschancen von Unternehmen sowie die Bereitschaft für Investitionen. Ein Fokus soll auf die Attraktivitätssteigerung der dualen Ausbildung gelegt werden sowie die Einführung und Anpassung neuer Ausbildungsberufe. Mögliche Perspektiven werden in der Zielgruppe der älteren Arbeitnehmer gesehen, aber auch in der Integration von Zuwanderern.⁷⁹

Attraktivität und Sichtbarkeit als Standortvorteil

Im Rahmen des IBA·OIE Werkstattgesprächs 2023 wurden verschiedene Beispielprojekte vorgestellt, wie die „**Road Shows**“ der **HEC Liège**⁸⁰, die seit 2021 laufen. Es ist eine Initiative der Alumni der Management School der Université de Liège, die in regelmäßigen Abständen ihre ehemaligen Studierenden an ihren jeweiligen Arbeitsorten im In- und Ausland aufsuchen und dadurch einen Austausch zu aktuellen Entwicklungen und Trends ermöglicht. So erreicht die heimische Region durch die globale Vernetzung mehr Sichtbarkeit und die Attraktivität des Standortes eine deutliche Steigerung. Eine Maßnahme zur Standortentwicklung Ostbelgiens ist der 2023 eingerichtete „**Welcome Service Ostbelgien**“⁸¹, der ebenfalls als Anlaufstelle für ausländische Fach- und Arbeitskräfte dient. Angesiedelt im Ministerium in Eupen soll diese Stelle als ‚Kompass für Ankommende‘ dienen, um aus einer Hand die passenden Informationen zu erhalten, die für eine reibungslose und erfolgreiche Ansiedlung in der deutschsprachigen Gemeinschaft hilfreich sind.

An dieser Stelle soll exemplarisch ein Leuchtturmprojekt der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens genannt werden, das auch im Rahmen des IBA·OIE Werkstattgesprächs 2023 von Stéphan Mathieu (WSR) vorgestellt wurde: **Start2day**⁸². Dieses Projekt bietet Migranten (nach Meldung bei ADG oder DSBE) und Absolventen des Integrations-Parcours für eine Woche lang die Möglichkeit, einen Beruf in Ostbelgien



⁷⁸ Vgl. Das Fachkräftebarometer. <https://ostbelgienlive.be/desktopdefault.aspx/tabid-7379/> (08.01.2024)

⁷⁹ WSR der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens (2022): Fachkräftebarometer 2022. Analyse des Fachkräftebedarf in Ostbelgien. <https://www.wsr-dg.be/wp-content/uploads/fachkraeftebarometer-endstudie.pdf> (08.01.2024)

⁸⁰ Vgl. Roadshows (uliege.be) (12.01.2024)

⁸¹ Vgl. Ostbelgieninfo - Welcome Service Ostbelgien (12.01.2024)

⁸² Weitere Informationen unter: <https://www.start2day.be/> (09.01.2024)

kennenzulernen und die erworbenen Fähigkeiten in der praktischen Anwendung zu demonstrieren. Das Matching und die Verwaltung übernehmen die Organisatoren: das Arbeitsamt ADG, der WSR, der Dienst für sozial-berufliche Eingliederung der öffentlichen Sozialhilfezentren (DSBE)⁸³, die Beratungsstelle INFO-Integration⁸⁴ sowie der Beirat für Integration und das Zusammenleben in Vielfalt⁸⁵. Ziel ist es auch, ostbelgischen Arbeitgebern, die auf der Suche nach Arbeits- und Fachkräften sind, für das Arbeitskräftepotenzial von Zugewanderten zu sensibilisieren. Für den Erfolg spricht die dritte Auflage, die 2023 stattfand und elf Praktika im Einzelhandel, Handwerk in der Lebensmittelproduktion, im Dienstleistungssektor sowie in der Kinderbetreuung und im Sozialbereich vermittelte.⁸⁶

Vom Ministerium für Kultur und Sport, Beschäftigung und Medien der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens wurde 2023 ein neuer **Rahmenplan zur beruflichen Orientierung** vorgestellt, mit dem Hauptziel, den jungen Menschen in Ostbelgien eine umfassende Unterstützung bei ihrer Berufswahl zu bieten. Diese Initiative verdeutlicht auch die Unterstützung der ostbelgischen Unternehmen bei der Bewältigung des Fachkräftemangels. Durch das gemeinsame Engagement von Schulen und Arbeitgebern können die Schülern einen bestimmten Beruf durch eine Praktikum vor Ort kennenzulernen und sie werden bei ihrer zukünftigen Berufswahl begleitet.⁸⁷

Finanzielle Unterstützung zu einer Ausbildung in Ostbelgien im Bereich der Mangelberufe bietet **DuO (Du und Ostbelgien)**⁸⁸. Diese Maßnahme richtet sich mit konkreten Vorgaben an Auszubildende oder Studierende, die sich in der Deutschsprachigen Gemeinschaft in Berufen mit Fachkräftemangel ausbilden lassen. Die Auszubildenden erhalten für die Dauer ihrer Ausbildung einen monatlichen Zuschuss in Höhe von 350 Euro, unabhängig ihres Wohnortes. Die Hauptbedingung ist, dass die geförderten Personen innerhalb von 10 Jahren nach Abschluss ihrer Ausbildung für eine Mindestdauer von 5 Jahren in Ostbelgien arbeiten, ansonsten kann eine Rückzahlung gefordert werden. Die Regierung Ostbelgien veröffentlicht eine jährliche Liste mit den aktuellen Ausbildungen und Studiengängen, die ein Anrecht auf die Ausbildungsförderung geben.



⁸³ Vgl. https://ostbelgienlive.be/PortalData/2/Resources/downloads/soziales/Dienst_fuer_sozial-berufliche_Eingliederung.pdf (09.01.2024)

⁸⁴ Weitere Informationen unter: <https://info-integration.be/> (09.01.2024)

⁸⁵ Weitere Informationen unter: https://ostbelgienlive.be/desktopdefault.aspx/tabid-4795/8506_read-65479/ (09.01.2024)

⁸⁶ IBA-OIE: Dokumentation des 12. Werkstattgesprächs der IBA-OIE. 5 - Fachkräftesicherung in Ostbelgien am Beispiel des Projektes „start2day“. https://www.iba-oie.eu/fileadmin/user_upload/IBA-OIE/Publikationen/Werkstattgespraeche/2023/WSR-DG_Fachkraeftesicherung_in_Ostbelgien_am_Beispiels_des_Projektes_start2day_.pdf (09.01.2024)

⁸⁷ Vgl. Berufliche Orientierung für Schüler*innen in Ostbelgien: Ein neuer Weg in die Arbeitswelt - Isabelle Weykmans (isabelleweykmans.be) (16.05.2024)

⁸⁸ Du und Ostbelgien (DuO) – die Ausbildungsförderung für Mangelberufe. Ostbelgien Bildung - Ausbildungsförderung DuO (16.05.2024)

2.6 Saarland: Strukturwandelstrategie, Fachkräftesicherung und Innovationsstrategie

Das deutsche Bundesland Saarland ist mit einer Fläche von 2.571 km² nach der deutschsprachigen Gemeinschaft Belgien das flächenmäßig zweitkleinste Gebiet der Großregion. Die Bevölkerung im Jahr 2023 belief sich auf 992.000 Menschen, von denen ca. 10.820 als Auspendler charakterisiert werden können (in 2022). Im Gegenstrom sind im Jahr 2022 ca. 14.036 Grenzgänger in das Saarland eingependelt.⁸⁹

Das Saarland ist nach wie vor stark industriell geprägt, vor allem durch die Automobilbranche, die Metallindustrie sowie den Maschinenbau. Durch die enorme Anzahl an Beschäftigten in diesen Sektoren, ist das Bundesland besonders abhängig von den Entscheidungen bezüglich des Strukturwandels.⁹⁰

Um den Herausforderungen des Strukturwandels adäquat entgegenzutreten, startete das "Zukunftsbündnis Saar" am 24. März 2023 unter Leitung von Ministerpräsidentin Anke Rehlinger seine Arbeit im Rahmen der Erarbeitung einer **Strukturwandelstrategie**.⁹¹ Rund 25 Vertreter (Kammern, Gewerkschaften, Kirchen und andere gesellschaftliche Gruppen bis zu Vertretern der Landesregierung) diskutieren derzeit den Entwurf einer Strukturwandelstrategie unter Koordination des Strukturwandelbeauftragten der Landesregierung Frank Nägele.⁹² Den größten Veränderungsdruck sieht das Zukunftsbündnis Saar konkret in den Wirtschaftsbereichen Stahl und der Automobilbranche. Die Wasserstofftechnologie könnte eine neue Kernkompetenz werden. Die bedeutendste Herausforderung wird im Fachkräftemangel gesehen.⁹³

Bewährte Strategie zur Fachkräftesicherung im Saarland



Bei der Etablierung der **Fachkräftestrategie** des Saarlandes im Jahr 2015, durch die Politik, Wirtschaft, Sozialpartner und Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit (auch bekannt als „Zukunftsbündnis Fachkräfte Saar“), bestand noch kein flächendeckender Fachkräftemangel. Nichtsdestotrotz wurden Maßnahmen ergriffen, um zukünftige Engpässe zu verhindern.⁹⁴ Die neun praxisnahen Handlungsfelder können in zwei inhaltliche Stränge aufgeteilt werden. Die Handlungsfelder nach Lebenslage adressieren zum einen elementare und schulische Bildung (z.B.

⁸⁹ Vgl. IBA-OIE: Eckdaten der Großregion: <https://www.iba-oie.eu/ibaoie-kompakt/eckdaten-der-grossregion> (14.12.2023)

⁹⁰ Vgl. WSAGR-Bericht 2021/2022: https://www.iba-oie.eu/fileadmin/user_upload/IBA-OIE/Publikationen/WSAGR-Bericht/2022_WSAGR-Sonderthema_final.pdf (19.01.2024)

⁹¹ Süddeutsche Zeitung: <https://www.sueddeutsche.de/politik/regierung-saarbruecken-neues-buendnis-soll-strategie-fuer-strukturwandel-erarbeiten-dpa-urn-newsml-dpa-com-20090101-230317-99-994622> (18.02.2024)

⁹² Die Zeit: <https://www.zeit.de/news/2023-03/17/neues-buendnis-soll-strategie-fuer-strukturwandel-erarbeiten> (18.02.24)

⁹³ Handwerksblatt: <https://www.handwerksblatt.de/die-handwerkskammern-in-deutschland/hwk-saarland/das-saarland-kann-strukturwandel> (18.02.24)

⁹⁴ Ministerium für Wirtschaft, Innovation, Digitales und Energie Saarland: Fachkräftesicherung https://www.saarland.de/mwide/DE/portale/ausundweiterbildung/fachkraeftesicherung/zfs/zfs_node.html (18.02.2024)

den quantitativen Ausbau der Betreuungsangebote, begrenzte Klassengrößen) sowie die berufliche Ausbildung und die Hochschullandschaft.⁹⁵

Als Beispiel zur Unterstützung von Jugendlichen zielt die staatliche Förderung im **Programm „Ausbildung jetzt“** darauf ab, Schülerinnen und Schüler in staatlichen Berufsbildungszentren durch sozialpädagogische Betreuung zu unterstützen.⁹⁶ Dabei ist die Zielsetzung den Weg in eine Berufsausbildung zu ebnen bzw. den Verbleib in dieser zu bestärken - zum einen durch die Prävention von Schulversagen sowie den Aufbau positiver Motivationen für einen erfolgreichen Schulabschluss und zum anderen die Erhöhung der Chancen für eine erfolgreiche Vermittlung in ein Ausbildungsverhältnis. Federführend verantwortlich ist das Wirtschaftsministerium, die Umsetzung des Programms wird durch die Landkreise umgesetzt.⁹⁷

Eine **Rahmenvereinbarung zur grenzüberschreitenden Berufsbildung in der Großregion**⁹⁸ besteht für alle Teilregionen bereits seit 2014. Um die Zusammenarbeit in der beruflichen Ausbildung zu intensivieren, wurde im Frühjahr 2023 ein bilaterales **Regierungsübereinkommen zwischen Deutschland und Frankreich** unterzeichnet. Gemäß diesem Konzept haben Auszubildende in der deutsch-französischen Grenzregion die Möglichkeit, den praktischen Teil ihrer dualen Berufsausbildung in einem Unternehmen im benachbarten Land zu absolvieren. Dies ist ein Instrument zur Steigerung der Attraktivität einer Berufsausbildung und könnte im Rahmen der Beratungen des Programms „Ausbildung jetzt“ betont werden.⁹⁹

Die Fachkräftestrategie des Saarlandes berücksichtigt auch die **berufliche Weiterbildung und Qualifizierung sowie die Aktivierung Arbeitssuchender**. Der Weiterbildungsverbund Saar (WBV) ist im Rahmen des Bundesprogramms „Aufbau von Weiterbildungsverbänden“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales entstanden und wird seit 01. Februar 2024 als eigenständige Marke bei der Arbeitskammer des Saarlandes fortgeführt. Der Verbund richtet sich an Privatpersonen und Unternehmen im Saarland, die Weiterbildungsangebote, Beratung und Fördermöglichkeiten suchen. Saarländerinnen und Saarländer können sich kostenfrei an die Koordinationsstelle bei der Arbeitskammer des Saarlandes wenden, um passgenaue Angebote und Unterstützung durch das Expertennetzwerk zu erhalten.¹⁰⁰



Parallel werden durch den zweiten inhaltlichen Strang die **Handlungsfelder für individuelle Zielgruppen** adressiert. Es wird thematisiert, wie bspw. ältere Arbeitnehmer (Ü55) länger im Beruf gehalten sowie Arbeitnehmer mit der Herausforderung der Vereinbarkeit von Familie und

⁹⁵ Ministerium für Wirtschaft, Innovation, Digitales und Energie Saarland: Die saarländische Strategie zur Fachkräftesicherung https://www.saarland.de/mwide/DE/downloads/arbeit/zfs/fachkraefte_broschuere_download.html (18.02.2024)

⁹⁶ Ministerium für Wirtschaft, Innovation, Digitales und Energie Saarland: Fachkräftesicherung: https://www.saarland.de/mwide/DE/downloads/wirtschaft/esf/esf_2014-2020/c3_foerdergrundsaeetze_bbz.html (18.02.2024)

⁹⁷ Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Verkehr: Ohne Umwege in die Ausbildung: https://www.saarland.de/mwide/DE/downloads/energie/downloads_abt_f/F6/Ausbildung_jetzt/Flyer_ESF_ABJ.pdf?__blob=publicationFile&v=1 (18.02.2024)

¹⁰⁰ Arbeitskammer: Weiterbildungsverbund des Saarlandes: <https://www.arbeitskammer.de/bildung/weiterbildungsverbund-saarland> (18.02.2024)

¹⁰⁰ Arbeitskammer: Weiterbildungsverbund des Saarlandes: <https://www.arbeitskammer.de/bildung/weiterbildungsverbund-saarland> (18.02.2024)

¹⁰⁰ Arbeitskammer: Weiterbildungsverbund des Saarlandes: <https://www.arbeitskammer.de/bildung/weiterbildungsverbund-saarland> (18.02.2024)

Beruf entlastet werden können. Durch stärkere Werbung für das Saarland als Arbeits- und Lebensraum sowie eine intensiviertere Willkommens- und Anerkennungskultur sollen Grenzgänger und Migranten als Fachkräfte adressiert werden.¹⁰¹ Als Beispiel kann das **Pilotprojekt Pflegekräfte** genannt werden. Seit dem Jahr 2019 haben das Homburger Universitätsklinikum und das Klinikum auf dem Winterberg (Saarbrücken) aktiv um Pflegekräfte aus Mexiko geworben. Derzeit sind bereits mehr als 200 mexikanische Pflegekräfte im Saarland tätig, und es wird erwartet, dass in Kürze weitere Fachkräfte dazustoßen werden.¹⁰²

Beim Neujahrsempfang 2024 gab Ministerpräsidentin Anke Rehlinger bekannt, dass sie in den kommenden Monaten eine neue Fachkräftestrategie für das Saarland vorstellen wird. Diese Strategie soll auf mehreren Säulen basieren, darunter Qualifizierung und Ausbildung, die Schaffung verbesserter Bedingungen für erwerbstätige Frauen sowie Maßnahmen zur Zuwanderung und Integration.¹⁰³

Forschung und Entwicklung als neues Aushängeschild des Saarlandes

Die **Strategie für Innovation und Technologie Saarland** (Innovationsstrategie) stellt den dritten Strang der Landesregierung dar, der das direkte Ziel des Bundeslandes verfolgt, in Zukunft zum europäischen Innovationsführer aufzusteigen. Im Zuge dessen wird folgerichtig auch die Relevanz von Fachkräften zur Unterstützung dieser Strategie diskutiert. Die strategische Umorientierung des Wirtschaftsstandortes Saarland, um verstärkt Forschung und Entwicklung (FuE) zu betreiben, ist von entscheidender Bedeutung. Finanzielle Unterstützungsangebote von Land, Bund und der EU sollten genutzt werden. Darüber hinaus steht die Förderung von Unternehmensgründungen, insbesondere von technologieorientierten Unternehmen, im Fokus. Eine weitere Maßnahme ist die Intensivierung von Vernetzung und Clusterbildung. FuE-Projekte sollen gestärkt und die Innovationskultur in kleineren Unternehmen verbessert werden. Eine verstärkte Niederlassung von großen Unternehmen oder FuE-orientierten Firmen, die an der Forschung an den Hochschulen interessiert sind, trägt zur Erhöhung der Aufnahmefähigkeit von Innovationen in der lokalen Wirtschaft bei. Dabei liegt der Fokus auf den **Schlüsselbereichen Informatik, Life Science & Material Science sowie Smart Production & Automotive**.

Zur Erreichung der strategischen Umorientierung sind verschiedene Ziele definiert, die mittels dreier Anlaufstellen (Hochschulen, KMU's und innovationsorientierte Einrichtungen) umgesetzt werden sollen. Ein Themenkomplex stellt die **Ausbildung, das Anwerbung und die Bindung qualifizierter Fachkräfte** dar. Hochschulen sollen ihre Profilbildung in Richtung der Schlüsselbereiche stärken und Talentpools etablieren, KMUs als Arbeitgeber für Akademiker

¹⁰¹ Ministerium für Wirtschaft, Innovation, Digitales und Energie Saarland: Die saarländische Strategie zur Fachkräftesicherung https://www.saarland.de/mwide/DE/downloads/arbeit/zfs/fachkraefte_broschuere_download.html (18.02.2024)

¹⁰² Saarländischer Rundfunk: Arbeitsagentur – Bilanz zu mexikanischen Pflegekräften: https://www.sr.de/sr/home/nachrichten/politik_wirtschaft/arbeitsagentur_bilanz_zu_mexikanischen_fachkraeften_100.html (19.02.2024)

¹⁰³ Die Zeit: Rehlinger kündigt Fachkräftestrategie an: <https://www.zeit.de/news/2024-01/10/rehlinger-kuendigt-fachkraeftestrategie-an> (19.02.2024)

attraktiver werden und innovationsorientierte Einrichtungen ihre Qualifizierungsstruktur und Angebote ausbauen und verbessern.¹⁰⁴

Als ein Schlüsselbereich für das Saarland gilt die **Wasserstofftechnologie**. So nimmt neben Partnern aus Grand Est, Rheinland-Pfalz und der Wallonie mit der Kolping-Bildung-Deutschland gGmbH auch ein saarländischer Partner an dem Interreg NWE-Projekt **GreenSkHy** teil. Das Projekt verfolgt die Zielsetzung, die für Kompetenzen und Qualifizierung zuständigen Akteure grenzüberschreitend zu vernetzen, Hindernisse für die europäische Anerkennung von Qualifikationen abzubauen und damit Berufe, die zur Energiewende beitragen, zu fördern. Das Thema Wasserstoff wird auch auf großregionaler Ebene gemeinsam verfolgt. So zielt die Initiative **Grande Region Hydrogen (GRH)**¹⁰⁵ darauf ab, eine Wasserstoff-Ökosystem in der Großregion zu entwickeln. Als grenzüberschreitendes Pionierprojekt zum Ausbau der Infrastruktur versteht sich das deutsch-französisch-luxemburgische Projekt **MosaHYc**¹⁰⁶, das durch eine Umstellung auf Gas- und Wasserstoffleitungen zukünftig den Weg für die Entwicklung eines internationalen Wasserstoffmarktes in der Region bereiten soll.

¹⁰⁴ Ministerium für Wirtschaft, Innovation, Digitales und Energie Saarland: Innovationsstrategie: https://www.saarland.de/Shared-Docs/Downloads/DE/mfw/wissenschaft-forschung-technologie/dld_innovationsstrategie.pdf?__blob=publicationFile&v=1 (19.02.2024)

¹⁰⁵ Grande Region Hydrogen – An initiative that aims to develop a hydrogen ecosystem: <https://grande-region-hydrogen.eu/fr/initiative-et-vision/> (09.04.2024)

¹⁰⁶ MosaHYc: <https://grande-region-hydrogen.eu/de/projekte-2/mosahyc-deutsch/> (09.04.2024)

3 Gemeinsamkeiten und großregionale Handlungsansätze

Im Rahmen der Analyse der verschiedenen Strategiepapiere, die im vorherigen Kapitel vorgestellt wurden, konnten eine Reihe von Gemeinsamkeiten zwischen den vorgeschlagenen Maßnahmen und Projekten identifiziert werden. Im folgenden Kapitel werden die Strategien der einzelnen Teilregionen vergleichend analysiert. Zunächst werden wir uns mit den Akteuren beschäftigen, die für die Strategien und den **Prozess der Strategieentwicklung** verantwortlich sind, um die Rolle und die Kompetenzen dieser Institutionen zu untersuchen. Ebenso werden die **grenzüberschreitenden Aspekte in den Strategiepapieren** untersucht. Anschließend werden verschiedene **modell- oder beispielhafte Projekte der Großregion** vorgestellt, die als Beispiel für konkrete Maßnahmen zur Fachkräftesicherung dienen und in den anderen Teilregionen umgesetzt werden können. Diese unterteilen wir in drei Themenbereiche: Erstausbildung und Jugend; Weiterbildung und Kompetenzentwicklung; und schließlich Attraktivität und Maßnahmen zur Integration von Arbeitskräften. Diese Einteilung ermöglicht es, auf alle erhobenen Maßnahmen einzugehen, wobei jedoch vermieden werden soll, zu sehr in die Details der Strategiepapiere einzusteigen. Basierend auf dem Austausch der Experten, die am IBA-OIE Werkstattgespräch am 7. November 2023 in der Handwerkskammer Trier teilgenommen haben, befasst sich der letzte Teil mit **gemeinsamen Handlungsansätzen für die Großregion**.

Besonderheiten der Teilregion spiegeln sich in den Strategien wider

Einer der ersten Parameter, die bei der Analyse der verschiedenen Strategiepapiere zu berücksichtigen sind, betrifft die **Art der Dokumente sowie ihre Identifikation als Strategie**. Während die Fachkräftestrategie von Rheinland-Pfalz und dem Saarland aufgrund ihres Titels sofort als solche erkennbar sind, ist es weniger offensichtlich, ein Äquivalent in den anderen Teilregionen zu erkennen. Der „Plan de relance de la Wallonie 2021“ beispielsweise ist nicht unmittelbar der Thematik des Arbeitskräftemangels gewidmet, befasst sich jedoch im Rahmen von verschiedenen strategischen Achsen mit diesem Thema. Dasselbe gilt für die anderen Teilregionen, die sich auf unterschiedliche Weise in einem spezifischen Dokument mit dieser Thematik befassen.

Darüber hinaus sind die Verbindungen zu berücksichtigen, die zwischen den **auf regionaler Ebene erstellten Strategiepapieren und ihren Pendanten auf nationaler Ebene** bestehen können. Beide Ebenen können über Programme für Ausbildung und Beschäftigung verfügen, die sich inhaltlich ergänzen oder hierarchisch gegliedert sind. Diese Koexistenz ist je nach Staatsstruktur mehr oder weniger stark ausgeprägt: In einem föderalistisch aufgebauten Staat wie beispielsweise Deutschland verfügen die Regionen über ein hohes Maß an Autonomie; umgekehrt verfügen die Regionen in einem zentralisierten Land wie Frankreich über klar definierte und begrenzte Kompetenzen. Dies bedeutet, dass die Zuständigkeiten zwischen den Gebietskörperschaften und dem Staat unterschiedlich verteilt sind. Aus diesem Grund ist es wichtig, die **Rolle und den Platz der lokalen Akteure bei der Umsetzung der Strategien** genau zu bestimmen. Diese Elemente geben im Übrigen auch Auskunft über die Handlungsfreiheit oder auch den Grad der Autonomie, über den die Akteure verfügen, um ihre Ziele zu verwirklichen. Ein souveräner Staat wie Luxemburg verfügt *de facto* über eine größere Autonomie als eine französische Region, in der die Kompetenzen auf bestimmte Politikbereiche beschränkt sind. Auch ist zu berücksichtigen, dass die öffentlichen Arbeitsverwaltungen mit den öffentlichen

Behörden, die die (Fachkräfte-)Strategien entwickeln, eng zusammenarbeiten. Es sind ihre bevorzugten Partner bei der Umsetzung der Maßnahmen, die aus diesen Strategiepapieren hervorgehen, und fungieren auch als Schnittstelle zu den Personen, die eine Arbeit oder eine Ausbildung suchen. Zur Gewährleistung eines ordnungsgemäßen Betriebs und zur Erfüllung ihrer Aufgaben, verfügen die öffentlichen Arbeitsverwaltungen über öffentliche Mittel.

Ähnliche Gestaltungsprozesse unter Einbeziehung der Arbeitsmarktakteure

Im Prozess der Ausarbeitung der strategischen Dokumente finden sich gemeinsame Merkmale. Einer der gemeinsamen Parameter aller Arbeitskräftestrategien in der Großregion ist die **Entscheidung für eine partizipative Ausarbeitung** mit verschiedenen Akteuren aus dem öffentlichen oder privaten Bereich, der Zivilgesellschaft, den Forschungsinstituten oder der Hochschulen. Diese Mitgestaltung ermöglicht es, die von der Bildungs- und Beschäftigungsproblematik betroffenen Akteure einzubeziehen und ihre Bedarfe und Erwartungen zu erfassen. In der rheinland-pfälzischen Fachkräftestrategie heißt es beispielsweise, dass die Entwicklung der Strategie sowohl auf einem "Top-down"-Ansatz beruht, bei dem in Workshops die Ziele und anschließend die entsprechenden Projekte festgelegt werden, als auch auf einem "Bottom-up"-Ansatz, bei dem geprüft wird, ob die Projekte ausreichen, um die Ziele zu erreichen. In der Wallonie organisierte die Regierung eine Bürgerbefragung, um die Debatte über die Umsetzung ihres Konjunkturprogramms zu fördern, und sammelte gleichzeitig Projektideen. In Luxemburg wurden im Rahmen der Durchführung der OECD-Studie "Luxemburg skills strategy" Workshops veranstaltet und Interviews mit Arbeitsmarktakteuren aus der Großregion¹⁰⁷ geführt.

Ein weiterer Aspekt, der allen analysierten Strategien gemeinsam ist, ist ihr **bereichsübergreifender Charakter**. Denn trotz unterschiedlicher Methoden hebt jede Strategie den bereichsübergreifenden Ansatz hervor, der in ihrer Entwicklungsphase angewandt wurde. Dieser Ansatz soll es ermöglichen, die Frage der Beschäftigung und Ausbildung unter Berücksichtigung aller damit verbundenen Themen anzugehen, mit denen die einzelnen Teilregionen konfrontiert sind. In der Region Grand Est ist das Strategiepapier „CPRDFOP“ somit Teil einer Reihe von regionalen Strategien wie dem „Schéma Régional de Développement Économique, d'Innovation et d'Internationalisation (SRDEII)“ oder dem „Schéma Régional d'Aménagement, de Développement Durable et d'Égalité des Territoires (SRADDET)“, die darauf abzielen, die identifizierten Herausforderungen gemeinsam anzugehen. In der Wallonie ist der „Plan de relance“ ein hybrides Dokument, das eine breite Palette von Themen behandelt. Er ist das Ergebnis mehrerer Prozesse, d. h. der Aktualisierung früherer Dokumente, aber auch der Kombination mehrerer Strategien, das im Rahmen der aktuellen Krisen mehrfach weiterentwickelt wurde. Im Saarland gibt es mehrere sich ergänzende regionale Strategien (Fachkräfte-, Innovations- und Strukturwandelstrategie), die es ermöglichen, die Herausforderung des Arbeitskräftemangels auch über mehrere Themenfelder hinweg anzugehen. In Luxemburg schließlich konzentriert sich die OECD-Studie hauptsächlich auf die Frage des Arbeitskräftebedarfs. Parallel dazu liefern spezielle Branchenstudien, durchgeführt von der ADEM in Zusammenarbeit mit den

¹⁰⁷ In diesem Rahmen nahm die IBA-OIE an den Workshops und an einem Gespräch mit dem OECD-Team teil, das die Studie durchführte.

Berufsverbänden und -kammern, Informationen über die Arbeitskräfte in den verschiedenen Wirtschaftszweigen.

Monitoring der umgesetzten Maßnahmen notwendig zur Bewertung der Effektivität der Strategien

Die untersuchten Fachkräftestrategien zielen alle darauf ab, **die Situation in Bezug auf Einstellungsschwierigkeiten zu verbessern**, insbesondere durch die Einführung spezieller Maßnahmen oder Projekte. Instrumente, wie statistische Indikatoren, Budgetüberwachung und die regelmäßige Aktualisierung der Engpassberufe finden sich in einigen Strategien wieder und ermöglichen, einen kritischen Blick auf die Wirksamkeit der Maßnahmen zu werfen und diese zu evaluieren.

Umgekehrt ermöglicht das Monitoring der Maßnahmen auch, solche auszusortieren, die nicht die erhofften Wirkungen erzielt haben. In der Region Grand Est sind jeder der fünf Leitlinien des CPRDFOP mehrere quantitative Indikatoren zugeordnet, um die **Überwachung und Bewertung zu gewährleisten**. Im Rahmen des „Plan de Relance de la Wallonie 2021“ wird regelmäßig der Stand der Mittelverwendung der verschiedenen Achsen veröffentlicht sowie der Fortschritt der wichtigsten Projekte. Ein weiteres Beispiel aus der rheinland-pfälzischen Strategie: Nach der Hälfte der Laufzeit wird eine Bilanz der strategischen Umsetzung erstellt, um die Maßnahmen zu bewerten und gegebenenfalls das ursprüngliche Programm anzupassen.

Grenzüberschreitender Aspekt auch in den Fachkräftestrategien in der Großregion

Der grenzüberschreitende Arbeitsmarkt in der Großregion bildet die Grundlage für die Zusammenarbeit, stellt aber auch eine besondere Herausforderung für alle Teilgebiete dar. Die Rolle der Grenzgängerbeschäftigung zeigt jedoch große Unterschiede innerhalb der Teilregionen, insbesondere für diejenigen, deren Wirtschaft zu einem nicht unerheblichen Teil von ihr abhängt. Die Überlegungen zu diesen Besonderheiten werden in einigen der Strategiepapiere behandelt, was auf eine gute Kenntnis der Realität der Arbeitsmärkte hindeutet.

In der Region Grand Est gehört die Förderung der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit zu den neun transversalen Herausforderungen, die für die Region identifiziert wurden. Mit 800 Kilometern gemeinsamer Grenze mit vier Ländern stellt die Region einen Großteil der Grenz-arbeitskräfte in ihren Nachbarländern, insbesondere in Luxemburg, wo im Jahr 2022 mehr als 110.000 Lothringer arbeiten. Die Frage der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit spielt daher eine wesentliche Rolle im Hinblick auf die Beschäftigung, aber auch auf andere Handlungsfelder wie Umwelt, Energie oder auch Industrie, die ebenfalls potenziell Arbeitsplätze auf beiden Seiten der Grenzen schaffen können.

Im Saarland sind die Herausforderungen im Zusammenhang mit der grenzüberschreitenden Beschäftigung Teil der Fachkräftestrategie. Eines der neun definierten Handlungsfelder ist der Arbeitsmigration und den Grenzgängern gewidmet, für die mehrere Maßnahmen eingeführt wurden, um die Attraktivität des saarländischen Marktes zu erhöhen. So gibt es beispielsweise mehrere grenzüberschreitende Ausbildungsprojekte, insbesondere zwischen Lothringen und dem Saarland.

In Luxemburg ist die Arbeitsmarktsituation aufgrund des sehr hohen und wachsenden Anteils an Grenzgängern einzigartig. Dieser Aspekt stellt eine Schlüsselherausforderung für die luxemburgische Wirtschaft dar, was sich unter anderem in der OECD-Studie und insbesondere

in den darin formulierten Vorschlägen widerspiegelt. Sie schlägt vor, die Zusammenarbeit im Bereich der Weiterbildung von Erwachsenen zwischen den Akteuren der Großregion auszubauen und die Mobilität von Grenzgängern unter anderem mithilfe von Coworking Spaces in Grenznähe zu erleichtern. Die Studie verweist auch auf die Notwendigkeit flexiblerer Arbeitszeiten und erweiterter Möglichkeiten der Telearbeit. Ein zentraler Punkt für das OECD-Team ist darüber hinaus die Entwicklung von Synergien, um die Verfügbarkeit von Daten über Kompetenzen in der Großregion zu verbessern. Dies könnte zur Entwicklung einer Plattform für den Austausch von Daten über Kompetenzen in der Großregion führen.

Auch wenn einige Teilregionen Grenzgängeraspekte oder die grenzüberschreitende Zusammenarbeit nicht explizit in ihrer Strategie nennen, bedeutet dies nicht, dass der Arbeitsmarkt des Nachbarlandes nicht berücksichtigt wird. Beispielsweise betrachtet die rheinland-pfälzische Fachkräftestrategie unter dem Themenbereich Migration sowohl die Besonderheiten zur Drittstaaten-Einwanderung als auch grenzüberschreitende Aspekte innerhalb der Großregion. Insbesondere gibt es Finanzierungsmöglichkeiten und Arbeitsmarkthilfen, die von Grenzgängern in Anspruch genommen werden können, was ein Pull-Faktor für diese Regionen sein kann. Darüber hinaus gibt es seit langem enge grenzüberschreitende Kooperationen im Bereich der Berufsbildung und einen Austausch auf der Bildungsebene.

Beispiele für Best-practice in den verschiedenen Strategien in der Großregion

Aus der Gesamtheit der Themen, die in dem vorliegenden Bericht analysierten, strategischen Dokumenten angesprochen werden, konnten verschiedene Projekte identifiziert werden, die als Best-practice dienen und innerhalb der Großregion umgesetzt werden können. Kurz gesagt, es handelt sich um Initiativen, die aufgrund ihrer Originalität oder der Wirksamkeit der umgesetzten Maßnahmen Gegenstand eines Wissens- und Praxisaustauschs zwischen den Regionen sein könnten. In diesem Zusammenhang haben wir die identifizierten Projekte in drei thematische Gruppen zusammengefasst.



Erstausbildung und Jugend sind Prioritäten in allen Teilregionen

Die Frage der Erstausbildung und der Jugend steht im Fokus aller (Fachkräfte-) Strategien in der Großregion. Diese Frage spielt eine bedeutende Rolle bei der Vorbereitung der künftigen Arbeitskräfte und der Anpassung der Ausbildungen an die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes in Verbindung mit den Transformationsprozessen der Gesellschaft. In den analysierten Strategiepapieren finden sich sowohl Projekte und Maßnahmen zur Förderung von Bildungsangeboten und zur Begleitung der Zielgruppen bei ihrer Orientierung als auch Maßnahmen im Zusammenhang mit der Mobilisierung von Jugendlichen mit Ausbildungsschwierigkeiten.

Im Bereich der Bildung gibt es beispielsweise Projekte, die den Austausch zwischen Schule und Berufswelt intensivieren, aber auch den Übergang zwischen diesen beiden Ebene verbessern sollen, wie z.B. das Projekt **PACE**¹⁰⁸ (Parcours d'acquisition de compétences en entreprise) in der Region Grand Est, das jungen Menschen zwischen 18 und 29 Jahren (aber auch

¹⁰⁸ Region Grand Est: PACE: <https://www.grandest.fr/vos-aides-regionales/parcours-acquisition-competences-entreprise-pace/> (26.02.2024)

Arbeitssuchenden und Empfängern des Grundeinkommens bzw. Sozialleistungen (Revenu de Solidarité Active, RSA) Praktika in Unternehmen anbietet, um einen Beruf kennenzulernen und so neue Kompetenzen zu erwerben. In Luxemburg bietet das „**Maison de l'Orientation**“¹⁰⁹ allen Bürgern Beratung und Informationen zur schulischen und beruflichen Orientierung sowie Instrumente zur Ermittlung der eigenen Fähigkeiten und Kompetenzen. Das Maison de l'Orientation vereint an einem Ort alle öffentlichen Akteure, die im Bereich der schulischen und beruflichen Orientierung tätig sind. Einen ähnlichen Ansatz verfolgen in Rheinland-Pfalz die Jugendberufsagenturen (JBA), in dem sie die rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit verbessern und einzelfallbezogen mit weiteren Akteuren, wie zum Beispiel Schulen, zusammenarbeiten. Rheinland-Pfalz fördert diese Zusammenarbeit zusätzlich durch die Finanzierung von Koordinierungsstellen vor Ort.¹¹⁰ Hier werden Beratungen und Informationen für Jugendliche von der Schule bis zum Beruf angeboten. Der Hauptvorteil besteht, ähnlich wie beim Maison de l'Orientation, darin, dass alle Akteure, die sich für dieses Thema engagieren, unter einem Dach vereint sind. Die aufsuchende Arbeit im Rahmen der von Rheinland-Pfalz geförderten Jugendberufsagenturen Plus stellen somit eine einzigartige Eingangstür dar, um den Kontakt zu jungen Menschen zu erleichtern, insbesondere zu denen, die die traditionellen Strukturen verlassen haben und auf mehreren Ebenen Unterstützung benötigen. In der Wallonie befasst sich eines der Projekte des „Plan de relance“¹¹¹ mit der **Förderung der MINT-Bereiche** bei jungen Menschen. Es geht darum, die Attraktivität der beschäftigungswirksamen Studiengänge, der Berufe, der Kompetenzen und der MINT-Disziplinen zu steigern. Ziel ist es, den Arbeitskräftemangel zu verringern und die Beschäftigungsquote zu erhöhen, indem Initiativen gebündelt und Maßnahmen umgesetzt werden und gleichzeitig mithilfe einer geeigneten Kommunikationsstrategie für eine bessere Sichtbarkeit gesorgt wird.



Kultur der beruflichen Weiterbildung muss in der Großregion Fortschritte machen

Im Jahr 2022 lag die Beteiligung am lebenslangen Lernen in der Großregion bei 8,7 %, während sie in der Europäischen Union 10,8 % betrug. Nur Luxemburg lag über dem großregionalen Durchschnitt, während Lothringen knapp darunter lag. In allen Teilregionen gibt es noch große Spielräume für Verbesserungen bei der Weiterbildungsbeteiligung. Dieser Aspekt wird von allen Teilregionen in ihren Arbeitskräftestrategien umfassend behandelt. Zur Bewältigung der Transformation in der Gesellschaft, sollte sich jedem Einzelnen die Möglichkeit bieten, an Weiterbildungsmodulen teilzunehmen, um seine Kenntnisse und Fähigkeiten zu erweitern und so seine berufliche Entwicklung zu fördern. Lebenslanges Lernen ermöglicht es auch, den Bedürfnissen und Erwartungen des Einzelnen, der Unternehmen und der Gesellschaft besser gerecht zu werden. Schließlich bietet es arbeitsmarktfernen Bevölkerungsgruppen die Möglichkeit, wieder einen Platz im Arbeitsleben zu finden.

¹⁰⁹ Maison de l'Orientation du Luxembourg: <https://maison-orientation.public.lu/fr.html> (26.02.2024)

¹¹⁰ Jugendberufsagentur Rheinland-Pfalz: <https://mastd.rlp.de/themen/arbeit/arbeit-und-beschaeftigung/arbeitsmarktinitiativen/jugendberufsagenturen-und-jba> (26.02.2024)

¹¹¹ Gouvernement de la Wallonie : emploi formation professionnelle : Métiers porteurs et STEAM - Emploi et Formation professionnelle en Wallonie (21.03.2024)

In der Region Grand Est beispielsweise ermöglicht das **Projekt AFEST**¹¹² (Action de formation en situation de travail) einem Handwerker, einen Arbeitssuchenden in den notwendigen Kenntnissen zu schulen. Dieser hat somit die Möglichkeit, seine beruflichen Vorhaben zu verwirklichen, indem er sich direkt vor Ort praktisch ausbilden lässt. In ähnlicher Weise richtet sich das wallonische Projekt **Tremplin 24 mois+**¹¹³ an Langzeitarbeitssuchende, indem es Arbeitgebern, die einen seit mindestens 24 Monaten nicht beschäftigten Erwerbstätigen einstellen, für einen Zeitraum von maximal 24 Monaten einen monatlichen Zuschuss bietet. Diese beiden Beispiele zeigen Möglichkeiten auf, Arbeitssuchende, insbesondere Langzeitarbeitslose, praxisnah zu schulen und neue Kompetenzen erwerben zu lassen.

Die Transformation der Wirtschaft im Zusammenhang mit der Digitalisierung, der demografischen Alterung und der Dekarbonisierung stellen Herausforderungen dar, an die sich die Berufswelt anpassen muss. In dieser Hinsicht müssen die Berufe und Kompetenzen besondere Aufmerksamkeit erhalten, um ihre Inhalte an diese Veränderungen anzupassen. Die **Transformationsagentur Rheinland-Pfalz**¹¹⁴ informiert und berät über konkrete Maßnahmen, wie Qualifizierungs- und Finanzierungsmöglichkeiten und identifiziert neue Trends in der Arbeitswelt. Die Agentur ist somit die zentrale Anlaufstelle für Beschäftigte, Betriebe sowie für Bürgerinnen und Bürger. Durch diesen Ansatz der Zentralisierung wurde auch der **Weiterbildungsverbund Saar**¹¹⁵ ins Leben gerufen. Dieses Netzwerk ist den Bürgern und Unternehmen des Saarlandes gewidmet, die auf der Suche nach Weiterbildungsangeboten, Beratung und Finanzierungsmöglichkeiten sind. Sie können von der Expertise und der Unterstützung des bestehenden Netzwerks profitieren.

Unter den zahlreichen Initiativen, die es in der Großregion im Bereich der Weiterbildung gibt, können die wenigen oben genannten Beispiele die verschiedenen Arten veranschaulichen, wie die Frage der Weiterbildung und der Anpassung der Kompetenzen und Kenntnisse an die künftigen Bedürfnisse des Arbeitsmarktes angegangen und behandelt werden kann. Dies ist auch ein Weg, um arbeitsmarktferne Gruppen zu mobilisieren, insbesondere vor dem Hintergrund des Arbeitskräftemangels. Diese Initiativen verfolgen das **Ziel, die Kultur des lebenslangen Lernens zu verankern und weiterzuentwickeln**. Weiterbildung sollte nicht mehr als punktuellere Ereignis gesehen werden, sondern zu einem natürlichen und langfristigen Prozess werden.



Innovative und inspirierende Initiativen im Bereich Migration und Integration in der Großregion

Wie bereits erwähnt, besteht in allen Teilregionen der Großregion ein Mangel an Arbeitskräften.¹¹⁶ Die vom EURES-Netzwerk veröffentlichte gemeinsame

¹¹² Nationale Agentur für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen (ANACT): <https://www.anact.fr/quest-ce-quune-action-de-formation-en-situation-de-travail-afest#:~:text=Une%20afest%20est%20une%20action,est%20fourni%20par%20le%20travail> (27.02.2024)

¹¹³ Forem: Maßnahme Sprungbrett 24 Monate +: <https://www.leforem.be/entreprises/aides-financieres-tremplin-24-mois-plus.html> (27.02.2024)

¹¹⁴ Transformationsagentur Rheinland-Pfalz: <https://transformationsagentur.rlp.de/> (27.02.2024)

¹¹⁵ Weiterbildungsnetzwerk Saarland: <https://weiterbildungsportal.saarland/weiterbildungsverbund/> (27.02.2024)

¹¹⁶ Vgl. IBA·OIE: Bericht zur wirtschaftlichen und sozialen Lage der Großregion 2021/2022 <https://www.iba-oie.eu/publikationen/wsagr-berichte> (27.02.2024)

Diagnose¹¹⁷ über die Engpassberufe in der Großregion zeigt, dass diese Engpässe in der großen Mehrheit ähnliche Berufe und Tätigkeitsbereiche in allen Teilregionen betreffen. Hinzu kommt, dass die demografischen Projektionen der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter einen erheblichen Rückgang der verfügbaren Arbeitskräfte vorhersagen. Innerhalb der verschiedenen Strategien befassen sich mehrere Projekte und Handlungsansätze mit diesem Thema. Ein wichtiger und in allen Strategiepapieren diskutierter Punkt betrifft die Attraktivität der Gebiete, und zwar nicht nur innerhalb des Kooperationsraums, sondern auch auf nationaler und internationaler Ebene.

In der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens stellt das Projekt **Start2day**¹¹⁸ eine Plattform für den Austausch und die Begegnung zwischen Arbeitgebern und Neuankömmlingen in diesem Gebiet dar. Das Projekt stellt ein Mittel zur beruflichen Integration von Migranten dar, die bei den Arbeitsämtern gemeldet sind. Die Aufnahme und Beratung von Neuankömmlingen aus dem Ausland (außerhalb der EU) scheint heute eine relevante Alternative zu sein, um die Zahl der auf dem Arbeitsmarkt verfügbaren Arbeitskräfte zu erhöhen. In Deutschland beispielsweise hat das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) den künftigen Arbeitskräftebedarf Deutschlands auf etwa 400.000 Personen pro Jahr geschätzt.¹¹⁹ In diesem Zusammenhang sind die Initiative Make it in Germany und ihre lokalen Ableger wie **Make it in Rheinland-Pfalz**¹²⁰ zu nennen. Diese regionalen Programme sind Informationsplattformen für Ausländer, die sich in Deutschland niederlassen möchten. Diese Plattformen werben auch für die Attraktivität der Regionen, indem sie kulturelle Aspekte, Lebensqualität, Wirtschaft, Natur etc. hervorheben.

Um dem Arbeitskräftemangel entgegenzuwirken, hat die Regierung in Luxemburg schließlich ein neues Gesetz verabschiedet, das am 1. September 2023¹²¹ in Kraft getreten ist und die Einstellung von Drittstaatsangehörigen vereinfachen soll. Beispielsweise dürfen Drittstaatsangehörige, die im Rahmen eines Verfahrens zur Familienzusammenführung in das luxemburgische Hoheitsgebiet eingereist sind, ab ihrer Ankunft in Luxemburg arbeiten und haben somit freien Zugang zum Arbeitsmarkt. Ebenso sieht das Gesetz vor, die Einstellung von Drittstaatsangehörigen zu erleichtern, die sich noch nicht auf luxemburgischem Staatsgebiet aufhalten. So besteht für Berufe, die auf der von der ADEM erstellten Liste der Berufe mit hohem Arbeitskräftemangel¹²² aufgeführt sind, nicht mehr die Verpflichtung zu prüfen, ob es im Meldebestand bereits Arbeitssuchende gibt, die dem vom Arbeitgeber gesuchten Profil entsprechen, bevor Drittstaatsangehörige sich bewerben dürfen.

Unter den verschiedenen Teilregionen der Großregion und ihren Strategien im Bereich der Arbeitskräfte konnten wir mehrere Ansätze beobachten, die sich mit der Frage der Attraktivität

¹¹⁷ Gemeinsame Diagnose, die auf der Website des EURES-Netzwerks Großregion verfügbar ist: <https://www.eures-grandregion.eu/fr/a-propos-d-eures/mediatheque/media?media=237> (27.02.2024)

¹¹⁸ Start2day: <https://www.start2day.be/#machen-sie-mit> (27.02.2024)

¹¹⁹ IAB: Arbeitsmigration im demografischen Wandel: Wirtschaftliche und politische Chancen. Arbeitsmigration im demografischen Wandel: Wirtschaftliche und politische Chancen - IAB - Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (28.02.2024)

¹²⁰ Make it in RLP: Informationen für Ausländer: <https://make-it-in.rlp.de/> (28.02.2024)

¹²¹ Luxemburgische Regierung: https://gouvernement.lu/fr/actualites/toutes_actualites/communiqués/2023/09-septembre/01-penurie-main-oeuvre-qualifie.html (28.02.2024)

¹²² ADEM : La liste 2024 des métiers très en pénurie est publiée. La liste 2024 des métiers très en pénurie est publiée. - Dernières actualités - ADEM - FACILITONS L'EMPLOI - Luxembourg (public.lu) (15.04.2024)

des Gebiets, der Einwanderung und der Integration in den Arbeitsmarkt befassen. Allerdings werden alle diese Initiativen individuell entwickelt, ohne den grenzüberschreitenden Rahmen der Großregion zu berücksichtigen.

Gemeinsame Handlungsfelder und potenzielle Initiativen in der Großregion

Die vorliegenden Erkenntnisse beruhen weitgehend auf der Auswertung des Austauschs der Experten, die zur Podiumsdiskussion des IBA·OIE-Werkstattgesprächs am 7. November 2023 in Trier eingeladen wurden.¹²³

Im Zusammenhang mit der Frage nach einer **gemeinsamen Strategie in der Großregion** wiesen die Experten darauf hin, dass die Fachkräftethematik von jedem Staat noch immer individuell betrachtet wird und dass die strategischen Ausrichtungen regional getroffen werden. Es wird bemängelt, dass es nur wenig Austausch zwischen den Akteuren im Bereich Beschäftigung und Weiterbildung über die Grenzen hinweg gibt, sei es im Bereich der Erstausbildung, bei der Weiterbildung von Arbeitnehmern oder auch in Bezug auf Arbeitssuchenden. Nach Ansicht der meisten anwesenden Experten erfordert die Möglichkeit, eine gemeinsame großregionale Strategie umzusetzen, vor allem einen starken und verbindlichen politischen Willen. Darüber hinaus wurde angemerkt, dass manche Regierungen zu einer eher protektionistischen Politik neigen würden, insbesondere wenn ein großer Teil der Arbeitskräfte einer Region stark vom benachbarten Arbeitsmarkt angezogen wird. In diesem Zusammenhang ist anzumerken, dass die **Grenzgängerströme**, wenn sie zu groß sind, zu Spannungen auf dem Arbeitsmarkt führen können - insbesondere in einem kleinen Gebiet wie der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens, die durch eine geringe Fläche und viele gemeinsame Grenzen mit den umliegenden Ländern gekennzeichnet ist. In diesem Fall ist die Zusammenarbeit mit den Nachbarn absolut notwendig, zumal beispielsweise diese Teilregion aufgrund ihrer Größe nur eine begrenzte Anzahl an Ausbildungsgängen anbieten kann. Die gemeinsame Nutzung von (mobilen) Ausbildungsgeräten (z. B. Container mit Schulungsmaterial, die auf einem Lastwagen von einem Gebiet zum anderen transportiert werden können) würde es nach Ansicht einiger Teilnehmer ermöglichen, das Ausbildungsangebot in weniger gut ausgestatteten Gebieten zu diversifizieren, auch grenzüberschreitend, und gleichzeitig Einsparungen im Bereich der teilweise sehr hohen Anschaffungskosten zu erzielen.

Ein gemeinsames von der Großregion vermittelte Bild könnte auch über ihre Grenzen hinaus als Attraktivitätsfaktor dienen. Für einen Teil, der am 7. November anwesenden Experten könnte, die Einführung eines arbeitsmarktorientierten Standortmarketings auf der Ebene der Großregion eine Lösung darstellen, um Arbeitskräfte anzuziehen und die Wettbewerberscheinungen zu verringern. Das Hervorheben der Vielfalt des Raumes, der Mehrsprachigkeit oder auch seine Multikulturalität könnte so intensiviert werden. Inspiriert von einigen Projekten, die während des Werkstattgesprächs vorgestellt wurden, wurde im Laufe der Podiumsdiskussion die Idee eines **großregionalen Willkommens-Zentrums** für Migranten angesprochen. Zudem betonten auch andere Experten die Notwendigkeit, das **Lobbying bei den europäischen Instanzen sowie den nationalen Regierungen** der einzelnen Teilregionen fortzusetzen, um auf die

¹²³ IBA·OIE: Werkstattgespräch am 7. November 2023 zum Thema "Regionale Fachkräftestrategien in der Großregion": <https://www.iba-oie.eu/fr/publications/les-atelier-debats-de-libaoie> (28.02.2024)

Schwierigkeiten hinzuweisen, die in der Großregion aufgrund der in Europa einzigartigen Verflechtung ihrer Arbeitsmärkte auftreten.

Im Laufe der Diskussion zeichnete sich schließlich ein Konsens über die Frage der Jugend ab. So stimmten die Experten der Tatsache zu, dass das **Erlernen der Sprache** des Nachbarn intensiver gefördert und die Jugend besser in die großregionale Debatte eingebunden werden sollte. Zu diesem Zweck könnte der Austausch systematischer über geeignete Strukturen organisiert werden, wie beispielsweise ein „**Jugendwerk der Großregion**“ nach dem Vorbild des Deutsch-Französischen Jugendwerks (DFJW)¹²⁴. In diesem Zusammenhang ist es wichtig, die Wünsche der jungen Menschen, die neu in den Arbeitsmarkt eintreten, zu berücksichtigen. Eine Umfrage unter jungen Arbeitssuchenden unter 30 Jahren in der Wallonie im Jahr 2022 zu ihren **Erwartungen an ihren zukünftigen Arbeitsplatz und ihren Berufswünschen** hat einige Ansätze zum Nachdenken aufgezeigt: Unter den drei wichtigsten Motiven, sich um eine Stelle zu bewerben, wählten die jungen Befragten die leichte Erreichbarkeit des Arbeitsplatzes, die Atmosphäre und die sozialen Grundwerte des Unternehmens aus. Zudem ist Flexibilität am Arbeitsplatz ein wichtiges Kriterium. Dies wirft auch die Frage auf, wie die individuellen Wünsche der Arbeitssuchenden mit dem Arbeitskräftebedarf des Marktes in Einklang gebracht werden können.

Besseres Verständnis für die aktuellen Herausforderungen durch den Vergleich vorhandener Strategien

Abschließend lässt sich sagen, dass die vergleichende Analyse der verschiedenen Strategien im Bereich der Arbeitskräfte in der Großregion es ermöglicht hat, die Herausforderungen im Zusammenhang mit dem demografischen Wandel, der Transformation der Wirtschaft und der beruflichen Mobilität besser zu erfassen, insbesondere innerhalb des vorliegenden Kooperationsraums, der durch die einzigartige Verflechtung seiner Arbeitsmärkte und den zunehmenden Arbeitskräftemangel gekennzeichnet ist. Die Idee der Einführung einer gemeinsamen Strategie wurde von den befragten Experten zunächst diskutiert und zurückgestellt. Stattdessen befürworteten sie die gemeinsame Umsetzung von Maßnahmen, sei es durch die Anpassung bereits bestehender Initiativen auf der anderen Seite der Grenze oder sogar durch die Entwicklung neuer Projekte. Der zentrale Gedanke, der sich durchgesetzt hat, lautet **Kooperation statt Konkurrenz**. Um dies zu erreichen, müssen die administrativen Barrieren, die die Fortschritte im Bereich der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit noch bremsen, Gegenstand aller Aufmerksamkeit sein, insbesondere bei den europäischen Instanzen, die es der **Großregion** ermöglichen könnten, zu einem **Experimentiergebiet im Herzen Europas** zu werden.

¹²⁴ DFJW <https://www.dfjw.org/institution> (15.04.2024)

4 Anhang

Übersicht der Mangelberufe in der Großregion 2020: „Für 22 Berufe werden in mindestens vier der sechs Teilregionen der Großregion im Jahr 2020 Engpässe gemeldet.“

Für 22 Berufe werden demnach in mindestens vier der sechs Teilregionen der Großregion im Jahr 2020 Engpässe gemeldet:

Engpassberufe im Jahr 2020		Anzahl der Gebiete	Lothringen	Luxemburg	Wallonien	Saarland	Rheinland-Pfalz	Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens
Gesundheit, Soziales, Kultur und Sport	Pflegekräfte	6	X	X	X	X	X	X
	Krankenschwestern, Krankenpfleger	6	X	X	X	X	X	X
Hoch- und Tiefbau	Maurer	5	X		X	X	X	X
	Installateure, Heizungsbauer	5	X		X	X	X	X
Informatik und Telekommunikation	Ingenieure und leitende Angestellte Planung, Forschung und Entwicklung im Bereich Informatik, Projektleiter Informatik	5		X	X	X	X	X
Wartung	Techniker und Meister Wartung und Umwelt	5	X	X	X	X		X
Maschinenbau, Metallbearbeitung	Facharbeiter Zerspanung	5	X	X	X	X		X
Hoch- und Tiefbau	Zimmerleute (Holz)	4			X	X	X	X
	Dachdecker	4	X		X		X	X
	Schreiner, Ausbauer und Isolierer	4	X	X	X		X	
	Bauelektriker	4	X	X	X			X
Elektrik, Elektronik	Facharbeiter Elektrik und Elektronik	4		X		X	X	X
Management, Verwaltung von Unternehmen	Fachangestellte Buchführung und Finanzen	4	X	X	X			X
	Leitende Angestellte Verwaltung, Buchführung und Finanzen (ohne Juristen)	4	X	X	X			X
Informatik und Telekommunikation	EDV-Techniker und Techniker Informatikentwicklung	4		X	X	X		X
Ingenieure und leitende Angestellte Industrie	Ingenieure und leitende Angestellte Fertigung und Produktion	4	X	X	X			X
	Ingenieure Produktionsmethoden und Qualitätskontrolle	4	X	X	X			X
Wartung	Facharbeiter Maschinenwartung	4	X		X		X	X
Maschinenbau, Metallbearbeitung	Monteure, Justierer und andere Facharbeiter im Maschinenbau	4	X		X	X		X
	Techniker für Maschinenbau und Metallverarbeitung	4	X	X	X			X
	Maschinen- und Metallbearbeitungszeichner	4	X		X		X	X
Gesundheit, Soziales, Kultur und Sport	Sonderpädagogen	4	X	X	X			X

Quelle: EURES Grande Région / Großregion (2022): Diagnostic Partagé 2020 - Les métiers en tension en Grande Région / Gemeinsame Diagnose 2020 - Engpassberufe in der Großregion. S.4

5 Bibliographie

- ADEM: Embauche d'un ressortissant de pays tiers. <https://adem.public.lu/fr/employeurs/recruter/recruter-international/Embauche-ressortissant-pays-tiers.html> (14.12.2023)
- ADEM: Liste des professions connaissant une forte pénurie de main-d'œuvre (situation au 27.09.2023). <https://adem.public.lu/dam-assets/fr/publications/adem/metiers-penurie.pdf> (14.12.2023)
- ADEM: La liste 2024 des métiers très en pénurie. <https://adem.public.lu/fr/actualites/adem/2024/04/metiers-penurie.html> (15.04.2024)
- ADEM: Etudes sectorielles. <https://adem.public.lu/fr/marche-emploi-luxembourg/etudes-videos/etudes-sectorielles.html> (19.12.2023)
- ADEM: Dernières actualités. Publication d'une étude sur les métiers de l'informatique et du nouveau tableau de bord interactif « JobInsights ». <https://adem.public.lu/fr/actualites/adem/2024/02/it.html> (13.03.2024)
- ADEM: Get ready for future skills ("Future Skills Initiative"): <https://adem.public.lu/en/employeurs/futureskills.html> (14.12.2023)
- ANACT: Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail sur le programme de formation AFEST. <https://www.anact.fr/quest-ce-quune-action-de-formation-en-situation-de-travail-afest> (14.03.2024)
- Arbeitskammer des Saarlandes: Weiterbildungsverbund Saarland. <https://www.arbeitskammer.de/bildung/weiterbildungsverbund-saarland> (18.02.2024)
- BMBF Bildungsketten: Vereinbarung zur Durchführung der Initiative Abschluss und Anschluss, Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss: Bundesagentur für Arbeit. <https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/ludwigshafen/presse/2022-15-mit-weiterbildung-fachkraefte-sichern-startschuss-fur-kampagne-die-pfalz-qualifiziert> (14.02.2024)
- CPRDFOP Région Grand Est 2023-2028. <https://www.grandest.fr/wp-content/uploads/2023/12/2023-cprdfop-compressed.pdf> (14.02.2024)
- CESER Grand Est Avis concernant le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles 2023-2028 de la Région Grand Est. <https://e-ceser.grandest.fr/wp-content/uploads/2023/10/2023-10-0405-avis-cprdfop-adopte.pdf> (14.03.2024)
- Conseil supérieur de l'Emploi (2023). Etat des lieux du marché du travail en Belgique et dans les régions. <https://cse.belgique.be/fr/accueil/rapports-avis/rapports-2023/etat-des-lieux-du-marche-du-travail-en-belgique-et-dans-les-regions-juillet-2023#:~:text=Rechercher,%C3%89tat%20des%20lieux%20du%20march%C3%A9%20du%20travail%20en,dans%20les%20r%C3%A9gions%20d%20Juillet%202023&text=Malgr%C3%A9%20les%20crises%20successives%20que,pouvoir%20d'achat%20des%20Belges> (26.03.2024)
- Conseil supérieur de l'Emploi (2023). Etat des lieux du marché du travail en Belgique et dans les régions. <https://cse.belgique.be/fr/accueil/rapports-avis/rapports-2023/etat-des-lieux-du-marche-du-travail-en-belgique-et-dans-les-regions-juillet-2023> (07.02.2024)
- Die Zeit (10.01.2024): Rehlinger kündigt Fachkräftestrategie an. <https://www.zeit.de/news/2024-01/10/rehlinger-kuendigt-fachkraeftestrategie-an> (19.02.2024)

Die Zeit (17.03.2023): Neues Bündnis soll Strategie für Strukturwandel erarbeiten. <https://www.zeit.de/news/2023-03/17/neues-buendnis-soll-strategie-fuer-strukturwandel-erarbeiten> (18.02.24)

EURES Grande Région / Großregion (2022): Diagnostic Partagé 2020 - Les métiers en tension en Grande Région / Gemeinsame Diagnose 2020 - Engpassberufe in der Großregion. <https://www.eures-granderegion.eu/fr/a-propos-d-eures/mediatheque/media?media=237> (08.01.2024)

Fachkräftebündnis Ostbelgien: Gemeinsam gegen den Fachkräftemangel. https://ostbelgienlive.be/desktopdefault.aspx/tabid-5973/12162_read-66643/ (08.01.2024)

Fachkräftebündnis Ostbelgien: Das Fachkräftebarometer. <https://ostbelgienlive.be/desktopdefault.aspx/tabid-7379/> (08.01.2024)

France Stratégie/DARES (2023), Rapport métiers 2030 – Région Grand Est. <https://www.strategie.gouv.fr/publications/metiers-2030-region-grand> (9.01.2024)

Forem: Tremplin 24 mois + : <https://www.leforem.be/entreprises/aides-financieres-tremplin-24-mois-plus.html> (27.02.2024)

France Hydrogène: « Hydrogène en France – le temps du déploiement ». https://s3.production.france-hydrogene.org/uploads/sites/4/2023/12/France-Hydrogene_Rapport-H2-2023-VDEF-WEB.pdf (9.01.2024)

Forem, Communiqué de presse du 13 octobre 2023 : « 18.000 offres d’emploi à saisir pour la Werkweek ». <https://www.leforem.be/content/dam/leforem/fr/documents/a-propos-du-forem/Werkweek-10-23%20.pdf> (26.03.2024)

Landesregierung Rheinland-Pfalz: Make it in RLP. <https://make-it-in.rlp.de/> (18.02.2024)

Gouvernement luxembourgeois (28.06.2022): Réunion du CPTÉ consacrée au programme « Skills-Plang » sous la présidence de Georges Engel. https://gouvernement.lu/fr/actualites/toutes_actualites/communiques/2022/06-juin/28-engel-skills-plang.html (14.12.2023)

Le Gouvernement Luxembourgeois (23.02.2023): OECD Skills Strategy: des recommandations pour renforcer les compétences au Luxembourg. https://gouvernement.lu/fr/actualites/toutes_actualites/communiques/2023/02-fevrier/23-meisch-engel-oecd.html (14.12.2023)

Grand Est: Stratégie hydrogène 2020-2030. <https://www.grandest.fr/wp-content/uploads/2020/12/3222-hydrogene-strategie-v8-1.pdf> (9.01.2024)

Grand Est: Parcours de transformation des entreprises. <https://www.grandest.fr/entreprendre-grand-est/parcours-transformation-entreprises-grand-est/> (14.03.2024)

Grand Est: Parcours d’Acquisition des Compétences en Entreprises (PACE). <https://www.grandest.fr/vos-aides-regionales/parcours-acquisition-competences-entreprise-pace/> (14.03.2024)

Gouvernement Wallon: Déclaration de politique régionale 2019-2024. https://www.wallonie.be/sites/default/files/2019-09/declaration_politique_regionale_2019-2024.pdf (26.03.2024)

- Gouvernement de la Wallonie: Plan de relance de la Wallonie. https://www.wallonie.be/sites/default/files/2021-10/plan_de_relance_de_la_wallonie_octobre_2021.pdf (07.02.2024)
- Gouvernement Wallon - Plan national pour la reprise et la résilience de la Belgique. <https://dermine.belgium.be/sites/default/files/articles/FR%20-%20Plan%20national%20pour%20la%20reprise%20et%20la%20r%C3%A9silience.pdf> (07.02.2024)
- Grande Région : <https://www.granderegion.net/Mediatheque/Publications/Accord-cadre-relatif-a-la-formation-professionnelle-transfrontaliere-dans-la-Grande-Region-Rahmenvereinbarung-ueber-grenzueberschreitende-Beruf> (20.02.2024)
- Grande Region Hydrogen – An initiative that aims to develop a hydrogen ecosystem: <https://grande-region-hydrogen.eu/fr/initiative-et-vision/> (09.04.2024)
- Guichet.lu (07.09.2023) : Une nouvelle loi pour remédier à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée. <https://guichet.public.lu/de/actualites/2023/septembre/07-loi-penurie-main-oeuvre-qualifiee.html> (14.12.2023)
- Grand Est : PACE. <https://www.grandest.fr/vos-aides-regionales/parcours-acquisition-competences-entreprise-pace/> (26.02.2024)
- Gouvernement de la Wallonie: emploi formation professionnelle: <https://emploi.wallonie.be/home/orientation-et-competences/metiers-porteurs-et-steam.html> (21.03.2024)
- Gouvernement luxembourgeois: https://gouvernement.lu/fr/actualites/toutes_actua-lites/communiqués/2023/09-septembre/01-penurie-main-oeuvre-qualifiee.html (28.02.2024)
- Handwerksblatt: „Das Saarland kann Strukturwandel“ <https://www.handwerksblatt.de/die-handwerks-kammern-in-deutschland/hwk-saarland/das-saarland-kann-strukturwandel> (18.02.24)
- IAB: Arbeitsmigration im demografischen Wandel: Wirtschaftliche und politische Chancen. <https://iab.de/arbeitsmigration-im-demografischen-wandel-wirtschaftliche-und-politische-chancen/> (28.02.2024)
- IBA-OIE: Dates clés de la Grande Région. <https://www.iba-oie.eu/fr/iba-oie-en-bref/chiffres-cles-de-la-grande-region> (14.12.2023)
- IBA-OIE: Structure de la population au sein de la Grande Région. <https://www.iba-oie.eu/fr/themes/demographie/structure-de-la-population-2023> (9.01.2024)
- IBA-OIE: Structure et évolution de l'emploi salarié en Grande Région. <https://www.iba-oie.eu/fr/themes/structure-economique/emploi-salarie> (9.01.2024)
- IBA-OIE: Mobilité des frontaliers - Les flux de frontaliers lorrains par lieu de destination. <https://www.iba-oie.eu/fr/themes/mobilite-des-frontaliers/lorraine/frontaliers-lorrains-par-destination> (9.01.2024)
- IBA-OIE: Mobilité des frontaliers en Wallonie. <https://www.iba-oie.eu/fr/themes/mobilite-des-frontaliers/wallonie> (01.02.2024).
- IBA-OIE: Mobilité des travailleurs frontaliers, Communauté germanophone de Belgique. <https://www.iba-oie.eu/themen/grenzgaengermobilitaet/deutschsprachige-gemeinschaft-belgiens> (08.01.2024)

- IBA-OIE (2022): Rapport sur la situation économique et sociale de la grande Région 2021/2022 pour le Comité Economique et Social de la Grande Région (CESGR). <https://www.iba-oie.eu/fr/publications/rapports-cesgr> (27.02.2024)
- IBA-OIE: atelier-débat du 7 novembre 2023 au sujet des « Stratégies régionales en matière de main-d'œuvre qualifiée en Grande Région » : <https://www.iba-oie.eu/fr/publications/les-atelier-debats-de-libaoie> (28.02.2024)
- IBA-OIE: Rétrospective de la réunion d'atelier de l'OIE-OIE du 7.11.2023. <https://www.iba-oie.eu/publikationen/werkstattgespraeche> (05.01.2024)
- IBA-OIE: Démographie. <https://www.iba-oie.eu/themen/demografie> (08.01.2024)
- IBA-OIE: Taux d'emploi dans la Grande Région. <https://www.iba-oie.eu/themen/arbeitsmarkt/beschaefigungsquote> (11.01.2024)
- IBA-OIE: Mobilité des frontaliers : <https://www.iba-oie.eu/themen/grenzgaengermobilitaet/rheinland-pfalz> (14.02.2024)
- IBA-OIE: Potentiel de la population active. <https://www.iba-oie.eu/themen/demografie/erwerbpersonnenpotenzial> (14.02.2024)
- IBA-OIE: Structure de la population dans la Grande Région en 2023. <https://www.iba-oie.eu/themen/demografie/bevoelkerungsstruktur-2023> (14.12.2023)
- IBA-OIE: Situation du marché de l'emploi dans la Grande Région. <https://www.iba-oie.eu/themen/arbeitsmarkt> (14.12.2023)
- IBA-OIE: Emploi frontalier et développement. <https://www.iba-oie.eu/themen/grenzgaengermobilitaet/luxemburggrenzgaengerbeschaefigung-und-entwicklung> (14.12.2023)
- IG Metall Landau: Rhein-Galerie Ludwigshafen. Start für unseren Pop-Up-Store #DiePfalzqualifiziert. <https://www.igmetall-landau.de/aktuelles/meldung/start-fuer-unseren-pop-up-store-diepfalzqualifiziert> (18.02.2024)
- IWEPS : Taux d'emploi des 20-64 ans (BIT). <https://www.iweps.be/indicateur-statistique/taux-demploi-20-64-ans-bit/> (01.02.2024).
- Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung Rheinland-Pfalz: Jugendberufsagenturen und JBA+. <https://mastd.rlp.de/themen/arbeit/arbeit-und-beschaefigung/arbeitsmarktinitiativen/jugendberufsagenturen-und-jba> (26.02.2024)
- Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung Rheinland-Pfalz: Rahmenbedingungen für den Förderansatz Jugendberufsagenturen plus : https://esf.rlp.de/fileadmin/esf.rlp.de/Arbeitshilfen/Rahmenbedingungen/Rahmenbedingungen_2024-1/Rahmenbedingungen_Foerderansatz_JBA_Stand_10.07.2023.pdf (18.02.2024)
- Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung Rheinland-Pfalz: Transformationsagentur. <https://transformationsagentur.rlp.de/> (18.02.2024)
- Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung Rheinland-Pfalz: Initiativen zur Arbeitsmarktintegration 2022-2027. https://mastd.rlp.de/fileadmin/06/Service/Publikationen/Arbeit_und_Transformation/Broschuere_Arbeitsmarktintegration_2022_b.pdf (18.02.2024)

- Ministerium für Wirtschaft, Innovation, Digitales und Energie Saarland: Fachkräftesicherung: https://www.saarland.de/mwide/DE/portale/ausundweiterbildung/fachkraeftesicherung/zfs/zfs_nod_e.html (18.02.2024)
- Ministerium für Wirtschaft, Innovation, Digitales und Energie Saarland: Die saarländische Strategie zur Fachkräftesicherung https://www.saarland.de/mwide/DE/downloads/arbeit/zfs/fachkraefte_broschuere_download.html (18.02.2024)
- Ministerium für Wirtschaft, Innovation, Digitales und Energie Saarland: Die saarländische Strategie zur Fachkräftesicherung: https://www.saarland.de/mwide/DE/downloads/wirtschaft/esf/esf_2014-2020/c3_foerdergrundsaeetze_bbz.html (18.02.2024)
- Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Verkehr: Ohne Umwege in die Ausbildung : https://www.saarland.de/mwide/DE/downloads/energie/downloads_abt_f/F6/Ausbildung_jetzt/Flyer_ESF_ABJ.pdf?_blob=publicationFile&v=1 (18.02.2024)
- Ministerium für Wirtschaft, Innovation, Digitales und Energie Saarland: Grenzüberschreitende Berufsausbildung. https://www.saarland.de/mwide/DE/aktuelles/aktuelle-meldungen/2023/pm_2023_07_21_grenzueberschreitende_berufsausbildung.html (19.02.2024)
- Ministerium für Wirtschaft, Innovation, Digitales und Energie Saarland: Die saarländische Strategie zur Fachkräftesicherung. https://www.saarland.de/mwide/DE/downloads/arbeit/zfs/fachkraefte_broschuere_download.html (18.02.2024)
- Ministerium für Wirtschaft, Innovation, Digitales und Energie Saarland: Innovationsstrategie : https://www.saarland.de/SharedDocs/Downloads/DE/mfw/wissenschaft-forschung-technologie/dld_innovationsstrategie.pdf?_blob=publicationFile&v=1 (19.02.2024)
- MosaHYc : <https://grande-region-hydrogen.eu/fr/projets/mosahyc-francais/> (09.04.2024)
- Maison de l'Orientation du Luxembourg : <https://maison-orientation.public.lu/fr.html> (26.02.2024)
- OECD iLibrary : Résumé « Collaboration OCDE-Luxembourg sur le projet de stratégie de l'OCDE en matière de compétences ». <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/DCF9ea51-fr/index.html?itemId=/content/publication/DCF9ea51-fr> (19.12.2023)
- Prognos: Transformationsagentur Rheinland-Pfalz: Transformationsagentur Rheinland-Pfalz : <https://www.prognos.com/de/projekt/transformationsagentur-rheinland-pfalz> (18.02.2024)
- Paperjam.lu (08.06.2023) : Inès Baer (Future Skills Initiative - ADEM) « Développer les compétences pour répondre aux besoins futurs » <https://paperjam.lu/dossier/upskilling> (14.12.2023)
- Service public de Wallonie, Secrétariat général, Cellule des stratégies transversales (2023) : Rapport annuel 2022 du Plan de Relance de la Wallonie. https://www.wallonie.be/sites/default/files/Plan%20de%20Relance_Rapport%20annule%202022_Synthese_Avril%202023.pdf (18.03.2024)
- Staatskanzlei Rheinland-Pfalz: Fachkräftestrategie für Rheinland-Pfalz 2022 – 2026: <https://www.demografie-portal.de/DE/Publikationen/2022/fachkraeftestategie-fuer-rheinland-pfalz.html> (18.02.2024)

Süddeutsche Zeitung : <https://www.sueddeutsche.de/politik/regierung-saarbruecken-neues-buendnis-soll-strategie-fuer-strukturwandel-erarbeiten-dpa.urn-newsml-dpa-com-20090101-230317-99-994622> (18.02.2024)

Saarländischer Rundfunk: Arbeitsagentur – Bilanz zu mexikanischen Pflegekräften : https://www.sr.de/sr/home/nachrichten/politik_wirtschaft/arbeitsagentur_bilanz_zu_mexikanischen_fachkraeften_100.html (19.02.2024)

Transition PRO de la région Grand Est : <https://www.transitionspro-grandest.fr/le-projet-de-transition-professionnelle/> (14.03.2024)

Die Zeit (17.03.2023): Neues Bündnis soll Strategie für Strukturwandel erarbeiten. <https://www.zeit.de/news/2023-03/17/neues-buendnis-soll-strategie-fuer-strukturwandel-erarbeiten> (18.02.24)

Wirtschafts- und Sozialrat der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens (WSR). <https://www.wsr-dg.be/> (08.01.2024)

Wirtschafts- und Sozialrat der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens (WSR) (2022): Fachkräftebarometer 2022. Analyse des Fachkräftebedarf in Ostbelgien. <https://www.wsr-dg.be/wp-content/uploads/fachkraeftebarometer-endstudie.pdf> (08.01.2024)

6 Porträt der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle

Die Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (IBA·OIE) sammelt im Auftrag des Gipfels der Großregion Informationen über die Arbeitsmärkte der Teilregionen und fertigt Analysen zum grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt an. Auf dieser Grundlage entwickelt sie Prognosen und Handlungsempfehlungen für zukünftige Arbeitsmarktentwicklungen im Kooperationsraum.



Die IBA·OIE untersteht einem Lenkungsausschuss aus Vertretern der beteiligten Regionen, der in Absprache mit den politischen Verantwortlichen der Großregion die Arbeitsschwerpunkte festlegt. Die Umsetzung des Arbeitsprogramms übernimmt das Netzwerk von sieben Fachinstituten aus der Großregion. Sein ständiges Sekretariat und die Koordination sind im INFO-Institut angesiedelt.

Weitere Informationen:

Marie Feunteun-Schmidt
Alexa Himbert
Frédéric Marsal

c/o INFO-Institut
Pestelstraße 6
D- 66119 Saarbrücken
+49 681 9 54 13-12

www.iba-oie.eu

Das Netzwerk der Fachinstitute:

INFO-Institut

(Saarland und Rheinland-Pfalz)

www.info-institut.de

CRD EURES / Frontaliers Grand Est

(Lorraine)

www.frontaliers-grandest.eu

Service des actions européennes et transfrontalières | Conseil Régional Grand Est

(Lorraine)

www.grandest.fr

IWEPS

Institut Wallon de l'Évaluation, de la Prospective et de la Statistique (Wallonie)

www.iweps.be

Ostbelgien Statistik

(Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens)

www.ostbelgienstatistik.be

ADEM

Agence pour le développement de l'emploi (Luxembourg)

www.adem.public.lu

LISER

Luxembourg Institute of Socio-Economic Research (Luxembourg)

www.liser.lu

Kurzporträt der kooperierenden Fachinstitute

INFO-Institut

Saarland und Rheinland-Pfalz



Das INFO-Institut ist ein Beratungs- und Forschungsinstitut. Es befasst sich neben Fragen zur Unternehmenspolitik und Organisationsentwicklung mit Arbeitsmarkt- und Regionalforschung. Aktivitäten der Regionalentwicklung bleiben dabei nicht national begrenzt, sie zielen auf die Großregion und damit auf eine europäische Dimension ab.

ADEM – LISER

Luxemburg



Die ADEM (Agence pour le développement de l'emploi) ist die luxemburgische Arbeitsverwaltung und ist dem Ministerium für Arbeit, Beschäftigung, soziale und solidarische Wirtschaft unterstellt.



LISER ist ein luxemburgisches öffentliches Forschungsinstitut, das dem Ministerium für Hochschulbildung und Forschung untersteht. Seine Forschungsarbeiten konzentrieren sich im Wesentlichen auf dem Bereich der Sozial- und Wirtschaftspolitik.

Im Rahmen des IBA-Netzwerkes bestehen die wesentlichen Aufgaben der ADEM und des LISER in der Information über die Lebens- und Arbeitsbedingungen im Großherzogtum Luxemburg sowie der Analyse des Arbeitsmarktes der Großregion in Zusammenarbeit mit der IBA und deren Partnern.

Conseil Régional Grand Est / Service des actions européennes et transfrontalières

Lothringen



Seit dem 1. Januar 2018 beteiligt sich der Service des actions européennes et transfrontalières des Conseil Régional Grand Est an den Arbeiten der IBA. Dieser übernimmt die Aufgaben des Groupement d'intérêt public (GIP) Lorraine Parcours Métiers. Der Service des actions européennes et transfrontalières ist für die institutionellen Beziehungen mit französischen und ausländischen Partnern zu Fragen der Beschäftigung und Ausbildung in den drei Kooperationsräumen zuständig, an denen Grand Est beteiligt ist (die Großregion, die Oberrheinkonferenz und das französisch-belgische Ardennengebiet). Er initiiert zudem grenzüberschreitende Projekte zur besseren Bekanntmachung der Maßnahmen des Conseil Régional und seiner grenzüberschreitenden Partner.

CRD EURES / Frontaliers Grand Est

Lothringen



Das Quellen- und Dokumentationszentrum EURES / Frontaliers Grand Est, das vom Conseil Régional Grand Est und der Europäischen Kommission unterstützt wird, hat die Aufgabe, Beschäftigte und Unternehmen über die grenzüberschreitende Mobilität in der Großregion zu informieren, sich an der Entwicklung von Beschäftigungsperspektiven zu beteiligen sowie die Förderung von grenzüberschreitender Aus- und Weiterbildung zu unterstützen. Das CRD EURES / Frontaliers Grand Est bildet, zusammen mit seinem Netzwerk an Experten, einen öffentlich zugänglichen Quellen- und Dokumentenpool und stellt Informationen auf der Webseite zur Verfügung.

Ostbelgien Statistik

Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens



Im Jahre 2010 wurde ein neues Abkommen zur statistischen Zusammenarbeit in der Deutschsprachigen Gemeinschaft unterzeichnet und die Arbeitsgemeinschaft DGstat gegründet, als Nachfolgeeinrichtung der Arbeitsmarktbeobachtungsstelle Ostbelgien (ABEO). Im März 2017 wurde dann im Rahmen des neuen Standortmarketings „Ostbelgien“ entschieden, den Namen DGstat in „Ostbelgien Statistik“ abzuändern. Partner sind u. a. das Ministerium, das Arbeitsamt und der Wirtschafts- und Sozialrat der Deutschsprachigen Gemeinschaft. In diesem Abkommen wurden die Aufgaben wie folgt festgeschrieben: Zentralisierung und Systematisierung der Datensammlung und Datenerhebung, Interpretation der Daten, Entwicklung angepasster Analyseinstrumente, Veröffentlichung der Statistiken und Studien sowie Förderung des Austauschs zwischen Datenproduzenten und -nutzern in und außerhalb der Deutschsprachigen Gemeinschaft.

Institut Wallon de l'Evaluation, de la Prospective et de la Statistique (IWEPS)

Wallonie



Das IWEPS ist ein öffentliches Wissenschaftsinstitut, welches mit seiner Arbeit staatliche Institutionen bei der Entscheidungsfindung unterstützt. Durch seinen themenübergreifenden Auftrag stellt es den Entscheidungsträgern der Wallonie, den wallonischen Partnern sowie den Bürgern umfangreiche Informationen zur Verfügung. Diese reichen von der Aufbereitung von Statistiken und Indikatoren bis zu detaillierten Studien und Analysen aus den Wirtschafts-, Politik- und Sozialwissenschaften sowie Umweltstudien. Als strategischer Rat trägt das Institut aktiv zur Förderung und Umsetzung von Evaluation und Zukunftsforschung in der Wallonie bei.