



Empfehlungen der Begleitgruppe zum „Bericht der wirtschaftlichen und sozialen Lage der Großregion 2021/2022“, verabschiedet vom Koordinierungsausschuss vom 9.12.2022 und von der Vollversammlung am 12.01.2023

Begleitgruppe
„Bericht zur wirtschaftlichen und sozialen Lage
der Großregion 2021/2022“ des WSAGR

Abschlussbericht 2021-2022

unter französischer Präsidentschaft von Grand Est

Schlussfolgerungen und Empfehlungen

Vorsitz der Begleitgruppe: Carina WEBEL (Saarland)

Vorbemerkungen

Die Gipfelpräsidentschaft der Region Grand Est hat erneut das Netzwerk der Fachinstitute der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (IBA/OIE) mit der Erstellung des Berichtes zur wirtschaftlichen und sozialen Lage der Großregion 2021/2022 betraut. Für diese Beauftragung gilt der Präsidentschaft der Region Grand Est unser Dank.

Die durch die Vollversammlung des WSAGR bereits 2012 beschlossene zweiteilige Berichtsstruktur wurde auch für den aktuellen Bericht beibehalten. Diese basiert zum einen auf einem festgelegten

Indikatorenkatalog, mit dessen Hilfe unter anderem auch die Positionierung der Großregion im Verhältnis zu den Zielen von Europa 2020 beschrieben werden kann und zum anderen auf einem Schwerpunktthema.

Die wirtschaftliche und soziale Lage ist – in der Großregion genau wie auch in anderen Teilen Europas und der Welt – vor allem geprägt von Fragen der Transformation, die von Demografie, Digitalisierung und Dekarbonisierung getrieben ist. Im Hinblick auf den grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt spielt dabei die Sicherung von Beschäftigung eine große Rolle. Dazu gehören einerseits die entsprechenden Arbeitsplätze, andererseits müssen diese mit den entsprechenden Fachkräften besetzt werden können. Mit dem vorliegenden Bericht wird der WSAGR somit in die Lage versetzt, die aktuellen wirtschafts- und sozialpolitischen Diskussionen in der Großregion mit belastbaren Daten zu unterlegen. In Kenntnis der Datenlage und der Datenqualität eine Herausforderung, die die Autoren hervorragend gemeistert haben, wofür ihnen ein besonderer Dank gebührt.

Die Arbeiten zum Bericht wurden durch eine eigens eingerichtete Begleitgruppe, bis 26.04.2022 unter der Leitung von Bettina Altesleben, im Anschluss durch Carina Webel, betreut. Somit war der inhaltliche Austausch zwischen den Autorinnen und Autoren des Berichtes und den Mitgliedern des WSAGR stets gewährleistet. Das Netzwerk der Fachinstitute der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (IBA/OIE) hat fristgerecht den angeforderten „Bericht zur wirtschaftlichen und sozialen Lage der Großregion 2021/2022“ vorgelegt. Mit den vorliegenden Empfehlungen schlägt die Begleitgruppe der Vollversammlung des WSAGR vor, zu den Ergebnissen des Berichtes wie folgt Stellung zu nehmen und in einzelnen Handlungsfeldern Empfehlungen an den Gipfel auszusprechen.

Hinweis zur Sprachform / Gender-Mainstreaming

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der männlichen und weiblichen Sprachform verzichtet. Weibliche und männliche Personen sind damit gleichermaßen angesprochen.

Schlussfolgerungen und Empfehlungen durch den WSAGR

I Indikatorenkatalog

1. Bevölkerung

Seit 1990 ist die Bevölkerung der Großregion um ca. eine Million Einwohner auf etwa 11,7 Millionen Menschen gewachsen. Sie verzeichnete somit ein stärkeres Wachstum als die EU-27 (GR: +9,2%, EU-27: +7%). Das Bevölkerungswachstum hat sich in dieser Zeitspanne allerdings deutlich abgeschwächt und beläuft sich zwischen 2000 und 2021 nur noch auf 4,4%. Im Kerngebiet der Großregion sorgt vor allem die wirtschaftliche Anziehungskraft Luxemburgs für steigende Einwohnerzahlen – im Land selbst wie auch in den meisten angrenzenden Gebieten. Insgesamt lässt sich sagen, dass steigende Einwohnerzahlen insbesondere rund um wirtschaftsstarke Gebiete, in der Nähe der regionalen Oberzentren, rund um die Universitätsstandorte sowie entlang der Hauptverkehrsachsen zu beobachten sind, während ländliche Räume häufig besonders stark vom demografischen Wandel betroffen sind. Besonders die Personen im erwerbsfähigen Alter konzentrieren sich tendenziell auf die städtischen Räume.

Der Bevölkerungszuwachs in der Großregion wird in erster Linie durch die Zuwanderung geprägt. Parallel erfährt die Großregion eine sich stetig vergrößernde negative Bilanz des natürlichen Saldo – die Anzahl der Sterbefälle übersteigt die der Geburten, was insbesondere auf die Entwicklung in den beiden deutschen Teilregionen zurückzuführen ist. In Lothringen überkompensiert sogar der Geburtenüberschuss die Abwanderung. Die Wallonie, die DG Belgien und vor allem Luxemburg weisen in beiden Bereichen Nettozuwächse auf.

Als Folge rückläufiger Geburtenraten und einer längeren Lebenserwartung werden sich die bereits heute erkennbaren altersstrukturellen Verschiebungen auch zukünftig weiter fortsetzen und die Anzahl an Personen im erwerbsfähigen Alter (20- bis 65-Jährige), die potenziell dem Arbeitsmarkt und damit für die Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme zur Verfügung stehen, zurückgehen.

Der WSAGR empfiehlt, die Zusammenarbeit in der Großregion weiter zu intensivieren, um die Lasten negativer demographischer Entwicklungen besser zwischen den Teilregionen ausbalancieren zu können. Insbesondere mit Blick auf immer häufiger auftretende Situationen von Fachkräftemangel ist es wichtig, kooperativ zusammenzuarbeiten. Eine erfolgreiche Integration von Zuwanderern sowie ein attraktiver Standort zum Leben und Arbeiten sind entscheidende Voraussetzungen, um den Herausforderungen des demografischen Wandels zu begegnen.

2. Wirtschaft

Die Corona-Pandemie und ihre wirtschaftlichen Folgen sind auch in der Großregion deutlich spürbar. In allen Teilregionen sank das BIP, insbesondere das Saarland und Lothringen, aber auch die Wallonie verzeichneten starke konjunkturelle Einbrüche.

Auf längere Sicht - seit 1995 - entwickelte sich die Wirtschaft in den Teilregionen der Großregion überwiegend positiv, wobei in den letzten Jahren insbesondere das Saarland und Lothringen auch bereits vor der Pandemie mit Schwierigkeiten zu kämpfen hatten. Beide Regionen stehen vor großen Herausforderungen durch die digitale und ökologische Transformation. Insgesamt hat sich die Struktur der Wirtschaft in der Großregion in den letzten Jahren verändert. Ehemals dominierende Produktionsbereiche sind infolge einschneidender Strukturkrisen entweder gänzlich von der Bildfläche ver-

schwunden (z.B. der Bergbau) oder wurden modernisiert. Der weitaus höhere Anteil der Wertschöpfung und Beschäftigung ist auf die verschiedenen Dienstleistungsbranchen zurückzuführen. Dennoch hat die Industrie in der Großregion nach wie vor ein größeres Gewicht als in der EU. Die beschäftigungsstärkste Industriebranche der Großregion ist die Metallindustrie, gefolgt von der Nahrungsmittel-, der Kunststoff-, der Automobilindustrie, sowie dem Maschinenbau. Auch dem Handwerk kommt in der großregionalen Wirtschaft mit rund 730.000 Beschäftigten und etwa 34.000 Auszubildenden eine zentrale (und – besonders im Zusammenhang mit der Dekarbonisierung – wachsende) Bedeutung zu.

Wichtig bei der Beurteilung der großregionalen Wirtschaft ist auch die Frage nach der Wettbewerbsfähigkeit. Der Indikator „Regionale Wettbewerbsfähigkeit“, der wegen mangelnder Verfügbarkeit der Daten allerdings in diesem Jahr nicht aktualisiert werden konnte, zeigt auf, dass die Großregion sich 2019 auf Platz 102 von 268 europäischen Regionen befindet. Im Vergleich zu anderen vergleichbaren – auch grenzüberschreitenden Regionen – schneidet die Großregion deutlich schlechter ab. Insbesondere in den Bereichen Innovation und wirtschaftlicher Entwicklungsgrad besteht Nachholbedarf.

Auskunft zur sozialen Lage in der Großregion gibt der Social-Scoreboard als Indikator der Umsetzung der Europäischen Säule der sozialen Rechte. Dort schneidet die Großregion bei den Kennziffern Beschäftigungsunterschieden zwischen den Geschlechtern (zurückzuführen auf Luxemburg und Lothringen), der Einkommensungleichheit, beim verfügbaren Einkommen (insbesondere deutsche Teilregionen und Luxemburg) sowie Verringerung des Armutsrisikos durch Transferzahlungen (vor allem Wallonie und Lothringen) gut ab. Bei allen anderen Indikatoren durchschnittlich. Es muss allerdings darauf hingewiesen werden, dass die Ergebnisse je nach Kennziffer zwischen den Regionen erheblich voneinander abweichen.

Die Ausgaben im Bereich Forschung und Entwicklung wurden in den vergangenen Jahren weiter verstärkt, dennoch liegt die FuE-Intensität in der Großregion mit 2,5% unter der EU-Zielvorgabe für 2020 (Ausgaben an FuE in Höhe von 3 % des BIP). Dennoch ist gegenüber der EU ein erheblicher Aufholprozess zu erkennen. Bemerkenswert: Luxemburg ist die einzige Region, in der die Ausgaben der FuE als Anteil am BIP zwischen seit 1999 gesunken sind. Verantwortlich hierfür sind Verluste in der Privatwirtschaft.

Die Großregion befindet sich in einem ständigen Strukturwandel, der in den einzelnen Teilregionen zu durchaus unterschiedlichen Wirtschaftsstrukturen geführt hat. Aus Sicht des WSAGR bleibt jedoch festzuhalten, dass die Industrie aufgrund ihrer hohen Verflechtung mit vor- und nachgelagerten Branchen weiterhin einen der Hauptpfeiler der Wirtschaft der Großregion bildet.

Um die Wettbewerbsfähigkeit der Industrie und die Zukunft guter industrieller Arbeitsplätze zu fördern, bedarf es auch auf Ebene der Großregion eines breiten Bündnisses für einen industriepolitischen Dialog, der industrie-, klima- und beschäftigungspolitische Aspekte gleichwertig berücksichtigt. Da entscheidende industriepolitische Rahmenbedingungen von der EU gesetzt werden, ist es notwendig, diesen Dialog auch mit den EU-Institutionen zu führen und dort für eine Stärkung der industriellen Basis in Europa und der Großregion zu werben. Forschungs- und Innovationsförderung müssen dabei zentrale Bestandteile einer großregionalen Industriepolitik, um zukunftsfähige Arbeitsplätze in der Region zu schaffen und damit ein attraktiver Wohn- und Arbeitsort zu sein. Eine Abstimmung dieser Förderung auf großregionaler Ebene wäre – insbesondere vor dem Hintergrund größerer, aber auch unübersichtlicher Fördermöglichkeiten zur Begleitung der Transformation und Bewältigung der Gesundheits- und der Energiekrise – wünschenswert.

Um gleichzeitig dem hohen und wachsenden Gewicht des Dienstleistungssektors und des Handwerks gerecht zu werden, sollten auch Strategien mit Blick auf diese Bereiche entwickelt werden. Dies ist aufgrund des grenzüberschreitenden Charakters vieler Dienstleistungen, in denen es häufig einen Mangel an Arbeitskräften gibt (z.B. Einzelhandel oder Gesundheitswesen, Handwerk) von großer Bedeutung für die Großregion.

Im Rahmen solcher Strategieentwicklungen muss stets die soziale Komponente berücksichtigt werden – insbesondere um die sozialen Unterschiede zwischen den Teilregionen langfristig aufzuheben

und den Bürgerinnen und Bürgern positive Perspektiven vermitteln zu können. Entsprechend müssen soziale Organisationen und Arbeitnehmervertretungen in Strategieentwicklungsprozesse mit eingebunden werden.

Der WSAGR nimmt positiv zur Kenntnis, dass die Ausgaben für Forschung und Entwicklung in der Großregion über die Jahre kontinuierlich gesteigert wurden. Dennoch braucht es Strategien, um hier noch stärker voranzukommen, um die wirtschaftliche Zukunft der Region zu sichern. Grenzüberschreitende Kooperationen können wesentliche Vorteile beim Einwerben von Fördergeldern bringen und die Abstimmung von Strategien zur Gestaltung der Transformation unterstützen.

3. Beschäftigung und Arbeitsmarkt

Das prägendste Merkmal des großregionalen Arbeitsmarktes ist die – auch trotz der Pandemie - ansteigende Zahl von grenzüberschreitenden Berufspendlern. 2021 zählte die Großregion knapp 258.000 Pendler. 2020 war der Anstieg allerdings deutlich geringer als in den Vorjahren. Besonders bemerkenswert ist der starke Rückgang der Einpendler in die deutschen Teilregionen während der Pandemie, was Hemmnisse für einen integrierten Arbeitsmarkt durch unterschiedliche Regelungen zeigt. Insgesamt getrieben wird die Pendlerbewegung vor allem durch die steigende Zahl der Grenzgänger nach Luxemburg. Die Zahl der Grenzgänger von Frankreich in die deutschen Teilgebiete ist weiterhin rückläufig.

Insgesamt gingen in der Großregion im Jahr 2020 rund 5,1 Millionen Menschen einer Erwerbstätigkeit nach. Knapp 89 % hatten dabei den Status eines Arbeitnehmers. Bei der Betrachtung der Beschäftigungsentwicklung zeigt sich eine Vierteilung: Luxemburg verzeichnete zwischen 2010 und 2020 mit Abstand den stärksten Beschäftigungszuwachs. Die Wallonie und Rheinland-Pfalz folgen mit einem deutlichen Abstand. Die DG Belgien und das Saarland wiederum deutlich dahinter, aber immerhin noch positiv, während Lothringen eine negative Entwicklung verkraften musste – eine der Ursachen dafür liegt sicherlich in der massiven Deindustrialisierung, unter der Lothringen zu leiden hat. Im Jahr 2020 war die Entwicklung der Erwerbstätigenzahl in allen Teilregionen negativ.

Die Arbeitslosenquote in der Großregion lag 2021 bei 6,0 % und damit unterhalb dem EU-Wert (7,0 %). Rund 40% aller Arbeitslosen war dabei länger als ein Jahr ohne Arbeit. Die Arbeitslosenquote der 15- bis 24-Jährigen ist mit 15,3 % leicht unterdurchschnittlich im Vergleich zur EU, aber deutlich höher als die Gesamtarbeitslosenquote. Zudem waren 8,8 % der 18- bis 24-Jährigen weder in einem Beschäftigungsverhältnis noch in ein Ausbildungssystem integriert (NEET-Rate*).

Die Beschäftigungsquote in der Großregion lag 2021 bei 72,6 % und damit leicht unter dem Durchschnitt der EU und unterhalb des Ziels der Strategie Europa-2020 von 75%. In den letzten zehn Jahren verzeichneten vor allem die Gruppe der Älteren und die Gruppe der Frauen Zuwächse, so dass die EU-Ziele (Beschäftigungsquote Frauen: 60 % bzw. Ältere: 50 %) in allen Teilregionen erreicht werden konnten. Auch stieg die Teilzeitbeschäftigung in der Großregion (außer bei den Frauen im Saarland und Luxemburg) weiter an, so dass die Teilzeitquote in der Großregion mit 26,5 % deutlich höher als im Durchschnitt der EU (18,6 %) lag. Der Anteil von Leiharbeitsbeschäftigten in der Großregion lag 2020 bei 2,0 %. Von Befristung sind insbesondere jüngere Menschen betroffen.

*Not in Education, Employment or Training

Der grenzüberschreitende Arbeitsmarkt mit der enormen Pendlerbewegung bleibt einer der großen Antreiber für die grenzüberschreitende Zusammenarbeit. Er beeinflusst das Verkehrsgeschehen und die Siedlungsentwicklung in der Großregion. Der WSAGR empfiehlt dem Gipfel daher weiterhin neben den etablierten Aktivitäten zur Entwicklung und Begleitung des Arbeitsmarktes auch Instrumente der Raumordnung weiterzuentwickeln, um ganzheitliche Strategien zur Entwicklung der Großregion vorantreiben und umsetzen zu können.

Aufgrund der insgesamt starken regionalen Unterschiede am Arbeitsmarkt empfiehlt der WSAGR die grenzüberschreitenden Anstrengungen in der Großregion zur Integration der Arbeitsmärkte fortzuführen. Neben den aktuellen Herausforderungen durch steigende Energiekosten und Inflation steht der

Arbeitsmarkt der Großregion vor umfassenden Herausforderungen der Demografie und der Transformation durch Klimawandel und Digitalisierung. Aus Sicht des WSAGR sind für den Arbeitsmarkt die Aus- und Weiterbildung zentrale Handlungsfelder. Zur Deckung des zukünftigen Arbeitskräftebedarfs gehören aber auch erweiterte Erwerbsmöglichkeiten von Personen, die bislang am Arbeitsmarkt in der Großregion unterrepräsentiert sind, z.B. erwerbslose Jugendliche, Frauen, Migranten, ältere Menschen, Menschen mit Behinderung. Denn die Großregion ist trotz der positiven Beschäftigtenentwicklung weiterhin vom Ziel der Europa 2020 Strategie, die Beschäftigungsquote bis 2020 auf 75% zu steigern, noch ein Stück entfernt. Der WSAGR empfiehlt daher, die Potenziale aller Gruppen besser als bisher zu nutzen, indem deren Beschäftigungschancen weiter erhöht werden. Aufgrund meist überdurchschnittlicher Anteile bei den atypischen Beschäftigungsformen gilt es dabei, die Qualität der Arbeit im Blick zu halten.

Besondere Anstrengungen müssen unternommen werden, um die Situation von Jugendlichen am Arbeitsmarkt zu verbessern. Auch in Anbetracht der teilweise geführten Debatte über den zukünftigen Bedarf an Fachkräften, empfiehlt der WSAGR, verstärkt Angebote zu unterbreiten, die zur Arbeitsmarktintegration junger Menschen beitragen. Darüber hinaus bedarf es aus Sicht des WSAGR einer gezielten Arbeitsmarktpolitik zur Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit in allen Teilen der Großregion, da die Integrationskraft des Arbeitsmarktes derzeit nicht für die große Gruppe der Langzeitarbeitslosen auszureichen scheint.

In der Großregion besteht eine eingespielte Infrastruktur für den grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt, die zukünftig direkter einbezogen werden sollte. Im WSAGR sind die Wirtschafts- und Sozialpartner der Großregion vertreten. In der – auch durch Unterstützung des WSAGR - neu eingerichteten „Task Force Grenzgänger 3.0“ werden Lösungsvorschläge erarbeitet für Probleme von Grenzgängern und Unternehmen aus dem Arbeits-, Bildungs-, Sozial- und Steuerrecht. Die Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (IBA) begleitet mit ihrem Netzwerk der Fachinstitute die sozioökonomischen Entwicklungen des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes für die Teilregionen. Die Erfahrungen aus der Beratungspraxis des Netzwerks EURES Großregion zeigen, dass weitere kontinuierliche Initiativen zur Stärkung von grenzüberschreitend mobilen Beschäftigten dringend erforderlich sind.

4. Bildung

Ungefähr 80% der Bevölkerung zwischen 25 und 64 Jahren in der Großregion verfügt 2021 über einen Bildungsabschluss mindestens der Sekundarstufe II. Dies gilt als Mindestqualifikation für die sich fortentwickelnde Wissensgesellschaft. Damit liegt die Großregion über dem EU-Durchschnitt. Erfreulich ist, dass die geschlechtsspezifischen Qualifikationsunterschiede kaum noch erkennbar sind. Auch wenn es im oberen Qualifikationsbereich in der Großregion gute Entwicklung gibt, offenbaren sich Probleme am unteren Bildungsspektrum und dem lebenslangen Lernen.

Nur knapp über dem EU-Benchmark blieb die Großregion auch 2021 bei dem Indikator zu den frühen Schul- und Ausbildungsabgängern: Das Europa2020-Ziel von weniger als 10 % wurde nur sehr knapp erreicht (Großregion: 9,9%). Bemerkenswert sind die vergleichsweise hohen Anteile der frühen Schulabgänger in den deutschen Teilregionen.

Im Bereich des Lebenslangen Lernens – einem Kernelement für eine erfolgreiche Gestaltung der Transformation – bleibt die Großregion weit entfernt vom EU-Ziel: Im Jahr 2021 haben lediglich 8,7 % der Erwachsenen im Alter von 25 bis 64 Jahren an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen. Damit liegt die Großregion unter dem EU-Durchschnitt (10,8%), mit dem der Zielwert von 15% allerdings auch verfehlt wird. Die Pandemie hat hier für Rückgänge im Vergleich zu den Vorjahren gesorgt.

Eine gute und qualifizierte Bildung gilt in einer wissensbasierten Wirtschaft und Gesellschaft als Schlüssel für Wachstum, Innovation, sozialen Zusammenhalt und gesellschaftliche Teilhabe. Neben dem steigenden Anteil von Akademikern braucht es dazu aber auch weiterhin gut ausgebildete Fach-

arbeiter. Der WSAGR appelliert daher an den Gipfel, weiterhin ein möglichst breitgefächertes Bildungsangebot vorzuhalten, damit die Fachkräfte der Zukunft in der Großregion ausgebildet werden können.

Zur Sicherung des sozialen Zusammenhalts in der Großregion und zur Ausschöpfung der vorhandenen Potentiale möglicher Arbeitskräfte für den großregionalen Arbeitsmarkt empfiehlt der WSAGR die bestehenden Defizite im Bildungsbereich zu beheben. Dies gilt insbesondere im Hinblick auf junge Menschen ohne Schul- oder Berufsausbildung sowie auf den Bereich des lebenslangen Lernens. Kontinuierliche Aus- und Weiterbildung hat in den vergangenen Jahren – insbesondere vor dem Hintergrund des beschleunigten Strukturwandels aufgrund von Digitalisierung und Dekarbonisierung in einem durch Corona und Energiekrise dynamisierten Umfeld - an Bedeutung gewonnen. Die Großregion hat hier noch Nachholbedarf. Der WSAGR empfiehlt daher einen intensiveren Austausch in diesem Bereich zwischen den Teilregionen sowie verstärkte Anstrengungen, über Aus- und Weiterbildungsangebote – auch grenzüberschreitend – zu informieren.

Sprachkompetenz ist die zentrale Voraussetzung für eine Nutzung aller Potentiale, die die Großregion bietet. Auf den Erwerb der Sprachen der Nachbarländer sollte daher ein stärkerer Fokus bereits ab der frühkindlichen Erziehung.

5. Lebensbedingungen

Das verfügbare Einkommen der privaten Haushalte in der Großregion lag 2019 bei 21.820 Euro je Einwohner und damit wieder höher als im Vorjahr. Das mit Abstand höchste Einkommensniveau wurde in Luxemburg erzielt, das Geringste in Lothringen.

Die Armutsgefährdungsquote in der Großregion lag 2019 bei 16,6 % (EU (2018): 16,5 %). In den Teilregionen sind mehr Menschen armutsgefährdet als in den jeweils zugehörigen Nationalstaaten, mehr oder weniger stark (mit Ausnahme von Rheinland-Pfalz). Zwischen 2015 und 2019 hat sich das Armutsgefährdungsrisiko in den Teilregionen erhöht. Luxemburg verzeichnet zwischen 2015 und 2019 den stärksten Anstieg (+2,2 Prozentpunkte) der Armutsgefährdungsquote.

Die Arbeitnehmerentgelte verzeichnen über alle Teilregionen hinweg zwischen 2011 und 2021 eine positive Entwicklung, wobei die Wachstumsraten in Lothringen mit Abstand am niedrigsten ausfiel. In der Großregion lag das Entgelt je Arbeitnehmer bei 47.062 Euro. Mit rund 75.600 Euro je Arbeitnehmer liegt Luxemburg weiterhin an der Spitze, am Ende liegt Lothringen (41.832 Euro) knapp hinter den deutschen Teilregionen. Bezogen auf die Bruttowertschöpfung lag der Anteil der Arbeitnehmerentgelte 2019 bei 57,8%, die restlichen 42,2 % machen die Bruttobetriebsüberschüsse aus.

Die bestehenden beträchtlichen regionalen Disparitäten bei den Haushaltseinkommen und Arbeitnehmerentgelten zwischen den einzelnen Teilregionen lassen eine Anpassung der Lebensverhältnisse innerhalb der Großregion als schwierig erscheinen. Mit Blick auf Transformationsprozesse und damit einhergehenden Fachkräfteengpässen ist davon auszugehen, dass diese Herausforderung an Relevanz gewinnen wird.

Für den WSAGR ist die Verringerung des Armutsrisikos ein gemeinsames Anliegen, dem sich alle Partner in der Großregion widmen müssen, um den sozialen Zusammenhalt nicht zu gefährden. Dazu gehört auch, die Menschen verstärkt in sichere und faire Beschäftigung zu bringen.

Insbesondere Menschen mit einem niedrigen Qualifizierungsniveau sind verstärkt von Armut betroffen. Verstärkte Investitionen in die Bildung junger Menschen, erhöhen die beruflichen Aufstiegschancen und verringern das Armutsrisiko.

Die Verbraucherpreisentwicklung ist maßgeblich durch die Entwicklung der Energiepreise geprägt. Der WSAGR empfiehlt ein verstärktes Engagement im Bereich der energetischen Gebäudesanierung und des effizienten Umgangs mit Energie, um die Verbraucher vor zukünftigen Preissteigerungen zu entlasten. Neben den Verbrauchern würde insbesondere das regionale Handwerk von diesen Maßnahmen profitieren.

II Sonderthema: Anpassung der Ausbildungsangebote an die neuen Bedürfnisse des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes

1. Die Transformation des Arbeitsmarktes

Die Situation des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes in der Großregion ist nach der akuten Coronakrise geprägt von einer dauerhaften Zunahme an Langzeitarbeitslosigkeit bei zunehmendem Fachkräftemangel und Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung. Gleichzeitig wird der Arbeitsmarkt mit drei großen Veränderungen konfrontiert: der Alterung der Bevölkerung, dem digitalen und ökologischen Wandel, mit weit reichenden Folgen für den Bedarf an Arbeitskräften und Kompetenzen.

- In den nächsten drei Jahrzehnten dürfte die großregionale Bevölkerung deutlich altern. Waren im Jahr 2000 noch 16,6 % der Menschen 65 Jahre und älter, stieg ihr Anteil bis 2020 auf 20,6 % und wird 2050 bei 27,5 % liegen. Alle Teilgebiete der Großregion werden von dieser Alterung betroffen sein, wobei der Bevölkerungsrückgang in einigen Teilgebieten die Entwicklungen noch verstärken wird. Die zunehmende Zahl von Senioren wird sich auf dem Arbeitsmarkt in einem steigenden Arbeitskräftebedarf im Gesundheits- und Sozialbereich niederschlagen, insbesondere im stationären und ambulanten Pflegebereich. Fragen der häuslichen Versorgung sowie des „guten Alterns“ also von Freizeitaktivitäten, körperlicher Betätigung, Ernährung und soziale Kontakte, aber auch die Nutzung digitaler Medien, verschiedene Wohnformen, die Gesundheitsversorgung und Pflege sowie Mobilität, gewinnen an Bedeutung.
- Die verschiedenen Aspekte der Digitalisierung werden zu einem erheblichen Strukturwandel der Beschäftigung führen, geprägt von einem gleichzeitigen Beschäftigungsauf- und abbau, der in allen Teilregionen zum Tragen kommt. Tätigkeitsinhalte und damit einhergehende Anforderungen verändern sich; der Bedarf an neuen spezialisierten IT-Fachkräften steigt in Folge der Nutzung von Big Data sowie im Zuge wichtiger werdender Datensicherheit und dem Einsatz von KI. Beschäftigte müssen ihre Kompetenzen und Fähigkeiten erweitern, sich spezialisieren und vielseitiger werden.
- In ähnlicher Weise werden sich auch die Herausforderungen des ökologischen Wandels auf den Arbeitsmarkt und die Beschäftigung auswirken. „Grüne Kompetenzen“ gewinnen an Bedeutung bei existierenden Berufen und erweitern vorhandene Tätigkeitsfelder. Besondere Bedeutung hat dies im Bereich des Baugewerbes, speziell bei der Verbesserung der Energieeffizienz (z.B. energetische Sanierung von Gebäuden, Entwicklung von Fernwärmesystemen, Heizungsbau).

Digitale und ökologische Transformation gehen einher mit einer steigenden Nachfrage nach Berufen mit Ausbildung auf Hochschulniveau. Sie bringen aber auch neue Berufe hervor (z.B. Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft). Entscheidend wird bei diesem Wandel sein, dass Aus- und Weiterbildung kontinuierlich an den wandelnden Kompetenzbedarf angepasst werden, um den notwendigen ökologischen und technologischen Wandel voranzubringen und gleichzeitig die Beschäftigungsfähigkeit der Beschäftigten aufrecht zu erhalten. Dabei gewinnen überfachliche Kompetenzen zunehmend an Bedeutung, denn Unternehmen legen stärker Wert auf Reaktionsschnelligkeit, Vielseitigkeit und Flexibilität, bedingt durch rasche Veränderungen ihres Umfelds und vielen Unwägbarkeiten.

Der WSAGR empfiehlt vor diesem Hintergrund die Anstrengungen zur Abfederung negativer demographischer Entwicklungen fortzusetzen und gemeinsam zu intensivieren. Attraktive Arbeits- und Lebensbedingungen sind hierfür Grundvoraussetzung, um nicht zuletzt mehr Zuwanderung in der Großregion zu erzielen und deren erfolgreiche Integration zu ermöglichen.

Von der digitalen und ökologischen Transformation sind alle Arbeitsmärkte der Großregion in je spezifischer Art und Weise betroffen. Der WSAGR empfiehlt daher die Herausforderungen gemeinsam zu bearbeiten und gerade in diesen zukunftssträchtigen Feldern koordiniert grenzüberschreitende Potenziale auszuschöpfen.

2. Die Situation des Arbeitskräftemangels in den Teilregionen der Großregion

Vor dem Hintergrund der sich abzeichnenden strukturellen Veränderungen des Arbeitsmarktes analysiert der Bericht Art und Umfang des Fachkräftemangels in den Teilregionen. Unter Berücksichtigung aller Erwerbsgruppen wird in der Großregion ein großes Arbeitskräftereservoir gesehen, das durch gezielte Maßnahmen zur Beschäftigungsfähigkeit der nicht erwerbstätigen über 50-Jährigen sowie im Hinblick auf die wachsende Zahl von Langzeitarbeitslosen mobilisiert werden könnte.

Gleichwohl ist bis zum Jahr 2050 in allen Teilregionen mit einem deutlichen Rückgang der Personen im erwerbsfähigen Alter zu rechnen, insbesondere am südlichen Rand von Lothringen, im Saarland und in geringerem Maße im zentralen und nördlichen Teil von Rheinland-Pfalz. Alle Teilarbeitsmärkte der Großregion werden daher bereits heute und zukünftig noch verstärkt mit Schwierigkeiten bei Stellenbesetzungen konfrontiert.

Trotz vorhandener Unterschiede bei Definition und Abgrenzung des herrschenden Fachkräftemangels, können in den Einzelanalysen der Teilregionen große Ähnlichkeiten bei Engpässen in Tätigkeitsbereichen und Branchen festgestellt werden. Strukturelle Engpässe bestehen insbesondere im Bereich von Pflegekräften, im Zuge neuer Tätigkeitsfelder, aber auch im Handwerk oder im Bauwesen und der Industrie. Überall gesucht werden auch Kraftfahrer sowie IT-Fachkräfte. Die Teilregionen befinden sich damit in einem wettbewerbsintensiven Umfeld, in dem sie um die knappen Arbeitskräfteressourcen konkurrieren, mit der Folge, dass die Märkte mit den attraktivsten Arbeitsbedingungen einen Teil der Arbeitskräfte aus anderen Teilregionen absorbieren.

Anders als noch im Bericht 2013/2014 zeichnen sich mit unterschiedlicher Intensität zunehmend Fach- und Arbeitskräfteengpässe in den Teilregionen ab. Die Deckung des aktuellen und zukünftigen Arbeitskräftebedarfs erfordert aus Sicht des WSAGR neben Zuwanderungsgewinnen vor allem die bessere Integration von Personengruppen in Erwerbstätigkeit, die bislang am Arbeitsmarkt unterrepräsentiert waren. Trotz Fortschritten muss es noch besser gelingen, die heimischen Arbeitskräftepotenziale durch die verstärkte Integration erwerbsloser Jugendlicher und die bessere Nutzung der Qualifikationen von Frauen, Migranten, älteren Menschen sowie Menschen mit Behinderung optimaler auszuschöpfen und sie gleichzeitig für die zukünftigen Herausforderungen vorzubereiten. Darüber hinaus sollten insgesamt Anstrengungen zur Verbesserung und Harmonisierung der Arbeitsbedingungen unternommen und die Attraktivität von Mangelberufen gesteigert werden. Der WSAGR empfiehlt dem Gipfel, die bereits bestehenden Maßnahmen und Projekte auf grenzüberschreitender Ebene, die zur Deckung des großregionalen Fachkräftebedarfs beitragen können, weiterhin zu unterstützen und fortzuführen. Der Wissensaustausch über erfolgreiche Maßnahmen (best practice) sollte intensiviert werden. Ein Blick in die anderen Regionen kann wertvolle Hinweise liefern, wie verschiedene Herausforderungen bewältigt werden können sowie Überlegungen fördern, wie diese Ansätze in andere Teilregionen oder die gesamte Großregion übertragen werden können.

Der WSAGR spricht sich dafür aus, Fachkräfteengpässe noch stärker in einer grenzüberschreitenden Perspektive zu betrachten und empfiehlt eine dauerhafte, gemeinsame Beobachtung der Engpässe auf Grundlage einer gemeinsamen methodischen Basis. Die Großregion benötigt aus Sicht des WSAGR eine gemeinsame Strategie zur Fachkräftesicherung, die gewährleistet, dass keine Region befürchten muss, ihre am besten qualifizierten Fachkräfte an andere Regionen zu verlieren bzw. die Finanzierung der Ausbildung für die Arbeitsmärkte der Partnerregionen zu übernehmen. Angesichts der Dimensionen der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Transformation gewinnt die grenzüberschreitende Zusammenarbeit umso mehr an Bedeutung.

3. Bildungsangebote in der Großregion

Alle Teilregionen sind – wenn auch in unterschiedlicher Art und Weise - von der starken demografischen Veränderung und dem digitalen und ökologischen Wandel betroffen, mit weitreichenden Folgen für den Bedarf an Arbeitskräften und die beruflichen Anforderungen. Zur Bewältigung dieses Strukturwandels bedarf es zunehmend gut ausgebildete Fachkräfte. Berufliche Aus- und Weiterbildung ist ein zentraler Schlüssel, um Veränderungen in der Arbeitswelt zu gestalten. Berufliche Bildung hat dabei eine doppelte Funktion: Sie stellt für die Arbeitgeber Arbeitskräfte in ausreichender Zahl und mit passenden Qualifikationen zur Verfügung. Für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen stellt sie den Erwerb des Lebensunterhalts sicher und ermöglicht soziale, regionale und berufliche Mobilität.

Eine wesentliche Rolle spielt die berufliche Aus- und Weiterbildung zudem für die Umsetzung der drei großen Ziele der EU für 2030, die im Aktionsplan zur europäischen Säule sozialer Rechte formuliert wurden (Erwerbstätigenquote von 78 %, jährlich mind. 60 % Beteiligung aller Erwachsenen an Fortbildung, und 15 Mio. Menschen weniger in Armut und sozialer Ausgrenzung). Europaweit wie auch innerhalb der Großregion ist lebenslanges Lernen für viele Erwachsene noch keine Realität und es sind erhebliche Anstrengungen erforderlich, um die Ziele für 2030 zu erreichen.

Der Bericht der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle zeigt auf, wie die einzelnen Teilregionen den Herausforderungen durch den Strukturwandel und die zunehmenden Fachkräftengpässe mit beruflicher Aus- und Weiterbildung begegnen. Die Analyse gibt einen Blick auf verschiedene Programme und Maßnahmen mit unterschiedlichen Schwerpunktsetzungen. Auch wenn die Rahmendbedingungen für Weiterbildung und lebenslanges Lernen in den Teilregionen sehr unterschiedlich sind, lassen sich zum Teil gemeinsame Herausforderungen identifizieren:

- **Deckung des neuen Fachkräftebedarfs durch Upskilling der Beschäftigten:** Mit gezielter Fortbildung oder Umschulung von Beschäftigten, die vom strukturellen Wandel betroffen sind, im Unternehmen, können sie ihren Fachkräftebedarf decken und die Beschäftigten im Betrieb halten (interne Mobilität). Positiv sticht hier das Pilotprojekt Luxembourg Digital Skills Bridge mit dem Folgeprojekt Skills-Planng hervor. Eine Initiative mit einer Vorbildfunktion für Wallonien ist das Projekt Upskills Wallonia.
- **Arbeitssuchende in einen Engpassberuf weiterbilden:** Beispiele sind hier Parcours d'Acquisition des Compétences en Entreprises (Erwerb von Berufserfahrungen in Unternehmen) in Lorrain/Grand Est und das Projekt Incitant+ in der Wallonie, wo Arbeitssuchende, die eine Weiterbildung in Engpassberufen absolvieren, finanziell unterstützt werden. Ähnliche Angebote gibt es auch in anderen Teilregionen.
- **Weiterbildung zur Förderung digitaler Kompetenzen:** Besonders zu erwähnen sind Weiterbildungen im digitalen Bereich, die bereits der WSAGR-Bericht 2017/2018 ausführlich dargestellt hat und die aktuell fortgeführt und vertieft werden (z.B. Digital Wallonia erweitert mit Digitalwallonia4.ai).
- **Gezielte Maßnahmen zur Gewinnung von Fachkräften in Engpassberufen** Hier gibt es eine Reihe Beispiele in den Teilregionen, die gezielt auf den Arbeitskräftemangel in bestimmten Branchen fokussiert sind (Pflege, Verkehr, Baugewerbe, energetische Sanierung, LKW-/Busfahrer).

Die **Anpassung an die Erfordernisse des digitalen und ökologischen Wandels** ist eine **kontinuierliche Aufgabe**, der sich die Akteure der Weiterbildung in Zusammenarbeit mit den Unternehmen widmen, dabei ist das Thema Digitalisierung bereits weitgehend in den Qualifizierungskonzepten aufgenommen. Die neuen Kompetenzen im Zuge des ökologischen Umbaus finden nach und nach Eingang in die Konzepte.

Der WSAGR empfiehlt in den Teilregionen die Politik zur Stärkung der beruflichen Bildung voranzutreiben. Neben verstärkten Weiterbildungsanstrengungen in den Teilregionen zählen dazu auch ver-

lässliche und belastbare Rahmenbedingungen für die berufliche Bildung sowie gesetzliche Regulierungen. Weiterbildung muss dabei in gemeinsamer Verantwortung von Staat, Arbeitgebern und Gewerkschaften weiterentwickelt werden.

Wie die Analyse der Weiterbildungsaktivitäten zeigt, sind die Aktivitäten in den Teilregionen äußerst vielfältig. Während sich einige Programme bereits bewährt haben, steht für andere Projekte eine Evaluation noch aus. Bedingt durch die Coronazeit sind die Erfahrungen nur eingeschränkt zu bewerten. Der WSAGR empfiehlt deshalb den Austausch zu intensivieren und die Erfahrungen mit den initiierten Projekten und Aktivitäten regelmäßig auszutauschen sowie Best Practice Projekte zu identifizieren.

Ungelernte, Geringqualifizierte, oder auf dem Arbeitsmarkt benachteiligte Personen sollten bei den Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung verstärkt berücksichtigt werden. Damit kann Weiterbildung auch einen Beitrag zur Verringerung der sozialen Ungleichheit leisten.

Da mittlerweile in allen Teilregionen Weiterbildungsportale zur Online-Suche von Weiterbildungsangeboten existieren, ist eine Vernetzung dieser Angebote über das Portal der Großregion anzustreben (Einrichtung einer Website mit Links zu den Portalen).

4. Perspektiven und großregionaler Ansatz

Mit Blick auf den stattfindenden Wandel arbeiten die Teilgebiete der Großregion derzeit mit einer **Vielzahl von Aktionsplänen und Strategien** an einer Anpassung der Qualifikation der Arbeitnehmer und einer Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs durch Stärkung der Aus- und Weiterbildung: In der Region Grand Est **Plan régional d'investissement dans les compétences** (Regionalplan zur Förderung der Kompetenzen), in der Wallonie **Plan d'actions portant sur la formation professionnelle et les compétences** (Aktionsplan zur Förderung der beruflichen Bildung und der Kompetenzen), im Saarland **Transformationsnetzwerk Saar**, in Rheinland-Pfalz **Transformationssagentur** und die **National Skills Strategy in Luxembourg**.

Besonders im Fokus des WSAGR stehen die Weiterentwicklung der grenzüberschreitenden Aus- und Weiterbildungsprojekte. Eine besondere Bedeutung hat hier die am 5. November 2014 in Kraft getretene **Rahmenvereinbarung über grenzüberschreitende Berufsbildung in der Großregion**, mit der gemeinsame Ziele und ein Handlungsrahmen festgelegt wurden. Der Schwerpunkt liegt derzeit noch bei der grenzüberschreitenden beruflichen Erstausbildung. Auch die Weiterbildung gewinnt immer mehr an Bedeutung.

Von den im Umsetzungsbericht genannten konkreten, sektorspezifischen und grenzüberschreitenden Weiterbildungsangeboten betreffen vier den Bereich Gesundheit und Pflege. Zwei der Projekte beziehen sich auf die Automobilindustrie. Im industriellen Sektor ist das Interreg-Projekt Robotix Academy verlängert worden und soll als neues Interreg-Projekt, welches industrielle Robotik und die Kreislaufwirtschaft vereint, neu aufgelegt werden. Auch die Zusammenarbeit im Bereich der energetischen Sanierung entwickelt sich positiv (Beispiel sind das Projekt RENOVALT im Rahmen von Interreg France-Wallonie-Vlaanderen und das Interreg-Projekt Smart Energy 4.4). Problem ist jedoch **das Fehlen einer systematischen länderübergreifenden Anerkennung der im Rahmen dieser Weiterbildungen erworbenen Kompetenzen**.

Wegweisend ist hier das **Projekt Interreg Großregion Digimob Industrie 4.0**. Das Projekt zielt darauf ab, französische, deutsche, wallonische und luxemburgische Arbeitssuchende weiterzubilden. Indem zwei grenzüberschreitende und zertifizierende Bildungsmaßnahmen angeboten werden (Produktionsmitarbeiter 4.0 und Instandhaltungsmitarbeiter 4.0.). Damit die fehlende Anerkennung von Abschlüssen und Zertifikaten zwischen den verschiedenen Ländern überwunden.

Die Entwicklung neuer grenzüberschreitender Bildungsmaßnahmen ist ein vielversprechender Ansatz zur gemeinsamen Bekämpfung von Arbeitskräfteengpässen und zur Förderung der beruflichen und grenzüberschreitenden Mobilität von Arbeitnehmern und damit auch zur Integration in der Großregion bei. Diese sollten bereits in der frühkindlichen Bildung ansetzen. Der WSAGR empfiehlt, den Austausch zwischen den einzelnen Maßnahmen zu fördern und sich gegenseitig zu informieren. Dabei sind Leuchtturmprojekte zu identifizieren und die Erfolge in der Öffentlichkeit darzustellen.

Insbesondere ist es wichtig, den Menschen in der Großregion und denen, die in die Großregion einwandern, an zentraler Stelle bessere Informationen über bestehende Bildungsangebote zur Verfügung zu stellen. Insbesondere die Informationen über grenzüberschreitende Angebote müssen einer größeren Öffentlichkeit bekannt gemacht werden.

Die Entwicklung gemeinsamer grenzüberschreitend anerkannter Bildungsmaßnahmen ist weiter voranzutreiben.

Wichtig ist auch die gegenseitige Anerkennung von Weiterbildungsabschlüssen weiterzuentwickeln, um die berufliche und grenzüberschreitende Mobilität von Arbeitskräften zu verbessern.