



Auswertung der Stellenanzeigen in der lokalen Presse

in den Jahren 2001-2005

eine Analyse des Wirtschafts- und Sozialrates der DG

*im Rahmen des Integrierten Systems zur
Arbeitsmarkt- und Qualifikationsforschung (ISAO)*

Herausgeber:

Wirtschafts- und Sozialrat
der Deutschsprachigen Gemeinschaft (WSR)

Quartum Center
Hütte 79 – Box 18
4700 Eupen

Tel.: 087/56 82 06

Fax.: 087/56 82 08

info@wsr-dg.be

www.wsr-dg.be

© Wirtschafts- und Sozialrat der Deutschsprachigen Gemeinschaft, 2006

Nachdruck, ganz oder auszugsweise, erlaubt mit Vermerk der Quellenangaben

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung	4
2.	Zur Methode	5
3.	Zur gesamten Erhebung	6
4.	Die veröffentlichten Stellenanzeigen nach Berufsgruppen	7
5.	Die veröffentlichten Stellenanzeigen nach Wirtschaftszweigen	9
6.	Die veröffentlichten Stellenanzeigen nach Betriebsstandort	11
7.	Die veröffentlichten Stellenanzeigen nach Ausbildungsniveau	13
8.	Die veröffentlichten Stellenanzeigen nach Arbeitszeit	17
9.	Die Erwartungshaltung der Betriebe	19
9.1	Berufserfahrung	19
9.2	Sprachkenntnisse	21
9.3	EDV-Kenntnisse	26
10.	Die Publikation der Stellenanzeigen	30
10.1	Durchschnittliche Jahresentwicklung	30
10.2	Erste Wiederholung der Stellenanzeige	31
10.3	Zweite Wiederholung der Stellenanzeige	32
11.	Schlussfolgerung	33
	Anhang	35

1. Einleitung

Bereits in der im Jahr 2001 veröffentlichten Studie des WSR¹ über die Berufe in der Deutschsprachigen Gemeinschaft beschäftigte sich ein Kapitel mit der Auswertung von Stellenanzeigen aus der örtlichen Presse. In diesem Kapitel wurden die Stellenanzeigen aus dem Jahr 1999 einer Analyse unterzogen. Dieses Thema wurde in der 2004 veröffentlichten Studie „Ausbildung und Beschäftigung 2010“ weiter vertieft.² In dieser ersten ISAQ-Studie wurden die Stellenanzeigen des Jahres 2003 analysiert, doch vor allem wurden die methodologischen Grundlagen für die vorliegende Studie festgelegt. Bevor die Ergebnisse dieser Analyse vorgestellt werden, folgen einige grundlegende Erklärungen zur Thematik (wie aus einer Studie des Hooger instituut voor de arbeid (HIVA) entnommen).³

Für ein Unternehmen gibt es verschiedene Einstellungsgründe. So kann es sich um eine Ersatzeinstellung infolge eines Weggangs handeln. Es kann aber auch eine Einstellung von zusätzlichem Personal vorliegen. Man darf also von der Anzahl neu eingestellter Arbeitnehmer nicht auf die gleiche Anzahl zusätzlicher Arbeitsplätze schließen. Das gleiche gilt auch für die Stellenanzeigen. Zusätzliche Arbeitsplätze werden nur dann geschaffen, wenn die Anzahl Neueinstellungen, die Anzahl der Abgänge übertrifft. Interessant ist in diesem Zusammenhang auch die Feststellung des HIVA, der zufolge die Mobilität der Arbeitnehmer wächst, wenn ein Mangel an Arbeitnehmern herrscht. Dadurch bieten sich dem Arbeitnehmer verstärkt Möglichkeiten zum Arbeitsplatzwechsel. So kann ein Arbeitsplatzwechsel eine ganze Kette von frei werdenden Arbeitsplätzen nach sich ziehen.

Interessant ist auch der sogenannte Turnover, der es erlaubt gewisse Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt zu messen. Er wird gemessen, indem man die Gesamtzahl der eingestellten Personen ins Verhältnis zur Gesamtzahl der Beschäftigten setzt. Die vorliegenden Zahlen erlauben eine solche Rechnung für das Gebiet der DG nicht, doch lässt sich auf Landesebene feststellen, dass der Turnover je nach Sektor oder Betriebsgröße variiert (und mit Sicherheit von Unternehmen zu Unternehmen). Dies ist wichtig für die spätere Bewertung der Anzahl Stellenanzeigen pro Sektor, da demzufolge die höchste Anzahl Stellenanzeigen nicht unbedingt auf den größten Sektor fallen muss.

Ein wichtiger Punkt vor dem Hintergrund der verschiedenen Rekrutierungsmöglichkeiten ist die Aussagekraft der Anzahl Stellenanzeigen auf die Gesamtzahl der offenen Stellen. Dazu wird in einem späteren Kapitel ein Abgleich mit Angaben des Arbeitsamtes der DG gewagt. Generell lässt sich laut der HIVA-Studie sagen, dass die Unternehmen meistens nur eine Rekrutierungsmöglichkeit gleichzeitig nutzen. Eine Studie der Union Wallonne des Entreprises (UWE)⁴ kommt zu dem Schluss, dass 43 % der Unternehmen ihre Stellenanzeigen in der Presse bzw. über deren Internetseiten veröffentlichen. Der Anteil der Stellenanzeigen an der Gesamtzahl der offenen Stellen läge demnach theoretisch bei 43 %. Damit liegt diese Rekrutierungsmöglichkeit hinter den Interimagenturen (55 %) und den Initiativbewerbungen (50 %) auf Rang drei. In wie fern sich dieses Verhältnis auf das Rekrutierungsverhalten der Betriebe in der DG übertragen lässt ist nicht mit letzter Sicherheit zu sagen.

¹ WSR, 2001: Die Berufe in der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens; Erhebung der Berufslandschaft, des Qualifikationsbedarfs und der regionalen Anforderungen in den Betrieben.

² WSR, 2004: Ausbildung und Beschäftigung 2010; Eine Analyse des Arbeitsmarktes der Deutschsprachigen Gemeinschaft und seiner Perspektiven, durchgeführt im Rahmen des Integrierten Systems zur Arbeitsmarkt- und Qualifikationsforschung (ISAQ).

³ Delmotte J., Van Hootegem G., Dejonckheere J., 2001: Les entreprises et le recrutement en Belgique en 2000?. Hoger instituut voor de arbeid, Leuven.

⁴ UWE, 2005: Grande enquête de printemps; Le recrutement en Wallonie.

2. Zur Methode

Für die vorliegende Studie wurden die Stellenangebote der Jahre 2001 bis 2005 erfasst, die in den 51 Samstagsausgaben der Tageszeitung Grenz-Echo sowie den jeweils 51 Ausgaben der Wochenzeitungen Wochenspiegel und Kurier-Journal erschienen sind. Wenn in der Anzeige eines Arbeitgebers mehrere offene Stellen ausgeschrieben waren, wurde jedes Angebot getrennt einkodiert. Gesammelt wurden nur die Angebote, die eindeutig einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung bei einem Arbeitgeber zugeordnet werden konnten. Nicht erfasst wurden demnach die meisten Angebote von Privatleuten (beispielsweise für Raumpfleger oder Nachhilfelehrer) sowie Angebote für Selbständige (d.h. auf Honorarbasis, auf Rechnung oder für Franchisenehmer). Dieser eingehenden Prüfung fielen zahlreiche Kleinanzeigen zum Opfer, die aufgrund ihres unsicheren Charakters nicht gewertet wurden.

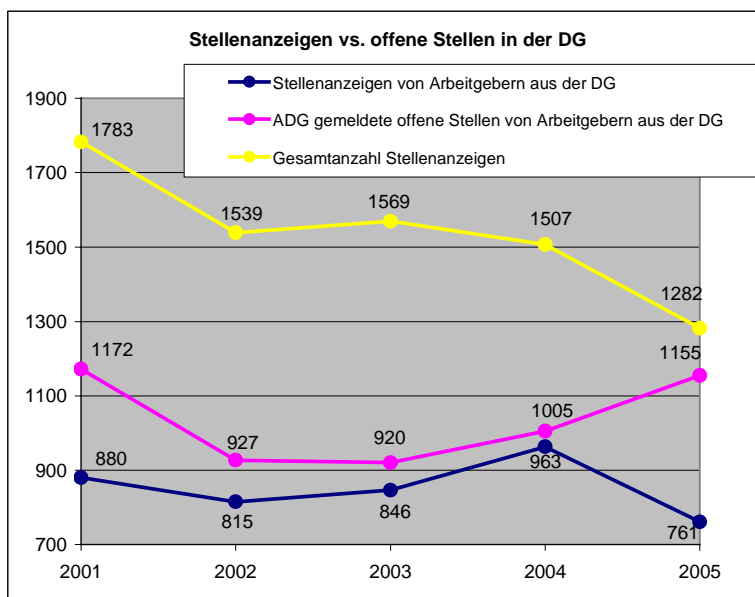
Häufig schalten Arbeitgeber eine Anzeige gleichzeitig in allen drei Zeitungen. Diese identischen Angebote wurden nicht mehrfach gewertet. Später wiederholte Schaltungen des selben Stellenangebotes wurden als Zweit- bzw. Drittpublikation des jeweiligen Angebots registriert. Für alle Veröffentlichungen, ob Erst- oder Folgeveröffentlichung, wurde der Zeitpunkt des Erscheinens festgehalten. Daneben wurden die Basisinformationen zur Stellenbezeichnung, zur Berufsgruppe (nach ISCO 88) zum Betriebssitz und zur Aktivität des Arbeitgebers (Sektor nach Bel-NACE) erhoben. Zudem wurde die Erwartungshaltung bezüglich der Arbeitserfahrung, den EDV- und Sprachkenntnissen sowie zu fachübergreifenden Zusatzkenntnissen erfasst. Außerdem wurden die Arbeitszeit (Vollzeit/Teilzeit) und die Dauer des Beschäftigungsvertrags (unbefristet/befristet/Ausbildungsvertrag) erfasst.

Es sei aber an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass nur wenige Stellenangebote so umfangreiche Informationen enthielten. Um persönlicher Interpretation keinen Raum zu lassen wurden nur explizit formulierte Informationen berücksichtigt. Eine Ausnahme galt dabei für die Einkodierung der verlangten Sprachkenntnisse. Hier wurde davon ausgegangen, dass neben den explizit verlangten Sprachkenntnissen, immer auch Kenntnisse der Sprache, in der die Anzeige verfasst war, verlangt wurden.

3. Zur gesamten Erhebung

Insgesamt wurden in den Jahren 2001 bis 2005 genau 7 682 Stellen in der lokalen Presse ausgeschrieben. Die jährliche Gesamtzahl nahm dabei von 1 783 Stellenanzeigen (2001) auf 1 282 (2005) ab. Ob diese Abnahme auf einem Bedeutungsverlust des Mediums Zeitung für die Rekrutierer beruht, ist aufgrund fehlenden Zahlenmaterials leider nicht festzustellen. Dies scheint zumindest für die Arbeitgeber aus der DG nicht zuzutreffen.

In einem nächsten Schritt wurde die jährliche Anzahl Stellenanzeigen von Betrieben aus der DG mit der jährlichen Anzahl offener Stellen verglichen, die dem Arbeitsamt der DG gemeldet wurden⁵.



Obenstehende Grafik zeigt, dass die Entwicklung der Stellenanzeigen von Arbeitgebern aus der DG ähnlich verläuft, wie die Entwicklung der dem Arbeitsamt gemeldeten offenen Stellen von Arbeitgebern aus der DG⁶. Allerdings setzte die Steigerung bei den Stellenanzeigen bereits zwischen 2002 und 2003 an, bei den offenen Stellen jedoch erst zwischen 2003 und 2004. Während die Anzahl gemeldeter offener Stellen in 2005 einen weiteren Anstieg verzeichnet, ist die Entwicklung bei den Stellenanzeigen von einem heftigen Einbruch gekennzeichnet.

Der Vergleich erlaubt außerdem eine Bewertung der Repräsentativität der gesammelten Stellenanzeigen für den Arbeitsmarkt. Im Jahr 2001 machten die Stellenanzeigen von Arbeitgebern aus der DG ca. 75 % der dem ADG gemeldeten offenen Stellen von Arbeitgebern aus der DG aus. Dieser Satz stieg in den Folgejahren auf 88 % (2002) bzw. 92 % (2003), um 2004 einen Höchststand von 96 % zu erreichen. Für das Jahr 2005 sinkt dieser Wert erheblich auf nur noch 66 %.

Bestärkt durch diese durchweg guten Werte, ermöglichen zumindest die Stellenanzeigen von Arbeitgebern aus der DG eine genauere Analyse der auf dem hiesigen Arbeitsmarkt gestellten Forderungen. Nicht näher eingegangen wird auf die Ermittlung des angebotenen Arbeitsvertrags. Lediglich 1 114 Stellenanzeigen enthielten Angaben über die Art des Vertrags, so dass eine Auswertung nicht sinnvoll erscheint.

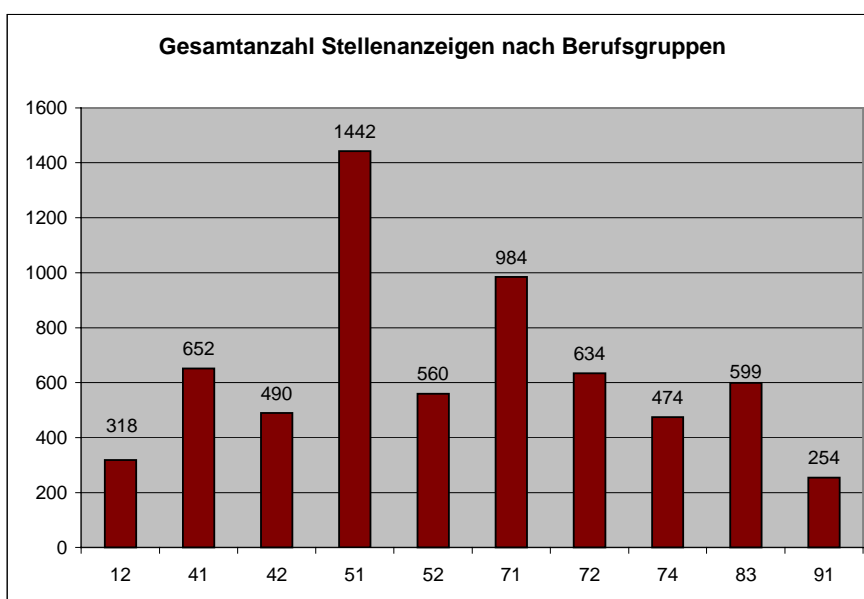
⁵ Jeder einstellungswillige Betrieb ist verpflichtet, seine offenen Stellen dem ADG mitzuteilen. Da diese Vorschrift in der Praxis nicht immer eingehalten wird, kann man bei der Anzahl gemeldeter Stellen nicht von absoluten Zahlen sprechen.

⁶ Quelle: ADG

4. Die veröffentlichten Stellenanzeigen nach Berufsgruppen

Die veröffentlichten Stellenanzeigen wurden nach der ISCO 88 (COM) Klassifizierung eingeteilt. Dies ist die in der EU verwendete Standardklassifikation der Berufe. Grundlage der hierarchischen Einteilung sind die Tätigkeit und die Fertigkeiten. Die ISCO 88 (COM) beruht auf der ISCO-88 Klassifizierung, der Standardklassifikation der Berufe, herausgegeben von der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) in Genf (1990). Für die Einteilung nach Berufen ist es erforderlich, nach der Bezeichnung für den Hauptberuf und einer weitergehenden Beschreibung der Aufgaben und Pflichten zu fragen.

Auf der ersten Ebene werden zehn Berufshauptgruppen unterschieden.⁷ Darunter gibt es mehr Ebenen, doch ist eine eingehende Analyse aufgrund der teilweise sehr geringen Fallzahlen in der DG nur bis zur zweiten Ebene sinnvoll. Für die vorliegende Analyse wurde die Berufsgruppe 0 (Soldaten) nicht berücksichtigt, da diese nicht über das Medium Presse rekrutiert werden. Insgesamt konnten 7568 Stellenanzeigen nach der zweiten Klassierungsebene zugeordnet werden. Daraus konnte eine Rangliste der zehn meistgesuchten Berufsgruppen ermittelt werden.

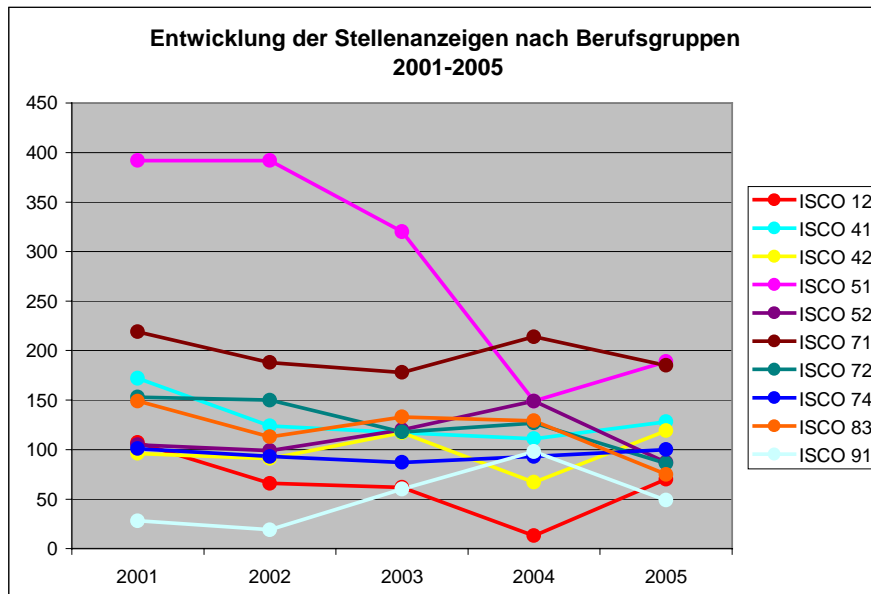


Die Rangliste ergibt für den Zeitraum 2001-2005 folgendes Ergebnis:

Kode	Bezeichnung	Anzahl Anzeigen
ISCO 51	Personenbezogene Dienstleistungsberufe	1 442 (19,05 %)
ISCO 71	Mineralgewinnungs- und Bauberufe	984 (13,00 %)
ISCO 41	Büroangestellte ohne Kundenkontakt	652 (8,62 %)
ISCO 72	Metallarbeiter, Mechaniker und verwandte Berufe	634 (8,38 %)
ISCO 83	Fahrzeugführer und Bediener mobiler Anlagen	599 (7,91 %)
ISCO 52	Modelle, Verkäufer und Vorführer	560 (7,40 %)
ISCO 42	Büroangestellte mit Kundenkontakt	490 (6,47 %)
ISCO 74	Sonstige Handwerks- und verwandte Berufe	474 (6,26 %)
ISCO 12	Geschäftsleiter und Geschäftsbereichsleiter in großen Unternehmen	318 (4,20 %)
ISCO 91	Verkaufs- und Dienstleistungshilfskräfte	254 (3,36 %)
	Sonstige	1 161 (15,35 %)

⁷ Quelle: Harmonisierung empfohlener Schlüsseleinheiten, -variablen und –klassifikationen, Ausgabe 2000, Eurostat, S. 20

Da es sich hierbei um die Gesamtzahl der Stellenanzeigen der einzelnen Berufsgruppen aus dem fünfjährigen Untersuchungszeitraum handelt, lässt sich aus den vorgenannten Werten keine tendenzielle Entwicklung ablesen. Dazu muss man die Anzahl Anzeigen in den einzelnen Jahren des Untersuchungszeitraums beobachten.

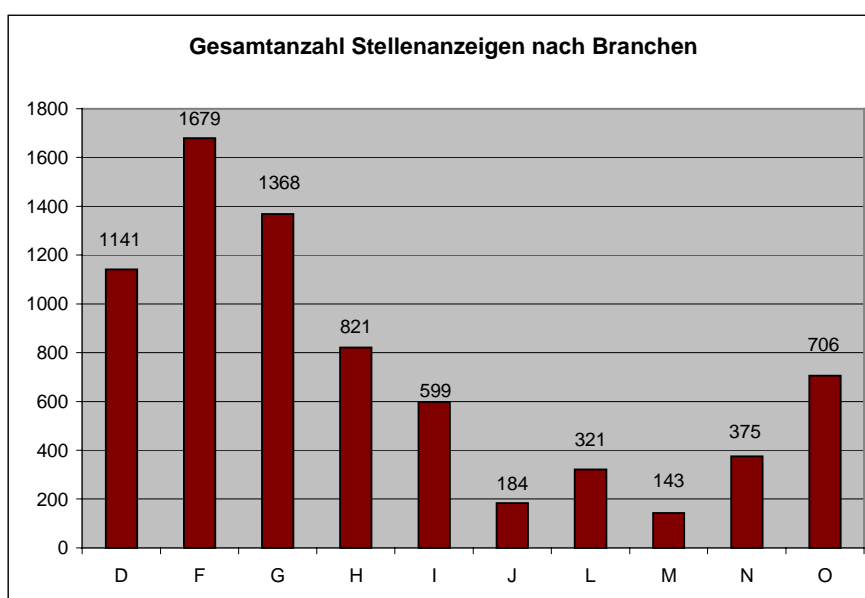


Eine eindeutige Tendenz ist lediglich in der Berufsgruppe ISCO 51 „Personenbezogene Dienstleistungsberufe“ zu erkennen. Hier stürzte die Anzahl jährlicher Stellenanzeigen von 392 (2001) auf 149 (2004) ab, bevor sich eine leichte Erholung auf 189 Anzeigen (2005) bemerkbar machte. Nachdem in den Jahren 2001 bis 2003 eine überdurchschnittliche Anzahl Stellenanzeigen in dieser Berufsgruppe veröffentlicht wurde, fiel die Zahl in den Jahren 2004 und 2005 auf ein zu den anderen Gruppen vergleichbares Niveau. Der Versuch, diesen Rückgang anhand der Entwicklung einzelner Berufe aus dieser Berufsgruppe zu erklären, ergibt bei den wenigsten Berufen ein eindeutiges Ergebnis. So zeichnet sich beispielsweise bei dem Beruf „Bedienung“ ein klarer Rückgang von 52 (2001) auf 15 (2005) veröffentlichte Stellenanzeigen ab. Ebenso sinkt der Beruf „Küchenhilfe“ von 19 (2001) auf 4 (2005) Stellenanzeigen ab. Diese Berufe alleine sind jedoch kaum für den gesamten Rückgang in der Berufsgruppe ISCO 51 verantwortlich.

In ISCO 72 „Metallarbeiter, Mechaniker und verwandte Berufe“ zeigt sich seit 2001 (153 Anzeigen) ebenfalls ein Abwärtstrend. So wurden in dieser Berufsgruppe in 2005 nur noch 86 Stellenanzeigen veröffentlicht. Die weiteren Berufsgruppen weisen keine einheitliche Tendenz vor, so dass eine Prognose auf die weitere Entwicklung nicht möglich erscheint.

5. Die veröffentlichten Stellenanzeigen nach Wirtschaftszweigen

Die veröffentlichten Stellenanzeigen wurden nach der NACE Rev. 1 (Nomenclature statistique des Activités économiques dans la Communauté Européenne) Klassifizierung eingeteilt. Dies ist die in der EU verwendete Standardklassifikation der Wirtschaftszweige. Diese Klassifizierung ermöglicht eine direkte Verbindung mit der international anerkannten ISIC Rev. 3 Systematik, die unter der Schirmherrschaft der Vereinten Nationen entwickelt wurde. Es gibt fünf verschiedene Ebenen innerhalb der NACE-Klassifizierung.⁸ Für vorliegende Analyse wurde nur die Erste berücksichtigt da eine eingehende Analyse aufgrund der teilweise sehr geringen Fallzahlen in der DG nur bis zur ersten Ebene sinnvoll ist. Auf dieser Ebene gibt es insgesamt 17 Abschnitte (A bis Q). Insgesamt konnten 7 514 Stellenanzeigen einer bestimmten Branche nach NACE zugeordnet werden. Daraus konnte eine Rangliste der zehn, am häufigsten Personal suchenden Wirtschaftszweige, ermittelt werden. Der Wirtschaftszweig „Exterritoriale Organisationen und Körperschaften“ (NACE Kode Q) fand in dieser Analyse keine Berücksichtigung, da diesbezügliche Stellenangebote in der lokalen Presse eher Ausnahmeerscheinungen darstellen.

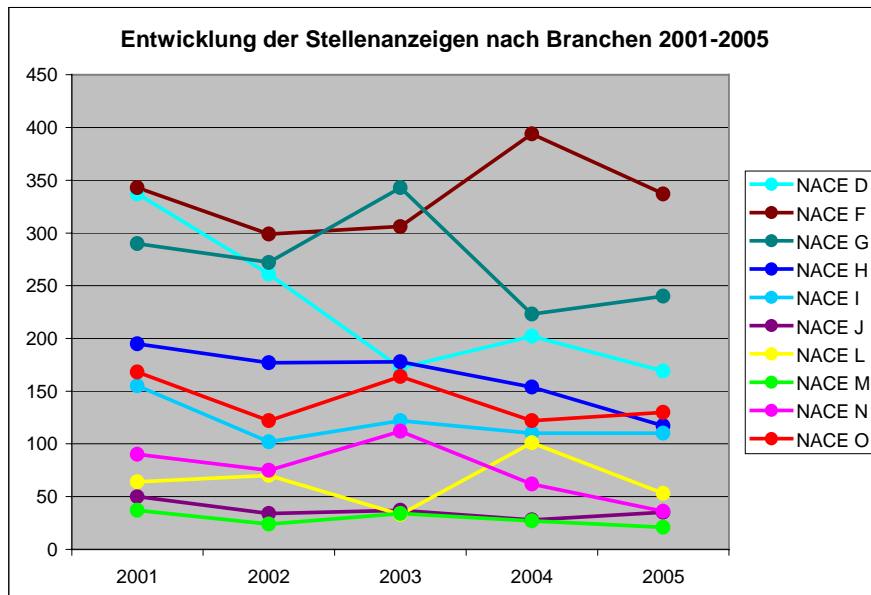


Die Rangliste ergibt für den Zeitraum 2001-2005 folgendes Ergebnis:

Kode	Bezeichnung	Anzahl Anzeigen
NACE F	Baugewerbe	1 679 (22,34 %)
NACE G	Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kfz und Gebrauchsgütern	1 368 (18,21 %)
NACE D	Verarbeitendes Gewerbe	1 141 (15,18 %)
NACE H	Gastgewerbe	821 (10,93 %)
NACE O	Öffentliche und persönliche Dienstleistungen	706 (9,40 %)
NACE I	Verkehr und Nachrichtenübermittlung	599 (7,97 %)
NACE N	Gesundheits-, Veterinär und Sozialwesen	375 (4,99 %)
NACE L	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	321 (4,27 %)
NACE J	Kredit- und Versicherungsgewerbe	184 (2,45 %)
NACE M	Erziehung und Unterricht	143 (1,90 %)
	Sonstige	177 (2,36 %)

⁸ Quelle: NACE Rev. 1, Statistische Systematik der Wirtschaftszweige in der Europäischen Gemeinschaft, 1996.

Die gezeigte Rangliste gibt die Gesamtzahl der Stellenanzeigen der einzelnen Wirtschaftszweige aus dem fünfjährigen Untersuchungszeitraum an. Daher lässt sich aus den Werten keine tendenzielle Entwicklung ablesen. Dazu muss auch hier eine Beobachtung der Anzahl Anzeigen in den einzelnen Jahren des Beobachtungszeitraums vorgenommen werden.

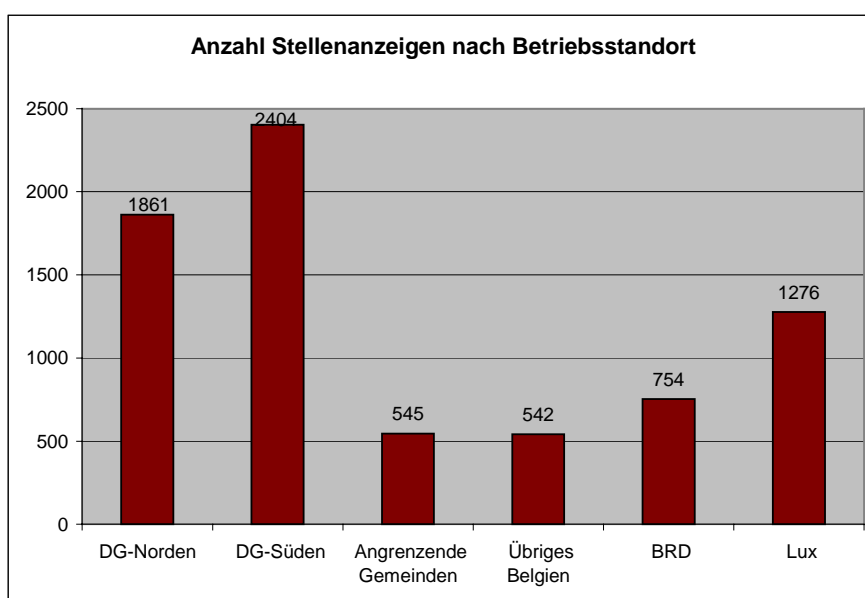


Wie aus der Grafik hervorgeht, zeigen die meisten Wirtschaftszweige keine eindeutige Tendenz. Lediglich für den NACE-Kode D „Verarbeitendes Gewerbe“ zeigt sich eine deutliche Abnahme der Stellenanzeigen von 337 (2001) auf 169 (2005) mit einer leichten Erholung auf 202 in 2004. Die Anzahl Anzeigen für den NACE-Kode H „Gastgewerbe“ sanken im gleichen Zeitraum weniger stark aber kontinuierlich von 195 (2001) auf 117 (2005). Diese Entwicklung wirft die Frage auf, ob die Anzahl Stellenanzeigen aus diesen Branchen in den kommenden Jahren weiter sinken wird. Auch im NACE-Kode G „Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern“ zeigte sich eine Verminderung von 290 Anzeigen (2001) auf 240 (2005). Allerdings wurde die Entwicklung in dieser Branche von einem Zwischenhoch mit 343 Anzeigen (2003) geprägt.

Die Analyse der Stellenanzeigen erlaubt ebenfalls einen Abgleich der gesuchten Berufsgruppen mit den suchenden Branchen. Entsprechende Darstellungen befinden sich in Anhang 1.

6. Die veröffentlichten Stellenanzeigen nach Betriebsstandort

Die vorliegenden Stellenanzeigen wurde ebenfalls nach dem Gesichtspunkt des Betriebsstandorts ausgewertet. Ziel dieser Analyse ist es, regional bzw. national bedingte Tendenzen in Bezug auf die Anzahl veröffentlichter Stellenanzeigen und deren Inhalt festzustellen. Da der Betriebsstandort nicht in allen Anzeigen explizit angegeben wird (vor allem bei Chiffreanzeigen), konnten einige wenige nicht ausgewertet werden. Immerhin 7 424 Stellenanzeigen wiesen jedoch den Betriebsstandort auf. Einschränkend sei noch gesagt, dass der in der Stellenanzeige genannte Betriebsstandort nicht zwingend der Arbeitsort sein muss. Dieser Umstand kann zu leichten Verzerrungen im Ergebnis führen. Der nationale Raum wurde in vier Variablen (Norden der DG, Süden der DG, an die DG angrenzende Gemeinden⁹, übriges Belgien) eingeteilt. International wurden Stellenanzeigen aus Deutschland, Luxemburg, den Niederlanden, Frankreich, der Schweiz, Spanien, Österreich und dem Vereinigten Königreich registriert. Für die Auswertung sind aufgrund ihrer Häufigkeit allerdings nur die Anzeigen aus Luxemburg und Deutschland von Interesse. Für den gesamten Untersuchungszeitraum ergibt sich folgendes Bild:



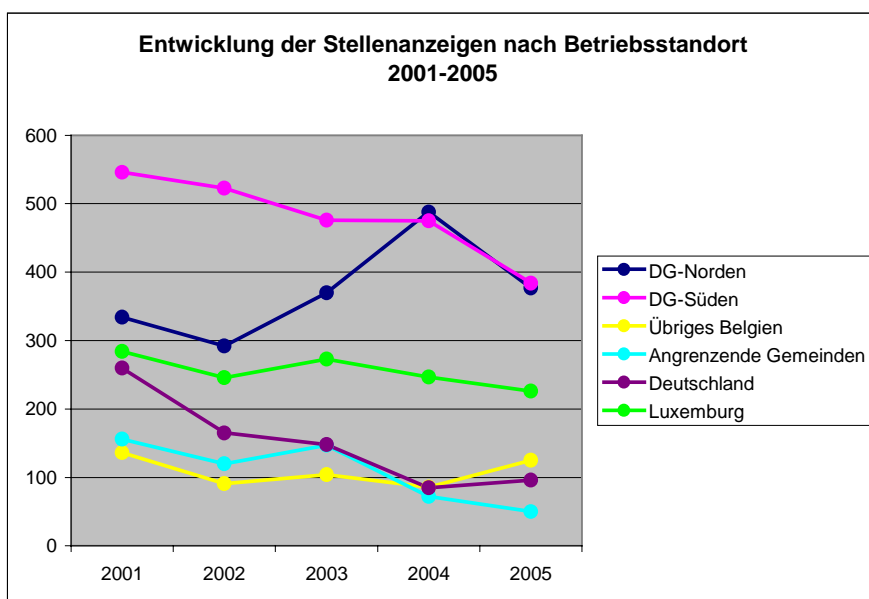
Die Rangliste ergibt für den Zeitraum 2001-2005 folgendes Ergebnis:

Betriebsstandort	Anzahl Anzeigen
DG-Süden	2 404 (32,38 %)
DG-Norden	1 861 (25,07 %)
Großherzogtum Luxemburg	1 276 (17,19 %)
Bundesrepublik Deutschland	754 (10,16 %)
Angrenzende Gemeinden	545 (7,34 %)
Übriges Belgien	542 (7,30 %)
Sonstige	42 (0,56 %)

Die Gesamtzahl der Stellenanzeigen verdeutlicht, dass der lokale Arbeitsmarkt in den Stellenanzeigen die wichtigste Rolle spielt.

⁹ Die an die DG angrenzenden belgischen Gemeinden sind: Bleyberg, Welkenraedt, Baelen, Weismes, Malmedy, Stavelot, Trois-Ponts, Vielsalm und Gouvy

Der Versuch, eine tendenzielle Entwicklung zu erfassen, läuft auch bei den Betriebsstandorten über die Beobachtung der jährlichen Anzahl Anzeigen von 2001 bis 2005.



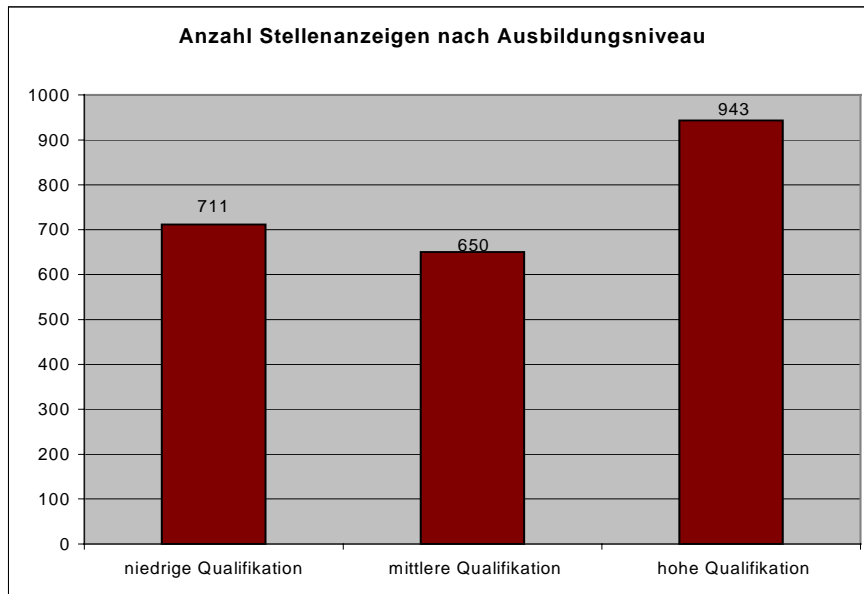
Die Grafik zeigt deutlich, dass die Anzahl Stellenanzeigen aus nahezu allen Betriebsorten zurückgegangen ist. Einzige Ausnahme ist der Norden der DG, wo die Anzahl Anzeigen von 334 (2001) auf 377 (2005) leicht angestiegen ist. 2004 wurde gar ein absoluter Höhepunkt von 488 Stellenanzeigen verzeichnet. Im Süden der DG gab es einen kontinuierlichen Einbruch von 546 Anzeigen (2001) auf 384 (2005). Einen drastischen Rückgang gab es ebenfalls bei den Stellenanzeigen aus der Bundesrepublik Deutschland wo die Anzahl von 260 (2001) auf 96 (2005) zurückfiel. Die angrenzenden Gemeinden, wo die Anzahl Stellenanzeigen von 156 (2001) auf nunmehr 50 (2005) fiel, vervollständigen das Bild. Am geringsten war der Verlust bei den Stellenanzeigen aus dem Großherzogtum Luxemburg (2001: 284, 2005: 226). Die Anzahl Stellenanzeigen aus den übrigen Landesteilen blieb relativ konstant.

Die Analyse der Stellenanzeigen erlaubt einen Abgleich des Betriebsstandortes mit den gesuchten Berufsgruppen. Für diesen Abgleich stehen 7 322 Stellenanzeigen zur Verfügung. Die Analyse zeigt, dass überall die Berufsgruppe ISCO 51 „Personenbezogene Dienstleistungsberufe“ dominiert. Der Anteil an der Gesamtzahl Stellenanzeigen schwankt zwischen 16,69 % (Luxemburg) und 22,28 % (Deutschland). Eine Ausnahme bilden lediglich die Stellenanzeigen aus dem übrigen Belgien, wo die Berufsgruppe ISCO 12 „Geschäftsleiter und Geschäftsbereichsleiter in großen Unternehmen“ mit 14,58 % den größten Anteil stellt. Eine genauere Darstellung der gesuchten Berufsgruppen pro Betriebsstandort befindet sich in Anhang 2.

Der gleiche Abgleich kann auch zwischen den suchenden Branchen und dem Betriebsstandort gemacht werden. Dazu stehen 7 316 Stellenanzeigen zur Verfügung. Hier dominieren die Stellenanzeigen aus der Branche NACE G „Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern“ bei den Betriebsstandorten Norden der DG, angrenzende Gemeinden, übriges Belgien und Deutschland. NACE F „Baugewerbe“ hingegen dominiert bei den Anzeigen aus dem Süden der DG und Luxemburg. Bei NACE G schwanken die Werte zwischen 16,56 % (Norden der DG) und 26,45 % (übriges Belgien). NACE F kommt auf 28,09 % (Süden der DG) bzw. 34,68 % (Luxemburg). Eine genauere Darstellung der suchenden Branchen pro Betriebsstandort befindet sich in Anhang 3.

7. Die veröffentlichten Stellenanzeigen nach Ausbildungsniveau

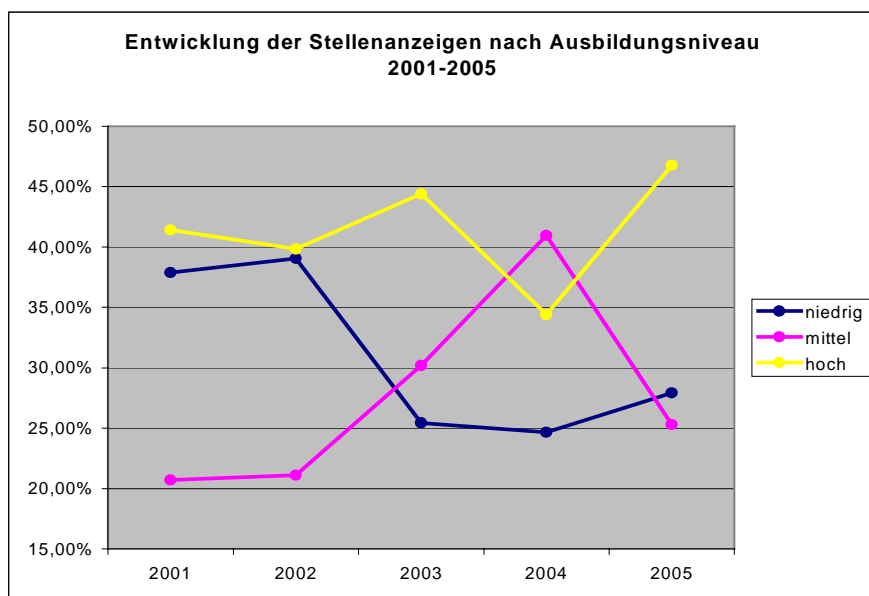
Ein weiteres Kriterium, welches aus den Stellenanzeigen heraus zu ermitteln versucht wurde, ist das gesuchte Ausbildungsniveau. Einschränkend muss bemerkt werden, dass von insgesamt 7 682 angebotenen Stellen lediglich 2304 explizit einem Ausbildungsniveau zugeordnet werden konnten. Damit hält sich die Repräsentativität der folgenden Zahlen in Grenzen. Für den gesamten Untersuchungszeitraum zeigt sich folgende Verteilung.



Die Rangliste ergibt für den Untersuchungszeitraum folgendes Ergebnis:

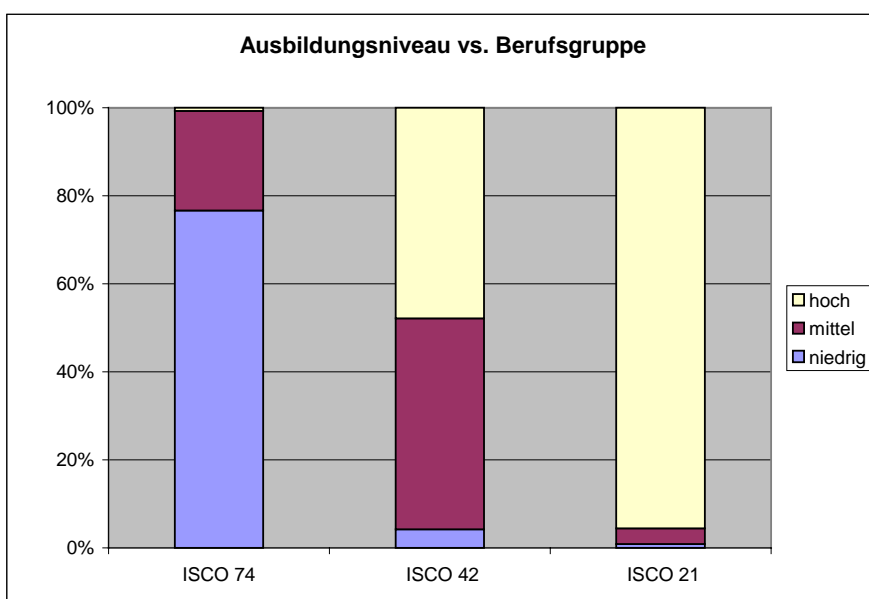
Ausbildungsniveau	Anzahl Anzeigen
Hoch (= Hochschul- bzw. Universitätsdiplom)	943 (40,93 %)
Niedrig (=weniger als Abitur, kein abgeschlossene Lehre)	711 (30,86 %)
Mittel (=Abitur, Lehre)	650 (28,21 %)

Die Rangliste zeigt etwas überraschend, dass die Nachfrage nach einem mittleren Ausbildungsniveau die schwächste ist. Auch in diesem Fall wurden neben dieser Gesamtzahl der Stellenanzeigen mit Angaben zum Ausbildungsniveau die einzelnen Werte der Jahre 2001 bis 2005 untersucht um eine eventuelle tendenzielle Entwicklung herauszufiltern.



Die Entwicklung der vergangenen Jahre zeigt bei keiner der ermittelten Ausbildungsstufen eine eindeutige Tendenz. Allerdings verbuchen die Anzeigen, in denen ein niedriges Ausbildungsniveau verlangt wird, insgesamt einen Rückgang von 10 %. Die beiden anderen Ausbildungsstufen können ihrerseits jeweils ein Plus von 5 % verzeichnen.

Die Analyse der Stellenanzeigen erlaubt einen Abgleich des geforderten Ausbildungsniveaus mit den gesuchten Berufsgruppen. Für diesen Abgleich konnten 2 252 Stellenanzeigen ausgewertet werden.



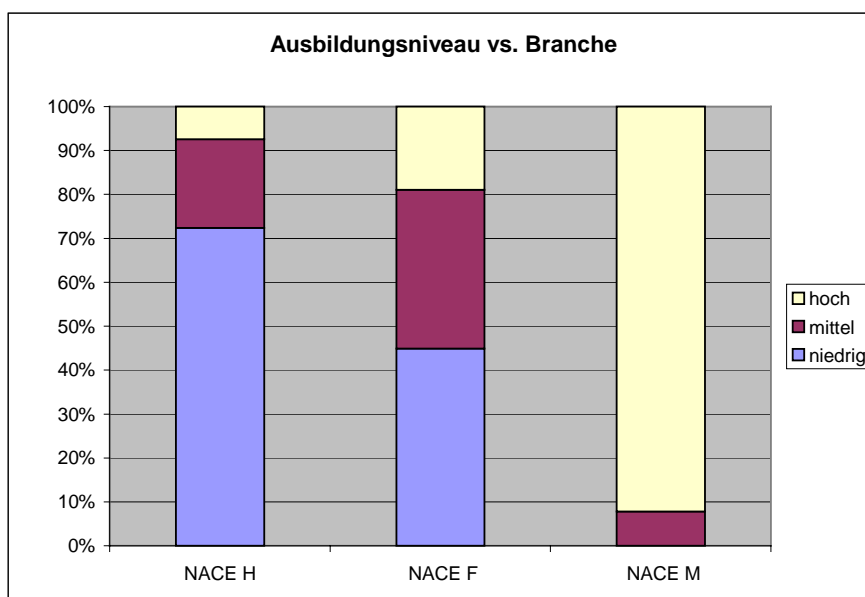
Den höchsten Wert für das Ausbildungsniveau „niedrig“ weist die Berufsgruppe ISCO 74 „Sonstige Handwerks- und verwandte Berufe“ auf (niedrig: 76,64 %; mittel: 22,63 %; hoch: 0,73 %).

Den höchsten Wert für das Ausbildungsniveau „mittel“ weist die Berufsgruppe ISCO 42 „Büroangestellte mit Kundenkontakt“ auf (niedrig: 4,19 %; mittel: 47,90 %; hoch: 47,90 %).

Den höchsten Wert für das Ausbildungsniveau „hoch“ weist die Berufsgruppe ISCO 21 „Physiker, Mathematiker und Ingenieurwissenschaften“ auf (niedrig: 0,88 %; mittel: 3,54 %; hoch: 95,58 %).

Diese Werte weisen keine echten Überraschungen auf. Eine Darstellung der Verteilung des verlangten Ausbildungsniveaus in den zehn meist gesuchten Berufsgruppen befindet sich in Anhang 4.

Die Analyse der Stellenanzeigen erlaubt ferner einen Abgleich des geforderten Ausbildungsniveaus mit den suchenden Branchen. Für diesen Abgleich konnten 2278 Stellenanzeigen ausgewertet werden.



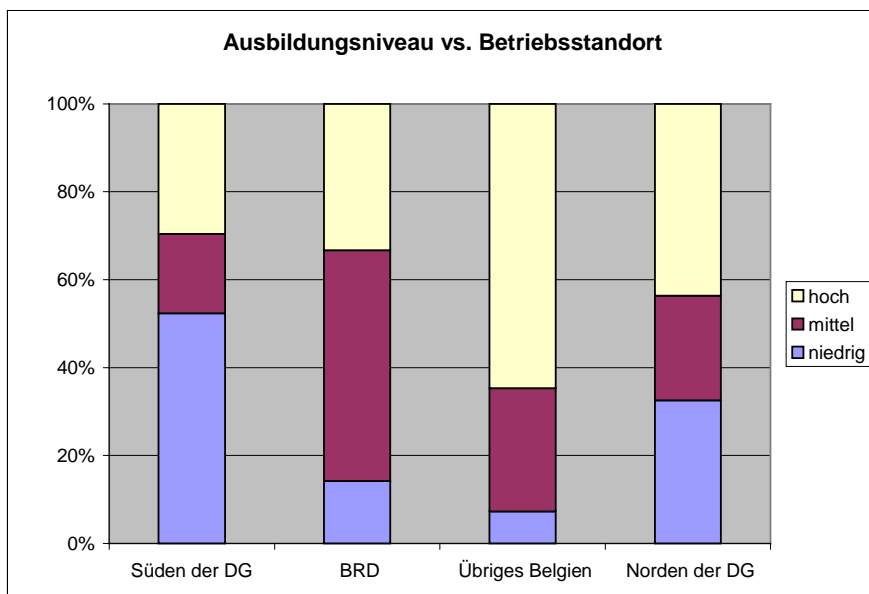
Den höchsten Wert für das Ausbildungsniveau „niedrig“ weist die Branche NACE H „Gastgewerbe“ auf (niedrig: 72,34 %, mittel: 20,21 %; hoch: 7,45 %).

Den höchsten Wert für das Ausbildungsniveau „mittel“ weist die Branche NACE F „Baugewerbe“ auf (niedrig: 44,87 %, mittel: 36,16 %; hoch: 18,97 %).

Den höchsten Wert für das Ausbildungsniveau „hoch“ weist die Branche NACE M „Erziehung und Unterricht“ auf (niedrig: 0,00 %; mittel: 7,79 %; hoch: 92,21 %).

Während die Werte für NACE M und NACE F nicht überraschend sind, sollten die Ergebnisse für NACE H hervorgehoben werden. Da dieser Sektor in der DG oft als Zukunftssektor beschrieben wird könnten sich dort einerseits Arbeitsplätze für niedrig qualifizierte Menschen ergeben, andererseits ist eine Anhebung des durchschnittlichen Ausbildungsniveaus für eine zukunfts- und qualitätsorientiertere Ausrichtung des Sektors unter Umständen unumgänglich. Eine Darstellung der Verteilung des verlangten Ausbildungsniveaus in den zehn meist suchenden Branchen befindet sich in Anhang 5.

Neben diesem berufsgruppen- bzw. branchenbezogenen Abgleich ermöglicht die Auswertung der Stellenanzeigen ebenfalls eine Analyse des Zusammenhangs zwischen verlangtem Ausbildungsniveau und dem Betriebsstandort. Dazu stehen 2 266 Stellenanzeigen zur Auswertung bereit.



Den höchsten Wert für das Ausbildungsniveau „niedrig“ weist der Betriebsstandort DG-Süden auf (niedrig: 52,33 %; mittel: 18,11 %; hoch: 29,57 %).

Den höchsten Wert für das Ausbildungsniveau „mittel“ weist der Betriebsstandort Deutschland auf (niedrig: 14,22 %; mittel: 52,44 %; hoch: 33,33 %).

Den höchsten Wert für das Ausbildungsniveau „hoch“ weist der Betriebsstandort Übriges Belgien auf (niedrig: 7,24 %; mittel: 28,05 %; hoch: 64,71 %).

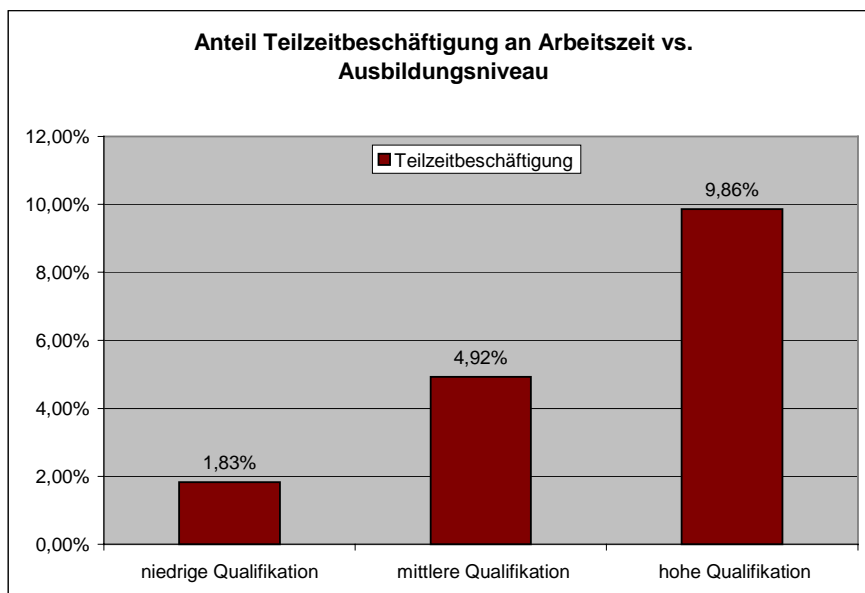
Zum lokalen Vergleich zeigt obenstehende Grafik auch die Werte für den Norden der DG (niedrig: 32,52 %; mittel: 23,82 %; hoch: 43,65 %)

Die Wertverteilung bei dem Betriebsstandort „Übriges Belgien“ ist einleuchtend, da die Suche nach niedrig qualifizierten Mitarbeitern eher lokal erfolgt, während Stellen für hoch qualifiziertes Personal regional bis national (oder sogar darüber hinaus) ausgeschrieben werden. Während bei dem Standort Deutschland wohl auch die Nähe des jeweils suchenden Betriebs eine Rolle spielt, könnte die Wertverteilung für den Süden der DG eher den Charakter der Unternehmensstruktur widerspiegeln. Eine Darstellung der Verteilung des verlangten Ausbildungsniveaus an den sechs relevanten Betriebsstandorten befindet sich in Anhang 6.

8. Die veröffentlichten Stellenanzeigen nach Arbeitszeit

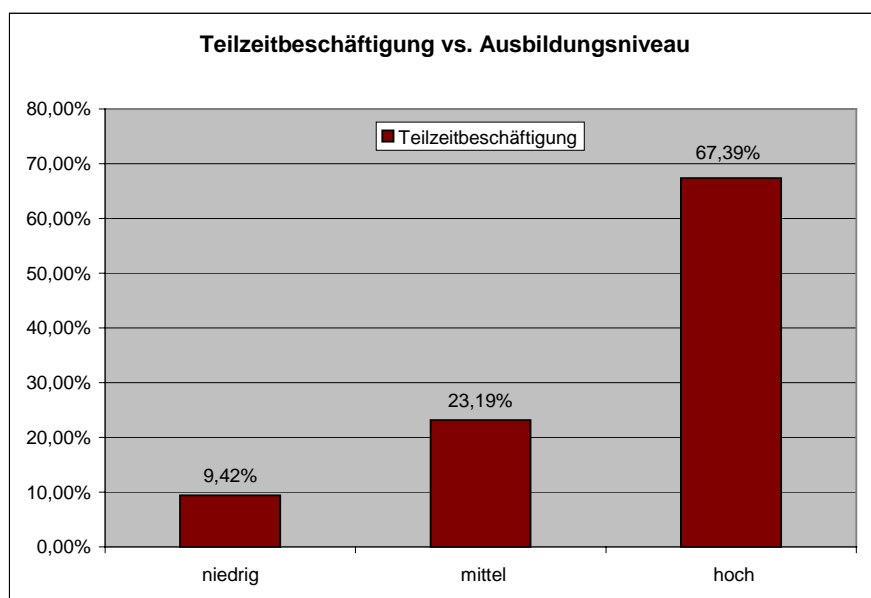
In diesem Punkt wurde zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung unterschieden. Als Teilzeitbeschäftigung wurden folglich die Stellenangebote gewertet, in denen diese Form der Arbeitszeit explizit erwähnt wurde. Zur Vollzeitbeschäftigung wurden die Stellenanzeigen gerechnet, die entweder explizit auf dieses Kriterium hinwiesen oder keine Angabe zur Arbeitszeit enthielten. Von 7 682 Stellenanzeigen wiesen demzufolge 916 (11,92 %) explizit auf eine Teilzeitbeschäftigung hin. Dieser Wert stieg innerhalb der letzten fünf Jahre von 9,20 % (2001) auf einen Höchststand von 14,78 % (2004) um sich anschließend mit 9,59 % (2005) wieder ungefähr dem Ursprungswert anzugleichen.

Ferner wurden die Stellenanzeigen nach Angaben zum Ausbildungsniveau und der Arbeitszeit analysiert. Dabei wurden 2 304 auswertbare Stellenanzeigen ermittelt. Untenstehende Grafik verdeutlicht den Anteil der angebotenen Teilzeitbeschäftigung an den Stellenanzeigen, denen ein Ausbildungsniveau zugeordnet werden konnte (niedrig: 711 Anzeigen, mittel: 650 Anzeigen, hoch: 943 Anzeigen).



Der Anteil an Teilzeitbeschäftigung an den Stellenanzeigen steigt demnach mit dem verlangten Ausbildungsniveau, ohne jedoch über 10 % zu gelangen (niedrig: 1,83 %; mittel: 4,92 %; hoch: 9,86 %).

Ein weiterer Abgleich der gemacht wurde betrifft die Verteilung nach Ausbildungsniveau innerhalb der Stellenangebote die eine Teilzeitbeschäftigung anbieten.



Hier zeigt sich deutlich, dass die meisten Angebote für Teilzeitbeschäftigung ein hohes Ausbildungsniveau verlangen (niedrig: 9,42 %; mittel: 23,19 %; hoch: 67,39 %).

Außerdem wurde ein Vergleich zwischen dem Angebot einer Teilzeitbeschäftigung und der gesuchten Berufsgruppe bzw. der suchenden Branche gezogen. Um eine brauchbare Aussage zu erhalten wurde das Verhältnis zwischen dem expliziten Angebot einer Teilzeitstelle und den zehn meistgesuchten Berufsgruppen bzw. suchenden Branchen unter die Lupe genommen. Die Prozentzahlen geben an, wie viel Prozent der gewerteten Anzeigen innerhalb der genannten Gruppe bzw. Branche explizit eine Teilzeitbeschäftigung anbieten.

Bei den Berufsgruppen zeigt sich bei 7 569 ausgewerteten Stellenanzeigen folgendes Bild:

Der höchste Anteil an Teilzeitbeschäftigung kommt in der Berufsgruppe ISCO 91 „Verkaufs- und Dienstleistungshilfskräfte“ mit 55,51 % vor.

Der niedrigste Anteil an Teilzeitbeschäftigung kommt in der Berufsgruppe ISCO 72 „Metallarbeiter, Mechaniker und verwandte Berufe“ mit 0,63 % vor.

Eine genauere Darstellung aller zehn Berufsgruppen befindet sich in Anhang 7.

Bei den Branchen zeigt sich bei 7 513 ausgewerteten Stellenanzeigen folgendes Bild:

Der höchste Anteil an Teilzeitbeschäftigung kommt in der Branche NACE M „Erziehung und Unterricht“ mit 41,26 % vor.

Der niedrigste Anteil an Teilzeitbeschäftigung kommt in der Branche NACE F „Baugewerbe“ mit 1,19 % vor.

Auch hier befindet sich eine genauere Darstellung in Anhang 8.

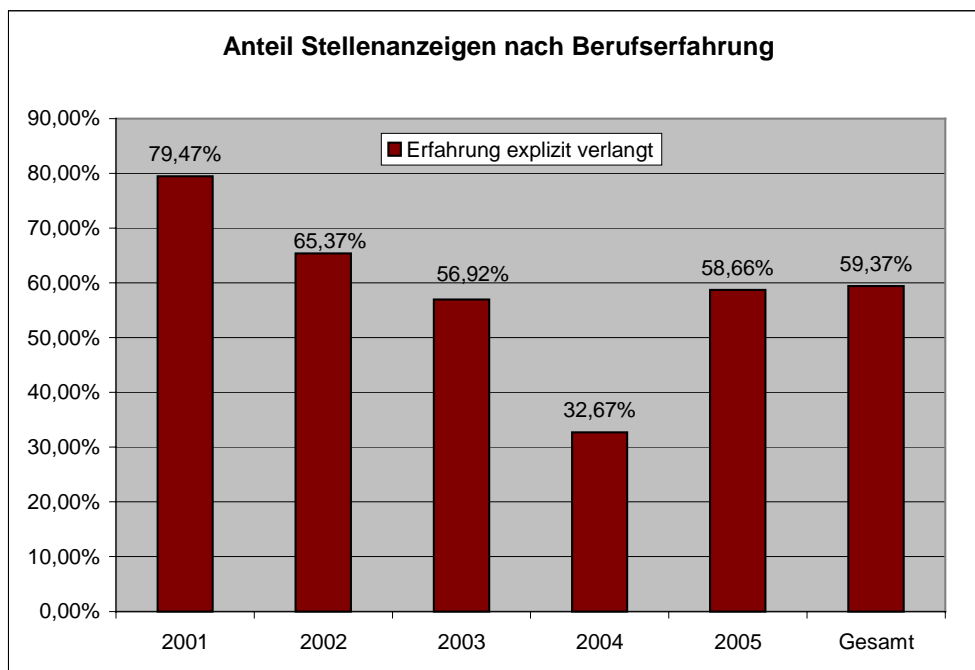
Auffällig ist in jedem Fall, dass sich sowohl bei den Berufsgruppen, als auch bei den Branchen der höchste Anteil an Teilzeitbeschäftigung in Berufen mit hoher Frauenbeschäftigung findet, während umgekehrt der niedrigste Anteil eher in Berufen mit hoher Männerbeschäftigung zu finden ist.

9. Die Erwartungshaltung der Arbeitgeber

Wie bereits in Kapitel 2 angedeutet, wurden die Stellenanzeigen auch nach der Erwartungshaltung der Betriebe in Bezug auf die Berufserfahrung, die Sprachkenntnisse (Deutsch, Französisch, Niederländisch und Luxemburgisch) und die EDV-Kenntnisse analysiert. Dabei sollte festgehalten werden, dass die Stellenanzeigen mit steigendem Ausbildungsniveau oft größer und inhaltlich gehaltvoller veröffentlicht werden und deshalb auch mehr explizite Forderungen enthalten können. Dadurch können die folgenden Untersuchungsergebnisse leicht verzerrt werden.

9.1 Berufserfahrung

Ein Kriterium in der Erwartungshaltung der Betriebe ist die gesammelte Berufserfahrung der Bewerber. Dazu wurden die Stellenanzeigen nach einer diesbezüglich expliziten Forderung untersucht.

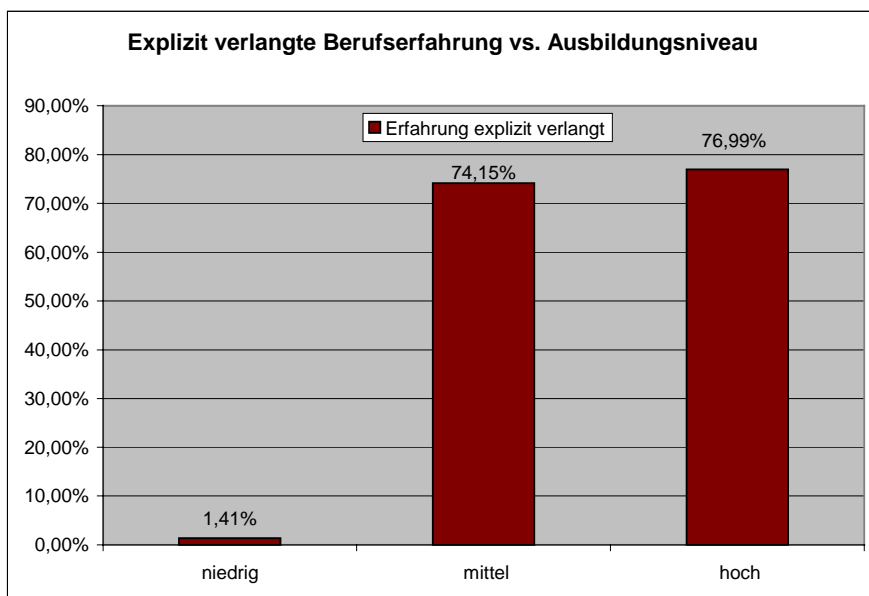


Insgesamt wurde in 4 561 von 7 682 Stellenanzeigen (59,37 %) Berufserfahrung gewünscht (rechter Balken in obenstehender Grafik). Dies bedeutet nicht automatisch, dass die Inserenten der restlichen Stellenanzeigen keine Berufserfahrung wünschen. Es wurde aber nicht explizit zum Ausdruck gebracht. Insgesamt lässt sich aus den Stellenanzeigen schließen, dass Berufserfahrung einen erheblichen Vorteil auf dem Arbeitsmarkt darstellt.

Um nun aus der Gesamtzahl der Stellenanzeigen mit Angaben zur gewünschten Berufserfahrung eine tendenzielle Entwicklung ablesen zu können, wurde wiederum die Anzahl Anzeigen in den einzelnen Jahren des Beobachtungszeitraums untersucht.

Die jährliche Entwicklung weist keine einheitliche Tendenz über die fünf Jahre des Untersuchungszeitraums auf. Der Wert sackte für das Kriterium „Berufserfahrung verlangt“ von 79,47 % (2001) zwar dramatisch auf 32,67 % (2004) ab, erholte sich aber dann wieder auf 58,66 % (2005).

Die Tendenz zu explizitem Verlangen nach Erfahrung variiert außerdem mit dem verlangten Ausbildungsniveau. Zu diesem Abgleich stehen 2 304 Stellenanzeigen zur Verfügung.



Die Grafik zeigt, dass nur in 1,41 % der Stellenanzeigen, die ein niedriges Ausbildungsniveau verlangen, der explizite Wunsch nach Berufserfahrung geäußert wird. Beim mittleren Ausbildungsniveau sind es hingegen 74,15 % und beim hohen Ausbildungsniveau 76,99 %. Dies erscheint logisch, da mit steigendem Ausbildungsniveau auch die Anlernzeit oft steigt und vorhandene Berufserfahrung hier wertvolle Zeitersparnis bedeuten kann.

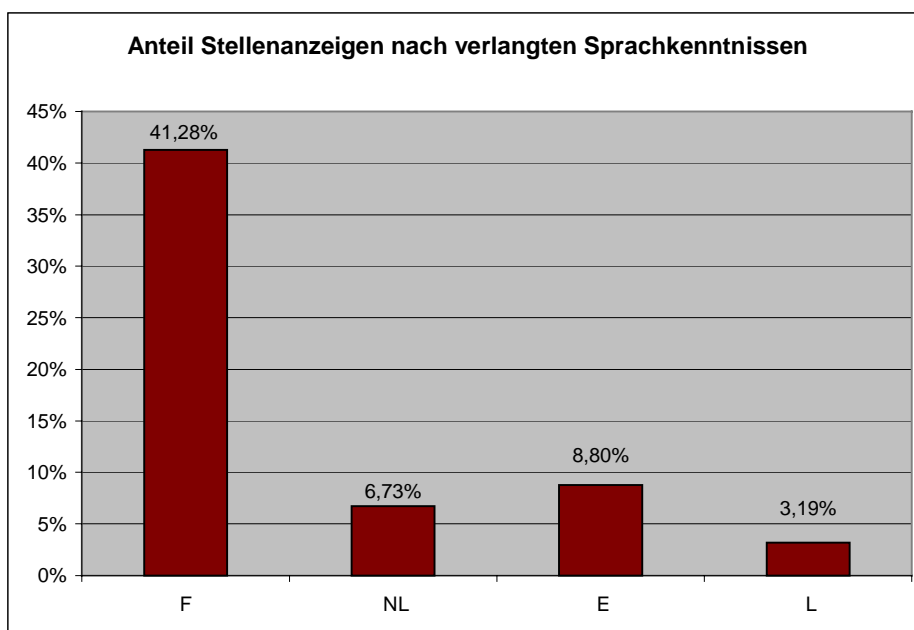
Die Analyse der Stellenanzeigen erlaubt ferner einen Abgleich der geforderten Berufserfahrung mit den gesuchten Berufsgruppen. Für diesen Abgleich konnten 7 569 Stellenanzeigen ausgewertet werden. Am häufigsten wurde vorhandene Berufserfahrung für die Berufsgruppe ISCO 12 „Geschäftsleiter und Geschäftsbereichsleiter in großen Unternehmen“ gefordert, nämlich in 87,11 % aller Fälle. Am seltensten von den zehn meist gesuchten Berufsgruppen wurde dieses Kriterium in der Berufsgruppe ISCO 91 „Verkaufs- und Dienstleistungshilfskräfte“ genannt, nämlich in 17,32 % aller Fälle. Eine Darstellung in Bezug auf die meistgesuchtesten Berufsgruppen befindet sich in Anhang 9.

Die Analyse der Stellenanzeigen erlaubt ferner einen Abgleich der geforderten Berufserfahrung mit den suchenden Branchen. Für diesen Abgleich konnten 7 513 Stellenanzeigen ausgewertet werden. Am häufigsten wurde vorhandene Berufserfahrung durch die Branche NACE J „Kredit- und Versicherungsgewerbe“ verlangt, nämlich in 81,52 % aller Fälle. Am seltensten in der Gruppe der zehn meist suchenden Sektoren geschah dies durch die Branche NACE H „Gastgewerbe“, nämlich in immerhin noch 42,14 % der Fälle. Auch dazu befindet sich eine Darstellung der meistsuchenden Branchen in Anhang 10.

9.2 Sprachkenntnisse

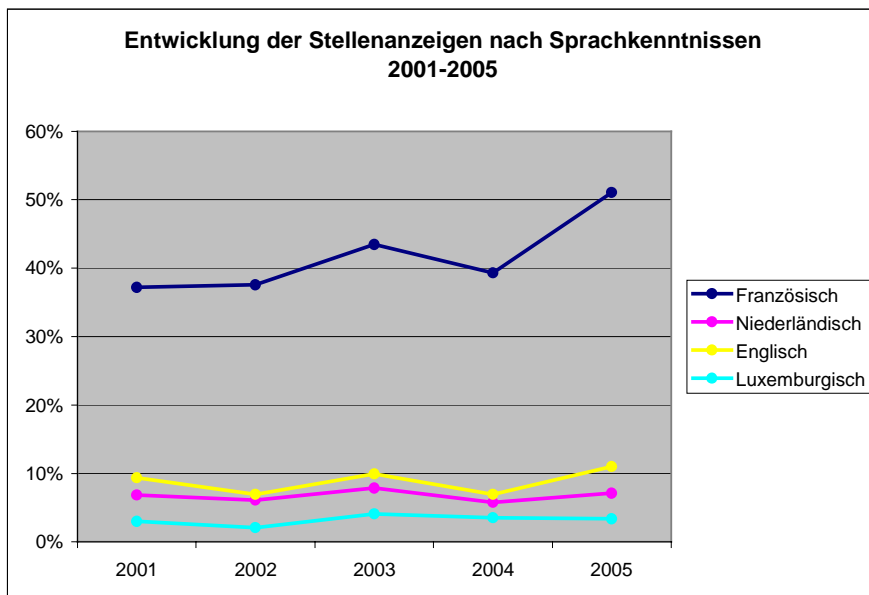
In vielen Stellenanzeigen werden Sprachkenntnisse als Einstellungskriterium genannt. Neben eher sporadisch genannten Sprachen wie z.B. Italienisch oder Spanisch bieten sich für eine nähere Betrachtung vor allem die oft genannten Sprachen Deutsch, Französisch, Niederländisch, Englisch und Luxemburgisch an. Da bei Anzeigen aus dem deutschsprachigen Raum nicht unbedingt auf die benötigten Deutschkenntnisse hingewiesen wird, setzen wir diese Anforderung prinzipiell voraus, wenn das Stellenangebot in deutscher Sprache verfasst wurde. Daraus ergibt sich, dass in 91,54 % aller ausgewerteten Anzeigen Deutschkenntnisse gefordert werden. Selbst in den Stellenanzeigen aus den angrenzenden Gemeinden wurden Deutschkenntnisse in 77,61 % der Fälle verlangt, während es bei den Anzeigen aus dem übrigen Belgien 77,68 % waren. Dieses Ergebnis deutet darauf hin, dass Unternehmen aus diesem Gebiet oft gezielt in der DG inserieren um Deutsch sprechendes Personal zu rekrutieren.

Für die Ermittlung der übrigen Fremdsprachenkenntnisse wurde eine explizite Erwähnung derselben vorausgesetzt. Eine Ausnahme bildeten lediglich die Anzeigen, die in einer Fremdsprache verfasst waren. Hier wurde davon ausgegangen, dass diese Sprache beherrscht werden muss. Damit ergibt sich eine Gesamtzahl auswertbarer Stellenanzeigen von 7 682, also der Gesamtheit aller Anzeigen. Die folgende Grafik zeigt, wie viel Prozent der ausgewerteten Stellenanzeigen die jeweilige Sprache als Einstellungskriterium nannten. Nicht unterschieden wurde bei der Auswertung zwischen dem strikten Verlangen einer Sprache und der Bemerkung, dass die Beherrschung von Vorteil sei, da die genauen Absichten des Arbeitgebers in den Annoncen nicht immer klar ausgedrückt werden.



Wie aus obenstehender Grafik hervorgeht, ist Französisch die mit Abstand meist verlangte Fremdsprache. Dies ist nicht weiter verwunderlich, genauso wenig wie die Stellung des Luxemburgischen auf dem anderen Ende der Skala. Einen leichten Vorsprung vor dem Niederländischen, hält die englische Sprache. Kenntnisse in einer der beiden Sprachen werden jedoch in nicht einmal 10 % der Stellenanzeigen verlangt.

Da es sich hierbei um die Gesamtzahl der Stellenanzeigen mit Angaben zu den gewünschten Sprachkenntnissen handelt, lässt sich aus den Werten keine tendenzielle Entwicklung ablesen. Dazu muss man wiederum die Anzahl Anzeigen in den einzelnen Jahren des Untersuchungszeitraums beobachten.



Die jährliche Entwicklung zeigt vor allem für die französische Sprache eine deutliche Steigerung. Wurden Französischkenntnisse 2001 noch in 37,18 % aller Stellenanzeigen explizit verlangt, war dies 2005 bereits in 51,09 % aller Anzeigen der Fall. Die Bedeutung der niederländischen Sprache blieb in einer Spanne von ca. 1 % nahezu gleich, während die englische Sprache Schwankungen in einer Spanne von ca. 4 % unterworfen war und deren Bedeutung insgesamt von 9,37 % (2001) auf 11,00 % (2005) leicht gestiegen ist. Die Bedeutung der luxemburgischen Sprache blieb in einer Spanne von ca. 1 % ebenfalls nahezu gleich.

Es wurde ein Abgleich der verlangten Fremdsprachenkenntnisse mit den gesuchten Berufsgruppen gemacht. Für diesen Abgleich konnten 7569 Stellenanzeigen ausgewertet werden. In der folgenden Auswertung wurden die zehn meistgesuchtesten Berufsgruppen berücksichtigt.

Sprache	Berufsgruppe mit dem höchsten Anteil geforderter Kenntnisse	Anteil
Französisch	ISCO 42: Büroangestellte mit Kundenkontakt	78,16 %
Niederländisch	ISCO 42: Büroangestellte mit Kundenkontakt	22,65 %
Englisch	ISCO 12: Geschäftsleiter und Geschäftsbereichsleiter in großen Unternehmen	34,59 %
Luxemburgisch	ISCO 12: Geschäftsleiter und Geschäftsbereichsleiter in großen Unternehmen	5,35 %

Sprache	Berufsgruppe mit dem niedrigsten Anteil geforderter Kenntnisse	Anteil
Französisch	ISCO 91: Verkaufs- und Dienstleistungshilfskräfte	14,96 %
Niederländisch	ISCO 74: Sonstige Handwerks- und verwandte Berufe	0,00 %
Englisch	ISCO 74: Sonstige Handwerks- und verwandte Berufe	0,21 %
Luxemburgisch	ISCO 74: Sonstige Handwerks- und verwandte Berufe	1,05 %

Eine Darstellung aller Ergebnisse befindet sich in Anhang 11.

Diese Ergebnisse spiegeln den allgemeinen Trend in den Stellenanzeigen wieder, nachdem die sprachlichen Anforderungen mit den Ausbildungsanforderungen steigen. Außerdem sind die sprachlichen Anforderungen insgesamt bei Arbeiterberufen eher geringer als bei Angestelltenberufen.

Ein entsprechender Abgleich der verlangten Fremdsprachenkenntnisse wurde ebenfalls mit den suchenden Branchen gemacht. Für diesen Abgleich konnten 7 513 Stellenanzeigen ausgewertet werden. Auch in diesem Kriterium wurden die zehn meistgesuchten Berufsgruppen als Untersuchungsgrundlage genommen.

Sprache	Branche mit dem höchsten Anteil geforderter Kenntnisse	Anteil
Französisch	NACE J: Kredit- und Versicherungsgewerbe	77,17 %
Niederländisch	NACE I: Verkehr- und Nachrichtenübermittlung	10,68 %
Englisch	NACE J: Kredit- und Versicherungsgewerbe	25,54 %
Luxemburgisch	NACE J: Kredit- und Versicherungsgewerbe	10,87 %

Sprache	Branche mit dem niedrigsten Anteil geforderter Kenntnisse	Anteil
Französisch	NACE M: Erziehung und Unterricht	17,48 %
Niederländisch	NACE F: Baugewerbe	3,17 %
Englisch	NACE H: Gastgewerbe	1,22 %
Luxemburgisch	NACE M: Erziehung und Unterricht	0,70 %

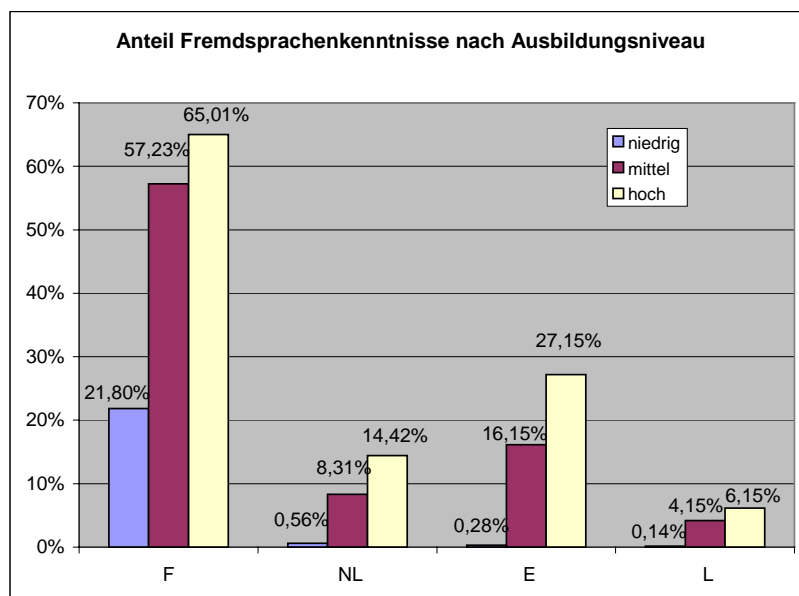
Auch dazu befindet sich eine Darstellung aller Ergebnisse in Anhang 12.

Die meisten Sprachkenntnisse werden obenstehender Grafik zufolge im Kredit- und Versicherungsgewerbe (NACE J) verlangt. Lediglich bei der niederländischen Sprache liegt dieser Sektor nicht auf dem ersten Platz (sondern knapp auf Platz 2). Diese Erkenntnis ist nicht weiter verwunderlich, da die Firmenzentralen vieler Banken in anderssprachigen Landesteilen angesiedelt sind und die interne Kommunikation eher nicht in deutscher Sprache verläuft. Außerdem sind viele Bereiche dieses Sektors auch sprachlich internationalisiert. Die hohe Wichtigkeit des Luxemburgischen im Kredit- und Versicherungssektors unterstreicht vor allem die führende Position des Sektors im luxemburgischen Wirtschaftsnetz.

Das bei den Französischkenntnissen der Sektor Erziehung und Unterricht (NACE M) den letzten Rang belegt könnte darin begründet liegen, dass viele der potentiellen Kandidaten ihre Studien in der Wallonie absolviert haben und man die Kenntnis dieser Sprache zum Erhalt des Diploms voraussetzt. Für den letzten Platz dieses Sektors bei der luxemburgischen Sprache dürfte sprechen, dass sie außerhalb des Großherzogtums keine Verwendung findet und die Anzahl Stellenanzeigen aus dem Bereich Erziehung und Unterricht aus Luxemburg eher gering ist.

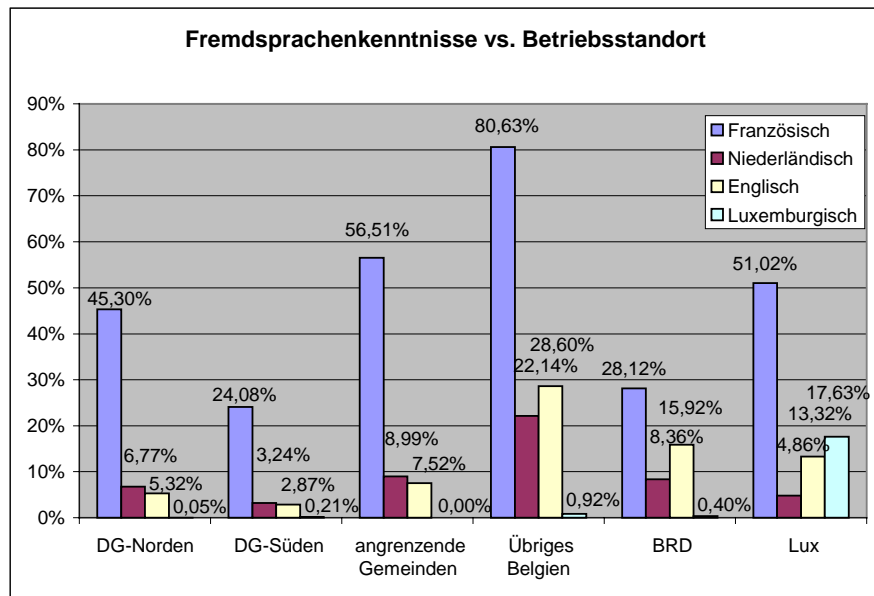
Zu bedenken gibt das Ergebnis bei der englischen und der niederländischen Sprache. Hier belegt das Gastgewerbe (NACE H) den letzten (Englisch) bzw. vorletzten (Niederländisch mit 3,17 %) Rang. Wenn dem Sektor in der DG in Zukunft eine größere Bedeutung zukommen soll, ist die Kenntnis der englischen Sprache in Hinblick auf eine internationale Kundschaft sicher nicht nachteilig. Angesichts der Vielzahl flämischer und niederländischer Touristen sollte die Kenntnis der niederländischen Sprache jedoch eher die Regel als die Ausnahme sein. Der letzte Rang des Baugewerbes (NACE F) bei der niederländischen Sprache ist hingegen wenig überraschend, da das Baugewerbe hierzulande nicht unbedingt auf den niederländischen Sprachraum ausgerichtet ist und Stellenangebote aus diesem Sprachraum eher selten vorkommen.

Neben diesem berufsgruppen- bzw. branchenbezogenen Abgleich ermöglicht die Auswertung der Stellenanzeigen ebenfalls eine Analyse des Zusammenhangs zwischen den verlangten Fremdsprachenkenntnissen und dem Ausbildungsniveau. Dazu stehen 2 304 Stellenanzeigen zur Auswertung bereit.



Für alle Sprachen gilt, dass bei steigendem Ausbildungsniveau auch die Häufigkeit des Verlangens nach deren Kenntnis ansteigt. Es wird außerdem deutlich, dass Fremdsprachenkenntnisse in den Stellenanzeigen – abgesehen von der französischen Sprache – bei niedrigem Ausbildungsniveau so gut wie keine Rolle spielen. Das Französische wird seiner Sonderrolle in allen drei Ausbildungsstufen gerecht, so dass es für potentielle Bewerber auf Stellenanzeigen in der Presse ratsam ist, über Kenntnisse in dieser Sprache zu verfügen. Wer sich auf eine Stelle mit verlangtem höheren Ausbildungsniveau bewirbt, tut aber auch gut daran über Englischkenntnisse zu verfügen. Obwohl es sich um die meistgesprochene Sprache Belgiens handelt, sind Kenntnisse der niederländischen Sprache offensichtlich weniger wichtig.

Der letzte Untersuchungsaspekt befasst sich mit dem Zusammenhang zwischen der Forderung nach Fremdsprachenkenntnis und dem Betriebsstandort.

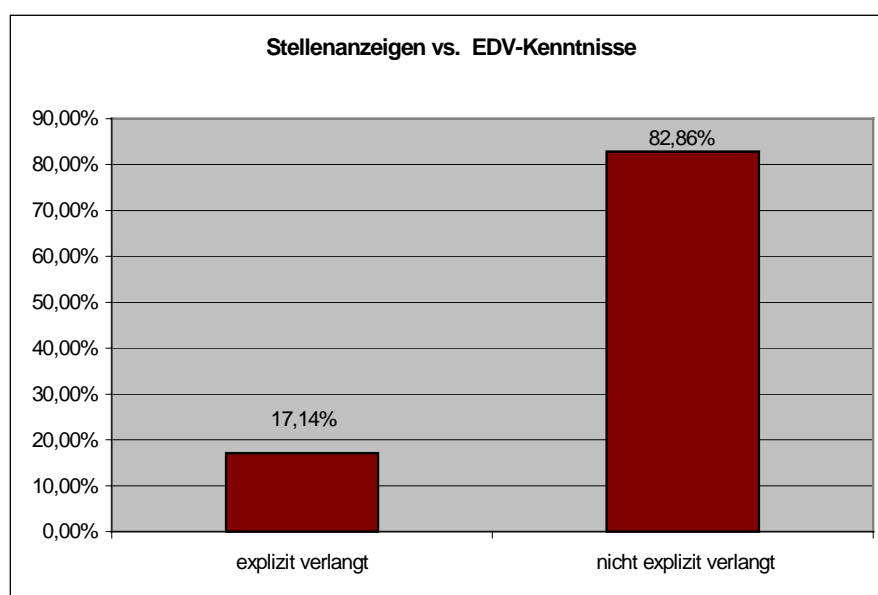


Auch diese Grafik unterstreicht die Wichtigkeit des Französischen bei den geforderten Sprachkenntnissen. Den höchsten Anteil erhält diese Sprache wenig überraschend in den Stellenanzeigen aus dem übrigen Belgien, den angrenzenden Gemeinden und dem Großherzogtum Luxemburg. Während der Anteil im Norden der DG noch recht hoch ist, verlangen die Stellenanzeigen aus dem Süden der DG weitaus seltener Französischkenntnisse. Der relativ hohe Anteil an Stellenanzeigen aus Deutschland, die Französischkenntnisse verlangen, lässt darauf schließen, dass die Betriebe bewusst in der DG inserieren, da sie hier ein hohes Potential an zweisprachigen Bewerbern vermuten

Was die anderen Sprachen betrifft, werden die meisten Anforderungen im übrigen Belgien gestellt. Dies liegt sicherlich an der stärkeren Präsenz international agierender Unternehmen aber natürlich auch an der jeweils gültigen Muttersprache. Es ist durchaus möglich, dass diese Stellenanzeigen bewusst in der DG geschaltet werden, da man sich hier verstärkt mehrsprachige Bewerber erhofft. Die Grafik zeigt ebenfalls deutlich, dass die Stellenanzeigen, in denen Kenntnisse der luxemburgischen Sprache verlangt werden, fast ausnahmslos aus dem Großherzogtum selber stammen. Die insgesamt niedrigsten sprachlichen Anforderungen stellen die Stellenanzeigen aus dem Süden der DG. Dies erscheint logisch, da der Anteil Stellenanzeigen, die ein niedriges Ausbildungsniveau verlangen, im Süden ebenfalls höher liegt.

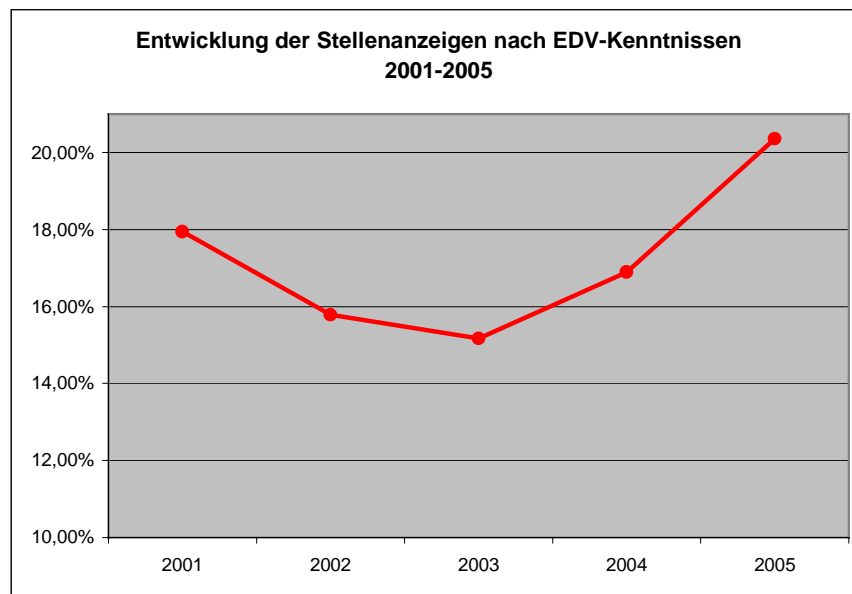
9.3 EDV-Kenntnisse

Ein weiteres, oft genanntes Kriterium in den Stellenanzeigen ist das Verlangen nach EDV-Kenntnissen. Zu den verlangten Kenntnissen werden nicht immer präzise Angaben gemacht, doch handelt es sich in den meisten Fällen um die gängigen MS-Office Produkte. Weitaus seltener wurden spezifische Programme wie z.B. Cubic, Autocad oder SAP genannt. Grundlage der folgenden Analyse sind die Stellenangebote, in denen explizit nach EDV-Kenntnissen gefragt wurde. Wie schon bei anderen Kriterien festgestellt wurde, bedeutet das Fehlen dieser Anforderung in der Stellenanzeige nicht zwangsläufig, dass der Inserent keine EDV-Kenntnisse wünscht. Es ist auch hier durchaus möglich, dass einige Betriebe diese Kenntnisse als gegeben voraussetzen. Für die Auswertung steht eine Gesamtzahl auswertbarer Stellenanzeigen von 7 682 zur Verfügung. Die folgende Grafik zeigt, wie viel Prozent der ausgewerteten Stellenanzeigen vorhandene EDV-Kenntnisse verlangten. Auch bei dem Aspekt der EDV-Kenntnisse wurde nicht unterschieden zwischen dem strikten Verlangen von EDV-Kenntnissen und der Bemerkung, dass die Beherrschung von Vorteil sei, da auch hier nicht immer deutlich ist, was der Inserent wirklich wünscht.



Obenstehende Grafik zeigt, dass in 17,14 % aller Stellenanzeigen explizit EDV-Kenntnisse verlangt werden. Dies mag angesichts der vieldiskutierten Bedeutung dieses Arbeitsmittels zunächst gering erscheinen.

Um tendenzielle Entwicklung aus den ermittelten Werten ablesen zu können, muss man abermals die Anzahl Anzeigen in den einzelnen Jahren des Untersuchungszeitraums beobachten.



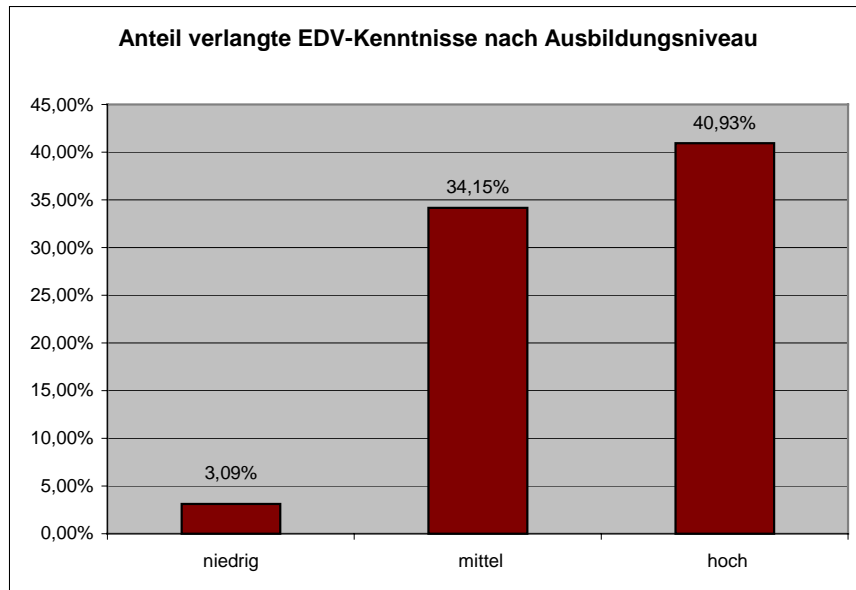
Die jährliche Entwicklung zeigt insgesamt einen leichten Anstieg von 17,95 % (2001) auf 20,36 % (2005). Allerdings wird dieser von einem zwischenzeitlichen Rückgang auf 15,17 % (2003) getrübt, so dass von einer klaren Tendenz derzeit nicht unbedingt die Rede sein kann.

Die Analyse der Stellenanzeigen erlaubt einen Abgleich der explizit verlangten EDV-Kenntnisse mit den gesuchten Berufsgruppen. Für diesen Abgleich konnten 7569 Stellenanzeigen ausgewertet werden. Berücksichtigt wurden in der Auswertung die zehn meistgesuchtesten Berufsgruppen. Am häufigsten wurden vorhandene EDV-Kenntnisse für die Berufsgruppe ISCO 42 „Büroangestellte mit Kundenkontakt“ gefordert, nämlich in 53,67 % aller Fälle. Am seltensten wurde dieses Kriterium in der Berufsgruppe ISCO 91 „Verkaufs- und Dienstleistungshilfskräfte“ genannt, nämlich in 0,79 % aller Fälle. Eine Darstellung in Bezug auf die meistgesuchtesten Berufsgruppen befindet sich in Anhang 13.

Außerdem ist ein Abgleich der verlangten EDV-Kenntnisse mit den suchenden Branchen möglich. Dazu konnten 7513 Stellenanzeigen ausgewertet werden. Auch in diesem Kriterium konnten die zehn meistsuchenden Branchen näher untersucht werden. Am häufigsten wurden EDV-Kenntnisse in der Branche NACE J „Kredit- und Versicherungsgewerbe“ gefordert, nämlich in 46,74 % aller Fälle. Am seltensten wurde dieses Kriterium in der Branche NACE H „Gastgewerbe“ genannt, nämlich in 1,58 % aller Fälle. Eine entsprechende Darstellung in Bezug auf die meistgesuchtesten Berufsgruppen befindet sich in Anhang 14.

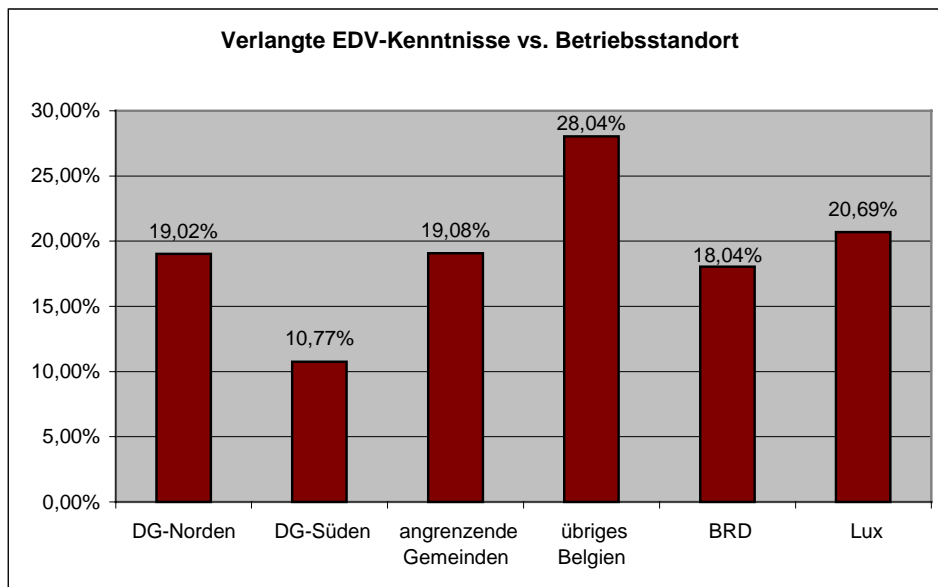
Wie schon bei den Sprachkenntnissen, zeigt sich bei den Berufsgruppen auch hier eine klare Verlagerung der verlangten EDV-Kenntnisse zu den Angestelltentätigkeiten hin. Die Verteilung nach Branchen birgt hingegen einige Überraschungen. So stehen die Branchen NACE N „Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen“ und NACE M „Erziehung und Unterricht“ im unteren Drittel der entsprechenden Liste (siehe Anhang). Möglicherweise gilt aber auch hier, dass EDV-Kenntnisse von Seiten des Arbeitgebers vorausgesetzt werden. Die Spitzenposition des Sektors NACE J „Kredit- und Versicherungsgewerbe“ ist hingegen nicht überraschend, da es sich hier um einen hochgradig informatisierten Sektor handelt.

Neben diesem berufsgruppen- bzw. branchenbezogenen Abgleich wurde ebenfalls eine Analyse des Zusammenhangs zwischen den verlangten EDV-Kenntnissen und dem Ausbildungsniveau vorgenommen. Dazu stehen 2 304 Stellenanzeigen zur Auswertung bereit.



Die Ergebnisse aus obenstehender Grafik sind durchaus nachvollziehbar und nicht überraschend. Arbeitsplätze, die ein hohes Ausbildungsniveau verlangen sind heutzutage fast durchweg computerunterstützt und erfordern entsprechende Kenntnisse. Im mittleren Ausbildungsniveau finden sich viele Sekretariatskräfte wieder, deren Arbeit zu einem großen Teil computerunterstützt erfolgt. In dieser Kategorie finden sich ebenfalls die zahlreichen Stellen für Handwerksgehilfen wieder, in deren Arbeit die Computertechnik in den letzten Jahren verstärkt Einzug gehalten hat.

Der letzte Untersuchungsaspekt befasst sich mit dem Zusammenhang zwischen der Forderung nach EDV-Kenntnissen und dem Betriebsstandort. Dazu stehen 7 424 Stellenanzeigen zur Verfügung.



Die Grafik zeigt, dass der Anteil an Stellenanzeigen, die EDV-Kenntnisse verlangen an den meisten Betriebsstandorten ähnlich hoch ist (zwischen 18,04 % und 20,69 %). Ausnahmen bilden der Standort „Übriges Belgien“ (28,04 %) und „DG-Süden“ (10,77 %). Während der Anteil für das übrige Belgien spürbar höher als die anderen Standorte liegt, gilt für den Süden der DG das

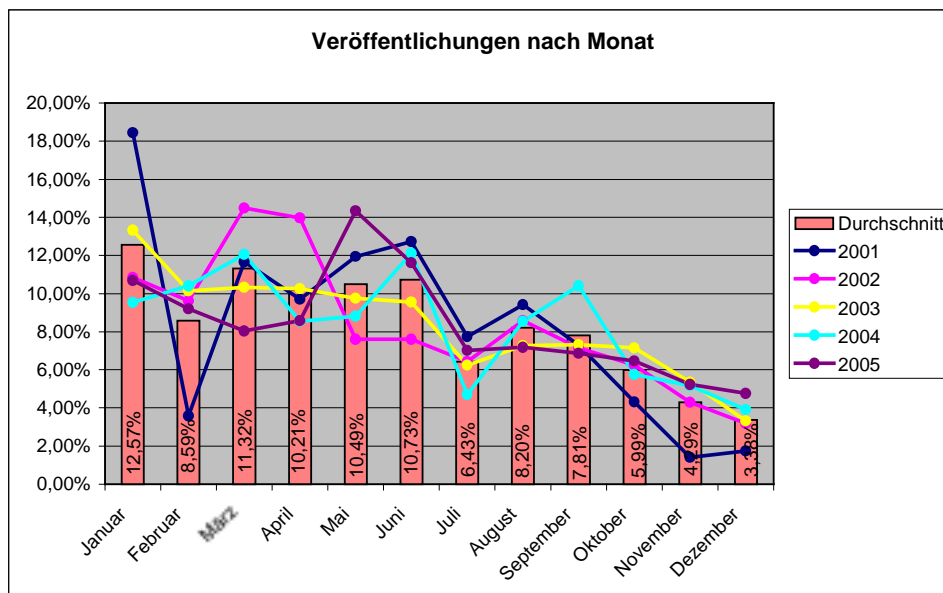
Gegenteil. Die Gründe könnten hier dieselben sein, wie schon beim Ausbildungsniveau: die regionale bzw. überregionale Suche nach höher qualifiziertem Personal für das übrige Belgien und die Suche nach niedrig qualifiziertem Personal im Süden der DG.

10. Die Publikation der Stellenanzeigen

Wie bereits Eingangs beschrieben, wurden bei vorliegender Auswertung sowohl die Erstveröffentlichung einer Stellenanzeige, als auch eventuelle Folgeveröffentlichungen registriert. Anhand dieser Werte konnte eine durchschnittliche jährliche Entwicklung der Anzahl veröffentlichter Stellenanzeigen ermittelt werden. Außerdem konnten die Stellenanzeigen, die mehrmals wiederholt wurden genauer analysiert werden. In den folgenden Abschnitten wird zunächst auf die durchschnittliche Jahresentwicklung der Stellenanzeigen eingegangen. Anschließend werden die wiederholten Stellenanzeigen analysiert. Nach der dritten Veröffentlichung wurden die Stellenanzeigen nicht mehr für die Auswertung berücksichtigt.

10.1 Durchschnittliche Jahresentwicklung

Den Verlauf der Entwicklung der Anzahl veröffentlichter Stellenanzeigen auf Jahresbasis verdeutlicht die folgende Grafik.



Es zeigt sich, dass im Fünfjahresdurchschnitt die meisten Stellenanzeigen im Januar veröffentlicht werden. Ein weiterer Höchststand wird – nach einem ersten Einbruch – im März erreicht, während die Anzahl der Stellenanzeigen danach bis Juni relativ konstant bleibt. Im Juli folgte ein Einbruch, der sicherlich mit dem zu diesem Zeitpunkt in vielen Betrieben anstehenden Jahresurlaub zusammenhängt. In den Monaten August und September steigt die Anzahl veröffentlichter Stellenanzeigen. Dies ist auch der Moment, an dem die Schul-, Lehr- und Studienabgänger auf den Arbeitsmarkt drängen. Danach fällt der Wert kontinuierlich ab um im Dezember seinen absoluten Tiefstand zu erreichen.

10.2 Erste Wiederholung der Stellenanzeigen

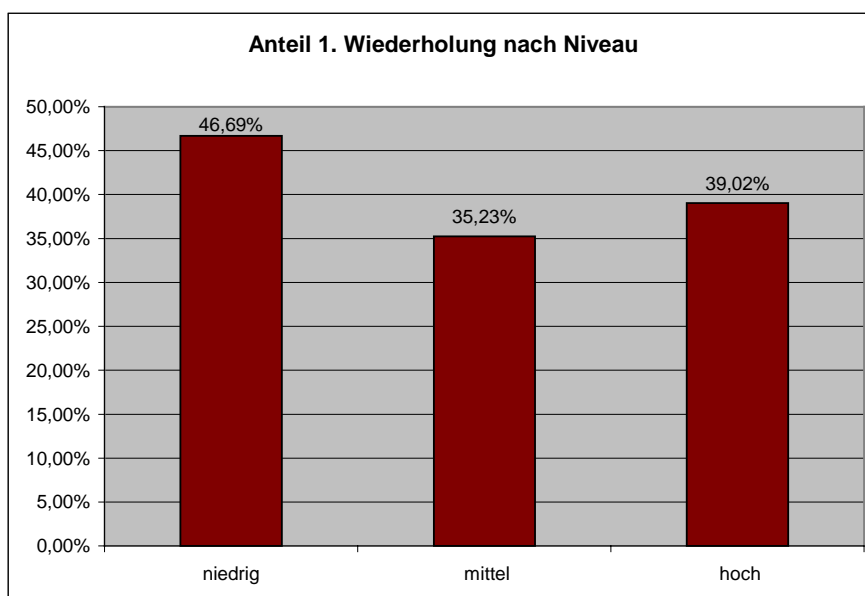
Gewertet wurde jeweils die erste Wiederholung der Stellenanzeigen. Die mehrmalige Veröffentlichung einer Stellenanzeige kann ein Indikator für die Schwierigkeit sein, genügend Bewerber für die offene Stelle zu finden. Manche Arbeitgeber legen aber bereits vor Beginn ihrer Suche eine mehrmalige Veröffentlichung fest um einen möglichst großen Bewerberkreis ansprechen zu können. Insgesamt wurden von den gewerteten 7 682 Stellenanzeigen 2 747 ein zweites Mal veröffentlicht (35,79 %). Die wiederholten Stellenanzeigen können ferner nach dem Kriterium der zehn meistgesuchten Berufsgruppen und suchenden Branchen analysiert werden.

Kode	Berufsgruppe und Branche mit dem höchsten Wiederholungswert	Anteil
ISCO 74	Sonstige Handwerks- und verwandte Berufe	42,83 %
NACE L	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	42,37 %

Kode	Berufsgruppe und Branche mit dem niedrigsten Wiederholungswert	Anteil
ISCO 91	Verkaufs- und Dienstleistungshilfskräfte	26,77 %
NACE H	Gastgewerbe	30,94 %

Die gesamte Rangliste befindet sich in Anhang 15. Sowohl bei den gesuchten Berufsgruppen, als auch bei den suchenden Branchen, lässt sich keine eindeutige Tendenz ablesen, da die einzelnen Werte meist in einer Spanne von ca. 10 % liegen. Es tut sich keine Berufsgruppe oder Branche so stark hervor, dass man anhand der Stellenanzeigen von einem kritischen Wert sprechen könnte.

Schließlich konnte der Anteil Wiederholungen nach Ausbildungsniveau erfasst werden. Dabei fällt vor allem der höhere Anteil an Wiederholungen bei niedrigem verlangten Ausbildungsniveau auf.



Es bietet sich an, diese Ergebnisse im Lichte der Ergebnisse der zweiten Wiederholung zu untersuchen.

10.3 Zweite Wiederholung der Stellenanzeigen

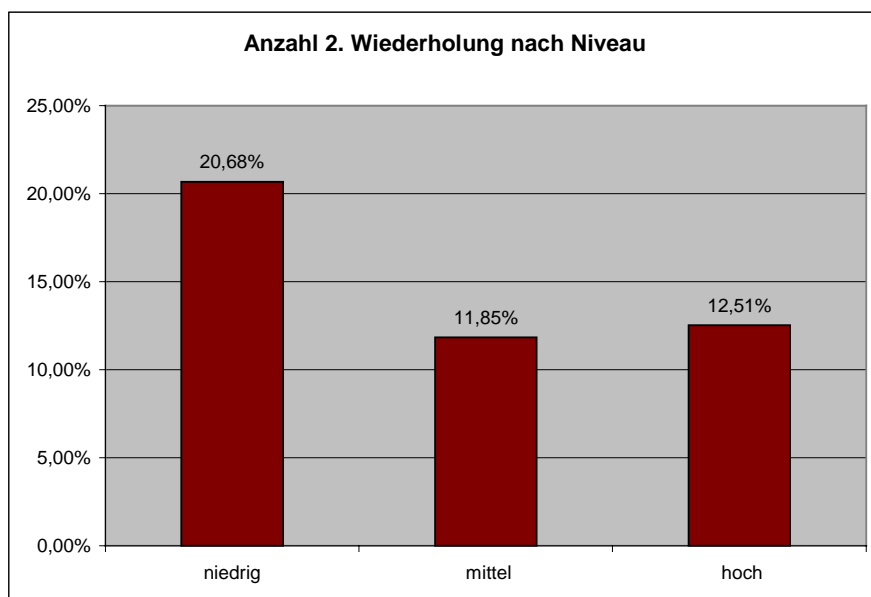
Gewertet wurde die zweite Wiederholung der Stellenanzeigen. Von den 7 682 Stellenanzeigen wurden 1 039 ein drittes Mal veröffentlicht (13,55 %). Auch die zwei mal wiederholten Stellenanzeigen wurden nach dem Gesichtspunkt der zehn meistgesuchten Berufsgruppen und suchenden Branchen untersucht.

Kode	Berufsgruppe und Branche mit dem höchsten Wiederholungswert	Anteil
ISCO 74	Sonstige Handwerks- und verwandte Berufe	18,35 %
NACE I	Verkehr und Nachrichtenübermittlung	17,36 %

Kode	Berufsgruppe und Branche mit dem niedrigsten Wiederholungswert	Anteil
ISCO 41	Büroangestellte ohne Kundenkontakt	10,29 %
NACE O	Öffentliche und persönliche Dienstleistungen	9,93 %

Die gesamte Rangliste befindet sich in Anhang 16. Auch bei der zweiten Wiederholung der Stellenanzeigen kann nicht von einer klaren Tendenz gesprochen werden, die auf besonders kritische Funktionen hinweist. So befindet sich zwar jeweils die gleich Berufsgruppe auf dem Platz mit dem höchsten Wiederholungswert, doch ist nach Durchsicht der gesamten Rangliste keine allgemeine Aufteilung nach Arbeiter- oder Angestelltentätigkeiten möglich.

Auch bei der zweiten Wiederholung wurde der Anteil nach Ausbildungsniveau ermittelt.



Hier ist der Anteil Wiederholungen bei niedrigem Niveau im Verhältnis zu den beiden anderen sogar noch höher als bei der ersten Wiederholung. Die Vermutung, dass der Anteil Wiederholungen gerade bei hohem Ausbildungsniveau größer ist, da diese Anzeigen auf eine mehrwöchige Veröffentlichung festgelegt sind, bestätigt sich nicht. Vielmehr scheinen gerade die Stellen für die nur ein niedriges Ausbildungsniveau verlangt wird, schwerer besetzbar zu sein. Dies widerspricht der allgemeinen Annahme die besagt, dass es zuwenig freie Stellen für niedrig Qualifizierte gibt. Möglich ist, dass viele Bewerber nicht die sozialen Kompetenzen besitzen, die der Arbeitgeber wünscht und die Stelle deshalb nur schwer besetzt werden kann. Ein anderer Grund ist eine eventuell zu große geografische Entfernung zwischen den freien Arbeitsstellen im Süden der DG und den potentiellen Mitarbeitern aus dem Norden.

11. Schlussfolgerung

Die Auswertung der Stellenanzeigen lässt einige Fragen für die Zukunft offen. In vielen Kriterien konnte keine eindeutige Tendenz entdeckt werden, anhand derer man eine Prognose für die kommenden Jahre wagen könnte. In einigen Kriterien gilt es jedoch die weitere Entwicklung im Auge zu behalten. So stellt sich die Frage ob die Anzahl Stellenangebote für die Berufsgruppen ISCO 51 „Personenbezogene Dienstleistungsberufe“ und ISCO 72 „Metallarbeiter, Mechaniker und verwandte Berufe“ weiter sinken werden. Gerade die Metallverarbeitung ist ein wichtiger Sektor für den Arbeitsmarkt der DG. Bei den Wirtschaftszweigen zeigen die Branchen NACE D „Verarbeitendes Gewerbe“ und NACE H „Gastgewerbe“ eine sinkende Tendenz. Wie schon bei den Berufsgruppen, so gilt für das „Verarbeitende Gewerbe“ (dessen Teil die Metallverarbeitung ist) erst recht, dass es sich hier um einen äußerst wichtigen Sektor für die DG handelt. Auch das Gastgewerbe wird – wie bereits angesprochen – als Zukunftssektor für die Beschäftigung gepriesen. Ein sinkendes Stellenangebot läuft diesem Ziel allerdings entgegen. Überhaupt fällt das Gastgewerbe durch niedrige Anforderung an die Bewerber auf. Ob dies der angestrebten Qualität förderlich ist, sei dahingestellt. Es soll jedoch noch einmal hervorgehoben werden, dass eine sinkende Anzahl Stellenanzeigen nicht automatisch auf eine sinkende Beschäftigung hinweist. Die Stellenanzeigen sind lediglich ein Indikator unter mehreren.

Bei den Betriebsstandorten zeigt sich eine interessante Entwicklung. So wurden aus dem Süden der DG insgesamt mehr Stellenangebote veröffentlicht als aus dem Norden, auch wenn sich diese Tendenz umzukehren scheint. Es ist aber nicht auszuschließen, dass im Norden der DG bei der Rekrutierung stärker mit Interimagenturen zusammengearbeitet wird, welche eher selten Stellenanzeigen in der lokalen Presse veröffentlichen. Interessant ist auch die hohe Zahl von Stellenanzeigen aus Luxemburg, welche Deutschland bei weitem übertrifft. Eine mögliche Erklärung ist die Präsenz zahlreicher Betriebe im Norden Luxemburgs, die ihren ursprünglichen Firmensitz im Süden der DG haben bzw. hatten. Besorgnis ruft der starke Rückgang von Stellenanzeigen aus Deutschland hervor. Sollte dieser Trend auf die Einstellungssituation insgesamt übertragbar sein, wird die DG in Zukunft mehr Arbeitnehmer auf ihrem eigenen Gebiet beschäftigen müssen. Werden Pendler oder potentielle Pendler bei ihrer Stellensuche auf dem deutschen Arbeitsmarkt nicht mehr fündig, wird dies negative Auswirkungen auf die Arbeitslosenrate der DG haben. Bemerkenswert ist die große Bedeutung des Bausektors für den Süden der DG und Luxemburg. Gerät dieser Sektor in eine Krise, wird das – wie in der Vergangenheit bereits geschehen – vor allem für den Süden der DG schwerwiegende Folgen haben.

Was das geforderte Ausbildungsniveau angeht, ist der hohe Anteil des niedrigen Ausbildungsniveaus erstaunlich. Allerdings ist die Tendenz eher sinkend, so dass man dieses Kriterium genauestens weiterverfolgen muss. Bestätigt sich diese Tendenz und steigt die Forderung nach einem hohen Ausbildungsniveau weiter, hat dies zweifelsohne Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt. Der Wert einer guten Ausbildung wird in Zukunft mit Sicherheit steigen. Interessant ist die hohe Konzentration von Stellenanzeigen aus dem Süden der DG, die lediglich ein niedriges Ausbildungsniveau verlangen. Dort scheint noch Platz für wenig qualifizierte Arbeitnehmer zu sein, doch stellt sich die Frage ob diese angesichts der geringen Arbeitslosigkeit im Süden überhaupt in ausreichendem Maße vorhanden sind. Dies kann eine Erklärung für den hohen Prozentsatz an wiederholten Stellenanzeigen sein, die ein niedriges Ausbildungsniveau verlangen. Abseits der hier untersuchten Stellenanzeigen zeigt sich offenbar in der Praxis, dass sich nicht nur – wie oft vermutet – überqualifizierte Bewerber auf Stellenangebote melden, sondern auch unterqualifizierte. Ob das Ausbildungsniveau der eingestellten Person also mit den Forderungen aus der Stellenanzeige übereinstimmt, ist nicht gesichert. Diese mögliche Diskrepanz zwischen den Anforderungen des Stellenangebotes und den Fähigkeiten der real eingestellten Person ist bei nahezu allen genannten Kriterien möglich und in einem gewissen Ausmaß auch wahrscheinlich.

Bei der Teilzeitbeschäftigung fällt auf, dass diese vor allem bei Stellen mit hohem Ausbildungsniveau angeboten wird. Dies liegt u.a. daran, dass gerade in diesen Berufen eine Teilzeitbeschäftigung finanziell noch interessant ist. Ein weiterer Grund ist die Tatsache, dass der höchste Anteil an Teilzeitbeschäftigung pro Branche, bei „Erziehung und Unterricht“ (NACE M) zu finden ist. Diese Branche fordert in der Regel ein hohes Ausbildungsniveau. Auf der anderen Seite sind manche Berufe mit niedrigem Ausbildungsniveau nicht flexibel genug organisiert um Teilzeitbeschäftigung zu ermöglichen. Der höchste Anteil an Teilzeitbeschäftigung pro Berufsgruppe (55,51 %) findet sich dennoch bei den „Verkaufs- und Dienstleistungshilfskräften“ (ISCO 91), einer Berufsgruppe die eher dem niedrigen Ausbildungsniveau zuzuordnen ist. Auffallend ist ferner, dass die Teilzeitbeschäftigung vor allem in Berufen mit hoher Frauenbeschäftigung zu finden ist.

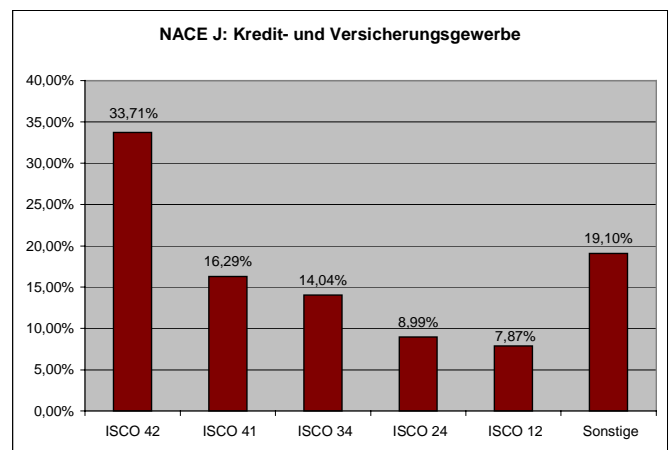
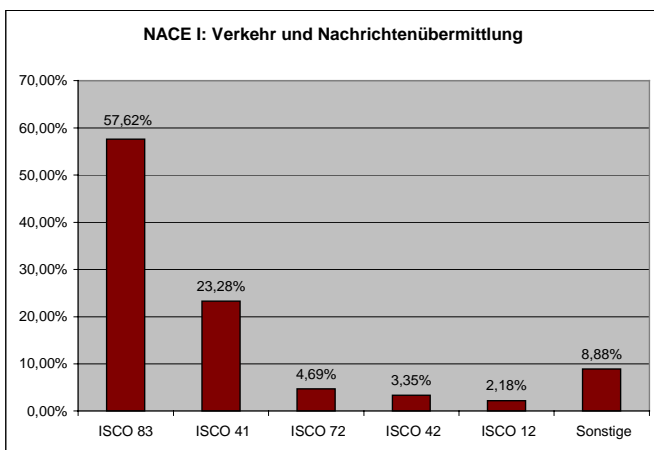
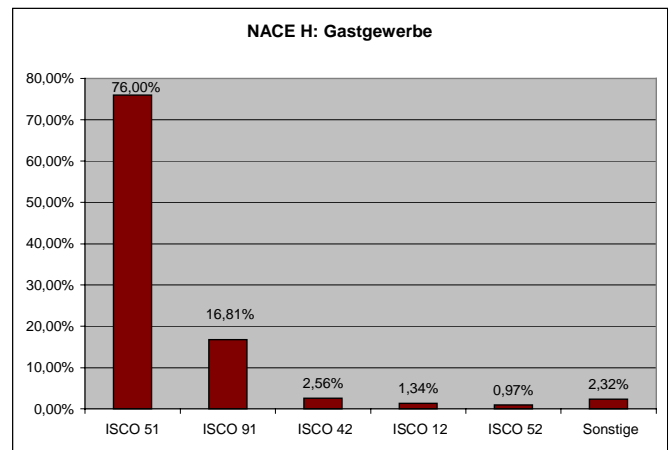
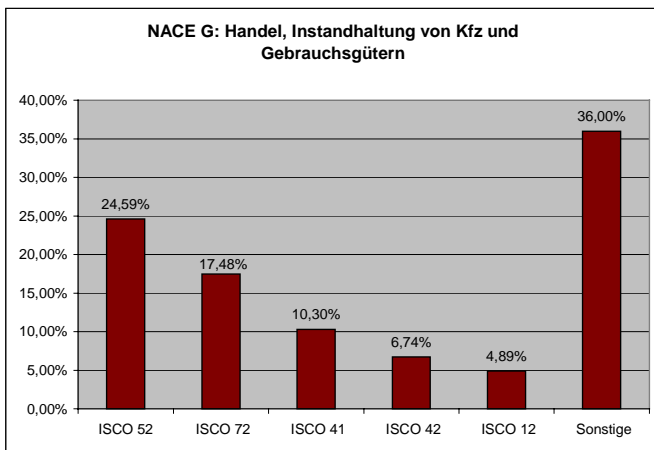
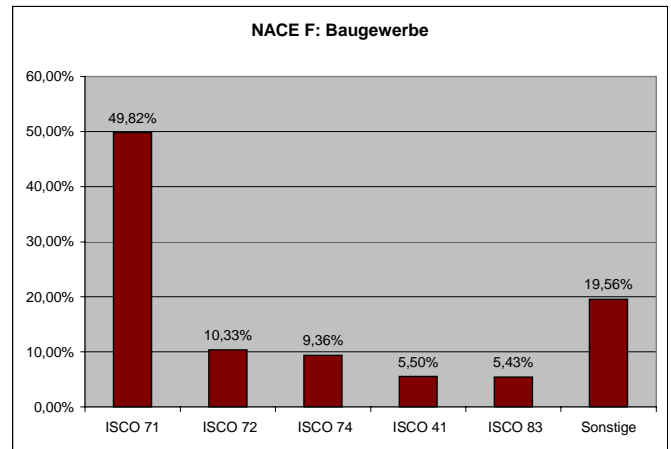
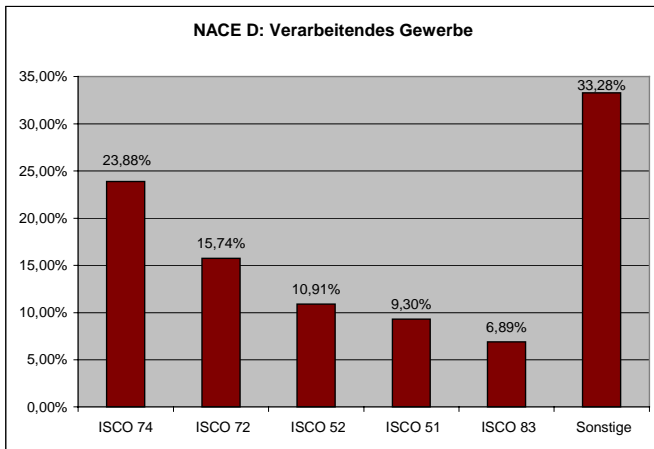
Ein wichtiges Kriterium in den Stellenanzeigen ist die Berufserfahrung. Auch wenn die Bedeutung dieser Forderung in den untersuchten fünf Jahren abgenommen hat, ist es immer von Vorteil über Berufserfahrung zu verfügen. Das Abnehmen dieser Forderung hängt eventuell mit dem andauernden Fachkräftemangel in bestimmten Berufen zusammen, der erfahrene Bewerber selten macht. Besonders hoch ist die Forderung nach Berufserfahrung in Verbindung mit einem mittleren oder hohen Ausbildungsniveau. Außerdem verlangen Arbeitgeber die außerhalb der DG angesiedelt sind ebenfalls öfter Berufserfahrung.

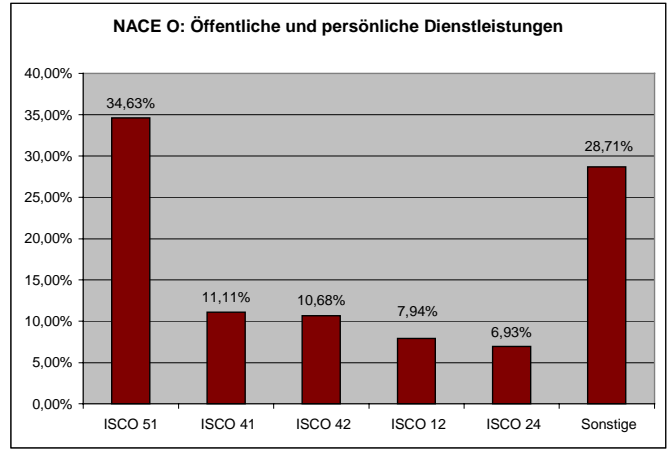
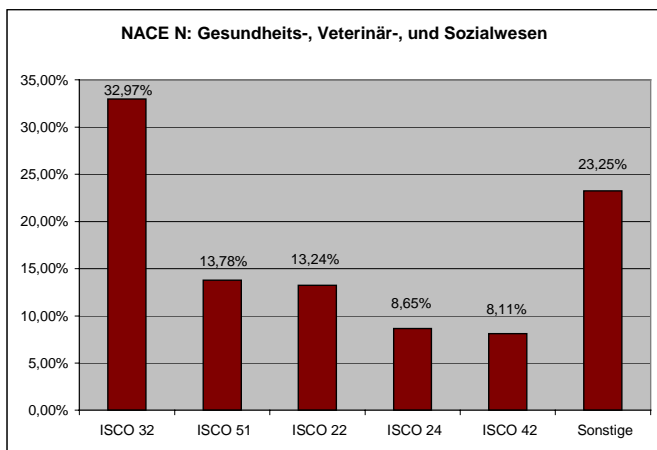
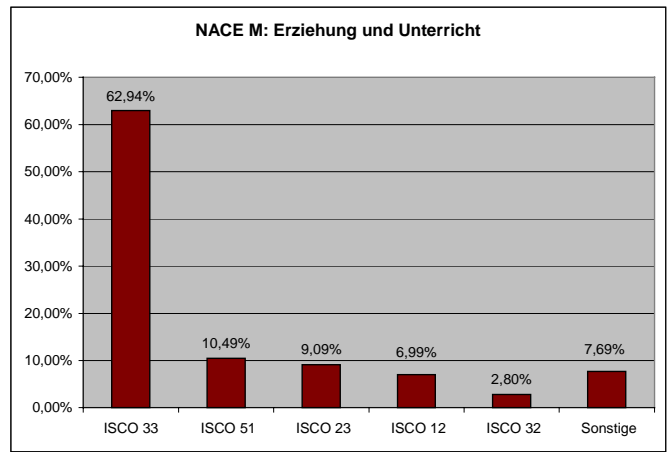
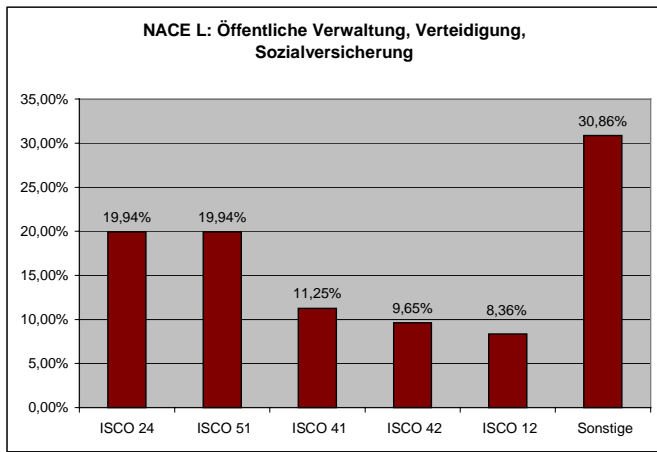
Was die Kenntnisse betrifft, so ist vor allem die französische Sprache ein unumgängliches Kriterium. Wer ernsthafte Chancen auf eine Arbeitsstelle haben möchte, muss über ausreichende Französischkenntnisse verfügen, da deren Bedeutung in den Stellenanzeigen weiter steigt. Die anderen Sprachen werden seltener gefordert, doch ist deren Beherrschung immer ein Vorteil. Kenntnisse in der luxemburgischen Sprache werden nicht oft verlangt, sind aber für Bewerber, die eine Stelle im Großherzogtum suchen, unerlässlich. Generell steigen die sprachlichen Anforderungen mit dem geforderten Ausbildungsniveau. Ähnliches gilt für die EDV-Kenntnisse, die nahezu überall im gleichen Ausmaß gefordert werden. Lediglich bei Stellenanzeigen aus dem Süden der DG werden sowohl Sprachkenntnisse, als auch EDV-Kenntnisse seltener verlangt. Dies ist aber nicht weiter verwunderlich, da die Anzeigen aus diesem Gebiet häufig für Stellen mit niedriger Qualifikation geschaltet werden.

Eine letzte Bemerkung behandelt die Stellenanzeigen in der Presse als solche. Diese haben in den letzten Jahren mit dem Aufkommen des Internets und der verstärkten Ausbreitung der Interimagenturen sicher Konkurrenz bekommen. Trotzdem haben die Annoncen weiterhin einen wichtigen Platz im Rekrutierungsverhalten und es ist nicht anzunehmen, dass ihnen dieser in den nächsten Jahren abhanden kommt. Die Eingangs genannten Rekrutierungsmethoden sind bei den Arbeitgebern aus der DG eher schwach vertreten; die wahre Konkurrenz der Stellenanzeigen sind eher die Initiativbewerbungen. Die Auswertung der Stellenanzeigen offenbart zwar eine sinkende Tendenz der Anzahl Anzeigen, doch könnte sich diese Tendenz dieses Jahr wieder ändern. Von Januar bis März 2006 konnten bereits 471 Stellenanzeigen registriert werden. Da diese drei Monate durchschnittlich ca. 30 % der Stellenanzeigen enthalten, könnte 2006 in etwa die Anzeigenzahl von 2004 (1 507 Stellenanzeigen) erreicht werden. Dies würde im Vergleich zur Gesamtzahl von 2005 einer Steigerung von ca. 300 Stellen entsprechen.

Anhang

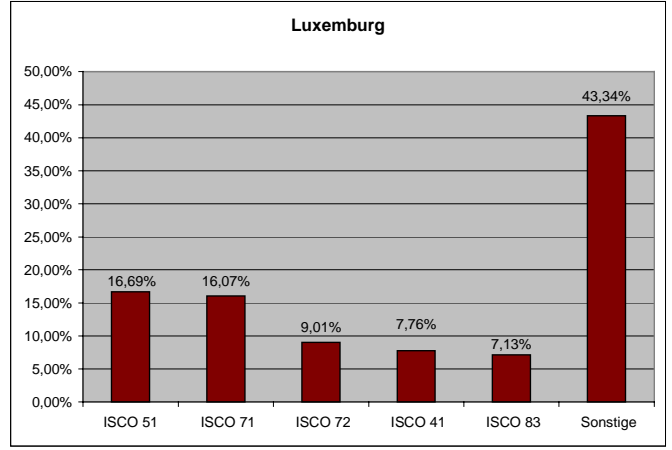
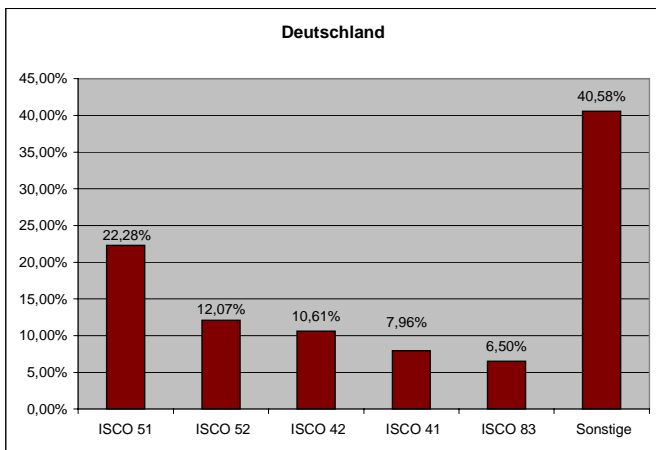
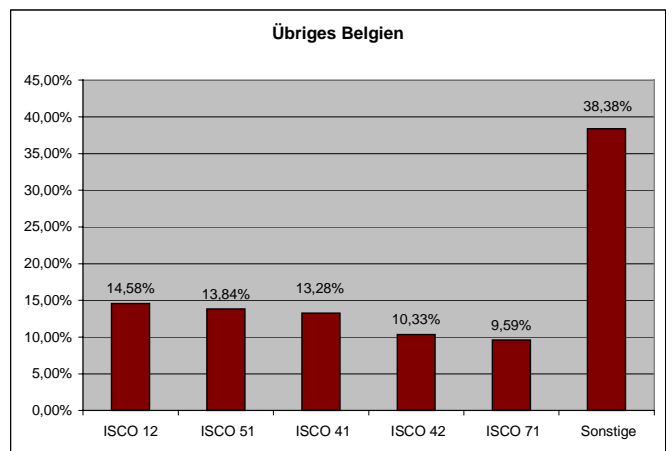
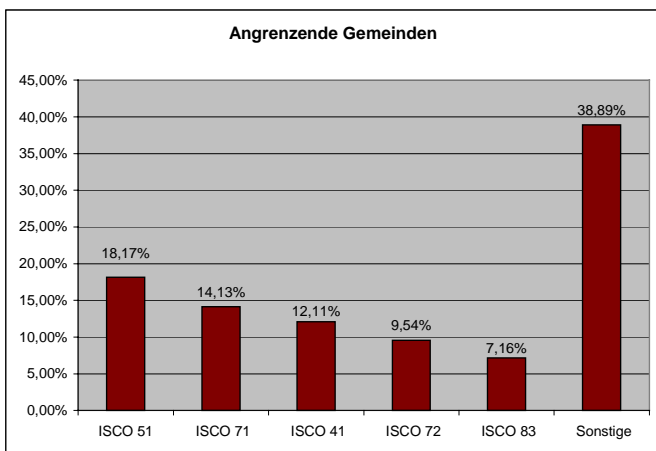
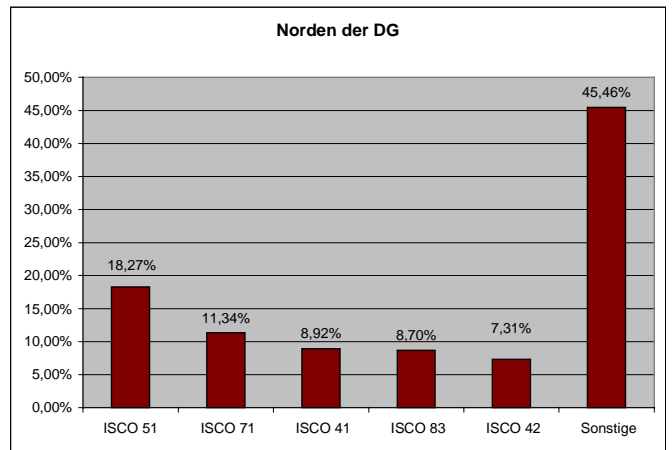
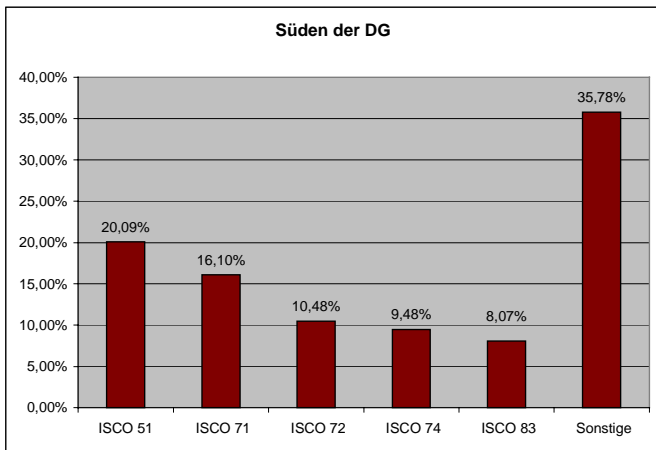
Anhang 1: Abgleich der gesuchten Berufsgruppen mit den suchenden Branchen



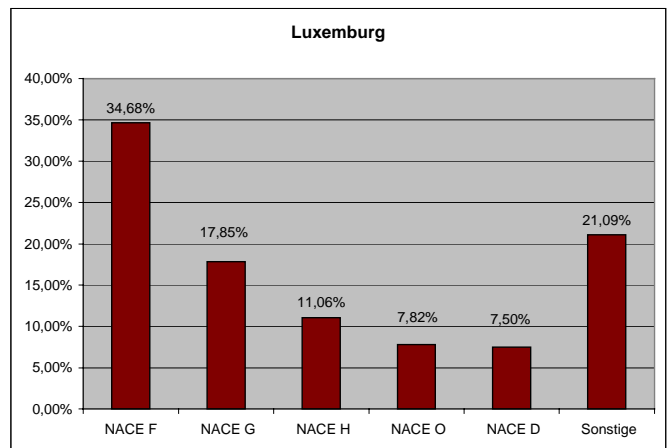
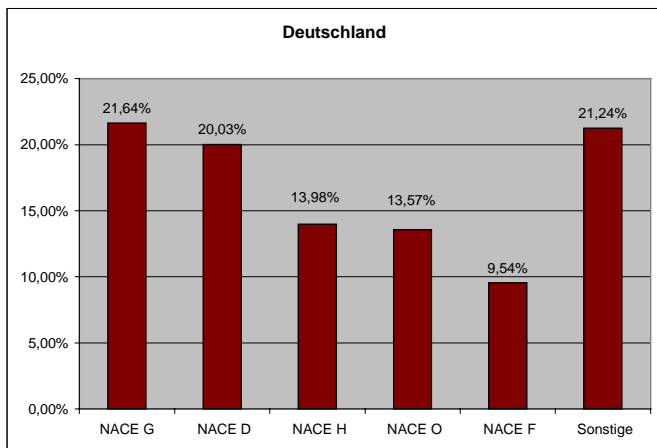
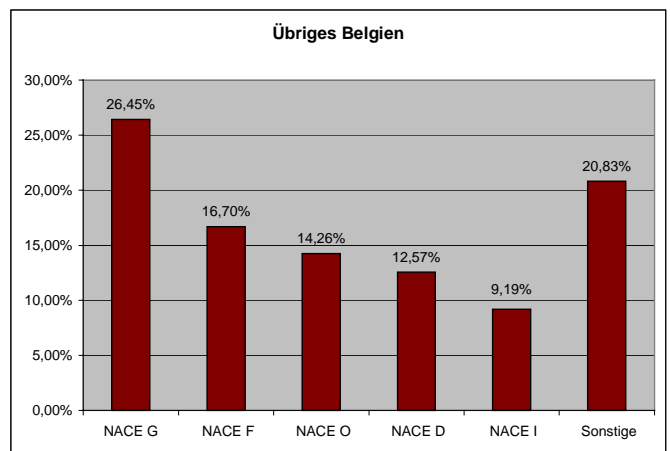
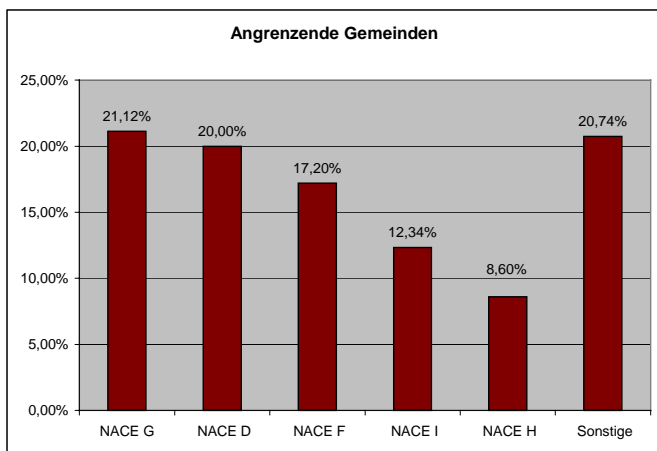
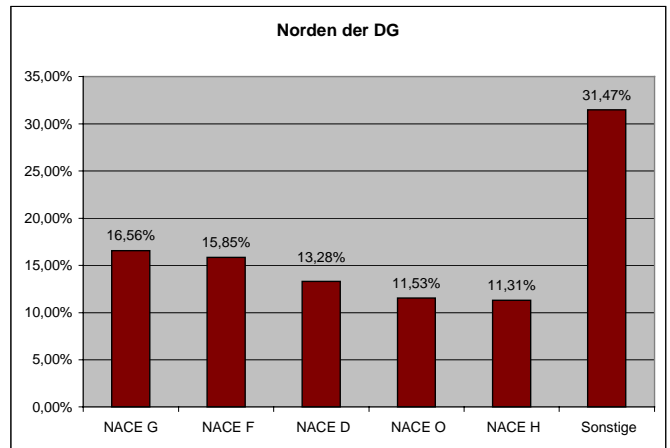
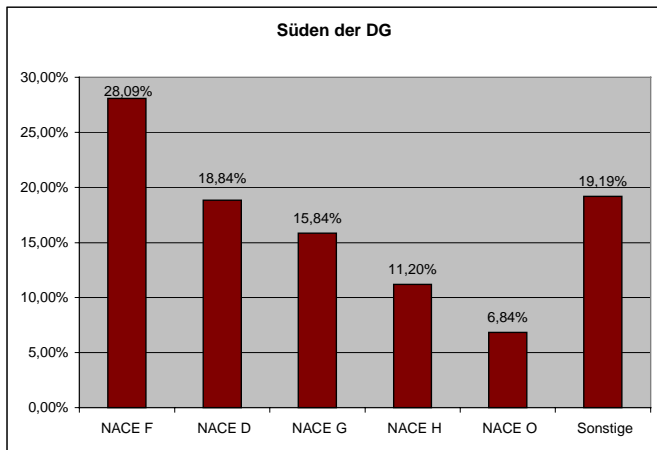


Kode	Bezeichnung der in obenstehenden Grafiken verwendeten Berufsgruppen
ISCO 12	Geschäftsleiter und Geschäftsbereichsleiter in großen Unternehmen
ISCO 22	Biowissenschaftler und Mediziner
ISCO 23	Wissenschaftliche Lehrkräfte
ISCO 24	Sonstige Wissenschaftler und verwandte Berufe
ISCO 32	Biowissenschaftliche und Gesundheitsfachkräfte
ISCO 33	Nicht-wissenschaftliche Lehrkräfte
ISCO 34	Sonstige Fachkräfte (mittlere Qualifikationsebene)
ISCO 41	Büroangestellte ohne Kundenkontakt
ISCO 42	Büroangestellte mit Kundenkontakt
ISCO 51	Personenbezogene Dienstleistungsberufe
ISCO 52	Modelle, Verkäufer und Vorführer
ISCO 71	Mineralgewinnungs- und Bauberufe
ISCO 72	Metallarbeiter, Mechaniker und verwandte Berufe
ISCO 74	Sonstige Handwerks- und verwandte Berufe
ISCO 83	Fahrzeugführer und Bediener mobiler Anlagen
ISCO 91	Verkaufs- und Dienstleistungshilfskräfte

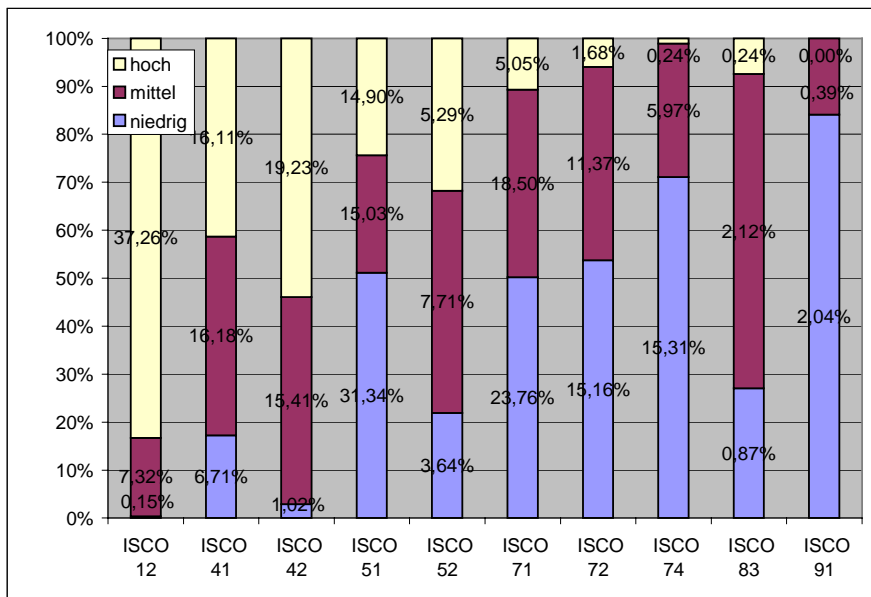
Anhang 2: Abgleich der gesuchten Berufsgruppen mit dem Betriebsstandort



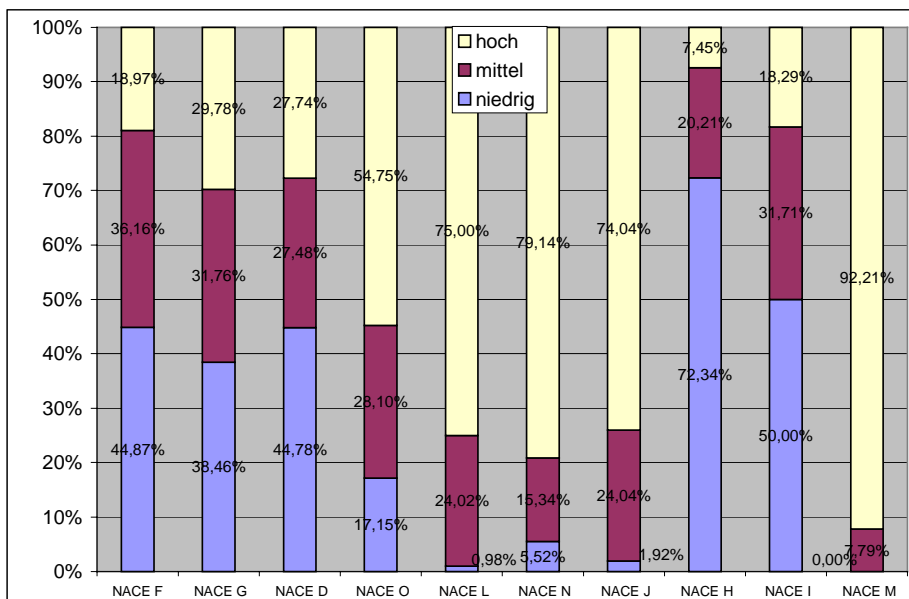
Anhang 3: Abgleich der suchenden Branchen mit dem Betriebsstandort



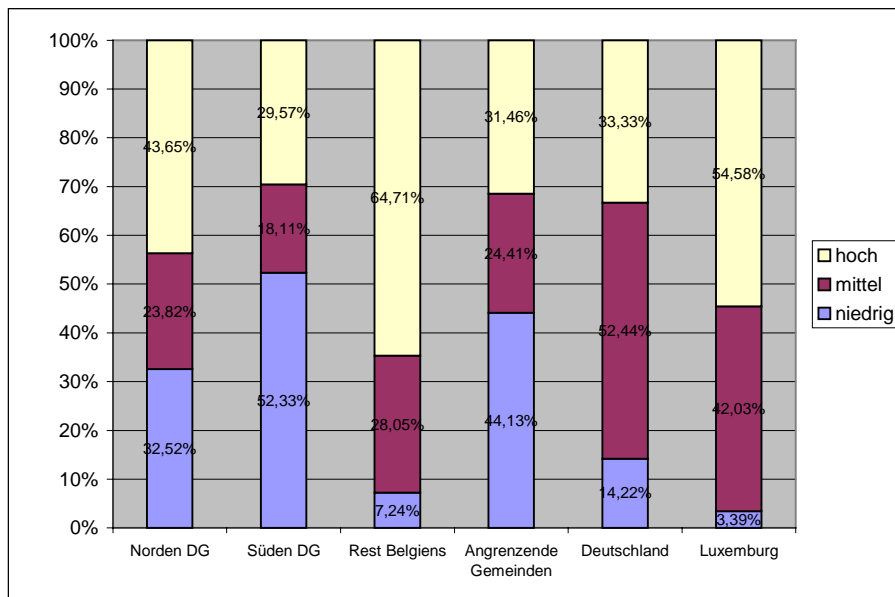
Anhang 4: Verteilung des verlangten Ausbildungsniveaus in den zehn meist gesuchten Berufsgruppen



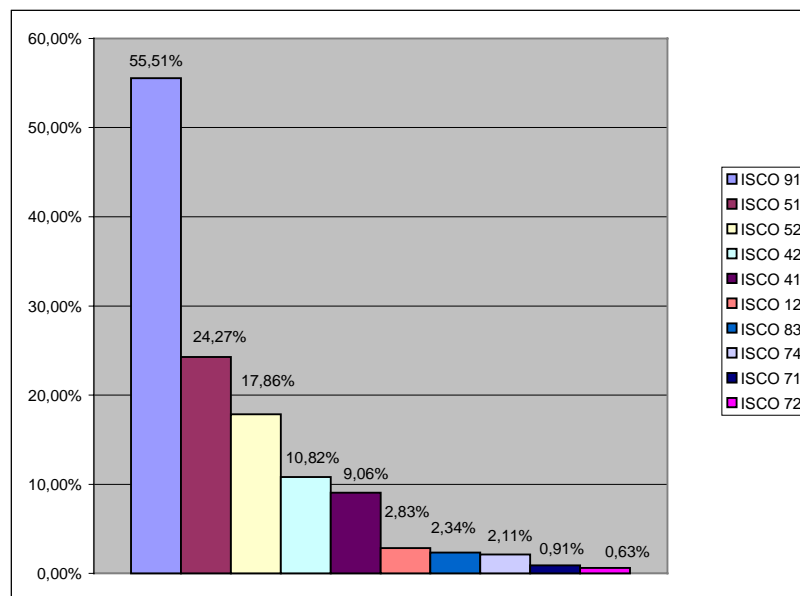
Anhang 5: Verteilung des verlangten Ausbildungsniveaus in den zehn meist suchenden Branchen



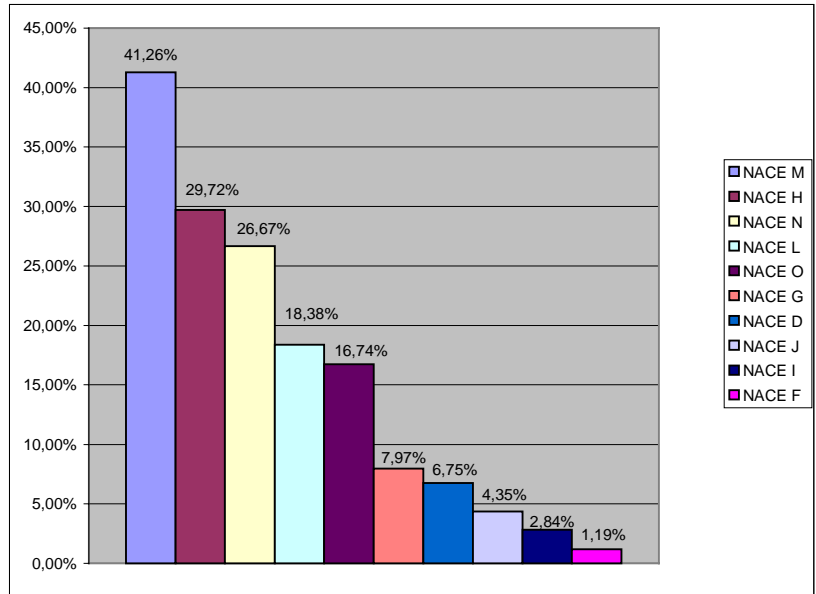
Anhang 6: Verteilung des verlangten Ausbildungsniveaus an den sechs relevanten Betriebsstandorten



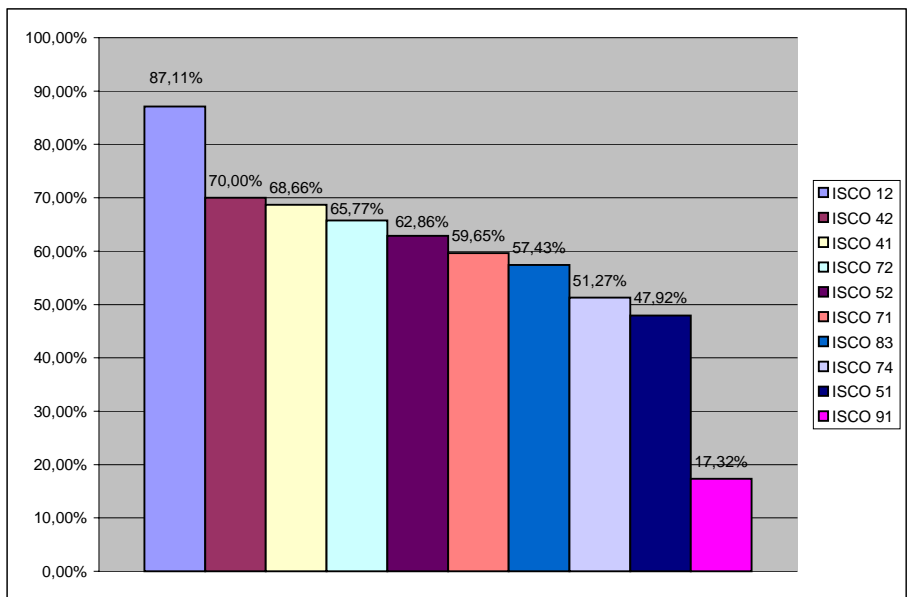
Anhang 7: Anteil Teilzeitbeschäftigung an Berufsgruppen



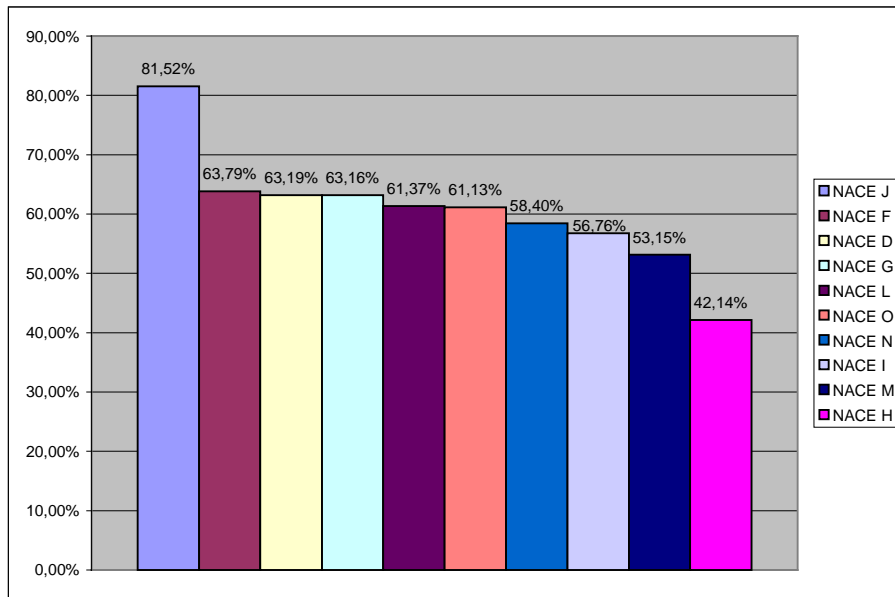
Anhang 8: Anteil Teilzeitbeschäftigung an Branchen



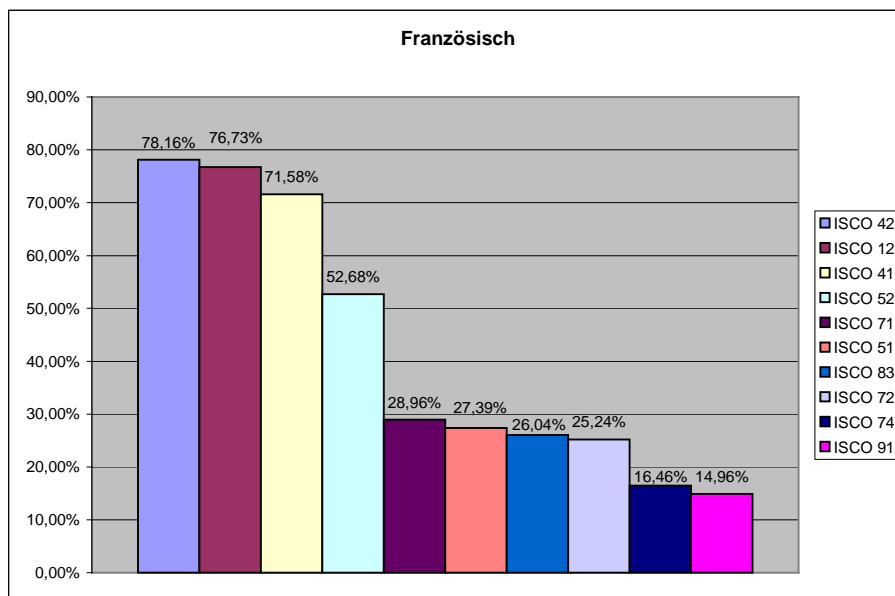
Anhang 9: Anteil Berufserfahrung an Berufsgruppen

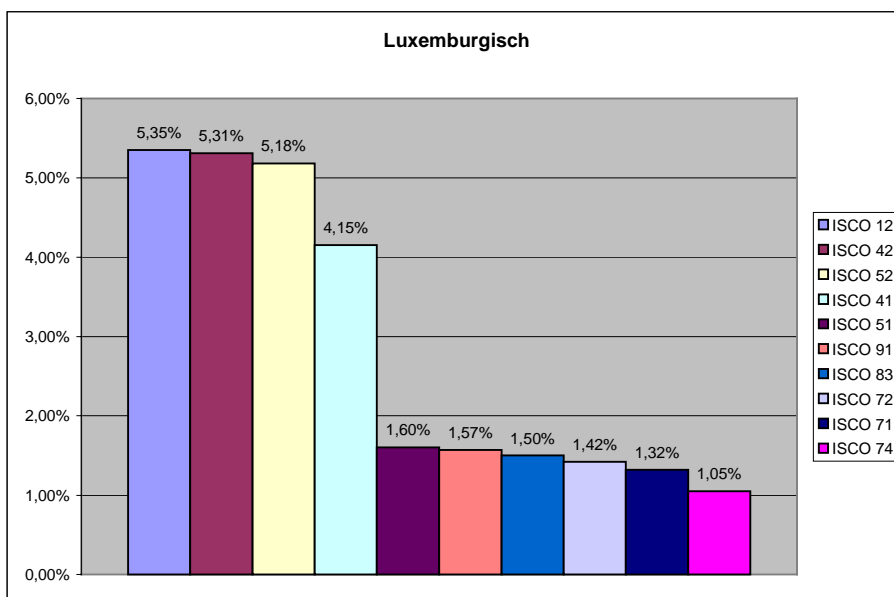
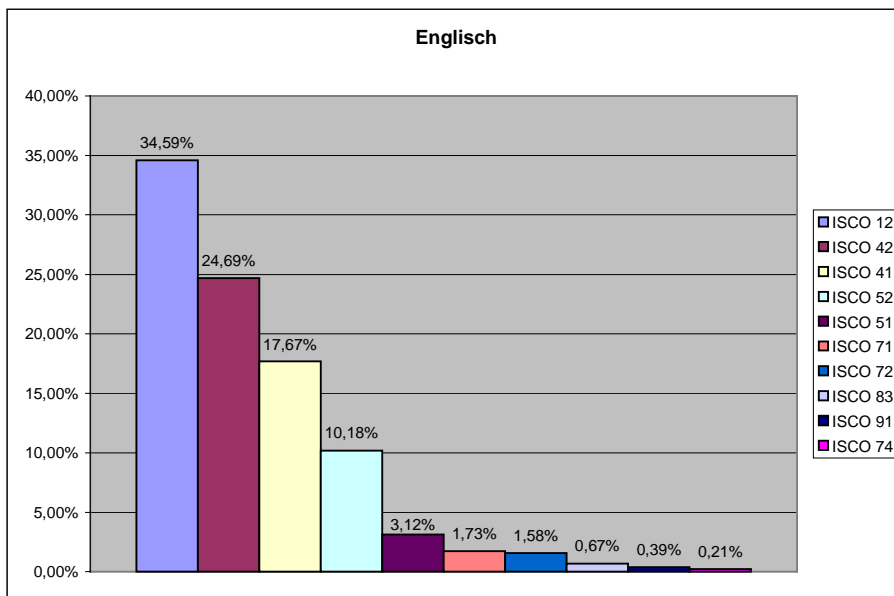
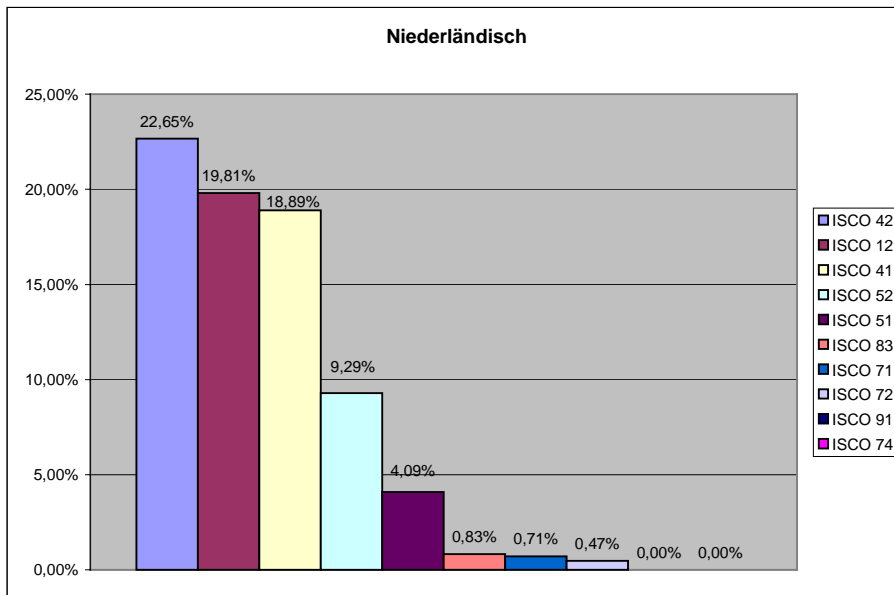


Anhang 10: Anteil Berufserfahrung an Branchen

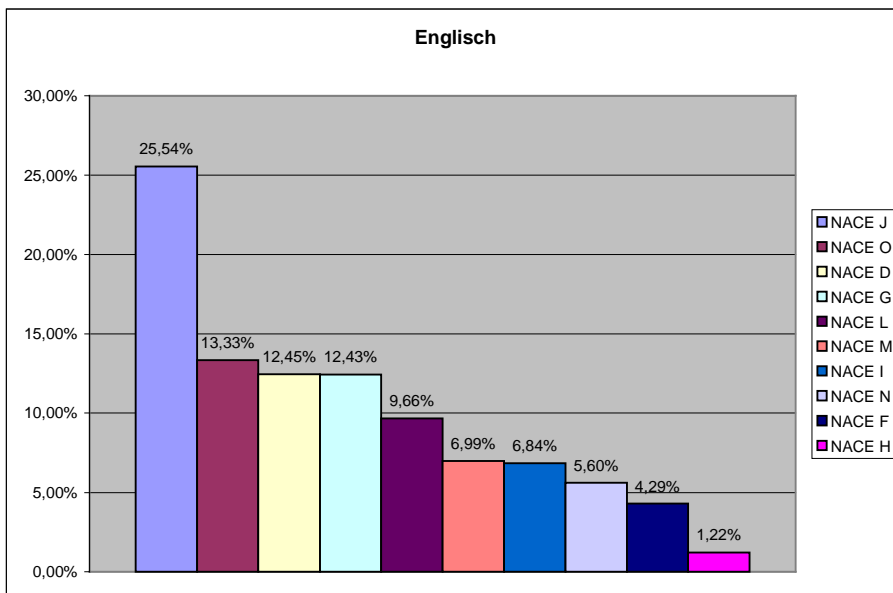
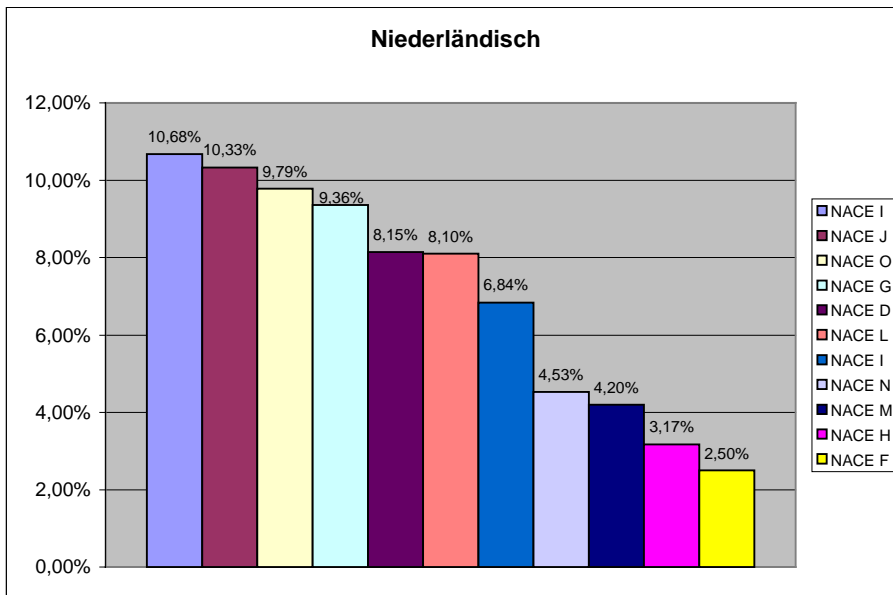
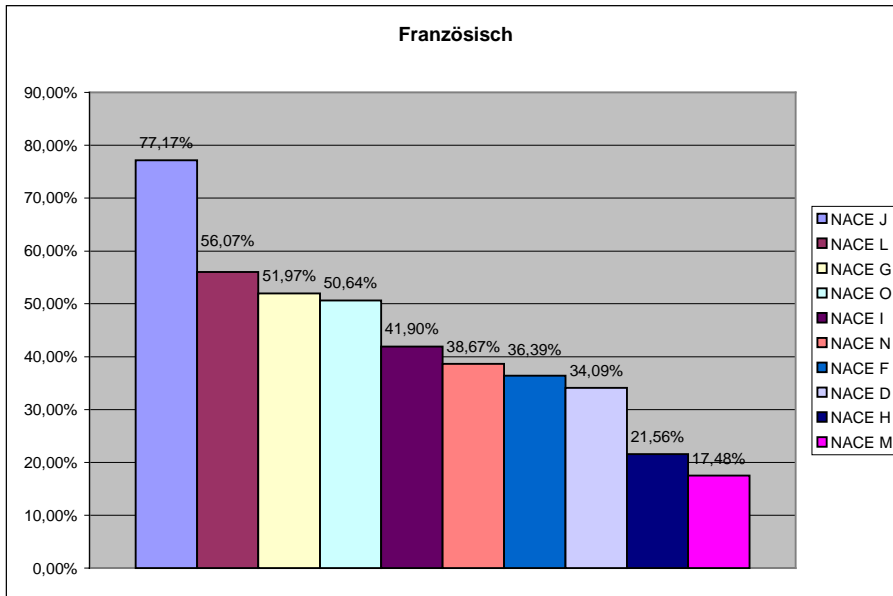


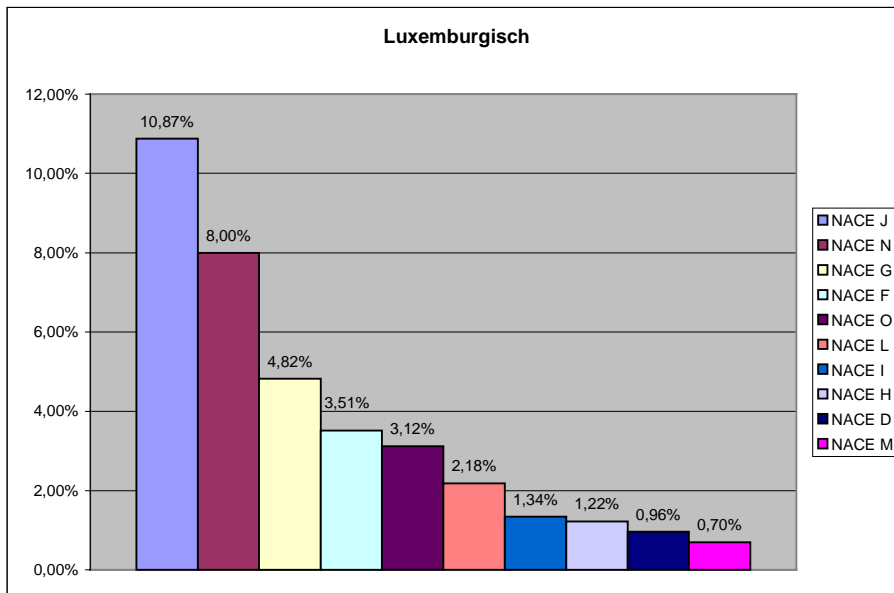
Anhang 11: Anteil Sprachkenntnisse an Berufsgruppen



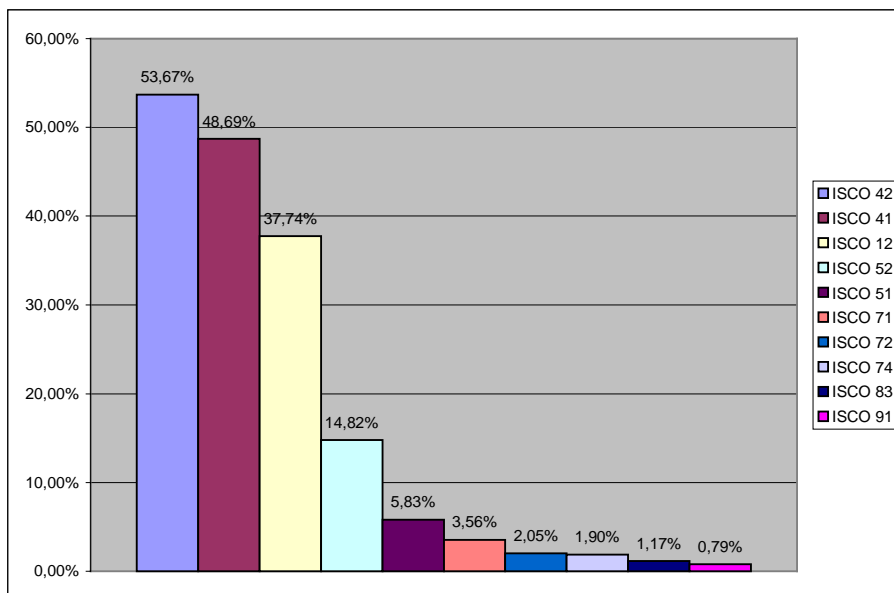


Anhang 12: Anteil Sprachkenntnisse an Branchen

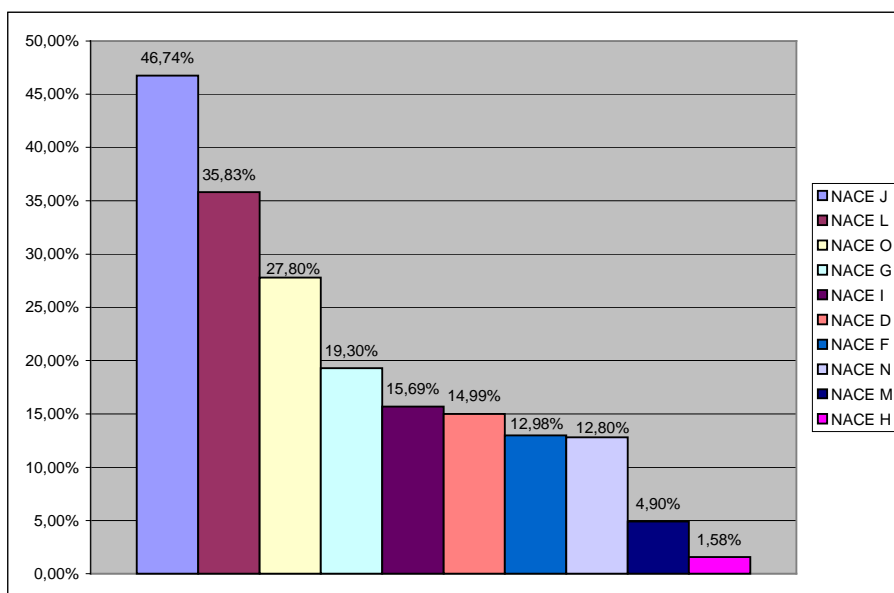




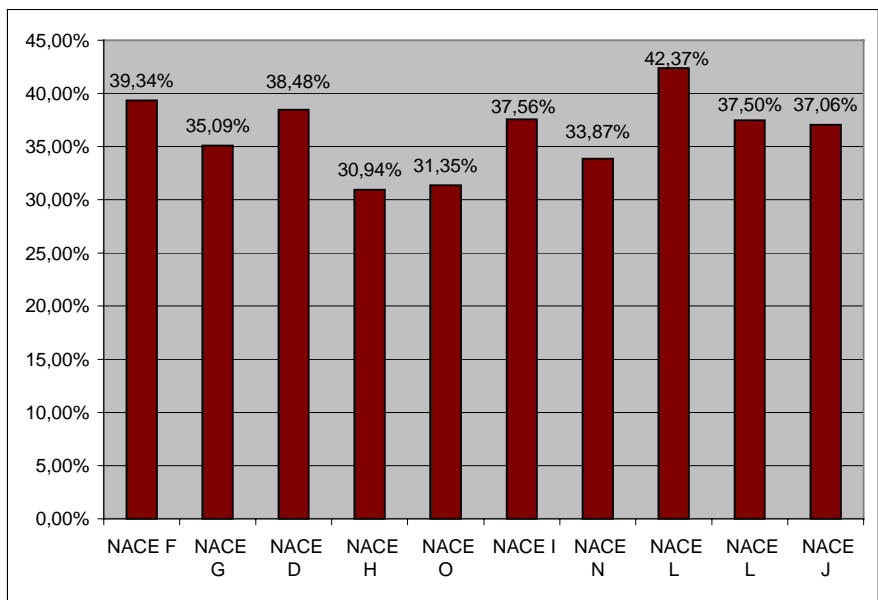
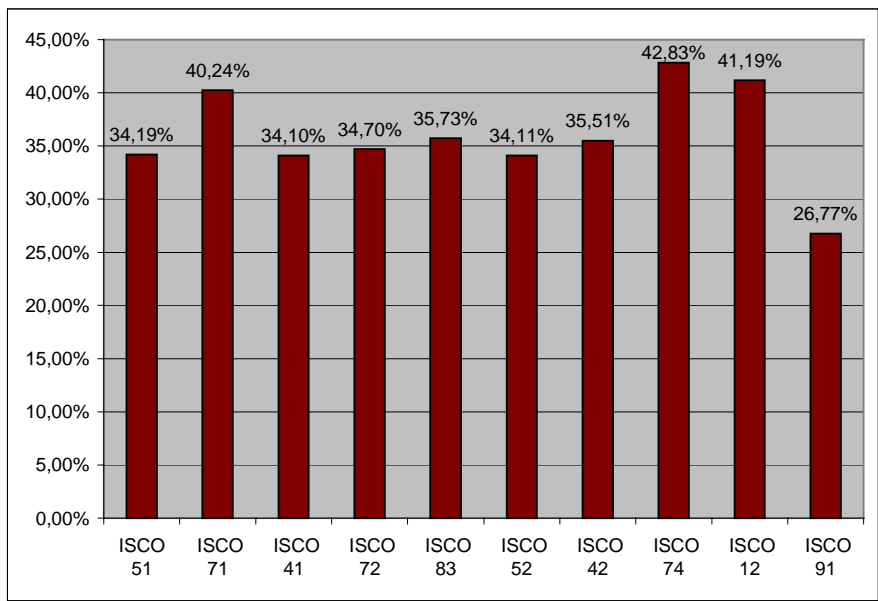
Anhang 13: Anteil EDV-Kenntnisse an Berufsgruppen



Anhang 14: Anteil EDV-Kenntnisse an Branchen



Anhang 15: Erste Wiederholung der Stellenanzeigen



Anhang 16: Zweite Wiederholung der Stellenanzeigen

