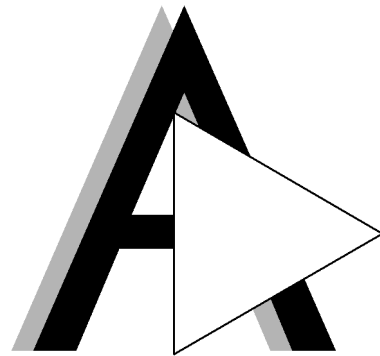


Arbeitsamt der
Deutschsprachigen Gemeinschaft

Tätigkeitsbericht 2000








Arbeitsamt der
Deutschsprachigen Gemeinschaft


Tätigkeitsbericht 2000

**Arbeitsamt der
Deutschsprachigen Gemeinschaft**

 Aachener Straße 73-77
B - 4780 Sankt Vith

 080 / 28 00 60

 080 / 22 90 83

 info@adg.be



Herausgeber :

Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft

Aachener Straße 73-77
4780 Sankt Vith

Telefon : 080 / 28 00 60

Telefax : 080 / 22 90 83

Email : info@adg.be

© Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft, 2001

Nachdruck – ganz oder auszugsweise – erlaubt mit Vermerk der Quellenangabe

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	1
A Einleitung	3
B Die Schaffung des Arbeitsamtes	5
C Produkte und Dienstleistungen des Arbeitsamtes	7
1 Die Betriebsdienstleistungen	9
a) Die Personalrekrutierung.....	9
b) Die Veröffentlichung der Stellenangebote.....	13
c) Die Betriebsberatung.....	14
➤ Die Beratungstätigkeit der Betriebsberatung	14
➤ Bearbeitung von Ausbildungsbeihilfen	14
d) Die Verwaltung der Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen.....	15
➤ Bezuschusste Arbeitsstellen (PRIME, BVA, K.E. 123 und 258, ...)	15
➤ Das Jugendpraktikum	17
e) Der Dienst für Arbeitsgenehmigungen	18
2 Die Personendienstleistungen	19
a) Der Empfangsdienst.....	19
b) Der Dienst für Eintragung und Ersteinstufung.....	20
c) Die Arbeitsberatung.....	21
d) Die Europäische Stellenvermittlung	21
e) Die Self-Service Dienstleistungen	22
f) Coaching und Betreuungsprodukte.....	22
➤ Coaching im Rahmen spontaner Anfragen : Offenes Atelier	23
➤ Coaching im Rahmen von regelmäßigen Kollektivmaßnahmen.....	23
➤ Coaching im Rahmen besonderer Begleitpläne	24
◆ Die Nationalen Begleit- und Eingliederungspläne (PAC, PPI, Rosetta, ...).....	25
◆ Die Schulabgängervermittlung (SAVE)	27
3 Ausbildung - Umschulung - Weiterbildung	29
a) Die Berufsausbildungen in den Berufsbildungszentren des Arbeitsamtes	31
➤ Die Berufsbildungszentren	31
➤ Die Selbstlernzentren	33
➤ Ausbildungen für Beschäftigte in den Ausbildungszentren des Arbeitsamtes.....	34
b) Individuelle Berufsausbildung von Arbeitssuchenden in Unternehmen.....	34
c) Artikel 5-Projekte: Maßnahmen zur Qualifizierung oder Integration von Arbeitssuchenden	36
➤ Die 2000er Maßnahmen im Einzelnen (nach Anzahl Teilnehmer geordnet).....	38
d) Weiterbildungsseminare für Arbeitnehmer und Betriebsleiter.....	41
e) Zusammenarbeit mit Sektoren	42

4	Medizinische, soziale und psychologische Betreuung	43
	a) Der medizinische Dienst.....	43
	b) Der Sozialdienst	43
	c) Der psychologische Dienst.....	44
5	Die Berufs- und Ausbildungsberatung	45
	a) Die Berufsberatung.....	45
	b) Die Ausbildungsberatung	46
	c) Die Berufsinformation	46
	d) BIZ-Elternabende	47
	e) Ausbildungsberatung für Betriebe	47
6	Internationale Zusammenarbeit und Europäische Programme.....	48
7	Das Arbeitsamt und die Abeo	48
D	Personal und Haushalt des Arbeitsamtes	49
1	Das Personal des Arbeitsamtes	49
2	Der Haushalt 2000 des Arbeitsamtes	49

Das Jahr 2000 war im wesentlichen von einer gesunden Arbeitsmarktsituation, der erstmaligen Wahrnehmung der Beschäftigungskompetenz und dem Aufbau einer eigenständigen Arbeitsverwaltung geprägt.

Mit einer Arbeitslosenrate von 5% konnte die Deutschsprachige Gemeinschaft im Jahr 2000 eine besonders günstige Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt vorweisen. Im Vergleich dazu lag die Arbeitslosenrate im Landesdurchschnitt bei 11%. Die Zahl der Vollarbeitslosen betrug insgesamt im Schnitt 1.499 Personen und sank damit im Vergleich zum Vorjahr noch um 1%.

Die Übertragung der Beschäftigungskompetenz an die Deutschsprachige Gemeinschaft und der damit verbundene Aufbau einer eigenständigen Arbeitsverwaltung wurde im Sinne der Kontinuität vollzogen, um mögliche negative Auswirkungen auf die Kunden und das Personal des Arbeitsamtes zu vermeiden. Daher hat das FOREM auch noch weitgehend im Jahre 2000 zahlreiche Dienstleistungen, insbesondere im Bereich der Allgemeinverwaltung (Buchführung, Personalverwaltung,) aber auch im Bereich ABM und *t interim* wahrgenommen. Die Kunden des Arbeitsamtes dürften die Übertragung dieser neuen Befugnisse und die Wahrnehmung eines großen Teils dieser neuen Befugnisse durch das Arbeitsamt kaum bemerkt haben, so dass durchaus von einem reibungslosen Übergang gesprochen werden kann.

Auch wenn die Arbeitslosenzahlen im Vergleich zum Vorjahr leicht rückläufig waren, wurden die Dienstleistungen des Arbeitsamtes nach wie vor in hohem Maße beansprucht. Alleine in den Empfangsdiensten des Arbeitsamtes in Eupen und St.Vith, sowie in den Nebendienststellen in Kelmis und Büllingen, wurden über 13.000 Personen vorstellig, um ihre Anliegen vorzubringen.

Mit 1.455 dem Arbeitsamt mitgeteilten offenen Stellen und einer Vermittlungsquote von 73% konnte das Arbeitsamt auch im Jahre 2000 die Kundennachfrage zufriedenstellend befriedigen. Allerdings waren bereits im Jahre 2000 erste Anzeichen von Arbeitskräftemangel in diversen Wirtschaftszweigen und Berufsgruppen erkennbar.

Im Rahmen von zielgruppenspezifischen Betreuungsmaßnahmen (Rosetta, u. a...) kamen mehr als 700 Personen in den Genuss einer individuellen und intensiven Betreuung, um ihre Eingliederung in den Arbeitsmarkt zu erleichtern.

Auch als Bildungsträger konnte das Arbeitsamt im Jahre 2000 seine Bedeutung in der Deutschsprachigen Gemeinschaft erneut unter Beweis stellen: insgesamt waren 1.164 Personen (Arbeitslose und Beschäftigte) von Bildungsmaßnahmen des Arbeitsamtes betroffen, die es in Eigenregie (eigene Berufsbildungszentren) oder im Rahmen von Auftragsmaßnahmen durch Dritte durchführen ließ. Zählt man noch die diversen Integrationsmaßnahmen hinzu, die im Auftrag des Arbeitsamtes durch Dritte durchgeführt wurden, so steigt diese Zahl auf rund 1.300 Personen.

Erwähnenswert ist ebenfalls die Tatsache, dass umzugsbedingt, die Qualität der Kundendienstleistungen in Eupen um ein vielfaches gesteigert werden konnte. Die Schaffung des sogenannten "*Treffpunkt interAktiv*", einer offenen Zone für Selbstinformationsdienstleistungen, sowie zweier Selbstlernzentren in Eupen und St.Vith hat wesentlich dazu beigetragen.

Die Verbesserung der Qualität der Dienstleistungen wurde auch im Jahre 2000 fortgesetzt und wird sicherlich auch noch die nächsten Jahre maßgeblich bestimmen.

Robert NELLES
Geschäftsführender Direktor

Im Mai 1999 wurden die gesetzliche Befugnisse im Bereich Beschäftigung – oder genauer die Ausübung derselben – von der Wallonischen Region per Dekret an die Deutschsprachige Gemeinschaft übertragen. Das **"Dekret zur Ausübung der Befugnisse der Wallonischen Region in den Angelegenheiten Beschäftigung und Ausgrabungen durch die Deutschsprachige Gemeinschaft" vom 6. Mai 1999** bedeutet einen Meilenstein in der Erweiterung der Autonomie der Deutschsprachigen Gemeinschaft, da es nunmehr eine eigene und den lokalen Gegebenheiten angepasste Beschäftigungspolitik ermöglicht, die sich nicht nur auf den Bereich der beruflichen Bildung beschränkt.

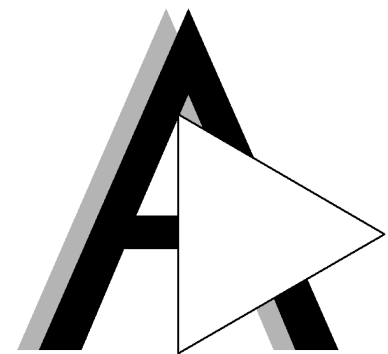
Ein wichtiges Instrument der Beschäftigungspolitik ist die öffentliche Arbeitsverwaltung. Aus diesem Grunde wurde einvernehmlich beschlossen, das FOREM von seinen Aufgaben im deutschen Sprachgebiet zu entbinden und eine eigene Arbeitsverwaltung ins Leben zu rufen.

Per Dekret der DG vom 23.12.1999 wurde der Zeitpunkt, an dem das FOREM seine Aufgabe zugunsten der DG aufgibt, auf den 1. Januar 2000 festgelegt. Im Rahmen der Kompetenzübertragung wurden auch die beweglichen und unbeweglichen Güter der Regionaldirektion St.Vith des FOREM Deutschsprachige Gemeinschaft übertragen, ebenso wie das Personal (festgeschrieben in zwei Dekreten der WR vom 20. Juli 2000). Da es sich um eine Übertragung der Ausübung der Befugnisse handelt, wird im Haushalt der Wallonischen Region eine jährliche Dotation für die Deutschsprachige Gemeinschaft vorgesehen und an die DG ausgezahlt.

Das **„Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft“ wurde durch Dekret des Rates der Gemeinschaft vom 17. Januar 2000** rückwirkend zum 1. Januar 2000 geschaffen.

Wie das FOREM ist auch das Arbeitsamt eine Einrichtung öffentlichen Interesses mit eigener Rechtspersönlichkeit (Einrichtung der Kategorie B, d.h. einem Aufsichtsminister unterstehend aber eigenverantwortlich durch einen Verwaltungsrat verwaltet). Das Arbeitsamt hat seinen Sitz in Sankt Vith.

Die **Aufgaben des Arbeitsamtes** werden in diesem Dekret umrissen. Zusammengefasst kann festgehalten werden, dass die "klassischen" Aufgaben in den Bereichen Beschäftigung (Stellenvermittlung, Beschäftigungs- und Ausbildungsbeihilfen, Zeitarbeitsvermittlung, ...) und Berufsbildung (Aus- und Weiterbildung sowie Umschulung von Arbeitsuchenden und Arbeitnehmern) beibehalten wurden. Zusätzlich wurden dem Arbeitsamt jedoch die Bereiche Berufsorientierung und Berufsberatung, die Arbeitsmarktberatung und die Arbeitsmarkt und Berufsforschung zugewiesen. Im folgenden Tätigkeitsbericht werden wir auf die einzelnen Aufgaben näher eingehen.



Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft

Die Durchführung der Aufgaben des Arbeitsamtes erfolgt gemäss einem **Geschäftsführungsvertrag**, der zwischen der Regierung der Deutschsprachigen Gemeinschaft und dem Arbeitsamt vereinbart wird. Ein erster Geschäftsführungsvertrag wird im Laufe des Jahres 2001 abgeschlossen werden.

Der **Verwaltungsrat des Arbeitsamtes** wurde per Dekret der DG vom 7. September 2000 eingesetzt.

Neben einem neutralen Präsidenten setzt sich der Verwaltungsrat aus 14 stimmberechtigten Mitgliedern zusammen :

- 4 Vertreter der repräsentativen Organisationen der Arbeitnehmer,
- 4 Vertreter der repräsentativen Organisationen der Arbeitgeber,
- 2 Vertreter der Gemeinden des deutschen Sprachgebiets,
- 2 Vertreter der Sekundarschulen,
- 1 Vertreter der Zentren für Aus- und Weiterbildung des Mittelstandes,
- 1 Vertreter der von der Deutschsprachigen Gemeinschaft geförderten Träger von beruflichen Ausbildungs- und Integrationsmaßnahmen.

Als Vertreter der Regierung tagt im Verwaltungsrat ein Regierungskommissar. Des weiteren gehören dem Verwaltungsrat mit beratender Stimme ein Vertreter des Ministeriums der Deutschsprachigen Gemeinschaft sowie der leitende Beamte des Arbeitsamtes an.

Zu bemerken ist ebenfalls, dass der Verwaltungsrat zur Hälfte aus Mitgliedern weiblichen Geschlechts bestehen muss.

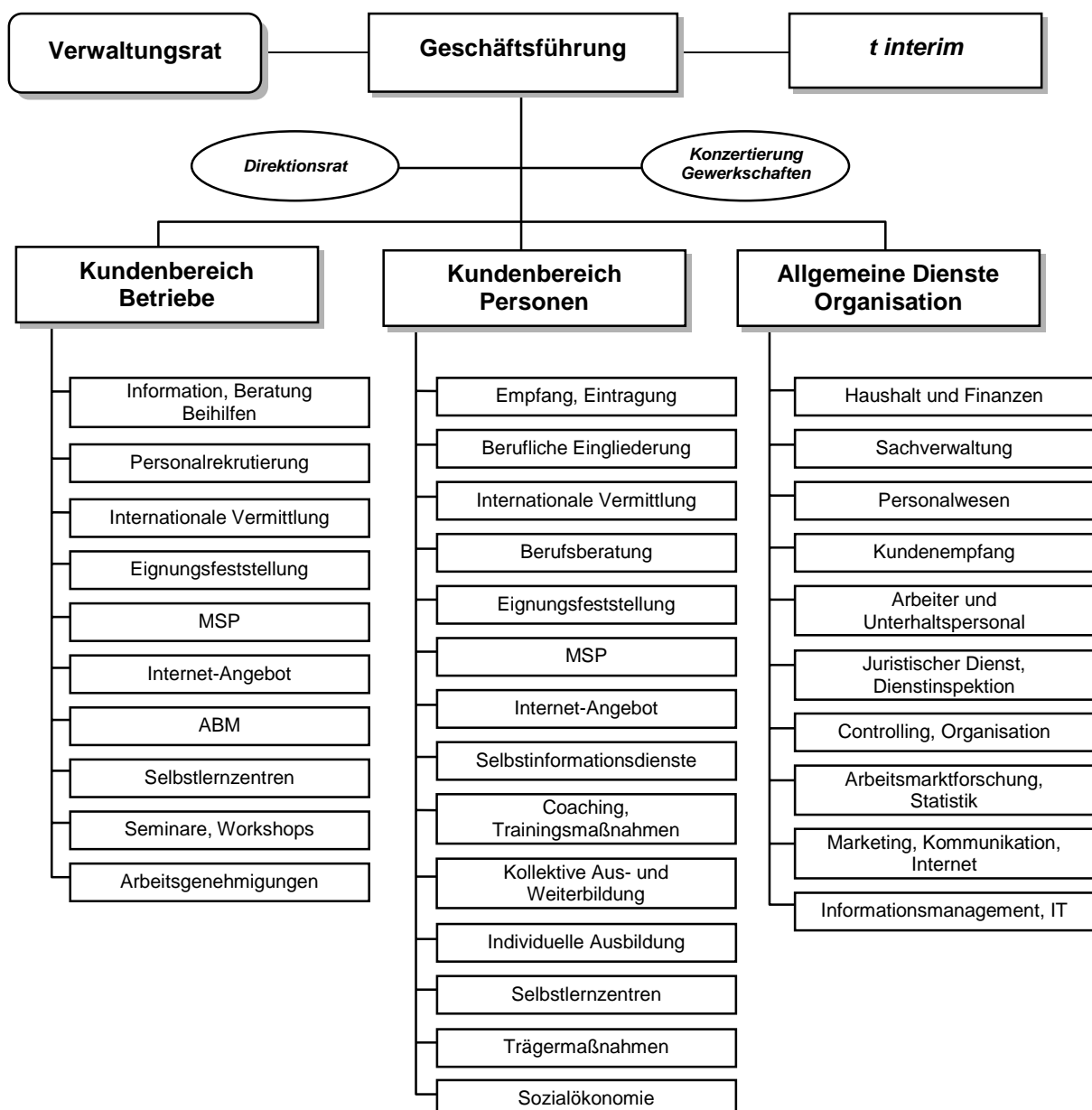
Die **tägliche Geschäftsführung** des Arbeitsamtes wird unter der Aufsicht des Verwaltungsrates vom leitenden Beamten des Arbeitsamtes, dem geschäftsführenden Direktor wahrgenommen. Dieser führt die Beschlüsse des Verwaltungsrates aus und leitet das Personal des Arbeitsamtes.

Zur Wahrnehmung seiner Aufgaben sind im **Haushalt** der Deutschsprachigen Gemeinschaft entsprechende Mittel vorgesehen.

Die Dienstleistungen des Arbeitsamtes richten sich vornehmlich an zwei Kundengruppen : **Arbeitgeber** (Betriebe und Einrichtungen) einerseits und **Einzelpersonen** (Arbeitsuchende, Beschäftigte, Ausbildungssuchende, ...) andererseits. Diese Dienstleistungen werden von den verschiedenen Produktionsdiensten erbracht, wobei einige Dienste für beide Kundengruppen arbeiten.

Neben diesen Haupttätigkeiten erfüllt das Arbeitsamt verschiedene Tätigkeiten, die sich aus seinem Umfeld ergeben, aber nicht zu den eigentlichen Produktionsdiensten gezählt werden. Hierzu zählt die regelmäßige und punktuelle Information zum Arbeitsmarkt der Deutschsprachigen Gemeinschaft, die Erstellung von Gutachten, Teilnahme an Arbeitsgruppen, Präsenz in arbeitsmarktbezogenen Arbeitsgruppen und Ausschüssen, usw.

Wie aus dem folgenden funktionellen Organigramm hervorgeht, sind die Tätigkeiten des Arbeitsamtes in drei große Gruppen eingeteilt : den Kundenbereich Betriebe, den Kundenbereich Personen sowie die Allgemeinen Dienste.



Verschiedene Produkte kommen sowohl im Bereich der Betriebsdienstleistungen als auch der Personendienstleistungen vor (MSP, Eignungsfeststellung, Ausbildung, Internet ...). Berücksichtigt man diese Aufgliederung zeichnen sich 5 Produktschwerpunkte ab :

- die **Betriebsdienstleistungen** : Produkte, die sich an Arbeitgeber richten, bzw. bei denen der Kontakt zum Arbeitgeber im Vordergrund steht. Personalrekrutierung und Information nehmen hierbei den größten Raum ein.
- die **Personendienstleistungen** : Produkte und Dienstleistungen, die sich an Arbeitssuchende richten. Dies beinhaltet einerseits die Bedarfserfassung und Begleitung des Berufswegs, andererseits aber auch Coachingmaßnahmen und Selbstinformationsdienstleistungen.
- **Aus- und Weiterbildung** : Organisation und Durchführung von Aus- und Weiterbildungen sowie Umschulungen in den Berufsbildungszentren des Arbeitsamtes oder im Rahmen von Auftragsmaßnahmen.
- die **Medizinische, soziale und psychologische Betreuung** : Dienstleistungen zur Feststellung der medizinischen oder sozial-psychologischen Eignung von Arbeitssuchenden bzw. Kandidaten für Stellenangebote und Qualifizierungen.
- die **Berufs- und Ausbildungsberatung** : spezialisierte Produkte für Arbeitssuchende, die sich noch nicht schlüssig über ihren Berufsweg sind oder Arbeitnehmer, die sich umorientieren wollen oder müssen. Dem Bereich der Berufsberatung ist im Dekret zur Schaffung des Arbeitsamtes besondere Bedeutung beigemessen worden.

Zur besseren Übersichtlichkeit werden wir im Folgenden nach dieser Aufgliederung in 5 Produktschwerpunkten vorgehen.

Die Zeitvermittlungsagentur *t interim* ist zwar eine Einrichtung des Arbeitsamtes, sie erhält jedoch aus Wettbewerbsgründen keine Zuschüsse der öffentlichen Hand. Sowohl hinsichtlich der haushalts- und personalpolitischen Aspekte als auch hinsichtlich ihrer Gesamtleitung ist die *t interim*-Agentur des Arbeitsamtes besonderen Regeln unterworfen. Aus diesem Grunde werden wir in dem folgenden Bericht den *t interim* auch nicht behandeln.

Bei den Betriebsdienstleistungen handelt es sich um alle Produkte, deren Hauptzielpublikum Arbeitgeber sind, auch wenn sie sich gleichzeitig – wie z.B. im Fall der Personalrekrutierung – auch an Arbeitssuchende richten.

Zu den Betriebsdienstleistungen zählen die Personalrekrutierung, die Veröffentlichung der Stellenangebote, die Betriebsberatung, die Verwaltung der Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen sowie der Dienst für Arbeitsgenehmigungen.

a) Die Personalrekrutierung

Aufgabe der Personalrekrutierung ist es, Arbeitgebern geeignete Kandidaten für deren offene Stellen anzubieten. Der Stellenvermittler nimmt die durch den Arbeitgeber definierten Stellenangebote entgegen und registriert sie im Informatiksystem. Anhand der Bewerberdatenbank ist es ihm daraufhin möglich, nach Arbeitssuchenden zu suchen, die den erwünschten Kriterien entsprechen und somit als Kandidaten für die offene Stelle in Frage kommen. Ausgehend von dieser Vorauswahl prüft der Vermittler die genaue Eignung (Fähigkeiten, Interesse, Einschränkungen) anhand eines persönlichen Vorabgespräches, bevor er die tatsächlich in Frage kommenden Personen an den Arbeitgeber verweist. Der Vermittler kann je nach Wunsch des Arbeitgebers seine Suche auf die Nachbarregionen oder die gesamte Wallonie ausdehnen und das Stellenangebot mit Hilfe des EURES-Netzes sogar europaweit verbreiten. Regelmäßige Kontakte und ein Austausch von Angeboten mit den Arbeitsämtern in den benachbarten Grenzregionen (Aachen, Prüm, Luxemburg) ermöglichen aber auch eine direkte grenzüberschreitende Suche.

Das Arbeitsamt in der Deutschsprachigen Gemeinschaft bearbeitet alle Stellenangebote, die ihm von Betrieben und Einrichtungen mitgeteilt werden. In den meisten Fällen handelt es sich dabei naturgemäß um Angebote von Betrieben in der DG, es ist allerdings auch möglich, dass sich auswärtige Betriebe direkt an das hiesige Arbeitsamt wenden, wenn sie z.B. deutschsprachige Kandidaten oder Personen für ihre Filialen in der DG suchen. Bei der Auswahl von Kandidaten können die Stellenvermittler auf die Bewerberdatenbank für die gesamte Wallonie zurückgreifen, um z.B. auch Kandidaten aus den Randgemeinden vermitteln zu können. Ebenso können die Kollegen des FOREM auch deutschsprachige Kandidaten für Stellenangebote im französischsprachigen Landesteil vorschlagen.

Die statistische Auswertung der Stellenangebote beinhaltet somit ausschließlich Informationen über die offenen Stellen, die den hiesigen Personalrekrutierungsdiensten mitgeteilt wurden. Die Angaben zu den Vermittlungen beziehen sich folglich auch auf die Angebote und nicht ausschließlich auf Arbeitssuchende aus der DG. Die vermittelten Arbeitssuchenden können sowohl aus der DG als auch aus der Wallonischen Region stammen.

Entwicklung der Stellenangebote

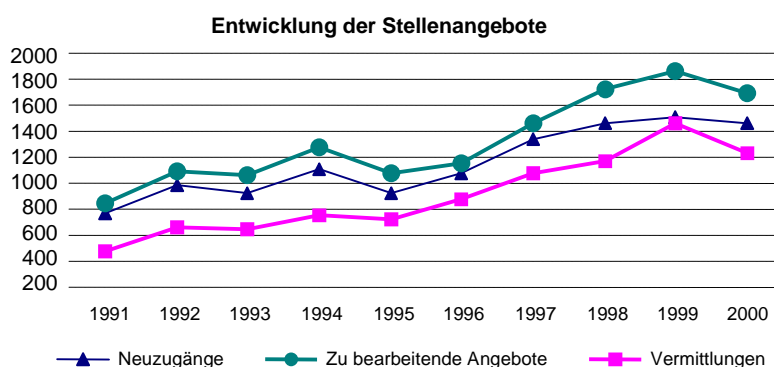
Die folgende Statistik gibt einen Überblick über die Stellenangebote in den letzten Jahren. Bei den Neuzugängen handelt es sich um alle Stellen, die dem Arbeitsamt im entsprechenden Zeitraum gemeldet wurden. Die zu bearbeitenden Stellen sind alle Neuzugänge sowie die Angebote, die noch vom Vorjahr übrig geblieben sind. Vermittlungen sind alle Stellen, die durch die Arbeit der Personalrekrutierung besetzt werden konnten, während die Annullierungen alle Stellenangebote beinhalten, die vom Arbeitgeber zurückgezogen wurden (weil sie auf anderem Wege besetzt wurden oder aus anderen Gründen nicht mehr offen waren).

Die Vermittlungsquoten geben das Verhältnis der durch die Vermittlungsdienste erfolgreich besetzten Stellen und der Gesamtanzahl der zu bearbeitenden offenen Stellen wieder.

Dem Arbeitsamt gemeldete offene Stellen (Jahressummen)

Jahr	Neuzugänge	Zu bearbeitende Stellen	Vermittlungen	Annullierungen	Bestand Jahresende	Vermittlungs-Quote
1991	774	846	474	241	107	56%
1992	983	1090	660	248	143	61%
1993	918	1061	643	245	173	61%
1994	1.111	1.284	754	378	148	59%
1995	924	1072	723	241	91	67%
1996	1.070	1.161	870	118	124	75%
1997	1.339	1.463	1.070	134	259	73%
1998	1.466	1.725	1.173	122	340	68%
1999	1.515	1.855	1.464	156	235	79%
2000	1.455	1.690	1.236	159	295	73%
Entw. 99-00	-4,0%	-8,9%	-15,6%	+1,9%	+25,5%	

Nach einem deutlichen Anstieg der Stellenangebote in den letzten Jahren war im Jahr 2000 ein leichter Rückgang zu verzeichnen. Die Zahl der Vermittlungen ist in den letzten Jahren ebenfalls deutlich gestiegen, wenn auch nicht im gleichen Maße, so dass die Gesamtanzahl der zu bearbeitenden Stellen stärker zunahm als die der Neuzugänge. Der Rückgang der Vermittlungsquote im Jahr 2000 ist zwar eher auf die außergewöhnlich hohe Quote im Vorjahr zurückzuführen, dennoch ist sie – wie auch die Zunahme der am Jahresende noch offenen Stellen – ein erster Hinweis auf Schwierigkeiten beim Besetzen der Stellenangebote, die u.a. aus den sinkenden Arbeitslosenzahlen ergeben.



Art der Stellenangebote

Um die Entwicklung des Arbeitsmarktes unabhängig von (haushalts-)politischen Einflüssen darzustellen, muss man unterschieden nach den gewöhnlichen Angeboten und denjenigen, für deren Besetzung bestimmte Bedingungen erfüllt werden müssen, vornehmlich im Rahmen von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen. Fasst man alle Angebote des Privatsektors zusammen, erhält man die sogenannten "Stellen im normalen Wirtschaftskreis". Bei den übrigen Angeboten handelt es sich um direkt bezuschusste Arbeitsplätze oder Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (s. auch Kapitel 1.d.)

Stellenangebote nach Art der Stellen (Jahressummen 2000)

2000	Neuzugänge	Zu bearbeitende Stellen	Vermittlungen	Annullierungen	Bestand Jahresende	Vermittlungs-Quote
Gewöhnliche Angebote	1.056	1.253	869	127	257	69%
Ersatz Laufbahnunterbrechung (privat)	31	37	28	2	6	76%
KMU (KE 123, KE 258, Dekret KMU)	5	5	3	0	2	60%
Ersatz Frühpension	10	13	10	0	5	77%
Normaler Wirtschaftskreis	1.102	1.308	910	129	270	70%
Erste Berufserfahrung (EBE)	49	49	41	5	5	84%
Jugendpraktikum	44	52	44	5	0	85%
Ersatz Laufbahnunterbrechung (öffentl.)	19	19	13	2	3	68%
PRIME	38	40	36	1	3	90%
BVA (Bezuschusste Vertragsangestellte)	160	167	150	7	11	90%
IHF (Interministerielle Haushaltsfonds)	16	17	17	1	0	100%
BÜP (Berufliches Übergangsprogramm)	27	38	25	9	3	66%
Direkt bezuschusste Stellen	353	382	326	30	25	85%
Gesamt	1.455	1.690	1.236	159	295	73%

Die folgenden Analysen nach Qualifikationsanforderungen und Berufen beschränken wir auf die Stellen des normalen Wirtschaftskreises, um Verfälschungen durch die direkt bezuschussten Stellen zu vermeiden.

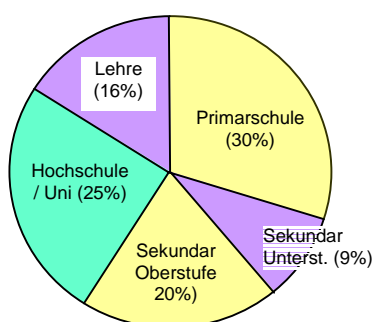
Über drei Viertel (77%) der dem Arbeitsamt im Laufe des Jahres mitgeteilten offenen Stellen entstammen dem normalen Wirtschaftskreis. Die übrigen Angebote sind ABM-Stellen oder sonstige geförderte Maßnahmen, wobei die BVA-Stellen aufgrund des Unterrichtswesens und der Gemeinden den größten Anteil haben.

Erwartungsgemäß bleibt die Vermittlungsquote bei den nicht bezuschussten Stellen unter derjenigen der ABM-Stellen, doch liegt mit 70% dennoch ein vergleichsweise hoher Durchschnitt vor, auch wenn im Vergleich zum Vorjahr ein Rückgang um 6 Prozentpunkte zu verzeichnen ist.

Stellen im normalen Wirtschaftskreis

Jahr	Zu bearbeitende Stellen	Vermittlungen	Vermittlungsquote
1991	617	314	51%
1992	755	431	57%
1993	777	450	58%
1994	960	516	54%
1995	767	477	62%
1996	796	568	71%
1997	1.100	756	69%
1998	1.259	804	64%
1999	1.382	1.053	76%
2000	1.308	910	70%

Stellenangebote nach Ausbildungsniveau



Angebote nach Ausbildungsniveau

2000	Vermittlungsquote
Primarschule	71%
Sekundar Unterstufe	67%
Sekundar Oberstufe	70%
Hochschule/Uni	76%
Abgeschl. Lehre	57%
Gesamt	70%

Eine Aufgliederung der Stellenangebote des normalen Wirtschaftskreislaufs nach gefordertem Ausbildungsniveau zeigt, dass fast die Hälfte der Stellen sich an Abiturienten und Studienabgänger richten. 16% der Angebote erfordern einen Lehrabschluss, wobei festzustellen ist, dass dieser Anteil in den letzten Jahren konstant gestiegen ist (zum

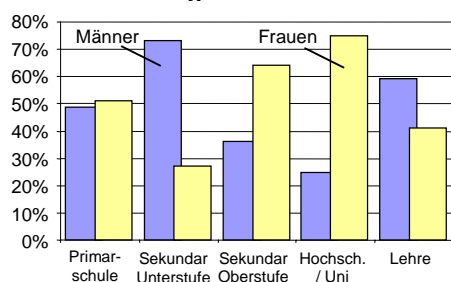
Vgl.: 10% im Jahr 1998). Hervorzuheben ist die vergleichsweise niedrige Vermittlungsquote bei diesen Stellen, die bereits den Facharbeitermangel in der DG illustriert.

Auch im Hinblick auf die Geschlechterverteilung bei den Vermittlungen zeigen sich Unterschiede im geforderten Ausbildungsprofil: Während Frauen vorwiegend in höherqualifizierte Arbeitsstellen vermittelt werden, überwiegen bei den Männern die Lehrberufe sowie die Arbeitsstellen mit niedriger Qualifikationsanforderung.

Vermittlungen nach Ausbildungsniveau

2000	Männer	Frauen
Primarschule	34%	27%
Sekundar Unterstufe	15%	4%
Sekundar Oberstufe	17%	23%
Hochschule/Uni	16%	37%
Abgeschl. Lehre	18%	9%
Gesamt	100%	100%

Vermittlungen nach Geschlecht



Diese Feststellung bestätigt sich in der Verteilung der Vermittlungen nach Geschlecht: insgesamt werden rund 57% aller mitgeteilten Stellen des normalen Wirtschaftskreises an Frauen vermittelt; bei den höherqualifizierten Stellen (Abitur und Studium) steigt der Frauenanteil auf 71%. Bei den Vermittlung mit Lehrabschluss und unqualifizierten Personen überwiegen dahingegen die Männer.

Die Aufteilung der Stellenangebote nach Wirtschaftszweig ergibt, dass fast 70% der Angebote von im Tertiärsektor tätigen Unternehmen stammen. Bei den 30% Angeboten aus dem Sekundärsektor fallen sowohl die niedrigere Vermittlungsquote auf als auch die große Anzahl am Jahresende noch offener Stellen, was auf die längere Bearbeitungsdauer dieser Angebote hinweist – beides Anzeichen für einen Fachkräftemangel in diesem Sektor.

Stellenangebote des normalen Wirtschaftskreises nach Branchen

2000	Neuzugänge	Zu bearbeitende Stellen	Vermittlungen	Annullierungen	Bestand Jahresende	Vermittlungsquote
Primärsektor	7	12	9	0	3	75%
Sekundärsektor	321	392	246	35	110	63%
Tertiärsektor	774	904	655	94	157	72%
Gesamt	1.102	1.308	910	129	270	70%

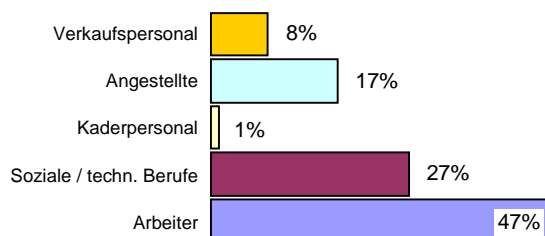
Die meisten Stellenangebote kommen aus dem Bereich Handel, gefolgt vom öffentlichen Dienst. Bereits an dritter Stelle folgt das Baufach und anschließend der gesamte Metall verarbeitende Sektor, wo vor allem der Fahrzeugbau und die Metallverarbeitung hervorzuheben sind. Die niedrigsten Vermittlungsquoten sind vor allem im Sekundärbereich zu finden, vornehmlich im Baufach und in der Metallverarbeitung. Im Tertiärbereich fallen vor allem der Horeca-Sektor und das Transportwesen auf.

Stellenangebote - die wichtigsten Sektoren

2000	Zu bearbeitende Stellen	Anteil an Gesamt	Vermittlungen	Vermittlungsquote
Handel	155	12%	108	70%
Öffentlicher Dienst	136	10%	109	80%
Baufach	134	10%	79	59%
Metallverarbeitung	123	9%	75	61%
Unterrichtswesen	122	9%	103	84%
Dienstleistungen für Unternehmen	109	8%	80	73%
Personenbezogene Dienstleistungen	108	8%	81	75%
Horeca	85	6%	53	62%
Sozialwesen	69	5%	50	72%
Transport und Kommunikation	56	4%	26	46%
Holzgewerbe	42	3%	32	76%
Lebensmittelerzeugung	35	3%	18	51%
Gesundheitswesen	34	3%	28	82%

Die Aufgliederung der Stellenangebote nach Berufsgruppen ergibt, dass rund 47% der Angebote an Arbeiter in den verschiedensten Bereichen gerichtet sind; weitere 27% richten sich an technische Berufe und Arbeitskräfte im Gesundheits- und Sozial- sowie Unterrichtswesen. Rund 25% der Angebote betreffen Büroangestellte und Verkaufspersonal. Die höchsten Vermittlungsquoten sind bei den Angestellten und sozialen oder technischen Berufen zu finden, während die Vermittlung von Arbeitern (einschließlich Facharbeitern) eher mit Schwierigkeiten verbunden ist.

Stellenangebote nach Berufsgruppen



Stellenangebote des normalen Wirtschaftskreises nach Berufsgruppen

2000	Neuzugänge	Zu bearbeitende Stellen	Vermittlungen	Annullierungen	Bestand Jahresende	Vermittlungsquote
Arbeiter	519	615	404	65	150	66%
Soziale und techn. Berufe	301	353	269	33	53	76%
Kaderpersonal	11	13	7	1	5	54%
Angestellte	184	226	162	18	44	72%
Verkaufspersonal	87	101	68	12	18	67%
Gesamt	1.102	1.308	910	129	270	70%

Die wichtigsten Berufsgruppen werden in der folgenden Tabelle ersichtlich.

Stellenangebote des normalen Wirtschaftskreises nach Berufsgruppen

2000	Zu bearbeitende Stellen	Anteil am Gesamt	Vermittlungen	Vermittlungsquote
Angestellte und Sekretariat	226	17,3%	162	72%
Arbeiter im Dienstleistungssektor	199	15,2%	145	73%
Unterrichtspersonal	182	13,9%	153	84%
Arbeiter und Handlanger	123	9,4%	95	77%
Verkaufspersonal	101	7,7%	68	67%
Arbeiter in der Metallverarbeitung	84	6,4%	35	42%
Personal im Gesundheitswesen	66	5,0%	44	67%
Arbeiter im Baufach	53	4,1%	27	51%
LKW-Fahrer	45	3,4%	23	51%
Arbeiter in der Holzverarbeitung	33	2,5%	23	70%
Ingenieure und Naturwissenschaftler	21	1,6%	7	33%
Erzieher	20	1,5%	16	80%
Elektriker und Elektromechaniker	19	1,5%	12	63%
Buchhalter	16	1,2%	12	75%
Techniker	12	0,9%	10	83%
Gesamt Angebote	1.308	100%	910	70%

b) Die Veröffentlichung der Stellenangebote

Die Möglichkeit der Selbstinformation über Stellenangebote und arbeitsmarktspezifische Dokumentation ist in den letzten Jahren immer wichtiger geworden, und dies nicht nur aufgrund der wachsenden Konkurrenzsituation im Bereich der Personalrekrutierung (Interim-Agenturen, die sich nicht mehr auf den Bereich der Zeitarbeit beschränken, Internet, ...). Im Rahmen einer möglichst effizienten Betreuungs- und Vermittlungsarbeit möchte das Arbeitsamt denjenigen Arbeitssuchenden, die relativ selbständig sind und nur geringe oder keine Vermittlungshemmnisse aufweisen, die Möglichkeit geben, ihre Stellensuche selbst in die Hand zu nehmen und alle dazu verfügbaren Instrumente zu nutzen. Natürlich werden diese Personen auch weiterhin von den klassischen Beschäftigungsdiensten des Arbeitsamtes betreut. Die durch die Selbstinformationsangebote geschaffene Entlastung dieser Dienste ermöglicht es jedoch, sich intensiver dem Arbeitssuchenden zu widmen, der eine Beratung, eine Begleitung oder eine Betreuung benötigt, um auf dem Arbeitsmarkt zurecht zu kommen.

Die Veröffentlichung der Stellenangebote läuft über verschiedene Wege :

- der Aushang in den Räumlichkeiten des Arbeitsamtes, im Arbeitsamt Eupen insbesondere im Treffpunkt interAktiv
- der Aushang bei verschiedenen Einrichtungen, die für Arbeitslose zugänglich sind (Gemeinden, Stempelbüros, Zahlstellen, ÖSHZ, Art.5-Partner, LBA, ...). Insgesamt erhalten im wöchentlichen Rhythmus über 60 Einrichtungen die Liste der aktuellen Stellenangebote des Arbeitsamtes.
- die Mitteilung einer Auswahl offener Stellen, die schwierig zu besetzen sind, über den BRF, verschiedene lokale Radiosender, sowie Programmtafeln auf KA3, dem Fernsehsender der Gemeinschaft.

Zu den offenen Stellen zählen hierbei nicht nur die dem Arbeitsamt mitgeteilten Stellenangebote, sondern auch eine Übersicht der Stellenangebote aus der lokalen Presse.

Des weiteren können die Stellenangebote des Arbeitsamtes im Internet eingesehen werden. Diese Möglichkeit steht auf dem gemeinsam vom FOREM und dem Arbeitsamt angebotenen Site www.hotjob.be zur Verfügung, der darüber hinaus Arbeitgebern und Arbeitssuchenden eine Vielzahl an Informationen, sowie mehrere interaktive Instrumente (Datenbank mit Lebensläufen, Eintragung online, usw.) anbietet. Diese Dienstleistung, die derzeit nur in französischer Sprache zur Verfügung steht, wird in naher Zukunft auch in deutscher Sprache angeboten werden.

c) Die Betriebsberatung

Der Aufgabenbereich des Betriebsberatungsdienstes des Arbeitsamtes beinhaltet die Beratung und die Kontaktpflege zu den Betrieben. So dient die Betriebsberatung u.a. dazu,

- die Unternehmen gezielt über die verschiedenen Dienstleistungen des Arbeitsamtes zu informieren
- die Unternehmen in Bezug auf öffentliche und sektorielle Beschäftigungs- und Einstellungsbeihilfen im Hinblick auf die Schaffung und den Erhalt von Arbeitsplätzen, die sozial-berufliche Integration sowie die Ausbildung von Beschäftigten zu informieren und zu beraten, gegebenenfalls auch bei der Erstellung der entsprechenden Anträge zu unterstützen

Der Tätigkeitsschwerpunkt des Betriebsberaters des Arbeitsamtes der Deutschsprachigen Gemeinschaft liegt vor allem im Bereich der Beratung und Unterstützung zu Einstellungs- und Ausbildungsbeihilfen liegt. Allerdings interveniert der Betriebsberater auch gezielt in der Aus- und Weiterbildungsberatung für Unternehmen, indem er den Ausbildungsbedarf in den Unternehmen analysiert und entsprechende Maßnahmen vorschlägt. So wird ein großer Teil der betrieblichen Weiterbildung vom Betriebsberatungsdienst abgedeckt.

➤ Die Beratungstätigkeit der Betriebsberatung

Der Umfang und die Entwicklung der Beratungstätigkeit wird aus der folgenden Tabelle deutlich. Die Schwerpunkte der Beratungen betrafen vor allem die Sozialgesetzgebung, die allgemeine Information über die verschiedenen Dienstleistungsangebote des Arbeitsamtes, Einstellungs- und Beschäftigungsbeihilfen sowie die individuelle Ausbildung im Unternehmen. Viele dieser Beratungen verlaufen telefonisch oder schriftlich, doch kommen auch Arbeitgeber zum Betriebsberater oder bitten ihn sich zum Betrieb zu begeben. Arbeitsuchende informieren sich vorrangig zum Thema "Selbständigkeit" (wie mache ich mich selbständig?, wie sind die Chancen? ...).

Die Beratungstätigkeit der Betriebsberatung

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Beratungen	255	475	551	550	566	604	798
Anzahl Betriebe	187	274	244	299	302	312	338
Anzahl Arbeitsuchende	23	53	92	60	65	87	80

Der Betriebsberatungsdienst des Arbeitsamtes hat sich in seiner Beratungstätigkeit von Beginn an auf den Bereich der Beschäftigungs- und Ausbildungsbeihilfen beschränkt und tritt somit nicht in Konkurrenz zu anderen privaten oder öffentlichen Beratungsgremien. Die Philosophie der Betriebsberatung in diesem Bereich kann als "Service for Service"-Strategie angesehen werden. In diesem Sinne steht sie den lokalen Mittelstandsvereinigungen, der Industrie- und Handelskammer, der Wirtschaftsförderungsgesellschaft oder auch privaten Unternehmensberatungsbüros oder Sozialsekretariaten zur Verfügung bei der direkten oder indirekten Beratung ihrer jeweiligen Kundschaft, ohne dass diese sich notwendigerweise direkt an die Betriebsberatungsstelle des Arbeitsamtes wenden muss.

➤ Bearbeitung von Ausbildungsbeihilfen

Im Bereich der Ausbildungsbeihilfen konzentriert sich die Tätigkeit der Betriebsberatung auf die Bearbeitung der Anträge zu den Beihilfen der Wallonischen Region und der Deutschsprachigen Gemeinschaft zur Gründung, Umwandlung und Erweiterung von Unternehmen, bzw. der Einführung eines Qualitätsmanagements nach den ISO 9000-Normen.

- *Kollektive Aus- und Weiterbildungen in Unternehmen in Anwendung von Artikel 5 des Erlasses der Regierung der Deutschsprachigen Gemeinschaft vom 12.06.1985*

Neben der Ausbildung von Arbeitsuchenden fällt auch die Aus- und Weiterbildung von Beschäftigten in den Aufgabenbereich des Arbeitsamtes. Diese Ausbildungen können in den Berufsbildungszentren des Arbeitsamtes erteilt werden oder aber in den Betrieben, insofern diese vom Arbeitsamt punktuell als Ausbildungszentrum anerkannt werden. Alle Ausbildungsanträge der Unternehmen werden von den Verwaltungsgremien des Arbeitsamtes genehmigt und im Rahmen eines Vertrags geregelt. Es muss sich dabei jeweils um kollektive Qualifizierungsmaßnahmen handeln, bei denen mindestens 5 Personen geschult werden. Der antragstellende Betrieb muss eine Eigenbeteiligung an den Gesamtkosten aufbringen. Das

Unternehmen stellt die erforderlichen Ausbildungsräume, das didaktische Material sowie die Werkzeuge und Rohstoffe zur Verfügung. Das Arbeitsamt interveniert pauschal in den Lohnkosten der Ausbilder und der Auszubildenden.

Seit 1993 sind in diesem Rahmen insgesamt 16 Ausbildungsprojekte durchgeführt worden, bei denen insgesamt über 700 Personen aus- oder weitergebildet wurden. Im Jahr 2000 wurden 3 Ausbildungen im Rahmen von Artikel 5 durchgeführt, bei denen insgesamt 119 Personen ausgebildet wurden. Der Gesamtbetrag der Beihilfen im Jahr 2000 belief sich dabei auf rund 1,6 Mio. BEF, wobei dieser Betrag auch noch Restzahlungen für 1999 beinhaltet.

- *Betriebliche Ausbildungen in Anwendung des Erlasses der Wallonischen Regierung vom 3.06.1993 (früherer K.E. 279)*

Laut diesem Erlass der Wallonischen Region kann Unternehmen beim Einsatz neuer Technologien, bei der Einführung neuer Herstellungsprozesse oder neuer Arbeitsmethoden, die eine entsprechende Ausbildung erforderlich machen eine finanzielle Hilfe gewährt werden. Die Maßnahme findet vornehmlich Anwendung in zwei Bereichen : die Gründung, Erweiterung oder Umstellung von Betrieben, sowie die Einführung von Qualitätssicherungssystemen der Europäischen Normenreihe 29000-29004 (ISO 9000ff). Die Maßnahme richtet sich an Industriebetriebe oder Betriebe gewerblicher Art. Dem Arbeitsamt obliegt bei dieser Ausbildungsmaßnahme die gesamte administrative Bearbeitung der Akten und es interveniert sowohl in den Lohnkosten der Ausbilder (betriebsinterne oder -externe Ausbilder) als auch in den Lohnkosten der auszubildenden Arbeitnehmer.

Im Jahr 2000 wurden insgesamt 10 Ausbildungen durchgeführt bzw. begonnen oder fortgesetzt, bei denen 221 Personen ausgebildet wurden. 6 Projekte betrafen Ausbildungen im Rahmen einer Betriebserweiterung, 1 Ausbildung bezog sich auf eine Neugründung, und 3 Projekte beinhaltete die Einführung einer ISO 9000 Qualitätssicherung. Der Gesamtbetrag der im Jahr 2000 genehmigten Beihilfen für die 10 betroffenen Betriebe beläuft sich auf knapp 5,5 Mio. BEF.

d) Die Verwaltung der Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen

Unter Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen wird meist die direkte Schaffung von Arbeitsplätzen durch Bezuschussung des Arbeitgebers durch die öffentliche Hand verstanden. Ziel ist es, förderungsbedürftige Arbeitsuchenden durch die Arbeit beruflich zu stabilisieren und deren Eingliederungsaussichten dadurch zu verbessern. Eine weitere Form von ABM ist die Schaffung von Arbeitsplätzen in Form von Praktikumsstellen, die für bestimmte Arbeitgeber verpflichtend sind, die aber (abgesehen von leichten Ermäßigungen bei den Soziallasten) nicht bezuschusst werden.

➤ Bezuschusste Arbeitsstellen (PRIME, BVA, K.E. 123 und 258, ...)

Im Verlaufe des Jahres 2000 hat die Regierung der Deutschsprachigen Gemeinschaft eine grundlegende Reform der Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen in der Deutschsprachigen Gemeinschaft durchgeführt, die ab Januar 2001 die Abschaffung der bisherigen PRIME / IHF und TCT-Maßnahmen und deren Umwandlung in das BVA-Statut (Bezuschusste Vertragsangestellte) zur Folge hatte. Diese Reform zielte darauf ab, unterschiedliche Regelwerke zu vereinheitlichen und die bisherigen Verwaltungswege neu zu gestalten. Im Jahre 2000 wurden jedoch noch sämtliche bestehenden ABM-Maßnahmen über das Arbeitsamt bzw. in Zusammenarbeit mit dem FOREM abgewickelt.

Die nachstehenden Angaben ergeben sich aus den dem Arbeitsamt vorliegenden Daten. Eine endgültige und amtliche Übersicht über sämtliche ABM-Maßnahmen ergibt sich jedoch aus den Zahlen, die vom Ministerium der Deutschsprachigen Gemeinschaft veröffentlicht werden.

- **BVA (ACS)** : die bezuschussten Vertragsangestellten bilden die zahlenmäßig größte Arbeitsbeschaffungsmaßnahme. Sie richtet sich an die lokalen Behörden (Gemeinden, Provinz, ...) sowie an GoEs, Ministerien und bestimmte Einrichtungen des öffentlichen Rechts. Sie ermöglicht es diesen Einrichtungen, Arbeitslose einzustellen und dafür jährliche Zuschüsse sowie Ermäßigungen bei den Sozialabgaben zu erhalten. Vor allem für die Gemeinden bilden BVA-Arbeitskräfte einen wichtigen Teil des Personals.
- **P.R.I.M.E.** : die Regionalen Projekte zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt sind eine Maßnahme der Wallonischen Region, welche die Wiedereingliederung von Langzeitarbeitslosen zum Ziel hat. Betroffene Arbeitgeber sind vor allem GoEs und öffentliche Einrichtungen des nicht-kommerziellen Sektors. PRIME-Arbeitnehmer erhalten ihr Gehalt durch das Arbeitsamt/FOREM; die Arbeitgeber

erstatten ihrerseits dem Arbeitsamt/FOREM eine Eigenbeteiligung (je nach Fall und Qualifikationsniveau zwischen 0% und 20%)..

- **K.E. 123, K.E. 258 und Dekret KMU** : die Möglichkeit der Einstellung von Arbeitslosen im Hinblick auf die wirtschaftliche Ausdehnung von Kleinen und mittleren Unternehmen wird durch die Königlichen Erlasse 123 und 258 geregelt, die in der Wallonischen Region durch das Dekret vom 19.05.94 (Dekret KMU) erweitert wurden. Diese Maßnahme betrifft Industrie-, Handels- und Dienstleistungsunternehmen mit bis zu 250 Beschäftigten, die während 2-3 Jahren einen Zuschuss für die Einstellung von Arbeitslosen erhalten können (je nach Fall zwischen 30% und 90%).
- **IHF (FBI)** : der Interministerielle Haushaltsfonds soll die Schaffung von Arbeitsplätzen im nicht-kommerziellen Sektor mit Hilfe finanzieller Interventionen der Region fördern.
- **BÜP (PTP)** : das Berufliche Übergangsprogramm im nicht-kommerziellen Sektor besteht seit 1998 in der Wallonischen Region und richtet sich an wenig qualifizierte Arbeitslose. Die in diesem Rahmen geschaffenen Arbeitsplätze werden während eines festgesetzten Zeitraums aus verschiedenen Quellen bezuschusst (national, regional und gemeinschaftlich, sowie Lohnnebenkostenreduzierung).

Im Rahmen dieser ABM-Maßnahmen übernimmt das Arbeitsamt vor allem drei Aufgabenbereiche:

- Die Rekrutierung der Beschäftigten unter Beachtung der Konventionen und erteilten Genehmigungen. Bislang werden die ABM-Angebote wie die normalen Stellenangebote von der Personalrekrutierung bearbeitet, während der ABM-Dienst vor Ort ist ausschließlich mit administrativen Tätigkeiten betraut ist.
- Die Bearbeitung und Weiterleitung der eingehenden Anträge, die Überprüfung der Bedingungen der potentiellen Kandidaten, die Erstellung und Aktualisierung der Akten im Informatiksystem, die Beantwortung und/oder Weiterleitung der Fragen der ABM-Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Diese Aufgaben, die viel mit dem direktem Kundenkontakt vor Ort zu tun haben, werden von ABM-Dienst in St.Vith wahrgenommen.
- Die Auszahlung der Gehälter für die PRIME-Beschäftigten sowie die Verwaltung der diesbezüglichen Leistungen und Sozialdokumente, die Berechnung der Arbeitgeberbeteiligung, die Auszahlung der Prämien und Subventionen für die BVA-Beschäftigten und die Beschäftigten im Rahmen der K.E. 123 und 258. Diese Aufgaben werden bis zum Inkrafttreten der BVA-Reform weiterhin in der Zentralverwaltung des FOREM wahrgenommen.

Die beschäftigungspolitische Bedeutung der ABM-Maßnahmen in der Deutschsprachigen Gemeinschaft wird in der folgenden Tabelle ersichtlich, in der die durchschnittliche Anzahl ABM-Beschäftigter mit Wohnsitz in der Deutschsprachigen Gemeinschaft für das Jahr 2000 wiedergegeben wird (bei Arbeitgebern in und außerhalb der DG). Demnach waren im Schnitt 604 Personen in ABM-Maßnahmen beschäftigt. In der Tabelle sind die Maßnahmen erfasst, die vom Arbeitsamt (zumindest teilweise) verwaltet werden.

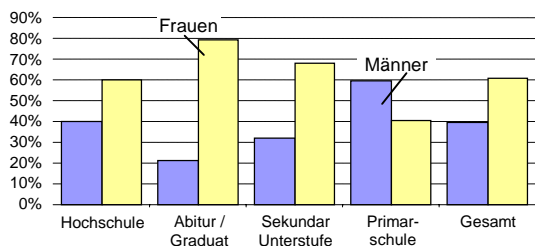
In ABM beschäftigte Personen aus der DG : Schnitt 2000

	Männer	Frauen	Vollzeit	Teilzeit	Total	in %
PRIME	43	112	52	103	155	26%
BVA Gesamt	181	228	215	194	409	68%
BVA Ministerien	6	15	9	12	21	3%
BVA GoE	21	36	37	20	58	10%
BVA 319	6	8	4	9	14	2%
BVA Unterricht	6	56	4	58	62	10%
BVA Gemeinden	132	70	147	55	202	33%
BVA ÖSHZ	9	37	12	34	46	8%
BVA Interkommunale	1	6	1	5	7	1%
KE 123, KE 258, KMU	3	2	5	1	5	1%
BÜP (PTP)	11	25	15	21	36	6%
GESAMT	238	366	286	318	604	100%
	39,5%	60,5%	47,3%	52,7%	100%	

Bei den ABM-Maßnahmen sind die Frauen mit einem Anteil von 60% in der Mehrheit, wobei das Verhältnis dem Durchschnittsprofil der Arbeitssuchenden entspricht. Die Verteilung von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten ist mehr oder weniger ausgeglichen, wobei allerdings zu bemerken ist, dass rund 87% der Teilzeitbeschäftigten weiblichen Geschlechts sind.

Von den 604 ABM-Arbeitskräften sind 525 bei Arbeitgebern in der DG beschäftigt und 80 bei Arbeitgebern außerhalb der DG. Zählt man die ABM-Kräfte hinzu, die ihren Wohnsitz außerhalb der DG haben, aber bei einem Arbeitgeber in der DG arbeiten, hatte der ABM-Dienst im Jahr 2000 insgesamt 671 Personen zu betreuen. Bei den betreffenden 67 Personen handelt es sich mehrheitlich um PRIME-Arbeitskräfte.

ABM-Beschäftigte nach Ausbildungsniveau



ABM-Maßnahmen richten sich vornehmlich an weniger qualifizierte Personen: 40% der Betroffenen verfügen nur über Primarschulabschluss, 23% höchstens über ein Diplom der mittleren Reife. Der Anteil der Unterqualifizierten liegt somit bei rund 63%, während nur 2% über ein abgeschlossenes Studium verfügen. 36% verfügen über ein Abiturdiplom oder Graduat.

Bei der Verteilung nach Geschlecht zeigt sich, dass bei einem Frauenanteil von insgesamt 61%, die Frauen mehrheitlich in den höherqualifizierten Stellen vertreten sind, während die Männer nur in der Gruppe der Personen mit Primarschulabschluss überwiegen. Bei den Vollzeitbeschäftigten liegt der Anteil der Unterqualifizierten bei rund 70%. Etwa die Hälfte der Vollzeitbeschäftigten verfügen nur über Primarschulabschluss, wobei fast 90% dieser Gruppe Männer sind.

Die Entwicklung der ABM-Maßnahmen in den letzten Jahren stellt sich wie folgt dar :

Beschäftigte in ABM-Maßnahmen seit 1993

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
PRIME	156	156	171	174	164	177	166	155
ACS Gesamt	289	317	349	363	392	405	404	409
KE 123 / 258 ...	6	9	13	15	18	5	5	5
BÜP / PTP						1	23	36
GESAMT	451	482	533	552	574	588	598	604
Vgl. zum Vorjahr		+6,9%	+10,6%	+3,6%	+4,0%	+2,4%	+1,7%	+1,0%
Vgl. zu 1993		+6,9%	+18,2%	+22,4%	+27,3%	+30,4%	+32,6%	+34,0%

Anzahl ABM-Arbeitgeber in der DG

PRIME	47	31%
KE 123 / 258, KMU	6	4%
BVA Gesamt	73	48%
PTP	25	17%
GESAMT	151	100%

Die Anzahl der Arbeitgeber in der Deutschsprachigen Gemeinschaft, die ABM-Personal beschäftigen beträgt im Jahreschnitt 2000 rund 151 (im Vgl. zu 136 im Vorjahr). Fast die Hälfte davon sind Einrichtungen, die BVA-Kräfte beschäftigen, gefolgt von den PRIME-Projekttägern. Der An-

BVA-Arbeitgeber in der DG

BVA Ministerien	6	8%
BVA ASBL	27	37%
BVA 319	10	14%
BVA Unterricht	14	19%
BVA Gemeinden	9	12%
BVA ÖSHZ	6	8%
BVA Interkommunale	1	1%
Gesamt	73	100%

stieg im Vgl. zu 1999 ist durch die zunehmende Zahl der BÜP-Maßnahmen bedingt.

➤ Das Jugendpraktikum

Das Jugendpraktikum (auch ONEM-Praktikum genannt) ist eine föderale Beschäftigungsmaßnahme aus dem Jahre 1983 (K.E. 230 vom 21.12.1983), die zum Ziel hatte, die Beschäftigung von Jugendlichen zu fördern durch die verpflichtete Schaffung von Praktikumsplätzen im privaten und öffentlichen Sektor. Jeder Betrieb mit 50 und mehr Beschäftigten war laut diesem Erlass dazu verpflichtet, zusätzlich zum normalen Personal mindestens 3% des Personalbestands als Praktikumsplätze für arbeitssuchende Jugendliche (unter 30 Jahren) zur Verfügung zu stellen (2% im öffentlichen Sektor).

Neben der Vermittlungstätigkeit der Beschäftigungsdienste (Bearbeitung der Stellenangebote, Suche nach Kandidaten) waren die Aufgaben des Arbeitsamtes im Bereich dieser Maßnahme rein administrativer Art : Prüfung und Verwaltung der Akten sowie Weiterleitung an die zuständige Dienststelle des Arbeitsministeriums.

Das Jugendpraktikum wurde im Jahr 2000 durch den sogenannten Rosetta-Plan ersetzt (s. Kapitel 2.f.). Alle bis dahin noch laufenden Praktika wurden noch ordnungsgemäß beendet, allerdings wurde keine Statistik mehr darüber geführt.

Die Anwendung des Jugendpraktikums in den letzten Jahren wird aus nebenstehender Tabelle ersichtlich. 1999 haben insgesamt 82 Personen ein Jugendpraktikum in Betrieben der DG begonnen. Insgesamt waren 1999 laut Vorgaben des Arbeitsministerium 20 Betriebe und Einrichtungen in der DG dazu verpflichtet, Praktikanten zu beschäftigen. 4 weitere Unternehmen haben eine Freistellung erhalten. Rund $\frac{3}{4}$ der Unternehmen waren produktionsorientierte Betriebe, die rund 85% der Praktikanten einstellen. Bei den restlichen Unternehmen handelt es sich um Dienstleistungsbetriebe, sowohl des kommerziellen als auch des nicht-kommerziellen Sektors (Krankenhäuser, ÖSHZ, ...).

Praktikantenstellen im Rahmen des Jugendpraktikums

	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Männer	48	67	52	62	47	49
Frauen	20	23	32	37	32	33
Gesamt	68	90	84	99	79	82

e) Der Dienst für Arbeitsgenehmigungen

Personen aus Nicht-EU-Mitgliedstaaten benötigen eine Arbeitsgenehmigung, um in Belgien arbeiten zu können. Bis 1999 wurde diese Genehmigung vom zuständigen regionalen Beschäftigungsminister erteilt, danach - im Rahmen der Kompetenzübertragung - vom zuständigen Minister der Deutschsprachigen Gemeinschaft. Es gibt 3 verschiedene Formen von Arbeitsgenehmigungen:

- die Erlaubnis A, die jegliche Beschäftigung unbefristet erlaubt, wird Ausländern erteilt, die seit mindestens 5 Jahren (3 Jahre bei Flüchtlingen) in Belgien leben
- die Erlaubnis B wird direkt vom Arbeitgeber beantragt. Sie ist entweder für einen bestimmten Sektor gültig oder nur für einen bestimmten Arbeitgeber. Sie ist auf ein Jahr begrenzt und 4 Jahre lang erneuerbar. Danach kann der betroffene Arbeitnehmer die Erlaubnis A erhalten.

Die Genehmigungen B wird nur erteilt, wenn es unmöglich ist, in einem angemessenen Zeitraum auf dem nationalen Arbeitsmarkt einen Arbeitnehmer zu finden, der den gewünschten Anforderungen entspricht. Es obliegt dem Arbeitsamt, diese Überprüfung vorzunehmen und ein entsprechendes Gutachten für jeden Antrag abzugeben. Die Entscheidung liegt allerdings beim zuständigen Minister.

Im Verlaufe des Jahres 2000 wurden insgesamt 104 neue Anträge auf Arbeitsgenehmigung gestellt. Während desselben Jahres wurden dem Dienst insgesamt 94 Beschlüsse mitgeteilt (für noch offene Anträge des Vorjahres und das Jahr 2000). Davon waren 88 positiv (94%). Dies ist insgesamt eine deutliche Steigerung im Vergleich zu den Vorjahren. Auch hier gelten die Zahlen die vom Ministerium der DG mitgeteilt werden.

Anträge und Entscheidungen zu Arbeitsgenehmigungen

Jahr	Anzahl Anträge	Anzahl mitgeteilter Entscheidungen			Berufung
		Gesamt	Positiv	Negativ	
1992	68	46	28	18	12
1993	66	55	35	20	12
1994	55	54	35	19	16
1995	60	55	37	18	10
1996	46	48	31	17	8
1997	62	59	42	17	14
1998	64	66	43	23	8
1999	57	65	42	23	4
2000	104	94	88	6	0

Die Personendienstleistungen umfassen Produkte und Dienstleistungen, die sich ausschließlich an Einzelpersonen, vornehmlich Arbeitsuchende, richten und vor allem der Bedarfserfassung und Begleitung des Berufswegs gewidmet sind. Insofern weitergehende Beratung, Orientierung oder Hilfestellung nötig wird, kann auf die spezialisierten Dienstleistungen (Berufsberatung, MSP, Ausbildung,) zurückgegriffen werden. Der Eingliederungsweg der Arbeitsuchenden wird allerdings durchgehend von den bewerberorientierten Arbeitsberatern verfolgt.

Zu den Personendienstleistungen zählen a) der Empfang, b) der Dienst für Eintragung und Ersteintragung, c) die Arbeitsberatung, d) die Europäische Stellenvermittlung, e) die Self-Service Dienstleistungen, sowie f) die Coaching- und Betreuungsprodukte.

a) Der Empfangsdienst

Der Empfangsdienst ist als erste Anlaufstelle des Arbeitsamtes verantwortlich für die Ersteintragung der Arbeitsuchenden, das Aushändigen von Formularen sowie die Informationsweitergabe. Neben oftmals administrativen Arbeitsvorgängen soll er auch alle spontan anfallenden Problemstellungen entweder selbst regeln oder aber die betroffenen Personen an die zuständigen internen oder externen Dienste weiterleiten.

Die Tätigkeit des Empfangsdienstes ist nur sehr schwer statistisch festzuhalten, da die meisten Aktivitäten, abgesehen von der Eintragung oder Streichung von Arbeitsuchenden keine statistisch zählbare Spur hinterlassen. Zählungen anhand von Strichlisten ergeben jedoch eine relativ große Vielfalt an Aktivitäten, die über die reine Empfangs- und Informationstätigkeit hinausgehen. Neben der klassischen Empfangs- und Orientierungstätigkeit (Erfragung des Besuchszwecks, Verweis an den zuständigen Dienst, ...), sowie der Aushändigung von Formularen oder Bescheinigungen, sind als weitere Aktivitäten die Ersteintragung oder Wiedereintragung zu werten, verbunden mit einer ersten Analyse der Situation des Arbeitsuchenden. Auch die telefonische Beratung und Informationsweitergabe ist nicht unbedeutend. Weitere Aktivitäten sind eher administrativer Art, wie z.B. das Einkodieren neuer Akten, Adressenänderungen oder Streichungen von Arbeitsuchenden.

In der folgenden Tabelle sind die verschiedenen Aktivitäten des Empfangsdienstes aufgelistet. Die Zahlenwerte geben an, wie oft eine Tätigkeit im Lauf des Jahres in Anspruch genommen wurde, wobei eine Person für mehrere Aktivitäten gezählt werden kann. Die Rubrik "Empfang und Orientierung" beinhaltet die Anzahl der Personen, die im Laufe des Jahres beim Empfang vorstellig wurden (wobei eine Person mehrmals gezählt werden kann).

Aktivitäten des Empfangsdienstes 2000

Aktivität	Eupen	St.Vith	Gesamt	in %
Empfang und Orientierung	8.238	4.506	12.744	37,2%
Ersteintragung	716	430	1146	3,3%
Einkodierung neuer Akten	414	416	830	2,4%
Wiedereintragung	2.395	1344	3.739	10,9%
Briefeintragung	29	116	145	0,4%
Eintragungsverlängerung freier AS	497	147	644	1,9%
Adressenwechsel	501	213	714	2,1%
Registrierung Teilzeitbeschäftigung	420	368	788	2,3%
Aushändigen von Formularen	210	318	528	1,5%
Streichungen von Arbeitsuchenden	442	365	807	2,4%
Info zu Berufsausbildung	97	616	713	2,1%
Info zu Stellenangeboten	54	350	404	1,2%
Telefonische Beratung	1.680	3.369	5.049	14,7%
Verschiedenes	1492	4.561	6.053	17,6%
GESAMT	17.185	17.119	34.304	100,0%

Eine weitere Dienstleistung des Arbeitsamtes, die durch den Empfangsdienst gewährleistet wird, sind die wöchentlichen Sprechstunden in den Gemeinden Büllingen und Kelmis. Bei diesen Sprechstunden (Freitags vormittags im ÖSHZ Kelmis und Dienstags vormittags im Gemeindehaus Büllingen) werden neben Informationen vorwiegend Eintragungen und administrative Dienstleistungen angeboten. Im Jahr 2000 wurden in diesen beiden Kontaktstellen insgesamt knapp 390 Personen betreut, was 80 Personen weniger als im Vorjahr bedeutet.

Wie aus der folgenden Tabelle ersichtlich wird, gehen die meisten Kontakte von den Arbeitssuchenden aus und sind oft administrativer Art (Eintragung als Arbeitssuchender, Mitteilung von Teilzeitstellen, Mitteilung von Adressenänderung usw.), doch finden auch Orientierungs- oder Beratungsgespräche statt, nicht selten auf Initiative der Arbeitsberater, die so versuchen den Arbeitssuchenden hinsichtlich Anreise und Fahrtkosten bestmöglich entgegenzukommen.

Kundenkontakte in den dezentralen Kontaktstellen 2000

	Kelmis	Büllingen	Gesamt
Anzahl Personen	260	126	386
Aktivitäten	269	205	474
(Wieder-)Eintragung als Arbeitssuchender	196	97	293
Administrative Mitteilung	31	25	56
Mitteilung von Teilzeitbeschäftigung	6	21	27
Mitteilung von Ganztagsbeschäftigung	1	4	5
Informationen zum Arbeitsamt	1	29	30
Informationen zu Stellenangeboten	1	0	1
Orientierungsgespräche	1	14	15
Informationen zu SAVE, PAC, Eures ...	32	15	47

b) Der Dienst für Eintragung und Ersteinstufung

Die Eintragung von Arbeitssuchenden an sich ist eine Dienstleistung, die bislang beim Empfang vorgenommen wurde und auch weiterhin noch vorgenommen wird. Da allerdings eine möglichst umfassende Erfassung der Situation, der Kenntnisse und der Wünsche des Arbeitssuchenden als Basis für eine gute Betreuungsarbeit und eine gezielte Vermittlungsarbeit anzusehen sind, wurde im Jahr 1999 mit der Entwicklung eines neuen Konzepts der Eintragung und Ersteinstufung von Arbeitssuchenden begonnen und in der Dienststelle Eupen auch umgesetzt .

Im Rahmen dieses Konzeptes soll am Empfang nur noch eine Schnelleintragung sowie Briefeintragungen vorgenommen werden, so dass lange Wartezeiten zu Stoßzeiten vermieden werden. Personen, die sich zum ersten Mal eintragen, werden zu einem ausführlichen Eintragungsgespräch eingeladen, bei dem die Eintragungsakte vervollständigt wird und eine erste Einstufung des Arbeitssuchenden vorgenommen wird. Bei dieser Einstufung handelt es sich um die Feststellung der direkten Vermittelbarkeit der betreffenden Person anhand objektiver Kriterien. Im Ausschlussverfahren wird anhand verschiedener Fragenkomplexe festgestellt, ob es objektive Vermittlungshemmnisse gibt, die es erforderlich machen, den Arbeitssuchenden zuerst an einen anderen Dienst zu verweisen, bevor er der Personalrekrutierung als Kandidat für offene Stellen zur Verfügung stehen kann. Im Zentrum dieser Befragung – und zugleich schwierigster Bestandteil – ist die Feststellung der Realisierbarkeit des angegebenen Berufsziels. Dazu gehört nicht nur das Prüfen, ob die vorhandene Qualifikation oder Berufserfahrung zur Umsetzung des Berufswunschs ausreichen, sondern auch ein Vergleich zwischen Berufsziel und Arbeitsmarktbedarf. Aus diesem Grunde sieht das Projekt eine enge Zusammenarbeit in Form einer wöchentlichen Teambesprechung zwischen Personalrekrutierung und Eintragungsdienst vor.

Durch diesen Austausch soll in Zukunft gesichert werden, dass bei der Eintragung von Arbeitssuchenden arbeitsmarktrelevante Fragen gestellt werden und dass andererseits die Stellenvermittler über die Konsultierung der Datenbank hinaus eine bessere Kenntnis des aktuellen Bewerberpotentials haben und so schon bei der Aufnahme von Stellenangeboten die Suchkriterien arbeitsmarktgerecht lenken können.

Im Hinblick auf die sonstigen (Wieder-)Eintragungen in Eupen und St.Vith wurde die bisherige Arbeitsaufteilung zwischen Empfang und Arbeitsberatung beibehalten. Hinsichtlich des Vermittlungsbüros St.Vith wird aufgrund der Arbeitslosenzahlen im Süden und der personellen Besetzung des Dienstes genau zu prüfen sein, in welcher Form diese Dienstleistung hier eingeführt werden kann oder in die bestehenden Dienste integriert werden kann.

c) Die Arbeitsberatung

Neben der Betreuung von Arbeitsuchenden im Rahmen von spezifischen Maßnahmen, besteht die Tätigkeit der bewerberorientierten Arbeitsberater in der gezielten Beratung und Begleitung von Arbeitsuchenden, die nicht über die Aktivitäten des Empfangsdienstes hinausgehende Dienstleistungen benötigen. Diese Arbeitsuchenden werden zu Beratungsgesprächen eingeladen, in denen es darum geht, ihre Anliegen genau zu ermitteln, eine genaue Profilerfassung vorzunehmen und gegebenenfalls ihr Berufsziel abzuklären oder zu überprüfen. Hierbei handelt es sich im übrigen nicht nur um arbeitslose Arbeitsuchende (die ohnehin zwecks Erhalt ihrer sozialen Rechte, wie z.B. Arbeitslosengeld, verpflichtet sind, sich beim Arbeitsamt einzutragen), sondern auch um Personen, die einer Beschäftigung nachgehen und sich beruflich verändern möchten oder deren Arbeitsvertrag in naher Zukunft ausläuft und die sich informationshalber und ohne Verpflichtung ihrerseits als Arbeitsuchende eintragen lassen können. Im Hinblick auf eine möglichst effiziente Arbeitsorganisation wird versucht, diese Tätigkeit weitgehend im Rahmen einer genauen Terminplanung vorzunehmen. Falls erforderlich kann der Arbeitsberater auf die Mitarbeit spezialisierter Dienste zurückgreifen (Berufs- oder Ausbildungsberatung, psychologischer, sozialer oder medizinischer Dienst, u.s.w.).

Die Arbeitsberatung nimmt eine tiefgehende Diagnose der festgestellten Vermittlungshemmnisse erst dann vor, wenn sich bei der Erseinstufung keine eindeutigen Resultate ergeben haben. So werden die Arbeitsberater entlastet, indem direkt vermittelbare Arbeitsuchende nicht mehr von ihnen betreut werden müssen, und können sich verstärkt den Arbeitsuchenden widmen, die einer intensiveren Begleitung bedürfen. Darüber hinaus gilt ihr Hauptaugenmerk spezifischen Zielgruppen, die aufgrund besonderer Programme betreut werden. Diese Tätigkeit der bewerberorientierten Arbeitsberater werden im Kapitel 2.g. deutlich (PAC, PPI, Rosetta, SAVE, ...)

d) Die Europäische Stellenvermittlung

Seit 1994 verfügt das Arbeitsamt in der Deutschsprachigen Gemeinschaft über 2 Euroberater, die im Rahmen des European Employment Services (EURES) in Eupen und St.Vith tätig sind. Seit 1999 wird diese Tätigkeit nur mehr von einem Eures-Berater ausgeübt, der sowohl für Eupen wie St.Vith zuständig ist.

Die Haupttätigkeit des Eures-Dienstes besteht in der Beratung von Arbeitsuchenden in bezug auf die Beschäftigung im europäischen Ausland, sowie in der Bearbeitung von europäischen Stellenangeboten. Bei den Kundenkontakten der Euroberater handelt es sich sowohl um persönliche Kontakte als auch um schriftliche und telefonische. Die folgende Tabelle gibt eine zahlenmäßige Erfassung der Tätigkeiten wieder :

Beratungs- und Vermittlungstätigkeiten des EURES-Dienstes

Aktivitäten	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Eintragungen	254	126	140	124	47	34	34
Beratungen	720	766	488	603	471	282	486
Informationen zur Arbeitsuche	254	230	192	198	96	82	170
<i>grenzüberschreitend</i>	129	138	144	167	75	59	127
<i>transnational</i>	125	92	48	31	21	23	43
Sprechstunden im Ausland	0	29	12	12	4	2	5
Vermittlungen	14	25	104	97	54	58	99
Betriebsbesuche im Ausland	1	2	4	3	0	1	5
Arbeitgeberkontakte	0	18	7	43	10	45	29
Auslandsaufenthalte	24	19	24	18	11	13	31

Da sich gezeigt hat, dass der EURES-Dienst weniger selbst Stellen vermittelt, sondern vielmehr über europäische Stellenangebote informiert und somit eine Zulieferrolle für die Personalrekrutierungsdienste ausübt, werden seit 1996 in der Rubrik "Vermittlungen" auch die Stellen gezählt, zu denen EURES Informationen erteilt hat.

Der Inhalt der Beratungen umfasst verschiedene Themenbereiche. Es geht hierbei um Vermittlung / Arbeitsmarkt, berufliche Fortbildung, Arbeitslosenentschädigung und andere Bereiche der sozialen Sicherheit. Des weiteren werden Probleme der Diplomanerkennung behandelt oder Fragen der Sozialsicherheit.

Zu den weiteren Aktivitäten des Dienstes gehört auch die Teilnahme an verschiedenen Arbeitsgruppen im Rahmen des EURES-Netzes, sowie die Teilnahme an den Lenkungsgruppen der IGA II-Region. Des Weiteren haben die Euroberater an verschiedenen Konferenzen und Veranstaltungen in der Euregio teilgenommen.

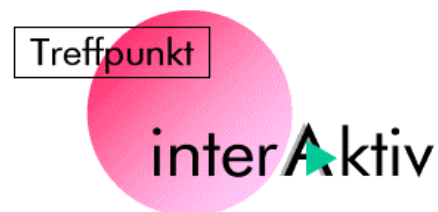
e) Die Self-Service Dienstleistungen

Die Dienstleistungen des Arbeitsamtes im Selbstbedienungsverfahren setzen sich vor allem aus mehreren Bereichen zusammen :

- Information über Stellenangebote und die Dienstleistungen des Arbeitsamtes (siehe auch Kapitel "Veröffentlichung der Stellenangebote"). Dieses Angebot wurde im Jahr 2000 bedeutend erweitert mit der Schaffung des „Treffpunkt interAktiv“, wo neben den klassischen Medien wie Stellenaushang, Zeitungen, Fachliteratur, auch Zugang zum Internet besteht.
- die Möglichkeiten der selbständigen Orientierung zu Beruf- oder Studienwahl, sowie die Berufsinformation gehören zum Angebot der Berufs- und Ausbildungsberatung und werden im entsprechenden Kapitel näher dargestellt.
- die Selbstlernzentren im Bereich der Berufsausbildung bieten sowohl Arbeitssuchenden als auch Beschäftigten die Möglichkeit, in autonomer Form bestimmte Informatikanwendungen zu erlernen oder sich anhand von Selbstlernprogrammen zu verschiedenen Themenbereichen weiterzubilden (s. Kapitel Berufsausbildung).

Der Treffpunkt interAktiv

Der Treffpunkt interAktiv ist ein Produkt des Arbeitsamtes, das aus dem FOREM-Konzept der Espaces-Ressources-Emploi entwickelt und teilweise auch noch über diesen Weg finanziert wurde. Es handelt sich um einen frei zugänglichen Raum, der Arbeitssuchenden verschiedene Hilfsmittel zur selbständigen Information über den Arbeitsmarkt, die Betriebswelt und offene Stellen anbieten soll. Dazu gehören der Aushang der Stellenangebote, die Verfügbarkeit der lokalen, regionalen und über regionalen Presse, der Zugang zu gedruckten und informatisierten Betriebsdatenbanken. Kernstück des Treffpunkt interAktiv ist der freie Zugang zum Internet und zu Textverarbeitungsprogrammen (zur Erstellung von Lebenslauf, Bewerbungsschreiben usw.) auf benutzerfreundlichen Computern. Diese Dienstleistung wurde erstmals ab Juli 2001 nach dem Umzug des Arbeitsamtes in die neuen Räume im Quartum Center angeboten. Aus räumlichen Gründen ist dieses Angebot zumindest kurzfristig nicht im Süden der Gemeinschaft vorgesehen.



Im Treffpunkt interAktiv stehen Animatoren dem Benutzer zur Verfügung, um Hilfestellung (bei der Nutzung des Internets, bei der Informationssuche, usw.) zu geben. Diese sind auch verantwortlich für die ständige Aktualisierung des Informationsmaterials.

Im Rahmen des Treffpunkt interAktiv sind auch regelmäßige Veranstaltungen zur Sensibilisierung von Jugendlichen für einzelne Wirtschaftssektoren oder Berufsgruppen vorgesehen, die in den Räumen des Treffpunkts (und falls erforderlich weiteren Räumen des Arbeitsamtes) in Zusammenarbeit mit den jeweiligen sektoriellen Vereinigungen, den Ausbildungsanbietern und hiesigen Betrieben stattfinden sollen. Je nach Wirtschaftszweig reicht das anvisierte Publikum dabei von Schülern der Unterstufe des Sekundarunterrichts bis hin zu Abiturienten.

Eine erste Veranstaltung betrifft den Metallverarbeitenden Sektor und ist unter dem Namen „Treffpunkt Metall“ im Frühjahr 2001 vorgesehen.

f) Coaching und Betreuungsprodukte

Bei vielen Arbeitssuchenden ist eine direkte Vermittlung aus den unterschiedlichsten Gründen nicht möglich, ohne dass die Ursache dafür in einer mangelhaften oder fehlenden Berufsausbildung zu suchen ist. Vielmehr können die Gründe von einem fehlerhaften Suchverhalten bis hin zu ernsthaften gesundheitlichen, sozialen oder familiären Problemen reichen. Um eine gezielte Betreuung und Begleitung dieser Personen zu ermöglichen und somit ihre Vermittlungschancen zu steigern, bietet das Arbeitsamt eine Reihe von Produkten und Dienstleistungen an, die passende Lösungen oder Hilfestellungen für die jeweiligen Probleme

liefern. Da es sich bei diesen Produkten eher um Betreuungsprojekte als um Ausbildungen handelt, werden sie unter dem Sammelbegriff "Coaching" zusammengefasst.

Diese Produkte können in drei Gruppen eingeteilt werden :

- Coaching im Rahmen spontaner Anfragen von Arbeitssuchenden oder auf Anraten des Arbeitsberaters
- Coaching im Rahmen von Kollektivmaßnahmen, die zum festen Dienstleistungsangebot des Arbeitsamtes gehören (CLASS, Ateliers, ...)
- Coaching im Rahmen besonderer Begleitpläne (PAC, SAVE, ...)

➤ **Coaching im Rahmen spontaner Anfragen : Offenes Atelier**

Arbeitssuchende, die spontan oder auf Anraten ihres Arbeitsberaters die vom Arbeitsamt angebotenen Dienstleistungen in Anspruch nehmen möchten, können das sogenannte "Offene Atelier" aufsuchen. Dort haben sie die Möglichkeit, die Anzeigenteile verschiedener Zeitungen einzusehen, ihren Lebenslauf auszustellen oder auszudrucken, Informationsmaterial zu Bewerbungstechniken oder Adressenverzeichnisse zu konsultieren, Unterlagen zu kopieren, oder Arbeitgeber anzurufen. Das offene Atelier stellt somit eine Vorläufer des Treffpunkt interAktiv dar und so war es nur natürlich, dass diese Dienstleistungen in das Produktangebot des Treffpunkt übergegangen sind.

Teilnehmer am offenen Atelier

Jahr	Anzahl	Vgl. zu Vorjahr
1995	271	
1996	366	+35,1%
1997	412	+12,6%
1998	550	+33,5%
1999	505	-8,2%
2000 (bis Juni)	270	

Im Lauf des Jahres 1999 haben insgesamt 505 Personen die Dienste des Offenen Ateliers genutzt. Im Jahr 2000 wurde das Offene Atelier nur bis Juni angeboten. Danach war ein getrenntes Erfassen der Benutzer nicht mehr möglich. Die Mehrheit der Ratsuchenden werden im Rahmen von individuellen Kontakten betreut (Erstellung eines Lebenslaufs, Ratschläge zur Bewerbung, usw.), während ein weitaus geringerer Teil ausschließlich die Möglichkeit nutzen möchte, die verfügbare Dokumentation einzusehen.

Bei der Entwicklung der Besucherzahlen im Jahresverlauf zeigt sich ein deutlicher Anstieg in den Monaten August bis Oktober, was auf den verstärkten Zulauf von Schulabgängern zurückzuführen ist. Demnach kann man davon ausgehen, dass die Benutzerzahl im Jahr 2000 über dem Wert von 1999 liegen dürfte.

➤ **Coaching im Rahmen von regelmäßigen Kollektivmaßnahmen**

Bewerbungstrainings

Seit 1992 werden regelmäßig Bewerbungstrainings in Eupen und St.Vith durchgeführt. Dieses Angebot richtet sich an alle interessierten Arbeitssuchenden, wobei eine Reihe von potentiellen Kandidaten ausdrücklich zu entsprechenden Informationsveranstaltungen eingeladen werden. Neben dieser Form der "klassischen" Bewerbungsateliers, wurden in den letzten Jahren verstärkt Ateliers für die Teilnehmer der Ausbildungsmaßnahmen des Arbeitsamtes und einiger Auftragsmaßnahmen durchgeführt, damit diese Personen im Anschluss an ihre Ausbildung mit den bestmöglichen Voraussetzungen ihre Stellensuche aufnehmen können. Da es immer schwieriger wird, interessierte Kandidaten für Bewerbungstrainings zu finden, was sicherlich auch auf den zunehmenden Erfolg der offenen Ateliers und anderer (Selbstinformations-)Angebote zurückzuführen ist, wurden in den letzten 2 Jahren nur noch diese Bewerbungstrainings für Ausbildungsteilnehmer durchgeführt. Aus Alternative zu den klassischen Bewerbungstrainings, wurden im Jahr 2000 erstmals Tagesmodule zum Thema Lebenslauf und Bewerbungsschreiben durchgeführt.

Informationsveranstaltungen in Schulen usw.

Im Rahmen der Informationstätigkeiten der Ateliers bietet das Arbeitsamt den Schulen und Ausbildungseinrichtungen der Deutschsprachigen Gemeinschaft bereits seit einigen Jahren an, gegen Ende des Schuljahres in den Abschlussklassen Informationsveranstaltungen zu organisieren, um die zukünftigen Arbeitssuchenden schon frühzeitig auf ihren Eintritt in den Arbeitsmarkt vorzubereiten. Diese Veranstaltungen finden in Form von Informationsnachmittagen für interessierte Schüler und Studenten in den Schulen selbst statt.

Während im Jahr 1999 noch 4 Schulen dieses Angebot genutzt haben, konnte im Jahr 2000 nur noch in der Pater-Damian-Schule in Eupen ein Informationsveranstaltung organisiert werden. Auch hier ist damit zu rechnen, dass - zumindest im Norden der Gemeinschaft - der Treffpunkt interAktiv eine ausreichende Informationsalternative für die Schüler bieten wird.

Der Club zur Aktiven Stellensuche (CLASS)

Seit 1993 besteht in der Direktion St.Vith ein Club zur aktiven Stellensuche. Diese Dienstleistung richtet sich an Arbeitsuchende, die schnell und selbständig eine Stelle suchen wollen, und zwar unabhängig ihres Alters und ihrer Qualifikation. Als Grundvoraussetzung gilt, dass die Teilnehmer motiviert sein müssen und keine besonderen Vermittlungshemmnisse aufweisen. Die Funktionsweise der CLASS ist genau festgelegt und basiert auf einer aus Kanada stammenden Methode. Jeder CLASS richtet sich an 12 Teilnehmer, die sich während drei Wochen ganztags in Begleitung von 2 Animatoren und unter Ausnutzung der Gruppendynamik intensiv um ihre Stellensuche bemühen. Sie finden im Club die erforderliche psychologische Hilfe, erlernen effiziente Techniken zur Stellensuche, verfügen über ein ihnen zur Verfügung stehendes Sekretariat und über ausreichende Dokumentation, um den Arbeitsmarkt besser angehen zu können. Außerdem stehen ihnen Telefon, Schreibutensilien usw. kostenlos zur Verfügung.

Da es sich bei den Teilnehmern an den Class-Seminaren hauptsächlich um jüngere Arbeitsuchende mit vergleichsweise hohem Qualifikationsniveau und einer kurzen Arbeitslosigkeit handelt, und dieses Publikum in der Deutschsprachigen Gemeinschaft die geringsten Probleme bei der Arbeitsuche hat, ist die Nachfrage nach Class-Seminaren in den letzten Jahren stark rückläufig. Waren ursprünglich noch 2 Seminare pro Jahr vorgesehen, so konnte 1998 nur noch ein Seminar mit 10 Teilnehmern durchgeführt werden. Seit 1999 fanden gar keine Seminar mehr statt.

Die Erfolgsquote der Class-Seminare war mit durchschnittlich 80% Vermittlungsquote nach 3 Monaten durchweg hoch. Daher ist auch nicht vorgesehen, die Class-Seminare in Zukunft ganz abzuschaffen. Allerdings ist eine Anpassung dieses Konzepts an andere Zielgruppen in der Überlegung.

Perspektiven

Die vom Arbeitsamt in Auftrag gegebenen Untersuchungen zum Profil der Arbeitslosen in der DG haben gezeigt, dass ein großer Teil des schwer vermittelbaren Publikums aus langzeitarbeitslosen, niedrigqualifizierten Frauen besteht, die aus den unterschiedlichsten Gründen die aktive Stellensuche aufgegeben und sich vom Arbeitsmarkt zurückgezogen haben.

Das Projekt "Perspektiven", das von den Mitarbeitern des Arbeitsamtes in Eigenregie ausgearbeitet wurde, richtet sich an diese Zielgruppe und ist in der Konzeption an ihre Spezifität angepasst. Ziel ist es, die Begegnung von erwerbslosen Frauen zu ermöglichen, um durch Ausnutzung der Gruppendynamik eine bewusste Planung der beruflichen Zukunft zu bewirken. Während insgesamt 10 Tagen, verteilt auf 10-12 Wochen (1 Tag pro Woche), kommen die Teilnehmerinnen in den Räumlichkeiten des Arbeitsamtes zusammen, um über ihre beruflichen Perspektiven auszutauschen. Die Maßnahme ist bewusst familienfreundlich gestaltet (9.00 Uhr bis 15.00), um den Frauen auch neben ihren familiären Pflichten eine Teilnahme zu ermöglichen.

Im Lauf des Jahres 1998 fanden 2 Seminare mit insgesamt 27 Teilnehmerinnen statt, 1999 wurden 17 Teilnehmerinnen im Rahmen eines Seminars betreut, davon 1 Person noch bis ins Jahr 2000 hinein. Weitere Seminare fanden 2000 nicht statt.

Internet-Vorstellung

Da das Internet auch für Arbeitsuchende zu einem immer wichtigeren Informationsmedium wird, werden 1999 im Rahmen des Ateliers auch Workshops durchgeführt, deren Ziel es ist, Arbeitsuchenden das Internet und den Site des Arbeitsamtes (Hotjob) vorzustellen und sie zu motivieren dieses Instrument auch für ihrer Arbeitsuche einzusetzen. Im Jahr 2000 fand im Rahmen des Treffpunkt interAktiv ein Workshop mit insgesamt 45 Teilnehmern statt.

➤ Coaching im Rahmen besonderer Begleitpläne

Neben dem festen Dienstleistungsangebot des Arbeitsamtes können punktuell oder zeitlich begrenzt Sondermaßnahmen im Rahmen von politischen Vereinbarungen oder als Reaktion auf einen besonderen Bedarf geschaffen werden, die sich an spezielle Zielpublikum richten und je nach Herkunft der Maßnahme ganz unterschiedliche Inhalte und Methoden haben können.

Für diese Maßnahmen wird beim Arbeitsamt kein eigenständiger Dienst eingerichtet, sondern ihre Ausführung wird von einem oder mehreren bestehenden Diensten wahrgenommen, vornehmlich den bewerberorientierten Arbeitsberatern. Als interessanter Nebeneffekt dieser Arbeitsorganisation kann festgehalten werden, dass die positiven und negativen Erfahrungen jeder Maßnahme in die anderen bzw. folgenden Maßnahmen einfließen können, so dass die Arbeitsinstrumente ständig angepasst und verbessert werden. Nachteilig ist hingegen, dass manche dieser Maßnahmen für die Mitarbeitern einen verhältnismäßig großen Arbeitsaufwand darstellen, so dass die normale Betreuungsarbeit teilweise darunter leidet.

Die folgenden Begleitmaßnahmen werden im Folgenden genauer dargestellt :

- Die Nationalen Begleit- und Eingliederungspläne für Arbeitsuchende (PAC, PPI, Rosetta, usw.)
- Die Schulabgängervermittlung (SAVE)

◆ Die Nationalen Begleit- und Eingliederungspläne für Arbeitsuchende (PAC, PPI, Rosetta, ...)

Seit 1992 gab es eine Reihe von sogenannten Begleit- oder Eingliederungsplänen für Arbeitsuchende, die vom nationalen Beschäftigungsministerium entwickelt und im Rahmen von Kooperationsabkommen mit den Regionen und Gemeinschaften umgesetzt werden. Mit Inkrafttreten jeder neuen Maßnahme lief die vorherige aus, wobei jedoch die jeweils betroffenen Arbeitsuchenden noch im Rahmen der alten Maßnahme weiter betreut wurden.

Bei diesen Maßnahmen handelt es sich um :

- den **Begleitplan für Arbeitslose** (PAC – Plan d'accompagnement des chômeurs)
- das **Persönliche Eingliederungsprogramm** (PPI – Programme personnalisé d'insertion)
- die **Konvention zum ersten Arbeitsplatz – "Rosetta-Plan"** (Convention de premier Emploi)

• Der Begleitplan für Arbeitslose (Plan d'accompagnement des chômeurs - PAC)

Ziel dieses ersten Begleitplans, der 1992 eingeführt wurde, 1996 verlängert wurde und Ende 1998 auslief, war es ein Abgleiten in Langzeitarbeitslosigkeit zu vermeiden. Er war verpflichtend für jeden vollentschädigten Arbeitslosen, der jünger als 46 Jahre war und in den 10. Monat der Arbeitslosigkeit eintrat. Im Jahr 2000 fand lediglich noch für 4 Teilnehmer die Abrechnung von Ausbildungen statt, die im Rahmen des Begleitplan erteilt wurden.

• Das Persönliche Eingliederungsprogramm (Programme personnalisé d'insertion – PPI)

Diesem im Jahr 1999 eingeführte Begleitplan unterschied zwischen 2 Zielgruppen : Jugendliche unter 25 Jahren und ältere Arbeitsuchende zwischen 25 und 46 Jahren. Die Aktionen dieser Maßnahme gliederten sich in 3 Aktionstypen : Begleitung der Arbeitsuchenden, Hilfe zur aktiven Stellensuche, Aus- oder Weiterbildung.

Persönliches Eingliederungsprogramm - Verbleibanalyse 2000

	unter 25 J	25-46 J	Gesamt	
Abgeschlossene Begleitpläne	84	60	144	
Beendete Begleitpläne	66	58	124	100%
Normales Ende	40	33	73	59%
vermittelt	21	11	32	26%
arbeitslos	19	22	41	33%
Vertragsabbruch	26	25	51	41%
wegen Arbeitsaufnahme	17	10	27	22%
anderer Grund	9	15	24	19%

Im Jahr 2000 wurden von 144 abgeschlossenen Begleitplänen insgesamt 124 beendet. 20 Personen wurden noch über das Jahr 2000 hinaus betreut. Von den 124 Arbeitsuchenden, deren Begleitvertrag in 2000 beendet wurde, konnten 59 Personen (48%) eine Arbeitsstelle antreten.

Von den 84 betroffenen Jugendlichen haben 31 an Maßnahmen zur aktiven Stellensuche teilgenommen, 27 davon haben die Maßnahme im Laufe des Jahres 2000 beendet. Von diesen 27 Teilnehmern konnten 15 Personen (56%) nach Abschluss ihres Begleitvertrags eine Arbeitsstelle antreten, 10 Personen (37%) blieben unmittelbar nach der Maßnahme arbeitslos.

Weitere 49 von den 144 Betroffenen nahmen in 2000 an einer Ausbildungsmaßnahme teil (14 Jugendliche und 35 Ältere). 47 beendeten den Begleitplan noch in 2000. Davon konnten nur 8 Personen (17%) mit Abschluss des Begleitvertrags eine Arbeitsstelle antreten, 32 Personen (68%) blieben arbeitslos.

- **Die Konvention zum ersten Arbeitsplatz ("Rosetta-Plan")**

Im Jahr 2000 führte Arbeitsministerin Onkelinx einen neuen Eingliederungsplan für junge Arbeitslose ein, die sogenannte "Konvention zum ersten Arbeitsplatz", auch "Rosetta-Plan" genannt. Ziel dieser Maßnahme ist es, jedem Jugendlichen eine erste Chance auf dem Arbeitsmarkt zu geben, sobald er seine Ausbildung beendet hat.

Im Gegensatz zu allen bisherigen Maßnahmen setzt der Rosetta-Plan vor allem auf den präventiven Aspekt: man wartet mit der Betreuung nicht mehrere Monate nach der Eintragung, sondern beginnt möglichst früh nach Beendigung der Schulzeit damit. So richtet sich die Maßnahme prioritär an Jugendliche unter 25 Jahren, die seit weniger als 3 Monaten die Schule verlassen haben und kein Diplom der Oberstufe des Sekundarunterrichts (Abitur) besitzen.

Der Rosetta-Plan besteht zusammengefasst aus zwei grundlegenden Elementen :

1) Einerseits ein **Eingliederungsplan** (Plan d'insertion – PLI), wie beschrieben im Kooperationsabkommen von Januar 2000. Ziel dieses Eingliederungsplans ist es, die betroffenen Jugendlichen entweder in eine Arbeitsstelle zu vermitteln oder aber in eine Weiterbildungsmaßnahme. Der Plan umfasst 2 Phasen : vor Ende des 3. Monats als eingeschriebener Arbeitsuchender erhält der Jugendliche vom Arbeitsamt eine Aufforderung zu einem ersten Gespräch. Das Arbeitsamt schließt mit dem Jugendlichen ein Abkommen ab, in dem die verschiedenen Aktionen und Maßnahmen festgelegt werden, die zu einer Eingliederung des Jugendlichen beitragen sollen. Bis zum Ende des Eingliederungsweges nimmt das Arbeitsamt mindestens einmal monatlich mit dem Jugendlichen eine Bewertung seines Abkommens vor, um es gegebenenfalls anzupassen.

Die vom Arbeitsamt angebotenen Aktionen umfassen u.a. Maßnahmen zur aktiven Stellensuche, zur Berufszielfindung, zur Förderung der sozialen und beruflichen Kompetenz oder zur Berufsqualifizierung. Auch eine Individuelle Ausbildung im Unternehmen (IBU) kann Teil des Eingliederungsplans sein.

Dieser Teil des Rosetta-Plans ersetzt das Persönliche Eingliederungsprogramm (PPI).

2) Andererseits die **Konvention zum ersten Arbeitsplatz**, wie definiert im Kooperationsabkommen vom 31. März 2000. Dieser Teil der Maßnahme zielt darauf ab, den Jugendlichen möglichst innerhalb von 6 Monaten nach Schulabschluss in eine Arbeitsstelle zu vermitteln. Bei dieser Arbeitsstelle kann es sich sowohl um einen normalen Arbeitsvertrag wie auch eine Lehre handeln. Die zwischen Betrieb und Jugendlichen abgeschlossene Konvention hat Vorrang vor dem Arbeits- oder Lehrvertrag und gibt dem Arbeitgeber Anrecht auf eine Reihe finanzieller Vergünstigungen.

Um dieses Ziel zu erreichen, sieht der Rosetta-Plan für private und öffentliche Betriebe und Einrichtungen mit mehr als 50 Beschäftigten die Verpflichtung vor, neue Arbeitsplätze für Jugendliche zu schaffen. Unternehmen des Privatsektors müssen zusätzlich 3% ihres Personalbestandes einstellen, öffentliche Einrichtungen 1,5%. Dieser Teil des Rosetta-Plans ersetzt das bisher bestehende Jugendpraktikum (s. Kapitel 1.d.).

Der Rosetta -Plan unterscheidet zwischen 3 Zielgruppen :

- Zielgruppe A : Jugendliche unter 25 Jahre, die weniger als 3 Monate lang arbeitslos sind und nicht über Abitur verfügen
- Zielgruppe B : andere Jugendliche unter 25 Jahren
- Zielgruppe C : Jugendliche zwischen 25 und 30 Jahre

Die Deutschsprachige Gemeinschaft hatte sich dazu verpflichtet, im Jahr 2000 mindestens 181 Jugendliche im Rahmen des Eingliederungsplans zu betreuen. Aufgrund der vergleichsweise geringen Jugendarbeitslosigkeit wurde vereinbart, dass – nach vollständiger Erfassung der prioritären Zielgruppe der unter 25-jährigen – eine Erweiterung der Zielgruppe auf alle Arbeitsuchenden unter 30 Jahren vorgenommen werden konnte. Im Jahr 2000 konnten somit – alle drei Zielgruppen zusammengenommen – 216 Personen ihren Begleitplan beenden. Die Ergebnisse im Detail sehen wie folgt aus.

Insgesamt wurden in der DG 882 Personen ermittelt, die zu den Zielgruppen des Begleitplans zu rechnen sind. Mit 546 Personen (62%) wurde ein Begleitvertrag abgeschlossen. 216 Personen haben ihren Eingliederungsplan noch im Jahr 2000 beendet.

Eingliederungsplan - Zielgruppen 2000

	Gruppe A	Gruppe B	Gruppe C	Gesamt
Ermittelte Personen	267	394	221	882
Abgeschlossene Verträge	150	260	136	546
Beendete Begleitpläne	46	129	41	216
in % der abgeschl. Verträge	31%	50%	30%	40%
Noch laufende Verträge	104	131	95	330

Eingliederungsplan – Verbleibanalyse

Abgeschlossene Begleitpläne	546	
Beendete Begleitpläne	216	100%
Normales Ende	121	56%
vermittelt	100	46%
arbeitslos	21	10%
Vertragsabbruch	95	44%
wegen Arbeitsaufnahme	79	37%
anderer Grund	16	7%

Von diesen 216 Personen konnten insgesamt 179 (83%) während oder vor Vertragsende eine Arbeitsstelle antreten. Nur 21 Personen (10%) waren auch nach Vertragsende noch arbeitslos.

Im Rahmen dieses Begleitplans haben 255 Personen (47% der abgeschlossenen Verträge) eine Ausbildung begonnen und 114 davon bereits in 2000 beendet.

◆ Die Schulabgängervermittlung (SAVE)

Seit 1994 besteht in der Deutschsprachigen Gemeinschaft die Aktion SAVE (Schulabgängervermittlung), die nach dem Modell des Nationalen Begleitplans konzipiert wurde und sich an Schul- und Studienabgänger richtet, die 3 Monate nach ihrer Eintragung als Arbeitsuchender noch keine Arbeitsstelle gefunden haben.

Ziel der Maßnahme ist nicht so sehr, die Arbeitsuchenden zu aktivieren bzw. zu einer aktiveren Gestaltung ihrer Arbeitsuche zu verpflichten, sondern vielmehr, die Jugendlichen beim Einstieg in den Arbeitsmarkt so früh wie möglich zu begleiten. Dadurch soll verhindert werden, dass erste negative Erfahrungen zu einer Entmutigung führen. Häufig liegt der Grund für Misserfolge bei der Stellensuche nämlich in Kleinigkeiten, wie z.B. falschem Auftreten bei Bewerbungsgesprächen. Im Hinblick auf diesen präventiven Aspekt ist das SAVE-Projekt somit in kleinem Maßstab ein Vorläufer des Rosetta-Plans.

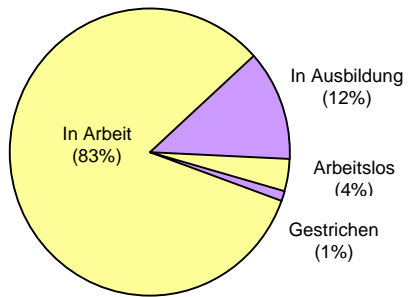
Im Rahmen von Informationsversammlungen und falls gewünscht anschließenden Einzelgesprächen werden den Schulabgängern die Dienstleistungen des Arbeitsamtes und alles Wissenswerte in Bezug auf den Einstieg ins Berufsleben mitgeteilt. Teils handelt es sich dabei um eine Vertiefung und Wiederholung der Informationen, die schon bei der Einschreibung gegeben wurden. Sollte sich bei den Einzelgesprächen herausstellen, dass der Schulabgänger sich über sein Berufsziel nicht im Klaren ist oder sich ein unrealistisches Berufsziel gesetzt hat, so kann der Arbeitsberater des Arbeitsamtes bei der Berufszielfindung helfen und für zusätzliche Informationen ein Gespräch mit dem Berufs- und Ausbildungsberater oder einen Besuch im Berufsinformationszentrum (BIZ) vorschlagen.

Eine Auswertung der SAVE-Maßnahme seit 1994 ergibt folgendes Bild.

SAVE : Verbleibanalyse

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
	Stand 09.95	Stand 09.96	Stand 09.97	Stand 10.98	Stand 10.99	Stand 10.00	Stand 10.00
In Arbeit	172	374	379	384	396	392	230
In Ausbildung	27	32	55	59	55	78	37
Arbeitslos	25	16	9	12	9	20	174
Gestrichen	0	0	2	0	1	27	0
Gesamt	224	422	445	455	461	517	441
Integriert	199	406	434	443	451	470	267

SAVE : Verbleibanalyse



Im Durchschnitt der letzten Jahre waren nach einem Jahr nur noch 4% der betroffenen Personen als Arbeitslose eingetragen. 95% der Schulabgänger hatten entweder eine Arbeit gefunden oder befanden sich in einer Weiterbildungsmaßnahme.

Ähnlich wie in den Vorjahren konnte auch im Jahr 2000 beobachtet werden, dass nach den Schulferien ein Großteil der Schulabgänger, meist ohne nennenswerte Begleitung durch die Mitarbeiter des Arbeitsamtes, relativ schnell eine Arbeitsstelle gefunden haben.

Der seit mehreren Jahren beobachtete Anstiegstrend der eingetragenen Schul- oder Ausbildungsabgänger hat sich im Jahr 2000 erstmals nicht fortgesetzt. In diesem Jahr wurden rund 17% Personen weniger registriert als im Vorjahr.

Im Dekret der Deutschsprachigen Gemeinschaft vom 17. Januar 2000 zur Schaffung eines Arbeitsamtes in der Deutschsprachigen Gemeinschaft werden die Aufgaben des Arbeitsamtes im Bereich der beruflichen Bildung wie folgt festgelegt : „[...] die Aus und Weiterbildung der Arbeitssuchenden und Beschäftigten sowie die Umschulung zu fördern und zu organisieren mit Ausnahme der Ausbildung des Mittelstandes und der beruflichen Bildung der in der Landwirtschaft tätigen Personen.“

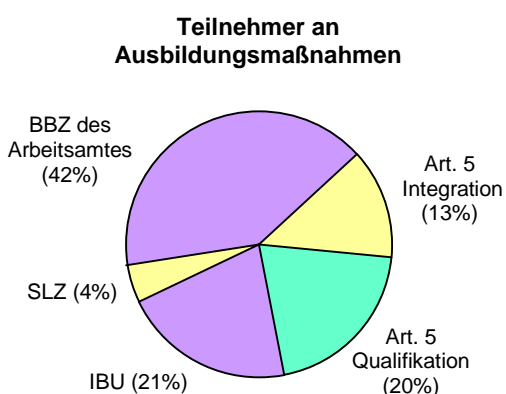
Der Erlass der Regierung der Deutschsprachigen Gemeinschaft vom 12. Juni 1985 definiert die Berufsausbildung wie folgt : "Unter Berufsausbildung und -umschulung sind alle Maßnahmen zu verstehen, deren Ziel es ist, einer Person die zur Ausübung einer entlohnten Arbeit notwendige berufliche Fähigkeit zu vermitteln. [...]". Artikel 5 dieses Erlasses sieht sowohl die Möglichkeit vor, eigene Berufsbildungszentren des Arbeitsamtes einzurichten, wie auch Zentren in Zusammenarbeit mit Drittpartnern (Betriebe oder Vereinigungen). Ausbildung ist vor allem im Bereich der Artikel 5-Maßnahmen sehr weit definiert und umfasst sowohl qualifizierende Ausbildungsmaßnahmen als auch sozial-integrierende Maßnahmen, deren Ziel weniger eine berufliche Qualifikation ist, sondern vielmehr die Bearbeitung anderer vermittlungshemmender Faktoren (Sozialkompetenz, Arbeitsverhalten, Motivation, Suchverhalten, ...).

Insofern Arbeitssuchende in einem Zentrum des Arbeitsamtes oder in einem vom Arbeitsamt anerkannten Zentrum eine Ausbildung erhalten, behalten sie während der Zeit der Ausbildung ihr Statut als Arbeitslose, was sie dazu berechtigt, weiterhin Arbeitslosenunterstützung zu beziehen. Außerdem erhalten arbeitslose Ausbildungsteilnehmer eine stündliche Ausbildungsprämie in Höhe von 40 BEF brutto, sowie eine Fahrtkostenrückerstattung.

Eine Übersicht über die Ausbildungs- und Integrationsmaßnahmen für Arbeitssuchende ergibt folgendes Bild:

Praktikanten in den Ausbildungs- und Integrationsmaßnahmen – 2000

	Anzahl Teilnehmer		Anzahl Stunden	
Kollektivausbildungen				
Ausbildungen in Zentren des ADG (BBZ)	366	41,2%	82.549	34,2%
Auftragsmaßnahmen - Integration (Art. 5)	118	13,3%	25.028	10,4%
Auftragsmaßnahmen - Qualifikation (Art. 5)	179	20,2%	37.883	15,7%
Individuelle Ausbildungen				
Individuelle Berufsausbildung in Unternehmen (IBU)	186	20,9%	95.153	39,4%
Offene Selbstlernzentren des ADG (SLZ)	39	4,4%	891	0,4%
Gesamt	888	100%	241.504	100%



Im Jahr 2000 befanden sich insgesamt etwa 888 Arbeitssuchende in Ausbildungs- oder Integrationsmaßnahmen des Arbeitsamtes. Da manche Personen an mehreren Maßnahmen teilnehmen konnten (z.B. qualifizierende Ausbildung im Anschluss an eine Integrationsmaßnahme) liegt die effektive Anzahl der einzelnen Arbeitssuchenden etwas unter diesem Wert. Vor allem aus den Teilnehmerzahlen wird die Bedeutung der Berufsbildungszentren des Arbeitsamtes ersichtlich, während hinsichtlich der Stundenzahlen die Bedeutung der individuellen Ausbildungen in Unternehmen auffällt, die sich aus der größeren Dauer dieser Maßnahmen ergibt. An Artikel 5 Maßnahmen haben insgesamt 297 Personen teilgenommen (33% der Praktikanten).

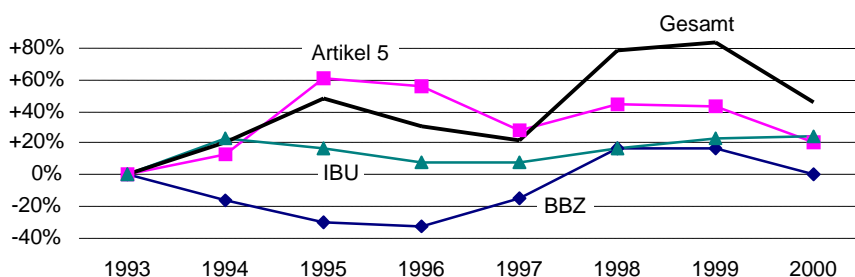
Teilnehmer an Ausbildungs- und Integrationsmaßnahmen

Jahr	BBZ	Artikel 5-Projekte	IBU	Gesamt
1991	311	nv	nv	nv
1992	355	nv	nv	nv
1993	403	215	86	704
1994	339	267	179	785
1995	283	462	153	898
1996	271	440	116	827
1997	345	326	119	790
1998	473	396	151	1.020
1999	471	390	180	1.041
2000	405	297	186	888
Entw. 99-00	-66 -14,0%	-93 -23,8%	+6 +3,3%	-153 -14,7%

Nebenstehende Tabelle zeigt die Entwicklung der Teilnehmerzahlen in den letzten Jahren. Die Spalte „BBZ“ enthält sowohl die Berufsbildungszentren des Arbeitsamtes als auch die Selbstlernzentren. Aus Gründen der besseren Vergleichbarkeit wurde das neue Zentrum für Reinigungsfachkräfte sowohl für 1999 als auch 2000 zu den BBZ gezählt.

Da nur in den seltensten Fällen eine Maßnahme genau am Jahresende endet, sind Doppelzählungen von einem Jahr zum nächsten vorhanden (z.B. ein Person, die 1999 eine Ausbildung begann und diese erst 2000 beendet hat). Die einzelnen Jahreswerte können also nicht addiert werden, um eine Gesamtanzahl der Personen zu berechnen, die im Lauf der letzten 10 Jahre einer Ausbildung gefolgt sind. Vielmehr zeigen diese Werte eine Größenordnung hinsichtlich der Nutzung der einzelnen Maßnahmen sowie eine Auslastung der jeweiligen Zentren.

Prozentuale Entwicklung der Teilnehmerzahl seit 1993



Die Praktikantenzahlen wie auch die Ausbildungsstunden sind bis Mitte der 90er Jahre stark angestiegen. Nach einem starken Rückgang 1996 und 1997 war wieder ein kontinuierlicher Anstieg zu verzeichnen. Im Jahr 2000 hat es dahingegen wieder einen deutlichen Einbruch der Praktikantenzahlen gegeben, vor allem bei den Artikel-5 Projekten.

Praktikantenstunden in Ausbildungs- und Integrationsmaßnahmen

Jahr	BBZ	Artikel 5-Projekte	IBU	Gesamt
1991	105.287	nv	nv	nv
1992	120.852	nv	nv	nv
1993	160.125	71.429	51.354	282.908
1994	127.979	112.053	63.561	303.593
1995	83.997	173.880	77.652	335.529
1996	91.281	139.097	56.341	286.719
1997	101.819	70.846	59.101	231.766
1998	96.623	107.703	83.743	288.069
1999	99.021	100.406	93.790	293.217
2000	83.440	62.911	95.153	241.504
Entw. 99-00	-15.581 -15,7%	-37.495 -37,3%	+1.363 +1,5%	-51.713 -17,6%

Auf den folgenden Seiten werden wir näher auf die verschiedenen Ausbildungsmaßnahmen eingehen:

- die Berufsausbildungen in den Berufsbildungszentren des Arbeitsamtes
- Individuelle Berufsausbildung von Arbeitsuchenden in Unternehmen
- Artikel 5-Projekte: Auftragsmaßnahmen des Arbeitsamtes zur Qualifizierung oder sozial-beruflichen Integration von Arbeitsuchenden
- Ausbildungsprojekte in Zusammenarbeit mit den Sektoren

a) Die Berufsausbildungen in den Berufsbildungszentren des Arbeitsamtes

➤ Die Berufsbildungszentren

Das Arbeitsamt in der Deutschsprachigen Gemeinschaft verfügt über vier Berufsbildungszentren (BBZ), die in Eigenregie verwaltet werden: zwei Zentren für Tertiärausbildungen in Eupen und Sankt Vith, ein Sekundärzentrum in Recht (Maurerausbildung) sowie ein Sekundärzentrum in Eupen (Reinigungsfachkraft). Im Rahmen eines Kooperationsabkommens mit dem Zentrum für ständige Aus- und Weiterbildung des Mittelstandes (ZAWM) und dem Technischen Institut St.Vith (TI) wird zudem ein Ausbildungszentrum im Bereich der Kfz-Elektronik gemeinsam genutzt, jedoch vornehmlich von den beiden anderen Partnern.

In den Tertiärzentren des Arbeitsamtes werden Ausbildungsmodule in den Bereichen Bürokunde (Arbeitsorganisation, Textverarbeitung, Tabellenkalkulation, ...), Betriebsverwaltung (Buchhaltung, Handelsdokumente, Lohn- und Gehaltsabrechnung, Sozialgesetzgebung, ...) sowie berufsbezogene Sprachkurse (Deutsch, Französisch, Englisch, Niederländisch) angeboten. Die einzelnen Module ergeben in Kombination Ausbildungen zum Hilfsbuchhalter, zur polyvalenten Bürokräft sowie zur Empfangskraft. Aufgrund dieser Ausbildungsschienen setzen die Ausbildungen ein gewisses Einstiegsniveau voraus.

Im Sekundärzentrum in Recht findet eine Grundausbildung zum Maurer sowie verschiedene Weiterbildungslehrgänge (Verschaltechnik, Treppenbau, Bogentechnik, ...) statt. Das Zentrum für Reinigungsfachkräfte wird gemeinsam mit dem Reinigungssektor betrieben. Es besteht seit 1999 und ist im Rahmen eines Artikel-5-Projektes zwischen dem Gebäudereinigungssektor, dem Arbeitsamt und der Haushaltsabendschule der Stadt Eupen entstanden. Aus organisatorischen Gründen wurde das Zentrum Mitte 2000 zu einem Berufsbildungszentrum des Arbeitsamtes umgewandelt. Auch wenn die Ausbildung bis zu diesem Zeitpunkt noch zu den Artikel-5-Maßnahmen gerechnet werden muss, wird es in den folgenden Tabellen und Auswertungen der besseren Übersicht halber vollständig zu den BBZ des Arbeitsamtes gerechnet.

Die Ausbildungen des Arbeitsamtes richten sich sowohl an Arbeitsuchende als auch Beschäftigte. Letztere haben die Möglichkeit auf eine punktuelle Anfrage ihres Arbeitgebers hin eine bedarfsgerechte Ausbildung zu erhalten, wobei diese vom Arbeitgeber bezahlt wird und nach Möglichkeit eine homogene Gruppe von Teilnehmern vorhanden sein soll.

Im Jahr 2000 haben insgesamt 366 Personen in den Berufsbildungszentren des Arbeitsamtes an einer qualifizierenden Ausbildung teilgenommen. Fast 70% davon waren Arbeitslose, die übrigen Beschäftigte. Vor allem in der Maurerschule liegt ein großer Anteil an beschäftigten Praktikanten vor. Die Baufirmen nutzen offensichtlich gern die Möglichkeit der Weiterbildung während der Schlechtwetterperiode im Winter.

Praktikanten in den BBZ des Arbeitsamtes

2000	Beschäftigte	Arbeitslose	Gesamt
BBZ Eupen	81	142	223
BBZ St.Vith	3	54	57
BBZ Maurer	27	32	59
BBZ Reiniger	1	26	27
Gesamt	112	254	366
	31%	69%	100%

Praktikantenstunden in den BBZ des Arbeitsamtes

2000	Beschäftigte	Arbeitslose	Gesamt
BBZ Eupen	646	33.623	34.269
BBZ St.Vith	232	16.426	16.658
BBZ Maurer	3.431	19.600	23.031
BBZ Reiniger	9	5.581	5.590
Gesamt	4.318	75.230	79.548
	5%	95%	100%

Hinsichtlich der Stundenzahlen ist dahingegen ein deutlich anderes Verhältnis festzustellen : nur knapp 5% der Ausbildungsstunden sind an Beschäftigte erteilt worden. Die durchschnittliche Ausbildungsdauer bei den Beschäftigten beläuft sich auf 39 Stunden, im Vergleich zu 296 Stunden bei den Arbeitsuchenden.

Praktikanten in den BBZ des Arbeitsamtes

	Beschäftigte	Arbeitslose	Gesamt
1995	55	283	338
1996	51	220	271
1997	63	282	345
1998	180	293	473
1999	186	285	471
2000	112	254	366

Bis 1993 ist die Zahl der Ausbildungsstunden in den BBZ beständig steigend. Danach war dahingegen ein Rückgang der Praktikantenstunden festzustellen, der v.a. auf die Einführung eines neuen pädagogischen Ausbildungskonzeptes zurückgeführt werden kann, das u.a. organisatorische Änderungen mit sich brachte.

Seit 1997 sind die Teilnehmerzahlen wieder gestiegen, wobei die extrem hohen Teilnehmerzahlen der Jahre 98 und 99 ausschließlich auf eine sehr hohe Anzahl an Ausbildungen für Beschäftigte zurückzuführen sind. Da diese Ausbildungsmodule im Schnitt viel kürzer sind als die Ausbildungen für Arbeitslose sind die Gesamtstundenzahlen auch nicht entsprechend gestiegen. Die Zahl der auszubildenden Arbeitslosen hat sich in den letzten Jahren nicht sehr verändert, mit Ausnahme des Jahres 2000, was vornehmlich auf personalbedingte Ausfälle im Zentrum Sankt Vith zurückzuführen ist. So musste der Ausbildungsbetrieb nach dem Weggang von 2 Ausbildern bis zu deren Ersatz stark eingeschränkt werden.

Ausbildungsteilnehmer in den Zentren des Arbeitsamtes

Jahr	BBZ Eupen		BBZ St.Vith		Maurerschule		Reinigungsfachkraft		Gesamt	
	Teilnehmer	Stunden	Teilnehmer	Stunden	Teilnehmer	Stunden	Teilnehmer	Stunden	Teilnehmer	Stunden
1989	nv	35.157	nv	37.652	nv	19.340			nv	92.149
1990	nv	40.288	nv	32.777	nv	26.546			nv	99.611
1991	167	46.995	103	39.867	41	18.425			311	105.287
1992	205	61.000	118	38.500	32	21.352			355	120.852
1993	236	77.659	102	49.890	65	32.576			403	160.125
1994	180	67.630	94	31.163	65	29.186			339	127.979
1995	152	32.132	62	16.400	69	35.578			283	84.110
1996	131	39.794	79	24.329	61	27.158			271	91.281
1997	161	43.428	109	30.263	75	28.128			345	101.819
1998	291	35.195	120	33.999	62	27.429			473	96.623
1999	275	36.839	114	28.512	60	27.060	22	6.610	471	99.021
2000	223	34.270	57	19.658	59	23.031	27	5.590	366	82.549
Entw. 99-00	-52 -18,9%	-2.569 -7,0%	-57 -50,0%	-8.854 -31,1%	-1 -1,7%	-4.029 -14,9%	+5 +22,7%	-1.020 -15,4%	-105 -22,3%	-16.472 -16,6%

Das Teilnehmerprofil der Ausbildungsabgänger 2000 stellt sich wie folgt dar:

Profil der Ausbildungsteilnehmer in den BBZ

2000	Tertiär Eupen	Tertiär St.Vith	Gesamt Tertiär	Maurerschule	Reinigungszentrum	Gesamt
Anzahl Abgänger	112	43	155	19	29	203
Männer	10%	19%	25%	100%	31%	23%
Frauen	90%	81%	75%	0%	69%	77%
Primarschule	6%	9%	7%	16%	48%	14%
Mittlere Reife	18%	5%	14%	21%	7%	14%
Lehre	24%	14%	21%	5%	28%	21%
Abitur	33%	53%	39%	58%	17%	37%
Hochschule/Uni.	19%	19%	19%	0%	0%	14%
< 25 Jahre	18%	37%	23%	42%	20%	25%
25 - 35 Jahre	25%	18%	23%	53%	28%	27%
35 - 50 Jahre	50%	44%	48%	5%	45%	44%
> 50 Jahre	7%	0%	5%	0%	7%	5%
< 10 Monate	92%	81%	83%	95%	69%	82%
10 Mon.-2 Jahre	6%	14%	12%	5%	24%	13%
> 2 Jahre	2%	5%	5%	0%	7%	5%

Die Teilnehmer der Tertiärausbildungen sind mehrheitlich weiblichen Geschlechts, ebenso wie die Praktikanten des Zentrums für Reinigungsfachkräfte. Dennoch sind fast ein Drittel der Abgänger bei den Reinigungsfachkräften männlichen Geschlechts. Die Maurerschule wurde in 2000 ausschließlich von Männern besucht, auch wenn die Ausbildung natürlich auch Frauen offen steht.

Insgesamt kommen die Praktikanten hauptsächlich aus den mittleren Altersgruppen, wobei die Maurerausbildung fast ausschließlich von jüngeren Teilnehmern besucht wird. Über die Hälfte der Praktikanten der Berufsbildungszentren des Arbeitsamtes verfügen über Abitur oder ein höheres Studium. Nur 28% sind unterqualifiziert. Dies entspricht zwar nicht dem Durchschnittsprofil der Arbeitssuchenden in der DG, ist jedoch durch das verhältnismäßig hohe Einstiegsniveau unvermeidlich. Das insgesamt niedrigste Qualifikationsprofil liegt bei den Praktikanten des Reinigungszentrums vor.

Im Hinblick auf die Tertiärausbildungen besteht ein erheblicher Unterschied zwischen den Zentren Eupen und St.Vith. Das Zentrum St.Vith zieht verstärkt ein jüngeres Publikum mit höherer Qualifikation an, was auch auf die Struktur der Arbeitslosigkeit im Süden der Gemeinschaft zurückzuführen ist.

Die Zahl der Ausbildungsabgänger aus den Zentren des Arbeitsamtes ist in den letzten Jahren - nach einem starken Rückgang Mitte der 90er Jahre - wieder deutlich angestiegen. Dies ist natürlich auf die Schaffung des Zentrums für Reinigungsfachkräfte zurückzuführen ist, aber auch auf einen Anstieg im Tertiärzentrum Eupen, der u.a. durch den hohen Anteil beschäftigter Praktikanten bedingt ist.

Entwicklung der Anzahl Abgänger des BBZ des Arbeitsamtes

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	Gesamt
BBZ Eupen	78	113	59	73	72	79	89	82	112	757
BBZ St.Vith	41	67	57	21	43	49	59	63	43	443
BBZ Maurer	8	33	34	22	19	29	27	30	19	221
BBZ Reiniger								13	29	42
Gesamt	127	213	150	116	134	157	175	188	203	1.463

Eine Verbleibanalyse der Ausbildungsabgänger ergibt folgendes Bild :

Verbleibanalyse der Abgänger der BBZ des Arbeitsamtes

2000	Tertiär Eupen	Tertiär St.Vith	Gesamt Tertiär	Maurer-schule	Reinigungs-zentrum	Gesamt	
Anzahl Abgänger	112	43	155	19	29	203	100%
Arbeit gefunden ⁽¹⁾	60	26	86	16	20	122	60%
entsprechend Ausbildung	43	19	62	14	17	93	46%
zusätzliche Ausbildung ⁽²⁾	14	2	16	0	2	18	9%
Arbeitslos	74	12	86	1	5	92	45%
Gestrichen	23	3	26	2	2	30	15%
Integriert ⁽¹⁾⁺⁽²⁾	74	28	102	16	22	140	69%
Integrationsquote	66,1%	65,1%	65,8%	84,2%	75,9%	69,0%	

Die Ergebnisse der beiden Tertiärzentren ähneln sich hinsichtlich der Integrationsquote, die im Schnitt bei rund 65% liegt. Im BBZ Eupen treten mehr Abgänger nach ihrer Ausbildung noch eine zweite Weiterbildung an, während der Anteil der Personen, die unmittelbar nach der Ausbildung eine Arbeitsstelle finden in St.Vith größer ist, was u.a. durch das etwas schwierigere Profil der Besucher des Zentrums in Eupen zu begründen ist. Die Resultate der Maurerausbildung in Recht sind traditionell positiv, was auch Rückschlüsse auf die hohe Akzeptanz dieser Ausbildung bei den Arbeitgebern zulässt, die einen hohen Bedarf an qualifiziertem Personal haben. Auch das Zentrum für Reinigungsfachkräfte weist eine vergleichsweise hohe Integrationsquote auf. Insgesamt finden im Schnitt 60% der Abgänger der BBZ des Arbeitsamtes im Anschluss an die Ausbildung eine Arbeitsstelle. Die Integrationsquote liegt bei etwa 69%.

Die Verbleibanalysen ergeben ebenfalls, dass die Vermittlungen nach einer Ausbildung größtenteils zu langfristigen und stabilen Arbeitsverhältnissen führen. Des weiteren kann festgestellt werden, dass ein großer Teil der Ausbildungsabgänger, die eine Arbeitsstelle finden, effektiv eine Stelle entsprechend ihrer Ausbildung finden : im Gesamtschnitt rund 76%. Bei den Tertiärausbildungen liegt der Anteil bei etwa 72%, bei den Sekundärausbildungen über 85%.

➤ Die Selbstlernzentren

In den Tertiärausbildungszentren in Eupen und St.Vith besteht seit mehreren Jahren die Möglichkeit, sich anhand von Selbstlernprogrammen autonom und im persönlichen Rhythmus in verschiedenen Bereichen weiterzubilden. Dabei handelt es sich naturgemäß hauptsächlich um Anwendungen in den Bereichen Informatik, Bürotik und Fremdsprachen. Diese Möglichkeit des autonomen Lernens steht sowohl Arbeitssuchenden als auch Beschäftigten offen. Bis zum Jahr 2000 befanden sich Computer mit Selbstlernprogrammen in den beiden Tertiärausbildungszentren. In punkto Infrastruktur und Betreuung waren die Möglichkeiten allerdings bei weitem nicht optimal. Im Jahr 2000 wurde im Rahmen eines Interreg II-bezuschussten Projektes namens „Self-Service“ ein euregionales Netzwerk von Selbst-



lernzentren aufgebaut, an dem das Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft teilnahm. Das Projekt ermöglichte die Einstellung eines Betreuers für die Selbstlernzentren, der ab August seine Tätigkeit aufnehmen konnte. Des Weiteren ist für 2001 die Einrichtung von 2 optimal ausgerüsteten Selbstlernzentren geplant. Damit dürfte auch einer deutlichen Erweiterung der Angebotspalette nichts mehr im Wege stehen und auch gezielte Ausbildungsmaßnahmen z.B. für Betriebe möglich werden.

Im Jahr 2000 wurden die (noch provisorischen) Selbstlernzentren insgesamt von 39 Personen genutzt.

➤ **Ausbildungen für Beschäftigte in den Ausbildungszentren des Arbeitsamtes**

Beschäftigte Personen können in den Berufsbildungszentren des Arbeitsamtes an kollektiven Weiterbildungen teilnehmen. Bei individuellen Anfragen besteht die Möglichkeit, in bestehende Praktikantengruppen eingeschleust zu werden. Für Gruppen von Beschäftigten aus einem Betrieb oder einer Einrichtung werden aber auch eigene Lehrgänge organisiert. Diese Möglichkeit der beruflichen Weiterbildung von Beschäftigten wird vom Arbeitgeber angefragt und ist kostenpflichtig. Bei den Weiterbildungen handelt es sich um Ausbildungen in Informatik / Bürotik, Buchführung sowie berufsbezogene Fremdsprachen.

Die Anzahl der beschäftigten Ausbildungsteilnehmer wird aus den vorhergehenden Tabellen deutlich. Insgesamt wurden im Jahr 2000 Arbeitnehmer aus 17 Betrieben oder Einrichtungen in den BBZ oder teilweise auch im Betrieb ausgebildet. Die Einnahmen aus diesen Ausbildungen beliefen sich auf rund 260.000 BEF. Zählt man die Unkostenbeteiligung der ibis Acam AG für die Ausbildung von ibis-Praktikanten in der Maurerschule Recht, sowie die Beteiligung der Unternehmen an den Betriebspraktika im Anschluss an die Ausbildungen hinzu, belaufen sich die Gesamteinnahmen des Arbeitsamtes aus den bezahlten Ausbildungsdienstleistungen auf rund 660.000 BEF.

b) Individuelle Berufsausbildung von Arbeitsuchenden in Unternehmen

Die Ausbildung unqualifizierter Arbeitnehmer ist für den Arbeitgeber zumeist ein recht kostspieliges Unterfangen : einerseits ist der neue Arbeitnehmer für einen gewissen Zeitraum weniger produktiv, muss aber entsprechend der gültigen Tarifverträge bezahlt werden, und andererseits muss mindestens ein weiterer Betriebsangehöriger Zeit für die Ausbildung des neuen Kollegen aufbringen, so dass die Produktivität des Betriebs noch mehr eingeschränkt wird. Die individuelle Ausbildung im Unternehmen (IBU) gibt dem Unternehmen eine Möglichkeit, die mit einer Ausbildung oder Einarbeitung von neuen Arbeitskräften verbundenen Kosten zu senken und schafft so auch einen Anreiz unqualifizierte oder nicht ausreichende qualifizierte Arbeitsuchende einzustellen.

Die Maßnahme ermöglicht es dem Unternehmen, einen Arbeitsuchenden im Rahmen eines Ausbildungsvertrages auszubilden, ohne ihn sofort einzustellen. Der arbeitslose Auszubildende bezieht während der individuell festgelegten Dauer seiner Ausbildung weiterhin Arbeitslosengeld und erhält vom Arbeitgeber eine Stunden- oder Monatsprämie, die der geleisteten Arbeit entspricht und die Differenz zwischen dem Arbeitslosengeld und dem normalen Tariflohn für den jeweiligen Beruf ausmacht. Somit hat der Arbeitgeber nicht die vollen Lohnkosten zu tragen, so dass eine eventuelle Produktivitätseinschränkung aufgefangen wird. Für den Arbeitsuchenden bietet diese Maßnahme den Vorteil, dass er eine praxisbezogene Ausbildung in direkter Einbindung in einem Unternehmen erhält und somit seine Chancen auf Integration in den Arbeitsmarkt wesentlich erhöht.

Der Arbeitgeber verpflichtet sich, den Arbeitslosen nach Beendigung der Ausbildung auf unbestimmte Zeit (mindestens die Dauer der vorherigen Ausbildungsperiode) in seinem Unternehmen einzustellen. Die Einhaltung der Pflichteinstellungsperiode wird von Seiten des Arbeitsamtes genauestens überwacht, um eventuellen Missbrauch der Maßnahme zu verhindern. Die Ausbildungsdauer beträgt im Durchschnitt 5-6 Monate. In begründeten Fällen kann die Ausbildung verlängert werden.

Individuelle Berufsausbildung im Unternehmen : Einstellungen nach Ausbildung

	Beendete Lehrgänge		Anzahl Einstellungen				Nichteinstellungen
	Gesamt	Mit Erfolg	Pflichtperiode		Nach Pflicht		
1989	35	30	29	97%	24	80%	6
1990	42	38	37	97%	35	92%	3
1991	51	40	34	85%	31	78%	9
1992	40	34	33	97%	31	91%	3
1993	54	29	27	93%	25	86%	4
1994	136	106	98	92%	88	83%	18
1995	116	91	88	97%	78	86%	13
1996	82	69	63	91%	53	77%	16
1997	74	58	55	95%	51	88%	7
1998	96	75	66	88%	59	79%	16
1999	117	99	88	89%	84	85%	15
2000	115	88	80	91%	77	88%	11

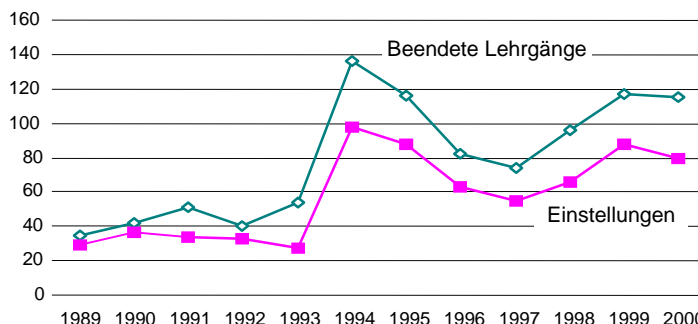
Pflichtperiode = Praktikanten, die über die gesamte Pflichteinstellungsperiode beschäftigt wurden

Nach Pflicht = Praktikanten, die nach der Pflichteinstellungsperiode weiterbeschäftigt wurden

Nichteinstellungen = Abbrüche des Beschäftigungsverhältnisses während oder am Ende der Pflichteinstellungsperiode

Die Zahl der individuellen Berufsausbildungen in Unternehmen ist seit 1989 beachtlich gestiegen. Mit 115 durchgeführten Ausbildungen ist die Situation 2000 im Vgl. zum Vorjahr nahezu unverändert. Allerdings ist eine größere Anzahl Ausbildungsabbrüche (weil der Praktikant sich als ungeeignet erwies oder feststellen musste, dass der Beruf ihm nicht zusagt) zu verzeichnen, so dass insgesamt 88 Ausbildungen erfolgreiche beendet wurden. Seit 1989 wurden insgesamt 958 Ausbildungen durchgeführt, wovon rund 79% (757 Ausbildungen) erfolgreich abgeschlossen werden konnten.

Entwicklung der IBU seit 1989



Die eigentliche Effizienz der Maßnahme in bezug auf die Eingliederung der betroffenen Arbeitsuchenden wird aber erst dann deutlich, wenn man beobachtet, wie viele Personen nach der Ausbildung über die gesamte Dauer der Pflichteinstellungsperiode im Betrieb weiterbeschäftigt werden (91% der erfolgreich beendeten Lehrgänge im Jahr 2000) und wie viele auch noch darüber hinaus im Betrieb bleiben (77% im Jahr 2000). Insgesamt konnten bislang durch diese Maßnahme 636 in ein definitives Arbeitsverhältnis vermittelt werden.

Die durchschnittliche Dauer der Ausbildungen beträgt rund 6 Monate. Insgesamt hatten 70% der erfolgreich beendeten Ausbildungen eine vorgesehene Dauer von 6 Monaten. Weitere 14% waren noch länger veranschlagt (bis zu 12 Monaten maximal). Rechnet man alle Verlängerungen hinzu, dauerten genau die Hälfte der Ausbildungen 6 Monate und 34% darüber hinaus. Die Durchschnittsdauer steigt dann auf knapp 7 Monate.

Profil der Ausbildungsteilnehmer in IBU 2000

Anzahl Praktikanten :	115	< 25 Jahre	63%
Männer	70%	25 - 35 Jahre	21%
Frauen	30%	35 - 50 Jahre	15%
Primarschule	10%	> 50 Jahre	1%
Mittlere Reife	37%	in der Wartezeit	34%
Lehre	13%	< 6 Monate	40%
Abitur	24%	6 Mon.-1 Jahr	18%
Hochschule/Uni.	17%	> 1 Jahr	8%

Die Maßnahme wird hauptsächlich für männliche Arbeitsuchende eingesetzt, in der Mehrheit jugendliche Arbeitsuchende mit einer kurzen Arbeitslosendauer. Auffällig ist der hohe Anteil an Personen mit allgemeinbildendem oder technischen Abitur und selbst Hochschulabschluss. Hieraus wird deutlich, dass die IBU auch oft auch als Umschulungsmaßnahme für Personen genutzt wird, die im Lauf ihres Berufslebens festgestellt haben, dass sie sich vollständig umorientieren wollen (oder aus unterschiedlichen Gründen umorientieren

müssen). Die Unternehmen nutzen diese Ausbildungsform aktiv, um junge Neuzugänge, vor allem in technischen Berufen, für ihre zukünftige Tätigkeit im Unternehmen auszubilden, oft auch zur Überbrückung der Einlernphase nach einer meist sehr theoretischen Ausbildung.

Die ausgebildeten Berufe umfassen alle Bereiche und Berufe des handwerklichen oder Dienstleistungssektors, vom Mechaniker oder Anstreicher bis hin zu Verkaufskraft, Verwaltungsangestelltem oder Informatiker.

c) Artikel 5-Projekte: Auftragsmaßnahmen zur Qualifizierung oder sozial-beruflichen Integration von Arbeitsuchenden

Artikel 5 des Erlasses der Regierung der Deutschsprachigen Gemeinschaft erlaubt die Schaffung eigener Ausbildungszentren, die Schaffung von Ausbildungszentren in Betrieben, sowie die Schaffung von Ausbildungszentren in Zusammenarbeit mit anderen Ausbildungsträgern im In- und Ausland. Jegliche Zusammenarbeit mit Drittpartnern, die über diesen Artikel zustande kommt, muss von den Verwaltungsgremien des Arbeitsamtes genehmigt werden und wird im Rahmen eines Abkommens geregelt.

Im Rahmen dieser gesetzlichen Bestimmung wurden in der Vergangenheit Qualifizierungsmaßnahmen sowie Maßnahmen mit Schwerpunkt auf die sozial-berufliche Integration gefördert. Die Bedeutung dieser Auftragsmaßnahmen in den letzten Jahren wird aus den nachfolgenden Tabellen deutlich.

Qualifizierungs- und Betreuungsmaßnahmen : Anzahl Ausbildungsstunden

Maßnahmen	Kat	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Familien- & Seniorenhelfer	Q		9.280	14.346	5.085	20.696	7.543		20.366	10.848	14.257
Auffrischkurse	Q				2.546	3.513	4.564	9.263	11.522	10.557	11.485
IBIS Reintegrationseminare	I			25.603	54.972	84.610	47.431	11.653	21.037	27.325	7.196
Offene Werkstatt (MUT)	I	2.112	5.182	5.306	5.023	8.837	7.525	12.425	12.517	11.219	5.656
Siebdruckwerkstatt (CAJ)	I			1.005	1.575	5.689	7.465	9.724	10.304	8.047	5.522
2. Bildungsweg	Q						5.642	7.896	7.183	5.465	3.981
Ausbildungen in Deutschland	Q			699	3.188	2.363	6.426	3.168	6.699	3.917	3.970
Neuer Start (CFL)	I					2.299	9.132	8.470	5.822	8.124	3.646
IBIS Arbeit statt Sozialhilfe	I								1.846	3.639	3.008
Selfpro (Raupe)	Q										2.371
Pflegehelfer (Art. 28)	Q	433	797	1.598	1.504	1.655	2.296	1.232	414	1.497	1.754
Kleinkindbetreuung	Q			2.505	2.403					4.652	65
Vermarktung region. Produkte	Q								4.445	4.148	
Handwerkskammer Aachen	Q			792	7.798	7.856	5.650	744	3.598	785	
Ausbildungen in Schulen	Q					341	20	141	644	183	
Krankenhauslogistiker	Q								1.306		
HAND	Q+I						2.473	3.318			
Forst- u. Landsch.schutzhelfer	Q	4.432	19.216	13.944	19.269	12.879	16.216	2.812			
Kulturmanagement	Q					14.438	10.238				
FÖB	Q+I						5.298				
Pflegehilfpersonal Altenheime	Q					4.880	865				
2. Bildungsweg (Ined)	Q					835	297				
Angew. Informatik (Büllingen)	Q			408	272	160	17				
Ver- und Entsorger	Q			2.415	7.091	1.424					
Erzieher	Q			204	567	546					
Angew. Informatik (Kelmis)	Q			787	126	525					
ADR-Führerschein	Q		102			336					
Plan 2000	Q+I				456						
Verkäuferinnen	Q			1.217	178						
Holzklassierer	Q			600							
Schweißer Ausbildung	Q		10.614								
Alternative Werkstatt	I	4.390									
Gesamt Stunden		11.367	45.191	71.429	112.053	173.882	139.098	70.846	107.703	100.406	62.911
Anzahl Maßnahmen		4	6	15	16	19	18	12	14	14	12

(Q = qualifizierende Ausbildung / I = Integrationsmaßnahme)

Im Jahr 2000 fanden bei 12 Artikel-5-Maßnahmen qualifizierende oder integrierende Projekte für Arbeitslose statt. Nach dem Höchststand von 19 Maßnahmen Mitte der 90er Jahre hat sich die Zahl der Projekte damit in den letzten Jahren auf rund 12-14 eingependelt. Auch die Stundenzahl der Ausbildungs- und Integrationsmaßnahmen, die das Arbeitsamt in der DG finanziert hat, ist nach dem enormen Anstieg, wieder rückläufig, was zum Teil auch auf eine starke Abnahme bei der IBIS-Maßnahme zurückzuführen ist (diese Maßnahme allein machte 1994 und 1995 fast die Hälfte der Praktikantenstunden bei den Art. 5-Maßnahmen aus).

Bei der Anzahl der Teilnehmer in Ausbildungs- oder Integrationsmaßnahmen zeigt sich dieselbe Entwicklung wie bei den Stundenzahlen. Hervorzuheben ist vor allem der starke Rückgang der IBIS-Maßnahme im Jahr 1997, die neben dem Auslaufen von einigen anderen Maßnahmen der Hauptgrund für den starken Rückgang der Praktikantenzahlen in diesem Jahr war. Zwischen 1999 und 2000 ist die Zahl der Teilnehmer um fast ein Drittel zurückgegangen, was wiederum hauptsächlich auf das ibis-Projekt zurückzuführen ist. Ein Projekt die Raupe GoE ist ausgelaufen (Vermarktung regionaler Produkte), ein neues Projekt desselben Projektträgers ist hinzugekommen (Selfpro). Die Möglichkeit punktuell Arbeitsuchende in Ausbildungen hiesiger Schulen oder bei der Handwerkskammer in Aachen einzugliedern besteht zwar weiterhin, wurde aber im Jahr 2000 nicht genutzt.

Die Anzahl der Praktikanten in den Auftragsmaßnahmen stellt sich wie folgt dar (Angaben für 1991 und 1992 liegen nicht vor).

Qualifizierungs- und Betreuungsmaßnahmen : Anzahl Teilnehmer in den Maßnahmen

Maßnahmen	Kat	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Auffrischkurse (KAP)	Q		11	62	101	128	118	124	113
IBIS Reintegrationseminare	I	97	123	147	123	35	72	86	35
Neuer Start (CFL)	I			15	31	16	15	28	31
2. Bildungsweg	Q				13	30	22	20	29
Siebdruckwerkstatt (CAJ)	I	4	8	21	26	36	36	25	25
Familien- & Seniorenhelfer	Q	23	21	26	23		27	25	18
IBIS Arbeit statt Sozialhilfe / Aufbruch	I						19	16	15
Offene Werkstatt (MUT)	I	13	17	28	26	33	32	27	12
Selfpro (Raupe)	Q								8
Ausbildungen in Deutschland	Q	3	11	15	10	21	9	9	7
Pflegehelfer (Art. 28)	Q	2	2	3	3	2	1	2	3
Kleinkindbetreuung	Q	7	6					11	1
Vermarktung regionaler Produkte	Q						22	13	
Ausbildungen in Schulen	Q			4	1	2	4	2	
Handwerkskammer Aachen	Q	6	17	12	4	4	3	2	
Krankenhauslogistiker	Q						16		
Forst- u. Landschaftsschutzhelfer	Q	21	21	25	19	10			
HAND	Q+I				8	9			
Pflegehilfspersonal Altenheime	Q			39	18				
FÖB	Q+I				18				
Kulturmanagement	Q			8	8				
2. Bildungsweg (Ined)	Q			7	7				
Angew. Informatik (Büllingen)	Q	13	10	8	1				
ADR-Führerschein	Q			21					
Angew. Informatik (Kelmis)	Q	2	2	8					
Erzieher	Q	nv	6	7					
Ver- und Entsorger	Q	7	7	6					
Verkäuferinnen	Q	5	3						
Plan 2000	Q+I		2						
Holzklassierer	Q	12							
Gesamt Teilnehmer		215	267	462	440	326	396	390	297
Anzahl Maßnahmen		15	16	19	18	12	14	14	12

(Q = qualifizierende Ausbildung / I = Integrationsmaßnahme)

Während sich die Ausbildungen der BBZ vornehmlich an ein Publikum mit einem gewissen Qualifikationsniveau, werden die Auftragsmaßnahmen verstärkt zur Integration von Problemgruppen genutzt. Die Mehrheit der Teilnehmer in diesen Maßnahmen setzt sich aus Arbeitslosen mit niedrigem Qualifikationsniveau zusammen. Allerdings sind auch bei den Auftragsmaßnahmen ein hoher Anteil der Abgänger Jugendliche und die große Mehrheit keine Langzeitarbeitslosen.

Teilnehmerprofil an den Auftragsmaßnahmen 2000

Gesamtanzahl Abgänger 2000 : 158

Männer	44%	< 25 Jahre	34%
Frauen	56%	25 - 35 Jahre	31%
Primarschule	35%	35 - 50 Jahre	31%
Mittlere Reife	13%	> 50 Jahre	4%
Lehre	28%	< 10 Monate	72%
Abitur	15%	10 Mon. - 2 Jahre	22%
Hochschule/Uni.	8%	> 2 Jahre	6%

Obwohl die Artikel-5-Maßnahmen nicht vom Arbeitsamt selbst, sondern im Rahmen von Auftragsmaßnahmen durchgeführt wurde, stehen verschiedene Dienste des Arbeitsamtes ständig bei der Durchführung zur Seite. So intervenieren die Beschäftigungsdienste vornehmlich bei der Auswahl sowie der Information der potentiellen Teilnehmer, sowie im Rahmen der Nachbetreuung der Abgänger. Des weiteren sind verschiedene Mitarbeiter während und nach der Maßnahme aktiv an der fortwährenden Betreuung der Teilnehmer

beteiligt, einschließlich der Begleitung der Betriebspraktika.

Die 2000er Maßnahmen im Einzelnen (nach Anzahl Teilnehmer geordnet)

➔ Auffrischkurse (KAP)

Die in Partnerschaft mit der GoE KAP (Kulturelle Aktion und Präsenz) durchgeführten Auffrischkurse in Deutsch, Französisch und Rechnen richten sich an ein sehr heterogenes Publikum. Aus der ursprünglich als reines Alphabetisierungsprojekt konzipierten Maßnahme entwickelte der Projektträger Sprachunterrichte für Aussiedler, sowie Auffrischkurse in Deutsch (Muttersprache) und Französisch (Fremdsprache) sowie in den Grundrechenarten.

Die Abgänger des Jahres 2000 waren zu 2/3 Frauen. Über die Hälfte der Abgänger waren über 35 Jahre alt. 54% sind ausländischer Nationalität, vornehmlich Nicht-EU-Bürger.

➔ Die Integrationsseminare für Arbeitslose im Rahmen von IBIS

Bei Arbeitslosen und vor allem Langzeitarbeitslosen besteht die Gefahr, dass die betroffenen Personen aufgrund der sozialen und psychologischen Auswirkungen der Arbeitslosigkeit in einen Teufelskreis ("Ich bin arbeitslos, weil ich keine Arbeit finde - ich finde keine Arbeit, weil ich so schon so lange arbeitslos bin ...") hineingeraten, aus dem auszubrechen immer schwerer fällt. Aus diesem Grunde organisiert das Arbeitsamt in der DG in Zusammenarbeit mit einem privaten Partner, der Ibis Acam AG, seit 1993 Reintegrationsseminare für Langzeitarbeitslose.

Seit 1998 führt ibis Acam in Zusammenarbeit mit den Öffentlichen Sozialhilfezentren (ÖSHZ) Eupen, Kelmis, Lontzen und Raeren außerdem Reintegrationsseminare für Sozialhilfeempfänger durch, anfangs unter der Bezeichnung "Arbeit statt Sozialhilfe", seit 1999 unter dem Namen „Aufbruch“. Wie auch bei den "klassischen" ibis-Seminaren ist das primäre Ziel der Maßnahme der Beginn eines individuellen Eingliederungsweges, die Arbeitsaufnahme oder die Teilnahme an einer beruflichen Weiterbildungsmaßnahme. Da die Zahl der Sozialhilfeempfänger im Süden der Gemeinschaft sehr gering ist, beschränkte sich dieses Seminar auf die 4 nördlichen Gemeinden.

Seit 1993 wurden 6 Seminarreihen für Langzeitarbeitslose und 2 Aufbruch-Seminarreihen durchgeführt, an denen insgesamt 486 Personen teilgenommen haben.

Laut durchschnittlichem Teilnehmerprofil des Jahres 2000 (ibis und ibis Aufbruch) waren knapp 2/3 der Abgänger männlichen Geschlechts. Über 2/3 der Abgänger waren unter 35 Jahre alt. Über 70% der Teilnehmer waren vor Projektantritt weniger als 10 Monate lang arbeitslos.

➔ Neuer Start - Wiedereingliederung von Frauen (Christliche Frauenliga)

Im Hinblick auf die berufliche (Wieder-)Eingliederung von Frauen in den Arbeitsmarkt wurde von der Christlichen Frauenliga eine Integrationsmaßnahme ins Leben gerufen, die sich speziell an Frauen richtet. Um zu vermeiden, dass ausschließlich Langzeitarbeitslose an dieser Maßnahme teilnehmen, sollen rund 1/3 der Teilnehmerinnen Wiedereinsteigerinnen sein, d.h. Frauen, die nach einem längeren Ausstieg aus dem Berufsleben (z.B. aus familiären Gründen) wieder auf den Arbeitsmarkt zurückkehren. Die Maßnahme ist modular aufgebaut und beinhaltet sowohl Ausbildungselemente (Bürotik, Ernährungswesen, Verkaufsbereich, usw.) als auch Orientierungs- und Vorschaltausbildungen. Ziel ist es, die Arbeitsuchenden auf den Arbeitsmarkt vorzubereiten, bestehende Vermittlungshemmnisse abzubauen oder die Berufskennntnisse auf den neuesten Stand zu bringen. Die Maßnahme findet in getrennten Modulen in Eupen und St.Vith statt. Im

Jahr 2000 haben 11 Teilnehmerinnen die Maßnahme beendet. Seit 1995 haben insgesamt 65 Frauen am Projekt teilgenommen.

Das durchschnittliche Profil der Teilnehmerinnen des Jahres 2000 zeigt, dass fast die Hälfte der Teilnehmerinnen älter als 35 Jahre sind. Dies ist eine deutliche Verschiebung zu den vorherigen Projekten, bei denen rund $\frac{3}{4}$ der Teilnehmerinnen unter 35 Jahre alt war. Fast 60% sind unterqualifiziert, d.h. verfügen nur über Primarschulabschluss oder die Mittlere Reife. Die Hälfte der Teilnehmerinnen war vor Projektantritt weniger als 10 Monate lang arbeitslose, $\frac{1}{4}$ länger als 2 Jahre lang.

➔ **Zweiter Bildungsweg (Fortbildungsinstitut der DG)**

Im Jahr 1995 wurde vom Erwachsenenbildungsinstitut der Deutschsprachigen Gemeinschaft (InED) eine Schulungsmaßnahme zur Vorbereitung auf die Prüfungen vor dem zentralen Prüfungsausschuss der Deutschsprachigen Gemeinschaft zur Erlangung der Diplome der allgemeinbildenden mittleren Reife oder des allgemeinbildenden Abiturs geschaffen. Nach der Auflösung des InED wurde die Ausbildungsmaßnahme von den Fortbildungsinstituten der Deutschsprachigen Gemeinschaft in Eupen und St.Vith fortgesetzt. Die Möglichkeit diese Diplome zu erlangen stellt nicht nur eine soziale und persönliche Aufwertung der betroffenen Personen dar, sondern steigert auch ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt erheblich (z.B. Zugang zu Arbeitsplätzen im öffentlichen Sektor, zu Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, zu Weiterbildungen und höheren Studien).

Die Maßnahme richtet sich hauptsächlich an Arbeitsuchende, steht aber auch Beschäftigten und anderen Personen offen. Ab 1998 wurde nur noch das Modul zur Erlangung des allgemeinbildenden Abiturs durchgeführt. Im Jahr 2000 haben 19 Personen die Maßnahme beendet. Seit 1995 haben sich über diesen Weg insgesamt 43 Personen auf die Prüfung zum Abitur vorbereitet (und 37 auf die Prüfung zur Mittleren Reife).

Die Teilnehmer sind zu knapp 60% Frauen, meist noch unter 25 Jahre alt und zu einem großen Teil (84%) unter 10 Monate lang arbeitslos. Der Anteil der Ausländer (EU-Bürger) ist im letzten Jahr deutlich gestiegen : von 33% auf 42%.

➔ **Siebdruckwerkstatt (CAJ)**

Die Siebdruckwerkstatt ist ein integriertes Projekt von Werkstattarbeit, Siebdruck- und Graphikausbildung, sozialpädagogischer Betreuung und Freizeitaktivitäten und richtet sich an qualifikationsschwache und benachteiligte Jugendliche, Langzeitarbeitslose und Sozialhilfeempfänger. Die Ausbildung wird seit 1993 von der Christlichen Arbeiterjugend (CAJ) durchgeführt. Im Jahr 2000 haben 19 Praktikanten die Ausbildung beendet, insgesamt haben bislang 126 Personen an dem Projekt teilgenommen.

Von den 2000er Abgängern waren etwa 53% männlichen Geschlechts. In den Vorjahren lag der Anteil der Männer meist bei rund 45%. Fast 90% der Teilnehmer sind unter 25 Jahre alt, die übrigen zwischen 25 und 35 Jahre. 32% sind nicht-belgische EU-Bürger, was eine leichte Steigerung im Vergleich zu den Vorjahren bedeutet. $\frac{2}{3}$ der Teilnehmer waren vor Projektantritt weniger als 10 Monate lang arbeitslos, 16% länger als 12 Monate lang. Das Qualifikationsniveau der Teilnehmer ist sehr niedrig : $\frac{2}{3}$ der Teilnehmer verfügen nur über Primarschule oder die Mittlere Reife.

➔ **Familien- und Seniorenhelferausbildung (KPVDB / Familienhilfe)**

Die Ausbildung zum Familien- und Seniorenhelfer wird in Zusammenarbeit mit dem Familienhilfsdienst und der Krankenpflegevereinigung der Deutschsprachigen Gemeinschaft durchgeführt. Der Lehrgang endet mit Prüfungen und dem Erhalt eines Zertifikats des Arbeitsamtes, auf dessen Basis die Deutschsprachige Gemeinschaft ein Befähigungszeugnis zum Familien- und Seniorenhelfer ausstellt. Letzteres wiederum ist auch von den beiden anderen Gemeinschaften anerkannt.

Die Ausbildungsreihe läuft mittlerweile in der vierten Staffel, wobei die letzte im Januar 2000 begonnen hat und bis Oktober 2001 dauern wird, so dass noch keine Abgängerzahlen vorliegen. Insgesamt haben an den vorherigen Staffeln 82 Praktikanten teilgenommen.

An dieser Ausbildungsmaßnahme nehmen vornehmlich Frauen teil (93% in der letzten Staffel), wobei das Ausbildungsniveau von unqualifizierten Personen (rund die Hälfte) bis hin zu Hochschulabgängern reicht. Rund die Hälfte der Teilnehmer sind Langzeitarbeitslose, 20% sogar länger als 2 Jahre lang arbeitslos.

➔ Offene Werkstatt (MUT)

Das Projekt reiht sich in die Gruppe der sozial-beruflichen Integrationsmaßnahmen ein. Es wurde 1994 von der GoE MUT konzipiert, um jugendlichen Sozialhilfeempfängern und Arbeitslosen die Eingliederung in ein Arbeitsverhältnis zu erleichtern. Ziel dieser Maßnahme ist die Einrichtung einer Empfangs-, Begleit- und Ausbildungsstruktur, die dem Jugendlichen wieder zur notwendigen Stabilität verhelfen soll. Durch eine intensive sozial-pädagogische Betreuung dieser Jugendlichen über Beschäftigungsaktivitäten im Holz-, Bau- und Metallbereich sollen die Jugendlichen wieder in ein normales Arbeitsverhältnis integriert werden.

Bei den Teilnehmern handelt es sich fast ausschließlich um männliche Jugendliche mit sehr niedrigem Ausbildungsstand (rund 90% Unterqualifizierte). Im Jahr 2000 haben 10 Teilnehmer die Maßnahme beendet. Insgesamt haben seit Bestehen bereits 118 Personen die Maßnahme durchlaufen.

➔ Selfpro (die Raupe)

Trotz einer Reihe von qualifizierenden und sozial-integrierenden Maßnahmen, gelingt es nicht allen Arbeitsuchenden in den regulären Arbeitsmarkt einzusteigen. Projekte im Rahmen der Sozialökonomie können das bestehende Angebot in der Gemeinschaft in diesem Zusammenhang sinnvoll ergänzen. In Anlehnung an die sogenannten Zentren für Berufsausbildung durch Arbeit (ZBA), die Anfang der 90er Jahre in der Wallonie geschaffen wurden, hat die GoE Die Raupe eine sozial-berufliche Integrationsmaßnahme für benachteiligte Arbeitsuchende entwickelt, die unter dem Namen „Selfpro“ im Herbst 2000 angelaufen ist.

Die Maßnahme richtet sich an maximal 8 Arbeitsuchende (Langzeitarbeitslose, Sozialhilfeempfänger oder Unterqualifizierte), bei denen während 6 Monaten durch eine Alternanz von Arbeit und Ausbildung (vor allem im Bereich Gartenbau und Kleintierhaltung) Defizite im Bereich der Sozialkompetenz abgebaut werden sollen. Das Projekt soll gleichzeitig dazu dienen, mögliche Rahmenbedingungen für ZBA in der Deutschsprachigen Gemeinschaft zu erproben.

➔ Ausbildungen in Zusammenarbeit mit Bildungsträgern in der BRD

Artikel 5 des Berufsbildungserlasses sieht ausdrücklich die Möglichkeit vor, Ausbildungsmaßnahmen auch mit Lehrgangsträgern im Ausland durchzuführen. In Form von Rahmenverträgen mit verschiedenen Ausbildungsanbietern in Deutschland hat das Arbeitsamt somit die Möglichkeit, punktuell Arbeitsuchende oder Beschäftigte in Ausbildungsmodule oder Kurse dieser Einrichtungen einzuschleusen. Bei diesen Ausbildungsanbietern handelt es sich bislang um:

- die Handwerkskammer Aachen (HWK)
- die Berufs- und Gewerbeförderungseinrichtung (BGE) der Handwerkskammer Aachen
- die Aachener Fachschule für Kosmetik und Fußpflege (AFK)
- die TÜV-Akademie Rheinland
- die Trainings- und Übungswerkstatt für psychisch behinderte Menschen (TÜP) Aachen
- das Seminar für Ausbilder in Aachen
- die IHK Aachen

Durch die konkrete Wahrnehmung dieser gesetzlichen Möglichkeit kann die Deutschsprachige Gemeinschaft bestehende Infrastrukturen leistungsfähiger Ausbildungsträger in der Bundesrepublik Deutschland anbieten, ohne selbst kostspielige Investitionen in Einrichtungs- und Ausrüstungsgegenstände zu tätigen, deren Auslastung nur bedingt gewährleistet werden könnte. Des weiteren können hiesige Arbeitsuchende und Arbeitnehmer, die aufgrund sprachlicher Schwierigkeiten nicht in den benachbarten französischsprachigen FOREM-Zentren aus- oder weitergebildet werden können, problemlos diesen Ausbildungen in deutscher Sprache zu folgen. Besondere Bedeutung bei den Ausbildungen in Deutschland hat die Zusammenarbeit mit der Handwerkskammer Aachen, wo bislang anteilmäßig die meisten Ausbildungen im Rahmen dieser Maßnahme stattfanden.

Im Jahr 2000 ist die Zahl der Praktikanten, die in Deutschland ausgebildet wurden, jedoch stark zurückgegangen. Insgesamt befanden sich 7 Teilnehmern in Ausbildungen, davon haben 2 die Ausbildung im Jahr 2000 beendet.

➔ Kleinkindbetreuung (RZKB)

Von Februar bis September 1999 fand eine Wiederauflage der qualifizierenden Ausbildung zur Assistentin in der Kleinkindbetreuung statt, die bereits 1993 und 1994 erfolgreich durchgeführt wurde. Projektträger war das Regionalzentrum für Kleinkindbetreuung (RZKB), das für die theoretischen Kursteile auf mehrere Partner wie den Dienst für Kind und Familie (DKF), verschiedene Abteilungen der Universität Lüttich oder den Familienhilfsdienst zurückgreifen konnte. Hintergrund für die Durchführung dieser Maßnahme ist die hohe Frauenarbeitslosigkeit in der DG, die durch teils unzureichende Strukturen im Bereich der Kleinkindbetreuung noch erschwert wird. Umfragen bei weiblichen Arbeitslosen haben andererseits ergeben, dass ein großes Interesse für Berufe im sozialen Bereich besteht. Schließlich lag zudem aufgrund der Ausweitung verschiedener Dienste des RZKB ein konkreter Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften vor.

Das Projekt richtet sich an arbeitslose Frauen und Wiedereinsteigerinnen, sowie Sozialhilfeempfänger. Die Ausbildung dauert 24 Wochen, an deren Ende die Teilnehmerinnen ein Zertifikat des Arbeitsamts und des RZKB erhielten.

d) Weiterbildungsseminare für Arbeitnehmer und Betriebsleiter

Bei Umfragen und Gesprächen zeigt sich immer wieder, dass es v.a. für kleine und mittlere Unternehmen oft schwierig ist, ihre Mitarbeiter an länger andauernden Ausbildungen teilnehmen zu lassen, da der Produktionsausfall nicht unbeachtlich ist. Aus diesem Grund hat das Arbeitsamt seit 1995 regelmäßig Weiterbildungs- und Informationsveranstaltungen zu verschiedenen Themenbereichen in Form von Kurzseminaren angeboten. Da sehr oft auch die Betriebsleiter selbst Interesse an derartigen Ausbildungen zeigen, hat das Arbeitsamt eine Zusammenarbeit mit den für die duale Ausbildung zuständigen Zentren für Aus- und Weiterbildung des Mittelstandes (ZAWM) sowie der IHK Eupen-Malmedy-St.Vith gesucht und im Lauf der Zeit immer weiter ausgebaut. Organisation und Durchführung dieser Seminare liegen jedoch hauptsächlich in Händen des Betriebsberatungsdienstes des Arbeitsamtes.

Die Teilnehmer an den Seminaren setzen sich hauptsächlich aus Beschäftigten und Selbständigen zusammen. Vereinzelt haben aber auch Arbeitslose – je nach Vorqualifikation – an den Seminaren teilgenommen. Seit 1995 haben insgesamt 431 Personen an den Aus- und Weiterbildungsseminaren zu folgenden Themenbereichen teilgenommen.

Weiterbildungsseminare Arbeitsamt / ZAWM

Jahr	Inhalt und Teilnehmer	Jahr	Inhalt und Teilnehmer	
1995	- Sicherheitstechnik und Arbeitssicherheit	14	1998 - Unternehmensdiagnose	12
	- Aufbau eines modernen Qualitätssystems	14	- Lagerhaltung	7
	- Arbeitsvorbereitung für Produktionsbetriebe	24	- Arbeitssicherheit	12
	- SPS-Steuerung	27	- Existenzgründung	17
	- Waldarbeiter : Rückengerechtes Arbeiten	31	- Sicherheitsschulung für Gabelstaplerfahrer	6
	- Sicherheitsschulung für Gabelstaplerfahrer	10	1999 - Neue Medien im Betrieb	16
	- Warenumschlag	18	- Sicherheitsschulung für Gabelstaplerfahrer	11
- Sicherheitstraining für LKW-Fahrer	7	- Einkauf und Lagerwirtschaft	14	
1996	- Sicherheitsschulung für Gabelstaplerfahrer	7	- Existenzgründung	21
	- ISO 9000 : Inhalte und Handbuch	20	2000 - Neue Medien im Betrieb	10
	- Betriebskennzahlen / Unternehmensdiagnose	28	- Sicherheitsschulung für Gabelstaplerfahrer	11
1997	- Existenzgründung	12	- Arbeitssicherheit (1. Teil)	8
	- Kommunikation	16	- Arbeitssicherheit (2. Teil)	17
	- Umweltmanagement	12	- ISO 9000ff - Version 2000	8
	- Einsatz moderner Medien im Betrieb	10		
	- Einführung eines ISO Qualitätsmanagements	11		

Die Seminare werden in Zusammenarbeit mit kompetenten Partnern durchgeführt, wie z.B. der TÜV-Akademie, dem Dekra-Institut oder den Handwerkskammern.

Im Jahr 2000 haben 54 Personen an insgesamt 5 Seminaren teilgenommen : 34 Arbeitnehmer, 16 Selbständige und 4 Arbeitsuchende.

e) Zusammenarbeit mit Sektoren

Im Jahre 2000 wurde die Zusammenarbeit mit den paritätischen Kommissionen der Sozialpartner bzw. deren Aus- und Weiterbildungseinrichtungen, den sogenannten Sektorenfonds, intensiviert. Dies gilt für den Reinigungssektor, den HORECA-Sektor, den Transportsektor und insbesondere den Bausektor, mit dem erstmals ein Zusammenarbeitsabkommen im Rahmen der neuen Eigenständigkeit abgeschlossen wurde.

Der MSP-Dienst umfasst alle Produkte in Zusammenhang mit der medizinischen, sozialen oder psychologischen Betreuung der Arbeitsuchenden. Dabei handelt es sich einerseits um Maßnahmen zur Feststellung der körperlichen oder psycho-sozialen Eignung der betroffenen Personen, und andererseits um Beratung im Hinblick auf die berufliche Orientierung, sowie Begleitung bei sozialen, finanziellen und familiären Schwierigkeiten.

a) Der medizinische Dienst

Der medizinische Dienst überprüft die gesundheitliche Situation von Arbeitsuchenden und Ausbildungsanwärtern im Rahmen der Arbeitsberatung (Festlegung der gesundheitlichen Einschränkungen), der Auswahl von Arbeitskräften, der Zulassung zu Ausbildungen (verpflichtend für alle Sekundärausbildungen sowie alle Praktikanten unter 21 Jahre), sowie der Prüfung von Berufskrankheiten, Fahrgenehmigungen, usw.

Hinsichtlich der medizinischen Untersuchungen im Beschäftigungsbereich hat das FOREM Zugriff auf ein Netz von Ärzten, die dezentral in der ganzen Wallonie verteilt sind. Das Arbeitsamt St.Vith / Eupen verfügt über einen Arzt auf Honorarbasis für die Begutachtung der Arbeitsuchenden. Ziel dieser Untersuchungen ist es, ein Gutachten hinsichtlich der Wiedereingliederung von Personen mit vorübergehenden oder ständigen Einschränkungen zu erstellen.

In bezug auf die medizinischen Untersuchungen im Ausbildungsbereich greift das Arbeitsamt auf die Dienste des S.P.M.T. (Service Public de Médecine du Travail) zurück, um arbeitsmedizinische Gutachten hinsichtlich der Tauglichkeit von Arbeitsuchenden für Ausbildungsmaßnahmen zu erstellen.

Die genaue Anzahl und Verteilung der ärztlichen Untersuchungen geht aus der folgenden Tabelle hervor.

Medizinische Untersuchungen nach Herkunft der Anfrage

	Sekundärausbildung			Tertiärausbildung			Beschäftigung ...			Gesamt		
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
1992	28	2	30	3	25	28	3	2	5	34	29	63
1993	47	24	71	4	26	30	19	15	34	70	65	135
1994	63	6	69	12	24	36	57	29	86	132	59	191
1995	28	3	31	2	13	15	46	46	92	76	62	138
1996	32	3	35	7	22	29	39	40	79	78	65	143
1997	52	2	54	2	21	23	43	48	91	97	71	168
1998	34	3	37	11	35	46	31	36	67	76	74	150
1999	35	3	38	7	21	28	48	54	102	90	78	168
2000	22	17	39	5	16	21	53	47	100	80	80	160

b) Der Sozialdienst

Zahlreiche Arbeitsuchende empfinden ihre Situation oftmals als sehr problematisch. Verschiedene haben soziale, finanzielle und familiäre Schwierigkeiten und greifen daher auf die Hilfe des Sozialdienstes zurück. In diesen Fällen wird eine individuelle Betreuung dieser Personen gewährleistet. Insofern diese Betreuung nicht von den Arbeitsberatern vorgenommen werden kann, weil die Problematik ihren Kompetenz- und Kenntnisbereich überschreitet, wird die Betreuung durch den Sozialassistenten des Arbeitsamtes gewährleistet. Es handelt sich dabei zumeist um eine Langzeitbetreuung, die nicht mit einem einzigen Beratungsgespräch abgeschlossen werden kann.

Aufgrund der relativ hohen Anzahl an sozial-integrativen Begleitprojekten und Integrationsmaßnahmen in der Deutschsprachigen Gemeinschaft, muss allerdings festgestellt werden, dass die eigentliche Tätigkeit Sozialdienst nur einen geringen Anteil der Tätigkeiten der Sozialassistentin des Arbeitsamtes St.Vith / Eupen ausmacht. So wurden im Jahr 2000 insgesamt 25 Einzelgespräche im Rahmen des Sozialdienstes geführt. Neben dieser Einzelbetreuung interveniert der Sozialdienst des weiteren hauptverantwortlich im Rahmen des Nationalen Begleitplans für Arbeitslose, bzw. der Nachfolgemeasures. Zuzüglich zu administrativen

Tätigkeiten und Kontakten zu den zuständigen Diensten des LfA, umfassen diese Tätigkeiten Informationsversammlungen für das Zielpublikum wie auch Einzelgespräche.

Die soziale Betreuung der Teilnehmer an den Artikel 5-Maßnahmen wird von verschiedenen Mitarbeitern des Arbeitsamtes wahrgenommen, wobei der Sozialassistentin ein nicht unerheblicher Teil zukommt. Diese Betreuung beinhaltet neben der Teilnahme an den Begleitausschüssen der einzelnen Maßnahmen vor allem die individuelle Beratung und Begleitung der Teilnehmer. Bei manchen Projekten gehört selbst die Ausarbeitung und Auswertung von Aufnahmetests zur Tätigkeit des Sozialdienstes. Außerdem beinhaltet die soziale Betreuung regelmäßige Kontakte mit den Organisatoren der Maßnahmen zwecks Bewertung und kohärenter Begleitung der Teilnehmer.

c) Der psychologische Dienst

Die Aufgaben des psychologischen Dienstes sind vielfältiger Art : zumeist gilt es, den Arbeitsuchenden (oder Beschäftigten) zu orientieren oder eine Auswahl zu treffen hinsichtlich einer Stellenbewerbung oder eines Eingangs in eine Berufsausbildung. Auch Unternehmen greifen im Rahmen ihrer Rekrutierungstätigkeit immer häufiger auf die Dienste des Arbeitsamtes zurück. Die Haupttätigkeit liegt schließlich in der individuellen Beratung auf Anfrage des Arbeitsuchenden. Die Tätigkeiten des Psychologischen Dienstes seit seinem Bestehen stellen sich folgendermaßen dar.

Der psychologische Dienst : Tätigkeiten

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Individuelle Untersuchungen / Beratungen	121	135	270	249	192	231	142
Untersuchung für Ausbildungsdienste	54	79	17	25	100	46	12
Rekrutierungstests für Arbeitgeber	22	12	15	5	8	13	83
Rekrutierungstests für das Arbeitsamt	24	45	7	21	30	5	4
Gruppenaktivitäten	7	18	2	30	0	20	0
Untersuchung nach Führerscheinentzug				1	0	1	1
GESAMT	228	289	311	331	330	316	242

Die 2000er Daten beinhalten nur die Monate Januar bis August, da die Psychologin des Arbeitsamtes Anfang August vorübergehend nicht mehr im Dienst war.

Der Bedarf an individueller psychologischer Beratung ist bei den Arbeitsuchenden seit Bestehen des Dienstes sehr stark angestiegen und bildet eindeutig den Schwerpunkt der Arbeit des Psychologen. Im Jahr 2000 fällt auch die hohe Anzahl Rekrutierungstests für Betriebe auf.

Bei den individuellen Untersuchungen handelt es sich entweder um Untersuchungen, die der Arbeit-suchende spontan oder auf Anraten seines Arbeitsberaters anfragt, oder die von einem anderen Dienst des Arbeitsamtes beantragt werden, weil bei einem Arbeitsuchenden Probleme oder Hindernisse festgestellt wurden, die es unmöglich machen, einen kohärenten Integrationsweg auszuarbeiten (mangelndes oder unrealistisches Berufsziel, gesundheitliche, soziale oder psychologische Probleme). Das Ziel der psychologischen Untersuchungen vor Ausbildungen ist es, die Eignung der Antragsteller zu überprüfen, wenn nach der Ausbildungsberatung noch Zweifel bestehen oder der Kandidat den Aufnahmetest nicht bestanden hat.

Seit 1997 führen die psychologischen Dienste des FOREM, bzw. des Arbeitsamtes für das Verkehrsministerium auch Untersuchungen von Personen durch, denen der Führerschein entzogen wurde. Diese Untersuchungen sind für die betreffenden Personen, die per Gerichtsbeschluss bestimmt werden, kostenpflichtig.

Die Vermittlungs- und Ausbildungsdienste des Arbeitsamtes müssen immer wieder feststellen, dass zahlreiche Arbeitsuchende nicht über ein klares Berufs- oder Ausbildungsziel verfügen. Allgemein ist aber auch die Arbeits- und Berufswelt zunehmend komplexer geworden. Viele Personen, Arbeitsuchende wie Beschäftigte, sind in der Einschätzung ihrer eigenen Situation im Arbeitsleben unsicher geworden. Besonders verunsichert sind Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die feststellen müssen, dass ihre Vorstellungen nicht den Gegebenheiten des Arbeitsmarktes entsprechen und deshalb ihre Wünsche nur schwer oder gar nicht zu realisieren sind. Vor allem diverse Zielgruppen (Langzeitarbeitslose, Jugendliche, ...) müssen dies in verstärktem Maße erfahren. All dies hat dazu geführt, dass ein wachsendes Bedürfnis nach arbeitsmarkt- und berufsbezogener Orientierung und Beratung auf Ebene der Deutschsprachigen Gemeinschaft entstanden ist. Als Antwort auf diesen Bedarf hat das Arbeitsamt in der DG den Dienst für Berufs- und Ausbildungsberatung gegründet.

Laut Dekret vom 17.01.2000 zur Schaffung des Arbeitsamtes der Deutschsprachigen Gemeinschaft gehört die Berufsberatung eindeutig zu den Aufgaben des Arbeitsamtes : „§ 3 – *Im Rahmen der Beschäftigung und der beruflichen Bildung hat das Arbeitsamt ferner die Aufgabe: 1. die Berufsorientierung, die Berufsberatung und die Feststellung der Berufseignung zu gewährleisten [...]*“.

Die gemeinschaftspolitische Erklärung der Regierung vom 6. September 1999 verdeutlichte diesen Auftrag im Rahmen ihrer Schwerpunktaussagen zum Bereich "Unterricht und Ausbildung" sowie zum Bereich "Arbeitsamt": "*[...] Durch die Schaffung größerer Einheiten und den damit verbundenen Maßstabsvergrößerungen sollen weitere Qualitätsverbesserungen und Einsparungen möglich gemacht werden. Die Fusion der Pädagogischen Hochschulen sowie der PMS-Zentren und Gesundheitszentren wird angestrebt. Dabei soll die Berufsberatung stärker an das Arbeitsamt angebunden werden. [...]*

Die Berufs- und Ausbildungsorientierung wird in Partnerschaft mit anderen Einrichtungen verstärkt durch das Arbeitsamt vorgenommen werden. Es gilt angesichts eines zunehmenden Fachkräftemangels und rascher technologischer Entwicklung Jugendliche, Frauen, Menschen mit Behinderung oder Integrationsbedarf, aber auch z.B. ältere Arbeitsuchende und Berufswechsler gezielt zu orientieren und zu begleiten. [...]"

Für das Arbeitsamt ergibt sich somit insofern ein neues Tätigkeitsfeld, als es neben der Berufsorientierung von Erwachsenen, die es bereits längerem gewährleistet, auch den Personenkreis der unter 18-Jährigen, d.h. die Schulpflichtigen, sowie andere Zielgruppen in sein Tätigkeitsfeld künftig mit einbeziehen soll.

Im Rahmen eines ESF-geförderten Projektes soll ab 2001 ein gemeinsames Konzept zur Berufsberatung in der Deutschsprachigen Gemeinschaft unter Federführung des Arbeitsamtes entwickelt werden. Im Jahr 2000 wurde die Berufs- und Ausbildungsberatung noch nach dem "alten" Schema durchgeführt, vornehmlich von einem Berufsberater. Im Rahmen des ESF-Projektes sollen mehrere Fachkräfte zur Ausarbeitung und Umsetzung des neuen Konzeptes eingestellt werden.

Das Ziel der Berufs- und Ausbildungsberatung besteht darin, in Fragen der Berufswahl, des Berufswechsels und der Ausbildungsorientierung stichhaltige Auskünfte zu erteilen, sowie eine sachkundige Beratung vorzunehmen. Die drei Eckpfeiler des Dienstes für Berufs- und Ausbildungsberatung sind die **Berufsberatung**, die **Ausbildungsberatung**, sowie die **Berufsinformation**.

Insgesamt wurden im Jahr 2000 im Rahmen der Berufs- und Ausbildungsberatung 157 Personen in Einzelgesprächen betreut (bei durchschnittlich rund 1 Stunde pro Gespräch). Es handelte sich dabei mehrheitlich um Arbeitsuchende (39%), aber auch um Arbeitnehmer (22%), Schüler, Lehrlinge und Studenten (20%), sowie Wiedereinsteigerinnen, Selbständige, Sozialhilfeempfänger und Personen mit einer Behinderung.

a) Die Berufsberatung

Die Berufsberatung soll dazu beitragen, dass der Ratsuchende bei der Berufswahl seine Situation, die gegebenen Möglichkeiten, seine Interessen, Neigungen und Wertvorstellungen wirklichkeitsnah einschätzt und sich bewusst auf die Entscheidung vorbereitet. Die Berufsberatung will auf den Weg zu einer gut durchdachten Berufswahl führen und die Fähigkeiten der Ratsuchenden fördern, ihre Berufswahl selbstverantwortlich zu treffen. Ziel ist demnach die Ausarbeitung eines realistischen und kohärenten Berufsziels.

In der Berufsdiagnose soll Bilanz gezogen werden über die fachlichen und sozialen Kompetenzen des Ratsuchenden. Ziel ist die Erkennung bzw. Überprüfung der Kenntnisse und Fähigkeiten, d.h. die Erstellung einer persönlichen oder beruflichen Bilanz. Dies geschieht u.a. in Form von Gesprächen und psychotechnischen Tests. Dabei können Fragebögen zur Selbsteinschätzung aber auch objektive Kenntnistests eingesetzt werden.

b) Die Ausbildungsberatung

Neben der Informationsweitergabe besteht die Hauptaufgabe der Ausbildungsberatung darin, gemeinsam mit dem Antragsteller zu überprüfen, inwiefern der geäußerte Ausbildungswunsch mit dem Berufsziel, den Vorstellungen zum späteren Beruf und den erforderlichen Fähigkeiten übereinstimmt. Im Rahmen der Ausbildungsberatung wird ein kurz- oder im Bedarfsfall langfristiges Ausbildungsprogramm erstellt, um das angestrebte Berufsziel zu erreichen.

Berufs- und Ausbildungsberatung gehen häufig ineinander über, da ausbildungsbedingte Hemmnisse oftmals Anpassungen des Berufsziels nach sich ziehen. Des Weiteren kann immer öfter festgestellt werden, dass Ratsuchende nicht immer nur eine Berufsberatung oder Ausbildungsberatung benötigen, sondern oft eine Vielfalt von Engpässen aufweisen, die gesundheitlicher, sozialer oder psychologischer Natur sein können.

c) Die Berufsinformation

Grundlage der Berufswahlüberlegungen sind die persönlichen Neigungen, Begabungen und Fähigkeiten des einzelnen. Bei der Suche nach Wegen wird deutlich, wie wichtig Informationen sind, um möglichst viele Berufe und spezielle Richtungen berücksichtigen zu können. Nach dem Vorbild der deutschen Arbeitsämtern wurden daher ab 1996 zwei **Berufsinformationszentren** in den Dienststellen des Arbeitsamtes in Eupen und St.Vith eingerichtet. Diese bieten zahlreiche berufswahlvorbereitende und berufskundlichen Informationsmaterialien an. Des Weiteren ist der Dienst für Berufsberatung bestrebt, zusätzlich zu dem deutschen Informationsmaterial, auch Dokumentation aus Belgien und dem sonstigen benachbarten Ausland zur Verfügung zu stellen.

Das Berufsinformationszentrum (BIZ) richtet sich an:

- Arbeitssuchende, die eine Ausbildung, Umschulung oder Weiterbildung ins Auge fassen
- Beschäftigte, die sich in ihrem Beruf weiterbilden oder sich über die Entwicklung ihres Berufs informieren möchten
- Schüler und Schülerinnen, die ihre Berufswahl nicht dem Zufall überlassen wollen
- Personen, die sich über Berufe und die Arbeitswelt informieren möchten

Unabhängig von der aktuellen Entwicklung der Berufsberatung für Schüler in der DG muss festgehalten werden, dass das Arbeitsamt mit dem BIZ nie in Konkurrenz zur Berufsberatung der PMS-Zentren treten wollte. Im Gegenteil, steht das BIZ den PMS-Zentren und Schulen zur Verfügung um zusätzliches Informations- und Dokumentationsmaterial zur Beratung zu bieten. So ist das BIZ auch als komplementär zum jährlichen Angebot des BIZ-mobil zu sehen, das in Zusammenarbeit zwischen PMS-Zentren, den Jugendinfozentren und dem deutschem Arbeitsamt durchgeführt wird.

Das Berufsinformationszentrum arbeitet nach dem Prinzip der Selbstbedienung und Eigeninformation. Es steht Einzelpersonen und Gruppen offen, die sich anhand der vorhandenen Medien selbständig informieren können. Für die technischen Aspekte (Abspielen von Filmen, Bedienung des Computers, usw.) sowie die Beratung zur Gestaltung der Informationssuche stehen Mitarbeiter des Arbeitsamtes zur Verfügung. Nach der Selbstinformation sind allerdings in den meisten Fällen eingehendere Beratungsgespräche mit den zuständigen Fachberatern (Berufs- und Ausbildungsberater, Arbeitsberater, Psychologe usw.) notwendig oder zumindest ratsam.

Die Medien des Berufsinformationszentrums beinhalten Schriftmaterial (Berufsinformationsmappen, Bücher und Zeitschriften), Filmmaterial (über 600 Berufe), EDV-Programme zur selbständigen Berufsorientierung und Information, sowie Datenbanken zu Aus- und Weiterbildungen oder Umschulungsmöglichkeiten. Hat dieses reichhaltige Informationsmaterial sich anfangs noch größtenteils auf Material des deutschen Arbeitsmarktes beschränkt, so konnte es in den letzten Jahren durch umfassende Dokumentation über den belgischen und auch den französischen Berufs- und Ausbildungsmarkt deutlich erweitert werden.

Im Rahmen der Schaffung des Treffpunkt interAktiv ist das Berufsinformationszentrum Eupen in den Treffpunkt eingegliedert worden und kann somit auch auf zusätzliche Medien wie Internet-Zugang, Stellen-

angebote, Bewerbungsunterlagen usw. zurückgreifen. In Sankt Vith ist das BIZ aufgrund personeller Engpässe und leichter Zugänglichkeit für Schüler und Jugendliche in den Infoladen verlegt worden, wo es auch von den Mitarbeiterinnen des Infoladens betreut wird.

d) BIZ-Elternabende

Eine wichtige Tätigkeit im Rahmen der Berufsberatung sind die sogenannten **BIZ-Elternabende**, die das Arbeitsamt seit 1997 organisiert. Dabei handelt es sich um Informationsveranstaltungen für Jugendliche zwischen 15 und 18 Jahre und deren Eltern. Ziel dieser Informationsabende ist es, den Jugendlichen und ihren Eltern die Bedeutung der Berufszielsuche und der Berufswahl näher zu bringen und gleichzeitig über die verschiedenen zur Verfügung stehenden Hilfsmittel und die in diesem Bereich tätigen Einrichtungen zu informieren.

Da die Berufsberatung für Schüler bislang nicht zu den Aufgabenbereichen des Arbeitsamtes zählte, verstanden sich die BIZ-Elternabende immer als reine Informationsveranstaltungen, die es den Jugendlichen in der DG ermöglichen sollten, die reichhaltigen Dienstleistungs- und Informationsangebote des Arbeitsamtes und die verschiedenen Wege und Hilfsmittel der Berufszielsuche kennen zu lernen. Aus diesem Grunde werden auch die anderen an diesem Prozess beteiligten Einrichtungen der DG zu den BIZ-Elternabenden eingeladen und vorgestellt. Es handelt sich dabei um die PMS-Zentren der verschiedenen Schulnetze, die Berufsberatung der DG (bis 1998), der Info-Laden St.Vith und der Info-Treff Eupen, sowie das Institut für Aus- und Weiterbildung des Mittelstandes.

Teilnehmer an den BIZ-Abenden

	Jugendliche	Erwachsene	Gesamt
1997 ⁽¹⁾	22	23	45
1998	92	89	181
1999	141	116	257
2000	103	102	205

⁽¹⁾ 1997 : Jugendlichen zw. 17-18 Jahre

Die Einladung zu den Infoabenden erfolgt aufgrund der Schülerlisten des Unterrichtswesen. Im Jahr 2000 wurden insgesamt 2.744 Jugendliche zwischen 15 und 18 Jahren eingeladen. Bei jeweils einer Veranstaltung in Eupen und in St.Vith wurden insgesamt 205 Teilnehmer gezählt.

e) Ausbildungsberatung für Betriebe

Immer häufiger wird die Ausbildungsberatung auch von Betrieben in Anspruch genommen, wobei sich die Berufs- und Ausbildungsberatung und die Betriebsberatung bei dieser Tätigkeit gegenseitig unterstützen. So können sich Betriebe mit Ausbildungswünschen oder Fragen zu geeigneten Anbietern für spezielle Weiterbildungen oder Schulungen an die Ausbildungsberatung wenden. Insofern diese Bedürfnisse nicht direkt durch das Ausbildungsangebot des Arbeitsamtes abgedeckt werden, kann auf die verschiedenen Auftragsmaßnahmen mit belgischen oder deutschen Ausbildungsanbietern oder den Weiterbildungsseminaren verwiesen werden. Dabei wird auch auf die verschiedenen Datenbanken des Berufsinformationszentrums (z.B. die Datenbanken des deutschen Arbeitsamtes KURS mit Informationen zu allen in Deutschland verfügbaren Aus- und Weiterbildungen oder ASIS, der Ausbildungsstellen-Informationsservice) zurückgegriffen. Der Mehrheit der Ausbildungen von Beschäftigten in den Zentren des Arbeitsamtes ging ein Kontakt mit der Ausbildungsberatung voraus.

In seiner Eigenschaft als öffentliche Arbeitsverwaltung ist das Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft – seit Januar 2000 – als eigenständiger Partner in das EURES-Netzwerk der europäischen Union (Eures Maas-Rhein) eingebunden.

Im Jahre 2000 nahm das Arbeitsamt auch erstmals an den regelmäßigen Treffen der Arbeitsverwaltungen der Großregion Saarland, Lothringen, Luxemburg, Rheinland-Pfalz, Wallonie, DG teil. Des Weiteren sind Mitarbeiter des Arbeitsamtes auch für die Regierung der Deutschsprachige Gemeinschaft in verschiedenen Arbeitsgruppen des Wirtschafts- und Sozialrates sowie der Präsidentschaft der Großregion aktiv präsent.

Die bilaterale Zusammenarbeit mit den Arbeitsämtern Trier und Aachen sowie den Landesarbeitsämtern Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz-Saarland konnte auf vielen Ebenen fortgesetzt werden (BIZ, Berufsberatung, u.s.w.).

Im Rahmen europäischer Programme wirkte das Arbeitsamt an mehreren Interreg II-Projekten mit (Self-Service, MauSi,...). Das Arbeitsamt war weiter in ein Leonardo-Projekt (Fem-Training-Net II) eingebunden.

Darüber hinaus konnte das Arbeitsamt im Verlaufe des Jahres mehrere hochrangige Persönlichkeiten in seinen Räumlichkeiten begrüßen. Darunter die Botschafter Frankreichs, der Bundesrepublik Deutschland, Ungarns, den Regierungspräsidenten von Köln und andere.

Auch im Jahr 2000 waren Mitarbeiter des Arbeitsamtes aktiv in die Arbeiten der Arbeitsmarktbeobachtungsstelle Ostbelgiens eingebunden. Die beinhaltet vornehmlich die ständige Aktualisierung des bestehenden Datenmaterials, wobei das Arbeitsamt im Rahmen der Aufgabenteilung innerhalb der Abeo hauptverantwortlich für die Beschäftigungsdaten ist. Weitere Partner in der Abeo sind der Wirtschafts- und Sozialrat der DG, die IHL Eupen-Malmedy-St.Vith, die Wirtschaftsförderungsgesellschaft Ostbelgiens, der Sonderausschuss DG des Wallonischen WSR sowie die Regierung der DG.

Im Sinne einer effizienteren, d.h. aktuelleren, übersichtlicheren und kostengünstigeren Präsentation des stets wachsenden statistischen Materials hat die Abeo im Frühjahr 2000 erstmals die sogenannte Sammelmappe der Sozial- und Wirtschaftsstatistiken veröffentlicht, die zu den wesentlichen Bereichen statistisches Grundmaterial anbietet und regelmäßig aktualisiert werden kann.

Aufgrund der im Jahr 2000 eingeführten Änderungen hinsichtlich der Eigenverwaltung des Arbeitsamtes der Deutschsprachigen Gemeinschaft wird in folgenden Kapiteln nur kurz auf Personal- und Haushaltssituation des Arbeitsamtes eingegangen.

1

Das Personal des Arbeitsamtes

Ende 2000 standen insgesamt 79 Personen in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitsamt. Davon waren 6 Personen inaktiv (Schwangerschaft, Laufbahnunterbrechung, ...). 73 Personen standen in einem aktiven Arbeitsverhältnis. Dies entsprach zum Erhebungszeitpunkt 62,77 Vollzeiteinheiten.

Nur rund 15% dieser Personen waren im Rahmen des bestehenden Stellenplans des FOREM statutarisiert, d.h. im Beamtenstatut eingestellt, die übrigen 85% waren im Rahmen von befristeten oder unbefristeten Arbeitsverträgen beschäftigt. In Erwartung eines einheitlichen Statuts für die Bediensteten der Deutschsprachigen Gemeinschaft, wurde im Jahr 2000 kein eigener Stellenplan für das Arbeitsamt vorgelegt. Somit fanden auch keine weiteren Ernennungen von Beamten statt.

Der Anteil weiblicher Personalmitglieder ist mit über 70% vergleichsweise hoch, wobei auch in Verantwortungsfunktionen viele Mitarbeiterinnen zu finden sind.

Im Verlaufe des Jahres 2000 wurde eine Personaleinheit zusätzlich eingestellt, um die im Zuge der Kompetenzübertragung erworbenen zusätzlichen Aufgaben im Bereich der Buchhaltung gewährleisten zu können. Ansonsten haben die neuen Befugnisse im Jahr 2000 nicht zu weiteren Neueinstellungen geführt.

2

Der Haushalt 2000 des Arbeitsamtes

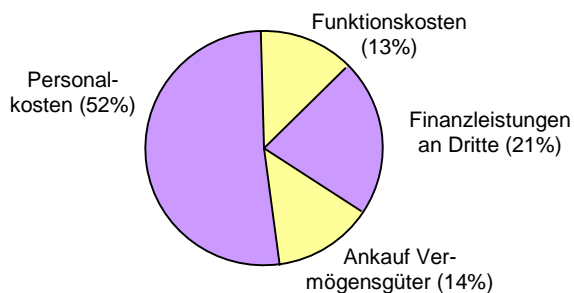
Das Jahr 2000 war in jeder Hinsicht von der Übernahme der neuen Beschäftigungskompetenz geprägt. Die Personalverwaltung sowie die Buchhaltung wurde während einer Übergangsphase in wesentlichen Punkten noch von der Zentralverwaltung des FOREM in Charleroi wahrgenommen. Zur Gewährleistung der Kontinuität ist die vollständige Wahrnehmung dieser administrativen Aufgaben erst für 2002 vorgesehen.

Die Wahrnehmung der vielfältigen Aufgaben erforderte im Jahre 2000 Ausgaben in Höhe von rund 346,4 Millionen BEF. Rund 181 Millionen BEF (52%) bezogen sich auf die aktiven Dienstleistungen des Arbeitsamtes. Die restlichen Mittel (165,5 Millionen BEF) wurden für Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) aufgewendet. In bezug auf die letztere Zahl sind allerdings noch nachträglich Regularisierungen im Verlaufe des Jahres 2001 zu erwarten.

Eine Aufgliederung der Ausgaben ergibt folgende Verteilung der Mittel (ohne ABM) :

Personalkosten	93.925.757 BEF
Funktionskosten	23.650.106 BEF
Finanzleistungen an Dritte	38.489.790 BEF
Ankauf Vermögensgüter	24.785.604 BEF
<hr/>	
Gesamt	180.851.247 BEF

Ausgabenhaushalt 2000



Der Einnahmenhaushalt setzt sich, gemessen am ursprünglichen Haushalt, vorwiegend aus Mitteln der Deutschsprachigen Gemeinschaft zusammen. Als weitere wichtige Einnahmequelle folgt der Europäische Sozialfonds. Die Aufgliederung ergibt folgendes Bild :

Einnahmenhaushalt 2000

