

Arbeitsamt der DG

Arbeitsamt der
Deutschsprachigen
Gemeinschaft

Tätigkeitsbericht 2003

Verantwortlicher Herausgeber :

Robert Nelles
Geschäftsführender Direktor

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, 2004**

Foto Titelseite : J. Weber

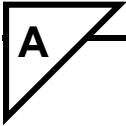
Nachdruck – ganz oder auszugsweise – erlaubt mit Vermerk der
Quellenangabe



Inhaltsverzeichnis

INHALTSVERZEICHNIS	3
A EINLEITUNG	5
B DER ARBEITSMARKT IN DER DEUTSCHSPRACHIGEN GEMEINSCHAFT	7
1. ARBEITSLOSIGKEIT UND UNTERBESCHÄFTIGUNG	7
2. DIE ENTWICKLUNG DER BESCHÄFTIGUNG	9
<input type="checkbox"/> Bevölkerungsentwicklung und Beschäftigung	9
<input type="checkbox"/> Arbeitnehmer/innen	9
<input type="checkbox"/> Selbständige	10
<input type="checkbox"/> Pendler/innen	10
<input type="checkbox"/> Allgemeiner konjunktureller Kontext in 2003	10
C STRUKTUR, PERSONAL UND FINANZEN DES ARBEITSAMTES	11
1. DAS PERSONAL DES ARBEITSAMTES	14
2. DER HAUSHALT 2003 DES ARBEITSAMTES	14
3. DIE ALLGEMEINEN DIENSTE	15
<input type="checkbox"/> Haushalt, Finanzen und Personal	15
<input type="checkbox"/> Institutionelle Zusammenarbeit	15
D DIE DIENSTLEISTUNGEN DES ARBEITSAMTES	17
▶ PERSONEN IN BESCHÄFTIGUNG BRINGEN	17
1.1 ARBEITSUCHENDE ERFASSEN UND IHR PROFIL ERMITTELN	17
<input type="checkbox"/> Eintragung der Arbeitsuchenden	18
<input type="checkbox"/> Einstufung und Profilerfassung	18
<input type="checkbox"/> Arbeitsberatung	19
<input type="checkbox"/> Medizinische Untersuchungen	19
<input type="checkbox"/> Psychologische Untersuchungen	19
<input type="checkbox"/> Eignungsuntersuchung, Kompetenztests	20
1.2 BESCHÄFTIGUNGSFÄHIGKEIT DER PERSONEN ERHÖHEN	21
<input type="checkbox"/> Betreuung und Begleitung	21
<input type="checkbox"/> Die Konvention zum ersten Arbeitsplatz ("Rosetta-Plan")	21
<input type="checkbox"/> Minimex- und Sozialhilfeempfänger	23
<input type="checkbox"/> Nicht-Erwerbstätige über 45 Jahre	24
<input type="checkbox"/> Soziale Betreuung	25
<input type="checkbox"/> Trainingsmaßnahmen	25
<input type="checkbox"/> Aus- und Weiterbildung	26
<input type="checkbox"/> Die Berufsbildungszentren des ADG	26
<input type="checkbox"/> Die Selbstlernzentren	28
<input type="checkbox"/> Berufsqualifizierende Ausbildungen in Auftragsmaßnahmen	29
<input type="checkbox"/> Individuelle Berufsausbildung von Arbeitsuchenden in Unternehmen	32
<input type="checkbox"/> Auftragsmaßnahmen zur sozial-beruflichen Integration von Arbeitsuchenden	33
<input type="checkbox"/> Die Bildungsmaßnahmen im Überblick	35
1.3 ERWERBSBETEILIGUNG ERHÖHEN	37
<input type="checkbox"/> Beratung zur Selbständigkeit	37

<input type="checkbox"/> Anwerbung von Inaktiven	37
<input type="checkbox"/> Projekt Midchall / 45+	37
<input type="checkbox"/> Kooperationsabkommen mit den ÖSHZ	38
<input type="checkbox"/> Sonstige	38
<input type="checkbox"/> Finanzielle Anreize	39
▶ PERSONALNACHFRAGE DER BETRIEBE BEFRIEDIGEN	39
2.1 STELLENANGEBOTE MIT ARBEITSUCHENDEN ABGLEICHEN	39
<input type="checkbox"/> Profilerfassung der Stellenangebote, Beratung	39
<input type="checkbox"/> Vermittlung von eingetragenen Arbeitsuchenden	39
<input type="checkbox"/> Europäische Stellenvermittlung	43
<input type="checkbox"/> Pro-aktive Kandidatensuche außerhalb der DG	44
2.2 BESCHÄFTIGUNGSPOTENTIALE ERSCHLIEßEN UND FÖRDERN	45
<input type="checkbox"/> Beratung und Hilfestellung zu Beihilfen	45
<input type="checkbox"/> Gewährung von Ausbildungsbeihilfen	45
<input type="checkbox"/> Aus- und Weiterbildung für Beschäftigte	46
<input type="checkbox"/> Arbeitsplätze in der Sozialökonomie erschließen	46
▶ INFORMATIONSDEFIZITE AUSGLEICHEN	46
3.1 RATSUCHENDE UND DRITTE ÜBER DEN ARBEITSMARKT INFORMIEREN	47
<input type="checkbox"/> Informationen zum Arbeitsmarkt bereitstellen	47
<input type="checkbox"/> Selbstinformationsdienstleistungen	48
3.2 RATSUCHENDE ZU BERUFEN INFORMIEREN & BERATEN	49
<input type="checkbox"/> Informieren zu Berufen	49
<input type="checkbox"/> Berufliche Beratung	51
<input type="checkbox"/> Ausbildungsberatung	52
▶ ADMINISTRATIVE AUFGABEN	53
<input type="checkbox"/> Bearbeitung von Arbeitsgenehmigungen	53
<input type="checkbox"/> Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen	53
<input type="checkbox"/> Sonstige	54
E DIE UMSETZUNG DES GESCHÄFTSFÜHRUNGSVERTRAGS	55
ZIEL 1: ERHÖHUNG DER ERWERBSPERSONENBETEILIGUNG	55
ZIEL 2: ERHÖHUNG DER AKTIVIERUNGSQUOTE	55
ZIEL 3: INTENSIVERE BETREUUNG VON SPEZIFISCHEN ZIELGRUPPEN	55
ZIEL 4: LEBENSLANGES UND LEBENSBEGLEITENDES LERNEN	56
ZIEL 5: AUSBAU DER BERUFSBERATUNG	56
ZIEL 6: ABSTIMMUNG VON ANGEBOT UND NACHFRAGE	56
ZIEL 7: EINFÜHRUNG EINES LEISTUNGS- UND ERGEBNISORIENTIERTEN MANAGERMENTS	56
ZIEL 8: VERBESSERUNG DER AUS- UND WEITERBILDUNG DER MITARBEITERINNEN	57
ZIEL 9: VERANKERUNG DES GENDER MAINSTREAMING	57
F ZUSAMMENSETZUNG DES VERWALTUNGSRADES	58



Einleitung

Die Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt in der Deutschsprachigen Gemeinschaft war 2003 durch einen erneuten deutlichen Anstieg der Arbeitslosenzahlen gekennzeichnet. Im Jahresdurchschnitt waren 1.924 Personen als Vollarbeitslose gemeldet. Nachdem die Arbeitslosigkeit seit ihrem Höchststand 1994 bis 2001 kontinuierlich gesunken ist, steigt sie also seit zwei Jahren wieder an. Diese negative Entwicklung wird verstärkt durch den seit den 80er Jahren erstmals wieder beobachteten Rückgang der Beschäftigtenzahlen in den hiesigen Betrieben im Jahr 2002. Damit folgt der Arbeitsmarkt in der Deutschsprachigen Gemeinschaft dem allgemein zu beobachtenden Trend in Belgien. Obwohl die Arbeitslosenrate mit rund 6,4% noch auf relativ niedrigem Niveau liegt, muss dies als eine ernst zu nehmende Entwicklung gewertet werden.

Beobachtet man den Stellenmarkt (zumindest anhand der dem Arbeitsamt mitgeteilten Stellen), so stellt man auch hier eine entsprechend negative Entwicklung fest. Die Zahl der neu mitgeteilten offenen Stellen ist von 1.515 Stellen im Jahr 1999 auf 1.061 Stellen im Jahr 2003 gesunken. Die Stellenbesetzungsquote ist mit rund 73% nur unwesentlich angestiegen im Vergleich zum Vorjahr und liegt deutlich unter dem Wert von 79% im Jahr 1999. Wir erleben also die paradoxe Situation, dass trotz steigender Arbeitslosenzahlen und einer sinkenden Zahl von Stellenangeboten verhältnismäßig weniger Stellen besetzt werden konnten. Dies weist auf die größer werdende Diskrepanz zwischen den Anforderungen der Arbeitgeber und dem Profil der eingetragenen Arbeitssuchenden hin.

An eben dieser Beobachtung setzen verschiedene Aktionen an, die im Rahmen der Umsetzung des Geschäftsführungsvertrages 2002-2004 durchgeführt werden. Dieser sah ein sehr ambitioniertes Arbeitsprogramm vor und hat gerade im Jahr 2003 einen erheblichen Einsatz seitens vieler Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen erfordert.

Der Geschäftsführungsvertrag stand insbesondere im Zeichen der Entwicklung neuer Methoden und Instrumente. Exemplarisch sei hier auf die Entwicklung des Profilinginstrumentes "PROFI" hingewiesen, das von einer interdisziplinären Arbeitsgruppe ausgearbeitet und schließlich im Rahmen des Projekts "45+" von den Arbeitsberater/innen eingesetzt worden ist. Das EQUAL-Projekt 45+ zur Integration älterer Arbeitssuchender, das in Zusammenarbeit mit mehreren Partnerorganisationen durchgeführt wird, war eines der wesentlichen Projekte im Jahr 2003.

Auch im Bereich Ausbildung sind Neuentwicklungen zu erwähnen, insbesondere die Entwicklung verschiedener Kompetenz- und Eignungstests für Arbeitssuchende und Ausbildungsteilnehmer sowie die Erweiterung des Angebots an Lernsoftware in den Selbstlernzentren. Letzteres hatte eindeutig positive Auswirkungen auf die Besucherzahl der Zentren.

Im Bereich Berufsberatung ist vor allem auf die Erstellung der Berufsinformationsmappen hinzuweisen, in denen aktualisierte und an die Gegebenheiten der DG angepasste Informationen zu Berufen aufbereitet werden.

Es sollen auch die bewährten Maßnahmen und Betreuungsangebote nicht unerwähnt bleiben. 381 Beschäftigte und Arbeitssuchende haben an den Ausbildungen der Berufsbildungszentren teilgenommen, 209 zumeist jugendliche Personen an einer Individuellen Berufsausbildung im Unternehmen und 455 Personen an Integrations- oder Qualifizierungsmaßnahmen, die in externer Trägerschaft organisiert wurden.

Begleitmaßnahmen wie der Rosetta-Plan für Jugendliche und die gezielte Betreuung von Empfängern des Eingliederungseinkommens in Kooperation mit den ÖSHZ waren auch 2003 wieder wichtige Pfeiler der aktiven Integrationspolitik des Arbeitsamtes. In der Besetzung von ABM-Stellen und der Erschließung von Arbeitsplätzen im Bereich der Sozialökonomie sieht das Arbeitsamt ebenfalls eine wichtige Aufgabe. Schließlich sollte noch darauf hingewiesen werden, dass das Arbeitsamt im vergangenen Jahr 431 Anträge auf Arbeitsgenehmigung bearbeitet hat, was eine deutliche Steigerung im Vergleich zum Vorjahr darstellt.

Wir hoffen, dass der Tätigkeitsbericht ein möglichst genaues und vollständiges Bild von den verschiedenen Aktivitäten und Entwicklungen des Arbeitsamtes mitsamt dem sozialen und ökonomischen Umfeld wiedergibt und wünschen Ihnen eine angenehme Lektüre.

Jean-Marie BORGUET
Präsident des Verwaltungsrates

Robert NELLES
Geschäftsführender Direktor

1. ARBEITSLOSIGKEIT UND UNTERBESCHÄFTIGUNG

In der Deutschsprachigen Gemeinschaft waren im Jahresschnitt 2003 rund 1.924 arbeitslose Arbeitssuchende (=Vollarbeitslose) gemeldet. Dabei handelt es sich laut internationaler Definition um alle Personen, die ohne Beschäftigung sind, dem Arbeitsmarkt unmittelbar zur Verfügung stehen und aktiv eine Beschäftigung suchen. Nur knapp 63% erhalten auch Arbeitslosengeld, die übrigen sind Personen, die (zeitweilig) keinen Anspruch auf Entschädigung haben.

ADG - Schnitt 2003	Männer	Frauen	Gesamt	in %
Vollarbeitslose	826	1.097	1.924	100%
Geschlechteranteil in %	43%	57%	100%	
davon :				
Entschädigte Vollarbeitslose	540	666	1.207	63%
Schulabgänger / Personen in Wartezeit	81	88	169	9%
Sozialhilfeempfänger	99	109	208	11%
Freiwillig eingetragene Arbeitslose	90	122	212	11%

Etwa 57% der Arbeitslosen sind weiblichen Geschlechts. Dieser Anteil ist wiederum leicht gesunken, liegt aber noch immer über dem Wert der anderen Regionen Belgiens (53% im Landesschnitt).

ADG - Schnitt 2003	Männer	Frauen	Gesamt	
Kanton Eupen	654	793	1.447	75%
Kanton St.Vith	172	304	476	25%
D.G.	826	1.097	1.924	100%

Gemessen am Bevölkerungsanteil ist die Zahl der Arbeitslosen im Kanton Eupen deutlich höher als im Kanton St.Vith.

ADG - Schnitt 2003	Männer	Frauen	Gesamt
Kanton Eupen	6,4%	10,4%	8,1%
Kanton St.Vith	2,3%	6,2%	3,8%
D.G.	4,7%	8,8%	6,4%

Die Arbeitslosenrate (Anteil der Vollarbeitslosen an der aktiven Bevölkerung) in der DG beläuft sich auf 6,4% (Vorjahr 5,4%). Im Kanton St.Vith ist die Rate mit 3,8% (2,3% bei den Männern) weiterhin sehr niedrig.

ADG - Schnitt 2003	Männer	Frauen	Gesamt	in %
<25 Jahre	209	234	442	23%
25 - 35 Jahre	188	296	485	25%
35 - 50 Jahre	305	450	755	39%
über 50 Jahre	125	117	242	13%
D.G.	826	1.097	1.924	100%

Die Aufgliederung der Arbeitslosen nach Altersgruppen zeigt, dass die Mehrheit der Arbeitssuchenden in den mittleren Altersgruppen zu finden sind. Der Anteil der Jugendlichen liegt im Jahresschnitt bei rund 23% (im Vergleich zu 24,4% in der Wallonie und 27% in Flandern) und ist damit noch ähnlich hoch wie im Vorjahr, wo ein deutlicher Anstieg zu den anderen Altersgruppen verzeichnet worden ist. Im Jahresverlauf schwankt dieser Anteil zwischen 19% und 28% (Höchststand im Sommer aufgrund der Schulabgänger).

ADG - Schnitt 2003	Männer	Frauen	Gesamt	in %
< 6 Monate	385	463	848	44%
6-12 Monate	176	225	400	21%
1-2 Jahre	143	191	334	17%
2-5 Jahre	80	129	209	11%
> 5 Jahre	42	90	132	7%
D.G.	826	1.097	1.924	100%

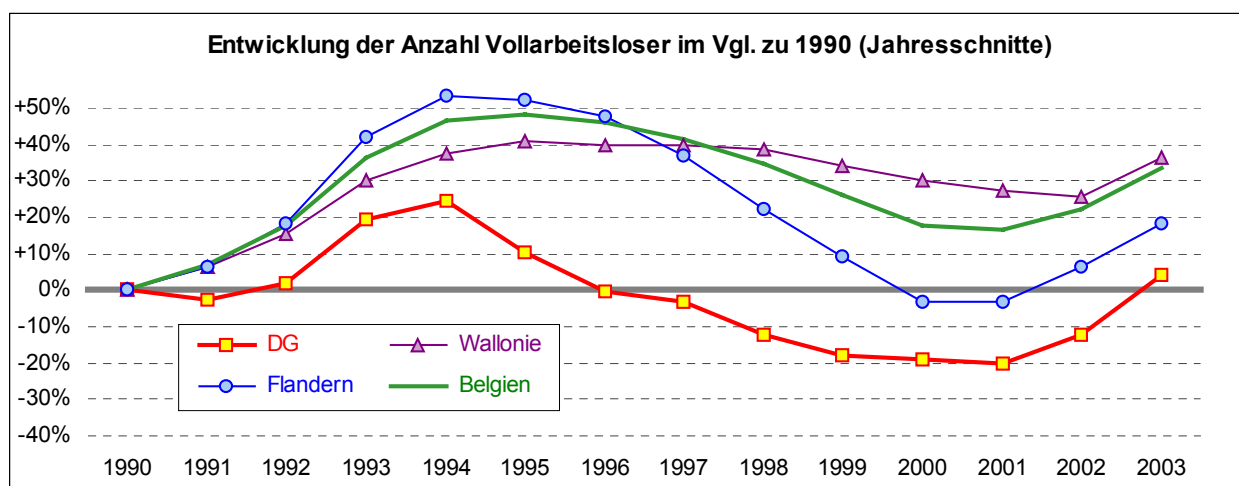
Auch der auffällig hohe Anteil an Kurzeitarbeitslosen weist auf die besondere Charakteristik der Arbeitslosigkeit in der D.G. hin, die in manchen Punkten vergleichbar mit der Situation in Flandern ist. So beträgt der Anteil der Personen, die weniger als 6 Monate lang arbeitslos sind in Flandern 42%, in Wallonie dahingegen nur 26%. Der Anteil der Langzeitarbeitslosen (mindestens 1 Jahr lang arbeitslos) beläuft sich in der DG auf 35%, in Flandern auf 37% und in der Wallonie auf 58%.

ADG - Schnitt 2003	Männer	Frauen	Gesamt	in %
Primarschule	211	229	440	23%
Mittlere Reife	148	269	417	22%
Lehre	83	75	158	8%
Abitur	125	204	330	17%
Hochschule	53	100	153	8%
Sonstiges	205	220	426	22%
D.G.	826	1.097	1.924	100%

Der Anteil der unterqualifizierten Arbeitslosen (d.h. Personen mit höchstens Primarschulabschluss oder Mittlere Reife) beläuft sich in der DG auf 45% (im Vgl. zu 44% in Flandern und 55% in der Wallonie).

Entwicklung	Männer	Frauen	Gesamt	Vgl. zu 1990	Vgl. zum Vorjahr
1990	562	1.286	1.849	0%	
1991	643	1.160	1.802	-2,5%	-2,5%
1992	690	1.190	1.880	+1,7%	+4,3%
1993	845	1.357	2.202	+19,1%	+17,1%
1994	888	1.410	2.298	+24,3%	+4,4%
1995	768	1.270	2.038	+10,2%	-11,3%
1996	706	1.131	1.837	-0,6%	-9,9%
1997	701	1.083	1.784	-3,5%	-2,9%
1998	637	979	1.617	-12,5%	-9,4%
1999	592	925	1.517	-18,0%	-6,2%
2000	582	917	1.499	-18,9%	-1,2%
2001	607	869	1.476	-20,2%	-1,5%
2002	680	945	1.625	-12,1%	+10,1%
2003	826	1.097	1.924	+4,0%	+12,3%

Im Vergleich zu 1990 ist die Zahl der Arbeitslosen in der DG bis 2001 um etwa 20% gesunken, um in den letzten beiden Jahren wieder deutlich anzusteigen. Die Entwicklung im Vergleich zu den anderen Regionen wird auf der Grafik ersichtlich.



Der Anstieg seit 2002 ist auf mehrere Faktoren zurückzuführen. Einerseits hat es (hier wie im Landesinneren) einen konjunkturbedingten Anstieg bei den entschädigten Arbeitslosen gegeben, der jedoch durch eine seit November 2001 geänderte Zählweise der Arbeitslosen in der Wallonie und der DG (Anpassung an Flandern) noch etwas "gemildert" wurde. Andererseits gab es in der DG einen deutlichen Anstieg bei den nicht entschädigten Arbeitslosen, die inzwischen rund 37% der Vollarbeitslosen ausmachen (in der Wallonie nur rund 20%). Hierunter fällt in 2002 eine Zunahme der Zahl Jugendlicher in der Wartezeit (mehr Eintragungen und längerer Verbleib in Arbeitslosigkeit), sowie in beiden Jahren ein deutlicher Anstieg der Eintragungen von Minimex- und Sozialhilfeempfängern und freiwilligen Arbeitssuchenden (z.B. aus den

Nachbarregionen). Letzteres ist auf eine vorsätzliche Politik zurückzuführen, um Ausgrenzungsbedrohten bessere Eingliederungschancen einzuräumen und das Erwerbspersonenpotential in der DG zu erhöhen.

2. DIE ENTWICKLUNG DER BESCHÄFTIGUNG

Bevölkerungsentwicklung und Beschäftigung

Die Bevölkerungszahl in der Deutschsprachigen Gemeinschaft ist weiter **angestiegen** auf 71.571 Personen zum 1.1.2003. Dies bedeutet einen Zuwachs um 284 Personen oder +0,4%.

Der Kanton Eupen verzeichnete einen Zuwachs von 206 Personen, der Kanton St.Vith von 78 Personen. Auf Gemeindeebene haben 2 Gemeinden Einwohner "eingebüßt", nämlich Lontzen (-61) und Büllingen (-6). Der Zuwachs verteilt sich auf +61 Belgier und +224 Ausländer.

Durch stark rückläufige Geburtenzahlen der letzten Jahre ist das **natürliche Bevölkerungssaldo** (Saldo zwischen Geburten und Sterbefällen) in diesem Jahr nur noch knapp positiv (+11). Der Bevölkerungszuwachs wird demnach fast ausschließlich durch den Netto-**Einwanderungszuwachs** in Höhe von +269 Personen gewährleistet.

Der **Altersschwerpunkt** der Bevölkerung verlagert sich stets weiter nach oben. Während zum einen die Erwerbsbevölkerung im Durchschnitt immer älter wird, ist zum anderen ein starker Zuwachs bei den Personen, die nicht mehr im aktiven Erwerbsleben stehen, zu beobachten: Die Zahl über 65jährigen ist zw. 1990 und 2003 um 35% angestiegen, ihr Bevölkerungsanteil liegt inzwischen bei 16,64%.

Die **aktive Bevölkerung**, d.h. die Zahl der Personen zwischen 15 und 64 Jahren, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen (beschäftigt oder arbeitsuchend), weist in der DG bislang noch eine steigende Tendenz auf und beläuft sich laut Berechnungen des statistischen Dienstes der Wallonischen Region (SES) in 2001 auf 30.278 Personen. Aus der Relation der aktiven Bevölkerung zur Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter ergibt sich für die DG eine **Aktivitätsrate** von 65,5%. Die entsprechende **Beschäftigungsrate** (aktive Bevölkerung ohne die Arbeitsuchenden im Verhältnis zur Erwerbsbevölkerung) beträgt 62,8%. Diese liegt damit leicht unter der flämischen Rate (63,8%) und deutlich über der wallonischen Rate (56,0%).

Die wichtigsten und aktuellsten Entwicklungen in den einzelnen Komponenten der Beschäftigung (Arbeitnehmer, Selbständige und Pendler) werden nachfolgend beschrieben.

Arbeitnehmer/innen

Laut Angaben des LSS gab es am 30.6.2002 in den Betrieben der DG 21.276 Beschäftigte, was zum ersten Mal seit Anfang der 80er Jahre einen Rückgang der Beschäftigung bedeutet (-51 Arbeitsplätze oder -0,2% im Vergleich zum Vorjahr). Einen Beschäftigungsrückgang hat es auch in Flandern gegeben, während in der Wallonie und Brüssel noch zusätzliche Arbeitsplätze entstanden sind

Der Beschäftigungsrückgang in der DG betraf vornehmlich den Sekundärsektor, wo insgesamt 131 Arbeitsplätze verloren gegangen sind, während der Tertiärsektor weiter zulegen konnte (+78). Während die herstellenden Industrien und das Baugewerbe fast ausnahmslos Arbeitsplätze einbüßten, findet man recht unterschiedliche Entwicklungen im Dienstleistungsbereich: die Sektoren Transport, Finanzen und Öffentliche Verwaltungen haben Arbeitsplätze abgebaut, während die Dienstleistungen für Unternehmen (+91), das Gesundheits- und Sozialwesen (+86) und insbesondere der Handel (+154) deutlich zugelegt haben. Im Tertiärsektor sind mittlerweile 68% aller Arbeitsplätze zu finden (1980 waren es noch nur 54%).

Trotz des allgemeinen Rückgangs ist die Zahl der Arbeitsplätze, die von **Frauen** belegt sind, gestiegen (+43 oder +0,5% im Vergleich zum Vorjahr) und die Zahl der Arbeitsplätze, die von Männern belegt sind, gesunken (-94 oder -0,8%). Diese Entwicklung geht einher mit der sektoriellen Entwicklung, da insbesondere die eher "frauentypischen" Sektoren (Handel und Gesundheitswesen) weiterhin Arbeitsplätze geschaffen haben.

In punkto **geographische Verteilung** hat der Kanton St.Vith 74 Einheiten eingebüßt und der Kanton Eupen 23 hinzugewonnen. Mit Ausnahme der Gemeinde Bütgenbach, wo 46 Arbeitsplätze hinzugekommen sind, haben die Eifelgemeinden Beschäftigte verloren, während im Norden nur Raeren Arbeitsplätze verloren hat (-89).

□ Selbständige

Die Zahl der Selbständigen in der DG ist nun zum zweiten Mal in Folge (wie auch auf Landesebene) im Jahr 2002 leicht **gesunken** im Vergleich zum Vorjahr (-103 Personen oder -1,6%).

Dieser Rückgang hat nunmehr - mit Ausnahme der Freien Berufe - **alle Bereiche** erfasst. Er beschränkt sich damit nicht mehr wie in den Vorjahren auf die Landwirtschaft (-38), sondern insbesondere auch der Bereich Handel/Banken/Horeca (-70) ist relativ stark betroffen.

Selbst ohne Berücksichtigung der Landwirte ist also wieder ein Rückgang der Selbständigenzahlen zu beobachten.

Der Rückgang ist allein auf die Selbständigen im **Haupterwerb** zurückzuführen, bei den nebenberuflich oder nach der Pension noch Aktiven ist weiterhin ein Anstieg zu beobachten.

□ Pendler/innen

Pendler/innen nach Luxemburg Stand 31.3.2003

Die Zahl der Pendler/innen ins Großherzogtum ist weiter **deutlich angestiegen** von 1.975 auf 2.159 Personen (+184 oder +9,3% innerhalb eines Jahres).

Der Anstieg ist vor allem im **Baufach** (+60) und **Handel** (+49) zu beobachten. Er betrifft sowohl Arbeiter/innen (+88) wie Angestellte (+94) und sowohl Frauen (+57) als auch Männer (+127).

Pendler/innen nach Deutschland (Stand 2003)

Die Zahl der Auspendler/innen nach Deutschland ist bis 2001 kontinuierlich angestiegen und hat dann in den beiden letzten Jahren stagniert. 2003 lag die Zahl der Pendler aus Belgien nach Deutschland bei 6.811 Personen, wobei nicht genau bekannt ist, wie viele dieser Personen aus der Deutschsprachigen Gemeinschaft stammen. Der Großteil dieser Pendler arbeitet in den herstellenden Industrien, gefolgt vom Handel, dem Gesundheits- und Sozialwesen sowie den Dienstleistungen für Unternehmen. Auffällig ist der steigende Anteil der älteren Pendler/innen.

□ Allgemeiner konjunktureller Kontext in 2003¹

Das Jahr 2003 hat im Vergleich zum Vorjahr eine allgemeine Verbesserung des internationalen Wirtschaftsklimas gekannt, die sich allerdings - im Gegensatz zu anderen Regionen, insbesondere in den USA - in der Euro-Zone noch kaum in messbare Fortschritte niedergeschlagen hat. Das Wachstum des Bruttoinlandsproduktes in der Euro-Zone war weiter rückläufig, was nicht zuletzt eine langsamere Reaktion der europäischen Wirtschaft auf die verschiedenen äußeren Einflüsse verrät. Erst im zweiten Semester war eine Verbesserung spürbar, deren Nachhaltigkeit jedoch noch nicht gesichert scheint.

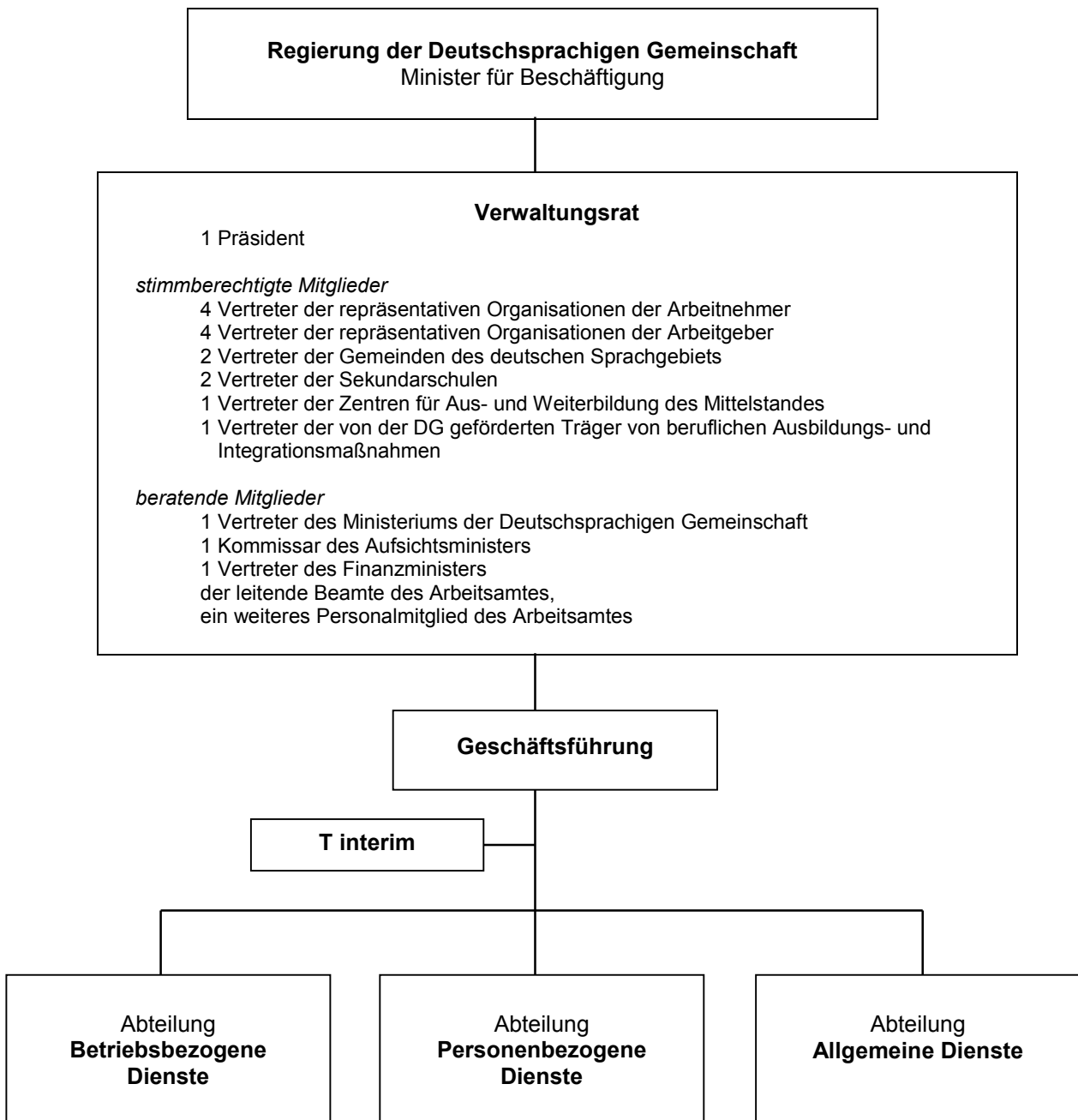
Durch die starke Abhängigkeit der belgischen Wirtschaft von den europäischen Nachbarstaaten ist auch diese stark in Mitleidenschaft gezogen worden, auch wenn sie im europäischen Vergleich noch relativ gut widerstanden hat. Sowohl das Konsumentenvertrauen als auch die Investitionstätigkeit der Unternehmen haben 2003 wieder zugenommen.

Während die negativen Auswirkungen dieser Entwicklung auf die Beschäftigung durch den Rückgriff auf flexible Arbeitszeitregime in den beiden vorherigen Jahren noch eingedämmt werden konnten, war seit Mitte 2002 jedoch ein starker Rückgang der Beschäftigung zu verzeichnen, der sich auch 2003 fortgesetzt hat (-0,4% im Jahresschnitt). Während in der belgischen Wirtschaft Arbeitsplätze verloren gegangen sind, hat sich die Zahl der aktiven Bevölkerung weiter erhöht (nicht zuletzt auch durch die Anhebung der Freistellungsgrenze für ältere Arbeitsuchende), so dass die Zahl der Arbeitslosen stark gestiegen und die Beschäftigungsquote in Belgien gesunken ist im Vergleich zum Vorjahr.

¹ Basierend auf den "Rapport présenté par le Gouverneur au nom du conseil de la régence", Revue économique, 1^{er} trimestre 2004, BNB

Struktur, Personal und Finanzen des Arbeitsamtes

Das Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft wurde per Dekret des Rates der Deutschsprachigen Gemeinschaft zum 1. Januar 2000 als paragesellschaftliche Einrichtung der Kategorie B geschaffen. Daraus leitet sich die nachfolgende Struktur der Einrichtung ab: Das Arbeitsamt verfügt über eine eigene Rechtspersönlichkeit und wird durch einen Verwaltungsrat verwaltet, während die Regierung der Deutschsprachigen Gemeinschaft eine Aufsichtsfunktion ausübt und die Grundsätze der Arbeitsmarktpolitik bestimmt. Für den Zeitraum einer Legislaturperiode wird ein Geschäftsführungsvertrag zwischen der Regierung und dem Arbeitsamt abgeschlossen, in dem die Aufgaben und Mittel des Arbeitsamtes für den betroffenen Zeitraum vereinbart werden. Die tägliche Geschäftsführung des Arbeitsamtes wird vom leitenden Beamten der Einrichtung wahrgenommen.

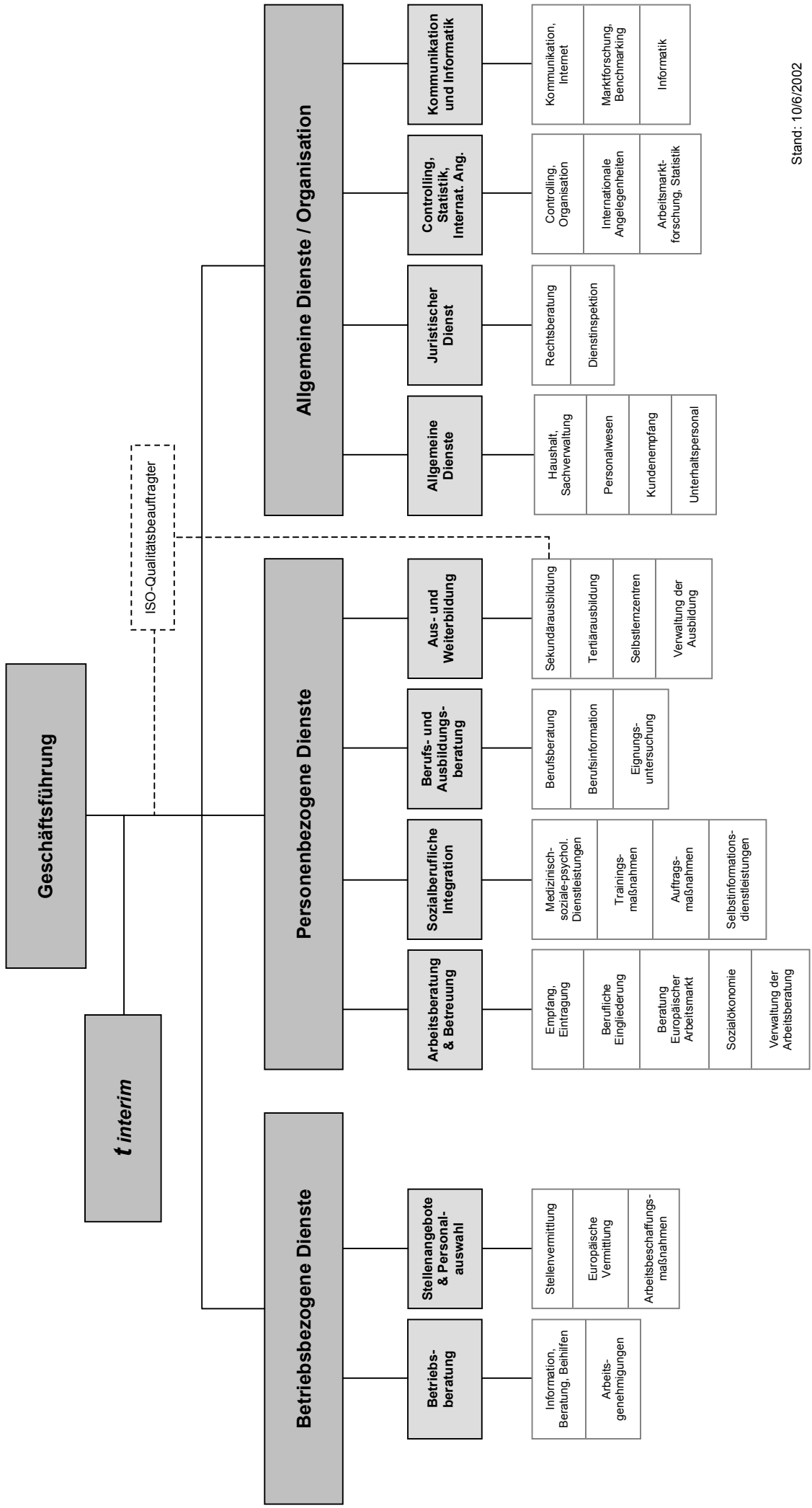


Wie aus dem folgenden funktionellen Organigramm hervorgeht, besteht das Arbeitsamt aus drei großen Abteilungen: den Personenbezogenen Diensten, den Betriebsbezogenen Diensten und den Allgemeinen Diensten. Diese drei Abteilungen umfassen insgesamt 10 Dienste, die jeweils verschiedene Fachbereiche betreuen.

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. Daher gehen wir im folgenden Bericht nicht weiter auf den *t interim* ein.

- Die **Personenbezogenen Dienste** sind verantwortlich für die Produkte und Dienstleistungen, die sich an Arbeitssuchende richten. Sie unterteilen sich in 5 Dienste :
 - Arbeitsberatung und Betreuung: hierunter versteht man die Eintragung, Beratung/Betreuung und die Vermittlung der Arbeitssuchenden in eine Arbeitsstelle;
 - Sozialberufliche Integration: hierunter fallen alle spezialisierten Dienstleistungen für Personen, die einer besonderen Unterstützung und Hilfestellung bei der (Re)Integration auf dem Arbeitsmarkt bedürfen (Trainingsmaßnahmen, medizinisch, soziale oder psychologische Beratung, Selbstinformationsdienstleistungen, Auftragsmaßnahmen);
 - Berufs- und Ausbildungsberatung : Beratung für Arbeitssuchende, die sich noch nicht schlüssig über ihren Berufsweg sind oder für Arbeitnehmer, die sich umorientieren wollen oder müssen;
 - Aus- und Weiterbildung : Organisation und Durchführung von Aus- und Weiterbildungen sowie Umschulungen in den Berufsbildungszentren des Arbeitsamtes oder im Rahmen von Auftragsmaßnahmen.
- Die **Betriebsbezogenen Dienste** richten sich vornehmlich an Arbeitgeber, bzw. der Kontakt zum Arbeitgeber steht im Vordergrund. Sie umfassen den Bereich der Betriebsberatung (hauptsächlich zu Ausbildungsbeihilfen und Arbeitsgenehmigungen) und den Bereich der Stellenangebote und Personalauswahl.
- Die **Allgemeinen Dienste** beinhalten die Verwaltung des Arbeitsamtes (Personal und Buchhaltung, sowie das Unterhaltspersonal), aber auch verschiedene Unterstützungsdienstleistungen für die Produktion (Kommunikation, Informatik, Arbeitsmarktforschung, ...).

Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft : Organigramm



Stand: 10/6/2002

1. DAS PERSONAL DES ARBEITSAMTES

Am 31.12.2003 standen insgesamt 86 Personen in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitsamt. Davon waren 7 Personen inaktiv (Schwangerschaft, Vollzeit-Laufbahnunterbrechung, langanhaltende Krankheit...). Von den 79 Personen im aktiven Dienst nahmen 27 Personen eine teilzeitliche Laufbahnunterbrechung in Anspruch. Die restlichen 52 Personen waren vollzeitbeschäftigt. Dies entsprach zum Erhebungszeitpunkt 67,82 Vollzeiteinheiten.

Lediglich 10 Personen sind beamtet. Sämtliche anderen Personen sind in einem unbefristeten oder befristeten Arbeitsverhältnis. Allerdings hat der Verwaltungsrat des Arbeitsamtes bereits im April 2002 die Vakanzerklärung für 17 der 45 Planstellen genehmigt. Die Regierung der Deutschsprachigen Gemeinschaft hat diese im Jahre 2003 gebilligt. Das Selor wurde mit der Durchführung der Prüfungen beauftragt.

Am 31.12.2003 arbeiteten von den 67,82 Vollzeiteinheiten :

- 14,62 im Geschäftsbereich "Allgemeine Verwaltung"
- 32,30 im Geschäftsbereich "Beschäftigung"
- 17,10 im Geschäftsbereich "Aus- und Weiterbildung"
- 3,80 im Geschäftsbereich "Berufsberatung"

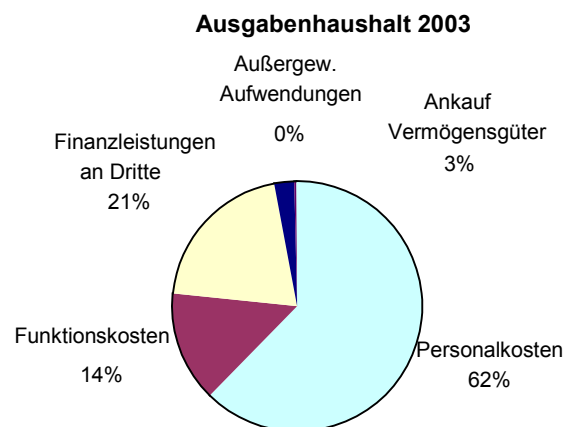
Bezogen auf die Anzahl Personaleinheiten stellen die weiblichen Mitarbeiter mit 67,4 % den größten Teil des Personals dar.

2. DER HAUSHALT 2003 DES ARBEITSAMTES

Zur Wahrnehmung seiner Aufgaben hat das Arbeitsamt im Jahre 2003 Ausgaben in Höhe von 5.069.630,71 € getätigt. Im Bereich der Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM), der seit 2001 zum größten Teil vom Ministerium verwaltet wird, sind in 2003 noch Ausgaben in Höhe von 189.603,16 € erfolgt.

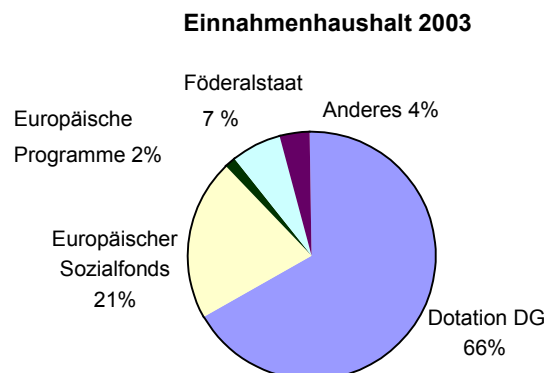
Eine Aufgliederung der Ausgaben ergibt folgende Verteilung der Mittel (ohne ABM) :

Personalkosten	3.159.754,93 €
Funktionskosten	723.562,53 €
Finanzleistungen an Dritte	1.045.202,60 €
Ankauf Vermögensgüter	130.236,26 €
Außergew. Aufwendungen	10.874,39 €
Gesamt	5.069.630,71 €



Die programmierten Einnahmen des Jahres 2003 beliefen sich auf insgesamt 5.222.902 € (ohne ABM). Der Einnahmenhaushalt gliedert sich folgendermaßen auf:

Dotation DG	3.470.510,00 €
Europäischer Sozialfonds	1.115.521,00 €
Europäische Programme	87.394,00 €
Föderalstaat	347.648,00 €
Anderes	201.829,00 €
Gesamt	5.222.902,00 €



3. DIE ALLGEMEINEN DIENSTE

□ HAUSHALT, FINANZEN UND PERSONAL

Kennzeichnend für das Jahr 2003 war die völlige Loslösung vom FOREM auf finanzieller und haushaltstechnischer Ebene. Dies hatte die vollständige Übernahme der gesamten Buchhaltung, die Anschaffung, Neukonfiguration und das Erlernen einer neuen Software zur Folge. Ungeachtet dieses eher technischen Aspekts erfolgte damit auch die eigenständige Liquiditätsverwaltung und die erstmalige Inanspruchnahme einer Kreditlinie für das Arbeitsamt.

In Zusammenhang mit ‚Haushalt und Finanzen‘ ist ebenfalls die Konzeption einer eigenständigen Kosten-Leistungs-Rechnung erwähnenswert, die erstmals 2004 vollwertig zum Einsatz kommen dürfte.

Auf personalpolitischer Ebene ist vor allem die Tatsache, dass die Regierung 2003 die Offenerklärung von 17 Planstellen durch den Verwaltungsrat genehmigt hat, besonders hervorzuheben. Dies eröffnete wiederum die Möglichkeit, ein entsprechendes Prüfungsverfahren mit dem Selor in die Wege zu leiten.

In Jahre 2003 wurde außerdem der Direktionsrat des Arbeitsamtes durch die Regierung geschaffen und eingesetzt. Schließlich muss auch hier erwähnt werden, dass die Personalverwaltung des Arbeitsamtes sämtliche Tätigkeiten des FOREM seit Januar 2003 vollständig in Eigenregie übernommen hat. Auch hier wurde eine neue Personalverwaltungssoftware eingeführt

□ INSTITUTIONELLE ZUSAMMENARBEIT

Auf Ebene der internationalen Zusammenarbeit sind zwei Ereignisse besonders hervorzuheben : Im März 2003 besuchte der Verantwortliche der Österreichischen Arbeitsverwaltung (AMS), Herr Dr. Herbert Buchinger, das Arbeitsamt in Eupen und legte damit den Grundstein für eine intensivere Zusammenarbeit mit den österreichischen Kollegen.

Im Herbst 2003 beteiligte sich das Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft erstmalig an einer Konferenz der deutschsprachigen Arbeitsverwaltungen Deutschlands, Österreichs und der Schweiz, die regelmäßig auf Ebene der leitenden Beamten stattfindet.

Im Rahmen der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit sind drei Treffen mit den Kollegen aus Rheinland-Pfalz (Trier, Eupen, Bitburg) hervorzuheben.

Die nationale Zusammenarbeit fand durch die Unterzeichnung eines Abkommens mit der flämischen Arbeitsverwaltung (VDAB) im März 2003 ihren Höhepunkt.

Innerhalb der Deutschsprachigen Gemeinschaft beteiligte sich das Arbeitsamt aktiv an der Ausarbeitung des „Leitbildes für den öffentlichen Dienst“, welches in Zusammenarbeit mit der Regierung, dem Ministerium der DG, den anderen Einrichtungen öffentlichen Interesses der DG (Dienststelle für Personen mit Behinderung, BRF, IAWM) sowie der WFG und dem VAO ausgearbeitet wurde.

Die Planungen mit dem Technischen Institut St.Vith, dem ZAWM St.Vith und dem Arbeitsamt im Hinblick auf die Errichtung eines gemeinsamen Technologiezentrums konnten 2003 aufgrund fehlender Baugenehmigungen nicht – wie ursprünglich geplant – fortgeführt werden. Dennoch wurde der grundsätzliche Wille zur Zusammenarbeit von allen Partnern weiterhin bekundet, auch wenn dies unter anderen baulichen Vorzeichen geschehen dürfte.

Die Dienstleistungen des Arbeitsamtes

Die Dienstleistungen des Arbeitsamtes haben zum Ziel, einerseits möglichst viele erwerbsfähige Personen dauerhaft in **Beschäftigung** zu bringen und zu halten und andererseits die **Personalnachfrage** der Betriebe zu befriedigen und Beschäftigungspotentiale zu erschließen. Sie richten sich daher vornehmlich an zwei Kundengruppen, nämlich die Arbeitgeber (Betriebe und Einrichtungen) einerseits und Einzelpersonen (Arbeitsuchende, Beschäftigte, Ausbildungssuchende, ...) andererseits und versuchen, einen Ausgleich zwischen den Interessen und Erwartungen der beiden Gruppen herzustellen.

Darüber hinaus versucht das Arbeitsamt **Informationsdefizite** auf dem Arbeitsmarkt auszugleichen, indem es Angebot und Nachfrage ermittelt, transparent macht und zu einem entsprechenden Ausgleich beizutragen versucht. In diesem Rahmen richten sich die Dienstleistungen des Arbeitsamtes nicht nur an Arbeitsuchende und Betriebe, sondern auch an andere Kundengruppen (z.B. Schüler und Lehrlinge, die breite Öffentlichkeit, Sozialpartner, Regierung, Ministerium und andere öffentliche Einrichtungen). Unter diesen Bereich fallen z.B. die Berufsinformation, die regelmäßige und punktuelle Information zur Entwicklung des Arbeitsmarktes der Deutschsprachigen Gemeinschaft, die Erstellung von Gutachten, Teilnahme an Arbeitsgruppen, usw.

Nicht zuletzt erfüllt das Arbeitsamt eine Reihe von **hoheitlichen Aufgaben**, die ihm per Gesetz zugewiesen werden, etwa verschieden Kontroll- und Verwaltungsdienstleistungen, Ausstellen diverser Bescheinigungen, Überprüfungen im Rahmen von Genehmigungsverfahren, Durchführung gewisser Untersuchungen u.ä.

Personen in Beschäftigung bringen

Das Ziel, möglichst viele Personen dauerhaft in Beschäftigung zu bringen und zu halten, kann in 3 Unterziele unterteilt werden: zunächst gilt es, die Arbeitsuchenden zu erfassen und ihr Profil (oder ihre Vermittelbarkeit) möglichst genau zu erkennen, dann können bedarfsgerechte Aktionen zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit dieser Personen vorgeschlagen und durchgeführt werden (kollektiv oder individuell) und schließlich gilt es mittlerweile auch, die Erwerbsbeteiligung der (nicht aktiven) Bevölkerung - und damit das Arbeitskräfteangebot - zu erhöhen.

Das Arbeitsamt versucht, diesen Zielen durch das Anbieten verschiedener Dienstleistungen gerecht zu werden. Diese Dienstleistungen werden ständig verbessert und weiterentwickelt, wobei insbesondere im Rahmen des Geschäftsführungsvertrages eine Reihe von gezielten Anpassungen und Neuentwicklungen geplant wurden und zurzeit in der Umsetzungsphase befindlich sind. Im nachfolgenden gehen wir auf den aktuellen Stand der Dinge ein.

1.1 ARBEITSUCHENDE ERFASSEN UND IHR PROFIL ERMITTELN

Im ersten Schritt geht es darum, die Arbeitsuchenden als solche zu erfassen und möglichst genau herauszufinden, welches Profil die Personen aufweisen, um sie entweder möglichst "passgenau" in eine Arbeitsstelle vermitteln zu können oder aber um zusätzliche Anstrengungen zur Verbesserung des "Arbeitsmarktprofils" vorschlagen und durchführen zu können (s. Punkt 1.2).

Für den Arbeitsmarkt können "harte Fakten" wie Ausbildung, Berufserfahrung, Dauer der Arbeitslosigkeit und gesundheitliche Verfassung, aber auch "weiche" Faktoren wie Interessen und Neigungen der Person, Berufswünsche und -vorstellungen, Fähigkeiten und Schwächen, Motivationslage, Suchverhalten, persönliche Probleme usw. eine Rolle spielen. Insofern diese Dinge für die betroffene Person nicht klar oder bewusst sind, versucht man durch Beratungs- oder Untersuchungsmethoden eine Positionsbestimmung vorzunehmen, um die weitere Vorgehensweise entsprechend zu gestalten.

Diesem Ziel dienen die nachfolgenden Dienstleistungen.

□ EINTRAGUNG DER ARBEITSUCHENDEN

Der Empfangs- und Eintragungsdienst ist als erste Anlaufstelle des Arbeitsamtes in St.Vith und Eupen verantwortlich für die Erst- oder Wiedereintragung der Arbeitsuchenden, das Aushändigen von Formularen oder Bescheinigungen sowie die Informationsweitergabe, telefonische Beratungen, das Einkodieren neuer Akten, Adressenänderungen oder die Streichung von Arbeitsuchenden.

Der Empfangsdienst hält daneben auch wöchentliche Sprechstunden in den Gemeinden Büllingen und Kelmis ab. Bei diesen Sprechstunden (Freitags vormittags im ÖSHZ Kelmis und Dienstags vormittags im Gemeindehaus Büllingen) werden vorwiegend Eintragungen vorgenommen, daneben aber auch Informationen und administrative Dienstleistungen angeboten.

Aktivitäten des Empfangsdienstes 2003

	Eupen	St.Vith	Gesamt	in %
Empfangene Personen	2.925	2.263	5.188	
Aktivität				
Ersteintragung	814	307	1.121	10,2%
Einkodierung neuer Akten	1.053	278	1.331	12,1%
Wiedereintragung	1.541	809	2.350	21,4%
Briefeintragung	23	10	33	0,3%
Eintragungsverlängerung freier AS	551	161	712	6,5%
Adressenwechsel	466	122	588	5,4%
Registrierung Teilzeitbeschäftigung	401	236	637	5,8%
Aushändigen von Formularen	384	71	455	4,2%
Streichungen von Arbeitsuchenden	936	387	1.323	12,1%
Info zu Berufsausbildung	46	91	137	1,2%
Info zu Stellenangeboten	38	43	81	0,7%
Verschiedenes	862	1.331	2.193	20,0%
GESAMT	7.115	3.846	10.961	100%
Telefonische Beratung	2.815	1.420	4.235	

□ EINSTUFUNG UND PROFILERFASSUNG

Bei Personen, die sich zum ersten Mal eintragen, wird durch ein Einstufungsverfahren anhand verschiedener Fragenkomplexe und Kriterien die Vermittelbarkeit und die Realisierbarkeit des Berufsziels der betreffenden Person eingeschätzt, um die Person besser orientieren zu können (bislang nur in Eupen).

GFV

Eine der Prioritäten des Geschäftsführungsvertrags ist die Verbesserung und der Ausbau der Profilerfassung von Arbeitsuchenden.

Zu diesem Zweck wurde ein Projekt ins Leben gerufen, das zum Ziel hat, ein integriertes, EDV-unterstütztes Profiling-Instrument zu entwickeln, welches die objektiven Profilelemente wie Ausbildung, Alter etc. mit Aspekten der Berufswahlkohärenz und den psychosozialen Merkmalen der Arbeitsuchenden kombiniert.

Der Einsatz dieses Werkzeuges und die sich daraus ergebenden Resultate sollen dem Arbeitsberater ein übersichtliches und leicht verständliches Bild in Form eines Ergebnisberichtes über tatsächliche oder vermeintliche Vermittlungshemmnisse vermitteln.

Schließlich sieht das Projekt vor, einen Gesprächsleitfaden zu entwickeln, mit dessen Hilfe der Arbeitsberater die Profiling-Ergebnisse mit dem Betroffenen thematisieren kann, um die nächstfolgende Etappe des Eingliederungsweges festzulegen. Darüber hinaus gilt es die Nutzung dieses Werkzeuges im Rahmen einer festgelegten Ablaufprozedur einzubinden.

Im ersten Halbjahr 2003 hat eine Arbeitsgruppe nach intensiven Beratungen das angestrebte Profilerfassungsinstrument mit Namen "Profi" sowie den dazu gehörigen Gesprächsleitfaden entwickelt. Das Instrument liefert den Arbeitsberatern nach Eingabe aller Informationen einen ersten Ergebnisbericht über mögliche Vermittlungsempässe und beinhaltet die Möglichkeit, direkt ein Eingliederungsabkommen mit der Person abzuschließen. Neben der Entwicklung eines Handbuchs für die Arbeitsberater und einen Kundenfragenbogen, der die Arbeitsuchenden auf das Beratungsgespräch vorbereitet, wurde eine "Chancentypologie" ausgearbeitet, die es dem Arbeitsberater erlaubt, für die betreute Person auch die in Frage kommenden Maßnahmen (intern oder extern) zu identifizieren.

Dieses Instrument und die dazu entwickelte Ablaufprozedur ist ab Juni 2003 systematisch für das 45+ Publikum eingesetzt und damit bei ca. 200 Personen getestet worden. Im Laufe dieser Testphase sind verschiedene Anpassungen des Instrumentes gemacht worden, doch insgesamt kann man von einer erfolgreichen Neuentwicklung sprechen. Positiv zu werten ist nicht zuletzt die Tatsache, dass hierdurch eine systematische Auseinandersetzung mit einer Reihe von arbeitsmarktrelevanten Elementen stattfindet, die sowohl für den Arbeitsberater wie auch für den Betroffenen sehr aufschlussreich sein kann. Darüber hinaus konnten die gesammelten Erfahrungen in eine Vielzahl von anderen Aktionen mit einfließen. Andererseits ist auch festgestellt worden, dass es nicht in jedem Einzelfall sinnvoll ist, den doch recht umfangreichen Fragenkatalog durchzuarbeiten, so dass Ende 2003 beschlossen wurde, eine reduzierte Version des Instrumentes zu erstellen, die nur in Zweifelsfällen um einen zusätzlichen Teil erweitert eingesetzt werden wird.

□ ARBEITSBERATUNG

Die Aufgabe der Arbeitsberater/innen besteht in der gezielten Information und Beratung der Arbeitssuchenden hinsichtlich ihrer Eingliederung auf dem Arbeitsmarkt. Sie versuchen im Gespräch mit den Arbeitssuchenden deren Erwartungen und Probleme zu identifizieren, Stärken und Schwächen herauszustellen, Arbeitsbereitschaft, Arbeitsfähigkeit und die Realisierbarkeit des Berufsziels zu überprüfen sowie Lösungsmöglichkeiten für ihre Integrationsprobleme auf dem Arbeitsmarkt zu finden. Falls erforderlich, können die Arbeitsberater/innen auf die Mitarbeit spezialisierter Dienste zurückgreifen (Berufs- und Ausbildungsberatung, psychologischer, sozialer oder medizinischer Dienst, Coaching usw.). Die Eures-Beratung geht spezifisch auf Fragen der Beschäftigung im europäischen Ausland ein, d.h. auf Fragen zum Arbeitsmarkt, zur beruflichen Fortbildung, zur Diplomanerkennung, zur Arbeitslosenentschädigung und zu anderen Bereichen der sozialen Sicherheit.

Aufgrund der hohen Zahl an Personen, die es aufgrund besonderer Programme (Begleitpläne o.a.) zu betreuen gilt, sind die Arbeitsberater/innen vorwiegend mit diesen Zielgruppen beschäftigt. Dies betraf 2003 insbesondere die Jugendlichen, die im Rahmen des Rosetta-Plans betreut wurden, die älteren Arbeitssuchenden im Rahmen von Midchall/45+ und die Bezieher des Eingliederungseinkommens, deren Betreuung mit den ÖSHZ vereinbart worden ist (s. S. 21).

Ziel der Beratung ist es auch, mit den Personen einen individuellen Aktionsplan zu vereinbaren ("Eingliederungsweg"), nach dem der/die Arbeitssuchende vorgehen soll, um seine Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern.

□ MEDIZINISCHE UNTERSUCHUNGEN

Bei Bedarf wird eine Prüfung der gesundheitlichen Situation von Arbeitssuchenden und Ausbildungsanwärtern im Rahmen der Arbeitsberatung (Feststellung der gesundheitlichen Einschränkungen), der Auswahl von Arbeitskräften, der Zulassung zu Ausbildungen (verpflichtend für alle Sekundärausbildungen sowie alle Praktikanten unter 21 Jahre) veranlasst.

Eine Ärztin, die auf Honorarbasis für das Arbeitsamt arbeitet, führt die Untersuchung durch und erstellt ein Gutachten hinsichtlich der Wiedereingliederung von Personen mit vorübergehenden oder ständigen Einschränkungen.

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 Arbeitssuchenden für Ausbildungsmaßnahmen zu erstellen.

In 2003 sind insgesamt 216 ärztliche Untersuchungen organisiert worden, davon 91 im Rahmen der Sekundärausbildung, 10 im Rahmen der Tertiärausbildung und 115 im Rahmen der Beschäftigungsdienstleistungen.

□ PSYCHOLOGISCHE UNTERSUCHUNGEN

Die Aufgaben des psychologischen Dienstes sind vielfältiger Art: zumeist gilt es, Arbeitssuchende (oder Beschäftigte) zu orientieren oder eine Auswahl zu treffen hinsichtlich einer Stellenbewerbung oder eines Eingangs in eine Berufsausbildung. Auch Unternehmen können im Rahmen ihrer Rekrutierungstätigkeit auf

die Dienste des Arbeitsamtes zurückgreifen. Die Haupttätigkeit liegt schließlich in der individuellen Beratung auf Anfrage des Arbeitsuchenden.

Der psychologische Dienst : Tätigkeiten

	1996	1997	1998	1999	2000*	2001	2002	2003
Individuelle Untersuchungen / Beratungen	270	249	192	231	142	235	251	280
Untersuchung für Ausbildungsdienste	17	25	100	46	12	62	38	66
Rekrutierungstests für Arbeitgeber	15	5	8	13	83	5	1	2
Rekrutierungstests für das Arbeitsamt	7	21	30	5	4	27	22	1
Gruppenaktivitäten	2	30	0	20	0	0	0	25
Untersuchung nach Führerscheinenzug		1	0	1	1	0	4	2
MISIP								6
GESAMT	311	331	330	316	242	329	316	382

**nur die Monate Januar bis August*

Bei den individuellen Untersuchungen handelt es sich entweder um Untersuchungen, die der/die Arbeitssuchende spontan oder auf Anraten eines/r Arbeitsberaters/in anfragt, oder die von einem anderen Dienst des Arbeitsamtes beantragt werden, weil bei einem/r Arbeitssuchenden 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/innen zu überprüfen, wenn nach der Ausbildungsberatung noch Zweifel bestehen oder der/die Kandidat/in den Aufnahmetest nicht bestanden hat.

Im Rahmen eines Pilotprojektes der INAMI (LIKIV) zur rascheren und dauerhaften Wiedereingliederung von Kranken- und Invalidengeldempfänger hat die Psychologin seit 2003 Beratungsaufgaben für die Betroffenen übernommen (auf Anfrage der Krankenkassen) und führt gegebenenfalls psychologische Untersuchungen im Hinblick auf die berufliche Orientierung der Personen durch, bzw. veranlasst notwendige medizinische Untersuchungen.

Neben den traditionellen Aufgaben des psychologischen Dienstes hat die Psychologin in 2003 eine Reihe anderer Aufgaben wahrgenommen. Hierbei handelte es sich insbesondere um eine Beteiligung an der Organisation und Durchführung der europäischen Projekte Muquarnas und MIDCHALL im ADG und um die Entwicklung eines neuen Profilingverfahrens für die Arbeitsberater.

□ EIGNUNGSUNTERSUCHUNG, KOMPETENZTESTS

In der Berufsdiagnose oder Eignungsuntersuchung soll Bilanz gezogen werden über die fachlichen Fähigkeiten und Kompetenzen des Ratsuchenden im Hinblick auf sein Berufsziel. Ziel ist es, die rein subjektive Selbsteinschätzung zu ergänzen durch eine Überprüfung der tatsächlichen Kenntnisse und Fähigkeiten. Der Arbeitssuchende hat dann die Möglichkeit, gegebenenfalls das Berufsziel anzupassen oder eine qualifizierende Ausbildung zu beginnen.

Man unterscheidet zwischen der Eignungsuntersuchung, bei der Fähigkeiten und Fertigkeiten in simulierten Situationen (praktische Anwendung) getestet werden, und Kompetenztests, worunter man PC-unterstützte Kenntnistests versteht.

GFV

*Das (vom ESF unterstützte) Projekt "Eignungsfeststellung und Kompetenztests" hat zum Ziel, Tests, Methoden und Techniken im Bereich der Eignungsuntersuchung bzw. der Kompetenzanalyse zu entwickeln oder ausfindig zu machen. Im Bereich der **Eignungsfeststellung** haben Nachforschungen nach bestehenden Instrumenten nur zu wenig Resultaten geführt, so dass beschlossen wurde, einige Testverfahren selbst zu entwickeln. Man hat sich dabei auf die Berufsrichtungen konzentriert, in denen das Arbeitsamt selbst ausbildet, d.h. die Bereiche Maurer, Bürokräfte und Reinigungsfachleute. Im Bereich der **Kompetenztests** sind bislang die Bereiche Sprachen und EDV-Anwenderkenntnisse bearbeitet worden.*

Im Laufe des Jahres 2003 ist ein Eignungstest für den Bereich der Reinigungsfachkräfte entwickelt und erfolgreich mit den Teilnehmern der entsprechenden Ausbildung erprobt worden. Er wurde jedoch noch nicht eingesetzt, um eingetragene Arbeitssuchende hinsichtlich ihrer Eignung für ein Stellenangebot zu testen.

Die Tests für die Bereiche Maurer (unterteilt in drei Niveaus) und Sekretariatskräfte befinden sich noch in der Ausarbeitungsphase. Diese Tests werden in den Ausbildungen der BBZ schon eingesetzt, um die

erworbenen Kenntnisse zu überprüfen, sind aber noch nicht einsatzbereit, um Arbeitsuchende im Hinblick auf die Vermittlung in ein konkretes Stellenangebot zu prüfen.

Im Bereich der Kompetenztests ist zum einen ein Sprachtestprogramm für Deutsch, Französisch, Englisch und Niederländisch (ELAO) eingekauft und zum anderen ein eigener Test für die Einschätzung der Grundkenntnisse im Bereich EDV entwickelt worden. Letzterer ist in Zusammenhang mit der Aktion zur Verbesserung der IKT-Kenntnisse für das Midchall-Publikum probeweise eingesetzt worden.

ELAO wurde 2003 hauptsächlich in der Tertiärausbildung genutzt, um den Kenntnisstand der Auszubildenden vor und nach der Ausbildung zu testen. Punktuell wurde er auch auf spontane Anfrage von Arbeitsuchenden genutzt, die ihre Sprachkenntnisse überprüfen wollten. Erst 2004 wird er mehr systematisch von den Arbeitsberatern für gewisse Zielgruppen eingesetzt werden, um ihre Vermittelbarkeit in punkto Sprachkenntnisse zu hinterfragen.

1.2 BESCHÄFTIGUNGSFÄHIGKEIT DER PERSONEN ERHÖHEN

Bei vielen Arbeitsuchenden ist eine direkte Vermittlung aus den unterschiedlichsten Gründen nicht möglich. Neben einer mangelhaften oder fehlenden Berufsausbildung 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 zu liefern versuchen. Je nach festgestelltem Profil der arbeitssuchenden Person - und insofern die Person nicht aus eigener Kraft eine Arbeitsstelle finden kann - können mehr oder weniger intensive Maßnahmen zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit (oder Vermittelbarkeit) ins Auge gefasst werden ("Coaching").

Um diesen Prozess zu unterstützen, stellt das Arbeitsamt folgende Dienstleistungen zur Verfügung:

BETREUUNG UND BEGLEITUNG

Die Arbeitsberater/innen und andere Mitarbeiter/innen stehen auch zur Verfügung, um eine ständige Begleitung der Arbeitsuchenden bei der Umsetzung des mit ihnen vereinbarten Aktionsplanes zu gewährleisten. In regelmäßigen Gesprächen werden eventuelle Misserfolge des Aktionsplanes analysiert, gegebenenfalls andere Schritte abgewogen oder unter Zuhilfenahme anderer Dienste nach Alternativen gesucht.

Zu unterscheiden sind die Betreuung von Zielpublikum im Rahmen von Begleitplänen (die im Prinzip nach einem jeweils gemeinsamen Rahmenschema ablaufen), von Einzelpersonen und von Personen, die in einer externen Auftragsmaßnahme integriert sind und deren Betreuung gemeinsam mit den Projektdozenten wahrgenommen wird (wobei hierzu neben der Betreuung auch die Teilnehmersauswahl zu zählen ist).

Zurzeit ist die Betreuung von Einzelpersonen, die keinem spezifischen Zielpublikum zugehören oder in keiner Auftragsmaßnahme (die sogenannten Artikel-5-Maßnahmen) integriert sind, nur noch in sehr eingeschränktem Maße möglich, da der Betreuungsaufwand im Rahmen der verschiedenen Begleitpläne äußerst groß ist. Diese Personen werden vorwiegend auf spontane Anfrage im Treffpunkt Interaktiv betreut (s. S. 48).

Den größten Aufwand erfordert der föderale Eingliederungsplan für Jugendliche (im Rahmen der Konvention zum ersten Arbeitsplatz, auch "Rosetta-Plan" genannt), der auch an entsprechende Auflagen und Einnahmen gekoppelt ist.

Darüber hinaus hat das Arbeitsamt auch eigene Betreuungspläne entwickelt, die sich spezifischer an hiesige Verhältnisse ausrichten und Ziel- oder Risikogruppen betreffen, die in der Deutschsprachigen Gemeinschaft als besonders betreuungsbedürftig zu betrachten sind. Im Jahr 2003 waren davon die Minimex- und Sozialhilfeempfänger sowie die älteren Arbeitsuchenden (ab 45 Jahre) betroffen.

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

GFV

Im Rahmen des Geschäftsführungsvertrages ist die Fortführung der Betreuung von

Jugendlichen nach dem Schema des Rosetta-Plans, d.h. die Vermeidung des Abgleitens in eine längere Arbeitslosigkeit, weiterhin eine der Prioritäten. Darüber hinaus steht auch eine Evaluierung der Vorgehensweise und der Resultate, und damit einhergehend möglicherweise eine Optimierung der Arbeitsweise auf dem Programm.

Ziel dieser im Jahr 2000 durch den Förderstaat eingeführten Maßnahme ist es, jedem Jugendlichen eine erste Chance auf dem Arbeitsmarkt zu geben, sobald er seine Ausbildung beendet hat.

Der Rosetta-Plan setzt 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 besitzen.

Der Rosetta-Plan besteht zusammengefasst aus zwei grundlegenden Elementen :

- 1) Einerseits ein **Eingliederungsplan für junge Arbeitslose** (Plan d'insertion jeunes – 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. Vor Ende des 4. Monats schließt das Arbeitsamt 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 Berufszelfindung, zur Förderung der sozialen und beruflichen Kompetenz oder zur Berufsqualifizierung. Auch eine Individuelle Ausbildung im Unternehmen (IBU) kann Teil des Eingliederungsplans sein.
- 2) Andererseits die **Konvention zum ersten Arbeitsplatz**, die darauf abzielt, den Jugendlichen möglichst innerhalb von 6 Monaten nach Schulabschluss in eine Arbeitsstelle zu vermitteln. Dieser Teil des Rosetta-Plans ersetzt das vorher bestehende Jugendpraktikum K.E. 230 und verpflichtet die Betriebe mit mehr als 50 Beschäftigten zur Einstellung von 3% (bzw. 1,5% im öffentlichen Dienst) an zusätzlichen Personen aus den Zielgruppen des Rosetta-Plans.

Der Rosetta -Plan unterscheidet zwischen 3 Zielgruppen :

- Zielgruppe A : Jugendliche unter 25 Jahre, die weniger als 3 Monate lang arbeitslos sind und nicht über das Diplom der Oberstufe des Sekundarunterrichtes verfügen;
- Zielgruppe B : andere Jugendliche unter 25 Jahren;
- Zielgruppe C : Jugendliche zwischen 25 und 30 Jahre.

Aufgrund der vergleichsweise geringen Jugendarbeitslosigkeit in der DG wurde auch in 2003 (gemäß der im Gesetz vorgesehenen Prozedur) eine Erweiterung der Zielgruppe auf alle Arbeitsuchenden unter 30 Jahren vorgenommen. Darüber hinaus wurde auch die Möglichkeit, die Zielgruppe um die über 45jährigen Personen zu erweitern, insofern ein "Mangel" an arbeitsuchenden Jugendlichen in der jeweiligen Unterregion zu verzeichnen ist, wahrgenommen. Diese werden jedoch nicht im Rahmen des "PLI" betreut.

Die Deutschsprachige Gemeinschaft hat sich dazu verpflichtet, im Jahr 2003 mindestens 211 Jugendliche im Rahmen des Eingliederungsplans zu betreuen. Im Jahr 2003 konnten jedoch – alle drei Zielgruppen zusammengenommen - **557** Personen ihren Begleitplan beenden, so dass die Verpflichtung weit mehr als erfüllt wurde. Von diesen 557 Personen fanden 60% eine Arbeitsstelle, 24% waren weiter arbeitslos und 16% brachen die Begleitung wegen Krankheit, Freistellung, Umzug, Schwangerschaft oder anderen Gründen ab.

Die Ergebnisse im Detail sehen wie folgt aus.

Unter den im Jahre 2001 ermittelten 667 Personen, die zu den Zielgruppen des Begleitplans gehörten, haben **117** Personen ein Begleitvertrags abgeschlossen, der auch noch in 2003 in Kraft war. Alle diese Personen erfüllten im Laufe des Jahres 2002 die Vereinbarungen ihres Begleitvertrages. Nur 37% dieser Personen fanden im Anschluss eine Arbeitsstelle, 53% waren weiter arbeitslos und 10% brachen den Plan aus unterschiedlichen Gründen ab.

Unter den im Jahr 2002 ermittelten 537 Personen haben 495 einen Begleitplan abgeschlossen, der noch 2003 in Kraft war. **370** Personen erfüllten in diesem Jahr die Vereinbarungen des Planes. Davon wiederum

haben 66% eine Arbeit gefunden, 18% waren weiter arbeitslos und die Übrigen brachen die Begleitung aus verschiedenen Gründen ab.

Darüber hinaus wurden in 2003 dann 485 Personen ermittelt, von denen 213 einen Begleitplan abschlossen haben und 70 Personen (32%) ihn auch im gleichen Jahr beendeten.

Begleitung der Arbeitssuchenden im Rahmen des Begleitplanes 2003

Zielgruppen	Zielgruppe A	Zielgruppe B	Zielgruppe C	Total
Ermittelte Personen	188	206	91	485
Abgeschlossene Verträge	91	79	43	213
Beendete Begleitpläne	32	20	18	70
in % der abgeschl. Verträge	35%	25%	42%	33%
Laufende Verträge	59	59	25	143

Eingliederungsplan 2003 – Verbleibanalyse

Abgeschlossene Begleitpläne	213	in %
Beendete Begleitpläne	70	33%
Normales Ende	16	23%
vermittelt	12	17%
arbeitslos	4	6%
Vertragsabbruch	54	77%
wegen Arbeitsaufnahme	36	51%
anderer Grund	18	26%

Von diesen 70 Personen konnten insgesamt 48 (69%) während oder vor Vertragsende eine Arbeitsstelle antreten. Nur 4 Personen (6%) waren auch nach Vertragsende noch arbeitslos.

Im Rahmen dieses Begleitprogramms haben 194 Personen (91% der abgeschlossenen Verträge) eine Ausbildung begonnen und 99 davon bereits in 2003 beendet.

Laut Tätigkeitsbericht 2003 des Wirtschafts- und Sozialrates waren im Laufe dieses Jahres 70 Jugendliche im Rahmen einer Konvention zum Ersten Arbeitsplatz mit einem Betrieb der DG unter Vertrag. Seit Bestehen der Maßnahme haben demnach 107 Betrieben insgesamt 605 Konventionen abgeschlossen.

□ Minimex- und Sozialhilfeempfänger

GFV

Im Rahmen des Geschäftsführungsvertrages wurden die Minimex- und Sozialhilfeempfänger/innen (bzw. heute "Bezieher des Eingliederungseinkommens") als zweite wichtige Zielgruppe für die intensive Begleitung definiert. Dabei steht die Umsetzung des Abkommens mit den ÖSHZ, das im Mai 2002 unterschrieben wurde, im Vordergrund.

Das Abkommen regelt zwei wesentliche Probleme:

- *Erstens werden nunmehr die Bezieher/innen des Eingliederungseinkommens auf Anfrage des ÖSHZ unbefristet eingetragen und im Rahmen eines monatlichen Datenaustauschs mit dem ÖSHZ wird überprüft, ob die Eintragung noch relevant ist oder nicht. So wird gewährleistet, dass diese Personen systematisch für alle Dienstleistungen und Eingliederungsmöglichkeiten des Arbeitsamtes in Frage kommen können.*
- *Zweitens werden diese Personen durch ein bilaterales Team von Sozialarbeiter/innen des ÖSHZ und Arbeitsberater/innen des Arbeitsamtes gemeinsam betreut.*

Diese Übereinkunft stellt einen wesentlichen Fortschritt in der kohärenten Betreuung benachteiligter Personengruppen dar.

Der systematische Datenaustausch zwischen ADG und ÖSHZ hat dazu geführt, dass die Zahl der durchschnittlich als Arbeitssuchende eingetragenen Minimexempfänger/innen von 43 in 1999 auf 208 in 2003 gestiegen ist.

Die Zusammenarbeit in der Betreuungsarbeit hat im Juni 2002 begonnen und umfasst neben den internen Teambesprechungen und regelmäßigen Gesprächen mit den verschiedenen Sozialarbeiter/innen der ÖSHZ systematische Beratungsgespräche mit den Sozialhilfeempfänger/innen.

Im Jahr 2003 wurden 236 Personen in dieser Zielgruppe ermittelt, wovon jedoch nur 191 Leistungen eines deutschsprachigen ÖSHZ bezogen. Hinzu kamen 158 Personen, deren Betreuung bereits 2002 begonnen hatte, so dass das Zielpublikum in 2003 aus 349 Personen bestand. Für diese Personen war vorgesehen, sie im Laufe des Jahres 2003 zu Gesprächen im Hinblick auf den Abschluss (oder die Fortführung) eines Begleitvertrages vorzuladen.

Bis zum Jahresende wurden 148 Personen mindestens einmal vorgeladen und mit 72 Personen wurde ein Begleitvertrag abgeschlossen, der eine oder mehrere Zielvereinbarungen umfasste (zumeist die Aufnahme einer Ausbildung, die aktive Stellensuche oder Orientierungsmodule).

Während 207 Personen auch 2004 noch in Begleitung sind (bzw. kommen werden), konnte die Betreuung für 142 Personen noch in 2003 abgeschlossen werden. Gründe hierfür waren eine Arbeitsaufnahme (24 Personen), die Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung (23 Personen), eine Zulassung zum Bezug von Arbeitslosengeld (19 Personen) und sonstige Austragungen (48 Personen), um nur die wichtigsten Kategorien zu nennen.

Eine Einschätzung des Profils der durch die Berater/innen gesehenen Personen im Hinblick auf ihre spezifische Problemlagen² ergab, dass 96% aller Personen mindestens eine (und oft eine Kombination mehr) der 4 Problembereiche aufwiesen; die meist genannte war diejenige der Gruppe 4 mit Bezug auf eine brauchbare Berufserfahrung bzw. die sich aus langer Inaktivität ergebenden Probleme.

Im Juni 2003 traf sich zum ersten Mal eine Arbeitsgruppe bestehend aus Vertretern der ÖSHZ und des Arbeitsamtes mit dem Ziel, ein Modul als Vorschaltmaßnahme zu Integrationsprojekten auszuarbeiten. Dieses Team hat dann in monatlichen Sitzungen ein Projekt mit Namen „Sprint“ ausgearbeitet, dass im Frühjahr 2004 starten soll.

□ Nicht-Erwerbstätige über 45 Jahre

GFV *Als dritte wichtige Zielgruppe ist im Geschäftsführungsvertrag die Gruppe der älteren Arbeitssuchenden festgehalten worden. Aufgrund niedriger Beschäftigungsquoten in den Altersgruppen über 45 einerseits, und europäischer Vorgaben sowie der demographischen Entwicklung andererseits wurde das Projekt "Midchall" konzipiert, dass durch die EU-Initiative EQUAL kofinanziert wird.*

*Das Midchall-Projekt (nunmehr **45+**) wird in Zusammenarbeit mit mehreren Partnern (Wirtschafts- und Sozialrat der DG, Dienststelle für Personen mit Behinderung, Frauenliga, KAP, ibis acam und VHS) durchgeführt. Die Zielsetzung des Projektes besteht darin, Maßnahmen, Methoden und Instrumente zu entwickeln und zu erproben, um ältere Nicht-Beschäftigte in der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren bzw. um den längeren Verbleib von älteren ArbeitnehmerInnen in Beschäftigung zu fördern. Diese Maßnahmen sollen Modellcharakter haben und werden im Hinblick auf eine globale Strategie zur Erhöhung der Beschäftigungsquote der älteren Personen (ab 45 Jahren) konzipiert und evaluiert.*

Zunächst (2002) ist eine vertiefte Untersuchung des psycho-sozialen Profils des anvisierten Publikums und eine Untersuchung der Haltung der Betriebe zum Thema "ältere Mitarbeiter/innen" (Einstellungsperspektiven, Hindernisse bezüglich der Weiterbeschäftigung von Älteren, Qualifikationsbedarf...) durchgeführt worden. Die Ergebnisse dieser Untersuchungen können auf www.dglive.be/arbeit/equal eingesehen werden.

Zu Beginn 2003 ist dann eine öffentliche Kampagne zur Information und Sensibilisierung der Betriebswelt, des betroffenen Publikums und der Öffentlichkeit gestartet worden, um für die Beschäftigung von Personen über 45 zu werben. Hierzu sind Flyer, Plakate, Radiospots, diverse Presseartikel, eine 45+-Serie im Grenz-Echo sowie eine Broschüre zur Information der Betriebe erstellt worden. Im September 2003 ist auch ein Arbeitgeberfrühstück für die hiesigen Betriebe organisiert worden.

Parallel dazu wurde ab Juni 2003 im Arbeitsamt das neu entwickelte Profiling-Instrument (s. S. 18) für die Arbeitssuchenden zwischen 45 und 49 Jahren eingesetzt und erprobt, um auf individueller Ebene im Beratungsgespräch zu entscheiden, welche weiteren Schritte im Hinblick auf eine Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt angeraten sind (Definition einer Zielvereinbarung in einem Eingliederungsabkommen) und ob eine der angebotenen Maßnahmen (arbeitsamtsintern oder bei den Partnern) für die Person in Frage kommt: das IMPLACEMENT-Projekt von ibis acam, Kompetenzbilanzierung, Beratung und Begleitung für ältere arbeitssuchende Frauen durch die Frauenliga, Qualifizierung bzw. Weiterbildung in den Bereichen Sprachen und EDV durch die KAP, die verschiedenen Dienstleistungen des Arbeitsamtes (Arbeitsberatung und Betreuung, Berufsorientierung, Ausbildung, Stellenvermittlung, Zeitarbeitsvermittlung über t interim, ...) und der Dienststelle für Personen mit Behinderung (spezifische Beratung, Arbeitsplatzanpassung u.ä.). Diese Angebote sollten jeweils den spezifischen Bedarf der älteren Arbeitssuchenden berücksichtigen.

² Einteilung entlehnt aus der HIVA-Profilanalyse: 1. Probleme in Bezug auf den allgemeinen Gesundheitszustand und insbesondere Probleme im Bereich mit Alkohol und Drogen; 2. Persönliche Probleme oder Probleme familiärer Art; 3. Probleme im Bereich der Arbeitseinstellung, Arbeitsmotivation und sozialen Fähigkeiten; 4. Probleme im Hinblick auf brauchbare Berufserfahrung, Ausbildung sowie Probleme infolge langer Inaktivität

In einem weiteren Teilprojekt "Kompetenztransfer" der VHS wurden 3 Pilotprojekte zur Entwicklung des Kompetenztransfers von älteren auf jüngere Arbeitnehmer/innen im Betrieb durchgeführt.

Darüber hinaus umfasst das Projekt auch eine transnationale Komponente, die deren Rahmen diverse Austauschaktivitäten mit dem Partnerprojekt "Atout'âge" aus der Region Nord-Pas-de-Calais vorgesehen sind. Nach mehreren Treffen zwischen den Koordinatoren auf beiden Seiten ist dann Anfang 2003 ein Seminar mit allen beteiligten Partner in Eupen organisiert worden. Weitere Kontakte sind dann zumeist bilateral weiterverfolgt worden.

Für eine Auswertung der Resultate ist es zum jetzigen Zeitpunkt noch zu früh. Allerdings können verschiedene Angaben zu den bislang betreuten Personen gemacht werden.

Ab Mai 2003 sind vom Arbeitsamt rund 260 arbeitsuchende Personen über 45 Jahren ermittelt worden, die für das Projekt in Frage kamen. Mit rund 220 Personen (davon 59% Frauen) ist dann ein erstes Gespräch geführt worden (zumeist in den Monaten Juni/Juli), das zur Erkennung der spezifischen Vermittlungsengpässe der Person dienen sollte ("Profiling"). Hierzu war in den Vormonaten eigens ein angepasster Fragebogen (und ein informatisiertes Auswertungsinstrument) entwickelt worden. Außerdem konnte das Erstgespräch zumeist auch schon dazu genutzt werden, um eine Zielvereinbarung hinsichtlich der weiteren Vorgehensweise zu treffen.

Im Prinzip folgte dann ein zweites Beratungsgespräch (August/September), bei dem nicht zuletzt die Resultate der Profilanalyse mit der betroffenen Person besprochen wurden. Außerdem erfolgte dann gegebenenfalls eine Orientierung hin zu den angebotenen Qualifizierungs- oder Integrationsmaßnahmen bzw. zu den übrigen Begleitungs- oder Betreuungsangeboten der verschiedenen Partner.

Der weitere Verlauf und die Resultate können erst im nächsten Jahr beschrieben werden.

□ SOZIALE BETREUUNG

Bei sozialen, finanziellen oder familiären Schwierigkeiten können Arbeitsuchende eine individuelle Hilfestellung in Anspruch nehmen. Insofern diese Betreuung nicht von den Arbeitsberatern gewährleistet werden kann, weil die Problematik ihren Kompetenz- und Kenntnisbereich überschreitet, wird die Betreuung durch die Sozialassistentin 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 diese eigentliche Tätigkeit des Sozialdienstes nur einen geringen Anteil der Tätigkeiten der Sozialassistentin des Arbeitsamtes ausmacht. Neben dieser Einzelbetreuung interveniert der Sozialdienst hauptsächlich im Rahmen des Eingliederungsplans (Rosetta). 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/innen an den Artikel 5-Maßnahmen (s.u.) wird von verschiedenen Mitarbeiter/innen des Arbeitsamtes wahrgenommen, wobei der Sozialassistentin ebenfalls 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/innen. Bei manchen Projekten gehört auch 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/innen.

□ TRAININGSMABNAHMEN

Das Hauptziel von Trainingsmaßnahmen liegt in der Unterstützung der Selbstsuche und Vermittlung von Arbeitsuchenden durch Bewerbungstraining und die Beratung über die Möglichkeiten der Arbeitsplatzsuche.

Seit einigen Jahren werden regelmäßig **Bewerbungstrainings** für die Teilnehmer/innen der Ausbildungsmaßnahmen des Arbeitsamtes und einiger Auftragsmaßnahmen durchgeführt, während Ateliers für Gruppen von anderen Arbeitsuchenden aufgrund der zu geringen Zahl an Anfragen im Moment nicht mehr durchgeführt werden.

Im Jahr 2003 sind 5 mehrtägige Bewerbungstrainings für Ausbildungsteilnehmer der BBZ sowie ein Modul für die Teilnehmerinnen am COURAGE-Projekt der Frauenliga durchgeführt worden.

□ AUS- UND WEITERBILDUNG

Im Bereich der berufsqualifizierenden Aus- und Weiterbildung für Arbeitsuchende gab es 2003 folgende Angebote:

□ Die Berufsbildungszentren des ADG

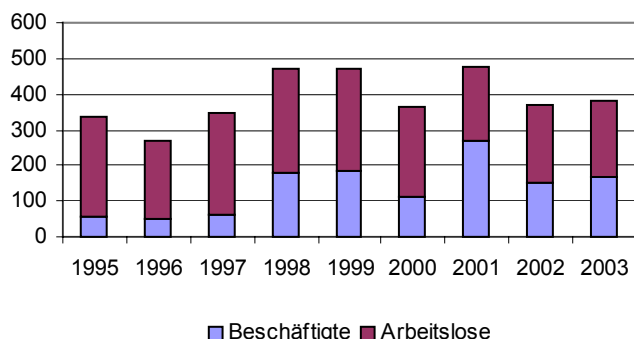
Das Arbeitsamt in der Deutschsprachigen Gemeinschaft verfügt über vier Berufsbildungszentren (BBZ), die in Eigenregie verwaltet werden: zwei Zentren für Tertiärausbildungen in Eupen und Sankt Vith, ein Sekundärzentrum in Recht (Maurerausbildung) sowie ein Sekundärzentrum in Eupen (Reinigungsfachkraft). 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 Ausbildungsmodulare in den Bereichen Bürokrunde (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/zur HilfsbuchhalterIn, zur polyvalenten Bürokrunde sowie zur Empfangskrunde.

Im Sekundärzentrum in Recht finden 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.

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

Entwicklung der Praktikantenzahl in den BBZ



Praktikanten in den BBZ des Arbeitsamtes

2003	Beschäftigte	Arbeitslose	Gesamt
BBZ Eupen	107	100	207
BBZ St.Vith	42	63	105
BBZ Maurer	18	29	47
BBZ Reiniger	0	22	22
Gesamt	167	214	381
	44%	56%	100%

Im Jahr 2003 haben insgesamt 381 Personen in den Berufsbildungszentren des Arbeitsamtes an einer qualifizierenden Ausbildung teilgenommen, was eine leichte Steigerung im Vergleich zum Vorjahr bedeutet. Die Zahl der Arbeitslosen, die an Ausbildungen der BBZ teilnehmen, ist seit 3 Jahren in etwa konstant. Sie stellten in diesem Jahr 56% der Teilnehmer.

In Ausbildungsstunden gemessen, überwiegen die Arbeitslosen jedoch bei weitem (92% aller erteilten Ausbildungsstunden entfallen auf sie), da sie zumeist kompletten Lehrgängen folgen, während die Beschäftigten generell kürzere Weiterbildungen belegen. Die Zahl der erteilten Ausbildungsstunden ist jedoch 2003 um rund 9% im Vergleich zum Vorjahr gesunken. Dies kann zum einen darauf zurückgeführt werden, dass mehr und mehr Arbeitslose in den BBZ Eupen und St.Vith einer teilzeitigen Ausbildung folgen. Zum

Praktikantenstunden in den BBZ des Arbeitsamtes

2003	Beschäftigte	Arbeitslose	Gesamt
BBZ Eupen	3.249	23.147	26.396
BBZ St.Vith	934	20.398	21.332
BBZ Maurer	1.296	14.605	15.901
BBZ Reiniger		4.914	4.914
Gesamt	5.478	63.063	68.541
	8%	92%	100%

anderen hat auch die Einführung der integrierten Tests zwecks Überprüfung der erworbenen Kenntnisse zu Abbrüchen geführt und auch die laufende Aufnahme neuer Teilnehmer/innen erschwert.

Das Profil der Ausbildungsabgänger/innen 2003 (d.h. der arbeitssuchenden Personen, deren Ausbildung in 2003 endete oder gegebenenfalls vorzeitig abgebrochen worden ist) stellt sich wie folgt dar:

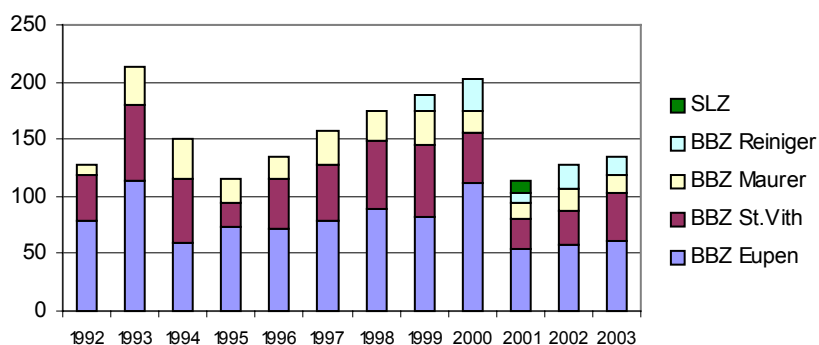
Profil der Ausbildungsabgänger/innen in den BBZ im Vergleich zum Profil der Arbeitslosen

2003	Tertiär Eupen	Tertiär St.Vith	Maurerschule	Reinigungszentrum	Gesamt BBZ	Arbeitslose (Stand 30.6.2003)
Anzahl Abgänger/innen	62	41	16	15	134	1.749
Frauen	73%	80%	0%	40%	63%	58%
Männer	27%	20%	100%	60%	37%	42%
Primarschule	15%	10%	6%	40%	15%	24%
Mittlere Reife	21%	37%	44%	27%	29%	27%
Lehre	16%	5%	25%	0%	12%	16%
Abitur	44%	49%	25%	33%	42%	22%
Hochschule/Uni.	5%	0%	0%	0%	2%	11%
< 25 Jahre	18%	41%	56%	20%	30%	19%
25 - 35 Jahre	19%	20%	44%	40%	25%	25%
36 - 50 Jahre	55%	37%	0%	40%	41%	42%
> 50 Jahre	8%	2%	0%	0%	4%	13%
< 10 Monate	53%	80%	88%	40%	64%	56%
10 Mon.-2 Jahre	21%	15%	13%	40%	20%	26%
> 2 Jahre	26%	5%	0%	20%	16%	18%

Die Abgänger/innen der Tertiärausbildungen sind mehrheitlich weiblichen Geschlechts, während die Maurerschule auch in 2003 ausschließlich von Männern besucht worden ist. Insgesamt sind die Frauen in den BBZ-Ausbildungen mit 63% der Abgänger/innen etwas überrepräsentiert im Verhältnis zu ihrem Anteil an den Arbeitslosen (58%).

Der Anteil der Abgänger/innen der Berufsbildungszentren des Arbeitsamtes, der über Abitur oder ein höheres Studium verfügt ist auch in diesem Jahr noch etwas weiter gesunken auf nunmehr 44%. Der Anteil an Unterqualifizierten ist bei etwa 44% geblieben und hat sich damit etwas dem Durchschnittsprofil der Arbeitssuchenden in der DG genähert, das 51% Unterqualifizierte aufweist. Das insgesamt niedrigste Qualifikationsprofil liegt bei den Praktikanten des Reinigungszentrums vor. Es liegt sogar deutlich unter dem Durchschnittsprofil aller Arbeitslosen, während in den Tertiärzentren - auch aufgrund relativ hoher Einstiegsvoraussetzungen - zumeist überdurchschnittlich gut qualifizierte Personen ausgebildet bzw. umgeschult werden. Allerdings hat auch hier eine Annäherung an das Durchschnittsprofil stattgefunden.

Entwicklung der Zahl der BBZ-Abgänger



Bei der Altersstruktur der BBZ-Praktikant/innen gab es in den beiden letzten Jahren eine deutliche Verschiebung zugunsten der etwas älteren Personen. 2003 stellen die 36-50jährigen mit 41% zum ersten Mal die Mehrzahl der Abgänger, während insbesondere die Altersgruppe der 25-35jährigen viel weniger stark vertreten war (insbesondere in den Tertiärzentren, wo ihr Anteil nur noch 20% betrug im Vergleich zu rund 45% vor 2 Jahren). Damit hat eine wesentliche Annäherung an

die durchschnittliche Altersstruktur der Arbeitslosigkeit stattgefunden.

Auch wenn es sich bei den Abgängern noch um mehr kurzzeitig Arbeitslose handelt, als dies im Durchschnitt der Arbeitslosen der DG der Fall ist (64% waren bei Ausbildungsantritt weniger als 10 Monate arbeitslos), hat in diesem Jahr auch in diesem Punkt eine Annäherung stattgefunden, da sich der Anteil der langzeitarbeitslosen Praktikanten von 8 auf 16% verdoppelt hat.

Die Zahl der Ausbildungsabgänger der BBZ ist in den beiden Tertiärzentren wieder ein wenig angestiegen im Vergleich zum Vorjahr.

GFV

Vor dem Hintergrund des großen Bedarfs an qualifizierten Arbeitskräften ist es wichtig, in die laufende Qualifizierung und Weiterbildung der Erwerbstätigen und Arbeitssuchenden zu

investieren. Im Rahmen des Geschäftsführungsvertrages wurde insbesondere die Verbesserung der Sprachen- und IKT-Kenntnisse der Arbeitsuchenden ins Visier genommen, sowie ein Ausbau der Zusammenarbeit mit den Sektorenfonds.

Im Bereich der **Sprachenkenntnisse** ist ein Konzept entwickelt worden, das eine computerunterstützte Ausbildung vorsieht, die mittels eines multimedialen, interaktiven Selbstlernprogramms durchgeführt und durch Präsenzphasen in der Gruppe oder durch Workshops ergänzt wird. Dies hat den Vorteil, dass die Ausbildung individuell gestaltet werden kann, heterogene Gruppen gebildet werden können, sowie der Einstieg in die Ausbildung ohne lange Wartezeiten jederzeit möglich ist. Im Laufe des Jahres 2003 wurde dementsprechend die Software "Tell me more" eingekauft und in den Selbstlernzentren installiert. Die Ausbilder/innen sind in der Nutzung dieser Software geschult worden und haben Kurse für die erste Zielgruppe (Arbeitsuchende mit Berufswunsch im Sekretariats- und Verwaltungsbereich) konzipiert.

Neu ist auch die Möglichkeit zur Durchführung eines Kenntnistests zu Beginn und am Ende der Ausbildung, so dass eine realistische Bewertung der Sprachkompetenz erfolgen kann.

Während in 2003 das Sprachlernprogramm zwar rege genutzt wurde (jedoch ohne die Begleitung eines Sprachausbilders), ist für Anfang 2004 die Rekrutierung eines zusätzlichen Ausbilders vorgesehen, der Präsenzphasen gewährleisten und Workshops organisieren kann. Dies wurde erst durch die Übernahme des Cyber-Raums der WIB (Weiterbildung-Information-Beratung) durch das ADG möglich.

Was die **IKT-Kenntnisse** der Arbeitsuchenden anbelangt, wurde von einem Bedarf im Bereich der Vermittlung von elementaren Basiskenntnissen ausgegangen, da man heute voraussetzen kann, dass praktisch jeder über gewisse Mindestkenntnisse in EDV und in der Handhabung von Computern verfügen sollte. Auf dieser Basis wurde 2003 ein Konzept, ein Test zur Ermittlung der vorhandenen IKT-Kenntnisse und entsprechende Kursinhalte entwickelt. Weiterführende Kenntnisse können dann gegebenenfalls im Selbstlernverfahren im SLZ oder bei Partnereinrichtungen des ADG erworben werden.

Ende 2003 kam das Konzept beim Midchall-Publikum erstmals zum Einsatz. Die Arbeitsberater konnten erstaunlicherweise jedoch nur 6 Personen identifizieren, für die eine solche Grundlagenausbildung in EDV in Frage kam. 4 Personen haben schlussendlich an einem entsprechenden Kurs teilgenommen.

Auch im Jahr 2003 wurde die Zusammenarbeit mit den paritätischen Kommissionen der Sozialpartner bzw. deren Aus- und Weiterbildungseinrichtungen, den sogenannten **Sektorenfonds**, fortgesetzt.

Dies betraf die Ausbildung zur polyvalenten Fachkraft im Gastgewerbe in Zusammenarbeit mit dem Sozial- und Garantiefonds des HORECA-Sektors, die Fortsetzung der intensiven Zusammenarbeit mit dem Bausektor im Rahmen der Maurerschule und mit dem Berufsbildungszentrum des Gebäudereinigungssektors im Rahmen der Ausbildung zur Reinigungsfachkraft.

Darüber hinaus haben im BBZ Eupen Weiterbildungen in Sprachen und EDV für Beschäftigte des HORECA-Sektors stattgefunden. Eine Ausdehnung der Zusammenarbeit auf weitere Sektoren ist bislang nicht erfolgt.

□ Die Selbstlernzentren

Seit 2001 werden in den beiden Selbstlernzentren des Arbeitsamtes Selbstlernprogramme, hauptsächlich in den Bereichen Sprachen und EDV angeboten. Diese Möglichkeit des autonomen Lernens steht sowohl Arbeitsuchenden als auch Beschäftigten offen. Das Selbstlernzentrum Eupen ist an drei Tagen und das Zentrum in St.Vith an 2 Tagen pro Woche geöffnet. Dieses Angebot wird bislang noch hauptsächlich von Arbeitsuchenden genutzt. Diese bestimmen selbst was sie lernen, wie viel sie lernen und nach welchem Rhythmus, was natürlich eine gewisse Selbstdisziplin voraussetzt.



GFV

*Im Rahmen des Geschäftsführungsvertrages ist ein Ausbau des Selbstlernzentrums anvisiert worden. Durch den **Ausbau der Angebote** und eine stärkere Öffnung hin zu Betrieben und ihren Beschäftigten sowie vermehrte **Öffentlichkeitsarbeit** sollte der Nutzungsgrad der beiden Zentren gesteigert werden. Zu guter Letzt wird auch eine stärkere **Einbindung des SLZ** in die Tätigkeiten der anderen Dienste angestrebt, damit diese sämtliche für sie geeigneten Angebote der SLZ zur Verbesserung/Erleichterung ihrer eigenen Arbeit nutzen und gegebenenfalls neue Angebote anregen, so dass eine gegenseitige Entwicklung und eine bestmögliche Auslastung der SLZ erfolgt.*

Im Bereich **Öffentlichkeitsarbeit** wurde ein Konzept erstellt, das den gezielten Einsatz von Plakaten, Annoncen und Radiospots vorsieht, um den Bekanntheitsgrad der SLZ und die Nutzer/innen-Zahlen zu steigern. Geplant waren 4 Werbeaktionen in zeitlicher Staffelung: die Gestaltung und Aussendung eines Plakats und von Programmzetteln an ca. 35 Adressaten im Mai (Zahlstellen, Stempelstellen, Interimfirmen, die ÖSHZ usw.), ein TV-Kurzbeitrag auf KA3, Zeitungsannoncen (ab Sept.03) und ein Radiospot (4. Quartal). Nachdem die ersten beiden Aktionen durchgeführt worden sind, war (ab September) bereits eine

deutliche Steigerung der Besucherzahlen zu verzeichnen, so dass bislang von den beiden letzten Aktionen abgesehen worden ist.

Die **Angebotserweiterung** betrifft zwei Schienen, zum einen der Ankauf neuer Lernprogramme und zum anderen eine Erweiterung der Öffnungszeiten. Grundlage dieser Aktion ist die Auswertung der Befragungen der aktuellen und potentiellen Kunden der SLZ. Auf dieser Grundlage konnte bisher v.a. ein Bedarf an Sprachlern-Programmen für Fortgeschrittene bzw. Business-Sprache (Französisch und Deutsch), sowie Programmen in den Bereichen Dactylo, Buchführung, CAD und Professionelles Telefonieren festgestellt werden.

Seit 2002 können ein Dactylo-Programm und durch die Zusammenarbeit mit der WIB ein Lernprogramm zur Vorbereitung auf den ECDL (Europäischer Computer Führerschein) angeboten werden. 2003 konnte auch ein Sprachlernprogramm für Deutsch und Französisch komplett (inkl. Geschäftssprache) angeschafft und bis Ende Juni in beiden SLZ installiert werden. Allen NutzerInnen wird vor Lernbeginn der eLAO-Sprachtest angeboten, um das Lernprogramm auf dem passenden Niveau zu beginnen und um eine nicht nur subjektive Erfolgskontrolle zu ermöglichen.

Die Erweiterung der Öffnungszeiten, die speziell für Unternehmen und Beschäftigte gewünscht war, konnte bisher nicht realisiert werden. Eine neue Perspektive eröffnet sich aber durch die Übernahme des Computerraumes der WIB („Cyber-Klasse“), das damit verbundene Projekt und den wiederum damit verbundenen Personalzuwachs (voraussichtlich Anfang 2004).

Im Jahr 2003 wurden 239 "Neunutzer/innen" in den beiden Zentren registriert (d.h. die Summe aller Personen, die im Vergleich zum jeweiligen Vormonat neu hinzu gekommen sind). Insgesamt besuchten durchschnittlich rund 65 Personen im Monat die SLZ, im Tagesdurchschnitt waren 10,5 Personen präsent. Damit ist die Auslastung der Zentren im Vergleich zum Vorjahr stark angestiegen (+51%). Die Zahl der Nutzerstunden insgesamt liegt mit 4.826 Stunden ebenfalls deutlich höher als im Vorjahr. Rund 45% der Nutzerstunden entfielen auf die verschiedenen EDV-Programme, 42% auf die Sprachlernprogramme (deutlich mehr als im letzten Jahr) und die restlichen Stunden entfielen auf die Programme im Bereich Sprachentest (ELAO), Dactylo und Vorbereitung auf den Europäischen Computerführerschein (ECDL).

□ Berufsqualifizierende Ausbildungen in Auftragsmaßnahmen

Im Rahmen von Art. 5 des EEDG vom 12.6.1985 werden verschiedene berufsqualifizierende Maßnahmen in Zusammenarbeit mit externen Erwachsenenbildungseinrichtungen angeboten. Die Anzahl der Praktikant/innen und der Ausbildungsstunden stellt sich wie folgt dar.

Qualifizierungsmaßnahmen: Anzahl Teilnehmer/innen in den Maßnahmen

Maßnahmen 2003	Teilnehmer/innen	abgerechnete Ausbildungsstunden*	Ø Stunden/TN*
Auffrischkurse (KAP)	150	18.679,5	125
2. Bildungsweg	40	13.119,0	328
ibis acam Rosetta	28	3.351,8	120
Horeca - ZAWM	24	6.769,5	282
Familien- & Seniorenhelfer	16	6.406,8	400
Krankenhauslogistiker	16	1.054,8	66
Courage (Frauenliga)	13	4.358,0	335
Ausbildungen in Deutschland	9	259,0	29
Projektassistent/in VHS	9	1.479,0	164
Animator/in für Kindergemeinschaften	7	3.146,5	450
Krankenpflege	4	4.016,0	1004
ZAWM Betriebsführung	4	249,0	62
Pflegehelfer (Art. 28)	2	655,0	328
ZAWM sonstige	3	118,0	39
Sonstige	2	281,0	141
	327	63.942,9	196

* bezieht sich nur auf die in 2003 abgerechneten Stunden (Projekte, die nicht im gesamten Umfang in 2003 durchgeführt wurden, sind demnach nicht vollständig erfasst.).

Profil der Abgänger/innen aus den Art. 5 Qualifizierungsmaßnahmen im Vergleich zum Profil der Arbeitslosen

2003	Art. 5 Maßnahmen (Qualifizierung)	Arbeitslose (Stand 30.6.2003)
Anzahl Abgänger	190	1.749
Frauen	62%	58%
Männer	38%	42%
Primarschule	18%	24%
Mittlere Reife	28%	27%
Lehre	14%	16%
Abitur	26%	22%
Hochschule/Uni.	13%	11%
< 25 Jahre	31%	19%
25 - 35 Jahre	31%	25%
36 - 50 Jahre	36%	42%
> 50 Jahre	3%	13%
< 10 Monate	65%	56%
10 Mon.-2 Jahre	26%	26%
> 2 Jahre	9%	18%

Vergleicht man das Profil der Personen, die im Laufe des Jahres eine solche Maßnahme beendet (d.h. regulär zu Ende absolviert oder vorher abgebrochen haben) mit dem Profil der Arbeitslosen insgesamt, so stellt man in etwa ein entsprechendes Geschlechterverhältnis fest (mit leichter Überrepräsentation der Frauen). Die anderen Profilaspekte kennzeichnen sich durch eine mehr oder weniger deutliche Unterrepräsentation der Unterqualifizierten, der Älteren und der Langzeitarbeitslosen - ähnlich wie in den BBZ, aber in anderer Ausprägung. Erst die Kombination aller Maßnahmetypen erlaubt jedoch eine Aussage zur Ausgewogenheit des Maßnahmeangebots im Vergleich zum Arbeitslosenprofil insgesamt.

Die wichtigsten Maßnahmen 2003 im Einzelnen

□ *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 Einwanderer, sowie Auffrischkurse in Deutsch (Muttersprache), Französisch (Fremdsprache) und den Grundrechenarten.

Die 82 Abgänger/innen des Jahres 2003 waren zu 58% Frauen. 52 Personen haben ihre Ausbildung beendet, 30 vorher abgebrochen. Die Gruppe der 35 – 50jährigen und die Nicht-EU-Bürger waren mit 41% bzw. 57% besonders stark vertreten. 72% der Teilnehmer waren seit weniger als 10 Monaten arbeitslos. Auch der Anteil von Hochschulabsolventen war mit 24% sehr hoch, was aber durch die Tatsache, dass sehr viel Nicht-EU-Bürger (mit entsprechenden sprachlichen Problemen) darunter sind, erklärt wird.

□ *Zweiter Bildungsweg (Fortbildungsinstitut der DG)*

Unter dieser Maßnahme versteht man die Vorbereitung auf die Prüfungen vor dem zentralen Prüfungsausschuss der Deutschsprachigen Gemeinschaft zur Erlangung der Diplome der allgemeinbildenden mittleren Reife oder des allgemeinbildenden Abiturs. Die Maßnahme richtet sich hauptsächlich an Arbeitsuchende, steht aber auch Beschäftigten und anderen Personen offen. Seit 1998 wurde nur noch das Modul zur Erlangung des allgemeinbildenden Abiturs durchgeführt. Seit 2002 wird ein Modul zur Erlangung des technischen Abiturs (Bürotik/Sekretariat) angeboten, da sich herausstellte, dass das Niveau des allgemeinbildenden Abiturs für viele Teilnehmer/innen zu schwierig war.

Im Jahr 2003 haben 15 Personen die Maßnahme beendet (7 zu Ende absolviert und 8 abgebrochen). Die Abgänger 2003 waren zu 73% Frauen und zu 93% jünger als 30 Jahre. Die Personen waren im Schnitt seit 10 Monaten arbeitslos.

□ *Rosetta Global-Projekt*

Seit 2001 wird in Zusammenarbeit mit ibis acam das **Globalprojekt der Deutschsprachigen Gemeinschaft "Unterhalt von Gemeinschaftsinfrastrukturen"** im Rahmen des Rosetta-Plans durchgeführt. Da auch die Einrichtungen der öffentlichen Hand verpflichtet sind, eine gewisse Zahl junger Arbeitslose einzustellen, wurde in diesem Projekt für benachteiligte Jugendliche eine Möglichkeit zur alternierenden Ausbildung (mit Teilzeitarbeitsvertrag) geschaffen. Einsatzort sind die Gemeinden, Ministerien und paragesellschaftlichen Einrichtungen der Gemeinschaft. Entsprechend der Arbeitsplatzanforderungen werden neben der sozialpädagogischen Betreuung auch berufsqualifizierende Module angeboten.

15 Teilnehmer/innen haben 2003 das Projekt verlassen (10 beendet und 5 abgebrochen). Hiervon waren 11 Männer und alle (naturgemäß) jünger als 25 Jahre. Es handelte sich zu 86% um Niedrigqualifizierte und rund zwei Drittel waren seit weniger als 10 Monate arbeitslos.

Polyvalente Fachgehilfen/innen im Gastgewerbe (ZAWM)

Ende 2000 wurde ein neues Ausbildungsprojekt in Zusammenarbeit mit dem ZAWM Eupen und mit finanzieller Unterstützung des Sozial- und Garantiefonds des HORECA-Sektors ins Leben gerufen. Ziel ist die Ausbildung von polyvalenten Fachgehilf(in)nen im Gastgewerbe, die sowohl in der Küche, der Verwaltung wie vor allem auch im Servicebereich zum Einsatz kommen. Die 6-monatige Ausbildung beinhaltet theoretische und praktische Kurse sowie ein Praktikum in einem Gastronomiebetrieb.

Von den 11 Absolvent/innen 2003 waren 7 Frauen, mehr als die Hälfte waren jünger als 25 Jahre und 90% waren Personen mit niedriger Qualifizierung (67%). 54% dieser Personen waren weniger als 10 Monate arbeitslos.

Familien- und Seniorenhelferausbildung (KPVDB / Familienhilfe)

Die Ausbildung zum/zur Familien- und Seniorenhelfer/in wird in Zusammenarbeit mit der Familienhilfe VoE 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.

2001 haben 15 Personen (ausschließlich Frauen) einen Abschluss erhalten und 2002 weitere 4 Frauen die Ausbildung (durch Abbruch) beendet. Das Ausbildungsniveau der Teilnehmerinnen war diesmal deutlich niedriger als in den vorherigen Staffeln (95% niedrig Qualifizierte), aber es handelte sich hauptsächlich um Kurzeitarbeitslose (58%). Die Altersverteilung zeigt einen Schwerpunkt in den mittleren Altersgruppen und spiegelt die Altersverteilung der Arbeitslosen insgesamt recht gut wieder.

Anfang 2002 startete eine neue Ausbildung zum/zur Familien- und Seniorenhelfer/in mit insgesamt 20 Teilnehmer/innen. 16 Personen haben das Projekt 2003 verlassen (15 beendet, 1 Abbruch). Davon waren 13 Frauen, 43% zwischen 35 und 50 Jahre alt und die meisten (56%) weniger als 10 Monate arbeitslos.

Krankenhauslogistiker (KPVDB)

1997 ist der soziale Maribelplan geschaffen worden, der es den Krankenhäusern ermöglicht, Stellen für Krankenhauslogistiker zu schaffen. Diese müssen – je nach vorhandener Grundausbildung – eine spezifische Zusatzausbildung absolvieren. Nach 1998 und 2001 handelt es sich hier um die dritte Auflage dieser Schulung.

18 Personen (16 Frauen, 2 Männer) haben am Kurs 2003 teilgenommen. Das Durchschnittsalter der Teilnehmer lag bei 32 Jahren, die meisten (77%) verfügten über ein Abitur oder Hochschuldiplom und 55% der Teilnehmer waren weniger als 10 Monate arbeitslos.

Courage - Wiedereingliederung von Frauen (Frauenliga)

Im Hinblick auf die berufliche (Wieder-)Eingliederung von Frauen in den Arbeitsmarkt wurde von der Frauenliga eine Vorqualifizierungsmaßnahme ins Leben gerufen, die sich speziell an Frauen (Arbeitslose und Wiedereinsteigerinnen) richtet. Die Maßnahme beinhaltet sowohl Ausbildungselemente (Bürotik, Ernährungswesen, Verkaufsbereich, usw.) als auch Orientierungs- und Vorschaltausbildungen. Ziel ist es, die Arbeitssuchenden auf den Arbeitsmarkt vorzubereiten, bestehende Vermittlungshemmnisse abzubauen oder die Berufskennnisse auf den neuesten Stand zu bringen.

Die Maßnahme findet abwechselnd in Eupen und St.Vith statt. Im Jahr 2003 haben 13 Teilnehmerinnen die Maßnahme in St.Vith beendet (7 zu Ende geführt, 6 vorher abgebrochen).

Das durchschnittliche Profil der Abgängerinnen des Jahres 2003 zeigt, dass die meisten der Teilnehmerinnen zwischen 35 und 50 Jahre alt waren (61%). Seit zwei Jahren hat daher eine deutliche Verschiebung zu den vorherigen Projekten stattgefunden, bei denen die Mehrzahl der Teilnehmerinnen jünger als 35 Jahre war. Rund 70% Absolventinnen sind als niedrigqualifiziert zu betrachten. Im Vergleich zum Arbeitslosenprofil allgemein war die Gruppe der Personen, die zwischen 10 Monaten und 2 Jahre arbeitslos waren, besonders stark vertreten.

□ *Ausbildungen in Zusammenarbeit mit Bildungsträgern in der BRD*

Artikel 5 des Berufsbildungserlasses sieht 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

2003 haben 12 Personen eine solche (zumeist kurze) Ausbildung beendet (9 Männer, 3 Frauen), der Altersdurchschnitt lag bei 32 Jahren. 58% waren niedrigqualifiziert und kurzzeitarbeitslos.

□ *Projektleitungsassistent/in VHS (PaeDaGogh)*

Projektarbeit gehört derzeit zum Alltag in der Arbeitswelt in vielen Berufsgruppen. Die Ausbildung der VHS zielt darauf ab, die Teilnehmer/innen dazu zu befähigen, Projekte gleich welcher Art selbständig zu betreuen bzw. durchzuführen. Sie erstreckt sich über 2 Jahre (ca. 1,5 Unterrichtstage pro Woche plus Praktikum) und beinhaltet Unterrichte in Bereichen wie Projekt- und Zeitmanagement, Werbe- und Präsentationstechniken, EDV-Anwendung und Layout, Teamarbeit und Führungstechniken, Haushaltsmanagement uvm.

An dieser Ausbildung haben in 2003 (neben Arbeitnehmer/innen) auch 9 Arbeitsuchende teilgenommen.

□ **INDIVIDUELLE BERUFSAUSBILDUNG VON ARBEITSUCHENDEN IN UNTERNEHMEN**

Die individuelle Ausbildung im Unternehmen (IBU) 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, wodurch 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 für 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 gut 6 Monate. In begründeten Fällen kann die Ausbildung verlängert werden.

Mit 135 durchgeführten Ausbildungen ist die Zahl der durchgeführten Ausbildungen im Vergleich zum Vorjahr in etwa gleich geblieben. Der Anteil der Ausbildungsabbrüche (weil der/die Praktikant/in sich als ungeeignet erwies oder feststellen musste, dass der Beruf ihm nicht zusagt) liegt bei 24%. Seit 1989 wurden insgesamt 1.345 Ausbildungen durchgeführt, wovon rund 78% (1.054 Ausbildungen) erfolgreich abgeschlossen werden konnten.

Die Effizienz der Maßnahme in bezug auf die Eingliederung der betroffenen Arbeitsuchenden wird deutlich, wenn man beobachtet, wie viele Personen nach der Ausbildung über die gesamte Dauer der Pflichteinstellungsperiode im Betrieb weiterbeschäftigt werden (ca. 90% der erfolgreich beendeten Lehrgänge im Jahr 2002) und wie viele dann noch darüber hinaus im Betrieb bleiben (insgesamt 85% bis zum Jahr 2002, wobei zurzeit noch keine Aussagen für 2003 gemacht werden können, da für viele Praktikanten die Pflichteinstellungsperiode zur Zeit der Redaktion noch nicht zu Ende ist).

Individuelle Berufsausbildung im Unternehmen : Einstellungen nach Ausbildung

	Beendete Verträge		Anzahl Einstellungen				
	Gesamt	Mit Erfolg beendet	Pflichtperiode		Nach Pflicht		Nichteinstellungen
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
2001	114	89	85	95%	77	87%	12
2002	138	105	94	90%	92	98%	13
2003	135	103	43*	42%*	37*	86%	*

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

* Für 51 Personen war die Pflichtperiode zz. der Redaktion noch nicht beendet.

Insgesamt hatten 69% der beendeten Ausbildungen eine vorgesehene Dauer von 6 Monaten. Jedoch sind rund 40% der Ausbildungen verlängert worden (zumeist um etwa 3 bis 6 Monate). Die Durchschnittsdauer der erfolgreich beendeten Ausbildungen betrug damit 7,1 Monate. 50% der Verträge wurden von Betrieben im Süden der Gemeinschaft abgeschlossen.

Profil der Ausbildungsteilnehmer in IBU 2003

Anzahl Praktikanten :	135	< 25 Jahre	48%
Männer	67%	25 - 35 Jahre	36%
Frauen	33%	35 - 50 Jahre	15%
Primarschule	11%	> 50 Jahre	1%
Mittlere Reife	25%	(in der Wartezeit	27%
Lehre	15%	< 10 Monate	81%
Abitur	28%	10 – 24 Mon.	13%
Hochschule/Uni.	21%	> 2 Jahre	6%

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 Abitur- und selbst Hochschulabschluss. Hieraus wird deutlich, dass die IBU auch oft auch als Umschulungsmaßnahme bzw. zur Überbrückung der Einlernphase genutzt wird. Die ausgebildeten Berufe umfassen alle Bereiche und Berufe des handwerklichen oder Dienstleistungssektors, vom Busfahrer oder

Dachdecker bis hin zu Verkaufskraft oder Verwaltungsangestellten.

□ AUFTRAGSMAßNAHMEN ZUR SOZIAL-BERUFLICHEN INTEGRATION VON ARBEITSUCHENDEN

Bei den Integrationsmaßnahmen liegt der Schwerpunkt weniger auf dem berufsqualifizierenden Aspekt als auf der Aufarbeitung anderer vermittlungshemmender Faktoren (Sozialkompetenz, Arbeitsverhalten, Motivation, Suchverhalten, ...). Daher richten sich diese Angebote im Prinzip an ein schwierigeres Publikum als die qualifizierenden Maßnahmen.

Die Zahl der Praktikant/innen und der Ausbildungsstunden stellt sich wie folgt dar.

Integrationsmaßnahmen: Anzahl Teilnehmer/innen in den Maßnahmen

Maßnahmen 2003	Teilnehmer/innen	abgerechnete Ausbildungsstunden*	Ø Stunden/TN*
Reintegrationsseminare (ibis acam)	74	17.420	235
Offene Werkstatt (MUT)	19	9.938	523
Selfpro (Raupe)	19	5.398	284
Siebdruckwerkstatt (CAJ)	16	5.764	360
Gesamt Teilnehmer/innen	128	38.520	301

* bezieht sich nur auf die in 2003 abgerechneten Stunden (Projekte, die nicht im gesamten Umfang in 2003 durchgeführt wurden, sind demnach nicht vollständig erfasst.).

Profil der Abgänger/innen in Art. 5 Integrationsmaßnahmen im Vergleich zum Profil der Arbeitslosen

2003	Integrations- maßnahmen	Arbeitslose (Stand 30.6.2003)
Anzahl Abgänger	100	1.749
Frauen	42%	58%
Männer	58%	42%
Primarschule	30%	24%
Mittlere Reife	40%	27%
Lehre	11%	16%
Abitur	16%	22%
Hochschule/Uni.	3%	11%
< 25 Jahre	53%	19%
25 - 35 Jahre	21%	25%
36 - 50 Jahre	26%	42%
> 50 Jahre	0%	13%
< 10 Monate	53%	56%
10 Mon.-2 Jahre	33%	26%
> 2 Jahre	14%	18%

Im Vergleich zu den Art.-5-Qualifizierungsmaßnahmen waren die Integrationsmaßnahmen-Abgänger 2003 im Schnitt deutlich jünger, niedriger qualifiziert, länger arbeitslos und die Frauen waren hier mit 42% deutlich unterrepräsentiert, während sie in den Qualifikationsmaßnahmen rund 62% der Abgänger/innen stellten.

Im Verhältnis zum durchschnittlichen Arbeitslosenprofil am 30. Juni waren hier die Männer und die Jugendlichen deutlich überrepräsentiert. Im Vergleich zum Vorjahr ist eine bessere Angleichung in punkto Dauer der Arbeitslosigkeit erfolgt. Der Anteil an Niedrigqualifizierten war in diesem Jahr besonders hoch.

Die Maßnahmen 2003 im Einzelnen

□ Integrationsseminare für Arbeitslose (*ibis acam*)

Seit 1993 organisiert das Arbeitsamt in der DG in Zusammenarbeit mit *ibis acam* Reintegrationsseminare, die sich ursprünglich hauptsächlich an Langzeitarbeitslose richteten, um den sozialen und psychologischen Auswirkungen der Langzeitarbeitslosigkeit entgegenzuwirken. Seit einigen Jahren werden diese Seminare nicht mehr nur für Langzeitarbeitslose, sondern auch für andere Zielgruppen (je nach Bedarf) organisiert.

2003 haben 74 Personen an diesen Seminaren (mit Namen "Kompass", "Dynamo", "Implacement") teilgenommen, 61 haben ein Seminar im Laufe des Jahres beendet. Davon waren 54% Frauen und 65% waren unter 35 Jahre alt; 55% können als unterqualifiziert gelten. Rund 50% der AbgängerInnen waren vor Projektantritt länger als 10 Monate lang arbeitslos.

□ Offene Werkstatt (*MUT*)

Das Projekt 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 14 Abgängern in 2003 handelte es sich ausschließlich um Unterqualifizierte, zumeist Männer (78%) und Jugendliche (78% unter 25 Jahre). Immerhin 36% der Abgänger waren zw. 10 Monaten und 2 Jahren arbeitslos.

□ Selfpro (*die Raupe*)

Projekte im Rahmen der Sozialökonomie sind als Ergänzung zu den Qualifizierungs- und Integrationsmaßnahmen gedacht und sollen Personen auffangen, die selbst über diese Maßnahmen nicht auf dem Arbeitsmarkt integriert werden können. Die Raupe GoE hat im Rahmen eines Gesetzesentwurfs zu den Zentren für Berufsausbildung durch Arbeit (ZBA) ein Pilotprojekt entwickelt, das unter dem Namen „Selfpro“ im Herbst 2000 angelaufen ist.

Die Maßnahme richtet sich an Arbeitssuchende (Langzeitarbeitslose, Sozialhilfeempfänger oder Unterqualifizierte), bei denen während 6 Monaten durch eine Alternanz von Arbeit und Ausbildung (v.a. im Bereich Gartenbau und Kleintierhaltung) Defizite im Bereich der Sozialkompetenz abgebaut werden sollen.

2003 wurden 11 Teilnehmer/innen verzeichnet (2 Frauen und 9 Männer), die die Maßnahme beendet haben. Diese Personen waren alle unterqualifiziert, zumeist jünger als 35 Jahre und seit weniger als 10 Monaten arbeitslos.

□ Siebdruckwerkstatt (CAJ)

Die Siebdruckwerkstatt ist ein integriertes Projekt von Werkstattarbeit, Siebdruck- und Graphikausbildung und sozialpädagogischer Betreuung und richtet sich an qualifikationsschwache und benachteiligte Jugendliche, Langzeitarbeitslose und Sozialhilfeempfänger/innen. Die Ausbildung wird seit 1993 von der Christlichen Arbeiterjugend (CAJ) durchgeführt.

Im Jahr 2003 haben 14 Praktikanten die Ausbildung beendet. Die Abgänger 2003 waren zu 64% Männer, 86% der Teilnehmer/innen sind unter 25 Jahre alt, die übrigen zwischen 25 und 35 Jahre. 64% der Teilnehmer/innen waren vor Projektantritt weniger als 10 Monate lang arbeitslos, aber das Qualifikationsniveau der Teilnehmer/innen ist niedrig (78% Unterqualifizierte) und im Vergleich zu den beiden Vorjahren wieder gesunken.

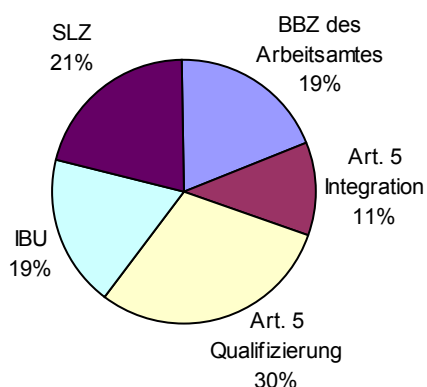
□ DIE BILDUNGSMAßNAHMEN IM ÜBERBLICK

Im Jahr 2003 haben insgesamt etwa 1.117 Arbeitsuchende (sowie 167 Beschäftigte in den BBZ) an Ausbildungs- oder Integrationsmaßnahmen teilgenommen. Da manche Personen an mehreren Maßnahmen teilnehmen konnten (z.B. qualifizierende Ausbildung im Anschluss an eine Integrationsmaßnahme oder gleichzeitige Nutzung des Selbstlernzentrums) können Doppelzählungen nicht ausgeschlossen werden. Aus den Teilnehmerzahlen wird in diesem Jahr die Bedeutung der berufsqualifizierenden Art.-5-Maßnahmen ersichtlich, während hinsichtlich der Stundenzahlen die Bedeutung der individuellen Ausbildungen in Unternehmen auffällt, die sich aus der längeren Dauer dieser Maßnahmen ergibt. An Artikel 5 Maßnahmen haben insgesamt 455 Personen teilgenommen (40% der Praktikanten).

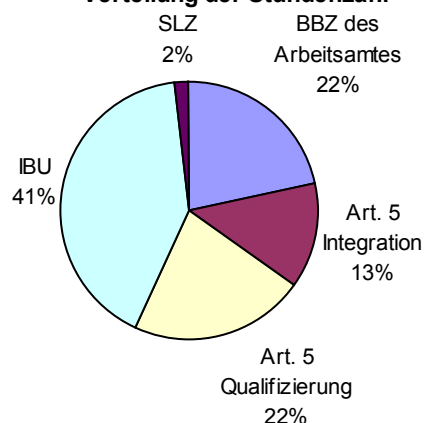
Praktikant/innen in den Ausbildungs- und Integrationsmaßnahmen (ohne Beschäftigte)

2003	Anzahl Teilnehmer/innen		Anzahl Stunden	
Kollektivausbildungen	669	60%	165.526	57%
Ausbildungen in Zentren des ADG (BBZ)	214	19%	63.063	22%
Auftragsmaßnahmen – Integration (Art. 5)	128	11%	38.520	13%
Auftragsmaßnahmen – Qualifikation (Art. 5)	327	29%	63.943	22%
Individuelle Ausbildungen	448	40%	126.382	43%
Individuelle Berufsausbildung in Unternehmen (IBU)	209	19%	121.556	42%
Offene Selbstlernzentren des ADG (SLZ)	239	21%	4.826	2%
Gesamt	1.117	100%	291.908	100%

Teilnehmer/innen an Maßnahmen



Verteilung der Stundenzahl

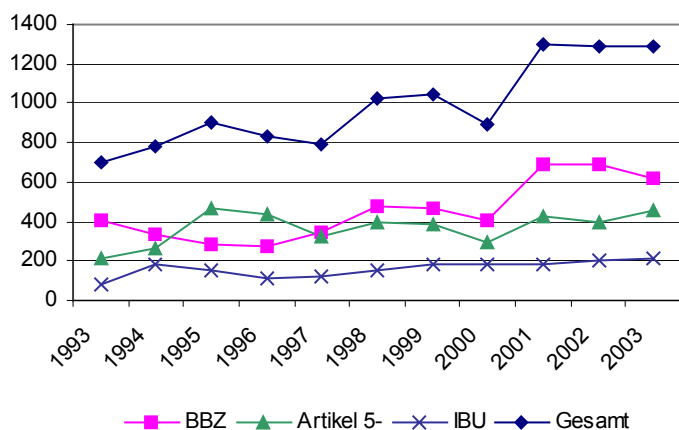


Untenstehende Grafik zeigt die Entwicklung der Teilnehmer/innenzahlen (Arbeitsuchende und Beschäftigte) in den letzten Jahren. Die Serie „BBZ“ enthält sowohl die Berufsbildungszentren des Arbeitsamtes als auch (seit 2000) die Selbstlernzentren.

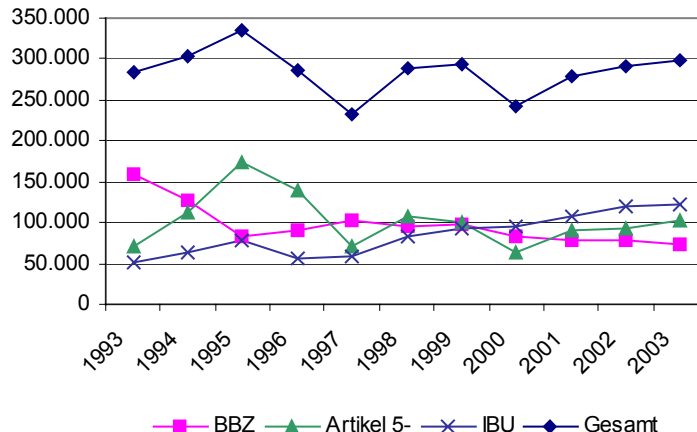
Da nur in den seltensten Fällen eine Maßnahme genau am Jahresende endet, sind Doppelzählungen von einem Jahr zum nächsten vorhanden (z.B. eine Person, die 2001 eine Ausbildung begann und diese erst 2002 beendet hat). Die einzelnen Jahreswerte können also nicht addiert werden, um eine Gesamtanzahl der Personen zu berechnen, die im Laufe der letzten 10 Jahre einer Ausbildung gefolgt sind. Vielmehr zeigen diese Werte eine Größenordnung hinsichtlich der Nutzung der einzelnen Maßnahmen.

Im Vergleich zum Vorjahr ist vor allem bei den Artikel-5-Maßnahmen ein Teilnehmerzuwachs zu verzeichnen. In den "klassischen" BBZ gab es wieder einen Anstieg der Praktikantenzahl, während die Zahl von "Neunutzern" in den Selbstlernzentren deutlich geringer ausgefallen ist. In Stunden gemessen ist die Entwicklung insgesamt parallel zur Teilnehmerentwicklung gelaufen: Rückgang bei den BBZ, Anstieg in den Artikel 5 Maßnahmen und in etwa Status quo bei den Individuellen Berufsausbildungen in Unternehmen.

Entwicklung der Teilnehmerzahlen seit 1993



Entwicklung der Praktikantenstunden seit 1993



Die nachfolgenden Angaben zum **Profil** der Abgänger/innen beziehen sich jeweils auf die 559 Personen, die ein Projekt in 2003 beendet bzw. verlassen haben und nicht auf die Gesamtzahl von Teilnehmer/innen.

Insgesamt betrachtet sind die Frauen mit einem Anteil von 52% noch etwas unterrepräsentiert im Vergleich zur Gesamtanzahl Arbeitslose, wo die Frauen 58% ausmachen. Insbesondere die IBU- und Integrationsmaßnahmen werden weiterhin vergleichsweise wenig von Frauen genutzt.

In punkto Ausbildungsniveau sind die Niedrigqualifizierten insgesamt noch unterrepräsentiert, auch wenn in diesem Jahr eine bessere Entsprechung zum allgemeinen Arbeitslosenprofil als im Vorjahr vorliegt. Dies liegt zum einen daran, dass mehr Niedrigqualifizierte in Maßnahmen waren, aber auch daran, dass der Anteil der Hochqualifizierten an der Arbeitslosigkeit gestiegen ist. Vorwiegend die Integrationsmaßnahmen leisten einen spezifischen Beitrag für niedrigqualifiziertes Publikum.

Was die Altersstruktur angeht, so sind die Maßnahmen insgesamt noch eindeutig jugendzentriert und umfassten sehr wenig Publikum über 35 Jahre (und weniger noch über 50), gemessen an der Alterspyramide der Arbeitslosen. Am ehesten noch entsprachen die Abgänger/innen der BBZ-Ausbildungen dem allgemeinen Altersprofil.

Profil der Abgänger/innen von Maßnahmen im Vergleich zum Profil der Arbeitslosen

2003	Qualifizierung	Integration	BBZ	IBU	Maßnahmen insgesamt	Arbeitslose (Stand 30.6.2003)
Anzahl Abgänger	190	100	134	135	559	1.749
Frauen	62%	42%	63%	33%	52%	58%
Männer	38%	58%	37%	67%	48%	42%
Primarschule	18%	30%	15%	11%	18%	24%
Mittlere Reife	28%	40%	29%	25%	30%	27%
Lehre	14%	11%	12%	15%	13%	16%
Abitur	26%	16%	42%	28%	28%	22%
Hochschule/Uni.	13%	3%	2%	21%	11%	11%
< 25 Jahre	31%	53%	30%	48%	39%	19%
25 - 35 Jahre	31%	21%	25%	36%	29%	25%
36 - 50 Jahre	36%	26%	41%	15%	30%	42%
> 50 Jahre	3%	0%	4%	1%	2%	13%
< 10 Monate	65%	53%	64%	81%	67%	56%
10 Mon.-2 Jahre	26%	33%	20%	13%	23%	26%
> 2 Jahre	9%	14%	16%	6%	11%	18%

Nach Dauer der Arbeitslosigkeit unterschieden, waren es vor allem Kurzarbeitslosen, die von den Maßnahmen profitierten. Personen, die seit mehr als 2 Jahren arbeitslos sind, waren nur schwach vertreten in den Abgängerzahlen. Dennoch hat auch hier im Vergleich zum Vorjahr eine Annäherung an das durchschnittliche Arbeitslosenprofil stattgefunden, die wiederum auf zwei Phänomene zurückgeht: mehr Langzeitarbeitslose waren in Maßnahmen (insbesondere in den BBZ) und ihr Anteil an der Arbeitslosigkeit ist deutlich geringer als im Vorjahr.

Angesichts dieser Diskrepanzen sind die zusätzlichen Angebote, die seit 2002 vom Arbeitsamt in Zusammenarbeit mit verschiedenen Partnern an die Adresse der Bezieher/innen des Eingliederungseinkommens (meist schwach Qualifizierte) und die älteren Arbeitsuchenden (Projekt Midchall/45+) gerichtet sind, als wichtige Ergänzung zu betrachten.

Bei der Beurteilung dieses Profilvergleichs darf natürlich auch nicht außer Acht gelassen werden, dass es nicht sinnvoll wäre, allein auf Basis dieser Profildaten die Teilnehmer/innen für die angebotenen Maßnahmen auszuwählen, andere (psycho-soziale) Faktoren können ebenso eine wichtige Rolle bei der Teilnehmerauswahl spielen. Anders herum gesehen mag es nicht für jeden die passende Maßnahme in der Angebotspalette geben, wobei wir hier "nur" die 4 genannten Kategorien von Maßnahmen, d.h. die Bildungsmaßnahmen, betrachtet haben. Daneben gibt es andere Betreuungs-, Beratungs- und Unterstützungsangebote, die in dieser Auswertung nicht berücksichtigt sind.

Auch arbeitsmarktpolitischen Faktoren muss Rechnung getragen werden. Langfristig gesehen kann - beispielsweise - vielleicht auch der Anteil an Langzeitarbeitslosen gesenkt werden, indem durch gezielte Maßnahmen für Kurzarbeitslose deren Abgleiten in die Langzeitarbeitslosigkeit vermieden werden kann. Eine größere Aussagekraft bekämen diese Profildaten durch eine Kombination mit verschiedenen anderen Elementen (Verbleibsanalysen, Arbeitsmarktentwicklung und andere).

1.3 ERWERBSBETEILIGUNG ERHÖHEN

Im Kontext zunehmender Qualifikations- und Arbeitskräfteengpässe - und vor dem Hintergrund der europäischen Beschäftigungspolitik und der demographischen Entwicklungen - wird es immer wichtiger, die Erwerbsbeteiligung der bislang "inaktiven" Bevölkerungsgruppen zu erhöhen und vorhandene "Stille Reserven" in den Arbeitsmarkt einzubinden. Dieses relativ neue Tätigkeitsfeld wird vom Arbeitsamt vornehmlich projektbezogen angegangen, da es hier pro-aktive Aktionen und neue Ansätze zu entwickeln gilt. Folgende Dienstleistungen oder Projekte haben dieses Ziel vor Augen.

☐ BERATUNG ZUR SELBSTÄNDIGKEIT

Neben der Suche nach einer vertraglichen Beschäftigung kann es für verschiedene Arbeitslose auch unter Umständen eine Alternative sein, sich selbständig zu machen. Ist ein solcher Wunsch vorhanden, kann das Arbeitsamt eine Erstberatung zu gewissen rechtlichen und anderen Aspekten anbieten.

Im Jahr 2003 haben 43 Personen von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht. Im Rahmen der Zusammenarbeit mit dem Netzwerk zur Existenzgründungsberatung werden diese Personen für weitere Beratungen dann meist zu den entsprechenden Ansprechpartnern (Anlaufstelle WFG) weitergeleitet.

☐ ANWERBUNG VON INAKTIVEN

☐ Projekt Midchall / 45+



Das Midchall-Projekt (s. S. 24) adressiert sich nicht nur an die eingetragenen Arbeitslosen über 45 Jahren, sondern hat als explizites Zielpublikum alle "Nicht-Erwerbstätigen" über 45 Jahre (sowie auch die Beschäftigten dieser Altersgruppen). Mehrere Elemente tragen der Thematik "Erhöhung der Beschäftigungsquote" Rechnung:

- durch die Pressekampagne soll ein möglichst breites Publikum angesprochen, sensibilisiert und informiert werden, spontane Interessenten werden in das Beratungs- und Weiterbildungsangebot integriert;
- Gewisse Kategorien "Inaktive" über 45 (Freigestellte, Frühpensionierte) werden in die Untersuchungen gezielt mit einbezogen;
- Berufsrückkehrerinnen über 45 werden durch die Frauenliga explizit angesprochen;

- durch die gezielte Sensibilisierung der Betriebe und verschiedene Angebote an die Adresse älterer Arbeitnehmer/innen (Weiterbildung, Arbeitsplatzanpassung, Kompetenztransfer) soll deren frühzeitigem Austreten aus dem aktiven Arbeitsleben vorgebeugt werden.

Zurzeit ist es allerdings noch zu früh für (quantitative oder qualitative) Auswertungen des Projektes.

□ Kooperationsabkommen mit den ÖSHZ

Durch dieses Abkommen (s. S. 23) wird gezielt die Eintragung von Beziehern des Eingliederungsabkommens als Arbeitssuchende gefördert und damit die aktive Bevölkerung erhöht, wenn auch zunächst in der Kategorie der Arbeitslosen. Somit wird einerseits ein vollständigeres Bild des arbeitslosen Bevölkerungsanteils in der DG wiedergegeben und andererseits werden diese Personen näher an den Arbeitsmarkt herangeführt, indem sie zumindest häufiger mit den Angeboten des Arbeitsamtes, sei es Stellenangebote oder Maßnahmen, konfrontiert werden.

□ Sonstige

- Vielfach wird auch den Frauen eine wichtige Rolle als zusätzliches Erwerbspersonenpotential zuerkannt. Zurzeit verfolgt das Arbeitsamt zwar keine gezielte Politik in diese Richtung, aber nicht zuletzt soll dadurch, dass Integrations- und Qualifizierungsmaßnahmen sich zunehmend auch an Berufsrückkehrer/innen richten, die Erwerbsbeteiligung insbesondere der Frauen gefördert werden. Auch verschiedene Aktionen im Rahmen des Gender Mainstreaming (z.B. die Beteiligung am EQUAL-Projekt MUQUARNAS, s.u.) widmen sich direkt oder indirekt dieser Thematik.
- Eine Erhöhung der Erwerbspersonenzahl in der DG wird auch als (statistisch nicht ganz korrekte) Nebenwirkung der pro-aktiven Kandidatensuche im benachbarten Ausland erzielt (s.u.). Dadurch, dass z.B. arbeitslose Personen aus dem Raum Aachen sich hier als Arbeitssuchende eintragen lassen, um mit hiesigen Stellenangeboten konfrontiert werden zu können, erhöht sich die Zahl der Arbeitslosen in der DG, obwohl diese Personen weiterhin in Deutschland wohnhaft sind und auch dort registriert und statistisch erfasst sind.

GFV *Die Verankerung des Gender mainstreaming im Arbeitsamt ist als eines der prioritären Ziele des Geschäftsführungsvertrages festgehalten worden. Es gilt das Ziel der Chancengleichheit von vorneherein in sämtliche politischen Konzepte und Maßnahmen einzubinden und durch Sensibilisierung aller am Prozess Beteiligten die notwendigen Voraussetzungen für eine solche Politik zu schaffen. In diesem Sinne sind zwei Aktionen definiert worden, die zum Einen die interne, d.h. institutionelle Ebene und zum Anderen die Ebene der Maßnahmen für Arbeitssuchende betreffen (Projekt MUQUARNAS).*

Das EQUAL-Projekt **MUQUARNAS** verfolgt einerseits das Ziel, junge Frauen für nicht-traditionelle Berufe zu sensibilisieren und bietet parallel dazu die Möglichkeit der Vorqualifizierung in einem dieser Berufe.

So ist zunächst in Zusammenarbeit mit der G.O.E. MUT eine Ausbildung zum/zur "Hilfsarbeiter/in im Metallbereich" konzipiert und durchgeführt worden. 25 Arbeitssuchende haben an zwei Informationsversammlungen teilgenommen. Dort wurde das Angebot einer „Schnupperwoche“ gemacht, um den Arbeitssuchenden die Möglichkeit zu geben, verschiedene Arbeitsschritte auszuprobieren.

Drei Frauen meldeten sich zu einem individuellen Beratungstermin im Rahmen des Dienstes für sozioberufliche Integration und entschieden sich dafür, an der „Schnupperwoche“ teilzunehmen. Die Woche verlief positiv und alle Frauen haben einen sechsmonatigen Ausbildungsvertrag unterschrieben. Der Verlauf der Maßnahme war ebenfalls positiv, die Frauen zeigten großes Interesse an der Arbeit und ihre Fähigkeiten für diesen Beruf wurden bestätigt. Allerdings ging klar und deutlich hervor, dass ein sechsmonatiges Modul nur als Einstieg und Orientierung dienen kann. Als problematisch erwies sich jedoch die Tatsache, dass dieses Modul im Rahmen des schon bestehenden Integrationsprojekts der G.O.E. MUT organisiert wurde. Eine Teilnehmerin wurde schließlich in einen nicht traditionellen Beruf vermittelt (Karosserieabteilung einer Autowerkstatt).

Neben dem oben beschriebenen Qualifizierungsmodul ist im Rahmen von MUQUARNAS auch die Entwicklung eines Konzepts für ein allgemeineres Modul „**Berufe entdecken**“ in Arbeit. Dieses hat ebenfalls die Sensibilisierung von Frauen für nicht-traditionelle Berufe zum Ziel. So wurde ein Orientierungsmodul "Erweiterung der Berufsvorstellungen" für arbeitssuchende Frauen sowie eine Videokassette "Männer und Frauen in nicht traditionellen Berufen" im Rahmen des Projektes mit den Partnerorganisationen erstellt.

Darüber hinaus sind im Rahmen von MUQUARNAS auch eine Reihe von Gender-Seminaren für das Personal (Ausbilder, Arbeitsberater, Berufsberater, Stellenvermittler) in Zusammenarbeit mit der Firma "Pro Innovation" organisiert worden.

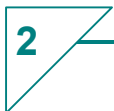
□ FINANZIELLE ANREIZE

Es gibt eine ganze Reihe von finanziellen Anreizsystemen, die die Förderung der Erwerbsbeteiligung verschiedener Zielgruppen bezwecken. Bei manchen spielt das Arbeitsamt höchstens eine Informationsrolle (Bsp. Arbeitswiederaufnahme-Zuschlag des LFA für Personen, die aus Altersgründen freigestellt sind und wieder eine Arbeit aufnehmen), andere werden direkt vom Arbeitsamt ausgezahlt.

Das Ziel dieser Beihilfen oder Prämien ist es, z.B. die Mobilität oder die Ausbildungsbereitschaft der Erwerbslosen zu fördern. Diese (gesetzlich geregelten) Möglichkeiten sind allerdings nicht unbedingt soweit zugeschnitten, dass sie wirklich gezielt zu diesem Zweck eingesetzt werden können.

Bei den vom Arbeitsamt ausgezahlten Prämien handelt es sich um die Umzugsbeihilfe (für Arbeitslose, die bereit sind, eine Stelle anzunehmen, die einen Wohnortwechsel erfordert), die Ausbildungsprämie (im Rahmen von Art. 5 EEDG 12.6.1985) und die Sonderprämie für soziale Härtefälle (d.h. eine Erhöhung der Ausbildungsprämie für diese Personen).

Neben diesen bereits existierenden Möglichkeiten wurde auch in der Deutschsprachigen Gemeinschaft Ende 2003 ein Projekt zur Förderung der Mobilität der Arbeitslosen vorbereitet, das den Erwerb des Führerscheins erleichtern soll. Dieses Projekt wird im ersten Trimester 2004 durchgeführt.



Personalnachfrage der Betriebe befriedigen

Ein weiteres Hauptziel des Arbeitsamtes besteht darin, einerseits die "spontane" Personalnachfrage der Betriebe zu befriedigen und andererseits mögliche zusätzliche Beschäftigungspotentiale in der hiesigen Wirtschaft zu erschließen und zu fördern, damit der Arbeitsnachfrage der Einzelpersonen möglichst entsprochen werden kann.

Um diesen Zielen gerecht zu werden, bietet das Arbeitsamt zurzeit die nachfolgenden Dienstleistungen an. Auch auf diesem Gebiet werden im Rahmen des Geschäftsführungsvertrages Weiterentwicklungen und Verbesserungen realisiert werden.

2.1 STELLENANGEBOTE MIT ARBEITSUCHENDEN ABGLEICHEN

□ PROFILERFASSUNG DER STELLENANGEBOTE, BERATUNG

Um Arbeitsuchende passgenau auf offene Stellen vermitteln zu können, müssen auch die Erwartungen und Anforderungen der Arbeitgeber/innen an mögliche Kandidaten/innen möglichst genau erfasst werden. Darüber hinaus sollte der Arbeitgeber über die erfolgversprechendsten Suchstrategien informiert werden bzw. sich der eventuellen Schwierigkeiten bewusst sein, die das Stellen von zu einschränkenden (oder zu weitgefassten) Bedingungen mit sich bringt.

GFV *Im Gegenzug zum Projekt "Verbesserung der Bewerberprofilierung - Profiling" wird auch die Optimierung der **Profilierung der Stellenangebote** im Rahmen des Geschäftsführungsvertrages angestrebt. Auch den Stellenvermittler/innen soll ein besseres Instrument anhand gegeben werden, um die Erwartungen der Arbeitgeber/innen an potentielle Bewerber/innen möglichst rasch, präzise und komplett erfassen zu können. Das bisherige Raster wird auf Schwachstellen überprüft und überarbeitet werden und eine neue Version getestet werden. Ein Vergleich der Resultate der vorgesehenen Zufriedenheitsumfragen vor und nach der Einführung neuer Arbeitstechniken ermöglicht es, die Effektivität der durchgeführten Änderungen zu erfassen und eventuell notwendige Anpassungen vorzunehmen.*

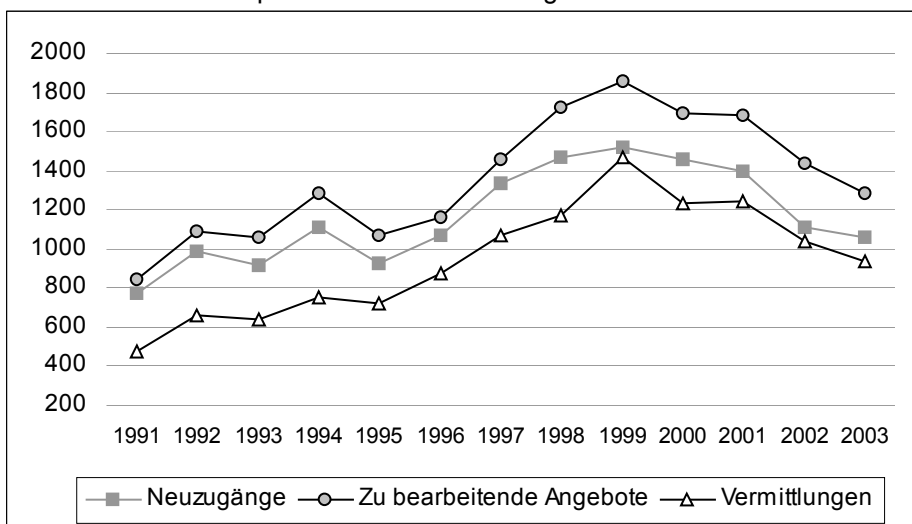
□ VERMITTLUNG VON EINGETRAGENEN ARBEITSUCHENDEN

Aufgabe der Stellenvermittlung ist es, Arbeitgeber/innen geeignete Kandidat/innen für deren offene Stellen anzubieten. Die Stellenvermittlung nimmt die durch den Arbeitgeber definierten Stellenangebote entgegen und registriert sie im Informatiksystem. Anhand der Bewerberdatenbank ist es ihr daraufhin möglich, nach Arbeitssuchenden zu suchen, die den erwünschten Kriterien entsprechen und somit als Kandidat/innen für die offene Stelle in Frage kommen. Ausgehend von dieser Vorauswahl prüfen die Vermittler/innen die Eignung (Fähigkeiten, Interessen, Einschränkungen) anhand eines persönlichen Vorabgespräches, bevor sie die tatsächlich in Frage kommenden Personen an den Arbeitgeber verweisen. Die Vermittler/innen können je nach Wunsch des Arbeitgebers seine Suche auf die Nachbarregionen (auch grenzüberschreitend) oder die gesamte Wallonie ausdehnen und das Stellenangebot mit Hilfe des EURES-Netzes sogar europaweit verbreiten.

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

Entwicklung der Stellenangebote

Die folgende Grafik gibt einen Überblick über die Entwicklung der dem Arbeitsamt mitgeteilten 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 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).

2003 sind dem Arbeitsamt 1.061 neue offene Stellen gemeldet worden. Seit nunmehr vier Jahren ist die

Zahl der neu gemeldeten Stellenangebote rückläufig (-5% im Vergleich zum Vorjahr). Auch die Gesamtanzahl der zu bearbeitenden Stellen ist mit 1.282 weiter deutlich zurück gegangen. Die Zahl der Stellenbesetzungen verläuft weiterhin in etwa parallel zur Zahl der zu bearbeitenden Stellen. Ihre Zahl ist mit 936 ebenfalls rückläufig, aber die Stellenbesetzungsquote (73%) liegt um knapp 1% höher als im Vorjahr.

Die Stellenbesetzungsquote gibt das Verhältnis der erfolgreich besetzten Stellen und der Gesamtanzahl der zu bearbeitenden offenen Stellen wieder.

Art der Stellenangebote

Hier unterscheiden wir zwischen den gewöhnlichen Angeboten - die sogenannten "Stellen im normalen Wirtschaftskreis" - und denjenigen, für deren Besetzung bestimmte Bedingungen erfüllt werden müssen, vornehmlich im Rahmen von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM).

Rund 74% der dem Arbeitsamt im Laufe des Jahres neu mitgeteilten offenen Stellen betreffen den normalen Wirtschaftskreis (im Vorjahr nur 68%). Im Vergleich zum Vorjahr ist die Zahl der mitgeteilten Stellen des normalen Wirtschaftskreises leicht gestiegen (+5%), während gleichzeitig die Zahl der neu zu besetzenden ABM-Stellen deutlich gesunken ist (um rund 24%).

Stellenangebote nach Art der Stellen (Jahressummen 2003)

2003	Neuzugänge	Zu bearbeitende Stellen	Stellenbesetzungen	Annullierungen	Bestand Jahresende	Stellenbesetzungs-Quote
Gewöhnliche Angebote	784	984	666	101	216	67,7%
Ersatz Laufbahnunterbrechung (privat)	2	3	3	0	0	100,0%
Ersatz Frühpension	1	3	4	0	0	133,3%
Normaler Wirtschaftskreis	787	990	673	101	216	68,0%
Konvention erster Arbeitsplatz	86	89	84	2	3	94,4%
Ersatz Laufbahnunterbrechung (öffentl.)	1	3	3	0	0	100,0%
PRIME	0	1	1	0	0	100,0%
BVA (Bezuschusste Vertragsangestellte)	177	189	166	4	19	87,8%
BÜP (Berufliches Übergangsprogramm)	10	10	9	0	1	90,0%
Direkt bezuschusste Stellen	274	292	263	6	23	90,1%
Gesamt	1.061	1.282	936	107	239	73,0%

Die Stellenbesetzungsquote der nicht bezuschussten Stellen liegt deutlich unter derjenigen der ABM-Stellen. Sie ist allerdings in 2003 wieder auf 68% angestiegen. Die Besetzungsquote bei den ABM-Stellen hingegen liegt bei etwa 90%.

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

Eine Aufgliederung der besetzten Stellenangebote des normalen Wirtschaftskreislaufs nach gefordertem **Ausbildungsniveau** zeigt, dass etwa 45% der Stellen sich an Abiturient/innen oder Studienabgänger/innen richten. 18% der Angebote erfordern

Stellen im normalen Wirtschaftskreis

Jahr	Zu bearbeitende Stellen	Stellenbesetzungen	Stellenbesetzungsquote
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%
2001	1.272	880	69%
2002	1.036	669	65%
2003	990	673	68%

Stellenbesetzungen nach Ausbildungsniveau

2003	Gesamt	Männer	Frauen
Primarschule	27%	28%	27%
Sekundar Unterstufe	12%	12%	11%
Sekundar Oberstufe	19%	18%	19%
Hochschule/Uni	26%	17%	33%
Abgeschl. Lehre	16%	24%	9%
Gesamt	100%	100%	100%

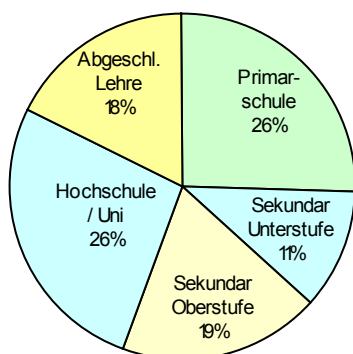
Besetzungsquoten nach Ausbildungsniveau

2003	Stellenbesetzungsquote
Primarschule	73%
Sekundar Unterstufe	72%
Sekundar Oberstufe	67%
Hochschule/Uni	65%
Abgeschl. Lehre	64%
Gesamt	68%

einen Lehrabschluss. Hervorzuheben ist die vergleichsweise niedrige Besetzungsquote Letzterer, wobei sie sich in den letzten drei Jahren jeweils leicht verbessert hat. Die Zahl der Stellenangebote, die nicht mehr als einen Primarschulabschluss voraussetzen, ist im Vergleich zum Vorjahr wieder deutlich angestiegen, und auch die Besetzungsquote ist auf 73% geklettert. Die Zahl der neuen Stellenangebote für Personen mit

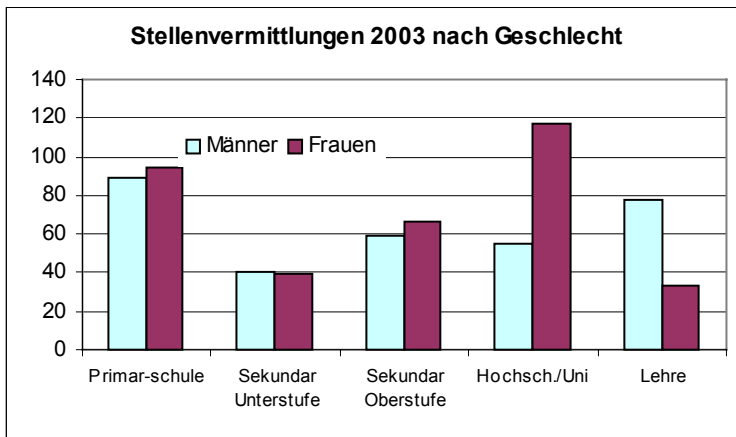
Primarschulabschluss und auch für Abiturient/innen hat sich wieder deutlich erhöht im Vergleich zum Vorjahr. Auffällig ist die nun seit mehreren Jahren zu beobachtende negative Entwicklung bei den Stellen für Studienabgänger/innen und Gesell/innen.

Stellenangebote nach Ausbildungsniveau



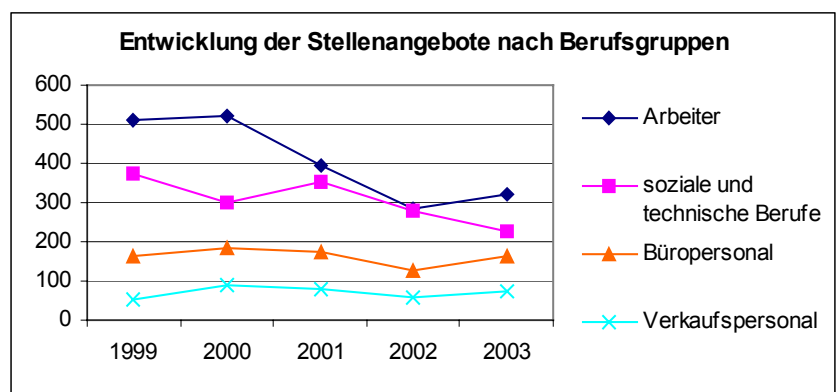
Betrachtet man die Geschlechterverteilung bei den Stellenbesetzungen, so zeigen sich deutliche Unterschiede: Während rund 33% der vermittelten Frauen Arbeitsstellen fanden, die einen Hochschulabschluss verlangten, lag dieser Anteil bei den Männern nur bei 17%. Deutlich mehr Männer als Frauen wurden 2003 in Stellen vermittelt, die einen Lehrabschluss voraussetzen. Die Differenzen sind im letzten Jahr jedoch stark geschrumpft, da deutlich mehr Frauen in niedrig-

qualifizierte Jobs und deutlich weniger Frauen in hoch qualifizierte Jobs vermittelt worden sind als im Vorjahr.



Diese Feststellung bestätigt sich in der Verteilung aller Stellenbesetzungen nach **Geschlecht**: insgesamt wurden 2002 rund 52% aller mitgeteilten Stellen des normalen Wirtschaftskreises an Frauen vermittelt; bei den höherqualifizierten Stellen (Abitur und Studium) steigt der Frauenanteil auf 61%. Bei den Vermittlungen mit Lehrabschluss überwiegen dahingegen die Männer. Bei den Vermittlungen von Stellen für Unqualifizierte überwogen in diesem Jahr jedoch auch die Frauen.

Die Aufgliederung der Stellenangebote nach **Berufsgruppen** ergibt, dass rund 42% der Angebote an Arbeiter/innen in den verschiedensten Bereichen gerichtet sind; weitere 29% richten sich an technische Berufe und Arbeitskräfte im Gesundheits- und Sozial- sowie Unterrichtswesen. Rund 19% der Angebote betreffen Büroangestellte und 9% Verkaufspersonal. In absoluten Zahlen gesehen, ist die Zahl der Angebote für Arbeiter/innen und die soziale und technischen Berufen am stärksten gesunken (-37% im Vergleich zu 1999), während die Angebote für Büro- und Verkaufspersonal im letzten Jahr wieder angestiegen sind.



Die höchsten Stellenbesetzungsquoten sind im genauen Gegensatz zum letzten Jahr bei den Arbeiter/innen und in den sozialen oder technischen Berufen zu finden, während die Vermittlung von Büro- und Verkaufspersonal eher mit Schwierigkeiten verbunden war.

Stellenangebote des normalen Wirtschaftskreises nach Berufsgruppen

2003	Zu bearbeitende Stellen	Anteil	Stellenbesetzungen				Annullierungen	Bestand Jahresende
			Männer	Frauen	Total	Quote		
Arbeiter	416	42,0%	185	105	290	70%	33	93
soziale und technische Berufe	291	29,4%	67	134	201	69%	42	48
Kaderpersonal	5	0,5%	0	0	0	0%	2	3
Büropersonal	188	19,0%	52	71	123	65%	15	50
Verkaufspersonal	90	9,1%	19	40	59	66%	9	22
Gesamt	990	100,0%	323	350	673	68%	101	216

Die Aufteilung der Stellenangebote nach **Wirtschaftszweig** ergibt, dass im Jahr 2003 72% der zu bearbeitenden Angebote von im Tertiärsektor tätigen Unternehmen stammen (ähnlich wie im Vorjahr). Die Zahl der Angebote aus dem Sekundärsektor ist im Vergleich zum Vorjahr stabil geblieben, während die Zahl der Stellen im Tertiärsektor um 5% gesunken ist. (Betrachtet man nur die seit Januar neu hinzugekommenen Angebote, stellt man jedoch einen leichten Anstieg in beiden Sektoren fest). Die Besetzungsquote im Sekundärsektor ist deutlich gestiegen (von 58% auf 66%).

Stellenangebote des normalen Wirtschaftskreises nach Branchen

2003	Zu bearbeitende Stellen	Anteil an Gesamt	Stellenbesetzungen			
			Männer	Frauen	Total	Quote
Primärsektor	11	1%	9	1	10	91%
Sekundärsektor	262	26%	149	25	174	66%
Tertiärsektor	717	72%	165	324	489	68%
Gesamt	990	100%	323	350	673	68%

Die meisten Stellenangebote kamen in diesem Jahr vom Handel, gefolgt vom öffentlichen Dienst und dem Unterrichtswesen. Die niedrigsten Stellenbesetzungsquoten waren in den Sektoren Transport und Kommunikation, Personenbezogene Dienstleistungen, Horeca und Baufach zu finden.

Stellenangebote - die wichtigsten Sektoren

2003	Zu bearbeitende Stellen	Anteil an Gesamt	Stellenbesetzungen			
			Männer	Frauen	Total	Quote
Handel	131	13,2%	41	50	91	69,5%
Öffentlicher Dienst	114	11,5%	22	57	79	69,3%
Unterrichtswesen	95	9,6%	14	56	70	73,7%
Dienstleistungen für Unternehmen	79	8,0%	24	29	53	67,1%
Personenbez. Dienstleistungen	73	7,4%	16	28	44	60,3%
Baufach	70	7,1%	43	3	46	65,7%
Horeca	66	6,7%	10	31	41	62,1%
Sozialwesen	61	6,2%	8	40	48	78,7%
Holzgewerbe	37	3,7%	25	4	29	78,4%
Transport und Kommunikation	37	3,7%	18	2	20	54,1%
Lebensmittelerzeugung	36	3,6%	19	6	25	69,4%
Metallverarbeitung	32	3,2%	21	2	23	71,9%
Fahrzeugbau	29	2,9%	14	7	21	72,4%
Sonstiges (VoE, ...)	26	3%	8	10	18	69%
Gesundheitswesen	21	2,1%	3	12	15	71,4%

□ Europäische Stellenvermittlung

Seit 1994 ist das Arbeitsamt in der Deutschsprachigen Gemeinschaft Teil des Netzwerks *European Employment Services* (EURES). Die Haupttätigkeit des Eures-Beraters besteht in der Beratung von Arbeitssuchenden in bezug auf die Beschäftigung im europäischen Ausland, sowie in der Bearbeitung von europäischen Stellenangeboten. Bei den Kundenkontakten der Eures-Beraters 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	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Eintragungen	126	140	124	47	34	34	41	111	82
Beratungen	766	488	603	471	282	486	436	507	581
Informationen zur Arbeitssuche	230	192	198	96	82	170	182	284	357
<i>grenzüberschreitend</i>	138	144	167	75	59	127	138	190	217
<i>transnational</i>	92	48	31	21	23	43	44	94	140
Sprechstunden im Ausland	29	12	12	4	2	5	6	7	6
Informationen zu Stellenangeboten	25	104	97	54	58	99	87	212	343
Betriebsbesuche im Ausland	2	4	3	0	1	5	0	1	1
Arbeitgeberkontakte	18	7	43	10	45	29	32	22	26
Auslandsaufenthalte	19	24	18	11	13	31	24	29	23

Die Haupttätigkeit besteht im Empfang, der Betreuung und Beratung von Arbeitssuchenden im Rahmen eines individuellen gründlichen Gesprächs über ihre Motivationen und Sprachenkenntnisse und über die Lebens- und Arbeitsbedingungen in Belgien (Ratsuchende aus den EWR Ländern) oder im Ausland. Zu den weiteren Aktivitäten des Dienstes gehört die Teilnahme an verschiedenen Arbeitsgruppen im Rahmen des EURES-Netzes, an den Lenkungsgruppen der IGA II-Region und an verschiedenen Konferenzen und Veranstaltungen in der Euregio, die Organisation von Sprechtagen sowie die ständige Aktualisierung der Informationsmaterialien und -quellen.

Schwerpunkte der EURES-Tätigkeit im Jahr 2003 waren u.a. die Bearbeitung und Erneuerung der Eures Maas-Rhein Internet-Seite, die Entwicklung der Kommunikationsstrategie und des Kommunikationsmaterials sowie die Aktualisierung der Informationsmerkmale für Grenzgänger. Die bedeutende Steigerung in verschiedenen Aktivitäten in 2002 war insbesondere auf die Sonderaktionen (s.u.) zurückzuführen. In diesem Jahr erkennt man eine größere Anfrage nach Beratungen (häufig per Mail oder telefonisch), mehr

Auskünfte als im Vorjahr für EU-Länder außerhalb der EMR sowie eine Erhöhung der Vermittlungen ins Ausland.

□ PRO-AKTIVE KANDIDATENSUCHE AUßERHALB DER DG

GFV Um dem in den letzten Jahren verstärkt aufgetretenen Fachkräftemangel in verschiedenen Branchen und Berufen zu entgegnen, sind zwei Projekte ins Leben gerufen worden. Zum einen wird eine verstärkte **Vernetzung mit den umliegenden Arbeitsverwaltungen** (insbesondere Wallonie, Flandern, Deutschland, Luxemburg) angestrebt, und zum anderen werden bei Bedarf gezielte **Sonderaktionen** zur Kandidatensuche durchgeführt.

Beim ersten Projekt geht es vor allem darum, die vorhandenen Bewerberreserven in den Nachbarregionen besser für uns zugänglich zu machen, damit gezielt und rasch auch auswärtige potentielle Kandidat/innen für die Stellenangebote der hiesigen Betriebe in Vorschlag gebracht werden können. Natürlich beinhaltet eine solche Zusammenarbeit auch einen Austausch in zwei Richtungen: Umgekehrt wird auch dafür Sorge getragen, dass den hiesigen Arbeitsuchenden die Stellenangebote der Nachbarregionen noch besser zugänglich werden. Generell wird das Thema Mobilität der Arbeitsuchenden mit den anderen Arbeitsverwaltungen zur Sprache gebracht.

Das Ziel der der Sonderaktionen besteht darin, eine Lösung für einen punktuellen oder strukturellen Bedarf hiesiger Betriebe nach qualifizierten Kräften zu finden und eine entsprechende gezielte Suche nach Arbeitskräften im näheren oder entfernteren In- oder Ausland zu organisieren.

Zur Verstärkung der nationalen und internationalen Vernetzung gab es auch 2003 eine Reihe von Kontakten: im Februar die Vorbereitung und Nachbetrachtung der Sonderaktion im Rahmen der Deutschen Woche in Lüttich (s.u.) mit dem FOREM Verviers und Lüttich; im Mai ein Treffen der Betriebsberatungsdienste Lüttich/Verviers/Huy/St.Vith in Herstal auf Einladung von Agoria, ein Treffen der Arbeitsverwaltungen NL/B/L/D/F in Ratzdorf zum Thema Mobilität, ein Treffen mit Vertretern des ONEM in Lüttich zum Thema "Activa Jeunes-formation" sowie ein allgemeiner Austausch bezüglich der Zusammenarbeit beider Organisationen; im Juli ein Treffen der Arbeitsverwaltungen der Großregion Saar-Lor-Lux in Luxemburg; im November ein Besuch des Arbeitsamtes Trier und schließlich im Dezember ein Treffen der Arbeitsverwaltungen der 4 Regionen in Brüssel (ORBEM, VDAB, Le Forem, ADG) sowie ein Besuch des Arbeitsamtes Bitburg.

Nicht zuletzt muss auch die ständige und strukturierte Kooperation im Rahmen von Eures (s.o.) in diesem Zusammenhang erwähnt werden. Im Juni 2003 ist auch ein Kooperationsabkommen mit dem flämischen VDAB unterzeichnet worden.

Im Rahmen der Sonderaktionen sind 2003 folgende Aktionen durchgeführt oder gestartet worden:

- Seit Februar 2002 läuft eine strukturierte Zusammenarbeit mit dem Arbeitsamt Aachen, in deren Rahmen Arbeitsuchende, die bereit sind, eine Arbeit in Belgien anzunehmen, verstärkt auf die Möglichkeit hingewiesen werden, sich beim ADG einzutragen. Im Februar 2003 ist darüber hinaus eine gezielte Suche nach LKW-Fahrern durchgeführt worden.
- Im Rahmen der Deutschen Woche im März in Lüttich organisierte das ADG auch 2003 in Zusammenarbeit mit dem FOREM Verviers/Lüttich eine Stellenbörse.
- Das ADG war als belgischer Partner am Austauschprojekt ‚JUBaS‘ beteiligt, bei dem 16 Jugendliche aus Eisenhüttenstadt Gelegenheit bekommen haben, ein zweimonatiges Praktikum (Sept. und Okt.) in Betrieben der Deutschsprachigen Gemeinschaft zu absolvieren (Bereich Metall und Innenausbau). Dieses Projekt (Benachteiligte Jugendliche als Systembauer) wurde im Rahmen des Aktionsprogramms "Leonardo da Vinci" durchgeführt und könnte durchaus dazu führen, Jugendliche für eine längerfristige Arbeitsaufnahme in Belgien zu interessieren. Insgesamt waren die hiesigen Unternehmer positiv überrascht über den Verlauf des Praktikums und haben verschiedenen Teilnehmern auch dauerhafte Stellen angeboten.
- Aktion Jobbörse IHK-HWK: In Zusammenarbeit mit der IHK Aachen, der Handwerkskammer Aachen und der IHK Eupen ist Ende 2003 eine Jobbörse organisiert worden, da die IHK Aachen ein Projekt der Arbeitsvermittlung ins Leben gerufen hatte und eine transnationale Zusammenarbeit anstrebte. In mehreren Treffen der Verantwortlichen und der Arbeitsberater ist insbesondere über die gesuchten und angebotenen Profile ausgetauscht worden. Diese Aktion wurde im März 2004 wieder beendet, da das Projekt auf deutscher Seite nicht fortgeführt wird.

2.2 BESCHÄFTIGUNGSPOTENTIALE ERSCHLIEßEN UND FÖRDERN

□ BERATUNG UND HILFESTELLUNG ZU BEIHILFEN

Aufgabe der Betriebsberatung ist es, 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 und sie bei der Erstellung der entsprechenden Anträge zu unterstützen.

Der Betriebsberatungsdienst des Arbeitsamtes konzentriert sich in seiner Beratungstätigkeit auf den Bereich der Beschäftigungs- und Ausbildungsbeihilfen, steht aber auch 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.

Der Umfang und die Entwicklung der Beratungstätigkeit wird aus der folgenden Tabelle deutlich. Die Schwerpunkte der Beratungen betrafen vor allem Einstellungs- und Beschäftigungsbeihilfen (Activa, Plan +1/+2/+3, Rosetta, ...), die individuelle Ausbildung im Unternehmen, die Sozialgesetzgebung sowie die allgemeine Information über die verschiedenen Dienstleistungsangebote des Arbeitsamtes. Diese Beratungen verlaufen telefonisch, schriftlich oder im persönlichen Kontakt.

Die Beratungstätigkeit

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Beratungen	551	550	566	604	798	736	820	947
Anzahl Betriebe	244	299	302	312	338	328	367	413
Anzahl Arbeitsuchende	92	60	65	87	80	101	128	172

□ GEWÄHRUNG VON AUSBILDUNGSBEIHILFEN

Das Arbeitsamt ist zuständig für die Bearbeitung und Auszahlung von 2 Arten von Ausbildungsbeihilfen :

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

Aus- und Weiterbildungen für Beschäftigte, die in den Berufsbildungszentren des Arbeitsamtes erteilt werden oder aber in den Betrieben, insofern diese vom Arbeitsamt punktuell als Ausbildungszentrum anerkannt werden, können vom Arbeitsamt bezuschusst werden. Es muss sich dabei jeweils um kollektive Qualifizierungsmaßnahmen handeln, bei denen mindestens 5 Personen geschult werden. 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/innen und der Auszubildenden.

Im Jahr 2003 sind Auszahlungen von Beihilfen in Höhe von 93.774,33 € für 11 Betriebe getätigt worden.

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

Bei der Einführung neuer Herstellungsprozesse, Technologien oder Arbeitsmethoden (bspw. eines Qualitätssicherungssystems nach ISO), die eine entsprechende Ausbildung des Personals erforderlich machen, können Betriebe des produzierenden Gewerbes eine finanzielle Hilfe beantragen.

Im Zuge der Kompetenzübertragung sind auch die für diese Fördermaßnahme vorgesehenen Mittel an die DG übertragen worden, so dass nun die vollständige Abwicklung (Bearbeitung und Auszahlung) dieser Dossiers in den Händen des Arbeitsamtes liegt. Es interveniert sowohl in den Lohnkosten der Ausbilder/innen (betriebsinterne oder -externe Ausbilder/innen) als auch in den Lohnkosten der auszubildenden Arbeitnehmer/innen.

Der Gesamtbetrag der im Jahr 2003 ausgezahlten Beihilfen für die 11 betroffenen Betriebe beläuft sich auf 62.700,57 €.

□ AUS- UND WEITERBILDUNG FÜR BESCHÄFTIGTE

Beschäftigte Personen können in den Berufsbildungszentren des Arbeitsamtes an kollektiven Weiterbildungen teilnehmen. 2003 haben 171 Personen diese Möglichkeit genutzt, sowie einige Arbeitnehmer/innen die Selbstlernzentren aufgesucht. 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 und Buchführung sowie berufsbezogene Fremdsprachen.

□ ARBEITSPLÄTZE IN DER SOZIALÖKONOMIE ERSCHLIEßEN

GFV *Im Zuge einer immer frappierenderen Dualisierung des Arbeitsmarktes zwischen der Nachfrage nach gut qualifizierten Arbeitnehmer(inne)n einerseits und einem Publikum von Arbeitslosen mit zunehmend größeren Eingliederungsproblemen andererseits kommt der **Sozialökonomie** eine wachsende Bedeutung zu. Für Personen, die gleichzeitig eine ganze Reihe von Vermittlungshemmnissen aufweisen, die auch durch die klassischen Reintegrations- und Qualifikationsmaßnahmen nicht abgebaut werden können, scheint die längerfristige Aufnahme in ein Projekt der Sozialökonomie zurzeit die beste Lösung.*

Ein Ziel der Sozialökonomie liegt in der Schaffung von Aufnahme- und Arbeitsplätzen in einem geschützten Rahmen als Übergang zum regulären Arbeitsmarkt. In diesem Rahmen hat das Arbeitsamt seit September 2002 einen Arbeitsberater eingestellt, der eine dreifache Aufgabe übernommen hat:

- die Schaffung eines Netzwerkes von Betrieben und Organisationen im Bereich der Sozialökonomie;
- die Akquisition und Vermittlung von Stellenangeboten im Bereich der Sozialökonomie;
- die Beratung, Betreuung und Eignungsfeststellung von potentiellen Kandidaten/innen für diese Stellen.

Nach einer Einarbeitungszeit sind zunächst eine Reihe von Kontakten mit verschiedenen Organisationen und Betrieben hergestellt worden, wobei sich insbesondere ein großer Beratungsbedarf hinsichtlich der existierenden Förderprogramme, Finanzierungsmöglichkeiten und Managementfragen herausgestellt hat. Durch eine Umfrageaktion wurde der entsprechende Bedarf ermittelt, woraufhin Minister Kubla in 2003 die Schaffung einer Halbzeitstelle zu diesem Zweck genehmigte. Im Rahmen des "Arbeitskreises Sozialökonomie" ist der Aufbau des Netzwerkes weiter thematisiert worden und 2004 entstand eine entsprechende Arbeitsgruppe.

Im Bereich Stellenakquisition ist eine enge Zusammenarbeit zwischen dem Berater für Sozialökonomie und den "klassischen" Stellenvermittlern und Arbeitsberatern des ADG entstanden. Werden Stellen mitgeteilt, die für das Publikum in Frage kommen, so schlägt der Berater gegebenenfalls Personen vor und schaltet sich in die Vermittlung ein, bzw. schlägt den Vermittlern Personen für vorhandene Stellen vor. Darüber hinaus existieren auch direkte Kontakte mit der Betriebswelt.

Der Arbeitsberater hat ebenfalls die Betreuung von schwervermittelbaren Personen (aus den verschiedenen Begleitprogrammen wie Rosetta, ÖSHZ, 45+) sowie die Begleitgespräche von BÜP-Beschäftigten (Berufliches Übergangsprogramm) übernommen.

3 Informationsdefizite ausgleichen

Neben der direkten, aktiven Ausgleichsfunktion zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt fällt dem Arbeitsamt auch eine Rolle bei der Bereitstellung und Aufarbeitung von arbeitsmarktrelevanten Informationen zu, damit die am Arbeitsmarkt beteiligten Akteure (Personen, Betriebe und Institutionen) ihre Entscheidungen in möglichst optimaler Kenntnis der Sachlage treffen können. Die Transparenz am Arbeitsmarkt für den Einzelnen kann gerade auch durch die technologischen Fortschritte (Datenbanken, Internet, ...) der letzten Jahre stark verbessert werden und eröffnet den Interessenten mehr und mehr Möglichkeiten, sich selbst aktiv an den Arbeitsmarktprozessen zu beteiligen.

Wir unterscheiden in diesem Kapitel zwischen den direkt arbeitsmarktbezogenen Informationsaufgaben und den erst kürzlich hinzugekommenen Aufgaben des Arbeitsamtes im Bereich der Berufsinformation und -beratung.

3.1 RATSUCHENDE UND DRITTE ÜBER DEN ARBEITSMARKT INFORMIEREN

□ INFORMATIONEN ZUM ARBEITSMARKT BEREITSTELLEN

Das Arbeitsamt trägt zur Transparenz des Arbeitsmarktes bei, indem es

- Arbeitsuchende aktiv über offene Stellenangebote informiert (Aushang im ADG und bei Partnern, Veröffentlichung via Internet, Radio und KA3, über Mailings, ...)
- statistische Informationen zum Arbeitsmarkt der Deutschsprachigen Gemeinschaft produziert bzw. aufbereitet und veröffentlicht (Erstellung des monatlichen Arbeitsmarkt-Infos zum Stand der Arbeitslosigkeit, Mitarbeit bei der ABEO und anderen euregionalen, regionalen oder nationalen statistischen Gremien, etwa dem "Conseil supérieur de la statistique")
- spezifische Informationsanfragen von Personen und Institutionen bearbeitet.

ABEO

Auch im Jahr 2003 waren Mitarbeiter/innen des Arbeitsamtes aktiv in die Arbeiten der Arbeitsmarktbeobachtungsstelle Ostbelgiens eingebunden. Dies beinhaltete vornehmlich die ständige Aktualisierung des bestehenden Datenmaterials, wobei das Arbeitsamt im Rahmen der Aufgabenteilung innerhalb der Abeo hauptverantwortlich für die Beschäftigungsdaten ist. Neben der ständigen Erweiterung und Verbesserung des veröffentlichten Datenmaterials werden regelmäßig auch punktuelle Anfragen durch außenstehende Institutionen oder Personen nach spezifischen Statistiken bearbeitet. Seit dem Frühjahr 2000 werden die zur Verfügung stehenden Statistiken in geraffter Form in der sogenannten "Sammelmappe der Sozial- und Wirtschaftsstatistiken" veröffentlicht, die zu den wesentlichen Bereichen statistisches Grundmaterial anbietet und regelmäßig aktualisiert wird.

2003 stand nicht zuletzt im Zeichen der Bemühungen, gemeinsam mit der Regierung eine eigenständige Ausweisung der DG in die statistische Klassierung der territorialen Gebietseinheiten auf europäischer Ebene (NUTS-Kode von EUROSTAT) zu erreichen und zwar auf der Ebene 2, die in Belgien den Provinzen entspricht. Wenn dies gelingt, dann ist damit verpflichtend die Lieferung von bestimmten Daten verbunden, wozu auch Angaben aus der sogenannten "Arbeitskräfteerhebung" gehören. Daher sind in 2003 verstärkte Kontakte mit dem Nationalen Statistikinstitut (INS) sowie dem *Institut des Comptes Nationaux* (ICN) aufgenommen worden, um die getrennte Aufführung der DG in deren Statistiken und ggfs. die Durchführung zusätzlicher Erhebungen und Auswertungen in die Wege zu leiten.

Benchmarking

Auf Initiative des österreichischen Arbeitsmarktservice (AMS) wurde 2001 ein europäisches Projekt ins Leben gerufen, bei dem es um die Erarbeitung und den Vergleich von Leistungsindikatoren der europäischen Arbeitsverwaltungen geht. Der Vergleich der Leistungsindikatoren soll dann auch zu einem Austausch von "good practices" führen, bei dem die leistungstärksten Arbeitsverwaltungen die zu ihren guten Resultaten führenden Dienstleistungen vorstellen werden. Teilnehmende Arbeitsverwaltungen sind neben dem AMS die Arbeitsämter von Deutschland, den Niederlanden, Schweden, Dänemark, Flandern und der Deutschsprachigen Gemeinschaft.

In diesem Rahmen haben mehrere Treffen der Arbeitsgruppe stattgefunden, bei denen eine Auswahl der zu vergleichenden (und vergleichbaren) Leistungsindikatoren getroffen und ein Forschungsinstitut mit der Ausarbeitung der Methode und Durchführung beauftragt wurde. Ein erster Bericht ist Anfang 2003 verfasst worden. Nachdem die EU erst Ende 2003 die Finanzierung der 2. Projektphase zugesagt hat, konnten die Arbeiten Anfang 2004 fortgeführt werden.

GFV

*Da in den letzten Jahren verstärkt von Fachkräftemangel in verschiedenen Branchen und Berufen die Rede war und andererseits auch die "versteckte" Arbeitslosigkeit (Stichwort Unterbeschäftigung und Stille Reserve) Diskussionsstoff war, ist die Durchführung von Untersuchungen (in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern) bezüglich der **Mobilisierung der Beschäftigungsreserven** im Geschäftsführungsvertrag festgehalten worden. Ziel war es, ein möglichst objektives und umfassendes Bild - und damit eine entsprechende Methodik - zu diesen bislang unterbeleuchteten Aspekten von Angebot und Nachfrage zu entwickeln.*

Als erster wichtiger Schritt in diese Richtung kann die Untersuchung zum Fachkräftebedarf in der Deutschsprachigen Gemeinschaft gewertet werden, die 2002 in Angriff genommen wurde und im März 2003 veröffentlicht wurde. Dabei hat es sich als sehr schwierig erwiesen, zu einer allgemeingültigen Aussage zu gelangen, da die Datenerhebung und auch die Methodik deutliche Lücken aufweisen, die so einfach nicht zu beheben sind. Eine Neuauflage dieser Auswertung ist für Anfang 2004 vorgesehen. Das vom WSR initiierte

Projekt ISAQ, an dem das Arbeitsamt als Partner mitbeteiligt ist, ist als ein weiterer Schritt in diese Richtung angedacht.

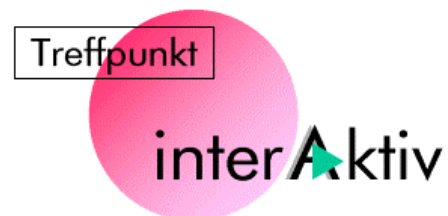
□ SELBSTINFORMATIONSDIENSTLEISTUNGEN

Die technologischen Entwicklungen erlauben es, immer mehr Informationen und Dienstleistungen auch im Selbstbedienungsverfahren anzubieten:

- Mit der Schaffung des „Treffpunkt interAktiv“ im Jahr 2000, wo neben den klassischen Medien wie Stellenaushang, Zeitungen, Fachliteratur, auch Zugang zu PCs und dem Internet besteht, wurden die Möglichkeiten zur Selbstinformation über Stellenangebote und Dienstleistungen des Arbeitsamtes bedeutend erweitert.
- 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 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. S. 28).

Der Treffpunkt interAktiv

Beim Treffpunkt interAktiv handelt es sich um einen frei zugänglichen Raum im Arbeitsamt Eupen, in dem Arbeitssuchende seit März 2001 verschiedene Hilfsmittel zur selbständigen Information über den Arbeitsmarkt, die Betriebswelt und offene Stellen finden. Dazu gehören der Aushang der dem Arbeitsamt gemeldeten Stellenangebote, die Stellenangebote der lokalen, regionalen und überregionalen Presse sowie der Zugang zu gedruckten und informatisierten Betriebsdatenbanken. Kernstück des Treffpunkt interAktiv ist der freie Zugang zum Internet, zu Textverarbeitungsprogrammen (zur Erstellung von Lebenslauf, Bewerbungsschreiben usw.) und anderen Hilfsmitteln zur Arbeitssuche. Aus räumlichen Gründen ist dieses Angebot noch nicht im Süden der Gemeinschaft vorgesehen.



Im Treffpunkt interAktiv stehen Animator/innen den Benutzern 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. Darüber hinaus haben sie 2003 auch verschiedene Informationsveranstaltungen (z.B. in Schulen) durchgeführt.

Arbeitssuchende, die spontan oder auf Anraten ihres Arbeitsberaters den Treffpunkt interAktiv nutzen, können dort auch eine individuelle Beratung in Anspruch nehmen (bei der Erstellung eines Lebenslaufs, Ratschläge zur Bewerbung, usw.). Neben vielen spontanen Anfragen haben 112 Personen diese Hilfestellung auf terminliche Absprache genutzt.

Im Laufe des Jahres 2003 besuchten insgesamt 1.445 Personen den Treffpunkt InterAktiv. Diese nutzten vor allem das Internet für ihre Arbeitssuche, aber auch die zur Verfügung stehenden Computer bzw. die Infrastruktur allgemein (Telefon, Fax, Kopierer, ...).

GFV Die Schaffung eines eigenen Internetsites www.adg.be sowie eine deutschsprachige Fassung des Forem-Sites **Hotjob** stehen ebenfalls auf dem Programm des Geschäftsführungsvertrags. Während auf Hotjob einige technisch oder finanziell recht aufwändige Dienstleistungen (z.B. Lebenslauf-online) genutzt werden können, wird der eigene Site vornehmlich die Dienstleistungen des Arbeitsamtes sowie detailliertere Informationen zur Arbeitsmarktsituation in der Deutschsprachigen Gemeinschaft beinhalten. Zwischenzeitlich werden diese Informationen (noch in relativ knapper Form) auf www.dglive.be angeboten.

Unter www.dglive.be/arbeit finden sich folgende, auch in 2003 regelmäßig aktualisierte Informationen:

- Stellenmarkt: Neben den Stellenangeboten, die dem Arbeitsamt von den Betrieben mitgeteilt wurden, finden sich hier auch die Bewerbungsaufrufe von Regierung und Ministerium sowie der öffentlichen Einrichtungen in der Deutschsprachigen Gemeinschaft.
- Arbeitsmarkt-Info: aktueller Stand der Arbeitslosigkeit
- Berufsinformationen: Hier stehen die Berufsinformationsmappen des Dienstes Berufsberatung zum Download bereit.

- Arbeitsmarkt: Informationen, Statistiken und Grafiken zum Arbeitsmarkt in der DG (abhängige und selbständige Beschäftigung, Pendlerbewegungen und Arbeitslosigkeit)
- Arbeitsmarktpolitische Rahmen: Die arbeitsmarktpolitischen Befugnisse der D.G. nach der Kompetenzübertragung: wer macht was in der DG ?
- LfA-Infoblätter: Informationen des Landesamtes für Arbeitsbeschaffung (LfA) zur Arbeitslosengesetzgebung in Belgien
- Equal-Projekt MidChall/45+: Beschreibung des Projektinhalts und der Beiträge der beteiligten Partnerorganisationen, sowie Hintergrundinformationen zur Situation der älteren Personen auf dem Arbeitsmarkt und aktuelle Entwicklungen und Resultate des Projektes
- Sozialökonomie: Informationen zu den Projekten im Bereich der Sozialökonomie
- Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen: Informationen und Beschreibungen zu diesen Maßnahmen.
- Links und Downloads.

3.2 RATSUCHEDE ZU BERUFEN INFORMIEREN & BERATEN

Die Berufsberatung kann in die beiden Bereiche "Berufswahlvorbereitung" und "Berufliche Beratung" unterteilt werden. Zur **Berufswahlvorbereitung** gehören der Erwerb der Berufswahlkompetenz (Informationssuche, Informationsbearbeitung, Informationsverarbeitung, Problemlösungsmethoden, ...), die adressatengerechte Information über Berufe (inkl. Ausbildungs- und Studienwege, ...) und die Erprobung von Berufen. Die **berufliche Beratung** besteht aus Angeboten der Einzel- und Gruppenberatung. Ergänzend dazu kann die Eignungsdiagnostik (s.S. 20) eingesetzt werden.

GFV Die Regierung hat dem Arbeitsamt den Auftrag erteilt, eine koordinierende Rolle im Bereich der Berufsberatung in der DG zu übernehmen und unter Einbeziehung der betroffenen Einrichtungen ein entsprechendes **Konzept** zu erstellen. Eine Arbeitsgruppe hat in mehreren Sitzungen die Berufsberatung in der DG analysiert und besprochen und das Resultat dieser Arbeit ist 2001 in eine Diskussionsgrundlage "Überlegungen des Arbeitsamtes zur weiteren Entwicklung der Berufsberatung in der Deutschsprachigen Gemeinschaft" eingeflossen. Nach einer weiteren Konzertierungsrunde hat das ADG 2002 ein Konzept skizziert, das eine enge Zusammenarbeit einer jeden Schule mit dem jeweiligen PMS und der Berufsberatung des Arbeitsamtes vorschlägt. Pro Schule soll ein Aktionsprogramm für die Berufsberatung für eines oder mehrere Jahre festgelegt werden. Prinzipiell sollen die Berufsinformationen in allen Schulen zur Verfügung stehen und man sollte von der oftmals angebotsorientierten Berufswahlvorbereitung hin zu einer hauptsächlich bedarfsorientierten Berufswahlvorbereitung kommen. Dabei ist den Organisationsmöglichkeiten des PMS, der Schule und der Berufsberatung des Arbeitsamtes Rechnung zu tragen. Zur Umsetzung dieses Konzeptes finden 2003 weitere Gespräche statt.

2003 hat es eine Reihe von Gesprächen mit den verschiedenen Schulleitern der DG gegeben. Mit 2 Schulen im Eupener Raum ist eine Pilotphase eingeleitet worden, um zu erproben, welcher Partner welche Dienstleistungen erbringen sollte. Ende des Jahres ist daraufhin ein neuer Vorschlag für den zuständigen Minister ausgearbeitet worden, der die Aufgabenverteilung zwischen den Schulen und der Berufsberatung definiert.

□ INFORMIEREN ZU BERUFEN

Grundlage der Berufswahlüberlegungen sind zumeist die persönlichen Neigungen, Fähigkeiten und Interessen des einzelnen. Bei der allmählichen Konkretisierung des Berufsziels ist es jedoch wichtig, über umfassende und möglichst aktuelle Informationen zu den verschiedenen Möglichkeiten und Alternativen zu verfügen. Hierzu sind seit 1996 zwei **Berufsinformationszentren** in den Dienststellen des Arbeitsamtes in Eupen und St.Vith eingerichtet worden. Diese bieten zahlreiche berufswahlvorbereitende und berufskundlichen Informationsmaterialien an und steht auch den PMS-Zentren und Schulen zur Verfügung

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, Stellenangebote, Bewerbungsunterlagen usw. zurückgreifen. In St.Vith ist das BIZ aufgrund personeller Engpässe und leichter Zugänglichkeit für Schüler und Jugendliche ins Jugendinformationszentrum (JIZ) verlegt worden und wird auch von dessen Mitarbeiterinnen betreut.

Das Berufsinformationszentrum (BIZ) richtet sich an:

- Arbeitsuchende, 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

Das Berufsinformationszentrum arbeitet nach dem Prinzip der Selbstbedienung und Eigeninformation. Es steht Einzelpersonen und Gruppen offen, die sich anhand der vorhandenen Medien (Berufsinformationsmappen, Bücher und Zeitschriften, Filmmaterial, EDV-Programme zur selbständigen Berufsorientierung und Information, Datenbanken) selbständig informieren können. Für die technischen Aspekte (Abspielen von Filmen, Bedienung des Computers, usw.) sowie die Beratung zur Gestaltung der Informationssuche stehen Mitarbeiter/innen des Arbeitsamtes und des JIZ zur Verfügung. Die Selbstinformation kann mit eingehenderen Beratungsgesprächen mit den zuständigen Fachberater/innen (Berufs- und Ausbildungsberater, Arbeitsberater/in, Psychologin usw.) verknüpft werden.

Das BIZ wurde 2003 folgendermaßen besucht:

	Arbeitssuchende	Arbeitnehmer	Schüler	In Gruppen	Andere	Gesamt
Eupen	21	3	42	22		88
St.Vith	7	17	55		1	80
Gesamt	28	20	97	22	1	168

GFV *Ein Ziel des Geschäftsführungsvertrags behandelt die Intensivierung der **Berufsberatung von Jugendlichen** durch die Ausarbeitung von angepassten **Instrumenten und Methoden**. Die Ratsuchenden sollen ihre Berufswahlfindung autonomer in die Hand nehmen lernen. Hierbei soll speziell der Teil der Informationsfindung und der Informationsbearbeitung in der Berufswahlvorbereitung unterstützt werden. Um dies zu erreichen, werden zielgruppengerechte angepasste schriftlich festgehaltene Abläufe angeboten. Diese erlauben z.B. die Möglichkeiten des Berufsinformationszentrums individuell angepasst auszuschöpfen.*

In diesem Zusammenhang wurden bislang mehrere Broschüren bzw. Informationsleitfäden erstellt (BIZ-Wegweiser für Primarschüler bzw. Sekundarschüler, Fahrplan durchs BIZ für Sekundarschüler, Fahrplan durchs BIZ für Einzelbesucher) sowie eine jährlich aktualisierte Broschüre "Berufliche Ausbildung für Schüler und Jugendliche in der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens".

2003 wurde auch in Zusammenarbeit mit dem Landesarbeitsamt NRW, dem Arbeitsamt Aachen, den PMS-Zentren und dem Ministerium der DG, Abteilung Organisation des Unterrichts die Broschüre "Grenzübergang/ Passage de la frontière" erstellt, die ebenfalls unter www.forbil.be und www.forbil.de abrufbar ist.

GFV *Ziel eines durch den ESF geförderten Projektes ist der Aufbau einer klaren und vollständigen, der Situation der Deutschsprachigen Gemeinschaft entsprechenden und regelmäßig aktualisierten **Berufsinformation**. Dies beinhaltet einerseits die Bestandsaufnahme der verschiedenen Ansätze in Bezug auf Berufs- und Studieninformation und insbesondere eine Anpassung des bestehenden Informationsmaterials an die Gegebenheiten der Deutschsprachigen Gemeinschaft.*

Um dieses zu realisieren, wurde 2001 eine Dokumentalistin eingestellt, die im Anschluss nach Erfassung des bestehenden Materials ein Schema zur Darstellung von Berufsinformationen entworfen und dies ab 2002 für eine gewisse Zahl von Berufsbildern umgesetzt hat. Dabei werden bislang die Berufe behandelt, die in der Deutschsprachigen Gemeinschaft erlernt werden können. Durch einen zwischenzeitlichen Personalwechsel und entsprechender Verzögerungen konnte die angestrebte Zahl von Berufen noch nicht erreicht werden. Bis Ende 2003 konnten 30 Mappen definitiv fertiggestellt werden und 3 weitere mussten noch von den Experten validiert werden.

Am 17. September 2003 sind die Berufsinformationsmappen der Öffentlichkeit im Rahmen einer Pressekonferenz vorgestellt worden. Seitdem stehen die Mappen auch im Internet als pdf-Dateien (unter www.adg.be) zum Download bereit.

GFV *Die Intensivierung der **Berufsberatung von Jugendlichen** soll zudem durch das Organisieren von **Sensibilisierungs- oder Informationsveranstaltungen** für Jugendliche und ihre Erziehungsberechtigten erreicht werden. Hierzu gehören u.a. die jährlichen BIZ-mobil-Wochen (in Zusammenarbeit mit den PMS und anderen Partnern) und BIZ-Elternabende sowie die Teilnahme an anderen Informationsveranstaltungen der Schulen.*

Komplementär zum BIZ im ADG werden auch jedes Jahr die **BIZ-mobil-Wochen** in Zusammenarbeit mit den PMS-Zentren, den Jugendinfozentren und dem deutschem Arbeitsamt in Eupen und St.Vith organisiert. Dabei wird das BIZ-Angebot sowohl Schulklassen als auch Einzelbesuchern gezielt nähergebracht und erklärt. Die PMS-Zentren bereiten den Besuch mit den Klassen vor und ein/e deutscher Arbeitsberater/in steht während dieser Zeit (2 Wochen in Eupen, 1 Woche in St.Vith) permanent für Fragen und Beratungen zur Verfügung. Das Arbeitsamt zeichnet für die Organisation und Logistik sowie für die belgischen Berufs- und Ausbildungsinformationen verantwortlich. Die Besucherzahl der letzten Jahre stellen sich wie folgt dar:

BIZ-mobil-Wochen	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Schulklassen	1.093	1.161	1.152	1.137	1.058	1.017
Einzelbesucher	926	530	344	424	341	306
	2.019	1.691	1.496	1.561	1.399	1.323

Die **BIZ-Elternabende**, die das Arbeitsamt seit 1997 organisiert, sind 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.

Zu diesen Veranstaltungen werden auch jeweils die anderen an diesem Prozess beteiligten Einrichtungen der DG eingeladen und vorgestellt. Es handelt sich dabei insbesondere um die PMS-Zentren der verschiedenen Schulnetze, der Info-Laden St.Vith und der Info-Treff Eupen, sowie das Institut für Aus- und Weiterbildung des Mittelstandes.

Teilnehmer/innen an den BIZ-Abenden

	Jugendliche	Erwachsene	Gesamt
1997 ^(*)	22	23	45
1998	92	89	181
1999	141	116	257
2000	103	102	205
2001	109	116	225
2002	97	113	210
2003	43	74	117

In diesem Jahr sind 2 Veranstaltungen (jeweils in Eupen und St.Vith) zu den Themen „Schulische Ausbildung und Lehre“ und „Rund um's Studium“ durchgeführt worden.

Im Jahr 2003 wurden rund 2.900 Jugendliche aus der Deutschsprachigen Gemeinschaft zwischen 15 und 18 Jahren eingeladen. Bei jeweils 2 Veranstaltungen in Eupen und in St.Vith wurden insgesamt 117 Teilnehmer gezählt. Die im Anschluss an die jeweilige Veranstaltung ermittelte Teilnehmerzufriedenheit war im Allgemeinen sehr groß.

Darüber hinaus haben 380 Personen in 2003 an 15 Informationsversammlungen teilgenommen, die nicht im Rahmen der BIZ-mobil-Wochen, sondern auf Einladung durch Schulen usw. (z.B. Pro Juventute) durchgeführt wurden. Durch diese Art Veranstaltungen sind in den letzten beide Jahren deutlich mehr Personen erreicht worden, wie in der Globalübersicht am Ende des Kapitels zu sehen ist.

□ BERUFLICHE BERATUNG

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.

Insgesamt wurden im Jahr 2003 im Rahmen der Berufs- und Ausbildungsberatung 314 Personen in Einzelgesprächen beraten (insgesamt 408 Gespräche). Es handelte sich dabei mehrheitlich um Arbeitssuchende (52%), aber auch um Schüler, Lehrlinge und Studenten (27%), Arbeitnehmer (21%), sowie Wiedereinsteigerinnen, Selbständige, Sozialhilfeempfänger und Personen mit einer Behinderung. Etwas mehr als die Hälfte der Ratsuchenden waren Männer und 46% waren jünger als 25 Jahre. Die meisten (35%) waren Abiturienten.

GFV *Ein weiterer Schwerpunkt ist beim Aufbau einer angepassten **Berufsberatung von Personen mit Behinderung** gesetzt worden. Die Berufswahl und eine gelungene berufliche Eingliederung haben für Personen mit einer Behinderung eine besondere Bedeutung: Die erfolgreiche berufliche Integration sichert zu wesentlichen Teilen die angestrebte gesellschaftliche Teilhabe und bietet die Möglichkeit der Selbstverwirklichung, die behinderten Menschen in anderen Bereichen des Lebens nicht in gleicher Weise offen steht. Über Arbeit und Beruf entwickeln sich die für behinderte Menschen dringend*

gebotene Außenkommunikation, Gruppenzugehörigkeit, stabile Personenbezüge sowie das Bewusstsein, einen Beitrag zum gesellschaftlichen Leben zu erbringen.

Im Rahmen des ESF-geförderten Projektes konnte 2001 eine Psychologin eingestellt werden, deren Aufgabe es ist, eine Berufsberatung mit adäquaten Methoden und Techniken aufzubauen, die auf die spezifischen Bedürfnisse von Personen mit Behinderung eingeht. Hierbei arbeitet die Beraterin in engem Kontakt mit der Dienststelle.

Im Laufe des ersten Jahres des Projektes wurden Vorgehensweisen, Methoden und Testverfahren ausfindig gemacht, angewandt und teils weiterentwickelt, die diesem Publikum angepasst sind. Zudem wurde eine Beschreibung des Beratungsablaufes erarbeitet.

Im Jahr 2003 konnten 32 Personen (in 138 Beratungen) im Auftrag der Dienststelle für Personen mit Behinderung betreut werden. Dies betraf zumeist Personen mit Lernbehinderungen, körperlicher oder geistiger Behinderung oder mit psychischen Krankheiten. Jede Beratung bedarf einer Vorbereitung (in Erinnerung rufen der bisherigen Beratungsergebnisse, der Anamnese und der aktuellen Situation, Bestimmung der nächsten Beratungsetappe, Auswahl der Verfahren) und Nachbereitung (Auswertung der Tests, Zusammenbringen der Angaben betreffend der beruflichen Vorstellungen/der persönlichen Situation und der Testergebnisse, Überlegungen zur Eignung zu bestimmten Arbeitsplätzen, Suche nach Ausbildungsmöglichkeiten, Konzertierung mit Partnern in beteiligten Institutionen, bei Abschluss Verfassen eines Berichtes).

□ AUSBILDUNGSBERATUNG

Die Hauptaufgabe der **Ausbildungsberatung** besteht neben der Informationsweitergabe 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.

Die Ausbildungsberatung kann auch von **Betrieben** in Anspruch genommen werden, 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-Informationen-Service) zurückgegriffen. Der Mehrheit der Ausbildungen von Beschäftigten in den Zentren des Arbeitsamtes ging ein Kontakt mit der Ausbildungsberatung voraus.

Folgende Globalübersicht vermittelt ein Bild der Anzahl Personen, die durch die Dienstleistungen im Bereich Berufsberatung und -information im direkten Kontakt erreicht worden sind (wobei natürlich Teilnehmer/innen an den Veranstaltungen auch das Beratungsangebot in Anspruch genommen haben können).

Entwicklung der Dienstleistung "Berufsberatung"	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Beratung						
Einzelpersonen	67	191	157	184	241	314
Personen i.A. DPB	-	-	-	3	35	32
Information						
BIZ-Elternabende	181	257	205	225	210	117
andere Gruppenveranstaltungen	0	0	0	18	80	380
Gesamt	248	448	362	430	566	843

□ BEARBEITUNG VON ARBEITSGENEHMIGUNGEN

Personen aus Nicht-EU-Mitgliedstaaten benötigen eine Arbeitsgenehmigung, um in Belgien arbeiten zu können. Seit der Kompetenzübertragung wird diese vom zuständigen Minister der Deutschsprachigen Gemeinschaft erteilt. Das Arbeitsamt ist weiterhin mit administrativen Aufgaben (Überprüfung der Anträge auf ihre Vollständigkeit und Information der Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen über die bestehende Gesetzgebung) betraut.

Seit 2003 hat die Gesetzgebung in diesem Bereich geändert und sieht folgende 3 Fälle vor:

- Beantragung der Erlaubnis A, die jegliche Beschäftigung unbefristet erlaubt und Ausländer/innen erteilt wird, die während eines Zeitraums von max. 10 Jahren legalen und ununterbrochenen Aufenthalts, der dem Einreichen des Antrags vorausgeht, 4 Jahre mit einer Arbeitserlaubnis B nachweisen können. Dieser Zeitraum kann unter Umständen verkürzt werden.
- Beantragung der Erlaubnis B, die direkt vom Arbeitgeber beantragt wird. 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/die betroffene Arbeitnehmer/in 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 (mit einigen Ausnahmen von Ausländern, die nicht der Arbeitsmarktuntersuchung unterliegen). Es obliegt dem Arbeitsamt, auf Anfrage des Ministeriums diese Überprüfung vorzunehmen und ein entsprechendes Gutachten für den Antrag abzugeben. Die Entscheidung liegt allerdings beim zuständigen Minister.
- Beantragung der Arbeitsgenehmigung C, die jegliche Beschäftigung befristet erlaubt und insbesondere Ausländer/innen erteilt werden kann, die einen Asylantrag eingereicht haben, der für zulässig erklärt wurde.

Die Zahl der Anträge ist in den letzten Jahren drastisch gestiegen. Im Verlaufe des Jahres 2003 wurden insgesamt 431 neue Anträge auf Arbeitsgenehmigung bearbeitet (319 in 2002, 198 in 2001, 127 in 2000, 57 in 1999). Davon wurden 87% genehmigt, 2% abgelehnt, 1% blieben ohne Folge und 9% waren noch in Bearbeitung. Der Großteil der Anträge (61%) betraf in 2003 die Erlaubnis C.

Die Anträge auf Erlaubnis B kamen vor allem aus dem Transportsektor (63%), aus dem Lebensmittelgewerbe (insbes. Fleischverarbeitung, 14%) und dem Fahrzeugbau (8%).

□ ARBEITSBESCHAFFUNGSMABNAHMEN

Im Bereich ABM-Maßnahmen ist das Arbeitsamt zuständig für die Rekrutierung der Personen (unter Beachtung der Konventionen und erteilten Genehmigungen), die Überprüfung der Bedingungen der potenziellen Kandidaten, die Erstellung und Aktualisierung der Akten im Informatiksystem, das Erstellen von Bescheinigungen sowie die Beantwortung und/oder Weiterleitung der Fragen der betroffenen bzw. interessierten Arbeitnehmer und Arbeitgeber.

Die ABM-Stellenangebote werden wie die normalen Stellenangebote vom Dienst "Stellenangebote und Personalauswahl" bearbeitet (s. S. 41), während der ABM-Dienst vor Ort mit den administrativen Tätigkeiten und der Auskunftserteilung betraut ist.

Unter der Fülle von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen und beschäftigungsfördernden Programmen, die die Arbeitgeber nutzen können (mit jeweils unterschiedlichen Bedingungen, Zielpublikum und bezuschussenden Behörden) spielen für den ABM-Dienst des Arbeitsamtes insbesondere folgende eine Rolle: BVA (bezuschusste Vertragsarbeitnehmer) für gemeinnützige und öffentliche Einrichtungen, KEA (Konvention zum ersten Arbeitsplatz) für private und öffentliche Arbeitgeber, BÜP (Berufliches Übergangsprogramm), die SINE-Maßnahme im Bereich der Sozialökonomie, ACTIVA-Plan. Zu all diesen Fördermöglichkeiten informiert und berät der ABM-Dienst interessierte Arbeitgeber und Personen, er überprüft, ob die Interessenten die jeweils erforderlichen Bedingungen erfüllen und stellt gegebenenfalls Bescheinigungen aus, die gegenüber den leistungszahlenden Behörden geltend gemacht werden können.

Darüber hinaus aber berät das Arbeitsamt die interessierten Arbeitgeber zu allen möglichen Beihilfen und Fördermöglichkeiten im Bereich Ausbildung und Beschäftigung.

Für die noch verbleibenden KE 258- und KE 123-Stellen gewährleistet das Arbeitsamt bis zu deren Auslaufen noch eine Vorfinanzierungsfunktion.

Im Rahmen von BÜP (Berufliches Übergangsprogramm) wird auch eine Begleitung der betroffenen Personen gewährleistet (s. S. 46).

☐ SONSTIGE

☐ **Arbeitsmarktuntersuchungen**

Im Rahmen der Erteilung von Arbeitsgenehmigungen für Nicht-EU-Bürger führen die stellenorientierten Arbeitsberater/innen auf Anfrage des Ministeriums eine Untersuchung durch, um zu ermitteln, ob auf dem hiesigen Arbeitsmarkt effektiv kein/e geeignete/r Kandidat/in für die zu besetzende Stelle zu finden ist.

In 2003 sind 3 solcher Untersuchungen durchgeführt worden. Davon wurde 1 mit positivem und 2 mit negativem Gutachten an das Ministerium übermittelt.

☐ **Kontroll- und Verwaltungsdienstleistungen**

Das Arbeitsamt führt eine Reihe von administrativen Aufgaben - u.a. für das föderale Arbeitslosenamt - durch, die zumeist zur Aktualisierung der rechtlichen Situation der Arbeitssuchenden dienen. Hierzu gehört die Kontrolle der Stempellisten der entschädigten Arbeitslosen (überprüfen der An- und Abwesenheiten bei den Stempelkontrollen in den Gemeinden, klären und anpassen der Aktensituation), Bearbeiten der Ausschließungs-, Zulassungs- und Freistellungsbescheide vom LfA; Bearbeiten der LBA-Listen im Hinblick auf die Freistellung der betroffenen Personen von der Arbeitssuche; Registrieren von Kollektiventlassungen und Analysieren des Verbleibs der Personen sowie auch der monatliche Listenabgleich mit den ÖSHZ im Hinblick auf die gemeinsame Betreuung dieses Publikums.

☐ **Objektivierungen**

Bei mangelnder Zusammenarbeitsbereitschaft oder bei unberechtigtem Abbruch einer Begleitmaßnahme (Nichtverfügbarkeit, Arbeits- oder Ausbildungsverweigerung) ist das Arbeitsamt verpflichtet, dem föderalen Arbeitslosenamt hierüber Bericht zu erstatten. Die Entscheidung, ob eine Sanktion für die betroffene Person verhängt wird (Sperrzeit oder Ausschluss aus der Arbeitslosenversicherung), obliegt dann dem LfA.

In 2003 ist in 19 Fällen eine solche Mitteilung des Arbeitsamtes an das LfA ergangen. Zumeist (in 12 Fällen) handelte es sich um Personen, die einer oder mehreren Vorladungen keine Folge geleistet haben. Im gleichen Zeitraum hat das LfA 9 Sanktionen verhängt. Diese können sich aber unter Umständen noch auf Mitteilungen des Vorjahres beziehen, ebenso wie eventuelle zum Jahresende erfolgte Mitteilungen noch nicht definitiv bearbeitet worden sein können.

☐ **medizinische und psychologische Untersuchungen für das Verkehrsministerium**

Auf Anfrage des Verkehrsministeriums ist das Arbeitsamt dazu angehalten, Personen, die die Wiedererlangung eines entzogenen Führerscheins beantragen, einer medizinischen und/oder psychologischen Untersuchung zu unterziehen. 2003 sind 2 psychologische Untersuchungen durchgeführt worden.

Die Umsetzung des Geschäftsführungsvertrags

Im Geschäftsführungsvertrag 2002-2004, der am 11. April 2002 unterzeichnet worden ist, sind die Aufgaben des Arbeitsamtes, die quantitativen und qualitativen Ziele für den betroffenen Zeitraum, sowie die zur Verfügung stehenden Mittel mit der Regierung der Deutschsprachigen Gemeinschaft vereinbart worden.

Aus den ebenfalls darin definierten Prioritäten sind im Anschluss eine ganze Reihe von Aktionen entwickelt worden, deren schrittweise Umsetzung bis Mitte 2004 geplant ist. Zur Erinnerung werden diese Aktionen hier nochmals aufgeführt. Insofern die Aktionen direkt das Dienstleistungsangebot des Arbeitsamt betreffen, ist der Stand ihrer Umsetzung im Kapitel D kurz beschrieben worden. Detailliertere Informationen zum aktuellen Stand der Dinge werden dem Verwaltungsrat regelmäßig in Form von Noten vorgelegt. Darüber hinaus wurde der Regierung ein zusammenfassender Zwischenbericht (Stand August 2003) vorgelegt.

ZIEL 1: ERHÖHUNG DER ERWERBSPERSONENBETEILIGUNG

Die Erhöhung der Erwerbspersonenbeteiligung soll insbesondere über eine Optimierung der Vermittlungstätigkeit erreicht werden.

- Aktionen 1 und 2 zur Verbesserung der Matchingverfahren und –instrumente: Bessere Erfassung von Bewerber- und Stellenprofil
- Aktionen 3 und 4 zur pro-aktiven Bewerbersuche: Verstärkte Vernetzung mit anderen öffentlichen Arbeitsverwaltungen und Sonderaktionen zur Bewerbersuche
- Aktion 5: Optimierung der Ablaufprozeduren und der internen Kommunikation, d.h. Erstellung von dokumentierten Ablaufprozeduren

ZIEL 2: ERHÖHUNG DER AKTIVIERUNGSQUOTE

Hier geht es darum, einerseits eine minimale "Aktivierungsquote" für alle Eingetragenen zu gewährleisten und andererseits die Organisation des "Eingliederungswegs" zu optimieren. Dadurch sollten sowohl Leerlaufphasen vermieden werden und andererseits dafür Sorge getragen werden, dass möglichst vielen Ratsuchenden passende Maßnahmen angeboten werden können.

- Aktionen 6 und 7: Erfassen und "aktivieren" der Personen, die länger als 3 Monate nicht "aktiviert" wurden

ZIEL 3: INTENSIVERE BETREUUNG VON SPEZIFISCHEN ZIELGRUPPEN

Auf folgende Zielgruppen soll für die Dauer des Geschäftsführungsvertrages ein besonderes Augenmerk gelegt werden: Jugendliche, Sozialhilfeempfänger, ältere Arbeitssuchenden und Entwicklung einer integrierten Dienstleistung im Rahmen Sozialökonomie.

Daraus resultierten schließlich folgende Aktionen:

- Aktionen 8 und 9: Fortsetzung bzw. Evaluierung der individuellen Betreuung im Rahmen von "Rosetta" und SAVE
- Aktion 10: Umsetzung des Abkommens mit den ÖSHZ und Durchführung eines Eingliederungsplans mit diesen Personen
- Aktionen 11 und 12: Aufbau Netzwerk Sozialökonomie und die Bearbeitung der Stellenangebote und Betreuung der betroffenen Arbeitssuchenden
- Aktionen 13 und 14: die Betreuung von älteren Arbeitssuchenden im Rahmen des Equal-Projekts "Midchall" bzw. "45+"

ZIEL 4: LEBENSLANGES UND LEBENSBEGLEITENDES LERNEN

- Aktionen 15 und 16: Verbesserung der Sprachenkenntnisse und IKT-Kenntnisse der Arbeitssuchenden
- Aktion 17 bis 19 betreffen den Ausbau der Selbstlernzentren (vor allem für Beschäftigte) durch verstärkte Öffentlichkeitsarbeit (17), eine bedarfsgerechte Angebotserweiterung (18) und die stärkere Einbindung der SLZ in andere Dienste (19).
- Aktion 20: Intensivierung der Zusammenarbeit mit den Sektorenfonds

ZIEL 5: AUSBAU DER BERUFSBERATUNG

- Aktion 21: Vorlage einer Diskussionsgrundlage zur Berufsberatung in der DG
- Aktionen 22 und 23: Ausbau der Berufsberatung für Jugendliche durch das Zurverfügungstellen von Berufsinformationen, Instrumenten und Methoden sowie die Organisation von Sensibilisierungsaktionen
- Aktion 24: Berufsberatung für Personen mit Behinderung (ESF-Projekt) in Kooperation mit der DPmB
- Aktionen 25 und 26: Aufbau eines Instrumentariums im Bereich Eignungsfeststellung, Kompetenztests und –bilanzierung sowie deren gezielter Einsatz in den Arbeitsabläufen des Arbeitsamtes
- Aktion 27 : Aufbau einer bedarfsgerechten Berufsinformation (ESF-Projekt)

ZIEL 6: ABSTIMMUNG VON ANGEBOT UND NACHFRAGE

Dieses Ziel beinhaltet Projekte bzw. Verbesserungen im Bereich der Arbeitsmarktuntersuchungen, des Aufbaus eines Online-Angebots des Arbeitsamtes und die Entwicklung eines integrierten Datenbankkonzepts

- Aktionen 28 und 29: Fortsetzung und Ausbau der Profilanalysen und Untersuchungen bezüglich der Mobilisierung der Beschäftigungsreserven
- Aktionen 30 bis 32: Site des Arbeitsamtes, Deutschsprachige Version von Hotjob, Arbeitsmarkt-bezogener Teil von DGLive
- Aktionen 33: Entwicklung einer integrierten Datenbank (Nachfolger Erasmus-Datenbank des FOREM)

ZIEL 7: EINFÜHRUNG EINES LEISTUNGS- UND ERGEBNISORIENTIERTEN MANAGERMENTS

- Aktionen 34 bis 36 betreffen den Aufbau einer Unternehmenspersönlichkeit: Entwicklung eines Leitbildes (34), Entwicklung eines Corporate Design (35), Entwicklung einer Unternehmenssprache (36)
- Aktionen 37 und 38 betreffen die Entwicklung und Umsetzung eines integrierten Berichtswesens: strategisches Controlling (37) und operatives Controlling (38)
- Aktion 39: Festlegung und Optimierung von Ablaufprozeduren
- Aktionen 40 bis 45 betreffen die Optimierung der Personalpolitik: Festlegung von Funktions- und Arbeitsplatzbeschreibungen (40), Gewährleistung eines Führungskräfte-Feedbacks (41), regelmäßige Befragungen zur Mitarbeiterzufriedenheit (42), regelmäßige Mitarbeiterbeurteilung (43), Überprüfung neuer Arbeitsformen (44), Delegation der Verantwortung (45)

- Aktionen 47 und 48 betreffen die Einführung von Maßnahmen zur Qualitätsverbesserung: Ermittlung des geeignetsten Qualitätsmanagementsystems für das ADG (47) und dessen graduelle Umsetzung (48)
- Aktion 49 betrifft die Durchführung von Kundenzufriedenheitsbefragungen

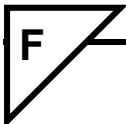
ZIEL 8: VERBESSERUNG DER AUS- UND WEITERBILDUNG DER MITARBEITERINNEN

- Aktionen 50 und 51 betreffen die Einführung einer systematischen Weiterbildungspolitik durch die organisierte Einführung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (50) und die Erstellung eines Programms zur ständigen Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter/innen (52)

ZIEL 9: VERANKERUNG DES GENDER MAINSTREAMING

Dieses Ziel beinhaltet die Einführung der systematischen Berücksichtigung der Gender Mainstreaming-Prinzipien sowohl arbeitsamtsintern als auch in den Kundendienstleistungen.

- Aktionen 52 und 53 beinhalten die Durchführung des EQUAL-Projektes MUQARNAS (52) sowie die ADG-interne Auseinandersetzung mit dem Thema (53)



Zusammensetzung des Verwaltungsrates

Präsident

Herr Jean-Marie BORGUET

STIMMBERECHTIGTE MITGLIEDER

Vertreter der repräsentativen Organisationen der Arbeitnehmer

Herr Josef HOFFMANN

Frau Brigitte WAGNER

Herr Peter SCHLEMBACH (ersetzt seit dem 04.12.2003 Frau Vera HILT)

Frau Marie-Christine MÖLTER (ersetzt seit dem 04.12.2003 Herrn Manfred BACKES)

Vertreter der repräsentativen Organisationen der Arbeitgeber

Herr Axel DERICUM

Frau Doris SCHAUS

Herr Georg GENTGES (ersetzt seit dem 9.10.2003 Herrn Ludwig HENKES)

Frau Alexa BLUM-FINK (ersetzt seit dem 9.10.2003 Frau Karin HESS)

Vertreter der Gemeinden des deutschen Sprachgebiets

Herr Hubert KÜCHEN

Frau Helga OLY

Vertreter der Sekundarschulen

Herr Willy PAQUET

Herr Franz-Josef ARETZ

Vertreter der Zentren für Aus- und Weiterbildung des Mittelstandes

Frau Myriam STANCHER

Vertreter der von der Deutschsprachigen Gemeinschaft geförderten Träger von beruflichen Ausbildungs- und Integrationsmaßnahmen

Frau Margot MALMENDIER

BERATENDE MITGLIEDER

Regierungskommissar

Herr Norbert HEUKEMES

Vertreter des Ministeriums der Deutschsprachigen Gemeinschaft

Herr Wilfried VOLBERG

Vertreter des Finanzministers

Herr José BERGER

Vertreter der Verwaltung

Herr Robert NELLES

Herr Leo WEYNAND

