



TÄTIGKEITSBERICHT 2017

Tätigkeitsbericht 2017 des Arbeitsamtes

1. Einleitung	3
2. Der Arbeitsmarkt 2017	5
2.1 ARBEITSLOSIGKEIT	5
2.2 UNTERBESCHÄFTIGUNG - LEISTUNGSEMPFÄNGER DES LFA UND ABM	9
2.3 BESCHÄFTIGUNG	11
Bevölkerungsentwicklung	11
Arbeitnehmer/innen	12
Selbständige	13
Pendler/innen	13
3. Entwicklung der Organisation	14
3.1 STRUKTUR DES ARBEITSAMTES	14
3.2 VERWALTUNGSRAT DES ARBEITSAMTES	15
3.3 PERSONAL DES ARBEITSAMTES	17
3.4 HAUSHALT DES ARBEITSAMTES	17
3.5 REGIONALE, NATIONALE UND INTERNATIONALE ZUSAMMENARBEIT	18
4. Inhaltliche Tätigkeit	21
4.1 EINLEITUNG	21
4.2 BETREUUNG UND VERMITTLUNG	21
Eintragung und Erstinformation	21
Arbeitsberatung und Betreuung	22
Zielgruppenbetreuung	28
Stellenvermittlung	33
Betriebliche Trainingsmaßnahmen	35
Unternehmensservice	36
Lokale Beschäftigungsagenturen	38
4.3 QUALIFIZIERUNG	40
Qualifizierungsmaßnahmen in den Bildungszentren des Arbeitsamtes	40
Externe Qualifizierungsmaßnahmen	44
4.4 BERUFSORIENTIERUNG	47
Berufsinformation	47
Berufs- und Ausbildungsberatung & psychologische Dienstleistungen	48
Medizinische Untersuchungen	49
Bewerbung & Coaching	50
Selbstinformationsdienstleistungen	50
Freistellungen	51
4.5 KONTROLLE UND SANKTIONEN	52
4.6 INFORMATIONSDIENSTLEISTUNGEN	55
Internetseite und Jobportal	55
Arbeitsmarktinformation	55
5. Projekte	57
6. Ausführung des Geschäftsführungsvertrags	59
7. Anlage	60



1. Einleitung

Nun schon im dritten Jahr in Folge ist die Zahl der Arbeitslosen in der Deutschsprachigen Gemeinschaft rückläufig (-6,7% im Vergleich zum Vorjahr) und beläuft sich im Jahresdurchschnitt 2017 auf 2.567 Personen. Dies entspricht einem Rückgang um 186 Personen im Jahresschnitt. Die Arbeitslosenquote sank von 8,1% im Vorjahr auf 7,6% im Schnitt 2017. Damit war die positive Entwicklung in der Deutschsprachigen Gemeinschaft diesmal sogar noch besser als in Flandern (-5,4%) oder in der Wallonie (-4,7%). Und diese Entwicklung setzt sich noch verstärkt 2018 weiter fort.

Vom Rückgang der Arbeitslosigkeit profitierten alle Altersgruppen, alle Ausbildungsniveaus und auch Personen mit längerer Arbeitslosigkeitsdauer. Lediglich bei den schon seit mehr als 5 Jahren arbeitslosen Personen gab es einen weiteren Anstieg. Im Süden der Deutschsprachigen Gemeinschaft, wo die Arbeitslosenrate bei nur noch 3,7% liegt, war der Rückgang prozentual gesehen sogar noch stärker als im Norden, wo die Rate bei 10,2% liegt. Das Thema des Fachkräftemangels wird also immer akuter in Ostbelgien.

Problematisch bleibt nach wie vor die Situation der älteren Arbeitsuchenden: 35% der Arbeitslosen in der Deutschsprachigen Gemeinschaft sind älter als 50 Jahre. Und bei diesen älteren Arbeitslosen verfestigt sich der Kern der Langzeitarbeitslosen – wobei die Mehrzahl von ihnen sogar schon älter als 60 Jahre ist. Dies stellt natürlich für die Arbeitsberater eine besondere Herausforderung dar, da auch die über 60jährigen mittlerweile dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen müssen, wenn auch nur in „angepasster“ Form. Auch der Anteil der Nicht-EU-Bürger an den Arbeitslosen steigt von Jahr zu Jahr, so dass sich hier nach wie vor ein besonderer Handlungsbedarf zeigt.

Der Stellenmarkt hat sich 2017 weiter positiv entwickelt, und das, nachdem die Zahl der offenen Stellen schon in den Vorjahren deutlich zugenommen hatte. Die Zahl der dem Arbeitsamt gemeldeten offenen Stellen ist mit 1.352 um 2% im Vergleich zum Vorjahr gestiegen. Lässt man die ABM-Stellen außen vor, so ist die Zahl der Stellen aus dem normalen Wirtschaftskreis im Vergleich zum Vorjahr um 5% gestiegen. Auffällig ist der starke Anstieg der beim Arbeitsamt aufgegebenen Stellenangebote aus dem benachbarten Ausland (Deutschland und Luxemburg) in den letzten Jahren: ihre Zahl hat sich zwischen 2013 und 2017 fast verdreifacht. Und der zunehmende Fachkräftemangel scheint sich jetzt auch in den Besetzungsquoten und der Besetzungsdauer zu zeigen: Erstere ist mit 83% zwar nach wie vor sehr hoch, aber doch deutlich gesunken im Vergleich zum Vorjahr, und Letztere hat sich um 5 Tage verlängert.

Über eine 2017 in Angriff genommene Reform der Stellenvermittlungsprozesse im Arbeitsamt wird versucht, diese Dienstleistung weiter zu verbessern und zunehmend auch in das digitale Zeitalter zu überführen.

Eine weitere Kernaufgabe des Arbeitsamtes ist Betreuung der Arbeitsuchenden, die in der Regel durch die Vereinbarung eines individuellen Aktionsplans konkretisiert wird. 2017 waren insgesamt rund 5.375 Personen zu betreuen, wovon 2.368 Neuzugänge waren. Dies ist ein weiterer leichter Rückgang im Vergleich zum Vorjahr, obwohl die Betreuung 2016 erstmals ausgedehnt wurde auf die Gruppe der 55-59-jährigen Arbeitslosen. Auch hier manifestiert sich jetzt also der allgemeine Rückgang der Arbeitslosigkeit.

Der Erfolg der Betreuung misst sich daran, dass 65% der seit 2004 beendeten Begleitverträge aufgrund von Arbeitsaufnahmen beendet werden konnten. 2017 belief sich der Wert auf 66%; dies entspricht knapp 1.700 Arbeitsaufnahmen.

Neben der allgemeinen Betreuung liegt auch ein besonderes Augenmerk auf den spezialisierten Betreuungsangeboten für arbeitsmarktf fernere Zielgruppen, etwa die über die ÖSHZ eingetragenen Personen oder Personen mit psychischen, medizinischen und/oder sozialen Problemen, die eine Eingliederung in den Arbeitsmarkt kurzfristig unmöglich machen. Hier allerdings stoßen die BeraterInnen des Arbeitsamtes oft an ihre Grenzen, da die passenden Antworten auf die Problemlagen meist nicht auf der Hand liegen. Ein 2016 begonnenes Pilotprojekt in Kelmis („Vermittlung wie aus einer Hand“) versucht hier neue Lösungswege aufzutun. Auch auf föderaler Ebene ist zumindest die Diskussion über die Schaffung eines gesonderten Statuts für Personen mit multiplen Problemlagen wieder aufgenommen worden.

Auch durch die geplante Reform der Zielgruppenpolitik in der Deutschsprachigen Gemeinschaft ab 2019, d.h. die Reform der finanziellen Förderung der Einstellung gewisser Zielgruppen, erhofft man sich, dann noch gezielter die arbeitsmarktf ferneren Gruppen bei ihrer Integration in den Arbeitsmarkt unterstützen zu können.

2016 wurden die Lokalen Beschäftigungsagenturen (LBA) ins Arbeitsamt integriert und Ende 2017 ist dann auch der räumliche Umzug in die Dienststellen des Arbeitsamtes erfolgt. Auch wenn die Dienstleistung als solche wie vorher weitergeführt wurde, galt es doch eine Vielzahl von organisatorischen und administrativen Herausforderungen zu meistern und die Strukturreform vorzubereiten. Hier mussten 2017 im Arbeitsamt und im Ministerium sehr umfangreiche Vorarbeiten geleistet werden, von der Integration der LBA in das Informatiksystem des Arbeitsamtes über die Erstellung neuer Arbeitsverträge für die LBA-Arbeiter bis hin zur Vorbereitung des Scheckverkaufs und der Zahlungsflüsse. Dank des hohen Einsatzes aller betroffenen Mitarbeiter konnte dieser Übergang fließend und schlussendlich auch ohne auftretende Probleme bewältigt werden.

Das Ausbildungsangebot des Arbeitsamtes, d.h. die Berufsbildungszentren für Büroberufe, für das Baufach und für Reinigungstechniken, wurde im Jahr 2017 nur noch von 141 Teilnehmer/innen (Arbeitslose und Beschäftigte) in Anspruch genommen. Hierbei spielt allerdings auch eine große Rolle, dass vakante Ausbilderstellen leider nicht besetzt werden konnten.

Bei den qualifizierenden Ausbildungen externer Träger (FOREM-Ausbildungen, Sprachkurse, Abitur im zweiten Bildungsweg, Familien- und Pflegehelfer, Krankenpflege, ...) waren rund 500 Teilnehmer zu verzeichnen. Weitere 180 zumeist schwer vermittelbare Personen wurden im Rahmen von Integrations- und Vorschaltmaßnahmen betreut, mit dem Ziel, sie sozial zu stabilisieren und wieder näher an den Arbeitsmarkt heranzuführen. Auch in diesen externen Maßnahmen macht sich ein Teilnehmerrückgang bemerkbar. Über die Maßnahme „Individuelle Berufsausbildung im Unternehmen“ (IBU) konnten rund 140 Personen unternehmensnah ausgebildet und zumeist auch auf dem Arbeitsmarkt integriert werden.

Der Fachbereich der Berufsberatung und -orientierung investiert zunehmend in internetbasierte Dienstleistungen, doch auch die klassische Einzelberatung hat nach wie vor eine große Bedeutung und wird nunmehr vorwiegend vom psychologischen Dienst gewährleistet. Nach wie vor werden auch zahlreiche Vorträge und Animationen in den hiesigen Schulen durchgeführt. Auch im Bereich Bewerbung und Coaching wurde neue Angebote entwickelt und erprobt. Seit 2016 ist die Erteilung von Freistellungen für Ausbildungen aufgrund der Kompetenzübertragungen als neue Tätigkeit ans Arbeitsamt übertragen worden. 2017 wurden rund 160 Anfragen bearbeitet und weitere Entwicklungen zeichnen sich aufgrund der geplanten Reform der Freistellungsgesetzgebung ab.

Auch die neue Zuständigkeit für die Kontrolle des Suchverhaltens und Sanktionierung der Arbeitslosen wurde nun im zweiten Jahr vom Arbeitsamt ausgeübt. Hier tritt nun zunehmend ein Abstimmungsbedarf zwischen den Anforderungen der Betreuung auf der einen Seite und der Kontrolle auf der anderen Seite zu tage. Eine konstruktive Herangehensweise an die Thematik sollte es erlauben, eine weitere Qualitätsverbesserung in der Dienstleistung insgesamt zu erreichen.

Patrick THEVISSSEN

Präsident des Verwaltungsrates

Robert NELLES

Geschäftsführender Direktor



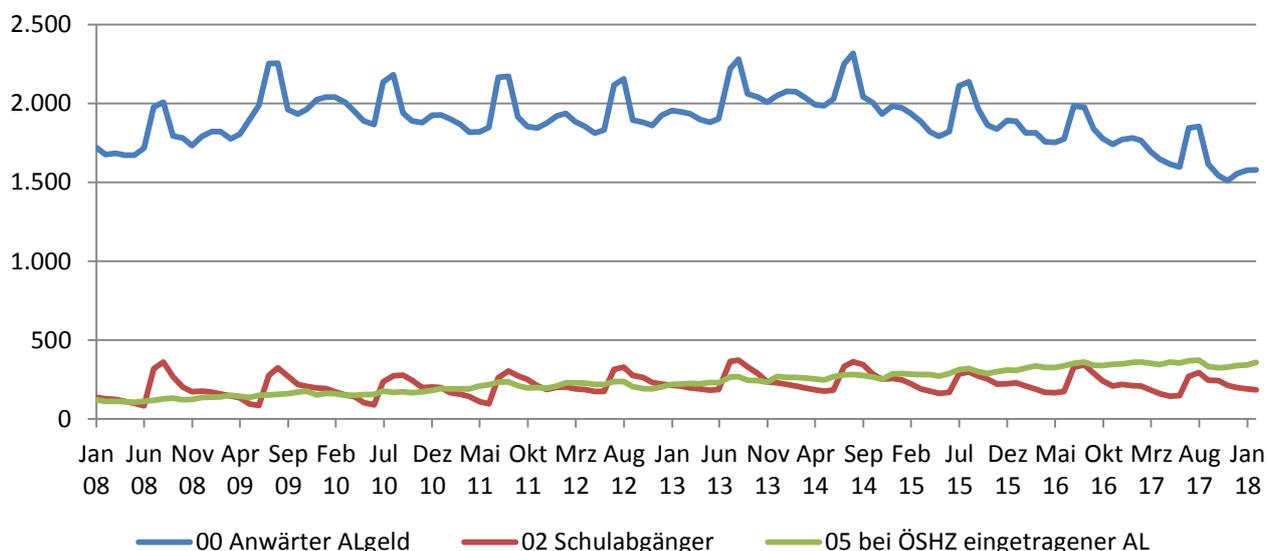
2. Der Arbeitsmarkt 2017

2.1 ARBEITSLOSIGKEIT

In der Deutschsprachigen Gemeinschaft waren im Jahresschnitt 2017 rund 2.567 arbeitslose Arbeitssuchende (=Vollarbeitslose) gemeldet (Schnitt 2016: 2.753 Personen). Dabei handelt es sich um Personen, die ohne Beschäftigung sind, dem Arbeitsmarkt unmittelbar zur Verfügung stehen und aktiv eine Beschäftigung suchen. Davon erheben 72% Anspruch auf Arbeitslosengeld, die übrigen sind Personen, die (zumindest zeitweilig) keinen Anspruch auf Entschädigung haben.

Vollarbeitslose - Schnitt 2017	Männer	Frauen	Gesamt	in %
Vollarbeitslose	1.304	1.263	2.567	100%
Geschlechteranteil in %	51%	49%	100%	
davon: Arbeitssuchende Anwärter auf AL-Geld	939	898	1.837	71,6%
Schulabgänger in Berufseingliederungszeit	108	105	213	8,3%
Über ein ÖSHZ eingetragen	187	163	350	13,6%
Freiwillig eingetragene Arbeitslose	49	87	136	5,3%

In den vergangenen Jahren ist der Anteil der Arbeitslosengeldempfänger an den Arbeitssuchenden zurückgegangen, während umgekehrt der Anteil der verpflichtend eingetragenen Personen (insbesondere der via ÖSHZ Eingetragenen) angestiegen ist. Der Rückgang bei den Arbeitslosengeldempfängern (auch in absoluter Zahl) beginnt Anfang 2015 und kann teilweise – aber nicht ausschließlich – auf Restriktionen in der Arbeitslosengesetzgebung zurückgeführt werden (Begrenzung des Berufseingliederungsgeldes auf 3 Jahre, Begrenzung des Zugangs zum Arbeitslosengeld für gewisse Gruppen). Die Zunahme bei den ÖSHZ-Kunden hingegen ist mehr oder weniger kontinuierlich schon seit 2008 festzustellen.



Die **Arbeitslosenrate** (Anteil der Vollarbeitslosen an der aktiven Bevölkerung, Stand 2016) in der Deutschsprachigen Gemeinschaft belief sich auf **7,6%** und ist damit deutlich gesunken (Vorjahr 8,1%). Die Zahl der Arbeitslosen ist im Jahresdurchschnitt um 186 Personen zurückgegangen und somit nun zum dritten Jahr in Folge rückläufig.

80% der Arbeitslosen wohnen im Kanton Eupen, wo die Arbeitslosigkeit mit 10,2% weiterhin wesentlich höher ist als im Kanton St.Vith (3,7%). Der Rückgang der Arbeitslosigkeit 2017 war proportional gesehen deutlich stärker im Süden Ostbelgiens (St.Vith -121 Personen bzw. -19%, Eupen -124 Personen bzw. -5,7%).

Der Frauenanteil an den Arbeitslosen ist in den letzten 20 Jahren fast kontinuierlich gesunken (zu Erinnerung: 1995 lag der Frauenanteil bei 62%, 2005 bei 57%) und liegt nun leicht unter dem Männeranteil. Dies liegt v.a. daran, dass die Zahl der arbeitslosen Männer in Ostbelgien im letzten Jahrzehnt, das von mehreren Konjunkturinbrüchen geprägt war, deutlich stärker gestiegen war als diejenige der Frauen. Insgesamt liegt der Frauenanteil an den Arbeitslosen im Landesschnitt unverändert bei 47,2% und damit nun schon seit mehreren Jahren unter der 50%-Marke. Die Arbeitslosenrate der Frauen in der DG liegt aber mit 8,1 % noch etwas über derjenigen der Männer (7,2%).

Vollarbeitslose nach Kanton	Männer	Frauen	Gesamt	in %
Kanton Eupen	1.053	998	2.051	80%
Kanton St.Vith	252	265	516	20%
Deutschsprachige Gemeinschaft	1.304	1.263	2.567	100%
	51%	49%	100%	

Die Aufgliederung der Arbeitslosen nach **Altersgruppen** zeigt, dass 35% der Arbeitslosen älter als 50 Jahre sind. Ein Vergleich mit dem Jahr 2001, als die Arbeitslosigkeit in der DG ihren bisherigen Tiefststand erreichte, zeigt, dass der seitdem erfolgte Anstieg der Arbeitslosigkeit ganz besonders die über 50-jährigen betrifft. Ihre Zahl hat sich innerhalb dieser 16 Jahre mehr als vervierfacht.

Vollarbeitslose nach Alter	2001		2017		Entwicklung 2001-2017
	Zahl	Anteil in %	Zahl	Anteil in %	
<25 Jahre	305	21%	440	17%	44%
25 bis 29 Jahre	168	11%	294	11%	75%
30 bis 39 Jahre	434	30%	493	19%	14%
40 bis 49 Jahre	377	26%	433	17%	15%
>= 50 Jahre	178	12%	908	35%	410%
Gesamt	1.462	100%	2.567	100%	76%

Dies ist zum einen auf gesetzliche Anpassungen zurückzuführen (Anhebung der Altersgrenze für die Freistellung von der Arbeitsuche aus Altersgründen ab 2002 auf 58 Jahre, ab 2013 auf 60 Jahre und Abschaffung der Freistellung seit 2015) und zum anderen aber auch auf die demografische Verschiebung innerhalb der Erwerbsbevölkerung: die Zahl der 50-64-jährigen Erwerbspersonen insgesamt (aktive Bevölkerung) ist in Ostbelgien zwischen 2003 und 2016 ebenfalls stark gestiegen (+80%). Der Anteil der über 50-jährigen an den Vollarbeitslosen ist seit 2001 von 12% auf 35% gestiegen, während der Anteil der Jugendlichen mit 17% leicht gesunken ist.

Mittlerweile zeichnet sich aber auch bei den älteren Arbeitslosen eine leichte Trendwende ab, bzw. verschiebt sich die Altersgrenze weiter nach oben: seit 2016 ist ein - wenn auch noch nur schwacher - Rückgang bei den über 50-jährigen festzustellen. Lediglich die Zahl der über 60-jährigen Arbeitslosen steigt noch weiter an. Im Vergleich zum Vorjahr ist die Zahl der Arbeitslosen in allen Altersgruppen, mit Ausnahme der über 60-Jährigen, gesunken.

Arbeitslosenrate pro Altersgruppe	Männer	Frauen	Gesamt
< 25 Jahre	10,8%	13,5%	11,9%
25 - 49 Jahre	6,6%	6,4%	6,5%
50 - 64 Jahre	6,9%	9,4%	8,0%
Gesamt	7,2%	8,1%	7,6%

Betrachtet man die Arbeitslosenrate pro Altersgruppe (d.h. das Verhältnis zur aktiven Bevölkerung der jeweiligen Altersgruppe, Stand 2016), stellt man fest, dass die Jugendarbeitslosenrate mit 11,9% zwar merklich höher ist als in den anderen beiden Altersgruppen, aber sie ist jetzt drei Jahre in Folge deutlich gesunken.

Längerfristig gesehen hat die stärkste Entwicklung bei den über 50-jährigen stattgefunden, wo die Arbeitslosenrate 2003 noch nur bei 3,8% gelegen hat und heute bei 8,0% liegt. 2017 ist die Arbeitslosenquote in allen Altersgruppen zurück-gegangen.

Die Arbeitslosenquoten nach Altersgruppen sind in der Deutschsprachigen Gemeinschaft denjenigen in Flandern recht ähnlich, während in Brüssel und der Wallonie die Quoten in allen Altersgruppen, aber ganz besonders bei den Jugendlichen, bedeutend höher sind.

Was die **Dauer der Arbeitslosigkeit** betrifft, so waren gut 34% der Arbeitslosen im Schnitt weniger als 6 Monate arbeitslos und zählen damit zu den Kurzzeitarbeitslosen. Die Zahl der Langzeitarbeitslosen (über 1 Jahr arbeitslos) ist 2017 im Vergleich zum Vorjahr um 5% gesunken. Allerdings ist darunter die Zahl der Personen, die seit mehr als 5 Jahren arbeitslos sind, weiter gestiegen und mit 451 Personen so hoch wie nie zuvor. Anzahl und Anteil der Langzeitarbeitslosen (50%) liegen weiterhin deutlich höher als diejenigen der Kurzzeitarbeitslosen. Zum Vergleich: im Jahr 2001 war die Verteilung umgekehrt, d.h. 46% Kurzzeitarbeitslose und 37% Langzeitarbeitslose.

Die Struktur der Arbeitslosigkeit in Ostbelgien bleibt weiterhin insgesamt vergleichbar mit derjenigen in Flandern. So beträgt der Anteil der Personen, die weniger als 6 Monate lang arbeitslos sind, in Flandern 35%, in Wallonien hingegen nur 29%. Der Anteil der Langzeitarbeitslosen (mindestens 1 Jahr lang arbeitslos) beläuft sich in der DG auf 50%, in Flandern auf 48% und in der Wallonie auf 56%.

Vollarbeitslose nach Dauer der Arbeitslosigkeit	Männer	Frauen	Gesamt	in %
< 6 Monate	440	439	879	34,2%
6-12 Monate	210	194	404	15,7%
1-2 Jahre	209	184	393	15,3%
2-5 Jahre	221	219	440	17,2%
> 5 Jahre	225	226	451	17,6%
Gesamt	1.304	1.263	2.567	100%

Die **Qualifikationsstruktur** der Arbeitslosen ist in den letzten Jahren recht stabil geblieben. Der Rückgang der Arbeitslosenzahl der letzten drei Jahre hat alle Ausbildungsniveaus fast gleichermaßen erfasst. Längerfristige Vergleiche sind jedoch nur bedingt möglich, da die Erfassung des Ausbildungsniveaus (insbesondere der sonstigen, meist ausländischen Ausbildungen) mehrfach geändert hat.

Der Anteil der unterqualifizierten Arbeitslosen (d.h. Personen, die höchstens über einen Primarschulabschluss oder die Mittlere Reife bzw. die 2. Stufe des Sekundarschulunterrichtes verfügen) beläuft sich in der DG auf rund 44%, also ähnlich hoch wie in Flandern und Wallonie (jeweils 45%). Allerdings sind in der DG noch etwa 7% der Arbeitslosen in der Kategorie der sonstigen bzw. im Ausland erworbene Ausbildungen eingeordnet, die in der Wallonie und Flandern vernachlässigbar klein ist. Hierunter - meist handelt es sich um (Teil-) Ausbildungen im Sekundarschulbereich - dürfte ebenfalls noch ein gewisser Anteil an Unterqualifizierten zu finden sein.

Vollarbeitslose nach Ausbildung	Männer	Frauen	Gesamt	Anteil in %
Primarschule	297	213	510	19,9%
Sekund. Unterstufe	299	323	622	24,2%
Lehre	142	97	239	9,3%
Sekund. Oberstufe	311	381	691	26,9%
Hochschule / Uni	149	170	319	12,4%
Sonstige Ausb./Ausland	107	78	186	7,2%
Gesamt	1.304	1.263	2.567	100%

Bei den Berufsvorstellungen der Vollarbeitslosen stehen an erster Stelle die Arbeiter/Hilfsarbeiter (18%), Verkaufsberufe (12%) und Büroangestellte (11%), gefolgt von den Reinigungskräften/Haushaltshilfen (8%) sowie mit 5% die Gesundheits- und Pflegeberufe.

Hier treten deutliche Unterschiede nach Geschlecht zutage: Bei den Männern sind 27% der Arbeitslosen mit dem Berufswunsch Arbeiter/Hilfsarbeiter eingetragen und jeweils rund 7% als Büroangestellte, Fahrer oder in metallverarbeitenden Berufen. Bei den Frauen stehen an erster Stelle mit 20% die Verkäuferinnen, gefolgt von den Büroberufen (16%) und Reinigungskräften/Haushaltshilfen (13%). Danach folgen die Gesundheits- und Pflegeberufe (10%) und Arbeiterin/Hilfsarbeiterin (9%).

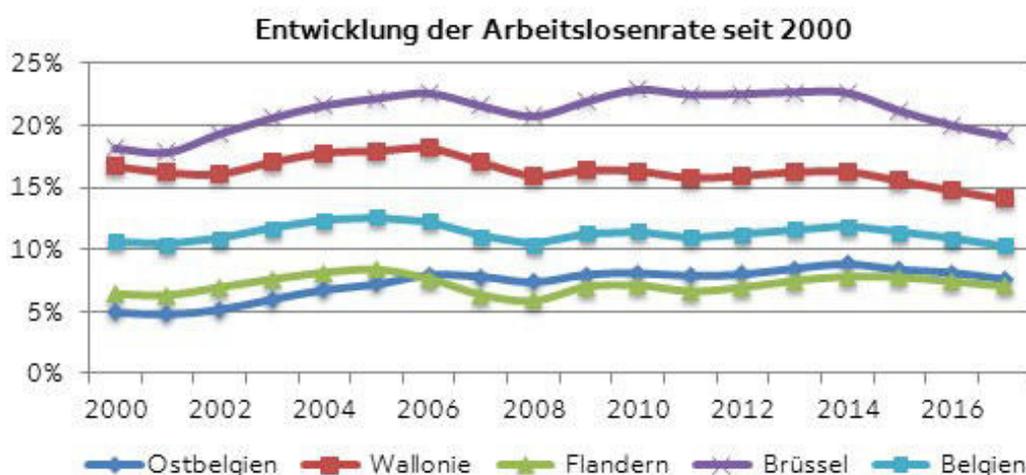
Entwicklung

Nachdem die Arbeitslosigkeit 2001 ihren bisherigen Tiefststand in Ostbelgien erreicht hatte (1.462 Arbeitslose und eine Arbeitslosenquote von 4,8% im Jahresdurchschnitt), kletterte die Zahl der Arbeitslosen im Anschluss daran bis August 2006 auf fast 3.000 Personen. Im Zuge des konjunkturellen Aufschwungs in den Jahren 2007 und 2008 sank die Zahl der Arbeitslosen wiederum um jeweils rund 4% in beiden Jahren.

Ab September 2008 kehrte sich die Tendenz jedoch im Zuge der weltweiten Wirtschaftskrise wieder um: die Arbeitslosenzahlen stiegen an und erreichten im Schnitt 2014 – nach einer vorübergehenden leichten Erholung im Jahr 2011 – einen neuen Höchststand. Seitdem ist erfreulicherweise wieder ein Rückgang der Arbeitslosigkeit festzustellen. Infolgedessen sinkt die Arbeitslosenrate von 8,8% im Jahr 2014 auf 7,6% im Jahr 2017 und erreicht damit fast wieder das Vor-Krisenniveau von 2008 (7,4%).

Arbeitslose	Männer	Frauen	Gesamt	Vgl. zu 1990	Vgl. zum Vorjahr
1990	562	1.286	1.849	0%	
1995	768	1.270	2.038	+10,3%	
2000	578	911	1.489	-19,5%	
2005	1.022	1.332	2.354	+27,3%	
2008	1.083	1.330	2.413	+30,6%	-4,3%
2009	1.293	1.350	2.644	+43,0%	+9,5%
2010	1.329	1.399	2.728	+47,5%	+3,2%
2011	1.272	1.406	2.678	+44,9%	-1,9%
2012	1.333	1.414	2.747	+48,6%	+2,6%
2013	1.424	1.452	2.876	+55,5%	+4,7%
2014	1.463	1.504	2.967	+60,5%	+3,2%
2015	1.407	1.405	2.812	+52,1%	-5,2%
2016	1.402	1.351	2.753	+48,9%	-2,1%
2017	1.304	1.263	2.567	+38,9%	-6,7%

Betrachtet man den Stand des Jahres 2008 als „Vor-Krisenniveau“, so liegt die Arbeitslosenzahl in der Deutschsprachigen Gemeinschaft heute noch um 6% höher als damals, in Brüssel 1% und in Flandern sogar 26% höher. Lediglich die Wallonie liegt mit einem Minus von -10% unter dem – allerdings hohen - Niveau von 2008.



In den anderen Regionen des Landes ist die Arbeitslosenzahl 2017 nicht ganz so stark gesunken wie in Ostbelgien (-6,7%); der Rückgang betrug -4,7% in der Wallonie, -4,5% in Brüssel und -5,4% in Flandern. Im landesweiten Durchschnitt liegt ein Rückgang um -5,0% vor.

Die Arbeitslosenrate in Ostbelgien ist im Schnitt 2017 weiterhin höher als in Flandern (7,0%), bleibt aber auch deutlich unter dem Niveau der Wallonie (ohne DG 14,0%) und der Region Brüssel-Hauptstadt (19,1%).

2.2 UNTERBESCHÄFTIGUNG - LEISTUNGSEMPFÄNGER DES LFA UND ABM

Neben den Vollarbeitslosen kann man eine Reihe weiterer Personengruppen zum potentiellen Arbeitskräfte-reservoir einer Region zählen. Hierzu kann man sowohl die aus diversen Gründen von der Arbeitsuche freigestellten Personen als auch z.B. verschiedene Personengruppen mit einer (zeitweilig) reduzierten Aktivität zählen. Eine komplette Erfassung all dieser Personengruppen erweist sich als schwierig (nicht zuletzt wegen zahlreicher Überschneidungen mit Beschäftigungskategorien). Einige interessante Angaben werden allerdings vom LfA veröffentlicht und betreffen daher allerdings nur diejenigen Personen, die Zahlungen vom LfA (bzw. einer Zahlstelle) erhalten. Das LfA unterscheidet zwischen 3 Gruppen von Leistungsempfängern:

- **Gruppe 1:** entschädigte Arbeitslose (arbeitsuchend oder nicht);
- **Gruppe 2:** Personen, die eine Arbeit, eine Ausbildung oder andere Aktivitäten mit einer Entschädigung des LfA kombinieren;
- **Gruppe 3:** Personen, die von einer Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung Gebrauch machen.

Nachfolgende Tabelle enthält die Angaben 2017 zu den in der Deutschsprachigen Gemeinschaft wohnhaften Leistungsempfängern.

Anzahl monatliche Zahlungen	Durchschnitt 2017			Entw. zu 2016
	Frauen	Männer	Total	
Entschädigte Arbeitslose nach Vollzeitarbeit	610	814	1.424	-11,1%
Berufseingliederungsgeldempfänger	94	76	170	-7,6%
Entschädigte Arbeitslose nach freiw. Teilzeitarbeit	164	18	182	-9,0%
Arbeitslose mit Betriebszuschlag ohne Freistellung	7	14	21	+16,7%
Freigestellt aus familiär-sozialen Gründen	5	0	5	-16,7%
Freigestellt aus Altersgründen	72	68	140	-33,0%
Arbeitslose mit Betriebszuschlag mit Freistellung	63	254	317	-10,2%
Freigestellt nach freiw. Teilzeitarbeit	40	2	42	-34,4%
Gruppe 1: entschädigte Arbeitslose	1.055	1.246	2.301	-12,7%
Kurzarbeiter und Gleichgestellte	139	544	683	-5,9%
Kurzarbeiter	77	540	617	-7,2%
Tagesmütter	42	0	42	+20,0%
Sonstige	20	4	24	-7,7%
Teilzeitbeschäftigte mit Ausgleichszahlung	237	68	305	+0,7%
Teilzeitbeschäftigte mit Ausgleichszahlung	237	68	305	+0,7%
Aktivierungsmaßnahmen	305	452	757	+11,7%
Freigestellt wegen LBA-Arbeit	7	2	9	+80,0%
Aktivierung Jugendliche	0	2	2	+100,0%
Aktivierung Ältere (Arbeitswiederaufnahmezuschlag)	29	63	92	+21,1%
Aktivierung Studienaufnahme	108	112	220	+14,6%
Aktivierung Berufliche Ausbildung	32	60	92	-4,2%
Aktivierung Langzeitarbeitslose (Activa & SINE)	129	213	342	+11,4%
Kinderbetreuungszuschlag	0	0	0	-100,0%
Gruppe 2: entschädigte Arbeitnehmer	681	1.064	1.745	+2,2%
Laufbahnunterbrechung vollzeit	33	4	37	+15,6%
Laufbahnunterbrechung teilzeit	261	61	322	+1,3%
Laufbahnunterbrechung Sonderformen	165	60	225	+13,6%
vollzeitiger Zeitkredit	27	1	28	+3,7%
Zeitkredit (Verkürzung Arbeitszeit)	207	190	397	-8,1%
Gruppe 3: Arbeitszeitgestaltung	693	316	1.009	+0,2%
Total	2.429	2.626	5.055	-5,5%

Quelle: LfA, Auswertung: ADG

Das LfA erfasst pro Monat die Anzahl Auszahlungen, die in etwa mit der Anzahl Empfänger übereinstimmt. Demnach ist die Zahl der Leistungsempfänger insgesamt im Vergleich zu 2016 in der Deutschsprachigen Gemeinschaft um 5,5% gesunken. Der Rückgang fällt nicht so stark aus wie im Landesdurchschnitt.

- In der Gruppe 1 der entschädigten Arbeitslosen (arbeitsuchend oder nicht) war der Rückgang (-12,7%) in der Deutschsprachigen Gemeinschaft höher als in den anderen Regionen (-8,5% im Landesschnitt).
- In der Gruppe 2 (entschädigte Arbeitnehmer) war der Rückgang der Kurzarbeit in der Deutschsprachigen Gemeinschaft nicht so stark wie in den anderen Regionen. Allerdings liegt die Zahl der Kurzarbeiter 2017 in der Deutschsprachigen Gemeinschaft ohnehin auf einem sehr niedrigen Niveau. Die Zahl der Personen in Aktivierungsmaßnahmen war im Landesdurchschnitt rückläufig (-9,3%), während sie in der DG deutlich gestiegen ist (+11,7%).
- In der Gruppe 3 (Arbeitnehmer, die Maßnahmen zur Arbeitszeitgestaltung in Anspruch nehmen) war in der Deutschsprachigen Gemeinschaft in etwa ein status quo zu beobachten. Auf Landesebene liegt hingegen ein Rückgang um 2,9% vor.

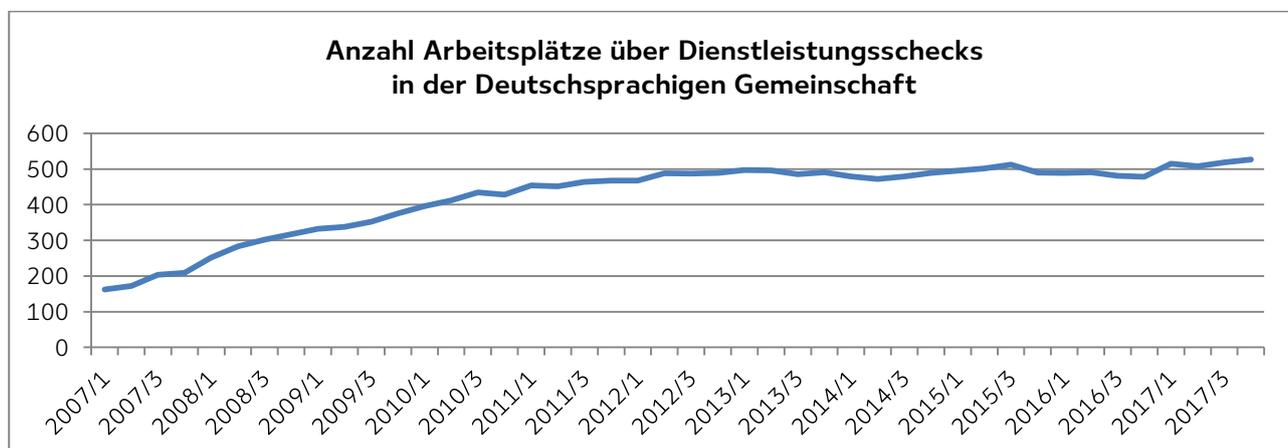
Entwicklung 2016-2017	Brüssel	Flandern	Wallonie	Belgien	Deutschsprachige Gemeinschaft
Entschädigte Arbeitslose	-4,1%	-8,5%	-10,0%	-8,5%	-12,7%
Entschädigte Arbeitnehmer	-11,6%	-15,8%	-7,3%	-12,2%	+2,2%
davon:					
Kurzarbeiter und Gleichgestellte	-25,4%	-19,5%	-13,3%	-17,8%	-5,9%
Teilzeitbesch. mit Ausgleichszahlung	-6,0%	-9,1%	-2,6%	-6,0%	+0,7%
Aktivierungsmaßnahmen/in Ausbildung	-5,9%	-14,6%	-4,3%	-9,3%	+11,7%
Arbeitszeitgestaltung	-3,4%	-3,0%	-2,5%	-2,9%	+0,2%
Gesamt	-5,5%	-8,5%	-8,0%	-8,0%	-5,5%

Quelle: LFA, Auswertung: ADG

Das System der **Dienstleistungsschecks**, das zur Schaffung von (legalen) Arbeitsplätzen im Bereich der Haushaltsdienstleistungen geschaffen wurde, findet auch in der Deutschsprachigen Gemeinschaft einen beachtlichen Erfolg. Die Zahl der Nutznießer bleibt aber, gemessen an der jeweiligen Bevölkerung über 20 Jahren, in der Deutschsprachigen Gemeinschaft mit 6,5% hinter den anderen Regionen zurück: Flandern 11,5%, Wallonie 10,2% und Brüssel 10,3% (Stand 2015).

Seit 2016 ist die Wallonische Region für das System der Dienstleistungsschecks in der Deutschsprachigen Gemeinschaft zuständig, da diese Zuständigkeit regionalisiert, aber nicht an die Deutschsprachige Gemeinschaft weitergereicht wurde. Zahlen für 2016 und 2017 liegen derzeit noch nicht vor.

Die Zahl der durch dieses System geschaffenen Arbeitsplätze in Ostbelgien ist bis Ende 2012 beständig angestiegen und hat sich seitdem bei rund 500 eingependelt (508 zum 30. Juni 2017; Quelle: LSS). Das sind 2,3% aller Arbeitsplätze in der Deutschsprachigen Gemeinschaft, der Landesdurchschnitt liegt bei 3,5%. Oftmals handelt es sich dabei jedoch um Teilzeitbeschäftigten.



Aus arbeitsmarktpolitischer Sicht ist es auch interessant zu beobachten, wie viele **ABM-Stellen** in der Deutschsprachigen Gemeinschaft finanziert bzw. in Anspruch genommen werden. Laut Angaben des Ministeriums der DG werden allein über BVA (Bezugsusste VertragsarbeitnehmerInnen) rund 580 Arbeitsplätze in der Deutschsprachigen Gemeinschaft gesichert. Die Tendenz der letzten Jahre ist steigend. Mit der 6. Staatsreform sind ab 2016 noch 2 weitere Maßnahmen (Erstbeschäftigungsabkommen und Jugendbeschäftigungsprogramm) mit insgesamt 10 VZÄ an die Deutschsprachige Gemeinschaft übertragen worden.

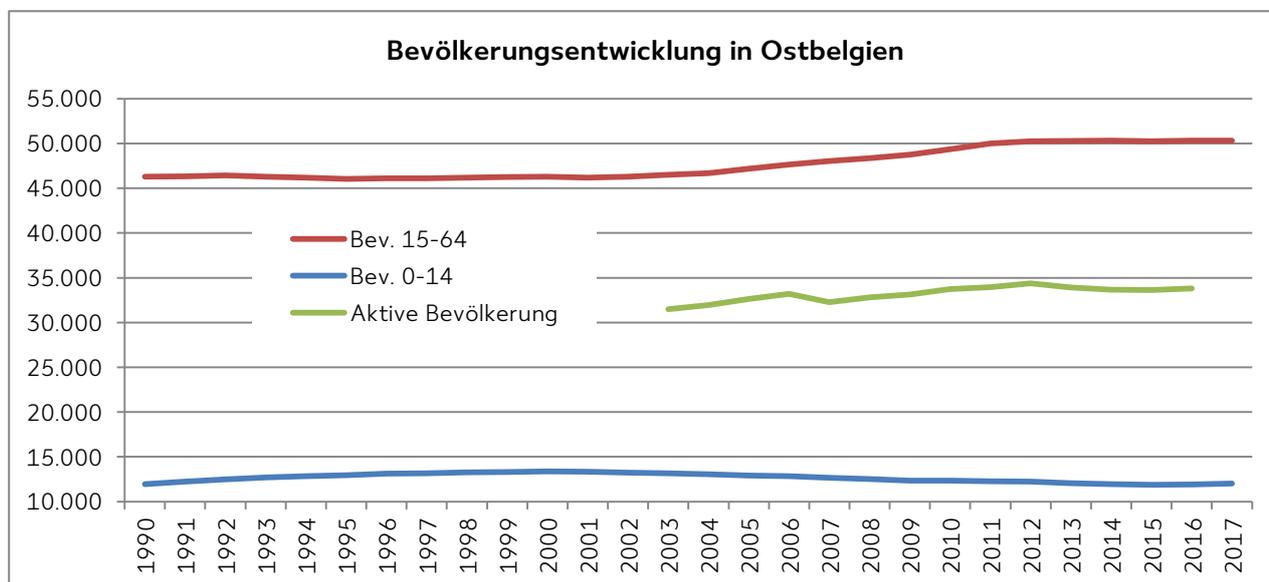
Inanspruchnahme der ABM-Maßnahmen in der DG (effekt. VZÄ)	2013	2014	2015	2016	2017
BVA bei VoE und öffentl. Dienste	243	248	252	257	250
BVA Unterrichtswesen	40	38	45	55	59
BVA lokale Behörden	277	278	282	279	270
Andere*	8	8	5	19	24
Summe	567	572	583	610	602

*50+Prämie, BÜP (bis 2013), Jugendbeschäftigungsprogramm (seit 2016 übernommen durch 6. Staatsreform),... Quelle: MDG

2.3 BESCHÄFTIGUNG

Bevölkerungsentwicklung

Die Bevölkerung in der Deutschsprachigen Gemeinschaft ist im Laufe des Jahres 2016 weiter **angestiegen**, und zwar auf 76.920 Personen zum 1. Januar 2017. Dies stellt einen Anstieg um 275 Personen oder +0,4% im Vergleich zum 1. Januar 2016 dar. Während der natürliche Saldo (Differenz zwischen Geburten und Sterbefällen) leicht negativ war (-7), ist weiterhin ein positiver Zuwanderungssaldo festzustellen. Der Kanton Eupen verzeichnete einen Bevölkerungsanstieg um 263, der Kanton St.Vith um 7 Personen.



Während die belgische Bevölkerung kaum zugelegt hat (+34), ist die ausländische Bevölkerung in der DG weiter angewachsen (+241). Asylbewerber sind in diesen Zahlen nicht enthalten, da diese in einem Warteregister, aber noch nicht im Nationalregister erfasst sind. Bei der Interpretation dieser Zahlen ist außerdem zu beachten, dass in der Regel jedes Jahr mehrere Hundert Personen in der DG die belgische Nationalität annehmen (2016 rund 220). Der Anteil der ausländischen Bevölkerung in der DG liegt zurzeit bei 20,7%. Der Anteil der Nicht-EU-Bürger beträgt 3,0%.

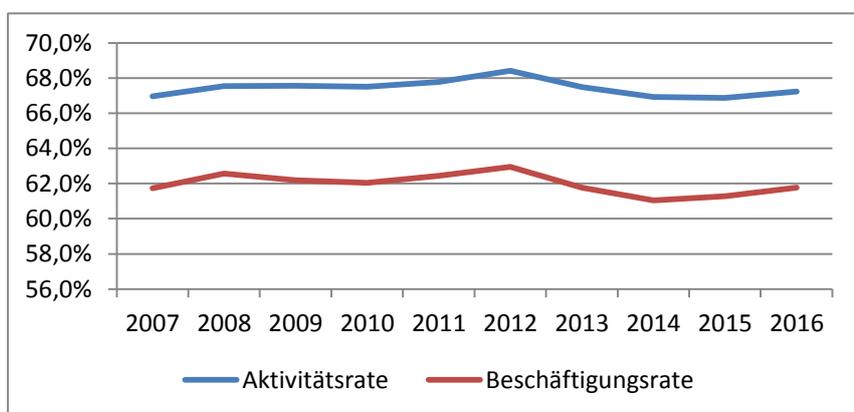
Der **Altersschwerpunkt** der Bevölkerung verlagert sich stets weiter nach oben. Während zum einen die Erwerbsbevölkerung im Durchschnitt immer älter wird, ist zum anderen ein starker Zuwachs bei den

Personen, die nicht mehr im aktiven Erwerbsleben stehen, zu beobachten: Die Zahl der über 65jährigen ist zwischen 1990 und 2017 um rund 66% angestiegen, ihr Bevölkerungsanteil liegt inzwischen bei 19%.

Im gleichen Zeitraum ist die Zahl der Kinder von 0-14 Jahren noch bis 2000 angestiegen und dann bis 2015 stetig gesunken. Derzeit scheint die Talsohle erreicht und es geht langsam wieder aufwärts (2017 +131 zum Vorjahr). Der Anteil der unter 14jährigen an der Gesamtbevölkerung liegt seit 2007 unter demjenigen der über 65jährigen (2017 beträgt er 15,6%).

Auffällig ist auch, dass die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (d.h. von 15 bis 64 Jahren) nach einem noch deutlichen Anstieg in den Jahren 2003-2011 nunmehr stagniert und in naher Zukunft abnehmen dürfte, was sich negativ auf das Arbeitskräfteangebot in Ostbelgien auswirkt.

Die **aktive Bevölkerung**, d.h. die Zahl der Personen zwischen 15 und 64 Jahren, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen (beschäftigt oder arbeitsuchend), umfasste 2016 in der DG laut Berechnungen des Steunpunt WSE 33.825 Personen. Gemessen an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (d.h. alle Personen von 15-64 Jahren) ist die Erwerbsquote (oder **Aktivitätsrate**) damit im Vergleich zum Vorjahr leicht gestiegen auf 67,2%. Auch die **Beschäftigungsrate** ist 2016 leicht gestiegen auf 61,8% (Vorjahr 61,3%).



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

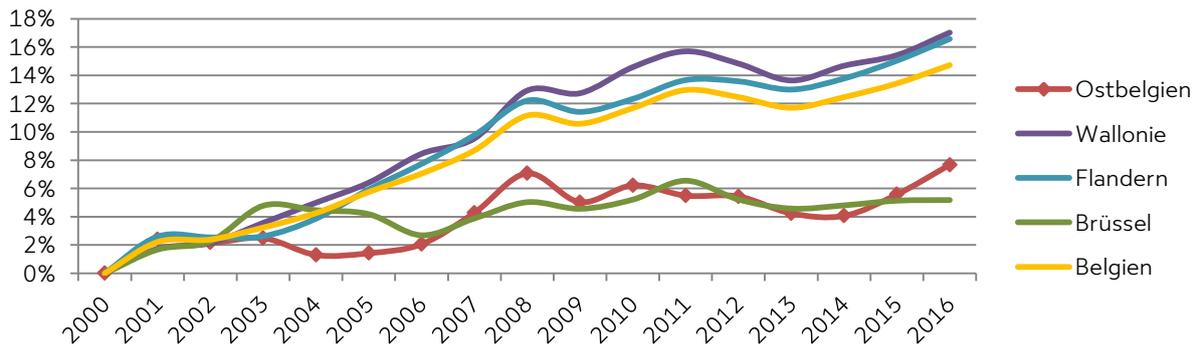
Arbeitnehmer/innen

Die Betriebe in der Deutschsprachigen Gemeinschaft beschäftigten am 30. Juni 2016 22.422 Personen (Quelle: LSS). Das ist im Vergleich zum Vorjahr ein **Anstieg der Anzahl Arbeitsplätze** um 436 Einheiten (+2,0%). Damit kennt die Zahl der Arbeitsplätze zum zweiten Jahr in Folge wieder eine positive Entwicklung und liegt jetzt erstmals höher als im Vor-Krisenjahr 2008.

Auch in den anderen Regionen Belgiens war die Entwicklung 2016 positiv (mit Ausnahme von Brüssel), und zwar um +1,4% in Wallonien und um +1,3% in Flandern. Innerhalb der DG war der Zuwachs im Kanton Eupen stärker (+295 Arbeitsplätze) als im Kanton St.Vith (+141 Arbeitsplätze).

Die positive Beschäftigungsentwicklung hat diesmal nicht nur im Dienstleistungssektor stattgefunden (dort v.a. im Interim-Sektor, im Unterrichtswesen, im Gesundheits- und Sozialsektor sowie in der öffentlichen Verwaltung), sondern auch im herstellenden Gewerbe, das 3% zugelegt hat. Rückläufig waren in diesem Jahr insbesondere der Transportsektor sowie die der Bereich Finanzen und Versicherungen.

Entwicklung der Anzahl Arbeitsplätze seit 2000



Selbständige

Am 31. Dezember 2016 waren in der Deutschsprachigen Gemeinschaft laut Angaben des Landesinstituts der Sozialversicherungen für Selbständige (LISVS/INASTI) insgesamt 6.416 Personen als Selbständige gemeldet. Haupterwerbszweige für die Selbständigen in der DG sind Handel, Banken und Horeca (25% aller Selbständigen), gefolgt von den Freien Berufen (24%) und Industrie und Handwerk (22%). Die Landwirtschaft rangiert mittlerweile nur mehr auf dem vierten Platz mit 19%.

Die Zahl der Selbständigen ist damit quasi **gleich geblieben** zum Vorjahr (+2), liegt aber heute um 5% niedriger als im Referenzjahr 2003. Im Vergleich zum Vorjahr gab es einen deutlichen Anstieg bei den Freiberuflern (+96), während in allen anderen Branchen weiterhin ein Rückgang festzustellen ist.

Seit 2003 ist der Selbständigenanteil an der aktiven Bevölkerung in der DG deutlich zurückgegangen. Lag die DG 2003 belgienweit noch an der Spitze, mit 214 Selbständigen pro 1.000 aktiven Personen, so liegt nunmehr Flandern mit 216 Selbständigen pro 1.000 Aktiven vorn und die DG mit 191 schon unter dem Landesdurchschnitt von 207. Innerhalb der DG beträgt der Anteil der Selbständigen im Kanton St.Vith 243 pro 1.000 Aktive und im Kanton Eupen nur 155 Selbständige pro 1.000 Aktive.

Pendler/innen

Pendler/innen nach Luxemburg (Stand 31.3.2017)

Die Zahl der Pendler/innen aus der DG ins Großherzogtum ist erneut **angestiegen** von 3.800 auf 3.910 Personen (+110 Personen bzw. +3%). Hinzu kommen rund 130 ostbelgische Selbständige, die in Luxemburg tätig sind. Das IGSS veröffentlicht seit 2015 nur noch gerundete Zahlen.

30% der ostbelgischen Pendler nach Luxemburg arbeiten im Baufach, 25% im Handel und ein steigender Anteil – mittlerweile 13% - im Transportsektor. Die ostbelgischen Pendler sind stark in den mittleren Altersgruppen konzentriert, der Anteil der Älteren (25% sind über 50 Jahre) ist im Vergleich zu den Pendlern nach Deutschland niedrig, aber dennoch stetig ansteigend.

Pendler/innen nach Deutschland (Stand 30.6.2017)

Die Zahl der Auspendler/innen nach Deutschland ist von 2016 nach 2017 **leicht gestiegen** (+52 Personen). 2017 lag die Zahl der Pendler aus Belgien nach Deutschland bei 6.035 Personen, wobei nicht genau bekannt ist, wie viele dieser Personen in der Deutschsprachigen Gemeinschaft wohnhaft sind. Der Großteil dieser Pendler arbeitet unverändert im Gesundheits- und Sozialwesen (18%), in den herstellenden Industrien (17%) und im Handel (14%). Der Anstieg konzentriert sich im Wesentlichen auf den kommerziellen Dienstleistungssektor.

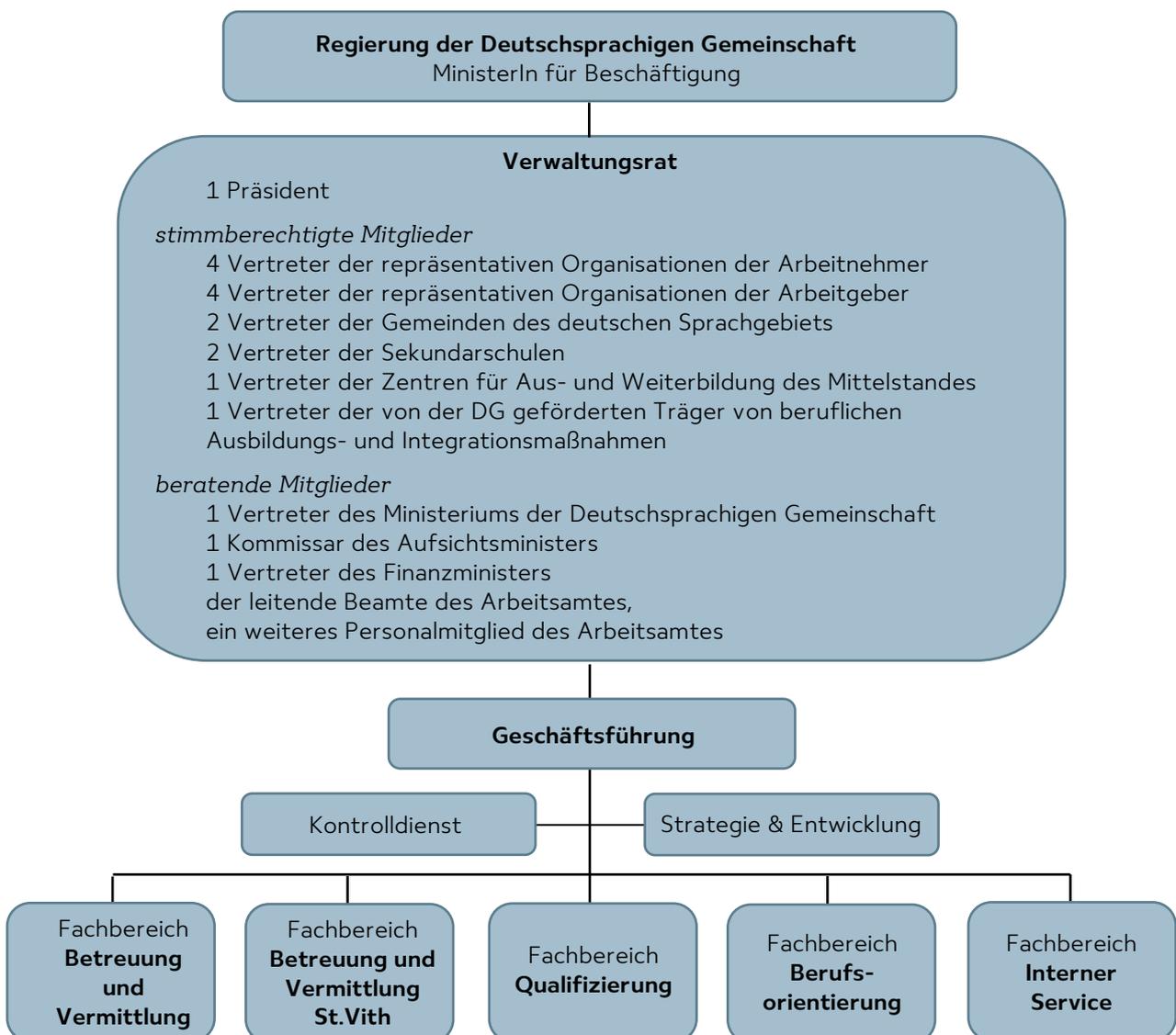
Bemerkenswert ist der stetig steigende Anteil der älteren Pendler/innen. Die Zahl der Pendler in der Altersgruppe bis 49 Jahre geht deutlich zurück, während die Zahl der älteren Auspendler (über 50 Jahre) weiter ansteigt. Rund 43% der Auspendler sind mittlerweile älter als 50 Jahre, 2005 waren es noch nur 22%.



3. Entwicklung der Organisation

3.1 STRUKTUR DES ARBEITSAMTES

Das Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft wurde per Dekret des Rates der Deutschsprachigen Gemeinschaft zum 1. Januar 2000 als paragemeinschaftliche 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.



Zum 1. Januar 2016 hat das Arbeitsamt im Zuge der 6. Staatsreform neue Kompetenzen übernommen, und infolgedessen einen neuen Kontrolldienst eingerichtet, der für die Kontrolle des Suchverhaltens und Sanktionierung der eingetragenen Arbeitsuchenden zuständig ist.

Im Fachbereich Berufsorientierung wurde ebenfalls ein neuer Dienst geschaffen, der sich mit den verschiedenen Arten der Freistellung von der Arbeitsuche für Ausbildungen befasst. Außerdem unterstehen seitdem auch die Lokalen Beschäftigungsagenturen (LBA) St.Vith, Eupen, Raeren, Lontzen und Kelmis dem Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft.

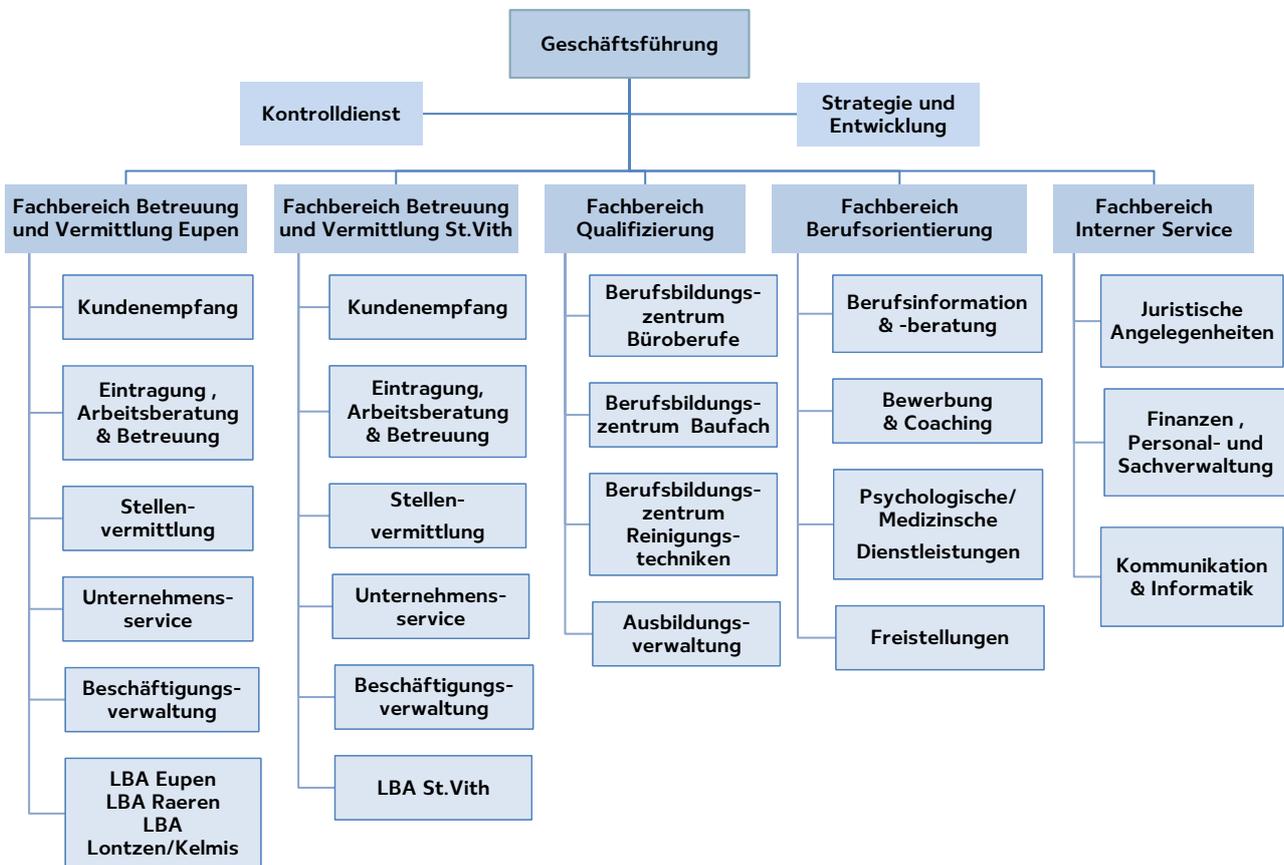


Abbildung 1: Organisationsstruktur

3.2 VERWALTUNGSRAT DES ARBEITSAMTES

Die Zusammensetzung des Verwaltungsrates Ende des Jahres 2017 sah wie folgt aus:

Präsident des Verwaltungsrates

- Herr Patrick THEVISSSEN

Stimmberechtigte Mitglieder

Vertreter der repräsentativen Organisationen der Arbeitnehmer

- Frau Rebecca PETERS
- Frau Mirela MUSOVIC
- Herr Renaud RAHIER
- Herr Horst KEMPER

Vertreter der repräsentativen Organisationen der Arbeitgeber

- Herr Edgar BLUM
- Herr Georg GENTGES
- Herr Volker KLINGES
- nn

Vertreter der Gemeinden

- Frau Nathalie JOHNEN-PAUQUET
- Herr René HOFFMANN

Vertreter der Sekundarschulen

- Frau Denise RENNERTZ
- Herr Peter ORTMANN

Vertreter der Zentren für Aus- und Weiterbildung des Mittelstandes

- Herr Richard RINCK

Vertreter der von der DG geförderten Träger von beruflichen Ausbildungs- und Integrationsmaßnahmen

- Herr Daniel FRANKEN

Nicht stimmberechtigte Mitglieder

Regierungskommissar

- Frau Isabelle SCHIFFLERS

Vertreter des Ministeriums der DG

- Herr Norbert SCHOMMERS

Vertreter des Finanzministers

- Herr Edgard SCHLOSSMACHER

Vertreter der Verwaltung

- Herr Robert NELLES

Der Verwaltungsrat hat neben seinen laufenden Beschlüssen zu personal-, finanz- oder tätigkeitsbezogenen Angelegenheiten auch einige grundsätzliche beschäftigungs- bzw. organisationspolitische Themen behandelt:

- Im Januar befasste sich der Verwaltungsrat mit Handhabung der Kontrolle der Verfügbarkeit der Teilzeitbeschäftigten mit Ausgleichszahlung.
- Im März befasste er sich mit der angepassten Begleitung für gewisse Gruppen von Arbeitsuchenden, und dabei konkret mit der Möglichkeit einer Ausübung eines Ehrenamtes insbesondere für über 60jährige Arbeitsuchende
- Im Mai verabschiedete er die Liste der Studien, die auf einen Mangelberuf vorbereiten. Außerdem legte er gewisse Vorgehensweisen in der Betreuung und Kontrolle für spezifische Gruppen von Arbeitsuchenden fest.
- Im Juni verabschiedete er ein Gutachten zum Dekretvorentwurf zur Regelung des elektronischen Schriftverkehrs der Behörden des deutschen Sprachgebiets.
- Im September setzt er sich mit der geplanten Reform der Stellenvermittlung auseinander und beschloss die verschiedenen Umsetzungsphasen. In der Novembersitzung wurde dieses Thema auch mit Frau Ministerin Weykmans diskutiert.
- Im November setzte sich der Verwaltungsrat mit dem Dekretvorentwurf zur Vereinfachung des Systems der Lokalen Beschäftigungsagenturen auseinander.
- Im Dezember verabschiedete er eine Anpassung der Liste der genehmigten Tätigkeiten der LBA-Arbeiter, sowie ein Gutachten zum ersten Ergebnisbericht des Pilotprojekts „Vermittlung wie aus einer Hand“.

Vier ständige Arbeitsgruppen zu den Bereichen Budget, Beschäftigung, Aus- und Weiterbildung und Berufsberatung setzten sich regelmäßig mit aktuellen Themen in den jeweiligen Bereichen auseinander und bereiteten die grundlegenden Beschlussfassungen für das Plenum vor. 2017 haben die Arbeitsgruppen insgesamt neun Mal getagt.

3.3 PERSONAL DES ARBEITSAMTES

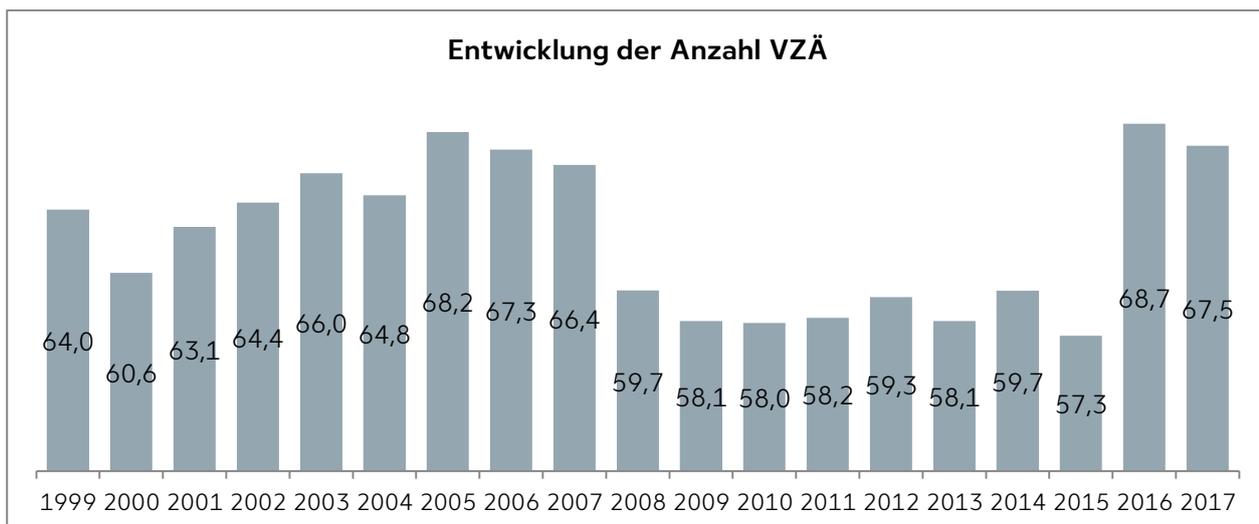
Am 31.12.2017 standen insgesamt 88 Personen beim Arbeitsamt unter Vertrag. Davon waren 6 Personen inaktiv (Schwangerschaft, Vollzeit-Laufbahnunterbrechung, langanhaltende Krankheit...). Von den 82 Personen im aktiven Dienst nahmen 41 Personen eine teilzeitige Laufbahnunterbrechung in Anspruch. Die anderen 41 Personen waren vollzeitbeschäftigt. Dies entsprach zum Erhebungszeitpunkt 68 Vollzeit-einheiten. Im Schnitt waren 2017 67,5 VZÄ beim Arbeitsamt beschäftigt (2016: 68,7 VZÄ). Der Anstieg im Vergleich zu 2015 (57,3 VZÄ) erklärt sich durch die Einstellung bzw. Übernahme von 10 Personen in Folge der Kompetenzübertragungen durch die Sechste Staatsreform.

Ende 2017 waren 47 Personen beamtet, wovon 23 im Laufe des Jahres 2017 verbeamtet worden sind. Die übrigen Personen haben entweder einen öffentlich-rechtlichen (32) oder privatrechtlichen (9) Vertrag.

Am 31.12.2017 arbeiteten von den 68 Vollzeiteinheiten

- 5 in der Geschäftsführung bzw. im Bereich Strategie & Entwicklung
- 8 im Fachbereich Interner Service
- 35,1 in den beiden Fachbereichen Betreuung und Vermittlung
- 11,1 im Fachbereich Qualifizierung
- 6,3 im Fachbereich Berufsorientierung
- 2,5 im Dienst Kontrolle und Sanktionen

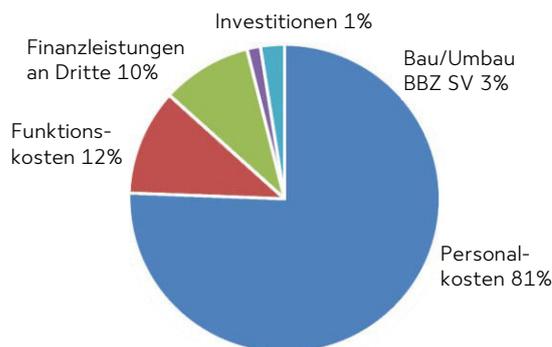
68% der Personalmitglieder waren Frauen und der Altersdurchschnitt lag insgesamt bei 46,5 Jahren.



3.4 HAUSHALT DES ARBEITSAMTES

Zur Wahrnehmung seiner Aufgaben hat das Arbeitsamt im Jahre 2017 Ausgaben in Höhe von 6.787.233€ getätigt. Eine Aufgliederung der Ausgaben ergibt folgende Verteilung der Mittel:

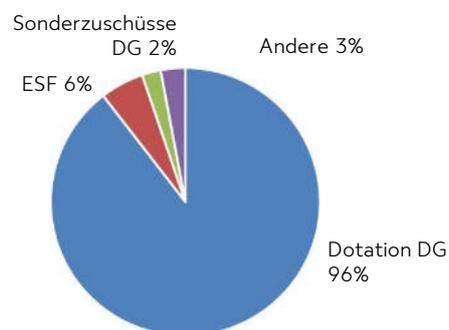
Personalkosten	5.130.807 €
Funktionskosten	754.423 €
Finanzleistungen an Dritte	638.103 €
Investitionen	95.104 €
Umbau BBZ SV	168.797 €
Gesamt	6.787.233 €



Die realisierten Einnahmen des Jahres 2017 beliefen sich auf insgesamt 6.972.205€. Zur Wahrnehmung der neuen Zuständigkeiten aufgrund der Sechsten Staatsreform hat die DG die Dotation des Arbeitsamtes um 555.000€ erhöht. Die vormals vom Föderalstaat gezahlten Mittel für die Begleitung der Arbeitsuchenden (rund 360.000€) sind nunmehr ebenfalls in die Dotation der DG mit eingeflossen.

Der Einnahmenhaushalt gliedert sich folgendermaßen auf:

Dotation DG	6.244.000 €
Europäischer Sozialfonds	365.439 €
Sonderzuschüsse DG	157.367 €
Anderes	205.398 €
Gesamt	6.972.205 €



3.5 REGIONALE, NATIONALE UND INTERNATIONALE ZUSAMMENARBEIT

Das Arbeitsamt hat im Laufe der Jahre ein umfassendes Netzwerk von Kooperationen aufgebaut, das den Kunden des Arbeitsamtes den Zugang zu einem vielfältigen Angebot an Beratungs-, Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten eröffnet.

Im Bereich Beschäftigung besteht zum einen eine enge Zusammenarbeit der drei Institutionen in der Deutschsprachigen Gemeinschaft, die einen gesetzlichen Auftrag im Bereich der Betreuung von Arbeitssuchenden haben und die daher zum Teil mit dem gleichen Zielpublikum konfrontiert sind. Die Kooperation wird in bilateralen Abkommen konkretisiert: Das Abkommen zwischen Arbeitsamt und ÖSHZ wurde am 1. Februar 2012 unterzeichnet und das Abkommen zwischen Arbeitsamt und Dienststelle für selbstbestimmtes Leben (DSL) wurde am 27. November 2013 erneuert.

Schon 2008 wurde in Kelmis ein Haus der Beschäftigung, „Treffpunkt Job“ genannt, eingerichtet. Grundlage bildete ein Zusammenarbeitsabkommen zwischen der Regierung der Deutschsprachigen Gemeinschaft, der Gemeinde Kelmis, dem ÖSHZ Kelmis, der WFG Ostbelgien, der Lokalen Beschäftigungsagentur Kelmis-Lontzen und dem Arbeitsamt der DG. Dieses Abkommen wurde im März 2016 verlängert und inhaltlich um die Umsetzung des Pilotprojekts „Vermittlung wie aus einer Hand“ erweitert.

Ende 2015 wurden auch die räumlichen Bedingungen für diese Kooperation verbessert, indem der Treffpunkt Job in Kelmis in neue, verbesserte Räumlichkeiten in die Kirchstraße umgezogen ist. Dort können neben der ständigen Präsenz des Arbeitsamtes und der LBA auch die DSL, das ÖSHZ und die WFG die Räumlichkeiten nutzen und gemeinsame Termine wahrgenommen werden. Die offizielle Eröffnung des neuen Treffpunkts fand im März 2016 statt.



Auch mit den anderen Arbeitsvermittlern im In- und Ausland (Le Forem, VDAB, Actiris, private Interimagenturen, Bundesagentur für Arbeit) wurden Kooperationen aufgebaut, um den Arbeitssuchenden aus der DG die benachbarten Arbeits- und Ausbildungsmärkte zu erschließen und bestehende Hindernisse aus dem Weg zu räumen. Desgleichen arbeiten die Vermittler des Arbeitsamtes mit ihren Kollegen des FOREM zusammen, wenn hiesige Arbeitgeber ihre Suche nach Kandidaten auf das Gebiet der Wallonie ausweiten wollen.

Im Bereich der Ausbildung arbeitet das Arbeitsamt mit einem vielfältigen Netzwerk von Ausbildungsanbietern innerhalb der DG (Erwachsenenbildungsorganisationen, Unterrichtswesen, ZAWM) und außerhalb der DG (Le Forem, diverse Ausbildungsträger in Deutschland, ...) zusammen, um den Arbeitssuchenden möglichst bedarfsgerechte Ausbildungsangebote unterbreiten zu können. Im Juli 2013 wurde ein Kooperationsabkommen mit dem IAWM und den beiden ZAWM abgeschlossen, um unter anderem den Quereinstieg junger Arbeitssuchender in eine mittelständische Lehre stärker zu fördern. Auch mit verschiedenen Sektoren (Baufach, Reinigungsgewerbe, IFPM - Technologiesektor, FFI - Interimsektor, CEFORA, ...) wurden Kooperationsverträge abgeschlossen, die zu einer inhaltlichen und z.T. finanziellen

Unterstützung des Aus- und Weiterbildungsangebots in der DG beigetragen haben. Neu hinzugekommen ist 2015 ein Abkommen mit dem Elektrosektor.

Im Bereich der Berufsberatung ist dem Arbeitsamt eine koordinierende Rolle in der DG zugewiesen worden und es hat im Laufe der Zeit eine enge Kooperation mit dem Dienst KALEIDO, den Schulen, den Schulträgern, dem Institut für Aus- und Weiterbildung im Mittelstand und kleinen und mittleren Unternehmen (IAWM) und dem Unterrichtsministerium der DG aufgebaut. Z.B. wurde ausgehend vom gemeinsam erarbeiteten „Leitfaden zur Berufswahlvorbereitung von Schülern und Lehrlingen in der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens“ der Rahmenplan „Schulische Berufswahlvorbereitung und Berufsorientierung“ für die Primar- und Sekundarschule erstellt und dessen Implementierung vorbereitet und begleitet. Darüber hinaus ist das Arbeitsamt im Studienkreis „Schule und Wirtschaft“ aktiv.

Kooperation auf belgischer Ebene

Die Vertreter der belgischen Arbeitsverwaltungen (ACTIRIS, Arbeitsamt, Bruxelles Formation, Le FOREM und VDAB) treffen sich regelmäßig im Rahmen der Asbl **Synerjob**, um Informationen auszutauschen und gemeinsame Vorgehensweisen abzusprechen.



Themen waren dabei im Jahr 2017 insbesondere:

- Die Regionalisierung der Beschäftigungskompetenzen und ihre Auswirkungen auf interregionale Aspekte (Mobilität der Arbeitnehmer, ...), Ausarbeitung verschiedener Kooperationsprotokolle
- Das gemeinsame Monitoring der Aktivitäten im Bereich Kontrolle und Sanktionen für die föderale Ebene
- Verschiedene europäische Dossiers (in denen Synerjob z.T. eine koordinierende Rolle zukommt, zumindest als *single point of contact*): EURES, Jugendgarantie, Netzwerk der europäischen Arbeitsverwaltungen (ENPES), ReferNET
- ROME v3/Competent: die Einführung eines kompetenzbasierten Matchinginstrumentes in allen regionalen Arbeitsverwaltungen

Die Vorarbeit hierzu wird in verschiedenen themenbezogenen Arbeitsgruppen geleistet:

- Strategische Arbeitsgruppe: Ausarbeitung und Monitoring des Aktionsplans 2017-2019, Koordination der verschiedenen Arbeitsgruppen, Vorbereitung der Versammlungen des Verwaltungsrats, jährlicher Tätigkeitsbericht Synerjob, ...
- Arbeitsgruppe „Rome v3/Competent“: Umsetzung des kompetenzbasierten Matchings, Übertragung des flämischen Modells auf die anderen regionalen Arbeitsverwaltungen.
- Arbeitsgruppe „Staatsreform“: Austausch zu verschiedenen Aspekten der Kompetenzübertragung, Ausarbeitung der „Interregionalen Protokolle“ in den Bereichen Freistellung für Ausbildung, Outplacement, Lokale Beschäftigungsagenturen und Zielgruppenreduzierungen (Handhabung der neu übertragenen Kompetenzen im Falle von interregionaler Mobilität der Arbeitssuchenden und Arbeitnehmer)
- Arbeitsgruppe LBA: interregionale Aspekte der Regionalisierung der Lokalen Beschäftigungsagenturen, Lastenhefte zur Ausschreibung der LBA-Schecks, ...
- Arbeitsgruppe „Werkplekieren“: Auswirkungen der Regionalisierung auf verschiedene Praktika- und Ausbildungsformen (IBU, EPU, ...)
- Arbeitsgruppe EURES: Umsetzung der Eures-Reform in Belgien; Koordination der Aktionspläne
- Arbeitsgruppe Jugendgarantie: Koordination der Aktionen zur Umsetzung der Jugendgarantie in Belgien, Abstimmung in Sachen Monitoring, ...

Kooperation mit Le FOREM

- Im Bereich der Ausbildung herrscht seit jeher eine enge Zusammenarbeit mit den Ausbildungszentren des Forem. Im Rahmen der Förderung der interregionalen Mobilität seit 2004 wurde die Kooperation nochmals verstärkt. So haben 2017 53 Arbeitssuchende aus der DG eine Ausbildung im FOREM besucht und 46 Arbeitssuchende des FOREM an einer Ausbildung des Arbeitsamtes oder seiner Partner teilgenommen.

Auch im Bereich der Individuellen Berufsausbildung im Unternehmen (IBU) herrscht ein reger Austausch: 16 Arbeitssuchende aus der DG haben 2016 eine PFI in der Wallonie absolviert und umgekehrt haben 43 Arbeitssuchende aus der Wallonie 2017 eine IBU (oder EPU) in Betrieben der DG begonnen.

Kooperationen auf grenzüberschreitender / internationaler Ebene

- Das alljährliche Grenzseminar der Arbeitsverwaltungen in der Großregion wurde in diesem Jahr vom Arbeitsamt organisiert und fand am 23.-24. November 2017 in St.Vith statt. Das Schwerpunktthema war - neben der allgemeinen Arbeitsmarktsituation der einzelnen Regionen - die Betreuung und Vermittlung von älteren Arbeitsuchenden.

- Im Rahmen der Großregion ist das Arbeitsamt in der Arbeitsgruppe „Beschäftigung“ des Wirtschafts- und Sozialrats vertreten



Das ADG hat sich auch 2017 am Eures-Netzwerk der Großregion über den EaSI-Aufruf der EU-Kommission beteiligt. Ziel der Beteiligung ist es, die Vernetzung mit den Kollegen aus Bitburg/Trier und Vielsalm zu festigen und die Kontakte nach Luxemburg weiter auszubauen.

- Das Arbeitsamt beteiligt sich am EURES-Lenkungsausschuss und der strategischen Arbeitsgruppe im Rahmen von EURES Maas-Rhein. Auch 2017 wurde die Partnerschaftskonvention zwischen den Grenzregionen Rhein-Waal/Rhein-Maas-Nord, Maas-Rhein (und neu seit 2017 Euregio Gronau) um ein weiteres Jahr verlängert.

Zentrales Ziel ist es, Menschen in ein Beschäftigungsverhältnis zu bringen und Arbeitsplätze zu sichern, indem

- die Transparenz des euregionalen Arbeitsmarktes gefördert wird,
- Nachfrage und Angebot in der Grenzregion optimal auf einander abgestimmt werden,
- Mobilitätshindernissen in einer breiter angelegten Zusammenarbeit mit Gremien, die für Steuern, soziale Sicherheit und Arbeitsrecht zuständig sind, gemindert werden.

- Das Arbeitsamt ist auch auf dem Gebiet der EURES-Beratung aktiv. 2017 wurden in diesem Rahmen 256 Kontakte mit Arbeitgebern und Arbeitnehmern registriert (Vorjahr 327), die Fragen in Bezug auf transnationale oder grenzüberschreitende Aspekte der Beschäftigung hatten. Außerdem haben 5 Grenzgängersprechtag stattgefunden und es wurde ein Seminar „Matching Lab“ der Euresberater der EMR in Eupen organisiert.

Ab 2018 werden monatliche Infoveranstaltungen und Beratungen der Eures-Berater der Arbeitsagentur Aachen – Düren in den Räumlichkeiten des Arbeitsamtes und des ADG-Eures-Beraters in Aachen stattfinden.



- Darüber hinaus ist das Arbeitsamt auch von der EURES-Reform betroffen, die Ende 2012 von der EU-Kommission beschlossen worden ist und die Strukturen und Aufgaben des Eures-Netzwerks neu definiert. Das Arbeitsamt ist an den entsprechenden Arbeitssitzungen mit den anderen regionalen Arbeitsverwaltungen beteiligt und bereitet sich intern auf diese Reform vor.

- Die jährlich stattfindende Konferenz der leitenden Beamten der deutschsprachigen Arbeitsverwaltungen in Europa (Deutschland, Österreich, Schweiz, Südtirol, Luxemburg, Deutschsprachige Gemeinschaft und Liechtenstein) fand im September 2017 in Luxemburg statt. Gegenstand des Treffens ist der Austausch über aktuelle Entwicklungen am Arbeitsmarkt, sowie eine gegenseitige Information über neue Konzepte, Projekte und Instrumente.

4. Inhaltliche Tätigkeit

4.1 EINLEITUNG

Das Arbeitsamt bietet eine Reihe von Dienstleistungen an, deren übergeordnetes Ziel es ist, zu einem möglichst gut funktionierenden Arbeitsmarkt in der Deutschsprachigen Gemeinschaft beizutragen. Diese setzen sowohl bei der Angebots- als auch bei der Nachfrageseite des Arbeitsmarktes an und richten sich in erster Linie an Arbeitsuchende und Arbeitgeber, sowie im Falle der Berufsorientierung auch an Jugendliche. Darüber hinaus erfüllt das Arbeitsamt eine Rolle in der Auswertung und Bereitstellung von Informationen rund um den Arbeitsmarkt.

4.2 BETREUUNG UND VERMITTLUNG

Die beiden Fachbereiche Betreuung und Vermittlung (in Eupen und St.Vith) gewährleisten zum einen die Dienstleistungen der Eintragung, Beratung und Betreuung von Arbeitsuchenden und zum anderen die Stellenvermittlung. Auch die Betreuung von spezifischen Zielgruppen des Arbeitsmarktes, der Unternehmensservice (Dienstleistungen in Sachen Betriebsberatung und -beihilfen) sowie – neu seit 2016 – die Lokalen Beschäftigungsagenturen sind diesen Fachbereichen zugeordnet.

Eintragung und Erstinformation

Die Mitarbeiter im Eintragungsdienst erfassen bzw. aktualisieren die wichtigsten vermittlungsrelevanten Angaben zur Person und erteilen erste Informationen zum Arbeitsamt, seinen Dienstleistungen und dem weiteren Verlauf der Betreuung bzw. der Arbeitssuche.

Ziel ist es zum einen, den Abgleich der Personenangaben mit den Profilanforderungen der eingehenden Stellenangebote zu ermöglichen bzw. die weitergehende Beratungs- bzw. Betreuungstätigkeit vorzubereiten, und zum anderen den Rechtsanspruch auf Arbeitslosengeldbezug beim LfA sicherzustellen.

Kennziffern	2015		2016		2017	
Termine (Kontakte)	16.647		15.800		14.602	
Anzahl Personen	6.108		5.921		5.636	
Eupen/Kelmis	9.743	61%	9.593	61%	8.618	59%
St.Vith/Büllingen	6.244	39%	6.207	39%	5.984	41%
<i>ohne Verwaltungsaufgaben</i>						
Eupen/Kelmis	9.898	74%	9.516	75%	8.390	75%
St.Vith/Büllingen	3.458	26%	3.121	25%	2.785	25%
Persönliche Kontakte	6.708	40%	6.578	42%	5.983	41%
Aktenbearbeitungen	3.850	23%	3.550	22%	3.369	23%
Telefonkontakte	2.702	16%	2.222	14%	2.158	15%
Info per Brief/Email	3.387	20%	3.450	22%	3.092	21%
Eintragung/Info	12.193	73%	11.253	71%	9.835	67%
Erstkontakt	986	6%	1.098	7%	1.169	8%
Verwaltungsaufgabe	3.291	20%	3.163	20%	3.427	23%
Information/Verschiedenes	177	1%	286	2%	171	1%

Die Zahl der Kontakte des Eintragungsdienstes ist von 2016 nach 2017 um rund 8% gesunken, die Zahl der dahinter steckenden Personen sank ebenfalls um 5%. Diese Entwicklung findet ihre Entsprechung in der Entwicklung der Arbeitslosenzahlen.

Rund 40% der Kontakte fand mit persönlich vorstellig gewordenen Personen statt. Hier ist – über einen längeren Zeitraum gesehen – ein Rückgang festzustellen, während auf der anderen Seite der Anteil der Kontakte per Brief/Email zugenommen hat. Die meisten Kontakte fallen in die Monate Juli-Oktober, wenn sich insbesondere viele Schulabgänger - meist nur vorübergehend - eintragen.

Im „Treffpunkt Job“ in Kelmis wurden 2017 insgesamt gut 2.000 Kontakte (mit 924 Personen) registriert, was ein deutlicher Rückgang zum Vorjahr ist. 61% der Kontakte betrafen die Eintragung, 22% die Nutzung der Selbstinformationszone und 14% waren Beratungsgespräche. Durch das Projekt „Vermittlung wie aus einer Hand“ wurden die Zahl und der Anteil der Beratungsgespräche deutlich gesteigert.

Auch in Büllingen finden weiterhin einmal wöchentlich Sprechstunden statt. 2017 wurden dort rund 70 Kontakte verzeichnet.

Arbeitsberatung und Betreuung

Ziel der Arbeitsberatung ist es, Arbeitssuchenden punktuelle Hilfestellung bei der Arbeitssuche zu bieten, d.h. Information, Anleitung und Unterstützung bei der Jobsuche (auch international), einschließlich des Angebots von unterstützenden Fördermaßnahmen. Durch das Aufzeigen von Handlungs- und Wahlmöglichkeiten wird der Einzelne bei der Lösung individueller berufs- oder arbeitsplatzbezogener Probleme unterstützt.

Bei vielen Arbeitssuchenden ist eine direkte Vermittlung aber aus den verschiedensten Gründen nicht möglich. Neben einer mangelhaften oder fehlenden Berufsausbildung können die Gründe von einem fehlerhaften Suchverhalten bis hin zu schweren gesundheitlichen, sozialen oder familiären Problemen reichen.

Bei der Betreuung von Arbeitssuchenden geht es darum, die passenden Lösungen oder Hilfestellungen für die jeweiligen Probleme zu finden und schrittweise und planmäßige Aktivitäten zur Erreichung des Eingliederungsziels zu vereinbaren und durchzuführen. Je nach Profil und Problemlage der Person können mehr oder weniger intensive Maßnahmen und Betreuungsintensitäten vorgesehen werden.

Im Zusammenarbeitsabkommen vom 29. April 2004 zwischen dem Föderalstaat, den Regionen und der Deutschsprachigen Gemeinschaft wurde eine verpflichtende aktive Begleitung und Betreuung von Arbeitslosen durch die regionalen Arbeitsämter vereinbart. Diese „Nationale Begleitplankonvention“ (abgekürzt NBK) sah die - zeitlich gestaffelte Einführung - der Betreuung von 3 Zielgruppen vor: Personen unter 30 Jahren mit mehr als 6 Monaten Arbeitslosigkeit und Personen zwischen 30 und 40 Jahre bzw. zwischen 40 und 50 Jahren mit mehr als 12 Monaten Arbeitslosigkeit.

Zusätzlich betreute das Arbeitsamt proaktiv die übrigen Arbeitslosen (unter 50 Jahren) mit weniger als 3 Monaten Unterbrechung der Arbeitslosigkeit innerhalb der letzten 15 Monate. Daher unterscheiden wir in den Auswertungen nach LfA- und ADG-Publikum¹.

Sowohl der Nationale Begleitplan als auch der Ablauf der Betreuung innerhalb des Arbeitsamtes wurden 2013 reformiert und überarbeitet. So waren ab Januar 2013 auch die 50-54jährigen Arbeitslosen (nur die Neuzugänge) vom Kontrollverfahren des LfA betroffen und im August 2013 wurde eine neue Kontrollprozedur für die Jugendlichen in der Berufseingliederungszeit eingeführt. Diese müssen seitdem 2 positive Bewertungen der Suchbemühungen aufweisen (im 7. und 11. Monat), um überhaupt Anrecht auf Berufseingliederungsgeld zu bekommen.

Darüber hinaus wurden auf föderaler Ebene folgende Anpassungen beschlossen:

- Ab 2013 Erhöhung des allgemeinen Verfügbarkeitsalters auf 60 Jahre, bzw. auf 65 Jahre in den Wirtschaftsräumen mit geringer Arbeitslosigkeit;
- Ab 2013 Erhöhung des Alters der Arbeitslosen, deren aktive Verfügbarkeit kontrolliert wird, auf 55 Jahre (nur für Neuzugänge zur Arbeitslosigkeit)²

¹ Ab 2012 wurde das Kontrollverfahren des LfA für Jugendliche in der Berufseingliederungszeit sowie die Berufseingliederungsgeldempfänger verschärft (Kontrolle ab dem 3.-5. Arbeitslosenmonat für die <25jährigen, ab dem 6.-8. Monat für die >25jährigen), so dass der Anteil der vom LfA ermittelten Jugendlichen ansteigt.

- Aufnahme zusätzlicher Zielgruppen in das Kontrollprogramm der aktiven Verfügbarkeit:
 - Teilzeitbeschäftigte, die eine Einkommensgaranzulage auf der Grundlage von Berufseingliederungsgeld erhalten;
 - Arbeitslose mit einer dauerhaften oder einer zeitweiligen (mindestens 2 Jahre dauernden) Arbeitsunfähigkeit zwischen 33% und 66%;
- Eine frühzeitigere und in der Abfolge raschere Kontrolle der aktiven Verfügbarkeit ;
- Besondere Maßnahmen für Personen mit einer erheblichen Distanz zum Arbeitsmarkt (die sogenannten „PMS-Kunden“)

Zeitgleich wurde im Arbeitsamt ein neues Integrationskonzept ausgearbeitet, das seit Januar 2014 angewandt wird. Neu ist dabei, dass jedem Arbeitsuchenden schon bei der Eintragung ein persönlicher Integrationsberater zugewiesen wird und der Betreuungsablauf differenziert nach individuellem Bedarf (Entfernung vom Arbeitsmarkt) gestaltet wird. Schon bei der Eintragung erfolgt eine Grobeinstufung in 2 Kundengruppen auf der Grundlage objektiver Kriterien wie Studienniveau, Gesundheitszustand, Alter, Qualifikation oder Berufserfahrung und Sprachenkenntnisse.

Mit den A-Kunden (arbeitsmarktnahe Personen), deren aktive Betreuung ab dem 4. Monat der Arbeitslosigkeit beginnt, wird bereits bei der Eintragung eine Standardeingliederungsvereinbarung abgeschlossen. Diese beinhaltet unter anderem die Verpflichtung zur Bewerbung (Initiativbewerbung, Bewerbung auf Grund von Stelleninseraten, ...) in verschiedene Unternehmen, zur Kontaktaufnahme mit einem stellenorientierten Arbeitsberater, zur Erstellung einer Bewerbungsmappe,... Dies ermöglicht es, bereits beim Erstgespräch im 4. Monat, der der Eintragung folgt, eine erste Einschätzung der Suchbemühungen vorzunehmen. Für die B-Kunden (arbeitsmarktfernere Personen) wird schon im ersten Eintragungsmonat ein Erstgespräch mit dem zuständigen Arbeitsberater terminiert.

Nach der Eintragung gilt das folgende allgemeine Eingliederungsschema:

- Phase 1: Profiling, d.h. möglichst präzise Erfassung der Ausgangslage des Arbeitslosen und Abgleich mit dem Kontext des Arbeitsmarktes, Ermittlung des individuell erforderlichen Unterstützungsangebots
Diese Phase des Integrationsweges beginnt für die B-Kunden im Eintragungsmonat, während sie erst im 4. Monat der Arbeitslosigkeit für die A-Kunden anläuft.
- Phase 2: Erarbeiten einer Zielvereinbarung
- Phase 3: Entwicklung einer Eingliederungsstrategie, d.h. Ausarbeitung eines Eingliederungsplanes, der schriftlich in einem Eingliederungsvertrag festgehalten wird und in den Folgegesprächen thematisiert und ggf. angepasst wird
- Phase 4: Umsetzung, d.h. Durchführung der vereinbarten Schritte (z.B. Bewerbungen schreiben, eine Ausbildung machen, ein Bewerbungstraining absolvieren, ...).

Betreuung der Arbeitsuchenden seit 2016

Seit Januar 2016 sind nun die Regionen und die Deutschsprachige Gemeinschaft zuständig für die Kontrolle der Suchbemühungen der Arbeitslosen, während der Föderalstaat weiterhin über den sogenannten „föderalen normativen Rahmen“ gemeinsame Minimalvorgaben und Grundlagen dieser Kontrollen festlegt.

Eine Grundlage der Bewertung ist der individuelle Aktionsplan, den der Arbeitsuchende mit seinem Arbeitsberater abschließt.

- Im Prinzip unterliegen alle entschädigte Arbeitsuchende bis 60 Jahre und auch die Jugendlichen während der Berufseingliederungszeit der sogenannte „aktiven Verfügbarkeit“ und müssen demnach über einen individuellen Aktions- oder Betreuungsplan verfügen.
- Mit gewissen Zielgruppen (PMS-Publikum, Personen mit einer permanenten gesundheitlichen Einschränkung von mindestens 33%) kann ein spezifischer, auf ihre Situation angepasster Begleitplan vereinbart werden (der dann auch zur Konsequenz hat, dass die Kontrolle der Suchbemühungen während dieser Betreuung ausgesetzt wird). Eine spezifische PMS-Begleitung wurde 2015 im Arbeitsamt eingeführt (siehe weiter unten).

² Ab 2015 gilt die aktive Verfügbarkeit für alle Arbeitslose bis 60 Jahre und für die über 60jährigen und Arbeitslosen mit Betriebszuschlag wird das Konzept der „angepassten Verfügbarkeit“ eingeführt (s.u.).

- Arbeitsuchende über 60 Jahre und Arbeitslose mit Betriebszuschlag (vormals Frühpensionierte) unterliegen seit September 2016 der sogenannten „angepassten Verfügbarkeit“, es sei denn sie sind z.B. aufgrund einer langen Berufslaufbahn davon freigestellt worden. Mit ihnen müssen die Arbeitsverwaltungen eine angepasste individuelle Betreuung vereinbaren.
- Auch für arbeitsuchende Teilzeitbeschäftigte, die seit mehr als 12 Monaten teilzeitig arbeiten oder mehr als halbtätig arbeiten, muss seit September 2016 eine individuell angepasste Begleitung vorgesehen werden.

Dass die vom Gesetzgeber vorgesehenen spezifischen oder angepassten Betreuungsschemen noch nicht alle in die Tat umgesetzt worden sind, ist zum Teil fehlenden Datenströmen geschuldet. Daher konnten gewisse betroffene Personengruppen nicht identifiziert werden (die Dauer der Teilzeitbeschäftigung z.B. ist nicht bekannt und kann im Laufe der Beschäftigung ändern). Zum anderen aber haben alle Regionen beschlossen, auf Grund der Komplexität und Vielzahl der umzusetzenden Abläufe, mit der Einführung erst zeitversetzt zu starten und haben den Föderalstaat auch diesbezüglich informiert.

Für die Teilzeitbeschäftigten wurde im Laufe des Jahres 2017 mit dem LfA eine praktikable Lösung vereinbart, wonach der Umfang der Teilzeitbeschäftigung (mehr oder weniger als Halbtätigkeit) am Tage der Eintragung als Arbeitsuchender derselben festlegt, ob die aktive oder angepasste Verfügbarkeit (und ein entsprechender Aktionsplan) Anwendung findet.

Die **nachfolgenden statistischen Angaben** liefern eine Übersicht über die allgemeinen Betreuungsaktivitäten im Arbeitsamt, also der „normalen“ Betreuung. Die Betreuung von spezifischen Zielgruppen – sei es aufgrund DG-interner Vereinbarungen oder aufgrund der Vorgaben des föderalen Rahmens – wird dann im nächsten Abschnitt „Zielgruppenbetreuung“ beschrieben und quantifiziert.

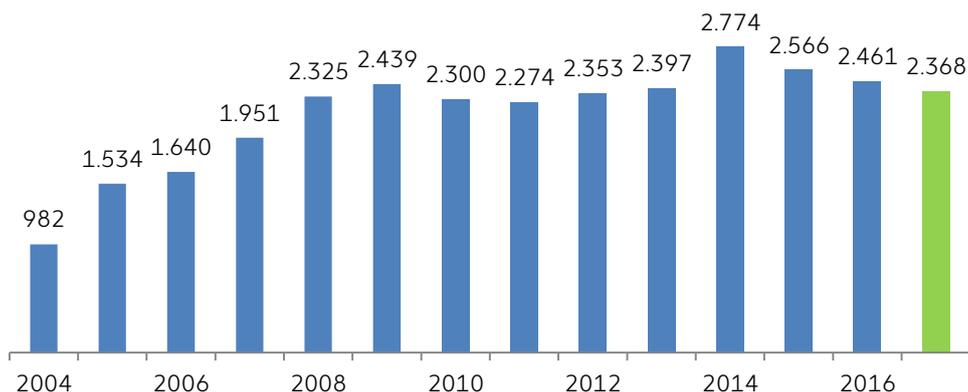
Seit Einführung einer verpflichtenden Betreuung im Jahr 2004 ist die Zielgruppe für die Betreuung beständig ausgedehnt worden. Die Betreuungszahlen stiegen in dem Maße, wie die Kontrollen der Verfügbarkeit verschärft wurden. Waren im ersten Jahr (2004) nur die unter 30-Jährigen betroffen, so gilt die allgemeine Betreuungspflicht mittlerweile bis 60 Jahre. Zudem setzte die Betreuung aufgrund verschärfter Kontrollmechanismen zunehmend früher an (nicht erst nach einer gewissen Dauer der Arbeitslosigkeit). So ist etwa im Jahr 2014 ein erneuter Anstieg festzustellen, weil die 50-54jährigen neu hinzukamen und in den jüngeren Altersgruppen die Suchbemühungen früher kontrolliert werden (die Betreuung also auch früher einsetzte).

Des Weiteren werden die Betreuungszahlen natürlich auch durch die Entwicklung der Arbeitslosenzahlen beeinflusst. 2015 war ein Rückgang der Arbeitslosigkeit festzustellen, der u.a. auch auf die Begrenzung des Berufseingliederungsgeldes auf 3 Jahre zurückzuführen ist (dieses wurde 2012 eingeführt und zeigte also ihren ersten Effekt 2015). Auf der anderen Seite sind die Zahlen der älteren Arbeitslosen gestiegen, da die Rückzugsmöglichkeiten für diese eingeschränkt worden sind. 2016 und 2017 ist die Arbeitslosigkeit in Ostbelgien dann weiter zurückgegangen.

Im Laufe des Jahres 2017 waren in der Deutschsprachigen Gemeinschaft insgesamt 5.375 Personen³ zu betreuen (Vorjahr 5.414 Personen). Hiervon waren 3.007 Personen bereits in den Vorjahren ermittelt worden und ihre Betreuung wurde 2017 fortgeführt. Bis 2015 wurde die Betreuung während maximal 2 Jahren gewährleistet, seitdem gibt es diese Obergrenze nicht mehr. Im Laufe des Jahres 2017 wurden dann 2.368 Neuzugänge ermittelt. Dies entspricht einem Monatsdurchschnitt von etwa 197 Personen (Vorjahr 205 Personen).

³ Eigentlich müsste man von „Fällen“ sprechen, da manche Personen mehrfach ermittelt werden: wenn eine Person nach mindestens 3 Monate Austragung wieder arbeitslos wird, wird sie erneut ermittelt und betreut.

Ermittelte Neuzugänge zum Begleitplan



Bevor überhaupt ein erster Beratungstermin (Profilinggespräch) erfolgte, konnten schon 36% der ermittelten Personen (1.926) aus diversen Gründen (Aufnahme einer Beschäftigung oder Ausbildung, Krankheit, Umzug, ...) ausgetragen werden. Bei den unter 30jährigen ist dieser Prozentsatz mit 43% deutlich höher als in den anderen Altersgruppen. Insgesamt ist dieser Prozentsatz ähnlich wie im Vorjahr.

Von den noch verbleibenden 3.449 Personen haben bis zum Jahresende 83% an einem Profilinggespräch teilgenommen und 73% einen Eingliederungsvertrag abgeschlossen.

In den mittleren Altersgruppen nehmen proportional mehr Personen an diesen Etappen der Betreuung teil als bei den Jugendlichen, während umgekehrt ein höherer Anteil der Jugendlichen im Laufe der Zeit ausgetragen wird (69% bis zum Jahresende) und daher keiner Betreuung mehr bedarf.

Bei den 55-59jährigen wurde die Betreuung erst ab Mai des Jahres 2016 aufgenommen.

Betreuungsaktivitäten 2017 (inkl. Ermittelte der Vorjahre) – Stand Ende 2017

Anzahl Personen	unter 30		30-39		40-49		50-54		55-59		Total	
ADG Publikum	1.386	47%	404	42%	290	35%	174	45%	114	45%	2.368	44%
ADG Publikum VJ	1328	45%	492	51%	436	52%	199	52%	140	55%	2.595	48%
LFA Publikum VJ	214	7%	77	8%	109	13%	12	3%		0%	412	8%
Total ermittelt	2.928	100%	973	100%	835	100%	385	100%	254	100%	5.375	100%
ausgetragen vor Ersttermin	1.249	43%	308	32%	226	27%	81	21%	62	24%	1.926	36%
Noch eingetragen	1.679		665		609		304		192		3.449	
hiervon:												
Profilinggespräch	1.331	79%	570	86%	538	88%	268	88%	150	78%	2.857	83%
Eingliederungsvertrag	1.157	69%	504	76%	476	78%	245	81%	131	68%	2.513	73%
Gesamt ausgetragen bis 31/12/2017	2.033	69%	606	62%	507	61%	203	53%	130	51%	3.479	65%
noch eingetragen	895	31%	367	38%	328	39%	182	47%	124	49%	1.896	35%

Beim Betrachten des Profils des Zielpublikums zeigt sich, dass hauptsächlich Personen betreut werden, die - zum Zeitpunkt der Ermittlung - kurzzeitarbeitslos sind. Dies kommt daher, dass die Betreuung mittlerweile in allen Altersgruppen fast unmittelbar nach Eintragung beginnt (ggf. nach 4 Monaten für die arbeitsmarktnahen Kunden).

Bei den 55-59jährigen sind hingegen auch Personen mit einer etwas längeren Dauer der Arbeitslosigkeit zu finden, da bei der Erweiterung auf diese Altersgruppe ab 2016 (auf föderaler Ebene) festgelegt wurde, die Personen, die seit dem 1.1.2014 arbeitslos geworden waren, in die Betreuung (und Kontrollen) aufzunehmen.

Profil der 2017 ermittelten bzw. betreuten Personen

	Ermittelte Personen						Profiling in 2017
	unter 30	30-39	40-49	50-54	55-59	Gesamt	
Arbeitsuchende	2.928	973	835	385	254	5.375	2.857
<i>Anteil an Gesamt</i>	54%	18%	16%	7%	5%	100%	
Männer	52%	54%	46%	41%	47%	50%	51%
Frauen	48%	46%	54%	59%	53%	50%	49%
< 6 Monate	98%	95%	89%	97%	74%	95%	92%
6-12 Monate	1%	1%	2%	2%	10%	2%	3%
1-2 Jahre	0%	1%	2%	1%	12%	1%	2%
2-3 Jahre	0%	1%	1%	0%	4%	1%	1%
> 3 Jahre	0%	2%	5%	1%	0%	1%	2%
Primarschule	11%	17%	13%	16%	20%	13%	16%
Mittlere Reife	20%	26%	24%	28%	24%	22%	24%
Lehre	5%	8%	13%	12%	19%	8%	7%
Abitur	43%	30%	29%	25%	21%	36%	36%
Hochschule	13%	12%	14%	12%	10%	13%	10%
Universität	4%	3%	2%	1%	2%	3%	2%
Ausländ. Ausbildung	4%	5%	5%	6%	4%	4%	6%

Das Qualifikationsniveau, welches im Rahmen der Erstausbildung erworben wurde, fällt zwar mit zunehmender Altersgruppe ab, aber die Unterschiede werden von Jahr zu Jahr kleiner. Der Hauptunterschied liegt noch im Anteil der Abiturienten auf der einen Seite (deutlich höher bei den Jüngeren) und bei den Personen mit Primarschule, Mittlerer Reife oder Lehrabschluss (höher bei den Älteren) auf der anderen.

Vergleicht man die Profile der ermittelten Personen mit den Personen, die 2017 ein Profilinggespräch hatten, wird erkennbar, dass die Personen, die tatsächlich in die Betreuung kommen, mittlerweile nur noch recht wenige Unterschiede zu den ermittelten Personen aufweisen. Nur das Durchschnittsalter fällt etwas höher und die Qualifikation etwas niedriger aus.

Verbleibanalyse – Beendete Begleitpläne

Jahr	Ermittelte Personen		Beendete Begleitpläne		in %	
	Alle	LfA	Alle	LfA	Alle	LfA
2013	5.080	2.205	2.234	921	44%	42%
2014	5.620	2.160	2.437	974	43%	45%
2015	5.749	2.058	2.796	1.013	49%	49%
2016	5.414	1.143	2.407	731	44%	64%
2017	5.375	412	2.571	204	48%	50%

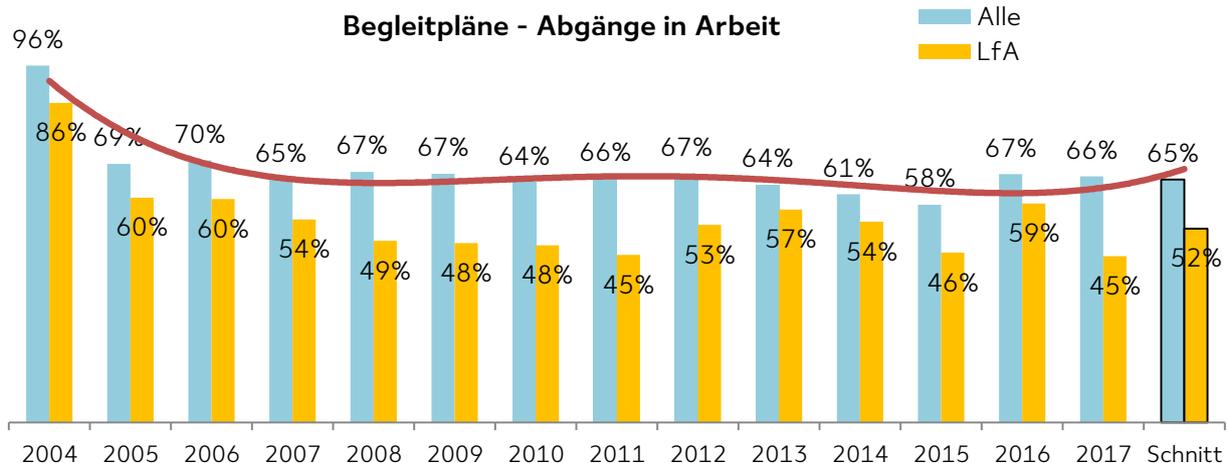
Die Betreuung eines Arbeitsuchenden wird beendet, wenn einer der folgenden Gründe vorliegt:

- ununterbrochene Arbeit von mindestens 3 Monaten nach Austragungsdatum;
- ununterbrochen 6 Monate ausgetragen (seit 2014: ununterbrochen seit 3 Monaten ausgetragen);
- außerhalb der Deutschsprachigen Gemeinschaft umgezogen;
- seit mindestens 2 Jahren eine intensive Betreuung erhalten (fällt ab 2016 weg);
- in eine nicht mehr im Rahmen des Begleitplanes betreuungsbedürftige Kategorie eingetragen.

2017 wurde aus diesen Gründen für 2.571 Personen (bzw. Fälle) die Begleitung beendet, d.h. für 48% aller ermittelten Personen. Der Prozentsatz ist für das LfA-Publikum höher, da vom LfA ja keine neuen Personen mehr ermittelt werden.

Jahr	Deaktiviert						Noch aktiv				Total	
	Arbeit		Andere Gründe		Umgezogen		Kategorienwechsel		2 Jahre betreut			
	Alle	LFA	Alle	LFA	Alle	LFA	Alle	LFA	Alle	LFA	Alle	LFA
2013	1.425	526	370	185	128	45	141	60	170	105	2.234	921
2014	1.491	525	543	272	160	47	55	30	188	102	2.437	974
2015	1.633	461	631	295	116	24	139	89	277	144	2.796	1.013
2016	1.602	429	539	216	141	35	95	41	30	10	2.407	731
2017	1.696	91	613	96	139	10	123	7			2.571	204
2004-2017	17.963	4.130	5.109	1.853	1.616	483	1.201	405	1.690	1.075	27.579	7.952
%	65%	52%	19%	23%	6%	6%	4%	5%	6%	14%	100%	100%

Über den gesamten Zeitraum seit 2004 hinweg gesehen, erfolgten 65% der Beendigungen der Begleitpläne des Gesamtpublikums durch eine Arbeitsaufnahme, deren Dauer mindestens 3 Monate beträgt. Dieser Anteil liegt beim vormaligen LfA-Publikum nur bei 52%, was sich durch das schwierigere Profil dieser Personen erklären dürfte. Allerdings haben sich beide Quoten seit 2012 angenähert, was darauf zurückzuführen ist, dass die jugendlichen Arbeitslosen seitdem früher von LfA ermittelt wurden und die Vermittlungsquote dieser Gruppe erhöht haben. Nachdem 2015 im Vergleich zum Vorjahr ein Rückgang des Prozentsatzes der Vermittlung in Arbeit festgestellt werden musste, ist dieser 2016 und 2017 wieder deutlich angestiegen, und zwar auf 66% im Jahr 2017. Hier spielt allerdings auch eine Rolle, dass keine Betreuung mehr nach 2 Jahren automatisch beendet wird.



Zielgruppenbetreuung

Neben der allgemeinen Betreuung gibt auch einige Zielgruppen, für die ein spezifischer Betreuungsbedarf besteht und die daher ihren jeweiligen Vermittlungshemmnissen entsprechend betreut werden, meist von spezialisierten Berater/innen.

Betreuung des ÖSHZ-Publikums

Die Betreuung der Personen, die vom ÖSHZ beim Arbeitsamt eingetragen werden, wurde bereits in einem Kooperationsabkommen mit den ÖSHZ im Jahre 2002 vereinbart. 2012 ist dieses Abkommen neu aufgelegt worden und dabei wurden auch die Abläufe angepasst: Durch die Bezeichnung eines Hauptansprechpartners soll die Betreuung und die Begleitung des ÖSHZ-Kunden wirksamer gestaltet werden. Die Bezeichnung des Hauptansprechpartners erfolgt dabei bedarfsorientiert nach Leistungsträger, Arbeitsmarktnähe, Betreuungsbedarf,... Übergabeberichte und trilaterale Übergabeberatungen (Kunde/-in, Berater/in des Arbeitsamtes und des ÖSHZ) sollen zu einer verbesserten Kommunikation und Koordination des Eingliederungsweges beitragen.

2017 wurden in diesem Rahmen 822 Personen als „zu betreuen“ ermittelt. Davon wurden 317 Personen im Jahr 2017 neu ermittelt, 505 wurden aus den vergangenen Jahren übertragen. Allerdings wird in den mittlerweile regelmäßig stattfindenden Absprachen mit den ÖSHZ je nach Fall entschieden, ob eine Person tatsächlich aktiv vom Arbeitsamt betreut wird, oder ob das ÖSHZ die Betreuung übernimmt. Dementsprechend wurden von den 822 ermittelten Personen nur 442 aktiv vom Arbeitsamt betreut und 380 von den ÖSHZ. Aber auch während einer Ausbildung oder Art.60§7-Beschäftigung wird die spezifische Betreuung vorübergehend ausgesetzt. Personen in Integrationsmaßnahmen werden vom vorher bestimmten Hauptansprechpartner betreut.

Die Steigerung in der Gesamtzahl des Publikums erklärt sich durch die steigende Anzahl von Eingliederungseinkommensempfänger in der DG bzw. der Personen, die zusätzlich zum Arbeitslosengeld oder einer teilzeitigen Beschäftigung einen Ausgleich vom ÖSHZ beziehen, sowie neue gesetzliche Verpflichtungen für die ÖSHZ in Bezug auf die aktive Betreuung dieser Personen.

Seit Ende 2016 werden auch Personen in Berufseingliederungszeit, die vom ÖSHZ entschädigt werden, schneller ermittelt, um eine verbesserte Betreuung in gemeinsamer Absprache zu gewährleisten.

ÖSHZ-Publikum					
	Betreute Personen	Beendete Begleitpläne zum Jahresende		Laufende Begleitpläne zum Jahresende	
		Zahl	%	Zahl	%
2013	600	214	36%	386	64%
2014	611	185	30%	426	70%
2015	671	187	28%	484	72%
2016	727	222	31%	505	69%
2017	822	264	32%	558	68%

Im Laufe des Jahre 2017 wurde bei 264 Personen (32%) die Betreuung beendet. 32% dieser Personen waren weiter erwerbslos, 13% fanden Arbeit und 53% fielen unter die Kategorie „weitere Abgänge“ (weggezogen, ausgetragen auf Wunsch des ÖSHZ, Ende der Aufenthaltserlaubnis, sonstige Gründe).

Von den 558 Personen mit noch laufenden Begleitplänen waren zum Jahresende 122 über Art.60§7 beschäftigt und 46 in Ausbildung.

Verbleib der Personen mit beendetem Begleitplan

	2013	2014	2015	2016	2017
in Arbeit	39	36	31	19	34
in Ausbildung	7	5	2	6	7
sonstige Abgänge	92	89	89	111	139
Abgänge gesamt	138	130	122	136	180
Erwerbslosigkeit	76	55	65	86	84
Total	214	185	187	222	264
in %	2013	2014	2015	2016	2017
in Arbeit	18%	19%	17%	9%	13%
in Ausbildung	3%	3%	1%	3%	3%
sonstige Abgänge	43%	48%	48%	50%	53%
Abgänge gesamt	64%	70%	65%	61%	68%
Erwerbslosigkeit	35%	30%	35%	39%	32%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Vermittlungscoaching

Ende 2010 wurde als Maßnahme zur Bekämpfung der Wirtschaftskrise ein Jobcoach eingestellt. Die beiden Hauptaufgaben des Jobcoachs sind zum einen die Betreuung von Personen, die in einem Artikel 60 §7-Arbeitsvertrag tätig sind und die keine Übernahmemöglichkeit haben und zum anderen die Betreuung von Opfern einer Kollektiventlassung.

Art. 60 §7 –Verträge

Ziel des Vermittlungscoachings ist es, diese ÖSHZ-Kunden in ein festes Arbeitsverhältnis zu vermitteln. Die Begleitung durch den Vermittlungscoach beginnt im Prinzip drei Monate vor Ablauf des Art. 60 §7-Vertrags. Der Vermittlungscoach unterstützt durch folgendes Hilfsangebot:

- Erstellung von Bewerberprofilen, Analyse der individuellen Probleme der Bewerber und Erarbeitung einer Eingliederungsstrategie sowie eine laufende Betreuung in allen bewerbungsrelevanten Fragen einschließlich der Kontrolle der Bewerbungsaktivitäten
- Laufende Stellenrecherche in allen relevanten Online- und Printmedien sowie aktives Zugehen auf Unternehmen der Region, um Stellen- oder Praktikumsangebote zu akquirieren und die potentiellen Bewerber vorzustellen.

Im Laufe des Jahres 2017 wurden insgesamt 299 Personen betreut, davon 83 Neuzugänge und 216 Personen aus den Vorjahren. Von diesen Personen haben im Laufe des Jahres 2017 44 Personen eine Arbeit und 33 eine Ausbildung aufgenommen, d.h. 24% konnten – zumindest zeitweilig integriert werden.

Kollektiventlassungen

Wenn sich der Sitz des betroffenen Unternehmens in der DG befindet, ist das Arbeitsamt per Gesetz mit der Gründung und Koordination einer Beschäftigungszelle beauftragt. Die Dienstleistungen des Arbeitsamtes in diesem Rahmen umfassen:

- die Ausarbeitung des Gründungsabkommens der Beschäftigungszelle und die Leitung der Gründungsversammlung
- die Information der von der Umstrukturierung betroffenen Belegschaft
- den teilnehmerbezogenen Datenaustausch mit dem föderalen Arbeitslosenamt (LFA)
- die Ein- & Austragung in/aus die/der Beschäftigungszelle
- die Beratung von Arbeitgeber und Arbeitnehmern zu Fragen der Beschäftigungszelle
- Zertifizierung der Mitwirkung während der Eintragszeit in der Beschäftigungszelle
- die Organisation und Leitung der Lenkungsausschüsse.

Flankierend hierzu bietet das Arbeitsamt den Betroffenen verschiedene Basisdienstleistungen an (Informationsveranstaltung über die Dienstleistungen des Arbeitsamtes, Eintragung als Arbeitsuchender, freien und kostenlosen Zugang zu den Selbstinformationsdiensten und Fachberatern des Arbeitsamtes; Unterstützung bei der beruflichen Standortbestimmung und der Stellensuche, ...)

2017 gab es glücklicherweise keine Kollektiventlassung in der Deutschsprachigen Gemeinschaft.

Neben diesen beiden Hauptzielgruppen war die Jobcoaching auch mit der Maßnahme- und Projektbetreuung in verschiedenen Integrations- und Vorschaltmaßnahmen sowie mit der proaktiven Stellenakquise befasst und in die Netzwerkarbeit eingebunden (ONEM, Synerjob, Ausbildung „Unterstützte Beschäftigung“, Sozialökonomie, ...).

Sozialökonomie

Ziel der Sozialökonomie im Rahmen des Arbeitsamtes ist die Förderung der sozialen und beruflichen Wiedereingliederung von schwer vermittelbaren Personen.

Ursprünglich wurde mit der Schaffung dieser Dienstleistung das Ziel der Schaffung und Besetzung von Aufnahme- und Arbeitsplätzen für schwer vermittelbare Personen in einem geschützten Rahmen als Übergang zum regulären Arbeitsmarkt verfolgt. Da die Aufnahmefähigkeit der im Bereich der Sozialökonomie tätigen Organisationen aber sehr begrenzt ist, hat sich die Tätigkeit zunehmend auf die Betreuung von Schwervermittelbaren und deren Integration in den 1. Arbeitsmarkt ausgerichtet.

Daher betreut der Sozialökonomie-Berater sowohl arbeitslose Personen, die von der allgemeinen Betreuungspflicht betroffen sind (entschädigte Arbeitsuchende und Jugendliche in der Berufseingliederungszeit) als auch Personen, die von einem ÖSHZ entschädigt werden. Hinzu kommen diverse andere (nicht-entschädigte) Personen. Darüber hinaus arbeitet der Berater mit im Netzwerk Süd, in den Arbeitsgruppen Pilotgruppe Kelmis - Vermittlung wie aus einer Hand, "Vernetzung Ein-Eltern-Familien", ...

2017 wurden deutlich weniger Personen in diesem Rahmen betreut, da eine Umverteilung der Betreuungstätigkeit hin zu anderen Beratern erfolgt ist. Auch die Zahl der Vermittlungen war dementsprechend hier rückläufig.

Anzahl betreute Personen	2013	2014	2015	2016	2017
(entschäd.) Arbeitslose*	308	343	306	316	174
ÖSHZ-Publikum*	19	21	19	36	43
Arbeitslos/ÖSHZ*	17	12	29	28	74
andere Personen	30	15	21	27	43
Total	374	391	375	407	334
Anzahl Beratungen					
(entschäd.) Arbeitslose*	537	595	557	691	287
ÖSHZ-Publikum*	21	20	28	60	38
Arbeitslos/ÖSHZ*	21	25	42	39	95
andere Personen	52	24	39	41	46
Total	631	664	666	831	466

Vermittlungen	2013	2014	2015	2016	2017
Vermittlungen 1. Arbeitsmarkt	31	22	28	30	29
Vermittlungen 2. Arbeitsmarkt	3	7	2	6	5
Vermittlung in Lehre			7	4	8
Praktikumsvermittlung**	63	72	83	61	68
Vermittlung in Projekte	118	120	118	102	73
Davon					
Work & Job	61	51	45	32	41
Werkstatt Cardijn	26	44	42	46	12
Caritas/ Vorschaltm. Dabei	12	15	16	17	14
SOBAU/Integrationsm. Dabei	19	10	15	7	6

*Diese Betreuungen werden auch in den Statistiken zu den jeweiligen Betreuungsplänen gezählt.

**AEP, MISIP ...

Betreuung von Personen in Maßnahmen

Arbeitsuchende, die an einer Qualifizierungs-, Integrations- oder Vorschaltmaßnahme teilnehmen, haben einen festen Ansprechpartner im Arbeitsamt, um alle Anliegen während und nach der Maßnahme klären zu können. So soll gewährleistet werden, dass die Maßnahme möglichst zu einem positiven Ende und anschließendem Integrationserfolg geführt werden kann.

Personen, die aufgrund ihrer großen Entfernung zum Arbeitsmarkt an einer Integrations- oder Vorschaltmaßnahme teilnehmen (s.u.), werden von spezialisierten Beratern (Jobcoach, Berater für Sozialökonomie) betreut. Personen, die an einer externen Qualifizierungsmaßnahme teilnehmen, werden auch während der Maßnahme von ihrem Arbeitsberater betreut und Teilnehmer an arbeitsmarkteigenen Ausbildungen und Teilfeldqualifizierungen werden von spezifischen Maßnahmenbetreuern übernommen.

Externe Integrations- und Vorschaltmaßnahmen

An das Zielpublikum der schwer vermittelbaren Arbeitslosen richtet sich das Angebot der Integrationsprojekte verschiedener Maßnahmenträger außerhalb des Arbeitsamtes. Hier liegt der Schwerpunkt auf der Aufarbeitung vermittlungshemmender Faktoren wie Sozialkompetenzen, Arbeitsverhalten, Motivation... Vorrangiges Ziel der Projekte ist die soziale Stabilisierung, langfristig aber auch die berufliche Wiedereingliederung der Teilnehmer/innen. Mit 181 Personen ist die Teilnehmerzahl in diesen Projekten im Vergleich zum Vorjahr merklich gesunken (-12%), und die Teilnehmerstundenzahl ging noch stärker zurück (-25%).

Anzahl Teilnehmer	2013	2014	2015	2016	2017
Work & Job (ProAktiv)	83	67	62	62	54
Werkstatt Cardijn	49	51	56	57	51
FRIDA (Frauenliga)	50	46	30	42	27
SOBAU /ab 2015 DABEI	21	20	36	44	49
Caritas /ab 2015 DABEI	18	14	7	-	
Teilnehmerzahl gesamt	221	198	191	205	181
Stundenzahl gesamt	83.416	83.622	73.548	87.429	65.322

Das statistische Profil der Abgänger zeigt, dass sich die seit längerem festzustellende Verschiebung in den Altersgruppen hin zu den älteren Arbeitslosen auch 2017 fortgesetzt hat, auch wenn die Jüngeren nach wie vor den Schwerpunkt bilden. Die Maßnahmen richten sich hauptsächlich an Personen mit niedriger Qualifikation (76%). 63% der Teilnehmer sind Männer und der Anteil der Nicht-EU-Bürger liegt in diesem Jahr bei 16%.

Hinsichtlich der Dauer der Arbeitslosigkeit der Teilnehmer ist der Anteil der Kurzzeitarbeitslosen (weniger als 6 Monate arbeitslos) 2017 weiter gesunken und der Anteil der über 2 Jahre Arbeitslosen auf 22% gestiegen. Der Anteil der Langzeitarbeitslosen (ab 1 Jahr Arbeitslosigkeit) liegt 27 Prozentpunkte höher als in den qualifizierenden Projekttypen, aber noch 9 Prozentpunkte unter dem Anteil der Langzeitarbeitslosen an den Arbeitslosen insgesamt (52% zum 30.6.2017).

Profil der Abgänger der Integrationsmaßnahmen	2013	2014	2015	2016	2017
Anzahl	156	156	113	145	128
Frauen	43%	45%	39%	35%	37%
Männer	57%	55%	61%	65%	63%
Primarschule	33%	31%	41%	32%	38%
Unterstufe Sekundarschule	38%	44%	38%	39%	38%
Lehre	8%	5%	2%	6%	6%
Abitur	17%	15%	12%	18%	14%
Hochschule/Uni.	4%	5%	7%	6%	5%
< 25 Jahre	26%	30%	35%	28%	21%
25 - 35 Jahre	49%	37%	35%	34%	34%
36 - 50 Jahre	22%	28%	25%	32%	31%
> 50 Jahre	3%	5%	5%	6%	14%
< 6 Mon.	36%	37%	48%	40%	34%
6-12 Mon.	24%	28%	12%	18%	23%
1-2 Jahre	30%	21%	27%	31%	21%
> 2 Jahre	10%	14%	12%	11%	22%
Belgier	70%	73%	71%	63%	65%
EU-15	13%	15%	19%	21%	16%
EU-27	1%	1%	2%	2%	3%
Nicht-EU	17%	11%	9%	14%	16%

Entsprechend der vielfachen Vermittlungshemmnisse der meisten Teilnehmer/innen ist die Vermittlungsquote der Abgänger in Arbeit recht niedrig, auch wenn sie in den letzten Jahren wieder etwas angestiegen ist (28% für die Abgänger des Jahres 2015 und 30% für die Abgänger 2016, jeweils nach einem Jahr). Hinzu kommt allerdings eine gewisse Zahl von Personen, die im Anschluss eine weiterführende Ausbildung beginnen (jeweils 21% in 2015 und 2016), und dadurch ihre Integrationschancen weiter verbessern. Die gesamte Integrationsquote (in Arbeit oder Qualifizierung nach einem Jahr) beläuft sich dadurch auf 49% für 2015 und 51% für 2016.

Verbleib Abgänger 2015	Externe Integrationsmaßnahmen				
Anzahl Abgänger/Innen	113	100%			
davon Ausbildung beendet	61	54%			
in Arbeit nach 6 Monaten	29	26%	in Ausbildung nach 6 Monaten	23	20%
in Arbeit nach 12 Monaten	32	28%	in Ausbildung nach 12 Monaten	24	21%
in Arbeit nach 24 Monaten	38	34%	in Ausbildung nach 24 Monaten	7	6%
Arbeitsaufnahmen*	51	45%			

Verbleib Abgänger 2016	Externe Integrationsmaßnahmen				
Anzahl Abgänger/Innen	145	100%			
davon Ausbildung beendet	77	53%			
in Arbeit nach 6 Monaten	32	22%	in Ausbildung nach 6 Monaten	36	25%
in Arbeit nach 12 Monaten	44	30%	in Ausbildung nach 12 Monaten	30	21%
in Arbeit nach 24 Monaten			in Ausbildung nach 24 Monaten		
Arbeitsaufnahmen*	55	38%			

*Anzahl Übergänge in Arbeit innerhalb der 2 Jahre (d.h. nicht nur am Stichtag) nach Abgang (Zahl für 2016 noch nicht definitiv)

Betreuung von PMS-Kunden

Seit 2014 kommt ein neues Konzept zur Betreuung des sogenannten PMS-Publikums zur Anwendung. Gemeint sind Arbeitsuchende mit schwerwiegenden, akuten oder chronischen, psychischen, medizinischen und/oder sozialen Problemen, die dauerhaft die Gesundheit und/oder die soziale Integration und somit die berufliche Eingliederung des Arbeitsuchenden beeinträchtigen. Wenn die Betroffenen nicht in der Lage sind, während der 12 folgenden Monate auf dem normalen Arbeitsmarkt oder im Rahmen eines angepassten und betreuten Beschäftigungsverhältnisses (bezahlt oder unbezahlt) an 2 Tagen pro Woche zu arbeiten

(und eine Teilnahme an bestehende Integrationsprojekte in der DG aufgrund dieser Problematik auch nicht möglich ist), werden sie in diese spezifische Betreuung aufgenommen.

Hintergrund dieser Maßnahme ist die Änderung der Arbeitslosengesetzgebung in den Jahren 2013/2014. Im Zuge der Ausweitung der Kontrollen der Suchbemühungen auf weitere Zielgruppen wurde den Arbeitssuchenden der PMS-Zielgruppe Anrecht eröffnet auf

- eine Freistellung von der aktiven Kontrolle des Suchverhaltens und/oder
- eine 2-jährige Verlängerung des Bezugs des Berufseingliederungsgeldes (ab 2017 erhöht auf drei Jahre).

Voraussetzung ist, dass die zuständigen Arbeitsverwaltungen sie als zu dieser Zielgruppe zugehörig identifizieren und dass die betroffenen Arbeitssuchenden an einer spezifischen Begleitung teilnehmen, die auf ihren Bedarf angepasst ist und von den Arbeitsverwaltungen organisiert und/oder anerkannt ist.

Zur Umsetzung dieser Maßnahme wurde im April 2014 ein zusätzlicher Fachberater beim Arbeitsamt eingestellt und ein Konzept zur Identifizierung und Begleitung der PMS-Kunden erstellt. Im Jahr 2017 waren insgesamt 121 Personen in dieser spezifischen Begleitung, hatten also zu einem bestimmten Zeitpunkt im Jahr das „PMS-Statut“. Für diese Personen wurden 2017 insgesamt 332 Beratungen durchgeführt. Zählt man die Personen hinzu, die das Statut im Endeffekt nicht erhalten, so fanden insgesamt 428 Beratungen statt.

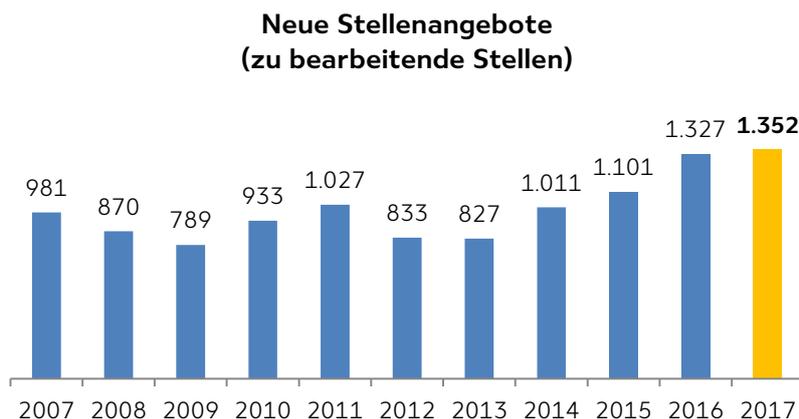
Personen mit einer vorübergehenden psychischen Problematik oder einer Suchtproblematik werden 1 Mal im Monat gesehen, Personen mit dauerhafter psychischer und medizinischer Belastung ca. 1 Mal alle 3 Monate. Je nach Fall und Möglichkeit wird diese Betreuung mit externen Maßnahmen/Projekten kombiniert.

Stellenvermittlung

Die Stellenvermittler/innen des Arbeitsamtes nehmen die Stellenangebote der Arbeitgeber entgegen, veröffentlichen diese je nach Wunsch des Arbeitgebers (Internet, Stellenausschreibung, BRF-TV, ...) und suchen nach geeigneten Kandidaten für die Stelle. Sie beraten die Arbeitgeber und Arbeitssuchenden hinsichtlich der Personal- bzw. Stellensuche und der ggf. in Frage kommenden Einstellungshilfen (Beihilfen, IBU, EPU ...).

2017 wurden dem Arbeitsamt insgesamt 1.352 neue Stellenangebote zwecks Bearbeitung durch die Stellenvermittler mitgeteilt. Davon waren 62 ABM-Stellen (5% der zu bearbeitenden Angebote), wobei es sich hier insbesondere um BVA- und EPU-Stellen (Eingliederungspraktikum) handelt.

Damit ist die Zahl der Angebote im Vergleich zu 2016 wieder leicht gestiegen (+25 Stellen bzw. +2%) und erreicht das höchste Niveau seit Jahren. Lässt man die ABM-Stellen außen vor, so ist die Zahl der Stellen aus dem normalen Wirtschaftskreis im Vergleich zum Vorjahr um 5% gestiegen (+56 Stellen).



Die meisten Angebote 2017 kamen aus dem verarbeitenden Gewerbe (15%), dem Bereich Gesundheit und Soziales sowie dem Handel & KFZ (jeweils 14%).

Allerdings war die Zahl der Stellenangebote im verarbeitenden Gewerbe und insbesondere im Handel rückläufig im Vergleich zum Vorjahr, während im Gesundheits- und Sozialsektor ein Anstieg auf Rekordniveau festzustellen ist. Innerhalb des verarbeitenden Gewerbes hat die Nachfrage nach Arbeitskräften im Nahrungsmittelgewerbe deutlich nachgelassen (nach einem ebenso deutlichen Anstieg im Vorjahr), während im metallverarbeitenden Gewerbe ein starker Anstieg festzustellen ist.

Auffällig ist auch die starke Nachfrage im Transportsektor, wo die Zahl offener Stellen in den letzten Jahren äußerst gering geworden war. Im Bausektor ist die Nachfrage leicht zurückgegangen, liegt aber nach wie vor auf einem hohen Niveau.

Der Anteil der beim Arbeitsamt aufgegebenen Stellen von in der DG ansässigen Arbeitgebern ist im Vergleich zum Vorjahr mit 71% noch weiter gesunken, während der Anteil der Angebote aus dem Landesinneren und aus dem Ausland um einen bzw. zwei Prozentpunkte (auf 11 bzw. 17%) gestiegen ist. Auffällig ist der starke Anstieg der Stellenangebote aus dem benachbarten Ausland (Deutschland und Luxemburg) in den letzten Jahren: ihre Zahl hat sich zwischen 2013 und 2017 fast verdreifacht!

Die Besetzungsquote, d.h. der Anteil der Stellen, für den ein/e Kandidat/in gefunden wurde, belief sich 2017 auf 75% (Vorjahr 77%), bzw. 78%, wenn man nur die von Arbeitgebern aus der DG aufgegebenen Stellen betrachtet (Vorjahr 81%). Dies bedeutet also einen leichten Rückgang im Vergleich zum Vorjahr. Berücksichtigt man die annullierten Stellen (d.h. zieht die aus einem anderen Grund als „aus Mangel an geeigneten Kandidaten“ zurückgezogenen Angebote ab), so beläuft sich die Besetzungsquote allerdings insgesamt auf 83% (Vorjahr 88%).

Die durchschnittliche Dauer, die von der Mitteilung des offenen Stellenangebotes bis zu dessen Besetzung verstrich, betrug 2017 gut 44 Tage. Im Vergleich zum Vorjahr hat sich die Stellenbesetzungsdauer um 5 Tage verlängert. Der Anteil der Stellen, die innerhalb von 2 Monaten besetzt waren, liegt bei 76% (Vorjahr 78). Bei diesen Berechnungen werden allerdings nur die Stellen berücksichtigt, die mit einem dem ADG bekannten Kandidaten besetzt wurden.

Eine ausführlichere Analyse der Stellenangebote und der darauf erfolgten Vermittlungen wird an anderer Stelle veröffentlicht.

Seit 2014 werden auf dem Online-Jobportal des Arbeitsamtes auch die **offenen Lehrstellen** der hiesigen Betriebe veröffentlicht („Lehrstellenbörse online“). So wurden 2017 vom IAWM 266 offene Lehrstellen in das Portal eingestellt. Dies sind deutlich mehr als 2016 (220 Lehrstellen) und 2015 (204). Zudem wird im September ein gemeinsames Informationsschreiben von ADG und IAWM an arbeitslose Jugendliche verschickt, um sie über die noch offenen Lehrstellen zu informieren.



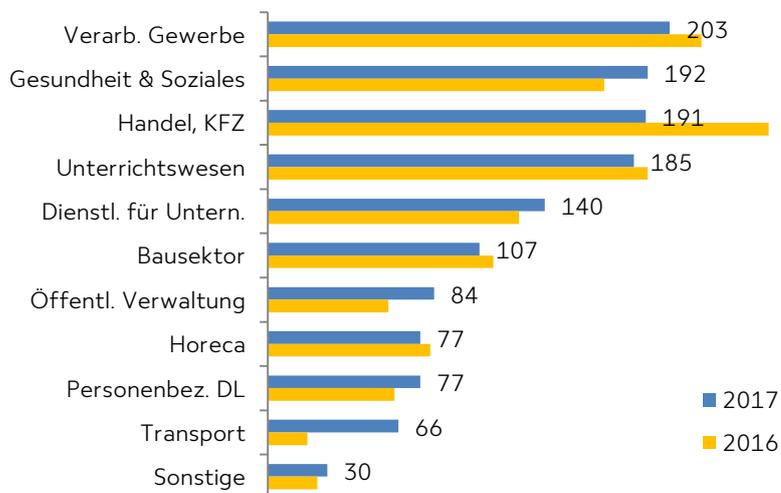
Am 19. September 2017 fand im Alten Schlachthof in Eupen die dritte Auflage der Talentum Jobmesse statt. Auch das Arbeitsamt war mit einem Stand vertreten und informierte Interessenten über den Arbeitsmarkt und Stellenangebote, Tipps zur Bewerbung usw.

Im November 2017 beteiligte sich das Arbeitsamt zum ersten Mal am europäischen „Employers’ Day“. In diesem Rahmen wurden Jobdatings in ausgesuchten Unternehmen organisiert. 4 Unternehmen aus dem Raum Eupen und 3 Betriebe aus dem Süden der Deutschsprachigen Gemeinschaft beteiligten sich am Angebot des Arbeitsamtes. Insgesamt wurden 48 Kandidaten zu Informations- und Einstellungsgesprächen in die Unternehmen eingeladen. Die Unternehmen hatten die Möglichkeit, den Bewerbern ihre Tätigkeiten und Berufsprofile vorzustellen. Die Stellenvermittler und auch einige bewerberorientierte Arbeitsberater waren ebenfalls aktiv vor Ort vertreten. So konnten sie direkt auf Fragen antworten und die Betriebe sowie die Arbeitssuchenden unterstützen.



Die Aktion ist sehr gut verlaufen und wurde von den teilnehmenden Betrieben positiv bewertet.

Neue Stellenangebote 2017



Betriebliche Trainingsmaßnahmen

Die Durchführung von individuellen Trainings- bzw. Ausbildungsmaßnahmen in Betrieben dienen im Wesentlichen der Konfrontation der Arbeitsuchenden mit der betrieblichen Realität. In der DG werden in diesem Sinne die *Individuellen Berufsausbildungen im Unternehmen* (kurz IBU genannt, mit einer Dauer von durchschnittlich rund 20 Wochen), das kurze *Berufsorientierungspraktikum* (MISIP, Dauer 1-2 Wochen), das *Arbeitsplatzerprobungspraktikum* und seit 2013 das *Einstiegspraktikum*, kurz EPU, angeboten.

Das **Arbeitsplatzerprobungspraktikum** ist ein maximal einmonatiges Betriebspraktikum und wurde 2017 von 72 Personen genutzt, wovon 21% vermittelt und - wenn man anschließende Ausbildungsaufnahmen hinzuzählt - 53% integriert werden konnten (vorläufiger Stand 1 Monat nach Abschluss des Praktikums). Im Schnitt der Jahre 2014-2016 waren 6 Monate nach Abschluss des Praktikums 33% der Teilnehmer in Arbeit und 37% in Ausbildung, so dass die Integrationsquote nach 6 Monaten 70% betrug.

Anzahl Teilnehmer (Abgänger des Jahres)	2013	2014	2015	2016	2017
IBU	156	166	122	136	142
MISIP	11	11	18	4	4
Arbeitsplatzerprobungspraktikum	69	88	71	66	72
EPU	4	58	64	57	43

EPU-Verträge haben eine Laufzeit von 3-6 Monaten und richten sich an jugendliche Arbeitslose in der Berufseingliederungszeit, die höchstens über ein Abitur verfügen. Im Laufe des Jahres 2017 haben 43 Jugendliche eine EPU beendet, wovon 6 vorzeitig abgebrochen haben (z.T. wegen Arbeit). Sechs Monate nach Beendigung oder Abbruch des Praktikums waren 10 in Arbeit und 25 in Ausbildung, d.h. die Integrationsquote lag bei 81%. 24 EPUs werden allein im Rahmen des Projekts „Kindergartenhelfer“ durchgeführt.

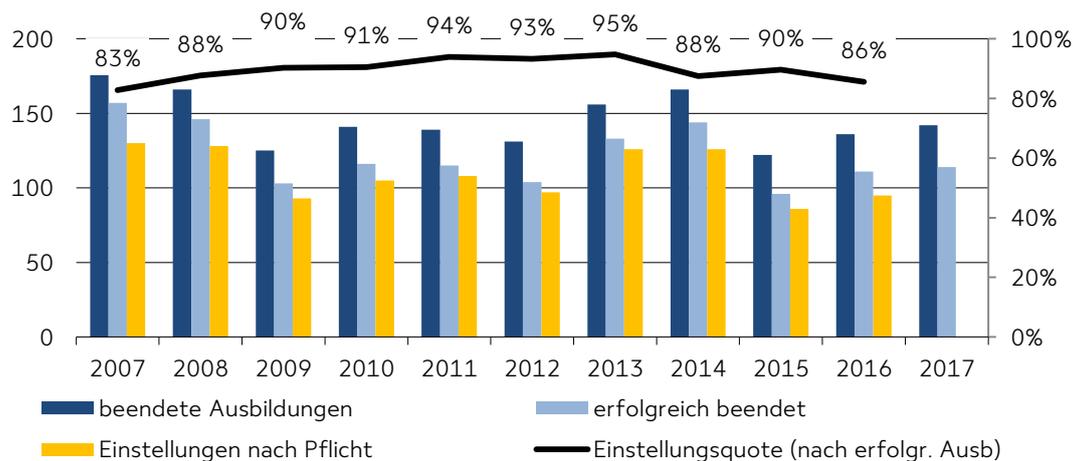
Verbleib IBU	beendete Ausbildungen			Einstellungen				Nicht-einstellung
	Gesamt	mit Erfolg	%	Pflichtperiode*	Nach Pflicht*			
2013	156	133	85%	130	98%	126	95%	7
2014	166	144	87%	134	93%	126	88%	18
2015	122	96	79%	96	100%	86	90%	10
2016	136	111	82%	106	95%	95	86%	16
2017	142	114	80%	zz. ist die Pflichteinstellungsperiode noch nicht für alle Teilnehmer beendet				

*Prozentsätze bezogen auf die erfolgreich abgeschlossenen Ausbildungen

Die Zahl der **IBU**-Teilnehmer ist 2017 im Vergleich zum Vorjahr auf 142 Personen gestiegen.

Die IBU-Maßnahme ist insgesamt sehr erfolgreich hinsichtlich der Eingliederungsbilanz, wird aber vorwiegend für ein relativ leicht vermittelbares Publikum eingesetzt. Betrachtet man das Profil der IBU-Teilnehmer 2017, so stellt man fest, dass diese überwiegend männlich (70%), jung (49% sind unter 25 Jahre) und kurzzeitarbeitslos sind (85% sind weniger als 6 Monate arbeitslos). Hierbei muss angemerkt werden, dass 29% der IBU-Teilnehmer aus dem frankophonen Landesteil kommen und daher beim FOREM eingetragen sind. Da deren Dauer der Arbeitslosigkeit dem Arbeitsamt nicht bekannt ist, werden sie standardmäßig der Gruppe der Kurzzeitarbeitslosen zugeordnet. 56% der Teilnehmer verfügten über eine mittlere Qualifikation (Lehre oder Sekundarschulabschluss), 38% waren niedrig- und 7% hochqualifiziert.

Anzahl IBU seit 2007



Profil der IBU -Teilnehmer	2013	2014	2015	2016	2017
Gesamtzahl	156	166	122	136	142
Frauen	33%	30%	39%	34%	30%
Männer	67%	70%	61%	66%	70%
Primarschule	16%	14%	13%	13%	20%
Unterstufe Sekundar	18%	18%	16%	13%	18%
Lehre	21%	21%	16%	17%	10%
Oberstufe Sekundar	34%	29%	38%	40%	46%
Hochschule/Uni.	12%	17%	17%	18%	7%
< 25 Jahre	54%	48%	52%	49%	49%
25 - 35 Jahre	27%	31%	31%	32%	33%
35 - 50 Jahre	15%	13%	14%	15%	14%
> 50 Jahre	4%	8%	3%	5%	4%
< 6 Monate	73%	78%	79%	71%	85%
6-12 Mon.	16%	10%	11%	13%	11%
1-2 Jahre	6%	9%	7%	10%	2%
> 2 Jahre	4%	4%	3%	6%	3%

Unternehmensservice

Der Unternehmensservice des Arbeitsamtes umfasst die Betriebsberatung in Sachen Einstellungs- und Ausbildungsbeihilfen sowie hinsichtlich der Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, die Bearbeitung der Ausbildungsbeihilfen für Unternehmen und seit 2013 die proaktive Stellenakquise. Hinzu kam 2015 ein ESF-Projekt in Sachen Demografieberatung.

Beratung zu Beihilfen und Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen

Die Informations- und Beratungsanfragen seitens der Betriebe und Einzelpersonen betreffen vor allem die existierenden Einstellungs- und Beschäftigungsbeihilfen (Aktiva, Ersteinstellung, ...), die individuelle Ausbildung im Unternehmen, die Sozialgesetzgebung sowie allgemeine Fragen zu den verschiedenen Dienstleistungsangeboten des Arbeitsamtes. Diese Beratungen verlaufen telefonisch, schriftlich oder im persönlichen Kontakt. Hinzu kommt die Erarbeitung von Informationsmaterial, die Teilnahme an Informationsveranstaltungen etc.

Was die geförderte Beschäftigung betrifft, so spielen insbesondere die BVA-Maßnahme (bezuschusste Vertragsarbeitnehmer) für gemeinnützige und öffentliche Einrichtungen und der ACTIVA-Plan eine wichtige Rolle. Zu diesen und anderen Fördermöglichkeiten informiert und berät der Dienst interessierte Arbeitgeber und Einzelpersonen, er überprüft, ob die Interessenten die jeweils erforderlichen Bedingungen erfüllen und

stellt gegebenenfalls Bescheinigungen aus, die gegenüber den leistungszahlenden Behörden geltend gemacht werden können.

Im Dienst wurden auch 2017 fast 3.000 Kontakte/Beratungen registriert, die 199 Betriebe und 1.650 Personen betrafen. Dies sind ähnliche Zahlen wie im Vorjahr.

Beratungen	2013	2014	2015	2016	2017
Für Betriebe	341	342	378	346	385
Für Personen	2.280	2.196	2.300	2.644	2.539
Gesamt	2.621	2.538	2.678	2.990	2.924
Anzahl					
Betriebe	186	190	194	190	199
Personen	1.499	1.472	1.492	1.730	1.650

Ausbildungsbeihilfen für Betriebe

Neben der Beratungstätigkeit ist das Arbeitsamt auch zuständig für die Gewährung, Bearbeitung und Auszahlung von Ausbildungsbeihilfen für Betriebe in Anwendung von Art. 5 des EEDG vom 12.6.1985 und den Erlass der Deutschsprachigen Gemeinschaft vom 13.2.2008.

Betriebe können für Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen ihrer Mitarbeiter eine finanzielle Unterstützung beantragen (pauschale Intervention in den Lohnkosten der Auszubildenden). Der Umfang der Beihilfen wird in den nachfolgenden Tabellen ersichtlich. Die Daten stammen aus dem Jahresbericht, der eine detaillierte Analyse der im jeweiligen Jahr abgeschlossenen Akten enthält.

Genehmigt	2016	2017
Betriebe	33	35
Anzahl Mitarbeiter*	2.083	2.675
Anträge	42	43
genehmigte Mittel	272.313	316.294
Ausbildungsstunden	39.730	55.230

*Durchschnitt in VZÄ

Realisiert	2016	2017
Betriebe	33	35
Anträge	42	43
Ausgebildete Personen	1.197	1.321
Beihilfe	231.432	280.313
% realisiert	85%	89%
Ausbildungsstunden	33.539	42.770
% realisiert	84%	77%
Beihilfe		
...pro Betrieb	7.013	8.009
...pro Person	193	212
...pro Stunde	6,9	6,6
Ausbildungsstunden		
...pro Betrieb	1.016	1.222
...pro Person	28	32

Eine Akte gilt als abgeschlossen, wenn die definitive Endabrechnung nach der Kontrolle zum Ausbildungsende erstellt und die dem Betrieb zustehende Gesamtsumme ermittelt worden ist. Die Beträge stimmen also nicht mit den Summen des jeweiligen Haushaltsjahres im Etat des Arbeitsamtes überein.

Die 2017 abgeschlossenen Akten betrafen 35 unterschiedliche Betriebe und rund 316.000 €, wovon rund 280.000 € nach Abrechnung und Kontrolle der erfolgten Ausbildungen tatsächlich ausgezahlt worden sind. Die bezuschussten Ausbildungen betrafen insgesamt 1.321 Arbeitnehmer/innen.

Proaktive Stellenakquise

Seit Ende April 2013 kontaktiert der Unternehmensservice proaktiv die Betriebe in der DG. In einer ersten Phase wurden alle Betriebe kontaktiert, die mehr als 10 Mitarbeiter beschäftigen und noch nicht Kunde des Arbeitsamts waren oder in den letzten 3 Jahren kaum mit dem Arbeitsamt zusammengearbeitet haben. In einer zweiten Phase wurden die Betriebe mit weniger als 10 Mitarbeitern kontaktiert. Hierbei wurden Betriebe aus möglichst unterschiedlichen Sektoren angesprochen.

2015 lag der Fokus auf den Betrieben, die in den 3 vorangegangenen Jahren keinen oder kaum Kontakt zum ADG hatten. Außerdem wurde ein neuer Schwerpunkt auf die Demografieberatung gelegt: Im Rahmen des ESF-geförderten Projekts „Herausforderung demografischer Wandel: Fachkräfte finden-binden-qualifizieren“ (2015-2017) wurde versucht, Betriebe für die Herausforderungen des demografischen Wandels zu sensibilisieren und sie bei der Umsetzung von Aktionen (Wissenstransfer, Coaching und Mentoring, ...) zu unterstützen (cfr. Tätigkeitsbericht 2015).

In punkto Betriebskontakte wirkt sich das insofern aus, dass ein Teil der Arbeitszeit für die Demografieberatung aufgewandt wird, so dass weniger Zeit für die Akquise übrig bleibt.

2016 war der Unternehmenskundenberater (neben der Demografieberatung) schwerpunktmäßig - aber nicht ausschließlich - in 3 Sektoren aktiv:

- Handel: intensive Kontakte aufgrund einiger größerer Geschäftseröffnungen im Eupener Raum
- Transport: in Umsetzung des Abkommens mit dem Transportsektor wurde Werbung für die "IBU-Transport für Jugendliche" gemacht. Dies wurde auch 2017 – leider mit wenig Erfolg – fortgeführt.
- Mechanik, Elektromechanik und Technik: aufgrund des zunehmenden Fachkräftemangels in diesem Bereich wurden mit den Unternehmen u.a. Strategien in Bezug auf Stellenangebote und Employer Branding besprochen.

Da der Unternehmenskundenberater 2017 krankheitsbedingt nur knapp 4 Monate im aktiven Dienst war, sind die Kontaktzahlen dementsprechend niedriger ausgefallen: Insgesamt wurden knapp 400 Kontakte (Betriebsbesuche, telefonische oder Mail-Kontakte) registriert. Etwa 80% der kontaktierten Betriebe hatten ihren Betriebssitz im Raum Eupen. 31 Betriebe wurden zum ersten Mal kontaktiert.

Von den 134 erfolgten Betriebsbesuchen fanden 9 im Rahmen der Demografieberatung statt. Diese Dienstleistung findet jedoch nach wie vor nur sehr wenig Anklang bei den Betrieben; kaum einer ist dazu bereit, sich dieses Themas ernsthaft anzunehmen. So konnte 2017 keine vertiefte Demografie-Analyse durchgeführt werden.

Darüber hinaus hat der Unternehmenskundenberater, zum Teil in Zusammenarbeit mit der Betriebsberatung, eine Reihe von Veranstaltungen mit Arbeitgebern organisiert bzw. daran teilgenommen (Arbeitgeberbündnisse, Infoveranstaltungen, Jobbörse Talentum, Employers' Day, Tag der Logistik ...)

Im Laufe des Jahres 2017 akquirierte der Unternehmensservice trotz der reduzierten Präsenz noch 300 Stellenangebote in der DG (im Vergleich zu 505 im Vorjahr und 352 in 2015), davon 93% im Norden der DG. Nur Stellenangebote, die innerhalb von 3 Monaten nach dem Kontakt mit dem Arbeitgeber im ADG gemeldet wurden, wurden bei diesen Zahlen berücksichtigt.

Lokale Beschäftigungsagenturen

Durch die 6. Staatsreform wurde die Deutschsprachige Gemeinschaft auch für die Lokalen Beschäftigungsagenturen (LBA) zuständig. Dies betraf die Agenturen in Eupen, Raeren, Kelmis-Lontzen und die gemeinsame LBA der 5 Eifelgemeinden.

Das System der lokalen Beschäftigungsagenturen verfolgt zwei Ziele: das Anbieten von gesellschaftlich relevanten Dienstleistungen, für die es im regulären Wirtschaftszyklus kein Angebot gibt, sowie die (stundenweise) Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen und Empfängern des Eingliederungseinkommens oder von Sozialhilfe.

Nutznieser können alle Privatpersonen und bestimmte Rechtspersonen sein. Dies sind die lokalen Behörden, VoG's, nicht-kommerzielle Vereinigungen, Unterrichtseinrichtungen und der Landwirtschafts- und Gartenbausektor. Die Nutzer können in den Agenturen LBA-Schecks kaufen, mit denen sie die Arbeiter, die über die Agentur vermittelt werden, bezahlen können.

Die erlaubten Aktivitäten unterscheiden sich nach Nutznießer:

- Bei Privatpersonen: Gartenarbeiten, kleinere Reparatur- und Unterhaltsarbeiten, Begleitung von Kindern, Kranken, älteren Personen, Personen mit einer Behinderung, Versorgung von Haustieren, Erledigen von administrativen Formalitäten, Haushaltshilfe (restriktive Bedingungen).
- Bei Rechtspersonen: zeitlich befristete oder außergewöhnliche Aufgaben, oder Aufgaben, die sonst von Ehrenamtlichen wahrgenommen werden.

Die LBA sind als VoG konstituiert, deren Personal bis 2015 vom LfA zur Verfügung gestellt wurde. Zum 1. Januar 2016 wurde das in den vier hiesigen Agenturen beschäftigte Personal dann dem Arbeitsamt übertragen. Ihre Tätigkeiten wurden wie bisher fortgeführt. Die Abläufe im Back-Office (Zusammenarbeit mit der Herausgeberfirma der Schecks, Abrechnung und Auszahlung der Schecks, Finanzkontrolle, Statistik etc.) wurden 2017 zum Teil noch vom LfA bzw. den Zahlstellen weitergeführt und zum Teil vom Ministerium der DG, Fachbereich Beschäftigung, übernommen.

Im Laufe des Jahres 2017 wurde dann eine gesetzliche Reform dieser komplexen Verwaltungsstrukturen ausgearbeitet, die ab 2018 u.a. die Abschaffung der VoG-Strukturen und die Auszahlung der Schecks durch das Arbeitsamt vorsieht. Die Mission der LBA an sich wird nicht verändert. Jedoch kann die Deutschsprachige Gemeinschaft seitdem selbst festlegen, welche Art von Arbeiten durch die LBA-Arbeiter ausgeführt werden dürfen. Auf Ebene des Arbeitsamtes wurde 2017 die Übernahme aller Front-Office Tätigkeiten durch das Arbeitsamt vorbereitet (Annahme und Auszahlung der Schecks, Integration der Arbeitsabläufe in das Datenprogramm comp.ASS und entsprechende Schulung der LBA-MitarbeiterInnen) und die LBA-Büros wurden in die Räumlichkeiten des Arbeitsamtes in St.Vith und in Eupen umgesiedelt.



LBA-Arbeiter und -Nutznießer

Um LBA-Tätigkeiten ausführen zu dürfen, müssen die Personen seit mindestens 2 Jahre entschädigter Arbeitsloser sein (bzw. mindestens 6 Monate, falls sie älter als 45 Jahre sind) oder in den letzten 3 Jahren insgesamt mindestens 2 Jahre entschädigter Arbeitsloser gewesen sein. Die Empfänger des Eingliederungseinkommens oder der Sozialhilfe des ÖSHZ sind alle zugelassen.



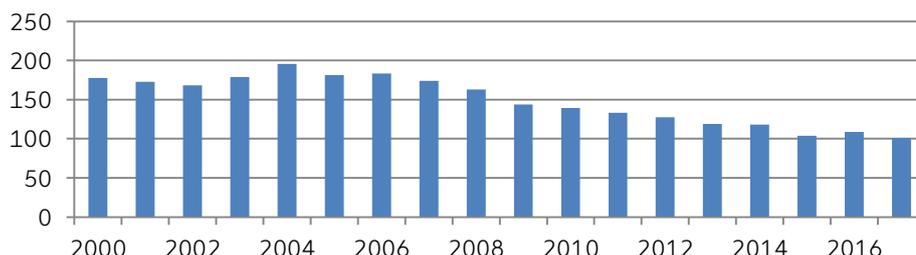
Die LBA stellen im Prinzip eine Art Vorschalt- bzw. Integrationsmaßnahme dar, die zum Ziel hat, die LBA-Arbeiter für eine spätere reguläre Beschäftigung „fit“ zu machen. Das LBA-System ermöglicht es arbeitsmarktfremden Personen (sei es aufgrund von körperlichen Beschwerden oder sozialen Problemen), einer Beschäftigung mit begrenztem Umfang nachzugehen und vermeidet so, dass diese Personen sich noch weiter vom Arbeitsmarkt entfernen und sozial ausgegrenzt werden. De facto schaffen aber nur relativ wenige Personen den Sprung in den regulären Arbeitsmarkt, was sich auch durch das Profil der LBA-Arbeiter erklärt: Eine Analyse von 2014 hat ergeben, dass die LBA der DG insbesondere ältere Langzeitarbeitslose mit niedriger (63%) und mittlerer (33%) Qualifikation beschäftigen. 54% der LBA-Arbeiter

sind seit mindestens 5 Jahren arbeitslos und 30% sogar schon mehr als 10 Jahre. Frauen sind im Durchschnitt deutlich länger arbeitslos.

Die Nutznießer sind vorwiegend ältere Privatpersonen (zumeist für Gartenarbeiten oder kleinere Unterhaltsarbeiten). Die meisten Schecks werden allerdings von den Rechtspersonen gekauft (laut Zahlen von 2014: VoGs 45%, lokale Behörden 20%, nicht-kommerzielle Vereinigungen 17%, Unterrichtseinrichtungen 16%).

Aufgrund des Übergangsjahres wurden 2017 nicht alle Statistiken im Detail erfasst, ab 2018 stehen dafür aber detaillierte Auswertungen zur Verfügung. Laut Angaben des LfA haben 2017 durchschnittlich 101 entschädigte Arbeitslose pro Monat mindestens eine Stunde im LBA-System gearbeitet. Hiervon waren 60% Frauen und 40% Männer. Bei insgesamt 34.250 Arbeitsstunden bedeutet dies einen Schnitt von 28 Stunden pro Person und Monat. Im Vergleich zu früheren Jahren bedeutet dies einen weiteren Rückgang, ebenso in den anderen Regionen. In der Tat wurde durch die Schaffung des Systems der Dienstleistungsschecks ab 2004 ein Teil der zulässigen Aufgaben für die LBA auf das neue System verschoben. Außerdem wurde die Möglichkeit zur Freistellung von der aktiven Verfügbarkeit für LBA-Arbeiter mit einem gewissen Mindest-Arbeitsvolumen stark eingeschränkt (nur noch für Personen mit mehr als 33% Arbeitsunfähigkeit), so dass dieser Anreiz für die anderen wegfällt.

Durchschnittliche Anzahl LBA-Arbeiter/innen in der DG



4.3 QUALIFIZIERUNG

Qualifizierungsmaßnahmen in den Bildungszentren des Arbeitsamtes

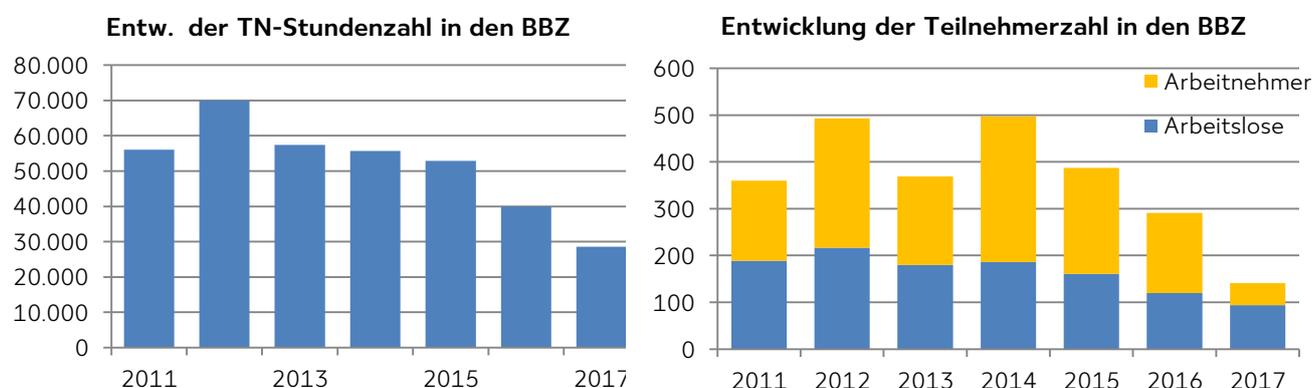
In den Berufsbildungszentren des Arbeitsamtes (BBZ) erhalten die Arbeitsuchenden im Rahmen einer Umschulung oder Verbesserung ihrer Kompetenzen während (in der Regel) sechs Monaten eine fachliche Grundausbildung, die es ihnen erlauben soll, möglichst schnell in ein dauerhaftes Arbeitsverhältnis zu wechseln. Außerdem werden individuelle oder kollektive Weiterbildungskurse für Beschäftigte angeboten:

- Grundausbildung zum/zur Maurer/in im BBZ Baufach
- berufsbezogene Weiterbildungslehrgänge im Baufach
- Ausbildung zum/zur administrativen Angestellten (ersetzt seit 2013 die Ausbildung zum/zur Büroangestellten und Hilfsbuchhalter/in in Eupen und St.Vith)
- berufsbezogene Weiterbildungslehrgänge in EDV, Sprachen und Buchhaltung in Eupen und St.Vith
- modulare Kurzausbildungen in Eupen und St.Vith
- Niederländisch- und Französischkurse in Kooperation mit der Provinz Lüttich
- Ausbildung zur professionellen Reinigungsfachkraft
- berufsbezogene Weiterbildungslehrgänge im Reinigungssektor

2014 sind die Zentren in Eupen in den neuen „Campus“ an der Vervierser Straße umgezogen. Durch die Zusammenlegung der verschiedenen Anbieter von Berufsausbildungen (RSI, ZAWM und Arbeitsamt) wurde die Schaffung von Synergien angestrebt. So wird mit dem ZAWM im Bereich PC-Technik zusammengearbeitet (Kursangebot des ZAWM für Absolventen der Büroausbildungen) sowie auch im Rahmen der Ausbildung zur/zum administrativen Angestellten (z.B. Kursangebot des ZAWM im Bereich Steuerwesen).

Jahr	BBZ Büro Eupen		BBZ Büro St.Vith		BBZ Baufach		BBZ Reinigungs- techniken		Gesamt	
	TN	Std.	TN	Std.	TN	Std.	TN	Std.	TN	Std.
2013	88	23.043	65	9.995	175	17.494	41	6.906	369	57.437
2014	102	17.500	71	10.353	266	20.260	58	7.564	497	55.676
2015	88	22.118	51	8.799	213	13.244	35	8.772	387	52.933
2016	79	19.055	40	8.197	136	4.428	36	8.276	291	39.956
2017	43	16.194	35	9.123	47	940	16	2.315	141	28.571

Insgesamt wurden 2017 nur noch knapp 29.000 Teilnehmerstunden (Arbeitsuchende und Arbeitnehmer zusammengenommen) registriert. Hier machen sich der Rückgang der Arbeitslosenzahl, aber auch die nicht besetzten Ausbilderstellen bemerkbar. In den Zahlen inbegriffen sind knapp 3.700 Stunden, die auf 16 Teilnehmer aus dem frankophonen Landesteil entfallen.



BBZ Büroberufe Eupen und St. Vith

Die klassische Bürotätigkeit ist immer komplexer und anspruchsvoller geworden. Gute schreibtechnische Fähigkeiten alleine genügen nicht mehr. Büroangestellte müssen heute in Sachen EDV auf dem neuesten Stand sein, mindestens eine Fremdsprache perfekt beherrschen, sich auf Kundenbetreuung verstehen und Verwaltungsaufgaben übernehmen können. Dies gilt vor allem in kleinen und mittleren Unternehmen.

Die Ausbildung in den BBZ Büroberufe trägt diesem Anforderungsprofil durch ein breit gefächertes und praxisnahes Kursangebot Rechnung. Auf dem Programm stehen eine umfassende EDV-Ausbildung, Sprachkurse sowie kaufmännische und Buchführungskurse.

Das Angebot umfasst

- die Ausbildung zum/zur **administrativen Angestellten** in Zusammenarbeit mit dem Ausbildungszentrum der Paritätischen Kommission für Angestellte, Cefora. Cefora gewährt eine finanzielle und pädagogische Unterstützung und Hilfe bei der Praktikumssuche und Vermittlung. Die Ausbildungsinhalte werden mit Cefora abgestimmt, so dass diese den Anforderungen der PK entsprechen. Die Ausbildung wird durch fachübergreifende und integrierte Unterrichte und Tests möglichst praxisnah gestaltet.

- die sogenannte „**modulare Ausbildung**“. Sie umfasst Kurse in EDV, Sprachen und Buchhaltung und dient zur Auffrischung und Erweiterung der bestehenden Kenntnisse oder als Vorbereitung auf eine qualifizierende Ausbildung. Nach einem Eignungstest wird das Programm nach Bedarf erstellt. Das gilt sowohl für die Anzahl Stunden, als auch für die Inhalte.

Modulare Ausbildung	Eupen		St.Vith		Gesamt	
	Personen	Stunden	Personen	Stunden	Personen	Stunden
2013	31	3.706	49	9.770	80	13.476
2014	18	3.395	57	9.961	75	13.356
2015	39	5.399	43	8.337	82	13.736
2016	18	5.257	38	7.793	56	13.049
2017	11	2.096	35	9.123	46	11.219

Das Ausbildungsangebot wird zudem ständig weiter entwickelt. Im Rahmen eines ESF-Projektes ist 2015 in St.Vith eine **Übungsfirma** mit Namen Vithalité eingeführt worden. Eine Übungsfirma ist ein virtuelles Unternehmen, in welchem die Teilnehmer(innen) im Rahmen ihrer Ausbildung alle Abläufe des betrieblichen Alltags unter realen Bedingungen lernen und trainieren. Alle Aktivitäten entsprechen der kaufmännischen Praxis. Der Warenverkehr wird durch Lieferscheine abgebildet, für den Zahlungsverkehr steht eine eigene Übungsfirmenbank zur Verfügung. Die Ausbilder unterrichten nicht im klassischen Sinn, sie betreuen und coachen. Das Unternehmen "**Ortis Laboratoires**" aus **Elsenborn** hat die Patenschaft übernommen und unterstützt das Projekt.



Im Zentrum Eupen ist die Stunden- und Teilnehmerzahl im Vergleich zum Vorjahr gesunken: es haben keine Weiterbildungen für Beschäftigte stattgefunden (Auswirkung auf die Teilnehmerzahl, aber kaum auf die Stunden) und auch in der modularen Ausbildung war ein Rückgang festzustellen. Die Zahl der Teilnehmer in der Cefora-Ausbildung wird vom Sektor aus Qualitätsgründen auf maximal 15 Teilnehmer begrenzt. In St.Vith werden seit mehreren Jahren nur noch modulare Ausbildungen angeboten. Auch hier war die Teilnehmerzahl 2017 weiter rückläufig, wogegen die Stundenzahl etwas angestiegen ist.

BBZ Baufach

Das Baufach hat in Ostbelgien eine lange Tradition als wichtiger, angesehener Beschäftigungszweig. Auch das als „Maurerschule“ bekannte Berufsbildungszentrum Baufach erfreut sich eines guten Rufs. Seit vielen Jahren werden dort Arbeitsuchende und Beschäftigte mit großem Erfolg aus- und fortgebildet in Zusammenarbeit mit dem Fonds für Berufsbildung im Bauwesen (FFC). Dieser gewährt eine finanzielle und pädagogische Unterstützung der Ausbildung und es wird ein jährliches Treffen mit dem FFC und den Sozialpartnern zwecks Ermittlung des Weiterbildungsbedarfs und Bewilligung des Aus- und Weiterbildungsangebotes organisiert.

Das Ausbildungsangebot wird ständig weiterentwickelt und angepasst. Der Weiterbildungskatalog umfasst mehr als 90 mögliche Lehrgänge für Beschäftigte. Er umfasst stets mehr Lehrgänge im Bereich der

Arbeitssicherheit, aber auch immer mehr spezifische praktische Lehrgänge, die auf den Bedarf zugeschnitten sind.

Die Maurergrundausbildung entspricht den heutigen hohen Anforderungen in Bezug auf Qualität, Nachhaltigkeit und Energiesparen. Vermittelt werden moderne praktische Arbeitstechniken und Fertigkeiten sowie Kenntnisse in den Bereichen Fachkunde, Planlesen, Sicherheit, Handhabung und Wartung.

Im Berufsbildungszentrum **Baufach** konnte auch 2017 leider kein Lehrgang für Arbeitslose durchgeführt werden, da aufgrund von Bewerbermangel kein Ausbilder rekrutiert werden konnte. Lediglich ein kleiner Teil der Weiterbildungen für Beschäftigte konnte noch organisiert werden. Ab 2018 ist dann ein Neustart in der Ausbildung vorgesehen, da Ende 2017/Anfang 2018 endlich neue Ausbilder rekrutiert werden konnten.

BBZ Reinigungstechniken

Die Ausbildung zur Reinigungsfachkraft verbindet Praxis (Handhabung der Maschinen) mit theoretischem Wissen (Produkte, Hygiene, Sicherheit usw.). Heute ist nicht mehr einfach die Rede von „putzen“, sondern es wird die Beherrschung von verschiedenen Reinigungstechniken verlangt und die Anforderungen an das Fachpersonal sind hoch. Auch in dieser Ausbildung arbeitet das Arbeitsamt zusammen mit dem Sektor. Der Dachverband des Reinigungssektors (CFN/UGBN) unterstützt die Ausbildung finanziell und pädagogisch. Für die Zukunft ist die Einführung eines neuen Moduls "Krankenhausreinigung" geplant. Am Ausbildungsende findet stets ein Jobdating in Zusammenarbeit mit dem Interimsektor statt.

Auch im BBZ **Reinigungstechniken** konnte im vergangenen Jahr kein kompletter Lehrgang durchgeführt werden, da die Ausbilderin ausgefallen ist und nicht ersetzt werden konnte.

Profil der Abgänger der BBZ

Bei der Analyse des Profils der Abgänger/innen (arbeitsuchende Personen, die während des Jahres 2017 die Ausbildung beendet oder abgebrochen haben) zeigt sich, dass die Büroausbildungen nach wie vor mehrheitlich von Frauen genutzt werden. Das verlangte Einstiegsniveau für die qualifizierende Ausbildung ist relativ hoch, so dass sich vergleichsweise viele Personen mit einem guten Qualifikationsniveau unter den Teilnehmern finden. Diese kommen jedoch oft aus einer gänzlich anderen Richtung (Kunst, Erziehung, Wissenschaften, ...) und suchen sich über diese Ausbildung beruflich neu zu orientieren. Die Teilnehmer waren mehrheitlich Kurzarbeitslose (<6 Monate) und ausschließlich belgischer Nationalität.

Profil der Abgänger 2017	BBZ Büro Eupen mit Modul / ohne		BBZ Büro St.Vith (modular)	Baufach	Reinigungs-techniken	Gesamt mit Modulen / ohne	
Anzahl Abgänger	28	15	29	0	16	73	31
Frauen	79%	93%	69%		56%	70%	74%
Männer	21%	7%	31%		44%	30%	26%
Primarschule	11%	13%	14%		19%	14%	16%
Unterstufe Sekundar	18%	0%	31%		38%	27%	19%
Lehre	11%	7%	3%		19%	10%	13%
Oberstufe Sekundar	50%	60%	52%		19%	44%	39%
Hochschule/Uni.	11%	20%	0%		6%	5%	13%
< 25 Jahre	21%	20%	34%		6%	23%	13%
25 - 35 Jahre	43%	47%	21%		19%	29%	32%
36 - 50 Jahre	18%	13%	31%		56%	32%	35%
> 50 Jahre	18%	20%	14%		19%	16%	19%
< 6 Monate	64%	80%	72%		56%	66%	68%
6-12 Monate	11%	0%	10%		19%	12%	10%
1-2 Jahre	11%	7%	14%		25%	15%	16%
> 2 Jahre	14%	13%	3%		0%	7%	6%
Belgier	93%	100%	97%		38%	82%	68%
EU-15	7%	0%	3%		13%	7%	6%
EU-27	0%	0%	0%		50%	11%	26%
Nicht-EU	0%	0%	0%		0%	0%	0%

Bezieht man auch die Abgänger der modularen Ausbildungen in die Analyse mit ein, ist der Anteil der Niedrigqualifizierten etwas höher und derjenige der Kurzzeitarbeitslosen (<6 Monate) etwas niedriger als in den Komplettausbildungen (administrative Angestellte).

Bei den Abgängern der Reinigungsfachkräfteausbildung handelt es sich eher um Niedrigqualifizierte aus den mittleren Altersgruppen. Allerdings war in diesem Jahr der Anteil der über 50jährigen mit 19% vergleichsweise hoch und fast die Hälfte der Abgänger waren EU-Bürger, wogegen sonst die Nicht-EU-Bürger meist stark vertreten sind.

Die **Verbleibanalyse** zeigt, dass von den Abgängern des Jahres 2015 (ohne Module) 49% sechs Monate nach Abschluss der Ausbildung in Arbeit waren, 57% nach einem Jahr und 60% nach 2 Jahren (Ermittlung zum jeweiligen Stichdatum). Das ist ein deutlich besseres Ergebnis als im Vorjahr, und bei den Abgängern des Jahres 2016 steigen die Quoten noch weiter an (auf 63% nach 6 Monaten und 68% nach einem Jahr). Der Verbleib nach zwei Jahren kann erst im nächsten Jahr ermittelt werden. Unterschiede von einem Jahr zum anderen erklären sich zum großen Teil aus dem Teilnehmerprofil, wobei natürlich auch die konjunkturelle Lage einen gewissen Einfluss haben kann.

Die Zahl der Arbeitsaufnahmen (Personen, die im Laufe des Beobachtungszeitraums irgendwann eine Arbeit aufgenommen haben, unabhängig davon, ob sie genau nach 6 oder 12 Monaten in Arbeit sind), ist für die Abgänger 2015 mit 70% eher etwas unterdurchschnittlich, für die Abgänger 2016 handelt es sich noch nicht um die definitive Zahl.

Verbleib Abgänger 2015 ohne Modul-TN	Reinigung		Maurer		Büro (St.Vith)		Büro (Eupen)		Gesamt	
Anzahl AbgängerInnen	24	100%	13	100%			16	100%	53	100%
davon Ausbildung beendet	19	79%	8	62%			15	94%	42	79%
in Arbeit nach 6 Monaten	11	46%	10	77%			5	31%	26	49%
in Arbeit nach 12 Monaten	14	58%	8	62%			8	50%	30	57%
In Arbeit nach 24 Monaten	16	67%	6	46%			10	63%	32	60%
Arbeitsaufnahmen	17	71%	10	77%			10	63%	37	70%
entsprechend Ausbildung	14	58%	6	46%			7	44%	27	51%
in Ausbildung nach 6 M.	1	4%	0	0%			2	13%	3	6%
in Ausbildung nach 12 M.	1	4%	0	0%			3	19%	4	8%
in Ausbildung nach 24 M	1	4%	0	0%			3	19%	4	8%

Verbleib Abgänger 2015 Mit Modul-TN	Reinigung		Maurer		Büro (St.Vith)		Büro (Eupen)		Gesamt	
Anzahl AbgängerInnen	24	100%	13	100%	37	100%	55	100%	129	100%
davon Ausbildung beendet	19	79%	8	62%	24	65%	44	80%	95	74%
in Arbeit nach 6 Monaten	11	46%	10	77%	23	62%	18	33%	62	48%
in Arbeit nach 12 Monaten	14	58%	8	62%	26	70%	21	38%	69	53%
In Arbeit nach 24 Monaten	16	67%	6	46%	29	78%	26	47%	77	60%
Arbeitsaufnahmen	17	71%	10	77%	34	92%	31	56%	92	71%
entsprechend Ausbildung	14	58%	6	46%	14	38%	14	25%	48	37%
in Ausbildung nach 6 M.	1	4%	0	0%	5	14%	10	18%	16	12%
in Ausbildung nach 12 M.	1	4%	0	0%	4	11%	9	16%	14	11%
in Ausbildung nach 24 M	1	4%	0	0%	5	14%	7	13%	13	10%

Verbleib Abgänger 2016 ohne Modul-TN	Reinigung		Maurer		Büro (St.Vith)		Büro (Eupen)		Gesamt	
Anzahl AbgängerInnen	24	100%					16	100%	40	100%
davon Ausbildung beendet	21	88%					12	75%	33	83%
in Arbeit nach 6 Monaten	15	63%					10	63%	25	63%
in Arbeit nach 12 Monaten	16	67%					11	69%	27	68%
Arbeitsaufnahmen	17	71%					12	75%	29	73%
entsprechend Ausbildung	15	63%					9	56%	9	23%
in Ausbildung nach 6 M.	0	0%					0	0%	0	0%
in Ausbildung nach 12 M.	2	8%					0	0%	2	5%

Verbleib Abgänger 2016 Mit Modul-TN	Reinigung		Maurer	Büro (St.Vith)		Büro (Eupen)		Gesamt	
Anzahl AbgängerInnen	24	100%		30	100%	34	100%	88	100%
davon Ausbildung beendet	21	88%		17	57%	29	85%	67	76%
in Arbeit nach 6 Monaten	15	63%		12	40%	11	32%	38	43%
in Arbeit nach 12 Monaten	16	67%		16	53%	16	47%	48	55%
Arbeitsaufnahmen	17	71%		20	67%	17	50%	54	61%
entsprechend Ausbildung	15	63%		10	33%	11	32%	36	41%
in Ausbildung nach 6 M.	0	0%		9	30%	10	29%	19	22%
in Ausbildung nach 12 M.	2	8%		6	20%	3	9%	11	13%

Seit den Abgängern 2014 wird auch der Verbleib der BBZ-Abgänger in Ausbildung erfasst (analog zu den Abgängern der Art.-5-Maßnahmen). Hierbei zeigt sich, dass viele Absolventen der modularen Ausbildung im Anschluss daran noch weitere Ausbildungen belegen. Insgesamt waren 22% der BBZ-Abgänger von 2016 auch 6 Monate nach Abschluss dieser Ausbildung wieder in einer Ausbildung. Dadurch wird eine Integrationsquote von insgesamt 65% nach 6 Monate erreicht (68% nach 1 Jahr).

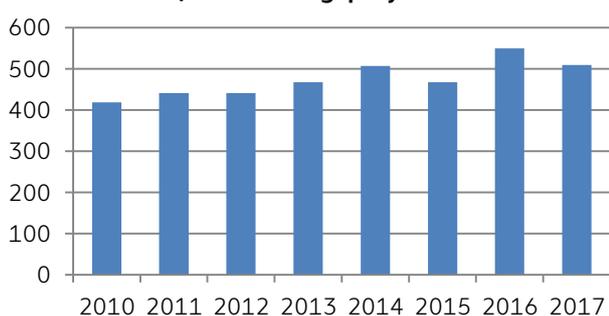
Externe Qualifizierungsmaßnahmen

Neben den BBZ des Arbeitsamtes steht den Arbeitssuchenden auch eine ganze Reihe von qualifizierenden bzw. berufsvorbereitenden Ausbildungen durch Maßnahmenträger außerhalb des Arbeitsamtes zur Verfügung. Nachfolgend ist eine Übersicht zu den Teilnehmerzahlen pro Projekt zu finden. Insgesamt ist die Teilnehmerzahl 2017 im Vergleich zum Vorjahr um 7% und die Stundenzahl um 15% gesunken. Auch hier dürften sich die sinkenden Arbeitslosenzahlen bemerkbar machen.

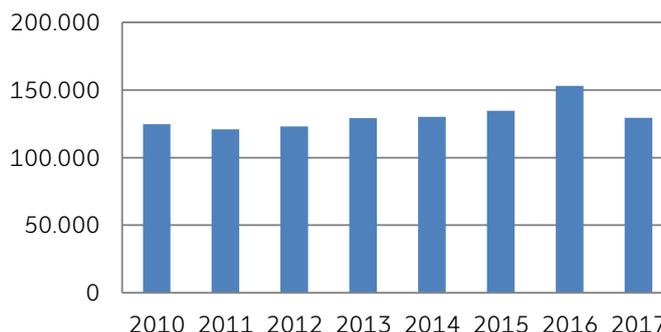
Teilnehmerzahlen der wichtigsten Kurse	2013	2014	2015	2016	2017
Sprachen und Alphabetisierung (KAP)	138	153	174	212	202
FOREM-Ausbildungen	83	76	71	77	53
Kindergartenhelfer	20	45	50	50	48
Familien- & Pflegehelfer (KPVDB)	41	45	22	40	39
Abitur im 2. Bildungsweg (RSI)	33	30	33	36	33
Deutsch als Fremdsprache (VHS)	27	21	14	24	24
Krankenpflege (AHS u.a.)	20	33	29	21	22
Französisch (Provinz-IPEPS)	24	21	19	18	19
Niederländisch (Provinz-IPEPS)	19	19	15	18	15
ZAWM sonstige	11	10	3	15	14
Primarschullehrer (AHS)	0	0	0	8	10
Vorbereitungsjahr Abitur (AHS)	20	22	14	11	8
Sonstige	31	32	23	19	22
Gesamt Teilnehmer	467	507	467	549	509
Stundenzahl gesamt	129.145	130.014	134.546	152.855	129.424

Zum fünften Mal wurde in diesem Jahr die Ausbildung zum/zur Kindergartenhelfer/in gemeinsam vom Arbeitsamt und dem Unterrichtswesen organisiert. In diesem Projekt wird eine alternierende Kurzausbildung (1 Monat Theorie und 2 Monate Praxis in Form eines Arbeitsplatzprobungspraktikums) mit einem anschließenden Einstiegspraktikum kombiniert.

Entwicklung der Teilnehmerzahl an Qualifizierungsprojekten



Entwicklung der Ausbildungsstunden



Im Laufe des Jahre 2017 haben 312 Personen eine Qualifizierungsmaßnahme beendet. In diesem Jahr beträgt der Anteil der weiblichen Teilnehmer/innen 57%. Nur 40% aller Teilnehmer/innen sind niedrigqualifiziert (Primarschulabschluss oder Unterstufe der Sekundarschule), da der Anteil der höher Qualifizierten angestiegen ist.

Die Maßnahmen wurden vornehmlich von Personen der beiden mittleren Altersgruppen genutzt, wogegen die IBUs ein deutlich jüngeres Publikum haben. Personen über 50 Jahre sind in diesem Jahr mit 13% vertreten, was deutlich mehr als in allen vorangegangenen Jahren ist. Betrachtet man das Kriterium der Dauer der Arbeitslosigkeit, sind die Langzeitarbeitslosen (mehr als ein Jahr arbeitslos) mit einem 16% Anteil im Vergleich zum ihrem Anteil an den Arbeitslosen insgesamt (52%) weiterhin deutlich unterrepräsentiert. Nicht-EU-Bürger sind mit einem Anteil von 36% (v.a. wegen der Sprachkurse) sehr stark vertreten.

Profil der Ausbildungsabgänger	2013	2014	2015	2016	2017
Anzahl	302	332	295	349	312
Frauen	53%	62%	56%	60%	57%
Männer	47%	38%	44%	40%	43%
Primarschule	25%	17%	16%	18%	12%
Unterstufe Sekundar	30%	37%	24%	28%	28%
Lehre	7%	3%	4%	6%	3%
Oberstufe Sekundar	26%	30%	37%	36%	39%
Hochschule/Uni.	12%	14%	19%	12%	18%
< 25 Jahre	23%	26%	28%	24%	27%
25 - 35 Jahre	37%	35%	34%	33%	34%
36 - 50 Jahre	33%	34%	35%	36%	26%
> 50 Jahre	7%	5%	3%	7%	13%
< 6 Monate	51%	58%	57%	59%	65%
6-12 Monate	24%	20%	22%	20%	20%
1-2 Jahre	18%	16%	13%	13%	12%
> 2 Jahre	7%	5%	8%	8%	4%
Belgier	53%	61%	55%	55%	51%
EU-15	12%	12%	18%	15%	12%
EU-neu	3%	1%	2%	3%	2%
Nicht-EU	32%	26%	25%	28%	36%

Die Vermittlungsquoten der Ausbildungsabgänger sind mit 35% nach einem Jahr (Abgänger 2015) bzw. 44% (Abgänger 2016) deutlich niedriger als diejenigen der BBZ (57% bzw. 68% ohne die modularen Ausbildungen), weisen aber für die Abgänger 2016 ebenfalls eine deutlich positive Tendenz auf.

Weitere 21% (Abgänger 2015) bzw. 18% (Abgänger 2016) befanden sich jedoch ein Jahr nach Abschluss der Maßnahme in einer weiteren Ausbildung, so dass die Integrationsquote nach einem Jahr bei 56% (für die Abgänger 2015) bzw. 62% (für die Abgänger 2016) liegt. In der Tat verbergen sich hinter dieser Gesamtsicht sehr unterschiedlich ausgerichtete Einzelmaßnahmen, mit zum Teil unterschiedlichen Integrationszielen. Während z.B. das Abitur im 2. Bildungsweg meist zur Aufnahme weiterführender Studien führt, andere Kurse (Bsp. KAP- oder IPEPS-Kurse) zur Verbesserung der Sprachkompetenzen führen (unabhängig von der eigentlichen beruflichen Qualifikation), bereitet z.B. die Ausbildung zur Familien- und Pflegehelfer/in direkt auf die Berufsausübung vor.

Verbleib Abgänger 2015	Externe Qualifizierungsmaßnahmen			
Anzahl AbgängerInnen	295	100%		
davon Ausbildung beendet	195	66%		
in Arbeit nach 6 Monaten	99	34%	in Ausbildung nach 6 Monaten	65 22%
in Arbeit nach 12 Monaten	104	35%	in Ausbildung nach 12 Monaten	61 21%
in Arbeit nach 24 Monaten	125	42%	in Ausbildung nach 24 Monaten	39 13%
Arbeitsaufnahmen	168	57%		

Verbleib Abgänger 2016	Externe Qualifizierungsmaßnahmen			
Anzahl AbgängerInnen	349	100%		
davon Ausbildung beendet	263	75%		
in Arbeit nach 6 Monaten	125	36%	in Ausbildung nach 6 Monaten	58 17%
in Arbeit nach 12 Monaten	152	44%	in Ausbildung nach 12 Monaten	62 18%
in Arbeit nach 24 Monaten			in Ausbildung nach 24 Monaten	
Arbeitsaufnahmen	186	53%		

Neben den Angeboten vor Ort besteht auch die Möglichkeit, Fernkurse des BFZ Essen zu belegen. Hier haben sich 2017 16 Personen neu eingeschrieben (19 in Deutsch und 5 in Mathematik). Davon wurden insgesamt 7 Kurse erfolgreich abgeschlossen und 12 abgebrochen. 5 Kurse werden 2018 weitergeführt. Diese Kurse werden meist als Vorbereitung auf die Bürotikusbildung des Arbeitsamtes oder die Abitur-Ausbildung im 2. Bildungsweg belegt.

Profil der Maßnahmenabgänger im Vergleich zum Profil der Arbeitslosen insgesamt

Während die einzelnen Maßnahmen sich durchaus an spezifische Zielgruppen richten können und sollten, so ist es doch auch wichtig zu überprüfen, ob durch das Gesamtspektrum der Maßnahmen möglichst alle Zielgruppen der Arbeitsmarktpolitik erreicht werden.

Bei der Interpretation des Profilvergleichs (Maßnahmenteilnehmer – Arbeitslose insgesamt) sollte allerdings auch nicht außer Acht gelassen werden, dass wir hier nur eine reduzierte Auswahl an Profilmerkmalen berücksichtigen (nur einige objektive Fakten, wie z.B. das Alter und die schulische Ausbildung, aber keine psycho-sozialen Merkmale) und dass nicht alle existierenden Maßnahmen in der DG hier betrachtet werden (wie z.B. die Maßnahmen der Dienststelle für selbstbestimmtes Leben DSL). Dieser Vergleich bleibt also zwangsläufig partiell. Außerdem sollte man beachten, dass die nachfolgenden Angaben zum Profil der Abgänger/innen sich auf die 613 Personen beziehen, die eine Maßnahme im Laufe des Jahres 2017 beendet bzw. verlassen haben, und nicht auf die Gesamtzahl von Teilnehmer/innen.

2017	Qualifiz. Art. 5	Integration Art. 5	Qualif. BBZ (o. Module)	IBU	Bildungsmaßnahmen gesamt	Trainingsmaßnahmen	Arbeitslose 30.6.2017
Abgängerzahl	312	128	31	142	613	91	2.448
Frauen	57%	37%	74%	30%	47%	29%	50%
Männer	43%	63%	26%	70%	53%	71%	50%
Primarschule	12%	38%	16%	20%	19%	29%	24%
Unterstufe Sek.	28%	38%	19%	18%	27%	21%	27%
Lehre	3%	6%	13%	10%	6%	7%	10%
Oberstufe Sek.	39%	14%	39%	46%	36%	41%	27%
Hochschule/Uni.	18%	5%	13%	7%	13%	3%	12%
< 25 Jahre	27%	21%	13%	49%	30%	41%	14%
25 - 35 Jahre	34%	34%	32%	33%	34%	21%	22%
36 - 50 Jahre	26%	31%	35%	14%	25%	32%	27%
> 50 Jahre	13%	14%	19%	4%	11%	7%	37%
< 6 Monate	65%	34%	68%	85%	63%	52%	32%
6 -12 Monate	20%	23%	10%	11%	18%	25%	17%
1-2 Jahre	12%	21%	16%	2%	12%	12%	15%
> 2 Jahre	4%	22%	6%	3%	8%	11%	36%
Belgier	51%	65%	68%	87%	63%	67%	66%
EU-15	12%	16%	6%	4%	11%	8%	17%
EU-neu	2%	3%	26%	4%	4%	1%	1%
Nicht-EU	36%	16%	0%	6%	23%	24%	15%

Die Aufteilung der Abgänger nach Geschlecht zeigt, dass die beiden Geschlechter in den Bildungsmaßnahmen insgesamt recht ausgewogen vertreten sind: die Teilnehmer an Bildungsmaßnahmen waren zu 47% Frauen, während ihr Anteil an den Arbeitslosen bei 50% liegt (punktueller Stand am 30.6.2017). In den Trainingsmaßnahmen - hierunter werden insbesondere das Arbeitsplatzzerprobungspraktikum sowie die Teilnehmer des VHS-Projekts „Aktiv für Arbeit“ zusammengefasst – sowie in den IBU-Maßnahmen und den Integrationsprojekten sind die Männer deutlich überrepräsentiert, wogegen in den Artikel-5- und BBZ-Qualifizierungsmaßnahmen deutlich mehr Frauen zu finden sind.

Der Vergleich nach Ausbildungsniveau zeigt, dass der Anteil der Niedrigqualifizierten in den Maßnahmen mit 46% etwas niedriger als ihr Anteil bei den Arbeitslosen insgesamt (51%) ist. Je nach Maßnahmentyp reicht die Bandbreite von 35% Niedrigqualifizierten in den BBZ (ohne die modularen Ausbildungen) bis 75% in den Integrationsmaßnahmen.

Betrachtet man die Altersstruktur, treten nach wie vor deutliche Diskrepanzen zwischen den Gesamtprofilen hervor: die über 50jährigen stellen 37% der Arbeitslosen, sind aber nur mit 11% bei den Maßnahmeteilnehmern vertreten – was allerdings schon eine Steigerung im Vergleich zu den vorangegangenen Jahren darstellt. Die unter 25-Jährigen sind in den Bildungsmaßnahmen deutlich überrepräsentiert, insbesondere bei den IBU und den Trainingsmaßnahmen. Die hier betrachteten Bildungsmaßnahmen sind also maßgeblich auf jüngeres Publikum ausgerichtet, wobei allerdings die mittleren Altersgruppen auch noch gut vertreten sind. Langfristig betrachtet sinkt der Anteil der unter 25-Jährigen jedoch allmählich ab: Anfang der 2000er Jahre lag er noch nahe an 40%.

Nach Dauer der Arbeitslosigkeit betrachtet, stellt man fest, dass die Langzeitarbeitslosen in den Maßnahmen ebenfalls deutlich unterrepräsentiert sind. Lediglich 20% der Bildungsteilnehmer waren bei Maßnahmebeginn länger als ein Jahr arbeitslos, während 51% der Arbeitslosen zu dieser Gruppe gehören. Die Unterrepräsentation der Langzeitarbeitslosen hängt eng mit derjenigen der über 50-Jährigen zusammen, da letztere den Großteil der Langzeitarbeitslosen ausmachen.

Bei der Nationalität stellt sich eine Überrepräsentation der Nicht-EU-Bürger heraus, insbesondere in den Art.5-Maßnahmen, wovon manche spezifisch auf diesen Personenkreis ausgerichtet sind. IBU hingegen werden fast nur von Belgiern in Anspruch genommen.

4.4 BERUFSORIENTIERUNG

Der Fachbereich Berufsorientierung bietet eine Reihe von Dienstleistungen rund um das Thema der Berufswahl und beruflichen (Neu)Orientierung, sowohl für Jugendliche wie auch für Arbeitsuchende und Arbeitnehmer. Die Palette geht dabei von der Bereitstellung von berufskundlichen Materialien über Informationsveranstaltungen für Schüler und Jugendliche bis hin zum individuellen Beratungsgespräch. Auch die Selbstinformationszone und die Aktivitäten rund um das Bewerbungstraining sind in diesem Fachbereich angesiedelt. Ergänzt wird das Beratungsangebot durch die medizinischen und psychologischen Beratungen, die ja nicht zuletzt dazu dienen, die Eignung einer Person für bestimmte Berufe festzustellen.

Seit Januar 2016 ist aufgrund der Sechsten Staatsreform eine neue Zuständigkeit hinzugekommen, nämlich die Erteilung von Freistellungen von der Arbeitsuche für Ausbildungen.

Der Fachbereich führt auch seit Jahren schon regelmäßige Zufriedenheitsbefragungen durch (im Anschluss an Beratungsgespräche, Infoabende, Klassenanimationen und Trainingsmaßnahmen), deren Resultate zur stetigen Verbesserung des Angebots genutzt werden.

Berufsinformation

Der Fachbereich

- erstellt, aktualisiert und veröffentlicht Informationen über Berufe und Ausbildungswege (online abrufbare Berufsinformationen, die Broschüre „Ausbildung für Schüler und Jugendliche in der DG“, eine Online-Datenbank zu den weiterführende Studien in der Französischen und Deutschsprachigen Gemeinschaft, sowie online-Infos und Entscheidungshilfen in Sachen Ausbildung, Studium, Beruf unter www.berufsorientierung.be ...)

- leistet Hilfestellung bei der Berufswahlvorbereitung in Zusammenarbeit mit Kaleido, den Schulen, Eltern und anderen Beteiligten: Klassenanimationen in den Schulen, Vorträge und Teilnahme an Veranstaltungen...

Ziel ist es, Jugendlichen und Erwachsenen Informationen zur Verfügung stellen, damit sie selbständig eine mit ihren Neigungen und Fähigkeiten in Einklang stehende Berufswahl treffen können. Diese Informationen beinhalten wenn möglich auch die Gegebenheiten des Arbeitsmarktes.

Bis 2015 organisierten Arbeitsamt und Kaleido jährlich den Besuch des „BIZ-mobil“ in der Deutschsprachigen Gemeinschaft. Das „BIZ-mobil“ als solches wird aber seit 2016 nicht mehr von der Bundesagentur für Arbeit betrieben und kann daher nicht mehr angeboten werden. Die Infoabende zum Thema Berufswahl für Schüler und Eltern werden allerdings weiter organisiert und finden denn auch wieder einen größeren Zuspruch als in den letzten Jahren. Die Berufsberater bieten weiterhin Animationen für Schüler des vorletzten Jahres vor dem Abitur (5. Jahr Allgemeinbildender und Technischer Unterricht sowie 6. Jahr Berufsbildender Unterricht) an. Statistische Angaben zu diesen und weiteren Veranstaltungen in Schulen befinden sich auch in der folgenden Tabelle.

Besucherzahl der Veranstaltungen	2013	2014	2015	2016	2017
BIZ-mobil - Schulklassen	853	813	761	/	/
BIZ-mobil - Einzelbesucher	130	40	62	/	/
Gesamt Besucher BIZ-mobil	983	853	823	/	/
Infoabende - Jugendliche		24	24	78	113
Infoabende - Erwachsene		10	11	51	70
Gesamt Besucher Infoabende	66	34	35	129	183
Anzahl Veranstaltungen	58	57	56	62	69
Teilnehmer (ohne BIZ-Infoabende)	1.016	900	1.016	1.051	1.271

2017 ist die Informationsbroschüre „Ausbildung für Schüler und Jugendliche in der DG“ erneut aktualisiert und veröffentlicht worden (1.500 Exemplare).

Berufs- und Ausbildungsberatung & psychologische Dienstleistungen

Die individuelle Berufsberatung verfolgt das Ziel der Förderung einer dauerhaften Eingliederung der Ratsuchenden in den Arbeitsmarkt durch das Treffen einer kunden- und arbeitsmarktgerechten Berufswahl. Sie richtet sich an Arbeitssuchende und Arbeitnehmer, aber in differenzierter Form auch an Jugendliche und Schüler: die Arbeitsmarktorientierung der Beratung ist bei den Arbeitssuchenden und Arbeitnehmern deutlich stärker ausgeprägt als bei den Jugendlichen.

Die **Berufsberatung** beinhaltet die Anleitung von Ratsuchenden, damit diese unter Zuhilfenahme der zur Verfügung stehenden Informationen und Instrumente (z.B. Fragebögen) eine realistische Ausbildungs- und Berufswahl treffen können. 2017 nahmen 159 Personen, vorwiegend Arbeitssuchende und Jugendliche, eine Berufsberatung in Anspruch.

Berufsberatung allgemein	2013	2014	2015	2016	2017
Anzahl Einzelpersonen					
Arbeitssuchende	106	218	114	145	73
Arbeitnehmer	54	43	25	33	9
Jugendliche (od. Versch.)	114	110	139	77	77
Gesamt Einzelpersonen	265	371	278	255	159
Anzahl Kontakte					
Gespräche	295	385	407	414	210
Kontakte per Brief, E-Mail...	51	252	185	72	238
Gesamt Einzelkontakte	346	637	592	486	448

Da die Berufsberatung nun seit einiger Zeit von den Psychologinnen des Arbeitsamtes gewährleistet wird, ist es schwieriger geworden, eine genaue Trennung zwischen der Berufsberatung und der **psychologischen Beratung** zu vollziehen: Die Psychologinnen des Arbeitsamtes beraten und begleiten im Bedarfsfall Arbeitsuchende bei ihrer beruflichen Orientierung und sozioberuflichen Integration unter besonderer Berücksichtigung der medizinischen, sozialen und psychologischen Aspekte. Daher ist es auch zu einer Verschiebung der Beratungszahlen von der Berufsberatung zur psychologischen Beratung gekommen. Seit 2017 wurde die Erfassung der beiden Dienstleistungen harmonisiert. Rückwirkend können allerdings nicht die gleichen Aufteilungen nachgeliefert werden.

Anhand von psychologischen Untersuchungen wird auch die Eignung von Arbeitsuchenden für eine Ausbildung oder von Stellenbewerbern für eine bestimmte Arbeitsstelle eingeschätzt. 2015 wurde ein Testsystem über eine Internet-Plattform mit mehr als 300 psychologischen Tests eingeführt.

Psychologische Beratung	2013	2014	2015	2016	2017
Anzahl Personen					
Individuelle Untersuchungen / Beratungen	nv	nv	nv	nv	340
Untersuchung für Ausbildungsdienste	50	141	100	42	86
Beratungen im Auftrag der INAMI	0	0	0	2	5
Rekrutierungstests für Arbeitgeber (inkl. ADG)	55	35	76	14	2
Gesamt Einzelpersonen	105	176	176	58	433
Anzahl Kontakte					
Individuelle Untersuchungen / Beratungen*	397	464	312	387	638
Untersuchung für Ausbildungsdienste					nv
Beratungen im Auftrag der INAMI				11	28
Rekrutierungstests für Arbeitgeber (inkl. ADG)					6
Gesamt Einzelkontakte	397	464	312	398	672

*inkl. computergestützte Tests

Seit der Einführung verpflichtenden Betreuung für einen Großteil der Arbeitsuchenden ist die Nachfrage nach individuellen Beratungen deutlich gestiegen. 2015 war durch die hohe Zahl an zeitintensiven Rekrutierungstests (u.a. für die Neueinstellungen im Arbeitsamt im Zuge der Kompetenzübertragungen) die Anzahl der individuellen Untersuchungen und Beratungen für Arbeitsuchende deutlich gesunken. Seit August 2015 konnte der Dienst aber personell verstärkt werden, so dass er jetzt über 1,3 VZÄ verfügt.

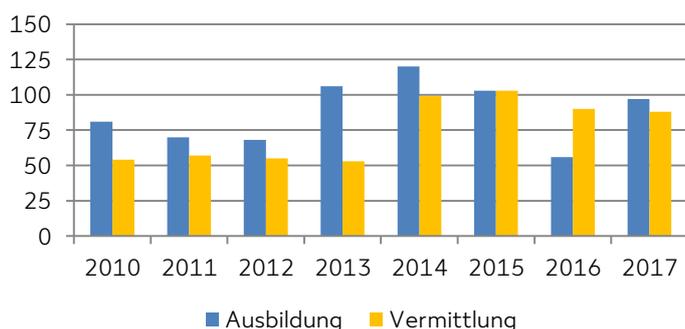
Aufgrund der hohen Nachfrage nach Beratungen wird noch verstärkt auf PC-gestützte Tests zurückgegriffen, was zur Steigerung der Beratungszahlen v.a. in 2017 geführt hat.

2016 wurden zudem auf Anfrage des LIKIV/Inami die ersten langzeitkranken Personen im Hinblick auf die Möglichkeit einer Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt untersucht und begleitet. Diese Dienstleistung wurde zwar bislang nur für wenige Fälle angefragt, hat sich aber als sehr zeitintensiv herausgestellt, so dass eine Ausweitung unter den gegebenen Voraussetzungen nicht machbar erscheint.

Medizinische Untersuchungen

Bei Bedarf werden auch ärztliche Untersuchungen in Auftrag gegeben, um die Eignung von Arbeitsuchenden für bestimmte Berufe (im Hinblick auf eine berufliche Neuorientierung oder auf die Vermittelbarkeit in Arbeit), beziehungsweise für Ausbildungen festzustellen. So werden z.B. die Teilnehmer an der Maurer- und Reinigungsfachkräfteausbildung sowie die Teilnehmer an einem Arbeitsplatzzerprobungspraktikum im Vorfeld ärztlich untersucht.

Medizinische Untersuchungen



2017 wurden insgesamt 185 Untersuchungen durchgeführt. Im Vergleich zum Vorjahr wurden wieder mehr Untersuchungen im Rahmen einer Ausbildung beantragt. Der Anstieg der Untersuchungen für die Vermittlungsdienste ab 2014 ist im Wesentlichen auf die Einführung einer spezifischen Betreuung der PMS-Kunden (Arbeitsuchende mit psychischen, sozialen und/oder medizinischen Problemlagen) zurückzuführen.

Bewerbung & Coaching

Dieser Dienst bietet Beratungen und Trainingsmaßnahmen an, um Arbeitssuchende bei der eigenständigen Stellensuche zu unterstützen, indem sie ihnen die dazu erforderlichen Informationen, Kenntnisse und Fähigkeiten vermitteln.

Für die Arbeitssuchenden werden kurze Bewerbungstrainings in Gruppen angeboten, aber auch Einzelberatungen zur Erstellung von Lebensläufen, Bewerbungsschreiben usw.

Darüber hinaus führen die Mitarbeiter/innen auch Animationen und Informationsveranstaltungen zum Thema Stellensuche für die Abschlussklassen in den Schulen durch.

Inhaltlich wurde der Schwerpunkt auf die Aktualisierung und Überarbeitung der Broschüre über Bewerbungstipps gelegt und eine neue Internetseite gestaltet.



Die Konzepte im Bereich des Bewerbungsc Coachings wurden überarbeitet und damit einhergehend neue Workshops zu den Themen „Lebenslauf“ und „Bewerbung“ vorbereitet und getestet. Hierbei handelt es sich um etwa 2-stündige Seminare, in denen in kleinen Gruppen an der Erstellung eines Lebenslaufes bzw. eines Bewerbungsschreibens gearbeitet wird. Ein weiterer neuer Workshop wurde zum Thema „Orientierung“ entwickelt. Dieser richtet sich an Arbeitssuchende mit unklarem Berufsziel und basiert auf der Methode des „Talentkompass“, aber es erweist sich als überaus schwierig, eine Gruppe von Personen mit den passenden Voraussetzungen zusammen zu bekommen. Daher finden in der Praxis häufig Einzelberatungen statt.

	2013	2014	2015	2016	2017
Einzelberatung zur Bewerbung	689	453	432	504	457
Bewerbungsc coaching					
Anzahl	4	2	4	7	12
Teilnehmer	19	10	31	59	82
Stunden	548	297	/	75	/

Weitere punktuelle Veranstaltungen umfassten 2017 5 Infonachmittage bzw. halbtägige Schulungen zur Erstellung von Bewerbungen und Lebensläufen für Schüler des ZFP (Zentrum für Förderpädagogik), der PDS, Ausbildungsteilnehmer der KPVDB und auf Anfrage des JIZ.

Selbstinformationsdienstleistungen

Der Treffpunkt interAktiv (kurz „TIAK“) wurde als Selbstbedienungszone konzipiert, die es den Arbeitssuchenden ermöglicht, individuell und unabhängig ihre aktive Arbeitssuche zu betreiben. Der Aushang der aktuellen Stellenangebote des Arbeitsamtes, Stellenanzeigen aus der Presse, der freie Internetzugang, Informationen zu Berufen, hilfreiche Informationsbroschüren und Arbeitgeberdokumentationen sowie die kostenlose Nutzung der gesamten Infrastruktur (Telefon, Fax, Kopiergerät, PC, ...) stehen den Besuchern zur Verfügung. Die MitarbeiterInnen des TIAK sind für die Aktualisierung der Dokumentationsangebote zuständig, erläutern den Arbeitssuchenden die Nutzung der Selbstbedienungszone und helfen bei praktischen Problemen. Seit dem Umzug in das Dienstleistungszentrum St.Vith stehen diese Dienstleistungen auch den Arbeitssuchenden im Süden der DG zur Verfügung und auch der Treffpunkt Job in Kelmis verfügt über ein solches Angebot. In Eupen werden die Nutzerzahlen erfasst, die nachfolgend wiedergegeben werden.

TIAK Eupen	2013	2014	2015	2016	2017
Anzahl NutzerInnen	777	k.A.	936	895	765

Im Treffpunkt interAktiv werden auch die ELAO-Sprachentests⁴ mit Arbeitssuchenden durchgeführt. 2017 wurden 17 Tests im Rahmen von Rekrutierungen für das Arbeitsamt und 80 für andere Arbeitssuchende durchgeführt. Darüber hinaus verwaltet und begleitet die Mitarbeiterin im TIAK die Teilnehmer an Fernkursen des BFZ Essen. Diese Kurse werden meist als Vorbereitung auf die Bürotikausbildung des Arbeitsamtes oder die Abitur-Ausbildung auf dem 2. Bildungsweg belegt. Hier haben sich 2017 16 Personen neu eingeschrieben (19 in Deutsch- und 5 in Mathematikkursen). Davon wurden insgesamt 7 Kurse erfolgreich abgeschlossen und 12 abgebrochen. 5 Kurse werden 2018 weitergeführt.

⁴ Die ELAO-Tests werden auch in den BBZ eingesetzt. Dort wurden 2017 insgesamt 132 Sprachentests durchgeführt.

Freistellungen

Wenn ein entschädigter Arbeitsuchender ein Studium, eine Ausbildung oder ein Praktikum beginnt, kann er unter bestimmten Voraussetzungen von der Verpflichtung zur Arbeitsuche befreit werden und weiterhin das Berufseingliederungsgeld oder Arbeitslosenunterstützung beziehen. Bereitet die Ausbildung auf die Ausübung eines Mangelberufs vor, gelten vereinfachte Zugangsbedingungen. Eine Liste der Mangelberufe wird jährlich vom Arbeitsamt erstellt, auf Basis der gemeldeten Stellen und der darauf erfolgten (oder nicht erfolgten) Besetzungen. Seit dem 1. Januar 2016 ist das Arbeitsamt für die Genehmigung dieser Freistellungen in der Deutschsprachigen Gemeinschaft zuständig.

Das zugrundeliegende Regelwerk, das vorerst weitestgehend übernommen wurde, ist komplex und sieht je nach Art der Ausbildung (z.B. mittelständische Lehre, Studium, Berufsausbildung des Arbeitsamtes, ...) verschiedene Fälle vor, in denen unterschiedliche Bedingungen zu erfüllen sind.

Grundsätzlich kann unterschieden werden zwischen Ausbildungen mit oder ohne Ausbildungsvertrag des Arbeitsamtes. Bei Ausbildungen in den Zentren des Arbeitsamtes oder bei anerkannten Partnern (die sogenannten Art.5-Maßnahmen) wird ein Ausbildungsvertrag mit dem Arbeitsuchenden abgeschlossen und die Freistellung wird automatisch gewährt und dem LfA mitgeteilt. Der Arbeitsuchende braucht keine administrativen Schritte zu unternehmen, um diese Freistellung zu erhalten und hat Anrecht auf eine Prämie (0,99 Cent/Stunde), Versicherung und eine Intervention in den Fahrtkosten. Diese Form der Freistellung wird im Artikel 91 des Arbeitslosengesetzes (KE 25/11/1991 *Arrêté royal portant sur la réglementation du chômage*) geregelt.

Alle anderen Anfragen (Praktika, Ausbildungen im Ausland, Studium, Lehre, ...) müssen bei einer Zahlstelle eingereicht werden und werden von dort an den neu geschaffenen Freistellungsdienst im Arbeitsamt weitergeleitet. Dieser prüft den Antrag, holt ggf. noch zusätzliche Informationen ein und entscheidet. Grundlage für diese Freistellungen bilden die Artikel 92-94 des o.e. Königlichen Erlasses.

Nachfolgend die Fallzahlen des Jahres 2017. Hinzu kamen 186 Informationsanfragen, die dann aber nicht zu einer Freistellungsanfrage geführt haben. Im Vorjahr war die Zahl der Anfragen quasi identisch (165).

2017	Anfragen	Zusagen	Absagen	Nicht zuständig	Laufend	davon in Mangelberufen
Art. 92 Selbständigkeit						
Art. 93 Vollzeitstudium im Regelunterricht	52	35	17			41
Art. 94.1 Andere Studien u. Praktika	98	67	19	12		(58 für die DSL)
Art. 94.3 Andere Studien und Praktika im Ausland						
Art. 94.4 EFT/OISP Wallonie o. Bxl.	2	1	1			
Art. 94.5 Unternehmerkandidat in einer Aktivitätsgenossenschaft						
Art. 94.6 Duale Ausbildung/ mittelständ. Lehre	11	9	1	1		5
Gesamt	163	112	38	13	0	

Die meisten Anfragen betrafen demnach Art. 94.1, wobei es sich hier hauptsächlich um AIB und OIB (Ausbildung oder Orientierung im Betrieb) für Personen mit Beeinträchtigung handelt. An zweiter Stelle stehen die Freistellungen für ein Studium (Art. 93). Diese Anfragen betrafen v.a. Studien im sozialen oder pädagogischen Bereich, sowie einige Studien im technischen Bereich (Elektrotechnik, Informatik, ...).

Im Rahmen von Art. 91 wurden 2017 dem LfA rund 790 Freistellungen (ohne Korrekturmitteilungen, Verlängerungen etc. innerhalb des gleichen Jahres) mitgeteilt, sie betrafen 650 Personen. Hier sind auch die Freistellungen für IBU, EPU und AEP (Arbeitsplatzerprobungspraktikum) mitgezählt.

4.5 KONTROLLE UND SANKTIONEN

Zum 1. Januar 2016 wurde dem ADG die Zuständigkeit für die Kontrolle der aktiven und passiven Verfügbarkeit der eingetragenen Arbeitsuchenden übertragen. Während die Föderalbehörde zuständig bleibt für den sogenannten „normativen Rahmen“, in dem gemeinsame Minimalvorgaben und Grundlagen der Kontrollen und Sanktionen festgehalten werden, können die regionalen Arbeitsverwaltungen nunmehr die konkreten Kriterien und Verfahren zur Bewertung der Suchbemühungen selbst bestimmen.

Da kein Personal vom LfA an das Arbeitsamt übertragen wurde, musste dieser Dienst neu aufgebaut werden. Neben der Einstellung und Schulung des neu angeworbenen Personals Anfang 2016 lag das Hauptaugenmerk im Arbeitsamt zunächst auf der Schaffung eines Arbeitsrahmens: Es galt interne Arbeitsprozeduren für den Dienst in Form von Richtlinien zu schaffen, Bewertungskriterien und einen Sanktionskatalog (für die passive Verfügbarkeit) festzuhalten.

Zuzüglich zu den grundlegenden Richtlinien der Arbeit des Kontrolldienstes galt es die notwendigen Dokumente, d.h. Modelle für Vorladungsschreiben, Bewertungsdokumente, Anhörungsprotokolle, Beschlussfassungen, Abwesenheits- und Verzichtserklärungen, usw. zu erstellen.

Auf Ebene der Informatik erfolgten die entsprechenden Programmierungen, um die betroffenen Arbeitsuchenden erfassen zu können, die erfolgten Bewertungen und Entscheidungen registrieren und die notwendigen Informationen an das LfA weiterleiten zu können. Darüber wurden Infoblätter für die Arbeitsuchenden erstellt, um diese über die neuen Gegebenheiten und Verfahrensabläufe zu informieren.

Ab März 2016 konnten dann die ersten Gesprächstermine und Beschlüsse erfolgen.

Nach welchen Prinzipien funktioniert die Kontrolle der Arbeitsuchenden?

Der Kontrolldienst ist ein unabhängiger und neutraler Dienst, der direkt dem Geschäftsführenden Direktor untersteht. Er kontrolliert die Suchbemühungen und die Verfügbarkeit der Arbeitsuchenden nach den Vorgaben des föderalen normativen Rahmens und der vom Verwaltungsrat verabschiedeten Richtlinien.

Bei der Eintragung bzw. nach dem Erstberatungsgespräch erstellt der Arbeitsberater mit dem Arbeitsuchenden einen einvernehmlichen Aktionsplan. Der Arbeitsuchende wird darüber informiert, dass er aktive Arbeitssuche betreiben muss und dass er – je nach Situation – zu regelmäßigen Kontrollgesprächen beim Kontrolldienst vorgeladen werden wird:

- Jugendliche Arbeitsuchende in der Berufseingliederungszeit werden im Prinzip im 5. und 10. Monat der Berufseingliederungszeit bewertet. Sie benötigen zwei positive Bewertungen, um Berufseingliederungsgeld beantragen zu können. Eine erste Überprüfung des Suchverhaltens wird auf Aktenbasis vorgenommen. Liegen jedoch nicht genügend Elemente für eine positive Bewertung vor (z.B. eine Beschäftigungsperiode), wird der Jugendliche zu einem Kontrollgespräch vorgeladen. Fällt dieses positiv aus, findet die zweite Bewertung ab dem 10. Monat der Berufseingliederungszeit statt. Fällt eines der Gespräche negativ aus, folgt eine 3. Bewertung - ausschließlich auf Anfrage des Arbeitsuchenden - ab dem 16. Monat seiner Eintragung als Arbeitsuchender und der Anspruch auf Berufseingliederungsgeld verzögert sich entsprechend.
- Entschädigte Arbeitsuchende bis 60 Jahre müssen einmal pro Jahr im Hinblick auf ihre „aktive Verfügbarkeit“ bewertet werden⁵. Auch hier wird zunächst auf Aktenbasis geprüft, ob genügend Elemente für eine positive Bewertung vorliegen. Wenn dies nicht der Fall ist, wird ein Gesprächstermin anberaumt. Stellt der Kontrolldienst fest, dass der Arbeitsuchende sich nicht ausreichend bemüht hat, erteilt er zunächst eine Verwarnung. Erhält der Arbeitsuchende beim zweiten Gespräch (5 Monate nach einer negativen Bewertung) eine zweite negative Beurteilung, verliert er vorübergehend das Anrecht auf Arbeitslosengeld („Sperre“) bzw. wird sein Arbeitslosengeld vorübergehend reduziert (je nach Familienstand). Spätestens sechs Monate nach der negativen Bewertung oder dem Ende der Sperre wird der Arbeitsuchende erneut zu einem Kontrollgespräch vorgeladen. Eine weitere negative Entscheidung führt dann zu einem Ausschluss von der Arbeitslosenunterstützung (je nach Familienstand geht dem zunächst eine Reduzierung voraus).

⁵ Arbeitslose über 60 Jahre, Arbeitslose mit Betriebszuschlag (vorher: Frühpensionierte) und gewisse Teilzeitbeschäftigte unterliegen seit dem 1. September 2016 der sogenannte „angepassten Verfügbarkeit“. Dieses Betreuungs- und Kontrollverfahren wurde aber 2017 noch nicht umgesetzt.

- Entschädigte Arbeitssuchende werden auch im Hinblick auf die „passive Verfügbarkeit“ kontrolliert: Stellt ein Arbeitsberater fest, dass ein Arbeitssuchender seinen Verpflichtungen nicht nachkommt (unentschuldigtes Fehlen auf eine Vorladung hin, Nicht-Vorstellung bei einem Arbeitgeber, Verweigerung einer zumutbaren Stelle, ...), muss er dies dem Kontrolldienst melden. Hier wird der Streitfall geprüft, der Arbeitssuchende zu einer Anhörung vorgeladen und ggf. sanktioniert (Verwarnung oder Sperre des Arbeitslosengeldes laut Gesetzgebung während 4 bis 52 Wochen, unter Umständen sogar ein unbefristeter Ausschluss).

Der Kontrolldienst des Arbeitsamtes übermittelt seine Entscheidungen an das LfA, welches dann die Sperre oder den Ausschluss vom Arbeitslosengeld verhängt.

Dessen ungeachtet bleibt das LfA auch weiterhin zuständig für die Sanktionierung von administrativen Fehlern (deklarieren von falschen Angaben, fehlerhaftes Ausfüllen der Stempelkarte, ...) und freiwillige Arbeitslosigkeit (Kündigung auf freiwilliger Basis).

Nachfolgend die wichtigsten Zahlen zu den durchgeführten Bewertungsgesprächen und den daraus resultierenden Sanktionen.

A) Jugendliche in Berufseingliederungszeit			
Bewertete Personen	Männer	Frauen	Total
Semester 1	147	207	354
Semester 2	109	137	246
Total 2017	217	293	510
Anteile	43%	57%	100%

Bewertungen	Total				
	Positive Bewertungen	Negative Bewertungen	Total Bewertungen	Prozentsatz positiv	Prozentsatz negativ
Semester 1	323	65	388	83%	17%
Semester 2	219	41	260	84%	16%
Total 2017	542	106	648	84%	16%
Total 2016	410	97	507	81%	19%

510 Jugendliche in der Berufseingliederungszeit sind 2017 bewertet worden, davon 138 zweimal. Die Frauen sind mit 57% in der Überzahl. Von den 648 Bewertungen (ein Teil davon auf Aktenbasis) sind 106, d.h. 16% negativ ausgefallen. Dieser Prozentsatz ist in etwa vergleichbar mit den früheren Bewertungen durch das LfA und mit dem Ergebnis des Vorjahres, in dem die Kontrollgespräche erstmals vom Arbeitsamt durchgeführt worden sind (ab März 2016). Die negative Bewertung führt dazu, dass der Jugendliche erst später (nach zwei positiven Bewertungen insgesamt) Anrecht auf Berufseingliederungsgeld erhält.

B) Entschädigte Arbeitssuchende – Aktive Verfügbarkeit					
Bewertete Personen	Männer	Frauen	Total		
Semester 1	219	155	374		
Semester 2	225	177	402		
Total 2017	409	314	723		
Anteile	57%	43%	100%		
Bewertete Personen	< 30 Jahre	30 - 39 Jahre	40 -49 Jahre	50 - 60 Jahre	Total
Semester 1	82	92	86	114	374
Semester 2	63	86	90	163	402
Total 2017	133	165	164	262	723
Anteile	18%	23%	23%	36%	100%

Bewertungen	Total				
	Positive Bewertungen	Negative Bewertungen	Total Bewertungen	Prozentsatz positiv	Prozentsatz negativ
Semester 1	209	167	376	56%	44%
Semester 2	240	165	405	59%	41%
Total 2017	449	332	781	57%	43%
Total 2016	305	326	631	48%	52%

Im Rahmen der aktiven Verfügbarkeit findet die erste Kontrolle im 10. Monat der Arbeitslosigkeit statt. So wurden 2017 723 entschädigte Arbeitsuchende durch den Kontrolldienst bewertet⁶. Im Gegensatz zu den Jugendlichen sind hier die Männer mit 57% in der Überzahl.

Von den 781 getroffenen Beschlüssen (56 Personen sind zweimal und eine Person ist dreimal bewertet worden) fielen 332, d.h. 43% negativ aus. Im Vorjahr fielen noch 52% negativ aus

Handelt es sich um die erste negative Bewertung einer Person, wird eine Verwarnung ausgesprochen. Daher wurden im ersten Jahr der Kontrolle durch das Arbeitsamt mehrheitlich Verwarnungen erteilt (274). Auch 2017 wurden mehrheitlich Verwarnungen ausgesprochen (226). Bei einer zweiten negativen Bewertung erfolgt eine Sperre oder Reduzierung des Arbeitslosengeldes (abhängig von der Familiensituation, d.h. alleinstehend, Mitbewohner oder Familienoberhaupt). Dies betraf 2016 48 Fälle, da schon vorliegende negative Bewertungen durch das LfA mit berücksichtigt wurden. 2017 waren 82 Fälle zu verzeichnen. Außerdem wurde in 24 Fällen aufgrund einer 3. negativen Bewertung ein unbefristeter Ausschluss (im Anschluss an eine weitere Reduzierung des Arbeitslosengeldes) verhängt (im Vorjahr 4 Fälle).

C) Entschädigte Arbeitsuchende – Passive Verfügbarkeit					
Angehörte Personen	Männer	Frauen	Total		
Total 2017	87	24	111		
Anteile	78%	22%	100%		
Angehörte Personen	< 30 Jahre	30 - 39 Jahre	40 -49 Jahre	50 - 60 Jahre	Total
Total 2017	49	39	14	9	111
Anteile	44%	35%	13%	8%	100%
Total 2016	55	41	20	5	120

Im Rahmen der Kontrolle der passiven Verfügbarkeit wurden 2017 für 111 Personen - davon 78% Männer - eine (oder mehrere) interne Mitteilung(en) an den Kontrolldienst gemacht, der daraufhin die Person zu einer Anhörung vorlädt. 10 Personen wurden zweimal angehört.

Betroffen waren überwiegend jüngere Personen (unter 40 Jahre). Der Grund für die Mitteilung war zumeist das Nicht-Erscheinen auf eine Vorladung hin (z.B. bei einem Stellenvermittler, einem Arbeitsberater oder zu einem Ausbildungsbeginn).

In 37 Fällen kam es zu einer Verwarnung, in 55 Fällen zu einer zeitweiligen Sperre und in 20 Fällen zu einem Ausschluss vom Arbeitslosengeld. Manche Personen werden auch mehrfach sanktioniert. Interessant auch, dass rund 60% der vorgeladenen Personen zu den Anhörungen nicht vorstellig wurden.

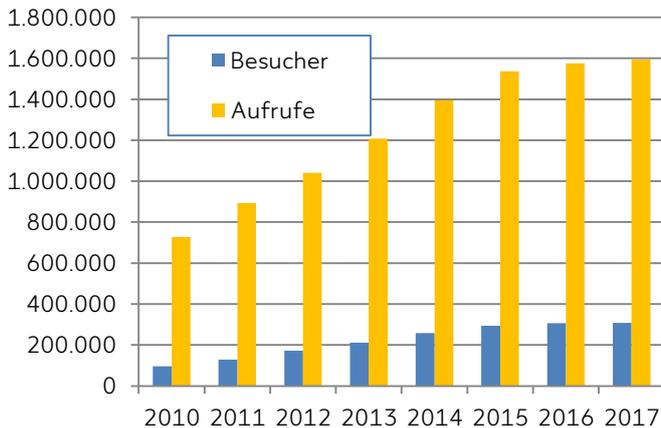
Bei den Sanktionen zur passiven Verfügbarkeit stellt man eine Steigerung im Vergleich zu den früheren LfA-Zahlen fest, was sicherlich auf eine konsequentere „Ahndung“ von Fehlverhalten zurückzuführen ist. Dies wird natürlich dadurch erleichtert, dass der gesamte Ablauf innerhalb einer Organisation stattfindet und der Informationsfluss bessert ist. Früher wurden viele Mitteilungen des Arbeitsamtes an das LfA von diesem nicht weiter verfolgt. Im Vergleich zum Vorjahr hat sich die Fallzahl nicht sehr verändert. Allerdings wurden mehr Ausschlüsse verhängt, da auf eine vorherige Verwarnung beim nächsten Mal ein Ausschluss erfolgt.

⁶ Hinzu kommen 6 Teilzeitbeschäftigte, die im Rahmen der aktiven Verfügbarkeit kontrolliert wurden.

4.6 INFORMATIONSDIENSTLEISTUNGEN

Internetseite und Jobportal

Im Jahr 2017 wurden auf der Internetseite des Arbeitsamtes im Schnitt rund 25.600 Besucher pro Monat gezählt, was ähnlich hoch wie im Vorjahr ist, wobei natürlich Doppelzählungen zu berücksichtigen sind, da viele Besucher die Seite mehrmals aufsuchen. Knapp die Hälfte Personen kehrt mehrmals auf die Seite wieder.



Die Berechnung der Besucherzahlen bietet definitionsbedingt immer Anlass zu Ungenauigkeiten. Die Zahl der Seitenaufrufe dahingegen ist ein eindeutiger Anhaltspunkt für die Nutzung einer Seite. Im Jahr 2016 wurden rund 1.595.000 Seitenaufrufe gezählt (+1% im Vergleich zum Vorjahr). Die meisten Seitenaufrufe entfallen auf das **Jobportal**.

Das Jobportal bietet Arbeitssuchenden die Möglichkeit, online die Stellenangebote, die dem Arbeitsamt mitgeteilt werden, zu konsultieren und - bei den meisten Angeboten -

direkt den Arbeitgeber zu kontaktieren, bzw. Bewerbungen einzureichen. Arbeitgebern bietet das Jobportal die Möglichkeit, online Stellenangebote einzugeben und selbst zu verwalten. Diese Möglichkeit wird insbesondere von hiesigen Zeitarbeitsfirmen wahrgenommen, die so eine breitere Veröffentlichungsplattform für Ihre Angebote erhalten.

1.954 Angebote (mit 2.284 offenen Stellen) wurden im Jahr 2017 neu veröffentlicht. Insgesamt haben 723 Betriebe Angebote ins Jobportal gesetzt, davon 142 Betriebe zum ersten Mal. 12% der registrierten Betriebe sind Interim-Firmen. Insgesamt wurden die Stellenangebote knapp 500.000 Mal aufgerufen. Die meisten Angebote betrafen Jobs für Büroangestellte/Verwaltungsberufe, gefolgt von den Bereichen Mechanik/Elektrik und Handel/Verkauf.

Um den hiesigen Arbeitssuchenden eine breite Auswahl an Jobs anbieten zu können, wurde das Jobportal von Beginn an bewusst auch ausländischen Arbeitgebern zugänglich gemacht, wobei allerdings bei der Zulassung von Betrieben der Schwerpunkt auf die Nachbarregionen Deutschland, Luxemburg, Niederlande und Frankreich gelegt wird. In Einzelfällen können auch Arbeitgeber aus anderen Ländern zugelassen werden, wenn deren Angebote interessant für hiesige Arbeitssuchende sind. 2017 kamen 59% der Betriebe mit Angeboten im Jobportal (Interim inbegriffen) aus Belgien, 11% aus Luxemburg und 22% aus Deutschland.

Arbeitsmarktinformation

Das Arbeitsamt sammelt, analysiert, veröffentlicht und verbreitet Informationen zum Arbeitsmarkt in der Deutschsprachigen Gemeinschaft und darüber hinaus, mit dem Ziel, ein umfassendes, aktuelles und aussagekräftiges Bild zu Angebot und Nachfrage sowie zu den Entwicklungen auf dem hiesigen Arbeitsmarkt zu produzieren.

Zu diesem Zweck werden insbesondere folgende Statistiken erstellt und ausgewertet:

- Monatliche Veröffentlichung des Arbeitsmarkt-Info (Arbeitslosenzahlen), Aktualisierung der Rubrik „Arbeitsmarktinformation“ auf der Website des Arbeitsamtes
- Bearbeitung und Veröffentlichung von Daten zur Beschäftigung (Arbeitnehmer, Selbständige, Arbeitslose, Aktive Bevölkerung, ...) für die Publikationen von Ostbelgienstatistik, Auswertung der volkswirtschaftlichen Daten zur Deutschsprachigen Gemeinschaft des ICN (*Institut des Comptes Nationaux*)

- Mitarbeit an der Arbeitsgemeinschaft Ostbelgien Statistik: Aktualisierung der Website www.ostbelgienstatistik.be und der interaktiven Internetplattform für Statistiken zu Ostbelgien, in Zusammenarbeit mit dem Ministerium der DG (Projektkoordinator) und dem Wirtschafts- und Sozialrat der DG
- Recherchen und Analysen für interne Zwecke:
 - Analyse der Stellenangebote, Erstellung der Liste der Mangelberufe
 - Auswertung der internen Daten für den Tätigkeitsbericht (Profil- und Verbleibanalysen, Ausbildungszahlen, Auswertung der Kontakte, der Betreuungsaktivitäten, der Kontrollgespräche und Sanktionen, ...)
 - Auswertung der jährlichen LfA-Statistiken
 - Punktuelle Analysen im Hinblick auf aktuelle Fragestellungen (Arbeitslosigkeit von Personen mit Migrationshintergrund, ältere Arbeitslose, ...): 2017 wurde eine umfassendere Arbeitsmarktanalyse durchgeführt und auf verschiedenen Ebenen vorgestellt und diskutiert.
 - Analyse der Schulabgängervermittlung (SAVE-Statistik)
 - Ermitteln der Indikatoren des Geschäftsführungsvertrags
 - ...
- Recherchen auf externe Anfrage
 - Anfragen seitens der Regierung oder des Ministeriums (detailliertere Aufschlüsselungen von Beschäftigungs- und Arbeitslosenzahlen in Zusammenhang mit aktuellen Fragestellungen, Zusammenstellung von Statistiken zu den Sektoren, Aktualisierung und Überprüfung von Wirtschafts- und Arbeitsmarktdaten, ...)
 - Bearbeitung von parlamentarischen Anfragen
 - Analyse der Jugendbeschäftigungspolitik und Jugendarbeitslosigkeit
 - Bearbeitung verschiedener punktueller Anfragen von Schülern und Studenten (im Rahmen von Endarbeiten) sowie von anderen Einrichtungen in Ostbelgien (WFG, WSR, ESF ...)
 - Analysen bezogen auf einzelne Berufsfelder, ggf. in Zusammenhang mit Ausbildungsprojekten
 - Bearbeitung von Informationsanfragen von Journalisten, Studieneinrichtungen oder Sektoren
 - ...
- Mitwirkung bei verschiedenen Arbeitsgruppen (z.B. Lenkungsausschuss der IBA, Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle der Großregion Saar-Lor-Lux)
- Datenerhebungen und -analysen für regionale, föderale oder europäische Institutionen (z.B. DG-Daten für die Datenbank WalStat des IWEPS, DGSIE-Erhebung zu den Stellenangeboten, Labour Market Policy-Datenbank der EU, Jugendgarantie, Synerjob, ...)
- Mitarbeit am jährlichen Bericht des Conseil Supérieur de l'Emploi
- ...



5. Projekte

Pilotprojekt „Vermittlung wie aus einer Hand“

Anfang 2016 wurde im Rahmen des Regionalen Entwicklungskonzepts der DG (REK II) ein Pilotprojekt „Vermittlung wie aus einer Hand“ in Kelmis ins Leben gerufen. Beteiligte Partner sind das Arbeitsamt, die Dienststelle für selbstbestimmtes Leben und das ÖSHZ Kelmis, unterstützt durch das Ministerium der DG. Vor dem Hintergrund, dass alle drei Einrichtungen die Vermittlung von Menschen in Arbeit zum Ziel haben, zum Teil die gleichen Personen betreuen, aber mit unterschiedlichen Instrumenten und institutionellen Rahmenbedingungen arbeiten, stellt sich die Frage, wie Reibungsverluste und Drehtüreffekte vermieden werden können. Im Fokus des Pilotprojektes steht daher die Frage, wie verstärkt Synergien geschaffen und strukturelle Hindernisse abgebaut werden können. Es wurde eine Pilotgruppe eingerichtet, die sich aus Mitarbeitern aller Einrichtungen zusammensetzt und die in monatlichen Arbeitssitzungen nach konkreten Lösungsansätzen zum Abbau dieser strukturellen Hindernisse sucht; auch Fallbesprechungen werden nach Bedarf organisiert. Das Pilotprojekt ist auf zwei Jahre begrenzt. Nach Abschluss der Pilotphase hat die Gruppe den Auftrag, der Regierung einen Ergebnisbericht mit den zentralen Erkenntnissen und Handlungsempfehlungen zu übermitteln.

Ende 2017 wurde der erste Ergebnisbericht vorgelegt. Dabei wurden insbesondere folgende Handlungsempfehlungen ausgesprochen:

- Zusammenarbeit noch systematischer fördern, durch die Organisation von gemeinsamen Weiterbildungen, die Abstimmung von Standards und Instrumenten, verbesserte Zusammenarbeit mit Anbietern von Ausbildungs- und Integrationsangeboten
- Festlegung und Erprobung der Vorgehensweise im Falle einer Doppelverpflichtung der ÖSHZ und des Arbeitsamtes, Eingliederungsverträge mit den Arbeitssuchenden abzuschließen
- Aufhebung des Zugangsalters zur Lehre für Arbeitssuchende
- Partnerschaftskonvention für ÖSHZ-Kunden: Neben den aktuellen Schwerpunkten Bewerbungstraining und Jobcoaching soll die berufliche Ausbildung stärker und flexibel über die Partnerschaftskonvention während und nach der Art. 60§7 Beschäftigungsmaßnahme finanziell gefördert werden.
- Anpassung und Ausbau der Qualifizierungsmöglichkeiten für Arbeitssuchende
- Ankauf einer gemeinsamen, leistungsstarken IT-Lösung
- Zur sozial-berufliche Integration von Arbeitssuchenden mit gesundheitlichen Problemen bedarf es einer Erweiterung des Anbieternetzes und einer Aufstockung bestehender Angebote, des Ausbaus der Unterstützten Beschäftigung, einer besseren Vernetzung mit dem Gesundheitssektor und Schulungen im Umgang mit psychisch Kranken.
- Integrationsmaßnahmen im Norden:
 - Steigerung der Teilnehmermotivation durch stärkere Betonung der Qualifizierung, und Öffentlichkeitsarbeit
 - ESF Dilemma: Spielräume in der ESF Zieldefinition einräumen, Steigerung der Vermittlungsquoten und Auslastung durch eine verstärkte Zusammenarbeit mit ÖSHZ und der DSL, Diversifizierung der Finanzierung
 - Bessere Abstimmung auf den Bedarf der ÖSHZ (kürzere Projekte, Abbau von Mobilitätshindernissen, bessere Verknüpfung mit den Art. 60§7 Beschäftigung)
 - Erweiterung der Angebote in der Integrationsmaßnahme auf Frauen und körperlich beeinträchtigte Personen
 - Schaffung von Arbeitsplätzen in der Sozialökonomie für ein Publikum, welches dauerhaft nicht in den regulären Arbeitsmarkt integriert werden kann.

Reform der Stellenvermittlung

Im Laufe des Jahres 2016 wurden erste Überlegungen zur Verbesserung der Prozessabläufe in der Stellenvermittlung angestellt. Zum einen bedürfen die bestehenden Richtlinien zur Bearbeitung der Stellenangebote dringend einer Überarbeitung und Aktualisierung, und zum anderen ergibt sich aus den Kontakten mit den Betrieben eine Reihe von Verbesserungsvorschlägen, die auf ihre Machbarkeit überprüft werden sollten. Eine entsprechende Arbeitsgruppe hat dann in der zweiten Jahreshälfte ihre Arbeit aufgenommen. Es fand mehrere Austauschtreffen mit anderen Arbeitsverwaltungen und mit den MitarbeiterInnen des Dienstes über die aktuellen Abläufe und zur Ausarbeitung eines „optimalen“ Ablaufschemas statt.

Die Ergebnisse wurden in der Verwaltungsratssitzung von September 2017 präsentiert und verabschiedet, sowie auch in der Novembersitzung mit der Ministerin diskutiert.

Die ab 2018 umzusetzenden Etappen betreffen u.a. eine verbesserte Kommunikation mit den Arbeitgebern, die online-Veröffentlichung von Lebensläufen von Arbeitssuchenden, die Ausarbeitung eines Konzepts der Unterstützten Beschäftigung und die Durchführung von Kundenzufriedenheitsbefragungen.

Unterstützte Beschäftigung

Der Begriff "Unterstützte Beschäftigung" ist die deutsche Übersetzung des amerikanischen Begriffes "Supported Employment". Unterstützte Beschäftigung ist ein kundenorientiertes Modell, das die unterstützte Person in den Mittelpunkt stellt. Das Konzept umfasst alle Hilfen, die für Menschen mit Vermittlungshemmnissen erforderlich sein können, um erfolgreich in einem Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes arbeiten zu können.

In einem ersten Schritt haben 4 MitarbeiterInnen des Arbeitsamtes an einer entsprechenden Ausbildung teilgenommen (von Februar 2017 bis Juni 2018): In insgesamt acht Modulen wird der Prozess der beruflichen Integration mit allen Bausteinen des Konzepts Unterstützte Beschäftigung nachvollzogen: Von der Individuellen Berufsplanung über die erfolgreiche Akquisition von Arbeitsplätzen, die Qualifizierung im Betrieb (Job Coaching) bis hin zur langfristigen Sicherung bestehender Arbeitsverhältnisse und guten Praxis regionaler Vernetzung.

Wie das Konzept im Arbeitsamt praktisch umgesetzt werden soll, gilt es dann ab 2018 zu definieren.

INTERREG -Projekt „You Region“

Ziel der Beteiligung an diesem Projekt ist der Aufbau eines SGA (Service gemeinsame Arbeitsvermittlung) d.h. Etablierung einer permanenten, grenzüberschreitenden, gemeinsamen Arbeitsvermittlung Arbeitsamt – Arbeitsagentur in den Räumlichkeiten des Arbeitsamtes.

Dauer des Projektes: 3 Jahre; ab 2. Jahreshälfte 2018

Reformen der neuen Zuständigkeiten nach der Sechsten Staatsreform

Im Laufe des Jahres 2017 hat sich das Arbeitsamt aktiv in die Vorbereitung der Reform der Zielgruppenreduzierungen sowie der Freistellungs- und Prämienrichtlinie eingebracht.

Die Reform der Zielgruppenreduzierung wurde 2018 finalisiert und wird ab 2019 in Kraft treten.

Die geplante Reform der Freistellung für Ausbildung hat zum Ziel, die Freistellungen als ein Aktivierungsinstrument zu nutzen, das Arbeitssuchende motivieren soll, über den Weg einer Ausbildung ihre Arbeitsmarktchancen zu verbessern. Darüber hinaus sollen im Sinne der administrativen Vereinfachung auch die Zahlstellen keine Rolle mehr in der Prozedur spielen.



6. Ausführung des Geschäftsführungsvertrags

Geschäftsführungsvertrag 2015-2019

In der ersten Jahreshälfte 2015 wurde der neue Geschäftsführungsvertrag des Arbeitsamtes ausgearbeitet. Offiziell unterzeichnet wurde er erst am 11. April 2016, trat aber rückwirkend zum 1. Januar 2015 in Kraft. Der späte Zeitpunkt für diese Unterzeichnung ist auf die Auswirkungen der 6. Staatsreform zurückzuführen, da man die neuen Zuständigkeiten schon mit in den Vertrag aufnehmen wollte.

Der Geschäftsführungsvertrag hat drei inhaltliche Schwerpunkte:

- die Basisaufgaben des Arbeitsamtes, aufgegliedert nach Fachbereich, wobei hier auch Wirkungsindikatoren für die einzelnen Produkte festgehalten werden
- die Umsetzung der Sechsten Staatsreform als strategischen Schwerpunkt und
- die Bearbeitung besonderer Projekte. Hier wurden – neben der Mitarbeit am Regionalen Entwicklungskonzept II und den bereits verabschiedeten ESF-Projekten – 14 Projekte aufgeführt, die bis 2019 zu realisieren sind.

Darüber hinaus werden verschiedene Bewertungs- und Finanzierungsmodalitäten aufgeführt.

Im Geschäftsführungsvertrag ist des Weiteren vorgesehen, dass eine jährliche Evaluierung durch einen Begleitausschuss vorgenommen wird. Dieser Begleitausschuss hat sich im Dezember 2017 getroffen und eine Evaluierung anhand der Wirkungsindikatoren für die Basisaufgaben und eines tabellarischen Fortschrittsberichtes zum Stand der Umsetzung der besonderen Projekte vorgenommen.

7. Anlage

Vollarbeitslose in der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens

Arbeitslose nach Geschlecht	2017	Anteil in %	2016	2015	Vergleich zu 2016		Vergleich zu 2015	
Männer	1.304	50,8%	1.402	1.407	-97	-6,9%	-103	-7,3%
Frauen	1.263	49,2%	1.351	1.405	-88	-6,5%	-142	-10,1%
Gesamt Arbeitslose	2.567	100%	2.753	2.812	-186	-6,7%	-245	-8,7%

Gesamt Arbeitslose	Männer	Frauen	Gesamt	<h1>Schnitt 2017</h1>				
Aktive Bevölk. (Stand 2016) *	18.160	15.665	33.825					
Deutschspr. Gemeinschaft	7,2%	8,1%	7,6%					
Kanton Eupen	9,9%	10,6%	10,2%					
Kanton St.Vith	3,3%	4,2%	3,7%					
Arbeitsuchende < 25 Jahre	10,8%	13,5%	11,9%					
Arbeitsuchende > 50 Jahre	6,9%	9,4%	8,0%					

Arbeitslose nach Regionen **	2017	AL-Rate	2016	2015	Vergleich zu 2016		Vergleich zu 2015	
Deutschsprachige Gem.	2.567	7,6%	2.753	2.812	-186	-6,7%	-245	-8,7%
Wallonische Region (o. DG)	216.754	14,0%	227.541	239.575	-10.788	-4,7%	-22.821	-9,5%
Flämische Region	212.677	7,0%	224.779	232.927	-12.103	-5,4%	-20.251	-8,7%
Region Brüssel-Hauptstadt	93.392	19,1%	97.820	103.212	-4.428	-4,5%	-9.821	-9,5%
Belgien	525.389	10,3%	552.893	578.526	-27.504	-5,0%	-53.137	-9,2%

Kategorien	Männer	Frauen	Gesamt	Anteil %	Vergleich zu 2016		Vergleich zu 2015	
Arbeits. Anwärter auf AL-Geld	939	898	1.837	71,6%	-163	-8,2%	-265	-12,6%
Jugendliche Schulabgänger	108	105	213	8,3%	-30	-12,5%	-29	-12,0%
Sonstige arbeitslose Arbeits.	209	172	382	14,9%	+20	+5,4%	+55	+16,8%
davon: ÖSHZ-Eingetragene	187	163	350	13,6%	+13	+3,8%	+56	+18,9%
Freiwillig eingetr. Arbeitsl.	49	87	136	5,3%	-11	-7,7%	-6	-4,1%

Altersgruppen	Männer	Frauen	Gesamt	Anteil %	Vergleich zu 2016		Vergleich zu 2015	
unter 25 Jahre	230	210	440	17,1%	-46	-9,5%	-87	-16,5%
25-29 Jahre	155	139	294	11,4%	-20	-6,4%	-4	-1,3%
30-39 Jahre	269	224	493	19,2%	-35	-6,5%	-31	-6,0%
40-49 Jahre	221	211	433	16,9%	-65	-13,1%	-93	-17,8%
über 50 Jahre	429	480	908	35,4%	-20	-2,1%	-29	-3,1%

Dauer der Arbeitslosigkeit	Männer	Frauen	Gesamt	Anteil %	Vergleich zu 2016		Vergleich zu 2015	
< 6 Monate	440	439	879	34,2%	-69	-7,3%	-91	-9,4%
6-12 Monate	210	194	404	15,7%	-45	-10,0%	-49	-10,9%
1-2 Jahre	209	184	393	15,3%	-44	-10,0%	-56	-12,5%
2-5 Jahre	221	219	440	17,2%	-43	-8,9%	-73	-14,2%
> 5 Jahre	225	226	451	17,6%	+15	+3,5%	+25	+5,9%
> 1 Jahr	655	630	1.284	50,0%	-72	-5,3%	-104	-7,5%

Ausbildungsniveau ***	Männer	Frauen	Gesamt	Anteil in %	Vergleich zu 2016		Vergleich zu 2015	
Primarschule	297	213	510	19,9%	-30	-5,6%	-40	-7,3%
Abgeschl. Lehre	142	97	239	9,3%	-21	-8,1%	-23	-8,7%
Sekundar Unterstufe	299	323	622	24,2%	-45	-6,7%	-57	-8,4%
Sekundar Oberstufe	311	381	691	26,9%	-59	-7,8%	-73	-9,5%
Hochschule / Universität	149	170	319	12,4%	-21	-6,2%	-21	-6,0%
Sonst. Ausbildung / Ausland	107	78	186	7,2%	-10	-4,9%	-32	-14,5%

Gemeinden / Kantone	Männer	Frauen	Gesamt	AL-Rate	Vergleich zu 2016		Vergleich zu 2015	
Amel	41	40	82	3,2%	-9	-9,5%	-24	-22,5%
Büllingen	43	44	87	3,7%	-7	-7,4%	-10	-10,0%
Burg Reuland	34	31	65	3,5%	-3	-4,1%	-16	-20,1%
Bütgenbach	55	59	114	4,4%	-26	-18,8%	-19	-14,2%
St.Vith	79	90	169	3,8%	-36	-17,6%	-52	-23,7%
Kanton St.Vith	252	265	516	3,7%	-81	-13,5%	-121	-19,0%
Eupen	519	473	992	11,3%	-31	-3,1%	-23	-2,3%
Kelmis	271	246	516	11,8%	-28	-5,1%	-50	-8,8%
Lontzen	99	103	202	7,6%	-19	-8,6%	-12	-5,6%
Raeren	165	176	341	8,0%	-27	-7,4%	-39	-10,2%
Kanton Eupen	1.053	998	2.051	10,2%	-105	-4,9%	-124	-5,7%

Entwicklung	Männer	Frauen	Gesamt	AL-Rate	Vergleich zum Vorjahr		zu 1990	zu 2000
1990 ***	562	1.286	1.849	6,3%				
1995 ***	768	1.270	2.038	6,9%	-259	-11,3%	+190	
2000	578	911	1.489	4,9%	-15	-1,0%	-360	
2001	599	863	1.462	4,8%	-27	-1,8%	-386	-27
2002	652	932	1.585	5,1%	+122	+8,4%	-264	+96
2003	798	1.082	1.881	6,0%	+296	+18,7%	+32	+392
2004	938	1.220	2.158	6,7%	+278	+14,8%	+310	+669
2005	1.022	1.332	2.354	7,2%	+195	+9,1%	+505	+865
2006	1.175	1.458	2.633	7,9%	+279	+11,9%	+784	+1.144
2007	1.097	1.425	2.522	7,8%	-111	-4,2%	+673	+1.033
2008	1.083	1.330	2.413	7,4%	-108	-4,3%	+565	+924
2009	1.293	1.350	2.644	8,0%	+230	+9,5%	+795	+1.155
2010	1.329	1.399	2.728	8,1%	+85	+3,2%	+880	+1.240
2011	1.272	1.406	2.678	7,9%	-51	-1,9%	+829	+1.189
2012	1.333	1.414	2.747	8,0%	+69	+2,6%	+898	+1.258
2013	1.424	1.452	2.876	8,5%	+129	+4,7%	+1.027	+1.387
2014	1.463	1.504	2.967	8,8%	+92	+3,2%	+1.119	+1.478
2015	1.407	1.405	2.812	8,4%	-156	-5,2%	+963	+1.323
2016	1.402	1.351	2.753	8,1%	-59	-2,1%	+904	+1.264
2017	1.304	1.263	2.567	7,6%	-186	-6,7%	+719	+1.078

* Berechnung Steunpunt WSE

** Angaben FOREM, VDAB, Actiris

*** einschließlich im Ausland wohnhafte Arbeitsuchende



St. Vith

Vennbahnstraße 4/2
4780 St. Vith
Tel. 080 280 060

Eupen

Hütte 79
4700 Eupen
Tel. 087 638 900

Kelmis

Kirchstraße 26
4720 Kelmis
Tel. 087 850 360

info@adg.be
www.adg.be

