



TÄTIGKEITS-
BERICHT

2022

www.adg.be

Wir sind auch auf:



Facebook: <https://www.facebook.com/arbeitsamt.der.dg>

Instagram: <https://www.instagram.com/berufsberatung.adg>

IMPRESSUM

Verantwortlicher Herausgeber:

Sabine Herzet, Geschäftsführende Direktorin, Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens
Vennbahnstraße 4/2, 4780 St. Vith, Tel. +32 (0)80 280 060, info@adg.be, www.adg.be

Bei allen verwendeten personenbezogenen Bezeichnungen gilt die gewählte Form für alle Geschlechter.

Bildnachweise:

Titelseite: Adobe Stock free (AdobeStock_304475849.jpeg)

Innenseiten:

Freepik.com: S. 7, 12, 13, 18, 25, 36, 43, 45, 47, 58, 61

Adobe Stock free: S. 21, 56

Bigstock.com: S. 14, 22

©Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft: S. 11, 24, 55, 60, 64

INHALT

Vorwort	5		
Arbeitsmarkt	7		
Arbeitslosigkeit	8	Teilnehmerprofil & Verbleibanalyse	39
Beschäftigung	10	Profil der Ausbildungsabgänger	39
		Verbleib der Abgänger 2021	42
Eintragung, Arbeits- beratung & Betreuung	12	Ausbildungsbeihilfen für Betriebe	44
Eintragung	13		
Arbeitsberatung und Betreuung	15	Berufsorientierung	45
Begleitung der entschädigten Arbeitsuchenden und Jugendlichen in der Berufseingliederungszeit	16	Zielpublikum Jugendliche, Eltern, Lehrer	46
Die Unterstützte Beschäftigung	17	Zielpublikum Arbeitsuchende und Jugendliche	48
Personen mit PMS-Problematik	18	Kompetenztests	49
ÖSHZ-Publikum	20		
Lokale Beschäftigungsagenturen	22	Kontrolle & Sanktionen	51
		Erläuterungen zu den wichtigsten Prinzipien und Prozeduren	52
Stellenvermittlung & Unternehmensservice	25	Einige Zahlen	53
Stellenmarkt & Vermittlung	26	Jugendliche Arbeitsuchende in der Berufseingliederungszeit	53
Unternehmensservice	29	Entschädigte Arbeitsuchende bis 60 Jahre	53
Einstellungsbeihilfen AktiF/AktiF-Plus	29	Sanktionen	54
Ausbildung	31	Über uns	55
Ausbildungen für Arbeitsuchende	32	Struktur und Organisation	56
Qualifizierungsmaßnahmen	33	Geschäftsführungsvertrag	59
Integrations- und Vorschalt- maßnahmen	34	Personal	59
Die Berufsbildungszentren des Arbeitsamtes	34	Umbauarbeiten im Quartum Center	60
Vollzeitstudium & Duale Ausbildung	38	Haushalt	61
Betriebliche Trainingsmaßnahmen, IBU und EPU	38	Darstellung der Dienstleistungen des Arbeitsamtes	62
Start2day	39		

VORWORT

Das Jahr 2022 war wieder ein bewegtes Jahr für das Arbeitsamt. Sowohl die internen Reformvorhaben als auch die externen Rahmenbedingungen haben dazu beigetragen, dass auf vielen Ebenen intensiv an Veränderungen gearbeitet worden ist.

Der Arbeitsmarkt hat sich trotz des Ukraine-Krieges, der im März 2022 losgebrochen ist und die europäische Welt in vielfacher Hinsicht auf den Kopf gestellt hat, weiter positiv entwickelt. Nie war die Beschäftigungsrate in Belgien so hoch und die Arbeitslosenzahl so niedrig wie im vergangenen Jahr. Auch in der Deutschsprachigen Gemeinschaft sind die Arbeitsmarktzahlen zum Teil günstiger als vor der Corona-Krise. Zumindest diese Krise konnte also 2022 überwunden werden. Erst zum Jahresende hin setzte eine gewisse Abkühlung der Konjunktur ein, die sich auch in der Deutschsprachigen Gemeinschaft in leicht steigenden Arbeitslosenzahlen und etwas sinkenden Stellenangebotzahlen niederschlugen. Nichtsdestotrotz ist das dringendste Problem am Arbeitsmarkt nach wie vor der vorherrschende Fach- und Arbeitskräftemangel, der viele Unternehmen und Einrichtungen in ihrer Weiterentwicklung bremst.

Einen gewissen Beitrag zur Linderung des Fachkräftemangels wird mancherorts der Digitalisierung zugeschrieben. Durch verbesserte digitale Tools können bestimmte Arbeitsabläufe optimiert und z.B. Ressourcen für beratungsintensive Dienstleistungen freigemacht werden. So ist im Sommer 2022 das neue Bewerberportal des Arbeitsamtes an den Start gegangen, das es nunmehr den Arbeitssuchenden erlaubt sich online einzutragen. Auch ein neues Portal für die Verwaltung der LBA-Dienstleistungen wurde 2022 programmiert und konnte Anfang 2023 an den Start gehen. Der weitere Ausbau der digitalen Dienstleistungen bleibt ein Schwerpunkt auch für die kommenden Jahre.

Ein weiteres wichtiges Thema war die Ausarbeitung des sogenannten Vermittlungsdekrets. Mit dem Ziel, die Vermittlung von Arbeitssuchenden in Arbeit effizienter zu gestalten, und zwar unabhängig vom leistungsrechtlichen Statut des erwerbslosen Menschen, hat die Regierung der Deutschsprachigen Gemeinschaft im Laufe des Jahres 2022 eine Reform der gesetzlichen Grundlage für die Vermittlungsarbeit vorbereitet, mit der auch das Arbeitsamt sich intensiv auseinandergesetzt hat. Auch die Umsetzung dieser Reform geht mit der Entwicklung digitaler Instrumente einher, die es z.B. allen beteiligten Partnern erlauben sollen, auf eine gemeinsame Datenbank zuzugreifen.

Auch in der Ausbildung werden mit dem ESF-Projekt „Future Skills“ neue Wege beschritten. Neu ist bei diesem Konzept vor allem ein konsequent modularer Aufbau der verschiedenen Angebote, die miteinander kombiniert und verknüpft werden können, die einen regelmäßigen Einstieg ermöglichen, die zum Teil auch in hybrider Form und als Selbstlernmodule angeboten werden und sich an unterschiedliche Berufsgruppen wenden.

In der Berufsberatung wird durch die Übernahme der verbleibenden Kaleido-Aktivitäten in diesem Bereich das Spektrum der angebotenen Animationen in den Schulen deutlich erweitert. Mit viel Dynamismus wurde und wird das Angebot überarbeitet und in die Schulen getragen. Eine weitere Herausforderung für diesen Fachbereich wird ab 2023 zudem das Thema der Reintegration von Langzeitkranken werden.

Natürlich dürfen auch die vielen organisatorischen Neuerungen nicht unerwähnt bleiben. Aufgrund von Sparzwängen der Deutschsprachigen Gemeinschaft müssen die Strukturen der öffentlichen Hand verschlankt und neu geordnet werden. So sind im Laufe des Jahres 2022 eine Reihe von Entscheidungen gefallen, die weitreichende Auswirkungen auf die Struktur des Arbeitsamtes haben oder haben werden: Die Zusammenlegung der Support-Dienste

(Finanzen, Personal und Informatik) von Ministerium, Dienststelle für Selbstbestimmtes Leben und Arbeitsamt, die Reduzierung der Anzahl Fachbereiche im Arbeitsamt von fünf auf vier, die Neubezeichnung der Fachbereichsleiter, die Schaffung von zusätzlichen Referaten und schließlich die Umwandlung des Arbeitsamtes von einer Einrichtung öffentlichen Interesses in einen Dienst mit getrennter Geschäftsführung.

Wir sind zuversichtlich, auch diese Etappen meistern und auf das Engagement der Mitarbeiter zählen zu können, um das Arbeitsamt noch weiter in Richtung eines effizienten und kundenorientierten Dienstleisters entwickeln zu können.

Sabine HERZET

Geschäftsführende Direktorin

Alexander STÄRK

Verwaltungsratspräsident

ARBEITSMARKT

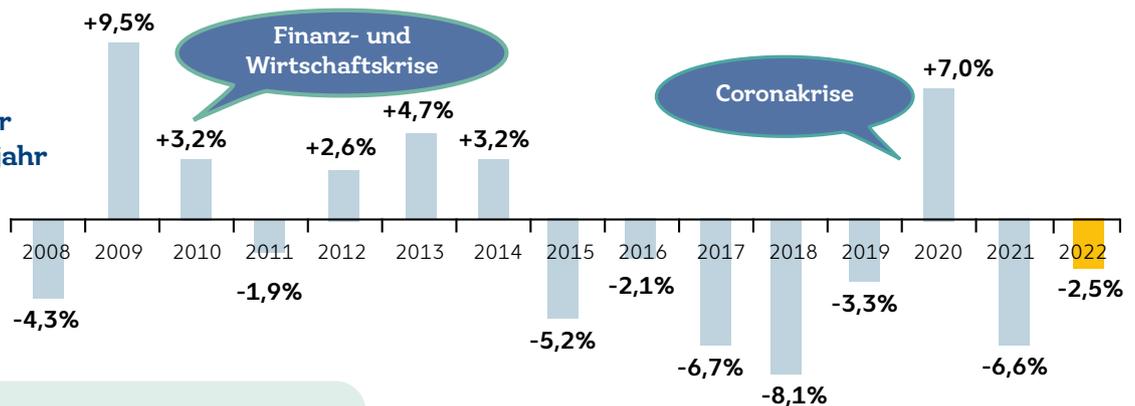


Arbeitslosigkeit

Im Jahresschnitt 2022 waren in der Deutschsprachigen Gemeinschaft **2.222 Personen** als Vollarbeitslose gemeldet. Laut Definition handelt es sich um Personen, die ohne Beschäftigung sind, dem Arbeitsmarkt unmittelbar zur Verfügung stehen und aktiv eine Beschäftigung suchen. Im Vergleich zum Vorjahr (Schnitt 2021: 2.281 Personen) ist die Zahl der Arbeitslosen damit um 58 Personen gesunken (-2,5%). Zwar liegt die Zahl der Arbeitslosen seit August 2022 wieder systematisch leicht über den Werten des Vorjahres, aber dennoch ist die Jahresdurchschnittszahl die niedrigste der letzten 15 Jahre. Auffällig ist der starke Rückgang bei den entschädigten Arbeitslosen, der seit 2014 - mit Ausnahme des Corona-Jahres 2020 - von Jahr zu Jahr anhält. Auf der anderen Seite steigt die Zahl der sonstigen verpflichtend eingetragenen Arbeitssuchenden (wovon rund 80% von einem ÖSHZ unterstützt werden) stetig an. Im vergangenen Jahr ist auch die Zahl der freiwillig eingetragenen Arbeitslosen angestiegen, da hier seit Mai die arbeitssuchenden Geflüchteten aus der Ukraine mitgezählt werden (rund 120 Personen zum Jahresende). 81% der Arbeitslosen wohnen im Kanton Eupen, wo die Arbeitslosenrate bei 8,0% liegt. Im Kanton St.Vith ist sie mit 2,9% nach wie vor sehr niedrig. Der Rückgang der Arbeitslosigkeit 2022 ist v.a. im Norden zu beobachten (-66 Personen bzw.-3,5%). Bei den Männern ist die Arbeitslosigkeit leicht stärker gesunken als bei den Frauen.

Kategorien	Gesamt	
Arbeitssuchende Anwärter auf Arbeitslosengeld (AAA)	1.371	62%
Schulabgänger in Berufseingliederungszeit	170	8%
Sonstige verpflichtend eingetragene Arbeitssuchende (ÖSHZ, ...)	500	22%
Freiwillig eingetragene Arbeitslose	182	8%

Entwicklung der Arbeitslosenzahl der DG zum Vorjahr



Nationalität

Rund 64% der Vollarbeitslosen verfügen über die belgische Nationalität, 16% sind sonstige EU-Bürger (Tendenz sinkend) und 19% Nicht-EU-Bürger. Der Anteil der Nicht-EU-Bürger ist seit 2014, als er noch bei 10% lag, beständig angestiegen. 2022 sind dann auch noch die ukrainischen Flüchtlinge dazu gekommen. Die Zahl der Arbeitslosen mit Migrationshintergrund insgesamt ist jedoch noch deutlich höher, als es die Zahlen nach Nationalität vermuten lassen, da viele Personen ausländischer Herkunft inzwischen die belgische oder eine andere EU-Staatsbürgerschaft angenommen haben. Es handelt sich nach wie vor um eine Gruppe, die mit großen Integrationsschwierigkeiten auf dem hiesigen Arbeitsmarkt zu kämpfen hat. Mangelnde Sprachkenntnisse spielen dabei oft eine gewichtige Rolle.

Alter

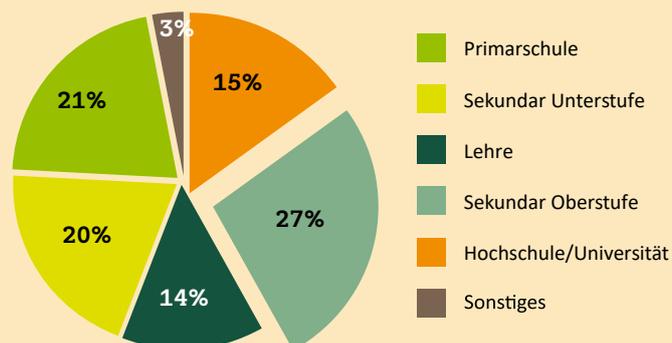
Rund 37% aller Vollarbeitslosen sind älter als 50 Jahre, davon knapp die Hälfte - etwa 400 Personen - sogar älter als 60 Jahre. Der Anteil der Älteren ist damit in der DG deutlich höher als in den anderen Landesteilen, während umgekehrt der Anteil der unter 25-Jährigen mit 13% der Arbeitslosen niedriger ist (außer in Brüssel). Im Vergleich zu 2021 ist ein Rückgang in fast allen Altersgruppen zu verzeichnen, wobei der Rückgang in der Gruppe der 25-29-Jährigen am stärksten ist, gefolgt von den über 50-Jährigen. Tatsächlich hatte die Zahl der über 50-jährigen Arbeitslosen im Jahr 2015 ihren bisherigen Höhepunkt erreicht und ist seitdem jedes Jahr (mit Ausnahme des Corona-Jahrs 2020) leicht zurückgegangen. Auch die Arbeitslosenrate der unter 25-Jährigen ist in der Deutschsprachigen Gemeinschaft mit 8,2% die niedrigste in ganz Belgien. Die Arbeitslosenrate der über 50-Jährigen liegt mit 6,0% ebenfalls unter dem belgischen Durchschnitt, ist aber in Flandern mit 5,0% noch etwas niedriger.

Qualifikation

Hinsichtlich der Qualifikation ist 2022 eine größere statistische Neuordnung vorgenommen worden. Zum einen wurde eine (überfällige) neue Studienkodierung eingeführt, die das aktuelle Unterrichtswesen besser abbildet. Zum anderen wurde ein Großteil der verbleibenden „sonstigen Ausbildungen“ (meist ausländische Ausbildungen) einem belgischen Niveau zugeordnet und die Lehre wurde in der Rangordnung über das Niveau der mittleren Reife gehoben. Letzteres hatte zur Folge, dass Personen mit beiden Abschlüssen nun dem mittleren Qualifikationsniveau (statt wie bisher dem niedrigen Niveau) zugeordnet werden. Dies alles führt zu einem Bruch in der Zeitreihe und Vergleiche mit den Vorjahren sind schwierig. Nach dieser Neuordnung bilden die Niedrigqualifizierten (höchstens Abschluss der Unterstufe der Sekundarschule) mit 41% aller Vollarbeitslosen eine gleich große Gruppe wie diejenigen mit einer

Lehre oder Abitur (mittlere Qualifikation). Relativ unverändert gelten 15% der Arbeitslosen als hochqualifiziert (Hochschule/Universität), während nur noch 3% in der Kategorie der „sonstigen“, meist ausländischen Ausbildung, verbleiben.

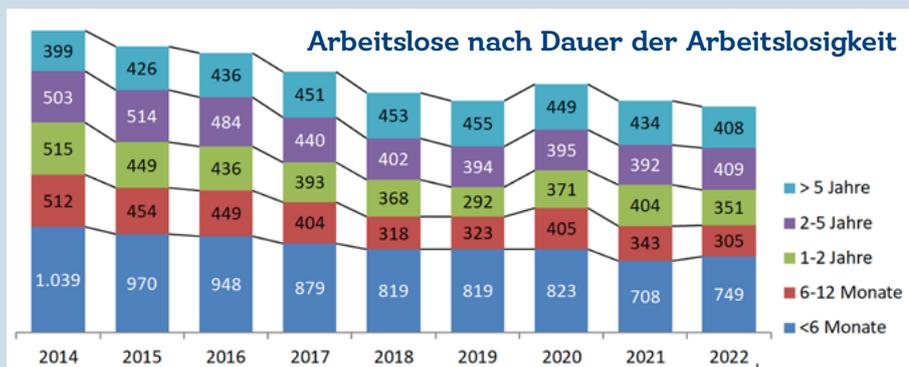
Grosso modo entspricht diese Verteilung auch derjenigen in Flandern (42% niedrigqualifiziert und 38% mittlere Qualifikation) und der Wallonie (44% niedrigqualifiziert und 40% mittlere Qualifikation).



Dauer

Rund 53% der Arbeitslosen sind seit mehr als einem Jahr arbeitslos, nur 34% sind Kurzarbeitslose (unter 6 Monaten). Das entspricht in etwa auch den flämischen Werten, während der Anteil der Langzeitarbeitslosen in der Wallonie und Brüssel noch höher als in Ostbelgien ausfällt (rund 62%). Mehr als die Hälfte aller Langzeitarbeitslosen in der Deutschsprachigen Gemeinschaft ist zugleich auch älter als 50 Jahre (und 28% sogar älter als 60). 2022 hat nur die Gruppe der

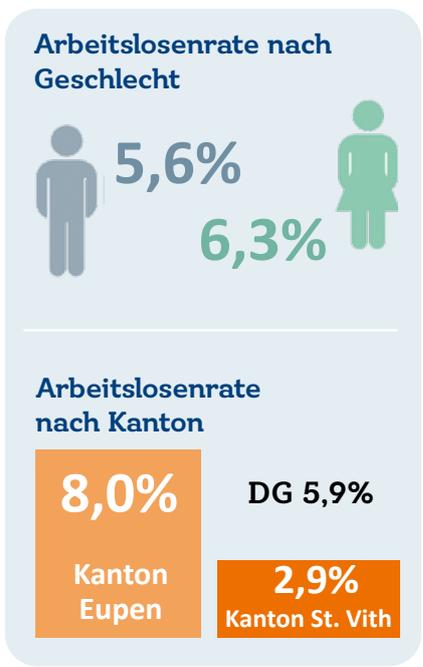
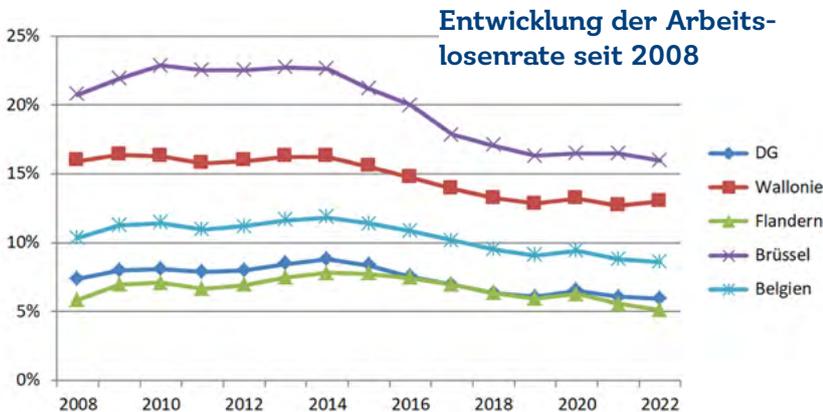
Kurzarbeitslosen zugelegt, was auf die Eintragung der ukrainischen Flüchtlinge zurückzuführen ist. Die Zahl der Langzeitarbeitslosen ist hingegen um -5% zurückgegangen.



Die **Arbeitslosenrate**¹ in der Deutschsprachigen Gemeinschaft belief sich 2022 auf **5,9%** (Vorjahr 6,1%). Ein Vergleich dieser Rate mit den anderen Regionen wird zunehmend schwierig, da die Zählweisen und Definitionen zwischen den Regionen mehr und mehr voneinander abweichen. So trägt das Forem seit 2022 alle Arbeitssuchenden a priori unbefristet ein, was zu einer Zunahme der Arbeitslosenzahl geführt hat. Der VDAB hat im Sommer 2021 das neue Konzept der „werkzoekenden zonder werk“ eingeführt, das im Gegensatz zu den anderen Regionen auch die Arbeitslosen in Ausbildung zu den Vollarbeitslosen hinzuzählt (neben anderen, kleineren Abweichungen). In der hier wiedergegebenen Arbeitslosenrate wurde hingegen noch das alte Konzept beibehalten, was in Zukunft nicht mehr möglich sein wird.

¹ Anteil der Vollarbeitslosen 2022 an der aktiven Bevölkerung 2019, korrigierte Berechnung durch Ostbelgien Statistik

In der Deutschsprachigen Gemeinschaft wiederum wird eine alternative Berechnung für die aktive Bevölkerung (die im Nenner der Arbeitslosenrate steht) vorgenommen, um dem Manko der Steunpunt Werk-Zahlen bei den Pendlerzahlen entgegenzutreten. All diese Abweichungen müssen wohl oder übel mitberücksichtigt werden, will man die Arbeitslosenraten der Regionen noch vergleichen.



Beschäftigung

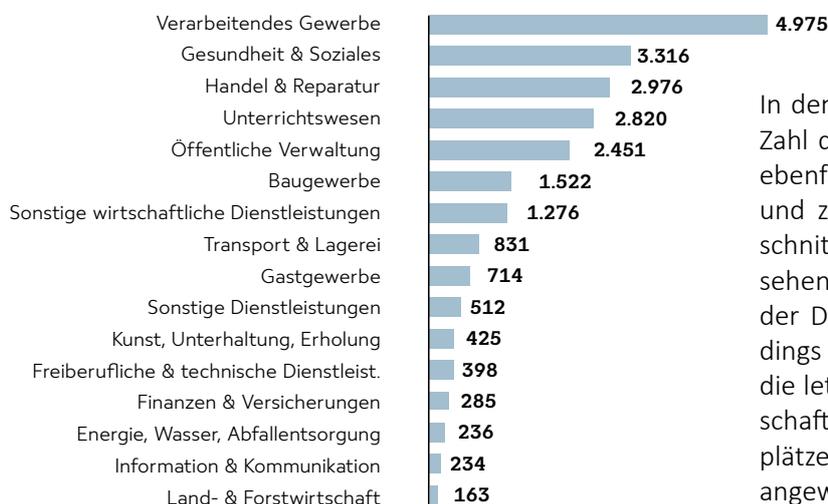
Die Zahl der **Arbeitnehmer** in den Betrieben und Einrichtungen auf dem Gebiet der Deutschsprachigen Gemeinschaft war zwischen 2014 und 2019 leicht, aber kontinuierlich angewachsen. Im Zuge der Corona-Krise ist die Zahl der Arbeitsplätze dank zahlreicher Unterstützungsmaßnahmen, insbesondere durch den erleichterten Zugang zur Kurzarbeit, nur geringfügig zurückgegangen (-1% zum 30. Juni 2020). 2021 ist dann wiederum ein deutlicher Zuwachs (+2,4%) festzustellen, mit dem Resultat, dass die Zahl der Arbeitsplätze in der Deutschsprachigen Gemeinschaft zum ersten Mal überhaupt die 23.000 überschritten hat.

Abhängige Beschäftigung

2.194 Betriebssitze
23.134 Arbeitsplätze
(Quelle: LSS 2021)

Den stärksten Zuwachs zum Vorjahr verzeichneten die sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (+16%), was vorwiegend auf das Wiedererstarken der Zeitarbeit zurückzuführen ist. Doch auch im Gesundheits- und Sozialwesen (+4%), im Unterrichtswesen (+3%), sowie im Handel und Transportwesen ist die Beschäftigung wieder deutlich gestiegen. Im Verarbeitenden Gewerbe blieb der Beschäftigtenstand insgesamt fast unverändert, während sich der Negativtrend im Baugewerbe weiter fortsetzt (-4%).

Arbeitsplätze in der Deutschsprachigen Gemeinschaft *(Quelle: LSS 2021)*



In den anderen belgischen Regionen ist die Zahl der Arbeitsplätze von 2020 nach 2021 ebenfalls wieder deutlich angestiegen, und zwar um +2,3% im belgischen Durchschnitt. Über einen längeren Zeitraum gesehen, ist das Beschäftigungswachstum in der Deutschsprachigen Gemeinschaft allerdings ins Hintertreffen geraten: sowohl über die letzten 20 Jahre, wie auch seit der Wirtschaftskrise 2009, ist die Zahl der Arbeitsplätze hierzulande weniger als halb so stark angewachsen wie im Landesdurchschnitt.



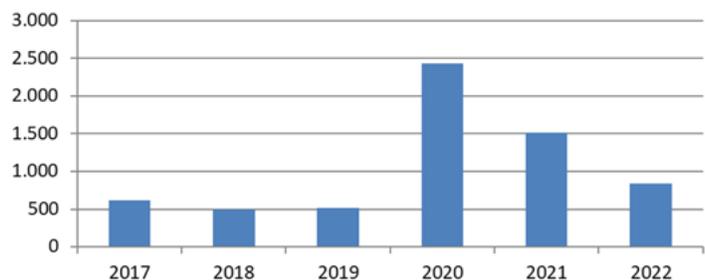
Die **Kurzarbeit** ist 2022 im Vergleich zum Vorjahr zwar deutlich zurückgegangen (-45%), betraf aber dennoch weiterhin rund 836 Personen im monatlichen Durchschnitt (bzw. rund 220 Vollzeitäquivalente), was noch deutlich höher ist als vor der Corona-Krise.

Neben Corona-Kurzarbeit hatte 2021 die Flutkatastrophe in Eupen ab Juli zu einem erneuten Anstieg der Kurzarbeit

geführt. 2022 ist dann auch eine vereinfachte Prozedur für die Beantragung von Kurzarbeit aufgrund der Auswirkungen des Ukraine-Krieges eingeführt worden.

Die Zahl der **Selbständigen** in der Deutschsprachigen Gemeinschaft ist 2021 (Stand 31. Dezember) zum dritten Jahr in Folge wieder leicht angestiegen (+1,4%). Dieser Anstieg betrifft allerdings nicht die Personen, für die die selbständige Tätigkeit die Haupteinwerbungsquelle ist, sondern nur diejenigen, die im Nebenerwerb oder nach der Pension noch einer selbständigen Tätigkeit nachgehen.

Kurzarbeit in der Deutschsprachigen Gemeinschaft: monatlicher Durchschnitt der Anzahl Auszahlungen



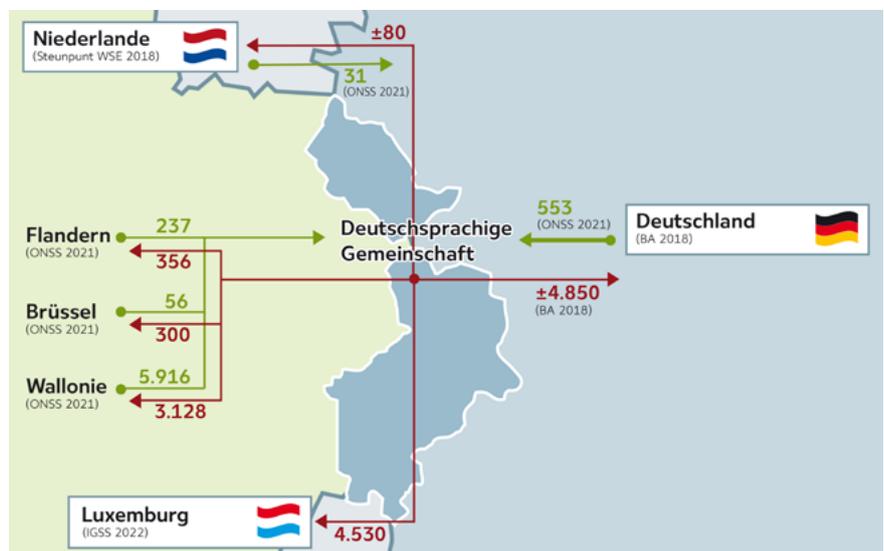
6.647 Selbständige
davon 4.083 im Haupterwerb

(Quelle: LISVS 2021)

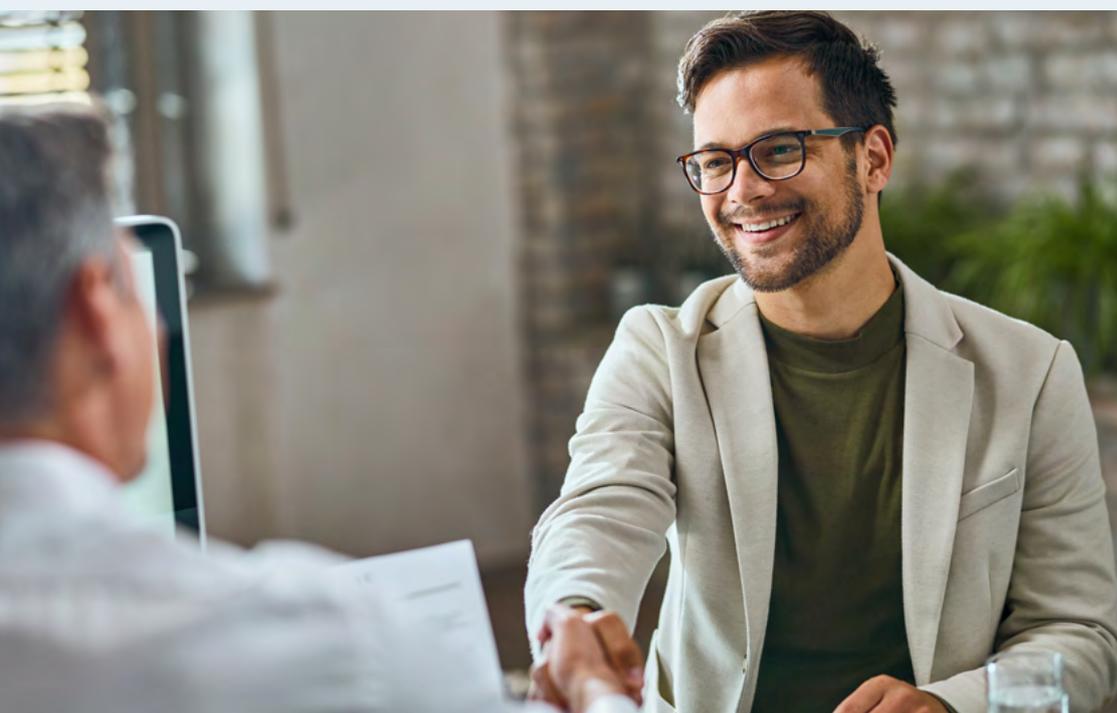
Längerfristig kennt die Deutschsprachige Gemeinschaft eine andere Entwicklung als der Rest des Landes: hierzulande ist im Vergleich zu 2010 nur ein minimaler Anstieg der Selbständigenzahl festzustellen (+2%), während die Anzahl Selbständiger belgienweit um 29% angestiegen ist. Während die Selbständigenzahl im Kanton Eupen eine steigende Tendenz aufweist, ist im Kanton

St.Vith ein kontinuierlicher Rückgang festzustellen, der sich durch alle Sektoren zieht, mit Ausnahme der Freiberufler, deren Zahl nach wie vor überall stark anwächst. 2021 sind zudem erstmals mehr Selbständige im Kanton Eupen beheimatet als im Kanton St.Vith. Haupteinwerbungsbranche für die Selbständigen in der DG sind mittlerweile die Freien Berufe (27% aller Selbständigen), gefolgt von Handel, Banken und Horeca (24%), sowie Industrie und Handwerk (23%). Die Landwirtschaft rangiert mittlerweile nur mehr auf dem vierten Platz mit 18%. Ein wichtiger Beschäftigungsfaktor für die Bevölkerung der DG sind auch die **Pendlerströme** ins Umland: rund 5.000 Personen pendeln täglich aus der Deutschsprachigen Gemeinschaft nach Deutschland (bzw. sogar knapp 7.000, wenn man alternative Quellen heranzieht und die Selbständigen mitberücksichtigt) und weitere 4.500 ins Großherzogtum Luxemburg.

Umgekehrt kommen rund 5.900 Personen aus der benachbarten Wallonie hierhin arbeiten, während rund 3.100 Personen den umgekehrten Weg antreten. Die Pendlerzahlen nach Luxemburg kennen seit langem einen stetigen starken Anstieg. Allein in den letzten 5 Jahren sind sie um rund 620 Personen bzw. 16% gestiegen. In Richtung Deutschland hingegen ist die Tendenz eher leicht sinkend bis stagnierend.



EINTRAGUNG, ARBEITSBERATUNG & BETREUUNG

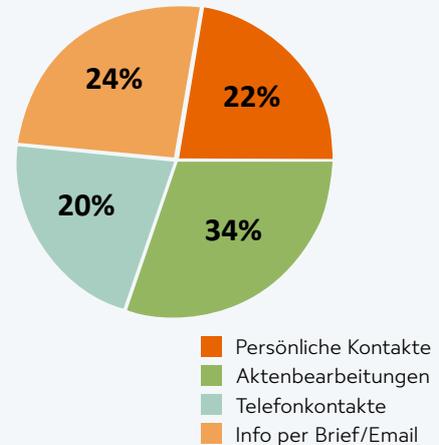


Eintragung

Die erste Anlaufstelle für Jobsuchende ist der Eintragungsdienst des Arbeitsamtes. Dort werden die relevanten Angaben zur Person erfasst, Informationen zum weiteren Verlauf der Betreuung erteilt, eine erste Einstufung der Arbeitsmarktnähe der Person vorgenommen und eine erste Eingliederungsvereinbarung getroffen. Mit der Eintragungsbescheinigung können die Arbeitsuchenden ihren Antrag auf Arbeitslosengeld bei ihrer Zahlstelle stellen.

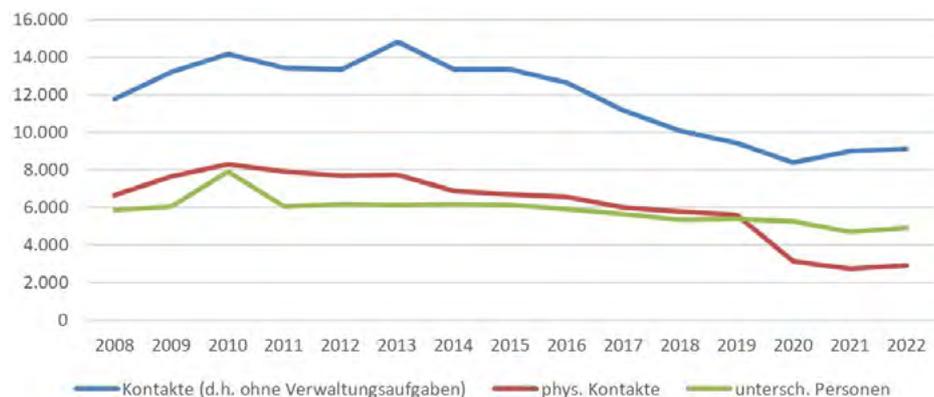
Die Zahl der registrierten Kontakte im Eintragungsdienst ist 2022 im Vergleich zum Vorjahr um 9% gestiegen. Allerdings ist dieser Anstieg allein auf eine Änderung in der Erfassung von Aktenkontrollen zurückzuführen. Betrachtet man nur die direkten Kontakte mit den Arbeitsuchenden (physisch, telefonisch oder per Brief oder Mail), so ist nur eine geringfügige Steigerung um 1% festzustellen. Die Zahl der unterschiedlichen Personen, die mit dem Eintragungsdienst Kontakt hatten, ist allerdings 2022 um 5% auf rund 4.900 angestiegen.

Verteilung der Termine am Eintragungsdienst 2022



Aufgrund der Kontaktbeschränkungen während der Corona-Pandemie war die Zahl der persönlichen Kontakte vor Ort 2020 und 2021 stark zurückgegangen. 2022 ist wieder ein Anstieg festzustellen, der allerdings bei weitem nicht mehr das Niveau der Vor-Corona-Zeit erreicht. Der Rückgang bei den physischen Kontakten wurde damals teilweise kompensiert durch mehr telefonische und schriftliche Kontakte. 2022 ist hier allerdings ein leichter Rückgang festzustellen. Der fortgesetzte Rückgang der Arbeitslosenzahlen dürfte auch zum Rückgang der direkten Kundenkontakte am Eintragungsdienst beigetragen haben.

Entwicklung der Kontaktzahlen im Eintragungsdienst



Neu: myJobportal & Eintragungsscreening

Ende Juni 2022 wurde das neue **Bewerberportal** online geschaltet. Privatpersonen können sich nun beim Arbeitsamt auch online registrieren und so Zugang zu den Dienstleistungen des Arbeitsamtes erhalten. Für den Erhalt des Arbeitslosengeldes ist es erforderlich, dass sich Betroffene arbeitsuchend melden. Das kann nun auch online erledigt werden. Auch Schulabgänger können sich online als Arbeitssuchende eintragen, um die Berufseingliederungszeit zu starten und Hilfe bei ihrer Stellensuche zu erhalten. Aber auch alle anderen Personen, die eine Arbeitsstelle suchen oder sich beruflich verändern möchten, können das Jobportal nutzen.



Digitales Jobportal für Arbeitssuchende

Was ist neu?

Nach der Registrierung auf myjobportal.be können Sie

- sich online bei uns eintragen
- Ihr Bewerberprofil einrichten
- Bewerbungsunterlagen und Lebenslauf hochladen
- Ihre Stellensuche individuell anpassen

und vieles mehr!

myjobportal.be

Die Online-Registrierung erfolgt entweder anhand des elektronischen Ausweises eID oder über die Anwendung itsme. So ist eine sichere Anmeldung gewährleistet. Einmal registriert, können Nutzer ihr digitales Bewerberprofil anlegen. Neben den Kontaktdaten können Angaben zur schulischen Laufbahn, Kenntnissen und Berufserfahrungen und natürlich den Berufsvorstellungen eingegeben werden. Innerhalb des Portals können die Jobsuche individuell gestaltet, Ergebnisse abgespeichert und Bewerbungsunterlagen hochgeladen werden.

Im November 2022 wurde dann ein erneuertes **Eintragungsscreening** eingeführt. Anhand von zwölf Kriterien werden die entschädigten Arbeitssuchenden und Schulabgänger vom Eintragungsdienst entweder als „Marktkunde“ oder als „Beratungskunde“ identifiziert. Zu den Kriterien gehören z.B. gesundheitliche Einschränkungen, Sprachkenntnisse, Qualifikation, Mobilitätsprobleme oder Betreuungspflichten.

Neu im Prozess ist dabei, dass die so identifizierten Marktkunden zwecks aktiver Vermittlung während drei Monaten einem Stellenvermittler zugewiesen werden. Die Beratungskunden werden hingegen weiterhin einem persönlichen Arbeitsberater zugewiesen. Dieser wird dann die Betreuung im klassischen Sinn zeitnah aufnehmen und mit dem Arbeitssuchenden am Abbau der Vermittlungshemmnisse arbeiten. Dies gilt ebenso für die Marktkunden, denen die Integration während der ersten drei Monate nicht gelingt oder bei denen der Stellenvermittler auf Vermittlungshemmnisse stößt, die beim Eintragungsscreening noch nicht festgestellt wurden.

Eine erste **Auswertung** des Screenings der Personen, die sich von November 2022 bis März 2023 neu eingetragen oder nach mindestens einem Jahr Abwesenheit wieder eingetragen haben, zeigt, dass 43% der gescreenteten Personen als Marktkunde und 57% als Beratungskunde identifiziert wurden.

Arbeitsberatung und Betreuung

Bei der Eintragung wird jedem Arbeitsuchenden ein persönlicher Arbeitsberater zugewiesen (seit November 2022 jedoch mit Ausnahme der mittels des Eintragungsscreenings identifizierten Marktkunden, die zunächst einem Stellenvermittler zugewiesen werden). Die Betreuung der Arbeitsuchenden und die angebotenen Hilfsmaßnahmen werden dem individuellen Bedarf angepasst. Dabei wird insbesondere der Entfernung vom Arbeitsmarkt aufgrund von Ausbildung, Berufswunsch, Sprachkenntnissen, Gesundheitszustand, Alter usw. Rechnung getragen. Neben der Information, der Anleitung und Unterstützung bei der Jobsuche werden je nach Bedarf auch weitere unterstützende Maßnahmen und spezialisierte Beratungen (Bewerbungscoaching, Berufsberatung, psychologische Beratung, Ausbildungen, LBA-Arbeit, ...) angeboten. Aber auch das sozialrechtliche Statut des Arbeitsuchenden spielt (noch) eine Rolle bei der Festlegung des Betreuungsablaufs:

- Mit den Arbeitsuchenden, die dem sogenannten **Begleitplan** unterworfen sind (Jugendliche in der Berufseingliederungszeit und entschädigte Arbeitslose) wird ein verbindlicher Aktionsplan zur Eingliederung auf dem Arbeitsmarkt vereinbart, dessen Umsetzung in Nachfolgeterminen besprochen und ggf. angepasst wird. Dieser Aktionsplan ist später auch eine der Grundlagen für die Kontrolle der Suchbemühungen, für die das Arbeitsamt seit der Sechsten Staatsreform 2016 ebenfalls zuständig ist. Allerdings werden die Grundlagen der Kontrolle weiterhin über den sogenannten „föderalen normativen Rahmen“ vom Föderalstaat festgelegt.
- Für spezifische Gruppen von Arbeitsuchenden (Personen mit psychisch-medizinisch-sozialen Problemlagen, Personen mit einer permanenten gesundheitlichen Einschränkung von mindestens 33%, Arbeitsuchende über 60 Jahre und Arbeitslose mit Betriebszuschlag sowie gewisse arbeitsuchende Teilzeitbeschäftigte) kann eine spezifische, auf ihre Situation **angepasste Begleitung** vereinbart werden. Dies hat dann auch zur Konsequenz, dass die Kontrolle der Suchbemühungen während dieser Betreuung ausgesetzt wird bzw. eine „angepasste“ Kontrolle stattfindet.
- Darüber hinaus wurde in der Deutschsprachigen Gemeinschaft vereinbart, dass Personen, die von einem **ÖSHZ** unterstützt werden, sowie Beschäftigte in Art.60§7-Maßnahmen nach Auslaufen der Maßnahme, spezifisch - und in Absprache mit den ÖSHZ - betreut werden.

Reform der Begleitung und Vermittlung in der DG

Mit dem Ziel, die Vermittlung von Arbeitsuchenden in Arbeit effizienter zu gestalten, und zwar unabhängig vom leistungsrechtlichen Statut des erwerbslosen Menschen, hat die Regierung der Deutschsprachigen Gemeinschaft im Laufe des Jahres 2022 eine Reform der gesetzlichen Grundlage für die **Vermittlungsarbeit** vorbereitet. Bislang sind sowohl das Arbeitsamt als auch die ÖSHZ und die Dienststelle für Selbstbestimmtes Leben mit der Begleit- und Vermittlungsarbeit ihres jeweiligen Publikums betraut. Zwar gibt es viele Schnittmengen im betreuten Publikum, aber die Einrichtungen arbeiten zum Teil mit unterschiedlichen Instrumenten und institutionellen Rahmenbedingungen, was zu Reibungsverlusten und sogenannten Drehtüreffekten führt. Zudem erhält dadurch nicht jede Person das für sie am besten passende Begleit- und Maßnahmenangebot.

Um das Zusammenspiel der unterschiedlichen Vermittlungsdienste zu verbessern und die Angebote und Dienstleistungen konsequenter an den Bedürfnissen der arbeitsuchenden Menschen auszurichten, wird ein **gemeinsames Vermittlungsdekret für alle Dienste** erarbeitet (unter Berücksichtigung des jeweiligen föderalen Rahmens). Damit soll nicht zuletzt eine kontinuierliche Begleitung der Personen, auch beim Wechsel des Ersatzehinkommens, gewährleistet werden. Weitere Aspekte, die geregelt werden sollen, sind u.a. der Zugang aller Dienste zu einer gemeinsamen elektronischen Akte, der Zugang zu den verschiedenen Begleit- und Vermittlungsangeboten, einheitliche Standards für die Weiterbildung der Berater und die regelmäßige Erarbeitung von Arbeitsmarktanalysen, Umsetzungskonzepten sowie deren Evaluierung.

Nach Abschluss der verschiedenen Etappen des gesetzgeberischen Prozesses ist vorgesehen, dass das neue Dekret ab September 2023 in Kraft tritt.

Begleitung von entschädigten Arbeitsuchenden und Jugendlichen in der Berufseingliederungszeit

Im Laufe des Jahres 2022 waren in dieser Gruppe in der DG insgesamt **4.493 Personen¹** zu betreuen (Vorjahr 4.672 Personen). Hiervon waren 2.577 Personen bereits in den Vorjahren ermittelt worden und ihre Betreuung wurde 2022 fortgeführt. Bis 2015 wurde die Betreuung während maximal zwei Jahren gewährleistet, seitdem gibt es diese Obergrenze nicht mehr.

Im Laufe des Jahres 2022 wurden 1.916 Neuzugänge ermittelt. Damit ist die Zahl der Neuzugänge seit 2014 kontinuierlich gesunken, was auch der allgemeinen Entwicklung der Arbeitslosigkeit in der Deutschsprachigen Gemeinschaft entspricht (mit Ausnahme des Jahres 2020). Und dies, obwohl ab 2014 das zu betreuende Publikum um immer weitere Altersgruppen erweitert wurde (2014 sind die 50-54-Jährigen, 2016 die 55-59-Jährigen und seit 2018 auch die 60-64-Jährigen hinzugekommen). Neu hinzugekommen sind seit 2019 außerdem noch die arbeitsuchenden Teilzeitbeschäftigten (mit weniger als einer Halbzeitbeschäftigung) und die sogenannten „Arbeitslosen mit Betriebszuschlag“ (vormals Frühpensionierte).

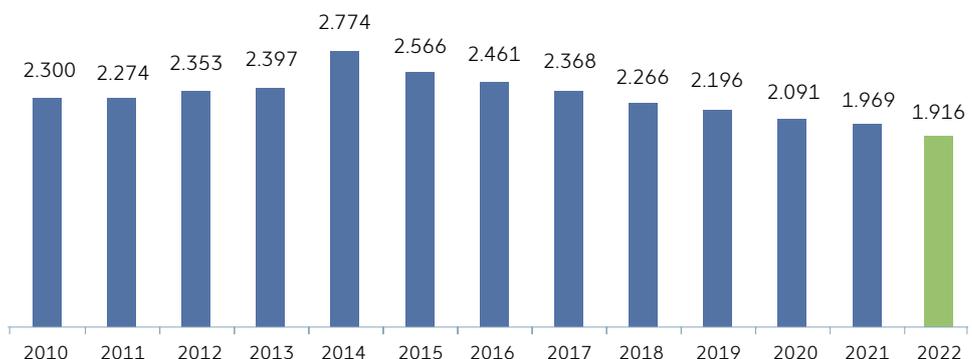
Dass die Zahl der Neuzugänge dennoch rückläufig ist, dürfte neben der positiven Arbeitsmarktentwicklung auch der demografischen Entwicklung geschuldet sein, insbesondere dem Rückgang in den jüngeren Altersgruppen. Auch die Kindergeldreform ab 2019 trägt möglicherweise dazu bei, dass sich weniger Schulabgänger beim Arbeitsamt eintragen. Selbst die Corona-Krise hat augenscheinlich nicht zu einem Anstieg der Neuzugänge geführt, im Gegenteil, die Zahl der Ersteintragungen ist sogar gesunken.

Nicht alle erfassten Personen müssen im Endeffekt das Betreuungsangebot wahrnehmen: Bevor überhaupt ein erster Beratungstermin (zum Profilinggespräch) erfolgte, konnten schon 36% der ermittelten Personen (1.596) aus diversen Gründen (Aufnahme einer Beschäftigung oder Ausbildung, Krankheit, Umzug, ...) ausgetragen werden.

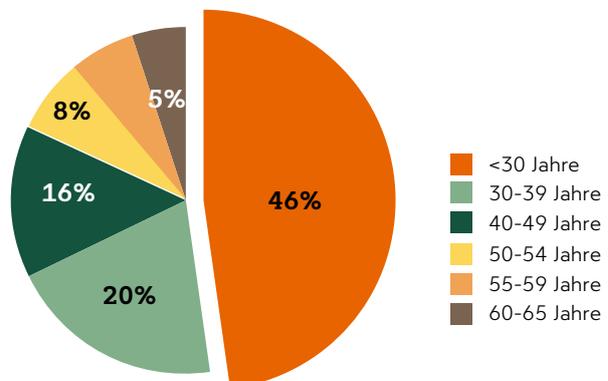
Dies waren wieder etwas mehr als im Vorjahr, und zwar in allen Altersklassen. Dies könnte darauf hindeuten, dass der zwischenzeitliche Rückgang der Abgänge während der Corona-Krise mittlerweile überwunden ist.

Von den noch verbleibenden 2.897 Personen haben 79% an einem Profilinggespräch teilgenommen und 64% einen Aktionsplan vereinbart. Auch hier zeigt sich, dass jüngere Personen eine deutlich größere Chance haben als ältere, die Arbeitslosigkeit zu verlassen: während bei den unter 30-Jährigen 29% zum Jahresende noch (oder wieder) eingetragen sind, sind es bei den 50-54jährigen 43% und bei den über 60-jährigen 74% (wobei es sich aber absolut gesehen bei den über 60-jährigen noch nur um eine verhältnismäßig geringe Zahl von Personen handelt).

Ermittelte Neuzugänge zum Begleitplan



Alter der betreuten Personen 2022



¹ 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. Das betraf 2022 380 Personen, deren Betreuung 2021 oder 2022 beendet wurde, und die im Laufe von 2022 wieder ermittelt wurden.

Verbleibanalyse

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

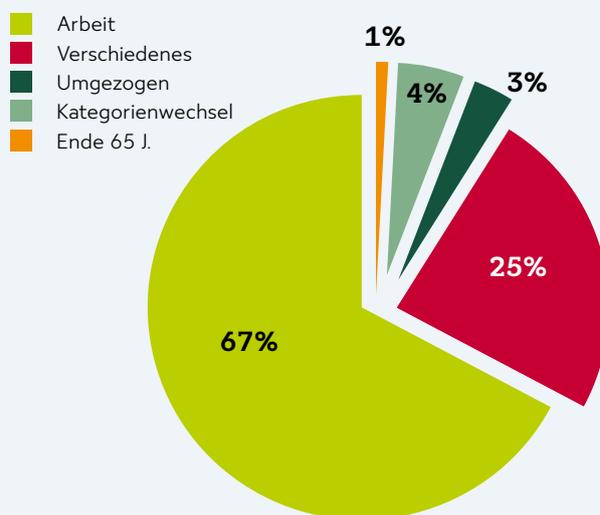
- ununterbrochene Arbeit von mindestens 3 Monaten nach Austragungsdatum;
- ununterbrochen seit 3 Monaten ausgetragen;
- außerhalb der Deutschsprachigen Gemeinschaft umgezogen;
- in eine nicht mehr im Rahmen des Begleitplans betreuungsbedürftige Kategorie eingetragten.

2022 wurde aus diesen Gründen für 2.013 Personen (bzw. Fälle) die Begleitung beendet, d.h. für 45% aller ermittelten Personen.

67% der Beendigungen erfolgten aufgrund einer Arbeitsaufnahme, deren Dauer mindestens 3 Monate beträgt. Dies entspricht in etwa dem Durchschnittswert der letzten 10 Jahre (66%). Allerdings wird die Begleitung seit 2016 auch nicht mehr automatisch nach 2 Jahren beendet, wodurch die verbleibenden Prozentanteile der anderen Gründe sich automatisch leicht erhöhen. Seit 2014 ist zudem ein Anstieg der Beendigungen aus verschiedenen Gründen (Wiederaufnahme einer Ausbildung, Krankheit,...) zu beobachten. Gut ein Viertel dieser Gruppe hat 2022 wieder eine Ausbildung, Studium oder eine Lehre aufgenommen.

1.339 begleitete Arbeitssuchende haben 2022 Arbeit gefunden (min. 3 Monate)

Beendete Begleitpläne 2022 nach Grund der Beendigung



Die Unterstützte Beschäftigung

Das Konzept der Unterstützten Beschäftigung wurde ursprünglich für die Begleitung von Personen mit Behinderung entwickelt, kann aber auf weitere Personengruppen ausgedehnt werden. So wird die Unterstützte Beschäftigung im Arbeitsamt bei der Zielgruppe der Arbeitssuchenden mit multiplen Vermittlungshemmnissen angewandt, die nicht in der Lage sind, selbstständig in Arbeit zu kommen bzw. zu bleiben.

Kerninhalte der Unterstützten Beschäftigung sind die persönliche Berufs- und Zukunftsplanung, die Ressourcenerfassung, die Erarbeitung eines individuellen Fähigkeitsprofils, die Praktikumsplatz- und Arbeitsplatzakquise, die Arbeitsplatzanalyse und Anpassung des Arbeitsplatzes, die Qualifizierung im Betrieb, sowie die Sicherung des Arbeitsverhältnisses durch die kontinuierliche Unterstützung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern bei auftretenden Fragen oder Problemen im weiteren Verlauf der Beschäftigung.

Einige Mitarbeiter, die sich um die Betreuung von arbeitsmarktfernen Arbeitssuchende kümmern, wurden in dieser Methodik geschult und wenden sie gezielt bei ihren Kunden an, wenn sie feststellen, dass die Personen ohne diese intensive Unterstützung keine Chance haben, dauerhaft auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen.

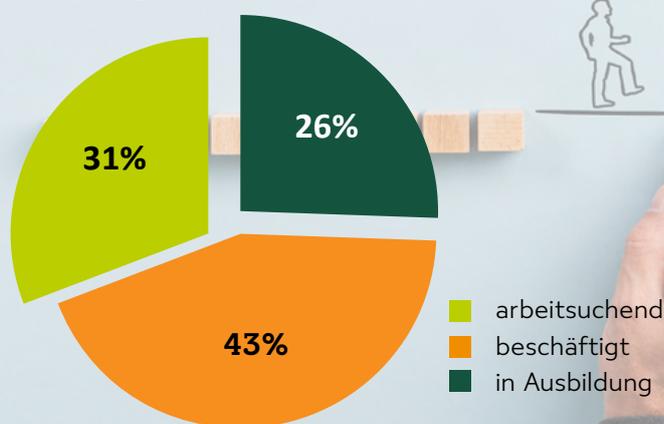
Unterstützte Beschäftigung 2022 in Zahlen

44 Personen wurden seit Beginn (Anfang 2020) in das Programm aufgenommen (8 Frauen, 36 Männer). Die weitaus meisten Teilnehmer sind niedrig qualifiziert (27 Personen niedrig qualifiziert, 15 mittel- und 2 hochqualifiziert). Hinsichtlich des Alters ist die Verteilung breit gefächert, lediglich die über 50-Jährigen sind wenig vertreten (20 Teilnehmer jünger als 30 Jahre, nur 3 sind älter als 50 Jahre).

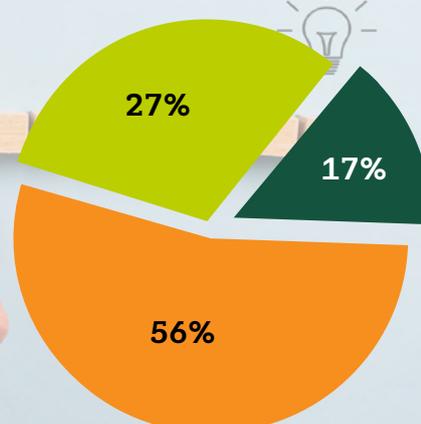
Ob das Konzept Früchte trägt, muss über eine längerfristige Umsetzung und die Beobachtung

des Teilnehmerparcours über längere Zeit hinweg geprüft werden. Bislang zeigt sich auf jeden Fall, dass der Anteil der Personen in Beschäftigung von Jahr zu Jahr ansteigt. Im Januar 2021 (damals waren 32 Personen in der Betreuung) lag der Anteil der Personen in Beschäftigung bei 13%. Im Folgejahr (bei 42 Teilnehmern) war er auf 43% und ist mittlerweile auf 56% gestiegen. Da zwei der geschulten Mitarbeiter das Arbeitsamt im Laufe des Jahres 2022 verlassen haben, ist die Zahl der betreuten Personen seitdem zurückgegangen.

**Situation der Teilnehmer
Ende April 2022**



**Situation der Teilnehmer
Ende März 2023**



Arbeitsuchende mit schwerwiegenden psychischen, medizinischen und/oder sozialen Problemen

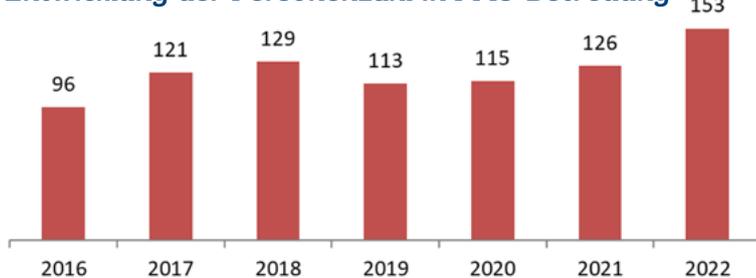
Seit Jahren wird in Belgien ein Anstieg des Anteils der arbeitslosen Personen festgestellt, die mit multiplen psychischen, medizinischen und/oder sozialen Problemen zu kämpfen haben. Diese können nicht allein mit den üblichen Standarddienstleistungen wieder in den Arbeitsmarkt vermittelt werden.

2014 wurde auf föderaler Ebene beschlossen, für das sogenannte **PMS-Publikum** eine spezifische Betreuung anzubieten. Es geht um Personen, die - nach Einschätzung eines multidisziplinären Teams - 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 zwei Tagen pro Woche zu arbeiten (und eine Teilnahme an bestehende Integrationsprojekte in der DG aufgrund dieser Problematik auch nicht möglich ist). Diese Personen werden während der spezifischen Betreuung durch einen Psychologen für maximal 39 Monaten von der Kontrolle des aktiven Suchverhaltens freigestellt.

In der Deutschsprachigen Gemeinschaft waren im Laufe des Jahres 2021 insgesamt 153 Personen in PMS-Betreuung. Weitere 15 Personen erhielten wegen größerer gesundheitlicher Probleme (Beeinträchtigung von mehr als 33%) eine sogenannte angepasste Begleitung.

Die PMS-Kunden sind zu 57% Frauen und 43% Männer. Die Hälfte der Personen ist in der Altersgruppe 30-49 Jahre. 37% sind älter als 50 Jahre und nur 13% sind jünger als 30. Das Qualifikationsprofil entspricht in etwa dem durchschnittlichen Profil aller Arbeitslosen, mit einem leichten Überhang an Niedrigqualifizierten.

Entwicklung der Personenzahl in PMS-Betreuung



Da man aber landesweit feststellen musste, dass selbst die Zeit in PMS-Betreuung oft nicht ausreicht, um die Personen wieder fit für den Arbeitsmarkt zu machen, wurde im Juli 2019 das Statut der **Nicht-Mobilisierbaren** eingeführt. Darunter werden Arbeitsuchende verstanden, die eine Kombination psychisch-medizinisch-sozialer Merkmale aufweisen, die dauerhaft ihre Gesundheit und/oder ihre sozia-

le Integration und somit ihre berufliche Eingliederung beeinträchtigen. Ob eine Person im Anschluss an die PMS-Begleitung dieses Statut erhält (und damit für weitere 2 Jahre von der Verfügbarkeit für den Arbeitsmarkt freigestellt wird, mit Möglichkeit der Verlängerung), wird landesweit anhand des **ICF-Instrumentes** (*International Classification of Functioning, Disability and Health*) ermittelt.

Das aufwendige Analyse-Instrument, das vom VDAB zu diesem Zweck angepasst wurde, ermöglicht den Beratern, ein komplettes Bild von den Fähigkeiten und Schwierigkeiten einer Person im Hinblick auf ihre berufliche Integration zu erhalten und gezielt an verschiedenen Problemen zu arbeiten. Die Fortschritte können dokumentiert und die nächsten Aktionen bestimmt werden. 2019 fanden entsprechende Schulungen der Mitarbeiter des Arbeitsamtes (und anderer Einrichtungen in der DG) statt.

Seit 2020 wurde 15 Personen dieses neue Statut zuerkannt. 2022 ist niemand hinzugekommen, aber für 8 Personen wurde das Statut zum ersten Mal verlängert.

Die „Rückkehr ins Arbeitsleben“ von Langzeitkranken



Vor dem Hintergrund der Zielsetzung der Föderalregierung, die Beschäftigungsrate der 20-65-jährigen bis 2030 auf 80% zu steigern, schenkt sie der Reintegration von Personen, die derzeit nicht aktiv auf dem Arbeitsmarkt sind, zunehmend Bedeutung. Eine bedeutende Zielgruppe ist in diesem Kontext die Gruppe der Langzeitkranken. Sie zählt mittlerweile mehr Personen als die Gruppe der Arbeitslosen. Auch in der Deutschsprachigen Gemeinschaft zählte das LIKIV Ende 2020 über 2.500 Langzeitkranke im erwerbsfähigen Alter.



Das Projekt „Retour au travail“ der Föderalregierung beinhaltet auch eine verstärkte Kooperation der regionalen Arbeitsverwaltungen mit dem LIKIV. So unterzeichneten am 20. Juli 2022 Ministerin Isabelle Weykmans und der föderale Gesundheitsminister Frank Vandebroucke eine Absichtserklärung zur Zusammenarbeit im Rahmen der „Rückkehr ins Arbeitsleben“ (Retour au travail) von Personen mit gesundheitlichen Problemen. Seit Ende 2022 laufen die Verhandlungen zum Abschluss einer Rahmenvereinbarung zwischen dem LIKIV, den Versicherungsträgern und dem Arbeitsamt. Bis zum Sommer 2023 soll der operationelle Teil der Rahmenvereinbarung ausgearbeitet werden. Bis dahin gilt es allerdings noch eine Reihe von Fragen, nicht zuletzt finanzieller Natur, zu klären

Was bedeutet dies konkret für das Arbeitsamt?

- Das Arbeitsamt wird zum zentralen Ansprechpartner und Verantwortlichen der Konvention in der Deutschsprachigen Gemeinschaft, wobei die Dienststelle für Selbstbestimmtes Leben (DSL) der Hauptpartner des Arbeitsamtes sein wird.
- Alle Betreuungsanfragen müssen über ein neues Einschreibeformular beim Arbeitsamt eingereicht werden.
- Ein erster Kontakt in Form eines Erstgesprächs muss beim Arbeitsamt mit einer in der Materie kompetenten Person stattfinden (selbst wenn der Langzeitkranke anschließend beispielsweise an die DSL weitergeleitet wird).

Angestrebtes Ziel ist es, im ersten Jahr der Konvention 20 langzeitkranke Personen zu begleiten.

ÖSHZ-Publikum

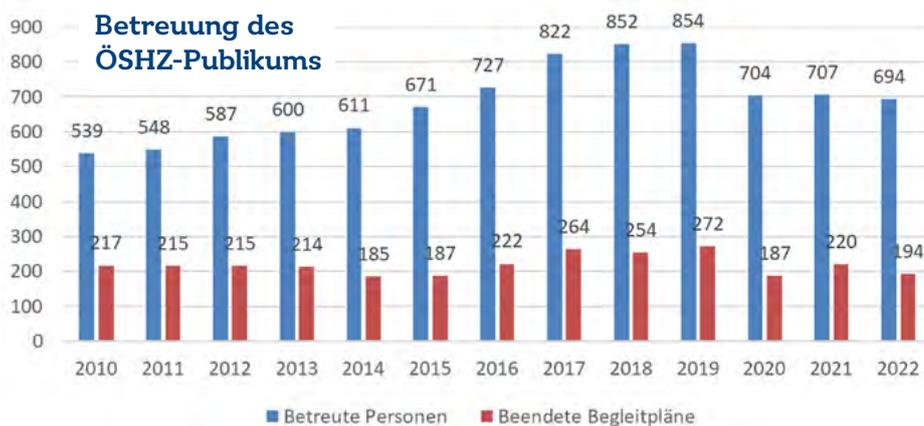
Bereits im Jahr 2002 wurde in einem Kooperationsabkommen mit den ÖSHZ in der Deutschsprachigen Gemeinschaft vereinbart, dass Personen, die von einem ÖSHZ prinzipiell als arbeitsfähig eingestuft werden, auch (unbefristet) beim Arbeitsamt als

Arbeitsuchende eingetragen werden. 2012 ist dieses Abkommen neu aufgelegt worden und dabei wurden auch die Betreuungsabläufe angepasst: Durch die Bezeichnung eines Hauptansprechpartners - entweder beim Arbeitsamt oder dem entsprechenden ÖSHZ - sollte die Betreuung und die Begleitung des ÖSHZ-Kunden wirkungsvoller und effizienter gestaltet werden. Die Bezeichnung des Hauptansprechpartners erfolgt dabei bedarfsorientiert nach Leistungsträger, Arbeitsmarktnähe, Betreuungsbedarf, usw.

Trilaterale Übergabeberatungen (Kunde/-in, Berater/-in des Arbeitsamtes und des ÖSHZ) sollen zu einer verbesserten Kommunikation und Koordination des Eingliederungsweges beitragen.

Die Zahl der zu betreuenden Personen war seit 2009 fast unablässig gestiegen. 2019 wurden dann in Absprache mit den ÖSHZ viele Betreuungsmaßnahmen beendet und die ÖSHZ übernahmen einen Teil der zu betreuenden Personen, so dass die Ausgangszahl ab 2020 deutlich gesunken ist.

Das neue Vermittlungsdekret (s.o.) wird die Kriterien, welche Person durch welchen Dienst betreut wird, im Laufe des Jahre 2023 neu definieren.

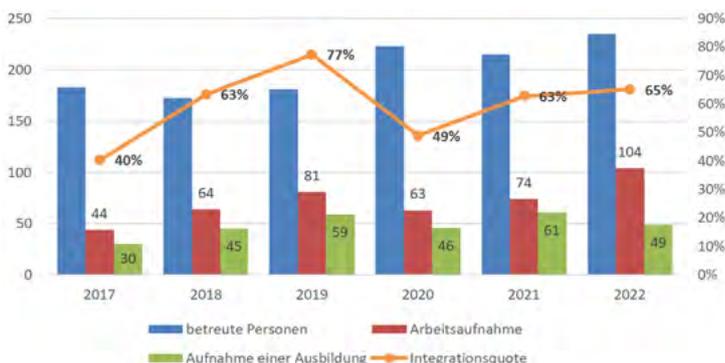
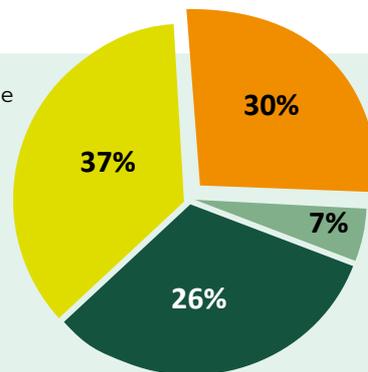


Einige Zahlen

Im Laufe des Jahre 2022 sind **278 ÖSHZ-Kunden** neu in die Betreuung aufgenommen worden. Für **416 Personen aus den Vorjahren** wurde die Betreuung fortgesetzt.

Bei **194 Personen** wurde die Betreuung 2022 beendet. Davon fanden 30% Arbeit, 7% nahmen eine Ausbildung auf, 26% dieser Personen waren weiter erwerbslos (Arbeitslosengeldbezieher) und 37% fielen unter die Kategorie „weitere Abgänge“ (weggezogen, ausgetragen auf Wunsch des ÖSHZ, Ende der Aufenthaltserlaubnis, sonstige Gründe). Damit konnten dieses Jahr mehr Personen in Arbeit vermittelt werden als sonst (verglichen mit dem Durchschnitt der letzten 5 Jahre, der bei 24% liegt). Bei **41 Personen** wurde die Betreuung auf Anfrage des ÖSHZ ausgesetzt. Von den **459 Personen**, deren Begleitung auch 2023 fortgesetzt wird, waren zum Jahresende 67 über Art.60§7 beschäftigt und 36 in Ausbildung.

- weitere Abgänge
- erwerbslos
- in Ausbildung
- in Arbeit



Seit 2010 betreut ein **Jobcoach** im Arbeitsamt Personen, die in einem Artikel 60 §7-Arbeitsvertrag eines ÖSHZ tätig sind, im Anschluss daran aber keine Übernahmemöglichkeit haben. Ziel des Jobcoachings ist es, diese ÖSHZ-Kunden in ein festes Arbeitsverhältnis zu vermitteln, damit die vorherigen Eingliederungsbemühungen nicht im Sande verlaufen. Die Begleitung durch den Vermittlungscoach beginnt im Prinzip drei Monate vor Ablauf des Art. 60 §7-Vertrags.

2022 betreute der Jobcoach in diesem Rahmen 235 Personen, wieder etwas mehr als im Vorjahr (215). Davon konnten 44% in Arbeit (inklusive Interim-Arbeit) und 21% in Ausbildung vermittelt werden, was eine Gesamt-Integrationsquote von 65% bedeutet. Damit ist der Integrationserfolg seit dem schwierigen Corona-Jahr wieder deutlich angestiegen (2020 lag sie bei 49%).

Herkules - ein fachbereichsübergreifendes Reformpaket zu Prozessen, Informatik, Ressourcen & Qualitätsmanagement



2021 wurde ein umfangreicher Reformprozess im Arbeitsamt gestartet. Eine Vielzahl von Herausforderungen (zunehmender Digitalisierungsbedarf, die anstehenden Reformprojekte der Regierung, strukturelle Probleme am Arbeitsmarkt, ...) führt dazu, dass die Dienstleistungen, die internen Prozesse und die eingesetzten Ressourcen zum Teil neu überdacht, modernisiert und neu strukturiert werden müssen.

Hinzu kommt, dass die Regierung der Deutschsprachigen Gemeinschaft 2022 einige organisatorische Veränderungen für die Einrichtungen öffentlichen Interesses beschlossen hat (s. Kapitel „Über uns“), die in den angestrebten Zielsetzungen mitberücksichtigt werden müssen.

Die Reformen und Weiterentwicklungen sind vielfältig und betreffen oft sowohl Inhalte als auch Form der Dienstleistungen. Nachfolgend wird ein Überblick über die wichtigsten Umsetzungen wiedergegeben, von denen einige in den jeweiligen Kapiteln auch noch ausführlicher beschrieben werden.

- Digitale Strategie

- Alle Mitarbeiter wurden 2022 mit Laptops ausgestattet, es wurde strukturelles Homeoffice ermöglicht und zum Jahresende erfolgte der Umstieg der Telefonie auf die Teams-Software. Der IT-Support wird nunmehr zentral vom neuen gemeinsamen Fachbereich Informatik des Ministeriums gewährleistet.
- Programmierung des neuen LBA-Portals (s.u.)
- Launch des neuen Bewerberportals im Sommer 2022 (s.o.). Die Aktualisierung des Arbeitgeberportals („Jobportal“) erfolgt bis April 2023, dann erhalten die Arbeitgeber auch erstmals direkten Zugriff auf Bewerberprofile.

- Inhaltliche Weiterentwicklungen der Dienstleistungen:

Im Bereich der Vermittlung wurde die LBA-Tätigkeit reformiert, im Bereich der Ausbildung wurde das neue ESF-Projekt „Future Skills“ konzipiert und auch in der Berufsorientierung kommen neue Aufgaben auf das Arbeitsamt zu (Übernahme von Kaleido-Berufsberatungstätigkeiten für Schulen, Reintegration von Langzeitkranken).

All diese Themen werden in den jeweiligen Kapiteln näher beschrieben.

- **Die Verbesserung der Kundendienstleistungen** läuft auch über eine bessere Erfassung der Bedarfe und Hemmnisse der Arbeitssuchenden. So wurde 2022 an der Erarbeitung einer neuen **Kundentypologie** gearbeitet. Ein entsprechendes IT-Tool wird 2023 konzipiert und in die neuen Abläufe im Zuge der Umsetzung des Vermittlungsdekrets eingebaut werden.

- Mitwirkung an der Ausarbeitung des **Vermittlungsdekrets** (s.o.)

- **Kommunikation und Wissensmanagement:** Anfang 2022 wurden die Mitarbeiter zu ihren Wünschen und Kritikpunkten hinsichtlich der Kommunikation im Hause befragt. Daraufhin wurden insbesondere Struktur und Inhalte des Intranets überarbeitet. Zum Januar 2023 wurden die neuen Inhalte dann auf einen gemeinsamen Sharepoint mit Ministerium und DSL übertragen und werden seitdem kontinuierlich weiterentwickelt. Ein weiteres Projekt betrifft das Wissensmanagement, das insbesondere die bessere Strukturierung des Fachwissens im Hause zum Ziel hat, und zwar in Form eines „ADG-Wikipedias“. Auch das **Versammlungswesen** wurde neu überdacht und es finden z.B. nunmehr zusätzliche regelmäßige Personalversammlungen statt.
- **Organisationsentwicklung:** Die oben genannten Reformen und Entwicklungen werden sich auch in einer angepassten Organisationsstruktur des Arbeitsamts niederschlagen. So wurde Ende 2022 ein neues Organigramm erarbeitet, das zudem den neuen Vorgaben seitens der Regierung (Auslagerung von Informatik, Buchhaltung und Personalverwaltung ins MDG, Schaffung von Referaten, Verschlinkung der Führungsstruktur, usw.) Rechnung trägt. Hierzu mehr im Kapitel „Über uns“.
- **Change-Management:** Zwecks Begleitung und Unterstützung des umfangreichen Change-Prozesses wurde - nach entsprechender Ausschreibung- ein Beratungsauftrag an die Firma PWC Luxemburg vergeben. Von September 2022 bis Februar 2024 stehen die PWC-Berater dem Arbeitsamt auf methodischer Ebene zur Seite bei der Vorbereitung und Umsetzung der internen Prozessumstellungen, unterstützen bei der Befähigung der Führungskräfte, erarbeiten Handlungsempfehlungen in verschiedenen Bereichen (Kommunikation, Kompetenzentwicklung, Führungskräfteplan, ...), führen ein Wirksamkeits- und Umsetzungsmonitoring durch und beraten hinsichtlich des internen Wissenstransfers.



Die Lokalen Beschäftigungsagenturen (LBA)

Das System der lokalen Beschäftigungsagenturen verfolgt zwei Ziele: das Anbieten von gesellschaftlich relevanten Dienstleistungen, für die es im regulären Wirtschaftsgeschehen kein Angebot gibt, sowie die (stundenweise) Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen und Empfängern des Eingliederungseinkommens oder von Sozialhilfe. Das LBA-System ermöglicht arbeitsmarktfernen Personen, einer Beschäftigung mit begrenztem Umfang nachzugehen und vermeidet so, dass diese Personen sich noch weiter vom Arbeitsmarkt entfernen und sozial ausgegrenzt werden.

Nutznieser

Nutznieser können alle Privatpersonen und bestimmte Rechtspersonen sein, nämlich die lokalen Behörden, VoGs, nicht-kommerzielle Vereinigungen, Unterrichtseinrichtungen und der Landwirtschafts- und Gartenbau-

sektor. Die Nutzer können direkt über das Internetportal des Scheckherausgebers, sowie in den Agenturen LBA-Schecks kaufen, mit denen sie die Arbeitnehmer, die über die Agentur vermittelt werden, bezahlen können. Ab 2023 wird das Verwaltungssystem allerdings grundlegend erneuert (s. Box „LBA-Reform ab 2023“).

Die erlaubten Aktivitäten unterscheiden sich nach Art der Nutznießer:

Bei Privatpersonen:

Gartenarbeiten, kleinere Reparatur- und Unterhaltsarbeiten, Begleitung von Kindern, Kranken, älteren Personen oder Personen mit einer Behinderung, Versorgung von Haustieren, Erledigen von administrativen Formalitäten, Haushaltshilfe (restriktive Bedingungen).

Bei Rechtspersonen:

Gartenarbeiten, kleinere Reparatur- und Unterhaltsarbeiten, Begleitung von Kindern, Kranken, älteren Personen oder Personen mit einer Behinderung, Versorgung von Haustieren, Erledigen von administrativen Formalitäten, Haushaltshilfe (restriktive Bedingungen).

LBA-Arbeitnehmer

Um LBA-Tätigkeiten ausführen zu dürfen, müssen die Personen seit mindestens 2 Jahren 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. Ab 2023 werden neue Personengruppen hinzukommen (s.u.). Die Empfänger des Eingliederungseinkommens oder der Sozialhilfe des ÖSHZ sind alle zugelassen.

Einige Zahlen



104 LBA-Arbeitnehmer pro Monat (-4% zum Vorjahr)
234 verschiedene Personen

41.000 geleistete Stunden
(-6% zum Vorjahr)

563 Nutznießer (+2% zum Vorjahr)
465 Privatpersonen, 98 juristische Personen

Aufgrund der Corona-Maßnahmen waren die LBA-Tätigkeiten 2020 zeitweise stark eingeschränkt. Seitdem haben sich die Zahlen nur geringfügig erholt. Um aber das System wieder attraktiver zu machen, wurde 2022 eine entsprechende Reform vorbereitet.



Betrachtet man das Profil der 234 Personen, die im Laufe 2022 mindestens einmal für eine LBA gearbeitet haben, stellt man fest, dass 69% älter als 50 Jahre waren, 37% sogar über 60 Jahre. 76% waren seit mehr als 2 Jahren arbeitslos und 46% waren Niedrigqualifizierte. Rund 56% waren Frauen und nur 6% Nicht-EU-Bürger. Es muss auch festgestellt werden, dass lange nicht alle potenziell in Frage kommenden Personen in der Praxis auch tatsächlich in eine LBA-Tätigkeit vermittelt werden können.

Die Analyse der Altersstruktur der privaten Nutznießer zeigt, dass vor allem ältere Menschen auf die Hilfe der LBA zurückgreifen: 57% der Nutznießer sind älter als 70 Jahre. Rund 78% der privaten Nutznießer wohnen im Norden der DG.

Die bei weitem am häufigsten von den Privatpersonen angefragten Tätigkeiten betreffen Gartenarbeiten (423 bewilligte Genehmigungen), gefolgt von kleinen Unterhaltsarbeiten (206 bewilligte Genehmigungen in 2022). In beiden Bereichen war die Nachfrage in den beiden vergangenen Jahren geringer als vor der Corona-Krise und hat sich also auch seitdem nicht wieder ganz erholt.

LBA-Reform ab 2023

Im Laufe des Jahres 2022 wurde eine Reihe von Neuerungen vorbereitet, die ab Anfang 2023 in Kraft treten. Die wesentlichen Änderungen sind folgende:

- Mit dem sogenannten **LBA-Portal** wurde eine neue online Plattform für die Deutschsprachige Gemeinschaft programmiert, die das bisherige Schecksystem des externen Dienstleisters Edenred ersetzt. Nutznießer können darüber bei der LBA ein Stundenguthaben einkaufen, das sie mit Hilfe des neuen elektronischen Systems online verwalten und nachverfolgen können. Außerdem werden die monatlichen Auszahlungen der LBA-Arbeitnehmer über das LBA-Portal abgewickelt. Nutznießer, die keinen Zugang zum Portal haben, können allerdings auch weiterhin LBA-Stunden in ihrer zuständigen LBA einkaufen.
- Das **Zielpublikum** der potenziellen LBA-Arbeitnehmer wird ab 2023 ausgedehnt. Eine Beschäftigung über die LBA wird für Personen unter 45 Jahren bereits nach einem Jahr Eintragung als nicht beschäftigte Arbeitsuchende beim Arbeitsamt möglich sein. Unter bestimmten Voraussetzungen kann die Dauer von einem Jahr auch verringert werden.
- Der **Stundenpreis** der LBA-Stunde für die Nutznießer wird von bisher 5,95 EUR auf 7,00 € erhöht; die LBA-Arbeitnehmer erhalten davon 6,00 €/Stunde an Stelle der vorherigen 4,10 €/Stunde.
- Die **maximale Stundenzahl**, die ein LBA-Arbeitnehmer pro Kalendermonat arbeiten darf, wird für alle Nutznießer und für alle Tätigkeiten auf 70 Stunden festgelegt. Bisherige Höchstgrenzen von 45 und/oder 150 Stunden pro Kalendermonat entfallen demnach ab dem 01.01.2023. Die Gesamtanzahl LBA-Stunden, die ein LBA-Arbeitnehmer pro Kalenderjahr arbeiten darf, bleibt unverändert auf 630 Stunden begrenzt.



STELLEN- VERMITTLUNG & UNTERNEHMENS- SERVICE



Stellenmarkt & Vermittlung

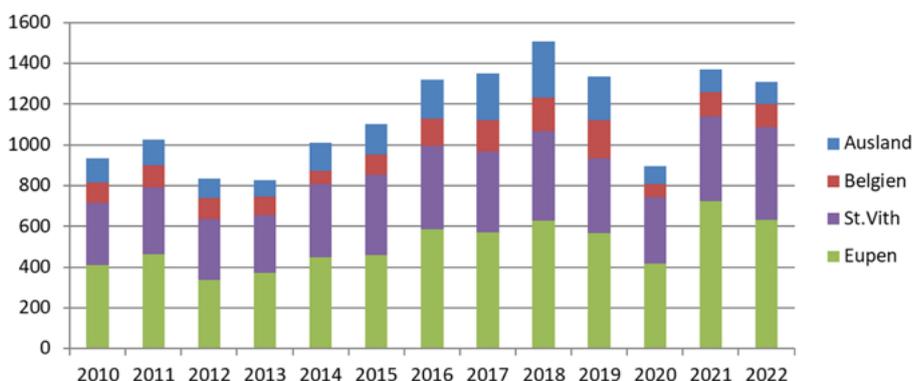
Die Vermittlung zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt ist eine der Hauptaufgaben des Arbeitsamtes. Dabei setzt das Arbeitsamt sowohl auf aktive Vermittlungsarbeit mit persönlicher Beratung durch Fachpersonal als auch auf die online-Veröffentlichung von Stellenangeboten (auch von Zeitarbeitsfirmen) für alle Interessenten, inklusive Personen in Beschäftigung.

Neben der Besetzung von offenen Stellenangeboten spielt aber auch die Beratung der Arbeitgeber in Sachen Einstellungs- und Beschäftigungsbeihilfen eine wichtige Rolle.

Arbeitgeber können ihre Angebote sowohl selbst online ins Jobportal eingeben und verwalten als auch die persönliche Beratung und Hilfestellung der Stellenvermittler in Anspruch nehmen. Diese suchen nach geeigneten Kandidaten mit dem passenden Profil für die offene Stelle und können den Arbeitgeber und die Arbeit-suchenden hinsichtlich der Personal- bzw. Stellensuche beraten. Die Stellenvermittlung arbeitet eng mit dem Unternehmensservice zusammen, um die Arbeitgeber auch umfassend zu den in Frage kommenden Einstellungs-hilfen (Beihilfen, IBU, EPU ...) zu informieren.

Das Arbeitsamt nimmt aber auch eine proaktive Rolle ein und geht gezielt auf die hiesigen Betriebe zu, um Stellen zu akquirieren und Beratungsdienstleistungen anzubieten, um so wiederum die Eingliederungschancen der eingetragenen Arbeitsuchenden zu erhöhen. Berücksichtigt man alle Stellen, die von den proaktiv kontak-tierten Unternehmen innerhalb von 4 Monaten nach dem Kontakt mitgeteilt wurden, so wurden 2022 wieder 393 Stellen akquiriert. Somit hat sich die Zahl seit der Corona-Krise (2020 nur noch 248 Stellen) wieder deutlich erholt und erreicht das Niveau von 2019.

Entwicklung der Stellenangebote nach Betriebsort



Insgesamt wurden dem Arbeitsamt im Laufe des Jahres 2022 1.309 Stellenangebote zur aktiven Vermittlung mitgeteilt. Damit ist die Zahl der Angebote im Vergleich zum Vorjahr leicht zurückgegangen (-62 Stellen bzw. -5%).

Lässt man allerdings die beiden größeren Rekrutierungsaktionen außen vor, die 2021 im Rahmen der

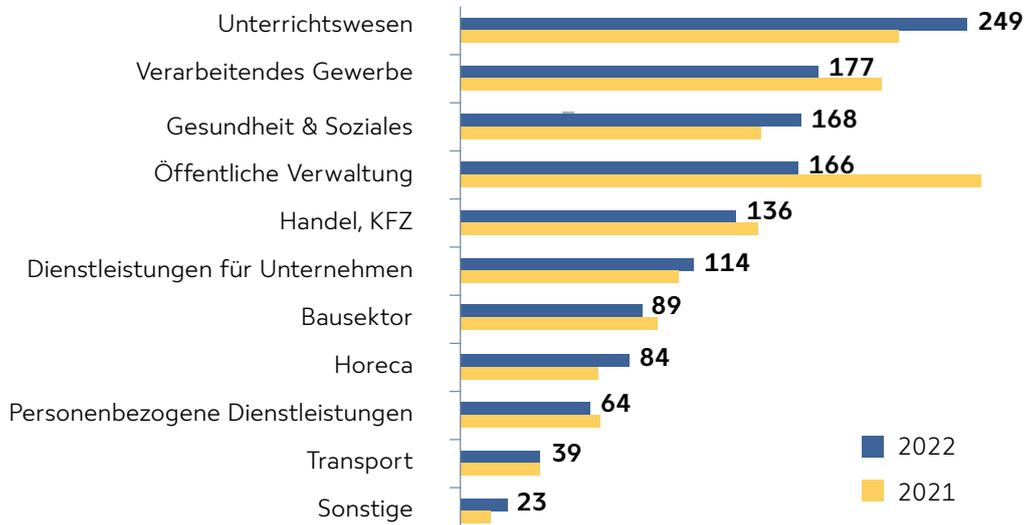
Krisenbewältigung seitens der öffentlichen Hand durchgeführt wurden (Inbetriebnahme der Covid-19-Impfzentren und die Einstellung von Fluthelfern zur Bewältigung der Flutkatastrophe in Eupen), dann entspricht die Zahl der mitgeteilten Stellen in etwa derjenigen des Vorjahres. Allerdings liegt sie wieder etwas unter dem Niveau des Jahres 2019.

Schaut man sich die Herkunft der Stellenangebote an, so stellt man im Kanton St.Vith einen Anstieg im Vergleich zum Vorjahr fest (+9%). Tatsächlich wurden noch nie zuvor so viele Stellen in der Eifel gemeldet wie im Jahr 2022. In Eupen ist zwar ein Rückgang zum (außergewöhnlichen) Jahr 2021 festzustellen, aber auch hier wird noch die zweithöchste Zahl an Stellenangeboten seit 2008 erreicht. Die Zahl der Angebote aus dem In- und Ausland ist im Vergleich zum Vorjahr um etwa 4% gesunken. Insgesamt entfielen wie im Vorjahr 83% der Stellenangebote des Jahres auf die hiesigen Arbeitgeber.

Die meisten Stellen 2022 wurden aus dem Unterrichtswesen gemeldet (249 Stellen, +15% zum Vorjahr). Danach kommen das Verarbeitende Gewerbe (177 Stellen), das Gesundheits- und Sozialwesen (168) Stellen und die Öffentliche Verwaltung (166 Stellen). Der starke Rückgang in Letzterem ist v.a. auf die außergewöhnliche hohe Arbeitskräftenachfrage im Jahr zuvor zurückzuführen (Einrichtung der Impfzentren und Einstellung von Fluthelfern). Beide Ereignisse standen im Vorjahr zusammen für rund 70 (temporäre) Rekrutierungen. Den-

noch ist die Zahl der Rekrutierungen in diesem Sektor nach wie vor sehr hoch, wenn man mit früheren Jahren vergleicht. Der Rückgang der Stellenangebote im Verarbeitenden Gewerbe (-15%) verteilt sich auf viele verschiedene Industriebereiche, und insgesamt erreicht die Nachfrage im Sektor damit nicht mehr das hohe Niveau der Jahre 2016-2019. Im Gesundheits- und Sozialsektor ist die Zahl der Stellenangebote hingegen im Vergleich zum Vorjahr um 13% gestiegen, liegt aber unter dem Vor-Krisen-Niveau.

Neue Stellenangebote 2022



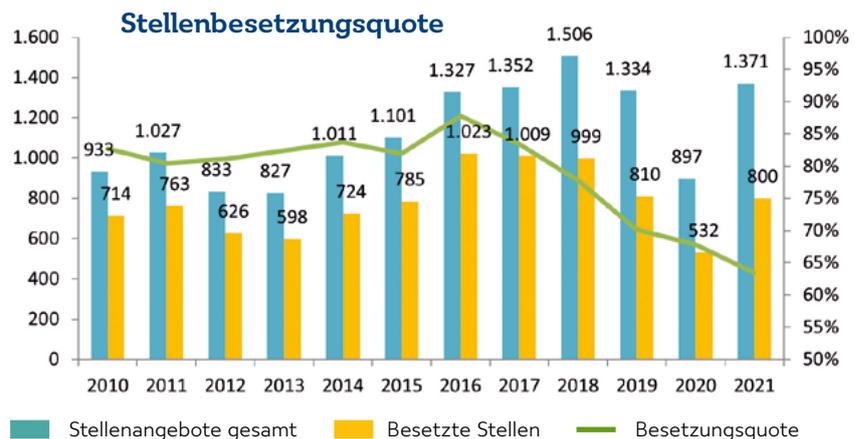
Vergleicht man die Zahl der Angebote insgesamt mit dem Jahr 2019, dem Jahr vor der Corona-Krise, so fällt auch der deutliche Rückgang der Nachfrage im Handel auf. Im Gastgewerbe hingegen ist die Nachfrage nach dem Einbruch im Zuge der Krise wieder deutlich gestiegen.

Die Besetzungsquote, d.h. der Anteil der Stellen, für den ein passender Bewerber gefunden wurde, belief sich 2022 auf 60% (Vorjahr 58%), bzw. 63%, wenn man nur die von Arbeitgebern aus der Deutschsprachigen Gemeinschaft aufgegebenen Stellen betrachtet (Vorjahr 61%). Damit hat sich die Quote leicht verbessert, nachdem sie zuvor fünf Jahre in Folge rückläufig war.

Klammert man die annullierten Stellen aus (d.h. man zieht die aus einem anderen Grund als „aus Mangel an geeigneten Kandidaten“ zurückgezogenen Angebote ab), so beläuft sich die Besetzungsquote insgesamt noch auf 65% (Vorjahr 63%). Trotz einer leichten Verbesserung zum Vorjahr ist es nach wie vor eine niedrige Besetzungsquote. Zum Vergleich: in den Jahren 2010-2017 konnten im Schnitt 83% der Stellen besetzt werden. Und dieser Rückgang zieht sich quer durch praktisch alle Sektoren. Dies zeigt deutlich, dass sich der viel beschworene Fachkräfte- bzw. Arbeitskräftemangel auch in den Stellenvermittlungszahlen bemerkbar macht. Selbst die Corona-Krise konnte daran nichts ändern, denn aufgrund der Kurzarbeiterregelung wurden auch nur sehr wenige Arbeitskräfte freigesetzt, die diese Stellen hätten besetzen können.

2022 fällt vor allem die sehr niedrige Besetzungsquote im Baugewerbe auf. Auch im Handel und Gesundheits- und Sozialbereich ist ein Rückgang festzustellen, während in den meisten übrigen Sektoren eine leichte Verbesserung stattgefunden hat.

Die durchschnittliche Dauer, die von der Mitteilung des offenen Stellenangebotes bis zu dessen Besetzung verstrich, betrug 2022 rund 43 Tage. Im Vergleich zum Vorjahr hat sich die Stellenbesetzungsdauer damit deutlich verkürzt. Auch der Anteil der Stellen, die innerhalb von 2 Monaten besetzt waren, hat sich leicht verbessert auf 74% (Vorjahr 70%).



Bei diesen Berechnungen werden allerdings nur die Stellen berücksichtigt, die mit einem dem ADG bekannten Kandidaten besetzt wurden.

Ein bewährtes Instrument zur Besetzung von Stellen, für die kein unmittelbar passender Kandidat gefunden werden kann, ist die Individuelle Berufsausbildung im Unternehmen (IBU). Der Arbeitgeber kann einen Arbeitssuchenden während 4 bis 26 Wochen am Arbeitsplatz ausbilden und muss ihn anschließend mindestens für die Dauer des Ausbildungsvertrags einstellen. Während der IBU erhält der Auszubildende vom Arbeitgeber eine sogenannte Produktivitätsprämie. Sie entspricht der Differenz zwischen dem steuerbaren Tariflohn im Ausbildungsberuf und dem Ersatzeinkommen, das der Auszubildende bezieht.

2022 haben 125 Personen eine IBU in einem Betrieb in der DG beendet. Damit hat sich die Zahl nach der Corona-Krise wieder positiv entwickelt, liegt aber immer noch etwas tiefer als in vorherigen Jahren, denn der Mittelwert der Jahre 2010 bis 2019 lag bei 137 Personen. 82% der Teilnehmer haben die Ausbildung erfolgreich beendet.

Wenn die Ausbildung erfolgreich beendet wird, werden die Praktikanten auch zumeist übernommen: im Schnitt der letzten zehn Jahre wurden 86% aller erfolgreichen Absolventen auch über die Pflichteinstellungsperiode hinaus im Betrieb beschäftigt. In den letzten drei Jahren allerdings ist die Übernahmequote mit rund 76% deutlich abgesackt.

Die meisten IBUs wurden dieses Jahr wieder im Verarbeitenden Gewerbe abgeschlossen, und zwar doppelt so viele wie im Jahr zuvor. Danach folgen das Baufach und der Handel. Der Rest verteilt sich auf die verschiedenen Dienstleistungssektoren. Weitere Angaben, auch zum Profil der Praktikanten, sind im Kapitel zur Ausbildung zu finden. Dort wird auch das Einstiegspraktikum (EPU) beschrieben, das eine weitere Möglichkeit darstellt, jungen Arbeitssuchenden eine erste betriebliche Erfahrung zu vermitteln.

Dauer bis zur Besetzung

43 Tage

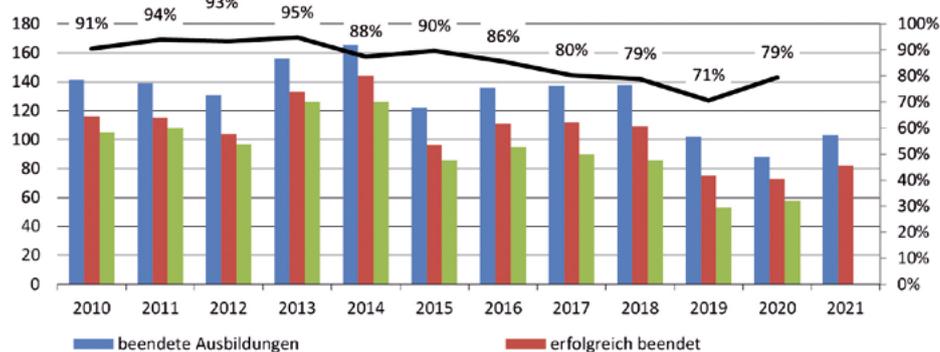
(Vorjahr 53)

Stellenbesetzungsquote

65%

(Vorjahr 63%)

Anzahl IBU seit 2012



Service für Grenzüberschreitende Arbeitsvermittlung (SGA)

Im Rahmen des Interreg-Projektes youRegion hat das Arbeitsamt gemeinsam mit der Agentur für Arbeit Aachen-Düren einen **Service für Grenzüberschreitende Arbeitsvermittlung (SGA)** in Kelmis eingerichtet.

Das Besondere des Dienstes ist die Beratung aus einer Hand, d.h. die gemeinsame Beratung durch jeweils eine Fachkraft des Arbeitsamtes und eine Fachkraft der Agentur für Arbeit Aachen-Düren, die jeden Donnerstag in Kelmis angeboten wird. Die Dienstleistung umfasst u.a. die Eintragung in die Kundendatenbank beider Arbeitsverwaltungen, Basisinformationen über die unterschiedlichen Sozialsysteme, Informationen zum Bewerbungsverfahren, Ratschläge bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen in beiden Ländern, die Unterbreitung von Stellenangeboten aus dem Nachbarland usw. Auch die Arbeitgeber werden bei der Suche nach Kandidaten aus dem Nachbarland unterstützt. Von April 2021 bis Ende 2022 wurden in diesem Rahmen **138 Kunden** unterstützt (304 Beratungen), wobei es sich hauptsächlich um Personen mit Wohnsitz in Belgien handelt, die in Deutschland eine Arbeit suchen (93% mit Wohnsitz in Belgien). Hiervon verfügen allerdings 45% über die deutsche Nationalität. Hinzu kamen noch **25 Beratungen für nicht-eingetragene Personen**. Mehr als ein Drittel der beratenen Personen (37%) konnte bis dato (Stand April 2023) in Arbeit vermittelt werden.

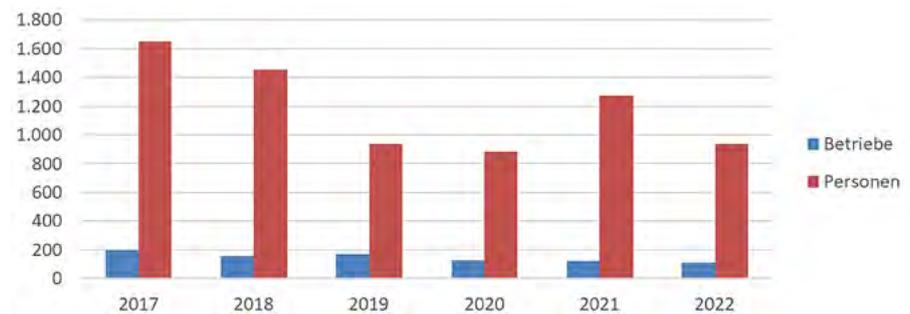
Ein weiterer Mehrwert des Projektes ist die Intensivierung des Austausches zwischen den beiden Arbeitsverwaltungen, die auch positive Auswirkungen auf andere Dienste und Beratungen hat.

Unternehmensservice

Alle Kunden des Arbeitsamtes können sich mit ihren Fragen und Anliegen auch an den Unternehmensservice wenden. Die Anfragen seitens der Betriebe und Einzelpersonen betreffen dabei in der Regel vor allem die Einstellungs- und Beschäftigungsbeihilfen (AktiF und AktiF PLUS, Ersteinstellung, ...), die individuelle Ausbildung im Unternehmen, die Sozialgesetzgebung sowie allgemeine Fragen zu den verschiedenen Dienstleistungsangeboten des Arbeitsamtes. Die Berater erarbeiten und aktualisieren zudem verschiedene Informationsmaterialien und nehmen an diversen Informationsveranstaltungen teil.

Die Einzelberatungen können im persönlichen Kontakt verlaufen, wurden in Pandemie-Zeiten jedoch vorwiegend telefonisch oder per Mail abgehalten. Der Anstieg der Anfragen durch Einzelpersonen im Jahr 2021 dürfte auf die in diesem Jahr erfolgte Ausweitung der AktiF-Bezuschussung auf die schulpflichtigen Lehrlinge und die damit verbundenen Fragen zurückzuführen sein. 2022 sind die Anfragen mit 113 Betrieben und 934 Personen wieder in etwa auf das Niveau der Vorjahre zurückgegangen.

Anzahl Betriebe und Personen in der Betriebsberatung



Einstellungsbeihilfen AktiF und AktiF PLUS

Seit dem 1. Januar 2019 haben die beiden Fördermaßnahmen „AktiF“ und AktiF Plus“ in der Deutschsprachigen Gemeinschaft eine Reihe von vorher existierenden Einstellungsbeihilfen (Aktiva, SINE, BVA bei VoG und Behörden, Beschäftigungsprämie für ältere Arbeitnehmer usw.) ersetzt. Wenn Arbeitgeber Personen einstellen, die einer der definierten Zielgruppen angehören, werden sie durch die AktiF- oder AktiF PLUS-Zuschüsse während 2 bzw. 3 Jahren finanziell unterstützt (Auszahlung von degressiven Pauschalbeträgen durch das Ministerium der DG).

Zielgruppen für den AktiF-Zuschuss:

- Jugendliche < 26 Jahre ohne Abitur oder Gesellenzeugnis;
- Jugendliche <26 Jahre mit Abitur oder Gesellenzeugnis, seit mindestens sechs Monaten arbeitslos;
- ältere Arbeitsuchende ab 50 Jahren, die ihre letzte Arbeitsstelle unfreiwillig verloren haben;
- langzeitarbeitsuchende Personen, seit mindestens 12 Monaten arbeitslos;
- Opfer von Umstrukturierungen

Zielgruppen für den AktiF-Plus-Zuschuss:

Wenn nichtbeschäftigte Arbeitsuchende zwei oder mehr der folgenden Kriterien erfüllen, geben sie dem Arbeitgeber Anrecht auf einen (höheren) AktiF PLUS-Zuschuss:

- eine verminderte Arbeitsfähigkeit
- mindestens 24 Monate Arbeitslosigkeit
- kein Abitur oder Gesellenzeugnis
- weder Deutsch- noch Französischkenntnisse (< Niveau B1)

Seit Januar 2019 stellt das Arbeitsamt die entsprechenden Bescheinigungen für die in Frage kommenden Arbeitsuchenden aus.

AktiF/AktiF Plus-Bescheinigungen: Einige Zahlen

Im Jahr 2022 wurden **1.139 Förderanträge** beim Arbeitsamt eingereicht (-14% im Vgl. zum Vorjahr). Es wurden daraufhin 1.047 Bescheinigungen ausgestellt (-15% zum Vorjahr), für 977 unterschiedliche Personen.

AktiF- Bescheinigungen

698
(67%)

AktiF Plus- Bescheinigungen

349
(33%)

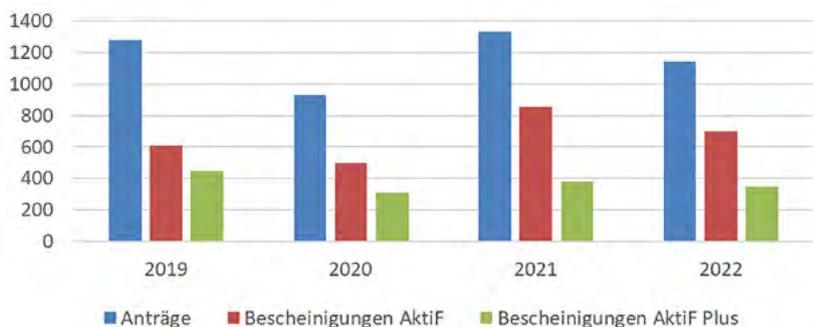
Nachdem aufgrund der Ausdehnung der Zielgruppen auf die schulpflichtigen Lehrlinge 2021 ein deutlicher Anstieg bei den AktiF-Anträgen verzeichnet wurde (auch aufgrund nachträglicher Regularisierungen für bereits laufende Verträge), ist die Zahl der Anträge und Bescheinigungen 2022 wieder etwas zurückgegangen, da nur noch die neuen Lehrverträge hinzukommen.

Die meisten AktiF-Bescheinigungen entfielen auf Jugendliche ohne Abitur oder Lehre (41%), gefolgt von den Arbeitsuchenden über 50 Jahren und den Langzeitarbeitslosen (jeweils 27%).

Bei den AktiF PLUS-Bescheinigungen entfielen 42% auf niedrigqualifizierte Langzeitarbeitslose. Fehlende Sprachkenntnisse spielten bei 34% der Bescheinigungen eine Rolle, verminderte Arbeitsfähigkeit bei 25%.

Laut Angaben des Ministeriums wurden 357 dieser Bescheinigungen für Neueinstellungen im Laufe des Jahres 2022 eingereicht, davon 229 AktiF- und 128 AktiF Plus-Bescheinigungen. Dies sind insgesamt nur geringfügig mehr als im Vorjahr (350 Neueinstellungen), aber der Anteil an Einstellungen über AktiF Plus erhöht sich allmählich. Insgesamt haben also 34% der ausgestellten Bescheinigungen zu einer Beschäftigung geführt, was ebenfalls eine Steigerung im Vergleich zu den vorherigen Jahren darstellt. Insgesamt waren zum Jahresende 2022 580 Personen über eine AktiF- oder AktiF Plus-Förderung in einem Arbeitsverhältnis.

Entwicklung AktiF- und AktiF Plus seit 2019



Ab Januar 2023 werden die AktiF-Bescheinigungen für gewisse Zielgruppen auch proaktiv ausgestellt. Das bedeutet, dass die betroffenen Personen keinen Antrag mehr einreichen müssen, sondern ihnen die Bescheinigung automatisch zugestellt wird. Dies ist allerdings nur dann möglich, wenn alle erforderlichen Angaben dem Arbeitsamt vorliegen bzw. alle Bedingungen bereits bei der Eintragung als Arbeitsuchender erfüllt sind.

AUSBILDUNG



Ausbildungen für Arbeitsuchende

Aus- und Weiterbildung und die Entwicklung von Kompetenzen spielen eine wichtige Rolle bei der Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit und Wiedereingliederung von Arbeitslosen, und auch für Beschäftigte ist die ständige Weiterbildung in einer sich rasch verändernden Arbeitswelt von großer Bedeutung.

Dem Arbeitsamt kommen in diesem Kontext mehrere Aufgaben zu: zum einen bietet es selbst Ausbildungen und Praktika an, zum anderen ist es in der Ausbildungsberatung tätig und orientiert Arbeitsuchende zu den Angeboten von Partnerorganisationen oder externen Anbietern. Und schließlich bezuschusst es auch Ausbildungsmaßnahmen von Beschäftigten in den Betrieben der Deutschsprachigen Gemeinschaft.

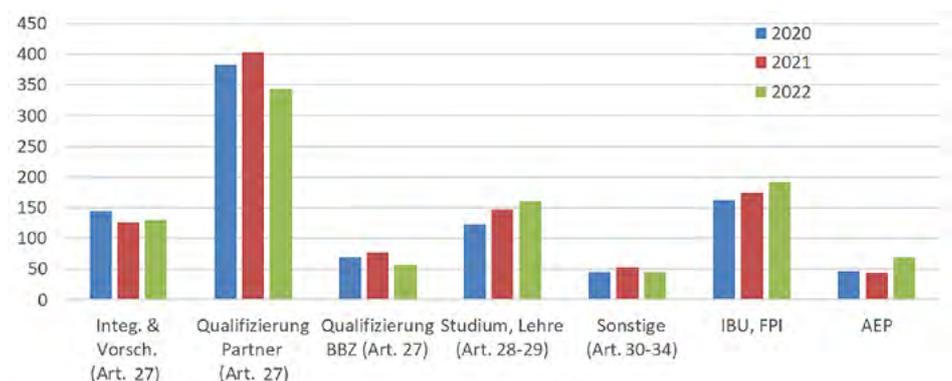
Die Zahl der Ausbildungsteilnehmer insgesamt variiert in Funktion der Arbeitslosenzahl, der Konjunktur auf dem Arbeitsmarkt und des zur Verfügung stehenden Ausbildungsangebots.

- Eine längerfristige Beobachtung (2010-2022) hat gezeigt, dass der Anteil der Arbeitsuchenden in Ausbildung über die Jahre sehr konstant geblieben ist. Somit ist die eher sinkende Gesamtzahl an Ausbildungsteilnehmern nicht auf eine sinkende Ausbildungsbereitschaft, sondern auf die sinkenden Arbeitslosenzahlen zurückzuführen.
- Beeinflusst werden die Zahlen allerdings vom Ausnahmejahr 2020 aufgrund der Corona-Krise und vom Inkrafttreten des neuen Berufsbildungserlasses ab 2019, der die Zugangsbedingungen zu verschiedenen Maßnahmen verändert hat.
- Des Weiteren dürfte auch das sich ändernde Profil der Arbeitslosen und die Schaffung neuer Ausbildungsangebote (z.B. das Kindergartenhelfer-Projekt, der duale Bachelor, erweiterte Freistellungsmöglichkeiten,...) zu veränderten Präferenzen und damit zu Verschiebungen zwischen den Ausbildungsanbietern geführt haben.

2022 konnten im Laufe des Jahres **997 Teilnehmer** in den verschiedenen Maßnahmen¹ verzeichnet werden (Vorjahr 1.023). Hierbei handelte es sich um **926 unterschiedliche Personen**, wovon also 71 an mehr als einem Maßnahmentyp teilgenommen haben (z.B. eine Integrations- und eine Qualifizierungsmaßnahme, ein Arbeitsplatzprobungspraktikum und eine IBU o.ä.). Als Teilnehmer wird gezählt, wer im Jahr mindestens eine Stunde an einer Ausbildung teilgenommen hat. Erstreckt sich die Ausbildung über mehr als ein Ziviljahr, so wird die Person in beiden Jahren gezählt.

Auch Personen, die eine IBU in der Wallonie absolviert haben (FPI), Teilnehmer an Arbeitsplatzprobungspraktika sowie arbeitsuchende Personen in den verschiedenen Ausbildungsangeboten der Dienststelle für Selbstbestimmtes Leben und den diversen Praktika („Sonstige Art. 30-34“) werden hier der Vollständigkeit halber erfasst. Deshalb können die Zahlen nicht mehr eins zu eins mit denen vor 2019 verglichen werden. Auch die Erfassungsmethode hat aufgrund der Anpassungen an den neuen Berufsbildungserlass leicht geändert (Vereinheitlichung der Quellen und neue Gruppierung). So wird z.B. eine Reihe von Ausbildungen, die früher zu den Qualifizierungsmaßnahmen gezählt wurden, seitdem zur Gruppe „Studium, Lehre“ gezählt, da sie im Unterrichtswesen angesiedelt sind und unter Art. 28 des Berufsausbildungserlasses fallen (z.B. Abiturvorbereitungskurse, Ausbildungen an der AHS, schulische Weiterbildungen in der Französischen Gemeinschaft usw.).

Entwicklung der Anzahl Ausbildungsteilnehmer



¹ Ausgenommen sind hier die Teilnehmer am Projekt Start2day (s.u.) und an den Fernkursen der BFZ Essen. 2022 haben 23 Personen solche Fernkurse belegt. Das Angebot wurde Ende 2022 vom BFZ eingestellt.

Des Weiteren haben **75 Beschäftigte** an Weiterbildungen der Berufsbildungszentren des Arbeitsamtes teilgenommen und für **1.279 Beschäftigte** in der DG wurden Ausbildungen am Arbeitsplatz bezuschusst.

Seit der Reform des Berufsausbildungserlasses, die Anfang 2019 in Kraft getreten ist, haben nur noch gewisse Arbeitsuchende Anrecht auf die **Ausbildungsprämie und Fahrtkostenentschädigung**: die Ausbildungsdauer muss mindestens 4 Wochen oder mindestens 20 Stunden pro Woche betragen und der Arbeitsuchende einer der Zielgruppen der AktiF/AktiF PLUS-Beschäftigungsförderung angehören (Langzeitarbeitslose, ältere Arbeitslose oder jugendliche Arbeitslose mit höchstens mittlerer Qualifikation und seit 6 Monaten arbeitsuchend) oder niedrigqualifiziert sein. Teilnehmer an einer Vorschalt- oder Integrationsmaßnahme erhalten die Prämie und Fahrtkostenentschädigung unabhängig von den zuvor genannten Kriterien. 2022 hatten 478 Teilnehmer Anrecht auf diese Entschädigungen, das entspricht rund 62% der Teilnehmer an Ausbildungen (IBU- und DSL-Teilnehmer ausgenommen).



Qualifizierungsmaßnahmen (Art. 27)

Die meisten Arbeitsuchenden - 343 Personen - haben an vom Arbeitsamt anerkannten Qualifizierungsmaßnahmen teilgenommen, sei es an kollektiven Ausbildungen bei verschiedenen Partnerorganisationen des Arbeitsamtes in der Deutschsprachigen Gemeinschaft oder individuell bei verschiedenen Ausbildungseinrichtungen im In- und Ausland.

Fast die Hälfte der Teilnahmen (45%) entfällt auf Sprachkurse, und dies hauptsächlich bei der KAP, sowie bei der VHS (Deutsch) und an den IPEPS-Kursen im Arbeitsamt (Französisch, Niederländisch). Die übrigen Personen haben hauptsächlich Ausbildungen beim FOREM, die Kindergartenhelferausbildung, verschiedene Ausbildungen der KPVDDB (Familien- und Pflegehelfer, Kinderbetreuer) und die Teilqualifizierungen (s.u.) besucht. Hinzu kommen einige individuelle Teilnahmen (5 Personen) an diversen Ausbildungen im In- und Ausland.

In den meisten Ausbildungen war die Teilnehmerzahl 2022 rückläufig, so dass insgesamt ein Rückgang um -15% im Vergleich zum Vorjahr festzustellen ist.

Ein wichtiger Ausbildungsträger ist das FOREM, dessen Angebote allen Arbeitsuchenden aus der DG mit ausreichenden Französischkenntnissen offenstehen. Komplementär zu den oben genannten Qualifizierungen in der Deutschsprachigen Gemeinschaft, die eher die Bereiche Sprachen, Soziales, Gesundheit und Pädagogik abdecken, bietet das FOREM auch viele berufsqualifizierende Ausbildungen im gewerblich-technischen Bereich (Informatik, LKW-Fahrer, Elektriker, Installateur, Fliesenleger, Lebensmittelverarbeitung, ...).

Doch auch allgemeine Ausbildungen (Sprachen, Vorqualifizierung, ...) werden dort angeboten und wahrgenommen. 2022 haben insgesamt **54 Arbeitsuchende** aus der Deutschsprachigen Gemeinschaft an **FOREM-Ausbildungen** teilgenommen (und 1 Person bei Bruxelles Formation).

Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels wurde 2019 eine Analyse des Ausbildungsangebots für Arbeitsuchen-

Teilnehmer	2020	2021	2022
Sprachkurse	222	201	154
FOREM / Bruxelles Formation	52	70	55
Kindergartenhelfer	44	49	50
Familien- und Pflegehelfer	36	35	28
Kinderbetreuer	22	32	27
Teilqualifizierungen (ohne BBZ)	/	14	26
Individuelle Ausbildungen	12	7	5

de durchgeführt (s. Tätigkeitsbericht 2020). Als Manko wurde unter anderem ein Mangel an Möglichkeiten zur Erlangung von **Teilqualifizierungen** festgestellt, insbesondere im handwerklich/technischen Bereich. In der Tat gibt es einen hohen Anteil an niedrig qualifizierten Arbeitsuchenden, für die eine komplette Berufsausbildung nicht in Frage kommt, und das aus unterschiedlichen Gründen (zu lang, zu anspruchsvoll, zu schulisch, zu unflexibel ...).

Auf Basis dieser Feststellung hat das Arbeitsamt in Kooperation mit verschiedenen Partnern ab 2021 neue Angebote für dieses Publikum erarbeitet. So wurden die ESF-unterstützten Ausbildungsmaßnahmen der BBZ erweitert um niederschwelligere und kürzere Ausbildungen zum **Bauhilfsarbeiter** und zur **administrativen Hilfskraft**, ergänzt um ein **Modul zur Vermittlung von digitalen Kompetenzen**.

In Kooperation mit dem IAWM und ZAWM wurde eine Ausbildung zum „**Monteur im Holzverarbeitenden Bereich - Dachkonstruktion / Fenster & Außentüren**“ konzipiert, und in Kooperation mit dem ZAWM und BPost eine Ausbildung zum „**Post- und Paketzusteller und Verteiler**“. Hinzu kam ein **Grundlagenkurs Schweißen** in Zusammenarbeit mit dem ZAWM, sowie im Jahr 2022 noch ein Kurs in **Grünpflege** (für LBA-Arbeiter) und einer im Bereich **digitale Kompetenzen**.

Während eine erste Zwischenevaluation der Maßnahmen im März 2022 eher ernüchternd ausgefallen war (Vermittlungsquote in den Zielberuf von 9% und Integration in eine andere Tätigkeit oder Ausbildung von 38%) zeigt sich ein Jahr später, dass die Integrationsquote der Abgänger 2021 insgesamt doch auf 66% gestiegen ist (30% in den Zielberuf und 36% in eine andere Tätigkeit oder Ausbildung). Für eine Bewertung der Abgänge 2022 ist es derzeit noch zu früh. Festzustellen ist, dass vornehmlich niedrigqualifizierte Arbeitsuchende an den Projekten teilnehmen, und dass eine enge Begleitung der Teilnehmer vonnöten ist. Ab 2023 ist daher eine Integration dieser Projekte in das Konzept der „Future Skills“ (S. 36) vorgesehen.

Integrations- und Vorschaltmaßnahmen (Art. 27)

130 Personen

**Dabei VoG: 40 Teilnehmer
CAJ-Intego: 90 Teilnehmer**

An das Zielpublikum der schwer vermittelbaren Arbeitslosen richtet sich das Angebot der Integrations- und Vorschaltmaßnahmen. 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. So bieten sie beispielsweise Vorqualifizierungen in den Bereichen Holz, Metall, Mechanik, Gartenbau, Landschaftspflege, Bau und Baunebenberufe, Horeca, Einzelhandel usw.

2022 haben **130 Personen** an diesen Projekten teilgenommen, die sich zurzeit auf nur noch zwei Träger in Ostbelgien verteilen: Dabei VoG im Süden der DG (40 Teilnehmer) und CAJ-Intego (90 Teilnehmer) im Norden der DG. In beiden Projekten ist die Teilnehmerzahl im Vergleich zum Vorjahr stabil geblieben.

Berufsbildungszentren des Arbeitsamtes (Art. 27)

Insgesamt 57 Arbeitsuchende und 75 Beschäftigte haben 2022 eine Aus- oder Weiterbildung in einem BBZ des Arbeitsamtes absolviert:

BBZ Büroberufe Eupen und St. Vith

Die **Ausbildung zum/zur administrativen Angestellten** wird in Zusammenarbeit mit dem Ausbildungszentrum der Paritätischen Kommission für Angestellte, Cefora, organisiert. 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 Paritätischen Kommission entsprechen. Die Ausbildung wird durch fachübergreifende und integrierte Unterrichte und Tests möglichst praxisnah gestaltet. Hier gab es 2022 14 Teilnehmer.

Aufbauend auf die frühere modulare Ausbildung (mit Kursen in EDV, Sprachen und Buchhaltung) wurde 2021 die neue **Teilqualifizierung zur administrativen Hilfskraft** angeboten. Diese bereitet auf einfache und zuarbei-

tende Bürotätigkeiten vor und richtet sich an Arbeitsuchende mit Berufswunsch Büro oder mit Berufswünschen in artverwandten Berufen (gemischte Funktionen) in der Logistik, im Verkauf, Dienstleistungsbereich, am Empfang, ... Es handelt sich um eine Teilqualifizierung (Dauer 20 Wochen) im Hinblick auf eine weitere berufliche Qualifizierung oder Ausbildung, z.B. im Betrieb. Insgesamt haben im vergangenen Jahr 15 Personen an diesem Angebot teilgenommen. Neu ist seit 2021 auch das Angebot von Modulen im Bereich der digitalen Kompetenzen, wo ein Einstieg in einen fachkundigen Umgang mit digitalen Technologien und grundlegende IT-Kenntnisse vermittelt werden. Die Inhalte richten sich am europäischen Raster der digitalen Kompetenzen aus. 2022 wurden jedoch nur 3 Teilnehmer verzeichnet.

BBZ Baufach in St.Vith

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

5 Personen haben 2022 an dieser Ausbildung teilgenommen. Als neue, niedrigschwellige Teilqualifizierung wird seit dem Vorjahr die kürzere Ausbildung zum Bauhilfsarbeiter (Dauer 16 Wochen) angeboten. Bauhilfsarbeiter führen in Betrieben des Hochbaugewerbes sowie in anderen Baufachbetrieben einfachere und zuarbeitende Tätigkeiten aus. Allerdings hat niemand 2022 dieses Angebot genutzt.

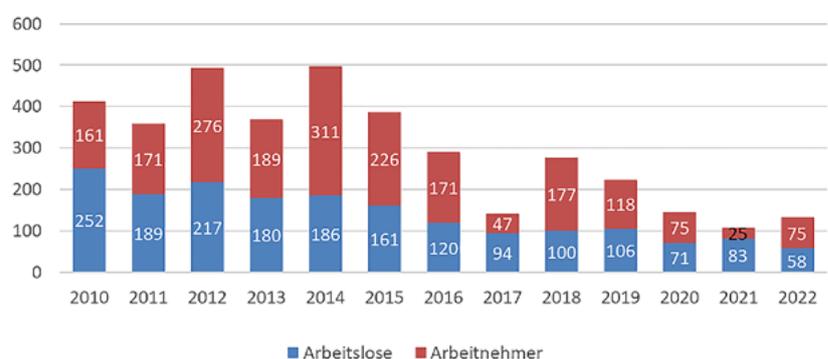
Der **Weiterbildungskatalog** umfasst mehr als 30 mögliche **Lehrgänge für Beschäftigte**. Er wird ständig weiterentwickelt und angepasst, umfasst stets mehr Lehrgänge im Bereich der Arbeitssicherheit, aber auch immer mehr spezifische praktische Lehrgänge, die auf den Bedarf der Betriebe zugeschnitten sind. Nach den Corona-bedingten Einschränkungen bei der Organisation der Kurse im Winter 2020/2021 konnten 2022 wieder mehr Kurse organisiert und 75 Teilnehmer verzeichnet werden.

Alle Ausbildungen werden in Zusammenarbeit mit dem Fonds für Berufsbildung im Bauwesen (Constructiv) organisiert. Dieser gewährt eine finanzielle und pädagogische Unterstützung der Ausbildung. Es findet ein jährliches Treffen mit Constructiv und den Sozialpartnern zwecks Ermittlung des Weiterbildungsbedarfs und Bewilligung des Aus- und Weiterbildungsangebotes statt.

BBZ Reinigungstechniken in Eupen

Die **Ausbildung zur Reinigungsfachkraft** verbindet Praxis (Handhabung der Maschinen) mit theoretischem Wissen (Produkte, Hygiene, Sicherheit usw.). Heutzutage wird die Beherrschung von verschiedenen Reinigungstechniken verlangt und die Anforderungen an das Fachpersonal sind hoch. Auch in dieser Ausbildung arbeitet das Arbeitsamt mit dem Sektor zusammen, und zwar dem Dachverband des Reinigungssektors (CFN/UGBN), der die Ausbildung finanziell und pädagogisch unterstützt. Im Jahr 2022 haben 20 Personen an dieser Ausbildung teilgenommen. Dass die Teilnehmerzahlen in den BBZ in den letzten Jahren deutlich zurück gegangen sind, liegt zum einen an den sinkenden Arbeitslosenzahlen, zum anderen aber auch am Ausbildungsangebot: zum Teil konnten ausgeschiedene Ausbilder über lange Zeit nicht ersetzt werden (Maurer und Reinigungstechniken), zum anderen hat das Forem inzwischen auch in Verviers ein eigenes Angebot für Maurer aufgebaut, und im Bürobereich wurde die Teilnehmerzahl durch Cefora aus Qualitätsgründen auf 15 pro Lehrgang beschränkt. In der Corona-Zeit ist die Teilnehmerzahl weiter gesunken, da Ausbildungen zum Teil unterbrochen werden mussten oder gar nicht angeboten werden konnten. Zudem scheint sich das Interesse der Arbeitsuchenden zunehmend hin zu anderen Angeboten zu verlagern (etwa im Sozialbereich) und es sind neue Konkurrenzangebote entstanden, in Form des dualen Studiums in Buchhaltung bzw. in Public & Business Administration.

Entwicklung der Teilnehmerzahl in den BBZ





Neues ESF-Projekt ab 2023: Future Skills

Vor dem Hintergrund der sinkenden Teilnehmerzahlen der letzten Jahre und veränderter Bedarfe bei den Arbeitsuchenden hat das Arbeitsamt im Laufe des Jahres 2022 ein neues Ausbildungskonzept entwickelt, das die BBZ Büroberufe ab 2023 allmählich ersetzen wird.

Unter dem Namen **Future Skills** wurde ein dreistufiges, modulares Ausbildungsangebot konzipiert:

- „*Digital skills*“ sind für das alltägliche Leben unverzichtbar, und grundlegende digitale Kompetenzen sind daher Teil der Querschnittskompetenzen, über die alle verfügen sollten. Künftig sollen deswegen systematische Tests bei den Arbeitsuchenden durchgeführt und darauf aufbauende Ausbildungsmodule angeboten werden.
- Unter den „*fitting skills*“ werden niederschwellige, modulare Einstiegsangebote verstanden, die auch arbeitsmarktfernen Zielgruppen einen Einstieg in eine weiterführende Qualifizierung ermöglichen sollen. Hierunter fallen z.B. Module im Bereich der Grundrechenarten, der schriftlichen oder mündlichen Kommunikation (Deutsch/Französisch), Erstellung von Lebenslauf und Bewerbungsschreiben, professionelles Auftreten, Grundlagen in Buchhaltung,...
- Und schließlich werden auch berufsbezogene Kompetenzen - „*professional skills*“ - vermittelt, zum einen in Schlüsselbereichen wie dem Bürobereich (Fortführung der Cefora-Ausbildung), aber auch in Form von diversen Teilqualifizierungen in Mangelberufen, die zum Teil in Partnerschaft mit externen Ausbildungsträgern, Sektoren, Betrieben, ... durchgeführt werden.

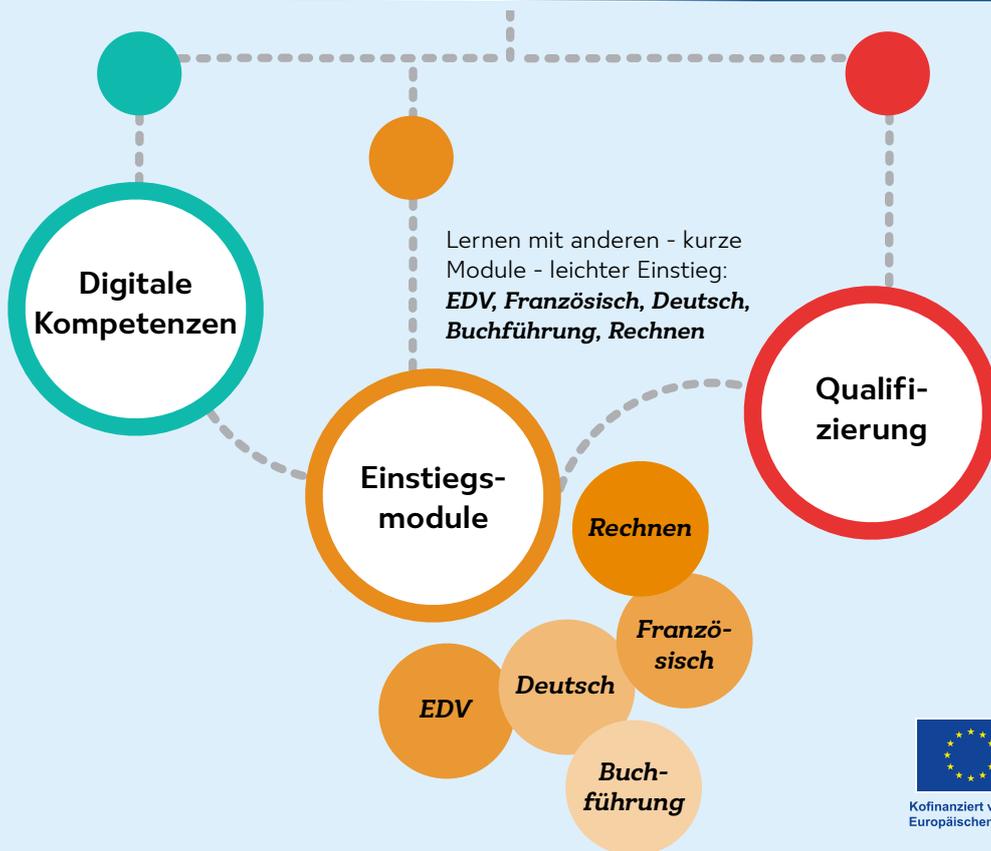
Neu ist bei diesem Konzept vor allem ein **konsequent modularer Aufbau der verschiedenen Angebote**, die miteinander kombiniert und verknüpft werden können, die einen regelmäßigen Einstieg ermöglichen, die in Zukunft zum Teil auch in hybrider Form und als Selbstlernmodule angeboten werden würden, und sich an unterschiedliche Berufsgruppen wenden.

Daher wird auch zum Einstieg eine gezielte Beratung stattfinden, um die Berufswünsche und Bedarfe zu ermitteln, ggf. auch mit Unterstützung des (noch einzurichtenden) Testzentrums. Unabdingbar ist auch eine enge Begleitung der Teilnehmer, um den nachhaltigen Erfolg der Maßnahme zu gewährleisten.

Zu guter Letzt greift das Arbeitsamt hiermit auch verstärkt auf externe Ausbildungspartner zurück, die komplementär zu den eigenen Ausbildern weitere berufsfachliche Kompetenzen vermitteln können.

Skills CENTER

IN MEHREREN SCHRITTEN ZUM ERFOLG



Kofinanziert von der Europäischen Union



Mit Unterstützung der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens

Ausbilder werden zu „Digitaltrainern“

In Vorbereitung auf das neue Projekt haben die vier Ausbilder des BBZ Büroberufe Ende 2022 an einer dreimonatigen Ausbildung zum „Digital Training Expert“ teilgenommen: Virtuelle Klassenzimmer, Webinare, Live-online-Trainings, Videotrainings, E-Learnings ...

Im Zeitalter der Globalisierung und Digitalisierung ist man auf digitale Medien zur Kommunikation und Wissensweitergabe über Standorte hinweg angewiesen. Für die Ausbilder ist es dabei wichtig, digitales Lernen teilnehmerorientiert, interaktiv, verständlich und motivierend zu gestalten.

Auch die Ausbildung an sich wurde komplett virtuell durchgeführt und beinhaltete die Realisierung eines eigenen online-Trainingsprojekts. Ende Januar 2023 erhielten die vier Kollegen ihre IHK-Zertifizierung.

Vollzeitstudium & Duale Ausbildung (Art. 28 und 29)

Arbeitsuchende können auch ein Vollzeitstudium oder eine duale Ausbildung unter Beibehalt des Arbeitslosengelds aufnehmen, insofern sie gewisse Bedingungen erfüllen. 2022 haben insgesamt 161 Personen von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht und eine entsprechende Freistellung von der Verfügbarkeit erhalten: 24 Personen haben an einer Abiturvorbereitung teilgenommen und 107 Personen waren im Hochschulunterricht oder einer schulischen Weiterbildung („promotion sociale“) eingeschrieben. Weitere 30 Arbeitsuchende waren in einer Lehre.

Bei den Studienfächern sind vor allem soziale, pädagogische und pflegerische Ausrichtungen gefragt, diese

Teilnehmer	2020	2021	2022
Abiturvorbereitung	33	28	24
Vollzeitstudium	72	91	107
Lehre	22	28	30

machen 67% aller gefolgten Studiengänge aus. Die restlichen 33% betreffen Studien mit betriebswirtschaftlicher, technischer oder wissenschaftlicher Ausrichtung. Die gewählten dualen Ausbildungen decken den gesamten gewerblich-technischen Bereich ab, vom IT-Fachmann über den Maschinenschlosser und Anstreicher bis zum Verkäufer.

Betriebliche Trainingsmaßnahmen, IBU und EPU

Unter Trainingsmaßnahmen werden insbesondere kürzere Maßnahmen verstanden, die im betrieblichen Rahmen stattfinden können, die aber weniger die Vermittlung von beruflichen Kenntnissen als die Konfrontation des Arbeitsuchenden mit der betrieblichen Realität zum Ziel haben.

Zurzeit wird hier insbesondere das **Arbeitsplatzprobungspraktikum (AEP)** genutzt. Es handelt sich um ein maximal einmonatiges Betriebspraktikum, das es dem Arbeitsuchenden erlauben soll, sich ein Bild vom Arbeitsumfeld und den Anforderungen in einem bestimmten Betrieb zu machen und wenn möglich mit einer Einstellung oder der Aufnahme einer Ausbildung enden soll. Darüber hinaus werden zu den Trainingsmaßnahmen auch **Outplacement**-Angebote im Rahmen von Kollektiventlassungen gezählt. 2022 haben **69 Personen** an einem AEP teilgenommen (Vorjahr 44 Personen); Outplacement-Module haben hingegen keine stattgefunden.

Arbeitsuchende haben aber unter gewissen Bedingungen auch die Möglichkeit, sich einmalig für ein **Betriebspraktikum** Art. 33, das die Dauer von 3 Monaten nicht überschreiten darf und dem ein Ausbildungsprogramm zugrunde liegen muss, freistellen zu lassen, oder als **Unternehmenskandidat** im Rahmen einer Aktivitätsgenossenschaft (Art. 31) oder für eine **Ausbildung durch Arbeit in einer EFT/AFT** (Art. 32). Hiervon haben im vergangenen Jahr 6 Personen Gebrauch gemacht (2 unter Art. 31 und 4 unter Art. 32). Weitere 39 Personen haben an Ausbildungs- oder Orientierungsmaßnahmen der Dienststelle für Selbstbestimmtes Leben teilgenommen (Art. 30).

Auch bei der **Individuelle Berufsausbildung im Unternehmen** (kurz IBU genannt, mit einer Dauer von durchschnittlich rund 20 Wochen), und dem seit 2013 existierenden **Einstiegspraktikum** (kurz EPU, mit einer Laufzeit von 3-6 Monaten), handelt es sich um betriebliche Trainingsmaßnahmen, die aber auch einen betriebspezifischen Ausbildungsplan beinhalten. Diese stehen also am Übergang zwischen Ausbildung und Stellenvermittlung und können daher sowohl unter dem einen als auch unter dem anderen Blickwinkel betrachtet werden. Eine IBU ist zudem an ein konkretes Stellenangebot und eine Pflichteinstellungsperiode gekoppelt, die zumindest der Ausbildungsdauer entsprechen muss.

2022 haben 184 Personen an einer IBU in der DG und 8 an einer FPI in der Wallonie teilgenommen, sowie 37 an einer EPU. Von den letzteren waren allerdings 24 im Projekt „KindergartenhelferIn“, so dass sie statistisch auch in den Qualifizierungsmaßnahmen enthalten sind und hier nicht mehr gesondert betrachtet werden. Von den übrigen 13 Personen, die eine EPU absolviert haben, waren sechs Monate später eine Person in Arbeit und 9 in Ausbildung (Lehre, Studium, AIB, ...). Drei Personen waren nach wie vor arbeitslos.

Start2day

2021 wurde im Rahmen des Fachkräftebündnisses eine neue Initiative ins Leben gerufen: Absolventen des Integrationsparcours wurde die Möglichkeit gegeben, einen Schnuppertag in einem hiesigen Unternehmen zu verbringen. Ziel war es, Migranten und Arbeitgeber miteinander in Kontakt zu bringen, um sich gegenseitig kennenzulernen und im besten Fall Perspektiven für eine mögliche Beschäftigung zu eröffnen. Hierzu wurden Tandems zwischen interessierten Personen und Arbeitgebern gebildet. Die Aktion wurde gemeinsam vom Wirtschafts- und Sozialrat der Deutschsprachigen Gemeinschaft, Info Integration, dem Kabinett des Ministerpräsidenten und dem Arbeitsamt organisiert. 2022 wurde die Aktion dann ausgeweitet auf

fünftägige Praktika, die Ende August/Anfang September stattgefunden haben.

Insgesamt haben 11 Personen (9 Frauen und 2 Männer) an dieser Initiative teilgenommen. Die Praktika sind allgemein sehr gut verlaufen und eine Person wird im Betrieb eine Ausbildung beginnen. Bei anderen scheiterte die Übernahme meist an (noch) nicht anerkannten Diplomen, an (noch) zu geringen Sprachkenntnissen oder aus finanziellen Gründen.

Aufgrund des insgesamt positiven Fazits der Aktion ist eine Neuauflage für 2023 schon in Planung.



Teilnehmerprofil und Verbleibanalysen

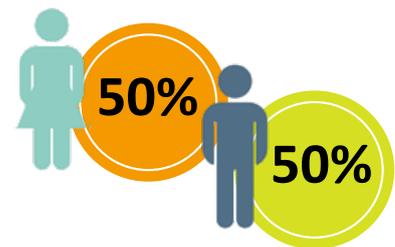
Profil der Ausbildungsabgänger

Die nachfolgenden Angaben beziehen sich auf insgesamt **606 Abgänger** des Jahres 2022, d.h. Personen, die im Jahr eine (oder mehrere) der aufgeführten Ausbildungen abgebrochen oder erfolgreich beendet haben.

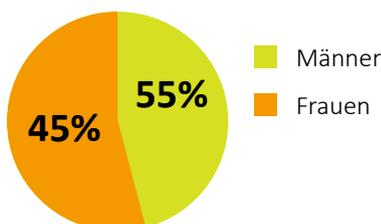
Nach Geschlecht

Es ist ein Überhang an Männern unter den Teilnehmern der verschiedenen Ausbildungen festzustellen, verglichen mit dem durchschnittlichen Arbeitslosenprofil 2022. Dies betrifft insbesondere die verschiedenen betrieblichen Maßnahmen (AEP, IBU und andere Praktika) sowie die Integrations- und Vorschaltmaßnahmen, die vorrangig ein männliches Publikum erreichen. Vor allem IBU werden relativ oft in technischen oder handwerklichen Berufen durchgeführt.

Arbeitsuchende 2022



Ausbildungsabgänger 2022



Ausbildungstyp	Abgänger	Frauen	Männer
Qualifizierung	227	59%	41%
Integration & Vorschaltm.	83	39%	61%
BBZ	45	64%	36%
Studium/Lehre	48	50%	50%
AEP, Praktika	78	33%	67%
IBU	125	23%	77%
Gesamt	606	45%	55%

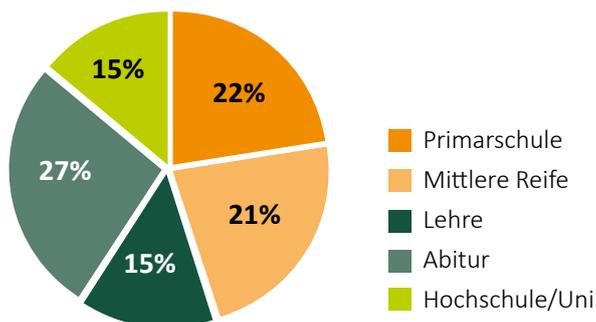
Nach Qualifikation

Im Laufe des Jahres 2022 ist im Arbeitsamt eine Anpassung der verwendeten Studiencode erfolgt. Sie beinhaltet u.a., dass die Lehre nunmehr in der Rangfolge der höchsten Ausbildungen über der Mittleren Reife eingestuft wird. Diese Anpassung hat zur Folge, dass Arbeitssuchende, die über die Mittlere Reife und eine erfolgreich abgeschlossen Lehre verfügen, nicht mehr in der Gruppe der Arbeitssuchenden mit Mittlerer Reife als höchstem Abschluss (und damit als niedrig qualifiziert) gezählt werden, sondern in der Gruppe der Lehrabgänger (und damit als Personen mit mittlerer Qualifikation). Die Anteile der Personen in den beiden Gruppen können somit nicht mit früheren Jahren verglichen werden.

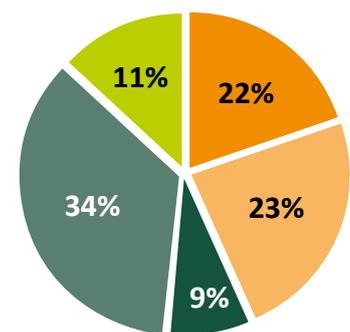
Alle Angebote zusammengenommen sind 45% der Maßnahmeteilnehmer niedrigqualifiziert und 44% verfügen über eine mittlere Qualifikation. Damit ist die Verteilung recht vergleichbar mit der Qualifikationsstruktur der Arbeitslosen insgesamt.

Je nach Ausbildungstyp fällt die Verteilung jedoch unterschiedlich aus: im Bereich der Qualifizierungsprojekte erklärt sich der vergleichsweise hohe Anteil an Hochqualifizierten durch die Teilnahme von Nicht-EU-Bürgern an Sprachkursen. Dabei muss angemerkt werden, dass ausländische Hochschulabschlüsse hier berücksichtigt sind, selbst wenn diese in Belgien nicht anerkannt oder gleichgestellt sind. Die Niedrigqualifizierten sind besonders stark vertreten in den Integrations- und Vorschaltmaßnahmen. Doch auch bei den BBZ-Teilnehmern sind sie mit über 50% gut vertreten. Bei den IBU-Teilnehmern sind Personen mittlerer Qualifikation überrepräsentiert.

Arbeitssuchende 2022



Ausbildungsabgänger 2022



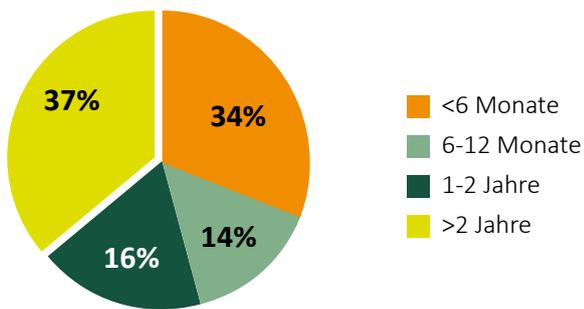
Ausbildungstyp	Abgänger	Niedrig	Mittel	Hoch
Qualifizierung	227	41%	43%	16%
Integration & Vorschaltm.	83	61%	36%	2%
BBZ	45	53%	44%	2%
Studium/Lehre	48	46%	46%	8%
AEP, Praktika	78	47%	42%	10%
IBU	125	38%	50%	12%
Gesamt	606	45%	44%	11%

Nach Dauer der Arbeitslosigkeit

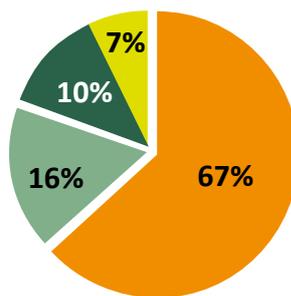
Die Teilnehmer an Ausbildungsmaßnahmen sind mehrheitlich Kurzarbeitslose, während diese nur 34% aller Arbeitslosen ausmachen. Insbesondere Personen, die länger als 2 Jahre arbeitslos sind, nehmen kaum an Ausbildungsmaßnahmen teil. Ein Großteil dieser Personen ist zudem älter als 50 oder sogar 60 Jahre. Dieses Publikum wird also durch diese Art Maßnahmen kaum erreicht.

Den höchsten Anteil an Langzeitarbeitslosen findet man in den Integrations- und Vorschaltmaßnahmen (36%). Umgekehrt findet man einen besonders hohen Anteil an Kurzarbeitslosen bei den IBU-Teilnehmern (79%).

Arbeitsuchende 2022



Ausbildungsabgänger 2022



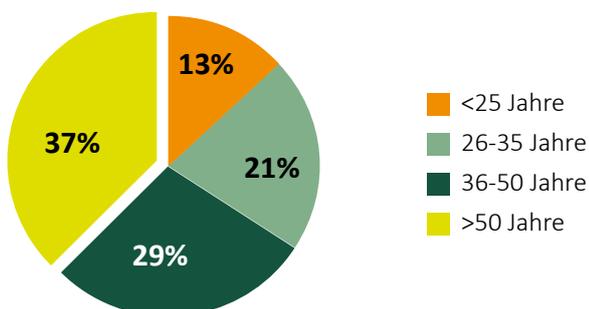
Ausbildungstyp	Abgänger	< 6 Monate	6-12 Monate	1-2 Jahre	> 2 Jahre
Qualifizierung	227	64%	19%	10%	7%
Integration & Vorschaltm.	83	45%	19%	19%	17%
BBZ	45	73%	13%	11%	2%
Studium/Lehre	48	67%	10%	15%	8%
AEP, Praktika	78	72%	15%	10%	3%
IBU	125	79%	12%	4%	5%
Gesamt	606	67%	16%	10%	7%

Nach Alter

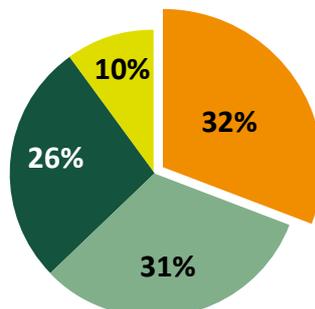
Die jüngeren Arbeitsuchenden sind in den meisten Ausbildungsmaßnahmen überrepräsentiert, während auf der anderen Seite der Anteil der über 50-Jährigen weit unter dem Durchschnitt aller Arbeitslosen liegt. Bei den BBZ-Teilnehmern sowie mit Abstrichen in den Qualifizierungs- und Integrationsmaßnahmen sind ältere Arbeitsuchende hingegen noch relativ gut vertreten.

Die unter 25-Jährigen sind in den betrieblichen Maßnahmen (IBU, AEP und Praktika) sowie in den Integrations- und Vorschaltmaßnahmen besonders stark vertreten. Bei den Personen, die ein Studium oder eine Lehre beendet haben, sind in diesem Jahr v.a. die 26-35-Jährigen stark vertreten.

Arbeitsuchende 2022



Ausbildungsabgänger 2022

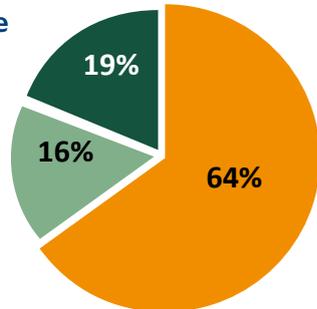


Ausbildungstyp	Abgänger	< 25 Jahre	26-35 Jahre	36-50 Jahre	> 50 Jahre
Qualifizierung	227	24%	31%	31%	14%
Integration & Vorschaltm.	83	40%	27%	20%	13%
BBZ	45	18%	27%	36%	20%
Studium/Lehre	48	17%	56%	23%	4%
AEP, Praktika	78	40%	31%	26%	4%
IBU	125	49%	28%	20%	3%
Gesamt	606	32%	31%	26%	10%

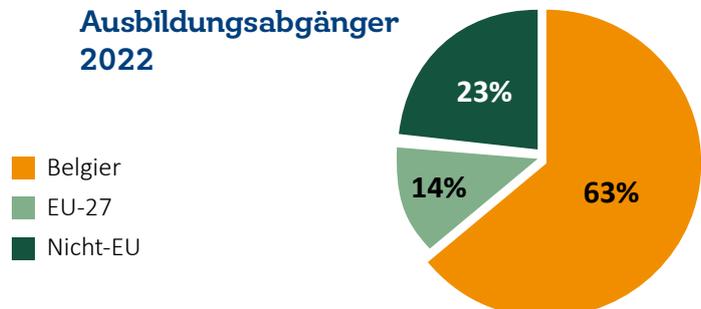
Nach Nationalität

Nicht-EU-Bürger nehmen überproportional an den Ausbildungsmaßnahmen teil. Besonders in den Qualifizierungsmaßnahmen (d.h. in den Sprachkursen und FOREM-Ausbildungen) sind sie stark vertreten. Auch bei den AEP und Praktika sind sie gut vertreten. Bei den IBU und in Studium/Lehre ist der Anteil der Nicht-EU-Bürger besonders gering.

Arbeitsuchende 2022



Ausbildungsabgänger 2022



Ausbildungstyp	Abgänger	Belgier	EU-27	Nicht-EU
Qualifizierung	227	52%	14%	33%
Integration & Vorschaltmaßnahmen	83	67%	19%	13%
BBZ	45	67%	18%	16%
Studium/Lehre	48	77%	15%	8%
AEP, Praktika	78	59%	13%	28%
IBU	125	75%	8%	17%
Gesamt	606	63%	14%	23%

Verbleib der Abgänger 2021

Die Integration in den Arbeitsmarkt wird insbesondere 6 und 12 Monate nach Beendigung der Maßnahme überprüft. Daher wird hier die Verbleibanalyse der Abgänger des Jahres 2021 wiedergegeben. Auch hier handelt es sich sowohl um Personen, die die Maßnahme erfolgreich beendet haben, als auch um Abbrecher.

Es handelt sich um die zweite Auswertung, die seit der Anpassung der Erfassungsmodalitäten an den neuen Berufsausbildungserlass durchgeführt wurde, so dass die Ergebnisse nicht unbedingt mit den Jahren zuvor verglichen werden können (Umgruppierung von Ausbildungen, neue Ausbildungen hinzugekommen, usw.). So werden z.B. die Abiturvorbereitungskurse und gewisse Hochschulstudien im Gegensatz zu früheren Jahren nicht mehr zu den Qualifizierungsmaßnahmen sondern zur Rubrik Studium/Lehre gezählt.

Verbleib pro Ausbildungstyp	Qualifizierung	Integration & Vorschalt.	BBZ	Studium/Lehre	Praktika (inkl. AEP)	IBU	Gesamt
Anzahl AbgängerInnen	271	92	58	45	54	105	625
davon Ausbildung beendet	72%	41%	83%	44%*	89%	78%	69%
in Arbeit nach 6 M.	33%	32%	55%	27%	44%	87%	44%
in Arbeit nach 12 M.	43%	36%	59%	33%	52%	83%	50%
irgendwann mal in Arbeit**	52%	45%	72%	38%	69%	n.v.	58%
in Ausbildung nach 6 M.	15%	38%	16%	27%	30%	2%	18%
in Ausbildung nach 12 M.	14%	28%	12%	18%	28%	3%	16%

* bezieht sich nur auf die erfolgreichen (diplomierten) Absolventen **alle erfolgten Arbeitsaufnahmen innerhalb des Jahres (wird für IBU nicht erfasst)

Die Vermittlungsquoten in Arbeit (6 bzw. 12 Monate nach Beendigung der Ausbildung) sind im Vergleich zu den Abgängern des Jahres 2020 um rund 5 Prozentpunkte gestiegen. Dabei dürfte mitgespielt haben, dass die Abgänger des Vorjahres unter einer geringeren Einstellungsbereitschaft der Betriebe während der Corona-Krise gelitten haben.

Betrachtet man die Vermittlungsquoten nach Maßnahmentyp (ein Jahr nach Abschluss der Maßnahme), so stellt man fest, dass die IBU mit 83% Vermittlungsquote nach wie vor das beste Resultat erreicht. Neben der betriebsnahen Ausbildung trägt sicherlich auch das günstige Teilnehmerprofil zum Erfolg der Maßnahme bei. Danach kommen die Ausbildungen in den BBZ (59% Vermittlungsquote, deutlich besser als im Vorjahr) und die diversen Betriebspraktika (52%).

Die Abgänger der Qualifizierungsmaßnahmen erreichen mit 43% wieder ein besseres Ergebnis als im Vorjahr (36%), während die Integrationsmaßnahmen mit 36% ähnlich wie im Vorjahr abschneiden. Schwach schneiden dagegen diejenigen ab, die ein Studium (oder eine andere schulische Ausbildung, z.B. die Abitur-Vorbereitung) bzw. eine Lehre abgeschlossen haben. Hiervon sind nur 33% ein Jahr später im Job. Relativ viele dieser Personen hängen allerdings eine weitere Ausbildung an (27% in Ausbildung nach 6 Monaten, 18% nach 1 Jahr). Auch die Praktika führen oft zu weiteren Ausbildungen: 32% der Absolventen waren ein Jahr später in einer weiteren Bildungsmaßnahme zu finden. Gleiches gilt in diesem Jahr auch für die Abgänger der Integrations- und Vorschaltmaßnahmen.

Bei den Abgängern eines Studiums oder einer Lehre muss man zudem feststellen, dass nur 44% der hier betrachteten Personen ihre Ausbildung erfolgreich (mit Diplom) zu Ende geführt haben. Bezieht man diejenigen mit ein, die die Ausbildung zwar zu Ende geführt, aber nicht bestanden haben, dann haben immerhin 64% die Ausbildung beendet.

Zusammenfassung der Verbleibanalysen

625 Abgänger (+7% zum Vorjahr)

430 haben die Ausbildung zu Ende geführt (69%)

277 waren in Arbeit 6 Monate nach Ende (44%)

+ 115 waren in einer weiteren Ausbildung (18%)

-> **Integrationsquote (Arbeit oder Ausbildung) von 63% nach 6 M.**

313 waren in Arbeit ein Jahr nach Ende (50%)

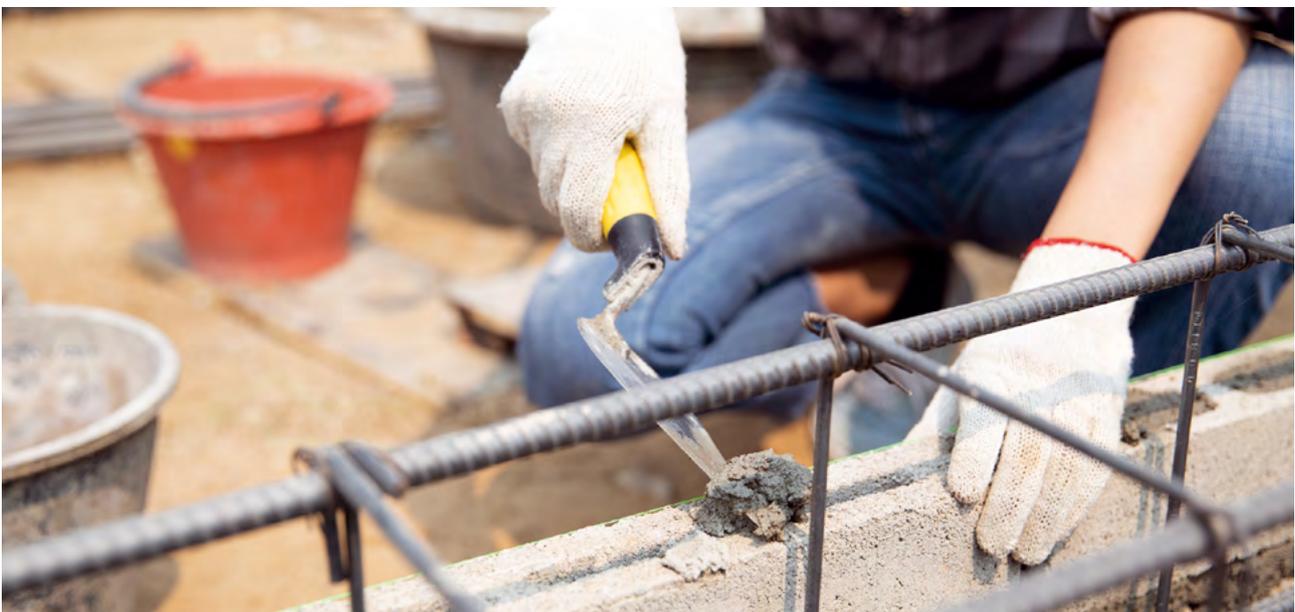
+ 98 waren in einer weiteren Ausbildung (16%)

-> **Integrationsquote (Arbeit oder Ausbildung) von 66% nach 1 Jahr**

Anmerkung:

Die Vermittlungszahlen der IBU hier sind höher als die in früheren Jahren veröffentlichten Daten, da hier auch die Arbeitsaufnahmen bei anderen Arbeitgebern als dem Arbeitgeber der IBU selbst gezählt werden. Im Unterschied zur Vermittlungsquote auf S.36 wird hier zudem der Verbleib nach 6 bzw. 12 Monaten ermittelt und nicht unmittelbar im Anschluss an die Pflichteinstellungsperiode.

Zur Illustration: von den 83% in Beschäftigung nach 1 Jahr waren 66% noch beim Ausbildungsbetrieb und 17% in einem anderen Betrieb beschäftigt.



Ausbildungsbeihilfen für Betriebe

Betriebe können für Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen ihrer Mitarbeiter beim Arbeitsamt eine finanzielle Unterstützung beantragen, in Form einer pauschalen Intervention in den Lohnkosten der Auszubildenden. Mit der ab Oktober 2020 in Kraft getretenen Reform der Beihilfen wurden die Zuschussbeträge indexiert (für KMU von 9,00€ auf 10,70€ pro Ausbildungsstunde und für Großunternehmen von 6,00€ auf 7,10€) und auch die Maximalbeträge pro Unternehmen und pro Jahr angepasst (für KMU von 15.000 € auf 17.900 € und für Großunternehmen von 20.000€ auf 23.800€).

Der Umfang der Beihilfen wird in der nachfolgenden Tabelle ersichtlich. Die Daten stammen aus dem entsprechenden Jahresbericht, der eine detaillierte Analyse der im jeweiligen Jahr abgeschlossenen Akten enthält. Die

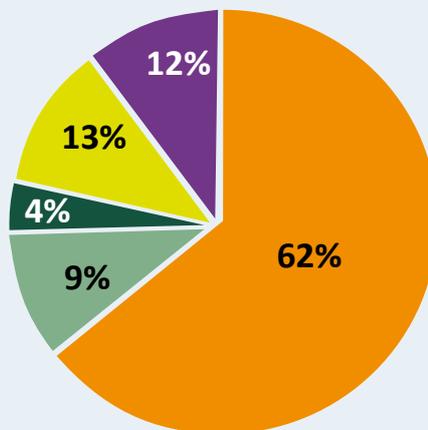
2022 abgerechneten 56 Anträge betrafen 35 unterschiedliche Betriebe mit einem beantragten Bezuschussungsvolumen von rund 330.000 €, wovon rund 272.000 € nach Abrechnung und Kontrolle der erfolgten Ausbildungen tatsächlich ausgezahlt worden sind. Die bezuschussten Ausbildungen betrafen insgesamt 1.279 Arbeitnehmer/innen. Seit der Reform und der Vereinfachung des Antragsverfahrens ist festzustellen, dass etliche Betriebe ihre Ausbildungen nicht mehr in einem Antrag bündeln, sondern für jede einzelne Ausbildung einen Antrag stellen. Dadurch steigt die Zahl der Anträge, die aber oft nur eine kurze Ausbildungsdauer betreffen und teilweise sehr kleine Zuschussbeträge erreichen.

Fast zwei Drittel der Ausbildungsstunden betrafen Ausbildungen zur Förderung der Polyvalenz der Mitarbeiter.

Abgerechnete Anträge	2020	2021	2022
Betriebe	39	49	35
Anträge	53	64	56
Ausgebildete Personen	1.346	1.164	1.279
Beihilfe genehmigt	357.476 €	328.702 €	328.257 €
Beihilfe ausgezahlt	264.890 €	246.429 €	272.431 €
% realisiert	74%	75%	83%
Ausbildungsstunden beantragt	61.644	56.934	53.880
Ausbildungsstunden realisiert	35.744	32.294	30.747
% realisiert	58%	57%	57%
Beihilfe			
...pro Betrieb	6.792	5.029	7.784
...pro Person	197	212	213
...pro Stunde	7,4	7,6	8,9
Ausbildungsstunden			
...pro Betrieb	917	659	878
...pro Person	27	28	24

Ausbildungsstunden nach Art der Ausbildung

- Polyvalenz
- Investitionen
- Qualitätsmanagement
- Sicherheit
- Allgemeine Schulungen



BERUFSORIENTIERUNG



Berufsorientierung

Das Arbeitsamt bietet eine Vielzahl von Dienstleistungen rund um das Thema der Berufswahl und beruflichen (Neu)Orientierung, sowohl für Jugendliche als auch für Arbeitsuchende und Arbeitnehmer. Die Palette geht dabei von der Bereitstellung von berufskundlichen Materialien über Informationsveranstaltungen bis hin zum individuellen Beratungsgespräch. Auch die Aktivitäten rund um das Thema Lebenslauf & Bewerbung bieten Hilfe bei der Berufszielsuche. Ergänzt wird das Angebot durch die medizinischen und psychologischen Beratungen, die nicht zuletzt dazu dienen, die Eignung einer Person für bestimmte Berufe festzustellen.

Zielpublikum Jugendliche, Eltern, Lehrer

Welcher Beruf passt zu mir? Welche Ausbildung soll ich wählen? Um Jugendlichen zu helfen, diese und ähnliche Fragen zu beantworten, stellt das Arbeitsamt ihnen (aber natürlich auch den Arbeitsuchenden und Arbeitnehmern) im Internet eine Vielzahl von Informationen und Entscheidungshilfen zur Verfügung. Dies soll sie dazu befähigen, selbständig eine mit ihren Neigungen, Kenntnissen und Fähigkeiten in Einklang stehende Berufswahl treffen zu können. Über das Informationsangebot hinaus können sie auch eine individuelle Beratung in Anspruch nehmen.

Berufsbeschreibungen und -filme

Auf der Webseite des Arbeitsamtes sind rund 1.200 Berufsbeschreibungen des SIEP (Service d'Information sur les Etudes et les Professions asbl) zu finden, die zum Großteil ins Deutsche übersetzt worden sind. Über die Datenbank ISIS wird zudem aufgezeigt, welche Ausbildungsmöglichkeiten in der Französischen Gemeinschaft zu diesen Berufen führen.

Eine Vielzahl von Berufsfilmen sowie auch Interviews mit Berufstätigen geben weitere Einblicke in die Berufswelt. Darüber hinaus sind Informationen aus dem In- und Ausland darüber zu finden, welcher Weg zum entsprechenden Beruf führt: Schule, Lehre, Ausbildung, Studium usw.

Informationen zu Ausbildung und Studium

Die jährlich aktualisierte Broschüre „Ausbildung für Schüler und Jugendliche in der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens“ wird jedes Jahr im Januar an die Schulen und Kaleido Ostbelgien geschickt, sowie an interessierte Eltern und Jugendliche verteilt. Übersichtstabellen mit sämtlichen Kursen des allgemeinbildenden, technischen und berufsbildenden Unterrichts (einschließlich des Förderschulwesens) sowie der mittelständischen Ausbildung (Lehre) und dem Hochschulwesen erlauben dem Jugendlichen eine möglichst vollständige Einsicht in das Unterrichtsangebot. Die Broschüre wurde für das Internet aufbereitet, um auch online den Zugriff auf diese Informationen zu ermöglichen.

Auf der Internetseite des Arbeitsamtes werden aber auch weiterführende Informationen zu Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten im In- und Ausland (Wallonie, Flandern, Deutschland, Luxemburg, Niederlande, ...), sowie eine Vielzahl an Informationen rund um dieses Thema (z.B. Bewerbungsmodalitäten, Lehr- oder Ausbildungsentschädigungen, Studiengebühren und -darlehen, Zulassungskriterien, Vorbereitungskurse, ...) ständig gepflegt und aktualisiert.

2021 wurde gemeinsam mit der DSL, dem IAWM, Kaleido Ostbelgien und dem Ministerium der Deutschsprachigen Gemeinschaft ein neues institutionsübergreifendes Internetportal geschaffen - www.berufsberatung.be - mit vielen nützlichen Informationen rund um die Themen Berufszielfindung und Berufsberatung, z.B. Schullaufbahnberatung, Berufsberatung, Duale Ausbildung, „Ab ins Ausland“, Bildungsportal, Jugendarbeit oder Begleitung von Personen mit Unterstützungsbedarf. Auf dieser Seite werden ebenfalls Informationen zu den Tagen der offenen Tür von Hochschulen und Universitäten sowie Infomaterial (Broschüren, Flyer, ...) der verschiedenen Anbieter im Downloadbereich bereitgestellt.

Online-Datenbanken

Die Datenbank „ISIS“ mit Angaben aus der Französischen Gemeinschaft ermöglicht es, die Verbindung zwischen den Berufen und den dahin führenden Studien und Ausbildungen und umgekehrt aufzuzeigen. Diese Datenbank wird, ebenso wie umfangreiches Infomaterial in Printform, auch den Mediotheken aller Sekundarschulen zur Verfügung gestellt.

Informationsveranstaltungen

Die Berufsberatung leistet in Zusammenarbeit mit anderen Trägern, den Schulen, Eltern und anderen Beteiligten aktive Hilfestellung bei der Berufswahlvorbereitung: Sie organisiert eine Vielzahl von Klassenanimationen in den Schulen, hält Vorträge und nimmt an diversen Informationsveranstaltungen teil.

Nachdem die Zahl der Veranstaltungen und Teilnehmer Coronabedingt 2020 und 2021 stark zurückgegangen war, konnten 2022 wieder deutlich mehr Jugendliche erreicht werden. Hinzu kommt, dass die Aufgaben des Arbeitsamtes erweitert wurden (S. 60), so dass die Berufsberater des Arbeitsamtes eine Vielzahl von zusätzlichen Aktivitäten durchgeführt haben.

Neuorganisation der Berufswahlvorbereitung in der DG

Das REK III-Projekt zur beruflichen Orientierung zielt darauf ab, den Rahmenplan zur Berufswahlorientierung sowie die Angebote zur Studien- und Berufswahlvorbereitung in der Deutschsprachigen Gemeinschaft zu überarbeiten und auf eine neue konzeptionelle und organisatorische Grundlage zu stellen.

Im Rahmen dieses Projekts hat die Regierung u.a. beschlossen, sämtliche Berufsberatungsaktivitäten für Schulen in einer Einrichtung zu bündeln, so dass die Schulen nur noch einen Ansprechpartner haben. Dementsprechend wurden die verbleibenden Aktivitäten in diesem Bereich von Kaleido Ostbelgien an das Arbeitsamt übertragen und dafür 1,5 Stellen beim Arbeitsamt vorgesehen.

Seit dem Schuljahr 2022-23 hat die Berufsberatung des Arbeitsamtes die bis dahin von Kaleido durchgeführten Workshops und Animationen in den Sekundarschulen (Vorbereitung auf das Studium, Studieren in Belgien, Studieren in D/NL/Lux, Elternabende, ...) überarbeitet und selbst durchgeführt. Ab dem Schuljahr 2023-24 kommen auch die entsprechenden berufskundlichen Aktivitäten in den Primarschulen hinzu.

Außerdem wurde der Beschluss gefasst, das Arbeitsamt zum **Referenzzentrum für Berufsorientierung in Ostbelgien** auszubauen. Seine Rolle wird sein, die Nachfrage der Schulen sowie die Angebote der Träger und Partner zu koordinieren, die Angebote weiterzuentwickeln, besser sichtbar zu machen und als Ansprechpartner für die Schulen und externen Partner zu fungieren.



Berufsorientierung und Berufswahlvorbereitung 2022

Veranstaltungen 2022: **92** (55 in 2021)

Teilnehmer 2022: **1.916** (765 in 2021)

Infoabende für Jugendliche und Eltern -
Klassenanimationen - Elternabende - Vorträge ...



Zielpublikum Arbeitssuchende und Jugendliche

Zusätzlich zu den Jugendlichen haben auch viele Arbeitssuchende einen Bedarf an Berufsorientierung und -beratung: Oftmals fehlt es ihnen an einem klaren Berufsziel oder an einer realistischen Selbsteinschätzung ihrer Fähigkeiten. Die individuelle Berufsberatung und die damit einhergehenden Dienstleistungen verfolgen das Ziel der Förderung einer dauerhaften Eingliederung des Ratsuchenden in den Arbeitsmarkt durch das Treffen einer kunden- und arbeitsmarktgerechten Berufswahl. Im Gegensatz zu den Jugendlichen spielt hier die Ausrichtung an den aktuellen Gegebenheiten des Arbeitsmarktes eine viel größere Rolle.

Berufs- und Ausbildungsberatung & psychologische Dienstleistungen

In einem individuellen Beratungsgespräch geht der Berufsberater ganz gezielt auf die persönliche Situation ein. Im Mittelpunkt stehen die Interessen, Fähigkeiten und Kenntnisse der Ratsuchenden. Ausschlaggebend sind dabei nicht nur die beruflichen Vorstellungen und Neigungen, sondern auch die richtige Selbsteinschätzung und die Lebensplanung. Es geht also darum, eine überlegte und realistische Entscheidung zu treffen. Die Fragestellung des Ratsuchenden bestimmt das Beratungskonzept und den Beratungsverlauf.

Der Übergang hin zur psychologischen Beratung ist fließend: Die PsychologInnen des Arbeitsamtes beraten und begleiten im Bedarfsfall Arbeitssuchende bei ihrer beruflichen Orientierung und sozioberuflichen Integration unter besonderer Berücksichtigung der medizinischen, sozialen und psychologischen Aspekte. Anhand von psychologischen Untersuchungen und Tests wird auch die Eignung von Arbeitssuchenden für eine Ausbildung oder von Stellenbewerbern für eine bestimmte Arbeitsstelle eingeschätzt. Um dem gestiegenen Bedarf besser gerecht zu werden, wurde ab 2015 ein Testsystem über eine Internet-Plattform mit mehr als 300 psychologischen Tests eingeführt. 2022 konnte auch das Personal leicht aufgestockt werden.

Bewerbung & Coaching

Um die Arbeitssuchenden bei der eigenständigen Bewerbung zu unterstützen, werden kurze Bewerbungstrainings in Gruppen angeboten, aber auch Einzelberatungen zur Erstellung von Lebensläufen, Bewerbungsschreiben usw. Die Coachingformate werden ständig dem Bedarf angepasst. Aufgrund der sinkenden Arbeitslosenzahlen wurden in der jüngeren Vergangenheit fast nur noch Einzelberatungen durchgeführt, da es nicht mehr möglich war, ausreichend homogene Gruppen zusammenzustellen.

2022 wurden **243 Einzelberatungen** durchgeführt. Darüber hinaus führten die Mitarbeiter/innen auch **16 Animationen und Informationsveranstaltungen** zum Thema Stellensuche für die Abschlussklassen in den Schulen oder bei Partnerorganisationen des Arbeitsamtes durch. Hiermit wurden **189 Personen** erreicht.

Beratungen für Arbeitssuchende und Jugendliche 2022

Berufsberatung:

320 Personen

579 Beratungen

Psychologische Beratungen:

425 Personen

1.054 Beratungen



Psychologische Testverfahren - Rekrutierungen für Arbeitgeber - Talentkompass - Feststellung der Ausbildungseignung - Berufsberatung - Orientierung für Langzeitkranke (für die INAMI) - ICF-Analysen ...

Medizinische Untersuchungen

Bei Bedarf werden auch ärztliche Untersuchungen in Auftrag gegeben, um die Eignung von Arbeitssuchenden 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 Arbeitsplatzprobungspraktikum im Vorfeld ärztlich untersucht. 2022 wurden insgesamt **187 Untersuchungen** durchgeführt.

Berufs- und Ausbildungsberatung, psychologische Dienstleistungen



Selbstinformationszonen (TIAK)

Der Treffpunkt interAktiv (TIAK) ist als Selbstbedienungszone konzipiert, die es den Arbeitssuchenden ermöglicht, die aktive Arbeitssuche individuell und autonom zu betreiben. In der Dienststelle des Arbeitsamts in Eupen mussten die Räumlichkeiten allerdings aufgrund der Beschädigung durch die Flutkatastrophe im Juli 2021 geschlossen werden. Lediglich in St. Vith und Kelmis bleiben die Treffpunkte weiter zugänglich.

Kompetenztests

Berufliche Kompetenzen: MySkills

Insbesondere bei Geringqualifizierten und Migranten fehlen oft formale Nachweise über berufliche Kompetenzen. Um hier Abhilfe zu schaffen, legte das Arbeitsamt 2019 die Basis, um ein neues Instrument aus Deutschland einzuführen: Im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit wurde dort das Testverfahren MySkills entwickelt, das sowohl dem Betroffenen als auch dem Arbeitsberater und dem potenziellen Arbeitgeber eine validierte schriftliche Einschätzung der arbeitsbezogenen Fachkompetenzen liefern kann.

In einem etwa vier bis fünf Stunden dauernden, computergestützten Testverfahren sehen die Teilnehmer u.a. Fotos und Videos typischer Situationen aus dem Berufsalltag. Dazu müssen sie 120 fachspezifische und praxisorientierte Fragen beantworten. Der Test kann u.a. auf Deutsch, Englisch, Arabisch, Russisch, Türkisch und Farsi absolviert werden und wird bislang für 30 Berufe, vom Altenpflegehelfer bis zum Klempner, angeboten. Je nach Ergebnis können die Arbeitsberater und Stellenvermittler den Testteilnehmern adäquate Weiterbildungsangebote oder passende Stellen vorschlagen. Die Arbeitssuchenden können das Testergebnis ebenfalls für eigene Bewerbungen nutzen. Ansonsten bieten die Ergebnisse auch eine Basis, um gegebenenfalls mit dem Arbeitssuchenden ein passenderes Berufsziel zu suchen.

Im Jahr 2022 wurde das Testverfahren von 6 Arbeitssuchenden in Anspruch genommen (Vorjahr 8 Personen). Ab November 2022 fanden Informationsveranstaltungen statt, um MySkills bei den ÖSHZ, dem IAWM und den Kooperationspartnern des Arbeitsamtes stärker zu bewerben.

Sprachkenntnisse: ELAO

Mit den computergestützten ELAO-Tests kann das Arbeitsamt die Sprachkenntnisse von Arbeitssuchenden in Deutsch, Französisch, Niederländisch und Englisch testen.

Seit dem 1. Oktober 2019 verfügt das Arbeitsamt über eine neue Version des ELAO-Sprachtests. Dieser kann nun für zwei Bereiche angefragt werden, den allgemeinen Sprachtest und den beruflichen Sprachtest (Schwerpunkt Büro). Der allgemeine Sprachtest besteht aus Fragen zu grammatischen Strukturen, aktivem und passivem allgemeinem Wortschatz und einem Hörverständnistest. Im beruflichen Sprachtest wird zusätzlich der aktive und passive berufliche Wortschatz für administrative Berufe geprüft.

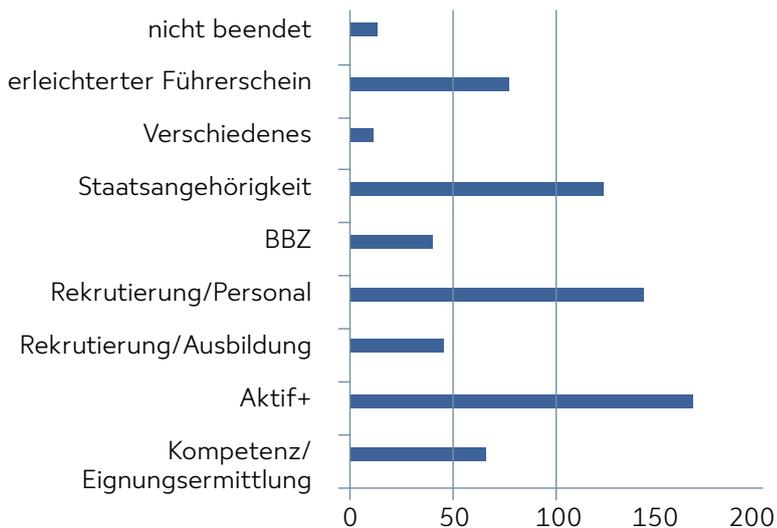


Mit dieser Neuerung geht auch einher, dass die Tests ab jetzt nicht mehr kostenfrei für das Arbeitsamt sind. Für den Ratsuchenden bleibt diese Dienstleistung allerdings kostenlos.

Da diese Tests im Arbeitsamt nicht mehr nur im Rahmen der Vermittlung und Ausbildung eingesetzt werden, sondern auch für die Zuerkennung der AktiF Plus-Bescheinigung und für die Erlangung der belgischen Staatsbürgerschaft, ist die Nachfrage nach Tests seit 2019 stark angestiegen.

So wurden 2021 insgesamt **677 Tests** durchgeführt (655 im Vorjahr), wobei der größte Teil im Zusammenhang mit den AktiF Plus-Bescheinigungen angefallen ist. In diesem Jahr wurden auch viele Tests im Zusammenhang mit Personalrekrutierungen durchgeführt.

Anzahl ELAO-Tests 2022 nach Anwendungsbereich

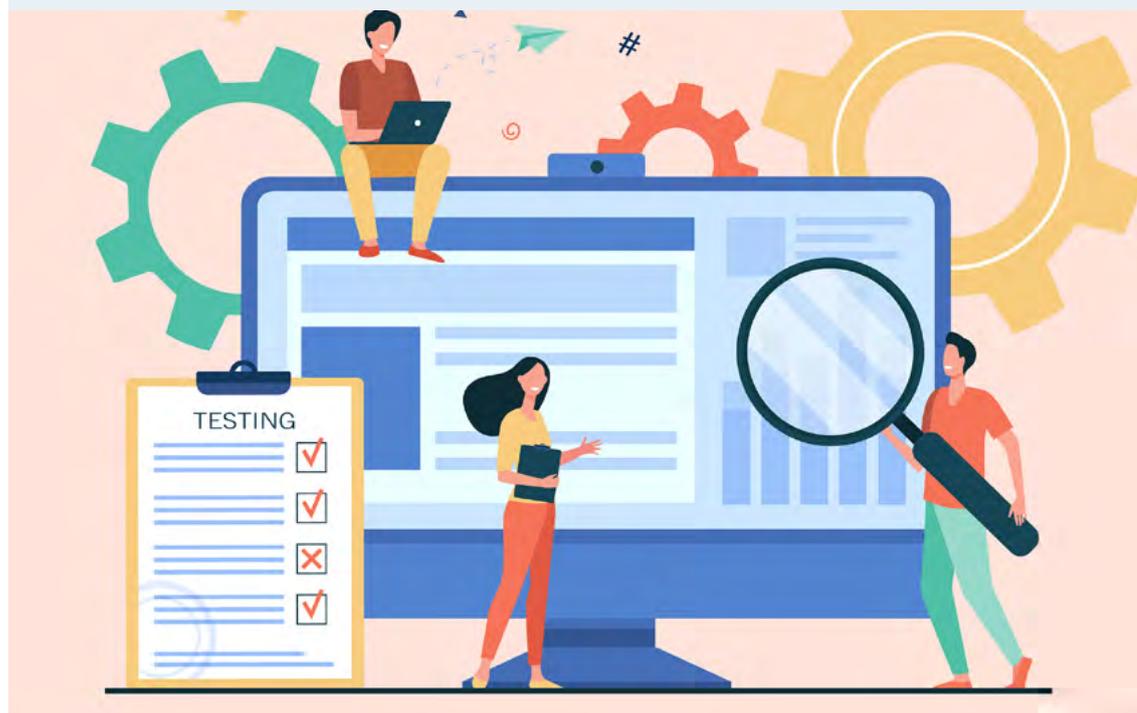


Zugang zur Sondersitzung der theoretischen Führerscheinprüfung

In diesem Bereich wurde dem Arbeitsamt 2019 eine **neue Zuständigkeit** erteilt. Für Personen mit unzureichenden kognitiven Fähigkeiten oder einer unzureichenden Alphabetisierung besteht die Möglichkeit, die theoretische Führerscheinprüfung in einem **angepassten Prüfungsverfahren** abzulegen. In dieser sogenannten „Sondersitzung“ der theoretischen Führerscheinprüfung werden Testfragen in vereinfachter Sprache mündlich wiedergegeben und den Kandidaten steht etwas mehr Zeit zur Verfügung. Seit Juni 2019 ist das Arbeitsamt berechtigt, entsprechende Bescheinigungen für die Teilnahme an dieser Sondersitzung auszustellen. Hierzu überprüfen die Psychologen des Fachbereichs Berufsorientierung die entsprechenden Fähigkeiten mit standardisierten Testverfahren.

Dass es hierfür in der Tat einen Bedarf gibt, zeigt die Tatsache, dass es im Jahr 2022 **134 Anfragen** gab (Vorjahr 131). 99 Bescheinigungen wurden ausgestellt, während 35 Anfragen negativ beschieden wurden. 55 Bescheinigungen wurden aufgrund sprachlicher Schwierigkeiten und 47 aufgrund kognitiver Einschränkungen ausgestellt.

KONTROLLE & 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.

Nach welchen Prinzipien funktioniert die Kontrolle der Arbeitsuchenden?

Der Kontrolldienst ist ein unabhängiger und neutraler Dienst, der direkt der Geschäftsführenden Direktorin 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 Arbeitsuche 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. 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 und Teilzeitbeschäftigte mit einer vorherigen Teilzeitbeschäftigung von höchstens 50% oder von weniger als 12 Monaten müssen einmal pro Jahr im Hinblick auf ihre **„aktive Verfügbarkeit“** bewertet werden. Stellt der Kontrolldienst fest, dass der Arbeitsuchende sich nicht ausreichend bemüht hat, erteilt er zunächst eine Verwarnung. Erhält der Arbeitsuchende beim zweiten Gespräch (6 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).

Arbeitslose über 60 Jahre, Arbeitslose mit Betriebszuschlag (vorher Frühpensionierte) und **Teilzeitbeschäftigte** mit einer vorherigen Teilzeitbeschäftigung von mindestens 50% oder von mehr als 12 Monaten unterliegen seit dem 1. September 2016 der sogenannten **„angepassten Verfügbarkeit“**: Sie müssen an einem ihren Fähigkeiten und ihrer Berufserfahrung angepassten Aktionsplan, den sie mit ihrem Arbeitsberater vereinbaren, mitwirken, sich aber nicht mehr selbst aktiv um Arbeit bemühen. Diese Mitwirkung wird vom Arbeitsberater nach einer vom Gesetzgeber festgelegten Frist bewertet (für über 60-Jährige nach einem Jahr, für Teilzeitbeschäftigte alle 24 Monate). Nur wenn diese Bewertung negativ ausfällt, wird ein Kontrollgespräch veranlasst.

Entschädigte Arbeitsuchende werden auch im Hinblick auf die **„passive Verfügbarkeit“** kontrolliert, d.h. ihr Reagieren auf Angebote und Vorladungen des Arbeitsamtes: Stellt ein Arbeitsberater fest, dass ein Arbeitsuchender 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 Arbeitsuchende 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

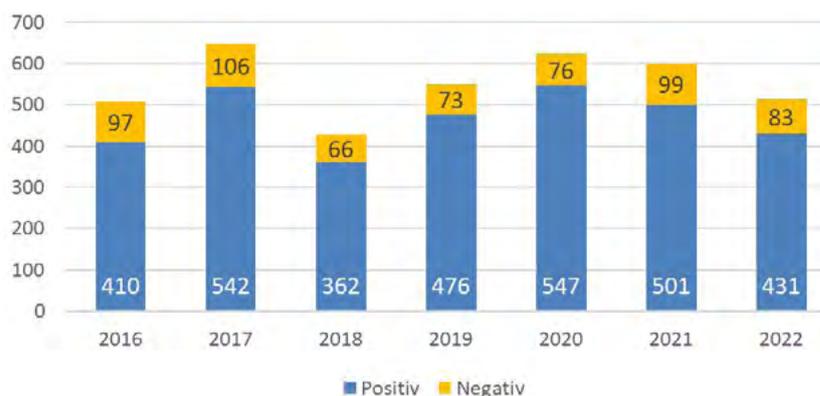
Ausfüllen der Stempelkarte, ...) und freiwillige Arbeitslosigkeit (Kündigung auf freiwilliger Basis). Im Zusammenhang mit der Covid-19-Krise wurde das Kontrollverfahren zwar nicht ausgesetzt, aber bei der Bewertung der Suchbemühungen wurden die außergewöhnlichen Umstände berücksichtigt (keine Strafe für die Nicht-Suche nach einem Arbeitsplatz vom 13. März bis 11. Mai 2020). Alle physischen persönlichen Interviews wurden zwischen dem 13. März und dem 25. Mai 2020 ausgesetzt. Auch nach diesem Datum, da die Arbeitsmarkt- und Ausbildungsbedingungen weiterhin schwierig waren, wurden flexiblere Beurteilungskriterien angewandt und es wurde so weit wie möglich auf Bewertungen auf Aktenbasis zurückgegriffen. 2022 wurde dann wieder zum normalen Bewertungsverfahren zurückgekehrt.

Einige Zahlen zu den Kontrollen und Sanktionen

Jugendliche Arbeitsuchende in der Berufseingliederungszeit

2022 wurden **514 Bewertungen** durchgeführt (-14% zum Vorjahr). Diese betrafen insgesamt 343 Personen, da 171 von ihnen zweimal innerhalb des Jahres bewertet worden sind. Der Proporz zwischen 84% positiven und 16% negativen Beschlüssen ist im Vergleich zum Vorjahr gleichgeblieben. Der allgemein hohe Prozentsatz der positiven Bewertungen resultiert auch aus den automatischen oder aufgrund der Akten Daten positiven Bewertungen, die dem jugendlichen Arbeitsuchenden aufgrund von Arbeitstätigkeiten oder Weiterbildungen ausgesprochen werden können.

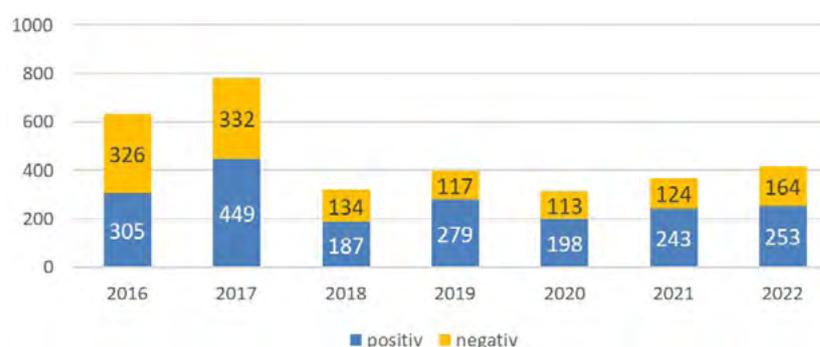
**Bewertungen der Suchbemühungen:
Jugendliche in Berufseingliederungszeit**



Entschädigte Arbeitsuchende bis 60 Jahre

2022 wurden insgesamt **417 Bewertungen** von entschädigten Arbeitslosen vorgenommen. Diese betrafen 390 Personen, da auch hier einige zweimal bewertet worden sind. Die Gesamtzahl der durchgeführten Bewertungen ist um +14% zum Vorjahr gestiegen. Die niedrigen Zahlen der Jahre 2018 und 2019 waren dem Personalmangel im Kontrolldienst geschuldet, während in den Jahren 2020 und 2021 die Durchführung von Kontrollgesprächen aufgrund der Coronakrise zeitweise ausgesetzt bzw. durch die Kontaktbeschränkungen beeinträchtigt waren. Davon abgesehen war die Zahl der entschädigten Arbeitsuchenden im Jahresschnitt 2022 rund 25% niedriger als noch 2017, was auch zum Rückgang der Anzahl Bewertungsgespräche beiträgt. Bei den entschädigten Arbeitsuchenden fielen in diesem Jahr 39% der Bewertungen negativ aus, was deutlich höher ist als in den vergangenen drei Jahren. Während der Krise waren die Anforderungen an die Arbeitsuchenden aufgrund der erschwerten Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt gelockert worden.

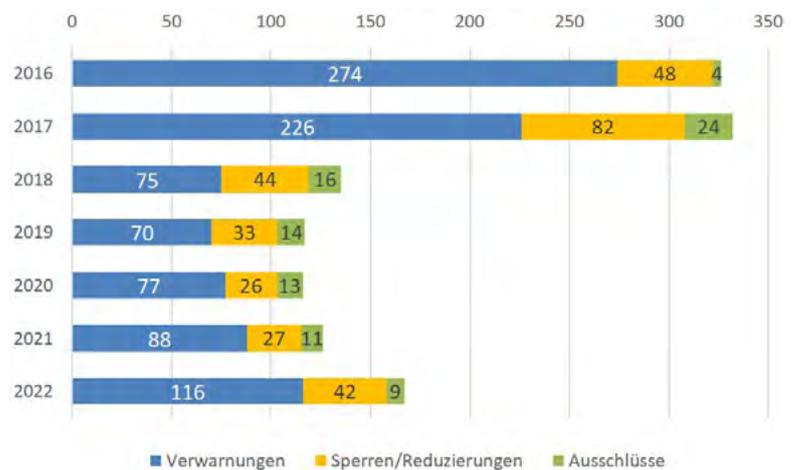
**Bewertungen der Suchbemühungen:
Entschädigte Arbeitsuchende**



Sanktionen

Die aus den negativen Bewertungen resultierenden Sanktionen beliefen sich 2022 auf **116 Verwarnungen** (im Falle einer ersten negativen Bewertung), **42 Sperren** oder Reduzierungen (wenn es sich um eine 2. negative Bewertung handelt) und **9 Ausschlüssen** vom Arbeitslosengeld (nach einer 3. negativen Bewertung). Damit ist auch die Zahl der Sanktionen wieder gestiegen im Vergleich zum Vorjahr. Was die Teilzeitbeschäftigten anbelangt, die der aktiven Verfügbarkeit unterliegen, so wurden 8 Personen bewertet. Hiervon sind 3 Bewertungen negativ ausgefallen.

Entwicklung der Anzahl Sanktionen



Angepasste Verfügbarkeit

Seit Juli 2017 werden auch die der angepassten Verfügbarkeit unterliegenden Arbeitssuchenden über 60 Jahre ermittelt und entsprechend betreut, und seit 2019 auch die Arbeitslosen mit Betriebszuschlag. Seit 2019 wurden daher erste Bewertungen der Mitwirkung am jeweiligen Aktionsplan durch die Arbeitsberater durchgeführt. So wurde im Jahr 2022 für **47 Personen** eine positive Mitwirkung (Vorjahr 36 Personen) und keine negative Bewertung verzeichnet.

Passive Verfügbarkeit

Im Rahmen der Kontrolle der passiven Verfügbarkeit wurden 2022 für 46 Personen (zu 63% Männer) eine (oder mehrere) interne Mitteilung(en) an den Kontrolldienst gemacht, der daraufhin die Person zu einer Anhörung vorlud (Vorjahr 31 Personen). Betroffen waren überwiegend Personen unter 40 Jahren. Der Grund für die Mitteilung ist zumeist das Nicht-Erscheinen auf eine Vorladung hin (z.B. bei einem Stellenvermittler, einem Arbeitsberater oder zu einem Ausbildungsbeginn).

In 10 Fällen kam es zu einer Verwarnung, in weiteren 21 Fällen zu einer zeitweiligen Sperre und in 4 Fällen zu einem Ausschluss vom Arbeitslosengeld. Manche Personen werden auch mehrfach sanktioniert. Hingegen wurden 15 Fälle ohne Sanktion beigelegt.

Von der Verfügbarkeit freigestellte Personen

Wie bereits im Kapitel zur Arbeitsberatung und Betreuung beschrieben, sind manche Personengruppen zeitweise von den Kontrollmechanismen hinsichtlich der Arbeitssuche freigestellt. Dies betrifft insbesondere Personen mit schwerwiegenden psychischen und/oder gesundheitlichen Problemen. Diese Personen werden jedoch auch während der Freistellungszeit auf spezifische oder angepasste Weise betreut.

So waren im Laufe des Jahres 2022 **153 vollarbeitslose Personen** aufgrund einer **PMS-Problematik** von der Verpflichtung zur aktiven Arbeitssuche befreit. Im Jahr 2021 lag diese Zahl bei 126 Personen. Außerdem waren 15 Vollarbeitslose aufgrund einer gesundheitlichen Einschränkung von mehr als 33% in einer sogenannten „angepassten Betreuung“ und unterlagen während dieser Zeit ebenfalls nicht der Kontrolle (Vorjahr 9 Personen).

Zu dem im Jahr 2020 eingeführten Statut der sogenannten „**Nicht-Mobilisierbaren**“ wurden bislang **15 Personen** zugelassen, und zwar auf Basis eines aufwändigen ICF-Screenings. 2022 ist keine weitere Person hinzugekommen.

ÜBER UNS



Struktur und Organisation

Das Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft ist eine Einrichtung öffentlichen Interesses mit eigener Rechtspersönlichkeit und wurde per Dekret zum 1. Januar 2000 geschaffen. Das Arbeitsamt wird durch einen Verwaltungsrat geleitet, 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 liegt in den Händen der Geschäftsführenden Direktorin.

Die Zusammensetzung des Verwaltungsrates Ende des Jahres 2022 sah wie folgt aus:



Das Arbeitsamt umfasst fünf Fachbereiche, wobei es den Bereich Betreuung und Vermittlung sowohl in St. Vith als auch in Eupen gibt.

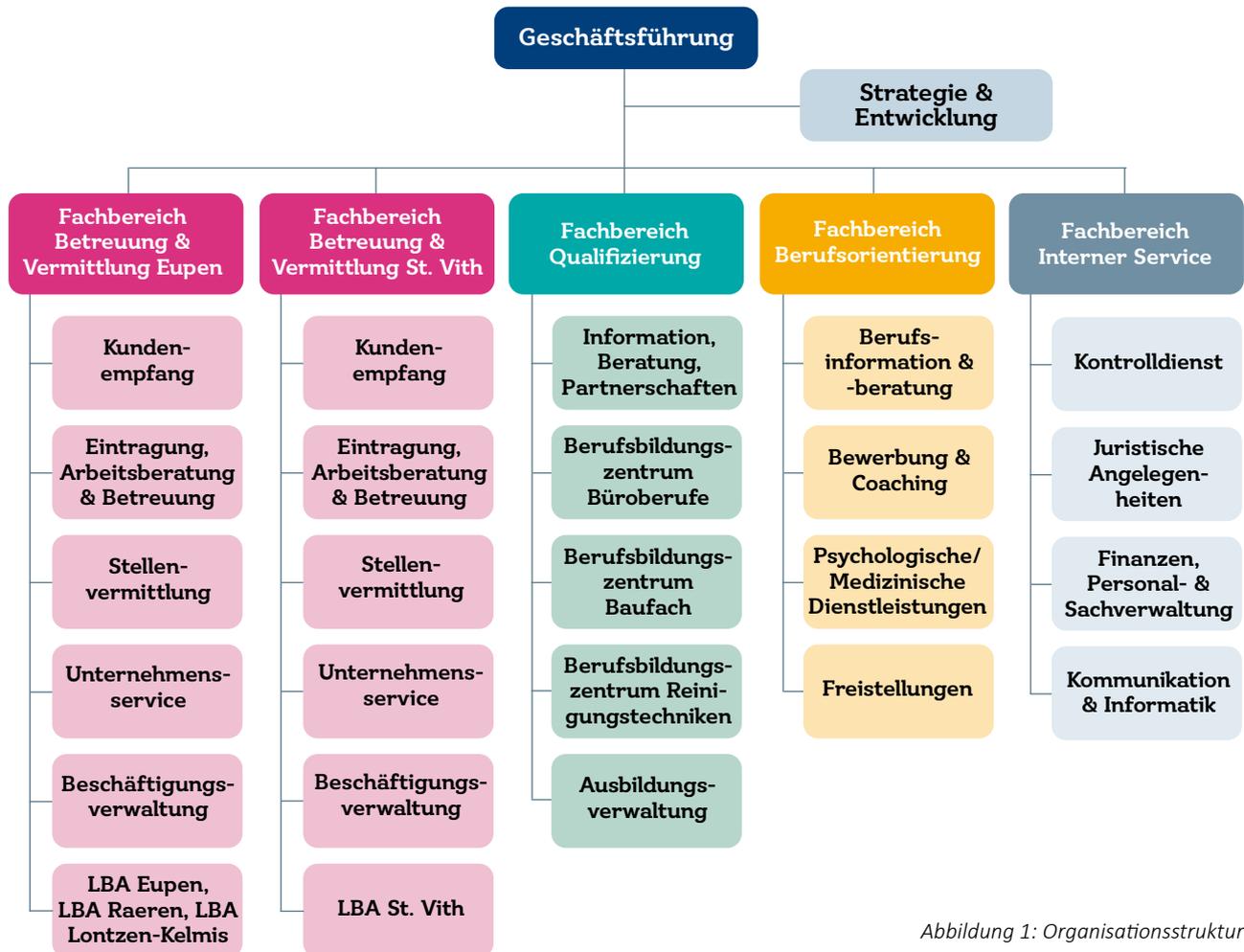


Abbildung 1: Organisationsstruktur

Im Laufe des Jahres 2022 sind eine Reihe von Entscheidungen gefallen, die weitreichende Auswirkungen auf die Struktur des Arbeitsamtes haben werden:

Das im Jahre 2021 durchgeführte **Verwaltungsaudit in der DG** kam u.a. zu dem Ergebnis, dass es für ein effizientes Funktionieren sinnvoll wäre, die **Buchhaltung, die Personalverwaltung und Lohnbuchhaltung sowie die allgemeine Informatik** des Ministeriums, des Arbeitsamtes und der Dienststelle für Selbstbestimmtes Leben zu bündeln.

Daraufhin erfolgte der Beschluss der Regierung, **ab Januar 2023 gemeinsame Fachbereiche für die drei Einrichtungen im Ministerium** zu schaffen:

- Fachbereich Personalverwaltung
- Fachbereich Finanzen
- Fachbereich Informatik & Support

Dies hat zur Folge, dass die entsprechenden Dienste und Mitarbeiter des Arbeitsamtes zum 1.1.2023 an das Ministerium übertragen werden und die Prozeduren, Richtlinien usw. der drei Einrichtungen nach und nach harmonisiert werden.

Im Bereich Informatik ist allerdings nur die allgemeine Bürotik- und Kommunikationssoftware sowie die entsprechende Hardware betroffen, während die einrichtungsspezifischen Programme (wie z.B. CompAss oder das Jobportal des Arbeitsamtes) nach wie vor von jeder Einrichtung separat verwaltet werden.

Auch gibt es seit Anfang 2023 ein gemeinsames Intranet für die übergreifend gültigen Informationen, während die organisationsspezifischen Themen weiter in Eigenregie pro Einrichtung aufbereitet werden.

Im September 2022 gab die Regierung der Deutschsprachigen Gemeinschaft bekannt, dass aufgrund von **Sparmaßnahmen** u.a. die **Führungsstrukturen in den öffentlichen Diensten der DG verschlankt** werden müssen. Dies hat beim Arbeitsamt zur Folge, dass die Zahl der Fachbereiche bis spätestens Ende 2024 auf vier reduziert werden muss. Aufgrund des gemeinsamen Personalstatuts müssen die Fachbereichsleiterstellen zudem auch im Arbeitsamt in befristete Mandate von 5 Jahren umgewandelt werden. Im Einklang mit dem laufenden Organisationsentwicklungsprozess wurde Ende 2022 ein neues Organigramm vorbereitet, das diesen Vorgaben Rechnung trägt und bis Ende 2023 umgesetzt werden soll. Dazu mehr im nächsten Tätigkeitsbericht.

Eine **Statut-Anpassung für den Öffentlichen Dienst** in der Deutschsprachigen Gemeinschaft von 2021 sieht vor, dass unterhalb der Fachbereiche **neue Organisationseinheiten** gebildet werden können, die als Referat bezeichnet werden. Im November 2022 hat die Regierung dem Arbeitsamt die Schaffung von **zwei Referaten** genehmigt: ein Referat „Kontrolldienst“ im Fachbereich Interner Service und ein Referat „Berufsberatung“ im Fachbereich Berufsorientierung.

Zwei weitere Referate in den beiden übrigen Fachbereichen sollen im Laufe des Jahres 2023 im Zuge des umfassenden Prozesses zur Organisationsentwicklung geschaffen werden. Zur Vorbereitung der Umsetzung dieses Beschlusses wurde der Kontrolldienst im Dezember 2022 in den Fachbereich Interner Service verlagert.

Eine weitere Entscheidung der Regierung aufgrund der angespannten Haushaltslage betraf im Dezember 2022 die **Umwandlung des Arbeitsamtes** und der DSL in jeweils einen **Dienst mit getrennter Geschäftsführung (DGG)**. Die Umsetzung dieses Beschlusses erfordert jedoch gesetzliche Anpassungen, die im Laufe des Jahre 2023 erfolgen sollen. Die Folge wird sein, dass das gesamte Personal des Arbeitsamtes an die Rechtsperson der Deutschsprachigen Gemeinschaft übertragen wird. Der „DGG Arbeitsamt“ untersteht dann in der Hierarchie direkt dem zuständigen Minister und der Verwaltungsrat wird in einen Verwaltungsausschuss mit Gutachter-Funktion umgewandelt. Das Dienstleistungsangebot des Arbeitsamtes ist von dieser Änderung nicht betroffen.



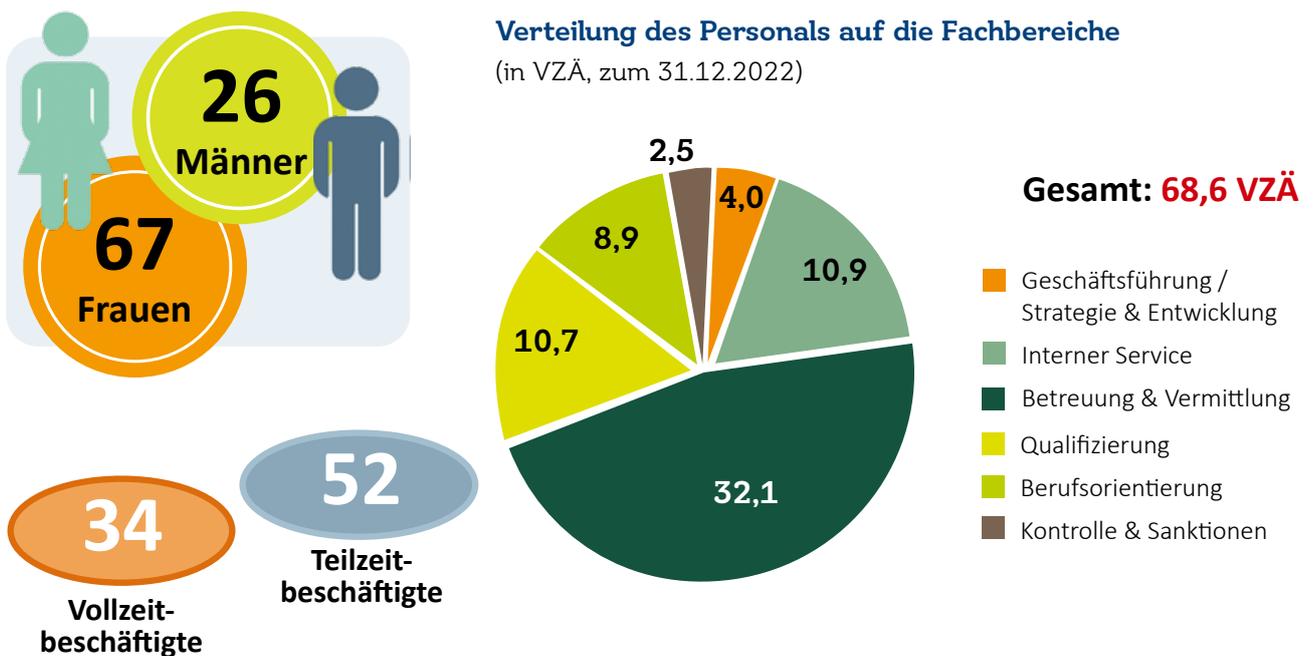
Geschäftsführungsvertrag

Für jede Legislaturperiode wird zwischen der Regierung der Deutschsprachigen Gemeinschaft und dem Arbeitsamt ein Geschäftsführungsvertrag abgeschlossen. Der Vertrag definiert zum einen die Basisaufgaben des Arbeitsamtes, aufgliedert nach Fachbereich, und zum anderen eine Reihe von besonderen Projekten, die es im Laufe der Legislaturperiode umzusetzen gilt. Darüber hinaus werden verschiedene Bewertungs- und Finanzierungsmodalitäten aufgeführt. So findet eine jährliche Evaluierung der Umsetzung durch einen Begleitausschuss statt. Diese stützt sich insbesondere auf einen Fortschrittsbericht zum Stand der Umsetzung der besonderen Projekte.

2021 trat der neue **Geschäftsführungsvertrag 2021-2024** in Kraft. Neben den Basisaufgaben werden darin 27 besondere Projekte aufgeführt. Hiervon stammen 5 Projekte aus dem Regionalen Entwicklungskonzept der Deutschsprachigen Gemeinschaft (REKIII) und 4 aus dem Laufenden Arbeitsprogramm der Regierung. In diesen Projekten und Reformprozessen tritt das Arbeitsamt als einer der beteiligten Partner auf. Die übrigen 18 Projekte betreffen hingegen direkt die Aufgaben des Arbeitsamtes und werden zumeist auch federführend vom Arbeitsamt geleitet und umgesetzt. Ein entsprechender Bericht zur Umsetzung wird an anderer Stelle veröffentlicht.

Personal des Arbeitsamtes

Ende 2022 beschäftigte das Arbeitsamt insgesamt **93 Personen** (69 Vollzeitäquivalente), wovon 7 Personen zu dem Zeitpunkt inaktiv waren (Mutterschaftsurlaub, Vollzeit-Laufbahnunterbrechung,...). Im Zuge der Kompetenzübertragungen durch die Sechste Staatsreform waren ab 2016 mit den neuen Diensten auch 10 zusätzliche Personen eingestellt bzw. übernommen wurden. Dadurch stieg der Personalstand von rund 58 VZÄ in den Jahren 2008-2015 auf rund 68 Vollzeitäquivalente seit 2016. 2022 waren im Schnitt 69 Vollzeitäquivalente beschäftigt. 67% der Personalmitglieder sind Frauen und der Altersdurchschnitt liegt bei 48,5 Jahren. Rund ein Drittel der Beschäftigten arbeiten in St. Vith und zwei Drittel in Eupen.



Umbauarbeiten im Quartum Center

Im Juli 2021 wurde Eupen und das gesamte Wesertal durch eine schwere **Flutkatastrophe** heimgesucht. Auch das Quartum Center und die Einrichtung des Arbeitsamtes dort waren stark betroffen. Insbesondere der Kellerbereich (mit Kantine, Archiv, Technikraum usw.) wurde komplett überflutet. Auch im Erdgeschoss entstanden Schäden an Böden und Wänden.

Nachdem die Entschädigung durch die Versicherung geklärt war, konnte der Keller im Laufe des Jahres 2022 renoviert werden. Dort wurde eine neue Kantine eingerichtet, die multifunktionell auch als Versammlungsraum genutzt werden kann.

Im Erdgeschoss sind für 2023 **umfangreiche Umbauarbeiten** vorgesehen, die auch eine neue Raumaufteilung beinhalten. So wird der Eingangsbereich neugestaltet, um die Sicherheit der Mitarbeiter zu verbessern, und in der vormaligen offenen Zone (Treffpunkt InterAktiv) werden neue Büros und kleine Besprechungsräume installiert. Für die Unterbringung der offenen Zone, inklusive eines Computerraums für ein Test- und Selbstlernzentrum, wurden neue Räumlichkeiten im hinteren Teil des Quartum Centers angemietet. Diese Arbeiten sind ebenfalls für 2023 vorgesehen.

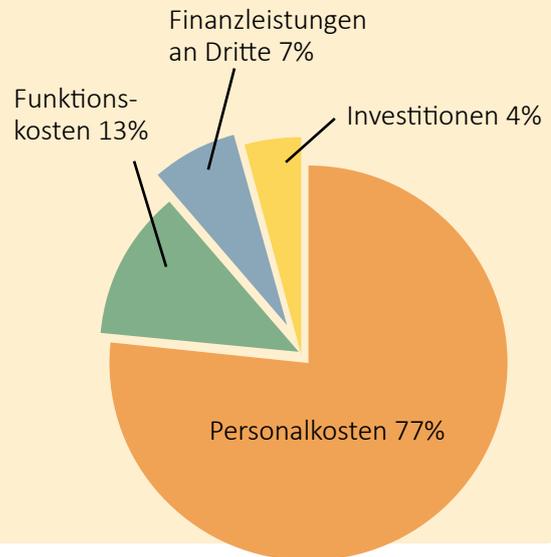


Haushalt des Arbeitsamtes

Zur Wahrnehmung seiner Aufgaben hat das Arbeitsamt im Jahre 2022 **Ausgaben** in Höhe von **8.520.746 €** getätigt.

Eine Aufgliederung der **Ausgaben** ergibt folgende Verteilung der Mittel:

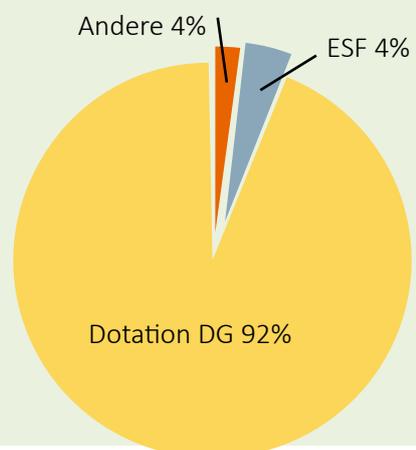
Personalkosten	6.536.272 €
Funktionskosten	1.090.131 €
Finanzleistungen an Dritte	571.818 €
Investitionen	322.525 €
Gesamt	8.520.746 €



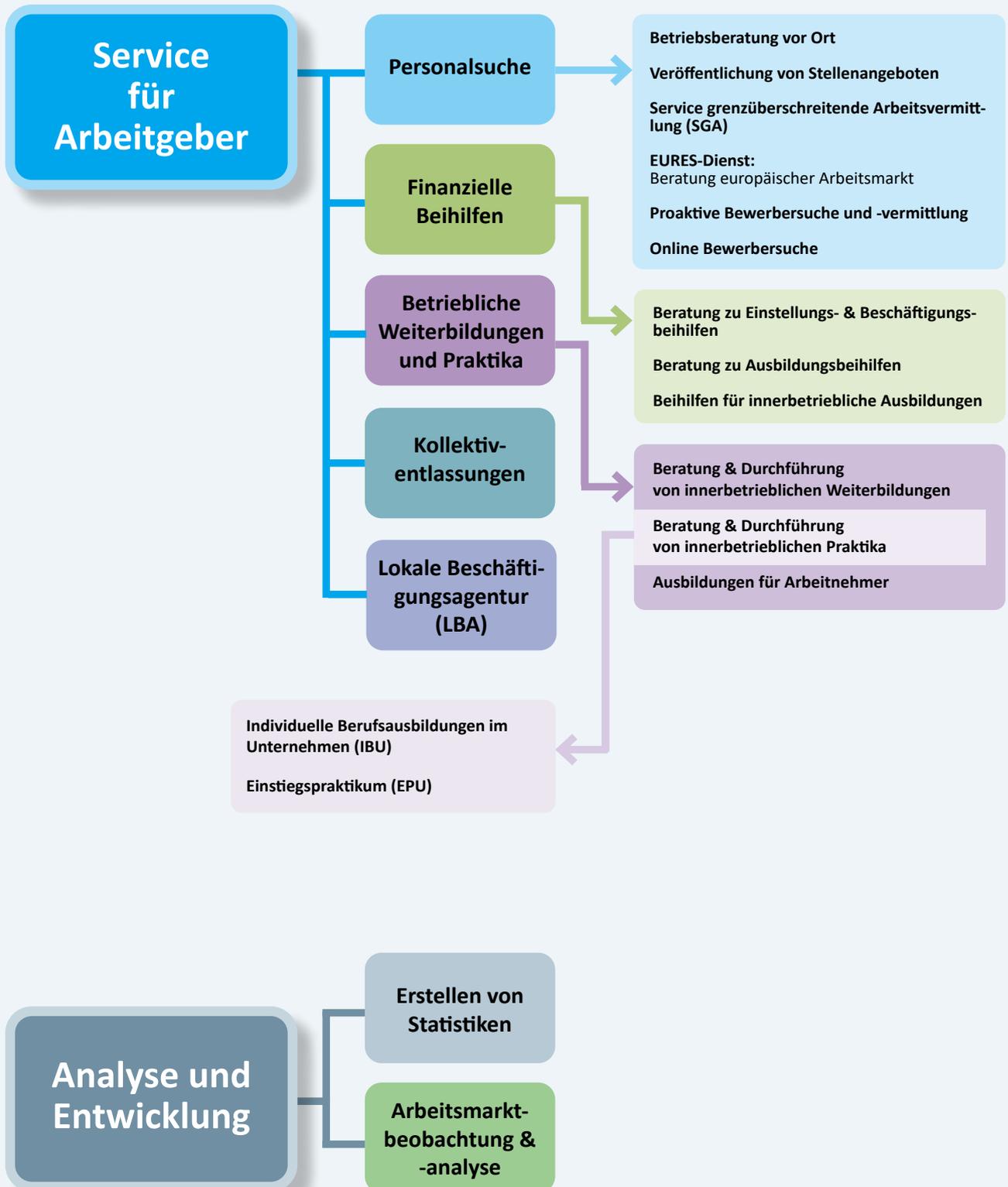
Die realisierten **Einnahmen** des Jahres 2022 beliefen sich auf insgesamt **8.856.249 €**.

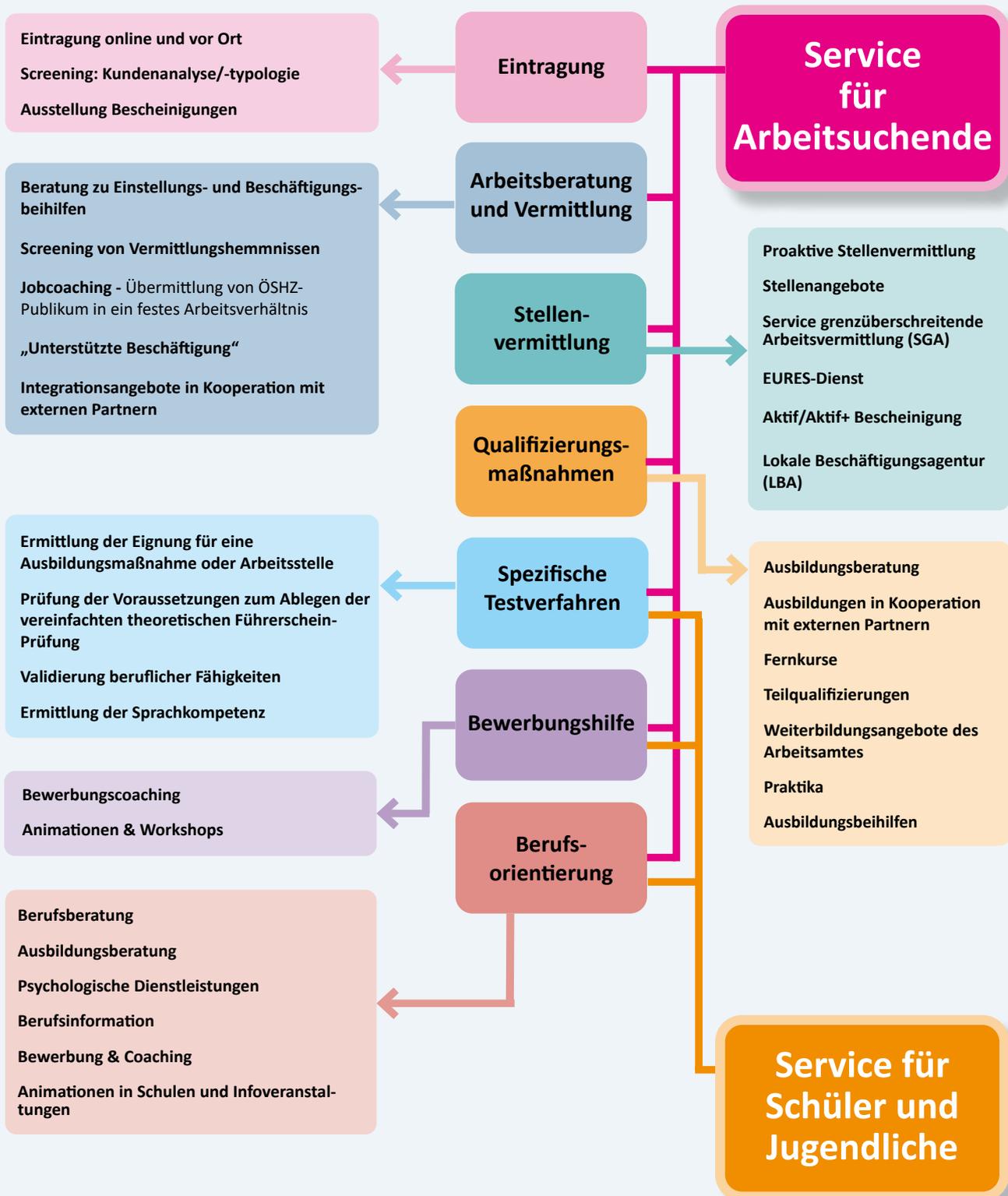
Der **Einnahmenhaushalt** gliedert sich folgendermaßen auf:

Dotation DG	8.150.000 €
Europäischer Sozialfonds	340.485 €
Anderes	365.764 €
Gesamt	8.856.249 €



Darstellung der Dienstleistungen des Arbeitsamtes







St. Vith

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

Eupen

Hütte 79
4700 Eupen
Tel. 087 638 900

Kelmis

Maxstraße 9-11
4721 Kelmis
Tel. 087 820 860

info@adg.be
www.adg.be