



TÄTIGKEITSBERICHT 2018

1. Einleitung	3
2. Der Arbeitsmarkt 2018	5
2.1 ARBEITSLOSIGKEIT	5
2.2 BESCHÄFTIGUNG	9
Bevölkerungsentwicklung.....	9
Arbeitnehmer/innen	10
Selbständige	11
Pendler/innen	11
3. Entwicklung der Organisation	12
3.1 STRUKTUR DES ARBEITSAMTES	12
3.2 VERWALTUNGSRAT DES ARBEITSAMTES	13
3.3 PERSONAL DES ARBEITSAMTES	15
3.4 HAUSHALT DES ARBEITSAMTES	15
3.5 REGIONALE, NATIONALE UND INTERNATIONALE ZUSAMMENARBEIT	16
4. Inhaltliche Tätigkeit	19
4.1 EINLEITUNG	19
4.2 BETREUUNG UND VERMITTLUNG	19
Eintragung und Erstinformation.....	19
Arbeitsberatung und Betreuung	20
Zielgruppenbetreuung.....	25
Stellenvermittlung.....	30
Betriebliche Trainingsmaßnahmen.....	31
Unternehmensservice	33
Lokale Beschäftigungsagenturen	35
4.3 QUALIFIZIERUNG	37
Qualifizierungsmaßnahmen in den Bildungszentren des Arbeitsamtes	37
Externe Qualifizierungsmaßnahmen	41
4.4 BERUFSORIENTIERUNG	44
Berufsinformation	44
Berufs- und Ausbildungsberatung & psychologische Dienstleistungen	46
Medizinische Untersuchungen.....	47
Bewerbung & Coaching	47
Selbstinformationdienstleistungen	48
Freistellungen	48
4.5 KONTROLLE UND SANKTIONEN	49
4.6 INFORMATIONSDIENSTLEISTUNGEN	52
Internetseite und Jobportal.....	52
Arbeitsmarktinformation.....	53
5. Projekte	54
6. Ausführung des Geschäftsführungsvertrags	57
7. Anlage	58

1. Einleitung



Im vierten Jahr in Folge ist die Zahl der **Arbeitslosen** in der Deutschsprachigen Gemeinschaft 2018 zurückgegangen (-8,1% im Vergleich zum Vorjahr) und beläuft sich im Jahresdurchschnitt 2018 auf 2.360 Personen. Dies entspricht einem Rückgang um 207 Personen im Jahresschnitt. Die Arbeitslosenquote sank von 7,6% im Vorjahr auf 7,0%. Damit war die positive Entwicklung in der Deutschsprachigen Gemeinschaft auch diesmal noch besser als in Flandern (-7,8%) oder in der Wallonie (-4,8%). Und auch 2019 setzt sich diese positive Entwicklung weiter fort.

Vom Rückgang der Arbeitslosigkeit profitierten alle Altersgruppen, alle Ausbildungsniveaus und auch Personen mit längerer Arbeitslosigkeitsdauer. Lediglich bei den schon seit mehr als 5 Jahren arbeitslosen Personen gab es einen status quo. Im Süden der Deutschsprachigen Gemeinschaft, wo die Arbeitslosenrate bei nur noch 3,4% liegt, war der Rückgang prozentual gesehen sogar noch stärker als im Norden, wo die Rate bei 9,5% liegt. Das Problem des Fachkräftemangels wird also immer akuter in Ostbelgien.

Problematisch bleibt nach wie vor die Situation der älteren Arbeitsuchenden: 37% der Arbeitslosen in der Deutschsprachigen Gemeinschaft sind älter als 50 Jahre. Und bei diesen älteren Arbeitslosen verfestigt sich der Kern der Langzeitarbeitslosen – wobei die Mehrzahl von ihnen sogar schon älter als 60 Jahre ist. Dies stellt natürlich für die Arbeitsberater eine besondere Herausforderung dar, da auch die über 60-Jährigen mittlerweile dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen müssen, wenn auch nur in „angepasster“ Form. Auch die Anteile der Nicht-EU-Bürger und derjenigen, die über ein ÖSHZ eingetragen sind, steigen von Jahr zu Jahr, so dass sich hier nach wie vor ein besonderer Handlungsbedarf zeigt.

Der **Stellenmarkt** hat sich 2018 weiter sehr positiv entwickelt, und das, nachdem die Zahl der offenen Stellen schon in den Vorjahren deutlich zugenommen hatte. Die Zahl der dem Arbeitsamt gemeldeten offenen Stellen ist mit 1.506 um 11% im Vergleich zum Vorjahr gestiegen. Lässt man die ABM-Stellen außen vor, so ist die Zahl der Stellen aus dem normalen Wirtschaftskreis im Vergleich zum Vorjahr um 12% gestiegen. Auffällig ist der starke Anstieg der beim Arbeitsamt aufgegebenen Stellenangebote aus dem benachbarten Ausland (Deutschland und Luxemburg) in den letzten Jahren: ihre Zahl hat sich zwischen 2013 und 2018 mehr als verdreifacht. Und der zunehmende Fachkräftemangel manifestiert sich jetzt auch in den Besetzungsquoten und der mittleren Besetzungsdauer: Erstere rutscht mit 78% erstmals unter 80% und Letztere hat sich nochmals um 1 Tag (auf 45 Tage) verlängert.

Mit der Konzeption von verbesserten e-Services für Arbeitsuchende und Arbeitgeber, die 2018 in Auftrag gegeben und 2019 online gehen dürften, soll der Prozess der Stellenvermittlung weiter verbessern und zunehmend auch in das digitale Zeitalter überführt werden.

Eine weitere Kernaufgabe des Arbeitsamtes ist **Betreuung der Arbeitsuchenden**, die in der Regel durch die Vereinbarung eines individuellen Aktionsplans konkretisiert wird. 2018 waren insgesamt rund 5.099 Personen zu betreuen, wovon 2.266 Neuzugänge waren. Dies ist ein weiterer Rückgang im Vergleich zum Vorjahr, obwohl die Betreuung mittlerweile auch auf die 60- bis 64-Jährigen ausgedehnt worden ist. Auch hier zeigt sich jetzt also der allgemeine Rückgang der Arbeitslosigkeit.

Der Erfolg der Betreuung misst sich daran, dass 65% der seit 2004 beendeten Begleitverträge aufgrund von Arbeitsaufnahmen beendet werden konnten. Auch 2018 belief sich der Wert auf 65%; dies entspricht knapp 1.600 Arbeitsaufnahmen.

Neben der allgemeinen Betreuung liegt auch ein besonderes Augenmerk auf den spezialisierten Betreuungsangeboten für arbeitsmarktfernere Zielgruppen, etwa die über die ÖSHZ eingetragenen Personen oder Personen mit psychischen, medizinischen und/oder sozialen Problemen, die eine Eingliederung in den Arbeitsmarkt kurzfristig unmöglich machen. Ein 2016 begonnenes Pilotprojekt in Kelmis („Vermittlung wie aus einer Hand“) versucht hier neue Lösungswege aufzutun. Auf föderaler Ebene konnte 2018/2019 die Diskussion über ein gesondertes Statut für Personen mit multiplen Problemlagen zu Ende geführt werden und das neue Statut für „nicht mobilisierbare Arbeitsuchende“ tritt Mitte 2019 in Kraft. Die Bemühungen im Arbeitsamt, das Konzept der „unterstützten Beschäftigung“ umzusetzen, wurden 2018 ebenfalls fortgesetzt. Auch durch die Reform der Zielgruppenpolitik in der Deutschsprachigen Gemeinschaft seit 2019, d.h. die Reform der finanziellen Förderung der Einstellung gewisser Zielgruppen über AktiF und AktiF PLUS, erhofft man sich, noch gezielter die arbeitsmarktferneren Gruppen bei ihrer Integration in den Arbeitsmarkt unterstützen zu können.

Ein weiteres Instrument sind die **Lokalen Beschäftigungsagenturen (LBA)**, die im Zuge der 6. Staatsreform ins Arbeitsamt integriert worden sind. Nach intensiven Vorarbeiten 2017 und der im Januar 2018 in Kraft getretenen Strukturreform (Abschaffung der VoG-Struktur, keine Einbindung der Zahlstellen mehr) konnte 2018 die endgültige Übernahme der LBA-Tätigkeiten, inklusive der Annahme und Auszahlung der LBA-Schecks durch das Arbeitsamt vollzogen werden. Insgesamt haben in diesem Jahr knapp 240 Personen (Arbeitslose und ÖSHZ-Kunden) im Laufe des Jahres LBA-Tätigkeiten - meist für ältere Privatpersonen - verrichtet. Nach der vollzogenen Strukturreform kann nun für die Zukunft auch eine inhaltliche Reform angedacht werden.

In den **Berufsbildungszentren** des Arbeitsamtes (Büroberufe, Baufach und Reinigungstechniken), konnten 2018 einige vakante Ausbilderstellen endlich wieder besetzt werden, so dass wieder neue Ausbildungen starten und die Teilnehmerzahlen wieder langsam steigen konnten, nachdem sie 2017 eine Talsohle erreicht hatten.

Bei den qualifizierenden Ausbildungen externer Träger (FOREM-Ausbildungen, Sprachkurse, Abitur im zweiten Bildungsweg, Familien- und Pflegehelfer, Krankenpflege,...) waren eher stabile Teilnehmerzahlen (rund 520) zu verzeichnen. Weitere 180 zumeist schwer vermittelbare Personen wurden im Rahmen von Integrations- und Vorschaltmaßnahmen betreut, mit dem Ziel, sie sozial zu stabilisieren und wieder näher an den Arbeitsmarkt heranzuführen. Über die Maßnahme „Individuelle Berufsausbildung im Unternehmen“ (IBU) konnten rund 140 Personen unternehmensnah ausgebildet und zu 80% auch auf dem Arbeitsmarkt integriert werden.

Der Fachbereich der **Berufsberatung und -orientierung** investiert zunehmend in internetbasierte Dienstleistungen – darunter ein neues umfangreiches Angebot an online-Berufsbeschreibungen – , doch auch die klassische Einzelberatung hat nach wie vor eine große Bedeutung und wird nunmehr vermehrt vom psychologischen Dienst gewährleistet. Weiterhin werden auch zahlreiche Vorträge und Animationen in den hiesigen Schulen durchgeführt. Seit 2016 ist die Erteilung von Freistellungen für Ausbildungen aufgrund der Kompetenzübertragungen als neue Tätigkeit ans Arbeitsamt übertragen worden. 2018 wurden knapp 180 Anfragen bearbeitet. Ab 2019 tritt dann eine Reform der Freistellung für Berufsausbildung, gekoppelt an eine Reform der Berufsbildungsprämie in Kraft, die weitere Umstellungen nach sich ziehen.

Der Bereich der **Kontrolle des Suchverhaltens** und Sanktionierung der Arbeitslosen hatte 2018 mit mehreren Personalwechseln zu kämpfen, die einen deutlichen Rückgang der durchgeführten Kontrollgespräche zur Folge hatten. Hier gilt es 2019 diesen Rückstand wieder aufzuholen, damit auch diese Dienstleistung wieder vollumfänglich durchgeführt werden kann.

Patrick THEVISSEN
Präsident des Verwaltungsrates

Robert NELLES
Geschäftsführender Direktor

2. Der Arbeitsmarkt 2018

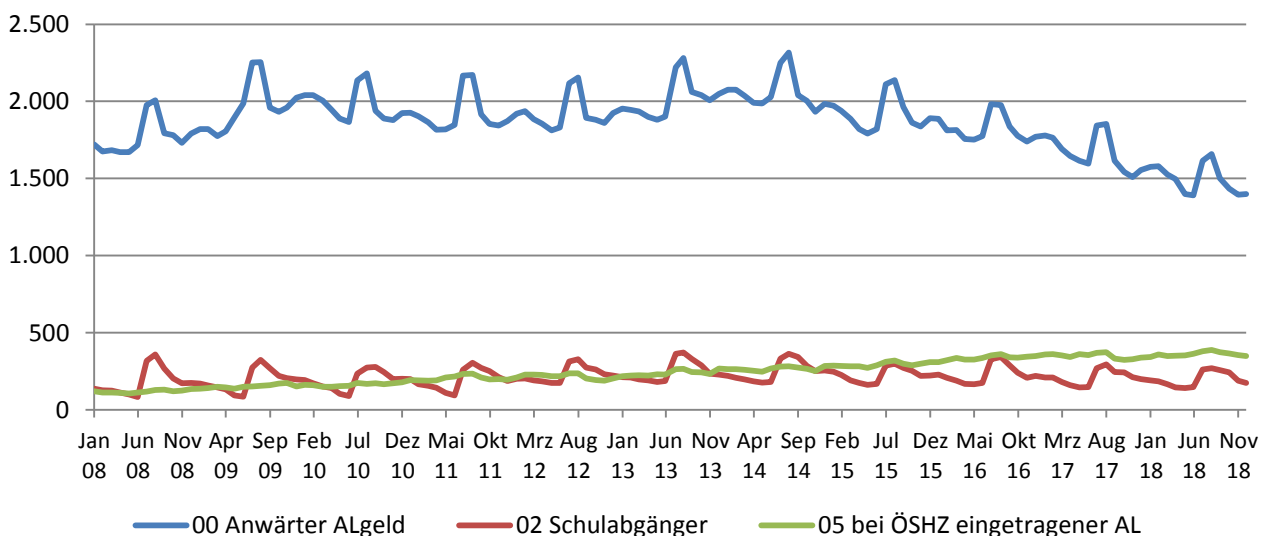
2.1 Arbeitslosigkeit



In der Deutschsprachigen Gemeinschaft waren im Jahresschnitt 2018 rund 2.360 arbeitslose Arbeitsuchende (=Vollarbeitslose) gemeldet (Schnitt 2017: 2.567 Personen). Dabei handelt es sich um Personen, die ohne Beschäftigung sind, dem Arbeitsmarkt unmittelbar zur Verfügung stehen und aktiv eine Beschäftigung suchen. Davon erheben rund 70% Anspruch auf Arbeitslosengeld, die übrigen sind Personen, die (zumindest zeitweilig) keinen Anspruch auf Entschädigung haben.

Vollarbeitslose - Schnitt 2018	Männer	Frauen	Gesamt	in %
Vollarbeitslose	1.185	1.175	2.360	100%
Geschlechteranteil in %	50%	50%	100%	
davon: arbeitsuchende Anwärter auf AL-Geld	832	809	1.641	69,5%
Schulabgänger in Berufseingliederungszeit über ein ÖSHZ eingetragen	103	96	198	8,4%
freiwillig eingetragene Arbeitslose	50	91	140	5,9%

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



Die **Arbeitslosenrate** (Anteil der Vollarbeitslosen an der aktiven Bevölkerung, Stand 2017) in der Deutschsprachigen Gemeinschaft belief sich auf **7,0%** und ist damit erneut deutlich gesunken (Vorjahr 7,6%). Die Zahl der Arbeitslosen ist im Jahresdurchschnitt um 207 Personen zurückgegangen und somit nun im dritten Jahr in Folge rückläufig.

80% der Arbeitslosen wohnen im Kanton Eupen, wo die Arbeitslosenrate mit 9,4% nun zum ersten Mal seit 10 Jahren unter der 10%-Marke liegt. Im Kanton St.Vith ist sie mit 3,4% so niedrig wie seit 2002 nicht mehr. Der Rückgang der Arbeitslosigkeit 2018 war proportional gesehen sogar noch etwas stärker im Süden Ostbelgiens (-53 Personen bzw. -10%) als im Norden (-154 Personen bzw. -7,5%).

Der Frauenanteil an den Arbeitslosen in Ostbelgien ist in den letzten 20 Jahren fast kontinuierlich gesunken (zu Erinnerung: 1995 lag der Frauenanteil bei 62%, 2005 noch bei 57%) und liegt nun sogar minimal unter dem Männeranteil. Dies liegt v.a. daran, dass die Zahl der arbeitslosen Männer in Ostbelgien zwischen 2001 und 2014 - eine Zeit, die von mehreren Konjunkturerbrüchen geprägt war - deutlich stärker gestiegen war als diejenige der Frauen. Im Landesschnitt liegt der Frauenanteil an den Arbeitslosen fast unverändert bei 47,4% und damit nun schon seit mehreren Jahren unter der 50%-Marke.

Die Arbeitslosenrate der Frauen in der DG liegt mit 7,4 % noch etwas über derjenigen der Männer (6,5%).

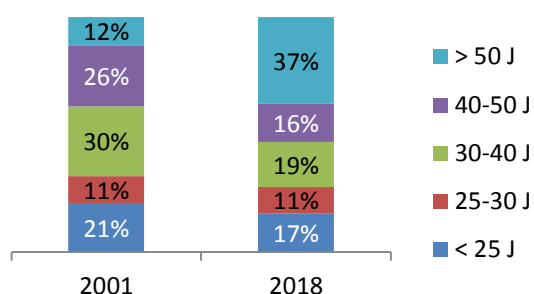
Vollarbeitslose nach Kanton	Männer	Frauen	Gesamt	in %
Kanton Eupen	956	941	1.897	80%
Kanton St.Vith	229	234	463	20%
Deutschsprachige Gemeinschaft	1.185	1.175	2.360	100%
	50%	50%	100%	

Die Aufgliederung der Arbeitslosen nach **Altersgruppen** zeigt, dass mittlerweile schon 37% der Arbeitslosen älter als 50 Jahre sind. Verglichen mit dem Jahr 2001, als die Arbeitslosigkeit in Ostbelgien ihren bisherigen Tiefststand erreichte, hat sich die Zahl der über 50-jährigen Arbeitslosen bis 2015 mehr als verfünffacht!

Vollarbeitslose nach Alter	Männer	Frauen	Gesamt	Anteil in %
<25 Jahre	203	188	391	17%
25 bis 29 Jahre	130	133	263	11%
30 bis 39 Jahre	233	222	455	19%
40 bis 49 Jahre	195	186	382	16%
>= 50 Jahre	424	446	807	37%
Gesamt	1.185	1.175	2.360	100%

Dies ist zum einen auf gesetzliche Anpassungen zurückzuführen (Anhebung der Altersgrenze für die Freistellung von der Arbeitsuche aus Altersgründen ab 2002 auf 58 Jahre, ab 2013 auf 60 Jahre und Abschaffung der Freistellung seit 2015) und zum anderen aber auch auf die demografische Verschiebung innerhalb der Erwerbsbevölkerung: die Zahl der 50- bis 64-jährigen Erwerbspersonen insgesamt (aktive Bevölkerung) ist in Ostbelgien zwischen 2003 und 2016 ebenfalls stark gestiegen (+80%). Der Anteil der über 50-Jährigen an den Vollarbeitslosen ist seit 2001 von 12% auf 37% gestiegen, während der Anteil der Jugendlichen mit 17% leicht gesunken ist.

Verteilung der Arbeitslosen nach Alter



Mittlerweile zeichnet sich aber auch bei den älteren Arbeitslosen eine leichte Trendwende ab, bzw. verschiebt sich die Altersgrenze noch weiter nach oben: seit 2016 ist ein - wenn auch noch nur schwacher - Rückgang bei den über 50-Jährigen insgesamt festzustellen. Lediglich die Zahl der über 60-jährigen Arbeitslosen steigt noch weiter an, während in der Altersgruppe 50-59 ein Rückgang vorliegt. Im Vergleich zum Vorjahr ist die Zahl der Arbeitslosen damit in allen Altersgruppen, mit Ausnahme der über 60-Jährigen, gesunken.

Arbeitslosenrate pro Altersgruppe	Männer	Frauen	Gesamt
< 25 Jahre	9,8%	12,4%	10,9%
25 - 49 Jahre	5,8%	6,1%	5,9%
50 - 64 Jahre	6,6%	8,4%	7,4%
Gesamt	6,5%	7,4%	7,0%

Betrachtet man die Arbeitslosenrate pro Altersgruppe (d.h. das Verhältnis zur aktiven Bevölkerung der jeweiligen Altersgruppe, Stand 2017), stellt man fest, dass die Jugendarbeitslosenrate mit 10,9% zwar merklich höher ist als in den anderen beiden Altersgruppen, aber sie ist jetzt vier Jahre in Folge deutlich gesunken.

Längerfristig gesehen hat die stärkste Entwicklung bei den über 50-Jährigen stattgefunden, wo die Arbeitslosenrate 2003 noch nur bei 3,8% gelegen hat und heute bei 7,4% liegt. 2018 ist die Arbeitslosenquote in allen Altersgruppen zurückgegangen. Die Arbeitslosenquoten nach Altersgruppen sind in der Deutschsprachigen Gemeinschaft denjenigen in Flandern recht ähnlich, während in Brüssel und der Wallonie die Quoten in allen Altersgruppen, aber ganz besonders bei den Jugendlichen, bedeutend höher sind.

Was die **Dauer der Arbeitslosigkeit** betrifft, so waren gut 34% der Arbeitslosen im Schnitt weniger als 6 Monate arbeitslos und zählen damit zu den Kurzzeitarbeitslosen. Die Zahl der Langzeitarbeitslosen (über 1 Jahr arbeitslos) ist 2018 im Vergleich zum Vorjahr um 5% gesunken. Allerdings ist darunter die Zahl der Personen, die seit mehr als 5 Jahren arbeitslos sind quasi gleich geblieben und mit 453 Personen so hoch wie nie zuvor. Anzahl und Anteil der Langzeitarbeitslosen (52%) liegen weiterhin deutlich höher als diejenigen der Kurzzeitarbeitslosen. Zum Vergleich: im Jahr 2001 war die Verteilung umgekehrt, d.h. 46% Kurzzeitarbeitslose und 37% Langzeitarbeitslose.

Die Struktur der Arbeitslosigkeit in Ostbelgien bleibt weiterhin insgesamt vergleichbar mit derjenigen in Flandern. So beträgt der Anteil der Personen, die weniger als 6 Monate lang arbeitslos sind, in Flandern 35%, in Wallonien hingegen nur 27%. Der Anteil der Langzeitarbeitslosen (mindestens 1 Jahr lang arbeitslos) beläuft sich in der DG auf 52%, in Flandern auf 49% und in der Wallonie auf 57%.

Vollarbeitslose nach Dauer der Arbeitslosigkeit	Männer	Frauen	Gesamt	in %
< 6 Monate	407	412	819	34,7%
6-12 Monate	168	150	318	13,5%
1-2 Jahre	185	183	368	15,6%
2-5 Jahre	197	205	402	17,0%
> 5 Jahre	227	226	453	19,2%
Gesamt	1.185	1.175	2.360	100%

Die **Qualifikationsstruktur** der Arbeitslosen ist in den letzten Jahren recht konstant geblieben. Der Rückgang der Arbeitslosenzahl der letzten vier Jahre hat alle Ausbildungsniveaus fast gleichermaßen erfasst. Längerfristige Vergleiche sind jedoch nur bedingt möglich, da die Erfassung des Ausbildungsniveaus (insbesondere der sonstigen, meist ausländischen Ausbildungen) mehrfach geändert hat. 2018 profitierten Arbeitsuchende mit niedrigeren Abschlüssen (höchstens Lehre) sogar noch stärker vom Rückgang als Personen mit Abitur oder Hochschul- bzw. Universitätsabschluss.

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

Vollarbeitslose nach Ausbildung	Männer	Frauen	Gesamt	Anteil in %
Primarschule	260	199	459	19,5%
Sekund. Unterstufe	274	296	569	24,1%
Lehre	110	89	199	8,4%
Sekund. Oberstufe	299	359	658	27,9%
Hochschule / Uni	143	163	306	13,0%
Sonstige Ausbildungen/Ausland	99	70	169	7,2%
Gesamt	1.185	1.175	2.360	100%

Bei den Berufsvorstellungen der Vollarbeitslosen stehen an erster Stelle die Arbeiter/Hilfsarbeiter (20%), Verkaufsberufe und Büroangestellte (jeweils 14%), gefolgt von den Reinigungskräften/Haushaltshilfen/Horeca-Personal (8%) sowie mit 6% die Gesundheits- und Pflegeberufe.

Hier treten deutliche Unterschiede nach Geschlecht zutage: Bei den Männern sind 32% der Arbeitslosen mit dem Berufswunsch Arbeiter/Hilfsarbeiter eingetragen und jeweils rund 7% als Büroangestellte, Fahrer oder in metallverarbeitenden Berufen. Bei den Frauen stehen an erster Stelle die Verkäuferinnen und die Büroberufe (jeweils rund 20%), sowie die Reinigungskräfte/Haushaltshilfen und Horeca-Berufe (15%). Danach folgen die Gesundheits- und Pflegeberufe (10%) und Arbeiterin/Hilfsarbeiterin (9%).

Entwicklung

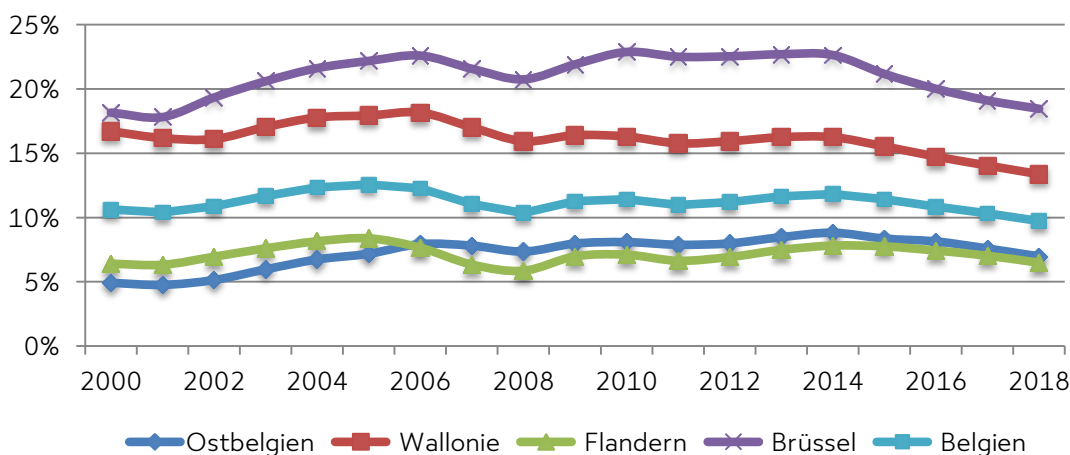
Nachdem die Arbeitslosigkeit 2001 ihren bisherigen Tiefststand in Ostbelgien erreicht hatte (1.462 Arbeitslose und eine Arbeitslosenquote von 4,8% im Jahresdurchschnitt), kletterte die Zahl der Arbeitslosen im Anschluss daran bis August 2006 auf fast 3.000 Personen. Durch den konjunkturellen Aufschwung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

Ab September 2008 kehrte sich die Tendenz jedoch im Zuge der weltweiten Wirtschaftskrise wieder um: die Arbeitslosenzahlen stiegen an und erreichten im Schnitt 2014 – nach einer vorübergehenden leichten Erholung im Jahr 2011 – einen neuen Höchststand. Seitdem ist erfreulicherweise wieder ein Rückgang der Arbeitslosigkeit festzustellen. Infolgedessen sinkt die Arbeitslosenrate von 8,8% im Jahr 2014 auf 7,0% im Jahr 2018 und liegt damit erstmals wieder unter dem Vor-Krisenniveau von 2008 (7,4%).

Arbeitslose	Männer	Frauen	Gesamt	Vgl. zu 1990	Vgl. zum Vorjahr
1990	562	1.286	1.849	0%	
1995	768	1.270	2.038	+10,3%	
2000	578	911	1.489	-19,5%	
2005	1.022	1.332	2.354	+27,3%	
2008	1.083	1.330	2.413	+30,6%	-4,3%
2010	1.329	1.399	2.728	+47,5%	+3,2%
2011	1.272	1.406	2.678	+44,9%	-1,9%
2012	1.333	1.414	2.747	+48,6%	+2,6%
2013	1.424	1.452	2.876	+55,5%	+4,7%
2014	1.463	1.504	2.967	+60,5%	+3,2%
2015	1.407	1.405	2.812	+52,1%	-5,2%
2016	1.402	1.351	2.753	+48,9%	-2,1%
2017	1.304	1.263	2.567	+38,9%	-6,7%
2018	1.185	1.175	2.360	+27,7%	-8,1%

Betrachtet man den Stand des Jahres 2008 als „Vor-Krisenniveau“, so liegt die Arbeitslosenzahl in der Deutschsprachigen Gemeinschaft jetzt 2,2% darunter, ebenso wie in Brüssel und in Belgien insgesamt. In Flandern liegt die Zahl noch 16% höher als damals, wogegen die Wallonie mit einem Minus von 14% unter dem – allerdings hohen – Niveau von 2008 liegt.

Entwicklung der Arbeitslosenrate seit 2000



In den anderen Regionen des Landes ist die Arbeitslosenzahl 2018 nicht ganz so stark gesunken wie in Ostbelgien (-8,1%); der Rückgang betrug -4,8% in der Wallonie, -3,4% in Brüssel und -7,8% in Flandern. Im landesweiten Durchschnitt liegt ein Rückgang um -5,8% vor. Die Arbeitslosenrate in Ostbelgien ist im Schnitt 2018 weiterhin höher als in Flandern (6,5%), bleibt aber auch deutlich unter dem Niveau der Wallonie (ohne DG 13,4%) und der Region Brüssel-Hauptstadt (18,5%).

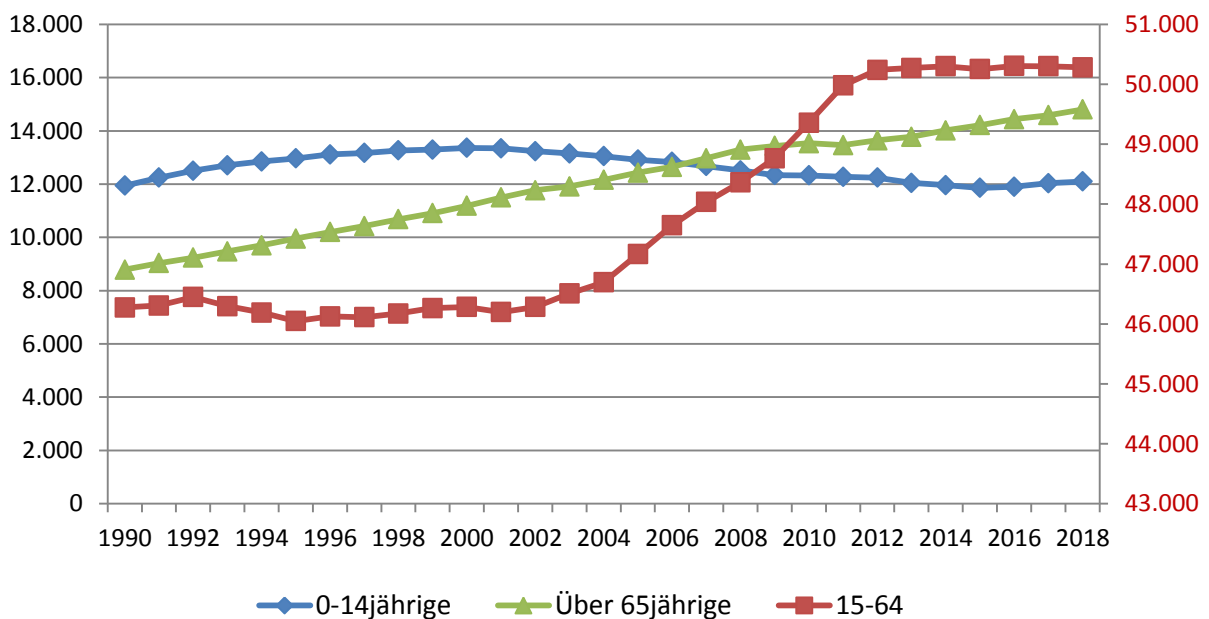
2.2 Beschäftigung

Bevölkerungsentwicklung

Die Bevölkerung in der Deutschsprachigen Gemeinschaft ist im Laufe des Jahres 2017 weiter **angestiegen**, und zwar auf 77.185 Personen zum 1. Januar 2018. Dies stellt einen Anstieg um 265 Personen oder +0,3% im Vergleich zum 1. Januar 2017 dar. Der natürliche Saldo (Differenz zwischen Geburten und Sterbefällen) war in diesem Jahr leicht positiv (+16), aber der Hauptteil des Bevölkerungswachstums entfällt auf das Zuwanderungssaldo (+262). Der Bevölkerungsanstieg findet seit einigen Jahren fast nur noch im Kanton Eupen statt, während die Bevölkerung im Kanton St.Vith seit 2012 stagniert.

2017 hat auch die belgische Bevölkerung wieder stärker zugelegt (+105), während die ausländische Bevölkerung in der DG nicht mehr so stark angewachsen ist (+160). Asylbewerber sind in diesen Zahlen nicht enthalten, da diese in einem Warteregister, aber noch nicht im Nationalregister erfasst sind. Bei der Interpretation dieser Zahlen ist außerdem zu beachten, dass in der Regel jedes Jahr mehrere Hundert Personen in der DG die belgische Nationalität annehmen (2017 rund 220). Der Anteil der ausländischen Bevölkerung in der DG liegt zurzeit bei 20,8%. Der Anteil der Nicht-EU-Bürger beträgt 3,2%.

Bevölkerungsentwicklung pro Altersgruppe

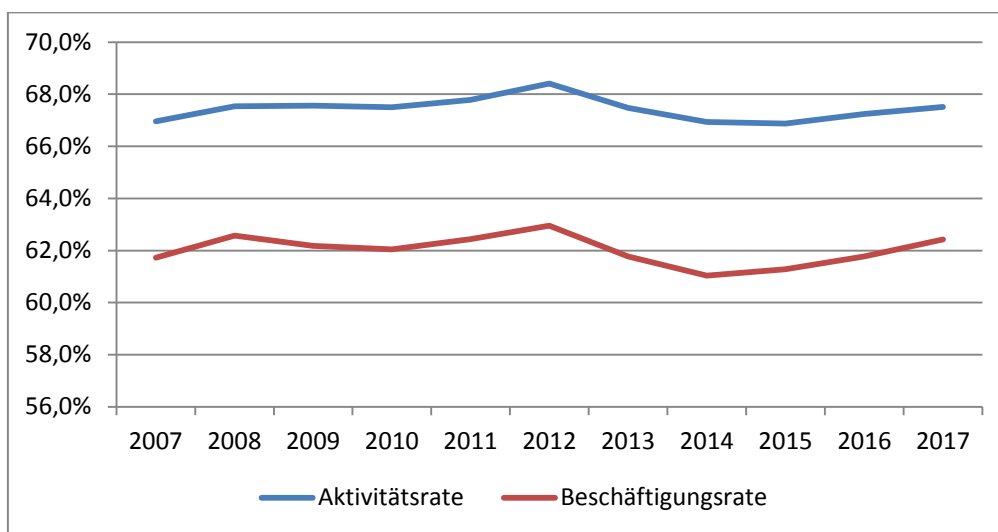


Der **Altersschwerpunkt** der Bevölkerung verlagert sich stets weiter nach oben. Während zum einen die Erwerbsbevölkerung im Durchschnitt immer älter wird, ist zum anderen ein starker Zuwachs bei den Personen, die nicht mehr im aktiven Erwerbsleben stehen, zu beobachten: Die Zahl der über 65-Jährigen ist zwischen 1990 und 2018 um 68% angestiegen, ihr Bevölkerungsanteil liegt inzwischen bei 19,2%.

Im gleichen Zeitraum ist die Zahl der Kinder von 0-14 Jahren noch bis 2000 angestiegen und dann bis 2015 stetig gesunken. Derzeit scheint die Talsohle erreicht und es geht langsam wieder aufwärts (2018 +68 zum Vorjahr). Der Anteil der unter 14-Jährigen an der Gesamtbevölkerung liegt seit 2007 unter demjenigen der über 65-Jährigen (2018 beträgt er 15,7%).

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

Die **aktive Bevölkerung**, d.h. die Zahl der Personen zwischen 15 und 64 Jahren, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen (beschäftigt oder arbeitsuchend), umfasste 2017 in der DG laut Berechnungen des Steunpunt WSE 33.955 Personen. Gemessen an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (d.h. alle Personen von 15-64 Jahren) ist die Erwerbsquote (oder **Aktivitätsrate**) damit im Vergleich zum Vorjahr leicht gestiegen auf 67,5%. Auch die **Beschäftigungsrate** ist 2017 leicht gestiegen auf 62,4% (Vorjahr 61,8%).



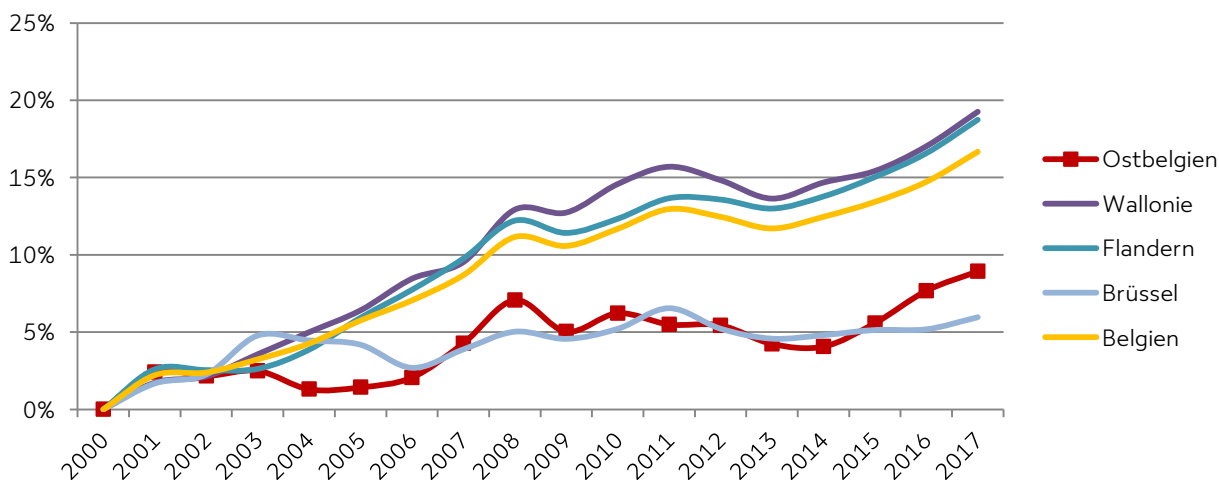
Die wichtigsten und aktuellsten Entwicklungen in den einzelnen Komponenten der Beschäftigung (Arbeitnehmer, Selbständige und Pendler) werden nachfolgend beschrieben.

Arbeitnehmer/innen

Die Betriebe in der Deutschsprachigen Gemeinschaft beschäftigten am 30. Juni 2017 22.685 Personen (Quelle: LSS). Das ist im Vergleich zum Vorjahr ein **Anstieg der Anzahl Arbeitsplätze** um 263 Einheiten (+1,2%). Damit kennt die Zahl der Arbeitsplätze zum dritten Jahr in Folge wieder eine positive Entwicklung und liegt jetzt wieder höher als im Vor-Krisenjahr 2008.

Auch in den anderen Regionen Belgiens war die Entwicklung 2017 positiv, und zwar um jeweils +1,9% in Wallonien und Flandern. Innerhalb der DG war der Zuwachs im Kanton St.Vith stärker (+157 Arbeitsplätze) als im Kanton Eupen (+106 Arbeitsplätze).

Die positive Beschäftigungsentwicklung hat diesmal nicht nur im Dienstleistungssektor stattgefunden (dort v.a. in der öffentlichen Verwaltung und im Horeca-Sektor), sondern auch im herstellenden Gewerbe, das 3% zugelegt hat. Rückläufig waren in diesem Jahr insbesondere das Baugewerbe sowie der Handel.



Selbständige

Am 31. Dezember 2017 waren in der Deutschsprachigen Gemeinschaft laut Angaben des Landesinstituts der Sozialversicherungen für Selbständige (LISVS/INASTI) insgesamt 6.475 Personen als Selbständige gemeldet. Haupterwerbszweige für die Selbständigen in der DG sind Handel, Banken und Horeca (25% aller Selbständigen), gefolgt von den Freien Berufen (24%) und Industrie und Handwerk (22%). Die Landwirtschaft rangiert mittlerweile nur mehr auf dem vierten Platz mit 19%.

Die Zahl der Selbständigen ist damit nach längerem Rückgang erstmals noch mal angestiegen zum Vorjahr (+59), liegt aber noch um 1% niedriger als im Referenzjahr 2003. Im Vergleich zum Vorjahr gab es einen Anstieg bei den Freiberuflern (+50), aber auch im Handel (+26).

Seit 2003 ist der Selbständigenanteil an der aktiven Bevölkerung in der DG deutlich zurückgegangen. Lag die DG 2003 belgienweit noch an der Spitze, mit 214 Selbständigen pro 1.000 aktiven Personen, so liegt nunmehr Flandern mit 221 Selbständigen pro 1.000 Aktiven vorn und die DG mit 191 schon unter dem Landesdurchschnitt von 211. Innerhalb der DG beträgt der Anteil der Selbständigen im Kanton St.Vith 242 pro 1.000 Aktive und im Kanton Eupen nur 157 Selbständige pro 1.000 Aktive.

Pendler/innen

Pendler/innen nach Luxemburg (Stand 31.3.2018)

Die Zahl der Pendler/innen aus der DG ins Großherzogtum ist erneut **angestiegen** von 3.910 auf 4.080 Personen (+170 Personen bzw. +4%). Hinzu kommen rund 150 ostbelgische Selbständige, die in Luxemburg tätig sind. Das IGSS veröffentlicht seit 2015 nur noch gerundete Zahlen.

28% der ostbelgischen Pendler nach Luxemburg arbeiten im Baufach, 25% im Handel und ein steigender Anteil – mittlerweile 13% – im Transportsektor. Die ostbelgischen Pendler sind stark in den mittleren Altersgruppen konzentriert, der Anteil der Älteren (27% sind über 50 Jahre) ist im Vergleich zu den Pendlern nach Deutschland niedrig, aber dennoch stetig ansteigend.

Pendler/innen nach Deutschland (Stand 30.6.2018)

Die Zahl der Auspendler/innen nach Deutschland ist von 2017 nach 2018 **leicht gestiegen** (+60 Personen). 2018 lag die Zahl der Pendler aus Belgien nach Deutschland bei 6.095 Personen, wobei nicht genau bekannt ist, wie viele dieser Personen in der Deutschsprachigen Gemeinschaft wohnhaft sind (rund 4.200). Der Großteil dieser Pendler arbeitet unverändert im Gesundheits- und Sozialwesen (18%), in den herstellenden Industrien (17%) und im Handel (14%). Der Anstieg konzentriert sich im Wesentlichen auf den kommerziellen Dienstleistungssektor sowie das Gesundheitswesen.

Bemerkenswert ist der stetig steigende Anteil der älteren Pendler/innen. Die Zahl der Pendler in der Altersgruppe bis 49 Jahre geht deutlich zurück, während die Zahl der älteren Auspendler (über 50 Jahre) weiter ansteigt. Rund 44% der Auspendler sind mittlerweile älter als 50 Jahre, 2005 waren es noch nur 22%.

3. Entwicklung der Organisation

3.1 Struktur des Arbeitsamtes



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



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

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

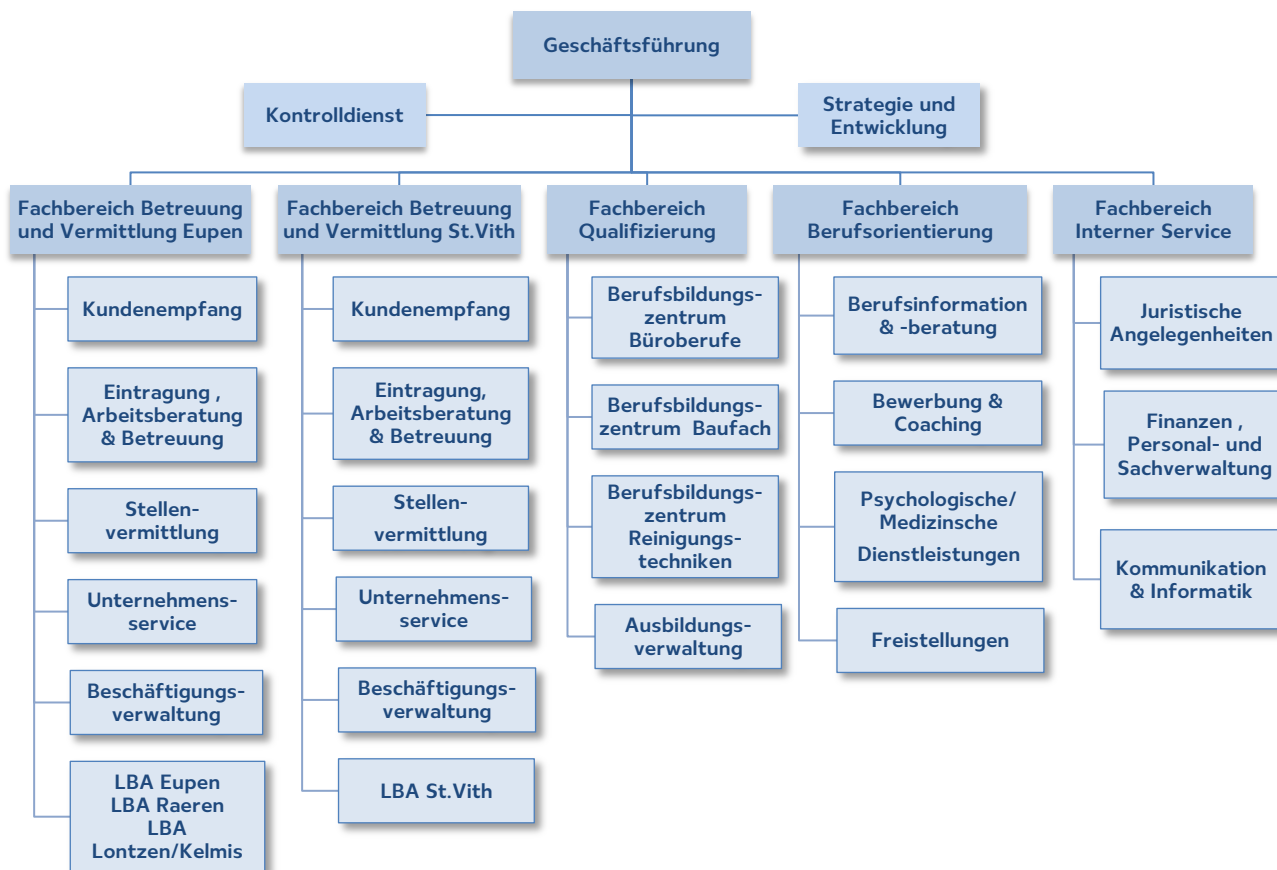


Abbildung 1: Organisationsstruktur

3.2 Verwaltungsrat des Arbeitsamtes

Die Zusammensetzung des Verwaltungsrates Ende des Jahres 2018 sah wie folgt aus:

Präsident des Verwaltungsrates

- Herr Patrick THEVISSEN

Stimmberechtigte Mitglieder

Vertreter der repräsentativen Organisationen der Arbeitnehmer

- Frau Rebecca PETERS
- Frau Stéphanie Brüls
- Herr Renaud RAHIER
- Herr Horst KEMPER

Vertreter der repräsentativen Organisationen der Arbeitgeber

- nn
- Herr Georg GENTGES

- Herr Volker KLINGES
- nn

Vertreter der Gemeinden

- Frau Nathalie JOHNEN-PAUQUET
- Herr René HOFFMANN

Vertreter der Sekundarschulen

- Frau Denise RENNERTZ
- Herr Peter ORTMANN

Vertreter der Zentren für Aus- und Weiterbildung des Mittelstandes

- Herr Richard RINCK

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

- Herr Daniel FRANKEN

Nicht stimmberechtigte Mitglieder

Regierungskommissar

- Frau Isabelle SCHIFFLERS

Vertreter des Ministeriums der DG

- Herr Norbert SCHOMMERS

Vertreter des Finanzministers

- Herr Edgard SCHLOSSMACHER

Vertreter der Verwaltung

- Herr Robert NELLES

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

- Im Januar befasste er sich mit dem Fortschrittsbericht zur Umsetzung des Geschäftsführungsvertrags und der SAVE-Analyse (Daten zur Schulabgängervermittlung).
- Im Februar setzte er sich mit dem Thema Informationssicherheit und EU-Datenschutzgrundverordnung auseinander.
- Im März stand der Monitoringbericht zum Thema Kontrolle und Sanktionen auf der Tagesordnung.
- Im Juni genehmigte er das Lastenheft zur Erstellung eines Internetportals für elektronische Dienstleistungen („e-services“), befasste sich mit der ICF-Klassifizierung für die Ermittlung von „nicht-mobilisierbaren Arbeitssuchenden“ und verabschiedete die Liste der Mangelberufe und der entsprechenden Studienliste für Freistellungen.
- Im Oktober genehmigte er die Bescheinigungen auf AktiF oder AktiF PLUS Förderung.
- Im November setzte sich der Verwaltungsrat mit den Fragebögen der Kundenzufriedenheitsbefragungen auseinander.
- Im Dezember verabschiedete er Bemerkungen und Anregungen zum REK III-Thesenpapier und befasste sich mit dem neuen Erlass der Regierung über Berufsausbildungen für Arbeitssuchende

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

2018 haben die Arbeitsgruppen insgesamt 7 Mal getagt, und hinzu kamen 2 Versammlungen der ad-hoc Arbeitsgruppe „e-services“.

3.3 Personal des Arbeitsamtes

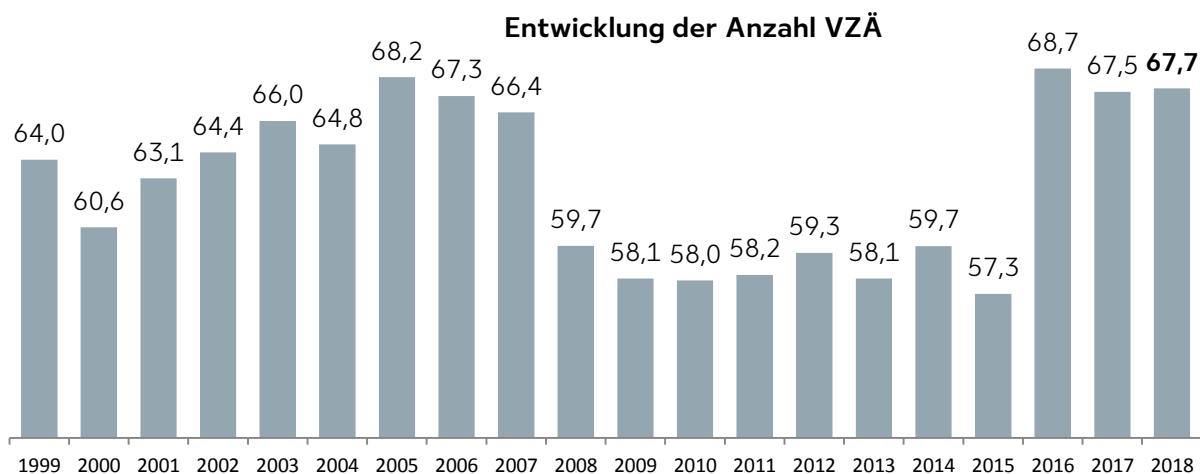
Am 31.12.2018 standen insgesamt 90 Personen beim Arbeitsamt unter Vertrag. Davon waren 6 Personen inaktiv (Schwangerschaft, Vollzeit-Laufbahnunterbrechung, langanhaltende Krankheit...). Von den 84 Personen im aktiven Dienst nahmen 41 Personen eine teilzeitige Laufbahnunterbrechung in Anspruch. Die anderen 43 Personen waren vollzeitbeschäftigt. Dies entsprach zum Erhebungszeitpunkt rund 70 Vollzeiteinheiten. Im Schnitt waren 2018 67,6 VZÄ beim Arbeitsamt beschäftigt (2017: 67,5 VZÄ). Der Anstieg im Vergleich zu 2015 (57,3 VZÄ) erklärt sich durch die Einstellung bzw. Übernahme von 10 Personen in Folge der Kompetenzübertragungen durch die Sechste Staatsreform.

Ende 2018 waren 47 Personen beamtet, wovon 23 im Laufe des Jahres 2017 verbeamtet worden sind. Die übrigen Personen haben entweder einen öffentlich-rechtlichen (34) oder privatrechtlichen (9) Vertrag.

Am 31.12.2018 arbeiteten von den 68 Vollzeiteinheiten

- 5 in der Geschäftsführung bzw. im Bereich Strategie & Entwicklung
- 7,2 im Fachbereich Interner Service
- 35,7 in den beiden Fachbereichen Betreuung und Vermittlung
- 13,2 im Fachbereich Qualifizierung
- 6,3 im Fachbereich Berufsorientierung
- 2,3 im Dienst Kontrolle und Sanktionen

74% der Personalmitglieder waren Frauen und der Altersdurchschnitt lag insgesamt bei 47,3 Jahren.

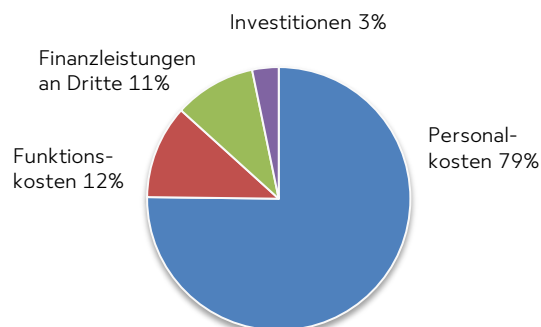


3.4 Haushalt des Arbeitsamtes

Zur Wahrnehmung seiner Aufgaben hat das Arbeitsamt im Jahre 2018 Ausgaben in Höhe von 7.122.315€ getätigt.

Eine Aufgliederung der Ausgaben ergibt folgende Verteilung der Mittel:

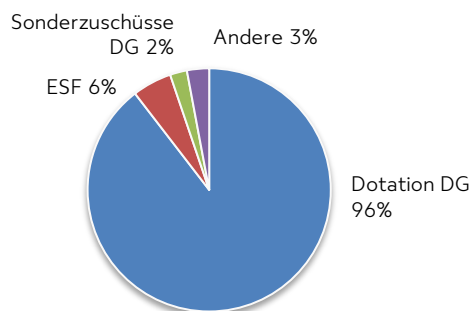
Personalkosten	5.355.528 €
Funktionskosten	819.826 €
Finanzleistungen an Dritte	715.471 €
Investitionen	231.490 €
Gesamt	7.122.315 €



Die realisierten Einnahmen des Jahres 2018 beliefen sich auf insgesamt 7.221.405€. Zur Wahrnehmung der neuen Zuständigkeiten aufgrund der Sechsten Staatsreform hat die DG die Dotation des Arbeitsamtes um 555.000€ erhöht. Die vormals vom Föderalstaat gezahlten Mittel für die Begleitung der Arbeitsuchenden (rund 360.000€) sind nunmehr ebenfalls in die Dotation der DG mit eingeflossen.

Der Einnahmenhaushalt gliedert sich folgendermaßen auf:

Dotation DG	6.626.226 €
Europäischer Sozialfonds	391.287 €
Sonderzuschüsse DG	41.343 €
Anderes	162.549 €
Gesamt	7.221.405 €



3.5 Regionale, nationale und internationale Zusammenarbeit

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

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

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

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

TreffpunktJOB



Auch mit den anderen Arbeitsvermittlern im In- und Ausland (Le Forem, VDAB, Actiris, private Interimagenturen, Bundesagentur für Arbeit) wurden Kooperationen aufgebaut, um den Arbeitssuchenden aus der DG die benachbarten Arbeits- und Ausbildungsmärkte zu erschließen und bestehende Hindernisse aus dem Weg zu räumen. Seit 2018 wird im Rahmen des Interregprojekts „YouRegion“ ein Service „Grenzüberschreitende Arbeitsvermittlung“ in Ostbelgien in Zusammenarbeit mit der Arbeitsagentur Aachen aufgebaut. Desgleichen arbeiten die Vermittler des Arbeitsamtes mit ihren Kollegen des FOREM zusammen, wenn hiesige Arbeitgeber ihre Suche nach Kandidaten auf das Gebiet der Wallonie ausweiten wollen.

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

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

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

Kooperation auf belgischer Ebene

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



Themen waren dabei im Jahr 2018 insbesondere:

- Die Ausarbeitung von neuen strategischen Arbeitsschwerpunkten für die nächsten zehn Jahre, nachdem Synerjob 2017/2018 sein 10-jähriges Bestehen feiern konnte.
- Einführung eines „rolling agenda“ für die Verwaltungsratssitzungen: Wahl eines Schwerpunktthemas für jede Sitzung auf Basis von 3 Vorschlägen einer Arbeitsverwaltung (im Turnus).
- Das gemeinsame Monitoring der Aktivitäten im Bereich Kontrolle und Sanktionen für die föderale Ebene
- Verschiedene europäische Dossiers (in denen Synerjob z.T. eine koordinierende Rolle zukommt, zumindest als single point of contact): EURES, Jugendgarantie, Netzwerk der europäischen Arbeitsverwaltungen (ENPES), ReferNET
- ROME v3/Competent: die Einführung eines kompetenzbasierten Matchinginstrumentes in allen regionalen Arbeitsverwaltungen

Die Vorarbeit hierzu wird in verschiedenen themenbezogenen Arbeitsgruppen geleistet:

- Strategische Arbeitsgruppe: Ausarbeitung und Monitoring des Aktionsplans 2017-2019, Koordination der verschiedenen Arbeitsgruppen, Vorbereitung der Versammlungen des Verwaltungsrats, jährlicher Tätigkeitsbericht Synerjob, ...
- Arbeitsgruppe Interregionale Mobilität: Redynamisierung der Aktionen zur Förderung der interregionalen Mobilität der Arbeitssuchenden
- Arbeitsgruppe „MMPP“: Ausarbeitung eines gesonderten Statuts für arbeitslose Personen mit medizinischen, mentalen, psychischen oder psychiatrischen Problemen
- Arbeitsgruppe „Rome v3/Competent“: Umsetzung des kompetenzbasierten Matchings, Übertragung des flämischen Modells auf die anderen regionalen Arbeitsverwaltungen.
- Arbeitsgruppe „Werkplekieren“: Auswirkungen der Regionalisierung auf verschiedene Praktika- und Ausbildungsformen (IBU, EPU, ...), Regelung der praktischen Modalitäten in Sachen Freistellung
- Arbeitsgruppe EURES: Umsetzung der Eures-Reform in Belgien; Koordination der Aktionspläne, Positionierung in Sachen „European Labour Authority“
- Arbeitsgruppe Jugendgarantie: Koordination der Aktionen zur Umsetzung der Jugendgarantie in Belgien, Abstimmung in Sachen Monitoring, ...

Kooperation mit Le FOREM

Im Bereich der Ausbildung herrscht seit jeher eine enge Zusammenarbeit mit den Ausbildungszentren des Forem. Im Rahmen der Förderung der interregionalen Mobilität seit 2004 wurde die Kooperation nochmals verstärkt. So haben 2018 82 Arbeitssuchende aus der DG eine Ausbildung im FOREM besucht und 32 Arbeitssuchende des FOREM an einer Ausbildung des Arbeitsamtes oder seiner Partner teilgenommen. Auch im Bereich der Individuellen Berufsausbildung im Unternehmen (IBU) herrscht ein reger Austausch: 17 Arbeitssuchende aus der DG haben 2018 eine PFI in der Wallonie absolviert und umgekehrt haben 37 Arbeitssuchende aus der Wallonie 2018 eine IBU in Betrieben der DG begonnen.

Kooperationen auf grenzüberschreitender / internationaler Ebene

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



Das Arbeitsamt hat sich auch 2018 am EURES-Netzwerk der Großregion über den EaSI-Aufruf der EU-Kommission beteiligt. Ziel der Beteiligung ist es, die Vernetzung mit den Kollegen aus Bitburg/Trier und Vielsalm zu festigen und die Kontakte nach Luxemburg weiter auszubauen. In einer speziellen Arbeitsgruppe haben sich die Arbeitsverwaltungen der Großregion 2018 mit den Mangelberufen in den einzelnen Regionen auseinandergesetzt. Ziel ist es, die Bedarfe der einzelnen Regionen zu vergleichen und im Anschluss mögliche gemeinsame Lösungsansätze, zum Beispiel über grenzüberschreitende Schulungen zu schaffen.

- Das Arbeitsamt beteiligt sich am EURES-Lenkungsausschuss und der strategischen Arbeitsgruppe im Rahmen von EURES Maas-Rhein. Auch 2018 wurde die Partnerschaftskonvention im Rahmen des europäischen EASI-Programms zwischen den Grenzregionen Rhein-Waal/Rhein-Maas-Nord, Maas-Rhein (und neu seit 2017 Euregio Gronau) um ein weiteres Jahr verlängert.

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

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

- Das Arbeitsamt ist auch auf dem Gebiet der EURES-Beratung aktiv. 2018 wurden in diesem Rahmen rund 400 Kontakte mit Arbeitgebern und Arbeitnehmern registriert (Vorjahr 256), die Fragen in Bezug auf transnationale oder grenzüberschreitende Aspekte der Beschäftigung hatten. Außerdem haben 5 Grenzgängersprechtag stattgefunden und es wurde ein Seminar „Matching Lab“ der EURES-Berater der Euregio Maas-Rhein in Eupen organisiert.



Seit 2018 werden monatliche Infoveranstaltungen und Beratungen der EURES-Berater der Arbeitsagentur Aachen-Düren in den Räumlichkeiten des Arbeitsamtes und des EURES-Beraters des Arbeitsamtes in Aachen abgehalten („Bewerbungscheck“). Diese finden allerdings nur schwachen Zuspruch: insgesamt haben nur 13 Personen dieses Angebot genutzt. Die beiden Infoveranstaltungen «Wohnen in Belgien – Arbeiten in Deutschland» im Arbeitsamt Eupen im Januar und Dezember 2018 wurden dagegen von insgesamt 25 Personen besucht. Durch die verstärkte Zusammenarbeit mit der BA Aachen-Düren meldet diese allerdings mehr und mehr Stellenangebote beim Arbeitsamt: 2018 wurden von Eures Aachen-Düren 190 Stellen gemeldet, 26 weitere kamen über EURES generell.

- Die jährlich stattfindende Konferenz der leitenden Beamten der deutschsprachigen Arbeitsverwaltungen in Europa (Deutschland, Österreich, Schweiz, Südtirol, Luxemburg, Deutschsprachige Gemeinschaft und Liechtenstein) fand im September 2018 in Liechtenstein statt. Gegenstand des Treffens ist der Austausch über aktuelle Entwicklungen am Arbeitsmarkt, sowie eine gegenseitige Information über neue Konzepte, Projekte und Instrumente.

4. Inhaltliche Tätigkeit

4.1 Einleitung



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

4.2 Betreuung und Vermittlung

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

Eintragung und Erstinformation

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

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

Kennziffern	2016		2017		2018	
Termine (Kontakte)	15.800		14.602		13.705	
Anzahl Personen	5.921		5.636		5.331	
Eupen/Kelmis	9.593	61%	8.618	59%	8.111	59%
St.Vith/Büllingen	6.207	39%	5.984	41%	5.594	41%
<i>ohne Verwaltungsaufgaben</i>						
Eupen/Kelmis	9.516	75%	8.390	75%	7.501	74%
St.Vith/Büllingen	3.121	25%	2.785	25%	2.573	26%
Persönliche Kontakte	6.578	42%	5.983	41%	5.770	42%
Aktenbearbeitungen	3.550	22%	3.369	23%	3.234	24%
Telefonkontakte	2.222	14%	2.158	15%	1.985	14%
Info per Brief/Email	3.450	22%	3.092	21%	2.716	20%
Eintragung/Info	11.253	71%	9.835	67%	8.786	64%
Erstkontakt	1.098	7%	1.169	8%	1.055	8%
Verwaltungsaufgabe	3.163	20%	3.427	23%	3.631	26%
Information/Verschiedenes	286	2%	171	1%	233	2%

Die Zahl der Kontakte des Eintragungsdienstes ist von 2017 nach 2018 um weitere 6% gesunken, die Zahl der dahinter steckenden Personen sank ebenfalls um 5%. Diese Entwicklung findet ihre Entsprechung in der Entwicklung der Arbeitslosenzahlen. Allerdings muss man auch feststellen, dass die Eintragung - in deren Verlauf dem Arbeitsuchenden auch viele Informationen erteilt werden - mit den Jahren immer komplexer und zeitaufwendiger geworden ist. Dies hängt auch mit der Entwicklung der Arbeitslosengesetzgebung und der Übertragung zusätzlicher Befugnisse (u.a. die Kontrolle des Suchverhaltens) zusammen.

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

Im „Treffpunkt Job“ in Kelmis wurden 2018 insgesamt gut 2.400 Kontakte (mit 1.058 Personen) registriert, was eine deutliche Steigerung zum Vorjahr ist. Dies ist auf die neu hinzugekommenen LBA-Tätigkeiten zurückzuführen, ansonsten waren auch hier die Kontaktzahlen rückläufig. 45% der Kontakte entfielen auf die Eintragung, 33% auf die LBA, 10% auf die Beratung und 13% auf die Nutzung der Selbstinformationszone oder sonstige Anliegen. Auf das in Kelmis durchgeführte Projekt „Vermittlung wie aus einer Hand“ wird an anderer Stelle eingegangen.

Auch in Büllingen finden weiterhin einmal wöchentlich Sprechstunden statt. 2018 wurden dort rund 70 Kontakte verzeichnet.

Arbeitsberatung und Betreuung

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

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

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

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

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

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

Darüber hinaus wurden auf föderaler Ebene folgende Anpassungen beschlossen:

- Ab 2013 Erhöhung des allgemeinen Verfügbarkeitsalters auf 60 Jahre, bzw. auf 65 Jahre in den Wirtschaftsräumen mit geringer Arbeitslosigkeit;

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

- Ab 2013 Erhöhung des Alters der Arbeitslosen, deren aktive Verfügbarkeit kontrolliert wird, auf 55 Jahre (nur für Neuzugänge zur Arbeitslosigkeit)²;
- Aufnahme zusätzlicher Zielgruppen in das Kontrollprogramm der aktiven Verfügbarkeit:
 - Teilzeitbeschäftigte, die eine Einkommensgaranzieuzulage auf der Grundlage von Berufseingliederungsgeld erhalten;
 - Arbeitslose mit einer dauerhaften oder einer zeitweiligen (mindestens 2 Jahre dauernden) Arbeitsunfähigkeit zwischen 33% und 66%;
- Eine frühzeitigere und in der Abfolge raschere Kontrolle der aktiven Verfügbarkeit;
- Besondere Maßnahmen für Personen mit einer erheblichen Distanz zum Arbeitsmarkt (die sogenannten „PMS-Kunden“).

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

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

Nach der Eintragung gilt das folgende allgemeine Eingliederungsschema:

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

Betreuung der Arbeitsuchenden seit 2016

Seit Januar 2016 sind nun die Regionen und die Deutschsprachige Gemeinschaft zuständig für die Kontrolle der Suchbemühungen der Arbeitslosen, während der Föderalstaat weiterhin über den sogenannten „föderalen normativen Rahmen“ gemeinsame Minimalvorgaben und Grundlagen dieser Kontrollen festlegt. Eine Grundlage der Bewertung ist der individuelle Aktionsplan, den der Arbeitsuchende mit seinem Arbeitsberater abschließt.

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

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

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

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

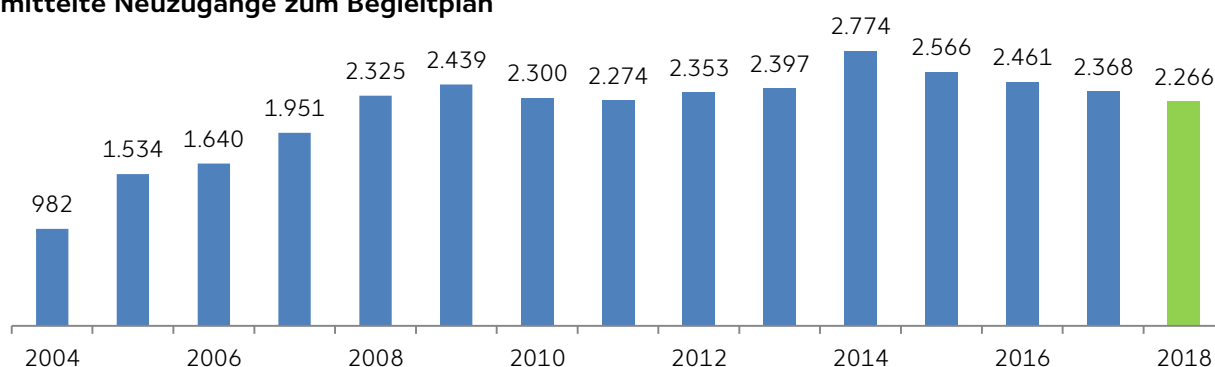
Für die Teilzeitbeschäftigten wurde im Laufe des Jahres 2017 mit dem LfA eine praktikable Lösung vereinbart, wonach der Umfang der Teilzeitbeschäftigung (mehr oder weniger als Halbtätigkeit) am Tage der Eintragung als Arbeitsuchender derselben festlegt, ob die aktive oder angepasste Verfügbarkeit (und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

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

Seit Einführung einer verpflichtenden Betreuung im Jahr 2004 ist die Zielgruppe für die Betreuung beständig ausgedehnt worden. Die Betreuungszahlen stiegen in dem Maße, wie die Kontrollen der Verfügbarkeit verschärft wurden. Waren im ersten Jahr (2004) nur die unter 30-Jährigen betroffen, so gilt die allgemeine Betreuungspflicht mittlerweile bis 65 Jahre. Zudem setzte die Betreuung aufgrund verschärfter Kontrollmechanismen zunehmend früher an (nicht erst nach einer gewissen Dauer der Arbeitslosigkeit). So ist etwa im Jahr 2014 ein erneuter Anstieg festzustellen, weil die 50- bis 5-Jährigen neu hinzukamen und in den jüngeren Altersgruppen die Suchbemühungen früher kontrolliert werden (die Betreuung also auch früher einsetzte).

Des Weiteren werden die Betreuungszahlen natürlich auch durch die Entwicklung der Arbeitslosenzahlen beeinflusst. 2015 war ein Rückgang der Arbeitslosigkeit festzustellen, der u.a. auch auf die Begrenzung des Berufseingliederungsgeldes auf 3 Jahre zurückzuführen ist (diese wurde 2012 eingeführt und zeigte also ihren ersten Effekt 2015). Auf der anderen Seite sind die Zahlen der älteren Arbeitslosen gestiegen, da die Rückzugsmöglichkeiten für diese eingeschränkt worden sind. Von 2016 bis 2018 ist die Arbeitslosigkeit in Ostbelgien dann weiter zurückgegangen.

Ermittelte Neuzugänge zum Begleitplan



Im Laufe des Jahres 2018 waren in der DG insgesamt 5.099 Personen³ zu betreuen (Vorjahr 5.375 Personen). Hiervon waren 2.846 Personen bereits in den Vorjahren ermittelt worden und ihre Betreuung

³ Eigentlich müsste man von „Fällen“ sprechen, da manche Personen mehrfach ermittelt werden: wenn eine Person nach mindestens 3 Monaten Austragung wieder arbeitslos wird, wird sie erneut ermittelt und betreut. Das betraf 2018 467 Personen, deren Betreuung 2017 oder 2018 beendet wurde, und die im Laufe von 2018 wieder ermittelt wurden.

wurde 2018 fortgeführt. Bis 2015 wurde die Betreuung während maximal 2 Jahren gewährleistet, seitdem gibt es diese Obergrenze nicht mehr. Im Laufe des Jahres 2018 wurden dann 2.266 Neuzugänge ermittelt. Dies entspricht einem Monatsdurchschnitt von etwa 188 Personen (Vorjahr 197 Personen).

Von den noch verbleibenden 3.173 Personen haben 80% an einem Profilinggespräch teilgenommen und 68% einen Eingliederungsvertrag abgeschlossen. In den mittleren Altersgruppen nehmen proportional mehr Personen an diesen Etappen der Betreuung teil als bei den Jugendlichen, während umgekehrt ein höherer Anteil der Jugendlichen im Laufe der Zeit ausgetragen wird (70% bis zum Jahresende) und daher keiner Betreuung mehr bedarf. Bei den 55- bis 59-Jährigen wurde die Betreuung erst ab Mai des Jahres 2016 aufgenommen, bei den 60- bis 64-Jährigen ab 2018.

Betreuungsaktivitäten 2018 (inkl. Ermittelte der Vorjahre) – Stand Ende 2018

Anzahl Personen	unter 30		30-39		40-49		50-54		55-59		60-64		Total	
Ermittelt 2018	1.280	44%	380	39%	263	31%	154	40%	122	48%	67	70%	2.266	44%
Ermittelte der Vorjahre	1.481	51%	519	53%	453	54%	232	60%	119	47%	29	30%	2.833	56%
Gesamt Ermittelte	2.761		899		716		386		241		96		5.099	
ausgetragen vor Ersttermin	1.262	46%	295	33%	190	27%	85	22%	63	26%	31	32%	1.926	38%
Noch eingetragen	1.499		604		526		301		178		65		3.173	
hiervon:														
<i>Profilinggespräch</i>	1.143	76%	504	83%	448	85%	261	87%	139	78%	42	65%	2.537	80%
<i>Eingliederungsvertrag</i>	965	64%	438	73%	393	75%	224	74%	116	65%	34	52%	2.170	68%
Gesamt ausgetragen bis 31/12/2018	1.936	70%	561	62%	422	59%	223	58%	115	48%	38	40%	3.295	65%
noch eingetragen	825	30%	338	38%	294	41%	163	42%	126	52%	58	60%	1.804	35%

Beim Betrachten des Profils des Zielpublikums zeigt sich, dass hauptsächlich Personen betreut werden, die - zum Zeitpunkt der Ermittlung - kurzzeitarbeitslos sind. Dies kommt daher, dass die Betreuung mittlerweile in allen Altersgruppen fast unmittelbar nach Eintragung beginnt (ggf. nach 4 Monaten für die arbeitsmarktnahen Kunden). Bei den 55- bis 59-Jährigen sind hingegen auch Personen mit einer etwas längeren Dauer der Arbeitslosigkeit zu finden, da bei der Erweiterung auf diese Altersgruppe ab 2016 (auf föderaler Ebene) festgelegt wurde, die Personen, die seit dem 1.1.2014 arbeitslos geworden waren, in die Betreuung (und Kontrollen) aufzunehmen. Bei den über 60-Jährigen beginnt die sogenannte „angepasste Betreuung“ vor Erreichen des 9. Monats der Arbeitslosigkeit, bzw. bei Erreichen des 60. Lebensjahres, wenn die Person schon arbeitsuchend war.

Profil der 2018 ermittelten bzw. betreuten Personen

	Ermittelte Personen							Gesamt	Profiling in 2018
	unter 30	30-39	40-49	50-54	55-59	60-64			
Arbeitsuchende	2.761	899	716	386	241	96	5.099	2.537	
<i>Anteil an Gesamt</i>	54%	18%	14%	8%	5%	2%	100%	100%	
Männer	52%	54%	49%	43%	53%	59%	51%	52%	
Frauen	48%	46%	51%	57%	47%	41%	49%	48%	
< 6 Monate	99%	95%	91%	97%	90%	65%	96%	94%	
6-12 Monate	1%	1%	2%	2%	2%	9%	1%	2%	
1-2 Jahre	0%	1%	2%	0%	5%	8%	1%	1%	
2-3 Jahre	0%	1%	1%	1%	2%	6%	1%	1%	
> 3 Jahre	0%	1%	4%	1%	0%	11%	1%	2%	
Primarschule	11%	14%	13%	15%	18%	19%	13%	15%	
Mittlere Reife	20%	26%	22%	30%	24%	26%	22%	23%	
Lehre	4%	8%	13%	9%	16%	18%	7%	7%	
Abitur	44%	32%	28%	26%	22%	23%	37%	36%	
Hochschule	13%	13%	15%	13%	12%	11%	13%	10%	
Universität	4%	3%	3%	2%	2%	1%	3%	2%	
Ausländ. Ausbildung	3%	6%	6%	5%	6%	2%	4%	5%	

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

Vergleicht man die Profile der ermittelten Personen mit den Personen, die 2018 ein Profilingespräch hatten, wird erkennbar, dass die Personen, die tatsächlich in die Betreuung kommen, mittlerweile nur noch recht wenige Unterschiede zu den ermittelten Personen aufweisen. Nur das Durchschnittsalter fällt etwas höher und die Qualifikation etwas niedriger aus.

Verbleibanalyse – Beendete Begleitpläne

Jahr	Ermittelte Personen	Beendete Begleitpläne	In %
2014	5.620	2.437	43%
2015	5.749	2.796	49%
2016	5.414	2.407	44%
2017	5.375	2.571	48%
2018	5.099	2.441	48%

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

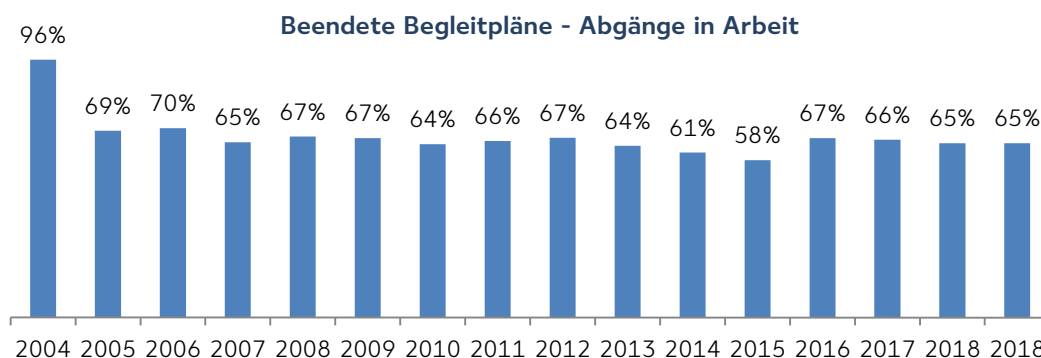
- ununterbrochene Arbeit von mindestens 3 Monaten nach Austragungsdatum;
- ununterbrochen 6 Monate ausgetragen (seit 2014: ununterbrochen seit 3 Monaten ausgetragen);
- außerhalb der Deutschsprachigen Gemeinschaft umgezogen;
- seit mindestens 2 Jahren eine intensive Betreuung erhalten (fällt ab 2016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

2018 wurde aus diesen Gründen für 2.441 Personen (bzw. Fälle) die Begleitung beendet, d.h. für 48% aller ermittelten Personen.

Beendete Begleitpläne

Jahr	Deaktiviert			Noch aktiv		Total
	Arbeit	Verschiedenes	Umgezogen	Kategoriewechsel	2 Jahre betreut	
2014	1.491	543	160	55	188	2.437
2015	1.633	631	116	139	277	2.796
2016	1.602	539	141	95	30	2.407
2017	1.696	613	139	123	0	2.571
2018	1.580	594	123	144	0	2.441
%	65%	24%	5%	6%	0%	100%
Schnitt 2004-2017	65%	19%	6%	4%	6%	100%

65% der Beendigungen erfolgten aufgrund einer Arbeitsaufnahme, deren Dauer mindestens 3 Monate beträgt. Dies entspricht auch dem Durchschnittswert seit 2004. Allerdings wird die Begleitung seit 2016 auch nicht mehr automatisch nach 2 Jahren beendet, wodurch die verbleibenden Prozentanteile sich automatisch leicht erhöhen. Seit 2014 ist zudem ein Anstieg der Beendigungen aus verschiedenen Gründen (Wiederaufnahme eine Ausbildung, Krankheit, ...) zu beobachten.



Zielgruppenbetreuung

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

• Betreuung des ÖSHZ-Publikums

Die Betreuung der Personen, die vom ÖSHZ beim Arbeitsamt eingetragen werden, wurde bereits in einem Kooperationsabkommen mit den ÖSHZ im Jahre 2002 vereinbart. 2012 ist dieses Abkommen neu aufgelegt worden und dabei wurden auch die Abläufe angepasst: Durch die Bezeichnung eines Hauptansprechpartners soll die Betreuung und die Begleitung des ÖSHZ-Kunden wirksamer gestaltet werden. Die Bezeichnung des Hauptansprechpartners erfolgt dabei bedarfsorientiert nach Leistungsträger, Arbeitsmarktnähe, Betreuungsbedarf,...

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

2018 wurden in diesem Rahmen 852 Personen als „zu betreuen“ ermittelt. Davon wurden 294 Personen im Jahr 2018 neu ermittelt, 558 wurden aus den vergangenen Jahren übertragen. Allerdings wird in den mittlerweile regelmäßig stattfindenden Absprachen mit den ÖSHZ je nach Fall entschieden, ob eine Person tatsächlich aktiv vom Arbeitsamt betreut wird, oder ob das ÖSHZ die Betreuung übernimmt. Dementsprechend wurden von den 852 ermittelten Personen nur 369 aktiv vom Arbeitsamt betreut und 483 von den ÖSHZ. Aber auch während einer Ausbildung oder Art.60§7-Beschäftigung wird die spezifische Betreuung vorübergehend ausgesetzt. Personen in Integrationsmaßnahmen werden vom vorher bestimmten Hauptansprechpartner betreut.

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

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

ÖSHZ-Publikum						
	Betreute Personen	Beendete Begleitpläne zum Jahresende		Laufende Begleitpläne zum Jahresende		
		Zahl	%	Zahl	%	
2014	611	185	30%	426	70%	
2015	671	187	28%	484	72%	
2016	727	222	31%	505	69%	
2017	822	264	32%	558	68%	
2018	852	254	30%	598	70%	

Im Laufe des Jahre 2018 wurde bei 254 Personen (30%) die Betreuung beendet. 27% dieser Personen waren weiter erwerbslos, 22% fanden Arbeit und 46% fielen unter die Kategorie „weitere Abgänge“ (weggezogen, ausgetragen auf Wunsch des ÖSHZ, Ende der Aufenthaltserlaubnis, sonstige Gründe).

Von den 598 Personen mit noch laufenden Begleitplänen waren zum Jahresende 130 über Art.60 §7 beschäftigt und 61 in Ausbildung.

Verbleib der Personen mit beendetem Begleitplan

	2014	2015	2016	2017	2018
in Arbeit	36	31	19	34	56
in Ausbildung	5	2	6	7	14
sonstige Abgänge	89	89	111	139	116
Abgänge gesamt	130	122	136	180	186
Erwerbslosigkeit	55	65	86	84	68
Total	185	187	222	264	254

in %	2014	2015	2016	2017	2018
in Arbeit	19%	17%	9%	13%	22%
in Ausbildung	3%	1%	3%	3%	6%
sonstige Abgänge	48%	48%	50%	53%	46%
Abgänge gesamt	70%	65%	61%	68%	73%
Erwerbslosigkeit	30%	35%	39%	32%	27%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

• Vermittlungscoaching

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

Art. 60 §7 –Verträge

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

Der Vermittlungscoach unterstützt durch folgendes Hilfsangebot:

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

Im Laufe des Jahres 2018 wurden insgesamt 172 Personen betreut, davon 71 Neuzugänge und 101 Personen aus den Vorjahren. Von diesen Personen haben im Laufe des Jahres 2018 64 Personen eine Arbeit und 45 eine Ausbildung aufgenommen, d.h. 63% konnten – zumindest zeitweilig – in Arbeit oder Ausbildung integriert werden.

Kollektiventlassungen

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

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

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

2018 gab es keine Kollektiventlassung in der DG. Allerdings teilte das Unternehmen Baronie im November seine Absicht mit, seinen Produktionsstätte in Eupen (Chocolaterie Jacques) im Mai 2019 zu schließen.

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

• Sozialökonomie

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

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

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

Anzahl betreute Personen	2014	2015	2016	2017	2018
(entschäd.) Arbeitslose*	343	306	316	174	158
ÖSHZ-Publikum*	21	19	36	43	59
Arbeitslos/ÖSHZ*	12	29	28	74	87
andere Personen	15	21	27	43	45
Total	391	375	407	334	349
Anzahl Beratungen	2014	2015	2016	2017	2018
(entschäd.) Arbeitslose*	595	557	691	287	315
ÖSHZ-Publikum*	20	28	60	38	72
Arbeitslos/ÖSHZ*	25	42	39	95	69
andere Personen	24	39	41	46	70
Total	664	666	831	466	526
Vermittlungen	2014	2015	2016	2017	2018
Vermittlungen 1. Arbeitsmarkt	22	28	30	29	24
Vermittlungen 2. Arbeitsmarkt	7	2	6	5	6
Vermittlung in Lehre		7	4	8	6
Praktikumsvermittlung**	72	83	61	68	76
Vermittlung in Projekte	120	118	102	73	150
Davon					
Work & Job	51	45	32	41	71
Werkstatt Cardijn	44	42	46	12	34
Caritas/ Vorschaltm. Dabei	15	16	17	14	26
SOBAU/Integrationsm. Dabei	10	15	7	6	19

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

**AEP, MISIP ...

2018 wurden rund 350 Personen betreut und es fanden 526 Beratungstermine statt. Die Zahl der Vermittlungen ist etwas angestiegen und es konnten deutlich mehr Personen in Projekte vermittelt werden.

• Betreuung von Personen in Maßnahmen

Arbeitsuchende, die an einer Qualifizierungs-, Integrations- oder Vorschaltmaßnahme teilnehmen, haben einen festen Ansprechpartner im Arbeitsamt, um alle Anliegen während und nach der Maßnahme klären zu können. So soll gewährleistet werden, dass die Maßnahme möglichst zu einem positiven Ende und anschließendem Integrationserfolg geführt werden kann. Personen, die aufgrund ihrer großen Entfernung zum Arbeitsmarkt an einer Integrations- oder Vorschaltmaßnahme teilnehmen (s.u.), werden von spezialisierten Beratern (Jobcoach, Berater für Sozialökonomie) betreut. Personen, die an einer externen Qualifizierungsmaßnahme teilnehmen, werden auch während der Maßnahme von ihrem Arbeitsberater betreut und Teilnehmer an arbeitsmarkteigenen Ausbildungen und Teilfeldqualifizierungen werden von spezifischen Maßnahmenbetreuern übernommen.

Externe Integrations- und Vorschaltmaßnahmen

An das Zielpublikum der schwer vermittelbaren Arbeitslosen richtet sich das Angebot der Integrationsprojekte verschiedener Maßnahmenträger außerhalb des Arbeitsamtes. Hier liegt der Schwerpunkt auf der Aufarbeitung vermittlungshemmender Faktoren wie Sozialkompetenzen, Arbeitsverhalten, Motivation... Vorrangiges Ziel der Projekte ist die soziale Stabilisierung, langfristig aber auch die berufliche Wiedereingliederung der Teilnehmer/innen. Mit 180 Personen ist die Teilnehmerzahl in diesen Projekten fast gleich hoch wie im Vorjahr und die Teilnehmerstundenzahl ist leicht gestiegen.

Anzahl Teilnehmer	2014	2015	2016	2017	2018
Work & Job (ProAktiv)	67	62	62	54	61
Werkstatt Cardijn	51	56	57	51	42
FRIDA (Frauenliga)	46	30	42	27	26
SOBAU /ab 2015 DABEI	20	36	44	49	51
Caritas /ab 2015 DABEI	14	7	-		
Teilnehmerzahl gesamt	198	191	205	181	180
Stundenzahl gesamt	83.622	73.548	87.429	65.322	66.205

Das statistische Profil der Abgänger zeigt, dass sich die seit längerem festzustellende Verschiebung in den Altersgruppen hin zu den älteren Arbeitslosen auch 2018 fortgesetzt hat. Die größte Gruppe bilden in diesem Jahr die 36- bis 50-Jährigen. Die Maßnahmen richten sich zudem hauptsächlich an Personen mit niedriger Qualifikation (70%). 63% der Teilnehmer sind Männer und der Anteil der Nicht-EU-Bürger liegt in diesem Jahr bei 15%. Hinsichtlich der Dauer der Arbeitslosigkeit der Teilnehmer ist der Anteil der Kurzzeitarbeitslosen (weniger als 6 Monate arbeitslos) 2018 wieder auf 44% gestiegen und der Anteil der über 2 Jahre Arbeitslosen auf 12% gesunken, so dass hier 2017 eher als Ausnahme gelten kann. Der Anteil der Langzeitarbeitslosen (ab 1 Jahr Arbeitslosigkeit) liegt zwar 17 Prozentpunkte höher als in den qualifizierenden Projekttypen, aber noch 22 Prozentpunkte unter dem Anteil der Langzeitarbeitslosen an den Arbeitslosen insgesamt (55% zum 30.6.2018).

Profil Abgänger der Integrationsmaßnahmen	2014	2015	2016	2017	2018
Anzahl	156	113	145	128	108
Frauen	45%	39%	35%	37%	37%
Männer	55%	61%	65%	63%	63%
Primarschule	31%	41%	32%	38%	28%
Unterstufe Sekundarschule	44%	38%	39%	38%	42%
Lehre	5%	2%	6%	6%	9%
Abitur	15%	12%	18%	14%	15%
Hochschule/Uni.	5%	7%	6%	5%	6%
< 25 Jahre	30%	35%	28%	21%	25%
25 - 35 Jahre	37%	35%	34%	34%	26%
36 - 50 Jahre	28%	25%	32%	31%	34%
> 50 Jahre	5%	5%	6%	14%	15%
< 6 Mon.	37%	48%	40%	34%	44%
6-12 Mon.	28%	12%	18%	23%	22%
1-2 Jahre	21%	27%	31%	21%	21%
> 2 Jahre	14%	12%	11%	22%	12%
Belgier	73%	71%	63%	65%	65%
EU-15	15%	19%	21%	16%	19%
EU-27	1%	2%	2%	3%	2%
Nicht-EU	11%	9%	14%	16%	15%

Entsprechend der vielfachen Vermittlungshemmnisse der meisten Teilnehmer/innen ist die Vermittlungsquote der Abgänger in Arbeit recht niedrig, auch wenn sie in den letzten Jahren wieder etwas angestiegen ist (30% für die Abgänger des Jahres 2016 und 35% für die Abgänger 2017, jeweils nach einem Jahr). Hinzu kommt allerdings eine gewisse Zahl von Personen, die im Anschluss eine weiterführende Ausbildung beginnen (jeweils 21% in 2016 und 12% in 2017), und dadurch ihre Integrationschancen weiter verbessern.

Die gesamte Integrationsquote (in Arbeit oder Qualifizierung nach einem Jahr) beläuft sich dadurch auf 51% für 2016 und 47% für 2017.

Verbleib Abgänger 2016	Externe Integrationsmaßnahmen			
Anzahl Abgänger/Innen	145	100%		
davon Ausbildung beendet	77	53%		
in Arbeit nach 6 Monaten	32	22%	in Ausbildung nach 6 Monaten	36 25%
in Arbeit nach 12 Monaten	44	30%	in Ausbildung nach 12 Monaten	30 21%
in Arbeit nach 24 Monaten	49	34%	in Ausbildung nach 24 Monaten	21 14%
Arbeitsaufnahmen	66	46%		
Verbleib Abgänger 2017				
Anzahl Abgänger/Innen	128	100%		
davon Ausbildung beendet	72	56%		
in Arbeit nach 6 Monaten	31	24%	in Ausbildung nach 6 Monaten	23 18%
in Arbeit nach 12 Monaten	45	35%	in Ausbildung nach 12 Monaten	15 12%
in Arbeit nach 24 Monaten			in Ausbildung nach 24 Monaten	
Arbeitsaufnahmen*	55	43%		

*Anzahl Übergänge in Arbeit innerhalb der 2 Jahre (d.h. nicht nur am Stichtag) nach Abgang (Zahl für 2017 noch nicht definitiv)

• Betreuung von PMS-Kunden

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

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

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

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

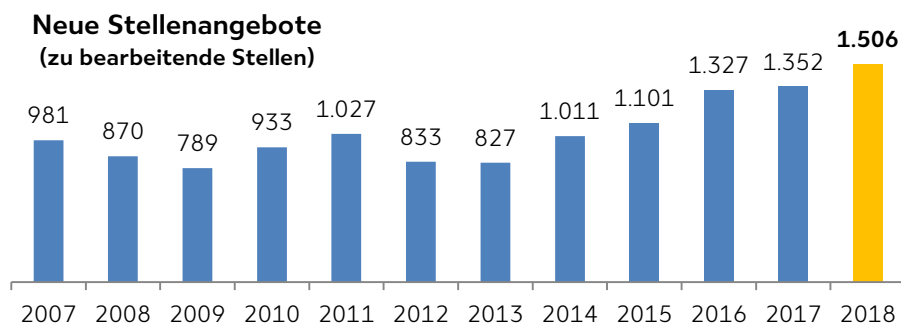
Zur Umsetzung dieser Maßnahme wurde im April 2014 ein zusätzlicher Psychologe beim Arbeitsamt eingestellt und ein Konzept zur Identifizierung und Begleitung der PMS-Kunden erstellt. Im Jahr 2018 waren insgesamt 133 Personen in dieser spezifischen Begleitung, hatten also zu einem bestimmten Zeitpunkt im Jahr das „PMS-Statut“ (Vorjahr 121). Für diese Personen wurden 2018 insgesamt 266 Beratungen durchgeführt. Zählt man die Personen hinzu, die das Statut im Endeffekt nicht erhalten, so fanden insgesamt 333 Beratungen statt.

Stellenvermittlung

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

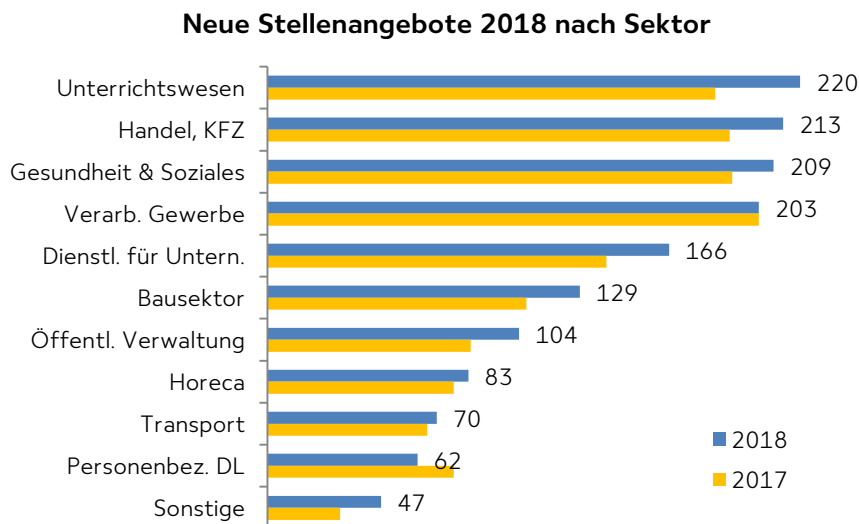
2018 wurden dem Arbeitsamt insgesamt 1.506 neue Stellenangebote zwecks Bearbeitung durch die Stellenvermittler mitgeteilt. Davon waren 61 ABM-Stellen (4% der zu bearbeitenden Angebote), wobei es sich hier insbesondere um BVA- und EPU-Stellen (Eingliederungspraktikum) handelt.

Damit ist die Zahl der Angebote im Vergleich zu 2017 deutlich gestiegen (+154 Stellen bzw. +1) und erreicht das höchste Niveau seit Jahren. Lässt man die ABM-Stellen außen vor, so ist die Zahl der Stellen aus dem normalen Wirtschaftskreis im Vergleich zum Vorjahr um 12% gestiegen (+155 Stellen).



Die meisten Angebote 2018 kamen aus dem Unterrichtswesen (15%), dem Handel & KFZ sowie dem Bereich Gesundheit und Soziales (jeweils 14%); alle drei Sektoren legten im Vergleich zum Vorjahr deutlich zu.

Eine Zunahme der Stellenangebote ist auch in fast allen anderen Wirtschaftszweigen zu verzeichnen, mit Ausnahme des verarbeitenden Gewerbes (gleicher Stand wie im Vorjahr) und den personenbezogenen Dienstleistungen, wo die Nachfrage rückläufig war (betrifft die Bereiche Sport, Kultur und Freizeit).



Die Verteilung der beim Arbeitsamt aufgegebenen Stellen nach Betriebsort ist im Vergleich zum Vorjahr stabil geblieben: 71% der Stellen kamen von Betrieben aus der DG, während die Anteile der Angebote aus dem Landesinneren und aus dem Ausland sich auf 11 bzw. 18% beliefen. Auffällig ist der starke Anstieg der Stellenangebote aus dem benachbarten Ausland (Deutschland und Luxemburg) in den letzten Jahren: ihre Zahl hat sich zwischen 2013 und 2018 mehr als verdreifacht. Allerdings werden diese Stellen auch häufiger wieder annulliert als andere, bzw. meldet sich der Arbeitgeber nicht mehr zurück.

Die Besetzungsquote, d.h. der Anteil der Stellen, für den ein/e Kandidat/in gefunden wurde, belief sich 2018 nur noch auf 66% (Vorjahr 75%), bzw. 74%, wenn man nur die von Arbeitgebern aus der DG aufgegebenen Stellen betrachtet (Vorjahr 78%). Dies bedeutet also doch einen recht deutlichen Rückgang im Vergleich zum Vorjahr.

Berücksichtigt man die annullierten Stellen (d.h. zieht die aus einem anderen Grund als „aus Mangel an geeigneten Kandidaten“ zurückgezogenen Angebote ab), so beläuft sich die Besetzungsquote allerdings insgesamt noch auf 78% (Vorjahr 83%). Dennoch ist es die niedrigste Besetzungsquote seit Jahren. Dies deutet darauf hin, dass der Fachkräfte- bzw. Arbeitskräftemangel sich nun auch in den Stellenvermittlungszahlen bemerkbar macht.

Die durchschnittliche Dauer, die von der Mitteilung des offenen Stellenangebotes bis zu dessen Besetzung verstrich, betrug 2018 gut 45 Tage. Im Vergleich zum Vorjahr hat sich die Stellenbesetzungsdauer um 1 Tag verlängert. Der Anteil der Stellen, die innerhalb von 2 Monaten besetzt waren, liegt bei 74% (Vorjahr 76). Bei diesen Berechnungen werden allerdings nur die Stellen berücksichtigt, die mit einem dem Arbeitsamt bekannten Kandidaten besetzt wurden.

Seit 2014 werden auf dem Online-Jobportal des Arbeitsamtes auch die **offenen Lehrstellen** der hiesigen Betriebe veröffentlicht („Lehrstellenbörse online“). So wurden 2018 vom IAWM 267 offene Lehrstellen in das Portal eingestellt. Dies sind in etwa gleich viel wie letztes Jahr, aber deutlich mehr als 2016 (220 Lehrstellen). Zudem wird im September ein gemeinsames Informationsschreiben von Arbeitsamt und IAWM an arbeitslose Jugendliche verschickt, um sie über die noch offenen Lehrstellen zu informieren.

Betriebliche Trainingsmaßnahmen

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

Das **Arbeitsplatzerprobungspraktikum** ist ein maximal einmonatiges Betriebspraktikum und wurde 2018 von 63 Personen genutzt, wovon 22% vermittelt und - wenn man anschließende Ausbildungsaufnahmen hinzuzählt - 48% integriert werden konnten (vorläufiger Stand 1 Monat nach Abschluss des Praktikums). Im Schnitt der Jahre 2015-2017 waren 6 Monate nach Abschluss des Praktikums 36% der Teilnehmer in Arbeit und 32% in Ausbildung, so dass die Integrationsquote nach 6 Monaten 68% betrug.

Anzahl Teilnehmer (Abgänger des Jahres)	2014	2015	2016	2017	2018
IBU	166	122	136	137	136
MISIP	11	18	4	4	2
Arbeitsplatzerprobungspraktikum	88	71	66	72	63
EPU	58	64	57	43	37

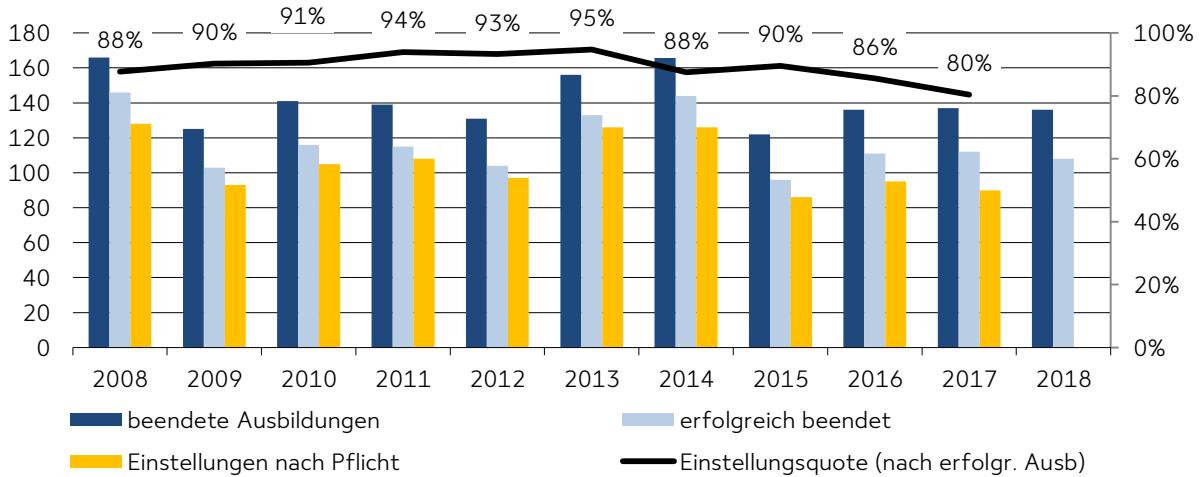
EPU-Verträge haben eine Laufzeit von 3-6 Monaten und richten sich an jugendliche Arbeitslose in der Berufseingliederungszeit, die höchstens über ein Abitur verfügen. Im Laufe des Jahres 2018 haben 37 Jugendliche eine EPU absolviert. Sechs Monate nach Beendigung oder Abbruch des Praktikums waren 10 in Arbeit und 21 in Ausbildung, d.h. die Integrationsquote lag bei 84%. 24 EPU werden allein im Rahmen des Projekts „Kindergartenhelfer“ durchgeführt.

Die Zahl der **IBU-Teilnehmer** ist 2018 mit 136 in etwa gleich hoch wie im Vorjahr. Die IBU-Maßnahme ist insgesamt sehr erfolgreich hinsichtlich der Eingliederungsbilanz, auch wenn die Einstellungsquote in den letzten Jahren etwas rückläufig war. Die guten Resultate sind auch darauf zurückzuführen, dass die IBU vorwiegend für ein relativ leicht vermittelbares Publikum eingesetzt wird.

Verbleib IBU	beendete Ausbildungen			Einstellungen				Nicht-einstellung
	Gesamt	mit Erfolg	%	Pflichtperiode*	Nach Pflicht*			
2014	166	144	87%	134	93%	126	88%	18
2015	122	96	79%	96	100%	86	90%	10
2016	136	111	82%	106	95%	95	86%	16
2017	137	112	82%	105	94%	90	80%	22
2018	136	108	79%	zz. ist die Pflichteinstellungsperiode noch nicht für alle Teilnehmer beendet				

*Prozentsätze bezogen auf die erfolgreich abgeschlossenen Ausbildungen

Anzahl IBU seit 2007



Betrachtet man das Profil der IBU-Teilnehmer 2018, so stellt man fest, dass diese überwiegend männlich (77%), jung (51% sind unter 25 Jahre) und kurzzeitarbeitslos sind (86% sind weniger als 6 Monate arbeitslos). Hierbei muss angemerkt werden, dass 27% der IBU-Teilnehmer aus dem frankophonen Landesteil kommen und daher beim FOREM eingetragen sind. Da deren Dauer der Arbeitslosigkeit dem Arbeitsamt nicht bekannt ist, werden sie standardmäßig der Gruppe der Kurzzeitarbeitslosen zugeordnet. 50% der Teilnehmer verfügten über eine mittlere Qualifikation (Lehre oder Sekundarschulabschluss), 39% waren niedrig- und 12% hochqualifiziert.

Profil der IBU -Teilnehmer	2014	2015	2016	2017	2018
Gesamtzahl	166	122	136	137	136
Frauen	30%	39%	34%	30%	23%
Männer	70%	61%	66%	70%	77%
Primarschule	14%	13%	13%	20%	18%
Unterstufe Sekundar	18%	16%	13%	16%	21%
Lehre	21%	16%	17%	10%	15%
Oberstufe Sekundar	29%	38%	40%	47%	35%
Hochschule/Uni.	17%	17%	18%	7%	12%
< 25 Jahre	48%	52%	49%	49%	51%
25 - 35 Jahre	31%	31%	32%	34%	32%
35 - 50 Jahre	13%	14%	15%	15%	13%
> 50 Jahre	8%	3%	5%	3%	4%
< 6 Monate	78%	79%	71%	85%	86%
6-12 Mon.	10%	11%	13%	11%	8%
1-2 Jahre	9%	7%	10%	2%	2%
> 2 Jahre	4%	3%	6%	2%	4%

Unternehmensservice

Der Unternehmensservice des Arbeitsamtes umfasst die Betriebsberatung in Sachen Einstellungs- und Ausbildungsbeihilfen sowie hinsichtlich der Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, die Bearbeitung der Ausbildungsbeihilfen für Unternehmen und seit 2013 die proaktive Stellenakquise.

- **Beratung zu Beihilfen und Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen**

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

Was die geförderte Beschäftigung betrifft, so spielen insbesondere die BVA-Maßnahme (bezuschusste Vertragsarbeitnehmer) für gemeinnützige und öffentliche Einrichtungen und der ACTIVA-Plan eine wichtige Rolle. Zu diesen und anderen Fördermöglichkeiten informiert und berät der Dienst interessierte Arbeitgeber und Einzelpersonen, er überprüft, ob die Interessenten die jeweils erforderlichen Bedingungen erfüllen und stellt gegebenenfalls Bescheinigungen aus, die gegenüber den leistungszahlenden Behörden geltend gemacht werden können.

Im Dienst wurden 2018 gut 2.600 Kontakte/Beratungen registriert, die 156 Betriebe und 1.451 Personen betrafen. Damit sind die Beratungszahlungen im Vergleich zu den beiden Vorjahren rückläufig.

Beratungen	2014	2015	2016	2017	2018
Für Betriebe	342	378	346	385	347
Für Personen	2.196	2.300	2.644	2.539	2.279
Gesamt	2.538	2.678	2.990	2.924	2.626
Anzahl					
Betriebe	190	194	190	199	156
Personen	1.472	1.492	1.730	1.650	1.451

AktiF und und AktiF PLUS

Nachdem die Zuständigkeit für Zielgruppenermäßigungen im Zuge der 6. Staatsreform an die Deutschsprachige Gemeinschaft übertragen worden war, wurde 2018 intensiv an einer Reform dieser Instrumente gearbeitet. Seit dem 1. Januar 2019 treten die beiden Fördermaßnahmen „AktiF“ und AktiF PLUS“ an die Stelle einer ganzen Reihe von bestehenden Beihilfen (Aktiva, SINE, BVA bei VoG und Behörden, Erstbeschäftigungsabkommen, Beschäftigungsprämie für ältere Arbeitnehmer im gewerblichen Privatsektor usw.). Das Arbeitsamt war in die Ausarbeitung der Reform mit eingebunden und hat dann ab September zahlreiche (interne und externe) Informationsveranstaltungen diesbezüglich abgehalten. Seit Januar 2019 stellt das Arbeitsamt die entsprechenden Bescheinigungen für die in Frage kommenden Arbeitssuchenden aus und dementsprechend mussten auch die Datenbankanwendung umprogrammiert und die Mitarbeiter geschult werden, um am 1. Januar startklar zu sein.

- **Ausbildungsbeihilfen für Betriebe**

Neben der Beratungstätigkeit ist das Arbeitsamt auch zuständig für die Gewährung, Bearbeitung und Auszahlung von Ausbildungsbeihilfen für Betriebe in Anwendung des Erlasses der Deutschsprachigen Gemeinschaft vom 13.2.2008.

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

Genehmigt	2017	2018
Betriebe	35	
Anzahl Mitarbeiter*	2.675	2.145
Anträge	43	35
genehmigte Mittel	316.294	278.110
Ausbildungsstunden	55.230	52.461

*Durchschnitt in VZÄ

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

Die 2018 abgeschlossenen Akten betrafen 30 unterschiedliche Betriebe und rund 278.000 €, wovon rund 236.000 € nach Abrechnung und Kontrolle der erfolgten Ausbildungen tatsächlich ausgezahlt worden sind. Die bezuschussten Ausbildungen betrafen insgesamt 1.104 Arbeitnehmer/innen.

Realisiert	2017	2018
Betriebe	35	30
Anträge	43	35
Ausgebildete Personen	1.321	1.104
Beihilfe	280.313	236.744
% realisiert	89%	85%
Ausbildungsstunden	42.770	34.460
% realisiert	77%	66%
Beihilfe		
...pro Betrieb	8.009	7.891
...pro Person	212	214
...pro Stunde	6,6	6,9
Ausbildungsstunden		
...pro Betrieb	1.222	1.149
...pro Person	32	31

• Proaktive Stellenakquise

Seit Ende April 2013 kontaktiert der Unternehmensservice proaktiv die Betriebe in der DG. 2018 wurde - in Kooperation mit dem FSTL-Fonds - ein Schwerpunkt auf den Transportsektor gelegt, u.a. um auch das Berufsinformationsevent „Zukunft Logistik“ (s. Kapitel Berufsinformation) im April 2018 vorzubereiten. Auch die Werbung für die "IBU-Transport für Jugendliche" wurde 2018 fortgeführt, leider nach wie vor mit wenig Erfolg. Eine besondere Aktion betraf die versuchte Rekrutierung von mehreren Lokführern für den Güterverkehr. Aber auch hier war der Erfolg bescheiden, nicht zuletzt weil die Anforderungen an die Kandidaten sehr hoch waren.

Darüber hinaus werden aber auch die Kontakte mit den Handelsketten, dem Metall-, Bau- und Horeca-Sektor weiter intensiv gepflegt.

Insgesamt wurden knapp 580 Kontakte (Betriebsbesuche, telefonische oder Mail-Kontakte) registriert. Etwa 80% der kontaktierten Betriebe hatten ihren Betriebssitz im Raum Eupen. 115 Betriebe wurden zum ersten Mal kontaktiert und es fanden insgesamt 223 Betriebsbesuche statt.

Darüber hinaus hat der Unternehmenskundenberater, zum Teil in Zusammenarbeit mit der Betriebsberatung, eine Reihe von Veranstaltungen mit Arbeitgebern organisiert bzw. daran teilgenommen (Arbeitgeber-rundtische, Infoveranstaltungen, Tag der Logistik ...)

Im Laufe des Jahres 2018 akquirierte der Unternehmensservice 557 Stellenangebote in der DG, davon 82% im Norden der DG. Nur Stellenangebote, die innerhalb von 4 Monaten nach dem Kontakt mit dem Arbeitgeber im ADG gemeldet wurden, wurden bei diesen Zahlen berücksichtigt.

Lokale Beschäftigungsagenturen

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

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

Nutzníeßer können alle Privatpersonen und bestimmte Rechtspersonen sein. Dies sind die lokalen Behörden, VoG's, nicht-kommerzielle Vereinigungen, Unterrichtseinrichtungen und der Landwirtschafts- und Gartenbausektor. Die Nutzer können 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.

Die erlaubten Aktivitäten sind identisch für die gesamte Deutschsprachige Gemeinschaft und unterscheiden sich nach Art der Nutznießer:

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

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



Im Laufe des Jahres 2017 wurde dann eine gesetzliche Reform dieser komplexen Verwaltungsstrukturen ausgearbeitet, die ab 2018 u.a. die Abschaffung der VoG-Strukturen und die Auszahlung der Schecks durch das Arbeitsamt vorsieht. Die Mission der LBA an sich wird nicht verändert. Jedoch kann die Deutschsprachige Gemeinschaft seitdem selbst festlegen, welche Art von Arbeiten durch die LBA-Arbeitnehmer ausgeführt werden dürfen.

Auf Ebene des Arbeitsamtes wurde 2017 die Übernahme aller Front-Office Tätigkeiten durch das Arbeitsamt vorbereitet (Annahme und Auszahlung der Schecks, Integration der Arbeitsabläufe in das arbeitsamtinterne Datenprogramm und entsprechende Schulung der LBA-MitarbeiterInnen) und die LBA-Büros wurden in die Räumlichkeiten des Arbeitsamtes in St.Vith und in Eupen umgesiedelt.

LBA-Arbeitnehmer und -Nutznießer



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. Die Empfänger des Eingliederungseinkommens oder der Sozialhilfe des ÖSHZ sind alle zugelassen.

Die LBA stellen im Prinzip eine Art Vorschalt- bzw. Integrationsmaßnahme dar, die zum Ziel hat, die LBA-Arbeitnehmer für eine spätere reguläre Beschäftigung „fit“ zu machen. Das LBA-System ermöglicht es arbeitsmarktfernen Personen (sei es aufgrund von körperlichen

Beschwerden oder sozialen Problemen), einer Beschäftigung mit begrenztem Umfang nachzugehen und vermeidet so, dass diese Personen sich noch weiter vom Arbeitsmarkt entfernen und sozial ausgegrenzt werden. De facto schaffen aber nur wenige Personen den Sprung in den regulären Arbeitsmarkt, was sich auch durch das Profil der LBA-Arbeitnehmer erklärt: die LBA in der Deutschsprachigen Gemeinschaft beschäftigten insbesondere ältere Langzeitarbeitslose mit niedriger (50%) und mittlerer (35%) Qualifikation. 41% der 2018 aktiven LBA-Arbeitnehmer sind seit mindestens 5 Jahren arbeitslos, 72% sind älter als 50 Jahre.

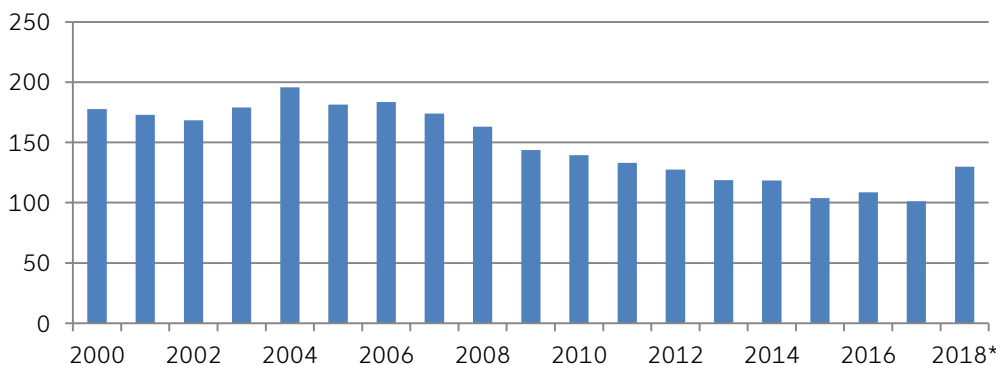
Theoretisch stand im Laufe des Jahres 2018 ein Potential von insgesamt 1.360 Personen (Arbeitslose und über die ÖSHZ eingetragene Personen, inkl. Rotation) für LBA-Tätigkeiten zur Verfügung. In der Praxis sind aber nicht alle Personen einsatzfähig oder können eine ihren Kapazitäten entsprechende Tätigkeit finden. Im Endeffekt standen rund 500 Personen hiervon der Vermittlung aktiv zur Verfügung und 237 Personen haben im Laufe des Jahres tatsächlich für die LBA gearbeitet. Insgesamt wurden 2018 278 neue Verträge zwischen dem Arbeitsamt und LBA-Arbeitnehmern geschlossen (da die alten Verträge mit den VoG ersetzt werden müssen).

Die Nutznießer sind vorwiegend ältere Privatpersonen, die zumeist Gartenarbeiten oder kleinere Unterhaltsarbeiten durchführen lassen. 2018 hatten 91 juristische Personen und 526 Privatpersonen für mindestens eine Tätigkeit eine Genehmigung.

Schaut man sich die geleisteten Stunden an, so haben pro Monat durchschnittlich 130 Personen (inkl. ÖSHZ-Kunden) mindestens eine Stunde im LBA-System gearbeitet (Vorjahr 101 entschädigte Arbeitslose). Bei insgesamt 40.558 Arbeitsstunden bedeutet dies einen Schnitt von 26 Stunden pro Person und Monat. Im Vergleich zu den beiden Vorjahren ist das Stundenvolumen damit wieder angestiegen, beinhaltet aber auch die von ÖSHZ-Kunden geleisteten Stunden.

Im Schnitt waren 7 Arbeitsuchende durch die LBA-Arbeit von der aktiven Verfügbarkeit auf dem Arbeitsmarkt freigestellt. Diese Freistellung können LBA-Arbeitnehmer erhalten, denen mindestens 33% Arbeitsunfähigkeit offiziell bescheinigt wurde und die außerdem eine bestimmte Mindestanzahl LBA-Arbeitsstunden leisten.

Durchschnittliche Anzahl LBA-Arbeiter/innen in der DG



*ab 2018 inkl. ÖSHZ

4.3 Qualifizierung

Qualifizierungsmaßnahmen in den Bildungszentren des Arbeitsamtes

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

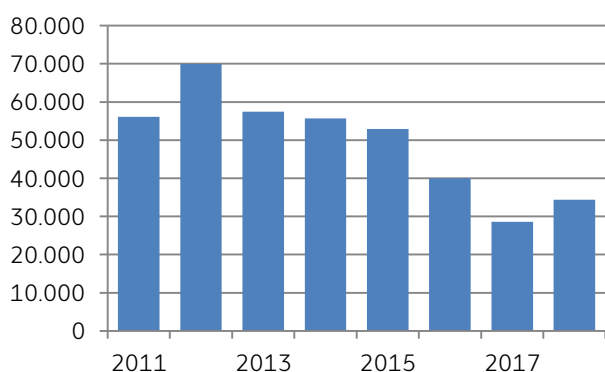
- Grundausbildung zum/zur Maurer/in im BBZ Baufach
- berufsbezogene Weiterbildungslehrgänge im Baufach
- Ausbildung zum/zur administrativen Angestellten
- berufsbezogene Weiterbildungslehrgänge in EDV, Sprachen und Buchhaltung
- modulare Kurzausbildungen
- Niederländisch- und Französischkurse in Kooperation mit der Provinz Lüttich
- Ausbildung zur professionellen Reinigungsfachkraft
- berufsbezogene Weiterbildungslehrgänge im Reinigungssektor

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

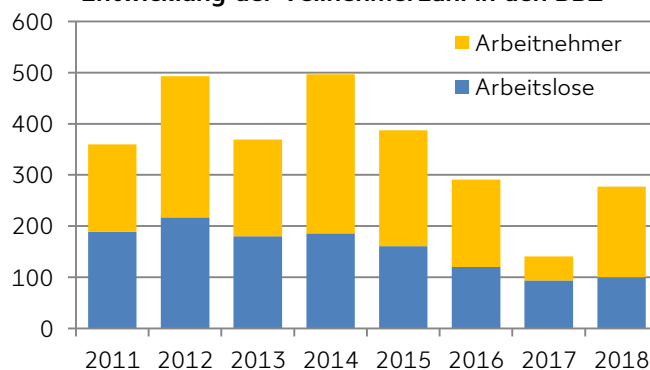
Insgesamt wurden 2018 rund 34.000 Teilnehmerstunden (Arbeitsuchende und Arbeitnehmer zusammengekommen) registriert. Im Vergleich zum Vorjahr ist wieder ein leichter Anstieg festzustellen, was darauf zurück zu führen ist, dass die vakanten Ausbilderstellen im Baufach und in der Reinigungstechnik im Laufe des Jahres wieder besetzt werden konnten. In den Zahlen inbegriffen sind gut 2.000 Stunden, die auf 8 Teilnehmer aus dem frankophonen Landesteil entfallen.

Jahr	BBZ Büro Eupen		BBZ Büro St.Vith		BBZ Baufach		BBZ Reinigungs- techniken		Gesamt	
	TN	Std.	TN	Std.	TN	Std.	TN	Std.	TN	Std.
2014	102	17.500	71	10.353	266	20.260	58	7.564	497	55.676
2015	88	22.118	51	8.799	213	13.244	35	8.772	387	52.933
2016	79	19.055	40	8.197	136	4.428	36	8.276	291	39.956
2017	43	16.194	35	9.123	47	940	16	2.315	141	28.571
2018	79	17.128	69	8.974	121	6.875	8	1.413	277	34.389

Entw. der TN-Stundenzahl in den BBZ



Entwicklung der Teilnehmerzahl in den BBZ



BBZ Büroberufe Eupen und St. Vith

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

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

Das Angebot umfasst

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

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

Modulare Ausbildung	Eupen		St.Vith		Gesamt	
	Personen	Stunden	Personen	Stunden	Personen	Stunden
2014	18	3.395	57	9.961	75	13.356
2015	39	5.399	43	8.337	82	13.736
2016	18	5.257	38	7.793	56	13.049
2017	11	2.096	35	9.123	46	11.219
2018	17	3.845	33	8.726	50	12.570

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



Im Zentrum Eupen ist die Stunden- und Teilnehmerzahl im Vergleich zum Vorjahr gestiegen, was auf einen Anstieg in der modularen Ausbildung zurückzuführen ist. Die Zahl der Teilnehmer in der Cefora-Ausbildung wird vom Sektor aus Qualitätsgründen auf maximal 15 Teilnehmer begrenzt.

BBZ Baufach

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

Das Ausbildungsangebot wird ständig weiterentwickelt und angepasst. Der Weiterbildungskatalog umfasst mehr als 70 mögliche Lehrgänge für Beschäftigte. Er umfasst stets mehr Lehrgänge im Bereich der Arbeitssicherheit, aber auch immer mehr spezifische praktische Lehrgänge, die auf den Bedarf zugeschnitten sind.

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

Im Berufsbildungszentrum **Baufach** konnte 2018 endlich wieder ein Lehrgang für Arbeitslose gestartet werden, nachdem zuvor aufgrund von Bewerbermangel während 2 Jahren kein Ausbilder rekrutiert werden konnte. Lediglich ein kleiner Teil der Weiterbildungen für Beschäftigte konnte noch organisiert werden. Im Oktober 2018 konnte dann wieder ein neuer Kurs mit 14 Teilnehmern starten. Außerdem wurden Weiterbildungen für 107 Beschäftigte durchgeführt.

BBZ Reinigungstechniken

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

Auch im BBZ **Reinigungstechniken** konnte 2018 die zuvor ausgefallene Ausbilderin ersetzt werden und im Herbst ein neuer Lehrgang mit 8 Teilnehmern gestartet werden.

Profil der Abgänger der BBZ

Bei der Analyse des Profils der Abgänger/innen (arbeitsuchende Personen, die während des Jahres 2018 die Ausbildung beendet oder abgebrochen haben) zeigt sich, dass die Büroausbildungen nach wie vor mehrheitlich von Frauen genutzt werden. Das verlangte Einstiegsniveau für die qualifizierende Ausbildung ist relativ hoch, so dass sich vergleichsweise viele Personen mit einem guten Qualifikationsniveau unter den Teilnehmern finden. Diese kommen jedoch oft aus einer gänzlich anderen Richtung (Kunst, Erziehung, Wissenschaften, ...) und suchen sich über diese Ausbildung beruflich neu zu orientieren. Die Teilnehmer waren mehrheitlich Kurzarbeitslose (<6 Monate), mittleren Alters und größtenteils belgischer Nationalität.

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

Bei den Abgängern aus dem Baufach handelt es sich um Personen, die die Ausbildung abgebrochen haben (wovon 2 dann allerdings später wieder eingestiegen sind und eine andere Arbeit gefunden haben).

Profil der Abgänger 2018	BBZ Büro Eupen mit Modul / ohne		BBZ Büro St.Vith (modular)	Baufach	Reinigungs-techniken	Gesamt mit Module / ohne	
Anzahl Abgänger	35	17	18	6	-	59	23
Frauen	74%	71%	61%	0%		63%	52%
Männer	26%	29%	39%	100%		37%	48%
Primarschule	9%	0%	0%	50%		10%	13%
Unterstufe Sekundar	23%	24%	33%	33%		27%	26%
Lehre	3%	0%	17%	0%		7%	0%
Oberstufe Sekundar	49%	71%	28%	17%		39%	57%
Hochschule/Uni.	17%	6%	22%	0%		17%	4%
< 25 Jahre	20%	24%	22%	50%		24%	30%
25 - 35 Jahre	43%	41%	17%	33%		34%	39%
36 - 50 Jahre	26%	24%	44%	17%		31%	22%
> 50 Jahre	11%	12%	17%	0%		12%	9%
< 6 Monate	77%	88%	67%	33%		69%	74%
6-12 Monate	11%	6%	22%	17%		15%	9%
1-2 Jahre	6%	6%	0%	50%		8%	17%
> 2 Jahre	6%	0%	11%	0%		7%	0%
Belgier	74%	76%	78%	33%		71%	65%
EU-15	17%	24%	11%	33%		17%	26%
EU-27	0%	0%	6%	0%		2%	0%
Nicht-EU	9%	0%	6%	33%		10%	9%

Die **Verbleibanalyse** zeigt, dass von den Abgängern des Jahres 2016 (ohne Module) 63% sechs Monate nach Abschluss der Ausbildung in Arbeit waren, 68% nach einem Jahr und 70% nach 2 Jahren (Ermittlung zum

jeweiligen Stichdatum). Dies sind die besten Vermittlungsergebnisse seit 10 Jahre (bezogen allerdings auf eine kleine Gesamtzahl an AbgängerInnen). Bei der noch niedrigeren Zahl der Abgänger des Jahres 2017 sinken die Quoten dann auch wieder auf unterdurchschnittliche 35% nach 6 Monaten und 48% nach einem Jahr. Der Verbleib nach zwei Jahren kann erst im nächsten Jahr ermittelt werden. Die schwache Vermittlung der Teilnehmer der Reinigungsausbildung erklärt sich daraus, dass die Ausbildung aufgrund des Ausfalls der Ausbilderin in 2017 nicht zu Ende geführt werden konnte.

Die Zahl der Arbeitsaufnahmen (Personen, die im Laufe des Beobachtungszeitraums irgendwann eine Arbeit aufgenommen haben, unabhängig davon, ob sie genau nach 6 oder 12 Monaten in Arbeit sind), ist für die Abgänger 2016 mit 80% ebenfalls überdurchschnittlich, für die Abgänger 2017 handelt es sich noch nicht um die definitive Zahl.

Verbleib Abgänger 2016 ohne Modul-TN	Reinigung		Maurer	Büro (St.Vith)		Büro (Eupen)		Gesamt	
Anzahl AbgängerInnen	24	100%				16	100%	40	100%
davon Ausbildung beendet	21	88%				12	75%	33	83%
in Arbeit nach 6 Monaten	15	63%				10	63%	25	63%
in Arbeit nach 12 Monaten	16	67%				11	69%	27	68%
in Arbeit nach 24 Monaten	16	67%				12	75%	28	70%
Arbeitsaufnahmen	19	79%				13	81%	32	80%
entsprechend Ausbildung	17	71%				9	56%	26	65%
in Ausbildung nach 6 M.	0	0%				0	0%	0	0%
in Ausbildung nach 12 M.	2	8%				0	0%	2	5%
in Ausbildung nach 24 M.	1	4%				0	0%	1	3%

Verbleib Abgänger 2016 Mit Modul-TN	Reinigung		Maurer	Büro (St.Vith)		Büro (Eupen)		Gesamt	
Anzahl AbgängerInnen	24	100%		30	100%	34	100%	88	100%
davon Ausbildung beendet	21	88%		17	57%	29	85%	67	76%
in Arbeit nach 6 Monaten	15	63%		12	40%	11	32%	38	43%
in Arbeit nach 12 Monaten	16	67%		16	53%	16	47%	48	55%
in Arbeit nach 24 Monaten	16	67%		17	57%	19	56%	52	59%
Arbeitsaufnahmen	17	71%		23	77%	20	59%	62	70%
entsprechend Ausbildung	15	63%		11	37%	13	38%	41	47%
in Ausbildung nach 6 M.	0	0%		9	30%	10	29%	19	22%
in Ausbildung nach 12 M.	2	8%		6	20%	3	9%	11	13%
in Ausbildung nach 24 M.	1	4%		5	17%	1	3%	7	8%

Verbleib Abgänger 2017 ohne Modul-TN	Reinigung		Maurer	Büro (St.Vith)		Büro (Eupen)		Gesamt	
Anzahl AbgängerInnen	16	100%				15	100%	31	100%
davon Ausbildung beendet	12	75%				10	67%	22	71%
in Arbeit nach 6 Monaten	3	19%				8	53%	11	35%
in Arbeit nach 12 Monaten	5	31%				10	67%	15	48%
Arbeitsaufnahmen	7	44%				10	67%	17	55%
entsprechend Ausbildung	6	38%				6	40%	12	39%
in Ausbildung nach 6 M.	1	6%				2	13%	3	10%
in Ausbildung nach 12 M.	3	19%				2	13%	5	16%

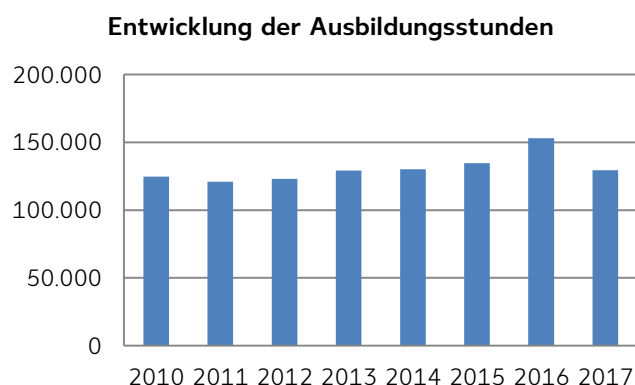
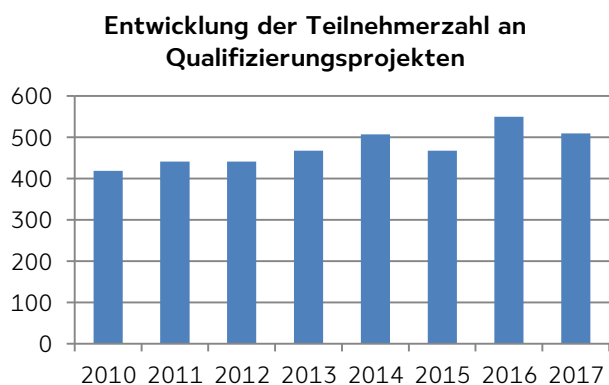
Verbleib Abgänger 2017 Mit Modul-TN	Reinigung		Maurer	Büro (St.Vith)		Büro (Eupen)		Gesamt	
Anzahl AbgängerInnen	16	100%		29	100%	28	100%	73	100%
davon Ausbildung beendet	12	75%		20	69%	19	68%	51	70%
in Arbeit nach 6 Monaten	3	19%		12	41%	11	39%	26	36%
in Arbeit nach 12 Monaten	5	31%		17	59%	13	46%	35	48%
Arbeitsaufnahmen	7	44%		17	59%	14	50%	38	52%
entsprechend Ausbildung	6	38%		7	24%	7	25%	20	27%
in Ausbildung nach 6 M.	1	6%		3	10%	9	32%	13	18%
in Ausbildung nach 12 M.	3	19%		3	10%	3	11%	9	12%

Seit den Abgängern 2014 wird auch der Verbleib der BBZ-Abgänger in Ausbildung erfasst (analog zu den Abgängern der Art.-5-Maßnahmen). Hierbei zeigt sich, dass relativ viele Absolventen der modularen Ausbildung im Anschluss daran noch weitere Ausbildungen belegen. Insgesamt waren 18% der BBZ-Abgänger von 2017 auch 6 Monate nach Abschluss dieser Ausbildung wieder in einer Ausbildung. Dadurch wird eine Integrationsquote von insgesamt 54% nach 6 Monaten erreicht (60% nach 1 Jahr).

Externe Qualifizierungsmaßnahmen

Neben den BBZ des Arbeitsamtes steht den Arbeitssuchenden auch eine ganze Reihe von qualifizierenden bzw. berufsvorbereitenden Ausbildungen durch Maßnahmeträger außerhalb des Arbeitsamtes zur Verfügung. Nachfolgend ist eine Übersicht zu den Teilnehmerzahlen pro Projekt zu finden. Insgesamt ist die Teilnehmerzahl 2018 im Vergleich zum Vorjahr um 1% und die Stundenzahl um 3% gestiegen. Der Anstieg betrifft im Wesentlichen die Ausbildungen der KAP sowie des Forems.

Teilnehmerzahlen der wichtigsten Kurse	2014	2015	2016	2017	2018
Sprachen und Alphabetisierung (KAP)	153	174	212	202	222
FOREM-Ausbildungen	76	71	77	53	82
Kindergartenhelfer	45	50	50	48	48
Abitur im 2. Bildungsweg (RSI)	30	33	36	33	33
Deutsch als Fremdsprache (VHS)	21	14	24	24	28
Familien- & Pflegehelfer (KPVDB)	45	22	40	39	20
Französisch (Provinz-IPEPS)	21	19	18	19	16
Sonstige	11	8	7	13	14
Niederländisch (Provinz-IPEPS)	19	15	18	15	12
Krankenpflege (AHS u.a.)	33	29	21	22	10
Vorbereitungsjahr Abitur (AHS)	22	14	11	8	10
Primarschullehrer (AHS)	0	0	8	10	10
Kinderbetreuerin (KPVDB)	31	18	27	23	11
Gesamt Teilnehmer	507	467	549	509	516
Stundenzahl gesamt	130.014	134.546	152.855	129.424	133.007



Im Laufe des Jahres 2018 haben 343 Personen eine Qualifizierungsmaßnahme beendet. In diesem Jahr beträgt der Anteil der weiblichen Teilnehmer/innen 55%. Nur 42% aller Teilnehmer/innen sind niedrigqualifiziert (Primarschulabschluss oder Unterstufe der Sekundarschule), da der Anteil der höher Qualifizierten (insbesondere der Personen mit Abiturdiplom) in den letzten Jahren angestiegen ist.

Die Maßnahmen wurden vornehmlich von Personen der beiden mittleren Altersgruppen genutzt. Personen über 50 Jahre sind in diesem Jahr mit 8% vertreten, was wieder deutlich unter dem Wert des vorangegangenen Jahres liegt. Betrachtet man das Kriterium der Dauer der Arbeitslosigkeit, sind die Langzeitarbeitslosen (mehr als ein Jahr arbeitslos) mit einem 17% Anteil im Vergleich zum ihrem Anteil an den Arbeitslosen insgesamt (52%) weiterhin deutlich unterrepräsentiert. Nicht-EU-Bürger sind mit einem Anteil von 37% (v.a. aufgrund der Sprachkurse) sehr stark vertreten.

Profil der Ausbildungsabgänger	2014	2015	2016	2017	2018
Anzahl	332	295	349	312	343
Frauen	62%	56%	60%	57%	55%
Männer	38%	44%	40%	43%	45%
Primarschule	17%	16%	18%	12%	16%
Unterstufe Sekundar	37%	24%	28%	28%	27%
Lehre	3%	4%	6%	3%	4%
Oberstufe Sekundar	30%	37%	36%	39%	38%
Hochschule/Uni.	14%	19%	12%	18%	15%
< 25 Jahre	26%	28%	24%	27%	24%
25 - 35 Jahre	35%	34%	33%	34%	37%
36 - 50 Jahre	34%	35%	36%	26%	31%
> 50 Jahre	5%	3%	7%	13%	8%
< 6 Monate	58%	57%	59%	65%	64%
6-12 Monate	20%	22%	20%	20%	19%
1-2 Jahre	16%	13%	13%	12%	11%
> 2 Jahre	5%	8%	8%	4%	6%
Belgier	61%	55%	55%	51%	45%
EU-15	12%	18%	15%	12%	15%
EU-neu	1%	2%	3%	2%	3%
Nicht-EU	26%	25%	28%	36%	37%

Die Vermittlungsquoten der Ausbildungsabgänger sind mit 44% nach einem Jahr (Abgänger 2016) bzw. 34% (Abgänger 2017) deutlich niedriger als diejenigen der BBZ (68% bzw. 48%, ohne die modularen Ausbildungen) und weisen für die Abgänger 2017 ebenfalls eine negative Tendenz auf.

Weitere 18% (Abgänger 2016) bzw. 14% (Abgänger 2017) befanden sich jedoch ein Jahr nach Abschluss der Maßnahme in einer weiteren Ausbildung, so dass die Integrationsquote nach einem Jahr bei 62% (für die Abgänger 2016) bzw. 48% (für die Abgänger 2017) liegt. Tatsächlich verbergen sich hinter dieser Gesamtsicht sehr unterschiedlich ausgerichtete Einzelmaßnahmen, mit zum Teil unterschiedlichen Integrationszielen. Während z.B. das Abitur im 2. Bildungsweg meist zur Aufnahme weiterführender Studien führt, andere Kurse (Bsp. KAP- oder IPEPS-Kurse) zur Verbesserung der Sprachkompetenzen führen (unabhängig von der eigentlichen beruflichen Qualifikation), bereitet z.B. die Ausbildung zur Familien- und Pflegehelfer/in direkt auf die Berufsausübung vor.

Verbleib Abgänger 2016	Externe Qualifizierungsmaßnahmen			
Anzahl AbgängerInnen	349	100%		
davon Ausbildung beendet	263	75%		
in Arbeit nach 6 Monaten	125	36%	in Ausbildung nach 6 Monaten	58 17%
in Arbeit nach 12 Monaten	152	44%	in Ausbildung nach 12 Monaten	62 18%
in Arbeit nach 24 Monaten	171	49%	in Ausbildung nach 24 Monaten	47 13%
Arbeitsaufnahmen	213	61%		

Verbleib Abgänger 2017	Externe Qualifizierungsmaßnahmen			
Anzahl AbgängerInnen	312	100%		
davon Ausbildung beendet	248	79%		
in Arbeit nach 6 Monaten	85	27%	in Ausbildung nach 6 Monaten	58 19%
in Arbeit nach 12 Monaten	107	34%	in Ausbildung nach 12 Monaten	44 14%
Arbeitsaufnahmen	148	47%		

Neben den Angeboten vor Ort besteht auch die Möglichkeit, Fernkurse des BFZ Essen zu belegen. Hier haben sich 2018 18 Personen neu eingeschrieben (21 in Deutsch- und 5 Personen in Mathematikkursen). Davon wurden insgesamt 12 Kurse erfolgreich abgeschlossen und 7 abgebrochen. 7 Kurse werden 2018 weitergeführt. Diese Kurse werden meist als Vorbereitung auf die Bürotikausbildung des Arbeitsamtes oder die Abitur-Ausbildung im 2. Bildungsweg belegt.

Profil der Maßnahmenabgänger im Vergleich zum Profil der Arbeitslosen insgesamt

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

Bei der Interpretation des Profilvergleichs (Maßnahmenteilnehmer – Arbeitslose insgesamt) sollte allerdings auch nicht außer Acht gelassen werden, dass wir hier nur eine reduzierte Auswahl an Profilmerkmalen berücksichtigen (nur einige objektive Fakten, wie z.B. das Alter und die schulische Ausbildung, aber keine psycho-sozialen Merkmale) und dass nicht alle existierenden Maßnahmen in der DG hier betrachtet werden (wie z.B. die Maßnahmen der Dienststelle für selbstbestimmtes Leben DSL). Dieser Vergleich bleibt also zwangsläufig partiell. Außerdem sollte man beachten, dass die nachfolgenden Angaben zum Profil der Abgänger/innen sich auf die 610 Personen beziehen, die eine Maßnahme im Laufe des Jahres 2018 beendet bzw. verlassen haben, und nicht auf die Gesamtzahl von Teilnehmer/innen.

Die Aufteilung der Abgänger nach Geschlecht zeigt, dass in diesem Jahr die Frauen etwas unterrepräsentiert sind: die Teilnehmer an Bildungsmaßnahmen waren zu 44% Frauen, während ihr Anteil an den Arbeitslosen bei 50% liegt (punktueller Stand am 30.6.2018). In den Trainingsmaßnahmen - hierunter werden insbesondere das Arbeitsplatzzerprobungspraktikum sowie die Teilnehmer des VHS-Projekts „Aktiv für Arbeit“ zusammengefasst – sowie in den Integrationsprojekten und besonders in den IBU-Maßnahmen sind die Männer deutlich überrepräsentiert, wogegen in den Artikel-5- und BBZ-Qualifizierungsmaßnahmen in diesem Jahr nur geringfügig mehr Frauen zu finden sind.

2018	Qualifiz. Art. 5	Integration Art. 5	Qualif. BBZ (o. Module)	IBU	Bildungsmaß- nahmen gesamt	Trainings- maßnahmen	Arbeitslose 30.6.2018
Abgängerzahl	343	108	23	136	610	79	2.192
Frauen	55%	37%	52%	23%	44%	41%	50%
Männer	45%	63%	48%	77%	56%	59%	50%
Primarschule	16%	28%	13%	18%	18%	35%	23%
Unterstufe Sek.	27%	42%	26%	21%	28%	23%	25%
Lehre	4%	9%	0%	15%	7%	5%	11%
Oberstufe Sek.	38%	15%	57%	35%	34%	34%	28%
Hochschule/Uni.	15%	6%	4%	12%	12%	3%	13%
< 25 Jahre	24%	25%	30%	51%	30%	41%	14%
25 - 35 Jahre	37%	26%	39%	32%	34%	33%	21%
36 - 50 Jahre	31%	34%	22%	13%	27%	20%	27%
> 50 Jahre	8%	15%	9%	4%	8%	6%	39%
< 6 Monate	64%	44%	74%	86%	66%	52%	31%
6 -12 Monate	19%	22%	9%	8%	17%	23%	14%
1-2 Jahre	11%	21%	17%	2%	11%	16%	18%
> 2 Jahre	6%	12%	0%	4%	6%	9%	38%
Belgier	45%	65%	65%	82%	58%	66%	66%
EU-15	15%	19%	26%	7%	14%	10%	15%
EU-neu	3%	2%	0%	4%	3%	3%	1%
Nicht-EU	37%	15%	9%	7%	25%	22%	18%

Der Vergleich nach Ausbildungsniveau zeigt, dass der Anteil der Niedrigqualifizierten in den Maßnahmen mit 46% nur etwas niedriger als ihr Anteil bei den Arbeitslosen insgesamt (48%) ist. Je nach Maßnahmetyp reicht die Bandbreite von 39% Niedrigqualifizierten in IBU und in den BBZ (ohne die modularen Ausbildungen) bis 70% in den Integrationsmaßnahmen.

Betrachtet man die Altersstruktur, treten nach wie vor deutliche Diskrepanzen zwischen den Gesamtprofilen hervor: die über 50-Jährigen stellen 39% der Arbeitslosen, sind aber nur mit 8% bei den Maßnahmenteilnehmern vertreten. Die unter 25-Jährigen sind in den Bildungsmaßnahmen deutlich überrepräsentiert, insbesondere bei den IBU und den Trainingsmaßnahmen. Die hier betrachteten Bildungsmaßnahmen sind also maßgeblich auf jüngeres Publikum ausgerichtet, wobei allerdings die mittleren Altersgruppen auch noch gut vertreten sind. Langfristig betrachtet sinkt der Anteil der unter 25-Jährigen jedoch allmählich ab: Anfang der 2000er Jahre lag er noch nahe an 40%.

Nach Dauer der Arbeitslosigkeit betrachtet, stellt man fest, dass die Langzeitarbeitslosen in den Maßnahmen ebenfalls deutlich unterrepräsentiert sind. Lediglich 17% der Bildungsteilnehmer waren bei Maßnahmebeginn länger als ein Jahr arbeitslos, während 55% der Arbeitslosen zu dieser Gruppe gehören. Die Unterrepräsentation der Langzeitarbeitslosen hängt eng mit derjenigen der über 50-Jährigen zusammen, da letztere den Großteil der Langzeitarbeitslosen ausmachen.

Bei der Nationalität stellt sich eine Überrepräsentation der Nicht-EU-Bürger heraus, insbesondere in den Art.5-Maßnahmen, wobei dies aber v.a. auf die Sprachkurse zurückzuführen ist. IBU hingegen werden fast nur mit Belgiern durchgeführt.

4.4 Berufsorientierung

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

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

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

Berufsinformation

Der Fachbereich

- erstellt, aktualisiert und veröffentlicht Informationen über Berufe und Ausbildungswege (online abrufbare Berufsinformationen, die Broschüre „Ausbildung für Schüler und Jugendliche in der DG“, eine Online-Datenbank zu den weiterführenden Studien in der Französischen und Deutschsprachigen Gemeinschaft, sowie online-Infos und Entscheidungshilfen in Sachen Ausbildung, Studium, Beruf unter www.berufsorientierung.be ...)
- leistet Hilfestellung bei der Berufswahlvorbereitung in Zusammenarbeit mit Kaleido, den Schulen, Eltern und anderen Beteiligten: Klassenanimationen in den Schulen, Vorträge und Teilnahme an Veranstaltungen...

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

2018 wurden die bestehenden Berufsbeschreibungen ergänzt bzw. ersetzt durch eine neue, ausführlichere Version: Das SIEP (Service d'Information sur les Etudes et les Professions asbl) bietet derzeit mit rund 1.200 Berufsbeschreibungen die ausführlichsten und aktuellsten Informationen in Belgien an. In einem Abkommen mit dem SIEP wurde u.a. vereinbart, dass das Arbeitsamt die Berufsbeschreibungen übersetzen darf und zusätzlich Zugriff auf die Datenbank „ISIS“ erhält. Die Datenbank „ISIS“ mit Angaben aus der Französischen Gemeinschaft ermöglicht die Verbindung zwischen den Berufen und den dahin führenden Studien und Ausbildungen und umgekehrt aufzuzeigen. Diese Datenbank wird auch den Mediothekaren aller Sekundarschulen zur Verfügung gestellt.

Unter www.adg.be/berufsbeschreibungen findet man jetzt

- Eine Linkliste, die auf über 600 Berufsbeschreibungen in der Deutschsprachigen Gemeinschaft, der Wallonie und Deutschland verweist.
- Eine alphabetische Auflistung der vom Arbeitsamt der DG aufbereiteten Berufsbeschreibungen.



Linkliste Berufe

Hier finden Sie Links zu Berufsbeschreibungen, Videos usw. bei Berufenet (Deutschland) und SIEP (Belgien), sowie die Ausbildungen in Ostbelgien.



Berufe alphabetisch

Alle bislang vom Arbeitsamt aufbereiteten Berufsbeschreibungen in alphabetischer Reihenfolge. Die Liste wird laufend erweitert...

Bis 2015 organisierten Arbeitsamt und Kaleido jährlich den Besuch des „BIZ-mobil“ in der Deutschsprachigen Gemeinschaft. Das „BIZ-mobil“ als solches wird aber seit 2016 nicht mehr von der Bundesagentur für Arbeit betrieben und kann daher nicht mehr angeboten werden. Die Infoabende zum Thema Berufswahl für Schüler und Eltern werden allerdings weiter organisiert und finden auch wieder einen größeren Zuspruch als in den letzten Jahren.

Die Berufsberater bieten weiterhin Klassenanimationen und Workshops für Schüler des vorletzten Jahres vor dem Abitur (5. Jahr Allgemeinbildender und Technischer Unterricht sowie 6. Jahr Berufsbildender Unterricht) an. Außerdem werden in Zusammenarbeit mit Kaleido spezifische Informationsveranstaltungen für Eltern in den Sekundarschulen angeboten. Statistische Angaben zu diesen und weiteren Veranstaltungen in Schulen befinden sich auch in der folgenden Tabelle.

Besucherzahl der Veranstaltungen	2014	2015	2016	2017	2018
Infoabende - Jugendliche	24	24	78	113	62
Infoabende - Erwachsene	10	11	51	70	49
Gesamt Besucher Infoabende	34	35	129	183	111
Andere Veranstaltungen	57	56	62	69	96
Teilnehmer andere Veranstaltungen	900	1.016	1.051	1.271	1.566

Die hohe Teilnehmerzahl 2018 ist auch darauf zurückzuführen, dass in manchen Schulen die Elternabende und Workshops zweimal durchgeführt worden sind.

Auch 2018 ist die Informationsbroschüre „Ausbildung für Schüler und Jugendliche in der DG“ aktualisiert und veröffentlicht worden (1.500 Exemplare).

Sensibilisierung für technische und naturwissenschaftliche Studien, Ausbildungen und Berufe



Bereits seit 2001 initiiert die Berufsorientierung des Arbeitsamtes Aktionen zur Sensibilisierung für handwerkliche und pflegerische Berufe. Danach wurde die Idee vom Studienkreis Schule & Wirtschaft V.o.G. aufgegriffen und die breite Bevölkerung für die sogenannten MINTH-Fächer (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik und Handwerk) sensibilisiert: Aktionstage Chemie, Metall, E wie Elektrizität, Elektronik, ... wurden in verschiedenen Betrieben der Region durchgeführt.

2018 kamen die Bereiche Logistik und Holz zum Zuge. Am Sonntag 22. April 2018 fand der Aktionstag "Zukunft Logistik", diesmal im Unternehmen Rogister Logistik in Welkenraedt, statt und am 29. April stellte sich der Holzverarbeitende Sektor vor. Beide Aktionen zusammen zogen rund 650 Besucher an.



Berufs- und Ausbildungsberatung & psychologische Dienstleistungen

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

Die **Berufsberatung** beinhaltet die Anleitung von Ratsuchenden, damit diese unter Zuhilfenahme der zur Verfügung stehenden Informationen und Instrumente (z.B. Fragebögen) eine realistische Ausbildungs- und Berufswahl treffen können. 2018 nahmen nur noch 130 Personen, vorwiegend Arbeitsuchende und Jugendliche, eine Berufsberatung in Anspruch. Zum einen war ein Rückgang der Nachfrage festzustellen, zum anderen ist eine Psychologin zeitweilig wegen Elternurlaub ausgefallen.

Berufsberatung allgemein	2014	2015	2016	2017	2018
Anzahl Einzelpersonen					
Arbeitsuchende	218	114	145	73	62
Arbeitnehmer	43	25	33	9	9
Jugendliche (od. Versch.)	110	139	77	77	59
Gesamt Einzelpersonen	371	278	255	159	130
Anzahl Kontakte					
Gespräche	385	407	414	210	177
Kontakte per Brief, E-Mail...	252	185	72	238	74
Gesamt Einzelkontakte	637	592	486	448	251

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

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

Psychologische Beratung	2014	2015	2016	2017	2018
Anzahl Personen					
Individuelle Untersuchungen / Beratungen	nv	nv	nv	266	178
Untersuchung für Ausbildungsdienste	141	100	42	86	101
Beratungen im Auftrag der INAMI	0	0	2	5	2
Rekrutierungstests für Arbeitgeber (inkl. ADG)	35	76	14	2	16
Gesamt Einzelpersonen	176	176	58	359	297
Anzahl Kontakte					
Individuelle Untersuchungen / Beratungen*	464	312	387	638	650
Beratungen im Auftrag der INAMI			11	28	5
Rekrutierungstests für Arbeitgeber (inkl. ADG)				6	48
Gesamt Einzelkontakte	464	312	398	672	703

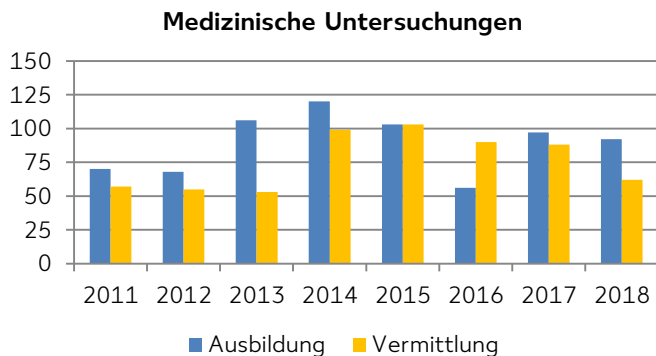
*inkl. computergestützte Tests

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

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

Medizinische Untersuchungen

Bei Bedarf werden auch ärztliche Untersuchungen in Auftrag gegeben, um die Eignung von 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 Arbeitsplatzzerprobungspraktikum im Vorfeld ärztlich untersucht.



2018 wurden insgesamt 154 Untersuchungen durchgeführt. Im Vergleich zum Vorjahr wurden weniger Untersuchungen im Rahmen der Vermittlung beantragt. Hier dürfte sich der Rückgang der Arbeitslosenzahlen bemerkbar machen. Der Anstieg der Untersuchungen für die Vermittlungsdienste ab 2014 war im Wesentlichen auf die Einführung einer spezifischen Betreuung der PMS-Kunden (Arbeitssuchende mit psychischen, sozialen und/oder medizinischen Problemlagen) zurückzuführen.

Bewerbung & Coaching

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

Für die Arbeitssuchenden werden kurze Bewerbungstrainings in Gruppen angeboten, aber auch Einzelberatungen zur Erstellung von Lebensläufen, Bewerbungsschreiben usw. Darüber hinaus führen die Mitarbeiter/innen auch Animationen und Informationsveranstaltungen zum Thema Stellensuche für die Abschlussklassen in den Schulen durch.

Die Konzepte im Bereich des Bewerbungscoachings wurden 2016 überarbeitet und damit einhergehend neue Workshops zu den Themen „Lebenslauf“ und „Bewerbung“ vorbereitet und getestet. Hierbei handelt es sich um etwa 2-stündige Seminare, in denen in kleinen Gruppen an der Erstellung eines Lebenslaufes bzw. eines Bewerbungsschreibens gearbeitet wird. Der Workshop „Orientierung“ richtet sich an Arbeitssuchende mit unklarem Berufsziel und basiert auf der Methode des „Talentkompass“, aber es erweist sich als überaus schwierig, eine Gruppe von Personen mit den passenden Voraussetzungen zusammen zu bekommen. Daher finden in der Praxis häufig Einzelberatungen statt. Gleiches gilt für das „Bewerbungscoaching 5+5“, welches die 3 kurzen Workshops i.d.R. innerhalb von fünf Tagen beinhaltet und mit einer fünfmonatigen Begleitung verbunden ist.

	2014	2015	2016	2017	2018
Einzelberatung zur Bewerbung	543	432	504	457	390
Bewerbungscoaching					
Anzahl	2	4	7	12	24
Teilnehmer	10	31	59	82	142

Die Teilnehmerzahlen umfassen auch die Teilnehmer an punktuellen Veranstaltungen für Partnereinrichtungen, wie die Infonachmittage bzw. halbtägige Schulungen zur Erstellung von Bewerbungen und Lebensläufen für Schüler der PDS, des RSI oder des ZFP (Zentrum für Förderpädagogik), für die Ausbildungsteilnehmer der KPVD, der KAP und der modularen Ausbildung im BBZ Büro, sowie auf Anfrage des JIZ.

Selbstinformationsdienstleistungen

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

TIAK Eupen	2014	2015	2016	2017	2018
Anzahl NutzerInnen	k.A.	936	895	765	759

Im Treffpunkt interAktiv werden auch die ELAO-Sprachentests⁴ mit Arbeitssuchenden durchgeführt. 2018 wurden hier 45 Tests im Rahmen von Rekrutierungen für das Arbeitsamt und 133 für andere Arbeitssuchende durchgeführt (z.T. auch im Zusammenhang mit der Erlangung der belgischen Staatsangehörigkeit).

Darüber hinaus verwaltet und begleitet die Mitarbeiterin im TIAK die Teilnehmer an Fernkursen des BFZ Essen. Diese Kurse werden meist als Vorbereitung auf die Bürotikausbildung des Arbeitsamtes oder die Abitur-Ausbildung auf dem 2. Bildungsweg belegt.

Hier haben sich 2018 18 Personen neu eingeschrieben (21 in Deutsch- und 5 in Mathematikkursen). Davon wurden insgesamt 12 Kurse erfolgreich abgeschlossen und 7 abgebrochen. 7 Kurse werden 2019 weitergeführt.

Freistellungen

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

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

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

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

⁴ Die ELAO-Tests werden auch in den BBZ eingesetzt. Dort wurden 2018 insgesamt 50 Sprachentests durchgeführt.

Nachfolgend die Fallzahlen des Jahres 2018. Hinzu kamen 109 Informationsanfragen. Im Vorjahr war die Zahl der Anfragen noch deutlich höher (186).

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

2018	Anfragen	Zusagen	Absagen	Nicht zuständig	Laufend	Davon in Mangelberufen
Art. 92 Selbständigkeit						
Art. 93 Vollzeitstudium im Regelunterricht	44	36	4	4		39
Art. 94.1 Andere Studien und Praktika	95*	68*	16	7	4	
Art. 94.3 Andere Studien & Praktika im Ausland	16	11	5			
Art. 94.4 EFT/OISP Wallonie oder Brüssel						
Art. 94.5 Unternehmerkandidat in einer Aktivitätsgenossenschaft						
Art. 94.6 Duale Ausbildung/ mittelständ. Lehre	23	18	1	1	3	12
Gesamt	178	133	26	12	7	

*davon 56 für die DSL

Im Rahmen von Art. 91 wurden 2018 dem LfA rund 710 Freistellungen (ohne Korrekturmitteilungen, Verlängerungen etc. innerhalb des gleichen Jahres) mitgeteilt, sie betrafen 559 Personen. Hier sind auch die Freistellungen für IBU, EPU und AEP (Arbeitsplatzerprobungspraktikum) mitgezählt.

Im Laufe des Jahres 2018 wurde in der Deutschsprachigen Gemeinschaft eine grundlegende **Reform** in Sachen Zulassung zur Berufsausbildung und der entsprechenden Freistellung von der aktiven Stellensuche ausgearbeitet, an der auch das Arbeitsamt beteiligt war. Resultat war der „Erlass der Regierung über Berufsausbildungen für Arbeitsuchende vom 13. Dezember 2018“, der am 31. Dezember 2018 in Kraft getreten ist. Auf die Neuerungen werden wir im nächsten Tätigkeitsbericht eingehen.

4.5 Kontrolle und Sanktionen

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

Da kein Personal vom LfA an das Arbeitsamt übertragen wurde, musste dieser Dienst neu aufgebaut werden. Neben der Einstellung und Schulung des neu angeworbenen Personals Anfang 2016 lag das Hauptaugenmerk im Arbeitsamt zunächst auf der Schaffung eines Arbeitsrahmens: Es galt interne Arbeitsprozeduren für den Dienst in Form von Richtlinien zu schaffen, Bewertungskriterien und einen Sanktionskatalog (für die passive Verfügbarkeit) festzuhalten. Zuzüglich zu den grundlegenden Richtlinien der Arbeit des Kontrolldienstes galt es die notwendigen Dokumente, d.h. Modelle für Vorladungsschreiben, Bewertungsdokumente, Anhörungsprotokolle, Beschlussfassungen, Abwesenheits- und Verzichtserklärungen, usw. zu erstellen.

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

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

Nach welchen Prinzipien funktioniert die Kontrolle der Arbeitsuchenden?

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

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

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

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

A) Jugendliche in Berufseingliederungszeit					
Bewertete Personen	Männer	Frauen	Total		
Semester 1	120	144	264		
Semester 2	62	63	125		
Total 2018	152	178	330		
Anteile	46%	54%	100%		

Bewertungen	Total				
	Positive Bewertungen	Negative Bewertungen	Total Bewertungen	Prozentsatz positiv	Prozentsatz negativ
Semester 1	255	45	300	85%	15%
Semester 2	107	21	128	84%	16%
Total 2018	362	66	428	85%	15%
Total 2017	542	106	648	84%	16%

⁵ Arbeitslose über 60 Jahre, Arbeitslose mit Betriebszuschlag (vorher: Frührentner) und gewisse Teilzeitbeschäftigte unterliegen seit dem 1. 9. 2016 der sogenannte „angepassten Verfügbarkeit“. Dieses Betreuungs- und Kontrollverfahren wurde aber (mit Ausnahme des Verfahrens für Arbeitslose über 60 Jahre) 2017 noch nicht umgesetzt.

330 Jugendliche in der Berufseingliederungszeit sind 2018 bewertet worden, davon 98 zweimal. Die Frauen sind mit 54% in der Überzahl. Von den 428 Bewertungen (ein Teil davon auf Aktenbasis) sind 66, d.h. 15% negativ ausgefallen. Dieser Prozentsatz ist in etwa vergleichbar mit den früheren Bewertungen durch das LfA und mit dem Ergebnis des Vorjahres. Die Gesamtzahl der Bewertungen ist hingegen deutlich niedriger als im Vorjahr, da der Kontrolldienst während fast 6 Monaten nur durch eine administrative Kraft besetzt war. Eine negative Bewertung führt dazu, dass der Jugendliche erst später (nach zwei positiven Bewertungen insgesamt) Anrecht auf Berufseingliederungsgeld erhält.

B) Entschädigte Arbeitsuchende – Aktive Verfügbarkeit

Bewertete Personen	Männer	Frauen	Total
Semester 1	150	104	254
Semester 2	40	27	67
Total 2018	177	126	303
Anteile	58%	42%	100%

Bewertete Personen	< 30 Jahre	30 - 39 Jahre	40 -49 Jahre	50 - 60 Jahre	Total
Semester 1	50	53	51	100	254
Semester 2	15	22	18	12	67
Total 2018	62	68	64	110	303
Anteile	20%	22%	21%	36%	100%

Bewertungen	Total				
	Positive Bewertungen	Negative Bewertungen	Total Bewertungen	Prozentsatz positiv	Prozentsatz negativ
Semester 1	149	105	254	59%	41%
Semester 2	38	29	67	57%	43%
Total 2018	187	134	321	58%	42%
Total 2017	449	332	781	57%	43%
Total 2016	305	326	631	48%	52%

Im Rahmen der aktiven Verfügbarkeit findet die erste Kontrolle im 10. Monat der Arbeitslosigkeit statt. So wurden 2018 303 entschädigte Arbeitsuchende durch den Kontrolldienst bewertet⁶. Im Gegensatz zu den Jugendlichen sind hier die Männer mit 58% in der Überzahl. Die Zahl der Bewertungen ist deutlich niedriger als im Vorjahr, da in der Zeit, in der der Kontrolldienst nicht besetzt war, keine Bewertungsgespräche geführt wurden. Von den 321 getroffenen Beschlüssen (18 Personen sind zweimal bewertet worden) fielen 134, d.h. 42% negativ aus. Dieser Prozentsatz ist quasi identisch zum Vorjahr.

Handelt es sich um die erste negative Bewertung einer Person, wird eine Verwarnung ausgesprochen. Daher wurden im ersten Jahr der Kontrolle durch das Arbeitsamt mehrheitlich Verwarnungen erteilt (274). Auch 2017 wurden mehrheitlich Verwarnungen ausgesprochen (226), 2018 waren es dann 75. Bei einer zweiten negativen Bewertung erfolgt eine Sperre oder Reduzierung des Arbeitslosengeldes (abhängig von der Familiensituation, d.h. alleinstehend, Mitbewohner oder Familienoberhaupt). Dies betraf 2016 48 Fälle, da schon vorliegende negative Bewertungen durch das LfA mit berücksichtigt wurden. 2017 waren 82 Fälle zur verzeichnen und 2018 44.

Außerdem wurde in 16 Fällen aufgrund einer 3. negativen Bewertung ein unbefristeter Ausschluss (im Anschluss an eine weitere Reduzierung des Arbeitslosengeldes) verhängt (im Vorjahr 24 Fälle).

C) Entschädigte Arbeitsuchende – Passive Verfügbarkeit

Angehörte Personen	Männer	Frauen	Total
Total 2018	40	19	59
Anteile	68%	32%	100%

Angehörte Personen	< 30 Jahre	30 - 39 Jahre	40 -49 Jahre	50 - 60 Jahre	Total
Total 2018	18	24	9	9	59
Anteile	30%	41%	14%	15%	100%
Total 2017	49	39	14	9	111

⁶ Hinzu kommen 7 Teilzeitbeschäftigte, die im Rahmen der aktiven Verfügbarkeit kontrolliert wurden.

Im Rahmen der Kontrolle der passiven Verfügbarkeit wurden 2018 für 59 Personen - davon 68% Männer - eine (oder mehrere) interne Mitteilung(en) an den Kontrolldienst gemacht, der daraufhin die Person zu einer Anhörung vorlädt. 3 Personen wurden zweimal angehört. Auch hier macht sich die Unterbesetzung des Dienstes in den Zahlen bemerkbar.

Betroffen waren überwiegend Personen zwischen 30 und 40 Jahre. Der Grund für die Mitteilung war zumeist das Nicht-Erscheinen auf eine Vorladung hin (z.B. bei einem Stellenvermittler, einem Arbeitsberater oder zu einem Ausbildungsbeginn).

In 13 Fällen kam es zu einer Verwarnung, in 28 Fällen zu einer zeitweiligen Sperre und in 12 Fällen zu einem Ausschluss vom Arbeitslosengeld. Manche Personen werden auch mehrfach sanktioniert.

Bei den Sanktionen zur passiven Verfügbarkeit stellt man im Prinzip eine Steigerung im Vergleich zu den früheren LfA-Zahlen fest, was sicherlich auf eine konsequentere „Ahndung“ von Fehlverhalten zurückzuführen ist. Dies wird natürlich dadurch erleichtert, dass der gesamte Ablauf innerhalb einer Organisation stattfindet und der Informationsfluss besser ist. Früher wurden viele Mitteilungen des Arbeitsamtes an das LfA von diesem nicht weiter verfolgt.

4.6 Informationsdienstleistungen

Internetseite und Jobportal

Im Jahr 2018 wurden auf der Internetseite des Arbeitsamtes insgesamt rund 577.000 Besuche gezählt, was einem monatlichen Schnitt von rund 48.000 Besuchen entspricht, wobei natürlich Doppelzählungen zu berücksichtigen sind, da viele Besucher die Seite mehrmals aufsuchen.

Die Berechnung der Besucherzahlen bietet definitionsbedingt immer Anlass zu Ungenauigkeiten. Die Zahl der Seitenaufrufe dahingegen ist ein besserer Anhaltspunkt für die Nutzung einer Seite. Im Jahr 2018 wurden rund 1.770.000 Seitenaufrufe gezählt. Die meisten Seitenaufrufe (fast 80%) entfallen auf das Jobportal.

Das Jobportal bietet Arbeitssuchenden die Möglichkeit, online die Stellenangebote, die dem Arbeitsamt mitgeteilt werden, zu konsultieren und - bei den meisten Angeboten - direkt den Arbeitgeber zu kontaktieren, bzw. Bewerbungen einzureichen. Arbeitgebern bietet das Jobportal die Möglichkeit, online Stellenangebote einzugeben und selbst zu verwalten. Diese Möglichkeit wird insbesondere von hiesigen Zeitarbeitsfirmen wahrgenommen, die so eine breitere Veröffentlichungsplattform für ihre Angebote erhalten.

Im Jahr 2018 wurden 2.523 Angebote (mit 2.870 offenen Stellen) neu veröffentlicht. Die Stellen stammen von 694 Betrieben und Einrichtungen. 30 dieser Betriebe (4,3%) sind Zeitarbeitsfirmen und private Vermittler, die aber insgesamt für rund ein Drittel der Angebote verantwortlich zeichnen (861 Stellen, d.h. 34%). 1.662 Stellenangebote sind demnach normale Arbeitsstellen. Mehr als die Hälfte der Angebote (1.357 Stellen, einschließlich der Interim-Angebote) wurden nur zur Veröffentlichung im Portal gemeldet, während die anderen 1.166 Stellen auch von der Stellenvermittlung des Arbeitsamtes bearbeitet wurden.

Fast 55% dieser Stellen wurden von 208 Arbeitgebern selbst im Jobportal eingegeben, die anderen auf klassischen Weg über die Stellenvermittlung des Arbeitsamtes.

Um den hiesigen Arbeitssuchenden eine breite Auswahl an Jobs anbieten zu können, wurde das Jobportal von Beginn an bewusst auch ausländischen Arbeitgebern zugänglich gemacht, wobei allerdings bei der Zulassung von Betrieben der Schwerpunkt auf die Nachbarregionen Deutschland, Luxemburg, Niederlande und Frankreich gelegt wird. In Einzelfällen können auch Arbeitgeber aus anderen Ländern zugelassen werden, wenn deren Angebote interessant für hiesige Arbeitssuchende sind. Im Jahr 2018 hatten 464 (oder 67%) der Betriebe, die Stellen im Jobportal veröffentlicht haben, ihren Sitz in Belgien (wovon 337 in Ostbelgien), weitere 22% kamen aus Deutschland (154 Betriebe), 8% aus Luxemburg und 2,6% aus den Niederlanden.

Insgesamt wurden die Stellenangebote in 2018 über 800.000 Mal aufgerufen. Im Schnitt sind das rund 67.000 Aufrufe pro Monat. Dies betrifft insgesamt 2.882 Angebote (einschließlich noch offener Stellen vom Vorjahr). Im Schnitt wurde jedes Angebot etwa 280 mal aufgerufen, die Mediane liegt bei 192. Die Spitzenreiter wurden über 3000 mal aufgerufen.

Die meisten Angebote betrafen Jobs für Büroangestellte/Verwaltungsberufe sowie den Bereich Mechanik/Elektrik (jeweils über 300 Angebote bzw. 13% der veröffentlichten Stellen). Darauf folgten weitere Berufe aus dem Sekundärbereich: Baufach und verschiedene technische Berufe. Bei den von den Besuchern des Portals aufgerufenen Seiten dominieren dahingegen deutlich die Berufe aus dem Tertiärsektor: 18% der Aufrufe entfallen auf Büroberufe, weitere 11% auf den Handel, gefolgt vom Gastronomiesektor und dem Sozialbereich. Insgesamt betreffen rund zwei Drittel aller Aufrufe Stellen des Tertiärsektors, während sich hinsichtlich der Anzahl der Stellen Tertiär- und Sekundärsektor ungefähr die Waage halten.

Arbeitsmarktinformation

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

Zu diesem Zweck werden insbesondere folgende Statistiken erstellt und ausgewertet:

- Monatliche Veröffentlichung des Arbeitsmarkt-Info (Arbeitslosenzahlen), Aktualisierung der Rubrik „Arbeitsmarktinformation“ auf der Website des Arbeitsamtes
- Bearbeitung und Veröffentlichung von Daten zur Beschäftigung (Arbeitnehmer, Selbständige, Arbeitslose, Aktive Bevölkerung, ...) für die Publikationen von Ostbelgienstatistik, Auswertung der volkswirtschaftlichen Daten zur Deutschsprachigen Gemeinschaft des ICN (*Institut des Comptes Nationaux*)
- Mitarbeit an der Arbeitsgemeinschaft Ostbelgien Statistik: Aktualisierung der Website www.ostbelgienstatistik.be und der interaktiven Internetplattform für Statistiken zu Ostbelgien, in Zusammenarbeit mit dem Ministerium der DG (Projektkoordinator) und dem Wirtschafts- und Sozialrat der DG
- Recherchen und Analysen für interne Zwecke:
 - Analyse der Stellenangebote, Erstellung der Liste der Mangelberufe
 - Auswertung der internen Daten für den Tätigkeitsbericht (Profil- und Verbleibanalysen, Ausbildungszahlen, Auswertung der Kontakte, der Betreuungsaktivitäten, der Kontrollgespräche und Sanktionen, ...)
 - Punktuelle Analysen im Hinblick auf aktuelle Fragestellungen
 - Analyse der Schulabgängervermittlung (SAVE-Statistik)
 - Ermitteln der Indikatoren des Geschäftsführungsvertrags
 - ...
- Recherchen auf externe Anfrage
 - Anfragen seitens der Regierung oder des Ministeriums (detailliertere Aufschlüsselungen von Beschäftigungs- und Arbeitslosenzahlen in Zusammenhang mit aktuellen Fragestellungen, Zusammenstellung von Statistiken zu den Sektoren, Aktualisierung und Überprüfung von Wirtschafts- und Arbeitsmarktdaten, ...)
 - Bearbeitung von parlamentarischen Anfragen
 - Bearbeitung verschiedener punktueller Anfragen von Schülern und Studenten (im Rahmen von Endarbeiten) sowie von anderen Einrichtungen in Ostbelgien (WFG, WSR, ESF ...)
 - Analysen bezogen auf einzelne Berufsfelder, ggf. in Zusammenhang mit Ausbildungsprojekten
 - Bearbeitung von Informationsanfragen von Journalisten, Studieneinrichtungen oder Sektoren
 - ...
- Mitwirkung bei verschiedenen Arbeitsgruppen (z.B. Lenkungsausschuss der IBA, Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle der Großregion Saar-Lor-Lux)
- Datenerhebungen und -analysen für regionale, föderale oder europäische Institutionen (z.B. DG-Daten für die Datenbank WalStat des IWEPS, Labour Market Policy-Datenbank der EU, Jugendgarantie, Synerjob, ...)
- Mitarbeit am jährlichen Bericht des Conseil Supérieur de l'Emploi
- ...

5. Projekte



Pilotprojekt „Vermittlung wie aus einer Hand“

Anfang 2016 wurde im Rahmen des Regionalen Entwicklungskonzepts der DG (REK II) ein Pilotprojekt „Vermittlung wie aus einer Hand“ in Kelmis ins Leben gerufen. Beteiligte Partner sind das Arbeitsamt, die Dienststelle für selbstbestimmtes Leben und das ÖSHZ Kelmis, unterstützt durch das Ministerium der DG. Vor dem Hintergrund, dass alle drei Einrichtungen die Vermittlung von Menschen in Arbeit zum Ziel haben, zum Teil die gleichen Personen betreuen, aber mit unterschiedlichen Instrumenten und institutionellen Rahmenbedingungen arbeiten, stellt sich die Frage, wie Reibungsverluste und Drehtüreffekte vermieden werden können.

Im Fokus des Pilotprojektes steht daher die Frage, wie verstärkt Synergien geschaffen und strukturelle Hindernisse abgebaut werden können. Es wurde eine Pilotgruppe eingerichtet, die sich aus Mitarbeitern aller Einrichtungen zusammensetzt und die in zweimonatlichen Arbeitssitzungen nach konkreten Lösungsansätzen zum Abbau dieser strukturellen Hindernisse sucht; auch Fallbesprechungen werden nach Bedarf organisiert.

Das Pilotprojekt ist auf zwei Jahre begrenzt. Nach Abschluss der Pilotphase sollte die Gruppe der Regierung einen Ergebnisbericht mit den zentralen Erkenntnissen und Handlungsempfehlungen übermitteln.

Ende 2017 wurde der erste Ergebnisbericht vorgelegt und Anfang 2019 wurde dann der Endbericht fertiggestellt, in dem einige Kernbotschaften hervorgehoben und sechs Handlungsfelder mit insgesamt 21 Arbeitsthemen für die Zukunft definiert werden: Die ersten drei Handlungsfelder beziehen sich auf das Angebot für Arbeitsuchende, unterteilt in die Beratung und Begleitung, das Screening und die Ausbildungs- und Integrationsangebote. Die Handlungsfelder vier bis sechs befassen sich mit organisatorischen Fragen. Die Hemmnisse thematisieren dort die Unterstützung der Vermittler, Verwaltungsfragen und die Anpassung an neue Entwicklungen.

2019 wird im Rahmen des REK III weiter an diesen Erkenntnissen gearbeitet; angedacht ist die flächen-deckende Umsetzung in der gesamten DG. Der Verwaltungsrat des Arbeitsamtes hat sich in diesem Zusammenhang für die Organisation eines Rundtischgespräches ausgesprochen und eine Priorisierung der Handlungsansätze vorgeschlagen.

eServices

In Umsetzung der Reform der Stellenvermittlung wurde das Projekt „eServices“ in Angriff genommen.

Die bisherigen elektronischen Dienstleistungen des Arbeitsamtes im Internet begrenzen sich auf die Eingabe und Suche von Stellenangeboten im Jobportal. Diese sogenannten eServices sollen nunmehr deutlich ausgedehnt werden, unter anderem als Resultat der Arbeitsgruppe "Reform der Stellenvermittlung".

Die geplanten eServices setzten sich aus 2 Teilen zusammen: Einerseits ein Bewerberportal, in dem sich Arbeitsuchende registrieren können, um verschiedene Dienstleistungen nutzen zu können (Meldung als Arbeitsuchender, Veröffentlichung von Lebensläufen, Terminreservierung, Beantragung von Bescheinigungen usw.). Der zweite Teil ist ein Arbeitgeberportal, in dem sich Arbeitgeber registrieren können, um ihre Stellenangebote mitteilen und veröffentlichen zu können (Übernahme des Jobportals), sowie selbst in den Lebensläufen nach geeigneten Kandidaten suchen und diese kontaktieren zu können.

Die Regierung der Deutschsprachigen Gemeinschaft hat für dieses Projekt zusätzliche Mittel bereitgestellt. Im Juni 2018 wurde das Lastenheft für die Ausschreibung dieses Auftrags vom Verwaltungsrat verabschiedet und im August wurde der Auftrag erteilt. Die genauen Inhalte, Funktionalitäten und Abläufe wurden dann im zweiten Halbjahr in Arbeitsgruppen mit Vertretern des Verwaltungsrats und dem Anbieter vereinbart. Eine erste Fassung des neuen Portals wurde zum Jahresende hin geliefert. Diese wird 2019 getestet und konfiguriert, damit sie zur Jahresmitte online gehen kann.

Unterstützte Beschäftigung

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

Um dieses Konzept in der DG umsetzen zu können, haben in einem ersten Schritt 3 MitarbeiterInnen des Arbeitsamtes an einer entsprechenden Ausbildung teilgenommen (von Februar 2017 bis Juni 2018): In insgesamt acht Modulen wird der Prozess der beruflichen Integration mit allen Bausteinen des Konzepts Unterstützte Beschäftigung nachvollzogen: Von der Individuellen Berufsplanung über die erfolgreiche Akquisition von Arbeitsplätzen, die Qualifizierung im Betrieb (Job Coaching) bis hin zur langfristigen Sicherung bestehender Arbeitsverhältnisse und guten Praxis regionaler Vernetzung.

Danach haben sie im Rahmen ihrer Einarbeitung ein Konzept zur Umsetzung der Unterstützten Beschäftigung im Arbeitsamt erstellt und dem Verwaltungsrat und der zuständigen Ministerin für Beschäftigung vorgestellt. Die konkrete Umsetzung ist jetzt allerdings abhängig von den zur Verfügung gestellten Personalressourcen.

Eine weitere Ausbildung in der Unterstützten Beschäftigung für die Vermittlungsdienste in der Deutschsprachigen Gemeinschaft hat 2019 gestartet. Es ist ebenfalls eine Ausbildung für Tutoren im Betrieb vorgesehen.

INTERREG-Projekt „You Region“

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

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

Da die Rekrutierung eines Mitarbeiters für dieses Projekt sich als außerordentlich schwierig erwiesen hat, konnte schließlich erst zum Jahresende gestartet werden.

Reformen der neuen Zuständigkeiten nach der Sechsten Staatsreform

Im Laufe der Jahre 2017 und 2018 hat sich das Arbeitsamt aktiv in die Vorbereitung der Reform der Zielgruppenreduzierungen sowie der Freistellungs- und Prämienrichtlinie eingebracht.

- Die **Reform der Zielgruppenreduzierungen** wurde 2018 finalisiert und ist Anfang 2019 in Kraft getreten.
Seit dem 1. Januar 2019 treten die beiden Fördermaßnahmen „**AktiF**“ und **AktiF PLUS**“ an die Stelle einer ganzen Reihe von bestehenden Beihilfen (Aktiva, SINE, BVA bei VoG und Behörden, Erstbeschäftigungsabkommen, Beschäftigungsprämie für ältere Arbeitnehmer im gewerblichen Privatsektor usw.). Das Arbeitsamt war in die Ausarbeitung der Reform mit eingebunden und hat dann ab September zahlreiche (interne und externe) Informationsveranstaltungen diesbezüglich abgehalten. Seit Januar 2019 stellt das Arbeitsamt die entsprechenden Bescheinigungen für die in Frage kommenden Arbeitsuchenden aus und dementsprechend mussten auch die Datenbank-anwendung umprogrammiert und die Mitarbeiter geschult werden, um am 1. Januar startklar zu sein.

- Die **Reform der Berufsausbildung und der Freistellungen von der aktiven Stellensuche** hatte zum Ziel, die Freistellungen als ein Aktivierungsinstrument zu nutzen, das Arbeitssuchende motivieren soll, über den Weg einer Ausbildung ihre Arbeitsmarktchancen zu verbessern. Auch sollten im Sinne der administrativen Vereinfachung die Zahlstellen keine Rolle mehr in der Genehmigungsprozedur spielen. Verknüpft mit dieser Thematik wurde auch die Zulassung von Arbeitssuchenden zur Ausbildung und der dazu gehörende Berufsausbildungsvertrag, inklusive 1€-Prämie, Fahrtkostenentschädigung und Versicherung reformiert. Hier galt es im Arbeitsamt die entsprechenden Prozeduren und Arbeitsabläufe anzupassen, und den Prozess auch in der Datenbankanwendung korrekt abzubilden. Umfangreiche Anpassungs- und Programmierarbeiten waren erforderlich.

Ein neues Statut für „schwer mobilisierbare Arbeitssuchende“

Auf föderaler Ebene wurde seit langem an der Schaffung eines neuen Statuts für Arbeitssuchende, die auch nach einer intensiven PMS-Begleitung nicht in der Lage sind, einer Beschäftigung (auch in einem geschützten Rahmen) nachzugehen, gearbeitet.

Zur Vorbereitung hat eine Arbeitsgruppe, in denen die 4 Arbeitsverwaltungen vertreten sind, mehrmals getagt. Diese Arbeitsgruppe hat 2018 in der *Conférence interministerielle* ihr Projekt vorgestellt, welches dann von den Ministern gutgeheißen wurde.

Zur Ermittlung der Personen, die dieses Statut beanspruchen können, haben sich die 4 Arbeitsverwaltungen auf das ICF Tool des VDAB, welches von der WHO anerkannt wurde, verständigt. Somit werden belgienweit dieselben Kriterien angewandt. Das Tool umfasst 43 Kriterien, die es ermöglichen, den Abstand zum Arbeitsmarkt einzuschätzen und mögliche Perspektiven einer beruflichen Integration zu bestimmen.

Eine Grundschulung in ICF hat bereits 2018 stattgefunden, während die eigentliche Ausbildung zum ICF Tool des VDAB Anfang 2019 gefolgt ist. Auch fand ein Treffen mit der DSL und dem ÖSHZ Raeren ebenfalls zu diesem Thema statt, mit dem Ziel, ICF als Instrument des Austausches zwischen den Einrichtungen in der DG zu nutzen.

Dieses Statut wird nun im Juli 2019 eingeführt und wird die entschädigten Arbeitslosen und auch die Empfänger des Berufseingliederungseinkommens betreffen, deren Berufseingliederungseinkommen aufgrund eines PMS-Status bis Ende 2019 verlängert wurde. Insofern diese als „schwer mobilisierbar“ eingestuft werden, können sie ein spezifisches Berufseingliederungseinkommen beziehen.

6. Ausführung des Geschäftsführungsvertrags



Geschäftsführungsvertrag 2015-2019

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

Der Geschäftsführungsvertrag hat drei inhaltliche Schwerpunkte:

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

Darüber hinaus werden verschiedene Bewertungs- und Finanzierungsmodalitäten aufgeführt.

Im Geschäftsführungsvertrag ist des Weiteren vorgesehen, dass eine jährliche Evaluierung durch einen Begleitausschuss vorgenommen wird. Dieser Begleitausschuss hat sich im Dezember 2018 getroffen und eine Evaluierung anhand der Wirkungsindikatoren für die Basisaufgaben und eines tabellarischen Fortschrittsberichtes zum Stand der Umsetzung der besonderen Projekte vorgenommen.

7. Anlage



Vollarbeitslose in der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens

Arbeitslose nach Geschlecht	2018	Anteil in %	2017	2016	Vergleich zu 2017		Vergleich zu 2016	
Männer	1.185	50,2%	1.304	1.402	-119	-9,2%	-217	-15,5%
Frauen	1.175	49,8%	1.263	1.351	-88	-7,0%	-176	-13,0%
Gesamt Arbeitslose	2.360	100%	2.567	2.753	-207	-8,1%	-393	-14,3%

Gesamt Arbeitslose	Männer	Frauen	Gesamt
Aktive Bevölk. (Stand 2017) *	18.165	15.790	33.955
Deutschspr. Gemeinschaft	6,5%	7,4%	7,0%
Kanton Eupen	9,0%	9,9%	9,4%
Kanton St.Vith	3,1%	3,7%	3,4%
Arbeitsuchende < 25 Jahre	9,8%	12,4%	10,9%
Arbeitsuchende > 50 Jahre	6,6%	8,4%	7,4%

Schnitt 2018

Arbeitslose nach Regionen **	2018	AL-Rate	2017	2016	Vergleich zu 2017		Vergleich zu 2016	
Deutschsprachige Gem.	2.360	7,0%	2.567	2.753	-207	-8,1%	-393	-14,3%
Wallonische Region (o. DG)	206.397	13,4%	216.754	227.541	-10.357	-4,8%	-21.144	-9,3%
Flämische Region	195.989	6,5%	212.677	224.779	-16.688	-7,8%	-28.790	-12,8%
Region Brüssel-Hauptstadt	90.203	18,5%	93.392	97.820	-3.189	-3,4%	-7.617	-7,8%
Belgien	494.949	9,7%	525.389	552.893	-30.440	-5,8%	-57.944	-10,5%
Kategorien	Männer	Frauen	Gesamt	Anteil in %	Vergleich zu 2016		Vergleich zu 2015	
Arbeits. Anwärter auf AL-Geld	832	809	1.641	69,5%	-196	-10,7%	-360	-18,0%
Jugendliche Schulabgänger	103	96	198	8,4%	-14	-6,7%	-45	-18,4%
Sonstige arbeitslose Arbeits.	200	180	380	16,1%	-1	-0,3%	+19	+5,1%
davon: ÖSHZ-Eingetragene	188	173	361	15,3%	+11	+3,2%	+24	+7,1%
Freiwillig eingetr. Arbeitsl.	50	91	140	5,9%	+5	+3,3%	-7	-4,7%
Altersgruppen	Männer	Frauen	Gesamt	Anteil in %	Vergleich zu 2016		Vergleich zu 2015	
unter 25 Jahre	203	188	391	16,6%	-49	-11,2%	-95	-19,6%
25-29 Jahre	130	133	263	11,1%	-31	-10,6%	-51	-16,3%
30-39 Jahre	233	222	455	19,3%	-38	-7,8%	-73	-13,8%
40-49 Jahre	195	186	382	16,2%	-51	-11,8%	-116	-23,4%
über 50 Jahre	424	446	870	36,9%	-38	-4,2%	-57	-6,2%
Dauer der Arbeitslosigkeit	Männer	Frauen	Gesamt	Anteil in %	Vergleich zu 2016		Vergleich zu 2015	
< 6 Monate	407	412	819	34,7%	-60	-6,8%	-129	-13,6%
6-12 Monate	168	150	318	13,5%	-86	-21,3%	-131	-29,1%
1-2 Jahre	185	183	368	15,6%	-25	-6,3%	-68	-15,7%
2-5 Jahre	197	205	402	17,0%	-39	-8,8%	-82	-16,9%
> 5 Jahre	227	226	453	19,2%	+2	+0,4%	+17	+3,9%
> 1 Jahr	610	613	1.223	51,8%	-61	-4,8%	-133	-9,8%
Ausbildungsniveau ***	Männer	Frauen	Gesamt	Anteil in %	Vergleich zu 2016		Vergleich zu 2015	
Primarschule	260	199	459	19,5%	-51	-9,9%	-81	-15,0%
Abgeschl. Lehre	110	89	199	8,4%	-40	-16,9%	-61	-23,6%
Sekundar Unterstufe	274	296	569	24,1%	-53	-8,5%	-97	-14,6%
Sekundar Oberstufe	299	359	658	27,9%	-34	-4,9%	-93	-12,3%
Hochschule / Universität	143	163	306	13,0%	-14	-4,2%	-35	-10,2%
Sonst. Ausbildung / Ausland	99	70	169	7,2%	-16	-8,8%	-26	-13,2%

Gemeinden / Kantone	Männer	Frauen	Gesamt	AL-Rate	Vergleich zu 2016		Vergleich zu 2015	
Amel	33	36	68	2,7%	-13	-16,3%	-22	-24,3%
Büllingen	42	41	83	3,5%	-4	-5,0%	-11	-12,0%
Burg Reuland	30	26	57	3,0%	-9	-13,2%	-11	-16,7%
Bütgenbach	50	56	105	4,1%	-8	-7,4%	-35	-24,8%
St.Vith	74	76	150	3,4%	-18	-10,9%	-54	-26,6%
Kanton St.Vith	229	234	463	3,4%	-53	-10,3%	-134	-22,4%
Eupen	491	453	944	10,7%	-48	-4,8%	-79	-7,8%
Kelmis	245	231	475	10,9%	-41	-8,0%	-69	-12,6%
Lontzen	84	102	186	7,0%	-16	-8,0%	-35	-15,9%
Raeren	136	155	292	6,8%	-49	-14,3%	-76	-20,6%
Kanton Eupen	956	941	1.897	9,4%	-154	-7,5%	-259	-12,0%

Entwicklung	Männer	Frauen	Gesamt	AL-Rate	Vergleich zum Vorjahr		zu 1990	zu 2000
1990 ***	562	1.286	1.849	6,3%				
1995 ***	768	1.270	2.038	6,9%	-259	-11,3%	+190	
2000	578	911	1.489	4,9%	-15	-1,0%	-360	
2005	1.022	1.332	2.354	7,2%	+195	+9,1%	+505	+865
2006	1.175	1.458	2.633	7,9%	+279	+11,9%	+784	+1.144
2007	1.097	1.425	2.522	7,8%	-111	-4,2%	+673	+1.033
2008	1.083	1.330	2.413	7,4%	-108	-4,3%	+565	+924
2009	1.293	1.350	2.644	8,0%	+230	+9,5%	+795	+1.155
2010	1.329	1.399	2.728	8,1%	+85	+3,2%	+880	+1.240
2011	1.272	1.406	2.678	7,9%	-51	-1,9%	+829	+1.189
2012	1.333	1.414	2.747	8,0%	+69	+2,6%	+898	+1.258
2013	1.424	1.452	2.876	8,5%	+129	+4,7%	+1.027	+1.387
2014	1.463	1.504	2.967	8,8%	+92	+3,2%	+1.119	+1.478
2015	1.407	1.405	2.812	8,4%	-156	-5,2%	+963	+1.323
2016	1.402	1.351	2.753	8,1%	-59	-2,1%	+904	+1.264
2017	1.304	1.263	2.567	7,6%	-186	-6,7%	+719	+1.078
2018	1.185	1.175	2.360	7,0%	-207	-8,1%	+512	+871

* Berechnung Steunpunt WSE

** Angaben FOREM, VDAB, Actiris

*** einschließlich im Ausland wohnhafte Arbeitsuchende



St. Vith

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

Eupen

Hütte 79
4700 Eupen
Tel. 087 638 900

Kelmis

Kirchstraße 26
4720 Kelmis
Tel. 087 850 360

info@adg.be
www.adg.be

