

Tätigkeitsbericht 2019



INHALT

Arbeitsmarkt 5

Wichtigste Kennziffern 6

- Arbeitslosigkeit
- Beschäftigung

Arbeitsberatung & Betreuung 11

Betreuung 12

- Begleitplan
- ÖSHZ & Jobcoaching
- PMS
- Opfer von Kollektiventlassungen

Instrumente & Projekte 17

- Unterstützte Beschäftigung
- Vermittlung wie aus einer Hand
- Lokale Beschäftigungsagentur

Stellenvermittlung & Betriebsberatung 21

Stellenmarkt & Vermittlung 22

Instrumente & Projekte 25

- AktiF / AktiF Plus
- E-Services
- youRegion

Ausbildung 27

Ausbildungen für Arbeitsuchende 28

- Qualifizierung in Partnerorganisationen
- Integrations- & Vorschaltmaßnahmen
- Berufsbildungszentren des Arbeitsamts
- Studium und Duale Ausbildung
- Trainingsmaßnahmen, IBU und EPU

Teilnehmerprofil & Verbleibanalyse 33

Reform der Berufsausbildung 37

Ausbildungsbeihilfen 40

Berufsberatung 41

Berufsorientierung 42

- Zielpublikum Jugendliche, Eltern, Lehrer
- Zielpublikum Arbeitsuchende

Instrumente & Projekte 45

- Kompetenztests

Kontrolle & Sanktionen 47

Prozeduren 48

Wichtigste Kennziffern 50

Das Arbeitsamt 53

Verwaltungsrat & Organisation 54

Geschäftsführungsvertrag 56

Personal 56

Haushalt 58

Vorwort

Im aktuellen Kontext der Corona-Pandemie und der gravierenden Folgen, die diese für die Wirtschaft und die Beschäftigung hat und noch haben wird, erscheint das Jahr 2019 schon sehr weit weg: Die Arbeitslosenrate in Belgien hatte einen historischen Tiefstand erreicht und auch in der Deutschsprachigen Gemeinschaft war sie fünf Jahre in Folge wieder auf ein sehr niedriges Niveau gesunken. Fachkräftemangel war der Begriff der Stunde und die Bemühungen der Arbeitsmarktpolitik richteten sich vor allem auf die eher arbeitsmarktfernen Personen, deren Integration in reguläre Beschäftigung nach wie vor eine Herausforderung blieb und bleibt.

2019 wurde aber auch das 30-jährige Bestehen des Arbeitsamtes gefeiert. Per Dekret vom 13. Dezember 1988 war das „Regionale Beschäftigungsamt“ gegründet worden und kurz darauf wurde es zum „Gemeinschaftlichen und Regionalen Amt für Berufsausbildung und Arbeitsbeschaffung“ (FOREM/GRABA). Aus der damaligen Subregionalen Direktion des FOREM in St.Vith wurde dann im Jahre 2000 das „Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft“, nachdem im Jahr zuvor die Übertragung der Ausübung der Beschäftigungsbefugnisse von der Wallonischen Region an die Deutschsprachige Gemeinschaft unter Dach und Fach gebracht werden konnte.

In diesen 30 Jahren hat das Arbeitsamt vielfältige Veränderungen durchlaufen: die Organisationsstruktur hat mehrfach geändert, die jeweiligen Aufsichtsminister haben ihren Stempel aufgedrückt, die Personal- und Haushaltssituation hat Höhen und Tiefen durchlaufen, die Arbeitskonzepte und -instrumente haben sich gewandelt, neue Dienstleistungen und Projekte sind hinzugekommen und andere wurden wieder ad acta gelegt, die Digitalisierung hat Einzug gehalten und schließlich sind 2016, aufgrund der Sechsten Staatsreform, weitere Zuständigkeiten übertragen worden, darunter die Kontrolle des Suchverhaltens der Arbeitssuchenden.

Ein steter Wandel, und doch hat sich die Grundmission des Arbeitsamtes nicht geändert: Oberstes Ziel ist es nach wie vor, bestmöglich zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt zu vermitteln und durch Information, Beratung und Ausbildung - in Kooperation mit anderen Akteuren - dazu beizutragen, dass ein möglichst hohes Beschäftigungsniveau in der Deutschsprachigen Gemeinschaft erreicht wird. Und noch ein Faktor bleibt konstant: Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen setzen sich tagtäglich und mit Überzeugung für die Belange der Kunden des Arbeitsamtes ein und tragen ganz wesentlich dazu bei, dass das Arbeitsamt der wichtigste Partner der Regierung in Sachen Arbeitsmarktpolitik ist. Und für diesen Einsatz wollen wir uns bei allen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen herzlich bedanken!

Alexander STÄRK
Präsident des Verwaltungsrates

Robert NELLES
Geschäftsführender Direktor



ARBEITSMARKT



Wichtigste Kennziffern

Arbeitslosigkeit

In der Deutschsprachigen Gemeinschaft waren 2019 im Jahresschnitt **2.283** Personen als Vollarbeitslose gemeldet. Laut Definition handelt es sich um Personen, die ohne Beschäftigung sind, dem Arbeitsmarkt unmittelbar zur Verfügung stehen und aktiv eine Beschäftigung suchen.

Im Vergleich zum Vorjahr ging die Zahl der Arbeitslosen um 207 Personen zurück (-3,3%) und war somit im fünften Jahr in Folge rückläufig (Schnitt 2018: 2.360 Personen).

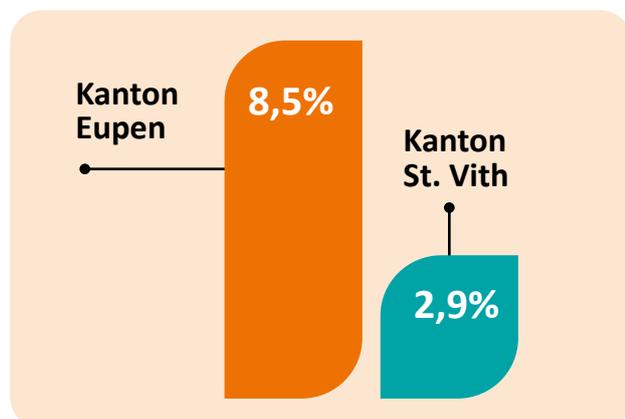
Arbeitslosenrate nach Geschlecht



Insbesondere die Zahl der Anwärter auf Arbeitslosengeld und der Jugendlichen in der Berufseingliederungszeit war rückläufig. Die Zahl der über ein ÖSHZ eingetragenen Arbeitsuchenden, die seit 2009 jedes Jahr angestiegen ist, stagniert inzwischen.

Die **Arbeitslosenrate**¹ in der Deutschsprachigen Gemeinschaft belief sich auf **6,2%** und ist damit erneut gesunken (Vorjahr 6,5%).

81% der Arbeitslosen wohnen im Kanton Eupen, wo die Arbeitslosenrate mit 8,5% nun zum zweiten Mal in Folge unter der 10%-Marke liegt. Im Kanton St.Vith ist sie mit 2,9% historisch niedrig. Der Rückgang der Arbeitslosigkeit 2019 war proportional gesehen sogar noch etwas stärker im Süden Ostbelgiens (-32 Personen bzw. -7%) als im Norden (-45 Personen bzw. -2%). Auch die Arbeitslosenrate der Frauen liegt auf einem historisch niedrigen Niveau und ist nicht mehr weit entfernt von ihrem männlichen Gegenpart.



¹ Anteil der Vollarbeitslosen 2019 an der aktiven Bevölkerung 2016, korrigierte Berechnung durch Ostbelgien Statistik

Alter

Die über 50jährigen bilden die größte Gruppe der Arbeitslosen: knapp 38% aller Vollarbeitslosen sind in dieser Altersgruppe zu finden, davon 17% - knapp 400 Personen - sogar über 60 Jahre. Die unter 25jährigen bilden hingegen weniger als 15% und verzeichnen zudem den stärksten Rückgang zum Vorjahr.

Auch die Arbeitslosenrate der unter 25jährigen ist in der Deutschsprachigen Gemeinschaft mit 8,6% die niedrigste in ganz Belgien. Die Arbeitslosenrate der über 50jährigen liegt mit 7,0% ebenfalls unter dem belgischen Durchschnitt, ist aber in Flandern mit 6,1% noch etwas niedriger.

Dauer

Die Hälfte der Arbeitslosen ist seit mehr als einem Jahr arbeitslos, 36% sind Kurzzeitarbeitslose (unter 6 Monaten). Das entspricht in etwa den flämischen Werten, während der Anteil der Langzeitarbeitslosen in der Wallonie und Brüssel höher ausfällt. Die meisten Langzeitarbeitslosen in der Deutschsprachigen Gemeinschaft sind zugleich auch älter als 50 Jahre, was ihre Reintegration in den Arbeitsmarkt zusätzlich erschwert. Dennoch ist auch die Zahl der Langzeitarbeitslosen, insbesondere bei denjenigen, die 1-2 Jahre arbeitslos waren, im Laufe des Jahres 2019 deutlich zurückgegangen.

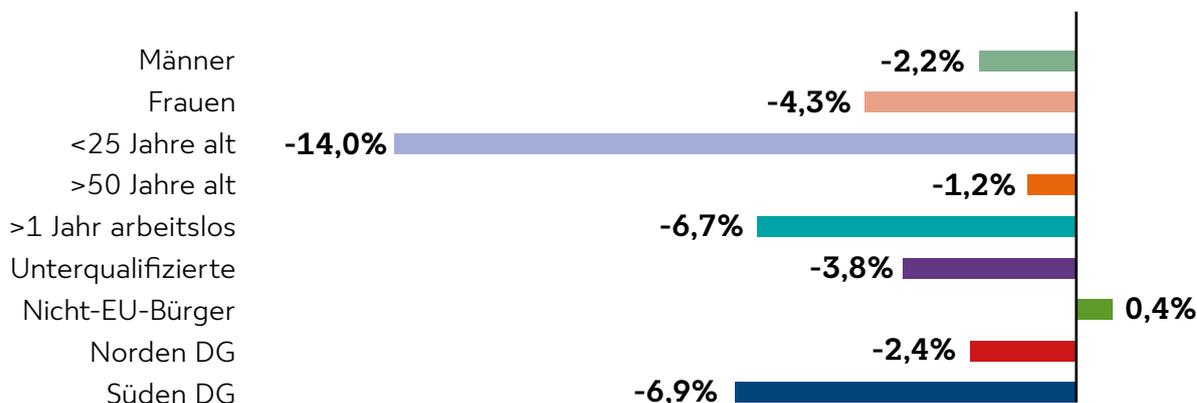
Qualifikation

Hinsichtlich der Qualifikation bilden die Niedrigqualifizierten (höchstens Abschluss der Unterstufe der Sekundarschule) mit 43% aller Vollarbeitslosen die größte Gruppe. Weitere 27% verfügen über einen Abschluss der Oberstufe der Sekundarschule. Diese Verteilung ist über die letzten Jahre hinweg nahezu unverändert geblieben. Auch der Rückgang der Arbeitslosenzahl der letzten 5 Jahre hat alle Ausbildungsniveaus relativ gleichmäßig erfasst, wobei die Hochqualifizierten sogar noch etwas im Nachteil gegenüber den anderen Gruppen waren.

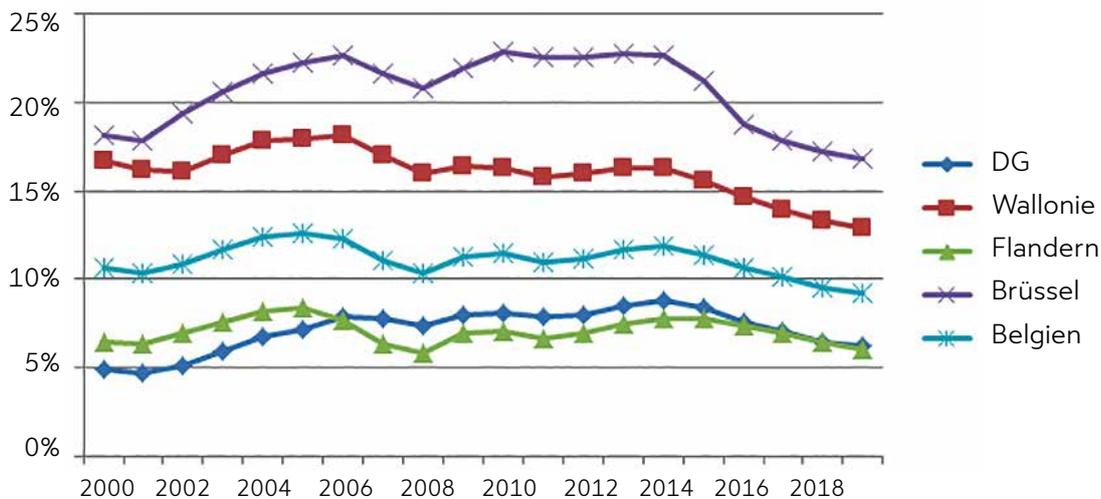
Nationalität

65% der Vollarbeitslosen verfügen über die belgische Nationalität, 18% sind sonstige EU-Bürger und 17% Nicht-EU-Bürger. Der Anteil der Nicht-EU-Bürger ist seit 2014, als er noch bei 10% lag, beständig angestiegen. Es ist die einzige Gruppe, bei der 2019 kein Rückgang der Arbeitslosenzahl vorlag, auch wenn die Zahl zumindest stagnierte. Die Zahl der Arbeitslosen mit Migrationshintergrund insgesamt ist noch deutlich höher, als es die Zahlen nach Nationalität vermuten lassen. Es ist nach wie vor eine Gruppe, die mit großen Integrationsschwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt zu kämpfen hat.

Entwicklung der Arbeitslosenzahl zum Vorjahr (in%)



Entwicklung der Arbeitslosenrate seit 2000



Beschäftigung

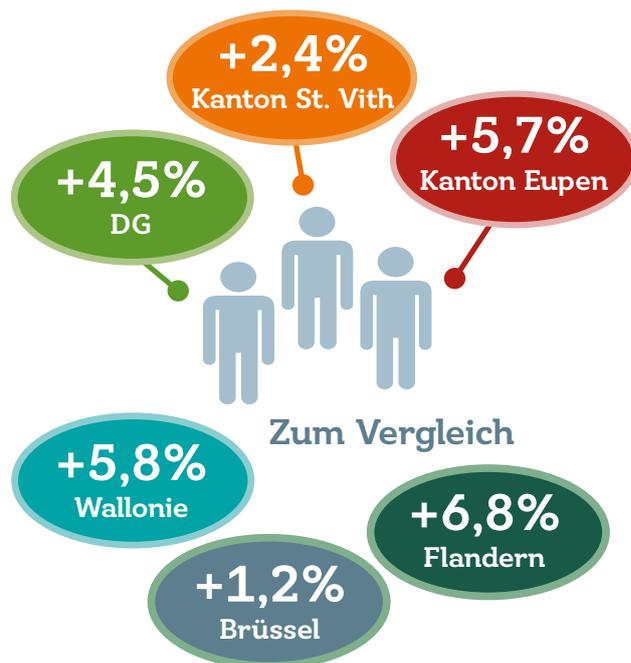
Die Zahl der **Arbeitnehmer** in den Betrieben und Einrichtungen auf dem Gebiet der Deutschsprachigen Gemeinschaft ist in den letzten fünf Jahren leicht, aber kontinuierlich angewachsen und beläuft sich im Juni 2018 auf 22.683 Arbeitnehmer.

Zulegen konnten v.a. die Dienstleistungen für Unternehmen (darunter die Interim-Arbeit), der Horeca-Sektor, das Unterrichtswesen und das Verarbeitende Gewerbe (insbesondere die Metall- und Kunststoffverarbeitung). Einen Rückgang gab es hingegen im Baugewerbe, Handel und Transport.

Im Jahr 2018 blieb die Zahl dann allerdings konstant zum Vorjahr. Verglichen mit 2017 war die Beschäftigung vor allem im Baugewerbe und in der Öffentlichen Verwaltung rückläufig, wohingegen sie im Unterrichts-, Gesundheits- und Sozialwesen leicht angestiegen ist.

Auch in den anderen Landesteilen war in den vergangenen Jahren ein stetiger Beschäftigungszuwachs festzustellen, der mit zum historisch tiefen Stand der Arbeitslosigkeit in Belgien beigetragen hat.

Arbeitnehmer 2013-2018

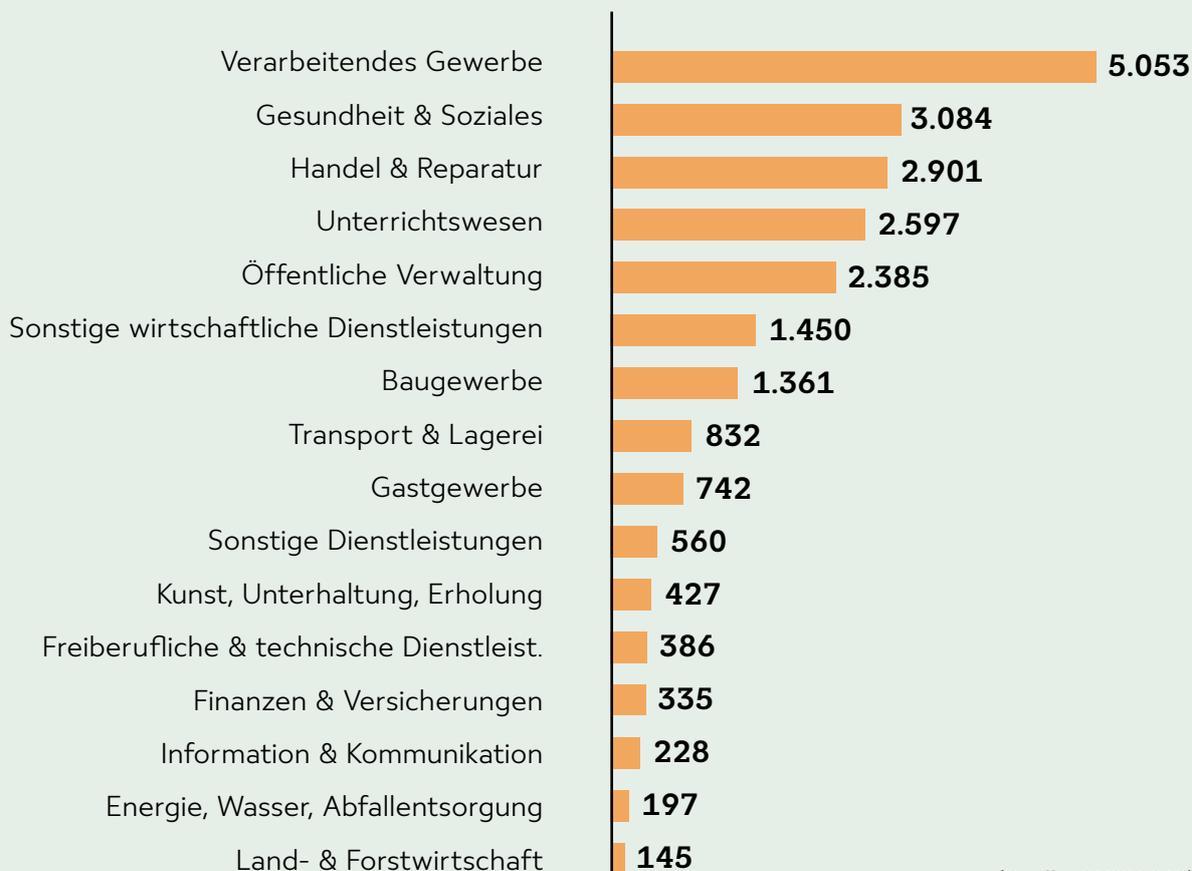


Abhängige Beschäftigung

2.243 Betriebssitze
22.683 Arbeitsplätze

(Quelle: ONSS 2018)

Arbeitsplätze in der Deutschsprachigen Gemeinschaft



(Quelle: ONSS 2018)

Bei den **Selbständigen** kennt die DG im gleichen Zeitraum eine andere Entwicklung als der Rest des Landes: hierzulande ist ein Rückgang um -2% festzustellen, während die Selbständigenzahl belgienweit um 11% angestiegen ist. Der Rückgang betrifft v.a. den Kanton St.Vith und zieht sich durch alle Sektoren, mit Ausnahme der Freiberufler, deren Zahl nach wie vor stark anwächst.

Auch im Vergleich zu 2017 liegt ein leichter Rückgang um -1% vor. Dadurch nimmt der Anteil der Selbständigen an der aktiven Bevölkerung stetig ab. Lag die DG 2003 belgienweit noch mit 214 Selbständigen pro 1.000 aktiven Personen an der Spitze, so liegt sie heute mit 188 schon unter dem Landesdurchschnitt von 213.

Haupterwerbszweige für die Selbständigen in der DG sind mittlerweile gleichauf die Freien Berufe sowie Handel, Banken und Horeca (jeweils 25% aller Selbständigen), gefolgt von Industrie und Handwerk (22%). Die Landwirtschaft rangiert mittlerweile nur mehr auf dem vierten Platz mit 19%.

Selbständige Beschäftigung

6.388 Selbständige
davon 4.090 im Haupterwerb

(Quelle: INASTI 2018)

Selbständigenzahl

Entwicklung
2013-2018

-2%

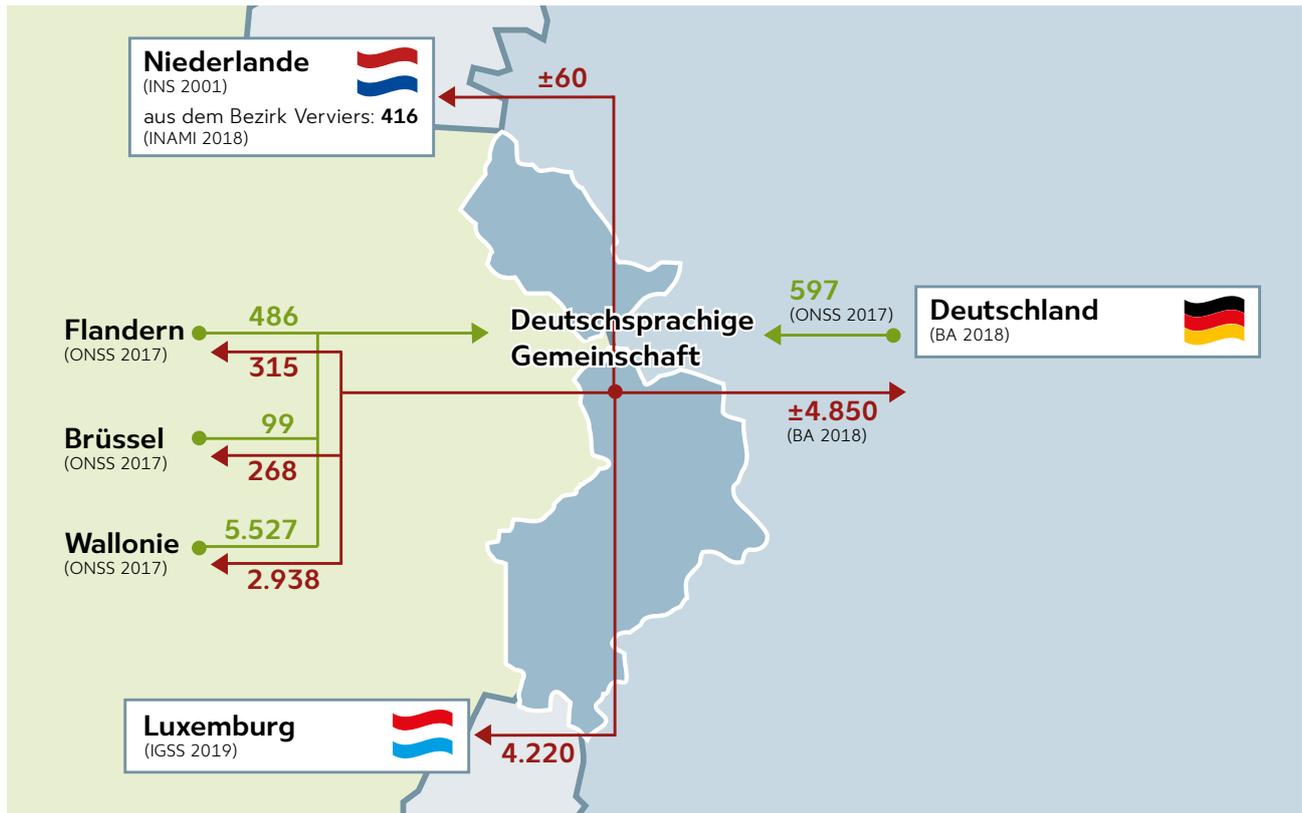
DG

11%

Belgien

Ein wichtiger Beschäftigungsfaktor für die Bevölkerung der DG sind auch die **Pendlerströme ins Umland**: knapp 5000 Personen pendeln täglich aus der Deutschsprachigen Gemeinschaft nach Deutschland und weitere 4000 ins Großherzogtum Luxemburg. Umgekehrt kommen rund 5.500 Personen aus der benachbarten Wallonie hierhin arbeiten, während

knapp 3000 den umgekehrten Weg antreten. Die Pendlerzahlen nach Luxemburg kennen seit langem einen stetigen starken Anstieg. Allein in den letzten 5 Jahren sind sie um rund 600 Personen bzw. 17% gestiegen. Und auch in Richtung Deutschland scheint sich die Tendenz nach langen Jahren des leichten Rückgangs zumindest wieder zu stabilisieren.



Arbeitsberatung & Betreuung



Die erste Anlaufstelle für Jobsuchende ist der Eintragungsdienst des Arbeitsamtes.

Schon bei der Eintragung wird jedem Arbeitsuchenden ein persönlicher Arbeitsberater zugewiesen. Die Betreuung und die angebotenen Hilfsmaßnahmen werden dem individuellen Bedarf angepasst. Dabei wird insbesondere der Entfernung vom Arbeitsmarkt aufgrund von Ausbildung, Berufswunsch, Sprachkenntnissen, Gesundheitszustand, Alter usw. Rechnung getragen.

Neben der Information, der Anleitung und Unterstützung bei der Jobsuche werden je nach Bedarf weitere unterstützende Maßnahmen und spezialisierte Beratungen (Bewerbungscoaching, Berufsberatung, psychologische Beratung, Ausbildungen, LBA-Arbeit, ...) angeboten. Aber auch das sozialrechtliche Statut des Arbeitsuchenden spielt eine Rolle bei der Festlegung des weiteren Betreuungsablaufs.

Begleitplan

Mit den Arbeitsuchenden, die dem sogenannten **Begleitplan** unterworfen sind (Jugendliche in der Berufseingliederungszeit und entschädigte Arbeitslose) wird ein verbindlicher Aktionsplan vereinbart, dessen Umsetzung in Nachfolgeterminen besprochen und ggf. angepasst wird. Dieser Aktionsplan ist später auch eine der Grundlagen für die Kontrolle der Suchbemühungen, für die das Arbeitsamt seit der Sechsten Staatsreform 2016 ebenfalls zuständig ist. Allerdings werden die Grundlagen der Kontrolle (Minimalvorgaben) weiterhin über den sogenannten „föderalen normativen Rahmen“ vom Föderalstaat festgelegt.

Für spezifische Gruppen von Arbeitsuchenden (Personen mit psychisch-medizinisch-sozialen Problemen, Personen mit einer permanenten gesund-

heitlichen Einschränkung von mindestens 33%, Arbeitsuchende über 60 Jahre und Arbeitslose mit Betriebszuschlag sowie gewisse arbeitsuchende Teilzeitbeschäftigte) kann ein **spezifischer**, auf ihre Situation **angepasster Begleitplan** vereinbart werden. Dies hat dann auch zur Konsequenz, dass die Kontrolle der Suchbemühungen während dieser Betreuung ausgesetzt wird bzw. eine „angepasste“ Kontrolle stattfindet.

Darüber hinaus wurde in der Deutschsprachigen Gemeinschaft vereinbart, dass Personen, die von einem **ÖSHZ** unterstützt werden, sowie Beschäftigte in Art.60§7-Maßnahmen nach Auslaufen der Maßnahme spezifisch - und in Absprache mit den ÖSHZ - betreut werden.

Begleitung von entschädigten Arbeitsuchenden und Jugendlichen in der Berufseingliederungszeit

Im Laufe des Jahres 2019 waren in diesem Rahmen in der DG insgesamt 4.855 Personen¹ zu betreuen (Vorjahr 5.099 Personen). Hiervon waren 2.659 Personen bereits in den Vorjahren ermittelt worden und ihre Betreuung wurde 2019 fortgeführt. Bis 2015 wurde die Betreuung während maximal 2 Jahren gewährleistet, seitdem gibt es diese Obergrenze nicht mehr.

Im Laufe des Jahres 2019 wurden dann 2.196 Neuzugänge ermittelt. Damit ist die Zahl der Neuzugänge seit 2014 kontinuierlich gesunken, was auch der allgemeinen Entwicklung der Arbeitslosigkeit in der DG entspricht. Und dies, obwohl ab 2014 das zu betreuende Publikum um immer weitere Altersgruppen er-

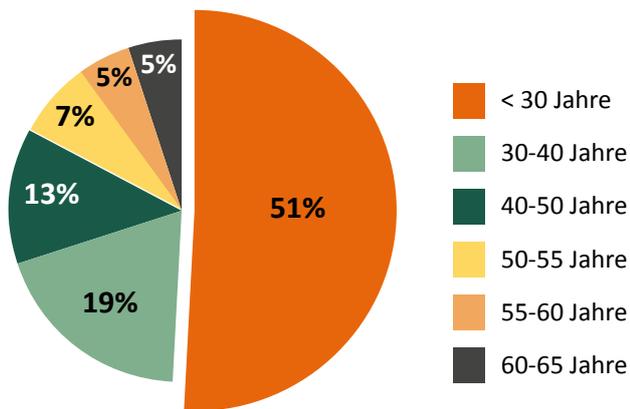
weitert wurde (2014 sind die 50-54jährigen, 2016 die 55-59jährigen und seit 2018 auch die 60-64jährigen hinzugekommen). Neu hinzugekommen sind seit 2019 außerdem noch die arbeitsuchenden Teilzeitbeschäftigten (mit weniger als einer Halbezeitbeschäftigung) und die sogenannten „Arbeitslosen mit Betriebszuschlag“ (vormals Frühpensionierte).

2.196 ermittelte
Neuzugänge in 2019

¹ Eigentlich müsste man von „Fällen“ sprechen, da manche Personen mehrfach ermittelt werden: wenn eine Person nach mindestens 3 Monate Austragung wieder arbeitslos wird, wird sie erneut ermittelt und betreut. Das betraf 2019 426 Personen, deren Betreuung 2018 oder 2019 beendet wurde, und die im Laufe von 2019 wieder ermittelt wurden.

Für die Personen in einem Vollzeitstudium bzw. einer Lehre umfasst das Profil nur diejenigen, die 2019 begonnen haben, während die übrigen Profilangaben sich auf alle Abgänger 2019 beziehen. Bei den BBZ sind die Teilnehmer der modularen Ausbildungen inbegriffen.

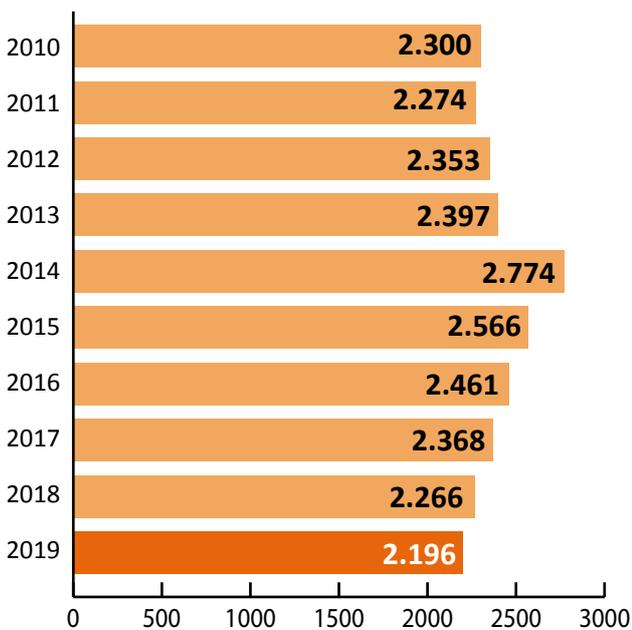
Alter der Neuzugänge 2019



51% der Neuzugänge sind < 30 Jahre

Nicht alle erfassten Personen müssen im Endeffekt das Betreuungsangebot wahrnehmen: Bevor überhaupt ein erster Beratungstermin (Profilinggespräch) erfolgte, konnten schon 38% der ermittelten Personen (1.826) aus diversen Gründen (Aufnahme einer Beschäftigung oder Ausbildung, Krankheit, Umzug, ...) ausgetragen werden. Bei den unter 30jährigen ist dieser Prozentsatz mit 47% deutlich höher als in den anderen Altersgruppen. Insgesamt ist dieser Prozentsatz ähnlich wie im Vorjahr.

Ermittelte Neuzugänge zum Begleitplan



Von den noch verbleibenden 3.029 Personen haben dann 77% an einem Profilinggespräch teilgenommen und 67% einen Eingliederungsvertrag (Aktionsplan) abgeschlossen. Auch hier zeigt sich, dass jüngere Personen eine deutlich größere Chance haben als ältere, die Arbeitslosigkeit zu verlassen: während bei den unter 30jährigen rund ein Drittel zum Jahresende noch (oder wieder) eingetragen ist, sind es bei den über 60jährigen 75% (wobei es sich aber absolut gesehen noch nur um eine verhältnismäßig geringe Zahl von Personen handelt).

1.496 begleitete Arbeitssuchende haben 2019 Arbeit gefunden.

Verbleibanalyse

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

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

2019 wurde aus diesen Gründen für 2.159 Personen (bzw. Fälle) die Begleitung beendet, d.h. für 44% aller ermittelten Personen.

69% der Beendigungen erfolgten aufgrund einer Arbeitsaufnahme, deren Dauer mindestens 3 Monate beträgt. Dies liegt 4 Prozentpunkte über 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.

Arbeitsuchende mit schwerwiegenden psychischen, medizinischen und/oder sozialen Problemen

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

2014 wurde auf föderaler Ebene beschlossen, für dieses sogenannte „**PMS-Publikum**“ eine spezifische Betreuung anzubieten. Es geht um Personen, die - nach Einschätzung eines multidisziplinären Teams - nicht in der Lage sind, während der 12 folgenden Monate auf dem normalen Arbeitsmarkt oder im Rahmen eines angepassten und betreuten Beschäftigungsverhältnisses (bezahlt oder unbezahlt) an 2 Tagen pro Woche zu arbeiten (und eine Teilnahme an bestehende Integrationsprojekte in der DG aufgrund dieser Problematik auch nicht möglich ist).

Damit einher geht auch eine angepasste Kontrolle der Suchbemühungen für diese Personen: sie werden während der spezifischen Betreuung (durch einen Psychologen) während maximal 39 Monaten von der Kontrolle des aktiven Suchverhaltens freigestellt, bzw. ihr Bezug des Berufseingliederungsgeldes wird um 2 Jahre verlängert (ab 2017 erhöht auf drei Jahre).

In der DG betrifft dies im Schnitt rund 120 Personen im Laufe des Jahres.

Da man aber landesweit feststellen musste, dass selbst diese Zeit nicht ausreicht, um einen Teil dieser Personen wieder fit für den Arbeitsmarkt zu machen, wurde im **Juli 2019** das Statut der „**Nicht-Mobilisierbaren**“ eingeführt.

Darunter werden Arbeitsuchende verstanden, die eine Kombination psychisch-medizinisch-sozialer Merkmale aufweisen, die dauerhaft ihre Gesundheit und/oder ihre soziale Integration und somit ihre berufliche Eingliederung beeinträchtigen.

Ob eine Person im Anschluss an die PMS-Begleitung das Statut erhält (und damit für weitere 2 Jahre, verlängerbar um nochmals 2 Jahre, von der Verfügbarkeit für den Arbeitsmarkt freigestellt wird), wird landesweit anhand des **ICF- Instrumentes** (*International Classification of Functioning, Disability and Health*) ermittelt. Das aufwendige Analyse-Instrument, das vom VDAB auf diesen Zweck hin angepasst wurde, ermöglicht den Beratern, ein komplettes Bild von den Fähigkeiten und Schwierigkeiten einer Person im Hinblick auf ihre berufliche Integration zu erhalten und gezielt an verschiedene Schwierigkeiten zu arbeiten. Die Fortschritte können dokumentiert und die nächsten Aktionen bestimmt werden. Eine entsprechende Schulung der Mitarbeiter des Arbeitsamtes (und anderer Einrichtungen in der DG) fand Anfang des Jahres statt.

ÖSHZ-Begleitung & Jobcoaching

Bereits im Jahr 2002 wurde in einem Kooperationsabkommen mit den ÖSHZ in der Deutschsprachigen Gemeinschaft vereinbart, dass Personen, die von einem ÖSHZ prinzipiell als arbeitsfähig eingestuft werden, auch (unbefristet) beim Arbeitsamt als Arbeitsuchende eingetragen werden. 2012 ist dieses Abkommen neu aufgelegt worden und dabei wurden auch die Betreuungsabläufe angepasst: Durch die Bezeichnung eines Hauptansprechpartners - entweder beim Arbeitsamt oder dem entsprechenden ÖSHZ - soll die Betreuung und die Begleitung des

ÖSHZ-Kunden wirksamer und effizienter gestaltet werden. Die Bezeichnung des Hauptansprechpartners erfolgt dabei bedarfsorientiert nach Leistungsträger, Arbeitsmarktnähe, Betreuungsbedarf, usw. Trilaterale Übergabeberatungen (Kunde/Kundin, Berater/in des Arbeitsamtes und des ÖSHZ) sollen zu einer verbesserten Kommunikation und Koordination des Eingliederungsweges beitragen. Eine weitere Verbesserung dieser Kooperation wird über das Projekt „Vermittlung aus einer Hand“ angestrebt.

Einige Zahlen

Im Laufe des Jahre 2019 sind

256 ÖSHZ-Kunden

neu in die Betreuung aufgenommen worden. Für knapp 600 Personen aus den Vorjahren lief die Betreuung weiter.

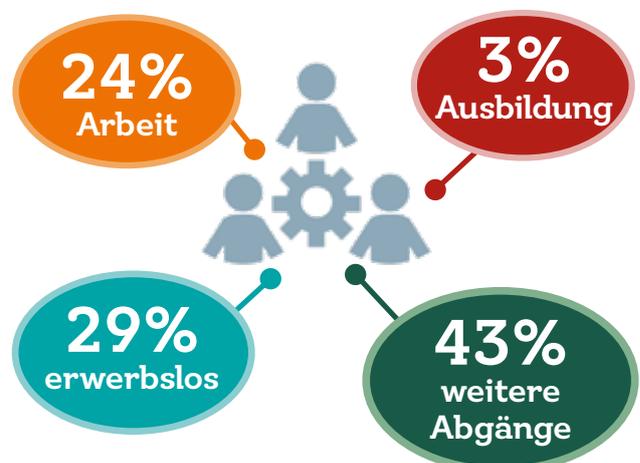
Bei **272** Personen wurde die Betreuung 2019 beendet. Davon fanden 24% Arbeit, 3% nahmen eine Ausbildung auf, 29% dieser Personen waren weiter erwerbslos (Arbeitslosengeldbezieher) und 43% fielen unter die Kategorie „weitere Abgänge“ (weggezogen, ausgetragen auf Wunsch des ÖSHZ, Ende der Aufenthaltserlaubnis, sonstige Gründe).

Bei **179** Personen wurde die Betreuung auf Anfrage des ÖSHZ ausgesetzt.

Von den **403** Personen mit noch laufenden Begleitplänen waren zum Jahresende 112 über Art.60§7 beschäftigt und 32 in Ausbildung.

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

2019 betreute der Jobcoach in diesem Rahmen 181 Personen. Davon konnten schließlich 45% in Arbeit und 32% in Ausbildung vermittelt werden. Damit beläuft sich die Integrationsquote auf 77%, was auch im Vergleich zu den Vorjahren ein sehr guter Wert ist. Um die Kooperation mit den ÖSHZ und die Vermittlung des Schnittmengenpublikums noch weiter zu verbessern, wurde das Projekt „Vermittlung wie aus einer Hand“ ins Leben gerufen.



Beschäftigungszellen für Opfer von Kollektiventlassungen

Das Arbeitsamt ist per Gesetz mit der Gründung und Koordination einer Beschäftigungszelle beauftragt, wenn sich der Hauptsitz eines Unternehmens, das Kollektiventlassungen vornehmen muss, in der DG befindet. Umgekehrt beteiligt sich das Arbeitsamt an Beschäftigungszellen des FOREM, wenn der Sitz des Unternehmens in der Wallonie ist, aber deutschsprachige Arbeitnehmer von der Entlassung betroffen sind. Aufgabe der Beschäftigungszelle ist es, die entlassenen Arbeitnehmer bei ihrer Suche nach einer neuen Arbeit zu begleiten.

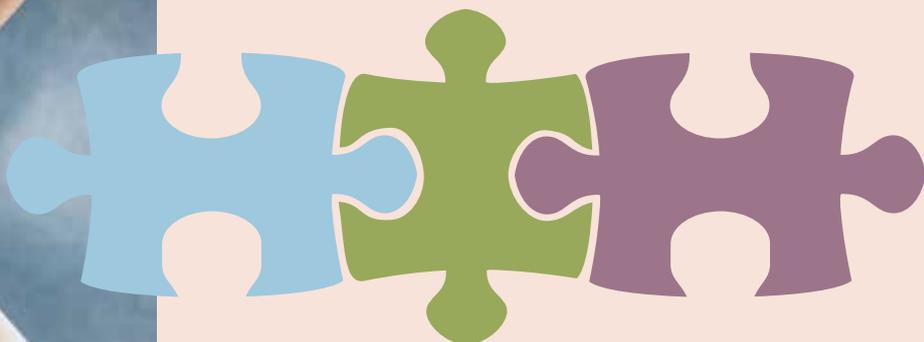
Das Arbeitsamt informiert die von der Umstrukturierung betroffenen Belegschaft, kümmert sich um die Ein- & Austragung in/aus die/der Beschäftigungszelle, berät Arbeitgeber und Arbeitnehmern zu Fragen der Beschäftigungszelle und zertifiziert die Mitwirkung der Betroffenen während der Eintragszeit in der Beschäftigungszelle.

Flankierend hierzu bietet das Arbeitsamt den Betroffenen verschiedene Basisdienstleistungen an (Infor-

mationsveranstaltung 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, ...). Mit Outplacement-Dienstleistungen werden externe Partner beauftragt.

Im Jahr 2019 gab es – nach zwei Jahren ohne Kollektiventlassungen – drei Dossiers zu betreuen: Bei Baronie Eupen (Chocolaterie Jacques) waren insgesamt 49 Personen (Wohnsitz DG und Wallonie), bei Emerson Welkenraedt 4 und bei Match Eupen 5 Personen mit Wohnsitz in der DG von Kündigungen betroffen. Im Fall der Baronie war das Arbeitsamt für die Einrichtung und Leitung der Beschäftigungszelle zuständig. Hier waren Ende 2019 rund 40% (sprich 19 Personen) wieder in Arbeit, einige weitere Personen haben zumindest zeitweise über Interim wieder gearbeitet.





Projekt „Unterstützte Beschäftigung“



Der Begriff **„Unterstützte Beschäftigung“** ist die deutsche Übersetzung des amerikanischen Begriffes „Supported Employment“. Darunter versteht man ein kundenorientiertes Betreuungsmodell, 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: neben der individuellen Berufsplanung, der Akquisition von Arbeitsplätzen und der Qualifizierung im Betrieb beinhaltet die Vorgehensweise auch eine Nachbetreuung im Anschluss an die Vermittlung, um das Arbeitsverhältnis auch möglichst langfristig sichern zu können.

Mehrere MitarbeiterInnen des Arbeitsamtes haben 2018 und 2019 an entsprechenden intensiven Ausbildungen teilgenommen, um dieses Konzept in der DG umsetzen zu können.

Ende 2019 wurde beim Arbeitsamt eine zusätzliche Stelle in der Betreuung von schwer vermittelbaren Arbeitssuchenden ausgeschrieben, die seit 1. Januar 2020 besetzt ist.

Somit sind jetzt die Voraussetzungen geschaffen, dass die Unterstützte Beschäftigung im Arbeitsamt umgesetzt werden kann.



Stärken im Blick



Projekt „Vermittlung (wie) aus einer Hand“

Schon 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, stellte sich die Frage, wie Reibungsverluste und Drehtüreffekte vermieden werden können. Ziel des Pilotprojektes war es, umsetzbare Lösungen auszuarbeiten, um das Zusammenspiel der unterschiedlichen Vermittlungsdienste und damit die Vermittlung auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern.

2019 wurde der Abschlussbericht fertiggestellt und den Verwaltungsorganen und der zuständigen Ministerin übermittelt. Dieser Abschlussbericht beinhaltet insgesamt 21 Handlungsempfehlungen, die in 6 Hand-

lungsfeldern gegliedert wurden. Die ersten drei Handlungsfelder beziehen sich auf die Angebote für Arbeitsuchende hinsichtlich Beratung und Begleitung, Screening und Ausbildungs- und Integrationsangebote. Die 3 anderen Handlungsfelder befassen sich mit organisatorischen Fragen: Unterstützung für die Vermittler, Verwaltung und Prozesse und Anpassung an neue Entwicklungen.

Im Rahmen der Regierungserklärung von September 2019 wurde dann die „**Vermittlung aus einer Hand**“ als nächstes Ziel genannt, sprich die Ausweitung des Konzepts auf die gesamte DG und das Aufbrechen der institutionellen Trennung bei der Betreuung von Arbeitsuchenden. 2020 wird das Konzept erarbeitet, mit dem Ziel, bis 2023 mit der Umsetzung in die Praxis beginnen zu können. Dazu werden bisherige Abläufe, Strukturen und Instrumente in Frage gestellt, um neue innovative Wege einzuschlagen: Wie können Angebote und Dienstleistungen konsequenter an den Bedürfnissen der arbeitssuchenden Menschen ausgerichtet werden und die Vermittlungsarbeit noch effizienter gestaltet werden?



Die Lokalen Beschäftigungsagenturen LBA

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

Das LBA-System ermöglicht es arbeitsmarktfernen Personen, einer Beschäftigung mit begrenztem Umfang nachzugehen und vermeidet so, dass diese Personen sich noch weiter vom Arbeitsmarkt entfernen und sozial ausgegrenzt werden.

Nutznieser



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

LBA-Arbeitnehmer

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

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



Einige Zahlen*



133

**LBA-Arbeitnehmer
pro Monat**
(243 verschiedene Personen)

Rund **50.000**
geleistete Stunden



651 Nutznießer

(551 Privatpersonen,
100 juristische Personen)

+5,5% zu 2018

**2018 war ein Übergangsjahr, in dem sowohl das alte System (Auszahlung durch LfA) als auch das neue System (Auszahlung durch ADG) zeitweise koexistierten. Manche Zahlen 2019 können daher nur schwer mit dem Vorjahr verglichen werden.*

Betrachtet man das Profil der Personen, die im Laufe 2019 mindestens einmal für eine LBA gearbeitet haben, stellt man fest, dass 74% älter als 50 Jahre waren, 25% sogar über 60 Jahre. 80% waren seit mehr als 2 Jahren arbeitslos und 58% waren Niedrigqualifizierte. Rund 57% waren Frauen und nur 5% Nicht-EU-Bürger. Nicht alle potenziell in Frage kommenden Personen können in der Praxis auch tatsächlich in eine LBA-Tätigkeit vermittelt werden.

Die Analyse der Altersstruktur der privaten Nutznießer zeigt, dass vor allem ältere Menschen auf die

Hilfe der LBA zurückgreifen. Die bei weitem am häufigsten von den Privatpersonen angefragten Tätigkeiten betreffen Gartenarbeiten (506 bewilligte Genehmigungen), gefolgt von kleinen Unterhaltsarbeiten (252 bewilligte Genehmigungen in 2019).

Rund 88% der geleisteten Stunden entfielen auf den Norden der DG, wobei die Nachfrage nach LBA-Tätigkeiten saisonalen Schwankungen unterliegt.

Stellenvermittlung & Betriebsberatung



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

Neben der Bearbeitung von Stellenangeboten spielt aber auch die Beratung der Arbeitgeber in Sachen Einstellungs- und Beschäftigungshilfen eine wichtige Rolle im Arbeitsamt.

Stellenmarkt & Vermittlung

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

Das Arbeitsamt nimmt aber auch eine pro-aktive Rolle ein und geht gezielt auf die hiesigen Betriebe zu, um Stellen zu akquirieren und Beratungsdienstleistungen anzubieten, um so wiederum die Eingliederungschancen der eingetragenen Arbeitsuchenden zu erhöhen.

2019 wurden dem Arbeitsamt insgesamt **1.334 neue Stellenangebote** zur aktiven Vermittlung mitgeteilt. Damit ist die Zahl der Angebote im Vergleich zu 2018 merklich gesunken (-172 Stellen bzw. -11%), wobei 2018 allerdings auch das höchste erreichte Niveau seit Jahren war. Die Zahl der Angebote liegt also in etwa wieder auf dem Niveau der Jahre 2016 und 2017.

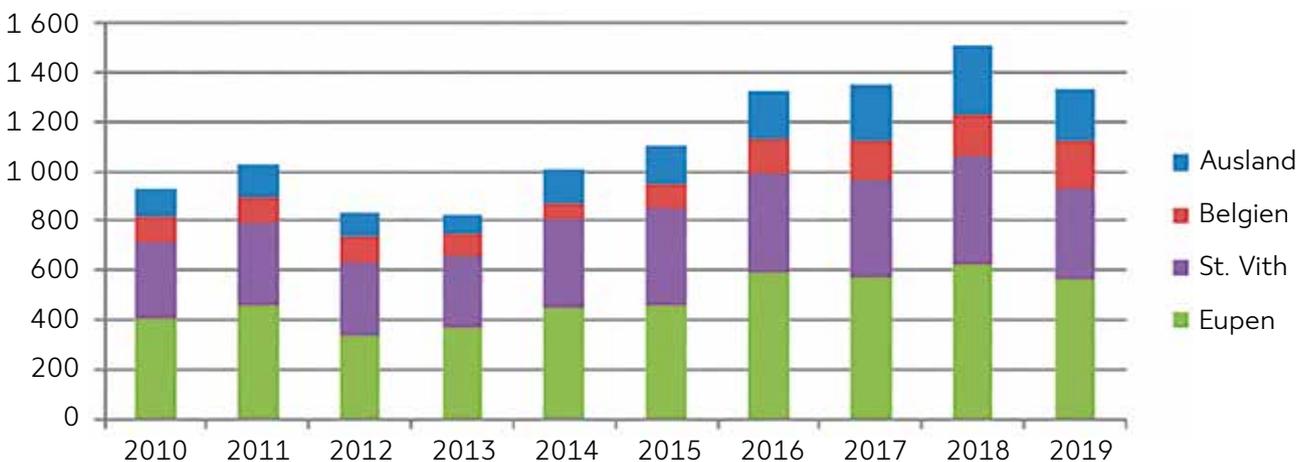
70% der Angebote kamen von Betrieben und Einrichtungen in der Deutschsprachigen Gemeinschaft,

16% aus dem Ausland (vorwiegend Deutschland und Luxemburg) und 14% aus dem Landesinneren. In den letzten Jahren war vor allem die Zahl der Angebote von außerhalb Ostbelgiens gestiegen, doch auch von den hiesigen Arbeitgebern wurden bis 2018 mehr Stellen gemeldet. Dies dürfte neben der verbesserten Konjunktur auch der verstärkten Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit, als auch dem pro-aktiven Unternehmensservice, der 2013 eingeführt wurde, geschuldet sein.

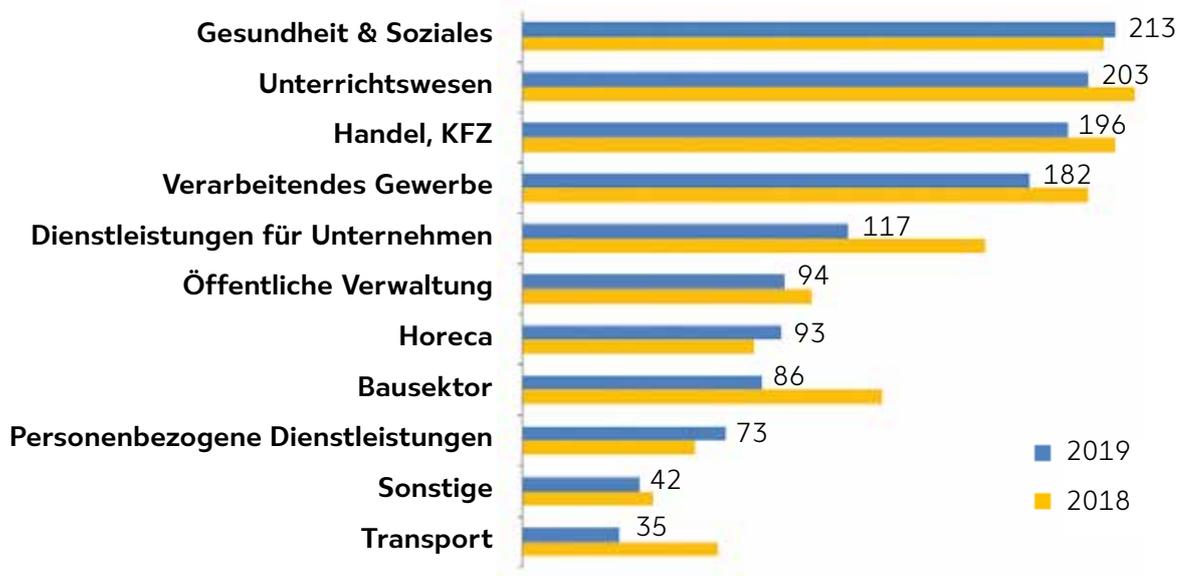
1.334 neue Stellenangebote in 2019

Die meisten Stellen 2019 wurden aus dem Gesundheits- und Sozialsektor gemeldet (213 Stellen). Damit steht dieser Sektor zum ersten Mal überhaupt an der Spitze der Rangliste. Gefolgt wird er vom Unterrichtswesen, Handel und KfZ sowie dem Verarbeitenden Gewerbe. Diese drei Sektoren haben deutlich weniger Angebote aufgegeben als im vergangenen Jahr. Den größten Rückgang gab es allerdings im Transportsektor (-50%) sowie bei den Dienstleistungen für Unternehmen und im Baufach (jeweils -30%). Positive Entwicklungen gab es hingegen im Horeca-Sektor und den personenbezogenen Dienstleistungen.

Entwicklung der Stellenangebote nach Betriebsort



Neue Stellenangebote 2019



Die **Besetzungsquote**, d.h. der Anteil der Stellen, für den ein passender Bewerber gefunden wurde, belief sich 2019 nur noch auf 61% (Vorjahr 66%), bzw. 68%, wenn man nur die von Arbeitgebern aus der DG aufgegebenen Stellen betrachtet (Vorjahr 74%). Dies bedeutet also zum zweiten Jahr in Folge einen deutlichen Rückgang des Besetzungserfolgs. Berücksichtigt man die annullierten Stellen (d.h. man zieht die aus einem anderen Grund als „aus Mangel an geeigneten Kandidaten“ zurückgezogenen Angebote ab), so beläuft sich die Besetzungsquote allerdings insgesamt noch auf 70% (Vorjahr 78%). Dennoch ist es die niedrigste Besetzungsquote seit Jahren. Und dieser Rückgang zieht sich quer durch praktisch alle Sektoren. Dies zeigt deutlich, dass der

vielfach beschworene 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 2019 gut 45 Tage. Im Vergleich zum Vorjahr hat sich die Stellenbesetzungsdauer kaum verändert. Allerdings ergibt sich der Wert 2019 auch deutlich weniger besetzten Stellen. Der Anteil der Stellen, die innerhalb von 2 Monaten besetzt waren, liegt bei 80% (Vorjahr 76%). Bei diesen Berechnungen werden allerdings nur die Stellen berücksichtigt, die mit einem dem Arbeitsamt bekannten Kandidaten besetzt wurden.



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

101 beendete IBUs in Betrieben in 2019

2019 haben 101 Personen eine IBU in einem Betrieb in der DG beendet. Dies waren rund 25% weniger als in vorherigen Jahren, denn aufgrund des knappen Arbeitskräfteangebots konnten auch hier weniger Kandidaten als sonst gefunden werden. Auch der Anteil derjenigen, die die Ausbildung erfolgreich beendet haben, war mit 73% deutlich geringer als sonst. Wenn die Ausbildung aber erfolgreich beendet wird, werden die Praktikanten auch zumeist übernommen: im Schnitt der letzten zehn Jahre wurden 88% aller erfolgreichen Absolventen auch über

die Pflichteinstellungsperiode hinaus im Betrieb beschäftigt. In den beiden letzten Jahren allerdings lag die Übernahmequote „nur“ noch bei 80%.

Die meisten IBUs wurden im verarbeitenden Gewerbe, im Baufach und im Handel abgeschlossen. Doch auch im Bereich Horeca, Landwirtschaft/Forstarbeit/Gartenbau oder für (Zahn)Arzthelfer und andere Büroangestellte wird gerne auf IBU zurückgegriffen.

Weitere Angaben, auch zum Profil der Praktikanten, sind im Kapitel zur Ausbildung zu finden.

Betriebsberatung

Allen Kunden des Arbeitsamtes können sich mit ihren Fragen und Anliegen auch an die Betriebsberatung wenden. 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. Rund 170 Betriebe und über 900 Personen haben dieses Angebot 2019 in Anspruch genommen.



Neue Einstellungsbeihilfen in der Deutschsprachigen Gemeinschaft: AktiF und AktiF PLUS

Seit dem 1. Januar 2019 haben die beiden Fördermaßnahmen „AktiF“ und AktiF Plus“ in der Deutschsprachigen Gemeinschaft eine Reihe von vorher existierenden Einstellungsbeihilfen (Aktiva, SINE, BVA bei VoG und Behörden, Beschäftigungsprämie für ältere Arbeitnehmer usw.) ersetzt.

Wenn Arbeitgeber Personen einstellen, die einer der definierten Zielgruppen angehören, werden sie durch die AktiF- oder AktiF Plus-Zuschüsse während 2 bzw. 3 Jahren finanziell unterstützt (Auszahlung von degressiven Pauschalbeträgen durch das Ministerium der Deutschsprachigen Gemeinschaft).

Zielgruppen für den AktiF-Zuschuss

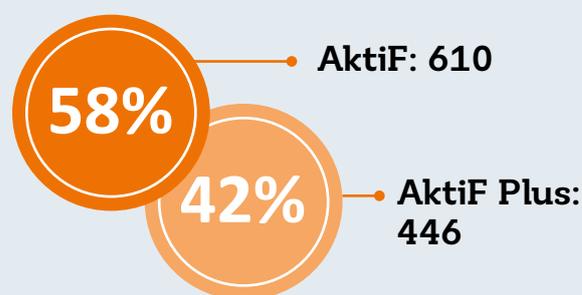
1. Jugendliche <26 Jahre ohne Abitur oder Gesellenzeugnis;
2. Jugendliche <26 Jahre mit Abitur oder Gesellenzeugnis, seit mindestens sechs Monaten arbeitslos;
3. ältere Arbeitsuchende ab 50 Jahren, die ihre letzte Arbeitsstelle unfreiwillig verloren haben;
4. langzeitarbeitsuchende Personen, seit mindestens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

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

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

Seit Januar 2019 stellt das Arbeitsamt die entsprechenden Bescheinigungen für die in Frage kommenden Arbeitsuchenden aus. 2019 wurden insgesamt 1.278 Anträge beim Arbeitsamt eingereicht.

Es wurden **1.056**
Bescheinigungen ausgestellt:



Die meisten AktiF-Bescheinigungen entfielen auf niedrigqualifizierte Jugendliche und Langzeitarbeitslose (je 33%). Es folgten mit 25 % die Arbeitsuchenden von über 50 Jahren.

Bei den AktiF PLUS-Bescheinigungen entfiel die Hälfte auf niedrigqualifizierte Langzeitarbeitslose. Fehlende Sprachkenntnisse spielten bei 35% der Bescheinigungen eine Rolle, verminderte Arbeitsfähigkeit bei knapp 20%.

Laut Angaben des Ministeriums wurden 256 dieser Bescheinigungen von 180 Arbeitgebern eingereicht, so dass rund 25% der ausgestellten Bescheinigungen tatsächlich auch zu einer Beschäftigung geführt haben.



Aufbau von digitalen Dienstleistungen: E-services

Die zunehmende Digitalisierung von Dienstleistungen macht auch vor dem Arbeitsamt nicht halt. Insbesondere die Arbeitgeber plädieren für die Einführung von neuen Vermittlungsinstrumenten, die ihnen einen besseren und schnelleren Einblick in das vorhandene Reservoir an Arbeitskräften geben sollen.

Vor diesem Hintergrund wurde das Projekt **E-Services** lanciert. Geplant ist einerseits ein **Bewerberportal**, in dem sich Arbeitssuchende registrieren können, um verschiedene Dienstleistungen nutzen zu können (Eintragung, Veröffentlichung des Lebenslaufs, Terminreservierung, Beantragung von Be-

scheinigungen usw.). Der zweite Teil ist ein **Arbeitgeberportal**, in dem sich Arbeitgeber registrieren können, um ihre Stellenangebote eingeben und veröffentlichen zu können (so wie derzeit im Jobportal), aber auch um selbst in den Lebensläufen nach geeigneten Kandidaten suchen und diese kontaktieren zu können.

Ende 2019 konnte das erneuerte Arbeitgeberportal freigeschaltet werden. Die Programmierung des Bewerberportals - mit der entsprechenden Verknüpfung zum Arbeitgeberportal - hat sich allerdings verzögert und wird nunmehr für 2020 anvisiert.

Aufbau einer grenzüberschreitenden Vermittlung: youRegion

Vor dem Hintergrund des zunehmenden Fachkräftemangels in der Euregio Maas-Rhein einerseits, und der immer noch mangelhaften Kenntnis von Arbeitssuchenden wie auch Unternehmen über die Beschäftigungsmöglichkeiten bzw. das Arbeitskräftepotential des jeweiligen Nachbarlandes andererseits, wurde das Projekt **youRegion** ins Leben gerufen.

Das INTERREG-V-A Projekt youRegion verfolgt zwei übergeordnete Ziele:

1. Die Schaffung einer euregionalen Willkommenskultur für Newcomer, Arbeitnehmer/innen und Unternehmen in der Euregio Maas-Rhein
2. Die Förderung des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes in der Euregio Maas-Rhein (EMR) durch zentrale Abstimmung der Beratungs- und Vermittlungsangebote und die Schaffung neuer Vermittlungsstellen.

Das Arbeitsamt beteiligt sich am Projekt durch die

Ausarbeitung und die Errichtung eines gemeinsamen „**Service Grenzüberschreitende Arbeitsvermittlung**“ (**SGA**) in Ostbelgien, zusammen mit der Agentur für Arbeit Aachen-Düren. Dieser Service soll in Kelmis angesiedelt werden.

Derzeit besteht keine Möglichkeit, auf die jeweiligen nationalen Stelleninformationssysteme zurückzugreifen. Daher wird die Präsenz von speziell ausgebildeten Fachleuten der Arbeitsverwaltungen aus Belgien und aus Deutschland in einem gemeinsamen Büro, sowie das Angebot von Tandem-Gesprächen, den Arbeitgebern und -nehmern die Chance eröffnen, unmittelbaren Zugriff auf den Arbeitsmarkt in beiden Ländern zu erhalten und begleitet zu werden.

Aufgrund der Schwierigkeiten bei der Anwerbung eines Projektverantwortlichen und beim Bezug der vorgesehenen neuen Räumlichkeiten in Kelmis musste die ursprünglich für Ende 2019 vorgesehene Eröffnung leider verschoben werden.

Ausbildung

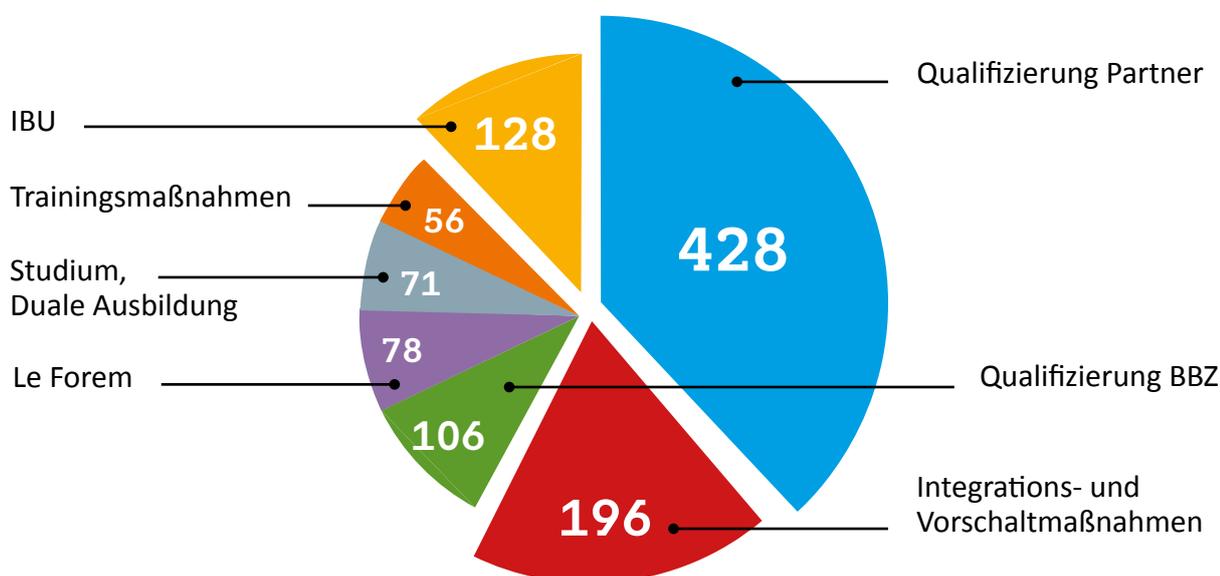


Aus- und Weiterbildung und die Entwicklung von Kompetenzen spielen eine wichtige Rolle bei der Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit und Wiedereingliederung von Arbeitslosen, und auch für Beschäftigte ist die ständige Weiterbildung in einer sich rasch verändernden Arbeitswelt von großer Bedeutung.

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

Ausbildungen für Arbeitsuchende

Arbeitsuchende in Ausbildung 2019



Die Zahl der Ausbildungsteilnehmer variiert mit der Arbeitslosenzahl, der Konjunktur auf dem Arbeitsmarkt und dem zur Verfügung stehenden Ausbildungsangebot. 2019 haben insgesamt **935 Arbeitsuchende** an den verschiedenen Maßnahmen teilgenommen. Hinzu gezählt werden können auch **128 IBU-Teilnehmer** (Individuelle Berufsausbildung im Unternehmen), die sowohl als Ausbildungs- wie auch als

Beschäftigungsmaßnahme gezählt werden können. Noch nicht berücksichtigt in diesen Zahlen sind die Personen in den verschiedenen Ausbildungsangeboten der Dienststelle für Selbstbestimmtes Leben. Des Weiteren haben **118 Beschäftigte** an Weiterbildungen der Berufsbildungszentren des Arbeitsamtes teilgenommen und für **1.593 Beschäftigte** in der DG wurden Ausbildungen am Arbeitsplatz bezuschusst.

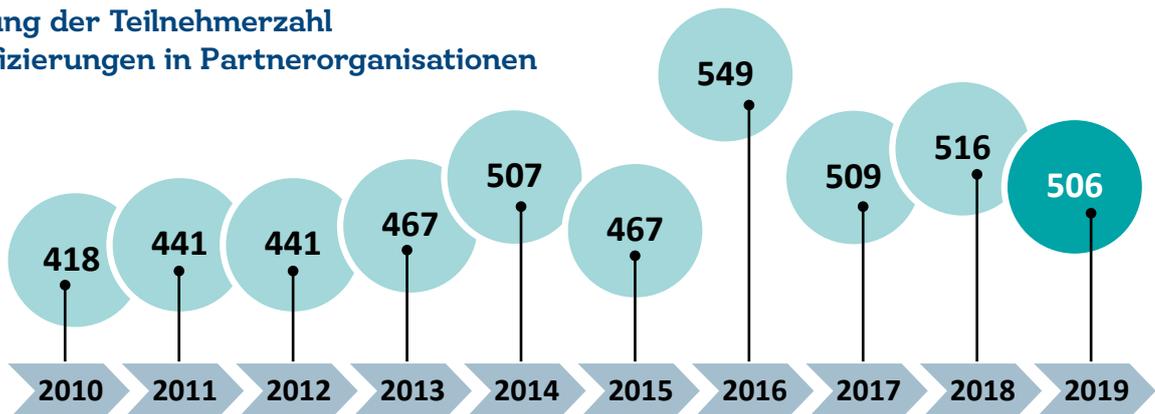
Qualifizierung in Partnerorganisationen

Die meisten Arbeitsuchenden - 428 Personen - haben an Qualifizierungsmaßnahmen der externen Partnerorganisationen des Arbeitsamtes in der DG teilgenommen. Die Hälfte davon entfällt auf die Teilnehmer der KAP-Alphabetisierungs- und Sprachkurse. Die andere Hälfte besteht aus den Teilnehmern an der Kindergartenhelferausbildung, sowie verschiedenen Ausbildungen der KPVDB (Familien- und Pflegehelfer, Kinderbetreuer), des RSI (Abitur im 2. Bildungsweg), der IPEPS (Französisch und Niederländisch) und der AHS (Abitur, Krankenpflege, Primarschullehrer). Hinzu kommen einige individuelle Teilnahmen an Ausbildungen im In- und Ausland. Hier wurden die Möglichkeiten ab 2019 erweitert durch den Reformerrlass zur Berufsausbildung (s.u.).

Ein wichtiger Ausbildungsträger ist auch das **FOREM**, dessen Angebote allen Arbeitsuchenden aus der DG mit ausreichenden Französischkenntnissen offen stehen. Komplementär zu den oben genannten Qualifizierungen in der DG, die eher den Bereich Soziales, Gesundheit und Pädagogik abdecken, bietet das FOREM auch viele berufsqualifizierende Ausbildungen im gewerblich-technischen Bereich (Informatik, LKW-Fahrer, Elektriker, Installateur, KFZ-Mechanik, Lebensmittelverarbeitung, ...). Doch auch allgemeine Ausbildungen (Sprachen, Vorqualifizierung, ...) werden angeboten.

2019 haben insgesamt 78 Arbeitsuchende aus der DG an den FOREM-Ausbildungen teilgenommen.

Entwicklung der Teilnehmerzahl an Qualifizierungen in Partnerorganisationen



Integrations- und Vorschaltmaßnahmen

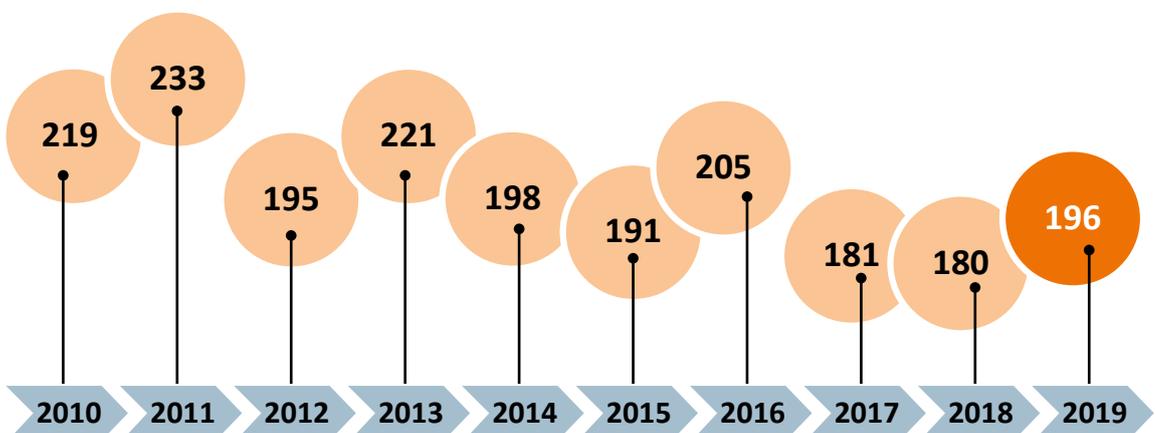
An das Zielpublikum der schwer vermittelbaren Arbeitslosen richtet sich das **Angebot der Integrations- und Vorschaltmaßnahmen**. Hier liegt der Schwerpunkt auf der Aufarbeitung vermittlungshemmender Faktoren wie Sozialkompetenzen, Arbeitsverhalten, Motivation...

Vorrangiges Ziel der Projekte ist die soziale Stabilisierung, langfristig aber auch die berufliche Wiedereingliederung der Teilnehmer/innen. So bieten sie beispielsweise Vorqualifizierungen in den Bereichen

Holz, Metall, Mechanik, Gartenbau, Landschaftspflege, Bau und Baunebenberufe, Horeca, Einzelhandel usw.

2019 haben **196 Personen** an diesen Projekten teilgenommen, die sich zurzeit auf drei Träger in Ostbelgien verteilen: Dabei VoG im Süden der DG (47 Teilnehmer), CAJ-Intego (111 Teilnehmer) und die Frauenliga (Projekt Frida mit 38 Teilnehmerinnen) im Norden der DG.

Entwicklung der Teilnehmerzahl an Integrations- und Vorschaltmaßnahmen



Berufsbildungszentren des Arbeitsamtes

Insgesamt **106 Arbeitssuchende** und **118 Beschäftigte** haben 2019 eine Aus- oder Weiterbildung in einem BBZ des Arbeitsamtes absolviert:

BBZ Büroberufe Eupen und St. Vith

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

Die **modulare Ausbildung** 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.

BBZ Baufach in St.Vith

Die sechsmonatige **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.

Der **Weiterbildungskatalog** umfasst mehr als 90 mögliche Lehrgänge für Beschäftigte. Er wird ständig weiterentwickelt und angepasst, umfasst stets mehr Lehrgänge im Bereich der Arbeitssicherheit, aber auch immer mehr spezifische praktische Lehrgänge, die auf den Bedarf der Betriebe zugeschnitten sind.

Alle Ausbildungen werden in Zusammenarbeit mit dem **Fonds für Berufsbildung im Bauwesen (FFC)** organisiert. Dieser gewährt eine finanzielle und pädagogische

Unterstützung der Ausbildung und es wird ein jährliches Treffen mit dem FFC und den Sozialpartnern zwecks Ermittlung des Weiterbildungsbedarfs und Bewilligung des Aus- und Weiterbildungsangebotes organisiert.

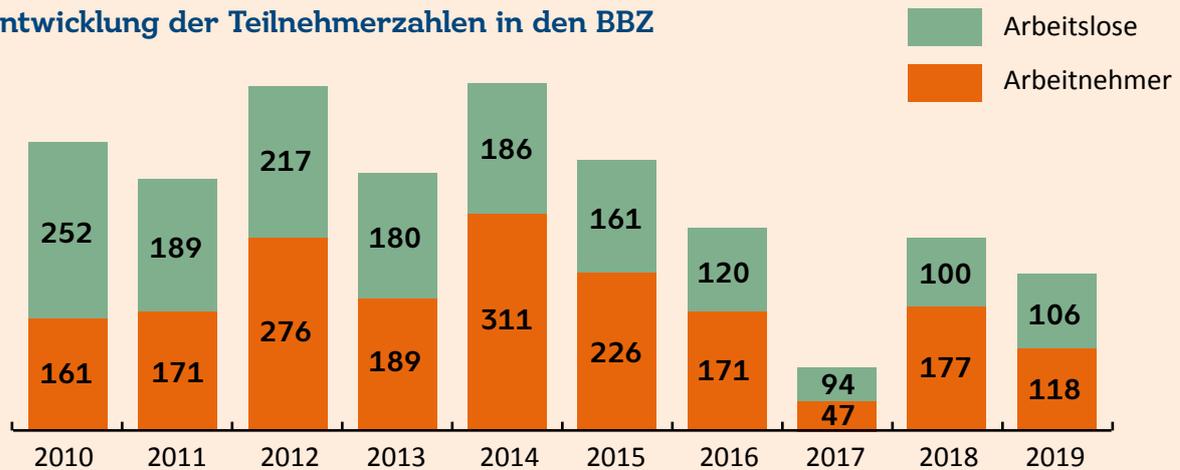
BBZ Reinigungstechniken in Eupen

Die Ausbildung zur Reinigungsfachkraft verbindet Praxis (Handhabung der Maschinen) mit theoretischem Wissen (Produkte, Hygiene, Sicherheit usw.). Heutzutage wird die Beherrschung von verschiedenen Reinigungstechniken verlangt und die Anforderungen an das Fachpersonal sind hoch. Auch in dieser Ausbildung arbeitet das Arbeitsamt mit dem Sektor zusammen, und zwar dem Dachverband des Reinigungssektors (CFN/UGBN), der die Ausbildung finanziell und pädagogisch unterstützt.



Dass die Teilnehmerzahlen in den BBZ in den letzten Jahren deutlich zurück gegangen sind, liegt zum einen an den sinkenden Arbeitslosenzahlen, zum anderen aber auch an der Angebotsstruktur: zum Teil konnten ausgeschiedene Ausbilder über lange Zeit nicht ersetzt werden (Maurer und Reinigungstechniken), zum anderen hat das Forem inzwischen auch in Verviers ein eigenes Angebot für Maurer aufgebaut und im Bürobereich wurde die Teilnehmerzahl durch Cefora aus Qualitätsgründen auf 15 pro Lehrgang beschränkt.

Entwicklung der Teilnehmerzahlen in den BBZ



Studium und Duale Ausbildung

Arbeitsuchende können auch ein Vollzeitstudium oder eine duale Ausbildung unter Beibehalt des Arbeitslosengelds aufnehmen, insofern sie gewisse Bedingungen erfüllen. 2019 haben insgesamt **71 Personen** von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht und eine entsprechende Freistellung von der Verfügbarkeit erhalten: 44 Personen studierten (wovon 23 in diesem Jahr neu angefangen haben) und 27 waren in der Lehre (davon 13 neu in 2019). Bei den Studienfächern sind soziale, pädagogische und pflegerische

Ausrichtungen, aber auch Studien mit betriebswirtschaftlicher, technischer oder EDV-Ausrichtung gefragt. Die gewählten dualen Ausbildungen decken den gesamten gewerblich-technischen Bereich ab.

44 Arbeitslose nahmen ein Studium auf.

27 Arbeitslose nahmen eine Lehre auf.



Trainingsmaßnahmen, IBU und EPU

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

Zurzeit wird hier insbesondere das **Arbeitsplatzprobungspraktikum (AEP)** genutzt. Es handelt sich um ein maximal einmonatiges Betriebspraktikum, das es dem Arbeitsuchenden erlauben soll, sich ein Bild vom Arbeitsumfeld und den Anforderungen in einem bestimmten Betrieb zu machen und wenn möglich mit einer Einstellung enden soll. Darüber hinaus werden hier auch Teilnehmer an **Outplacement-Angeboten** im Rahmen von Kollektiventlassungen gezählt. 2019 haben 45 Personen an einem AEP und 11 Personen an Outplacement teilgenommen.

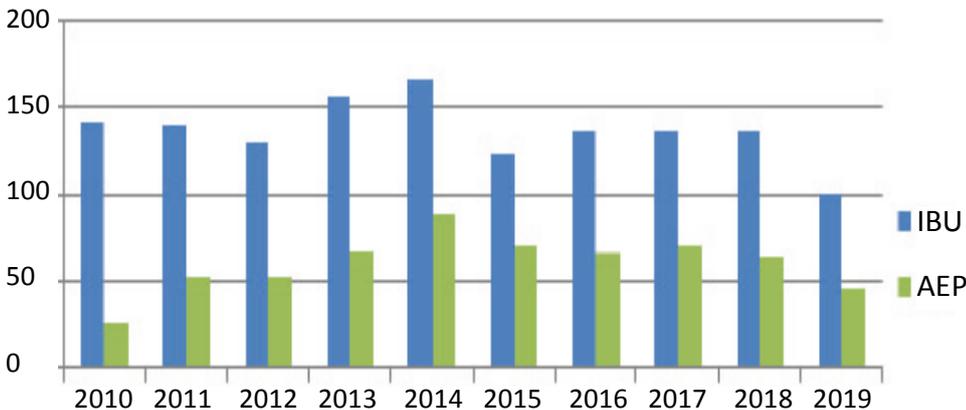
Auch bei der **Individuelle Berufsausbildungen im Unternehmen** (kurz IBU genannt, mit einer Dauer von durchschnittlich rund 20 Wochen), und dem seit 2013 existierenden **Einstiegspraktikum** (kurz EPU, mit einer Laufzeit von 3-6 Monaten), handelt es sich um betriebliche Trainingsmaßnahmen, die aber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

bildungsdauer entsprechen muss.

2019 haben 101 Personen eine IBU beendet, 45 ein Arbeitsplatzprobungspraktikum und 35 eine EPU. Von den letzteren waren allerdings 25 im Projekt „Kindergartenhelferin“, so dass sie auch in den Qualifizierungsmaßnahmen enthalten sind und hier nicht mehr gesondert betrachtet werden. Weitere 11 Personen haben an Outplacement-Angeboten im Rahmen der Schließung der Chocolaterie Jaques teilgenommen.



IBU und AEP-Abgängerzahlen



Teilnehmerprofil & Verbleibanalysen

Profil der Ausbildungsabgänger insgesamt¹

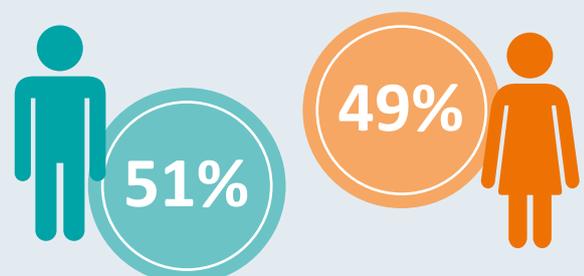
Nach Geschlecht

Es gibt einen geringfügigen Überhang an Männern unter den Teilnehmern der verschiedenen Ausbildungen, verglichen mit dem durchschnittlichen Arbeitslosenprofil 2019. Dies betrifft insbesondere die Integrations- und Vorschaltmaßnahmen, die sich vorrangig an ein männliches Publikum ausrichten, und die IBU, die sehr oft in technischen oder handwerklichen Berufen durchgeführt werden. Auch Arbeitsplatzprobungspraktika werden überdurchschnittlich von Männern genutzt.

Teilnehmer gesamt (733 Personen)



Arbeitsuchende gesamt (2.283 im Jahresschnitt 2019)



Nach Ausbildungstyp	Frauen	Männer
Qualifizierung	57%	43%
Integration	38%	62%
BBZ	46%	54%
Studium/Lehre	60%	40%
Trainingsmaßnahmen	34%	66%
IBU	25%	75%

Nach Qualifikation

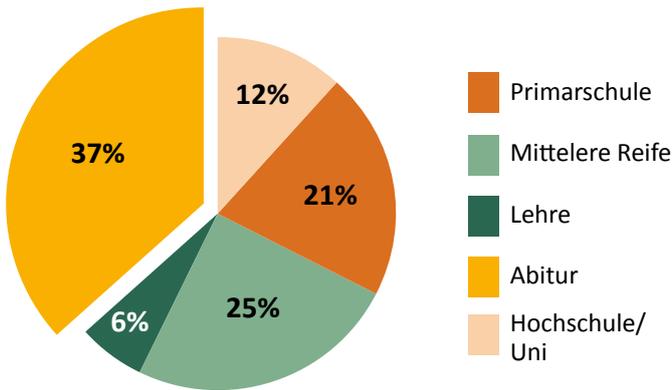
Alle Angebote zusammengenommen, entspricht das Ausbildungsniveau der Maßnahmeteilnehmer demjenigen der Arbeitslosen insgesamt recht gut: 45% der Teilnehmer gelten als niedrig qualifiziert (höchstens Mittlere Reife), 43% haben eine mittlere Qualifikation (Lehre oder Abitur) und 12% sind hochqualifiziert. Je nach Ausbildungstyp gibt es erklärbare Unterschiede: im Bereich der Qualifizierungsprojekte erklärt sich der hohe Anteil an Hochqualifizierten durch die Teilnahme von Nicht-EU-Bürgern an Sprachkursen; und für die Aufnahme eines Studiums ist das Vorhandensein des mittleren Niveaus eine Voraussetzung, was den entsprechend hohen Anteil erklärt.

Die Niedrigqualifizierten sind besonders stark vertreten in den Integrations- und Vorschaltmaßnahmen.

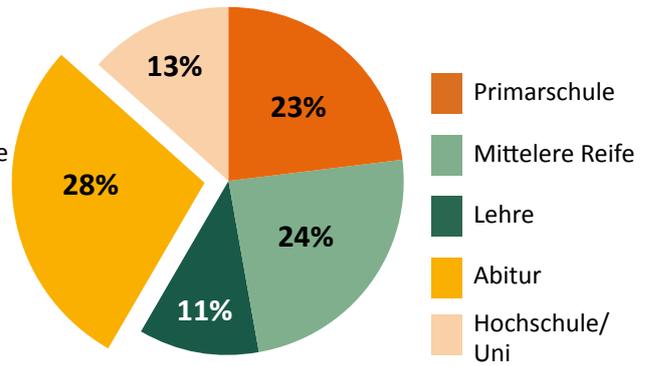
Nach Ausbildungstyp	Niedrig	Mittel	Hoch
Qualifizierung	41%	41%	18%
Integration	70%	23%	7%
BBZ	42%	51%	7%
Studium/Lehre	29%	69%	3%
Trainingsmaßnahmen	45%	55%	0%
IBU	38%	52%	10%

¹ Für die Personen in einem Vollzeitstudium bzw. einer Lehre umfasst das Profil nur diejenigen, die 2019 begonnen haben, während die übrigen Profilangaben sich auf alle Abgänger 2019 beziehen. Bei den BBZ sind die Teilnehmer der modularen Ausbildungen inbegriffen.

Teilnehmer gesamt



Arbeitsuchende gesamt

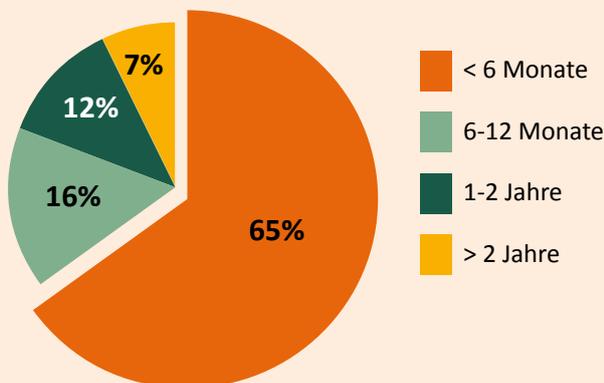


Nach Dauer der Arbeitslosigkeit

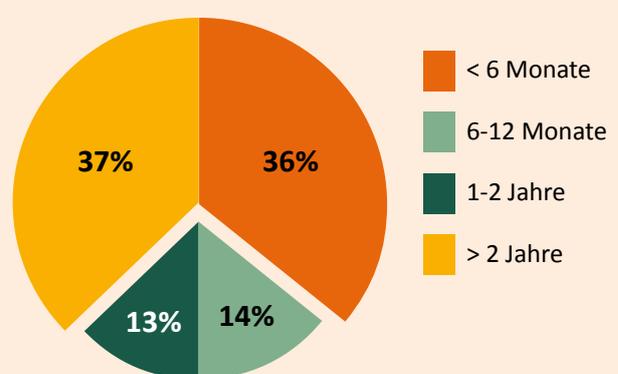
Die Teilnehmer an Ausbildungsmaßnahmen sind mehrheitlich Kurzarbeitslose, während diese nur 37% aller Arbeitslosen ausmachen. Insbesondere Personen, die seit mehr als 2 Jahren arbeitslos sind, nehmen kaum an Maßnahmen teil. Ein Großteil dieser Personen ist zudem älter als 50 Jahre. Dieses Publikum wird also durch diese Maßnahmen kaum erreicht.

Nach Ausbildungstyp	< 6 Monate	6-12 Monate	1-2 Jahre	> 2 Jahre
Qualifizierung	64%	17%	12%	6%
Integration	51%	22%	15%	12%
BBZ	67%	15%	9%	8%
Studium/Lehre	63%	20%	14%	3%
Trainingsmaßnahmen	57%	13%	23%	6%
IBU	86%	6%	2%	6%

Teilnehmer gesamt



Arbeitsuchende gesamt



Nach Alter

Wie bereits oben erwähnt, werden die über 50jährigen kaum durch das existierende Angebot an Ausbildungen erreicht. Die unter 25jährigen sind in den betrieblichen Trainingsmaßnahmen (AEP und IBU) besonders stark vertreten, während die 26-35jährigen die Hauptgruppe der Personen darstellt, die noch mal ein Studium oder eine Lehre aufnimmt.

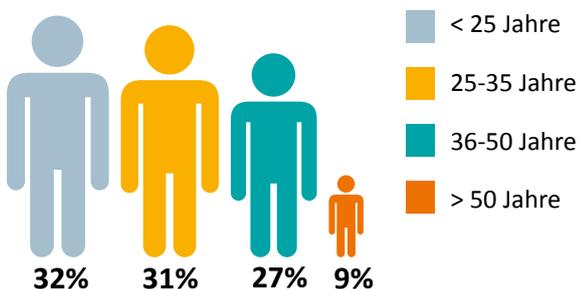
Nach Ausbildungstyp	< 25 Jahre	26-35 Jahre	36-50 Jahre	> 50 Jahre
Qualifizierung	24%	33%	32%	10%
Integration	31%	29%	31%	9%
BBZ	33%	25%	31%	12%
Studium/Lehre	23%	69%	3%	6%
Trainingsmaßnahmen	60%	19%	19%	2%
IBU	51%	26%	15%	8%

Nach Nationalität

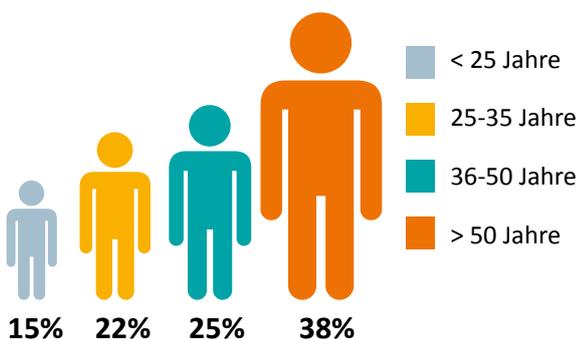
Nicht-EU-Bürger sind in den Qualifizierungsmaßnahmen besonders stark vertreten, und hier insbesondere in den verschiedenen Sprachkursen, aber auch bei den FOREM-Ausbildungen. Bei den betrieblichen Trainingsmaßnahmen ist der Anteil der Nicht-Belgier (auch der übrigen EU-Bürger) erstaunlich klein, obwohl es hier - im Gegensatz zur Aufnahme eines Studiums - keine diplombedingten Einstiegshürden gibt.

Nach Ausbildungstyp	Belgier	EU-27	Nicht-EU
Qualifizierung	51%	14%	35%
Integration	66%	21%	13%
BBZ	69%	14%	16%
Studium/Lehre	91%	9%	0%
Trainingsmaßnahmen	83%	6%	11%
IBU	82%	9%	9%

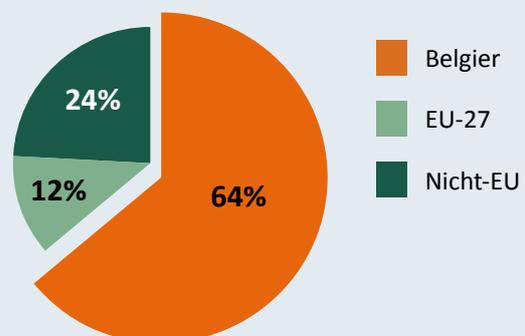
Teilnehmer gesamt



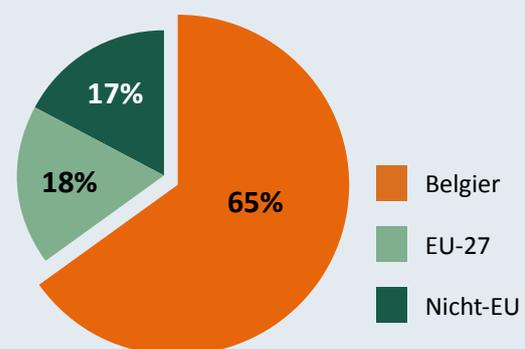
Arbeitsuchende gesamt



Teilnehmer gesamt



Arbeitsuchende gesamt

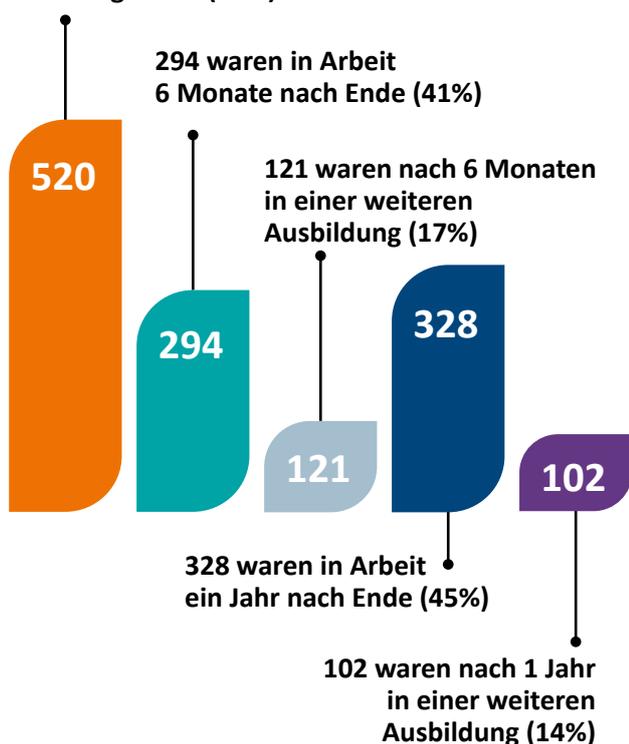


Verbleib der Abgänger 2018

Die Integration in den Arbeitsmarkt wird insbesondere 6 und 12 Monate nach Beendigung der Maßnahmen überprüft. Daher hier die Verbleibanalyse der Abgänger des Jahres 2018.

725 Abgänger (ohne Studium/Lehre)

520 haben die Ausbildung zu Ende geführt (72%)



Anmerkung:

Der Verbleib der Personen, die eine Lehre oder ein Studium aufgenommen haben, wird erst ab den Abgängern des Jahres 2019 überprüft werden.

Die Integrationszahlen der IBU hier sind höher als in den in früheren Jahren veröffentlichten Daten, da hier alle Arbeitsaufnahmen innerhalb des angegebenen Zeitraums gezählt werden, auch diejenigen bei anderen Arbeitgebern als dem Arbeitgeber der IBU selbst. So sieht man z.B., dass von den 85% der Personen in Arbeit nach 6 Monaten 78% noch beim ursprünglichen IBU-Arbeitgeber beschäftigt sind. Nach einem Jahr sinkt dieser Prozentsatz auf 63% (von den 88% insgesamt integrierten). Auch rund 55% der IBU-Abbrecher war nach 6 bzw. 12 Monaten in Arbeit.

Integrationsquote nach 6 Monaten (Arbeit oder Ausbildung): 57%

Integrationsquote nach 1 Jahr (Arbeit oder Ausbildung): 59%

Verbleib pro Ausbildungstyp	Beendete Ausbildungen	Arbeit 6 Monate	Arbeit 12 Monate	Ausbildung 6 Monate	Ausbildung 12 Monate	Insgesamt Arbeitsaufnahme*
Qualifizierung	70%	30%	35%	18%	16%	46%
Integration	56%	20%	23%	25%	18%	34%
BBZ	71%	41%	46%	19%	17%	54%
Studium/Lehre						
Trainingsmaßnahmen	86%	37%	47%	24%	20%	57%
IBU	79%	85%	88%	2%	2%	-
Gesamt	72%	41%	45%	17%	14%	46%

* alle erfolgten Arbeitsaufnahmen innerhalb des Jahres

Reform der Berufsausbildung in der Deutschsprachigen Gemeinschaft



2019 stand ganz im Zeichen der Umsetzung des Reformerlasses zur Berufsausbildung, der Anfang des Jahres in Kraft getreten ist und den Erlass vom 12.6.1985 ersetzt. Die Reform betrifft drei miteinander verknüpfte Themenschwerpunkte: die Zulassung zur Berufsausbildung, die Prämie und Fahrtkostenentschädigung für die Zielgruppen und die Freistellung von der aktiven Verfügbarkeit.

Schritt 1: Die Zulassung zur Berufsausbildung

Zunächst prüft das Arbeitsamt, ob der unbeschäftigte Arbeitsuchende zu einer Berufsausbildung zugelassen wird. Unter Berufsausbildung sind alle Maßnahmen zu verstehen, die dem Arbeitsuchenden die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit notwendigen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten in einem geordneten Ausbildungsgang vermitteln.

Das Arbeitsamt kann eigene Berufsausbildungen organisieren oder Berufsausbildungen anderer Ausbildungsträger anerkennen.

Bisher geschah die Anerkennung einer Berufsausbildung durch das Arbeitsamt auf Anfrage eines Ausbildungsträgers.

Seit der Reform geschieht dies auf Anfrage des Arbeitsuchenden. Dadurch erweitert sich das Angebot an Berufsausbildungen, an denen der Arbeitsuchende teilnehmen kann. Damit das Arbeitsamt eine Berufsausbildung anerkennt, muss sie qualitativ hochwertig und arbeitsmarktrelevant sein, d.h. sie muss die Integrationschancen des Arbeitsuchenden in den Arbeitsmarkt nachhaltig verbessern.

Das Arbeitsamt entscheidet anhand vorgegebener Kriterien ob ein Arbeitsuchender zu einer Berufsausbildung zugelassen wird. Zu den Kriterien zählt u.a., ob die Berufsausbildung in den Eingliederungsweg des Arbeitsuchenden passt und arbeitsmarktrelevant ist.

Schritt 2a: Prämie und Fahrtkosten

In einem zweiten Schritt prüft das Arbeitsamt, ob der Arbeitsuchende (entschädigt oder nicht entschädigt) Anrecht auf eine Prämie und Fahrtkostenentschädigung hat.

Bisher zahlte das Arbeitsamt den Arbeitsuchenden, die an einer anerkannten Ausbildungsmaßnahme teilnehmen, eine Prämie von 0,99 € pro tatsächlich geleisteter Ausbildungsstunde. Seit der Reform wird die Prämie proportional zur wöchentlichen Ausbildungsdauer berechnet, wobei ein Höchstbetrag von

150 Euro pro Monat bei einer vollzeitigen Berufsausbildung festgelegt ist. Die Berechnung der Fahrtkosten verändert sich nicht.

Die wichtigste Neuerung sind die Zugangsbedingungen. Damit der Arbeitsuchende eine Prämie und Fahrtkostenentschädigung erhält, muss insbesondere die Ausbildungsdauer mindestens 4 Wochen oder mindestens 20 Stunden pro Woche betragen und der Arbeitsuchende muss einer der 4 Zielgruppen der AktiF/AktiF PLUS-Beschäftigungsförderung angehören (Niedrigqualifizierte, Langzeitarbeitslose, ältere Arbeitslose oder jugendliche Arbeitslose mit höchstens mittlerer Qualifikation und seit 6 Monaten arbeitsuchend).

Teilnehmer an einer Vorschalt- oder Integrationsmaßnahme erhalten die Prämie und Fahrtkostenentschädigung unabhängig von den zuvor genannten Kriterien.

Schritt 2b: Freistellung von der Arbeitsuche

Nach der Zulassung zur Berufsausbildung prüft das Arbeitsamt die Freistellungskriterien.

Es gibt nur noch eine einzige Form der Freistellung, die Freistellung für eine Berufsausbildung. Sie gilt nur für entschädigte Arbeitsuchende und die Dauer

der Berufsausbildung muss mindestens 4 Wochen oder mindestens 20 Stunden pro Woche oder mindestens 27 ECTS (im Rahmen einer Hochschulbildung) betragen.

Je nach Art der Berufsausbildung muss der Arbeitsuchende noch weitere spezifische Kriterien erfüllen. Der entschädigte Arbeitsuchende bleibt während der Freistellungsperiode beim Arbeitsamt eingetragen.

Schritt 3: Abschluss eines Berufsausbildungsvertrags

Nach der Zulassung zur Berufsausbildung und Überprüfung des Anrechts auf eine Prämie und Fahrtkostenentschädigung sowie einer eventuellen Freistellung schließt das Arbeitsamt mit dem auszubildenden Arbeitsuchenden einen Berufsausbildungsvertrag ab.

Verschiedene Verträge werden dem Berufsausbildungsvertrag des Arbeitsamtes gleichgestellt, um einen Verwaltungsaufwand und eine Dopplung der Verträge zu vermeiden (Einschreibe-bescheinigung eines Vollzeitstudiums, Lehrverträge, ...).

Für 2020 wird eine weitere Anpassung des Erlasses vorbereitet, mit der einige kleinere Korrekturen und Ergänzungen, etwa bezüglich der Freistellungskriterien, eingebracht werden.



Analyse des Ausbildungsangebots im Vergleich zu der Liste der Mangelberufe

Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels wurde 2019 eine Analyse der von den Arbeitssuchenden tatsächlich wahrgenommenen Ausbildungen im Vergleich zu der Liste der Mangelberufe durchgeführt und dem Verwaltungsrat und der Beschäftigungsministerin vorgestellt.

Aus dieser Analyse geht hervor, dass den hiesigen Arbeitssuchenden insgesamt gesehen ein relativ breit gefächertes Ausbildungsangebot zur Verfügung steht.

Die Ausbildungen der externen Partner des Arbeitsamtes in der Deutschsprachigen Gemeinschaft decken v.a. den Bereich der Vorqualifizierung ab (Integration, Sprachen, Abiturvorbereitung), sowie auch den Gesundheits-, Pflege- und pädagogischen Bereich.

Der handwerklich-technische Bereich allerdings wird hauptsächlich von den Individuellen Berufsausbildungen im Unternehmen (IBU) abgedeckt (d.h. ohne formale oder fachtheoretische Ausbildung), bzw. für Personen mit ausreichenden Französischkenntnissen auch vom FOREM. Einzelne Personen nutzen auch über die Frei-

stellungen die Möglichkeit zu einer handwerklichen-technischen Ausbildung in Form einer Lehre oder eines Studiums. Die einzigen kollektiven Ausbildungen im handwerklichen Bereich in der DG sind diejenigen der BBZ für Maurer und Reinigungsfachkräfte.

Die große Herausforderung für die Zukunft besteht nun darin, dem hohen Anteil an niedrigqualifizierten Arbeitssuchenden - etwa über ein diversifiziertes Angebot von Teilqualifizierungen, unter anderem im handwerklichen Bereich - den Weg hin zu einer beruflichen Tätigkeit zu ermöglichen, die über das Hilfsarbeiterniveau hinausgeht und damit eine stabilere und erwerbssichernde Berufskarriere ermöglicht. Zudem wird es immer mehr auf individuell zugeschnittene Ausbildungswege ankommen, da es in der Praxis immer schwieriger wird, kollektive Ausbildungen anzubieten: Angesichts der Kleinheit der DG stehen zu einem bestimmten Zeitpunkt eventuell nicht genügend Teilnehmer bereit. Es besteht zudem ein Bedarf an möglichst flexiblen Einstiegsmöglichkeiten.



Ausbildungsbeihilfen für Betriebe

Betriebe können für Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen ihrer Mitarbeiter beim Arbeitsamt 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. Die 2019 abgeschlossenen Anträge betrafen 39 unter-

schiedliche Betriebe und umfassten rund 360.000 €, wovon rund 322.000 € nach Abrechnung und Kontrolle der erfolgten Ausbildungen tatsächlich ausgezahlt worden sind. Die bezuschussten Ausbildungen betrafen insgesamt 1.593 Arbeitnehmer/innen. Damit wurden 2019 so viele Aus- und Weiterbildungen bezuschusst wie nie zuvor in diesem Rahmen. Fast 70% der Ausbildungsstunden betrafen Ausbildungen zur Förderung der Polyvalenz der Mitarbeiter.

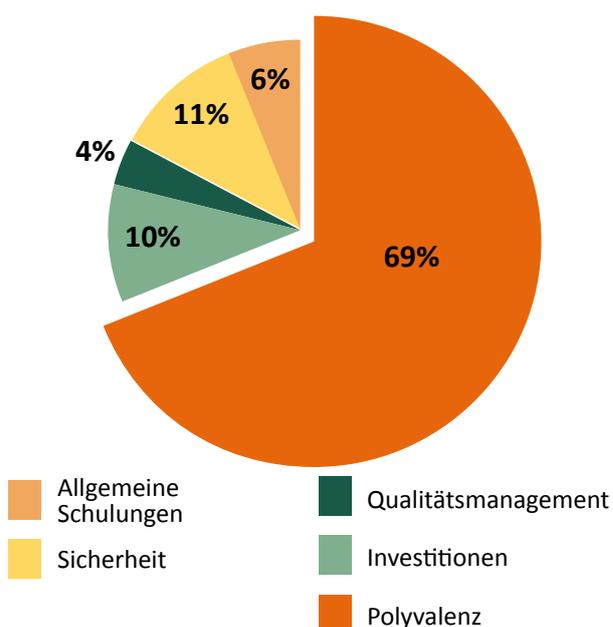
Genehmigt	2018	2019
Betriebe	30	39
Anzahl Mitarbeiter*	2.145	3.326
Anträge	35	50
genehmigte Mittel	278.110	359.806
Ausbildungsstunden	52.461	63.426

*Durchschnitt in VZÄ

Realisiert	2018	2019
Betriebe	30	39
Anträge	35	50
Ausgebildete Personen	1.104	1.593
Beihilfe	236.744	322.658
% realisiert	85%	90%
Ausbildungsstunden	34.460	46.209
% realisiert	66%	73%
Beihilfe		
...pro Betrieb	7.891	8.273
...pro Person	214	203
...pro Stunde	6,9	7,0
Ausbildungsstunden		
...pro Betrieb	1.149	1.185
...pro Person	31	29



Ausbildungsstunden nach Art der Ausbildung



Berufsberatung



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

Zielpublikum Jugendliche, Eltern, Lehrer

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

Berufsbeschreibungen und -filme

2018 wurden die bestehenden Berufsbeschreibungen ergänzt bzw. durch eine neue, ausführlichere Version ersetzt: 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.

Berufsfilme geben weitere Einblicke in den Beruf. Darüber hinaus sind Informationen aus dem In- und Ausland darüber zu finden, welcher Weg zum entsprechenden Beruf führt: Schule, Lehre, Ausbildung, Studium usw.

Informationen zu Ausbildung und Studium

Die jährlich aktualisierte Broschüre „Ausbildung für Schüler und Jugendliche in der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens“ wird jedes Jahr im Januar an die Schulen und Kaleido Ostbelgien geschickt, sowie an interessierte Eltern und Jugendliche verteilt. Übersichtstabellen mit sämtlichen Kursen des allge-

meinbildenden, technischen und berufsbildenden Unterrichts (einschließlich des Förderschulwesens) sowie der mittelständischen Ausbildung (Lehre) und dem Hochschulwesen erlauben dem Jugendlichen eine möglichst vollständige Einsicht in das Unterrichtsangebot. Diese Broschüre wurde auch für das Internet aufbereitet, damit auch dort der Zugriff auf diese Informationen möglich ist.

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

Online-Datenbanken

Die jährlich aktualisierte Online-Studiendatenbank www.adg.be/studiendatenbank enthält das Studienangebot sämtlicher Hochschulen und Universitäten der Französischen Gemeinschaft und der Deutschsprachigen Gemeinschaft.

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.

Informationsveranstaltungen

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

Seit dem Schuljahr 2017-2018 organisiert das Ar-

beisamt auch einen spezifischen Infoabend zum Thema „Soziale Berufe“ in den Räumen des Arbeitsamts in Eupen. Mit fast 100 Teilnehmern in diesem Jahr findet diese Veranstaltung einen großen Anklang und antwortet daher augenscheinlich auf einen großen Bedarf.

Berufsorientierung und Berufswahlvorbereitung 2019



77
Veranstaltungen

1.458
Teilnehmer

Infoabende für Jugendliche und Eltern - Klassenanimationen - Workshop „Studieren in Deutschland“ - Elternabende - Infoabend „soziale Berufe“ - Vorträge



Sensibilisierung für technische und naturwissenschaftliche Studien, Ausbildungen & 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 VoG aufgegriffen und die breite Bevölkerung für die sogenannten MINTH-Fächer (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik und Handwerk) sensibilisiert: Aktionstage Chemie, Zukunft, Metall, E wie Elektrizität, Elektronik, ... wurden Jahr für Jahr in verschiedenen Betrieben der Region durchgeführt.

2019 beteiligte sich das Arbeitsamt am „**Sonntag der Chemie**“ im Unternehmen NMC in Ey-natten. Rund **530 Besucher** wurden dort gezählt.

Zielpublikum Arbeitssuchende

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

die Ausrichtung an den aktuellen Gegebenheiten des Arbeitsmarktes eine viel größere Rolle.

Berufs- und Ausbildungsberatung & psychologische Dienstleistungen

In einem individuellen Beratungsgespräch geht der Berufsberater ganz gezielt auf die persönliche Situation ein. Im Mittelpunkt stehen die Interessen,

Fähigkeiten und Kenntnisse der Ratsuchenden. Ausschlaggebend sind dabei nicht nur die beruflichen Vorstellungen und Neigungen, sondern auch die richtige Selbsteinschätzung und die Lebensplanung. Es geht also darum, eine überlegte und realistische Entscheidung zu treffen. Die Fragestellung des Ratsuchenden bestimmt das Beratungskonzept und den Beratungsverlauf.

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

Medizinische Untersuchungen

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

praktikum im Vorfeld ärztlich untersucht. 2019 wurden insgesamt 143 Untersuchungen durchgeführt.

Bewerbung & Coaching

Um die Arbeitsuchenden bei der eigenständigen Bewerbung zu unterstützen, werden kurze Bewerbungstrainings in Gruppen angeboten, aber auch Einzelberatungen zur Erstellung von Lebensläufen, Bewerbungsschreiben usw.

Die Coachingformate werden ständig dem Bedarf angepasst. Aufgrund der sinkenden Arbeitslosenzahlen wurden in der jüngeren Vergangenheit quasi nur noch Einzelberatungen durchgeführt, da es nicht mehr möglich war, ausreichend homogene Gruppen zusammenzustellen. 2019 wurden 360 Einzelberatungen durchgeführt.

Darüber hinaus führen die Mitarbeiter/innen auch **Animationen und Informationsveranstaltungen** zum Thema Stellensuche für die Abschlussklassen in den Schulen oder bei Partnerorganisationen des Arbeitsamtes durch. Hier wurden knapp 100 Personen erreicht.

Selbstinformationszonen (TIAK)

Der Treffpunkt interAktiv (TIAK) ist als Selbstbedienungszone konzipiert, die es den Arbeitsuchenden ermöglicht, die aktive Arbeitsuche individuell und autonom zu betreiben. In der Dienststelle des Arbeitsamts in Eupen haben letztes Jahr mehr als 600 Personen dieses Angebot genutzt.

Einige Zahlen 2019



Berufsberatung:

218 Personen und
321 Beratungen

Psychologische Beratungen:

460 Personen und
633 Beratungen



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

Kompetenztests

Berufliche Kompetenzen: MySkills



Insbesondere bei Geringqualifizierten und Migranten fehlen oft formale Nachweise über berufliche Qualifikationen. Um hier Abhilfe zu schaffen, legte das Arbeitsamt 2019 die Basis, um ein neues Instrument aus Deutschland einzuführen:

Im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit wurde dort das Testverfahren **MySkills** entwickelt, um sowohl dem Betroffenen als auch dem Arbeitsberater und dem potentiellen Arbeitgeber eine validierte schriftliche Einschätzung der arbeitsbezogenen Fachkompetenzen zu liefern.

In einem etwa vier bis fünf Stunden dauernden, computergestützten Test sehen die Teilnehmer Fotos und Videos typischer Situationen aus dem Berufsalltag. Dazu müssen sie 120 fachspezifische Fragen beantworten, die sehr praxisorientiert sind. Er kann auf Deutsch, Englisch, Arabisch, Russisch, Türkisch und Farsi absolviert werden und wird bislang für 30 Berufe, vom Altenpflegehelfer bis zum Klempner, angeboten. Je nach Ergebnis können die Vermittler den Testteilnehmern adäquate Weiterbildungsangebote oder passende Stellen vorschlagen. Die Arbeitssuchenden können das Testergebnis aber auch für eigene Bewerbungen nutzen.

Ansonsten bieten die Ergebnisse auch eine Basis, um gegebenenfalls mit dem Arbeitssuchenden ein passenderes Berufsziel zu suchen.

2019 wurden die Modalitäten zur Verwendung von MySkills in der DG mit den deutschen Partnern ausgehandelt und erste Tests mit hiesigen Freiwilligen durchgeführt. Ab der zweiten Jahreshälfte 2020 werden diese Tests dann im Arbeitsamt durchgeführt werden können.

Sprachkenntnisse: ELAO

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

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

eLAO-SPRACHTESTS



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

Da diese Tests im Arbeitsamt nicht mehr nur im Rahmen der Vermittlung und Ausbildung eingesetzt werden, sondern auch für die Zuerkennung der AktiF Plus-Bescheinigung und für die Erlangung der belgischen Staatsbürgerschaft, ist die Nachfrage nach Tests 2019 stark angestiegen: 2019 wurden 670 Tests durchgeführt, im Vergleich zu 228 im Vorjahr.

Basiskenntnisse: Erleichterte Führerscheinprüfung

In diesem Bereich wurde dem Arbeitsamt 2019 eine neue Zuständigkeit erteilt. Wenn Personen unzureichende kognitive oder intellektuelle Fähigkeiten oder eine unzureichende Alphabetisierung aufweisen, können sie die theoretische Führerscheinprüfung in einer Sondersitzung (mit mehr Zeit und mündlichen Erklärungen der Fragen) ablegen.

Seit Juni 2019 ist das Arbeitsamt berechtigt, entsprechende Bescheinigungen für die Teilnahme an einer „Sondersitzung“ auszustellen.

Hierzu kontrollieren die Psychologen des Fachbereichs Berufsorientierung die entsprechenden Fähigkeiten mit standardisierten Testverfahren.



Kontrolle & Sanktionen



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

Nach welchen Prinzipien funktioniert die Kontrolle der Arbeitsuchenden?

Der Kontrolldienst ist ein unabhängiger und neutraler Dienst, der direkt 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:

Aktive Verfügbarkeit

Jugendliche Arbeitsuchende in der Berufseingliederungszeit werden im Prinzip im 5. und 10. Monat der Berufseingliederungszeit bewertet. Sie benötigen zwei positive Bewertungen, um Berufseingliederungsgeld beantragen zu können. Fällt eines der Gespräche negativ aus, folgt eine 3. Bewertung - ausschließlich auf Anfrage des Arbeitsuchenden - ab dem 16. Monat seiner Eintragung als Arbeitsuchender und der Anspruch auf Berufseingliederungsgeld verzögert sich entsprechend.

Entschädigte Arbeitsuchende bis 60 Jahre und gewisse Teilzeitbeschäftigte mit einer vorherigen Teilzeitbeschäftigung von höchstens 50% oder von weniger als 12 Monaten, müssen einmal pro Jahr im Hinblick auf ihre „**aktive Verfügbarkeit**“ bewertet werden. Stellt der Kontrolldienst fest, dass der Arbeitsuchende sich nicht ausreichend bemüht hat, erteilt er zunächst eine Verwarnung. Erhält der Arbeitsuchende beim zweiten Gespräch (6 Monate nach einer negativen Bewertung) eine zweite negative Beurteilung, verliert er vorübergehend das An-

recht 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).

Angepasste Verfügbarkeit

Arbeitslose über 60 Jahre, Arbeitslose mit Betriebszuschlag (vorher Frühpensionierte) und gewisse Teilzeitbeschäftigte mit einer vorherigen Teilzeitbeschäftigung von mindestens 50% oder von mehr als 12 Monaten unterliegen seit dem 1. 9. 2016 der sogenannten „**angepassten Verfügbarkeit**“: Sie müssen an einem ihren Fähigkeiten und Berufserfahrung angepassten Aktionsplan, den sie mit ihrem Arbeitsberater vereinbaren, mitwirken, sich aber nicht mehr selbst aktiv um Arbeit bemühen.

Diese Mitwirkung wird vom Arbeitsberater nach einer vom Gesetzgeber festgelegten Frist bewertet (für über 60-Jährige nach einem Jahr, für Teilzeitbeschäftigte alle 24 Monate). Nur wenn diese Bewertung negativ ausfällt, wird ein Kontrollgespräch veranlasst.

Passive Verfügbarkeit

Entschädigte Arbeitsuchende werden auch im Hinblick auf die „**passive Verfügbarkeit**“ kontrolliert, d.h. ihr Reagieren auf Angebote und Vorladungen des Arbeitsamtes: Stellt ein Arbeitsberater fest, dass ein Arbeitsuchender seinen Verpflichtungen nicht nachkommt (unentschuldigtes Fehlen auf eine Vorladung hin, Nicht-Vorstellung bei einem Arbeitgeber, Verweigerung einer zumutbaren Stelle,...), muss er

dies dem Kontrolldienst melden. Hier wird der Streitfall geprüft, der Arbeitsuchende zu einer Anhörung vorgeladen und ggf. sanktioniert (Verwarnung oder Sperre des Arbeitslosengeldes laut Gesetzgebung während 4 bis 52 Wochen, unter Umständen sogar ein unbefristeter Ausschluss).

Der Kontrolldienst des Arbeitsamtes übermittelt seine Entscheidungen an das LfA, welches dann die

Sperre oder den Ausschluss vom Arbeitslosengeld verhängt.

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



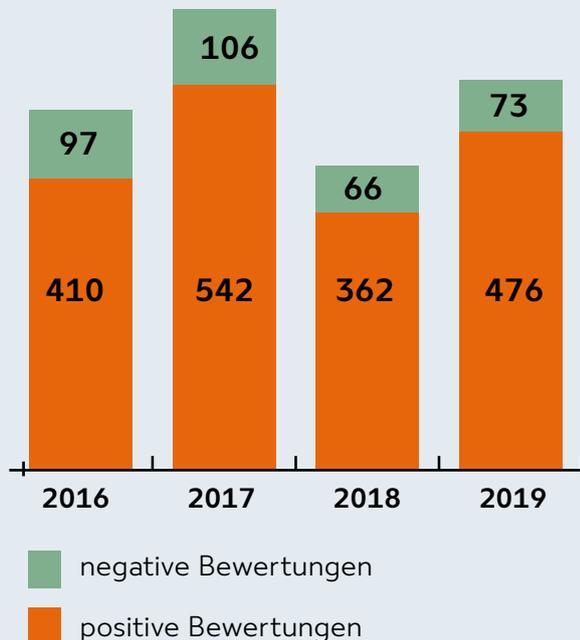
Wichtigste Kennziffern

Einige Zahlen zu den Kontrollen und Sanktionen

Jugendliche Arbeitsuchende in der Berufseingliederungszeit

Die Zahl der Bewertungen ist 2019 wieder auf knapp 550 angestiegen, auch wenn der Dienst aufgrund von Personalmangel nicht voll besetzt war. Nur 13% der Bewertungen fielen negativ aus, was der tiefste Wert seit der Kompetenzübernahme durch das Arbeitsamt 2016 war. Betroffen waren insgesamt 376 Personen, da 171 von ihnen zweimal innerhalb des Jahres bewertet worden sind.

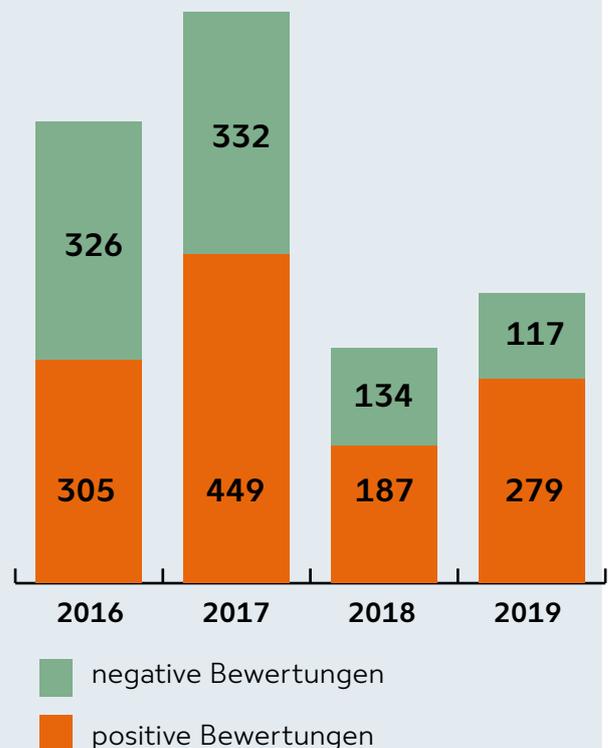
Bewertungen der Suchbemühungen:
Jugendliche in der Berufseingliederungszeit



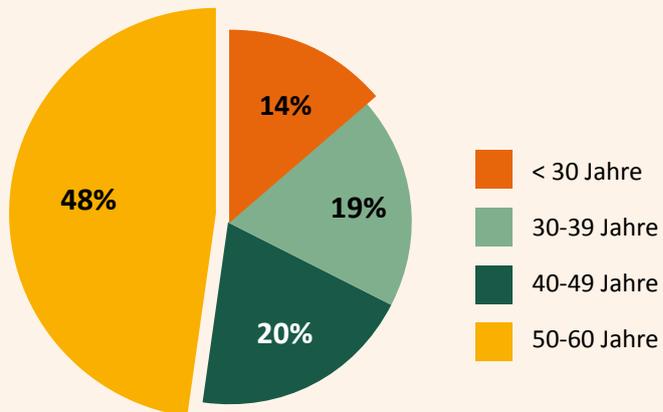
Entschädigte Arbeitsuchende bis 60 Jahre

2019 konnten insgesamt 396 Bewertungen von entschädigten Arbeitslosen vorgenommen werden. Diese betrafen 381 Personen, da auch hier einige zweimal bewertet worden sind. Auch hier ist die Zahl gegenüber dem Vorjahr leicht gestiegen, erreicht aber noch nicht das „normale“ Niveau. Bei den entschädigten Arbeitsuchenden fielen 30% der Bewertungen negativ aus. Dieser Prozentsatz liegt deutlich tiefer als in den vorangegangenen Jahren, was auf die intensivere Betreuung - die wiederum durch die niedrigeren Arbeitslosenzahlen ermöglicht wurde - zurückgeführt wird.

Bewertungen der Suchbemühungen:
Entschädigte Arbeitsuchende



Alter der bewerteten entschädigten Arbeitsuchenden



Fast die Hälfte der bewerteten Personen ist mittlerweile in der Altersgruppe der 50-60jährigen zu finden. Dies ist deutlich mehr als in den vorangegangenen Jahren. Der Anteil der unter 40jährigen ist im Gegenzug deutlich gesunken.

Sanktionen

Die aus den negativen Bewertungen resultierenden Sanktionen beliefen sich 2019 auf 70 Verwarnungen (im Falle einer ersten negativen Bewertung), 33 Sperren oder Reduzierungen (wenn es sich um eine 2. Negative Bewertung handelt und 14 Ausschlüssen vom Arbeitslosengeld (nach einer 3. Negativen Bewertung).

Was die Teilzeitbeschäftigten, die der aktiven Verfügbarkeit unterliegen, anbetrifft, so wurden 12 Personen bewertet. Hiervon sind 7 Bewertungen negativ ausgefallen.

70 Verwarnungen
**33 Sperren
oder Reduzierungen**
14 Ausschlüsse

Angepasste Verfügbarkeit

Seit Juli 2017 werden auch die der angepassten Verfügbarkeit unterliegenden Arbeitsuchenden über 60 Jahre ermittelt und entsprechend betreut, und seit

2019 auch die Arbeitslosen mit Betriebszuschlag. Seit 2019 werden daher erste Bewertungen der Mitwirkung am jeweiligen Aktionsplan (durch die Arbeitsberater) durchgeführt, wobei bislang keine negative Bewertung verzeichnet wurde.

Passive Verfügbarkeit



Im Rahmen der Kontrolle der passiven Verfügbarkeit wurden 2019 für 63 Personen (zu 65% Männer) eine (oder mehrere) interne Mitteilung(en) an den Kontrolldienst gemacht, der daraufhin die Person zu einer Anhörung vorlud. Auch hier macht sich die Unterbesetzung des Dienstes in den Zahlen noch bemerkbar.

Betroffen waren überwiegend Personen unter 40 Jahren. 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 17 Fällen kam es zu einer Verwarnung, in 31 Fällen zu einer zeitweiligen Sperre und in 4 Fällen zu einem Ausschluss vom Arbeitslosengeld. Manche Personen werden auch mehrfach sanktioniert.

Von der Verfügbarkeit freigestellte Personen

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

So waren im Laufe des Jahres 2019 113 vollarbeitslose Personen aufgrund einer PMS-Problematik von der Verpflichtung zur aktiven Arbeitssuche selbst be-

121 Vollarbeitslose mit
PMS-Problematik von der
aktiven Arbeitssuche befreit

freit. Im Jahr 2018 lag diese Zahl bei 129 Personen. Außerdem waren 9 Vollarbeitslose aufgrund einer gesundheitlichen Einschränkung von mehr als 33% in einer sogenannten „angepassten Betreuung“ und unterlagen während dieser Zeit ebenfalls nicht der Kontrolle.



Das Arbeitsamt



Das Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft ist eine Einrichtung öffentlichen Interesses mit eigener Rechtspersönlichkeit und wurde per Dekret zum 1. Januar 2000 geschaffen. Das Arbeitsamt wird durch einen Verwaltungsrat geleitet, während die Regierung der Deutschsprachigen Gemeinschaft eine Aufsichtsfunktion ausübt und die Grundsätze der Arbeitsmarktpolitik bestimmt. Für den Zeitraum einer Legislaturperiode wird ein Geschäftsführungsvertrag zwischen der Regierung und dem Arbeitsamt abgeschlossen, in dem die Aufgaben und Mittel des Arbeitsamtes für den betroffenen Zeitraum vereinbart werden. Die tägliche Geschäftsführung liegt in den Händen des Geschäftsführenden Direktors.

Verwaltungsrat

Die Zusammensetzung des Verwaltungsrates Ende des Jahres 2019 sah wie folgt aus:

Präsident des Verwaltungsrates

- Herr Alexander STÄRK

Stimmberechtigte Mitglieder

Vertreter der repräsentativen Organisationen der Arbeitnehmer

- Frau Rebecca PETERS
- Frau Monika BOCKEN-IMGOLD
- Herr Renaud RAHIER
- Frau Gabriele RUTTE

Vertreter der repräsentativen Organisationen der Arbeitgeber

- Herr Georg GENTGES
- Herr Volker KLINGES
- Herr Oliver SCHMATZ
- Herr Johann PALM

Vertreter der Gemeinden

- Frau Nathalie JOHNEN-PAUQUET
- Frau Helga OLY

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

Regierungskommissarin

- Frau Isabelle SCHIFFLERS

Vertreter des Ministeriums der DG

- Herr Norbert SCHOMMERS

Vertreter des Finanzministers

- Herr Joseph BURTSCHIEDT

Vertreter der Verwaltung

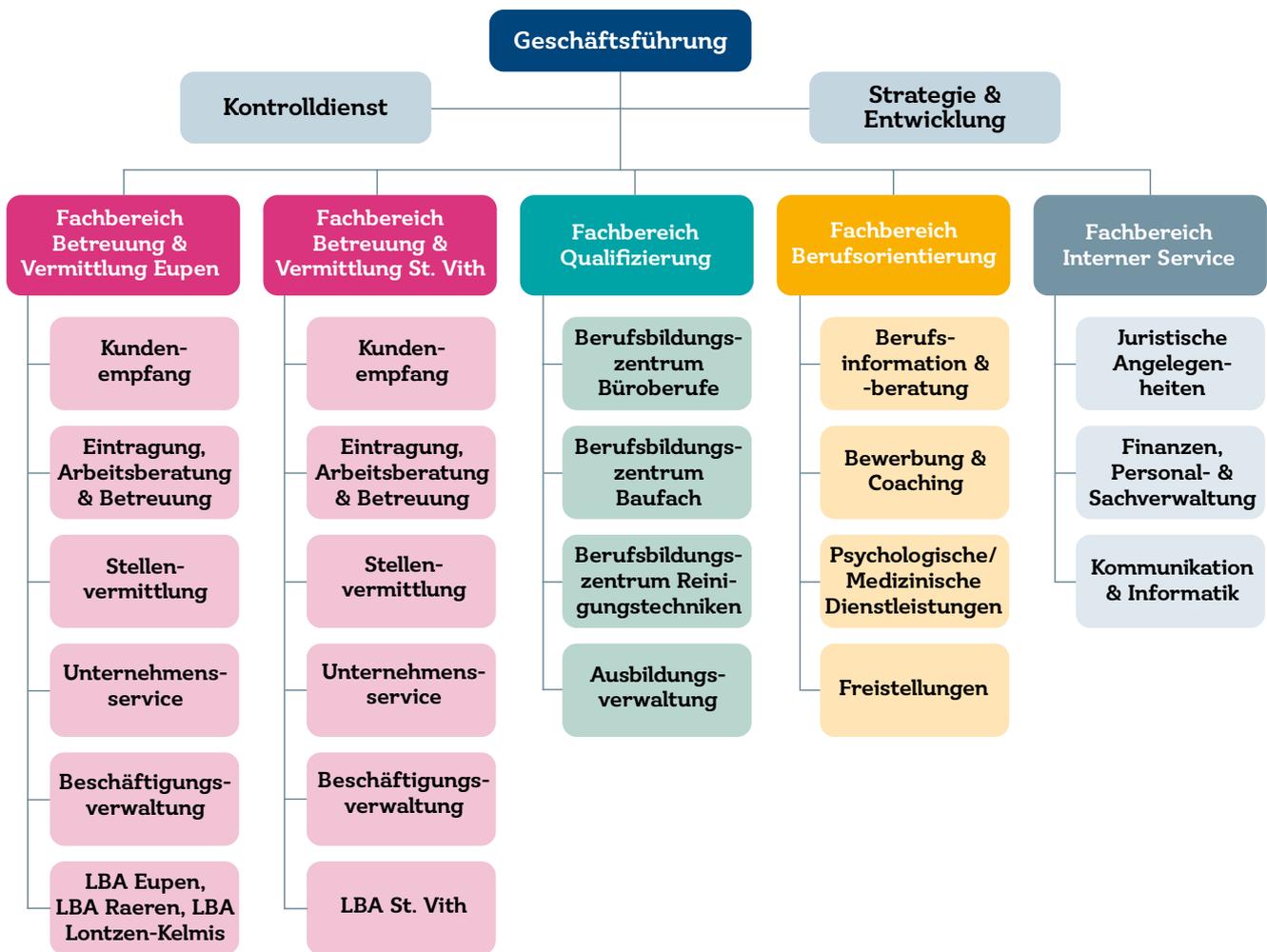
- Herr Robert NELLES

Organisationsstruktur

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

Die Freistellung von der Arbeitsuche für Ausbildungen wurde im Fachbereich Berufsorientierung angesiedelt.

Außerdem wurden seitdem auch die Lokalen Beschäftigungsagenturen (LBA) St.Vith, Eupen, Raeren, Lontzen und Kelmis in das Arbeitsamt integriert.



Geschäftsführungsvertrag 2015-2019

Für jede Legislaturperiode wird zwischen der Regierung der Deutschsprachigen Gemeinschaft und dem Arbeitsamt ein **Geschäftsführungsvertrag** abgeschlossen. Der aktuelle Vertrag hat drei inhaltliche Schwerpunkte:

- die Basisaufgaben des Arbeitsamtes, aufgliedert nach Fachbereich, wobei hier auch Wirkungsindikatoren für die einzelnen Aufgaben 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 verabschie-

deten ESF-Projekten - 14 Projekte aufgeführt, die bis 2019 zu realisieren sind.

Darüber hinaus werden verschiedene Bewertungs- und Finanzierungsmodalitäten aufgeführt. So findet eine jährliche Evaluierung der Umsetzung durch einen Begleitausschuss statt. Diese stützt sich auf die ermittelten Wirkungsindikatoren für die Basisaufgaben und einen tabellarischen Fortschrittsbericht zum Stand der Umsetzung der besonderen Projekte.

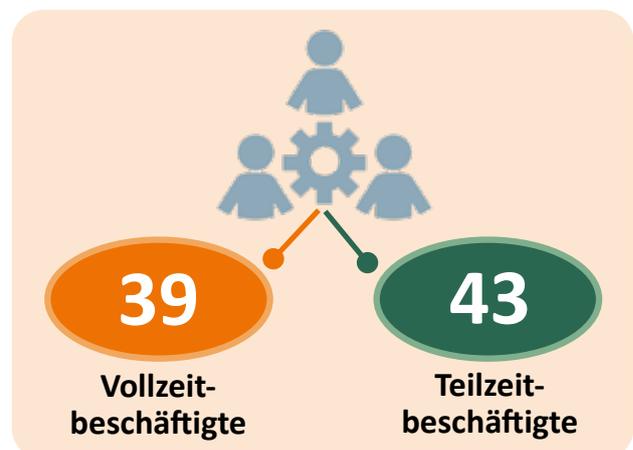
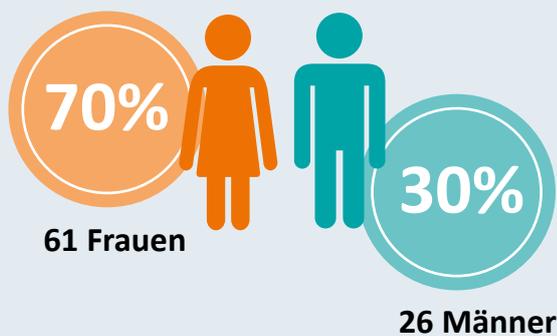
Im August 2019 hat die Regierung beschlossen, den bestehenden Geschäftsführungsvertrag um ein Jahr zu verlängern, so dass 2020 die Ausarbeitung des neuen Vertrags 2021-2024 ansteht.

Personal

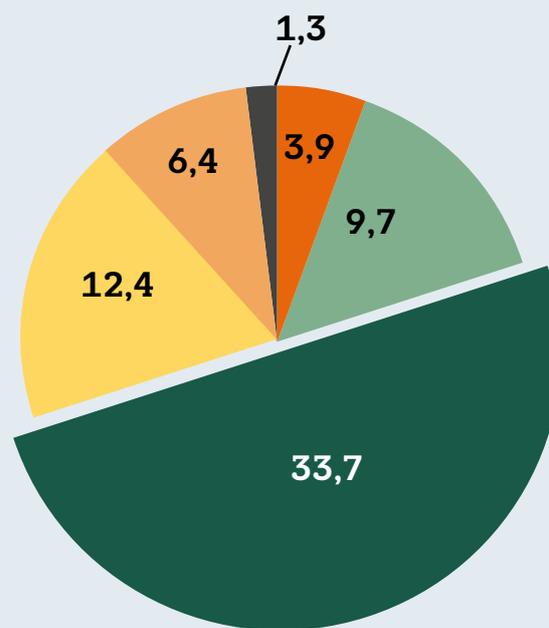
Ende 2019 beschäftigte das Arbeitsamt insgesamt **87 Personen** (rund **67 Vollzeitäquivalente**), wovon 4 Personen zu dem Zeitpunkt inaktiv waren (Mutterschaftsurlaub, Vollzeit-Laufbahnunterbrechung, ...). Im Zuge der Kompetenzübertragungen durch die Sechste Staatsreform sind ab 2016 mit den neuen Diensten auch 10 zusätzliche Personen eingestellt

bzw. übernommen wurden. Dadurch stieg der Personalstand von rund 58 VZÄ in den Jahren 2008-2015 auf rund **68 Vollzeitäquivalente seit 2016**. 70% der Personalmitglieder sind Frauen und der Altersdurchschnitt liegt bei 47,7 Jahren. Rund ein Drittel der Beschäftigten arbeiten in St.Vith und zwei Drittel in Eupen.

Personal nach Geschlecht



Verteilung des Personals auf die Fachbereiche (in VZÄ)



Weiterbildung

In Sachen Weiterbildung für die Mitarbeiter des Arbeitsamtes wurden in jüngerer Vergangenheit große organisatorische Fortschritte erzielt. Handelte es sich bislang zumeist um Einzelaktionen, sei es für die Mitarbeiter gewisser Dienste (z.B. die BeKo-Schulungen der Bundesagentur für Arbeit für die Arbeitsberater), oder Weiterbildungen auf Initiative einzelner Mitarbeiter, werden seit dem 2. Halbjahr 2018 regelmäßige halbjährliche Weiterbildungspläne erstellt, die im Prinzip Angebote für alle Mitarbeiter umfassen.

Und in der Tat war das Interesse der Mitarbeiter groß: so wurden in den vergangenen 3 Weiterbildungshalbjahren insgesamt rund 705 Ausbildungstage abgeleistet, was allein 2019 rund 5 Ausbildungstagen pro Mitarbeiter entsprach. Pro Mitarbeiter wurden 2019 etwa 3 verschiedene Weiterbildungen wahrgenommen.

Mitarbeiterbefragung

Im Januar 2019 wurde zum zweiten Mal seit 2013 eine Befragung der Mitarbeiter zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz und zu den empfundenen psychosozialen Risiken (Arbeitsorganisation, Arbeitsinhalte, Arbeitsklima, Belastung, ...) durchgeführt. 56 Mitarbeiter (70% des Personals) haben sich daran be-

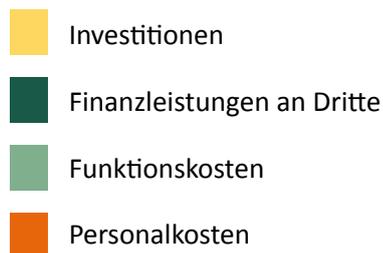
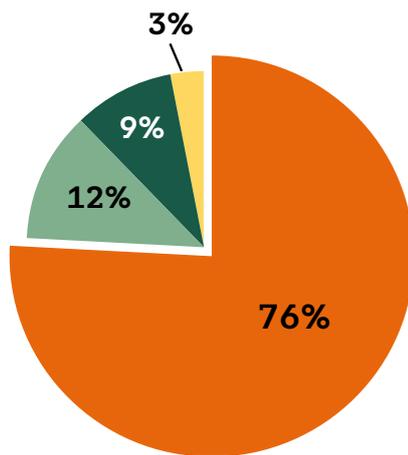
teiligt. Insgesamt ist die Mitarbeiterzufriedenheit sehr hoch: 58% bewerten ihr Wohlbefinden mit 8-10 Punkten auf einer Skala von 0-10 und weitere 38% mit 4-7 Punkten. Nur 4% sind gänzlich unzufrieden. Als verbesserungsbedürftige Bereiche haben sich insbesondere zwei Faktoren herausgestellt: die mentale und die emotionale Belastung werden von recht vielen Personen als (zu) hoch empfunden. Hierbei spielen z.B. hohe administrative Belastungen und die zunehmende Komplexität der Aufgaben eine Rolle, aber auch die Konfrontation mit schwierigen Schicksalen und die Tatsache, dass bei möglichen Irrtümern in der täglichen Arbeit schwerwiegende Konsequenzen für Dritte entstehen können. Um die Aspekte zu analysieren und Verbesserungsvorschläge auszuarbeiten und umzusetzen, wurde eine Arbeitsgruppe mit interessierten Mitarbeitern eingesetzt, die ihre Arbeit Ende 2019 aufgenommen hat.

Haushalt

Zur Wahrnehmung seiner Aufgaben hat das Arbeitsamt im Jahre 2019 Ausgaben in Höhe von 7.333.387€ getätigt.

Eine Aufgliederung der Ausgaben ergibt folgende Verteilung der Mittel:

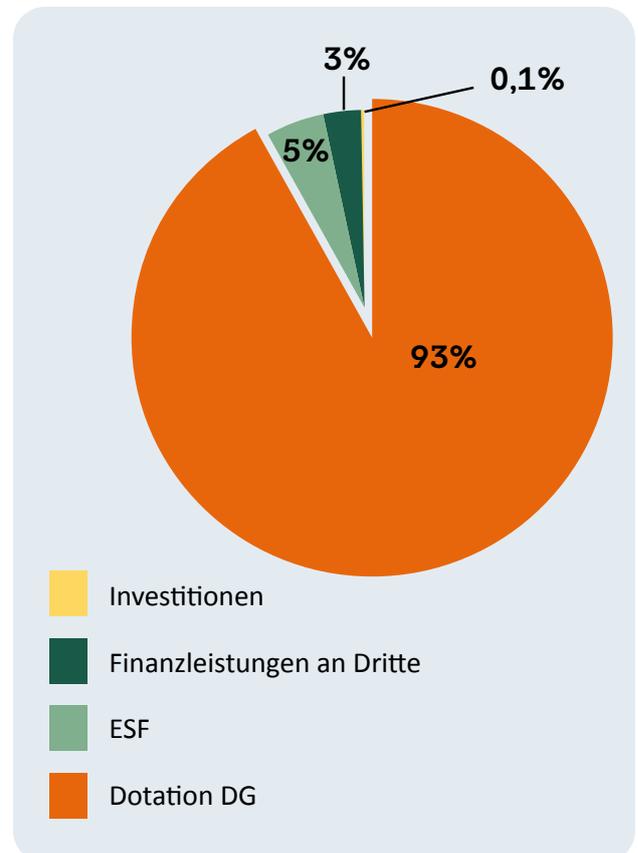
Personalkosten	5.550.332 €
Funktionskosten	862.253 €
Finanzleistungen an Dritte	676.269 €
Investitionen	244.532 €
Gesamt	7.333.387 €



Die realisierten Einnahmen des Jahres 2019 beliefen sich auf insgesamt 7.462.218 €. 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 Arbeitssuchenden (rund 360.000€) sind nunmehr ebenfalls in die Dotation der DG mit eingeflossen.

Der Einnahmenhaushalt gliedert sich folgendermaßen auf:

Dotation DG	6.913.132€
Europäischer Sozialfonds	338.042 €
Sonderzuschüsse DG	8.773 €
Anderes	202.271 €
Gesamt	7.462.218 €





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

