

Tätigkeitsbericht 2021



Wir sind auch auf:



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

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

IMPRESSUM

Verantwortlicher Herausgeber:

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

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

Bildnachweise:

<https://www.freepik.com> (Premium-Lizenz)- S.32/37/65/68/72: ©Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft

INHALT

Vorwort	5		
Arbeitsmarkt	7	Berufsberatung	51
Arbeitslosigkeit	8	Zielpublikum Jugendliche, Eltern, Lehrer	52
Beschäftigung	11	Zielpublikum Arbeitsuchende	54
		Kompetenztests	56
Eintragung, Arbeits- beratung & Betreuung	15	Kontrolle & Sanktionen	59
Eintragung	16	Erläuterungen zu den wichtigsten Prinzipien und Prozeduren	60
Arbeitsberatung und Betreuung	17	Wichtigste Kennziffern	62
Begleitung der entschädigten Arbeitsuchenden und Jugendlichen in der Berufseingliederungszeit	17	Jugendliche Arbeitsuchende in der Berufseingliederungszeit	62
Personen mit PMS-Problematik	21	Entschädigte Arbeitsuchende bis 60 Jahre	62
ÖSHZ-Publikum	22	Sanktionen	63
Lokale Beschäftigungsagenturen	24		
		Über uns	65
Stellenvermittlung & Unternehmensservice	27	Struktur und Organisation	66
Stellenmarkt & Vermittlung	28	Geschäftsführungsvertrag	67
Unternehmensservice	33	Personal	68
		Haushalt	69
Ausbildung	35	Darstellung der Dienstleistungen des Arbeitsamtes	70
Ausbildungen für Arbeitsuchende	36		
Qualifizierungsmaßnahmen	38		
Integrations- und Vorschalt- maßnahmen	40		
Die Berufsbildungszentren des Arbeitsamtes	40		
Vollzeitstudium & Duale Ausbildung	42		
Betriebliche Trainingsmaßnahmen, IBU und EPU	42		
Teilnehmerprofil & Verbleibanalyse	44		
Profil der Ausbildungsabgänger	44		
Verbleib der Abgänger 2020	47		
Ausbildungsbeihilfen für Betriebe	49		

VORWORT

Auch das Jahr 2021 wurde wieder stark geprägt durch Krisen. Zunächst setzte sich die Corona-Krise fort, die insbesondere in den Arbeitsabläufen starke Spuren hinterlassen hat, während sich der Arbeitsmarkt glücklicherweise (nicht zuletzt dank umfangreicher Stützmaßnahmen der öffentlichen Hand) inzwischen wieder deutlich erholt hat. Die Digitalisierung der internen Arbeitsorganisation (Versammlungen per Videokonferenz, Homeoffice, ...) und der Dienstleistungen für die Kunden hat durch diese Krise einen starken Schub erhalten und prägt nachhaltig auch die Funktionsweise und die künftigen Planungen des Arbeitsamtes.

Kaum entspannte sich dann die Corona-Situation im Sommer, traf eine zweite Katastrophe unsere Region, und zwar in Form einer enormen Flutwelle im Wesertal. Sowohl Privatpersonen als auch Betriebe sind durch schwere Verwüstungen getroffen worden, und auch der Standort Quartum Center des Arbeitsamtes wurde nicht verschont. Die Beseitigung der Schäden dauert immer noch an, doch sieht es danach aus, dass zumindest die Betriebswelt sich am Ende wieder größtenteils erholen konnte.

Der Arbeitsmarkt insgesamt kannte 2021 eine positive Entwicklung. Die Zahl der Arbeitslosen ist zurück auf den Stand von 2019 gesunken und erreicht sogar den niedrigsten Stand der letzten 15 Jahre. Die Kehrseite dieser Medaille ist der zunehmende Fachkräfte-, ja sogar Arbeitskräftemangel, der immer mehr Betriebe erfasst. Der demografische Wandel kommt mittlerweile voll zum Tragen: seit einigen Jahren übersteigt die Zahl derer, die aus Altersgründen aus dem Arbeitsleben ausscheiden die Zahl der Jungen, die ins Arbeitsleben eintreten, und diese Schere wird vorläufig noch größer. Umso größer wird die Herausforderung, alle vorhandenen Potentiale zu mobilisieren und für den Arbeitsmarkt fit zu machen.

Um der Vielzahl an Herausforderungen entgegentreten zu können, wurde 2021 im Arbeitsamt ein umfangreicher Prozess eingeleitet, um die eigenen Dienstleistungen nochmals gründlich auf den Prüfstand zu stellen. Vor dem Hintergrund verschiedener Reformvorhaben der Regierung, der Arbeitsmarktentwicklung und der neuen Anforderungen im Bereich der Digitalisierung gilt es das Dienstleistungsangebot und die Arbeitsweise der Organisation für die Zukunft fit zu machen.

Ein erster Schritt in diese Richtung wird ab 2022 der Ausbau der digitalen Dienstleistungen in Form eines neuen Bewerberportals sein, das es den Arbeitssuchenden erstmals erlaubt, sich online zu registrieren. Die Digitalisierungsstrategie des Arbeitsamtes zielt darauf ab, den Kundinnen und Kunden einen möglichst breit gefächerten Service über verschiedene Kanäle anzubieten, d.h. eine angepasste Vernetzung von digitalen und analogen Dienstleistungen. Das Bewerberportal bildet nur die erste Etappe für den weiteren Ausbau des digitalen Services des Arbeitsamtes. In der Folge wird auch das Jobportal für Arbeitgeber überarbeitet und um neue Dienstleistungen ergänzt.

Dies ist nur ein Beispiel für die anstehenden Veränderungen im Arbeitsamt, die sich natürlich auch auf die internen Arbeitsabläufe auswirken werden. Es stehen also auch für die Mitarbeiter spannende Zeiten bevor und wir sind uns sicher, dass sie durch ihre Mitarbeit bei der Prozessneugestaltung einen wertvollen Beitrag liefern werden.

Sabine HERZET
Geschäftsführende Direktorin

Alexander STÄRK
Präsident des Verwaltungsrates

ARBEITSMARKT



Arbeitslosigkeit

Ein Jahr nach Beginn der Corona-Krise ist die Zahl der Arbeitslosen in der Deutschsprachigen Gemeinschaft wieder deutlich gesunken und liegt nun sogar auf dem niedrigsten Stand der letzten 15 Jahre. Im Jahresschnitt 2021 waren in der Deutschsprachigen Gemeinschaft 2.281 Personen als Vollarbeitslose gemeldet. Laut Definition handelt es sich um Personen, die ohne Beschäftigung sind, dem Arbeitsmarkt unmittelbar zur Verfügung stehen und aktiv eine Beschäftigung suchen. Im Vergleich zum Vorjahr (Schnitt 2020: 2.443 Personen) ist die Zahl der Arbeitslosen damit um 162 Personen gesunken (-6,6%).

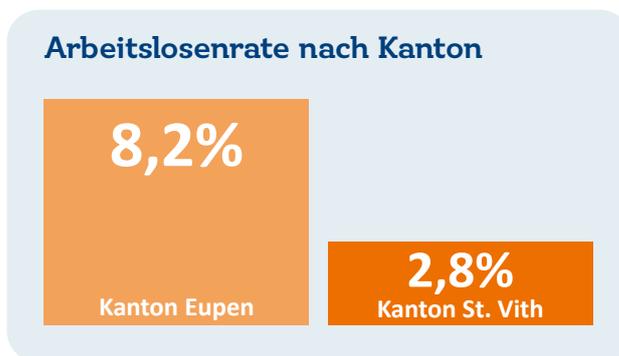
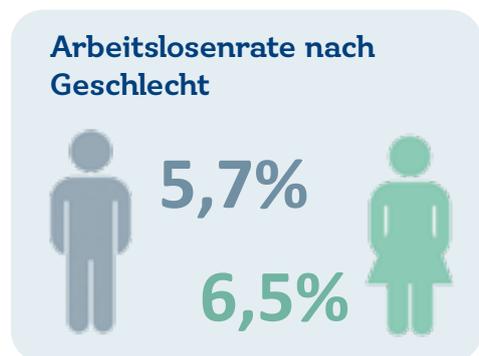
Kategorien	Gesamt
Arbeitsuchende Anwärter auf Arbeitslosengeld (AAA)	1.505
Schulabgänger in Berufseingliederungszeit	171
Sonstige verpflichtend eingetragene Arbeitsuchende (ÖSHZ, ...)	478
Freiwillig eingetragene Arbeitslose	126

Mit Ausnahme der über ein ÖSHZ eingetragenen Arbeitsuchenden ist die Zahl der Arbeitslosen in allen Kategorien gesunken. Ein Blick auf die Ein- und Ausgänge der Arbeitslosigkeit zeigt, dass der Rückgang hauptsächlich darauf zurückzuführen ist, dass im

vergangenen Jahr weniger Personen arbeitslos wurden, wohingegen die Zahl der Abgänge aus Arbeitslosigkeit nicht höher als im Vorjahr ist. Folgerichtig ist die Zahl der kurzzeitig Arbeitslosen stark zurückgegangen, während die Langzeitarbeitslosigkeit leicht zugenommen hat.

Die **Arbeitslosenrate**¹ in der Deutschsprachigen Gemeinschaft belief sich auf 6,1% (Vorjahr 6,5%).

81% der Arbeitslosen wohnen im Kanton Eupen, wo die Arbeitslosenrate bei 8,2% liegt. Im Kanton St.Vith ist sie mit 2,8% nach wie vor sehr niedrig. Der Rückgang der Arbeitslosigkeit 2021 war proportional gesehen sogar etwas stärker im Süden Ostbelgiens (-42 Personen bzw. -9,1%) als im Norden (-120 Personen bzw. -6,1%). Bei den Männern ist die Arbeitslosigkeit etwas stärker gesunken als bei den Frauen.



1 Anteil der Vollarbeitslosen 2021 an der aktiven Bevölkerung 2019, korrigierte Berechnung durch Ostbelgien Statistik

Alter

Rund 37% aller Vollarbeitslosen sind älter als 50 Jahre, davon 18% - etwa 400 Personen - sogar über 60 Jahre. Der Anteil der Älteren ist damit in der DG deutlich höher als in den anderen Landesteilen, während umgekehrt der Anteil der unter 25-Jährigen mit 13% der Arbeitslosen niedriger ist (außer als in Brüssel). Im Vergleich zu 2020 ist ein Rückgang in allen Altersgruppen zu verzeichnen, wobei der Rückgang in der Gruppe der unter 30-Jährigen am stärksten ist. Auch die Arbeitslosenrate der unter 25-Jährigen ist in der Deutschsprachigen Gemeinschaft mit 8,3% die niedrigste in ganz Belgien. Die Arbeitslosenrate der über 50-Jährigen liegt mit 6,2% ebenfalls unter dem belgischen Durchschnitt, ist aber in Flandern mit 5,6% noch etwas niedriger.



Qualifikation

Hinsichtlich der Qualifikation bilden die Niedrigqualifizierten (höchstens Abschluss der Unterstufe der Sekundarschule) mit 45% aller Vollarbeitslosen die größte Gruppe. Weitere 7% haben eine sonstige (meist ausländische) Ausbildung, die zumeist auch auf einem niedrigen Qualifikationsniveau angesetzt ist. 26% verfügen über einen Abschluss der Oberstufe der Sekundarschule und 14% gelten als hochqualifiziert. Die Verteilung nach Ausbildungsniveau ist über die letzten Jahre hinweg weitestgehend unverändert geblieben. Auch die Corona-Krise hat daran nicht viel geändert, und der anschließende Rückgang im Jahr 2021 hat ebenfalls alle Qualifikationsniveaus erfasst.

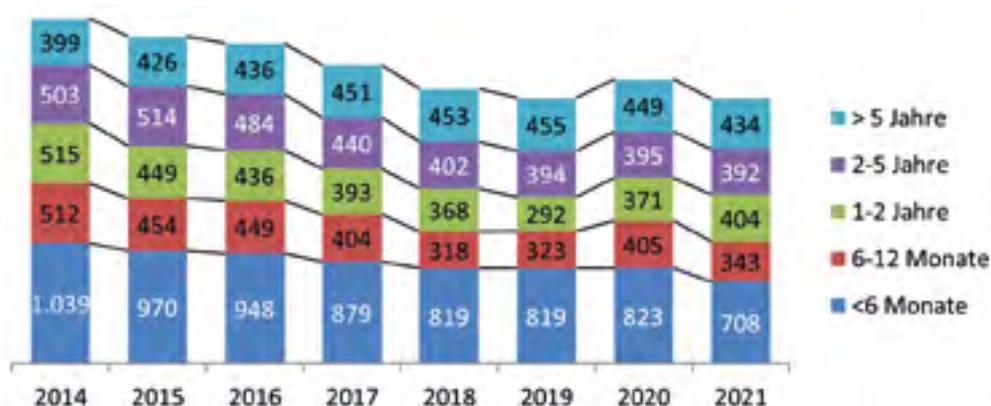


Dauer

Rund 54% der Arbeitslosen sind seit mehr als einem Jahr arbeitslos, nur 31% sind Kurzarbeitslose (unter 6 Monaten). Das entspricht in etwa auch den flämischen Werten, während der Anteil der Langzeitarbeitslosen in der Wallonie und Brüssel noch höher als in Ostbelgien ausfällt (rund 62%). Die meisten Langzeitarbeitslosen in der Deutschsprachigen Gemeinschaft sind zugleich auch älter als 50 Jahre (und davon die Hälfte sogar älter als 60). 2021 hat nur die Gruppe derjenigen, die zwischen 1 und 2 Jahren arbeitslos sind, leicht zugelegt, in allen anderen Gruppen ist ein Rückgang zu verzeichnen, und zwar besonders stark bei den Kurzarbeitslosen.



Arbeitslose nach Dauer der Arbeitslosigkeit

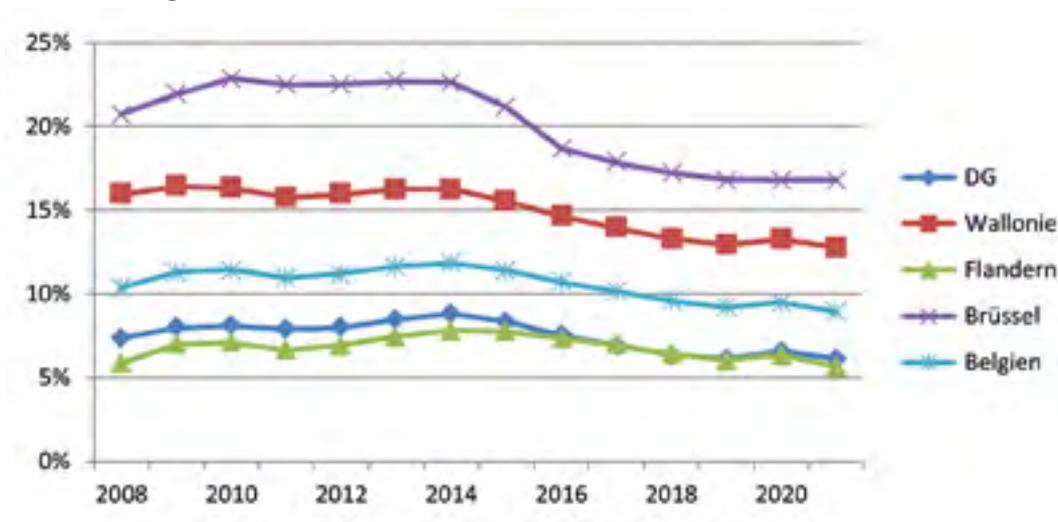


Nationalität

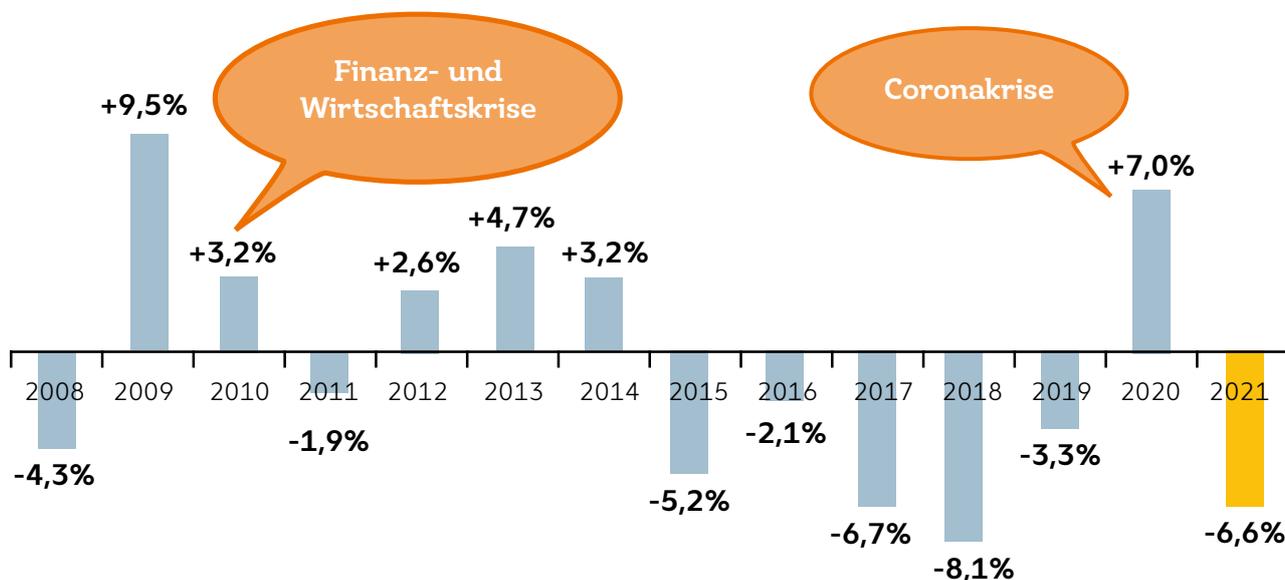


Knapp 66% der Vollarbeitslosen verfügen über die belgische Nationalität, 18% sind sonstige EU-Bürger und 17% Nicht-EU-Bürger. Der Anteil der Nicht-EU-Bürger ist seit 2014, als er noch bei 10% lag, beständig angestiegen. Die Zahl der Arbeitslosen mit Migrationshintergrund insgesamt ist noch deutlich höher, als es die Zahlen nach Nationalität vermuten lassen, da eine Reihe von Personen ausländischer Herkunft die belgische oder andere EU-Staatsbürgerschaft angenommen hat. Es handelt sich nach wie vor um eine Gruppe, die mit großen Integrationschwierigkeiten auf dem hiesigen Arbeitsmarkt zu kämpfen hat. Vom Rückgang 2021 konnten jedoch alle Nationalitäten profitieren.

Entwicklung der Arbeitslosenrate seit 2008



Entwicklung der Arbeitslosenzahl der Deutschsprachigen Gemeinschaft zum Vorjahr



Beschäftigung

Die Zahl der **Arbeitnehmer** in den Betrieben und Einrichtungen auf dem Gebiet der Deutschsprachigen Gemeinschaft war zwischen 2014 und 2019 leicht, aber kontinuierlich angewachsen. Im Zuge der Corona-Krise ist die Zahl der Arbeitsplätze (Stand 30. Juni 2020) jedoch wieder um 1% (-217 Arbeitnehmer) auf 22.599 gesunken. Dank zahlreicher Unterstützungsmaßnahmen, insbesondere durch den erleichterten Zugang zur Kurzarbeit, konnte der zu erwartende Beschäftigungsrückgang somit glücklicherweise stark eingegrenzt werden.

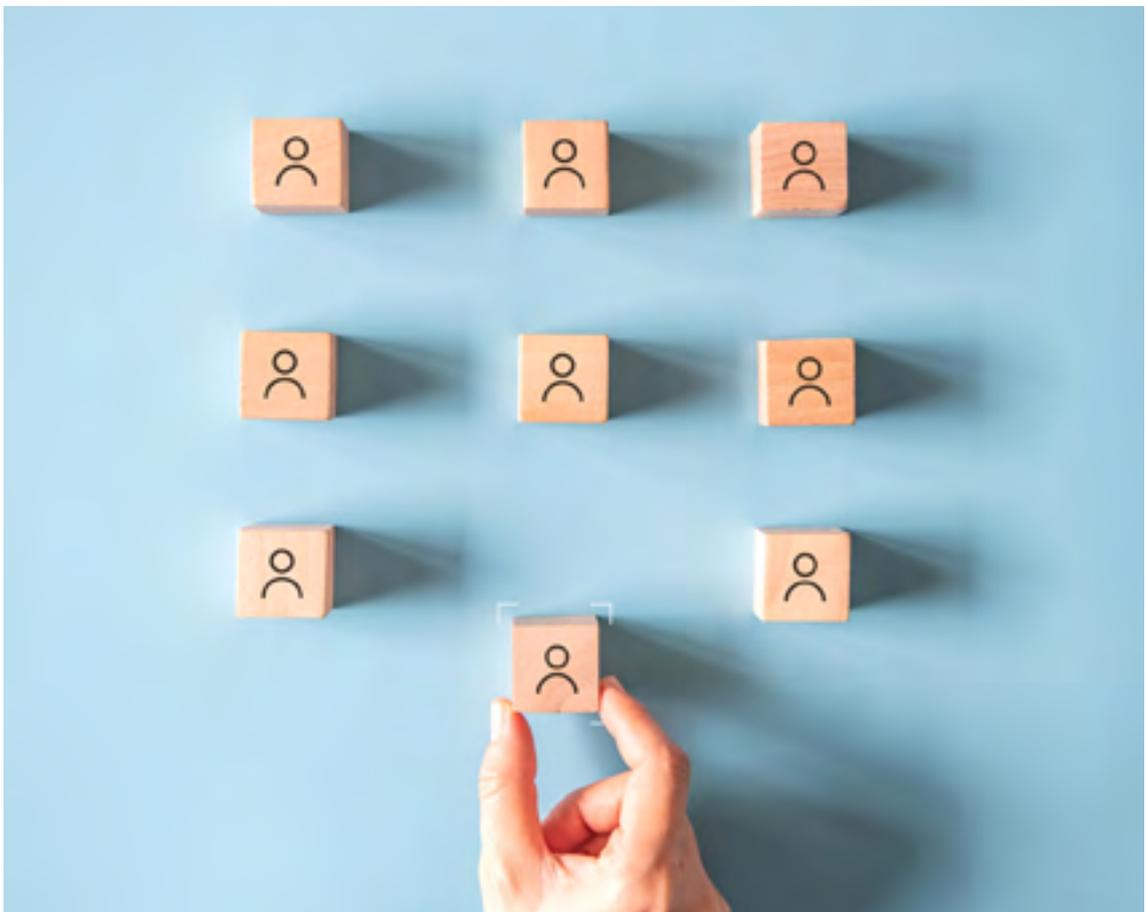
Vom Rückgang betroffen waren insbesondere die Dienstleistungen für Unternehmen (darunter die Interim-Arbeit), gefolgt vom Horeca- und Transportsektor, vom Finanz- und Versicherungswesen sowie auch vom Bereich Kunst, Unterhaltung und Erholung. Auch im Verarbeitenden Gewerbe und im Bausektor war ein leichter Rückgang von rund 1,5% zu verzeichnen. In der öffentlichen Verwaltung, im Unterrichtswesen sowie im Gesundheits- und Sozialssektor gab es hingegen sogar einen leichten Anstieg der Anzahl Arbeitsplätze.

Abhängige Beschäftigung

2.195
Betriebssitze

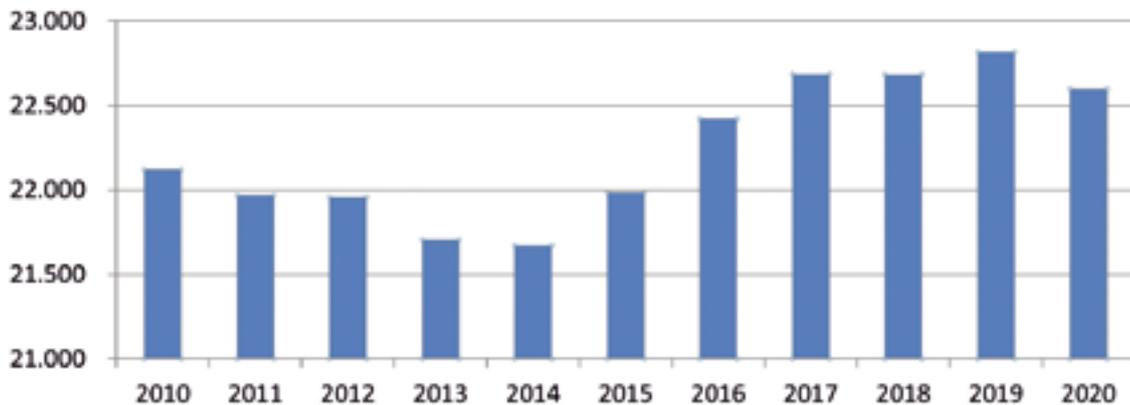
22.599
Arbeitsplätze

(Quelle: LSS 2020)



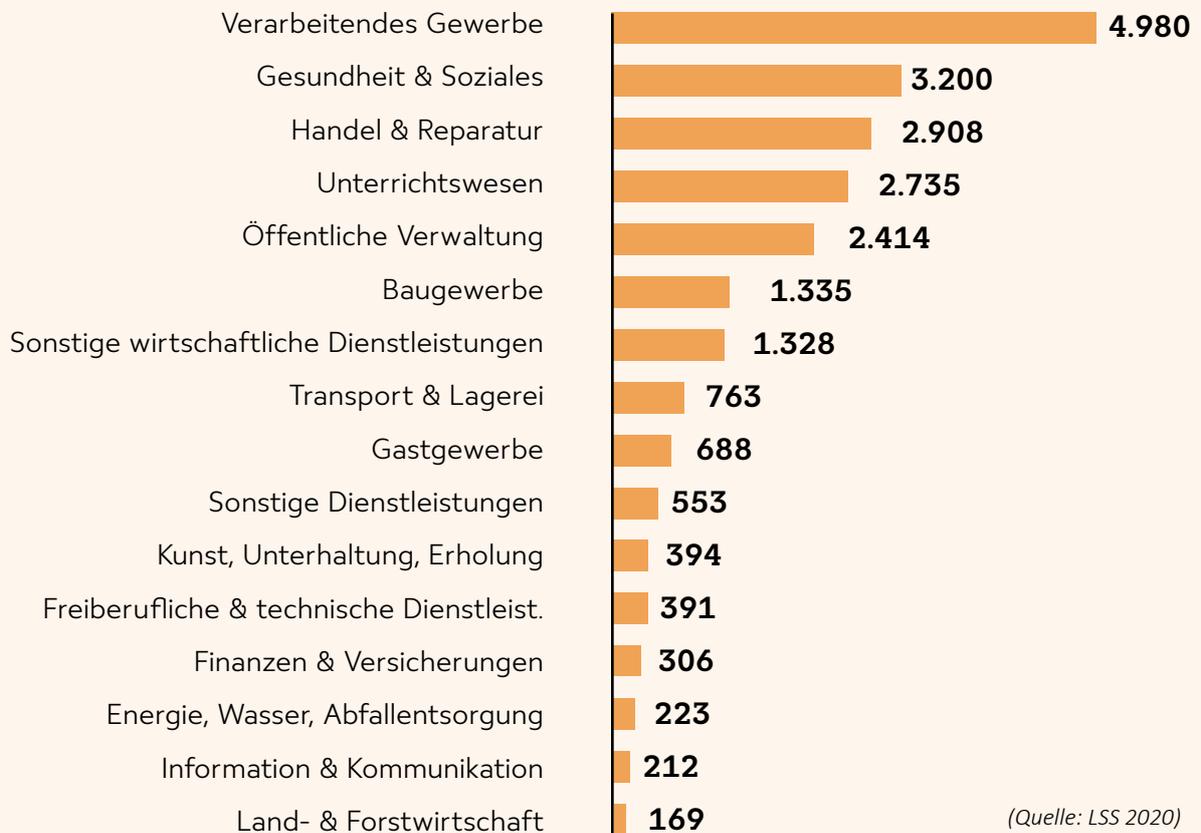
Entwicklung der Anzahl Arbeitsplätze in der Deutschsprachigen Gemeinschaft seit 2010

(Quelle: LSS 2020)



Der Beschäftigungsrückgang 2020 ist in der Wallonie (-0,9%) und Flandern (-0,7%) ähnlich niedrig ausgefallen wie in der Deutschsprachigen Gemeinschaft. Über einen längeren Zeitraum gesehen, ist die Zahl der Arbeitsplätze in den anderen Regionen jedoch stärker angewachsen als in der Deutschsprachigen Gemeinschaft: verglichen mit 2010 ist hierzulande ein Zuwachs von +2,2% festzustellen, während die Wallonie einen Zuwachs von +4,9% und Flandern sogar von +8,4% erreicht.

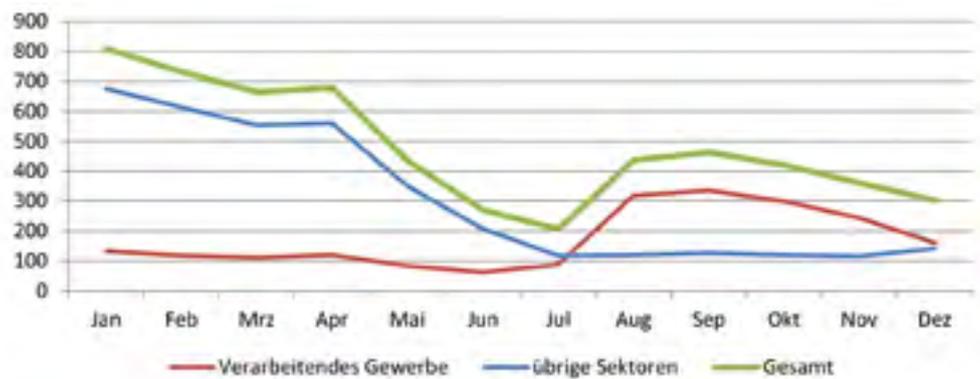
Arbeitsplätze in der Deutschsprachigen Gemeinschaft



(Quelle: LSS 2020)

Die **Kurzarbeit** aufgrund von Höherer Gewalt ist 2021 im Vergleich zum Vorjahr zwar deutlich zurückgegangen (-53%), betraf aber dennoch weiterhin 480 Vollzeitäquivalente im monatlichen Durchschnitt (2020 waren es 1044 VZÄ). Hier muss allerdings angemerkt werden, dass die Flutkatastrophe im Juli in Eupen zu einem erneuten Anstieg der Kurzarbeit geführt hat. Dementsprechend konzentrierte sich die Kurzarbeit ab Juli/August sehr stark auf das Verarbeitende Gewerbe, das vom Hochwasser besonders betroffen war, während in den übrigen Sektoren die (zumeist coronabedingte Kurzarbeit) ab dem Frühjahr stark gesunken ist.

Kurzarbeit aufgrund höherer Gewalt 2021 in der Deutschsprachigen Gemeinschaft (in VZÄ)



Die Zahl der **Selbständigen** in der Deutschsprachigen Gemeinschaft ist 2020 (Stand 31. Dezember) sogar leicht angestiegen (+1,5%). Dieser Anstieg betrifft allerdings nicht die Personen, für die die selbständige Tätigkeit die Haupterwerbsquelle ist, sondern nur diejenigen, die im Nebenerwerb oder nach der Pension noch einer selbständigen Tätigkeit nachgehen. Längerfristig kennt die Deutschsprachige Gemeinschaft eine andere Entwicklung als der Rest des Landes: hierzulande ist im Vergleich zu 2010 mehr oder weniger ein status quo der Selbständigenzahl festzustellen, während die Anzahl Selbständiger belgienweit um 24% angestiegen ist. Während die Selbständigenzahl im Kanton Eupen steigt, ist im Kanton St.Vith ein kontinuierlicher Rückgang festzustellen, der sich durch alle Sektoren zieht, mit Ausnahme der Freiberufler, deren Zahl nach wie vor stark anwächst.

6.552 Selbständige
davon 4.035 im Haupterwerb

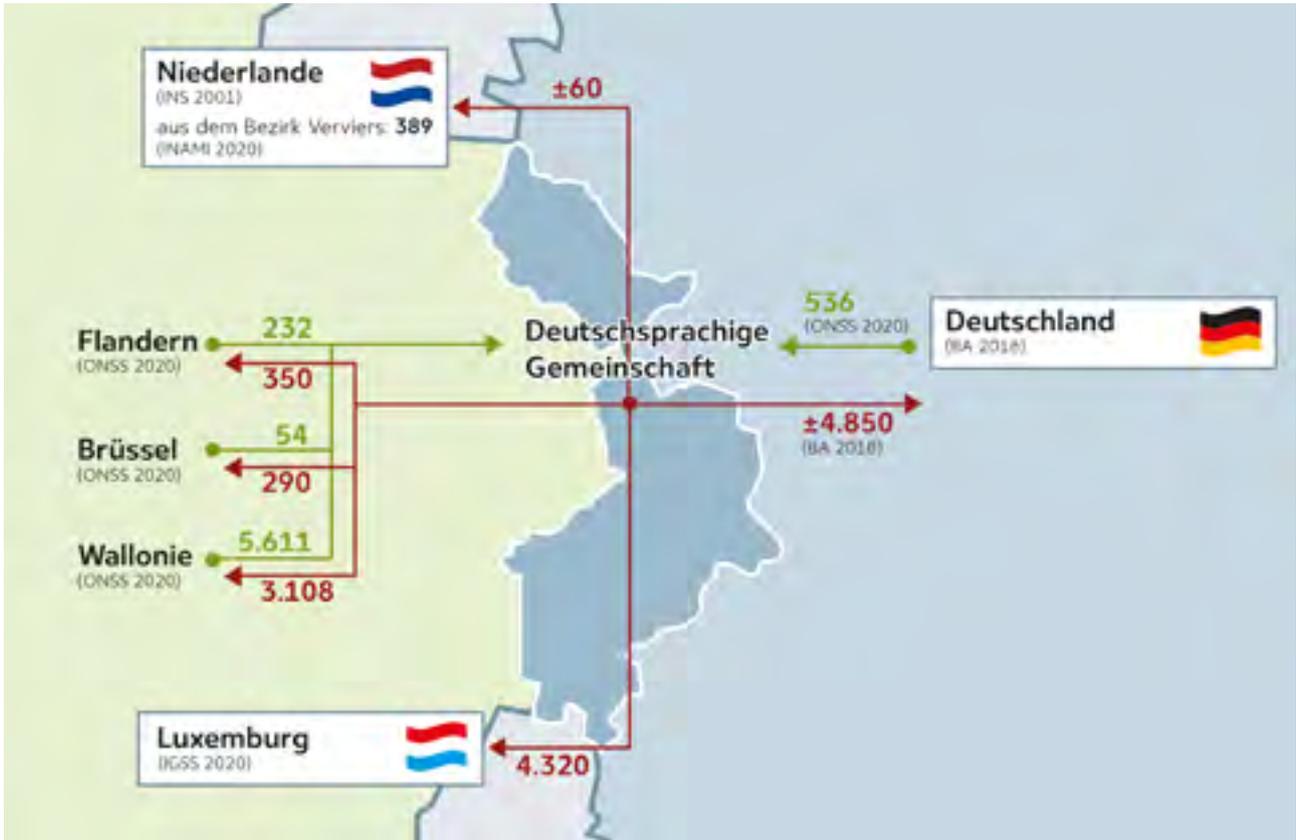
(Quelle: LISVS 2020)

Haupterwerbszweige für die Selbständigen in der Deutschsprachigen Gemeinschaft sind mittlerweile die Freien Berufe (26% aller Selbständigen), gefolgt von Handel, Banken und Horeca (24%), sowie Industrie und Handwerk (22%). Die Landwirtschaft rangiert mittlerweile nur mehr auf dem vierten Platz mit 18%.

Ein wichtiger Beschäftigungsfaktor für die Bevölkerung der Deutschsprachigen Gemeinschaft sind auch die **Pendlerströme** ins Umland: knapp 5.000 Personen pendeln täglich aus der Deutschsprachigen Gemeinschaft nach Deutschland und weitere 4.300 ins Großherzogtum Luxemburg. Umgekehrt kommen rund 5.600 Personen aus der benachbarten Wallonie hierhin arbeiten, während rund 3.100 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 650 Personen bzw. 18% gestiegen. In Richtung Deutschland

Pendlerbewegungen



EINTRAGUNG, ARBEITSBERATUNG & BETREUUNG



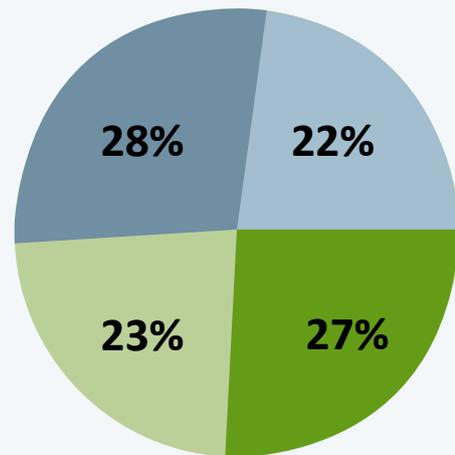
Eintragung

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

Im Laufe des Jahre 2021 wurde weiter am Aufbau der sogenannten E-Services gearbeitet. Ab Mitte 2022 wird es dann möglich sein, sich online einzutragen, ein Bewerberprofil anzulegen und seine Bewerbungsunterlagen online zu hinterlegen. Die Rolle des Eintragungsdienstes wird sich dadurch teilweise mehr ins Back-office verlagern. Im Zuge der geplanten Herkules-Reformen werden weitere Anpassungen der Arbeitsabläufe erfolgen (siehe dazu weiter hinten im Bericht).

Die Zahl der registrierten Kontakte im Eintragungsdienst ist 2021 im Vergleich zum Vorjahr um weitere 3% gesunken. Aufgrund der fortgesetzten Kontaktbeschränkungen wegen der Corona-Pandemie ist die Zahl der persönlichen Kontakte vor Ort nach einem Rückgang um -44% im Jahr zuvor nochmals um -13% zurückgegangen. Der Rückgang bei den physischen Kontakten wurde teilweise kompensiert durch mehr telefonische und schriftliche Kontakte, die etwa auf gleicher Höhe wie im Vorjahr geblieben sind. Insgesamt hatten rund 4.700 verschiedene Bürger Kontakt zum Eintragungsdienst (-11% zu 2020). Doch auch der Rückgang der Arbeitslosenzahlen dürfte zum Rückgang der Kontakte im Eintragungsdienst beigetragen haben.

Verteilung der Termine am Eintragungsdienst



- Persönliche Kontakte
- Aktenbearbeitungen
- Telefonkontakte
- Info per Brief/Email



Arbeitsberatung und Betreuung

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 auch 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 Betreuungsablaufs.

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

Begleitung von entschädigten Arbeitsuchenden und Jugendlichen in der Berufseingliederungszeit

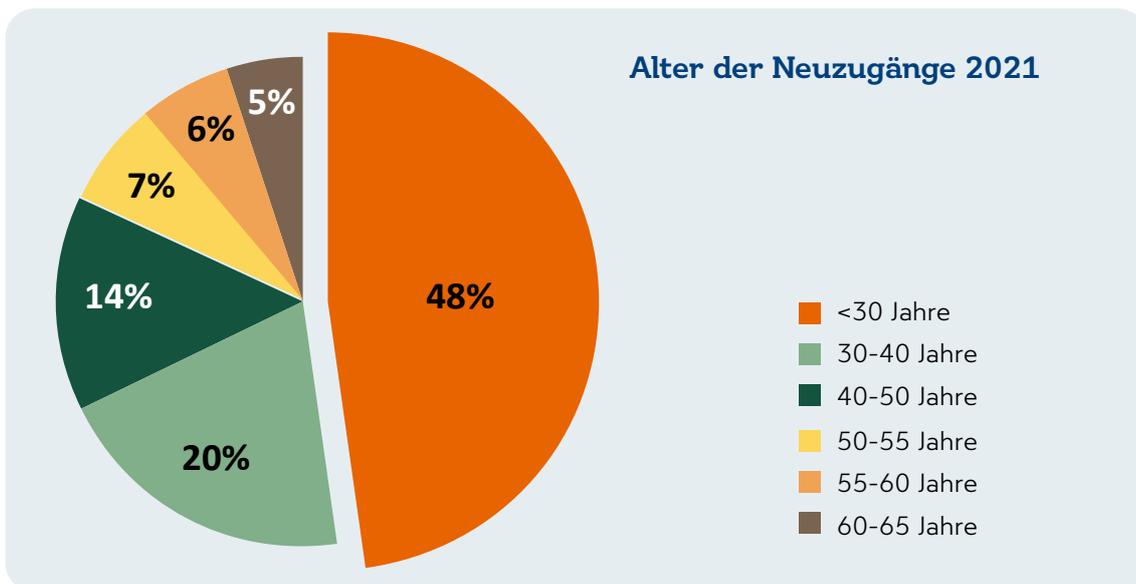
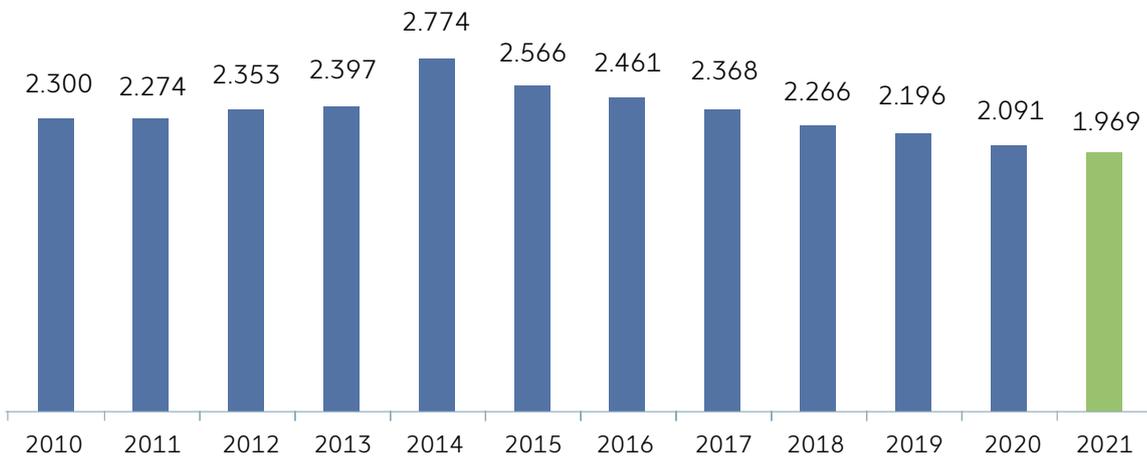
Im Laufe des Jahres 2021 waren in dieser Gruppe in der Deutschsprachigen Gemeinschaft insgesamt 4.672 Personen¹ zu betreuen (Vorjahr 4.753 Personen). Hiervon waren 2.703 Personen bereits in den Vorjahren ermittelt worden und ihre Betreuung wurde 2021 fortgeführt. Bis 2015 wurde die Betreuung während maximal 2 Jahren gewährleistet, seitdem gibt es diese Obergrenze nicht mehr.

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 2021 426 Personen, deren Betreuung 2020 oder 2021 beendet wurde, und die im Laufe von 2021 wieder ermittelt wurden.

Im Laufe des Jahres 2021 wurden 1.969 Neuzugänge ermittelt. Damit ist die Zahl der Neuzugänge seit 2014 kontinuierlich gesunken, was auch der allgemeinen Entwicklung der Arbeitslosigkeit in der Deutschsprachigen Gemeinschaft entspricht (mit Ausnahme des Jahres 2020). Und dies, obwohl ab 2014 das zu betreuende Publikum um immer weitere Altersgruppen erweitert wurde (2014 sind die 50-54-Jährigen, 2016 die 55-59-Jährigen und seit 2018 auch die 60-64-Jährigen hinzugekommen). Neu hinzugekommen sind seit 2019 außerdem noch die arbeitssuchenden Teilzeitbeschäftigten (mit weniger als einer Halbzeitbeschäftigung) und die sogenannten „Arbeitslosen mit Betriebszuschlag“ (vormals Frühpensionierte).

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

Ermittelte Neuzugänge zum Begleitplan



Nicht alle erfassten Personen müssen im Endeffekt das Betreuungsangebot wahrnehmen: Bevor überhaupt ein erster Beratungstermin (Profilinggespräch) erfolgte, konnten schon 32% der ermittelten Personen (1.510) aus diversen Gründen (Aufnahme einer Beschäftigung oder Ausbildung, Krankheit, Umzug, ...) ausgetragen werden. Dies waren allerdings etwas weniger als in den Vorjahren, und auch bei den unter 30-Jährigen ist dieser Prozentsatz mit 40% zwar höher als in den anderen Altersgruppen, aber geringer als in den Vorjahren. Dies könnte darauf hindeuten, dass die verbleibenden Arbeitssuchenden aufgrund der Corona-Krise nicht mehr so schnell wieder Arbeit finden oder eine Ausbildung aufnehmen konnten.

Von den noch verbleibenden 3.162 Personen haben 78% an einem Profilinggespräch teilgenommen und 64% einen Aktionsplan vereinbart. Auch hier zeigt sich, dass jüngere Personen eine deutlich größere Chance haben als ältere, die Arbeitslosigkeit zu verlassen: während bei den unter 30-Jährigen 29% zum Jahresende noch (oder wieder) eingetragen sind, sind es bei den 50-54-jährigen 47% und bei den über 60-jährigen 75% (wobei es sich aber absolut gesehen noch nur um eine verhältnismäßig geringe Zahl von Personen handelt).

Verbleibanalyse

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

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

2021 wurde aus diesen Gründen für 2.039 Personen (bzw. Fälle) die Begleitung beendet, d.h. für 44% aller ermittelten Personen.

67% der Beendigungen erfolgten aufgrund einer

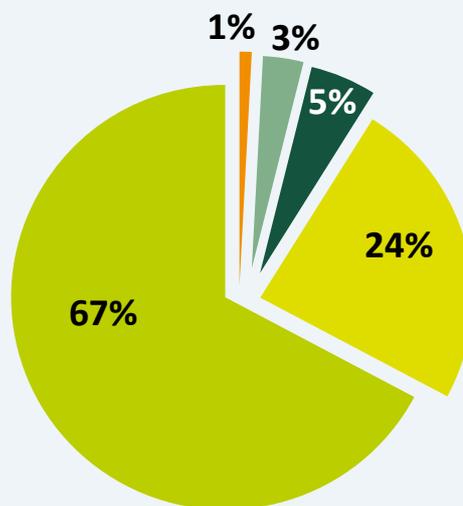
Arbeitsaufnahme, deren Dauer mindestens 3 Monate beträgt. Dies liegt leicht über dem Durchschnittswert der letzten 10 Jahre (65%). Allerdings wird die Begleitung seit 2016 auch nicht mehr automatisch nach 2 Jahren beendet, wodurch die verbleibenden Prozentanteile der anderen Gründe sich automatisch leicht erhöhen. Seit 2014 ist zudem ein Anstieg der Beendigungen aus verschiedenen Gründen (Wiederaufnahme einer Ausbildung, Krankheit, ...) zu beobachten. Gut ein Drittel dieser Gruppe hat 2021 wieder eine Ausbildung, Studium oder eine Lehre aufgenommen.



1.362 begleitete Arbeitssuchende haben Arbeit gefunden

(min. 3 Monate)

- Arbeit
- Verschiedenes
- Umgezogen
- Kategorienwechsel
- Ende 65 J.



Die Unterstützte Beschäftigung

Die Unterstützte Beschäftigung ist ein kundenorientiertes Modell, das die unterstützte Person in den Mittelpunkt stellt. Das Konzept wurde ursprünglich für die Begleitung von Personen mit Behinderungen entwickelt, kann aber auf weitere Personengruppen ausgedehnt werden. So wird die Unterstützte Beschäftigung im Arbeitsamt bei der Zielgruppe der Arbeitsuchenden mit multiplen Vermittlungshemmnissen angewandt, die nicht in der Lage sind, selbstständig in Arbeit zu kommen bzw. zu bleiben.

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

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

Unterstützte Beschäftigung 2021 in Zahlen

42 Personen wurden seit Beginn (Anfang 2020) in das Programm aufgenommen (8 Frauen, 34 Männer). Die weitaus meisten Teilnehmer sind niedrig qualifiziert (27 Personen niedrig qualifiziert, 13 mittel und 2 hochqualifiziert). Hinsicht-

lich des Alters ist die Verteilung breit gefächert, lediglich die über 50-Jährigen sind wenig vertreten (19 Teilnehmer jünger als 30 Jahre, nur 3 sind älter als 50 Jahre).

Situation der Teilnehmer Unterstützte Beschäftigung Ende April 2022



Arbeitsuchende mit schwerwiegenden psychischen, medizinischen und/oder sozialen Problemen

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

2014 wurde auf föderaler Ebene beschlossen, für 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 Deutschsprachigen Gemeinschaft aufgrund dieser Problematik auch nicht möglich ist).

Diese Personen werden während der spezifischen Betreuung durch einen Psychologen für maximal 39 Monaten von der Kontrolle des aktiven Suchverhaltens freigestellt.

In der Deutschsprachigen Gemeinschaft waren im Laufe des Jahres 2021 insgesamt 126 Personen hiervon betroffen. Weitere 9 Personen erhielten wegen größerer gesundheitlicher Probleme (Beeinträchtigung von mehr als 33%) eine sogenannte „angepasste Begleitung“.



Da man aber landesweit feststellen musste, dass selbst diese Zeit oft nicht ausreicht, um diese 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 angepasst wurde, ermöglicht den Beratern, ein komplettes Bild von den Fähigkeiten und Schwierigkeiten einer Person im Hinblick auf ihre berufliche Integration zu erhalten und gezielt an verschiedenen Problemen zu arbeiten. Die Fortschritte können dokumentiert und die nächsten Aktionen bestimmt werden.

Statut „Nicht-Mobilisierbar“

15 Personen

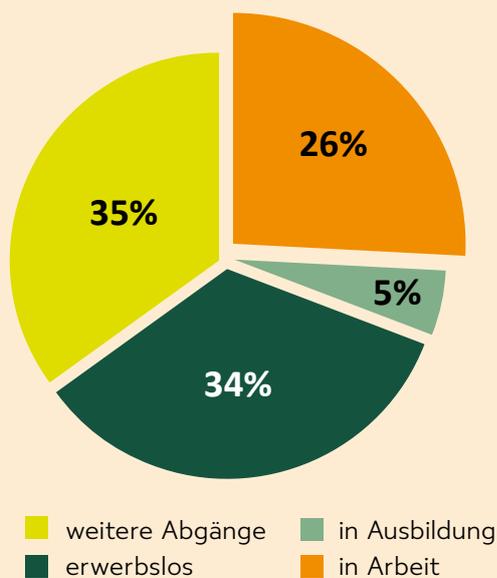
2019 fanden entsprechende Schulungen der Mitarbeiter des Arbeitsamtes (und anderer Einrichtungen in der Deutschsprachigen Gemeinschaft) statt, und im Laufe des Jahres 2021 wurde 15 Personen dieses neue Statut zuerkannt (bis Ende 2020 waren es 8 Personen).

ÖSHZ-Publikum

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

Einige Zahlen

Im Laufe des Jahre 2021 sind **243 ÖSHZ-Kunden** neu in die Betreuung aufgenommen worden. Für **464 Personen** aus den Vorjahren wurde die Betreuung fortgesetzt.



Bei **219 Personen** wurde die Betreuung 2021 beendet. Davon fanden 26% Arbeit, 5% nahmen eine Ausbildung auf, 34% dieser Personen waren weiter erwerbslos (Arbeitslosengeldbezieher) und 35% fielen unter die Kategorie „weitere Abgänge“ (weggezogen, ausgetragen auf Wunsch des ÖSHZ, Ende der Aufenthaltserlaubnis, sonstige Gründe). Damit konnten dieses Jahr etwas mehr Personen in Arbeit vermittelt werden als sonst (verglichen mit dem Durchschnitt der letzten 5 Jahre, der bei 21% liegt).

Bei **71 Personen** wurde die Betreuung auf Anfrage des ÖSHZ ausgesetzt.

Von den 416 Personen, deren Begleitung auch 2022 fortgesetzt wird, waren zum Jahresende 95 über Art.60§7 beschäftigt und 41 in Ausbildung.

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

2021 betreute der Jobcoach in diesem Rahmen **215 Personen**, etwas weniger als im Vorjahr (223). Davon konnten 34% in Arbeit (inklusive Interimarbeit) und 28% in Ausbildung vermittelt werden (Integrationsquote 63%). Damit ist der Integrationserfolg nach dem schwierigen Corona-Jahr wieder deutlich angestiegen (2020 lag sie bei 49%).

Reform der Dienstleistungen des Arbeitsamtes: das Herkules-Projekt

2021 wurde ein umfangreicher Reformprozess im Arbeitsamt gestartet. Eine Vielzahl von Herausforderungen führen dazu, dass die Dienstleistungen zum Teil neu überdacht und modernisiert werden müssen. Zu den erwähnten Herausforderungen gehören:

- die zunehmenden Anforderungen im Bereich der **Digitalisierung** bei gleichzeitig veralteter IT-Infrastruktur im Arbeitsamt
- verschiedene **Reformprojekte der Regierung**, die neue Anforderungen an das Arbeitsamt stellen (Vermittlung aus einer Hand, neue Wege in der Berufsorientierung, Reform der beruflich-technischen Ausbildung, ...)
- **Strukturelle Probleme am Arbeitsmarkt** (Fachkräftemangel, Langzeitarbeitslosigkeit, demografischer Wandel, Integration von Personen mit Migrationshintergrund...) und **komplexe Kundenprofile**

Diese und andere Entwicklungen führen dazu, dass die Prozesse und Ressourcen im Arbeitsamt auf den Prüfstand gestellt und an die neuen Anforderungen angepasst werden müssen. Neben vielen Einzelprojekten in den Fachbereichen gilt es auch die Abläufe insgesamt besser zu verzahnen und an die zu entwickelnde Kundentypologie auszurichten, um möglichst rasch und effizient auf die festgestellten Bedarfe reagieren zu können.

Bis Ende 2021 wurde ein erstes Grobkonzept des Reformprozesses erarbeitet, das im Laufe des Jahres 2022 unter Einbeziehung der Mitarbeiter weiter ausgearbeitet und verfeinert werden wird. Gleichzeitig werden auch die ersten Anpassungen bereits implementiert.

Mehr dazu im nächsten Tätigkeitsbericht.





Die Lokalen Beschäftigungsagenturen (LBA)

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

Nutznießler

Nutznießler 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.

Betrachtet man das Profil der **234 Personen**, die im Laufe 2021 mindestens einmal für eine LBA gearbeitet haben, stellt man fest, dass 76% älter als 50 Jahre waren, 30% sogar über 60 Jahre. 71% waren seit mehr als 2 Jahren arbeitslos und 59% waren Niedrigqualifizierte. Rund 56% waren Frauen und nur 6% Nicht-EU-Bürger.

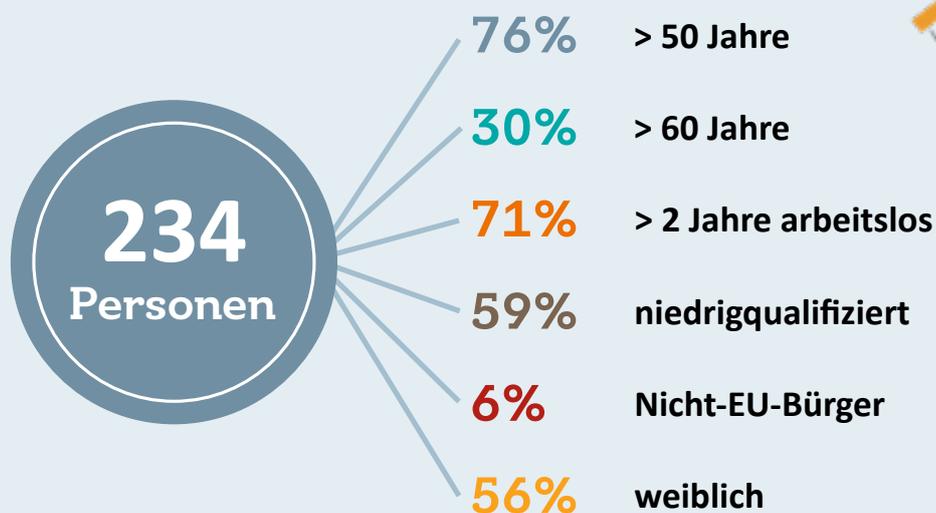
Es muss festgestellt werden, dass lange nicht alle potenziell in Frage kommenden Personen in der Praxis auch tatsächlich in eine LBA-Tätigkeit vermittelt werden können.



Die Analyse der Altersstruktur der privaten Nutznießer zeigt, dass vor allem ältere Menschen auf die Hilfe der LBA zurückgreifen: fast 60% der Nutznießer sind älter als 70 Jahre. Rund 78% der privaten Nutznießer wohnen im Norden der DG.

Die bei weitem am häufigsten von den Privatpersonen angefragten Tätigkeiten betreffen Gartenarbeiten (413 bewilligte Genehmigungen), gefolgt von kleinen Unterhaltsarbeiten (212 bewilligte Genehmigungen in 2021). In beiden Bereichen war die Nachfrage in den beiden vergangenen Jahren rückläufig und hat sich also auch nach der Krise nicht wieder ganz erholt.

Profil der LBA-Arbeitnehmer



Einige Zahlen



109 LBA-Arbeitnehmer pro Monat

(+6% zum Vorjahr)
234 verschiedene Personen

42.900 geleistete Stunden (+11% zum Vorjahr)

551 Nutznießer pro Monat (-7% zum Vorjahr)

454 Privatpersonen, 97 juristische Personen

Aufgrund der Corona-Maßnahmen waren die LBA-Tätigkeiten 2020 zeitweise stark eingeschränkt worden. 2021 haben sich die Zahlen teilweise wieder erholt, aber die Zahl der privaten Nutznießer ist weiter rückläufig.

Neues im Bereich der LBA

Ab 2023 wird das Arbeitsamt nicht mehr auf das Schecksystem des externen Dienstleisters Edenred zurückgreifen können. Daher wurde beschlossen, ein **eigenes Scheckverwaltungssystem** in der Deutschsprachigen Gemeinschaft aufzubauen, das auf elektronischen Schecks beruhen wird. Seit Ende 2021 arbeitet das Arbeitsamt an der Programmierung eines eigenen Online-Portals zur Bestellung und Verwaltung der LBA-Schecks, das ab 2023 einsatzbereit sein wird.



Vor dem Hintergrund der gesellschaftlichen Relevanz des Systems werden darüber hinaus auch inhaltliche Überlegungen angestellt, wie das LBA-System wieder attraktiver gestaltet werden kann und die rückläufigen Tendenzen aufgefangen werden können. Dies betrifft sowohl die Angebotsseite (Erweiterung des Pools an potentiellen LBA-Arbeitnehmern) als auch die Nachfrageseite (z.B. über eine Ausdehnung auf weitere Tätigkeiten und Nutznießer oder des erlaubten Stundenvolumens). Diese Überlegungen werden 2022 fortgesetzt und sollen dann ab 2023 in das neue System einfließen.

STELLEN- VERMITTLUNG & UNTERNEHMENS- SERVICE



Stellenmarkt & Vermittlung

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

Arbeitgeber können ihre Angebote sowohl selbst online 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 Arbeitssuchenden hinsichtlich der Personal- bzw. Stellensuche beraten. Die Stellenvermittlung arbeitet eng mit dem Unternehmensservice zusammen, um die Arbeitgeber auch umfassend zu den in Frage kommenden Einstellungshilfen (Beihilfen, IBU, EPU ...) zu informieren.

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

Proaktive Stellenakquise

Im Laufe des Jahres 2013 ist die proaktive Stellenakquise im Arbeitsamt eingeführt worden, mit dem Ziel, den Pool an offenen Stellen für die Arbeitssuchenden zu vergrößern. Der Unternehmenskundenberater sucht gezielt hiesige Betriebe auf, um sie über die Dienstleistungen des Arbeitsamtes zu informieren und sie davon zu überzeugen, dem Arbeitsamt ihre Stellenangebote mitzuteilen. Betrachtet man die Entwicklung der Anzahl Stellenangebote beim Arbeitsamt, so scheint sich diese Maßnahme durchaus positiv niederzuschlagen, wobei natürlich auch die konjunkturelle Entwicklung die Zahl der offenen Stellen beeinflusst. Berücksichtigt man alle

Stellen, die von den kontaktierten Unternehmen innerhalb von 4 Monaten nach dem Kontakt mitgeteilt wurden, so wurden 2021 rund **370 Stellen** akquiriert. Im ersten Corona-Jahr 2020 waren es 248 Stellen und 2019 392 Stellen. In manchen Jahren wurde ein zusätzlicher Fokus auf bestimmte Sektoren gelegt (2018 der Transportsektor, 2019 der Einzelhandel,...). 2021 war der Unternehmenskundenberater zudem maßgeblich an der Aktion **Start2day** beteiligt (s. S.43).

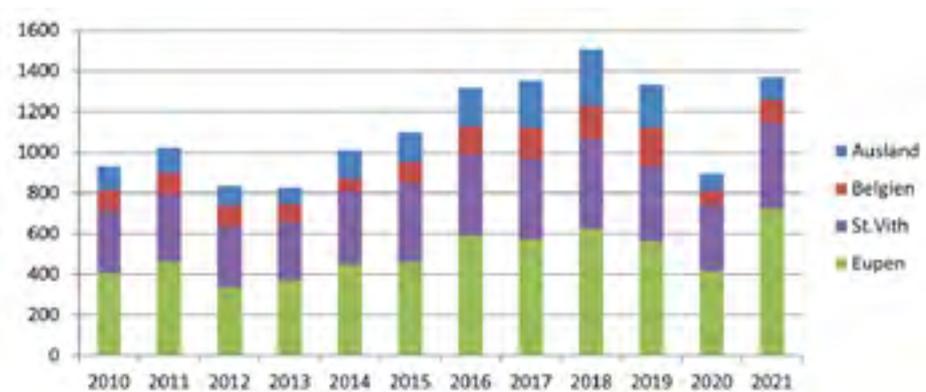


2021 wurden dem Arbeitsamt insgesamt **1.371 Stellenangebote** zur aktiven Vermittlung mitgeteilt. Damit ist die Zahl der Angebote im Vergleich zum Corona-Jahr 2020 wieder stark gestiegen (+474 Stellen bzw. +53%) und liegt sogar wieder über dem Niveau des Jahres 2019. Nach dem Einbruch der Nachfrage im Zuge der Corona-Krise ist die Zahl der Angebote insbesondere im Kanton Eupen stark gestiegen (+72%) und liegt so hoch wie nie zuvor. Dazu beigetragen haben auch zwei besondere Ereignisse, die zu größeren Rekrutierungsaktionen seitens der öffentlichen Hand geführt haben: zum einen die Inbetriebnahme der Covid-19-Impfzentren (in Eupen und St.Vith) und

zum anderen die Flutkatastrophe in Eupen im Juli 2021, zu deren Bewältigung eine Vielzahl von Fluthelfern eingestellt wurde. Aber selbst ohne diese spezifischen Rekrutierungsaktionen erreicht die Zahl der Stellenangebote aus dem Kanton Eupen einen Höchststand.

Auch die Zahl der Angebote aus dem Inland ist im Vergleich zum Vorjahr um 79% gestiegen, während die Zahl der Angebote aus dem Raum St.Vith und aus dem Ausland um 29% bzw. 27% angestiegen ist. Insgesamt entfielen 83% der Stellenangebote des Jahres auf die hiesigen Arbeitgeber.

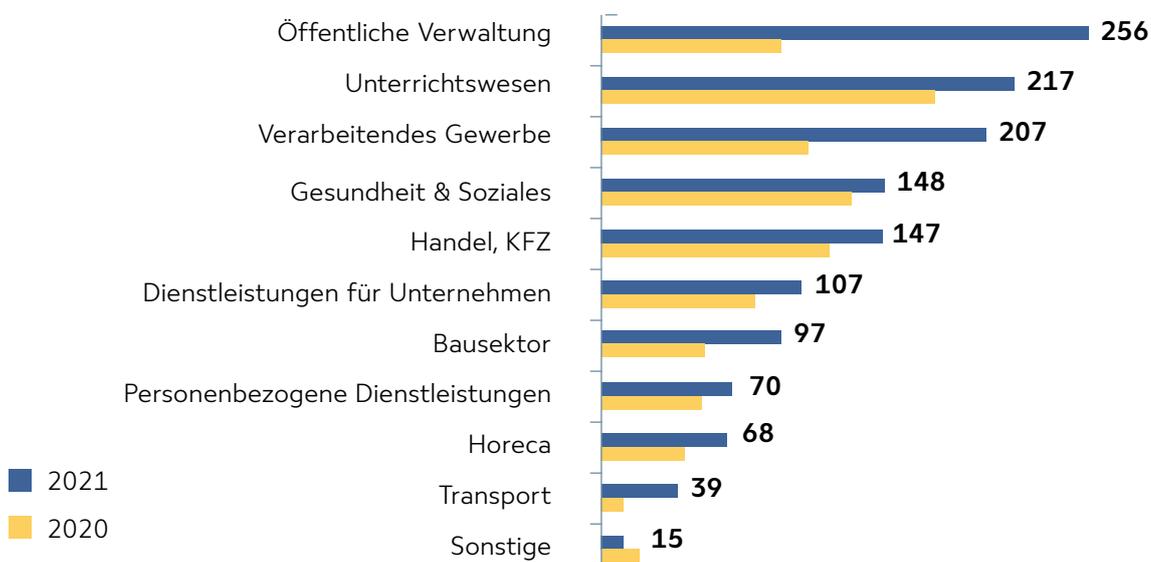
Entwicklung neuer Stellenangebote nach Betriebsort



Die meisten Stellen 2021 wurden aus den Öffentlichen Verwaltungen gemeldet (256 Stellen). Der enorme Anstieg im Vergleich zum Vorjahr ist auch- aber nicht nur- auf die oben erwähnten besonderen Ereignisse zurückzuführen (Einrichtung der Impfzentren und Flutkatastrophe). Beide Ereignisse stehen zusammen für rund 70 (temporäre) Rekrutierungen.

An zweiter Stelle steht das Unterrichtswesen, gefolgt in diesem Jahr vom Verarbeitenden Gewerbe, wo ebenfalls wieder deutlich mehr rekrutiert wurde als im Vorjahr. Die zusätzliche Nachfrage zieht sich quasi durch alle Industriebereiche, und insgesamt erreicht die Nachfrage im Sektor damit wieder das Niveau der Jahre 2016-2018.

Neue Stellenangebote 2021



Insgesamt ist in allen Sektoren ein deutlicher Anstieg der Stellenangebote im Vergleich zum Corona-Jahr 2020 zu verzeichnen. Vergleicht man mit 2019, dem Jahr vor der Krise, so ist die Nachfrage nach Arbeitskräften in vielen Sektoren noch weiter angestiegen. Ausnahmen sind vor allem der Handel, das Gesundheits- und Sozialwesen und das Gastgewerbe. In diesen Branchen ist die Nachfrage noch deutlich niedriger als vor der Krise.



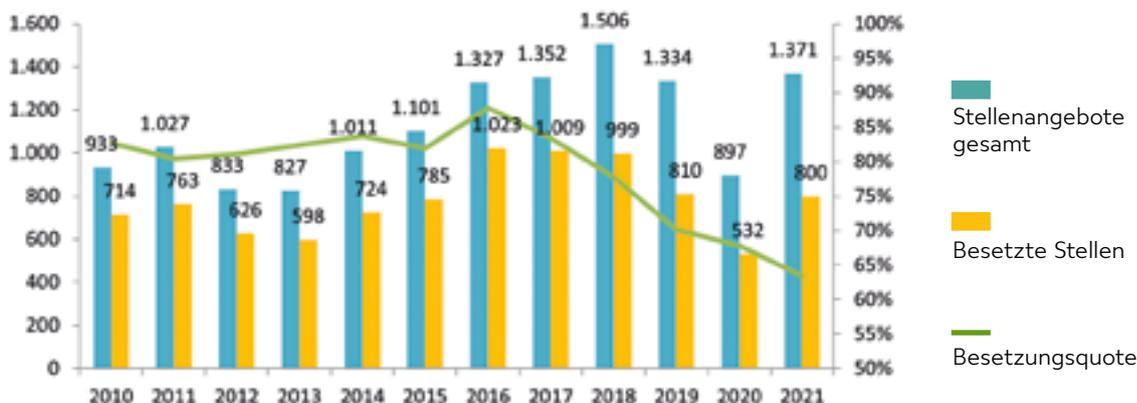
Die **Besetzungsquote**, d.h. der Anteil der Stellen, für den ein passender Bewerber gefunden wurde, belief sich 2021 nur noch auf 58% (Vorjahr 59%), bzw. 61%, wenn man nur die von Arbeitgebern aus der Deutschsprachigen Gemeinschaft aufgegebenen Stellen betrachtet (Vorjahr 64%). Dies bedeutet also zum fünften Jahr in Folge einen 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 insgesamt noch auf 63% (Vorjahr 68%). Dennoch ist es die niedrigste Besetzungsquote seit Jahren.

Zum Vergleich: in den Jahren 2010-2017 konnten im Schnitt 83% der Stellen besetzt werden. Und dieser Rückgang zieht sich quer durch praktisch alle Sektoren. Dies zeigt deutlich, dass der vielfach beschworene Fachkräfte- bzw. Arbeitskräftemangel sich nun auch in den Stellenvermittlungszahlen bemerkbar macht. Selbst die Corona-Krise konnte daran nichts ändern, denn aufgrund der Kurzarbeiterregelung wurden auch nur sehr wenige Arbeitskräfte freigesetzt, die diese Stellen hätten besetzen können.

Die durchschnittliche Dauer, die von der Mitteilung des offenen Stellenangebotes bis zu dessen Besetzung verstrich, betrug 2021 rund 53 Tage. Im Vergleich zum Vorjahr hat sich die Stellenbesetzungsdauer damit deutlich verlängert. Auch der Anteil der Stellen, die innerhalb von 2 Monaten besetzt waren, liegt nur noch bei 70% (Vorjahr 81%). Bei diesen Berechnungen werden allerdings nur die Stellen berücksichtigt, die mit einem dem ADG bekannten Kandidaten besetzt wurden.

Stellenbesetzungsquote seit 2010





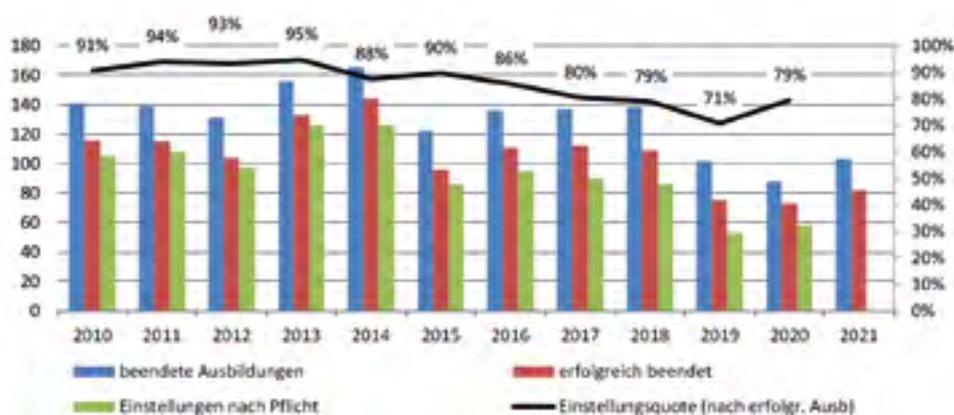
Ein bewährtes Instrument zur Besetzung von Stellen, für die kein unmittelbar passender Kandidat gefunden werden kann, ist die **Individuelle Berufsausbildung im Unternehmen (IBU)**. Der Arbeitgeber kann einen Arbeitsuchenden während 4 bis 26 Wochen am Arbeitsplatz ausbilden und muss ihn anschließend 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.

2021 haben **103 Personen** eine IBU in einem Betrieb in der Deutschsprachigen Gemeinschaft beendet. Damit hat sich die Zahl nach der Corona-Krise wieder positiv entwickelt, liegt aber immer noch tiefer als in vorherigen Jahren, denn der Mittelwert der Jahre 2010 bis 2019 lag bei 137 Personen. 79% der Teilnehmer haben die Ausbildung erfolgreich beendet. Wenn die Ausbildung erfolgreich beendet wird, werden die Praktikanten auch zumeist übernommen: im Schnitt der letzten zehn Jahre wurden 87% aller erfolgreichen Absolventen auch über die Pflichteinstellungsperiode hinaus im Betrieb beschäftigt. In den letzten drei Jahren allerdings ist die Übernahmequote mit rund 77% deutlich abgesackt.

Die meisten IBUs wurden dieses Jahr im Baufach und im Handel abgeschlossen, gefolgt vom Dienstleistungssektor und dem Verarbeitenden Gewerbe. Auch im Bereich Landwirtschaft/Forstarbeit/Gartenbau oder für Büroangestellte, Lageristen oder Horeca-Personal wird gerne auf IBU zurückgegriffen.

Weitere Angaben, auch zum Profil der Praktikanten, sind im Kapitel zur Ausbildung zu finden. Dort wird auch das **Einstiegspraktikum (EPU)** beschrieben, das eine weitere Möglichkeit darstellt, jungen Arbeitsuchenden eine erste betriebliche Erfahrung zu vermitteln.

Anzahl IBU seit 2010



Service für Grenzüberschreitende Arbeitsvermittlung (SGA)

Das Arbeitsamt ist aktiver Partner des Interreg-Projektes youRegion, das zwei Ziele verfolgt, zum einen die Implementierung einer Willkommenskultur in der Euregio und zum anderen die Förderung eines grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes. Die Projektdauer war ursprünglich auf 3 Jahre angelegt, wurde dann aber aufgrund der COVID-Krise um ein Jahr verlängert (Juni 2018 bis Mai 2022).

Das Arbeitsamt verfolgt dabei das Ziel, gemeinsam mit der Agentur für Arbeit Aachen-Düren einen Service für Grenzüberschreitende Arbeitsvermittlung (SGA) in Kelmis einzurichten und umzusetzen.

Das Besondere des neuen Dienstes ist die Beratung aus einer Hand, d.h. die gemeinsame Beratung durch jeweils eine Fachkraft des Arbeitsamtes und eine Fachkraft der Agentur für Arbeit Aachen-Düren, die jeden Donnerstag in Kelmis angeboten wird. Die Dienstleistung umfasst u.a.

die Eintragung in die Kundendatenbank beider Arbeitsverwaltungen, Basisinformationen über die unterschiedlichen Sozialsysteme, Informationen zum Bewerbungsverfahren, Ratschläge bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen in beiden Ländern, die Unterbreitung von Stellenangeboten aus dem Nachbarland, usw.

Auch die Arbeitgeber werden bei der Suche nach Kandidaten aus dem Nachbarland unterstützt.

Von April 2021 bis März 2022 wurden in diesem Rahmen **96 Kunden** unterstützt (187 Beratungen), wobei die Anzahl Kunden mit Wohnsitz in Belgien, die in Deutschland eine Arbeit suchen, deutlich höher ist als umgekehrt (74/22). Etwa ein Drittel dieser Personen konnte in Arbeit vermittelt werden.

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



Unternehmensservice

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

Die Einzelberatungen können im persönlichen Kontakt verlaufen, wurden in Pandemie-Zeiten jedoch vorwiegend telefonisch oder per Mail abgehalten. **125 Betriebe und 1.275 Personen** haben dieses Angebot 2021 in Anspruch genommen. Im Vergleich zum Vorjahr sind die Anfragen insbesondere seitens der Personen wieder deutlich angestiegen.

Einstellungsbeihilfen AktiF und AktiF PLUS

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

Wenn Arbeitgeber Personen einstellen, die einer der definierten Zielgruppen angehören, werden sie durch die AktiF- oder AktiF PLUS-Zuschüsse während 2 bzw. 3 Jahren finanziell unterstützt (Auszahlung von degressiven Pauschalbeträgen durch das Ministerium der Deutschsprachigen Gemeinschaft). Im Zuge der Corona-Krise wurden ab Mai 2020 die Zuschussbeträge verdoppelt und die Förderfristen um sechs Monate verlängert, um die Beschäftigung der Zielgruppen in diesen schwierigen Zeiten zusätzlich zu fördern.

Zielgruppen für den AktiF-Zuschuss

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



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

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

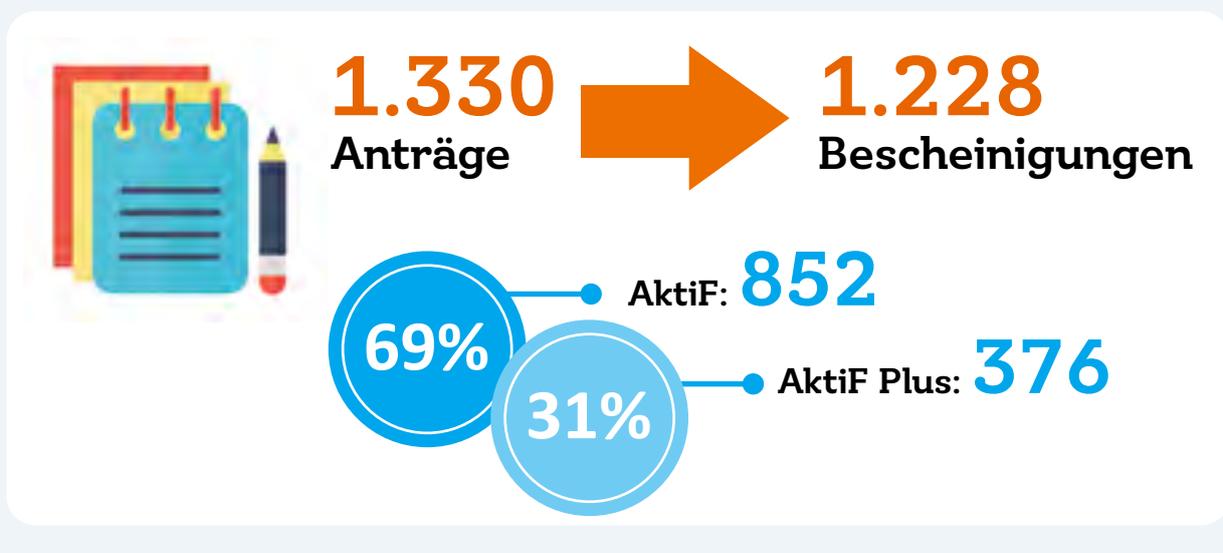
Seit Januar 2019 stellt das Arbeitsamt die entsprechenden Bescheinigungen für die in Frage kommenden Arbeitsuchenden aus.

AktiF/AktiF Plus-Bescheinigungen - einige Zahlen

Im Jahr 2021 wurden **1.330 Anträge** beim Arbeitsamt eingereicht (+43% im Vgl. zum Vorjahr). Es wurden daraufhin 1.228 Bescheinigungen ausgestellt (+52% zum Vorjahr):

- **AktiF** **852 (69% aller Anträge)**
- **AktiF PLUS** **376 (31 % aller Anträge)**

Insbesondere die Zahl der Anträge für AktiF ist somit deutlich gestiegen im Vergleich zu 2020 (+70%).



Die meisten AktiF-Bescheinigungen entfielen auf niedrigqualifizierte Jugendliche (44%), gefolgt von den Arbeitssuchenden von über 50 Jahren (27%) und den Langzeitarbeitslosen (22%). Der starke Anstieg innerhalb der Zielgruppe der Jugendlichen ohne Abitur oder Lehre ist einer Erweiterung der Zielgruppe auf die schulpflichtigen Lehrlinge geschuldet. Diese Erweiterung betraf 2021 sowohl die neuen als auch die bereits laufenden Lehrverträge. In Zukunft werden nur noch die jeweils neuen Lehrverträge betroffen sein. Aber auch für die älteren Arbeitssuchenden wurden deutlich mehr Bescheinigungen als in den Vorjahren ausgestellt.

Bei den AktiF PLUS-Bescheinigungen entfielen 40% auf niedrigqualifizierte Langzeitarbeitslose. Fehlende Sprachkenntnisse spielten bei 38% der Bescheinigungen eine Rolle, verminderte Arbeitsfähigkeit bei 26%.

Laut Angaben des Ministeriums wurden 350 dieser Bescheinigungen für Neueinstellungen im Laufe des Jahres 2021 eingereicht, davon 242 AktiF- und 108 AktiF Plus-Bescheinigungen. Dies sind deutlich mehr als im Vorjahr (217 Neueinstellungen). Insgesamt haben also rund 26% der ausgestellten Bescheinigungen zu einer Beschäftigung geführt, was im Proporz fast identisch zu den Vorjahren ist.

AUSBILDUNG



Ausbildungen für Arbeitsuchende

Aus- und Weiterbildung und die Entwicklung von Kompetenzen spielen eine wichtige Rolle bei der Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit und Wiedereingliederung von Arbeitslosen, und auch für Beschäftigte ist die ständige Weiterbildung in einer sich rasch verändernden Arbeitswelt von großer Bedeutung. Dem Arbeitsamt kommen in diesem Kontext mehrere Aufgaben zu: zum einen bietet es selbst Ausbildungen und Praktika an, zum anderen ist es in der Ausbildungsberatung tätig und orientiert Arbeitsuchende zu den Angeboten von Partnerorganisationen oder externen Anbietern. Und schließlich bezuschusst es auch Ausbildungsmaßnahmen von Beschäftigten in den Betrieben der Deutschsprachigen Gemeinschaft.

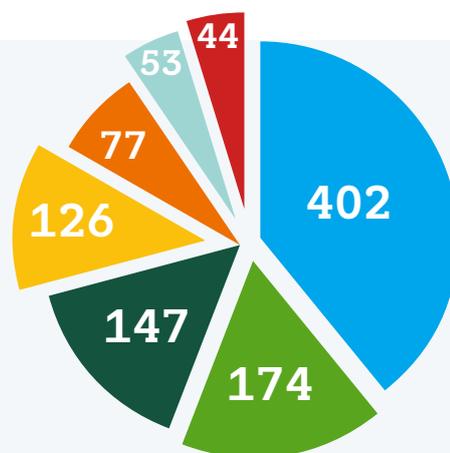
Die Zahl der Ausbildungsteilnehmer variiert mit der Arbeitslosenzahl, der Konjunktur auf dem Arbeitsmarkt und dem zur Verfügung stehenden Ausbildungsangebot. Nachdem das Angebot 2020 aufgrund der Corona-Krise teilweise eingeschränkt war, konnte es 2021 größtenteils wieder hochgefahren werden. Ein neues Angebot wurde 2021 im Bereich der Teilqualifizierungen geschaffen (s. u.). So konnten im Laufe des Jahres **1.023 Teilnehmer** in den verschiedenen Maßnahmen¹ verzeichnet werden (Vorjahr 972). Hierbei handelte es sich um **962 unterschiedliche Personen**, wovon also 61 an mehr als einer Maßnahme teilgenommen haben (z.B. eine Integrations- und eine Qualifizierungsmaßnahme, an zwei Sprachkursen o.ä.). Als Teilnehmer wird gezählt, wer im Jahr mindestens eine Stunde an einer Ausbildung teilgenommen hat. Erstreckt sich die Ausbildung über mehr als ein Ziviljahr, so wird die Person in beiden Jahren gezählt.

Auch Personen, die eine IBU in der Wallonie absolviert haben (FPI), Teilnehmer an Arbeitsplatzprobungspraktika sowie arbeitsuchende Personen in den verschiedenen Ausbildungsangeboten der Dienststelle für Selbstbestimmtes Leben und diverse Praktika („Sonstige Art. 30-34“) werden hier der Vollständigkeit halber erfasst. Deshalb können die Zahlen nicht mehr eins zu eins mit denen vor 2019 verglichen werden.

Auch die Erfassungsmethode hat aufgrund der Anpassungen an den neuen Berufsbildungserlass leicht geändert (Vereinheitlichung der Quellen und neue Gruppierung). So wird z.B. eine Reihe von Ausbildungen, die früher zu den Qualifizierungsmaßnahmen gezählt wurden, seitdem zur Gruppe „Studium, Lehre“ gezählt, da sie im Unterrichtswesen angesiedelt sind und unter Art. 28 des Berufsausbildungserlasses fallen (z.B. Abiturvorbereitungskurse, Ausbildungen an der AHS, schulische Weiterbildungen in der Französischen Gemeinschaft usw.).

Arbeitsuchende in Ausbildung 2021

- Qualifizierung Partner (Art. 27)
- IBU, FPI
- Studium, Lehre (Art. 28-29)
- Integrationsmaßnahmen (Art. 27)
- Qualifizierung BBZ (Art.27)
- Sonstige (Art. 30-34)
- AEP



¹ Ausgenommen sind hier die Teilnehmer an den Fernkursen der BFZ Essen. 2021 haben sich dort 10 Personen neu eingeschrieben.



Des Weiteren haben **25 Beschäftigte** an Weiterbildungen der Berufsbildungszentren des Arbeitsamtes teilgenommen¹ und für **1.164 Beschäftigte** in der Deutschsprachigen Gemeinschaft wurden Ausbildungen am Arbeitsplatz bezuschusst.

Seit der Reform des Berufsausbildungserlasses, der Anfang 2019 in Kraft getreten ist, haben nur noch gewisse Arbeitsuchende Anrecht auf die Ausbildungsprämie und Fahrtkostenentschädigung: die Ausbildungsdauer muss mindestens 4 Wochen oder mindestens 20 Stunden pro Woche betragen und der Arbeitsuchende einer der Zielgruppen der AktiF/AktiF PLUS-Beschäftigungsförderung angehören (Langzeitarbeitslose, ältere Arbeitslose oder jugendliche Arbeitslose mit höchstens mittlerer Qualifikation und seit 6 Monaten arbeitsuchend) oder niedrigqualifiziert sein. Teilnehmer an einer Vorschalt- oder Integrationsmaßnahme erhalten die Prämie und Fahrtkostenentschädigung unabhängig von den zuvor genannten Kriterien. 2021 hatten 500 Personen Anrecht auf diese Entschädigungen, das entspricht rund 62% der Teilnehmer an Ausbildungen (IBU- und DSL-Teilnehmer ausgenommen).

Freistellungen

Unter bestimmten Bedingungen können entschädigte Arbeitslose für die Dauer einer Ausbildung oder eines Studiums von der Arbeitsuche freigestellt werden und weiterhin Arbeitslosengeld beziehen. Die Freistellung bedeutet, dass die Person nicht auf angebotene Stellen reagieren und auch nicht mehr selbst aktiv nach Arbeit suchen muss. Allerdings muss sie weiterhin eventuellen Vorladungen des Arbeitsamtes Folge leisten. Die Bedingungen zum Erhalt einer Freistellung sind unterschiedlich je nach Art der Ausbildung. Es muss sich allerdings um eine Ausbildung handeln, die sich über mindestens 4 Wochen und 20 Wochenstunden erstreckt. Diese Bedingung entfällt für die Teilnehmer an Integrations- und

Vorschaltmaßnahmen. Bei Aufnahme eines Studiums müssen mindestens 27 ECTS belegt werden.

2021 wurden **218 Anträge auf Freistellung** eingereicht (Vorjahr 187). Hiervon wurden 197 positiv beschieden. 144 Anträge betrafen Ausbildungen für Mangelberufe. In diesem Fall gelten erleichterte Zugangsbedingungen. Die meisten Anträge (105) betrafen die Aufnahme eines Studiums. Diese Zahlen umfassen allerdings auch Verlängerungsanträge und können daher nicht mit der Zahl der aufgenommenen Ausbildungen/Studien gleichgesetzt werden.

¹ Diese Zahl wird noch durch die Corona-Krise beeinflusst, da die sogenannten Winterkurse im Bauzentrum des Arbeitsamtes Anfang 2021 aufgrund der Corona-Regeln noch stark eingeschränkt waren.

Qualifizierungsmaßnahmen (Art. 27)

Die meisten Arbeitssuchenden - **402 Personen** - haben an vom Arbeitsamt anerkannten Qualifizierungsmaßnahmen teilgenommen, sei es an kollektiven Ausbildungen bei verschiedenen Partnerorganisationen des Arbeitsamtes in der Deutschsprachigen Gemeinschaft oder individuell bei verschiedenen Ausbildungseinrichtungen im In- und Ausland.

Fast die Hälfte der Teilnahmen (49%) entfällt auf Sprachkurse, und dies hauptsächlich bei der KAP, sowie bei der VHS (Deutsch) und an den IPEPS-Kursen im Arbeitsamt (Französisch, Niederländisch).

Die übrigen Personen haben hauptsächlich Ausbildungen beim FOREM (bzw. 2 Personen auch bei Bruxelles Formation), die Kindergartenhelferausbildung, verschiedene Ausbildungen der KPVDB (Familien- und Pflegehelfer, Kinderbetreuer) und die Teilqualifizierungen besucht. Hinzu kommen einige individuelle Teilnahmen (7 Personen) an diversen Ausbildungen im In- und Ausland. Hier wurden die Teilnahmemöglichkeiten durch den Reformterlass zur Berufsausbildung seit 2019 erweitert.

Ein wichtiger Ausbildungsträger ist das FOREM, dessen Angebote allen Arbeitssuchenden aus der DG mit ausreichenden Französischkenntnissen offen stehen. Komplementär zu den oben genannten Qualifizierungen in der Deutschsprachigen Gemeinschaft, die eher die Bereiche Sprachen, Soziales, Gesundheit und Pädagogik abdecken, bietet das FOREM auch viele berufsqualifizierende Ausbildungen im gewerblich-technischen Bereich (Informatik, LKW-Fahrer, Elektriker, Installateur, Fliesenleger, Lebensmittelverarbeitung, ...). Doch auch allgemeine Ausbildungen (Sprachen, Vorqualifizierung, ...) werden dort angeboten. 2021 haben insgesamt **68 Arbeitssuchende** aus der Deutschsprachigen Gemeinschaft an FOREM-Ausbildungen teilgenommen (und 2 Personen bei Bruxelles Formation).



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

Neues Angebot: Teilqualifizierungen

Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels wurde 2019 eine Analyse des Ausbildungsangebots für Arbeitsuchende durchgeführt (s. Tätigkeitsbericht 2020). Als Manko wurde unter anderem ein Mangel an Möglichkeiten zur Erlangung von **Teilqualifizierungen** festgestellt, insbe-

sondere im

& Außentüren“ konzipiert, und in Kooperation mit dem ZAWM und BPost eine Ausbildung zum **„Post- und Paketzusteller und Verteiler“**. Hinzu kam ein **Grundlagenkurs Schweißen** in Zusammenarbeit mit dem ZAWM.

Eine erste Zwischenevaluation der Maßnahmen von März 2022 zeigt ein durch-

wachsenes Ergebnis. Es wurde kaum jemand in den Zielberuf vermittelt (9%), aber immerhin sind weitere 38% in eine andere Tätigkeit oder Ausbildung vermittelt worden. Die Maßnahmen waren allerdings auch sehr heterogen im Aufbau, im Ablauf (z.B. mit oder ohne betriebliche Komponente) und im Ausgangspunkt (Initiator der Qualifizierung). Durchgängig ist aber festzustellen, dass die Teilnehmer sehr intensiv begleitet und die Erwartungen und das Commitment der Arbeitgeber sorgfältig abge-

klopft werden müssen, um am Ende ein positives Ergebnis erzielen zu können. Darüber hinaus konnten wertvolle Erkenntnisse für die einzelnen Maßnahmetypen gewonnen werden.

Da es sich um erste Pilotprojekte handelt, ist es noch zu früh für eine abschließende Bewertung. Weitere Projekte sind in Planung und eine weitere Evaluation ist für 2023 vorgesehen.

handwerklich/technischen Bereich.

In der Tat gibt es einen hohen Anteil an niedrig qualifizierten Arbeitsuchenden, für die eine komplette Berufsausbildung nicht in Frage kommt, und das aus unterschiedlichen Gründen (zu lang, zu anspruchsvoll, zu schulisch, zu unflexibel ...).

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

In Kooperation mit dem IAWM und ZAWM wurde eine Ausbildung zum **„Monteur im Holzverarbeitenden Bereich - Dachkonstruktion/Fenster**



Integrations- und Vorschaltmaßnahmen (Art. 27)

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. So bieten sie beispielsweise Vorqualifizierungen in den Bereichen Holz, Metall, Mechanik, Gartenbau, Landschaftspflege, Bau und Baunebenberufe, Horeca, Einzelhandel, usw.

2021 haben **126 Personen** an diesen Projekten teilgenommen, die sich zurzeit auf nur noch zwei Träger in Ostbelgien verteilen: Dabei VoG im Süden der Deutschsprachigen Gemeinschaft (38 Teilnehmer), CAJ-Intego (89 Teilnehmer) im Norden der Deutschsprachigen Gemeinschaft.

126 Personen

Dabei VoG: 38 Teilnehmer
CAJ-Intego: 89 Teilnehmer

Berufsbildungszentren des Arbeitsamtes (Art. 27)

Insgesamt 77 Arbeitsuchende, 2 Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen und 25 Beschäftigte haben 2021 eine Aus- oder Weiterbildung in einem BBZ des Arbeitsamtes absolviert:

BBZ Büroberufe Eupen und St. Vith

Die Ausbildung zum **administrativen Angestellten** wird in Zusammenarbeit mit dem Ausbildungszentrum der Paritätischen Kommission für Angestellte, Cefora, organisiert. Cefora gewährt eine finanzielle und pädagogische Unterstützung und Hilfe bei der Praktikumssuche und Vermittlung. Die Ausbildungsinhalte werden mit Cefora abgestimmt, so dass diese den Anforderungen der Paritätischen Kommission entsprechen. Die Ausbildung wird durch fachübergreifende und integrierte Unterrichte und Tests möglichst praxisnah gestaltet. Hier gab es 2021 **17 Teilnehmer**.

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.

Darauf aufbauend wurde 2021 die neue Teilqualifizierung zur **administrativen Hilfskraft** angeboten. Diese bereitet auf einfache und zuarbeitende Bürotätigkeiten vor und richtet sich an Arbeitssuchende mit Berufswunsch Büro oder mit Berufswünschen in artverwandten Berufen (gemischte Funktionen) in der Logistik, im Verkauf, Dienstleistungsbereich, am Empfang,....

Es handelt sich um eine Teilqualifizierung (Dauer 20 Wochen) im Hinblick auf eine weitere Qualifizierung oder Ausbildung, z.B. im Betrieb. Insgesamt haben **30 Personen** an den beiden Angeboten (modulare Ausbildung/administrative Hilfskraft) teilgenommen.

Neu ist auch das Angebot von Modulen im Bereich der **digitalen Kompetenzen**, wo ein Einstieg in einen fachkundigen Umgang mit digitalen Technologien und grundlegende IT-Kenntnisse vermittelt werden. Die Inhalte richten sich am europäischen Raster der digitalen Kompetenzen aus. 2021 wurden **7 Teilnehmer** verzeichnet.

BBZ Baufach in St.Vith

Die achtmonatige **Maurergrundausbildung** entspricht den heutigen hohen Anforderungen in Bezug auf Qualität, Nachhaltigkeit und Energieeffizienz. Vermittelt werden moderne praktische Arbeitstechniken und Fertigkeiten sowie Kenntnisse in den Bereichen Fachkunde, Planlesen, Sicherheit, Handhabung und Wartung. **9 Personen** haben 2021 diese Ausbildung absolviert. Als neue, niedrighschwelligere Teilqualifizierung wurde die kürzere Ausbildung zum **Bauhilfsarbeiter** (Dauer 16 Wochen) angeboten. Bauhilfsarbeiter führen in Betrieben des Hochbaugewerbes sowie in anderen Baufachbetrieben einfachere und zuarbeitende Tätigkeiten aus. Nur **2 Personen** haben 2021 dieses Angebot genutzt.

Der **Weiterbildungskatalog** umfasst mehr als **30 mögliche Lehrgänge für Beschäftigte**. Er wird ständig weiterentwickelt und angepasst, umfasst stets mehr Lehrgänge im Bereich der Arbeitssicherheit, aber auch immer mehr spezifische praktische Lehrgänge, die auf den Bedarf der Betriebe zugeschnitten sind. Aufgrund der Corona-Situation konnten die Weiterbildungen im Winter 2021 nur in sehr eingeschränktem Maße stattfinden, lediglich verschiedene Kurse im Bereich der Arbeitssicherheit durften stattfinden.

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

BBZ Reinigungstechniken in Eupen

Die Ausbildung zur **Reinigungsfachkraft** verbindet Praxis (Handhabung der Maschinen) mit theoretischem Wissen (Produkte, Hygiene, Sicherheit, usw.). Heutzutage wird die Beherrschung von verschiedenen Reinigungstechniken verlangt und die Anforderungen an das Fachpersonal sind hoch. Auch in dieser Ausbildung arbeitet das Arbeitsamt mit dem Sektor zusammen, und zwar dem Dachverband des Reinigungssektors (CFN/UGBN), der die Ausbildung finanziell und pädagogisch unterstützt. Im Jahre 2021 haben **19 Personen** an dieser Ausbildung teilgenommen.

Dass die Teilnehmerzahlen in den BBZ in den letzten Jahren deutlich zurück gegangen sind, liegt zum einen an den sinkenden Arbeitslosenzahlen, zum anderen aber auch an der Angebotsstruktur.

Entwicklung der Teilnehmerzahl in den BBZ



tur: zum Teil konnten ausgeschiedene Ausbilder über lange Zeit nicht ersetzt werden (Maurer und Reinigungstechniken), zum anderen hat das Forem inzwischen auch in Verviers ein eigenes Angebot für Maurer aufgebaut und im Bürobereich wurde die Teilnehmerzahl durch Cefora aus Qualitätsgründen auf 15 pro Lehrgang beschränkt. In der Corona-Zeit ist die Teilnehmerzahl weiter gesunken, da Ausbildungen zum Teil unterbrochen werden mussten oder gar nicht angeboten werden konnten.

Um diesen Entwicklungen (und dem immer schwierigeren Teilnehmerprofil) Rechnung zu tragen, hat das Arbeitsamt - zum Teil auch in Partnerschaft mit anderen Trägern - die o.e. neuen Angebote im Bereich der Teilqualifizierungen entwickelt und stellt auch für die Zukunft weitere grundsätzliche Überlegungen zur Fortführung bzw. Umgestaltung des Ausbildungsangebots im Arbeitsamt an. Im Hintergrund dieser Überlegung steht auch das geplante REK III-Vorhaben zur Strukturreform in der beruflich-technischen Ausbildung in der Deutschsprachigen Gemeinschaft.

Vollzeitstudium & Duale Ausbildung (Art. 28 und 29)

Arbeitsuchende können auch ein Vollzeitstudium oder eine duale Ausbildung unter Beibehalt des Arbeitslosengelds aufnehmen, insofern sie gewisse Bedingungen erfüllen. 2021 haben insgesamt **119 Personen** von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht und eine entsprechende Freistellung von der Verfügbarkeit erhalten: 28 Personen haben an einer Abiturvorbereitung teilgenommen und 91 Personen waren im Hochschulunterricht oder einer schulischen Weiterbildung („promotion sociale“) eingeschrieben. Weitere 28 Arbeitsuchende waren in einer Lehre.

119 Personen
Vollzeitstudium
28 Personen
Lehre

Bei den Studienfächern sind vor allem soziale, pädagogische und pflegerische Ausrichtungen gefragt, diese machen rund 70% aller gefolgten Studiengänge aus. Die restlichen 30% betreffen

Studien mit betriebswirtschaftlicher, technischer oder wissenschaftlicher Ausrichtung. Die gewählten dualen Ausbildungen decken den gesamten gewerblich-technischen Bereich ab, vom IT-Fachmann über den Maschinenschlosser bis zum Verkäufer.

Teilnehmer	2020	2021
Abiturvorbereitung	33	28
Vollzeitstudium	72	91
Lehre	22	28

Betriebliche 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 **Arbeitsplatzerprobungspraktikum (AEP)** genutzt. Es handelt sich um ein maximal einmonatiges Betriebspraktikum, das es dem Arbeitsuchenden erlauben soll, sich ein Bild vom Arbeitsumfeld und den Anforderungen in einem bestimmten Betrieb zu machen und wenn möglich mit einer Einstellung oder der Aufnahme einer Ausbildung enden soll. Darüber hinaus werden zu den Trainingsmaßnahmen auch Outplacement-Angebote im Rahmen von

Kollektiventlassungen gezählt. 2021 haben **44 Personen** an einem AEP teilgenommen (Vorjahr 46 Personen); Outplacement-Module haben hingegen keine stattgefunden.

Arbeitsuchende haben aber unter gewissen Bedingungen auch die Möglichkeit, sich einmalig für ein **Betriebspraktikum** Art. 33, das die Dauer von 3 Monaten nicht überschreiten darf und dem ein Ausbildungsprogramm zugrunde liegen muss, freistellen zu lassen, oder als **Unternehmenskandidat** im Rahmen einer Aktivitätsgenossenschaft (Art. 31) oder für eine **Ausbildung durch Arbeit** in einer EFT/AFT (Art. 32). Hiervon haben im vergangenen Jahr 7 Personen Gebrauch gemacht (3 unter Art. 31 und 4 unter Art. 32). Weitere 46 Personen haben an Ausbildungs- oder Orientierungsmaßnahmen der Dienststelle für Selbstbestimmtes Leben teilgenommen (Art. 30).

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

2021 haben **150 Personen** an einer IBU in der Deutschsprachigen Gemeinschaft und **24** an einer FPI in der Wallonie teilgenommen, sowie **35** an einer EPU. Von den letzteren waren allerdings 24 im Projekt „KindergartenhelferIn“, so dass sie auch in den Qualifizierungsmaßnahmen enthalten sind und hier nicht mehr gesondert betrachtet werden. Von den übrigen 11 Personen, die eine EPU absolviert haben, waren sechs Monate später 8 Personen in Arbeit und 2 in einer Lehre. Nur eine Person war nach wie vor arbeitslos. Auch das Profil und der Verbleib der FPI-Teilnehmer werden hier nicht weiter untersucht.

Start2day

2021 wurde im Rahmen des Fachkräftebündnisses eine neue Initiative ins Leben gerufen: am 14. Oktober wurde Absolventen des Integrationsparcours die Möglichkeit gegeben, einen Schnuppertag in einem hiesigen Unternehmen zu verbringen. Ziel war es, Migranten und Arbeitgeber miteinander in Kontakt zu bringen, um sich gegenseitig kennenzulernen und im besten Fall Perspektiven für eine mögliche Beschäftigung zu eröffnen. Hierzu wurden Tandems zwischen interessierten Personen und Arbeitgebern gebildet. Die Aktion wurde gemeinsam vom Wirtschafts- und Sozialrat der Deutschsprachigen Gemeinschaft, Info Integration, dem Kabinett des Ministerpräsidenten und dem Arbeitsamt organisiert.

12 Personen (9 Frauen und 3 Männer) haben an dieser Initiative teilgenommen.

Viele der Teilnehmer haben im Anschluss daran weiterführende Beratungen in Anspruch genommen, eine Person hat einen Job gefunden. Eine Neuauflage der Initiative 2022 ist in Planung, wobei die Praktikumsdauer etwas verlängert wird, um ein besseres Kennenlernen zu ermöglichen.



Teilnehmerprofil und Verbleibanalysen

Profil der Ausbildungsabgänger

Die nachfolgenden Angaben beziehen sich auf insgesamt **625 Abgänger** des Jahres 2021, d.h. Personen, die im Jahr eine (oder mehrere) der aufgeführten Ausbildungen abgebrochen oder erfolgreich beendet haben.

Nach Geschlecht

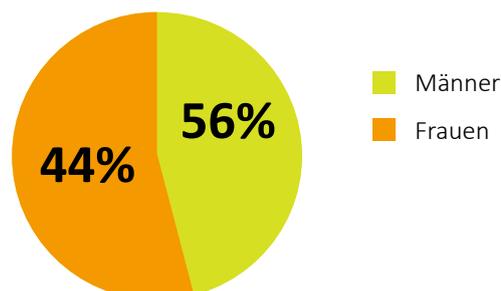
Es ist ein Überhang an Männern unter den Teilnehmern der verschiedenen Ausbildungen festzustellen, verglichen mit dem durchschnittlichen Arbeitslosenprofil 2021. Dies betrifft insbesondere die Integrations- und Vorschaltmaßnahmen, die vorrangig ein männliches Publikum erreichen, sowie die verschiedenen betrieblichen Maßnahmen (AEP, IBU und andere Praktika). Vor allem IBU werden relativ oft in technischen oder handwerklichen Berufen durchgeführt.

Arbeitsuchende 2021



Nach Ausbildungstyp	Abgänger	Frauen	Männer
Qualifizierung	272	58%	42%
Integration & Vorschaltm.	92	29%	71%
BBZ	53	53%	47%
Studium/Lehre	44	44%	56%
AEP, Praktika	27	27%	73%
IBU	21	21%	79%

Ausbildungsabgänger 2021



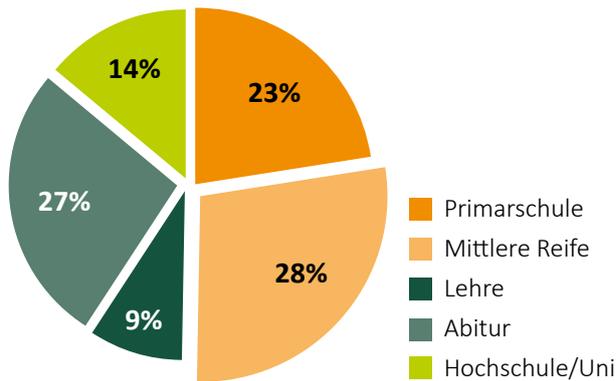
Nach Qualifikation

Alle Angebote zusammengenommen sind die niedrig qualifizierten Maßnahmeteilnehmer unter- und die Personen mit mittlerer Qualifikation überrepräsentiert im Vergleich zum Profil der Arbeitslosen insgesamt: 43% der Abgänger gelten als niedrig qualifiziert (höchstens Mittlere Reife), 44% haben eine mittlere Qualifikation (Lehre oder Abitur) und 13% 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. Dabei muss angemerkt werden, dass ausländische Hochschulabschlüsse hier berücksichtigt sind, selbst wenn diese in Belgien nicht anerkannt oder gleichgestellt sind. Die Niedrigqualifizierten sind besonders stark vertreten in den Integrations- und Vorschaltmaßnahmen. Doch auch bei den BBZ-Teilnehmern sowie unter den Vollzeitstudenten sind sie mit knapp über 50% gut vertreten. Letzteres ergibt sich v.a. durch die Personen in Abiturvorbereitungskursen oder den schulischen Weiterbildungen (Pflegehelfer, ...).

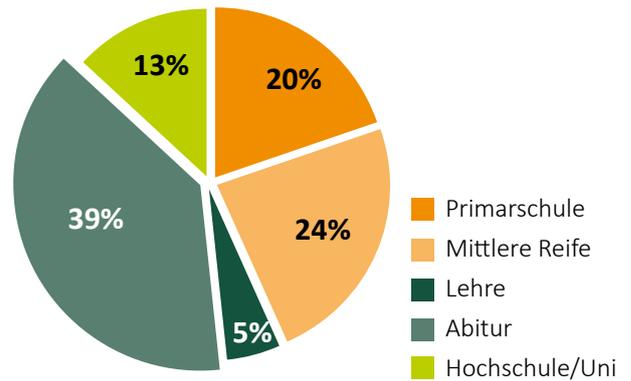
In den betrieblichen Maßnahmen (AEP, Praktika und IBU) sind Personen mittlerer Qualifikation überrepräsentiert.

Nach Ausbildungstyp	Niedrig	Mittel	Hoch
Qualifizierung	36%	43%	21%
Integration & Vorschaltm.	73%	25%	2%
BBZ	52%	41%	7%
Studium/Lehre	51%	42%	7%
AEP, Praktika	36%	55%	9%
IBU	30%	61%	9%

Arbeitsuchende 2021



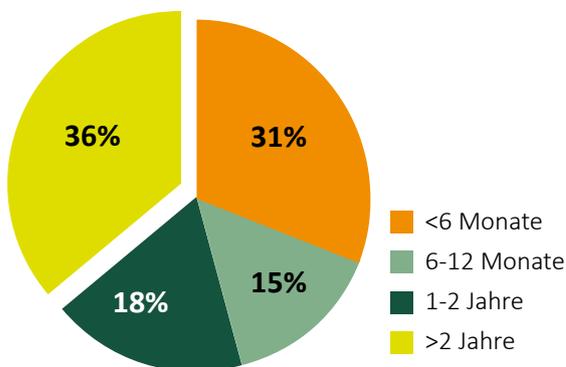
Ausbildungsabgänger 2021



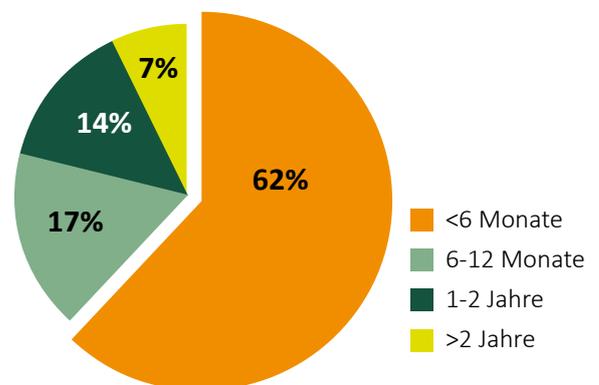
Nach Dauer der Arbeitslosigkeit

Die Teilnehmer an Ausbildungsmaßnahmen sind mehrheitlich Kurzarbeitslose, während diese nur 31% aller Arbeitslosen ausmachen. Insbesondere Personen, die länger als 2 Jahre arbeitslos sind, nehmen kaum an Ausbildungsmaßnahmen teil. Ein Großteil dieser Personen ist zudem älter als 50 oder sogar 60 Jahre. Dieses Publikum wird also durch diese Art Maßnahmen kaum erreicht. Den höchsten Anteil an Langzeitarbeitslosen findet man in den Integrations- und Vorschaltmaßnahmen (34%), gefolgt von den Qualifizierungsmaßnahmen (22%).

Arbeitsuchende 2021



Ausbildungsabgänger 2021



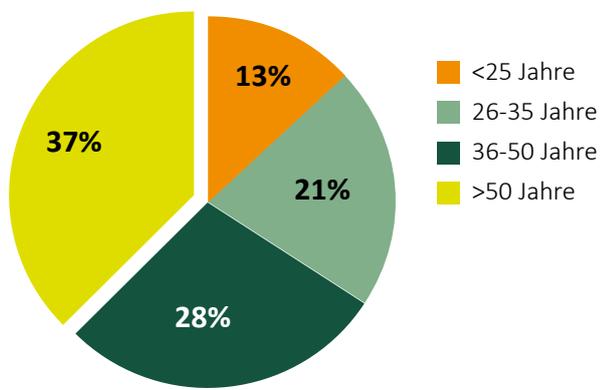
Nach Ausbildungstyp	< 6 Monate	6-12 Monate	1-2 Jahre	> 2 Jahre
Qualifizierung	59%	18%	15%	7%
Integration	47%	20%	22%	12%
BBZ	55%	28%	9%	9%
Studium/Lehre	73%	7%	16%	4%
AEP, Praktika	62%	18%	16%	4%
IBU	85%	10%	3%	2%

Nach Alter

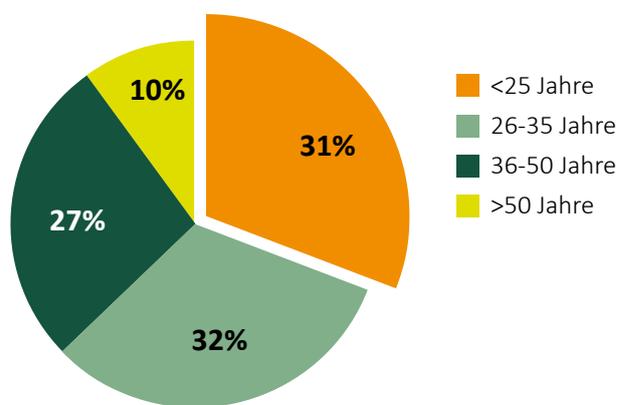
Die jüngeren Arbeitssuchenden sind in den meisten Ausbildungsmaßnahmen überrepräsentiert, während auf der anderen Seite der Anteil der über 50-Jährigen weit unter dem Durchschnitt aller Arbeitslosen liegt. Lediglich bei den BBZ-Teilnehmern ist ein signifikanter Anteil an älteren Teilnehmern vertreten. Die unter 25-Jährigen sind in den IBU, den Integrations- und Vorschaltmaßnahmen sowie in der Gruppe Studium/Lehre besonders stark vertreten, während hier kaum ältere Arbeitssuchende zu finden sind.

Nach Ausbildungstyp	< 25 Jahre	26-35 Jahre	36-50 Jahre	> 50 Jahre
Qualifizierung	19%	35%	35%	11%
Integration	45%	26%	25%	4%
BBZ	22%	19%	34%	24%
Studium/Lehre	38%	44%	11%	7%
AEP, Praktika	27%	44%	22%	7%
IBU	55%	27%	11%	7%

Arbeitssuchende 2021



Ausbildungsabgänger 2021

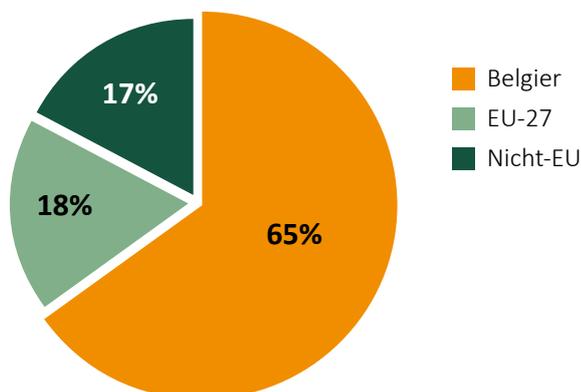


Nach Nationalität

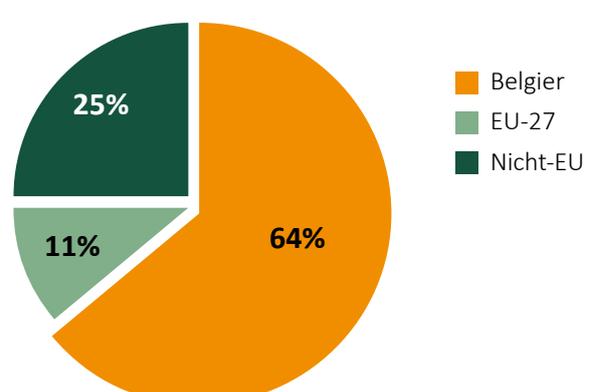
Nicht-EU-Bürger nehmen überproportional an den Ausbildungsmaßnahmen teil. Besonders in den Qualifizierungsmaßnahmen (d.h. in den Sprachkursen und FOREM-Ausbildungen) sind sie stark vertreten. Auch in den Integrations- und Vorschaltmaßnahmen sowie bei den AEP und Praktika sind sie gut vertreten. Bei den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

Nach Ausbildungstyp	Belgier	EU-27	Nicht-EU
Qualifizierung	55%	10%	36%
Integration	59%	17%	24%
BBZ	71%	10%	19%
Studium/Lehre	80%	11%	9%
AEP, Praktika	69%	9%	22%
IBU	79%	12%	10%

Arbeitssuchende 2021



Ausbildungsabgänger 2021



Verbleib der Abgänger 2020

Die Integration in den Arbeitsmarkt wird insbesondere 6 und 12 Monate nach Beendigung der Maßnahme überprüft. Daher wird hier die Verbleibanalyse der Abgänger des Jahres 2020 widergegeben. Auch hier handelt es sich sowohl um Personen, die die Maßnahme erfolgreich beendet haben, als auch um Abbrecher.

Es handelt sich um die erste Auswertung nach der Anpassung der Erfassungsmodalitäten an den neuen Berufsausbildungserlass, so dass die Ergebnisse nicht unbedingt mit den Vorjahren verglichen werden können (Umgruppierung von Ausbildungen, neue Ausbildungen hinzugekommen, usw.). Hinzu kommt, dass aufgrund der Corona-Krise das Ausbildungsangebot im Jahr 2020 zum Teil eingeschränkt werden musste. Dementsprechend liegt die Zahl der Abgänger um 16% niedriger als im Vorjahr (obwohl diverse Praktikaformen und die Abgänger von Studien oder einer Lehre hinzugekommen sind).

Zusammenfassung der Verbleibanalysen

584 Abgänger (erstmalig inklusive Studium/Lehre)

- **425** haben die Ausbildung zu Ende geführt (73%)
- **222** waren in Arbeit 6 Monate nach Ende (38%) + 104 waren in einer weiteren Ausbildung (18%) → Integrationsquote (Arbeit oder Ausbildung) von 56% nach 6 Monaten
- **264** waren in Arbeit ein Jahr nach Ende (45%) + 79 waren in einer weiteren Ausbildung (14%) → Integrationsquote (Arbeit oder Ausbildung) von 59% nach einem Jahr



Verbleib pro Ausbildungstyp	Qualifizierung	Integration & Vorschalt.	BBZ	Studium/Lehre	Praktika (inkl. AEP)	IBU*	TOTAL
Anzahl AbgängerInnen	249	107	46	37	57	88	584
davon Ausbildung beendet	83%	40%	76%	41%	93%	83%	73%
in Arbeit nach 6 M.	30%	25%	46%	35%	25%	83%	38%
in Arbeit nach 12 M.	36%	37%	48%	43%	46%	81%	45%
irgendwann mal in Arbeit*	46%	44%	59%	46%	56%	n.v.	48%
in Ausbildung nach 6 M.	14%	23%	13%	22%	46%	5%	18%
in Ausbildung nach 12 M.	12%	15%	9%	19%	32%	3%	14%

*alle erfolgten Arbeitsaufnahmen innerhalb des Jahres (wird für IBU nicht erfasst)

Insgesamt sind die Vermittlungsquoten in Arbeit (6 bzw. 12 Monate nach Beendigung der Ausbildung) im Vergleich zu den Abgängern des Jahres 2019 leicht gestiegen. Dabei dürften beide Jahrgänge teilweise unter der geringeren Einstellungsbereitschaft vieler Betriebe während der Corona-Krise gelitten haben.

Betrachtet man die Vermittlungsquoten nach Maßnahmentyp (ein Jahr nach Abschluss der Maßnahme), so stellt man fest, dass die IBU mit 81% Vermittlungsquote nach wie vor das beste Resultat erreicht (und zwar auch wieder deutlich besser als im Vorjahr, als ein merklicher Rückgang

festzustellen war). Neben der betriebsnahen Ausbildung trägt sicherlich auch das günstige Teilnehmerprofil zum Erfolg der Maßnahme bei. Danach kommen die Ausbildungen in den BBZ (48% Vermittlungsquote), die diversen Betriebspraktika (46%) und die Abgänger eines Studiums oder einer Lehre (43%). Bei den Lehr- und Studienabgänger muss man allerdings feststellen, dass es sich hauptsächlich um Abbrecher handelt: nur 41% der hier betrachteten Personen haben ihre Ausbildung erfolgreich zu Ende geführt.

Die Abgänger der Integrationsmaßnahmen erreichen mit 37% ein - im Vergleich zu den Vorjahren - erstaunlich gutes Ergebnis, während die Qualifizierungsmaßnahmen mit 36% etwas zurückfallen. Hier allerdings werden die Abiturvorbereitungskurse und gewisse Hochschulstudien im Gegensatz zu früheren Jahren nicht mehr mitgezählt, da diese jetzt in der Rubrik Studium/Lehre enthalten sind.

Festzustellen ist noch, dass die Praktika vielfach zu weiteren Ausbildungen zu führen scheinen: 32% der Absolventen waren ein Jahr später in einer weiteren Bildungsmaßnahme zu finden (und sogar 46% nach sechs Monaten).

Anmerkung zu IBU

Die Vermittlungszahlen der IBU hier sind höher als die in früheren Jahren veröffentlichten Daten, da hier auch die Arbeitsaufnahmen bei anderen Arbeitgebern als dem Arbeitgeber der IBU selbst gezählt werden. Im Unterschied zur Vermittlungsquote auf S. 31 wird hier zudem der

Verbleib nach 6 bzw. 12 Monaten ermittelt und nicht unmittelbar im Anschluss an die Pflichteinstellungsperiode. Zur Illustration: von den 81% in Beschäftigung nach 1 Jahr waren 65% noch beim Ausbildungsbetrieb und 16% in einem anderen Betrieb beschäftigt.

Ausbildungsbeihilfen für Betriebe

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

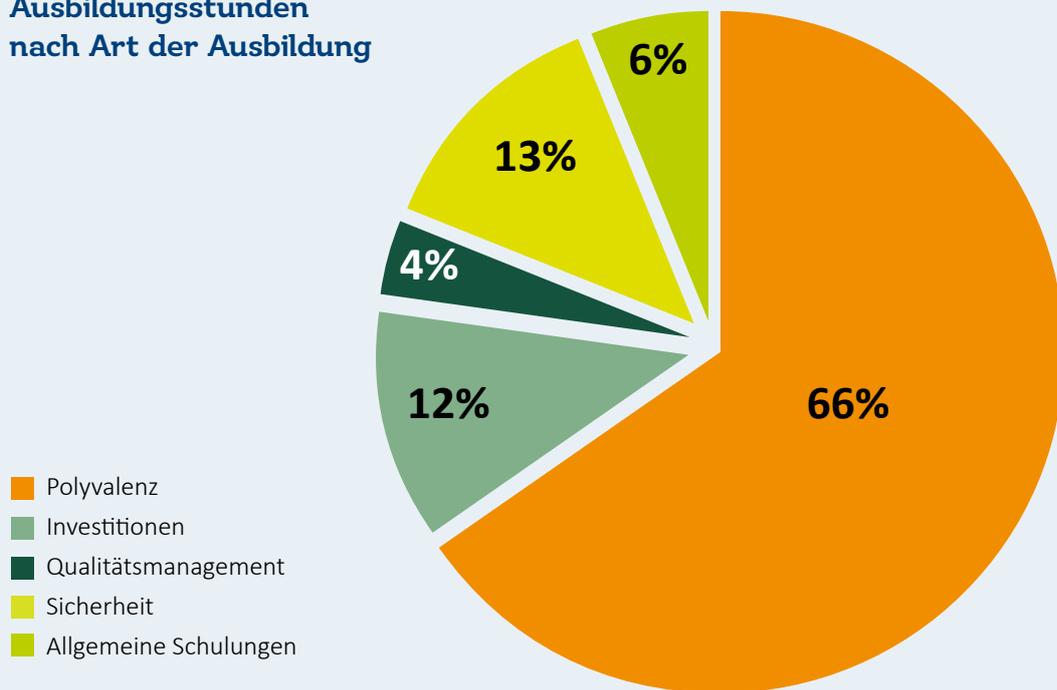
Der Umfang der Beihilfen wird in der nachfolgenden Tabelle ersichtlich. Die Daten stammen aus dem entsprechenden Jahresbericht, der eine detaillierte Analyse der im jeweiligen Jahr abgeschlossenen Akten enthält. Die 2021 abgerechneten **64 Anträge** betrafen 49 unterschiedliche Betriebe mit einem beantragten Bezuschussungsvolumen von rund 330.000 €, wovon rund 247.000€ nach Abrechnung und Kontrolle der erfolgten Ausbildungen tatsächlich ausgezahlt worden sind.

Die bezuschussten Ausbildungen betrafen insgesamt 1.146 Arbeitnehmer/innen. Aufgrund der Corona-Krise konnten nicht alle geplanten Ausbildungen auch tatsächlich stattfinden, und auch 2021 scheint die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe noch gedämpft, so dass der Realisierungsgrad niedriger als in der Vergangenheit ausfällt. Auffällig ist auch die Tendenz zu mehr, aber kleineren Anträgen.

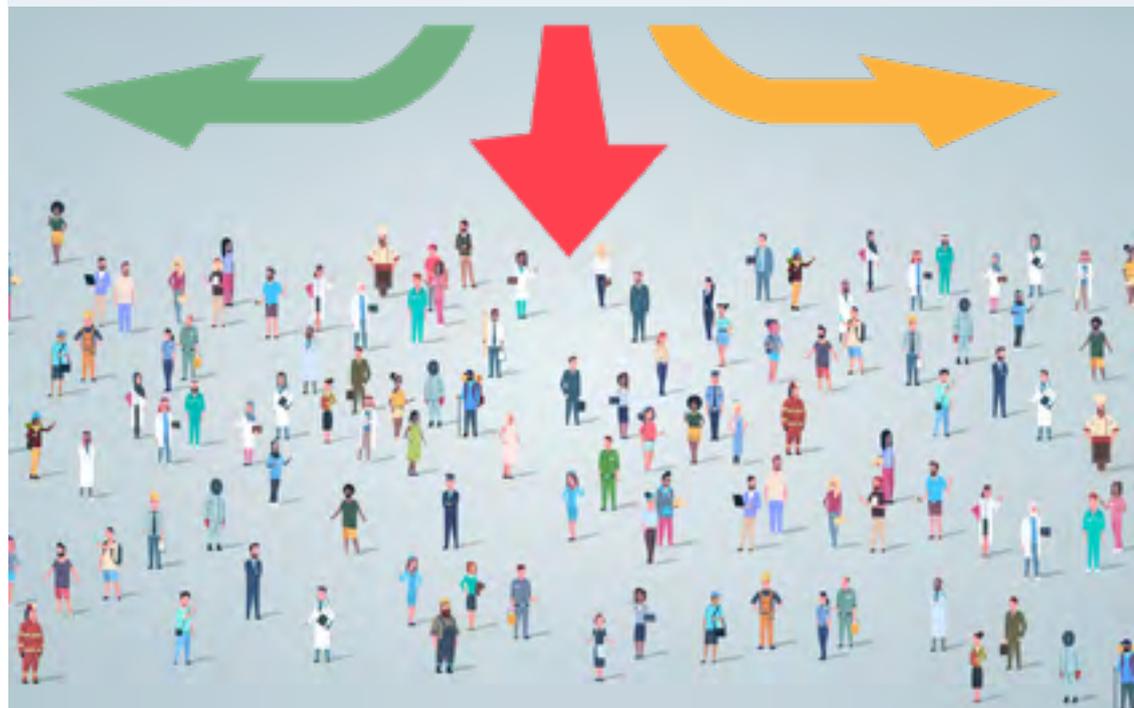
Rund zwei Drittel der Ausbildungsstunden betrafen Ausbildungen zur Förderung der Polyvalenz der Mitarbeiter.

Abgerechnete Anträge	2019	2020	2021
Betriebe	39	39	49
Anträge	50	53	64
Ausgebildete Personen	1.593	1.346	1.164
Beihilfe genehmigt	359.806 €	357.476 €	328.702 €
Beihilfe ausgezahlt	322.658 €	264.890 €	246.429 €
% realisiert	90%	74%	75%
Ausbildungsstunden beantragt	63.426	61.644	56.934
Ausbildungsstunden realisiert	46.209	35.744	32.294
% realisiert	73%	58%	57%
Beihilfe			
...pro Betrieb	8.273	6.792	5.029
...pro Person	203	197	212
...pro Stunde	7,0	7,4	7,6
Ausbildungsstunden			
...pro Betrieb	1.185	917	659
...pro Person	29	27	28

Ausbildungsstunden nach Art der Ausbildung



BERUFSORIENTIERUNG



Berufsorientierung

Das Arbeitsamt bietet eine Vielzahl von Dienstleistungen rund um das Thema der Berufswahl und beruflichen (Neu)Orientierung, sowohl für Jugendliche als auch für Arbeitsuchende und Arbeitnehmer. Die Palette geht dabei von der Bereitstellung von berufskundlichen Materialien über Informationsveranstaltungen bis hin zum individuellen Beratungsgespräch. Auch die Selbstinformationszonen in den verschiedenen Dienststellen, sowie Aktivitäten rund um das Thema Lebenslauf und 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 Arbeitsuchenden und Arbeitnehmern) im Internet eine Vielzahl von Informationen und Entscheidungshilfen zur Verfügung. Dies soll sie dazu befähigen, selbständig eine mit ihren Neigungen, Kenntnissen und Fähigkeiten in Einklang stehende Berufswahl treffen zu können. Über das Informationsangebot hinaus können sie auch eine individuelle Beratung in Anspruch nehmen.

Berufsbeschreibungen und -filme

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 (s.u.). 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 allgemeinbildenden, technischen und berufsbildenden Unterrichts (einschließlich des Förderschulwesens) sowie der mittelständischen Ausbildung (Lehre) und dem Hochschulwesen erlauben dem Jugendlichen eine möglichst vollständige Einsicht in das Unterrichtsangebot. 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.

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

Online-Datenbanken

Die Datenbank „ISIS“ mit Angaben aus der Französischen Gemeinschaft ermöglicht es, die Ver-bindung zwischen den Berufen und den dahin führenden Studien und Ausbildungen und um-gekehrt 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 Be-teiligten aktive Hilfestellung bei der Berufswahlvorbereitung: Sie organisiert eine Vielzahl von Klas-senanimationen in den Schulen, hält Vorträge und nimmt an Informationsveranstaltungen teil. Coronabedingt konnten 2020/2021 manche Veranstaltungen nicht stattfinden, andere wurden teilweise durch Videokonferenz-Formate ersetzt. Insgesamt konnte die Teilnehmerzahl 2021 im Vergleich zum Vorjahr wieder leicht erhöht werden, erreicht aber noch bei weitem nicht das Ni-veau vorangegangener Jahre.

Berufsorientierung und Berufswahlvorbereitung 2021

Veranstaltungen		
	2020:	2021:
	45	55
Teilnehmer		
	2020:	2021:
	677	765



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

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 Arbeitssuchende 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 Arbeitssuchenden für eine Ausbildung oder von Stellenbewerbern für eine bestimmte Arbeitsstelle eingeschätzt. Um dem gestiegenen Bedarf besser gerecht zu werden, wurde ab 2015 ein Testsystem über eine Internet-Plattform mit mehr als 300 psychologischen Tests eingeführt.

Beratungen für Arbeitssuchende 2021



Berufsberatung

Personen:

227

Beratungen:

568

Psychologische Beratungen

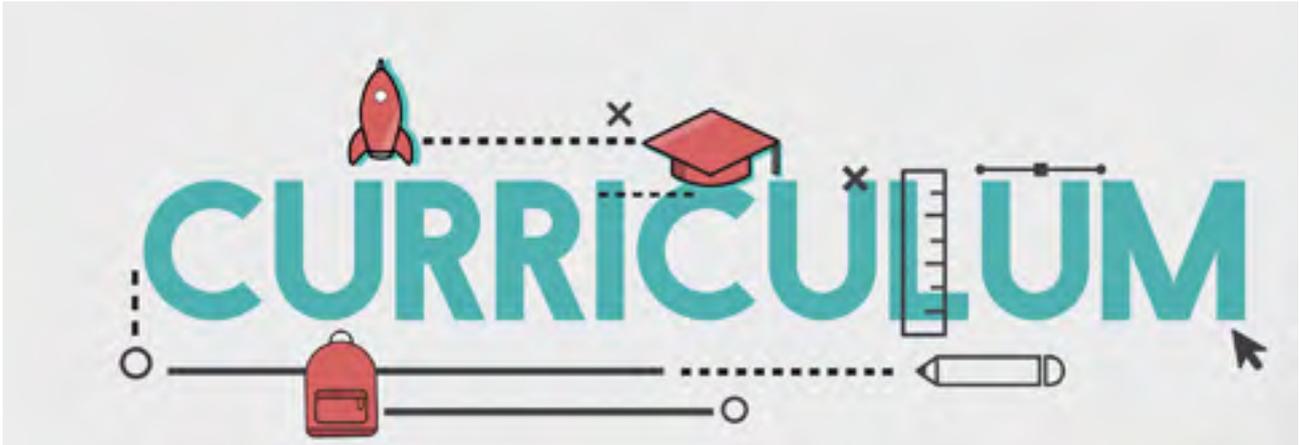
Personen:

546

Beratungen:

577

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



Medizinische Untersuchungen

Bei Bedarf werden auch ärztliche Untersuchungen in Auftrag gegeben, um die Eignung von 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 Arbeitsplatzprobungspraktikum im Vorfeld ärztlich untersucht. 2021 wurden insgesamt **172 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. 2021 wurden **292 Einzelberatungen** durchgeführt, sowie 5 Personen im Rahmen von kleinen Workshop-Formaten gecoacht.

Darüber hinaus führten die Mitarbeiter/innen auch **10 Animationen und Informationsveranstaltungen** zum Thema Stellensuche für die Abschlussklassen in den Schulen oder bei Partnerorganisationen des Arbeitsamtes durch. Hiermit wurden **120 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 Arbeitsamtes in Eupen haben letztes Jahr nur **146 Personen** dieses Angebot nutzen können, da der TIAK zu Jahresbeginn wegen der Corona-Einschränkungen nur auf Termin aufgesucht werden konnte und schließlich ab dem 14. Juli aufgrund der Beschädigung der Räumlichkeiten durch die Flutkatastrophe komplett geschlossen werden musste.

Kompetenztests

Berufliche Kompetenzen: MySkills



Insbesondere bei Geringqualifizierten und Migranten fehlen oft formale Nachweise über berufliche Kompetenzen. Um hier Abhilfe zu schaffen, legte das Arbeitsamt 2019 die Basis, um ein neues Instrument aus Deutschland einzuführen: Im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit wurde dort das Testverfahren MySkills entwickelt, 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 Testverfahren sehen die Teilnehmer u.a. Fotos und Videos typischer Situationen aus dem Berufsalltag. Dazu müssen sie 120 fachspezifische und praxisorientierte Fragen beantworten. Der Test kann u.a. auf Deutsch, Englisch, Arabisch, Russisch, Türkisch und Farsi absolviert werden und wird bislang für 30 Berufe, vom Altenpflegehelfer bis zum Klempner, angeboten. Je nach Ergebnis können die Arbeitsberater und Stellenvermittler den Testteilnehmern adäquate Weiterbildungsangebote oder passende Stellen vorschlagen. Die Arbeitssuchenden können das Testergebnis ebenfalls für eigene Bewerbungen nutzen. Ansonsten bieten die Ergebnisse auch eine Basis, um gegebenenfalls mit dem Arbeitssuchenden ein passenderes Berufsziel zu suchen.

Die ersten Tests im Arbeitsamt konnten ab der zweiten Jahreshälfte 2020 durchgeführt werden, wenn aufgrund der Corona-Maßnahmen auch nur eingeschränkt: 5 Personen haben das Angebot 2020 genutzt und 8 Personen im Jahr 2021.

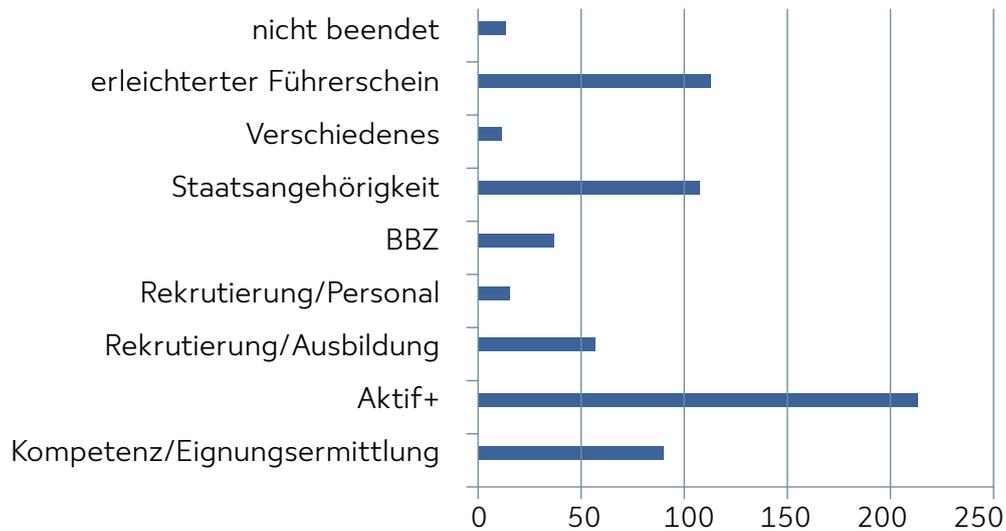
Sprachkenntnisse: ELAO

eLAO-SPRACHTESTS

Mit den computergestützten ELAO-Tests kann das Arbeitsamt die Sprachkenntnisse von Arbeitssuchenden in Deutsch, Französisch, Niederländisch und Englisch testen. Seit dem 1. Oktober 2019 verfügt das Arbeitsamt über eine



Anzahl ELAO-Tests 2021 nach Anwendungsbereich



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

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

Da diese Tests im Arbeitsamt nicht mehr nur im Rahmen der Vermittlung und Ausbildung eingesetzt werden, sondern auch für die Zuerkennung der Aktif Plus-Bescheinigung und für die Erlangung der belgischen Staatsbürgerschaft, ist die Nachfrage nach Tests seit 2019 stark angestiegen. So wurden 2021 insgesamt **655 Tests durchgeführt** (456 im Vorjahr) wobei der größte Teil im Zusammenhang mit den Aktif Plus-Bescheinigungen angefallen ist.

Zugang zur Sondersitzung der theoretischen Führerscheinprüfung

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



des Fachbereichs Berufsorientierung die entsprechenden Fähigkeiten mit standardisierten Testverfahren.

Dass es hierfür einen Bedarf gibt, zeigt die Tatsache, dass es im Jahr 2021 **131 Anfragen** gab. 72 Bescheinigungen wurden ausgestellt, während 49 negativ beschieden wurden. Ein Großteil der Bescheinigungen (55) wurde aufgrund sprachlicher Schwierigkeiten ausgestellt.

Die Nachfrage ist im Vergleich zum Vorjahr (36 Anfragen) nochmals deutlich gestiegen, nachdem das Angebot bekannter gemacht worden ist.

Sondersitzung der theoretischen Führerscheinprüfung 2021

Anfragen

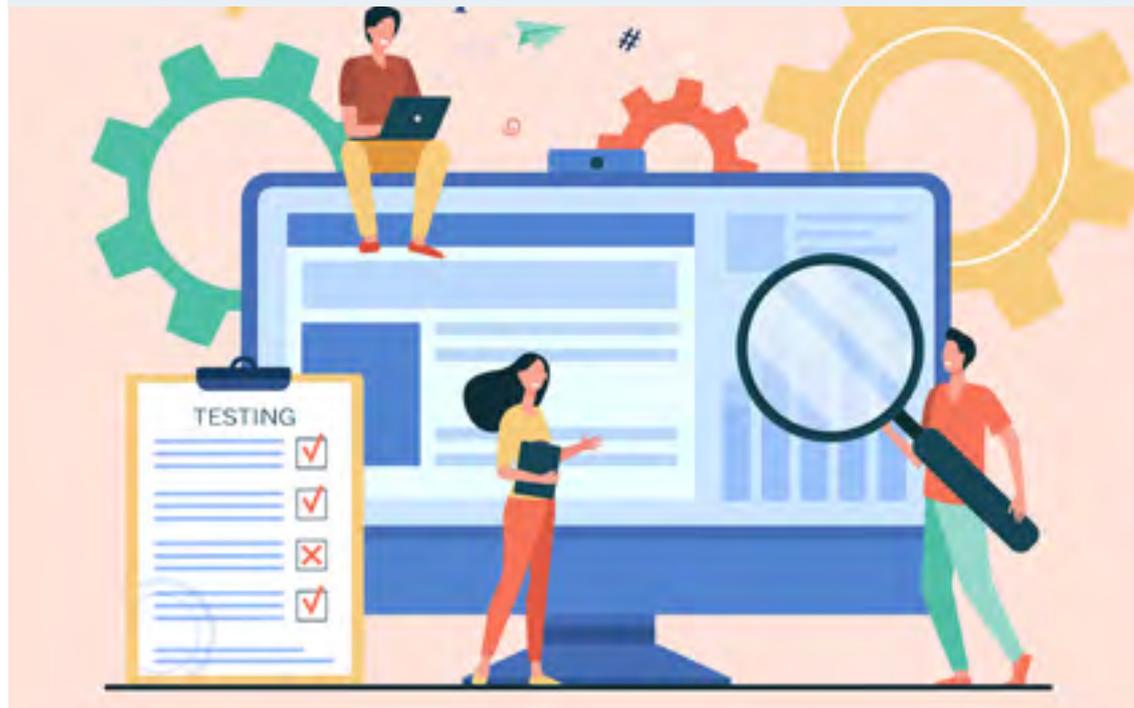
131

Bescheinigungen

72

wovon **55** Bescheinigungen
wegen sprachlicher Schwierigkeiten

KONTROLLE & SANKTIONEN



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

Nach welchen Prinzipien funktioniert die Kontrolle der Arbeitsuchenden?

Der Kontrolldienst ist ein unabhängiger und neutraler Dienst, der direkt 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 Arbeitsuche betreiben muss und dass er- je nach Situation - zu regelmäßigen Kontrollgesprächen beim Kontrolldienst vorgeladen werden wird:

Jugendliche Arbeitsuchende in der Berufseingliederungszeit werden im Prinzip im 5. und 10. Monat der Berufseingliederungszeit bewertet.

Sie benötigen **zwei positive Bewertungen**, um Berufseingliederungsgeld beantragen zu können. Fällt eines der Gespräche negativ aus, folgt eine 3. Bewertung - ausschließlich auf Anfrage des Arbeitsuchenden - ab dem 16. Monat seiner Eintragung als Arbeitsuchender und der Anspruch auf Berufseingliederungsgeld verzögert sich entsprechend.

Entschädigte Arbeitsuchende bis 60 Jahre und Teilzeitbeschäftigte mit einer vorherigen Teilzeitbeschäftigung von höchstens 50% oder von weniger als 12 Monaten müssen einmal pro Jahr im Hinblick auf ihre „**aktive Verfügbarkeit**“ bewertet werden. Stellt der Kontrolldienst fest, dass der Arbeitsuchende sich nicht ausreichend bemüht hat, erteilt er zunächst eine Verwarnung. Erhält der Arbeitsuchende beim zweiten Gespräch (6 Monate nach einer negativen Bewertung) eine zweite negative Beurteilung, verliert er vorübergehend das Anrecht auf Arbeitslosengeld („Sperre“) bzw. wird sein Arbeitslosengeld vorübergehend reduziert (je nach Familienstand). Spätestens sechs Monate nach der negativen Bewertung oder dem Ende der Sperre wird der Arbeitsuchende erneut zu einem Kontrollgespräch vorgeladen. Eine weitere negative Entscheidung führt dann zu einem Ausschluss von der Arbeitslosenunterstützung (je nach Familienstand geht dem zunächst eine Reduzierung voraus).

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

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

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

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

Im Zusammenhang mit der Covid-19-Krise wurde das Kontrollverfahren zwar nicht ausgesetzt, aber bei der Bewertung der Suchbemühungen wurden die außergewöhnlichen Umstände berücksichtigt (keine Strafe für die Nicht-Suche nach einem Arbeitsplatz vom 13. März bis 11. Mai 2020). Alle physischen persönlichen Interviews wurden zwischen dem 13. März und dem 25. Mai 2020 ausgesetzt. Auch nach diesem Datum, da die Arbeitsmarkt- und Ausbildungsbedingungen weiterhin schwierig waren, wurden flexiblere Beurteilungskriterien angewandt und es wurde so weit wie möglich auf Bewertungen auf Aktenbasis zurückgegriffen. Auch 2021 wurde den Corona-bedingten Einschränkungen weiterhin Rechnung getragen.

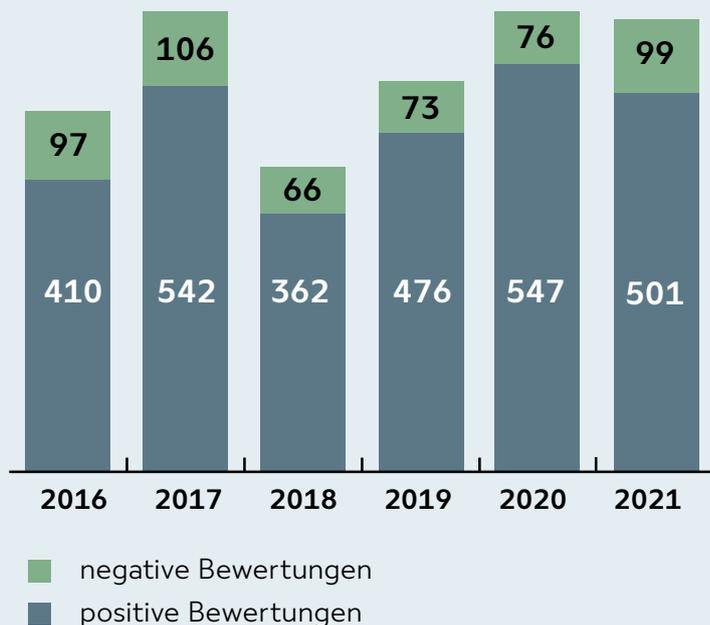
Einige Zahlen zu den Kontrollen und Sanktionen

Jugendliche Arbeitsuchende in der Berufseingliederungszeit

2021 wurden **600 Bewertungen** durchgeführt (-4% zum Vorjahr). Diese betrafen insgesamt 462 Personen, da 138 von ihnen zweimal innerhalb des Jahres bewertet worden sind. Der Proporz zwischen 83,5% positiven und 16,5% negativen Beschlüssen hat sich im Vergleich zum Vorjahr etwas zugunsten der negativen Beschlüsse verändert, nachdem über mehrere Jahre gesehen (seit 2016) der Anteil der positiven Bewertungen gestiegen war. Der dennoch allgemein hohe Prozentsatz der positiven Bewertungen resultiert stark aus den automatischen oder aufgrund der Aktdaten positiven Bewertungen, die dem jugendlichen Arbeitsuchenden aufgrund von Arbeitstätigkeiten oder Weiterbildungen ausgesprochen werden können.

600 Bewertungen
4% weniger als 2020

**Bewertungen der Suchbemühungen:
Jugendliche in Berufseingliederungszeit**

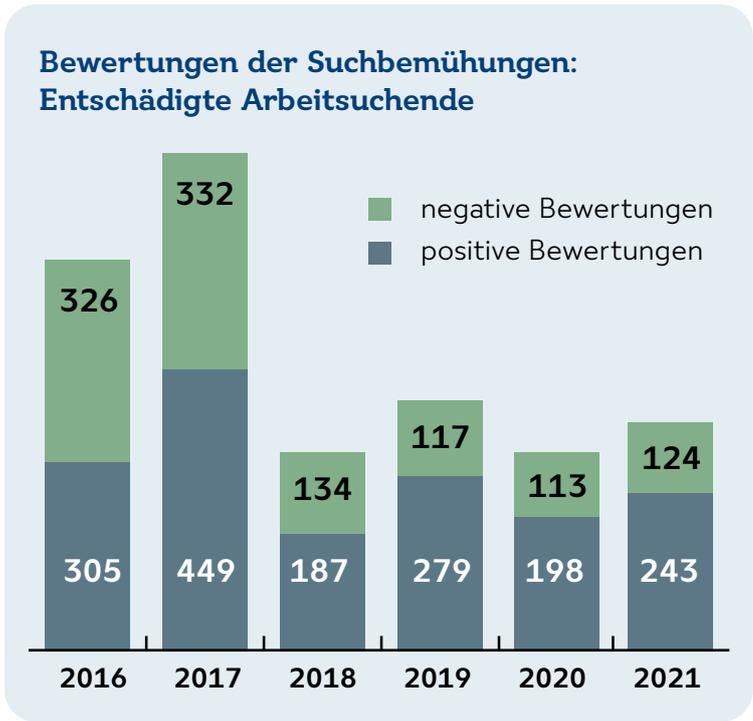


Entschädigte Arbeitsuchende bis 60 Jahre

2021 wurden insgesamt **367 Bewertungen** von entschädigten Arbeitslosen vorgenommen. Diese betrafen 360 Personen, da auch hier einige zweimal bewertet worden sind. Die Gesamtzahl der durchgeführten Bewertungen ist zwar gestiegen (+18% zum Vorjahr), bleibt aber nach wie vor durch die Coronakrise beeinflusst. 2020 wurde die Durchführung von Kontrollgesprächen zeitwei-

se ausgesetzt und der Schwerpunkt der Aktivität des Kontrolldienstes wurde auf die Jugendlichen in der Berufseingliederungszeit gelegt, damit diese nach Möglichkeit die notwendigen zwei positiven Bewertungen erhalten konnten. Auch 2021 war durch die Kontaktbeschränkungen weiterhin beeinträchtigt. Die niedrigen Zahlen der Jahre 2018 und 2019 sind hingegen dem Personalmangel im Kontrolldienst geschuldet.

Bei den entschädigten Arbeitsuchenden fielen 34% der Bewertungen negativ aus, was noch ein deutlich niedrigerer Anteil ist als in den Jahren vor der Corona-Krise. Während der Krise wurden die Anforderungen an die Arbeitsuchenden aufgrund der erschwerten Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt gelockert.



Sanktionen

Die aus den negativen Bewertungen resultierenden Sanktionen beliefen sich 2021 auf 88 Verwarnungen (im Falle einer ersten negativen Bewertung), 27 Sperren oder Reduzierungen (wenn es sich um eine 2. negative Bewertung handelt und 11 Ausschlüsse vom Arbeitslosengeld (nach einer 3. negativen Bewertung).



Was die Teilzeitbeschäftigten, die der aktiven Verfügbarkeit unterliegen anbelangt, so wurden 3 Personen bewertet. Hiervon sind 2 Bewertungen negativ ausgefallen.

Angepasste Verfügbarkeit

Seit Juli 2017 werden auch die der angepassten Verfügbarkeit unterliegenden Arbeitssuchenden über 60 Jahre ermittelt und entsprechend betreut, und seit 2019 auch die Arbeitslosen mit Betriebszuschlag. Seit 2019 werden daher erste Bewertungen der Mitwirkung am jeweiligen Aktionsplan (durch die Arbeitsberater) durchgeführt. So wurde im Jahr 2021 für **36 Personen** eine positive Mitwirkung (Vorjahr 55 Personen) und keine negative Bewertung verzeichnet.

Passive Verfügbarkeit

Im Rahmen der Kontrolle der passiven Verfügbarkeit wurden 2021 für **31 Personen** (zu 81% Männer) eine (oder mehrere) interne Mitteilung(en) an den Kontrolldienst gemacht, der daraufhin die Person zu einer Anhörung vorlud (Vorjahr 53 Personen). Betroffen waren überwiegend Personen unter 40 Jahren. Der Grund für die Mitteilung ist zumeist das Nicht-Erscheinen auf eine Vorladung hin (z.B. bei einem Stellenvermittler, einem Arbeitsberater oder zu einem Ausbildungsbeginn). In 9 Fällen kam es zu einer Verwarnung, in weiteren 9 Fällen zu einer zeitweiligen Sperre und in 4 Fällen zu einem Ausschluss vom Arbeitslosengeld. Manche Personen werden auch mehrfach sanktioniert. 7 Fälle wurden ohne Sanktion beigelegt.

Von der Verfügbarkeit freigestellte Personen

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

So waren im Laufe des Jahres 2021 **126 vollarbeitslose Personen** aufgrund einer **PMS-Problematik** von der Verpflichtung zur aktiven Arbeitssuche befreit. Im Jahr 2020 lag diese Zahl bei 115 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 (Vorjahr 12 Personen). Zum im Vorjahr eingeführten Statut der sogenannten „**Nicht-Mobilisierbaren**“ wurden weitere **7 Personen** zugelassen (im Vorjahr waren es 8), und zwar auf Basis eines aufwändigen ICF-Screenings.

ÜBER UNS



Struktur und Organisation

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

Die Zusammensetzung des Verwaltungsrates Ende des Jahres 2021 sah wie folgt aus:

Präsident des Verwaltungsrates

- Herr Alexander STÄRK

Stimmberechtigte Mitglieder

Vertreter der repräsentativen Organisationen der Arbeitnehmer

- Herr Martin KLÖCKER
- Frau Viviane LEFFIN
- Frau Laurie VAN ISACKER
- nn

Vertreter der repräsentativen Organisationen der Arbeitgeber

- Herr Volker KLINGES
- Herr Volker OHN
- Herr Oliver SCHMATZ
- Frau Karin WIESEMES

Vertreter der Gemeinden

- Frau Nathalie JOHNEN-PAUQUET
- Herr Marco ZINNEN

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- & Integrationsmaßnahmen

- Frau Susanne WELSCH

Nicht stimmberechtigte Mitglieder

Regierungskommissarin

- Frau Isabelle SCHIFFLERS

Vertreter des Ministeriums der DG

- Herr Norbert SCHOMMERS

Vertreter des Finanzministers

- Herr Joseph BURTSCHIEDT

Vertreter der Verwaltung

- Frau Sabine HERZET

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

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 Arbeitsuchenden 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.

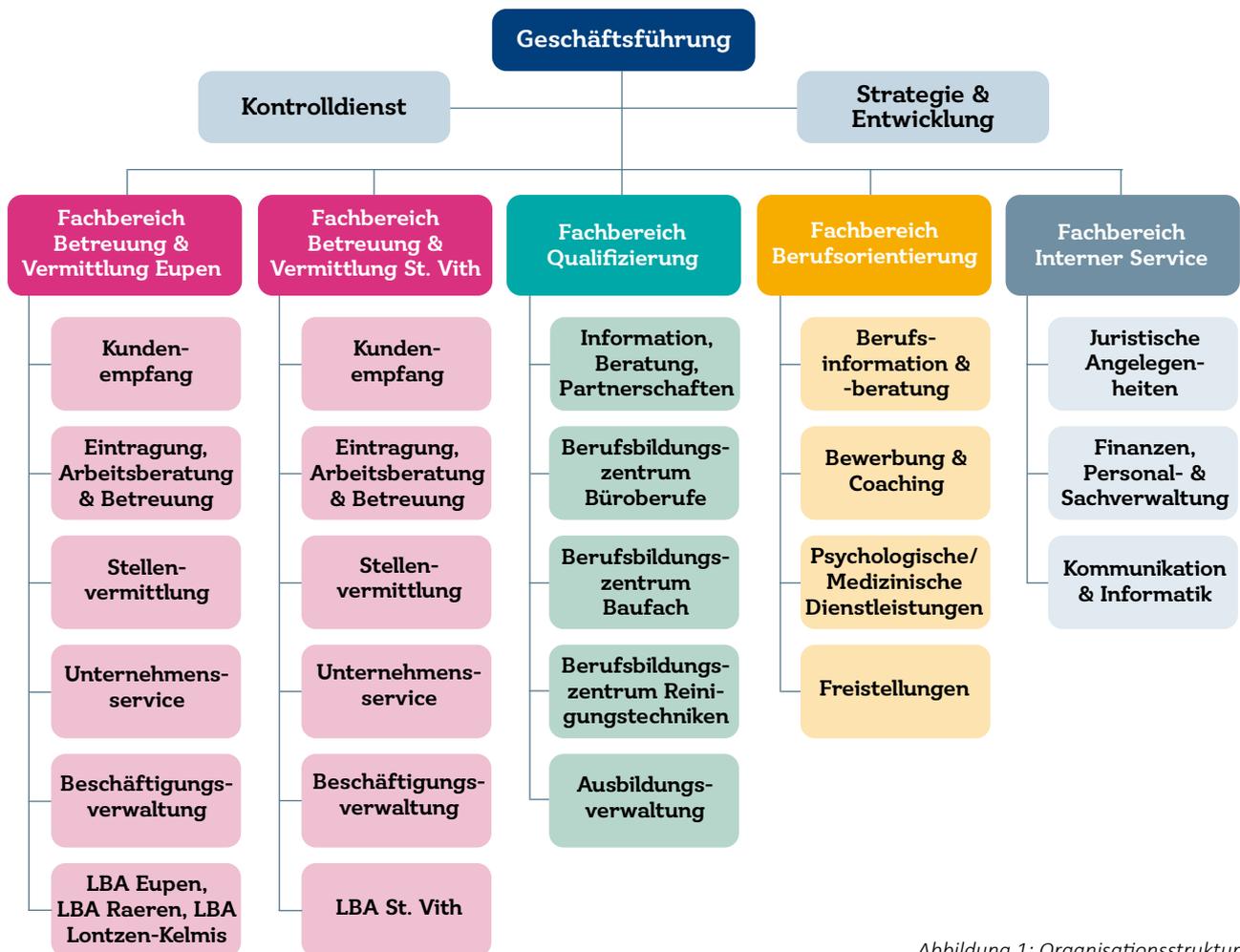


Abbildung 1: Organisationsstruktur

Geschäftsführungsvertrag

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

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

Ein entsprechender Bericht zur Umsetzung wird an anderer Stelle veröffentlicht.



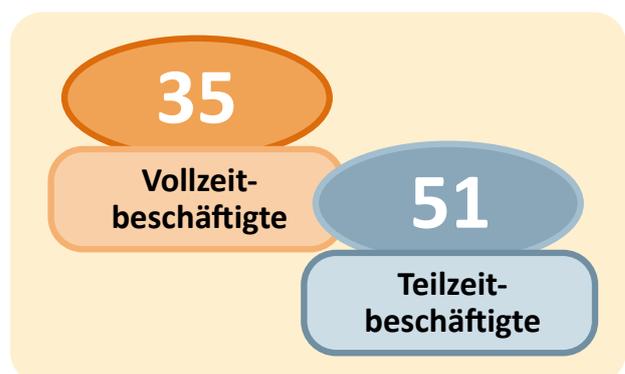
Hochwasser in Eupen

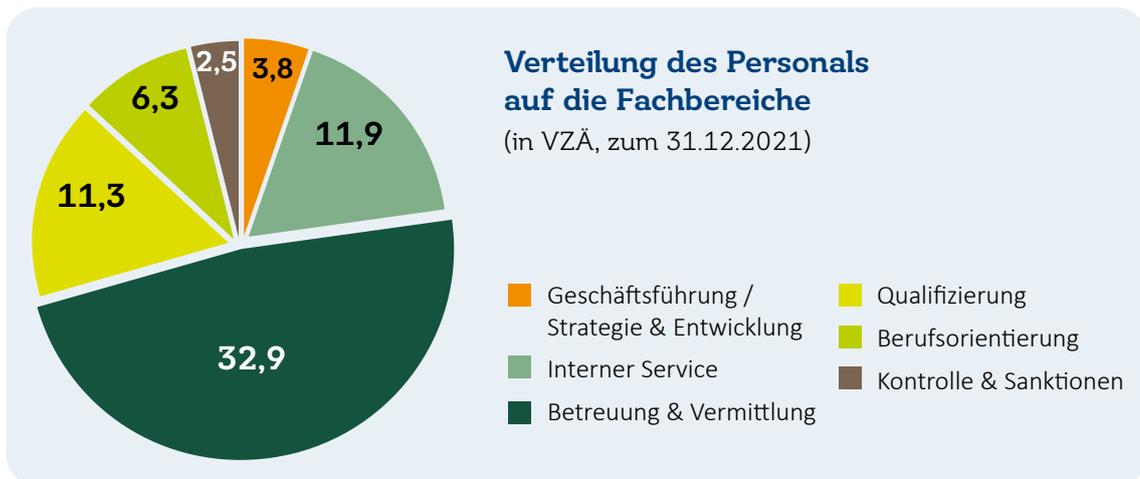
Am 14. und 15. Juli 2021 wurde Eupen und das gesamte Wesertal durch eine schwere Flutkatastrophe heimgesucht. Auch das Quartum Center und die Einrichtung des Arbeitsamtes dort waren stark betroffen. Insbesondere der Kellerbereich (mit Kantine, Archiv, Technikraum usw.) wurde komplett überflutet. Auch im Erdgeschoss entstanden Schäden an Böden und Wänden. Das Arbeitsamt in Eupen musste vorübergehend geschlossen werden und die Dienstleistungen wurden provisorisch an anderen Standorten in Eupen (Gospertstrasse, hinterer Bereich des Quartum Centers) und Kelmis, sowie über Homeoffice, erbracht. Die Instandsetzung der Räumlichkeiten zieht sich noch weit in das Jahr 2022 hinein.

Personal des Arbeitsamtes

Ende 2021 beschäftigte das Arbeitsamt insgesamt **90 Personen** (rund 68,6 Vollzeitäquivalente), wovon 4 Personen zu dem Zeitpunkt inaktiv waren (Mutterschaftsurlaub, Vollzeit-Laufbahnunterbrechung,...).

Im Zuge der Kompetenzübertragungen durch die Sechste Staatsreform waren ab 2016 mit den neuen Diensten auch 10 zusätzliche Personen eingestellt bzw. übernommen wurden. Dadurch stieg der Personalstand von rund 58 VZÄ in den Jahren 2008-2015 auf rund 68 Vollzeitäquivalente seit 2016. 2021 waren im Schnitt rund 70 Vollzeitäquivalente beschäftigt. 67% der Personalmitglieder sind Frauen und der Altersdurchschnitt liegt bei 48,5 Jahren. Rund ein Drittel der Beschäftigten arbeiten in St.Vith und zwei Drittel in Eupen.



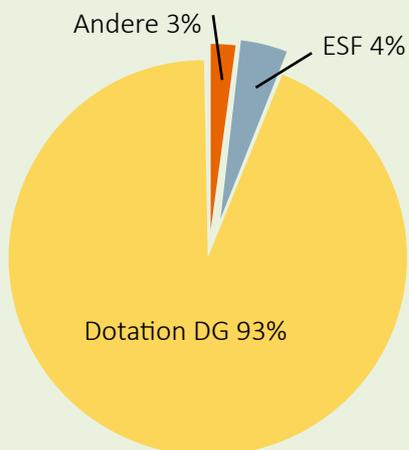
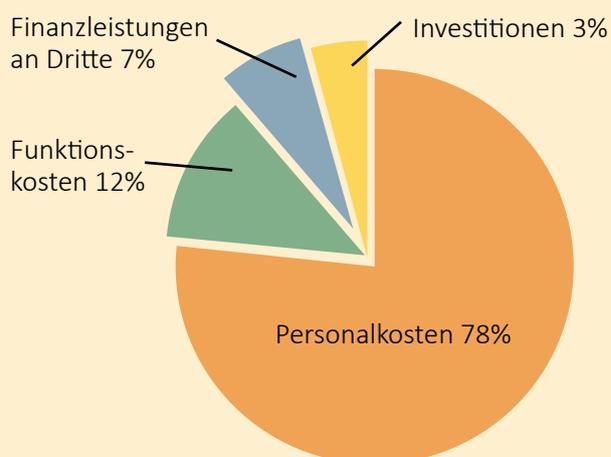


Haushalt des Arbeitsamtes

Zur Wahrnehmung seiner Aufgaben hat das Arbeitsamt im Jahre 2021 Ausgaben in Höhe von **7.838.733 €** getätigt.

Eine Aufgliederung der Ausgaben ergibt folgende Verteilung der Mittel:

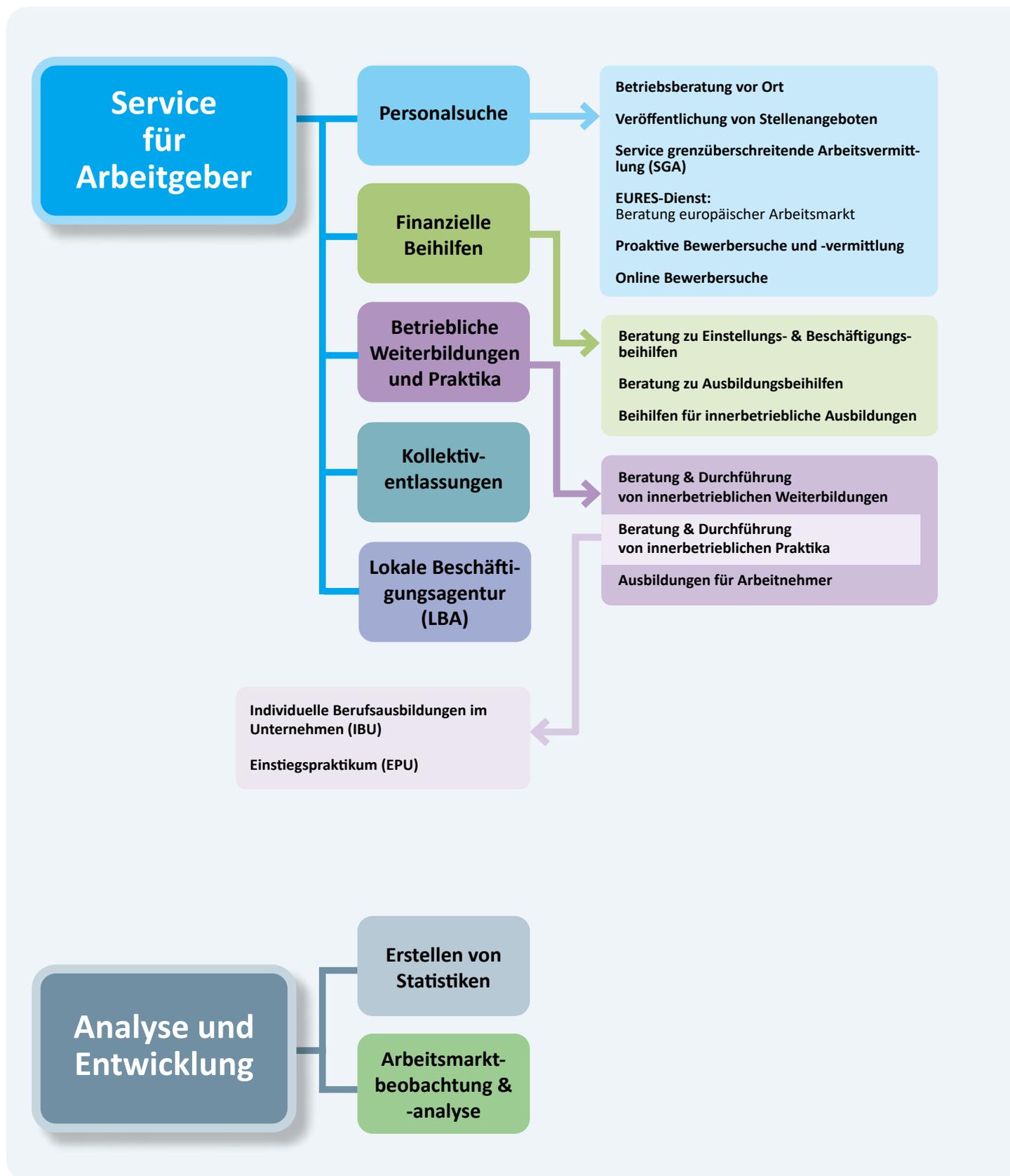
Personalkosten	6.094.771 €
Funktionskosten	926.472 €
Finanzleistungen an Dritte	576.970 €
Investitionen	240.520 €
Gesamt	7.838.733 €



Die realisierten Einnahmen des Jahres 2020 beliefen sich auf insgesamt **8.184.453 €**. Der Einnahmenhaushalt gliedert sich folgendermaßen auf:

Dotation DG	7.615.930 €
Europäischer Sozialfonds	336.806 €
Sonderzuschüsse DG	/ €
Anderes	231.722 €
Gesamt	8.184.458 €

Darstellung der Dienstleistungen des Arbeitsamtes







St. Vith

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

Eupen

Hütte 79
4700 Eupen
Tel. 087 638 900

Kelmis

Maxstraße 9-11
4721 Kelmis
Tel. 087 820 860

info@adg.be
www.adg.be

