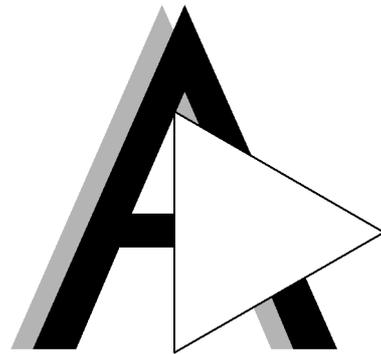


**Arbeitsamt** der  
Deutschsprachigen Gemeinschaft

# Tätigkeitsbericht 2002





**Arbeitsamt** der  
Deutschsprachigen Gemeinschaft

# Tätigkeitsbericht 2002

**Arbeitsamt der  
Deutschsprachigen Gemeinschaft**

 Aachener Straße 73-77  
B - 4780 Sankt Vith

 080 / 28 00 60

 080 / 22 90 83

 [info@adg.be](mailto:info@adg.be)



Herausgeber :

Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft  
Robert Nelles, Geschäftsführender Direktor

Aachener Straße 73-77  
4780 Sankt Vith

Telefon : 080 / 28 00 60  
Telefax : 080 / 22 90 83  
Email : [info@adg.be](mailto:info@adg.be)

© Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft, 2003

Nachdruck – ganz oder auszugsweise – erlaubt mit Vermerk der Quellenangabe



# Inhaltsverzeichnis

<b>INHALTSVERZEICHNIS</b>	<b>3</b>
<b>A) EINLEITUNG</b>	<b>5</b>
<b>B) DER ARBEITSMARKT IN DER DEUTSCHSPRACHIGEN GEMEINSCHAFT</b>	<b>7</b>
1. ARBEITSLOSIGKEIT UND UNTERBESCHÄFTIGUNG	7
2. DIE ENTWICKLUNG DER BESCHÄFTIGUNG	9
<input type="checkbox"/> Bevölkerung	9
<input type="checkbox"/> Arbeitnehmer/innen	9
<input type="checkbox"/> Selbständige	9
<input type="checkbox"/> Pendler/innen	9
<input type="checkbox"/> Allgemeine konjunkturelle Entwicklung 2002	10
<b>C) STRUKTUR, PERSONAL UND FINANZEN DES ARBEITSAMTES</b>	<b>11</b>
1. DAS PERSONAL DES ARBEITSAMTES	14
2. DER HAUSHALT 2002 DES ARBEITSAMTES	14
<b>D) DIE DIENSTLEISTUNGEN DES ARBEITSAMTES</b>	<b>15</b>
<b>► PERSONEN IN BESCHÄFTIGUNG BRINGEN</b>	<b>15</b>
1.1 ARBEITSUCHENDE ERFASSEN UND IHR PROFIL ERMITTELN	15
<input type="checkbox"/> Eintragung der Arbeitsuchenden	16
<input type="checkbox"/> Einstufung und Profilerfassung	16
<input type="checkbox"/> Arbeitsberatung	17
<input type="checkbox"/> Medizinische Untersuchungen	17
<input type="checkbox"/> Psychologische Untersuchungen	17
<input type="checkbox"/> Eignungsuntersuchung, Kompetenztests	18
1.2 BESCHÄFTIGUNGSFÄHIGKEIT DER PERSONEN ERHÖHEN	18
<input type="checkbox"/> Betreuung und Begleitung	19
<input type="checkbox"/> Die Konvention zum ersten Arbeitsplatz ("Rosetta-Plan")	19
<input type="checkbox"/> Minimex- und Sozialhilfeempfänger	21
<input type="checkbox"/> Nicht-Erwerbstätige über 45 Jahre	22
<input type="checkbox"/> Soziale Betreuung	22
<input type="checkbox"/> Trainingsmaßnahmen	23
<input type="checkbox"/> Aus- und Weiterbildung	23
<input type="checkbox"/> Die Berufsbildungszentren des ADG	23
<input type="checkbox"/> Die Selbstlernzentren	26
<input type="checkbox"/> Berufsqualifizierende Ausbildungen in Auftragsmaßnahmen	27
<input type="checkbox"/> Individuelle Berufsausbildung von Arbeitsuchenden in Unternehmen	30
<input type="checkbox"/> Auftragsmaßnahmen zur sozial-beruflichen Integration von Arbeitsuchenden	31
<input type="checkbox"/> Die Bildungsmaßnahmen im Überblick	33
1.3 ERWERBSBETEILIGUNG ERHÖHEN	35
<input type="checkbox"/> Beratung zur Selbständigkeit	35
<input type="checkbox"/> Anwerbung von Inaktiven	36
<input type="checkbox"/> Projekt Midchall / 45+	36
<input type="checkbox"/> Kooperationsabkommen mit den ÖSHZ	36
<input type="checkbox"/> Sonstige	36
<input type="checkbox"/> Finanzielle Anreize	36

▶ <b>PERSONALNACHFRAGE DER BETRIEBE BEFRIEDIGEN</b>	<b>37</b>
2.1 STELLENANGEBOTE MIT ARBEITSUCHENDEN ABGLEICHEN	37
<input type="checkbox"/> Profilerfassung der Stellenangebote, Beratung	37
<input type="checkbox"/> Vermittlung von eingetragenen Arbeitsuchenden	37
<input type="checkbox"/> Europäische Stellenvermittlung	41
<input type="checkbox"/> Pro-aktive Kandidatensuche außerhalb der DG	42
2.2 BESCHÄFTIGUNGSPOTENTIALE ERSCHLIEßEN UND FÖRDERN	43
<input type="checkbox"/> Beratung und Hilfestellung zu Beihilfen	43
<input type="checkbox"/> Gewährung von Ausbildungsbeihilfen	43
<input type="checkbox"/> Aus- und Weiterbildung für Beschäftigte	44
<input type="checkbox"/> Arbeitsplätze in der Sozialökonomie erschließen	44
▶ <b>INFORMATIONSDIFIZITE AUSGLEICHEN</b>	<b>44</b>
3.1 RATSUCHENDE UND DRITTE ÜBER DEN ARBEITSMARKT INFORMIEREN	45
<input type="checkbox"/> Informationen zum Arbeitsmarkt bereitstellen	45
<input type="checkbox"/> Selbstinformationsdienstleistungen	45
3.2 RATSUCHENDE ZU BERUFEN INFORMIEREN & BERATEN	47
<input type="checkbox"/> Informieren zu Berufen	47
<input type="checkbox"/> Berufliche beratung	49
<input type="checkbox"/> Ausbildungsberatung	49
▶ <b>ADMINISTRATIVE AUFGABEN</b>	<b>50</b>
<input type="checkbox"/> Bearbeitung von Arbeitsgenehmigungen	50
<input type="checkbox"/> Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen	50
<input type="checkbox"/> Sonstige	51
<b>E) DIE UMSETZUNG DES GESCHÄFTSFÜHRUNGSVERTRAGS</b>	<b>52</b>
ZIEL 1: ERHÖHUNG DER ERWERBSPERSONENBETEILIGUNG	52
ZIEL 2: ERHÖHUNG DER AKTIVIERUNGSQUOTE	52
ZIEL 3: INTENSIVERE BETREUUNG VON SPEZIFISCHEN ZIELGRUPPEN	52
ZIEL 4: LEBENSLANGES UND LEBENSBEGLEITENDES LERNEN	53
ZIEL 5: AUSBAU DER BERUFSBERATUNG	53
ZIEL 6: ABSTIMMUNG VON ANGEBOT UND NACHFRAGE	53
ZIEL 7: EINFÜHRUNG EINES LEISTUNGS- UND ERGEBNISORIENTIERTEN MANAGEMENTS	53
ZIEL 8: VERBESSERUNG DER AUS- UND WEITERBILDUNG DER MITARBEITERINNEN	54
ZIEL 9: VERANKERUNG DES GENDER MAINSTREAMING	54
<b>F) AUSSENBEZIEHUNGEN</b>	<b>55</b>

Was viele aufmerksame Beobachter schon seit Ende 2001 festgestellt haben mögen, schlägt sich nun auch in den Arbeitsmarktstatistiken des Jahres 2002 wieder: der scheinbar unaufhaltsame Rückgang der Arbeitslosenzahlen in der Deutschsprachigen Gemeinschaft hat zumindest ein vorläufiges Ende gefunden und der mittlerweile berühmte Ausspruch, dass Ostbelgien keine Insel sei, bestätigt sich wieder einmal. Auch hierzulande hat die konjunkturelle Schwäche Einzug gehalten und wir sehen uns wieder mit einem steigenden Arbeitskräfteangebot auf Seiten der Erwerbslosen und einer verringerten Nachfrage auf Seiten der Betriebe konfrontiert.

Die **Arbeitslosenrate** liegt mit 5,5% im Jahresschnitt zwar noch immer sehr tief, weist aber auch in 2003 eine weiter steigende Tendenz auf. Die Zahl der mitgeteilten Stellenangebote ist recht drastisch gesunken. Insbesondere die Zahl der Stellenangebote, die für Personen ohne besondere Qualifikationsanforderungen in Frage kommen, hat sich innerhalb von 2 Jahren halbiert! Doch auch für Abiturient/innen gab es 2002 wesentlich weniger Stellen als zuvor. Dies zeigt auch deutlich, dass weiterhin sehr stark in die berufliche Qualifizierung der Jugendlichen und Arbeitsuchenden investiert werden muss. Auch wenn das Thema Fachkräftemangel in 2002 schon wesentlich differenzierter (und zurückhaltender) diskutiert wurde als in den Vorjahren, so kann man doch vermuten, dass es neben anderen Faktoren auch den "Qualifikations-Mismatch" tatsächlich gibt. Denn die Stellenbesetzungsquote ist trotz geringerer Nachfrage und steigendem Angebot (insbesondere auch in der Kategorie der Jugendlichen) leicht gesunken.

Ein Grund mehr, die 2002 eingeleitete Phase der Umsetzung des **Geschäftsführungsvertrages** weiter voranzutreiben und auf die ständige Verbesserung der Arbeitsinstrumente, -methoden und -abläufe innerhalb des Arbeitsamtes und zum Nutzen der Kunden hinzuarbeiten. Der Tätigkeitsbericht geht näher auf die bislang realisierten Fortschritte im Bereich der Kundendienstleistungen ein, auch wenn das "gros" der Realisierungen erst für 2003 zu erwarten ist.

Aber auch die Verstärkung der **Zusammenarbeit mit externen Partnern** gewinnt vor diesem schwierigeren Kontext weiter an Bedeutung. Nach der Dienststelle für Personen mit Behinderung, mit der 2001 ein Kooperationsabkommen geschlossen worden ist, sind in 2002 weitere Abkommen mit den Zentren zur Aus- und Weiterbildung im Mittelstand und den Öffentlichen Sozialhilfezentren der Deutschsprachigen Gemeinschaft in Kraft getreten. Insbesondere letzteres hat weitreichende Folgen mit sich gebracht, auf die im Dokument näher eingegangen wird. Nicht zuletzt sollte auch die multilaterale Zusammenarbeit mit 6 Partnerorganisationen aus der DG innerhalb der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft Midchall/45+ erwähnt werden, die ebenfalls Anlass zu intensiven Austauschaktivitäten gegeben hat.

Im Bereich der **Qualifizierungs- und Integrationsmaßnahmen** hat das Arbeitsamt, direkt oder indirekt über die Finanzierung von Auftragsmaßnahmen bei externen Bildungseinrichtungen, rund 1.100 arbeitssuchende Personen als Teilnehmer/innen verzeichnet. Dem hinzugerechnet werden müssen die Beschäftigten, deren Weiterbildung im Betrieb oder in den Berufsbildungszentren des Arbeitsamtes gefördert worden ist. Daran kann man ermesen, dass ein nicht unerheblicher Anteil der Arbeitsuchenden von den Angeboten des Arbeitsamtes erreicht wird. Auch im Rahmen von **individuellen Begleitplänen** wurden 2002 insbesondere viele Jugendliche sowie Minimex- und Sozialhilfeempfänger intensiv betreut. Generell muss leider festgestellt werden, dass die Vermittlungsquoten aus diesen diversen Bildungs- und Begleitmaßnahmen geringer sind als im Vorjahr (wobei die Zahlen noch vorläufig sind), was nicht zuletzt wiederum eine Folge der schwierigeren wirtschaftlichen Lage sein dürfte.

Was die **interne Organisation** betrifft, war das Jahr 2002 von der Planung der Umsetzung des Geschäftsführungsvertrages einerseits und der Vorbereitung der praktischen Loslösung der Buchhaltung und Personalverwaltung vom FOREM geprägt. Entsprechende Software im Bereich Buchhaltung und Personalverwaltung musste angeschafft und die betroffenen Mitarbeiterinnen geschult werden, so dass seit Januar 2003 beide Bereiche in Eigenregie verwaltet werden können.

Wir hoffen, Ihnen durch diesen Tätigkeitsbericht die vielfältigen und anspruchsvollen Aufgaben des Arbeitsamtes näher bringen zu können und wünschen Ihnen eine angenehme Lektüre.

Robert NELLES  
Geschäftsführender Direktor

Jean-Marie BORGUET  
Präsident des Verwaltungsrates



## 1. ARBEITSLOSIGKEIT UND UNTERBESCHÄFTIGUNG

In der Deutschsprachigen Gemeinschaft waren im Jahresschnitt 2002 rund 1.625 arbeitslose Arbeitsuchende (=Vollarbeitslose) gemeldet. Dabei handelt es sich laut internationaler Definition um alle Personen, die ohne Beschäftigung sind, dem Arbeitsmarkt unmittelbar zur Verfügung stehen und aktiv eine Beschäftigung suchen. Nur knapp 65% erhalten auch Arbeitslosengeld, die übrigen sind Personen, die (zeitweilig) keinen Anspruch auf Entschädigung haben.

ADG - Schnitt 2002	Männer	Frauen	Gesamt	in %
Vollarbeitslose	680	945	1.625	100%
Geschlechteranteil in %	42%	58%	100%	
davon :				
Entschädigte Vollarbeitslose	444	614	1.058	65%
Schulabgänger / Personen in Wartezeit	71	95	166	10%
Sozialhilfeempfänger	71	70	141	9%
Freiwillig eingetragene Arbeitslose	79	90	169	10%

Etwa 58% der Arbeitslosen sind weiblichen Geschlechts. Dieser Anteil ist leicht gesunken, liegt aber noch etwas über dem Wert der anderen Regionen Belgiens (54% im Landesschnitt).

ADG - Schnitt 2002	Männer	Frauen	Gesamt	
Kanton Eupen	538	700	1.238	76%
Kanton St.Vith	142	246	387	24%
D.G.	680	945	1.625	100%

Gemäß des Bevölkerungsanteils ist die Mehrheit der Arbeitslosen im Kanton Eupen wohnhaft.

ADG - Schnitt 2002	Männer	Frauen	Gesamt
Kanton Eupen	5,7%	9,5%	7,3%
Kanton St.Vith	2,0%	4,6%	3,0%
D.G.	3,9%	7,6%	5,5%

Die Arbeitslosenrate (Anteil der Vollarbeitslosen an der aktiven Bevölkerung) in der DG beläuft sich auf 5,5% (Vorjahr 5%). Vor allem im Kanton St.Vith ist die Rate mit 3% (2% bei den Männern) weiterhin sehr niedrig.

ADG - Schnitt 2002	Männer	Frauen	Gesamt	in %
<25 Jahre	172	217	389	24%
25 - 35 Jahre	166	249	415	26%
35 - 50 Jahre	245	397	642	40%
über 50 Jahre	97	82	179	11%
D.G.	680	945	1.625	100%

Die Aufgliederung der Arbeitslosen nach Altersgruppen zeigt, dass die Mehrheit der Arbeitsuchenden in den mittleren Altersgruppen zu finden sind. Der Anteil der Jugendlichen liegt im Jahresschnitt bei rund 24% (im Vergleich zu 25-27 % in den anderen Landesteilen) und ist damit im Vergleich zum Vorjahr und zu den anderen Altersgruppen deutlich angestiegen. Im Jahresverlauf schwankt dieser Anteil zwischen 18% und 31% (Höchststand im Sommer aufgrund der Schulabgänger).

ADG - Schnitt 2002	Männer	Frauen	Gesamt	in %
< 6 Monate	365	438	803	49%
6-12 Monate	131	166	297	18%
1-2 Jahre	82	141	223	14%
2-5 Jahre	62	115	176	11%
> 5 Jahre	41	86	126	8%
D.G.	680	945	1.625	100%

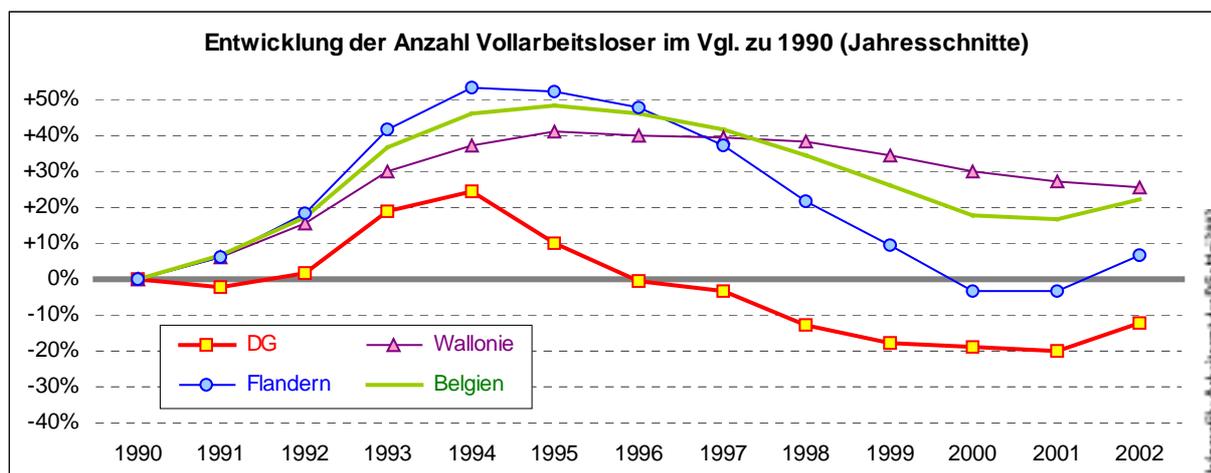
Auch der auffällig hohe Anteil an Kurzeitarbeitslosen weist auf die besondere Charakteristik der Arbeitslosigkeit in der D.G. hin, die in manchen Punkten vergleichbar mit der Situation in Flandern ist. So beträgt der Anteil der Personen, die weniger als 6 Monate lang arbeitslos sind in Flandern 46%, in Wallonie dahingegen nur 27%. Der Anteil der Langzeitarbeitslosen (mindestens 1 Jahr lang arbeitslos) beläuft sich in der DG auf 33%, in Flandern auf 35% und in der Wallonie auf 59%.

ADG - Schnitt 2002	Männer	Frauen	Gesamt	in %
Primarschule	178	189	367	23%
Mittlere Reife	132	243	374	23%
Lehre	74	80	154	9%
Abitur	94	176	270	17%
Hochschule	39	84	123	8%
Sonstiges	163	174	337	21%
D.G.	680	945	1.625	100%

Der Anteil der unterqualifizierten Arbeitslosen (d.h. Personen mit höchstens Primarschulabschluss oder Mittlere Reife) beläuft sich in der DG auf 46% (im Vgl. zu 45% in Flandern und 57% in der Wallonie).

Entwicklung	Männer	Frauen	Gesamt	Vgl. zu 1990	Vgl. zum Vorjahr
1990	562	1.286	1.849	0%	
1991	643	1.160	1.802	-2,5%	-2,5%
1992	690	1.190	1.880	+1,7%	+4,3%
1993	845	1.357	2.202	+19,1%	+17,1%
1994	888	1.410	2.298	+24,3%	+4,4%
1995	768	1.270	2.038	+10,2%	-11,3%
1996	706	1.131	1.837	-0,6%	-9,9%
1997	701	1.083	1.784	-3,5%	-2,9%
1998	637	979	1.617	-12,5%	-9,4%
1999	592	925	1.517	-18,0%	-6,2%
2000	582	917	1.499	-18,9%	-1,2%
2001	607	869	1.476	-20,2%	-1,5%
2002	680	945	1.625	-12,1%	+10,1%

Im Vergleich zu 1990 ist die Zahl der Arbeitslosen in der DG bis 2001 um etwa 20% gesunken, um in 2002 wieder deutlich anzusteigen. Die Entwicklung im Vergleich zu den anderen Regionen wird auf der Grafik ersichtlich.



Der Anstieg in 2002 ist auf mehrere Faktoren zurückzuführen. Einerseits hat es (hier wie im Landesinneren) einen konjunkturbedingten Anstieg bei den entschädigten Arbeitslosen gegeben, der jedoch durch eine seit November 2001 geänderte Zählweise der Arbeitslosen in der Wallonie und der DG (Anpassung an Flandern) noch etwas "gemildert" wurde. Andererseits gab es in der DG einen deutlichen Anstieg bei den nicht entschädigten Arbeitslosen, die inzwischen rund 35% der Vollarbeitslosen ausmachen (in der Wallonie nur rund 19%). Hierunter fällt eine Zunahme der Zahl Jugendlicher in der Wartezeit (mehr Eintragungen und längerer Verbleib in Arbeitslosigkeit), sowie ein deutlicher Anstieg der Eintragungen von Minimex- und Sozialhilfeempfängern und freiwilligen Arbeitssuchenden (z.B. aus den Nachbarregionen). Letzteres ist auf eine vorsätzliche Politik zurückzuführen, um Ausgrenzungsbedrohten bessere Eingliederungschancen einzuräumen und das Erwerbspersonenpotential in der DG zu erhöhen.

## 2. DIE ENTWICKLUNG DER BESCHÄFTIGUNG

### □ Bevölkerung

Die Bevölkerungszahl in der Deutschsprachigen Gemeinschaft ist weiter **angestiegen** auf 71.287 Personen zum 1.1.2002. Dies bedeutete einen Zuwachs um 251 Personen oder +0,35%.

Der Kanton Eupen verzeichnete einen Zuwachs von 112 Personen, der Kanton St.Vith von 139 Personen. Auf Gemeindeebene haben 2 Gemeinden Einwohner "eingebüßt", nämlich Bütgenbach (-24) und Kelmis (-36). Der Zuwachs verteilt sich auf +130 Belgier und +121 Ausländer.

Der **natürliche Zuwachs** (Saldo zwischen Geburten und Sterbefällen) von +74 wird vom Wanderungszuwachs in Höhe von +194 deutlich übertroffen. Beide sind jedoch rückläufig im Vergleich zum Vorjahr, wobei der natürliche Zuwachs im Kanton St.Vith weiterhin deutlich höher ist als im Kanton Eupen.

Der **Altersschwerpunkt** der Bevölkerung verlagert sich weiter nach oben, der Anteil der über 65jährigen liegt inzwischen bei 16,51%. Die Zahl der Senioren ist zw. 1990 und 2000 um 27% angestiegen.

Auch die **aktive Bevölkerung**, d.h. die Zahl der Personen zwischen 15 und 64 Jahren, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen (beschäftigt oder arbeitssuchend), weist in der DG noch eine steigende Tendenz auf und beläuft sich laut Schätzungen des statistischen Dienstes der Wallonischen Region (SES) in 2001 auf 30.278 Personen.

### □ Arbeitnehmer/innen

Laut Angaben des LSS gab es am 30.6.2001 (aktuellere Zahlen liegen noch nicht vor) in den Betrieben der DG 21.327 Beschäftigte, was ein Plus von 502 Einheiten im Vergleich zum Vorjahr bedeutet (+2,4%).

Die Beschäftigungszunahme fand vornehmlich im Tertiärsektor statt (+456), und dort waren insbesondere die Dienstleistungen für Unternehmen (+135), das Gesundheits- und Sozialwesen (+123) und die Dienstleistungen für Personen (+96) beteiligt.

Im **Tertiärsektor** sind mittlerweile 68% aller Arbeitsplätze zu finden (1980 waren es noch nur 54%). Vom Anstieg profitierten v.a. die **Frauen** (+349 oder +4,1% im Vergleich zum Vorjahr) und in geringerem Maße die Männer (+153 oder +1,2%).

Was den **Sekundärsektor** betrifft, so gab es im Baugewerbe einen leichten Rückgang (-47) und im herstellenden Gewerbe einen leichten Zuwachs (+104), der insbesondere dem Ernährungsgewerbe zu verdanken ist (+74 Arbeitsplätze).

In punkto **geographische Verteilung** hat der Kanton St.Vith 190 Einheiten zugelegt und der Kanton Eupen 312. Außer den Gemeinden Amel (-1), Bütgenbach (-7) und Raeren (-39) haben alle übrigen Gemeinden Arbeitsplätze zugelegt.

### □ Selbständige

Die Zahl der Selbständigen in der DG (wie auch auf Landesebene) ist laut Angaben der INASTI (Stand 31.12.2001) leicht **gesunken** im Vergleich zum Vorjahr (-70 Personen oder -1%).

Dieser Rückgang beschränkt sich aber nicht wie in den Vorjahren auf die Landwirtschaft (-39), sondern hat erstmals **auch die Bereiche Handel/Banken/Horeca** (-52) und Dienstleistungen (-8) erfasst.

Selbst ohne Berücksichtigung der Landwirte ist also erstmalig ein Rückgang der Selbständigenzahlen zu beobachten.

Der Rückgang ist allein auf die Selbständigen im **Haupterwerb** zurückzuführen, bei den nebenberuflich oder nach der Pension noch Aktiven ist weiterhin ein Anstieg zu beobachten.

### □ Pendler/innen

#### **Pendler/innen nach Luxemburg Stand 31.3.2002**

Die Zahl der Pendler/innen ins Großherzogtum ist weiter **deutlich angestiegen** von 1.761 auf 1.975 Personen (+214 oder +12% innerhalb eines Jahres).

Der Anstieg ist vor allem im **Baufach** (+108) und **Handel** (+46) zu beobachten. Er betrifft sowohl Arbeiter/innen (+132) wie Angestellte (+83) und sowohl Frauen (+48) als auch Männer (+166).

### **Pendler/innen nach Deutschland (Stand 2001)**

Auch die Zahl der Auspendler/innen nach Deutschland steigt kontinuierlich an, wobei nicht genau bekannt ist, wie viele dieser mittlerweile 6.851 Personen aus der Deutschsprachigen Gemeinschaft stammen. Der Zuwachs im Vergleich zum Vorjahr betraf insbesondere die chemische Industrie, die Verwaltung und das Unterrichtswesen.

### **□ Allgemeine konjunkturelle Entwicklung 2002**

Das Jahr 2002 war auf Landesebene durch einen leichten Rückgang der Beschäftigtenzahl (-0,2%) und - bedingt auch durch das weitere Wachstum der aktiven Bevölkerung - einen Anstieg der Arbeitslosigkeit geprägt (von etwa 0,5%). Das Arbeitsvolumen insgesamt ist noch stärker zurückgegangen als die Zahl der beschäftigten Personen (-0,6%), was sich durch verstärkten Rückgriff auf Teilzeitbeschäftigung und auch Kurzarbeit erklären lässt. Nach mehreren Jahren positiver Entwicklung hat die Verlangsamung des wirtschaftlichen Wachstums seit 2001 nunmehr auch Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt gezeigt. Dies betraf laut Angaben des ICN<sup>1</sup> insbesondere die herstellenden Industrien, wo die Zahl der Beschäftigten um rund -3% gesunken ist, während das Beschäftigungswachstum in den kommerziellen Dienstleistungen zum Stillstand kam und die Beschäftigung im nicht-kommerziellen und öffentlichen Sektor weiter angestiegen ist. Auch die Zahl der Selbständigen ist weiter rückläufig.

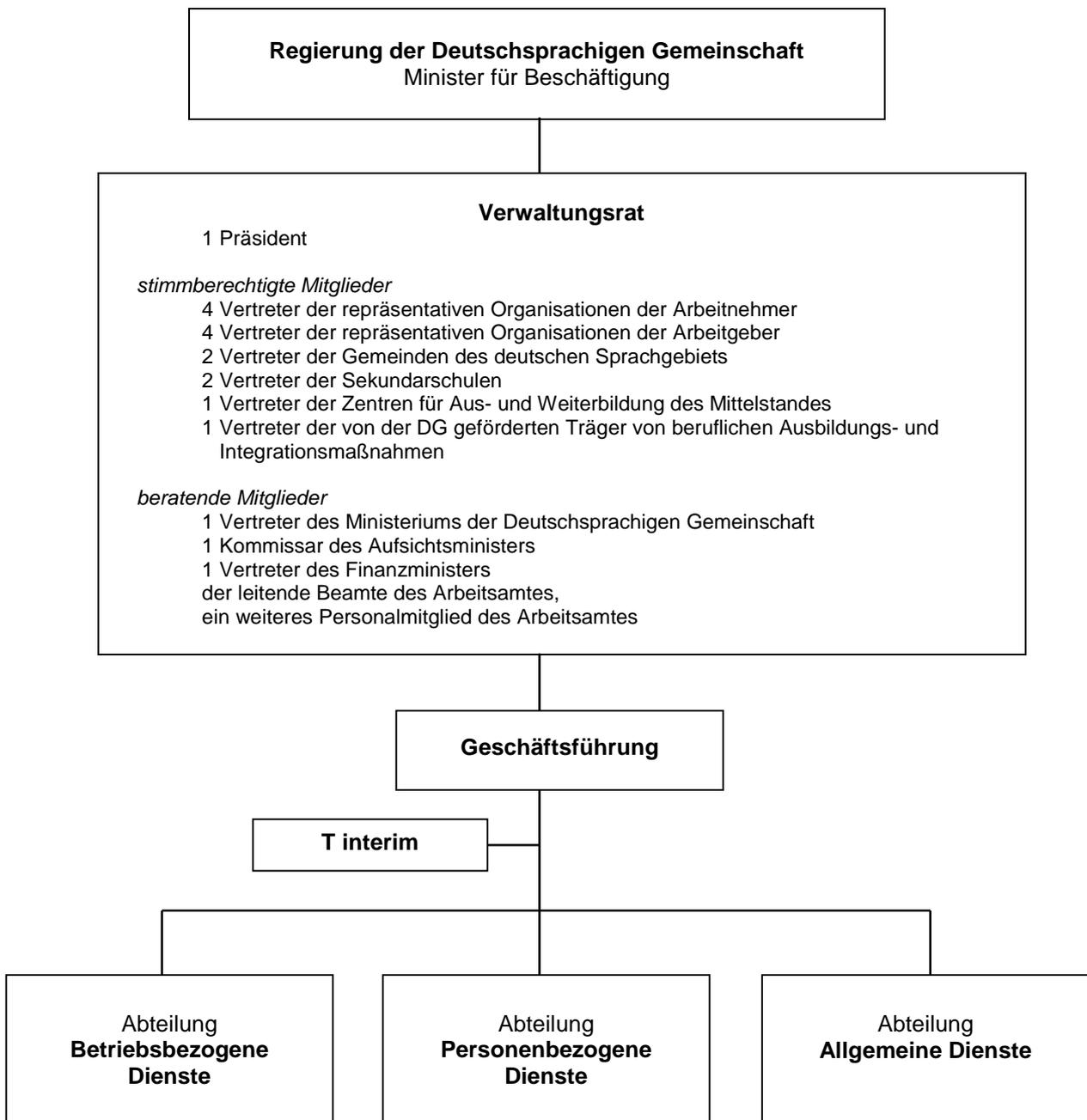
Ein unsicheres Wirtschaftsklima, verschiedene internationale politische und wirtschaftliche Entwicklungen und Ereignisse, starke Börsenkorrekturen, offensichtliche Überkapazitäten in vielen Branchen und eine schwächelnde Nachfrage haben insgesamt in 2002 zu einer relativ apathischen Wirtschaftsentwicklung in den USA und Europa beigetragen<sup>2</sup>. Da die Auswirkungen auf die Zahl der Arbeitsplätze generell erst mit einer gewissen zeitlichen Verzögerung spürbar werden, sind daher die Aussichten zumindest auch für die erste Hälfte des Jahres 2003 nicht sehr rosig einzuschätzen.

---

<sup>1</sup> Quelle: Conseil supérieur de l'emploi: "Avis concernant la politique belge de l'emploi dans le cadre de la stratégie européenne pour l'emploi", Juin 2003, SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, Bruxelles

<sup>2</sup> BNB, Revue économique, 1<sup>er</sup> trimestre 2003

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

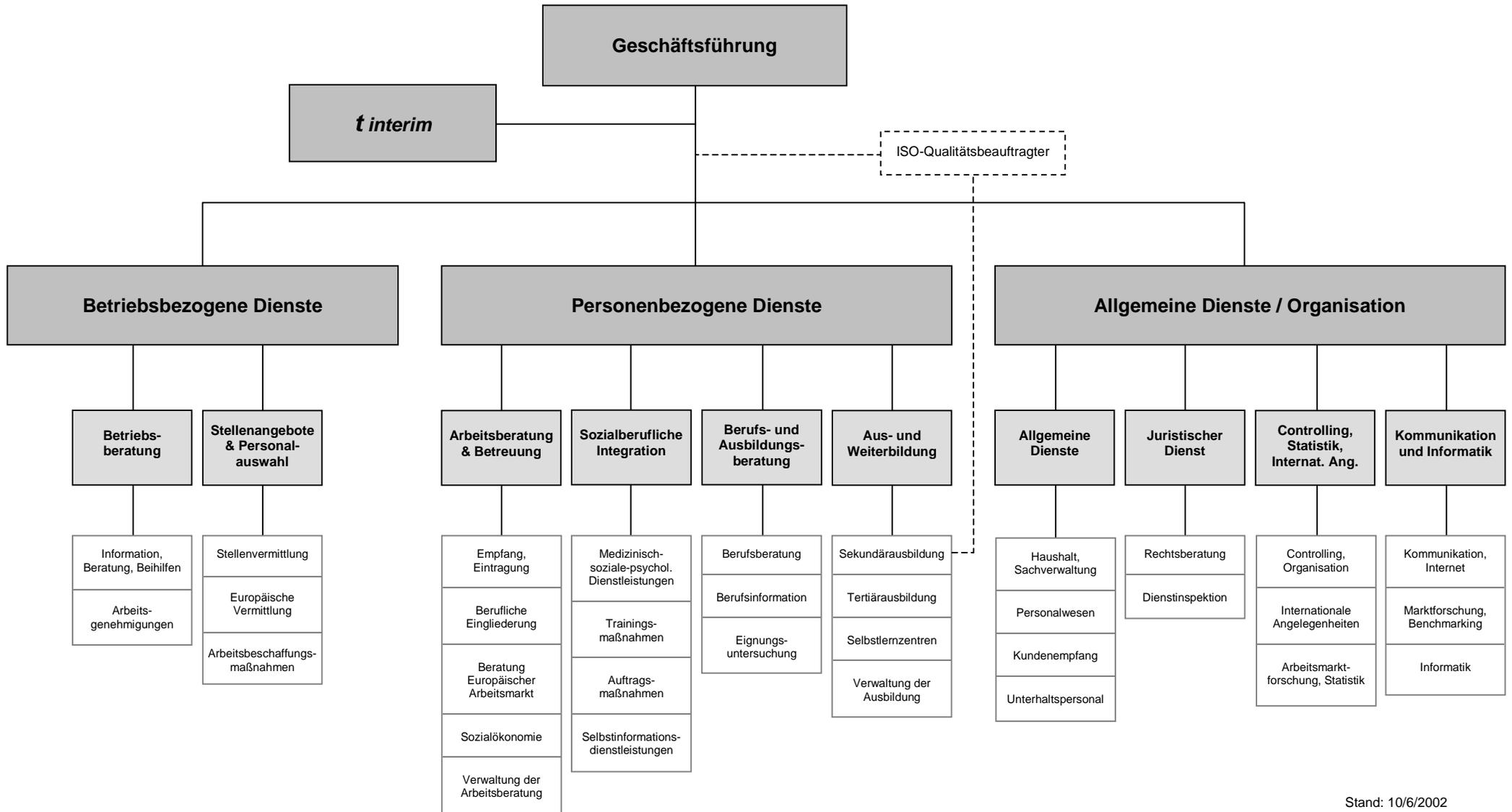


Wie aus dem folgenden funktionellen Organigramm hervorgeht, besteht das Arbeitsamt aus drei großen Abteilungen: den Personenbezogenen Diensten, den Betriebsbezogenen Diensten und den Allgemeinen Diensten. Diese drei Abteilungen umfassen insgesamt 10 Dienste, die jeweils verschiedene Fachbereiche betreuen.

Die Zeitvermittlungsagentur *t interim* ist zwar eine Einrichtung des Arbeitsamtes, sie erhält jedoch aus Wettbewerbsgründen keine Zuschüsse der öffentlichen Hand. Sowohl hinsichtlich der haushalts- und personalpolitischen Aspekte als auch hinsichtlich ihrer Gesamtleitung ist die *t interim* - Agentur des Arbeitsamtes besonderen Regeln unterworfen. Daher gehen wir im folgenden Bericht nicht weiter auf den *t interim* ein.

- Die **Personenbezogenen Dienste** sind verantwortlich für die Produkte und Dienstleistungen, die sich an Arbeitssuchende richten. Sie unterteilen sich in 5 Dienste :
  - Arbeitsberatung und Betreuung: hierunter versteht man die Eintragung, Beratung/Betreuung und die Vermittlung der Arbeitssuchenden in eine Arbeitsstelle;
  - Sozialberufliche Integration: hierunter fallen alle spezialisierten Dienstleistungen für Personen, die einer besonderen Unterstützung und Hilfestellung bei der (Re)Integration auf dem Arbeitsmarkt bedürfen (Trainingsmaßnahmen, medizinisch, soziale oder psychologische Beratung, Selbstinformationsdienstleistungen, Auftragsmaßnahmen);
  - Berufs- und Ausbildungsberatung : Beratung für Arbeitssuchende, die sich noch nicht schlüssig über ihren Berufsweg sind oder für Arbeitnehmer, die sich umorientieren wollen oder müssen;
  - Aus- und Weiterbildung : Organisation und Durchführung von Aus- und Weiterbildungen sowie Umschulungen in den Berufsbildungszentren des Arbeitsamtes oder im Rahmen von Auftragsmaßnahmen.
- Die **Betriebsbezogenen Dienste** richten sich vornehmlich an Arbeitgeber, bzw. der Kontakt zum Arbeitgeber steht im Vordergrund. Sie umfassen den Bereich der Betriebsberatung (hauptsächlich zu Ausbildungsbeihilfen und Arbeitsgenehmigungen) und den Bereich der Stellenangebote und Personalauswahl.
- Die **Allgemeinen Dienste** beinhalten die Verwaltung des Arbeitsamtes (Personal und Buchhaltung, sowie das Unterhaltspersonal), aber auch verschiedene Unterstützungsdienstleistungen für die Produktion (Kommunikation, Informatik, Arbeitsmarktforschung, ...).

# Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft : Organigramm



Stand: 10/6/2002

## 1. DAS PERSONAL DES ARBEITSAMTES

Ende 2002 standen insgesamt 86 Personen in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitsamt. Davon waren 6 Personen inaktiv (Schwangerschaft, Laufbahnunterbrechung, ...) und 80 Personen standen in einem aktiven Arbeitsverhältnis. Dies entsprach zum Erhebungszeitraum (17.12.2002) 68,92 Vollzeiteinheiten. Von den 80 aktiven Personen arbeiteten zu diesem Zeitpunkt 74,4 % vollzeitig. Das Durchschnittsalter des Personals liegt derzeit bei 40 Jahren.

Lediglich 10 Personen sind beamtet. Sämtliche anderen Personen sind in einem unbefristeten oder befristeten Arbeitsverhältnis. Allerdings hat der Verwaltungsrat des Arbeitsamtes im April 2002 die Vakanzklärung für 17 der 45 Planstellen genehmigt. Die Regierung der Deutschsprachigen Gemeinschaft hat diese im Jahre 2003 gebilligt. Das Selor wurde mit der Durchführung der Prüfungen beauftragt.

Am 17.12.2002 arbeiteten von den 68,92 Vollzeiteinheiten :

17,82 im Geschäftsbereich ‚Allgemeine Verwaltung‘  
 30,80 im Geschäftsbereich ‚Beschäftigung‘  
 16,30 im Geschäftsbereich ‚Aus- und Weiterbildung‘  
 4,0 im Geschäftsbereich ‚Berufsberatung‘

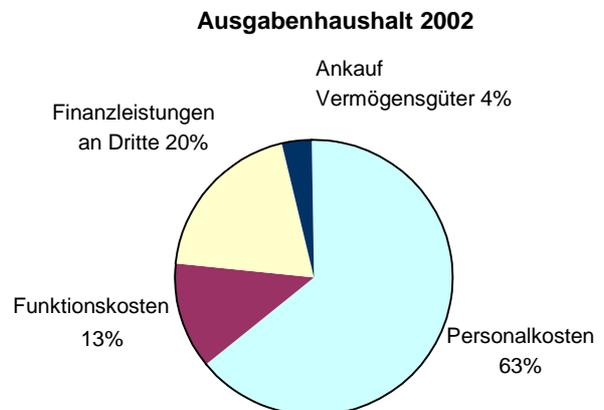
Bezogen auf die Anzahl Personaleinheiten stellen die weiblichen Mitarbeiter mit 68,8 % den größten Teil des Personals dar.

## 2. DER HAUSHALT 2002 DES ARBEITSAMTES

Zur Wahrnehmung seiner Aufgaben hat das Arbeitsamt im Jahre 2002 Ausgaben in Höhe von rund 4.674.976 € getätigt. Im Bereich der Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM), der seit 2001 zum größten Teil vom Ministerium verwaltet wird, sind 2002 noch Ausgaben in Höhe von 381.261 € erfolgt.

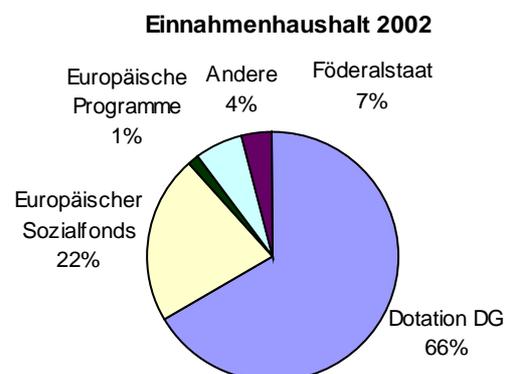
Eine Aufgliederung der Ausgaben ergibt folgende Verteilung der Mittel (ohne ABM) :

Personalkosten	2.983.451 €
Funktionskosten	593.242 €
Finanzleistungen an Dritte	929.501 €
Ankauf Vermögensgüter	167.951 €
<b>Gesamt</b>	<b>4.674.145 €</b>



Die programmierten Einnahmen des Jahres 2002 beliefen sich auf insgesamt 5.109.202 € (ohne ABM). Der Einnahmenhaushalt gliedert sich folgendermaßen auf:

Dotation DG	3.396.141 €
Europäischer Sozialfonds	1.115.521 €
Europäische Programme	68.076 €
Föderalstaat	337.135 €
Andere	192.329 €
<b>Gesamt</b>	<b>5.109.202 €</b>



Die Dienstleistungen des Arbeitsamtes haben zum Ziel, einerseits möglichst viele erwerbsfähige Personen dauerhaft in **Beschäftigung** zu bringen und zu halten und andererseits die **Personalnachfrage** der Betriebe zu befriedigen und Beschäftigungspotentiale zu erschließen. Sie richten sich daher vornehmlich an zwei Kundengruppen, nämlich die Arbeitgeber (Betriebe und Einrichtungen) einerseits und Einzelpersonen (Arbeitsuchende, Beschäftigte, Ausbildungssuchende, ...) andererseits und versuchen, einen Ausgleich zwischen den Interessen und Erwartungen der beiden Gruppen herzustellen.

Darüber hinaus versucht das Arbeitsamt **Informationsdefizite** auf dem Arbeitsmarkt auszugleichen, indem es Angebot und Nachfrage ermittelt, transparent macht und zu einem entsprechenden Ausgleich beizutragen versucht. In diesem Rahmen richten sich die Dienstleistungen des Arbeitsamtes nicht nur an Arbeitsuchende und Betriebe, sondern auch an andere Kundengruppen (z.B. Schüler und Lehrlinge, die breite Öffentlichkeit, Sozialpartner, Regierung, Ministerium und andere öffentliche Einrichtungen). Unter diesen Bereich fallen z.B. die Berufsinformation, die regelmäßige und punktuelle Information zur Entwicklung des Arbeitsmarktes der Deutschsprachigen Gemeinschaft, die Erstellung von Gutachten, Teilnahme an Arbeitsgruppen, usw.

Nicht zuletzt erfüllt das Arbeitsamt eine Reihe von **hoheitlichen Aufgaben**, die ihm per Gesetz zugewiesen werden, etwa verschiedene Kontroll- und Verwaltungsdienstleistungen, Ausstellen diverser Bescheinigungen, Überprüfungen im Rahmen von Genehmigungsprozeduren, Durchführung gewisser Untersuchungen u.ä.

## 1

## Personen in Beschäftigung bringen

Das Ziel, möglichst viele Personen dauerhaft in Beschäftigung zu bringen und zu halten, kann in 3 Unterziele unterteilt werden: zunächst gilt es, die Arbeitsuchenden zu erfassen und ihr Profil (oder ihre Vermittelbarkeit) möglichst genau zu erkennen, dann können bedarfsgerechte Aktionen zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit dieser Personen vorgeschlagen und durchgeführt werden (kollektiv oder individuell) und schließlich gilt es mittlerweile auch, die Erwerbsbeteiligung der (nicht aktiven) Bevölkerung - und damit das Arbeitskräfteangebot - zu erhöhen.

Das Arbeitsamt versucht, diesen Zielen durch das Anbieten verschiedener Dienstleistungen gerecht zu werden. Diese Dienstleistungen werden ständig verbessert und weiterentwickelt, wobei insbesondere im Rahmen des Geschäftsführungsvertrages eine Reihe von gezielten Anpassungen und Neuentwicklungen geplant wurden und zurzeit in der Umsetzungsphase befindlich sind. Im nachfolgenden gehen wir auf den aktuellen Stand der Dinge ein.

## 1.1 ARBEITSUCHENDE ERFASSEN UND IHR PROFIL ERMITTELN

Im ersten Schritt geht es darum, die Arbeitsuchenden als solche zu erfassen und möglichst genau herauszufinden, welches Profil die Personen aufweisen, um sie entweder möglichst "passgenau" in eine Arbeitsstelle vermitteln zu können oder aber um zusätzliche Anstrengungen zur Verbesserung des "Arbeitsmarktprofils" vorschlagen und durchführen zu können (s. Punkt 1.2).

Für den Arbeitsmarkt können "harte Fakten" wie Ausbildung, Berufserfahrung, Dauer der Arbeitslosigkeit und gesundheitliche Verfassung, aber auch "weiche" Faktoren wie Interessen und Neigungen der Person, Berufswünsche und -vorstellungen, Fähigkeiten und Schwächen, Motivationslage, Suchverhalten, persönliche Probleme usw. eine Rolle spielen. Insofern diese Dinge für die betroffene Person nicht klar oder bewusst sind, versucht man durch Beratungs- oder Untersuchungsmethoden eine Positionsbestimmung vorzunehmen, um die weitere Vorgehensweise entsprechend zu gestalten.

Diesem Ziel dienen die nachfolgenden Dienstleistungen.

## □ EINTRAGUNG DER ARBEITSUCHENDEN

Der Empfangs- und Eintragungsdienst ist als erste Anlaufstelle des Arbeitsamtes in St.Vith und Eupen verantwortlich für die Erst- oder Wiedereintragung der Arbeitsuchenden, das Aushändigen von Formularen oder Bescheinigungen sowie die Informationsweitergabe, telefonische Beratungen, das Einkodieren neuer Akten, Adressenänderungen oder die Streichung von Arbeitsuchenden.

Der Empfangsdienst hält daneben auch wöchentliche Sprechstunden in den Gemeinden Büllingen und Kelmis ab. Bei diesen Sprechstunden (Freitags vormittags im ÖSHZ Kelmis und Dienstags vormittags im Gemeindehaus Büllingen) werden vorwiegend Eintragungen vorgenommen, daneben aber auch Informationen und administrative Dienstleistungen angeboten.

### Aktivitäten des Empfangsdienstes 2002

	Eupen	St.Vith	Gesamt	in %
<b>Empfangene Personen</b>	<b>2.758</b>	<b>2.362</b>	5.120	
Aktivität				
Ersteintragung	349	418	767	9,3%
Einkodierung neuer Akten	80	286	366	4,4%
Wiedereintragung	1.143	907	2.050	24,8%
Briefeintragung	11	105	116	1,4%
Eintragungsverlängerung freier AS	468	220	688	8,3%
Adressenwechsel	394	159	553	6,7%
Registrierung Teilzeitbeschäftigung	258	276	534	6,5%
Aushändigen von Formularen	73	142	215	2,6%
Streichungen von Arbeitsuchenden	287	137	424	5,1%
Info zu Berufsausbildung	15	412	427	5,2%
Info zu Stellenangeboten	1	206	207	2,5%
Verschiedenes	213	1.702	1.915	23,2%
<b>GESAMT</b>	<b>3.292</b>	<b>4.970</b>	<b>8.262</b>	<b>100,0%</b>
Telefonische Beratung	1.694	1.887	3.581	

## □ EINSTUFUNG UND PROFILERFASSUNG

Bei Personen, die sich zum ersten Mal eintragen, wird durch ein Einstufungsverfahren anhand verschiedener Fragenkomplexe und Kriterien die Vermittelbarkeit und die Realisierbarkeit des Berufsziels der betreffenden Person eingeschätzt, um die Person besser orientieren zu können (bislang nur in Eupen).

### GFV

*Eine der Prioritäten des Geschäftsführungsvertrags ist die Verbesserung und der Ausbau der **Profilerfassung** von Arbeitsuchenden.*

*Zu diesem Zweck wurde ein Projekt ins Leben gerufen, das zum Ziel hat, ein integriertes, EDV-unterstütztes Profiling-Instrument zu entwickeln, welches die objektiven Profilelemente wie Ausbildung, Alter etc. mit Aspekten der Berufswahlkohärenz und den psychosozialen Merkmalen der Arbeitsuchenden kombiniert.*

*Der Einsatz dieses Werkzeuges und die sich daraus ergebenden Resultate sollen dem Arbeitsberater ein übersichtliches und leicht verständliches Bild in Form eines Ergebnisberichtes über tatsächliche oder vermeintliche Vermittlungshemmnisse vermitteln.*

*Schließlich sieht das Projekt vor, einen Gesprächsleitfaden zu entwickeln, mit dessen Hilfe der Arbeitsberater die Profiling-Ergebnisse mit dem Betroffenen thematisieren kann, um die nächstfolgende Etappe des Eingliederungsweges festzulegen. Darüber hinaus gilt es die Nutzung dieses Werkzeuges im Rahmen einer festgelegten Ablaufprozedur einzubinden.*

*Die definitive Ausarbeitung des Instrumentes und dessen Einsatz ist im ersten Halbjahr 2003 vorgesehen.*

## □ ARBEITSBERATUNG

Die Aufgabe der Arbeitsberater/innen besteht in der gezielten Information und Beratung der Arbeitsuchenden hinsichtlich ihrer Eingliederung auf dem Arbeitsmarkt. Sie versuchen im Gespräch mit den Arbeitsuchenden deren Erwartungen und Probleme zu identifizieren, Stärken und Schwächen herauszustellen, Arbeitsbereitschaft, Arbeitsfähigkeit und die Realisierbarkeit des Berufsziels zu überprüfen sowie Lösungsmöglichkeiten für ihre Integrationsprobleme auf dem Arbeitsmarkt zu finden. Falls erforderlich, können die Arbeitsberater/innen auf die Mitarbeit spezialisierter Dienste zurückgreifen (Berufs- und Ausbildungsberatung, psychologischer, sozialer oder medizinischer Dienst, Coaching usw.). Die Eures-Beratung geht spezifisch auf Fragen der Beschäftigung im europäischen Ausland ein, d.h. auf Fragen zum Arbeitsmarkt, zur beruflichen Fortbildung, zur Diplomanerkennung, zur Arbeitslosenentschädigung und zu anderen Bereichen der sozialen Sicherheit.

Aufgrund der hohen Zahl an Personen, die es aufgrund besonderer Programme (Begleitpläne) zu betreuen gilt, sind die Arbeitsberater/innen vorwiegend mit diesen Zielgruppen beschäftigt. Dies betraf 2002 insbesondere die Jugendlichen, die im Rahmen des Rosetta-Plans betreut wurden und die Bezieher des Eingliederungseinkommens, deren Betreuung mit den ÖSHZ vereinbart worden ist (s. S. 19).

Ziel der Beratung ist es auch, mit den Personen einen individuellen Aktionsplan zu vereinbaren ("Eingliederungsweg"), nach dem der/die Arbeitsuchende vorgehen soll, um seine Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern.

## □ MEDIZINISCHE UNTERSUCHUNGEN

Bei Bedarf wird eine Prüfung der gesundheitlichen Situation von Arbeitsuchenden und Ausbildungsanwärtern im Rahmen der Arbeitsberatung (Feststellung der gesundheitlichen Einschränkungen), der Auswahl von Arbeitskräften, der Zulassung zu Ausbildungen (verpflichtend für alle Sekundärausbildungen sowie alle Praktikanten unter 21 Jahre) veranlasst.

Ein Arzt, der auf Honorarbasis für das Arbeitsamt arbeitet, führt die Untersuchung durch und erstellt ein Gutachten hinsichtlich der Wiedereingliederung von Personen mit vorübergehenden oder ständigen Einschränkungen.

In bezug auf die medizinischen Untersuchungen im Ausbildungsbereich greift das Arbeitsamt auf die Dienste des S.P.M.T. (Service Public de Médecine du Travail) zurück, um arbeitsmedizinische Gutachten hinsichtlich der Tauglichkeit von Arbeitsuchenden für Ausbildungsmaßnahmen zu erstellen.

In 2002 sind insgesamt 147 ärztliche Untersuchungen organisiert worden, davon 63 im Rahmen der Sekundärausbildung, 22 im Rahmen der Tertiärausbildung und 62 im Rahmen der Beschäftigungsdienstleistungen.

## □ PSYCHOLOGISCHE UNTERSUCHUNGEN

Die Aufgaben des psychologischen Dienstes sind vielfältiger Art: zumeist gilt es, Arbeitsuchende (oder Beschäftigte) zu orientieren oder eine Auswahl zu treffen hinsichtlich einer Stellenbewerbung oder eines Eingangs in eine Berufsausbildung. Auch Unternehmen können im Rahmen ihrer Rekrutierungstätigkeit auf die Dienste des Arbeitsamtes zurückgreifen. Die Haupttätigkeit liegt schließlich in der individuellen Beratung auf Anfrage des Arbeitsuchenden.

### Der psychologische Dienst : Tätigkeiten

	1995	1996	1997	1998	1999	2000*	2001	2002
Individuelle Untersuchungen / Beratungen	135	270	249	192	231	142	235	251
Untersuchung für Ausbildungsdienste	79	17	25	100	46	12	62	38
Rekrutierungstests für Arbeitgeber	12	15	5	8	13	83	5	1
Rekrutierungstests für das Arbeitsamt	45	7	21	30	5	4	27	22
Gruppenaktivitäten	18	2	30	0	20	0	0	0
Untersuchung nach Führerscheinentzug			1	0	1	1	0	4
<b>GESAMT</b>	<b>289</b>	<b>311</b>	<b>331</b>	<b>330</b>	<b>316</b>	<b>242</b>	<b>329</b>	<b>316</b>

\*nur die Monate Januar bis August

Bei den individuellen Untersuchungen handelt es sich entweder um Untersuchungen, die der/die Arbeitssuchende spontan oder auf Anraten eines/r Arbeitsberaters/in anfragt, oder die von einem anderen Dienst des Arbeitsamtes beantragt werden, weil bei einem/r Arbeitssuchenden Probleme oder Hindernisse festgestellt wurden, die es unmöglich machen, einen kohärenten Integrationsweg auszuarbeiten (mangelndes oder unrealistisches Berufsziel, gesundheitliche, soziale oder psychologische Probleme). Das Ziel der psychologischen Untersuchungen vor Ausbildungen ist es, die Eignung der Antragsteller/innen zu überprüfen, wenn nach der Ausbildungsberatung noch Zweifel bestehen oder der/die Kandidat/in den Aufnahmetest nicht bestanden hat.

In 2002 hat die Psychologin darüber hinaus an einer nationalen Arbeitsgruppe auf Initiative der LIKIV (INAMI) teilgenommen, deren Ziel die Ausarbeitung eines Pilotprojektes hinsichtlich der rascheren und dauerhaften Wiedereingliederung von Kranken- und Invalidengeldempfänger auf dem Arbeitsmarkt war. Im Rahmen dieses Pilotprojektes hat sie seit 2003 Beratungsaufgaben für die Betroffenen übernommen (auf Anfrage der Krankenkassen) und führt gegebenenfalls psychologische Untersuchungen im Hinblick auf die berufliche Orientierung der Personen durch, bzw. veranlasst notwendige medizinische Untersuchungen.

## □ EIGNUNGSUNTERSUCHUNG, KOMPETENZTESTS

In der Berufsdiagnose oder Eignungsuntersuchung soll Bilanz gezogen werden über die fachlichen Fähigkeiten und Kompetenzen des Ratsuchenden im Hinblick auf sein Berufsziel. Ziel ist es, die rein subjektive Selbsteinschätzung zu ergänzen durch eine Überprüfung der tatsächlichen Kenntnisse und Fähigkeiten. Der Arbeitssuchende hat dann die Möglichkeit, gegebenenfalls das Berufsziel anzupassen oder eine qualifizierende Ausbildung zu beginnen.

Man unterscheidet zwischen der Eignungsuntersuchung, bei der Fähigkeiten und Fertigkeiten in simulierten Situationen (praktische Anwendung) getestet werden, und Kompetenztests, worunter man PC-unterstützte Kenntnistests versteht.

### GFV

*Das (vom ESF unterstützte) Projekt "Eignungsfeststellung und Kompetenztests" hat zum Ziel, Tests, Methoden und Techniken im Bereich der Eignungsuntersuchung bzw. der Kompetenzanalyse zu entwickeln oder ausfindig zu machen. Im Bereich der Eignungsfeststellung haben Nachforschungen nach bestehenden Instrumenten nur zu wenig Resultaten geführt, so dass beschlossen wurde, einige Testverfahren selbst zu entwickeln. Man hat sich dabei auf die Berufsrichtungen konzentriert, in denen das Arbeitsamt selbst ausbildet, d.h. die Bereiche Maurer, Bürokräfte und Reinigungsfachleute. Entsprechende (mehrstufige) Tests sind von den Ausbilder/innen entwickelt worden und befinden sich zur Zeit in der Pilotanwendung.*

*Im Bereich der Kompetenztests haben die Nachforschungen ergeben, dass es zwar eine Reihe von PC-Tests gibt, die Sprachen und die Kenntnisse von EDV-Programmen testen, aber berufsbezogene Tests in deutscher Sprache bisher nicht auf dem freien Markt zu finden sind. Es laufen jedoch zurzeit Kontakte mit dem VDAB, um ein dort verfügbares Instrument auch in der DG einsetzen zu können. Daneben wurde jedoch ein Testprogramm für Sprachkenntnisse (mit Namen ELAO) angeschafft.*

## 1.2 BESCHÄFTIGUNGSFÄHIGKEIT DER PERSONEN ERHÖHEN

Bei vielen Arbeitssuchenden ist eine direkte Vermittlung aus den unterschiedlichsten Gründen nicht möglich. Neben einer mangelhaften oder fehlenden Berufsausbildung können die Gründe von einem fehlerhaften Suchverhalten bis hin zu ernsthaften gesundheitlichen, sozialen oder familiären Problemen reichen. Um eine gezielte Betreuung und Begleitung dieser Personen zu ermöglichen und somit ihre Vermittlungschancen zu steigern, bietet das Arbeitsamt eine Reihe von Produkten und Dienstleistungen an, die passende Lösungen oder Hilfestellungen für die jeweiligen Probleme zu liefern versuchen. Je nach festgestelltem Profil der arbeitssuchenden Person - und insofern die Person nicht aus eigener Kraft eine Arbeitsstelle finden kann - können mehr oder weniger intensive Maßnahmen zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit (oder Vermittelbarkeit) ins Auge gefasst werden ("Coaching").

Um diesen Prozess zu unterstützen, stellt das Arbeitsamt folgende Dienstleistungen zur Verfügung:

## □ BETREUUNG UND BEGLEITUNG

Die Arbeitsberater/innen und andere Mitarbeiter/innen stehen auch zur Verfügung, um eine ständige Begleitung der Arbeitsuchenden bei der Umsetzung des mit ihnen vereinbarten Aktionsplanes zu gewährleisten. In regelmäßigen Gesprächen werden eventuelle Misserfolge des Aktionsplanes analysiert, gegebenenfalls andere Schritte abgewogen oder unter Zuhilfenahme anderer Dienste nach Alternativen gesucht.

Zu unterscheiden sind die Betreuung von Zielpublikum im Rahmen von Begleitplänen (die im Prinzip nach einem jeweils gemeinsamen Rahmenschema ablaufen), von Einzelpersonen und von Personen, die in einer externen Auftragsmaßnahme integriert sind und deren Betreuung gemeinsam mit den Projektdozenten wahrgenommen wird (wobei hierzu neben der Betreuung auch die Teilnehmerauswahl zu zählen ist).

Zurzeit ist die Betreuung von Einzelpersonen, die keinem spezifischen Zielpublikum zugehören oder in keiner Auftragsmaßnahme (die sogenannten Artikel-5-Maßnahmen) integriert sind, nur noch in sehr eingeschränktem Maße möglich, da der Betreuungsaufwand im Rahmen der verschiedenen Begleitpläne äußerst groß ist. Diese Personen werden vorwiegend auf spontane Anfrage im Treffpunkt Interaktiv betreut (s. S. 46)

Den größten Aufwand erfordert der föderale Eingliederungsplan für Jugendliche (im Rahmen der Konvention zum ersten Arbeitsplatz, auch "Rosetta-Plan" genannt), der auch an entsprechende Auflagen und Einnahmen gekoppelt ist.

Darüber hinaus hat das Arbeitsamt auch eigene Betreuungspläne entwickelt, die sich spezifischer an hiesige Verhältnisse ausrichten und Ziel- oder Risikogruppen betreffen, die in der Deutschsprachigen Gemeinschaft als besonders betreuungsbedürftig zu betrachten sind. Im Jahr 2002 waren davon die Minimex- und Sozialhilfeempfänger sowie die älteren Arbeitsuchenden (ab 45 Jahre) betroffen.

## □ Die Konvention zum ersten Arbeitsplatz ("Rosetta-Plan")

**GFV** *Im Rahmen des Geschäftsführungsvertrages ist die Fortführung der Betreuung von Jugendlichen nach dem Schema des Rosetta-Plans, d.h. die Vermeidung des Abgleitens in eine längere Arbeitslosigkeit, weiterhin eine der Prioritäten. Darüber hinaus steht auch eine Evaluierung der Vorgehensweise und der Resultate, und damit einhergehend möglicherweise eine Optimierung der Arbeitsweise auf dem Programm.*

Ziel dieser im Jahr 2000 durch den Föderalstaat eingeführten Maßnahme ist es, jedem Jugendlichen eine erste Chance auf dem Arbeitsmarkt zu geben, sobald er seine Ausbildung beendet hat.

Der Rosetta-Plan setzt auf den präventiven Aspekt: man wartet mit der Betreuung nicht mehrere Monate nach der Eintragung, sondern beginnt möglichst früh nach Beendigung der Schulzeit damit. So richtet sich die Maßnahme prioritär an Jugendliche unter 25 Jahren, die seit weniger als 3 Monaten die Schule verlassen haben und kein Diplom der Oberstufe des Sekundarunterrichts besitzen.

Der Rosetta-Plan besteht zusammengefasst aus zwei grundlegenden Elementen :

- 1) Einerseits ein **Eingliederungsplan für junge Arbeitslose** (Plan d'insertion jeunes – PLI), wie beschrieben im Kooperationsabkommen von Januar 2000. Ziel dieses Eingliederungsplans ist es, die betroffenen Jugendlichen entweder in eine Arbeitsstelle zu vermitteln oder aber in eine Weiterbildungsmaßnahme. Der Plan umfasst 2 Phasen: vor Ende des 3. Monats als eingeschriebener Arbeitsuchender erhält der Jugendliche vom Arbeitsamt eine Aufforderung zu einem ersten Gespräch. Vor Ende des 4. Monats schließt das Arbeitsamt mit dem Jugendlichen ein Abkommen ab, in dem die verschiedenen Aktionen und Maßnahmen festgelegt werden, die zu einer Eingliederung des Jugendlichen beitragen sollen. Bis zum Ende des Eingliederungsweges nimmt das Arbeitsamt mindestens einmal monatlich mit dem Jugendlichen eine Bewertung seines Abkommens vor, um es gegebenenfalls anzupassen. Die vom Arbeitsamt angebotenen Aktionen umfassen u.a. Maßnahmen zur aktiven Stellensuche, zur Berufszelfindung, zur Förderung der sozialen und beruflichen Kompetenz oder zur Berufsqualifizierung. Auch eine Individuelle Ausbildung im Unternehmen (IBU) kann Teil des Eingliederungsplans sein.

- 2) Andererseits die **Konvention zum ersten Arbeitsplatz**, die darauf abzielt, den Jugendlichen möglichst innerhalb von 6 Monaten nach Schulabschluss in eine Arbeitsstelle zu vermitteln. Dieser Teil des Rosetta-Plans ersetzt das vorher bestehende Jugendpraktikum K.E. 230 und verpflichtet die Betriebe mit mehr als 50 Beschäftigten zur Einstellung von 3% (bzw. 1,5% im öffentlichen Dienst) an zusätzlichen Personen aus den Zielgruppen des Rosetta-Plans.

Der Rosetta -Plan unterscheidet zwischen 3 Zielgruppen :

- Zielgruppe A : Jugendliche unter 25 Jahre, die weniger als 3 Monate lang arbeitslos sind und nicht über das Diplom der Oberstufe des Sekundarunterrichtes verfügen;
- Zielgruppe B : andere Jugendliche unter 25 Jahren;
- Zielgruppe C : Jugendliche zwischen 25 und 30 Jahre.

Aufgrund der vergleichsweise geringen Jugendarbeitslosigkeit in der DG wurde auch in 2002 (gemäß der im Gesetz vorgesehenen Prozedur) eine Erweiterung der Zielgruppe auf alle Arbeitssuchenden unter 30 Jahren vorgenommen. Darüber hinaus wurde auch die Möglichkeit, die Zielgruppe um die über 45jährigen Personen zu erweitern, insofern ein "Mangel" an arbeitssuchenden Jugendlichen in der jeweiligen Unterregion zu verzeichnen ist, wahrgenommen. Diese werden jedoch nicht im Rahmen des "PLI" betreut.

Die Deutschsprachige Gemeinschaft hat sich dazu verpflichtet, im Jahr 2002 mindestens 211 Jugendliche im Rahmen des Eingliederungsplans zu betreuen. Im Jahr 2002 konnten jedoch – alle drei Zielgruppen zusammengenommen - **700** Personen ihren Begleitplan beenden, so dass die Verpflichtung weit mehr als erfüllt wurde. Von diesen 700 Personen fanden 56% eine Arbeitsstelle, 24% waren weiter arbeitslos und 20% brachen die Begleitung wegen Krankheit, Freistellung, Umzug, Schwangerschaft oder anderen Gründen ab.

Die Ergebnisse im Detail sehen wie folgt aus.

Unter den im Jahre 2000 ermittelten 882 Personen, die zu den Zielgruppen des Begleitplans gehörten, haben **207** Personen ein Begleitvertrags abgeschlossen worden, der auch noch in 2002 in Kraft war. Alle diese Personen erfüllten im Laufe des Jahres 2002 die Vereinbarungen ihres Begleitvertrages. Nur 37% dieser Personen fanden im Anschluss eine Arbeitsstelle, 47% waren weiter arbeitslos und 16% brachen den Plan mit unterschiedlichen Gründen ab.

Unter den im Jahr 2001 ermittelten 667 Personen haben 448 einen Begleitplan abgeschlossen, der noch 2002 in Kraft war. **345** Personen erfüllten in diesem Jahr die Vereinbarungen des Planes. Davon wiederum haben 60% eine Arbeit gefunden, 17% waren weiter arbeitslos und die Übrigen brachen die Begleitung aus verschiedenen Gründen ab.

Darüber hinaus wurden in 2002 dann 685 Personen ermittelt, von denen 422 einen Begleitplan abschlossen haben und **148** Personen (22%) ihn auch im gleichen Jahr beendeten.

#### Begleitung der Arbeitssuchenden im Rahmen des Begleitplanes 2002

Zielgruppen	Zielgruppe A	Zielgruppe B	Zielgruppe C	Total
Ermittelte Personen	248	319	118	685
Abgeschlossene Verträge	141	207	74	422
Beendete Begleitpläne	56	62	30	148
in % der abgeschl. Verträge	40%	30%	40%	35%
Laufende Verträge	85	145	44	274

#### Eingliederungsplan 2002 – Verbleibanalyse

Abgeschlossene Begleitpläne	422	in %
Beendete Begleitpläne	148	100%
Normales Ende	49	33%
vermittelt	40	27%
arbeitslos	9	6%
Vertragsabbruch	99	67%
wegen Arbeitsaufnahme	67	45%
anderer Grund	32	21%

Von diesen 148 Personen konnten insgesamt 107 (72%) während oder vor Vertragsende eine Arbeitsstelle antreten. Nur 9 Personen (6%) waren auch nach Vertragsende noch arbeitslos.

Im Rahmen dieses Begleitprogramms haben 250 Personen (60% der abgeschlossenen Verträge) eine Ausbildung begonnen und 80 davon bereits in 2002 beendet.

Laut Tätigkeitsbericht 2002 des Wirtschafts- und Sozialrates haben im Laufe dieses Jahres 130 Jugendliche eine Konvention zum Ersten Arbeitsplatz mit einem Betrieb der DG abgeschlossen. Seit Bestehen der Maßnahme haben demnach 415 Jugendliche Arbeitsverhältnisse in 90 Betrieben angetreten. Personen über 45 Jahren sind in 2002 noch nicht über diesen Weg eingestellt worden.

## □ Minimex- und Sozialhilfeempfänger

**GFV**

Im Rahmen des Geschäftsführungsvertrages wurden die Minimex- und Sozialhilfeempfänger/innen (bzw. heute "Bezieher des Eingliederungseinkommens") als zweite wichtige Zielgruppe für die intensive Begleitung definiert. Dabei steht die Umsetzung des Abkommens mit den ÖSHZ, das im Mai 2002 unterschrieben wurde, im Vordergrund.

Das Abkommen regelt zwei wesentliche Probleme:

- Erstens werden nunmehr die Bezieher/innen des Eingliederungseinkommens auf Anfrage des ÖSHZ unbefristet eingetragen und im Rahmen eines monatlichen Datenaustauschs mit dem ÖSHZ wird überprüft, ob die Eintragung noch relevant ist oder nicht. So wird gewährleistet, dass diese Personen systematisch für alle Dienstleistungen und Eingliederungsmöglichkeiten des Arbeitsamtes in Frage kommen können.
- Zweitens werden diese Personen durch ein bilaterales Team von Sozialarbeiter/innen des ÖSHZ und Arbeitsberater/innen des Arbeitsamtes gemeinsam betreut.

Diese Übereinkunft stellt einen wesentlichen Fortschritt in der kohärenten Betreuung benachteiligter Personengruppen dar.

Der systematische Datenaustausch zwischen ADG und ÖSHZ hat dazu geführt, dass die Zahl der durchschnittlich als Arbeitssuchende eingetragenen Minimexempfänger/innen von 43 in 1999 auf 142 in 2002 gestiegen ist und diese Zahl noch weiter ansteigt.

Die Zusammenarbeit in der Betreuungsarbeit hat im Juni 2002 begonnen und umfasst neben den internen Teambesprechungen und regelmäßigen Gesprächen mit den verschiedenen Sozialarbeiter/innen der ÖSHZ systematische Beratungsgespräche mit den Sozialhilfeempfänger/innen.

Im Jahr 2002 wurden 315 Personen in dieser Zielgruppe ermittelt, wovon jedoch nur 272 Leistungen eines deutschsprachigen ÖSHZ bezogen. Bis zum Jahresende wurde mit 157 Personen (58%) jeweils mindestens ein Beratungsgespräch geführt. Dies hat dazu geführt, dass 48 Personen in die Betreuung gemäß Rosetta-Plans aufgenommen wurden, 79 Personen andere Begleitverträge abgeschlossen haben und bei 32 Personen die Betreuung einvernehmlich vorübergehend ausgesetzt wurde.

Für 132 Personen konnte die Begleitung im Rahmen des Kooperationsabkommens als beendet betrachtet werden: davon haben 39 (d.h. 29,5%) eine Arbeit gefunden, 7 wurden in eine sogenannte "Art. 60 §7 Maßnahme" vermittelt und 86 Personen gehören nicht mehr zum Zielpublikum (beziehen keine Sozialhilfe mehr von einem deutschsprachigen ÖSHZ, beziehen jetzt Arbeitslosengeld, sind verzogen, Altersgründe, Drogenabhängigkeit o.ä.).

Verschiedene Personen haben darüber hinaus flankierende Beratungen des Arbeitsamtes in Anspruch genommen (15 Berufsberatungen, 15 psychologische Beratungen, 8 ärztliche Beratungen) oder Ausbildungsverträge mit dem Arbeitsamt abgeschlossen (78 Personen) und dadurch an den verschiedenen Art. 5 Qualifizierungs- oder Integrationsmaßnahmen teilgenommen (hauptsächlich bei der KAP, ibis und auch in den BBZ des Arbeitsamtes, s.u.). Rund 60% der Ausbildungen wurden zu Ende absolviert.

### Profil der Zielgruppe im Vergleich zum Arbeitslosenprofil

2002	Bezieher von Eingliederungseinkommen	Arbeitslose (Stand 30.6.2002)
Anzahl Personen	272	1.361
Frauen	53%	61%
Männer	47%	39%
Primarschule	40%	25%
Lehre	14%	18%
Mittlere Reife	20%	28%
Abitur	21%	22%
Hochschule/Uni.	6%	7%
< 25 Jahre	27%	18%
25 - 35 Jahre	25%	27%
36 - 50 Jahre	37%	43%
> 50 Jahre	11%	12%
Belgier	55%	70%
EU-Bürger	20%	22%
Nicht-EU-Bürger	25%	8%

Vergleicht man das Profil dieses Zielpublikums mit demjenigen aller Arbeitslosen, so stellt man fest, dass der Frauenanteil mit 53% etwas niedriger ist, der Anteil der Niedrigqualifizierten, insbesondere der Personen mit Primarschulabschluss mit 40% deutlich höher liegt (wobei auch der Anteil der Hochqualifizierten nicht zu vernachlässigen ist), dass der Anteil der Jugendlichen besonders hoch ist und auch der Anteil der Nicht-EU-Bürger.

## □ Nicht-Erwerbstätige über 45 Jahre

**GFV**

Als dritte wichtige Zielgruppe ist im Geschäftsführungsvertrag die Gruppe der älteren Arbeitsuchenden festgehalten worden. Aufgrund niedriger Beschäftigungsquoten in den Altersgruppen über 45 einerseits, und europäischer Vorgaben sowie der demographischen Entwicklung andererseits wurde das Projekt "Midchall" konzipiert, dass durch die EU-Initiative EQUAL kofinanziert wird.

Das Midchall-Projekt (nunmehr **45+**) wird in Zusammenarbeit mit mehreren Partnern (Wirtschafts- und Sozialrat der DG, Dienststelle für Personen mit Behinderung, Frauenliga, KAP, ibis acam und VHS) durchgeführt. In einer ersten Phase ist eine öffentliche Kampagne zur Information und Sensibilisierung der Betriebswelt, des betroffenen Publikums und der Öffentlichkeit gestartet worden, um eine größere Bewusstseinsbildung für die Problematik der Erhöhung der Beschäftigungsquote der älteren Bevölkerung zu erreichen. Zweitens ist eine vertiefte Untersuchung des psycho-sozialen Profils des anvisierten Publikums und eine Untersuchung der Haltung der Betriebe zum Thema "ältere Mitarbeiter/innen" (Einstellungsperspektiven, Hindernisse bezüglich der Weiterbeschäftigung von Älteren, Qualifikationsbedarf...) durchgeführt worden.

Ab 2003 wird das neu entwickelte Profiling-Instrument (s. S. 16) für die Arbeitsuchenden über 45 Jahre eingesetzt und erprobt, um auf individueller Ebene im Beratungsgespräch zu entscheiden, welche der angebotenen Maßnahmen (arbeitsamtsintern oder bei den Partnern) die besten Eingliederungschancen verspricht: das IMPLACEMENT-Projekt von ibis acam, Kompetenzbilanzierung, Beratung und Begleitung für ältere arbeitssuchende Frauen durch die Frauenliga, Qualifizierung bzw. Weiterbildung in den Bereichen Sprachen und EDV durch die KAP, flankiert durch die verschiedenen Dienstleistungen des Arbeitsamtes (Arbeitsberatung und Betreuung, Berufsorientierung, Ausbildung, Stellenvermittlung, Zeitarbeitsvermittlung über t interim, ...) und der Dienststelle für Personen mit Behinderung (spezifische Beratung, Arbeitsplatzanpassung u.ä.). Bei diesen jeweiligen Angeboten wird der spezifische Bedarf der älteren Arbeitsuchenden berücksichtigt und evaluiert, um daraus Schlussfolgerungen im Hinblick auf die Ermittlung der "best practices" für die Eingliederung dieses Publikums ziehen zu können.

In einem weiteren Teilprojekt "Kompetenztransfer" der VHS werden Pilotprojekte zur Entwicklung des Kompetenztransfers von älteren auf jüngere Arbeitnehmer/innen im Betrieb durchgeführt.

Darüber hinaus umfasst das Projekt eine transnationale Komponente (Austausch mit dem Partnerprojekt "Atout'âge" in der Region Nord-Pas-de-Calais) und der generellen Verankerung des "gender mainstreaming" wird eine wichtige Rolle zugemessen.

Das Arbeitsamt hat sich während 2002 neben der Projektkoordination insbesondere mit folgenden Aktionen befasst:

- die statistische Profilanalyse der älteren Arbeitslosen (Auswertung vorhandener Daten zum "objektiven" Profil der Eingetragenen)
- die Vorbereitung, Durchführung und Auswertung der schriftlichen, anonymen Profilanalyse (psycho-soziale Merkmale) der Arbeitsuchenden von 45-49 Jahren. Der entsprechende Fragebogen ist ausgearbeitet, die Personen sind vorgeladen, die Antworten einkodiert und ausgewertet worden. Dies dient dazu, die nachfolgenden Qualifizierungs- und Integrationsmaßnahmen auf die konkreten Engpässe der Personen zuschneiden zu können. Eine Kurzfassung der Ergebnisse kann auf der Internetseite (s.u.) eingesehen werden.
- Vorbereitung der Sensibilisierungskampagne: Es galt Informationsmaterial zu sichten und auszuarbeiten, die Zielgruppen zu definieren und -gemeinsam mit dem Partner WSR- eine Ausschreibung der Dienstleistung zu organisieren. Des Weiteren wurde (hausintern) eine Internetpräsentation des Projektes erarbeitet ( [www.dglive.be/arbeit/equal](http://www.dglive.be/arbeit/equal) );
- die inhaltliche Vorbereitung der Betriebsstudie und Organisation der Ausschreibung dieser Dienstleistung gemeinsam mit dem WSR. Das Resultat der Untersuchung kann ebenfalls auf der Internetseite eingesehen werden;
- die weitere Ausarbeitung der transnationalen Zusammenarbeit mit dem französischen Partner Atout'âge, wobei das erste transnationale Treffen aller Partner (insbesondere der Sozialpartner) erst Anfang 2003 und nicht wie geplant Ende 2002 stattfinden konnte.

## □ SOZIALE BETREUUNG

Bei sozialen, finanziellen oder familiären Schwierigkeiten können Arbeitsuchende eine individuelle Hilfestellung in Anspruch nehmen. Insofern diese Betreuung nicht von den Arbeitsberatern gewährleistet werden kann, weil die Problematik ihren Kompetenz- und Kenntnissbereich überschreitet, wird die Betreuung durch die Sozialassistentin des Arbeitsamtes gewährleistet. Es handelt sich dabei zumeist um eine Langzeitbetreuung, die nicht mit einem einzigen Beratungsgespräch abgeschlossen werden kann.

Aufgrund der relativ hohen Anzahl an sozial-integrativen Begleitprojekten und Integrationsmaßnahmen in der Deutschsprachigen Gemeinschaft muss allerdings festgestellt werden, dass diese eigentliche Tätigkeit des Sozialdienstes nur einen geringen Anteil der Tätigkeiten der Sozialassistentin des Arbeitsamtes ausmacht. Neben dieser Einzelbetreuung interveniert der Sozialdienst hauptsächlich im Rahmen des Eingliederungsplans (Rosetta). Zuzüglich zu administrativen Tätigkeiten und Kontakten zu den zuständigen Diensten des LfA umfassen diese Tätigkeiten Informationsversammlungen für das Zielpublikum wie auch Einzelgespräche.

Die soziale Betreuung der Teilnehmer/innen an den Artikel 5-Maßnahmen (s.u.) wird von verschiedenen Mitarbeiter/innen des Arbeitsamtes wahrgenommen, wobei der Sozialassistentin ebenfalls ein nicht unerheblicher Teil zukommt. Diese Betreuung beinhaltet neben der Teilnahme an den Begleitausschüssen der einzelnen Maßnahmen vor allem die individuelle Beratung und Begleitung der Teilnehmer/innen. Bei manchen Projekten gehört auch die Ausarbeitung und Auswertung von Aufnahmetests zur Tätigkeit des Sozialdienstes. Außerdem beinhaltet die soziale Betreuung regelmäßige Kontakte mit den Organisatoren der Maßnahmen zwecks Bewertung und kohärenter Begleitung der Teilnehmer/innen.

## □ TRAININGSMABNAHMEN

---

Das Hauptziel von Trainingsmaßnahmen liegt in der Unterstützung der Selbstsuche und Vermittlung von Arbeitsuchenden durch Bewerbungstraining und die Beratung über die Möglichkeiten der Arbeitsplatzsuche.

Die in den 90er Jahren regelmäßig in Eupen und St.Vith durchgeführten **Bewerbungstrainings** für Gruppen von Arbeitsuchende werden seit 4 Jahren aufgrund der zu geringen Zahl an Anfragen nicht mehr durchgeführt. Jedoch wurden in den letzten Jahren regelmäßig Ateliers für die Teilnehmer/innen der Ausbildungsmaßnahmen des Arbeitsamtes und einiger Auftragsmaßnahmen durchgeführt. Im Jahr 2002 sind 3 mehrtägige Bewerbungstrainings für Ausbildungsteilnehmer der BBZ durchgeführt worden.

## □ AUS- UND WEITERBILDUNG

---

Im Bereich der berufsqualifizierenden Aus- und Weiterbildung für Arbeitsuchende gab es 2002 folgende Angebote:

### □ Die Berufsbildungszentren des ADG

Das Arbeitsamt in der Deutschsprachigen Gemeinschaft verfügt über vier Berufsbildungszentren (BBZ), die in Eigenregie verwaltet werden: zwei Zentren für Tertiärausbildungen in Eupen und Sankt Vith, ein Sekundärzentrum in Recht (Maurerausbildung) sowie ein Sekundärzentrum in Eupen (Reinigungsfachkraft). Im Rahmen eines Kooperationsabkommens mit dem Zentrum für ständige Aus- und Weiterbildung des Mittelstandes (ZAWM) und dem Technischen Institut St.Vith (TI) wird zudem ein Ausbildungszentrum im Bereich der Kfz-Elektronik gemeinsam genutzt, jedoch vornehmlich von den beiden anderen Partnern.

In den Tertiärzentren des Arbeitsamtes werden Ausbildungsmodule in den Bereichen Bürokunde (Arbeitsorganisation, Textverarbeitung, Tabellenkalkulation, ...), Betriebsverwaltung (Buchhaltung, Handelsdokumente, Lohn- und Gehaltsabrechnung, Sozialgesetzgebung, ...) sowie berufsbezogene Sprachkurse (Deutsch, Französisch, Englisch, Niederländisch) angeboten. Die einzelnen Module ergeben in Kombination Ausbildungen zum/zur HilfsbuchhalterIn, zur polyvalenten Bürokräft sowie zur Empfangskraft.

Im Sekundärzentrum in Recht finden eine Grundausbildung zum Maurer sowie verschiedene Weiterbildungslehrgänge (Verschaltechnik, Treppenbau, Bogentechnik, ...) statt. Das Zentrum für Reinigungsfachkräfte wird gemeinsam mit dem Reinigungssektor betrieben. Es besteht seit 1999 und ist im Rahmen eines Artikel-5-Projektes zwischen dem Gebäudereinigungssektor, dem Arbeitsamt und der Haushaltsabendschule der Stadt Eupen entstanden. Aus organisatorischen Gründen wurde das Zentrum Mitte 2000 zu einem Berufsbildungszentrum des Arbeitsamtes umgewandelt.

Die Ausbildungen des Arbeitsamtes richten sich sowohl an Arbeitsuchende als auch Beschäftigte. Letztere haben die Möglichkeit, auf eine punktuelle Anfrage ihres Arbeitgebers hin eine Aus- oder Weiterbildung nach Maß zu erhalten, wobei diese vom Arbeitgeber bezahlt wird und nach Möglichkeit eine homogene Gruppe von Teilnehmern vorhanden sein soll.

Im Jahr 2002 haben insgesamt 369 Personen in den Berufsbildungszentren des Arbeitsamtes an einer qualifizierenden Ausbildung teilgenommen. In diesem Jahr ist der Anteil der Beschäftigten wieder deutlich gesunken (41% der TeilnehmerInnen im Vergleich zu 56% im Vorjahr).

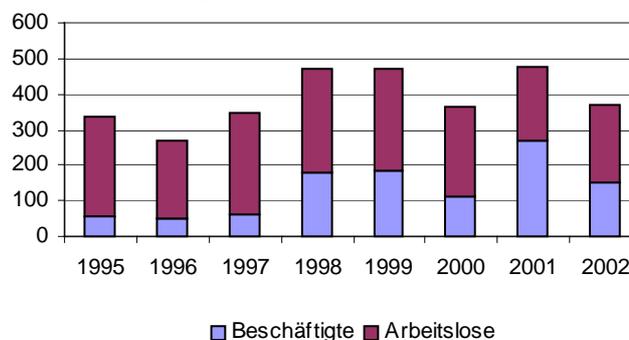
#### Praktikanten in den BBZ des Arbeitsamtes

2002	Beschäftigte	Arbeitslose	Gesamt
BBZ Eupen	95	102	197
BBZ St.Vith	32	65	97
BBZ Maurer	23	30	53
BBZ Reiniger	0	22	22
<b>Gesamt</b>	<b>150</b>	<b>219</b>	<b>369</b>
	41%	59%	100%

#### Praktikantenstunden in den BBZ des Arbeitsamtes

2002	Beschäftigte	Arbeitslose	Gesamt
BBZ Eupen	2.199	27.072	29.271
BBZ St.Vith	664	25.596	26.259
BBZ Maurer	1.412	14.217	15.629
BBZ Reiniger	0	4.105	4.105
<b>Gesamt</b>	<b>4.275</b>	<b>70.990</b>	<b>75.264</b>
	6%	94%	100%

#### Entwicklung der Praktikantenzahl in den BBZ



Der deutliche Rückgang der Teilnehmerzahlen in 2002 (-23%) ist auf die sehr viel geringere Zahl von beschäftigten Teilnehmer/innen zurück zu führen, während die Zahl der Arbeitslosen in den BBZ-

Ausbildungen im Vergleich zum Vorjahr geringfügig gestiegen ist. In Ausbildungsstunden gemessen, überwiegen die Arbeitslosen jedoch bei weitem, da sie zumeist kompletten Lehrgängen folgen, während die Beschäftigten generell kürzere Weiterbildungen belegen. Dadurch ist die Zahl der erteilten Ausbildungsstunden auch insgesamt nur um rund 1% gesunken.

Das Profil der Ausbildungsabgänger/innen 2002 (d.h. der arbeitssuchenden Personen, deren Ausbildung in 2002 endete oder gegebenenfalls vorzeitig abgebrochen worden ist) stellt sich wie folgt dar:

#### Profil der Ausbildungsabgänger/innen in den BBZ im Vergleich zum Profil der Arbeitslosen

2002	Tertiär Eupen	Tertiär St.Vith	Maurerschule	Reinigungszentrum	Gesamt BBZ	Arbeitslose (Stand 30.6.2001)
Anzahl Abgänger/innen	57	30	19	22	128	1.361
Frauen	79%	90%	0%	73%	69%	61%
Männer	21%	10%	100%	27%	31%	39%
Primarschule	12%	3%	32%	41%	18%	25%
Mittlere Reife	26%	23%	21%	36%	27%	28%
Lehre	7%	17%	16%	5%	10%	18%
Abitur	47%	53%	32%	14%	41%	22%
Hochschule/Uni.	7%	3%	0%	5%	5%	7%
< 25 Jahre	26%	53%	63%	18%	37%	18%
25 - 35 Jahre	26%	27%	32%	41%	30%	27%
36 - 50 Jahre	44%	20%	5%	36%	31%	43%
> 50 Jahre	4%	0%	0%	5%	2%	12%
< 10 Monate	68%	77%	89%	64%	73%	55%
10 Mon.-2 Jahre	23%	20%	5%	23%	20%	22%
> 2 Jahre	9%	3%	5%	14%	8%	23%

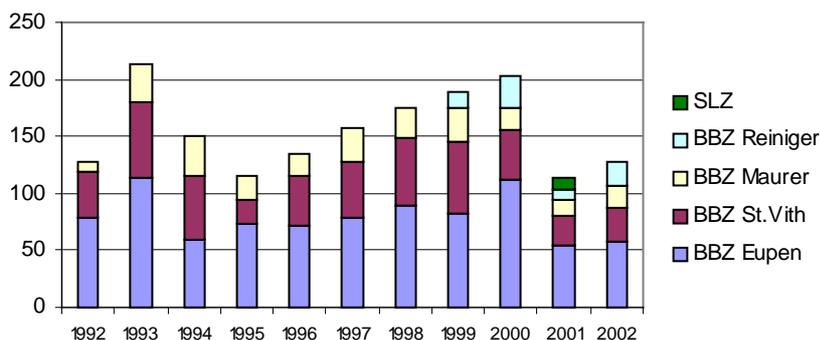
Die Abgänger/innen der Tertiärausbildungen und in diesem Jahr auch des BBZ für Reinigungsfachkräfte sind mehrheitlich weiblichen Geschlechts, während die Maurerschule auch in 2002 ausschließlich von Männern besucht worden ist. Insgesamt sind die Frauen in den BBZ-Ausbildungen mit 69% der Abgänger/innen immer noch überrepräsentiert im Verhältnis zu ihrem Anteil an den Arbeitslosen (61%).

Der Anteil der Abgänger/innen der Berufsbildungszentren des Arbeitsamtes, der über Abitur oder ein höheres Studium verfügt ist im Vergleich zum Vorjahr von 53% auf 46% gesunken. Der Anteil an Unterqualifizierten ist auf 45% gestiegen und hat sich damit etwas dem Durchschnittsprofil der Arbeitssuchenden in der DG genähert, das 53% Unterqualifizierte aufweist. Das insgesamt niedrigste Qualifikationsprofil liegt bei den Praktikanten des Reinigungszentrums vor. Es liegt sogar deutlich unter dem Durchschnittsprofil aller Arbeitslosen, während in den Tertiärzentren - auch aufgrund relativ hoher Einstiegsvoraussetzungen - überdurchschnittlich gut qualifizierte Personen ausgebildet bzw. umgeschult worden sind.

Bei der Altersstruktur der BBZ-Praktikant/innen gab es eine kleine Verschiebung in Richtung der etwas älteren Personen. Insgesamt kommen die Praktikant/innen zwar hauptsächlich aus der Altersgruppe der unter 25jährigen (insbesondere in der Maurerausbildung und in diesem Jahr auch im Tertiärzentrum St.Vith), aber der Anteil der über 35jährigen ist im Vergleich zum Vorjahr um rund 10% angestiegen. Damit sind rund 33% der Abgänger älter als 35 Jahre, während diese Altersgruppe jedoch 55% der Arbeitslosen ausmacht. Demgegenüber sind die Personen über 35 in den Artikel-5-Qualifizierungsmaßnahmen mit ca. 45% besser repräsentiert (s.u.).

Es handelt sich bei den Abgängern auch um weitaus mehr kurzzeitig Arbeitslose (73% waren bei Ausbildungsantritt weniger als 10 Monate arbeitslos) als dies im Durchschnitt der Arbeitslosen der DG der Fall ist.

Entwicklung der Zahl der BBZ-Abgänger



Die Zahl der Ausbildungsabgänger der BBZ ist nach dem "Einbruch" im Vorjahr 2002 wieder in allen Zentren etwas angestiegen

Eine Verbleibanalyse 6 Monate nach Ende der Ausbildung ergibt folgendes Bild :

Verbleibanalyse der Abgänger/innen der BBZ des Arbeitsamtes (nach 6 Monaten)

2002 (prov.)	Tertiär Eupen	Tertiär St.Vith	Gesamt Tertiär	Maurerschule	Reinigungszentrum	Gesamt	
Anzahl Abgänger/innen	57	30	87	19	22	128	100%
davon Ausbildung beendet	53	28	81	13	20	114	89%
Arbeit gefunden <sup>(1)</sup>	19	9	28	9	11	48	38%
entsprechend Ausbildung	10	7	17	7	8	32	25%
zusätzliche Ausbildung <sup>(2)</sup>	3	3	6	1	0	7	5%
Arbeitslos	34	17	51	9	11	71	55%
Gestrichen/anderes	2	1	3	0	0	3	2%
Integriert <sup>(1)+(2)</sup>	22	12	34	10	11	55	43%
Integrationsquote	39%	40%	39%	53%	50%	43%	43%
Vermittlungsquote	33%	30%	32%	47%	50%	38%	38%

Die vorläufige Integrationsquote der BBZ (Stand Dez. 2002) liegt in diesem Jahr auf niedrigem Niveau mit einem Schnitt von nur 43%. Die Vermittlungsquote (d.h. direkt in eine Arbeitsstelle) ist mit durchschnittlich 38% stark gesunken im Vergleich zu den Vorjahren, wobei hier bemerkt werden muss, dass es sich noch nur um provisorische Zahlen handelt, da zum Untersuchungstermin erst 55% alle Abgänger ihre Ausbildung seit mindestens 6 Monaten beendet hatten und daher berücksichtigt werden konnten (d.h. die Abgänger des ersten Halbjahres 2002).

Rund zwei Drittel der Ausbildungsabgänger, die eine Arbeitsstelle gefunden haben, haben effektiv eine Stelle entsprechend ihrer Ausbildung gefunden.

**GFV** Vor dem Hintergrund des großen Bedarfs an qualifizierten Arbeitskräften erscheint es wichtig, in die laufende Qualifizierung und Weiterbildung der Erwerbstätigen und Arbeitssuchenden zu investieren. Im Rahmen des Geschäftsführungsvertrages wurde insbesondere die Verbesserung der Sprachen- und IKT-Kenntnisse der Arbeitssuchenden ins Visier genommen, sowie ein Ausbau der Zusammenarbeit mit den Sektorenfonds.

Im Bereich der **Sprachkenntnisse** wurde ein Konzept entwickelt, das eine computerunterstützte Ausbildung vorsieht, die mittels multimedialer, interaktiver Selbstlernprogramme durchgeführt und mittels Präsenzphasen in der Gruppe oder mittels Workshops ergänzt wird. Dies hat den Vorteil, dass die Ausbildung individuell gestaltet werden kann, heterogene Gruppen gebildet werden können, sowie der Einstieg in die Ausbildung ohne lange Wartezeiten jederzeit möglich ist. Neu ist auch die Durchführung eines Kenntnistests zu Beginn und am Ende der Ausbildung, so dass eine realistische Bewertung der

Sprachkompetenz erfolgen kann. Zum Einsatz kommen soll diese Ausbildung (ab 2003) insbesondere für Personen, die im Sekretariats- und Verwaltungsbereich Arbeit suchen.

Was die **IKT-Kenntnisse** der Arbeitssuchenden anbelangt, wurde ein Bedarf im Bereich der Vermittlung von elementaren Basiskenntnisse festgehalten, da man heute davon ausgehen kann, dass praktisch jeder über gewisse Mindestkenntnisse in EDV und der Handhabung von Computern verfügen sollte. Auf dieser Basis wurde ein Konzept, ein Test zur Ermittlung der IKT-Kenntnisse und entsprechende Kursinhalte entwickelt. Weiterführende Kenntnisse können dann entweder im Selbstlernverfahren im SLZ oder bei Partnereinrichtungen des ADG erworben werden. Zur Anwendung kommen wird dieses Angebot ab 2003.

Auch im Jahr 2002 wurde die Zusammenarbeit mit den paritätischen Kommissionen der Sozialpartner bzw. deren Aus- und Weiterbildungseinrichtungen, den sogenannten **Sektorenfonds**, fortgesetzt.

Dies betraf die Ausbildung zur polyvalenten Fachkraft im Gastgewerbe in Zusammenarbeit mit dem Sozial- und Garantiefonds des HORECA-Sektors, die Fortsetzung der intensiven Zusammenarbeit mit dem Bausektor im Rahmen der Maurerschule und mit dem Berufsbildungszentrum des Gebäudereinigungssektors im Rahmen der Ausbildung zur Reinigungsfachkraft.

Darüber hinaus haben im BBZ Eupen Weiterbildungen in Sprachen und EDV für Beschäftigte des HORECA- und Transportsektors stattgefunden. Die im Geschäftsführungsvertrag angepeilte weitere Intensivierung der Zusammenarbeit mit den Sektoren wird v.a. ab 2003 thematisiert.

## □ Die Selbstlernzentren

Im Jahr 2000 wurde im Rahmen eines Interreg II-bezuschussten Projektes namens „Self-Service“ ein euregionales Netzwerk von Selbstlernzentren aufgebaut, an dem das Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft teilnahm. 2001 konnten die zwei Selbstlernzentrum in St.Vith und Eupen fertig eingerichtet werden und ihre Arbeit aufnehmen. Hier besteht nun die Möglichkeit, sich anhand von Selbstlernprogrammen autonom und im persönlichen Rhythmus in verschiedenen Bereichen weiterzubilden. Dabei handelt es sich hauptsächlich um Anwendungen in den Bereichen Informatik, Bürotik und Fremdsprachen. Diese Möglichkeit des autonomen Lernens steht sowohl Arbeitssuchenden als auch Beschäftigten offen. Das Selbstlernzentrum Eupen ist an drei Tagen und das Zentrum in St.Vith an 2 Tagen pro Woche geöffnet.



**GFV**

Im Rahmen des Geschäftsführungsvertrages ist ein Ausbau des Selbstlernzentrums anvisiert worden. Durch den Ausbau der Angebote und eine stärkere Öffnung hin zu Betrieben und ihren Beschäftigten sowie vermehrte Öffentlichkeitsarbeit sollte der Nutzungsgrad der beiden Zentren gesteigert werden. Im Bereich **Öffentlichkeitsarbeit** wurde ein Konzept erstellt, das den gezielten Einsatz von Plakaten, Annoncen und Radiospots vorsieht.

Die **Angebotserweiterung** betrifft zwei Schienen, zum einen der Ankauf neuer Lernprogramme und zum anderen eine Erweiterung der Öffnungszeiten. Grundlage dieser Aktion ist die Auswertung der Befragungen der aktuellen und potentiellen Kunden der SLZ. Auf dieser Grundlage konnte bisher v.a. ein Bedarf an Sprachlern-Programmen für Fortgeschrittene bzw. Business-Sprache (Französisch und Deutsch), einem Dactylo-Programm und einem Programm zu Buchführung festgestellt werden. Angeschafft werden konnte bisher das Dactylo-Programm, das Sprachlern-Programm ist für 2003 vorgesehen. Darüber hinaus kann durch die Zusammenarbeit mit der WIB ein Lernprogramm zur Vorbereitung auf den ECDL (Europäischer Computer Führerschein) angeboten werden. Die Erweiterung der Öffnungszeiten konnte bisher nicht realisiert werden. Eine neue Perspektive eröffnet sich aber durch die Übernahme des Computerraumes der WIB („Cyber-Klasse“), das damit verbundene Projekt und den wiederum damit verbundenen Personalzuwachs (voraussichtlich Ende 2003).

Zu guter Letzt wird auch eine stärkere **Einbindung des SLZ** in die Tätigkeiten der anderen Dienste angestrebt, damit diese sämtliche für sie geeigneten Angebote der SLZ zur Verbesserung/Erleichterung ihrer eigenen Arbeit nutzen und gegebenenfalls neue Angebote anregen, so dass eine gegenseitige Entwicklung und eine bestmögliche Auslastung der SLZ erfolgt.

Im Jahr 2002 wurden 320 "Neunutzer/innen" in den beiden Zentren registriert (210 in Eupen, 110 in St.Vith), was eine Steigerung um rund 100 Personen im Vergleich zum Vorjahr darstellt. Etwa 72% dieser neuen Nutzer waren Frauen. Insgesamt besuchten durchschnittlich rund 43 Personen im Monat die SLZ, im Tagesdurchschnitt waren 6,6 Personen präsent. Die Zahl der Nutzerstunden liegt mit knapp 3000 Stunden etwa gleich hoch wie im Vorjahr, insofern man die im Vorjahr durchgeführte Gruppenausbildung nicht mit berücksichtigt. Dies lässt auf kürzere pro-Kopf-Nutzungszeiten in diesem Jahr schließen. Rund 69% der Nutzerstunden entfielen auf die verschiedenen EDV-Programme, 27% auf die Sprachlernprogramme und

die restlichen Stunden entfielen auf die seit April vorhandenen Programme im Bereich Sprachentest (ELAO) und Dactylo.

## □ Berufsqualifizierende Ausbildungen in Auftragsmaßnahmen

Im Rahmen von Art. 5 des EEDG vom 12.6.1985 werden verschiedene berufsqualifizierende Maßnahmen in Zusammenarbeit mit externen Erwachsenenbildungseinrichtungen angeboten. Die Anzahl der Praktikant/innen und der Ausbildungsstunden stellt sich wie folgt dar.

### Qualifizierungsmaßnahmen: Anzahl Teilnehmer/innen in den Maßnahmen

Maßnahmen 2002	Teilnehmer/innen	abgerechnete Ausbildungsstunden*	Ø Stunden/TN*
KAP - Sprachen u. Alphabetisierung	158	20.345	128,8
Institut für Weiterbildung (Abitur)	38	11.066	291,2
Frauenliga (Courage)	31	5.991	193,3
KPVDB - Fam. und Seniorenhelfer	20	12.498	624,9
ibis Rosetta	18	3.981	221,2
ZAWM (Horeca)	13	2.989	229,9
Kleinkindbetreuung	6	1.448	241,3
Ausbildungen in Deutschland	4	1.837	459,3
Krankenpflege	4	1.612	403,0
Krankenpflege (Vorbereitungsjahr)	4	1.884	471,0
VHS (Projektassistentin)	4	1.077	269,3
ZAWM-Kurse	3	205	68,5
TI St. Vith (Förster)	2	823	411,5
<b>Gesamt Teilnehmer/innen</b>	<b>305</b>	<b>65.757</b>	<b>215,6</b>

\* bezieht sich nur auf die in 2002 abgerechneten Stunden (Projekte, die nicht im gesamten Umfang in 2002 durchgeführt wurden, sind demnach nicht vollständig erfasst.).

### Profil der Abgänger/innen aus den Art. 5 Qualifizierungsmaßnahmen im Vergleich zum Profil der Arbeitslosen

2002	Art. 5 Maßnahmen (Qualifizierung)	Arbeitslose (Stand 30.6.2002)
Anzahl Abgänger	126	1.361
Frauen	64%	61%
Männer	36%	39%
Primarschule	21%	25%
Lehre	17%	18%
Mittlere Reife	22%	28%
Abitur	24%	22%
Hochschule/Uni.	16%	7%
< 25 Jahre	21%	18%
25 - 35 Jahre	34%	27%
36 - 50 Jahre	41%	43%
> 50 Jahre	4%	12%
< 10 Monate	73%	55%
10 Mon.-2 Jahre	18%	22%
> 2 Jahre	9%	23%

Vergleicht man das Profil der Personen, die im Laufe des Jahres eine solche Maßnahme beendet (d.h. regulär zu Ende absolviert oder vorher abgebrochen haben) mit dem Profil der Arbeitslosen insgesamt, so stellt man in etwa ein entsprechendes Geschlechterverhältnis fest (mit leichter Überrepräsentation der Frauen) und - ähnlich wie in den BBZ - eine Unterrepräsentation der Niedrigqualifizierten, der älteren Personen und der Langzeitarbeitslosen. Erst die Kombination aller Maßnahmetypen erlaubt jedoch ein Aussage zur Ausgewogenheit des Maßnahmeangebots im Vergleich zum Arbeitslosenprofil insgesamt.

## Verbleibanalyse der Abgänger/innen der Art.5 Qualifizierungsmaßnahmen (nach 6 Monaten)

2002 (prov.)	Art. 5 Maßnahmen (Qualifizierung)	%
Anzahl Abgänger/innen	126	100%
davon Ausbildung beendet	64	51%
Arbeit gefunden <sup>(1)</sup>	40	32%
zusätzliche Ausbildung <sup>(2)</sup>	16	13%
Arbeitslos	66	52%
Gestrichen/anderes	4	3%
Integriert <sup>(1)+(2)</sup>	56	44%
Integrationsquote	44%	
Vermittlungsquote	32%	

Die Integrations- und Vermittlungsquoten der berufsqualifizierenden Art.-5-Maßnahmen liegen 2002 mit 44% bzw. 32% auf ähnlich niedrigem Niveau wie diejenigen der BBZ. Auch hier handelt es sich um provisorische Zahlen, da zum Erhebungszeitpunkt (Dezember 2002) erst 52% aller Abgänger/innen die Maßnahme seit mehr als 6 Monaten verlassen hatten und daher berücksichtigt werden konnten. Ein großer Unterschied liegt hingegen im Anteil der Personen, die ihre Ausbildung effektiv zu Ende geführt hat (hier 51%, bei den BBZ 89%).

### Die wichtigsten Maßnahmen 2002 im Einzelnen

#### ☐ *Auffrischkurse (KAP)*

Die in Partnerschaft mit der GoE KAP (Kulturelle Aktion und Präsenz) durchgeführten Auffrischkurse in Deutsch, Französisch und Rechnen richten sich an ein sehr heterogenes Publikum. Aus der ursprünglich als reines Alphabetisierungsprojekt konzipierten Maßnahme entwickelte der Projektträger Sprachunterrichte für Einwanderer, sowie Auffrischkurse in Deutsch (Muttersprache), Französisch (Fremdsprache) und den Grundrechenarten.

Die 72 Abgänger/innen des Jahres 2002 waren zu 61% Frauen. 39 Personen haben ihre Ausbildung beendet, 33 vorher abgebrochen. Die Gruppe der 25 – 35jährigen und die Nicht-EU-Bürger waren mit 64% besonders stark vertreten. 82% der Teilnehmer waren seit weniger als 10 Monaten arbeitslos. Auch der Anteil von Hochschulabsolventen war mit 25% sehr hoch, was aber durch die Tatsache, dass sehr viel Nicht-EU-Bürger (mit entsprechenden sprachlichen Problemen) darunter sind, erklärt wird.

#### ☐ *Courage - Wiedereingliederung von Frauen (Frauenliga)*

Im Hinblick auf die berufliche (Wieder-)Eingliederung von Frauen in den Arbeitsmarkt wurde von der Frauenliga eine Vorqualifizierungsmaßnahme ins Leben gerufen, die sich speziell an Frauen (Arbeitslose und Wiedereinsteigerinnen) richtet. Die Maßnahme beinhaltet sowohl Ausbildungselemente (Bürotik, Ernährungswesen, Verkaufsbereich, usw.) als auch Orientierungs- und Vorschaltausbildungen. Ziel ist es, die Arbeitssuchenden auf den Arbeitsmarkt vorzubereiten, bestehende Vermittlungshemmnisse abzubauen oder die Berufskennnisse auf den neuesten Stand zu bringen.

Die Maßnahme findet abwechselnd in Eupen und St.Vith statt. Im Jahr 2002 haben 16 Teilnehmerinnen die Maßnahme in Eupen beendet (12 zu Ende geführt, 4 vorher abgebrochen), während im Herbst ein neues Modul in St.Vith begonnen hat.

Das durchschnittliche Profil der Abgängerinnen des Jahres 2002 zeigt, dass die meisten der Teilnehmerinnen zwischen 40 und 50 Jahre alt waren. Seit letztem Jahr hat daher eine deutliche Verschiebung zu den vorherigen Projekten stattgefunden, bei denen die Mehrzahl der Teilnehmerinnen jünger als 35 Jahre war. Mehr als ein Drittel der Absolventinnen verfügt nur über Primarschulabschluss. Im Vergleich zum Arbeitslosenprofil allgemein war die Gruppe der Personen, die zwischen 10 Monaten und 2 Jahre arbeitslos waren, besonders stark vertreten.

#### ☐ *Zweiter Bildungsweg (Fortbildungsinstitut der DG)*

Unter dieser Maßnahme versteht man die Vorbereitung auf die Prüfungen vor dem zentralen Prüfungsausschuss der Deutschsprachigen Gemeinschaft zur Erlangung der Diplome der allgemeinbildenden mittleren Reife oder des allgemeinbildenden Abiturs. Die Maßnahme richtet sich hauptsächlich an Arbeitssuchende, steht aber auch Beschäftigten und anderen Personen offen. Seit 1998 wurde nur noch das Modul zur Erlangung des allgemeinbildenden Abiturs durchgeführt. Seit 2002 wird ein Modul zur Erlangung des technischen Abiturs (Bürotik/Sekretariat) angeboten, da sich herausstellte, dass das Niveau des allgemeinbildenden Abiturs für viele Teilnehmer/innen zu schwierig war.

Im Jahr 2002 haben 10 Personen die Maßnahme beendet (6 zu Ende absolviert und 4 abgebrochen). Die Abgänger 2002 waren zu 60% Männer und zu 70% jünger als 30 Jahre. Die Personen waren im Schnitt seit 1 Jahr und 7 Monaten arbeitslos.

### □ *Rosetta Global-Projekt*

Seit 2001 wird in Zusammenarbeit mit ibis acam das **Globalprojekt der Deutschsprachigen Gemeinschaft "Unterhalt von Gemeinschaftsinfrastrukturen"** im Rahmen des Rosetta-Plans durchgeführt. Da auch die Einrichtungen der öffentlichen Hand verpflichtet sind, eine gewisse Zahl junger Arbeitslose einzustellen, wurde in diesem Projekt für benachteiligte Jugendliche eine Möglichkeit zur alternierenden Ausbildung (mit Teilzeitarbeitsvertrag) geschaffen. Einsatzort sind die Gemeinden, Ministerien und parageinschaftlichen Einrichtungen der Gemeinschaft. Entsprechend der Arbeitsplatzanforderungen werden neben der sozialpädagogischen Betreuung auch berufsqualifizierende Module angeboten.

4 Teilnehmer/innen haben in 2001 und 7 in 2002 das Projekt beendet (bzw. zumeist abgebrochen). Von diesen 11 Personen waren 7 Männer und 9 (naturgemäß) jünger als 25 Jahre. Es handelte sich ausschließlich um Niedrigqualifizierte und rund 80% waren seit weniger als 10 Monate arbeitslos.

### □ *Familien- und Seniorenhelferausbildung (KPVDB / Familienhilfe)*

Die Ausbildung zum/zur Familien- und Seniorenhelfer/in wird in Zusammenarbeit mit der Familienhilfe VoE und der Krankenpflegevereinigung der Deutschsprachigen Gemeinschaft durchgeführt. Der Lehrgang endet mit Prüfungen und dem Erhalt eines Zertifikats des Arbeitsamtes, auf dessen Basis die Deutschsprachige Gemeinschaft ein Befähigungszeugnis zum Familien- und Seniorenhelfer ausstellt. Letzteres wiederum ist auch von den beiden anderen Gemeinschaften anerkannt.

2001 haben 15 Personen (ausschließlich Frauen) einen Abschluss erhalten und 2002 weitere 4 Frauen die Ausbildung (durch Abbruch) beendet. Das Ausbildungsniveau der Teilnehmerinnen war diesmal deutlich niedriger als in den vorherigen Staffeln (95% niedrig Qualifizierte), aber es handelte sich hauptsächlich um Kurzeitarbeitslose (58%). Die Altersverteilung zeigt einen Schwerpunkt in den mittleren Altersgruppen und spiegelt die Altersverteilung der Arbeitslosen insgesamt recht gut wieder.

Anfang 2002 startete eine neue Ausbildung zum/zur Familien- und Seniorenhelfer/in mit insgesamt 19 Teilnehmer/innen (15 Frauen und 3 Männer) und einer freien Schülerin über die Dienststelle für Personen mit Behinderung.

### □ *Polyvalente Fachgehilfen/innen im Gastgewerbe (ZAWM)*

Ende 2000 wurde ein neues Ausbildungsprojekt in Zusammenarbeit mit dem ZAWM Eupen und mit finanzieller Unterstützung des Sozial- und Garantiefonds des HORECA-Sektors ins Leben gerufen. Ziel ist die Ausbildung von polyvalenten Fachgehilf(in)nen im Gastgewerbe, die sowohl in der Küche, der Verwaltung wie vor allem auch im Servicebereich zum Einsatz kommen. Die 6-monatige Ausbildung beinhaltet theoretische und praktische Kurse sowie ein Praktikum in einem Gastronomiebetrieb.

Zu den 14 Absolvent/innen des Vorjahres ist 2002 noch eine Person hinzugekommen. Es handelte sich vorwiegend um Frauen (13 Teilnehmerinnen) in der Altersgruppe von 25-35 Jahren (67% der Teilnehmer/innen) und mit niedriger Qualifizierung (67%). 73% dieser Personen waren weniger als 10 Monate arbeitslos.

### □ *Kleinkindbetreuung (RZKB/Krankenpflegeschule)*

Da einerseits zunehmender Bedarf an Kinderbetreuer/innen auf dem Arbeitsmarkt besteht und es andererseits 2 Ausbildungen gibt bzw. gegeben hat (Vorbereitungsjahr der Krankenpflegeschule zum beruflichen Abitur in der Fachrichtung "Animator(inn)en für Kindergemeinschaften" und Ausbildung für "Assistent(inn)en in der Kinderbetreuung"), denen nur eine Komplementärausbildung fehlt, um eine vollwertige Ausbildung zur Kinderbetreuer/in zu werden, wurde die Organisation dieses Zusatzmoduls für Abgänger/innen dieser beiden Ausbildungen beschlossen. Diese betrifft Praktika in verschiedenen Bereichen für die Ersteren, einige theoretische Unterrichte für die Zweiten, sowie ein gemeinsames Zusatzmodul im Fachbereich für beide. Die Ausbildung wurde so konzipiert, dass auch beschäftigte Personen an der Ausbildung teilnehmen können, was 2001/2002 von 2 Personen auch genutzt worden ist.

7 Teilnehmerinnen haben die Ausbildung 2001 begonnen, 5 haben sie 2002 zu Ende geführt und 2 abgebrochen. Das Durchschnittsalter lag bei 26 Jahren und zwei Drittel verfügten über das Abiturzeugnis. Zwei Drittel waren weniger als 10 Monate und ein Drittel mehr als 2 Jahre arbeitslos.

### □ *Ausbildung zum/zur Holz- und Forstwirt/in (TI St. Vith)*

Aufgrund eines Mangels an Interessenten für die klassische Förster-Ausbildung (im Abendschulwesen) und einer Reihe von offenen Stellen in diesem Bereich, hat das TI 2001 eine entsprechende Ausbildung im Tagesunterricht organisiert, der auch für Arbeitsuchende geöffnet wurde. Zugangsvoraussetzung war das

Abitur und 6 Personen haben schließlich daran teilgenommen (4 Männer, 2 Frauen). 5 Personen waren jünger als 30 Jahre und alle verfügten über Abitur oder ein Hochschuldiplom. Im Schnitt waren die Personen seit 9 Monaten arbeitslos.

#### □ *Ausbildungen in Zusammenarbeit mit Bildungsträgern in der BRD*

Artikel 5 des Berufsbildungserlasses sieht die Möglichkeit vor, Ausbildungsmaßnahmen auch mit Lehrgangsträgern im Ausland durchzuführen. In Form von Rahmenverträgen mit verschiedenen Ausbildungsanbietern in Deutschland hat das Arbeitsamt somit die Möglichkeit, punktuell Arbeitsuchende oder Beschäftigte in Ausbildungsmodule oder Kurse dieser Einrichtungen einzuschleusen. Bei diesen Ausbildungsanbietern handelt es sich bislang um:

- die Handwerkskammer Aachen (HWK)
- die Berufs- und Gewerbeförderungseinrichtung (BGE) der Handwerkskammer Aachen
- die Aachener Fachschule für Kosmetik und Fußpflege (AFK)
- die TÜV-Akademie Rheinland
- die Trainings- und Übungswerkstatt für psychisch behinderte Menschen (TÜP) Aachen
- das Seminar für Ausbilder in Aachen
- die IHK Aachen

2001 haben 5 Personen und 2002 2 Personen eine solche Ausbildung beendet (6 Männer, 1 Frau), der Altersdurchschnitt lag bei 34 Jahren. Alle verfügten über einen Lehrabschluss oder die Mittlere Reife und waren eher Kurzzeitarbeitslose.

### □ **INDIVIDUELLE BERUFSAUSBILDUNG VON ARBEITSUCHENDEN IN UNTERNEHMEN**

---

Die individuelle Ausbildung im Unternehmen (IBU) ermöglicht es dem Unternehmen, einen Arbeitsuchenden im Rahmen eines Ausbildungsvertrages auszubilden, ohne ihn sofort einzustellen. Der arbeitslose Auszubildende bezieht während der individuell festgelegten Dauer seiner Ausbildung weiterhin Arbeitslosengeld und erhält vom Arbeitgeber eine Stunden- oder Monatsprämie, die der geleisteten Arbeit entspricht und die Differenz zwischen dem Arbeitslosengeld und dem normalen Tariflohn für den jeweiligen Beruf ausmacht. Somit hat der Arbeitgeber nicht die vollen Lohnkosten zu tragen, wodurch eine eventuelle Produktivitätseinschränkung aufgefangen wird. Für den Arbeitsuchenden bietet diese Maßnahme den Vorteil, dass er eine praxisbezogene Ausbildung in direkter Einbindung in einem Unternehmen erhält und somit seine Chancen auf Integration in den Arbeitsmarkt wesentlich erhöht.

Der Arbeitgeber verpflichtet sich, den Arbeitslosen nach Beendigung der Ausbildung auf unbestimmte Zeit (mindestens für die Dauer der vorherigen Ausbildungsperiode) in seinem Unternehmen einzustellen. Die Einhaltung der Pflichteinstellungsperiode wird von Seiten des Arbeitsamtes genauestens überwacht, um eventuellen Missbrauch der Maßnahme zu verhindern. Die Ausbildungsdauer beträgt im Durchschnitt gut 6 Monate. In begründeten Fällen kann die Ausbildung verlängert werden.

Mit 138 durchgeführten Ausbildungen ist die Zahl der durchgeführten Ausbildungen im Vergleich zum Vorjahr deutlich gestiegen. Der Anteil der Ausbildungsabbrüche (weil der/die Praktikant/in sich als ungeeignet erwies oder feststellen musste, dass der Beruf ihm nicht zusagt) liegt bei 24%. Seit 1989 wurden insgesamt 1210 Ausbildungen durchgeführt, wovon rund 79% (951 Ausbildungen) erfolgreich abgeschlossen werden konnten.

Die Effizienz der Maßnahme in Bezug auf die Eingliederung der betroffenen Arbeitsuchenden wird deutlich, wenn man beobachtet, wie viele Personen nach der Ausbildung über die gesamte Dauer der Pflichteinstellungsperiode im Betrieb weiterbeschäftigt werden (ca. 91% der erfolgreich beendeten Lehrgänge im Jahr 2002) und wie viele dann noch darüber hinaus im Betrieb bleiben (insgesamt 84% bis zum Jahr 2001, wobei zurzeit noch keine Aussagen für 2002 gemacht werden können).

## Individuelle Berufsausbildung im Unternehmen : Einstellungen nach Ausbildung

	Beendete Verträge		Anzahl Einstellungen				
	Gesamt	Mit Erfolg beendet	Pflichtperiode		Nach Pflicht		Nichteinstellungen
1989	35	30	29	97%	24	80%	6
1990	42	38	37	97%	35	92%	3
1991	51	40	34	85%	31	78%	9
1992	40	34	33	97%	31	91%	3
1993	54	29	27	93%	25	86%	4
1994	136	106	98	92%	88	83%	18
1995	116	91	88	97%	78	86%	13
1996	82	69	63	91%	53	77%	16
1997	74	58	55	95%	51	88%	7
1998	96	75	66	88%	59	79%	16
1999	117	99	88	89%	84	85%	15
2000	115	88	80	91%	77	88%	11
2001	114	89	85	95%	77	87%	12
2002	138	105	96*	91%	67*	70%	*

Pflichtperiode = Praktikanten, die über die gesamte Pflichteinstellungsperiode beschäftigt wurden

Nach Pflicht = Praktikanten, die nach der Pflichteinstellungsperiode weiterbeschäftigt wurden

Nichteinstellungen = Abbrüche des Beschäftigungsverhältnisses während oder am Ende der Pflichteinstellungsperiode

\* Für 27 Personen war die Pflichtperiode zz. der Redaktion noch nicht beendet, so dass auch noch keine Einstellung nach der Pflichtperiode erfolgen konnte.

Insgesamt hatten 73% der beendeten Ausbildungen eine vorgesehene Dauer von 6 Monaten. Jedoch sind rund 40% der Ausbildungen verlängert worden (zumeist um etwa 3 bis 6 Monate). Die Durchschnittsdauer der erfolgreich beendeten Ausbildungen steigt damit auf 7,4 Monate. 50% der Verträge wurden von Betrieben im Süden der Gemeinschaft abgeschlossen.

### Profil der Ausbildungsteilnehmer in IBU 2002

Anzahl Praktikanten :	138	< 25 Jahre	51%
Männer	68%	25 - 35 Jahre	29%
Frauen	32%	35 - 50 Jahre	20%
Primarschule	16%	> 50 Jahre	0%
Mittlere Reife	22%	(in der Wartezeit	31%)
Lehre	12%	< 10 Monate	72%
Abitur	35%	10 – 24 Mon.	22%
Hochschule/Uni.	16%	> 2 Jahre	7%

Die Maßnahme wird hauptsächlich für männliche Arbeitssuchende eingesetzt, in der Mehrheit jugendliche Arbeitssuchende mit einer kurzen Arbeitslosendauer. Auffällig ist der hohe Anteil an Personen mit Abitur- und selbst Hochschulabschluss. Hieraus wird deutlich, dass die IBU auch oft auch als Umschulungsmaßnahme bzw. zur Überbrückung der Einlernphase genutzt wird. Die ausgebildeten Berufe umfassen alle Bereiche und Berufe des handwerklichen oder Dienstleistungssektors, vom Busfahrer oder

Dachdecker bis hin zu Verkaufskraft oder Verwaltungsangestellten.

## ☐ AUFTRAGSMAßNAHMEN ZUR SOZIAL-BERUFLICHEN INTEGRATION VON ARBEITSUCHENDEN

Bei den Integrationsmaßnahmen liegt der Schwerpunkt weniger auf dem berufsqualifizierenden Aspekt als auf der Aufarbeitung anderer vermittlungshemmender Faktoren (Sozialkompetenz, Arbeitsverhalten, Motivation, Suchverhalten, ...). Daher richten sich diese Angebote im Prinzip an ein schwierigeres Publikum als die qualifizierenden Maßnahmen.

Die Zahl der Praktikant/innen und der Ausbildungsstunden stellt sich wie folgt dar.

### Integrationsmaßnahmen: Anzahl Teilnehmer/innen in den Maßnahmen

Maßnahmen 2002	Teilnehmer/innen	abgerechnete Ausbildungsstunden*	Ø Stunden/TN*
Reintegrationsseminare (ibis acam)	43	9.431	219
Siebdruckwerkstatt (CAJ)	19	7.462	393
Offene Werkstatt (MUT)	13	5.002	385
Selfpro (Raupe)	12	4.450	371
Gesamt Teilnehmer/innen	87	26.346	303

\* bezieht sich nur auf die in 2002 abgerechneten Stunden (Projekte, die nicht im gesamten Umfang in 2002 durchgeführt wurden, sind demnach nicht vollständig erfasst.).

## Profil der Abgänger/innen in Art. 5 Integrationsmaßnahmen im Vergleich zum Profil der Arbeitslosen

2002	Integrations- maßnahmen	Arbeitslose (Stand 30.6.2002)
Anzahl Abgänger	45	1.361
Frauen	47%	61%
Männer	53%	39%
Primarschule	33%	25%
Lehre	18%	18%
Mittlere Reife	29%	28%
Abitur	18%	22%
Hochschule/Uni.	2%	7%
< 25 Jahre	44%	18%
25 - 35 Jahre	20%	27%
36 - 50 Jahre	31%	43%
> 50 Jahre	4%	12%
< 10 Monate	64%	55%
10 Mon.-2 Jahre	22%	22%
> 2 Jahre	13%	23%

Im Vergleich zu den Art.-5-Qualifizierungsmaßnahmen waren die Integrationsmaßnahmen-Abgänger 2002 im Schnitt deutlich jünger, niedriger qualifiziert, etwas länger arbeitslos und das Geschlechterverhältnis war in etwa ausgeglichen, während in den Qualifikationsmaßnahmen rund 64% Frauen vertreten waren.

Im Verhältnis zum Arbeitslosenprofil allgemein sind die Frauen hier unterrepräsentiert und die Jugendlichen deutlich überrepräsentiert. Auch die Langzeitarbeitslosen werden durch die Integrationsmaßnahmen nicht besonders aufgefangen.

## Verbleibanalyse der Abgänger/innen der Art.5 Integrationsmaßnahmen (nach 6 Monaten)

2002 (prov.)	Art. 5 Maßnahmen (Integration)	%
Anzahl AbgängerInnen	45	100%
davon Ausbildung beendet	20	44%
Arbeit gefunden <sup>(1)</sup>	14	31%
zusätzliche Ausbildung <sup>(2)</sup>	7	16%
Arbeitslos	21	47%
Gestrichen/anderes	3	7%
Integriert <sup>(1)+(2)</sup>	21	47%
Integrationsquote	47%	
Vermittlungsquote	31%	

Die Integrations- und Vermittlungsquoten der Art.-5-Maßnahmen mit Integrationscharakter liegen 2002 mit 47% bzw. 31% ähnlich hoch wie diejenigen der BBZ und Art.-5-Qualifizierungsmaßnahmen. Auch hier handelt es sich um provisorische Zahlen, aber die Zahl der berücksichtigten Abgänger liegt mit 64% etwas höher. Die Abbruchsquote liegt mit 56% deutlich höher als bei den berufsqualifizierenden Maßnahmen, was sicherlich nicht zuletzt auf das schwierige Publikum der Maßnahmen zurückgeführt werden kann.

## Die Maßnahmen 2002 im Einzelnen

### □ Integrationsseminare für Arbeitslose (ibis acam)

Seit 1993 organisiert das Arbeitsamt in der DG in Zusammenarbeit mit ibis acam Reintegrationsseminare für Langzeitarbeitslose, um den sozialen und psychologischen Auswirkungen der Langzeitarbeitslosigkeit entgegenzuwirken.

2002 haben 43 Personen an diesen Seminaren teilgenommen, 25 haben ein Seminar im Laufe des Jahres beendet. Davon waren 58% Frauen und 57% waren unter 35 Jahre alt. Rund 55% der AbgängerInnen waren vor Projektantritt länger als 10 Monate lang arbeitslos.

### □ Siebdruckwerkstatt (CAJ)

Die Siebdruckwerkstatt ist ein integriertes Projekt von Werkstattarbeit, Siebdruck- und Graphikausbildung und sozialpädagogischer Betreuung und richtet sich an qualifikationsschwache und benachteiligte Jugendliche, Langzeitarbeitslose und Sozialhilfeempfänger/innen. Die Ausbildung wird seit 1993 von der Christlichen Arbeiterjugend (CAJ) durchgeführt.

Im Jahr 2002 haben 11 Praktikanten die Ausbildung beendet (bei 19 Teilnehmer/innen). Die Abgänger 2002 waren zu 63% Männer, 82% der Teilnehmer/innen sind unter 25 Jahre alt, die übrigen zwischen 25 und 35 Jahre. 80% der Teilnehmer/innen waren vor Projektantritt weniger als 10 Monate lang arbeitslos, aber das Qualifikationsniveau der Teilnehmer/innen ist relativ niedrig, auch wenn der Anteil an Abiturienten inzwischen mit 27% wie im Vorjahr deutlich höher als früher ist.

### □ Offene Werkstatt (MUT)

Das Projekt wurde 1994 von der GoE MUT konzipiert, um jugendlichen Sozialhilfeempfängern und Arbeitslosen die Eingliederung in ein Arbeitsverhältnis zu erleichtern. Ziel dieser Maßnahme ist die

Einrichtung einer Empfangs-, Begleit- und Ausbildungsstruktur, die dem Jugendlichen wieder zur notwendigen Stabilität verhelfen soll. Durch eine intensive sozial-pädagogische Betreuung dieser Jugendlichen über Beschäftigungsaktivitäten im Holz-, Bau- und Metallbereich sollen die Jugendlichen wieder in ein normales Arbeitsverhältnis integriert werden.

Bei den 4 Abgängern in 2002 handelte es sich ausschließlich um niedrigqualifizierte Jugendliche (3 Männer, 1 Frau). Insgesamt gab es in 2002 13 Teilnehmer/innen in der Maßnahme.

### □ Selfpro (die Raupe)

Projekte im Rahmen der Sozialökonomie sind als Ergänzung zu den Qualifizierungs- und Integrationsmaßnahmen gedacht und sollen Personen auffangen, die selbst über diese Maßnahmen nicht auf dem Arbeitsmarkt integriert werden können. Die Raupe GoE hat im Rahmen eines Gesetzesentwurfs zu den Zentren für Berufsausbildung durch Arbeit (ZBA) ein Pilotprojekt entwickelt, das unter dem Namen „Selfpro“ im Herbst 2000 angelaufen ist.

Die Maßnahme richtet sich an Arbeitsuchende (Langzeitarbeitslose, Sozialhilfeempfänger oder Unterqualifizierte), bei denen während 6 Monaten durch eine Alternanz von Arbeit und Ausbildung (v.a. im Bereich Gartenbau und Kleintierhaltung) Defizite im Bereich der Sozialkompetenz abgebaut werden sollen.

2002 wurden 12 Teilnehmer/innen verzeichnet, wovon 5 (4 Männer, 1 Frau) die Maßnahme beendet haben. Diese Personen waren überwiegend niedrig qualifiziert, jünger als 35 Jahre und seit weniger als 10 Monaten arbeitslos.

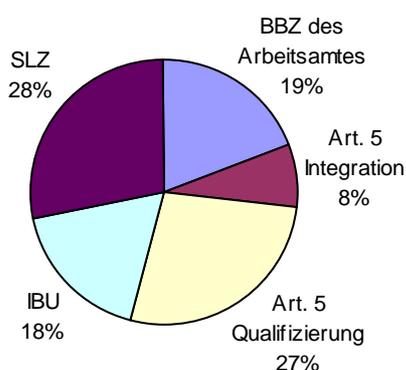
## □ DIE BILDUNGSMAßNAHMEN IM ÜBERBLICK

Im Jahr 2002 haben insgesamt etwa 1.134 Arbeitsuchende (sowie 150 Beschäftigte in den BBZ) an Ausbildungs- oder Integrationsmaßnahmen teilgenommen. Da manche Personen an mehreren Maßnahmen teilnehmen konnten (z.B. qualifizierende Ausbildung im Anschluss an eine Integrationsmaßnahme oder gleichzeitige Nutzung des Selbstlernzentrums) können Doppelzählungen nicht ausgeschlossen werden. Aus den Teilnehmerzahlen wird neben den Selbstlernzentren die Bedeutung der berufsqualifizierenden Art.-5-Maßnahmen ersichtlich, während hinsichtlich der Stundenzahlen die Bedeutung der individuellen Ausbildungen in Unternehmen auffällt, die sich aus der längeren Dauer dieser Maßnahmen ergibt. An Artikel 5 Maßnahmen haben insgesamt 392 Personen teilgenommen (35% der Praktikanten).

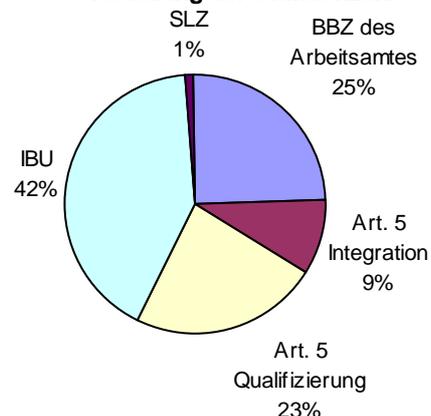
### Praktikant/innen in den Ausbildungs- und Integrationsmaßnahmen (ohne Beschäftigte)

2002	Anzahl Teilnehmer/innen		Anzahl Stunden	
<b>Kollektivausbildungen</b>	<b>611</b>	<b>54%</b>	<b>163.094</b>	<b>57%</b>
Ausbildungen in Zentren des ADG (BBZ)	219	19%	70.990	25%
Auftragsmaßnahmen – Integration (Art. 5)	87	8%	26.346	9%
Auftragsmaßnahmen – Qualifikation (Art. 5)	305	27%	65.758	23%
<b>Individuelle Ausbildungen</b>	<b>523</b>	<b>46%</b>	<b>123.562</b>	<b>43%</b>
Individuelle Berufsausbildung in Unternehmen (IBU)	203	18%	120.563	42%
Offene Selbstlernzentren des ADG (SLZ)	320	28%	2.999	1%
<b>Gesamt</b>	<b>1.134</b>	<b>100%</b>	<b>286.656</b>	<b>100%</b>

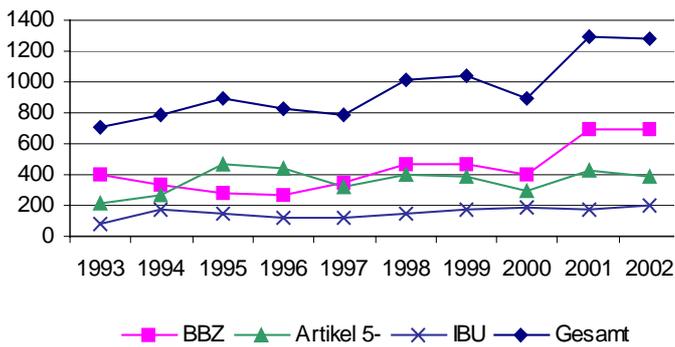
Teilnehmer/innen an Maßnahmen



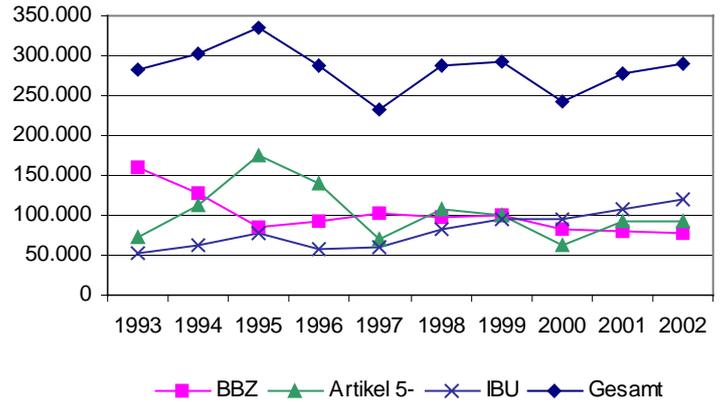
Verteilung der Stundenzahl



Entwicklung der Teilnehmerzahlen seit 1993



Entwicklung der Praktikantenstunden seit 1993



Untenstehende Grafik zeigt die Entwicklung der Teilnehmer/innenzahlen (Arbeitsuchende und Beschäftigte) in den letzten Jahren. Die Serie „BBZ“ enthält sowohl die Berufsbildungszentren des Arbeitsamtes als auch (seit 2000) die Selbstlernzentren.

Da nur in den seltensten Fällen eine Maßnahme genau am Jahresende endet, sind Doppelzählungen von einem Jahr zum nächsten vorhanden (z.B. eine Person, die 1999 eine Ausbildung begann und diese erst 2000 beendet hat). Die einzelnen Jahreswerte können also nicht addiert werden, um eine Gesamtanzahl der Personen zu berechnen, die im Laufe der letzten 10 Jahre einer Ausbildung gefolgt sind. Vielmehr zeigen diese Werte eine Größenordnung hinsichtlich der Nutzung der einzelnen Maßnahmen.

Im Vergleich zum Vorjahr ist nur in IBU ein Teilnehmerzuwachs zu verzeichnen, in Artikel-5-Maßnahmen ging die Zahl leicht zurück. In den BBZ gab es einen starken Rückgang der Praktikantenzahl, der durch die Steigerung in den Selbstlernzentren wieder ausgeglichen worden ist. In Stunden gemessen ist allerdings ein weiterer Rückgang in den ADG-Zentren zu verzeichnen (durch die kurzen Nutzungszeiten der SLZ), ein leichter Anstieg bei den Artikel-5-Maßnahmen und deutlicher Anstieg bei den IBU-Ausbildungen.

Die nachfolgenden Angaben zum **Profil** der Abgänger/innen beziehen sich jeweils auf die 437 Personen, die ein Projekt in 2002 beendet bzw. verlassen haben und nicht auf die Gesamtzahl von Teilnehmer/innen.

Insgesamt betrachtet sind die Frauen mit einem Anteil von 54% unterrepräsentiert im Vergleich zur Gesamtanzahl Arbeitslose, wo die Frauen 61% ausmachen. Insbesondere die IBU- und Integrationsmaßnahmen werden vergleichsweise wenig von Frauen genutzt.

In punkto Ausbildungsniveau sind die Niedrigqualifizierten insgesamt deutlich unterrepräsentiert. Allein die Integrationsmaßnahmen leisten einen spezifischen Beitrag für niedrigqualifiziertes Publikum.

Was die Altersstruktur anbelangt, so sind die Maßnahmen insgesamt noch eindeutig jugendzentriert und umfassten sehr wenig Publikum über 35 Jahre (und weniger noch über 50), gemessen an der Alterspyramide der Arbeitslosen. Am ehesten noch entsprachen die Abgänger/innen der Art.-5-Qualifizierungsmaßnahmen dem allgemeinen Altersprofil.

Nach Dauer der Arbeitslosigkeit unterschieden, waren es vor allem Kurzzeitarbeitslosen, die von den Maßnahmen profitierten. Personen, die seit mehr als 2 Jahren arbeitslos sind, waren nur sehr schwach vertreten in den Abgängerzahlen. Selbst bei den Integrationsmaßnahmen, die sich am ehesten an diese Kategorie heranwagen, waren sie noch eindeutig unterrepräsentiert.

Diese Diskrepanzen waren in gleicher Richtung, wenn auch teilweise weniger ausgeprägt, im Vorjahr anzutreffen: Unterrepräsentation der Älteren, Niedrigqualifizierten und Langzeitarbeitslosen; wogegen die Frauen 2001 im Proporz zu ihrem allgemeinen Anteil an den Arbeitslosen anzutreffen waren.

2002	Qualifizierung	Integration	BBZ	IBU	Maßnahmen insgesamt	Arbeitslose (Stand 30.6.2002)
Anzahl Abgänger	126	45	128	138	<b>437</b>	1.361
Frauen	64%	47%	69%	32%	<b>54%</b>	61%
Männer	36%	53%	31%	68%	<b>46%</b>	39%
Primarschule	21%	33%	18%	16%	<b>20%</b>	25%
Lehre	17%	18%	27%	12%	<b>14%</b>	18%
Mittlere Reife	22%	29%	10%	22%	<b>24%</b>	28%
Abitur	24%	18%	41%	35%	<b>32%</b>	22%
Hochschule/Uni.	16%	2%	5%	16%	<b>11%</b>	7%
< 25 Jahre	21%	44%	37%	51%	<b>38%</b>	18%
25 - 35 Jahre	34%	20%	30%	29%	<b>30%</b>	27%
36 - 50 Jahre	41%	31%	31%	20%	<b>30%</b>	43%
> 50 Jahre	4%	4%	2%	0%	<b>2%</b>	12%
< 10 Monate	73%	64%	73%	72%	<b>71%</b>	55%
10 Mon.-2 Jahre	18%	22%	20%	22%	<b>20%</b>	22%
> 2 Jahre	9%	13%	8%	7%	<b>8%</b>	23%

Angesichts dieser Diskrepanzen sind die zusätzlichen Angebote, die seit 2002 vom Arbeitsamt in Zusammenarbeit mit verschiedenen Partnern an die Adresse der Bezieher/innen des Eingliederungseinkommens (meist schwach Qualifizierte) und die älteren Arbeitssuchenden (Projekt Midchall/45+) gerichtet sind, als wichtige Ergänzung zu betrachten.

Bei der Beurteilung dieses Profilvergleichs darf natürlich auch nicht außer Acht gelassen werden, dass es nicht sinnvoll wäre, allein auf Basis dieser Profildaten die Teilnehmer/innen für die angebotenen Maßnahmen auszuwählen, andere (psycho-soziale) Faktoren können ebenso eine wichtige Rolle bei der Teilnehmerauswahl spielen. Anders herum gesehen mag es nicht für jeden die passende Maßnahme in der Angebotspalette geben, wobei wir hier "nur" die 4 genannten Kategorien von Maßnahmen, d.h. die Bildungsmaßnahmen, betrachtet haben. Daneben gibt es andere Betreuungs-, Beratungs und Unterstützungsangebote, die in dieser Auswertung nicht berücksichtigt sind.

Auch arbeitsmarktpolitischen Faktoren muss Rechnung getragen werden. Langfristig gesehen kann - beispielsweise - vielleicht auch der Anteil an Langzeitarbeitslosen gesenkt werden, indem durch gezielte Maßnahmen für Kurzeitarbeitslose deren Abgleiten in die Langzeitarbeitslosigkeit vermieden werden kann. Eine größere Aussagekraft bekämen diese Profildaten durch eine Kombination mit verschiedenen anderen Elementen (Verbleibsanalysen, Arbeitsmarktentwicklung und andere). Dieses Thema wird im Rahmen des GFV noch bearbeitet werden.

## 1.3 ERWERBSBETEILIGUNG ERHÖHEN

Im Kontext zunehmender Qualifikations- und Arbeitskräfteengpässe - und vor dem Hintergrund der europäischen Beschäftigungspolitik und der demographischen Entwicklungen - wird es immer wichtiger, die Erwerbsbeteiligung der bislang "inaktiven" Bevölkerungsgruppen zu erhöhen und vorhandene "Stille Reserven" in den Arbeitsmarkt einzubinden. Dieses relativ neue Tätigkeitsfeld wird vom Arbeitsamt vornehmlich projektbezogen angegangen, da es hier pro-aktive Aktionen und neue Ansätze zu entwickeln gilt. Folgende Dienstleistungen oder Projekte haben dieses Ziel vor Augen.

### □ BERATUNG ZUR SELBSTÄNDIGKEIT

Neben der Suche nach einer vertraglichen Beschäftigung kann es für verschiedene Arbeitslose auch unter Umständen eine Alternative sein, sich selbständig zu machen. Ist ein solcher Wunsch vorhanden, kann das Arbeitsamt eine Erstberatung zu gewissen rechtlichen und anderen Aspekten anbieten.

Im Jahr 2002 haben 43 Personen von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht. Im Rahmen der Zusammenarbeit mit dem Netzwerk zur Existenzgründungsberatung werden diese Personen für weitere Beratungen dann meist zu den entsprechenden Ansprechpartnern (Anlaufstelle WFG) weitergeleitet.

## □ ANWERBUNG VON INAKTIVEN

---

### □ Projekt Midchall / 45+



Das Midchall-Projekt (s. S. 22) adressiert sich nicht nur an die eingetragenen Arbeitslosen über 45 Jahren, sondern hat als explizites Zielpublikum alle "Nicht-Erwerbstätigen" über 45 Jahre (sowie auch die Beschäftigten dieser Altersgruppen). Mehrere Elemente tragen der Thematik "Erhöhung der Beschäftigungsquote" Rechnung:

- durch die Pressekampagne soll ein möglichst breites Publikum angesprochen, sensibilisiert und informiert werden, spontane Interessenten werden in das Beratungs- und Weiterbildungsangebot integriert;
- Gewisse Kategorien "Inaktive" über 45 (Freigestellte, Frühpensionierte) werden in die Untersuchungen gezielt mit einbezogen;
- Berufsrückkehrerinnen über 45 werden durch die Frauenliga explizit angesprochen;
- durch die gezielte Sensibilisierung der Betriebe und verschiedene Angebote an die Adresse älterer Arbeitnehmer/innen (Weiterbildung, Arbeitsplatzanpassung, Kompetenztransfer) soll deren frühzeitigem Austreten aus dem aktiven Arbeitsleben vorgebeugt werden.

Zurzeit ist es allerdings noch zu früh für (quantitative oder qualitative) Auswertungen des Projektes.

### □ Kooperationsabkommen mit den ÖSHZ

Durch dieses Abkommen (s. S. 21) wird gezielt die Eintragung von Beziehern des Eingliederungsabkommens als Arbeitsuchende gefördert und damit die aktive Bevölkerung erhöht, wenn auch zunächst in der Kategorie der Arbeitslosen. Somit wird einerseits ein vollständigeres Bild des arbeitslosen Bevölkerungsanteils in der DG widergegeben und andererseits werden diese Personen näher an den Arbeitsmarkt herangeführt, indem sie zumindest häufiger mit den Angeboten des Arbeitsamtes, sei es Stellenangebote oder Maßnahmen, konfrontiert werden.

### □ Sonstige

- Vielfach wird auch den Frauen eine wichtige Rolle als zusätzliches Erwerbspersonenpotential zuerkannt. Zurzeit verfolgt das Arbeitsamt zwar keine gezielte Politik in diese Richtung, aber nicht zuletzt soll dadurch, dass Integrations- und Qualifizierungsmaßnahmen sich zunehmend auch an Berufsrückkehrer/innen richten, die Erwerbsbeteiligung insbesondere der Frauen gefördert werden. Auch verschiedene Aktionen im Rahmen des Gender Mainstreaming (z.B. die Beteiligung am EQUAL-Projekt MUQARNAS) widmen sich direkt oder indirekt dieser Thematik.
- Eine Erhöhung der Erwerbspersonenzahl in der DG wird auch als (statistisch nicht ganz korrekte) Nebenwirkung der pro-aktiven Kandidatensuche im benachbarten Ausland erzielt (s.u.). Dadurch, dass z.B. arbeitslose Personen aus dem Raum Aachen sich hier als Arbeitsuchende eintragen lassen, um mit hiesigen Stellenangeboten konfrontiert werden zu können, erhöht sich die Zahl der Arbeitslosen in der DG, obwohl diese Personen weiterhin in Deutschland wohnhaft sind und auch dort registriert und statistisch erfasst sind.

## □ FINANZIELLE ANREIZE

---

Es gibt inzwischen eine ganze Reihe von finanziellen Anreizsystemen, die die Förderung der Erwerbsbeteiligung verschiedener Zielgruppen bezwecken. Bei manchen spielt das Arbeitsamt höchstens eine Informationsrolle (Bsp. Arbeitswiederaufnahme-Zuschlag des LFA für Personen, die aus Altersgründen freigestellt sind und wieder eine Arbeit aufnehmen), andere werden direkt vom Arbeitsamt ausgezahlt.

Das Ziel dieser Beihilfen oder Prämien ist es, z.B. die Mobilität oder die Ausbildungsbereitschaft der Erwerbslosen zu fördern. Diese (gesetzlich geregelten) Möglichkeiten sind allerdings nicht unbedingt soweit zugeschnitten, dass sie wirklich gezielt zu diesem Zweck eingesetzt werden können.

Bei den vom Arbeitsamt ausgezahlten Prämien handelt es sich um die Umzugsbeihilfe (für Arbeitslose, die bereit sind, eine Stelle anzunehmen, die einen Wohnortwechsel erfordert), die Ausbildungsprämie (im Rahmen von Art. 5 EEDG 12.6.1985) und die Sonderprämie für soziale Härtefälle (d.h. eine Erhöhung der Ausbildungsprämie für diese Personen).

Neben diesen bereits existierenden Möglichkeiten wird auch in der Deutschsprachigen Gemeinschaft ein Projekt zur Förderung der Mobilität der Arbeitslosen vorbereitet, das den Erwerb des Führerscheins erleichtern soll.

## 2

## Personalnachfrage der Betriebe befriedigen

Ein weiteres Hauptziel des Arbeitsamtes besteht darin, einerseits die "spontane" Personalnachfrage der Betriebe zu befriedigen und andererseits mögliche zusätzliche Beschäftigungspotentiale in der hiesigen Wirtschaft zu erschließen und zu fördern, damit der Arbeitsnachfrage der Einzelpersonen möglichst entsprochen werden kann.

Um diesen Zielen gerecht zu werden, bietet das Arbeitsamt zurzeit die nachfolgenden Dienstleistungen an. Auch auf diesem Gebiet werden im Rahmen des Geschäftsführungsvertrages Weiterentwicklungen und Verbesserungen realisiert werden.

### 2.1 STELLENANGEBOTE MIT ARBEITSUCHENDEN ABGLEICHEN

#### □ PROFILERFASSUNG DER STELLENANGEBOTE, BERATUNG

Um Arbeitsuchende passgenau auf offene Stellen vermitteln zu können, müssen auch die Erwartungen und Anforderungen der Arbeitgeber/innen an mögliche Kandidaten/innen möglichst genau erfasst werden. Darüber hinaus sollte der Arbeitgeber über die erfolgversprechendsten Suchstrategien informiert werden bzw. sich der eventuellen Schwierigkeiten bewusst sein, die das Stellen von zu einschränkenden (oder zu weitgefassten) Bedingungen mit sich bringt.

#### GFV

*Im Gegenzug zum Projekt "Verbesserung der Bewerberprofilierung - Profiling" wird auch die Optimierung der **Profilierung der Stellenangebote** im Rahmen des Geschäftsführungsvertrages angestrebt. Auch den Stellenvermittler/innen soll ein besseres Instrument anhand gegeben werden, um die Erwartungen der Arbeitgeber/innen an potentielle Bewerber/innen möglichst rasch, präzise und komplett erfassen zu können. Das bisherige Raster wird auf Schwachstellen überprüft und überarbeitet werden und eine neue Version getestet werden. Ein Vergleich der Resultate der vorgesehenen Zufriedenheitsumfragen vor und nach der Einführung neuer Arbeitstechniken ermöglicht es, die Effektivität der durchgeführten Änderungen zu erfassen und eventuell notwendige Anpassungen vorzunehmen.*

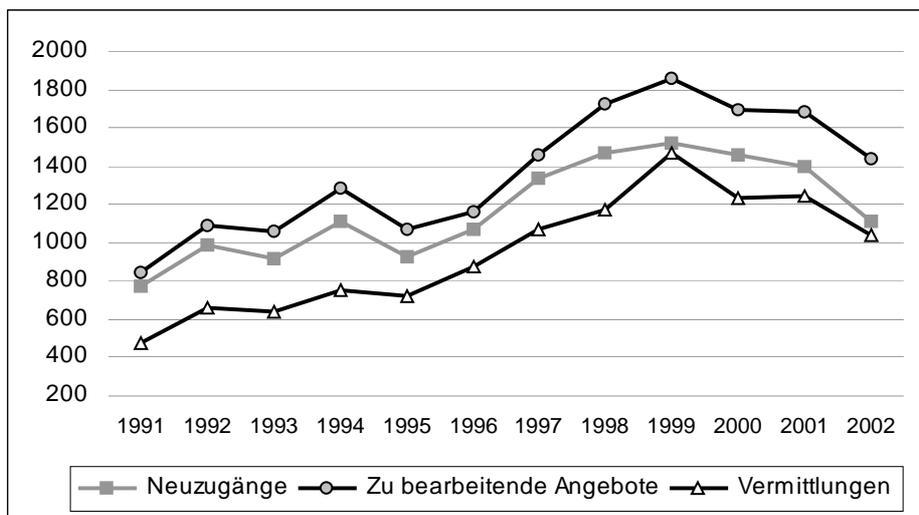
#### □ VERMITTLUNG VON EINGETRAGENEN ARBEITSUCHENDEN

Aufgabe der Stellenvermittlung ist es, Arbeitgeber/innen geeignete Kandidat/innen für deren offene Stellen anzubieten. Die Stellenvermittlung nimmt die durch den Arbeitgeber definierten Stellenangebote entgegen und registriert sie im Informatiksystem. Anhand der Bewerberdatenbank ist es ihr daraufhin möglich, nach Arbeitsuchenden zu suchen, die den erwünschten Kriterien entsprechen und somit als Kandidat/innen für die offene Stelle in Frage kommen. Ausgehend von dieser Vorauswahl prüfen die Vermittler/innen die Eignung (Fähigkeiten, Interessen, Einschränkungen) anhand eines persönlichen Vorabgespräches, bevor sie die tatsächlich in Frage kommenden Personen an den Arbeitgeber verweisen. Die Vermittler/innen können je nach Wunsch des Arbeitgebers seine Suche auf die Nachbarregionen (auch grenzüberschreitend) oder die gesamte Wallonie ausdehnen und das Stellenangebot mit Hilfe des EURES-Netzes sogar europaweit verbreiten.

Die folgende statistische Auswertung der Stellenangebote beinhaltet ausschließlich Informationen über die offenen Stellen, die den hiesigen Personalrekrutierungsdiensten mitgeteilt wurden. Die Angaben zu den Vermittlungen beziehen sich folglich auf die Angebote und nicht auf Arbeitsuchende aus der DG. Die vermittelten Arbeitsuchenden können sowohl aus der DG als auch aus der Wallonischen Region oder anderen Gebieten stammen.

## Entwicklung der Stellenangebote

Die folgende Grafik gibt einen Überblick über die Entwicklung der dem Arbeitsamt mitgeteilten Stellenangebote in den letzten Jahren. Bei den Neuzugängen handelt es sich um alle Stellen, die dem Arbeitsamt im entsprechenden Zeitraum gemeldet wurden. Die zu bearbeitenden Stellen sind alle



Neuzugänge sowie die Angebote, die noch vom Vorjahr übrig geblieben sind. Vermittlungen sind alle Stellen, die (durch die Arbeit der Stellenvermittlung) besetzt werden konnten, während die Annullierungen alle Stellenangebote beinhalten, die vom Arbeitgeber zurückgezogen wurden (weil sie auf anderem Wege besetzt wurden oder aus anderen Gründen nicht mehr offen waren).

2002 sind dem Arbeitsamt 1.112 neue offene Stellen

gemeldet worden. Der bereits seit zwei Jahren verzeichnete leichte Rückgang der Anzahl neu gemeldeter Stellenangebote hat sich demnach verschärft (-20% im Vergleich zum Vorjahr). Auch die Gesamtanzahl der zu bearbeitenden Stellen ist mit 1.433 deutlich zurück gegangen. Die Zahl der Stellenbesetzungen verläuft weiterhin in etwa parallel zur Zahl der zu bearbeitenden Stellen. Ihre Zahl ist mit 1.036 rückläufig und die Stellenbesetzungsquote (72%) liegt um rund 1,5% niedriger als im Vorjahr.

Die Stellenbesetzungsquote gibt das Verhältnis der erfolgreich besetzten Stellen und der Gesamtanzahl der zu bearbeitenden offenen Stellen wieder.

### Art der Stellenangebote

Hier unterscheiden wir zwischen den gewöhnlichen Angeboten - die sogenannten "Stellen im normalen Wirtschaftskreis" - und denjenigen, für deren Besetzung bestimmte Bedingungen erfüllt werden müssen, vornehmlich im Rahmen von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM).

Nur noch etwa 67% der dem Arbeitsamt im Laufe des Jahres neu mitgeteilten offenen Stellen betreffen den normalen Wirtschaftskreis (in 2000 waren es noch 76%). Dies ist auf einen deutlichen Einbruch bei den neu mitgeteilten Stellen des normalen Wirtschaftskreises seit 2000 (um 32%!) zurückzuführen, während gleichzeitig die Zahl der neu zu besetzenden ACS/BVA-Stellen deutlich gestiegen ist (um rund 30%, wenn man die Vorläufer Prime und FBI ebenfalls mitberücksichtigt).

### Stellenangebote nach Art der Stellen (Jahressummen 2002)

2002	Neuzugänge	Zu bearbeitende Stellen	Stellenbesetzungen	Annullierungen	Bestand Jahresende	Stellenbesetzungs-Quote
Gewöhnliche Angebote	744	1.019	662	156	200	65,0%
Ersatz Laufbahnunterbrechung (privat)	3	6	3	1	1	50,0%
KMU (KE 123, KE 258)	2	3	2	1	0	66,7%
Ersatz Frühpension	2	8	2	3	2	25,0%
<b>Normaler Wirtschaftskreis</b>	<b>751</b>	<b>1.036</b>	<b>669</b>	<b>161</b>	<b>203</b>	<b>64,6%</b>
Konvention erster Arbeitsplatz	70	75	69	3	3	92,0%
Ersatz Laufbahnunterbrechung (öffentl.)	3	5	2	1	2	40,0%
PRIME	4	5	4	0	1	80,0%
BVA (Bezuschusste Vertragsangestellte)	270	296	278	9	12	93,9%
IHF (Interministerielle Haushaltsfonds)	1	1	1	0	0	100,0%
BÜP (Berufliches Übergangsprogramm)	13	15	13	2	0	86,7%
<b>Direkt bezuschusste Stellen</b>	<b>361</b>	<b>397</b>	<b>367</b>	<b>15</b>	<b>18</b>	<b>92,4%</b>
<b>Gesamt</b>	<b>1.112</b>	<b>1.433</b>	<b>1.036</b>	<b>176</b>	<b>221</b>	<b>72,3%</b>

Die Stellenbesetzungsquote der nicht bezuschussten Stellen liegt deutlich unter derjenigen der ABM-Stellen, und ist in den letzten drei Jahren von rund 70% auf 65% gesunken. Durch die Steigerung der Besetzungsquote bei den ABM-Stellen konnte die durchschnittliche Besetzungsquote mit gut 72% im Vergleich zum Vorjahr (knapp 74%) noch in etwa gehalten werden.

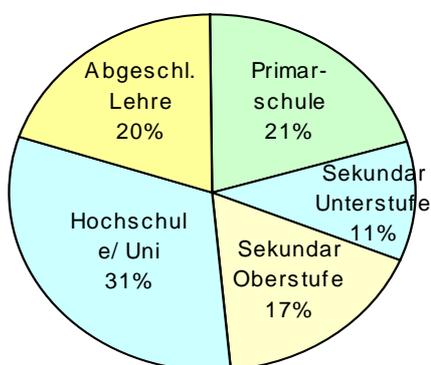
Die folgenden Analysen nach Qualifikationsanforderungen und Berufen beschränken wir auf die Stellen des normalen Wirtschaftskreises, um Verfälschungen durch die direkt bezuschussten Stellen zu vermeiden.<sup>3</sup>

#### Stellen im normalen Wirtschaftskreis

Jahr	Zu bearbeitende Stellen	Stellenbesetzungen	Stellenbesetzungsquote
1991	617	314	51%
1992	755	431	57%
1993	777	450	58%
1994	960	516	54%
1995	767	477	62%
1996	796	568	71%
1997	1.100	756	69%
1998	1.259	804	64%
1999	1.382	1.053	76%
2000	1.308	910	70%
2001	1.272	880	69%
2002	1.036	669	65%

Eine Aufgliederung der Stellenangebote des normalen Wirtschaftskreislaufs nach gefordertem **Ausbildungsniveau** zeigt, dass rund die Hälfte der Stellen sich an Abiturient/innen und Studienabgänger/innen richten. 20% der Angebote erfordern einen Lehrabschluss. Hervorzuheben ist die vergleichsweise niedrige Besetzungsquote bei diesen Stellen, wobei sie sich in den letzten beiden Jahren jeweils leicht verbessert hat. Umgekehrt verhält es sich bei den Stellenangeboten, die nicht mehr als einen Primarschulabschluss voraussetzen: hier ist die Besetzungsquote von noch 71% in 2000 auf mittlerweile 61% gesunken. In absoluten Zahlen betrachtet, hat sich die Zahl der neuen Stellenangebote für Personen mit Primarschulabschluss im Vergleich zu 2000 mehr als halbiert. Auch für Abiturient/innen gab es rund 40% weniger Stellenangebote als noch 2000.

**Stellenangebote nach Ausbildungsniveau**



#### Stellenbesetzungen nach Ausbildungsniveau

2002	Gesamt	Männer	Frauen
Primarschule	19%	24%	16%
Sekundar Unterstufe	12%	13%	12%
Sekundar Oberstufe	18%	15%	19%
Hochschule/Uni	32%	19%	42%
Abgeschl. Lehre	19%	28%	11%
Gesamt	100%	100%	100%

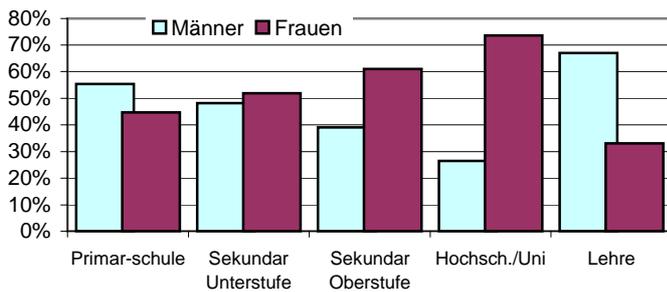
#### Besetzungsquoten nach Ausbildungsniveau

2002	Stellenbesetzungsquote
Primarschule	61%
Sekundar Unterstufe	75%
Sekundar Oberstufe	67%
Hochschule/Uni	65%
Abgeschl. Lehre	60%
Gesamt	65%

Betrachtet man die Geschlechterverteilung bei den Stellenbesetzungen, so zeigen sich deutliche Unterschiede: Während rund 61% der vermittelten Frauen Arbeitsstellen besetzten, die einen Abitur- oder Hochschulabschluss verlangten, lag dieser Anteil bei den Männern nur bei 34%. Deutlich mehr Männer als Frauen werden in Stellen vermittelt, die einen Lehrabschluss voraussetzen oder nur sehr niedrige Qualifikationsanforderungen stellen.

<sup>3</sup> An dieser Stelle muss darauf hingewiesen werden, dass die im Tätigkeitsbericht 2001 veröffentlichten Auswertungen zum normalen Wirtschaftskreis insofern nicht korrekt waren, als sie irrtümlicherweise auch die (nur in der DG existierenden) BVA-Stellen umfasst haben. Diese wurden in der vom FOREM verwalteten Datenbank nicht als ABM identifiziert, sondern als Stellen des normalen Wirtschaftskreises, was wir leider jedoch erst in diesem Jahr erkannt haben. Daher ist die Zahl der Stellenangebote aus dem normalen Wirtschaftskreis für das Jahr 2001 nach unten korrigiert worden (1.272 zu bearbeitende Stellen statt 1.446 und 880 Stellenbesetzungen statt 1.032)

### Stellenvermittlungen nach Geschlecht



Diese Feststellung bestätigt sich in der Verteilung aller Stellenbesetzungen nach **Geschlecht**: insgesamt wurden 2002 rund 56% aller mitgeteilten Stellen des normalen Wirtschaftskreises an Frauen vermittelt; bei den höherqualifizierten Stellen (Abitur und Studium) steigt der Frauenanteil auf 69%. Bei den Vermittlungen mit Lehrabschluss oder Primarschulabschluss überwiegen dahingegen die Männer.

Die Aufgliederung der Stellenangebote nach **Berufsgruppen** ergibt, dass rund 38% der Angebote an Arbeiter/innen in den verschiedensten Bereichen gerichtet sind; weitere 39% richten sich an technische Berufe und Arbeitskräfte im Gesundheits- und Sozial- sowie Unterrichtswesen. Rund 15% der Angebote betreffen Büroangestellte und Verkaufspersonal. Das bedeutet, dass der Anteil an Stellenangeboten für Arbeiter/innen seit mehreren Jahren stark rückläufig ist (-45% im Vergleich zu 2000), während die Nachfrage in den sozialen und technischen Berufen anteilmäßig stark gestiegen ist.

Die höchsten Stellenbesetzungsquoten sind beim Büro- und Verkaufspersonal zu finden, während die Vermittlung von Arbeiter/innen und in den sozialen oder technischen Berufen eher mit Schwierigkeiten verbunden ist.

### Stellenangebote des normalen Wirtschaftskreises nach Berufsgruppen

2002	Zu bearbeitende Stellen	Anteil	Stellenbesetzungen				Annullierungen	Bestand Jahresende
			Männer	Frauen	Total	Quote		
Arbeiter	424	40,9%	179	82	261	62%	67	95
soziale und technische Berufe	361	34,8%	56	177	233	65%	63	63
Kaderpersonal	6	0,6%	3	1	4	67%	2	0
Büropersonal	170	16,4%	42	78	120	71%	23	27
Verkaufspersonal	75	7,2%	17	34	51	68%	6	18
<b>Gesamt</b>	<b>1036</b>	<b>100%</b>	<b>297</b>	<b>372</b>	<b>669</b>	<b>65%</b>	<b>161</b>	<b>203</b>

Die Aufteilung der Stellenangebote nach **Wirtschaftszweig** ergibt, dass im Jahr 2002 73% der Angebote von im Tertiärsektor tätigen Unternehmen stammen. Die Zahl der Angebote aus dem Sekundärsektor ist im Vergleich zum Vorjahr nochmals stark gefallen (um -35% !), doch auch die Besetzungsquote ist stark abgesunken (von 67% auf 58%).

### Stellenangebote des normalen Wirtschaftskreises nach Branchen

2002	Zu bearbeitende Stellen	Anteil an Gesamt	Stellenbesetzungen			
			Männer	Frauen	Total	Quote
Primärsektor	16	2%	9	3	12	75%
Sekundärsektor	265	26%	124	30	154	58%
Tertiärsektor	755	73%	164	339	503	67%
<b>Gesamt</b>	<b>1.036</b>	<b>100%</b>	<b>297</b>	<b>372</b>	<b>669</b>	<b>65%</b>

Die meisten Stellenangebote kommen inzwischen aus dem öffentlichen Dienst, gefolgt vom Unterrichtswesen und dem Handel. Die niedrigsten Stellenbesetzungsquoten sind vor allem im Sekundärbereich zu finden, vornehmlich im Fahrzeugbau, der Lebensmittelerzeugung, gefolgt von Baufach und Handel. Im Tertiärbereich fallen vor allem der Horeca-Sektor und das Gesundheits- und Sozialwesen mit niedrigen Besetzungsquoten auf.

## Stellenangebote - die wichtigsten Sektoren

2002	Zu bearbeitende Stellen	Anteil an Gesamt	Stellenbesetzungen			
			Männer	Frauen	Total	Quote
Öffentlicher Dienst	121	11,7%	14	75	89	73,6%
Unterrichtswesen	121	11,7%	20	67	87	71,9%
Handel	111	10,7%	28	43	71	64,0%
Baufach	89	8,6%	44	9	53	59,6%
Personenbezogene Dienstleistungen	89	8,6%	14	43	57	64,0%
Dienstleistungen für Unternehmen	86	8,3%	26	37	63	73,3%
Horeca	58	5,6%	12	18	30	51,7%
Sozialwesen	58	5,6%	6	28	34	58,6%
Transport und Kommunikation	47	4,5%	30	5	35	74,5%
Holzgewerbe	35	3,4%	22	3	25	71,4%
Lebensmittelerzeugung	31	3,0%	7	6	13	41,9%
Sonstiges	31	3,0%	4	13	17	54,8%
Metallverarbeitung	26	2,5%	16	2	18	69,2%
Gesundheitswesen	24	2,3%	7	7	14	58,3%
Fahrzeugbau	23	2,2%	5	4	9	39,1%

## □ Europäische Stellenvermittlung

Seit 1994 ist das Arbeitsamt in der Deutschsprachigen Gemeinschaft Teil des Netzwerks *European Employment Services* (EURES). Die Haupttätigkeit des Eures-Beraters besteht in der Beratung von Arbeitssuchenden in bezug auf die Beschäftigung im europäischen Ausland, sowie in der Bearbeitung von europäischen Stellenangeboten. Bei den Kundenkontakten der Eures-Beraters handelt es sich sowohl um persönliche Kontakte als auch um schriftliche und telefonische.

Die folgende Tabelle gibt eine zahlenmäßige Erfassung der Tätigkeiten wieder:

### Beratungs- und Vermittlungstätigkeiten des EURES-Dienstes

Aktivitäten	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Eintragungen	254	126	140	124	47	34	34	41	111
Beratungen	720	766	488	603	471	282	486	436	507
Informationen zur Arbeitssuche	254	230	192	198	96	82	170	182	284
<i>grenzüberschreitend</i>	129	138	144	167	75	59	127	138	190
<i>transnational</i>	125	92	48	31	21	23	43	44	94
Sprechstunden im Ausland	0	29	12	12	4	2	5	6	7
Vermittlungen	14	25	104	97	54	58	99	87	212
Betriebsbesuche im Ausland	1	2	4	3	0	1	5	0	1
Arbeitgeberkontakte	0	18	7	43	10	45	29	32	22
Auslandsaufenthalte	24	19	24	18	11	13	31	24	29

Die Haupttätigkeit besteht im Empfang, der Betreuung und Beratung von Arbeitssuchenden im Rahmen eines individuellen gründlichen Gesprächs über ihre Motivationen und Sprachenkenntnisse und über die Lebens- und Arbeitsbedingungen in Belgien (Ratsuchende aus den EWR Ländern) oder im Ausland. Zu den weiteren Aktivitäten des Dienstes gehört die Teilnahme an verschiedenen Arbeitsgruppen im Rahmen des EURES-Netztes, an den Lenkungsgruppen der IGA II-Region und an verschiedenen Konferenzen und Veranstaltungen in der Euregio, die Organisation von Sprechtagen sowie die ständige Aktualisierung der Informationsmaterialien und -quellen.

Da sich gezeigt hat, dass der EURES-Dienst kaum selbst Stellen vermittelt, sondern vielmehr über europäische Stellenangebote informiert und somit eine Zulieferrolle für die Personalrekrutierungsdienste ausübt, werden seit 1996 in der Rubrik "Vermittlungen" auch die Stellen gezählt, zu denen EURES Informationen erteilt hat. Die bedeutende Steigerung in verschiedenen Aktivitäten in 2002 ist insbesondere auf die Sonderaktionen (s.u.) zurückzuführen.

### GFV

Um dem in den letzten Jahren verstärkt aufgetretenen Fachkräftemangel in verschiedenen Branchen und Berufen zu entgegnen, sind zwei Projekte ins Leben gerufen worden. Zum einen wird eine verstärkte **Vernetzung mit den umliegenden Arbeitsverwaltungen** (insbesondere Wallonie, Flandern, Deutschland, Luxemburg) angestrebt, und zum anderen werden bei Bedarf gezielte **Sonderaktionen** zur Kandidatensuche durchgeführt.

Beim ersten Projekt geht es vor allem darum, die vorhandenen Bewerberreserven in den Nachbarregionen besser für uns zugänglich zu machen, damit gezielt und rasch auch auswärtige potentielle Kandidat/innen für die Stellenangebote der hiesigen Betriebe in Vorschlag gebracht werden können. Natürlich beinhaltet eine solche Zusammenarbeit auch einen Austausch in zwei Richtungen: Umgekehrt wird auch dafür Sorge getragen, dass den hiesigen Arbeitssuchenden die Stellenangebote der Nachbarregionen noch besser zugänglich werden. Generell wird das Thema Mobilität der Arbeitssuchenden mit den anderen Arbeitsverwaltungen zur Sprache gebracht.

Das Ziel der Sonderaktionen besteht darin, eine Lösung für einen punktuellen oder strukturellen Bedarf hiesiger Betriebe nach qualifizierten Kräften zu finden und eine entsprechende gezielte Suche nach Arbeitskräften im näheren oder entfernteren In- oder Ausland zu organisieren.

Im Rahmen der Vernetzung haben 2002 eine Reihe von Kontakten stattgefunden: im Januar ein Treffen mit VDAB-Mitarbeitern in Tongeren (wo das schlussendlich in 2003 unterzeichnete Rahmenabkommen zwischen ADG und VDAB vorbereitet wurde), im Februar ein Arbeitstreffen mit dem FOREM Malmedy, die Vorbereitung und Nachbetrachtung der Sonderaktion im Rahmen der Deutschen Woche in Lüttich (s.u.) mit dem FOREM Verviers und Lüttich (woraus nicht zuletzt einige Verbesserungsvorschläge für die ständige Zusammenarbeit zwischen diesen Dienststellen entstanden), im Juli waren Vertreter des Arbeitsamtes Prüm und der ONEM beim ADG zu Gast und im Oktober hat ein Treffen der Arbeitsverwaltungen der Großregion Saar-Lor-Lux in Frankreich stattgefunden, das insbesondere dem Austausch von sogenannte "good practices" diente. Nicht zuletzt muss auch die ständige und strukturierte Kooperation im Rahmen von Eures (s.o.) in diesem Zusammenhang erwähnt werden.

Im Rahmen der Sonderaktionen sind 2002 folgende Aktionen durchgeführt oder gestartet worden:

- Seit Februar 2002 läuft eine strukturierte Zusammenarbeit mit dem Arbeitsamt Aachen, in deren Rahmen Arbeitssuchende, die bereit sind, eine Arbeit in Belgien anzunehmen, verstärkt auf die Möglichkeit hingewiesen werden, sich beim ADG einzutragen. Daraus resultierten bislang ca. 40 Eintragungen, wovon jedoch bislang niemand vermittelt werden konnte.
- Im Rahmen der Deutschen Woche im März in Lüttich organisierte das ADG in Zusammenarbeit mit dem FOREM Verviers/Lüttich eine Stellenbörse. Von den knapp 2.000 eingeladenen Arbeitssuchenden, die auf Basis einer gewissen Auswahl von vorhandenen Stellenangeboten ausgewählt und eingeladen worden sind, erschienen 157 zu einem Vorstellungsgespräch bei den 5 anwesenden Arbeitsberater/innen. 23 Personen kamen in eine engere Auswahl und wurden den Arbeitgebern vorgeschlagen. Daraus entstanden schlussendlich 2 Arbeitsverhältnisse, wobei eines nach kurzer Zeit wieder beendet wurde. Als Haupthindernisse für das Gelingen einer solchen Aktion wurde neben den sehr eingrenzenden Anforderungen der Arbeitgeber das Problem der Entfernung zwischen Wohn- und Arbeitsort für die Arbeitssuchenden identifiziert.
- Im September hat sich das ADG an einer Job-Börse im Arbeitsamt Aachen beteiligt.
- Im Oktober wurde auf Anfrage des Berufsförderungszentrums Essen eine Anwerbungsaktion für die dort ausgebildeten Praktikanten/innen (aus unterschiedlichen Berufen) organisiert.
- Im Dezember wurde eine Aktion mit dem Arbeitsamt Eisenhüttenstadt zwecks Rekrutierung von Fleischern durchgeführt, die aber keinen zählbaren Erfolg brachte.

Alles in allem muss festgestellt werden, dass diese zum Teil mit recht großem Aufwand durchgeführten Aktionen nur sehr magere Resultate gebracht haben, was auf verschiedene Gründe zurückgeführt werden kann. Eine ausführlichere Aus- und Bewertung dieser Art Aktionen (und ihrer Kosten-Nutzen-Relation) ist vorgesehen.

## 2.2 BESCHÄFTIGUNGSPOTENTIALE ERSCHLIEßEN UND FÖRDERN

### □ BERATUNG UND HILFESTELLUNG ZU BEIHILFEN

Aufgabe der Betriebsberatung ist es, die Unternehmen in Bezug auf öffentliche und sektorielle Beschäftigungs- und Einstellungsbeihilfen im Hinblick auf die Schaffung und den Erhalt von Arbeitsplätzen, die sozial-berufliche Integration sowie die Ausbildung von Beschäftigten zu informieren und zu beraten und sie bei der Erstellung der entsprechenden Anträge zu unterstützen.

Der Betriebsberatungsdienst des Arbeitsamtes konzentriert sich in seiner Beratungstätigkeit auf den Bereich der Beschäftigungs- und Ausbildungsbeihilfen, steht aber auch den lokalen Mittelstandsvereinigungen, der Industrie- und Handelskammer, der Wirtschaftsförderungsgesellschaft oder auch privaten Unternehmensberatungsbüros oder Sozialsekretariaten zur Verfügung bei der direkten oder indirekten Beratung ihrer jeweiligen Kundschaft.

Der Umfang und die Entwicklung der Beratungstätigkeit wird aus der folgenden Tabelle deutlich. Die Schwerpunkte der Beratungen betrafen vor allem Einstellungs- und Beschäftigungsbeihilfen (Activa, Plan +1/+2/+3, Rosetta, ...), die individuelle Ausbildung im Unternehmen, die Sozialgesetzgebung sowie die allgemeine Information über die verschiedenen Dienstleistungsangebote des Arbeitsamtes. Diese Beratungen verlaufen telefonisch, schriftlich oder im persönlichen Kontakt.

#### Die Beratungstätigkeit

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Beratungen	475	551	550	566	604	798	736	820
Anzahl Betriebe	274	244	299	302	312	338	328	367
Anzahl Arbeitsuchende	53	92	60	65	87	80	101	128

### □ GEWÄHRUNG VON AUSBILDUNGSBEIHILFEN

Das Arbeitsamt ist zuständig für die Bearbeitung und Auszahlung von 2 Arten von Ausbildungsbeihilfen :

- *Kollektive Aus- und Weiterbildungen in Unternehmen in Anwendung von Artikel 5 des Erlasses der Regierung der Deutschsprachigen Gemeinschaft vom 12.06.1985*

Aus- und Weiterbildungen für Beschäftigte, die in den Berufsbildungszentren des Arbeitsamtes erteilt werden oder aber in den Betrieben, insofern diese vom Arbeitsamt punktuell als Ausbildungszentrum anerkannt werden, können vom Arbeitsamt bezuschusst werden. Es muss sich dabei jeweils um kollektive Qualifizierungsmaßnahmen handeln, bei denen mindestens 5 Personen geschult werden. Das Unternehmen stellt die erforderlichen Ausbildungsräume, das didaktische Material sowie die Werkzeuge und Rohstoffe zur Verfügung. Das Arbeitsamt interveniert pauschal in den Lohnkosten der Ausbilder/innen und der Auszubildenden.

Im Jahr 2002 sind Auszahlungen von Beihilfen in Höhe von 41.886,59 € für 9 Betriebe getätigt worden.

- *Betriebliche Ausbildungen in Anwendung des Erlasses der Wallonischen Regierung vom 3.06.1993 (früherer K.E. 279)*

Bei der Einführung neuer Herstellungsprozesse, Technologien oder Arbeitsmethoden (bspw. eines Qualitätssicherungssystems nach ISO), die eine entsprechende Ausbildung des Personals erforderlich machen, können Betriebe des produzierenden Gewerbes eine finanzielle Hilfe beantragen.

Im Zuge der Kompetenzübertragung sind auch die für diese Fördermaßnahme vorgesehenen Mittel an die DG übertragen worden, so dass nun die vollständige Abwicklung (Bearbeitung und Auszahlung) dieser Dossiers in den Händen des Arbeitsamtes liegt. Es interveniert sowohl in den Lohnkosten der Ausbilder/innen (betriebsinterne oder -externe Ausbilder/innen) als auch in den Lohnkosten der auszubildenden Arbeitnehmer/innen.

Der Gesamtbetrag der im Jahr 2002 ausgezahlten Beihilfen für die 12 betroffenen Betriebe beläuft sich auf 91.284,65 €.

## □ AUS- UND WEITERBILDUNG FÜR BESCHÄFTIGTE

---

Beschäftigte Personen können in den Berufsbildungszentren des Arbeitsamtes an kollektiven Weiterbildungen teilnehmen. 2001 haben 150 Personen diese Möglichkeit genutzt, sowie einige Arbeitnehmer/innen die Selbstlernzentren aufgesucht. Bei individuellen Anfragen besteht die Möglichkeit, in bestehende Praktikantengruppen eingeschleust zu werden. Für Gruppen von Beschäftigten aus einem Betrieb oder einer Einrichtung werden aber auch eigene Lehrgänge organisiert. Diese Möglichkeit der beruflichen Weiterbildung von Beschäftigten wird vom Arbeitgeber angefragt und ist kostenpflichtig. Bei den Weiterbildungen handelt es sich um Ausbildungen in Informatik / Bürotik und Buchführung sowie berufsbezogene Fremdsprachen.

## □ ARBEITSPLÄTZE IN DER SOZIALÖKONOMIE ERSCHLIEßEN

---

GFV

*Im Zuge einer immer frappierenderen Dualisierung des Arbeitsmarktes zwischen der Nachfrage nach gut qualifizierten Arbeitnehmer(inne)n einerseits und einem Publikum von Arbeitslosen mit zunehmend größeren Eingliederungsproblemen andererseits kommt der **Sozialökonomie** eine wachsende Bedeutung zu. Für Personen, die gleichzeitig eine ganze Reihe von Vermittlungshemmnissen aufweisen, die auch durch die klassischen Reintegrations- und Qualifikationsmaßnahmen nicht abgebaut werden können, scheint die längerfristige Aufnahme in ein Projekt der Sozialökonomie zurzeit die beste Lösung.*

Ein Ziel der Sozialökonomie liegt in der Schaffung von Aufnahme- und Arbeitsplätzen in einem geschützten Rahmen als Übergang zum regulären Arbeitsmarkt. In diesem Rahmen hat das Arbeitsamt seit September 2002 einen Arbeitsberater eingestellt, der eine dreifache Aufgabe übernommen hat:

- die Schaffung eines Netzwerkes von Betrieben und Organisationen im Bereich der Sozialökonomie;
- die Akquisition und Vermittlung von Stellenangeboten im Bereich der Sozialökonomie;
- die Beratung, Betreuung und Eignungsfeststellung von potentiellen Kandidaten/innen für diese Stellen.

Nach einer Einarbeitungszeit sind zunächst eine Reihe von Kontakten mit verschiedenen Organisationen und Betrieben hergestellt worden, wobei sich insbesondere ein großer Beratungsbedarf hinsichtlich der existierenden Förderprogramme herausgestellt hat. Dann konnte auch die Betreuungstätigkeit von schwervermittelbaren Personen aufgenommen werden sowie die Begleitgespräche von BÜP-Beschäftigten (Berufliches Übergangsprogramm). Zurzeit erscheint es noch verfrüht, eine Auswertung dieser Tätigkeiten vorzunehmen. Nichtsdestotrotz lassen sich bereits erste Eingliederungserfolge vorweisen, die nach der bisherigen Erfahrung eine intensive und individuelle Bearbeitung der jeweiligen Fälle erfordern. Diese Dienstleistung wird im Laufe 2003 weiter ausgebaut und systematisiert werden. Andererseits ist festzustellen, dass die Finanzierungsmöglichkeiten (abgesehen von ABM-Maßnahmen) der potentiellen Einrichtungen sehr begrenzt sind. Auch besteht die Gefahr, dass sich ein weiterer geschlossener Arbeitsmarkt bildet, der eine über die Sozialökonomie hinausgehende Integration der Betroffenen nicht ermöglicht.

3

## Informationsdefizite ausgleichen

---

Neben der direkten, aktiven Ausgleichsfunktion zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt fällt dem Arbeitsamt auch eine Rolle bei der Bereitstellung und Aufarbeitung von arbeitsmarktrelevanten Informationen zu, damit die am Arbeitsmarkt beteiligten Akteure (Personen, Betriebe und Institutionen) ihre Entscheidungen in möglichst optimaler Kenntnis der Sachlage treffen können. Die Transparenz am Arbeitsmarkt für den Einzelnen kann gerade auch durch die technologischen Fortschritte (Datenbanken, Internet, ...) der letzten Jahre stark verbessert werden und eröffnet den Interessenten mehr und mehr Möglichkeiten, sich selbst aktiv an den Arbeitsmarktprozessen zu beteiligen.

Wir unterscheiden in diesem Kapitel zwischen den direkt arbeitsmarktbezogenen Informationsaufgaben und den erst kürzlich hinzugekommenen Aufgaben des Arbeitsamtes im Bereich der Berufsinformation und -beratung.

## 3.1 RATSUCHENDE UND DRITTE ÜBER DEN ARBEITSMARKT INFORMIEREN

### □ INFORMATIONEN ZUM ARBEITSMARKT BEREITSTELLEN

Das Arbeitsamt trägt zur Transparenz des Arbeitsmarktes bei, indem es

- Arbeitsuchende aktiv über offene Stellenangebote informiert (Aushang im ADG und bei Partnern, Veröffentlichung via Internet, Radio und KA3, über Mailings, ...)
- statistische Informationen zum Arbeitsmarkt der Deutschsprachigen Gemeinschaft produziert bzw. aufbereitet und veröffentlicht (Erstellung des monatlichen Arbeitsmarkt-Infos zum Stand der Arbeitslosigkeit, Mitarbeit bei der ABEO und anderen euregionalen, regionalen oder nationalen statistischen Gremien, etwa dem "Conseil supérieur de la statistique")
- spezifische Informationsanfragen von Personen und Institutionen bearbeitet.

#### ABEO

Auch im Jahr 2002 waren Mitarbeiter/innen des Arbeitsamtes aktiv in die Arbeiten der Arbeitsmarktbeobachtungsstelle Ostbelgiens eingebunden. Dies beinhaltete vornehmlich die ständige Aktualisierung des bestehenden Datenmaterials, wobei das Arbeitsamt im Rahmen der Aufgabenteilung innerhalb der Abeo hauptverantwortlich für die Beschäftigungsdaten ist. Neben der ständigen Erweiterung und Verbesserung des veröffentlichten Datenmaterials werden regelmäßig auch punktuelle Anfragen durch außenstehende Institutionen oder Personen nach spezifischen Statistiken bearbeitet. Seit dem Frühjahr 2000 werden die zur Verfügung stehenden Statistiken in geraffter Form in der sogenannten "Sammelmappe der Sozial- und Wirtschaftsstatistiken" veröffentlicht, die zu den wesentlichen Bereichen statistisches Grundmaterial anbietet und regelmäßig aktualisiert wird.

#### Benchmarking

Auf Initiative des österreichischen Arbeitsmarktservice (AMS) wurde 2001 ein europäisches Projekt ins Leben gerufen, bei dem es um die Erarbeitung und den Vergleich von Leistungsindikatoren der europäischen Arbeitsverwaltungen geht. Der Vergleich der Leistungsindikatoren soll dann auch zu einem Austausch von "good practices" führen, bei dem die leistungsstärksten Arbeitsverwaltungen die zu ihren guten Resultaten führenden Dienstleistungen vorstellen werden. Teilnehmende Arbeitsverwaltungen sind neben dem AMS die Arbeitsämter von Deutschland, den Niederlanden, Schweden, Dänemark, Flandern und der Deutschsprachigen Gemeinschaft.

In diesem Rahmen haben bislang mehrere Treffen der Arbeitsgruppe stattgefunden, bei denen eine Auswahl der zu vergleichenden (und vergleichbaren) Leistungsindikatoren getroffen und ein Forschungsinstitut mit der Ausarbeitung der Methode und Durchführung beauftragt wurde. Ein erster Bericht konnte Anfang 2003 verfasst werden. Die Fortführung des Projektes hängt nunmehr von der Finanzierung ab.

#### GFV

*Da in den letzten Jahren verstärkt von Fachkräftemangel in verschiedenen Branchen und Berufen die Rede war und andererseits auch die "versteckte" Arbeitslosigkeit (Stichwort Unterbeschäftigung und Stille Reserve) Diskussionsstoff war, ist die Durchführung von Untersuchungen (in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern) bezüglich der **Mobilisierung der Beschäftigungsreserven im Geschäftsführungsvertrag** festgehalten worden. Ziel war es, ein möglichst objektives und umfassendes Bild - und damit eine entsprechende Methodik - zu diesen bislang unterbeleuchteten Aspekten von Angebot und Nachfrage zu entwickeln.*

Als erster wichtiger Schritt in diese Richtung kann die Untersuchung zum Fachkräftebedarf in der Deutschsprachigen Gemeinschaft gewertet werden, die 2002 in Angriff genommen wurde (und im März 2003 veröffentlicht wurde). Dabei hat es sich als sehr schwierig erwiesen, zu einer allgemeingültigen Aussage zu gelangen, da die Datenerhebung und auch die Methodik deutliche Lücken aufweisen, die so einfach nicht zu beheben sind. Das vom WSR initiierte Projekt ISAQ, an dem das Arbeitsamt als Partner mitbeteiligt ist, soll ein weiterer Schritt in diese Richtung werden. Dessen ungeachtet arbeitet das Arbeitsamt natürlich ständig an der Verbesserung der Datenlage.

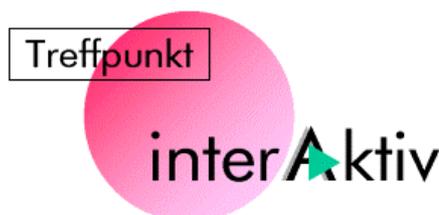
### □ SELBSTINFORMATIONSDIENSTLEISTUNGEN

Die technologischen Entwicklungen erlauben es, immer mehr Informationen und Dienstleistungen auch im Selbstbedienungsverfahren anzubieten:

- Mit der Schaffung des „Treffpunkt interAktiv“ im Jahr 2000, wo neben den klassischen Medien wie Stellenaushang, Zeitungen, Fachliteratur, auch Zugang zu PCs und dem Internet besteht, wurden die Möglichkeiten zur Selbstinformation über Stellenangebote und Dienstleistungen des Arbeitsamtes bedeutend erweitert.
- die Möglichkeiten der selbständigen Orientierung zu Beruf- oder Studienwahl, sowie die Berufsinformation gehören zum Angebot der Berufs- und Ausbildungsberatung und werden im entsprechenden Kapitel näher dargestellt.
- die Selbstlernzentren bieten sowohl Arbeitssuchenden als auch Beschäftigten die Möglichkeit, in autonomer Form bestimmte Informatikanwendungen zu erlernen oder sich anhand von Selbstlernprogrammen zu verschiedenen Themenbereichen weiterzubilden (s. S. 26).

### Der Treffpunkt interAktiv

Beim Treffpunkt interAktiv handelt es sich um einen frei zugänglichen Raum im Arbeitsamt Eupen, in dem Arbeitssuchende seit März 2001 verschiedene Hilfsmittel zur selbständigen Information über den Arbeitsmarkt, die Betriebswelt und offene Stellen finden. Dazu gehören der Aushang der dem Arbeitsamt gemeldeten Stellenangebote, die Stellenangebote der lokalen, regionalen und überregionalen Presse sowie der Zugang zu gedruckten und informatisierten Betriebsdatenbanken. Kernstück des Treffpunkt interAktiv ist der freie Zugang zum Internet, zu Textverarbeitungsprogrammen (zur Erstellung von Lebenslauf, Bewerbungsschreiben usw.) und anderen Hilfsmitteln zur Arbeitssuche. Aus räumlichen Gründen ist dieses Angebot zumindest zurzeit nicht im Süden der Gemeinschaft vorgesehen.



Im Treffpunkt interAktiv stehen Animator/innen den Benutzern zur Verfügung, um Hilfestellung bei der Nutzung des Internets, bei der Informationssuche, usw. zu geben. Diese sind auch verantwortlich für die ständige Aktualisierung des Informationsmaterials.

Arbeitssuchende, die spontan oder auf Anraten ihres Arbeitsberaters den Treffpunkt interAktiv nutzen, können dort auch eine individuelle Beratung in Anspruch nehmen (bei der Erstellung eines Lebenslaufs, Ratschläge zur Bewerbung, usw.).

Im Laufe des Jahres 2002 besuchten insgesamt 1.594 Personen den Treffpunkt InterAktiv (2001 waren es 1.359 Personen). Diese nutzten vor allem das Internet für ihre Arbeitssuche, aber auch die zur Verfügung stehenden Computer bzw. die Infrastruktur allgemein (Telefon, Fax, Kopierer, ...).

**GFV**

*Die Schaffung eines eigenen Internetsites [www.adg.be](http://www.adg.be) sowie eine deutschsprachige Fassung des Forem-Sites **Hotjob** stehen ebenfalls auf dem Programm des Geschäftsführungsvertrags. Während auf Hotjob einige technisch oder finanziell recht aufwändige Dienstleistungen (z.B. Lebenslauf-online) genutzt werden können, wird der eigene Site vornehmlich die Dienstleistungen des Arbeitsamtes sowie detailliertere Informationen zur Arbeitsmarktsituation in der Deutschsprachigen Gemeinschaft beinhalten. Zwischenzeitlich werden diese Informationen (noch in relativ knapper Form) auf [www.dglive.be](http://www.dglive.be) angeboten.*

Unter [www.dglive.be/arbeit](http://www.dglive.be/arbeit) finden sich folgende Informationen:

- Arbeitsmarkt: Informationen, Statistiken und Grafiken zum Arbeitsmarkt in der DG (abhängige und selbständige Beschäftigung, Pendlerbewegungen und Arbeitslosigkeit)
- Stellenmarkt: Neben den Stellenangeboten, die dem Arbeitsamt von den Betrieben mitgeteilt wurden, finden sich hier auch die Bewerbungsaufrufe von Regierung und Ministerium sowie der öffentlichen Einrichtungen in der Deutschsprachigen Gemeinschaft.
- Arbeitsmarkt-Info: aktueller Stand der Arbeitslosigkeit
- Berufsinformationen : Hier stehen die Berufsinformationsmappen des Dienstes Berufsberatung zum Download bereit.
- Arbeitsmarktpolitische Rahmen: Die arbeitsmarktpolitischen Befugnisse der D.G. nach der Kompetenzübertragung: wer macht was in der DG ?
- LfA-Infoblätter: Informationen des Landesamtes für Arbeitsbeschaffung (LfA) zur Arbeitslosen-gesetzgebung in Belgien
- Equal-Projekt MidChall/45+: Beschreibung des Projektinhalts und der Beiträge der beteiligten Partnerorganisationen, sowie Hintergrundinformationen zur Situation der älteren Personen auf dem Arbeitsmarkt und aktuelle Entwicklungen und Resultate des Projektes
- Links und Downloads.

## 3.2 RATSUCHENDE ZU BERUFEN INFORMIEREN & BERATEN

Die Berufsberatung kann in die beiden Bereiche "Berufswahlvorbereitung" und "Berufliche Beratung" unterteilt werden. Zur **Berufswahlvorbereitung** gehören der Erwerb der Berufswahlkompetenz (Informationssuche, Informationsbearbeitung, Informationsverarbeitung, Problemlösungsmethoden, ...), die adressatengerechten Information über Berufe (inkl. Ausbildungs- und Studienwege, ...) und die Erprobung von Berufen. Die **berufliche Beratung** besteht aus Angeboten der Einzel- und Gruppenberatung. Ergänzend dazu kann die Eignungsdiagnostik (s.S. 18) eingesetzt werden.

**GFV** Die Regierung hat dem Arbeitsamt den Auftrag erteilt, eine koordinierende Rolle im Bereich der Berufsberatung in der DG zu übernehmen und unter Einbeziehung der betroffenen Einrichtungen ein entsprechendes **Konzept** zu erstellen. Eine Arbeitsgruppe hat in mehreren Sitzungen die Berufsberatung in der DG analysiert und besprochen und das Resultat dieser Arbeit ist 2001 in eine Diskussionsgrundlage "Überlegungen des Arbeitsamtes zur weiteren Entwicklung der Berufsberatung in der Deutschsprachigen Gemeinschaft" eingeflossen. Nach einer weiteren Konzertierungsrunde hat das ADG 2002 ein Konzept skizziert, das eine enge Zusammenarbeit einer jeden Schule mit dem jeweiligen PMS und der Berufsberatung des Arbeitsamtes vorschlägt. Pro Schule soll ein Aktionsprogramm für die Berufsberatung für eines oder mehrere Jahre festgelegt werden. Prinzipiell sollen die Berufsinformationen in allen Schulen zur Verfügung stehen und man sollte von der oftmals angebotsorientierten Berufswahlvorbereitung hin zu einer hauptsächlich bedarfsorientierten Berufswahlvorbereitung kommen. Dabei ist den Organisationsmöglichkeiten des PMS, der Schule und der Berufsberatung des Arbeitsamtes Rechnung zu tragen. Zur Umsetzung dieses Konzeptes finden 2003 weitere Gespräche statt.

### □ INFORMIEREN ZU BERUFEN

Grundlage der Berufswahlüberlegungen sind zumeist die persönlichen Neigungen, Fähigkeiten und Interessen des einzelnen. Bei der allmählichen Konkretisierung des Berufsziels ist es jedoch wichtig, über umfassende und möglichst aktuelle Informationen zu den verschiedenen Möglichkeiten und Alternativen zu verfügen. Hierzu sind seit 1996 zwei **Berufsinformationszentren** in den Dienststellen des Arbeitsamtes in Eupen und St.Vith eingerichtet worden. Diese bieten zahlreiche berufswahlvorbereitende und berufskundlichen Informationsmaterialien an und steht auch den PMS-Zentren und Schulen zur Verfügung

Das Berufsinformationszentrum (BIZ) richtet sich an:

- Arbeitsuchende, die eine Ausbildung, Umschulung oder Weiterbildung ins Auge fassen
- Beschäftigte, die sich in ihrem Beruf weiterbilden oder sich über die Entwicklung ihres Berufs informieren möchten
- Schüler und Schülerinnen, die ihre Berufswahl nicht dem Zufall überlassen wollen
- Personen, die sich über Berufe und die Arbeitswelt informieren möchten

Das Berufsinformationszentrum arbeitet nach dem Prinzip der Selbstbedienung und Eigeninformation. Es steht Einzelpersonen und Gruppen offen, die sich anhand der vorhandenen Medien (Berufsinformationsmappen, Bücher und Zeitschriften, Filmmaterial, EDV-Programme zur selbständigen Berufsorientierung und Information, Datenbanken) selbständig informieren können. Für die technischen Aspekte (Abspielen von Filmen, Bedienung des Computers, usw.) sowie die Beratung zur Gestaltung der Informationssuche stehen Mitarbeiter/innen des Arbeitsamtes zur Verfügung. Die Selbstinformation kann mit eingehenderen Beratungsgesprächen mit den zuständigen Fachberater/innen (Berufs- und Ausbildungsberater, Arbeitsberater/in, Psychologin usw.) verknüpft werden.

Im Rahmen der Schaffung des Treffpunkt interAktiv ist das Berufsinformationszentrum Eupen in den Treffpunkt eingegliedert worden und kann somit auch auf zusätzliche Medien wie Internet-Zugang, Stellenangebote, Bewerbungsunterlagen usw. zurückgreifen. In St.Vith ist das BIZ aufgrund personeller Engpässe und leichter Zugänglichkeit für Schüler und Jugendliche ins Jugendinformationszentrum (JIZ) verlegt worden und wird auch von dessen Mitarbeiterinnen betreut.

Das BIZ wurde 2002 folgendermaßen besucht:

	Arbeitsuchende	Arbeitnehmer	Schüler	In Gruppen	Andere	Gesamt
Eupen	40	13	31	41	1	126
St.Vith	11	20	44		1	76
Gesamt	51	33	75	41	2	202

**GFV**

Ein Ziel des Geschäftsführungsvertrags behandelt die Intensivierung der **Berufsberatung von Jugendlichen** durch die Ausarbeitung von angepassten **Instrumenten und Methoden**. Die Ratsuchenden sollen ihre Berufswahlfindung autonomer in die Hand nehmen lernen. Hierbei soll speziell der Teil der Informationsfindung und der Informationsbearbeitung in der Berufswahlvorbereitung unterstützt werden. Um dies zu erreichen, werden zielgruppengerechte angepasste schriftlich festgehaltene Abläufe angeboten. Diese erlauben z.B. die Möglichkeiten des Berufsinformationszentrums individuell angepasst auszuschöpfen.

In diesem Zusammenhang wurden bislang mehrere Broschüren bzw. Informationsleitfäden erstellt (BIZ-Wegweiser für Primarschüler bzw. Sekundarschüler, Fahrplan durchs BIZ für Sekundarschüler, Fahrplan durchs BIZ für Einzelbesucher) sowie eine jährlich aktualisierte Broschüre "Berufliche Ausbildung für Schüler und Jugendliche in der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens".

**GFV**

Ziel eines durch den ESF geförderten Projektes ist der Aufbau einer klaren und vollständigen, der Situation der Deutschsprachigen Gemeinschaft entsprechenden und regelmäßig aktualisierten **Berufsinformation**. Dies beinhaltet einerseits die Bestandsaufnahme der verschiedenen Ansätze in Bezug auf Berufs- und Studieninformation und insbesondere eine Anpassung des bestehenden Informationsmaterials an die Gegebenheiten der Deutschsprachigen Gemeinschaft.

Um dieses zu realisieren, wurde 2001 eine Dokumentalistin eingestellt, die im Anschluss nach Erfassung des bestehenden Materials ein Schema zur Darstellung von Berufsinformationen entworfen und dies ab 2002 für eine gewisse Zahl von Berufsbildern umgesetzt hat. Dabei werden bislang die Berufe behandelt, die in der Deutschsprachigen Gemeinschaft erlernt werden können. Durch einen zwischenzeitlichen Personalwechsel und entsprechender Verzögerungen konnte die angestrebte Zahl von Berufen noch nicht erreicht werden. Im Dezember 2002 waren 14 Berufsinformationsmappen fertiggestellt und durch Experten validiert worden. Weitere 8 sind bis April/Mai 2003 zu erwarten.

**GFV**

Die Intensivierung der **Berufsberatung von Jugendlichen** soll zudem durch das Organisieren von **Sensibilisierungs- oder Informationsveranstaltungen** für Jugendliche und ihre Erziehungsberechtigten erreicht werden. Hierzu gehören u.a. die jährlichen **BIZ-mobil-Wochen** (in Zusammenarbeit mit den PMS und anderen Partnern) und **BIZ-Elternabende** sowie die Teilnahme an anderen Informationsveranstaltungen der Schulen.

Komplementär zum BIZ im ADG werden auch jedes Jahr die **BIZ-mobil-Wochen** in Zusammenarbeit mit den PMS-Zentren, den Jugendinfozentren und dem deutschem Arbeitsamt in Eupen und St.Vith organisiert. Dabei wird das BIZ-Angebot sowohl Schulklassen als auch Einzelbesuchern gezielt nähergebracht und erklärt. Die PMS-Zentren bereiten den Besuch mit den Klassen vor und ein/e deutscher Arbeitsberater/in steht während dieser Zeit (2 Wochen in Eupen, 1 Woche in St.Vith) permanent für Fragen und Beratungen zur Verfügung. Das Arbeitsamt zeichnet für die Organisation und Logistik sowie für die belgischen Berufs- und Ausbildungsinformationen verantwortlich. Die Besucherzahl der letzten Jahre stellen sich wie folgt dar:

<b>BIZ-mobil-Wochen</b>	1998	1999	2000	2001	2002
Schulklassen	1.093	1.161	1.152	1.137	1.058
Einzelbesucher	926	530	344	424	341
	<b>2.019</b>	<b>1.691</b>	<b>1.496</b>	<b>1.561</b>	<b>1.399</b>

Die **BIZ-Elternabende**, die das Arbeitsamt seit 1997 organisiert, sind Informationsveranstaltungen für Jugendliche zwischen 15 und 18 Jahre und deren Eltern. Ziel dieser Informationsabende ist es, den Jugendlichen und ihren Eltern die Bedeutung der Berufszielsuche und der Berufswahl näher zu bringen und gleichzeitig über die verschiedenen zur Verfügung stehenden Hilfsmittel und die in diesem Bereich tätigen Einrichtungen zu informieren.

**Teilnehmer/innen an den BIZ-Abenden**

	Jugendliche	Erwachsene	Gesamt
1997 <sup>(1)</sup>	22	23	45
1998	92	89	181
1999	141	116	257
2000	103	102	205
2001	109	116	225
2002	97	113	210

<sup>(1)</sup> 1997 : Jugendlichen zw. 17-18 Jahre

Zu diesen Veranstaltungen werden auch jeweils die anderen an diesem Prozess beteiligten Einrichtungen der DG eingeladen und vorgestellt. Es handelt sich dabei insbesondere um die PMS-Zentren der verschiedenen Schulnetze, der Info-Laden St.Vith und der Info-Treff Eupen, sowie das Institut für Aus- und Weiterbildung des Mittelstandes.

In diesem Jahr sind 2 Veranstaltungen (jeweils in Eupen und St.Vith) zu den Themen „Schulische Ausbildung und Lehre“ und „Rund um's Studium“ durchgeführt worden.

Im Jahr 2002 wurden insgesamt 2.659 Jugendliche aus der Deutschsprachigen Gemeinschaft zwischen 15 und 18 Jahren eingeladen. Bei jeweils 2 Veranstaltungen in Eupen und in St.Vith wurden insgesamt 210 Teilnehmer gezählt. Verglichen mit der Schülerpopulation in den entsprechenden Jahrgängen nehmen also 3-4% der Jugendlichen an diesen Veranstaltungen teil. In St.Vith war das Interesse am Thema "Schulische Ausbildung und Lehre" am größten, während sich in Eupen mehr Interessenten für das zweite Thema fanden. Die im Anschluss an die jeweilige Veranstaltung ermittelte Teilnehmerzufriedenheit war im Allgemeinen sehr groß.

## □ BERUFLICHE BERATUNG

---

Die **Berufsberatung** soll dazu beitragen, dass der Ratsuchende bei der Berufswahl seine Situation, die gegebenen Möglichkeiten, seine Interessen, Neigungen und Wertvorstellungen wirklichkeitsnah einschätzt und sich bewusst auf die Entscheidung vorbereitet. Die Berufsberatung will auf den Weg zu einer gut durchdachten Berufswahl führen und die Fähigkeiten der Ratsuchenden fördern, ihre Berufswahl selbstverantwortlich zu treffen. Ziel ist demnach die Ausarbeitung eines realistischen und kohärenten Berufsziels.

Insgesamt wurden im Jahr 2002 im Rahmen der Berufs- und Ausbildungsberatung 241 Personen in Einzelgesprächen beraten (347 Termine, bei durchschnittlich knapp 1 Stunde pro Gespräch). Es handelte sich dabei mehrheitlich um (zumeist kurzzeitige) Arbeitssuchende (41%), aber auch um Arbeitnehmer (25%), Schüler, Lehrlinge und Studenten (26%), sowie Wiedereinsteigerinnen, Selbständige, Sozialhilfeempfänger und Personen mit einer Behinderung. Etwas mehr als die Hälfte der Ratsuchenden waren Männer und unter 25-Jährige. Die meisten (36%) waren Abiturienten.

**GFV** *Ein weiterer Schwerpunkt ist beim Aufbau einer angepassten **Berufsberatung von Personen mit Behinderung** gesetzt worden. Die Berufswahl und eine gelungene berufliche Eingliederung haben für Personen mit einer Behinderung eine besondere Bedeutung: Die erfolgreiche berufliche Integration sichert zu wesentlichen Teilen die angestrebte gesellschaftliche Teilhabe und bietet die Möglichkeit der Selbstverwirklichung, die behinderten Menschen in anderen Bereichen des Lebens nicht in gleicher Weise offen steht. Über Arbeit und Beruf entwickeln sich die für behinderte Menschen dringend gebotene Außenkommunikation, Gruppenzugehörigkeit, stabile Personenbezüge sowie das Bewusstsein, einen Beitrag zum gesellschaftlichen Leben zu erbringen.*

Im Rahmen des ESF-geförderten Projektes konnte 2001 eine Psychologin eingestellt werden, deren Aufgabe es ist, eine Berufsberatung mit adäquaten Methoden und Techniken aufzubauen, die auf die spezifischen Bedürfnisse von Personen mit Behinderung eingeht. Hierbei arbeitet die Beraterin in engem Kontakt mit der Dienststelle.

Im Laufe des ersten Jahres des Projektes wurden Vorgehensweisen, Methoden und Testverfahren ausfindig gemacht, angewandt und teils weiterentwickelt, die diesem Publikum angepasst sind. Zudem wurde eine Beschreibung des Beratungsablaufes erarbeitet.

Zwischen September 2001 und Ende 2002 konnten 38 Personen (in 193 Beratungen) betreut werden. Dies betraf zumeist Personen mit Lernbehinderungen, körperlich/motorischer Behinderung, psychischen Krankheiten und sozialer oder geistiger Behinderung. Jede Beratung bedarf einer Vorbereitung (in Erinnerung rufen der bisherigen Beratungsergebnisse, der Anamnese und der aktuellen Situation, Bestimmung der nächsten Beratungsetappe, Auswahl der Verfahren) und Nachbereitung (Auswertung der Tests, Zusammenbringen der Angaben betreffend der beruflichen Vorstellungen/der persönlichen Situation und der Testergebnisse, Überlegungen zur Eignung zu bestimmten Arbeitsplätzen, Suche nach Ausbildungsmöglichkeiten, Konzertierung mit Partnern in beteiligten Institutionen, bei Abschluss Verfassen eines Berichtes).

Darüber hinaus wurde eine Zufriedenheitsanalyse der Dienststelle für Personen mit Behinderung ausgearbeitet, um die Effektivität dieser Arbeit besser einschätzen zu können und gegebenenfalls Verbesserungsmöglichkeiten bei den erbrachten Beratungs- und Gutachtertätigkeiten abzuleiten.

## □ AUSBILDUNGSBERATUNG

---

Die Hauptaufgabe der **Ausbildungsberatung** besteht neben der Informationsweitergabe darin, gemeinsam mit dem Antragsteller zu überprüfen, inwiefern der geäußerte Ausbildungswunsch mit dem Berufsziel, den Vorstellungen zum späteren Beruf und den erforderlichen Fähigkeiten übereinstimmt. Im Rahmen der Ausbildungsberatung wird ein kurz- oder im Bedarfsfall langfristiges Ausbildungsprogramm erstellt, um das angestrebte Berufsziel zu erreichen.

Berufs- und Ausbildungsberatung gehen häufig ineinander über, da ausbildungsbedingte Hemmnisse oftmals Anpassungen des Berufsziels nach sich ziehen. Des Weiteren kann immer öfter festgestellt werden, dass Ratsuchende nicht immer nur eine Berufsberatung oder Ausbildungsberatung benötigen, sondern oft eine Vielfalt von Engpässen aufweisen, die gesundheitlicher, sozialer oder psychologischer Natur sein können.

Die Ausbildungsberatung kann auch von **Betrieben** in Anspruch genommen werden, wobei sich die Berufs- und Ausbildungsberatung und die Betriebsberatung bei dieser Tätigkeit gegenseitig unterstützen. So können sich Betriebe mit Ausbildungswünschen oder Fragen zu geeigneten Anbietern für spezielle Weiterbildungen oder Schulungen an die Ausbildungsberatung wenden. Insofern diese Bedürfnisse nicht direkt durch das Ausbildungsangebot des Arbeitsamtes abgedeckt werden, kann auf die verschiedenen Auftragsmaßnahmen mit belgischen oder deutschen Ausbildungsanbietern oder den Weiterbildungsseminaren verwiesen werden. Dabei wird auch auf die verschiedenen Datenbanken des Berufsinformationszentrums (z.B. die Datenbanken des deutschen Arbeitsamtes KURS mit Informationen zu allen in Deutschland verfügbaren Aus- und Weiterbildungen oder ASIS, der Ausbildungsstellen-Informationen-Service) zurückgegriffen. Der Mehrheit der Ausbildungen von Beschäftigten in den Zentren des Arbeitsamtes ging ein Kontakt mit der Ausbildungsberatung voraus.

## 4

## Administrative Aufgaben

### □ BEARBEITUNG VON ARBEITSGENEHMIGUNGEN

Personen aus Nicht-EU-Mitgliedstaaten benötigen eine Arbeitsgenehmigung, um in Belgien arbeiten zu können. Seit der Kompetenzübertragung wird diese vom zuständigen Minister der Deutschsprachigen Gemeinschaft erteilt. Neben den Dispensanträgen, die direkt vom Ministerium bearbeitet werden, ist das Arbeitsamt mit administrativen Aufgaben (Überprüfung der Anträge auf ihre Vollständigkeit und Information der Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen über die bestehende Gesetzgebung) in folgenden 3 Fällen betraut:

- Beantragung einer provisorische Arbeitsgenehmigung, die insbesondere Ausländer/innen erteilt werden kann, die einen Asylantrag eingereicht haben;
- Beantragung der Erlaubnis A, die jegliche Beschäftigung unbefristet erlaubt und Ausländer/innen erteilt wird, die seit mindestens 5 Jahren (3 Jahre bei Flüchtlingen) in Belgien leben;
- Beantragung der Erlaubnis B, die direkt vom Arbeitgeber beantragt wird. Sie ist entweder für einen bestimmten Sektor gültig oder nur für einen bestimmten Arbeitgeber. Sie ist auf ein Jahr begrenzt und 4 Jahre lang erneuerbar. Danach kann der/die betroffene Arbeitnehmer/in die Erlaubnis A erhalten. Die Genehmigungen B wird nur erteilt, wenn es unmöglich ist, in einem angemessenen Zeitraum auf dem nationalen Arbeitsmarkt einen Arbeitnehmer zu finden, der den gewünschten Anforderungen entspricht. Es obliegt dem Arbeitsamt, auf Anfrage des Ministeriums diese Überprüfung vorzunehmen und ein entsprechendes Gutachten für den Antrag abzugeben. Die Entscheidung liegt allerdings beim zuständigen Minister.

Die Zahl der Anträge ist in den letzten Jahren drastisch gestiegen. Im Verlaufe des Jahres 2002 wurden insgesamt 319 neue Anträge auf Arbeitsgenehmigung bearbeitet (198 in 2001, 127 in 2000, 57 in 1999). Davon wurden 81% genehmigt, 9% abgelehnt, 5% blieben ohne Folge und 5% waren noch in Bearbeitung (Angaben des Ministeriums, Juni 2003). Der Großteil der Anträge (80%) betrifft die Erlaubnis B.

### □ ARBEITSBESCHAFFUNGSMABNAHMEN

Im Bereich ABM-Maßnahmen ist das Arbeitsamt zuständig für die Rekrutierung der Personen (unter Beachtung der Konventionen und erteilten Genehmigungen), die Überprüfung der Bedingungen der potenziellen Kandidaten, die Erstellung und Aktualisierung der Akten im Informatiksystem, das Erstellen von Bescheinigungen sowie die Beantwortung und/oder Weiterleitung der Fragen der betroffenen bzw. interessierten Arbeitnehmer und Arbeitgeber.

Die ABM-Stellenangebote werden wie die normalen Stellenangebote vom Dienst "Stellenangebote und Personalauswahl" bearbeitet (s. S. 38), während der ABM-Dienst vor Ort mit den administrativen Tätigkeiten und der Auskunftserteilung betraut ist.

Unter der Fülle von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen und beschäftigungsfördernden Programmen, die die Arbeitgeber nutzen können (mit jeweils unterschiedlichen Bedingungen, Zielpublikum und bezuschussenden Behörden) spielen für den ABM-Dienst des Arbeitsamtes insbesondere folgende eine Rolle: BVA (bezuschusste Vertragsarbeitnehmer) für gemeinnützige und öffentliche Einrichtungen, KEA (Konvention zum ersten Arbeitsplatz) für private und öffentliche Arbeitgeber, BÜP (Berufliches Übergangsprogramm), die SINE-Maßnahme im Bereich der Sozialökonomie, ACTIVA-Plan. Zu all diesen Fördermöglichkeiten informiert und berät der ABM-Dienst interessierte Arbeitgeber und Personen, er überprüft, ob die Interessenten die jeweils erforderlichen Bedingungen erfüllen und stellt gegebenenfalls Bescheinigungen aus, die gegenüber den leistungszahlenden Behörden geltend gemacht werden können.

Darüber hinaus aber berät das Arbeitsamt die interessierten Arbeitgeber zu allen möglichen Beihilfen und Fördermöglichkeiten im Bereich Ausbildung und Beschäftigung.

Für die noch verbleibenden KE 258- und KE 123-Stellen gewährleistet das Arbeitsamt bis zu deren Auslaufen noch eine Vorfinanzierungsfunktion.

Im Rahmen von BÜP (Berufliches Übergangsprogramm) wird auch eine Begleitung der betroffenen Personen gewährleistet (s. S. 44).

## SONSTIGE

---

### **Arbeitsmarktuntersuchungen**

Im Rahmen der Erteilung von Arbeitsgenehmigungen für Nicht-EU-Bürger führen die stellenorientierten Arbeitsberater/innen auf Anfrage des Ministeriums eine Untersuchung durch, um zu ermitteln, ob auf dem hiesigen Arbeitsmarkt effektiv kein/e geeignete/r Kandidat/in für die zu besetzende Stelle zu finden ist.

In 2002 sind 10 solcher Untersuchungen durchgeführt worden. Davon wurden 3 mit positivem und 6 mit negativem Gutachten an das Ministerium übermittelt. Der verbleibende Antrag wurde vom Arbeitgeber zurückgezogen.

### **Kontroll- und Verwaltungsdienstleistungen**

Das Arbeitsamt führt eine Reihe von administrativen Aufgaben - u.a. für das föderale Arbeitslosenamt - durch, die zumeist zur Aktualisierung der rechtlichen Situation der Arbeitssuchenden dienen. Hierzu gehört die Kontrolle der Stempellisten der entschädigten Arbeitslosen (überprüfen der An- und Abwesenheiten bei den Stempelkontrollen in den Gemeinden, klären und anpassen der Aktensituation), Bearbeiten der Ausschließungs-, Zulassungs- und Freistellungsbescheide vom LfA; Bearbeiten der LBA-Listen im Hinblick auf die Freistellung der betroffenen Personen von der Arbeitsuche; Registrieren von Kollektiventlassungen und Analysieren des Verbleibs der Personen sowie auch der monatliche Listenabgleich mit den ÖSHZ im Hinblick auf die gemeinsame Betreuung dieses Publikums.

### **Objektivierungen**

Bei mangelnder Zusammenarbeitsbereitschaft oder bei unberechtigtem Abbruch einer Begleitmaßnahme (Nichtverfügbarkeit, Arbeits- oder Ausbildungsverweigerung) ist das Arbeitsamt verpflichtet, dem föderalen Arbeitslosenamt hierüber Bericht zu erstatten. Die Entscheidung, ob eine Sanktion für die betroffene Person verhängt wird (Sperrzeit oder Ausschluss aus der Arbeitslosenversicherung), obliegt dann dem LfA.

In 2002 ist in 28 Fällen eine solche Mitteilung des Arbeitsamtes an das LfA ergangen. Zumeist (in 23 Fällen) handelte es sich um Personen, die einer oder mehreren Vorladungen keine Folge geleistet haben. Im gleichen Zeitraum hat das LfA 21 Sanktionen verhängt. Diese können sich aber unter Umständen noch auf Mitteilungen des Vorjahres beziehen, ebenso wie eventuelle zum Jahresende erfolgte Mitteilungen noch nicht definitiv bearbeitet worden sein können.

### **medizinische und psychologische Untersuchungen für das Verkehrsministerium**

Auf Anfrage des Verkehrsministeriums ist das Arbeitsamt dazu angehalten, Personen, die die Wiedererlangung eines entzogenen Führerscheins beantragen, einer medizinischen und psychologischen Untersuchung zu unterziehen. Dies ist 2002 in 4 Fällen geschehen.

Im Geschäftsführungsvertrag 2002-2004, der am 11. April 2002 unterzeichnet worden ist, sind die Aufgaben des Arbeitsamtes, die quantitativen und qualitativen Ziele für den betroffenen Zeitraum, sowie die zur Verfügung stehenden Mittel mit der Regierung der Deutschsprachigen Gemeinschaft vereinbart worden. Aus den ebenfalls darin definierten Prioritäten sind im Anschluss eine ganze Reihe von Aktionen entwickelt worden, deren schrittweise Umsetzung bis Mitte 2004 geplant ist. Zur Erinnerung werden diese Aktionen hier nochmals aufgeführt. Insofern die Aktionen direkt das Dienstleistungsangebot des Arbeitsamt betreffen, ist der Stand ihrer Umsetzung im Kapitel E kurz beschrieben worden. Nicht alle Aktionen wurden jedoch bereits in 2002 in Angriff genommen. Detailliertere Informationen zum aktuellen Stand der Dinge werden dem Verwaltungsrat regelmäßig in Form von Noten vorgelegt.

## ZIEL 1: ERHÖHUNG DER ERWERBSPERSONENBETEILIGUNG

Die Erhöhung der Erwerbspersonenbeteiligung soll insbesondere über eine Optimierung der Vermittlungstätigkeit erreicht werden.

- Aktionen 1 und 2 zur Verbesserung der Matchingverfahren und –instrumente: Bessere Erfassung von Bewerber- und Stellenprofil
- Aktionen 3 und 4 zur pro-aktiven Bewerbersuche: Verstärkte Vernetzung mit anderen öffentlichen Arbeitsverwaltungen und Sonderaktionen zur Bewerbersuche
- Aktion 5: Optimierung der Ablaufprozeduren und der internen Kommunikation, d.h. Erstellung von dokumentierten Ablaufprozeduren

## ZIEL 2: ERHÖHUNG DER AKTIVIERUNGSQUOTE

Hier geht es darum, einerseits eine minimale "Aktivierungsquote" für alle Eingetragenen zu gewährleisten und andererseits die Organisation des "Eingliederungswegs" zu optimieren. Dadurch sollten sowohl Leerlaufphasen vermieden werden und andererseits dafür Sorge getragen werden, dass möglichst vielen Ratsuchenden passende Maßnahmen angeboten werden können.

- Aktionen 6 und 7: Erfassen und "aktivieren" der Personen, die länger als 3 Monate nicht "aktiviert" wurden

## ZIEL 3: INTENSIVERE BETREUUNG VON SPEZIFISCHEN ZIELGRUPPEN

Auf folgende Zielgruppen soll für die Dauer des Geschäftsführungsvertrages ein besonderes Augenmerk gelegt werden: Jugendliche, Sozialhilfeempfänger, ältere Arbeitsuchenden und Entwicklung einer integrierten Dienstleistung im Rahmen Sozialökonomie.

Daraus resultierten schließlich folgende Aktionen:

- Aktionen 8 und 9: Fortsetzung bzw. Evaluierung der individuellen Betreuung im Rahmen von "Rosetta" und SAVE
- Aktion 10: Umsetzung des Abkommens mit den ÖSHZ und Durchführung eines Eingliederungsplans mit diesen Personen
- Aktionen 11 und 12: Aufbau Netzwerk Sozialökonomie und die Bearbeitung der Stellenangebote und Betreuung der betroffenen Arbeitsuchenden

- Aktionen 13 und 14: die Betreuung von älteren Arbeitssuchenden im Rahmen des Equal-Projekts "Midchall" bzw. "45+"

## ZIEL 4: LEBENSLANGES UND LEBENSBEGLEITENDES LERNEN

- Aktionen 15 und 16: Verbesserung der Sprachenkenntnisse und IKT-Kenntnisse der Arbeitssuchenden
- Aktion 17 bis 19 betreffen den Ausbau der Selbstlernzentren (vor allem für Beschäftigte) durch verstärkte Öffentlichkeitsarbeit (17), eine bedarfsgerechte Angebotserweiterung (18) und die stärkere Einbindung der SLZ in andere Dienste (19).
- Aktion 20: Intensivierung der Zusammenarbeit mit den Sektorenfonds

## ZIEL 5: AUSBAU DER BERUFSBERATUNG

- Aktion 21: Vorlage einer Diskussionsgrundlage zur Berufsberatung in der DG
- Aktionen 22 und 23: Ausbau der Berufsberatung für Jugendliche durch das Zurverfügungstellen von Berufsinformationen, Instrumenten und Methoden sowie die Organisation von Sensibilisierungsaktionen
- Aktion 24: Berufsberatung für Personen mit Behinderung (ESF-Projekt) in Kooperation mit der DPmB
- Aktionen 25 und 26: Aufbau eines Instrumentariums im Bereich Eignungsfeststellung, Kompetenztests und –bilanzierung sowie deren gezielter Einsatz in den Arbeitsabläufen des Arbeitsamtes
- Aktion 27 : Aufbau einer bedarfsgerechten Berufsinformation (ESF-Projekt)

## ZIEL 6: ABSTIMMUNG VON ANGEBOT UND NACHFRAGE

Dieses Ziel beinhaltet Projekte bzw. Verbesserungen im Bereich der Arbeitsmarktuntersuchungen, des Aufbaus eines Online-Angebots des Arbeitsamtes und die Entwicklung eines integrierten Datenbankkonzepts

- Aktionen 28 und 29: Fortsetzung und Ausbau der Profilanalysen und Untersuchungen bezüglich der Mobilisierung der Beschäftigungsreserven
- Aktionen 30 bis 32: Site des Arbeitsamtes, Deutschsprachige Version von Hotjob, Arbeitsmarkt-bezogener Teil von DGLive
- Aktionen 33: Entwicklung einer integrierten Datenbank (Nachfolger Erasmus-Datenbank des FOREM)

## ZIEL 7: EINFÜHRUNG EINES LEISTUNGS- UND ERGEBNISORIENTIERTEN MANAGERMENTS

- Aktionen 34 bis 36 betreffen den Aufbau einer Unternehmenspersönlichkeit: Entwicklung eines Leitbildes (34), Entwicklung eines Corporate Design (35), Entwicklung einer Unternehmenssprache (36)
- Aktionen 37 und 38 betreffen die Entwicklung und Umsetzung eines integrierten Berichtswesens: strategisches Controlling (37) und operatives Controlling (38)
- Aktion 39: Festlegung und Optimierung von Ablaufprozeduren
- Aktionen 40 bis 45 betreffen die Optimierung der Personalpolitik: Festlegung von Funktions- und Arbeitsplatzbeschreibungen (40), Gewährleistung eines Führungskräfte-Feedbacks (41), regelmäßige Befragungen zur Mitarbeiterzufriedenheit (42), regelmäßige Mitarbeiterbeurteilung (43), Überprüfung neuer Arbeitsformen (44), Delegation der Verantwortung (45)

- Aktionen 47 und 48 betreffen die Einführung von Maßnahmen zur Qualitätsverbesserung: Ermittlung des geeignetsten Qualitätsmanagementsystems für das ADG (47) und dessen graduelle Umsetzung (48)
- Aktion 49 betrifft die Durchführung von Kundenzufriedenheitsbefragungen

## ZIEL 8: VERBESSERUNG DER AUS- UND WEITERBILDUNG DER MITARBEITERINNEN

- Aktionen 50 und 51 betreffen die Einführung einer systematischen Weiterbildungspolitik durch die organisierte Einführung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (50) und die Erstellung eines Programms zur ständigen Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter/innen (52)

## ZIEL 9: VERANKERUNG DES GENDER MAINSTREAMING

Dieses Ziel beinhaltet die Einführung der systematischen Berücksichtigung der Gender Mainstreaming-Prinzipien sowohl arbeitsamtsintern als auch in den Kundendienstleistungen.

- Aktionen 52 und 53 beinhalten die Durchführung des EQUAL-Projektes MUQARNAS (52) sowie die ADG-interne Auseinandersetzung mit dem Thema (53)

Ein wesentlicher Tätigkeitsbereich verschiedener Mitarbeiter/innen besteht in der Pflege der **Außenbeziehungen** und der regelmäßigen Kontakte mit vielen externen Organisationen und Gremien, sei es in der Deutschsprachigen Gemeinschaft, auf euregionaler, nationaler oder internationaler Ebene.

Auch 2002 konnten verschiedene ausländische Besucher empfangen werden (die Botschafter Israels, Österreichs und Spaniens, sowie Delegationen aus Mecklenburg-Vorpommern, Thüringen, Brandenburg und St.Petersburg). Es haben einige Arbeitstreffen mit verschiedenen föderalen Ministern (Minister Vande Lanotte und Ministerin Onkelinx) und anderen Behörden (K. Baeck, ONEM/LfA; VDAB Tongeren, ...) stattgefunden und nicht zuletzt konnten einige Mitarbeiter/innen des Arbeitsamtes bei einem Besuch des Arbeitsmarktservice Österreich in Wien interessante Kontakte knüpfen, um nur einige dieser Aktivitäten zu nennen.

