



Arbeitsamt der DG

Arbeitsamt der
Deutschsprachigen
Gemeinschaft



Tätigkeitsbericht 2004

Arbeitsamt der
Deutschsprachigen
Gemeinschaft

Aachener Str. 73-77
4780 ST.VITH

Hütte 79
4700 EUPEN

www.adg.be
info@adg.be

Tätigkeitsbericht 2004

1. Der Arbeitsmarkt 2004	3
2. Dienstleistungen des Arbeitsamtes	8
2.1. <u>Arbeitsuchende in Beschäftigung bringen</u>	8
2.1.1. <u>Arbeitsberatung und unterstützende Maßnahmen</u>	8
a) Empfang, Eintragung und Basisinformation	8
b) Beratung, Profiling und Tests	8
c) Training, Integrations- und Qualifizierungsmaßnahmen	12
2.1.2. <u>Betreuung spezifischer Zielgruppen</u>	21
a) Rosetta-Plan	21
b) Nationaler Begleitplan	22
c) ÖSHZ-Publikum	24
d) Projekt 45+/MidChall	24
e) Sozialökonomie	25
2.2. <u>Betriebe unterstützen</u>	26
a) Stellenvermittlung	26
b) ABM und Ausländerbeschäftigung	29
c) Beratung & Hilfestellung zu Beihilfen	30
d) Gewährung von Ausbildungsbeihilfen	30
e) Aus- und Weiterbildung von Arbeitnehmer/innen	30
2.3. <u>Informationsdienstleistungen</u>	31
a) Treffpunkt Interaktiv - TIAK	31
b) Berufsinformation und Berufswahlvorbereitung	32
c) Informationen zum Arbeitsmarkt	34
2.4. <u>Sonstige Tätigkeiten</u>	34
a) Hoheitliche Aufgaben	34
b) Nationale und internationale Kontakte	35
3. Geschäftsführungsvertrag 2002-2004	36
4. Arbeitsamt intern: Struktur, Personal, Finanzen	38

Impressum

Verantwortlicher Herausgeber :

Robert Nelles
Geschäftsführender Direktor

Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft
Aachener Straße 73-77
4780 Sankt Vith

Telefon : 080 / 28 00 60
Telefax : 080 / 22 90 83
Email : info@adg.be

© **Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft, 2004**

Foto Titelseite : J. Weber

Nachdruck – ganz oder auszugsweise – erlaubt mit Vermerk der Quellenangabe

1. DER ARBEITSMARKT 2004

Arbeitslosigkeit

In der Deutschsprachigen Gemeinschaft waren im Jahresschnitt 2004 rund 2.193 arbeitslose Arbeitssuchende (=Vollarbeitslose) gemeldet. Dabei handelt es sich um Personen, die ohne Beschäftigung sind, dem Arbeitsmarkt unmittelbar zur Verfügung stehen und aktiv eine Beschäftigung suchen. Nur 63% erhalten auch Arbeitslosengeld, die übrigen sind Personen, die (zeitweilig) keinen Anspruch auf Entschädigung haben.

Vollarbeitslose DG - Schnitt 2004	Männer	Frauen	Gesamt	in %
Vollarbeitslose	961	1.232	2.193	100%
Geschlechteranteil in %	44%	56%	100%	
davon :				
Entschädigte Vollarbeitslose	647	746	1.393	63,5%
Schulabgänger / Personen in Wartezeit	99	116	215	9,8%
Sozialhilfeempfänger	95	90	185	8,4%
Freiwillig eingetragene Arbeitslose	96	135	231	10,5%

Die Arbeitslosenrate (Anteil der Vollarbeitslosen an der aktiven Bevölkerung) in der DG beläuft sich auf 7,1% (Vorjahr 6,4%). Drei Viertel der Arbeitslosen wohnen im Kanton Eupen, wo die Arbeitslosigkeit mit 9,3% mehr als doppelt so hoch ist wie im Kanton St.Vith (4,2%).

Etwa 56% der Arbeitslosen sind Frauen. Dieser Anteil sinkt stetig seit einigen Jahren, liegt aber noch immer über dem Wert der anderen Regionen Belgiens (53% im Landesschnitt). Die Arbeitslosenrate bei den Frauen liegt mit 9,8% deutlich über derjenigen der Männer (5,9%).

Die Aufgliederung der Arbeitslosen nach Altersgruppen zeigt, dass die Mehrheit der Arbeitssuchenden in der Altersgruppe der 35-50jährigen zu finden ist. Ein Vergleich mit dem Jahr 2001, als die Arbeitslosigkeit in der DG ihren bisherigen Tiefststand erreichte, zeigt jedoch, dass der seitdem erfolgte Anstieg der Arbeitslosigkeit insbesondere die Älteren und die Jüngeren betrifft.

Vollarbeitslose	2001		2004		Entwicklung 2001-04
	Zahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	
<25 Jahre	307	21%	523	24%	+70,0%
25 - 35 Jahre	379	26%	503	23%	+33,0%
35 - 50 Jahre	610	41%	841	38%	+38,0%
über 50 Jahre	180	12%	326	15%	+81,2%
DG Gesamt	1.476	100%	2.193	100%	+48,7%

Der Großteil der Arbeitslosen (42%) ist seit weniger als 6 Monaten arbeitslos. Auch dieser Anteil ist in den letzten Jahren leicht gesunken, zu Ungunsten der Gruppe der seit 6-24 Monaten Arbeitslosen. Der Anteil der seit mehr als 2 Jahren Arbeitslosen ist hingegen ebenfalls leicht gesunken.

Vollarbeitslose	Männer	Frauen	Gesamt	in %
< 6 Monate	419	510	928	42%
6-12 Monate	192	215	408	19%
1-2 Jahre	169	224	393	18%
2-5 Jahre	134	184	318	14%
> 5 Jahre	47	100	146	7%
D.G.	961	1.232	2.193	100%

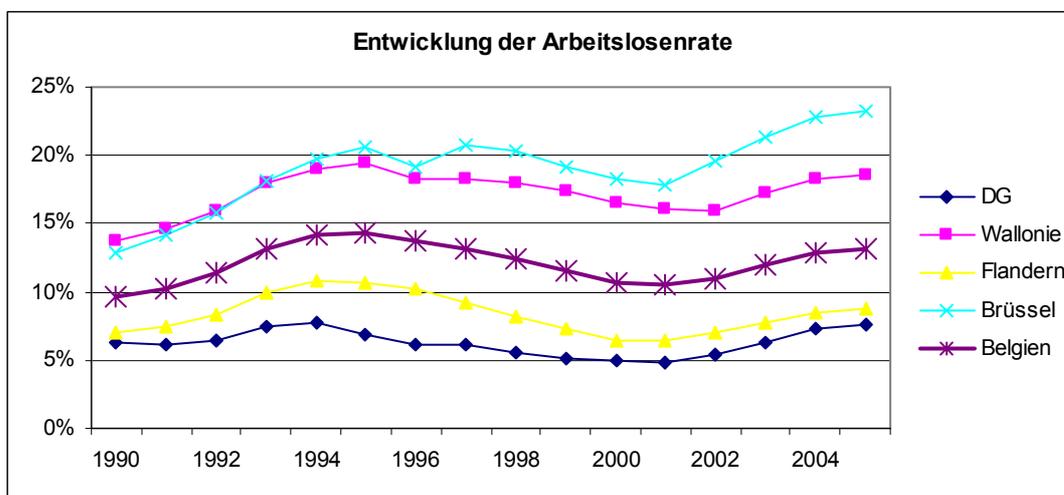
Trotz des beachtlichen Anstiegs der Arbeitslosenzahl seit 2001 ist die Situation in der DG noch ähnlich günstig wie in Flandern. So beträgt der Anteil der Personen, die weniger als 6 Monate lang arbeitslos sind in Flandern 41%, in Wallonie dahingegen nur 26%. Der Anteil der Langzeitarbeitslosen (mindestens 1 Jahr lang arbeitslos) beläuft sich in der DG auf 39%, in Flandern auf 41% und in der Wallonie auf 60%.

Vollarbeitslose	Männer	Frauen	Gesamt	in %
Primarschule	236	255	492	22%
Mittlere Reife	88	84	172	8%
Lehre	187	287	473	22%
Abitur	150	247	397	18%
Hochschule	58	110	168	8%
Sonstiges	242	249	491	22%
Gesamt	961	1.232	2.193	100%

Der Anteil der unterqualifizierten Arbeitslosen (d.h. Personen, die höchstens über einen Primarschulabschluss oder die Mittlere Reife verfügen) beläuft sich in der DG auf 44% (im Vgl. zu 55% in der Wallonie). Ihr Anteil an den Arbeitslosen ist in den letzten Jahren stetig gesunken, während der Anteil der Abiturienten und der Personen mit einem ausländischen Schulabschluss entsprechend angestiegen ist.

Entwicklung	Männer	Frauen	Gesamt	Vgl. zu 1990	Vgl. zum Vorjahr
1990	562	1.286	1.849	0%	
1992	690	1.190	1.880	+1,7%	+4,3%
1994	888	1.410	2.298	+24,3%	+4,4%
1996	706	1.131	1.837	-0,6%	-9,9%
1998	637	979	1.617	-12,5%	-9,4%
2000	582	917	1.499	-18,9%	-1,2%
2002	680	945	1.625	-12,1%	+10,1%
2003	826	1.097	1.924	+4,0%	+12,3%
2004	961	1.232	2.193	+18,6%	+14,0%

Im Vergleich zu 1990 ist die Zahl der Arbeitslosen in der DG bis 2001 um etwa 20% gesunken, um seitdem wieder deutlich anzusteigen. Seit Mitte 2004 wurde der relativ hohe Stand der Arbeitslosigkeit von 1994 wieder erreicht. Die Entwicklung läuft weitestgehend parallel zu den anderen Regionen, aber immer noch auf deutlich niedrigerem Niveau, vergleichbar nur mit der Situation in Flandern.



Der Anstieg seit 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 hier rund 36% der Vollarbeitslosen ausmachen (in der Wallonie nur rund 20%). Hierunter fällt in 2002 und erneut in 2004 eine Zunahme der Zahl Jugendlicher in der Wartezeit (mehr Eintragungen und Verbleib eines gewissen "Sockets" in Arbeitslosigkeit), sowie bis 2003 ein deutlicher Anstieg der Eintragungen von Minimex- und Sozialhilfeempfängern und freie Arbeitssuchenden (z.B. aus den Nachbarregionen). Letzteres ist auf eine vorsätzliche Politik zurückzuführen, um Ausgrenzungsbedrohten bessere Eingliederungschancen einzuräumen und das Erwerbspotential in der DG zu erhöhen.

Unterbeschäftigung - Leistungsempfänger des ONEM

Neben den Vollarbeitslosen kann man eine Reihe weiterer Personen zum potentiellen Arbeitskräftereservoir einer Region zählen. Hierzu kann man sowohl die aus diversen Gründen von der Arbeitssuche freigestellten Personen als auch z.B. verschiedene Personengruppen mit einer (zeitweilig) reduzierten Aktivität zählen. Ein komplette Erfassung all dieser Personengruppen erweist sich als schwierig (nicht zuletzt wegen zahlreicher Überschneidungen mit Beschäftigungskategorien). Einige interessante Angaben werden allerdings vom ONEM veröffentlicht und betreffen daher allerdings nur diejenigen Personen, die Zahlungen vom ONEM (bzw. einer Zahlstelle) erhalten. Das ONEM unterscheidet zwischen 3 Gruppen von Leistungsempfängern:

- Gruppe 1: entschädigte Arbeitslose (arbeitsuchend oder nicht);
- Gruppe 2: Personen, die eine Arbeit, eine Ausbildung oder andere Aktivitäten mit einer Entschädigung des ONEM kombinieren;
- Gruppe 3: Personen, die von den verschiedenen Möglichkeiten der Arbeitszeitreduzierung Gebrauch machen.

Nachfolgende Tabelle enthält die Angaben 2004 zu den in der Deutschsprachigen Gemeinschaft wohnhaften Leistungsempfängern. Allerdings zählt das ONEM pro Monat die Anzahl Auszahlungen, die aber in etwa mit der Anzahl Empfänger übereinstimmt. Demnach ist die Zahl der Leistungsempfänger/innen im Vergleich zu 2003 in fast allen Kategorien (meist stärker als im Landesdurchschnitt) gestiegen. Allein in der Gruppe 3 war der Anstieg auf Landesebene deutlich stärker.

DG - Anzahl Monatliche Zahlungen	Durchschnitt 2004			Entw. zu 2003
	Frauen	Männer	Total	
01. Entschädigte Arbeitslose nach Vollzeitarbeit	565	580	1.145	+14,2%
02. Entschädigte Arbeitslose nach freiw. Teilzeitarbeit	262	18	280	+8,8%
03. Entsch. Arbeitslose (Warte- o. Übergangsgeld)	138	75	213	+12,0%
04. Freigestellt aus familiär-sozialen Gründen	103	1	105	-13,1%
05. Freigestellt aus Altersgründen	226	335	561	-8,1%
06. vollzeitige Frühpension	64	443	508	+1,2%
Gruppe 1: entschädigte Arbeitslose	1.358	1.453	2.811	+4,8%
08. Kurzarbeiter	65	667	732	-2,2%
09. entsch. Teilzeitarbeiter (garantiertes Mindesteinkommen)	247	46	293	+11,3%
10. Freigestellt für Berufsausbildung	43	50	93	+1,0%
11. Freigestellt aus sonstigen Gründen	86	39	126	+3,5%
12. Freigestellt wegen LBA-Arbeit	52	4	56	-20,8%
13. Arbeitsuchende in BW eingestellt	1	3	4	+4,7%
14. BÜP	6	4	10	-23,8%
15. Activa	54	53	107	+83,7%
16. Activa Plus	5	2	7	
17. Activa APS	0	0	0	
18. Prämien zur Arbeitswiederaufnahme	0	4	4	+410,5%
19. Activa "formation jeunes"	5	11	16	+310,5%
20. Tagesmütter	10	0	10	-58,4%
Gruppe 2: entschädigte Arbeitnehmer	575	884	1.459	+4,2%
22. halbzzeitige Frühpension	0	9	9	-30,9%
23. Laufbahnunterbrechung vollzeit	78	9	87	-4,2%
24. Laufbahnunterbrechung teilzeit	274	51	325	+2,3%
25. Laufbahnunterbrechung Sonderformen	74	3	77	+3,9%
26. vollzeitiger Zeitkredit	80	9	90	-4,3%
27. Zeitkredit (Verkürzung Arbeitszeit)	97	72	169	+37,4%
Gruppe 3: Arbeitszeitgestaltung	604	152	756	+6,3%
Total	2.537	2.489	5.026	+4,8%

Quelle: ONEM, Auswertung: ADG

Beschäftigung

Bevölkerungsentwicklung

Die Bevölkerungszahl in der Deutschsprachigen Gemeinschaft ist weiter **angestiegen** auf 71.899 Personen zum 1.1.2004. Dies bedeutet einen Zuwachs um 328 Personen oder +0,46%.

Der Kanton Eupen verzeichnete einen Zuwachs von 151 Personen, der Kanton St.Vith von 177 Personen. Der Zuwachs verteilt sich auf +97 Belgier und +231 Ausländer.

Durch stark rückläufige Geburtenzahlen der letzten Jahre (-21% innerhalb von 10 Jahren!) ist das **natürliche Bevölkerungssaldo** (Saldo zwischen Geburten und Sterbefällen) in diesem Jahr zum ersten Mal negativ (-2 Personen). Der Bevölkerungszuwachs wird demnach ausschließlich durch den **Netto-Einwanderungszuwachs** in Höhe von +344 Personen gewährleistet.

Der **Altersschwerpunkt** der Bevölkerung verlagert sich stets weiter nach oben. Während zum einen die Erwerbsbevölkerung im Durchschnitt immer älter wird, ist zum anderen ein starker Zuwachs bei den Personen, die nicht mehr im aktiven Erwerbsleben stehen, zu beobachten: Die Zahl über 65jährigen ist zw. 1994 und 2004 um über 25% angestiegen, ihr Bevölkerungsanteil liegt inzwischen bei 16,91%.

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 bislang noch eine steigende Tendenz auf und beläuft sich laut Berechnungen des statistischen Dienstes der Wallonischen Region (IWEPS) in 2002 auf 30.817 Personen. Aus der Relation der aktiven Bevölkerung zur Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter ergibt sich für die DG eine **Aktivitätsrate** von 66,45%. Die entsprechende **Beschäftigungsrate** (aktive Bevölkerung ohne die Arbeitssuchenden im Verhältnis zur Erwerbsbevölkerung) beträgt 63,5%. Diese liegt damit leicht unter der flämischen Rate (63,9%) und deutlich über der wallonischen Rate (55,9%).

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

Arbeitnehmer/innen

Laut Angaben des LSS gab es am 30.6.2002¹ in den Betrieben der DG 21.276 Beschäftigte, was zum ersten Mal seit Anfang der 80er Jahre einen Rückgang der Beschäftigung bedeutet (-51 Arbeitsplätze oder -0,2% im Vergleich zum Vorjahr). Einen Beschäftigungsrückgang hat es auch in Flandern gegeben, während in der Wallonie und Brüssel noch zusätzliche Arbeitsplätze entstanden sind

Der Beschäftigungsrückgang in der DG betraf vornehmlich den Sekundärsektor, wo insgesamt 131 Arbeitsplätze verloren gegangen sind, während der Tertiärsektor weiter zulegen konnte (+78). Während die herstellenden Industrien und das Baugewerbe fast ausnahmslos Arbeitsplätze einbüßten, findet man recht unterschiedliche Entwicklungen im Dienstleistungsbereich: die Sektoren Transport, Finanzen und Öffentliche Verwaltungen haben Arbeitsplätze abgebaut, während die Dienstleistungen für Unternehmen (+91), das Gesundheits- und Sozialwesen (+86) und insbesondere der Handel (+154) deutlich zugelegt haben. Im Tertiärsektor sind mittlerweile 68% aller Arbeitsplätze zu finden (1980 waren es noch nur 54%).

Trotz des allgemeinen Rückgangs ist die Zahl der Arbeitsplätze, die von **Frauen** belegt sind, gestiegen (+43 oder +0,5% im Vergleich zum Vorjahr) und die Zahl der Arbeitsplätze, die von Männern belegt sind, gesunken (-94 oder -0,8%). Diese Entwicklung geht einher mit der sektoriellen Entwicklung, da insbesondere die eher "frauentypischen" Sektoren (Handel und Gesundheitswesen) weiterhin Arbeitsplätze geschaffen haben.

In punkto **geographische Verteilung** hat der Kanton St.Vith 74 Arbeitsplätze eingebüßt und der Kanton Eupen 23 hinzugewonnen. Mit Ausnahme der Gemeinde Bütgenbach, wo 46 Arbeitsplätze hinzugekommen sind, haben die Eifelgemeinden Beschäftigte verloren, während im Norden nur Raeren Arbeitsplätze verloren hat (-89).

¹ Zahlen auf dezentralisierter Ebene liegen für das Jahr 2003 nicht vor.

Selbständige

Die Zahl der Selbständigen ist 2003 in der DG ebenso wie auf Landesebene deutlich **gestiegen** im Vergleich zum Vorjahr. Dieser Anstieg ist allerdings vorwiegend (wenn nicht gar ausschließlich) auf die Änderung des Selbständigenstatuts zurückzuführen (automatische Sozialversicherung für mithelfende Ehepartner/innen). 2003 waren 6.728 Personen in der DG als Selbständige registriert, das sind 509 mehr als im Vorjahr. Der Zuwachs entfällt im Wesentlichen auf die Selbständigen im **Haupterwerb** (und hier bei den weiblichen Gehilfen). Jedoch auch bei den nebenberuflich Selbständigen ist - wie im Vorjahr - ein leichter Anstieg festzustellen, während bei den nach der Pension noch Aktiven ein Rückgang zu beobachten ist.

Die Verteilung der Selbständigen auf die Sektoren hat sich jedoch durch den statistischen Effekt kaum verändert. Nach wie vor sind rund 28% der Selbständigen im Handels- und Horecasektor, 25% in Industrie und Handwerk und 25% in der Landwirtschaft beschäftigt.

Allerdings wird diese Statutänderung einen nicht unwesentlichen Effekt auf die Aktivitäts- und Beschäftigungsrate der DG-Bevölkerung haben.

Pendler/innen

Pendler/innen nach Luxemburg Stand 31.3.2004

Die Zahl der Pendler/innen ins Großherzogtum ist weiter **deutlich angestiegen** von 2.159 auf 2.319 Personen (+160 oder +7,4% innerhalb eines Jahres).

Der Anstieg ist vor allem im **Baufach** (+45), **Transportsektor** (+36) und **Handel** (+49) zu beobachten. Er betrifft sowohl Arbeiter/innen (+100) wie Angestellte (+60) und sowohl Frauen (+35) als auch Männer (+125).

Pendler/innen nach Deutschland (Stand 2003)

Die Zahl der Auspendler/innen nach Deutschland ist bis 2001 kontinuierlich angestiegen und hat dann in den beiden letzten Jahren stagniert. 2003 lag die Zahl der Pendler aus Belgien nach Deutschland bei 6.811 Personen, wobei nicht genau bekannt ist, wie viele dieser Personen aus der Deutschsprachigen Gemeinschaft stammen. Der Großteil dieser Pendler arbeitet in den herstellenden Industrien, gefolgt vom Handel, dem Gesundheits- und Sozialwesen sowie den Dienstleistungen für Unternehmen. Auffällig ist der steigende Anteil der älteren Pendler/innen.

2. DIENSTLEISTUNGEN DES ARBEITSAMTES

2.1. Arbeitsuchende in Beschäftigung bringen

2.1.1. Arbeitsberatung und unterstützende Maßnahmen

a) Empfang, Eintragung und Basisinformation

Erste Anlaufstelle für die Arbeitsuchenden ist der Empfangs- und Eintragungsdienst in Eupen und St.Vith (mit wöchentlichen Sprechstunden in Büllingen und Kelmis). Dieser klärt das Anliegen der Kunden und ermittelt zunächst die administrative Situation der Person, ehe gegebenenfalls eine Eintragung vorgenommen wird, d.h. die wichtigsten relevanten Daten in die Datenbank eingetragen werden. Diese Eintragung ist eine Grundvoraussetzung, um das Anrecht auf eine Reihe von Dienst- oder Geldleistungen (vom ADG oder anderen Behörden) zu eröffnen.

Darüber hinaus wird der Arbeitsuchende hier über seine Rechte und Pflichten, die zur Verfügung stehenden Dienstleistungen sowie den weiteren Verlauf der Betreuung durch das Arbeitsamt informiert.

Nicht-EU-Bürger, die eine Arbeitsgenehmigung benötigen, werden an die Mitarbeiterinnen des entsprechenden Dienstes weitergeleitet.

Die Zahl der von den Empfangsmitarbeiter/innen bedienten Personen ist 2004 im Vergleich zum Vorjahr merklich angestiegen, was sicherlich mit der verschlechterten Arbeitsmarktlage in Verbindung gebracht werden kann. Die Zahl der Ratsuchenden ist natürlich wesentlich höher als die durchschnittliche Arbeitslosenzahl von knapp 2.200 Personen, da durch die Rotation auf dem Arbeitsmarkt insgesamt wesentlich mehr Personen die Dienstleistungen des ADG in Anspruch nehmen bzw. Informationen erfragen. Hinzu kommt eine beachtliche Zahl von telefonischen Anfragen.

Tätigkeiten Empfangsdienst	Eupen	St.Vith	Gesamt	in %
Empfangene Personen	4.327	2.758	7.085	
Dienstleistung				
Ersteintragung	940	419	1.359	10,7%
Einkodierung neuer Akten	1.021	426	1.447	11,4%
Wiedereintragung	1.804	804	2.608	20,6%
Briefeintragung	43	25	68	0,5%
Eintragungsverlängerung freier AS	498	213	711	5,6%
Adressenwechsel	463	140	603	4,8%
Registrierung Teilzeitbeschäftigung	506	189	695	5,5%
Aushändigen von Formularen	599	70	669	5,3%
Streichungen von Arbeitsuchenden	976	367	1.343	10,6%
Info zu Berufsausbildung	62	98	160	1,3%
Info zu Stellenangeboten	10	4	14	0,1%
Verschiedenes	1456	1.555	3.011	23,7%
GESAMT	8.378	4.310	12.688	100,0%
Telefonische Auskünfte	2.860	1.412	4.272	

b) Beratung, Profiling und Tests

Im Anschluss an die Eintragung werden dem Arbeitsuchenden zum Einen verschiedene Informationsquellen und Möglichkeiten zur Selbstinitiative nahe gelegt (Listen der Stellenangebote, Berufsinformationszentrum, Nutzung des Internets zur Stellensuche, Treffpunkt Interaktiv in Eupen usw. - s. Punkt 2.3.). Dabei stehen im Treffpunkt Interaktiv auch Mitarbeiterinnen zur Verfügung, um den Ratsuchenden individuell zu unterstützen (in Sachen Lebenslauf und Bewerbung, Internet-Nutzung usw.).

Zum anderen stehen ihm verschiedene Beratungs- und Unterstützungsangebote (inklusive Ausbildungsmöglichkeiten) offen. Wird für gewisse Zielgruppen (s.u.) ein systematischer Betreuungsverlauf geplant und umgesetzt, so steht es den anderen Arbeitsuchenden frei, ob sie die verschiedenen Angebote in

Anspruch nehmen möchten. Darüber hinaus steht ihr (bei der Eintragung ermitteltes) Profil natürlich auch den Stellenvermittlern (inklusive T interim) zur Verfügung, die nach Kandidaten für offene Stellen suchen. Auf Wunsch können die Arbeitssuchenden auch einen Termin mit einem/r Stellenvermittler/in vereinbaren.

Das Beratungsangebot umfasst die Arbeitsberatung und das Profiling, die soziale und psychologische Beratung, medizinische Untersuchungen, Eignungs- und Kompetenztests, die Berufs- und Ausbildungsberatung sowie gegebenenfalls eine Beratung zur selbständigen Erwerbstätigkeit. Darüber hinaus können die Arbeitssuchenden an Trainingsmaßnahmen und Ausbildungen teilnehmen (s. S. 12).

• Arbeitsberatung und Profiling

Erster Ansprechpartner für die Arbeitssuchenden sind die Arbeitsberater/innen. Zur Aufgabe der bewerberorientierten Arbeitsberater/innen gehören insbesondere

- die vertiefte Profilerfassung des Ratsuchenden (Ermitteln des Berufsziels und der Erwartungen der Person, Identifizieren der Integrationsprobleme und ihrer Ursachen, Evaluieren der Stärken und Schwächen sowie der Chancen auf dem Arbeitsmarkt, Ermittlung von Arbeitsbereitschaft und Arbeitsfähigkeit, Analyse der vorhandenen Ausbildung und Berufserfahrung, des Bewerbungsverhaltens, usw.)
- die profilhgerechte Beratung des Arbeitssuchenden hinsichtlich der Aktionen, die zur Verbesserung seiner Beschäftigungschancen beitragen können und entsprechende Motivierung der Person
- die Erteilung von Informationen zum Arbeits- und Stellenmarkt
- die Erteilung von Informationen zu Rechten und Pflichten, zu Fragen in Bezug auf die rechtliche Situation der Arbeitslosen, Hilfestellung im Hinblick auf die Sicherung von Rechten.

Darüber hinaus kommt den Arbeitsberater/innen eine "Dispatching-Funktion" innerhalb des Arbeitsamtes zu, da sie im Dialog mit dem Betroffenen den eventuellen Bedarf für verschiedene Zusatzberatungen oder Qualifizierungen festlegen und entsprechend mit anderen Diensten des Hauses die weitere Betreuung vereinbaren.

Die Arbeitsberater/innen sind auch Dreh- und Angelpunkt der Betreuung der festgelegten Zielgruppen (s.u.).

Zur Unterstützung der Arbeitsberater ist ab 2003 ein sogenanntes "**Profiling**-Instrument" entwickelt worden. Unter Profiling versteht man ein Verfahren zur Einschätzung der Vermittlungshemmnisse des Arbeitssuchenden (Chancen- und Risikoeinschätzung) unter Berücksichtigung der persönlichen Merkmale (objektive Fakten und "weiche", psycho-soziale Faktoren) und des lokalen Arbeitsmarktes (Kohärenz von Berufsziel und Arbeitsmarktvoraussetzungen).

Hierzu wurde ein Fragebogen sowie ein Auswertungsprogramm entwickelt, das es den Arbeitsberatern erleichtert, systematisch verschiedene Lebensbereiche einer Person zu hinterfragen und damit ein besseres Gesamtbild der Person und ihrer Problemlagen zu erhalten. Darauf basierend können dann bedarfsgerecht die weiteren Schritte festgelegt werden.

Je nach Einschätzung des Beraters kann eine vereinfachte oder vertiefte Version des Profilingfragebogens eingesetzt werden. Systematisch wird das Profiling zurzeit nur bei verschiedenen Zielgruppen eingesetzt (s.u.).

• Soziale Beratung

Arbeitssuchende mit strukturellen (chronischen) Problemen oder in besonders schwierigen Situationen können eine Beratung durch eine Sozialassistentin in Anspruch nehmen. Sie kann Hilfestellung bei der Bewältigung von sozialen, finanziellen oder familiären Schwierigkeiten leisten und als Anlaufstelle und Vermittlerin zu den zuständigen Behörden und Instanzen fungieren (Krankenkassen, Kindergeldkassen, Gefängnisse, ÖSHZ,...). Meist ergibt sich daraus eine Langzeitbetreuung.

Die Sozialassistentin untersucht auch, ob Ausbildungswilligen, die in einer besonders prekären finanziellen Lage sind, eine Sonderprämie während der Ausbildung gezahlt werden kann.

• Psychologische Beratung

Die Psychologin wird von den anderen Diensten des ADG hinzugezogen, wenn sich Fragen der beruflichen Orientierung, der speziellen oder allgemeinen Fähigkeiten einer Person oder der Profilerfassung bzw. Diagnose stellen. Sie interveniert insbesondere bei Arbeitssuchenden mit persönlichen, psychologischen oder gesundheitlichen Problemstellungen oder sonstigen sozialen oder beruflichen Engpässen wie z.B. Schulabbrechern:

- Sie berät und unterstützt Ratsuchende in der Bewältigung persönlicher Probleme und in der Überwindung innerer Barrieren, die einer sozioberuflichen Eingliederung entgegenwirken.
- Durch psychologische Verfahren bietet sie Ratsuchenden eine Hilfestellung in ihrer beruflichen Orientierung an, d.h. Analyse der Interessen, Fähigkeiten und Persönlichkeit.

Neben der individuellen Beratungstätigkeit werden auch (entweder systematisch oder auf Anfrage der Ausbildungsdienste) Eignungsuntersuchungen vor Beginn einer Ausbildung durchgeführt. Ziel ist es, die Eignung für den Beruf, die Motivation, die Persönlichkeit und die Lernfähigkeiten näher zu bestimmen.

Im Rahmen von Rekrutierungen kann die Psychologin Tests zur Ermittlung des psychologischen Profils der einzelnen Bewerber durchführen (für Arbeitgeber und das ADG selbst).

Ebenso wie der medizinische Dienst führt auch der psychologische Dienst Eignungsuntersuchungen im Auftrag des Verkehrsministeriums für Personen durch, denen der Führerschein entzogen wurde.

Psychologische Dienstleistungen	1994	1996	1998	2000*	2002	2003	2004
Individuelle Untersuchungen / Beratungen	121	270	192	142	251	280	269
Untersuchung für Ausbildungsdienste	54	17	100	12	38	66	26
Rekrutierungstests für Arbeitgeber	22	15	8	83	1	2	6
Rekrutierungstests für das Arbeitsamt	24	7	30	4	22	1	34
Gruppenaktivitäten	7	2	0	0	0	25	0
Untersuchung nach Führerscheinentzug			0	1	4	2	8
MISIP (Berufserprobungspraktikum)						6	3
GESAMT	228	311	330	242	316	382	346

* nur Januar bis August

• Medizinische Untersuchung

Auf Veranlassung der Arbeitsberater/innen oder vor Aufnahme einer Ausbildung kann eine ärztliche Begutachtung der gesundheitlichen Situation von Arbeitsuchenden vorgenommen werden. Diese Untersuchungen werden von einer selbständigen Ärztin auf Honorarbasis bzw. vom SPMT-Dienst durchgeführt (ggf. unter Hinzunahme eines Gutachtens von Fachärzten oder Spezialisten) und verfolgen mehrere Ziele :

- Einschätzung der gesundheitlichen Eignung für bestimmte Berufe oder eine Ausbildung: Kann der Arbeitsuchende seinen ursprünglichen Beruf, seinen angegebenen Wunschberuf bzw. die angestrebte Ausbildung effektiv ausüben ?
- Ermittlung der körperlichen und geistigen Arbeitsunfähigkeit und die Bestimmung der Kontraindikationen in Bezug auf Arbeitbedingungen, denen bei einer Vermittlung oder einer Neuorientierung Rechnung zu tragen ist
- Erteilen von nützlichen Orientierungshinweisen für die berufliche Wiedereingliederung der Arbeitsuchenden in Abstimmung mit dem sozialen und psychologischen Dienst

Im Auftrag des Verkehrsministeriums werden ebenfalls ärztliche Eignungsuntersuchungen zur Wiedererlangung des Führerscheins durchgeführt.

Medizinische Untersuchungen	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
für die Ausbildung	77	83	66	60	93	85	101	96
für die Vermittlung	91	67	98	98	127	58	115	72
Verkehrsministerium			1	2		4		10
Gesamt	168	150	165	160	220	147	216	178

• Eignungs- und Kompetenztests

Sowohl für den Arbeitsuchenden selbst, als auch für die Arbeitsberater/innen kann es sinnvoll sein, Fähigkeiten und Kenntnisse zu testen:

- entweder im Hinblick auf die Aufnahme einer Ausbildung,
- oder im Hinblick auf die Eignung für eine bestimmte Stelle oder einen bestimmten Beruf,
- oder allgemein um zu ermitteln, welche berufliche Tätigkeit am besten zu den bereits vorhandenen Kenntnissen und Fähigkeiten der Person passt und zur Feststellung des Kompetenzniveaus der getesteten Person und ihrer entsprechenden Orientierung.

In den Berufsfeldern, in denen das Arbeitsamt als Ausbilder tätig ist, wurden verschiedene Tests entwickelt bzw. eingekauft. Die Möglichkeit, fachliche Fähigkeiten und Kenntnisse zu testen, besteht zurzeit in den Bereichen Reinigungsfachkraft, Sprachen und IKT (Anfängerniveau), sowie in Teilbereichen der anderen Ausbildungsberufe.

Zum Einen werden diese Tests systematisch bei den Ausbildungsteilnehmer/innen eingesetzt. So konnte durch die Einführung von integrierten (d.h. fachübergreifenden) Tests die Ausbildung zum/zur Büroangestellten und Hilfsbuchhalter/-in noch berufsbezogener gestaltet werden. Anhand dieser integrierten Übungen wird der Lernerfolg jedes Praktikanten dokumentiert und kann somit nachhaltig genutzt werden.

Zum Anderen kann auch die Eignung der Arbeitsuchenden für einen Wunschberuf bzw. die Notwendigkeit einer entsprechenden Aus- oder Weiterbildung überprüft werden. So sind 2004 eine Reihe von Personen, die entweder als Sekretariats- oder Reinigungsfachkraft eingetragen waren, zu entsprechenden Tests (Sprachen bzw. Reinigungsfachkraft) vorgeladen worden. Insgesamt 52 Personen haben Sprachtests (deutsch, französisch, englisch und/oder niederländisch) und 10 Personen den Test zur Reinigungsfachkraft absolviert. In nachfolgenden Beratungsgesprächen wurden die Ergebnisse ausgewertet und über die weitere Orientierung der Person befunden. Auch über die Zulassung zu gewissen Art.-5-Ausbildungen wird erst nach Ermittlung der Eignung der Person durch den psychologischen Dienst (s.o.) befunden.

Eine weitere Test-Variante ist das "Berufserprobungspraktikum" (MISIP). Im Rahmen eines 1-2wöchigen Praktikums in einem Betrieb kann der Arbeitsuchende erste Berufs- und Arbeitserfahrungen in seinem Zielberuf sammeln. Insbesondere das praxisorientierte Erkennen der vorhandenen Kompetenzen, der Stärken und der Schwächen, der Begabungen und Interessen bietet wichtige Entscheidungshilfen bei der Konkretisierung der Berufsvorstellungen. Dieses Praktikum richtet sich insbesondere an Ratsuchende, die bereits über eine Grundausbildung verfügen, die aber den Zielberuf noch nicht ausgeübt haben.

• **Berufs- und Ausbildungsberatung**

Die Mitarbeiter/innen der Berufs- und Ausbildungsberatung bieten neben den hierunter beschriebenen individuellen Gesprächen auch verschiedene Informationsveranstaltungen (adressiert insbesondere an Jugendliche und ihre Eltern) und eine Reihe von Informationsmaterialien (zur Selbstbedienung) an, die im Punkt 2.3. näher beschrieben werden.

Die Berufsberatungsgespräche sollen dazu beitragen, dass der Ratsuchende (ob Arbeitsuchender oder Jugendlicher) 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, wobei für Arbeitsuchende auch die aktuelle Situation des Arbeitsmarktes berücksichtigt werden muss.

Die Rolle der Ausbildungsberatung besteht darin, Informationen über Ausbildung(en) zu vermitteln, die zu dem(den) geäußerten Berufsziel(en) führen kann (können).

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 Berufs- oder Ausbildungsberatung benötigen, sondern oft eine Vielfalt von Engpässen aufweisen, die gesundheitlicher, sozialer oder psychologischer Natur sein können.

Seit 2001 wird auch in Zusammenarbeit mit der Dienststelle für Personen mit Behinderung eine spezialisierte Beratung für behinderte Personen angeboten. Um auf die spezifischen Bedürfnisse von Personen mit Behinderung einzugehen, bedarf es in der Tat adäquater Methoden und Techniken. Hierbei arbeitet die Beraterin vor allem in engem Kontakt mit der Dienststelle.

Weiter können seit 2003 auch Kranken- oder Invalidengeldempfänger auf Anfrage ihrer Krankenkasse die Berufsberatung des Arbeitsamtes in Anspruch nehmen, um dort im Hinblick auf eine Reintegration auf dem Arbeitsmarkt beraten zu werden.

Die statistische Übersicht zur Anzahl Personen in den Beratungen sieht wie folgt aus:

Einzelberatungen (Personen)	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Arbeitsuchende	48	107	90	79	119	163	205
Arbeitnehmer	10	57	35	47	60	65	66
Jugendliche u.a.	9	27	32	58	62	86	118
Personen i.A. DPB				3	35	32	33
Personen i.A. INAMI						4	1
Gesamt	67	191	157	187	276	350	423

Insgesamt wurden im Jahr 2004 im Rahmen der Berufs- und Ausbildungsberatung 389 Personen individuell beraten (insgesamt 456 Gespräche). Von diesen Ratsuchenden können 19 zur Gruppe der Personen mit Behinderung hinzugezählt werden. Weitere 33 Personen (171 Beratungseinheiten) wurden auf Anfrage der Dienststelle und eine Person auf Anfrage der Krankenkasse gesehen. Hinzu kamen rund 75 Personen, die Auskünfte per E-mail, Post oder telefonisch erhalten haben.

Es handelte sich dabei mehrheitlich um Arbeitsuchende (52%), aber auch um Schüler, Lehrlinge und Studenten (27%), Arbeitnehmer (17%), sowie einige Wiedereinsteigerinnen, Selbständige und Sozialhilfeempfänger. Etwas mehr als die Hälfte der Ratsuchenden waren Männer und 62% waren jünger als 25 Jahre.

Die 19 behinderten Personen, die im Rahmen der Berufsberatung für das Arbeitsamt gesehen wurden, waren größtenteils körperlich behindert oder lernbehindert. Bei den 33 Personen, die im Auftrag der Dienststelle für Personen mit Behinderung betreut wurden, handelte es sich zumeist um Ratsuchende mit Lernbehinderungen, körperlicher Behinderung oder mit psychischen Krankheiten. Auf Anfrage einer Krankenkasse ist 2004 nur eine Person vorstellig geworden, die 8 Beratungseinheiten beansprucht hat.

- **Beratung zur Selbständigkeit**

Arbeitsuchenden, die in Erwägung ziehen, eine Tätigkeit als Selbständige/r aufzunehmen, kann der Betriebsberater des Arbeitsamtes eine Erstberatung zu gewissen rechtlichen und anderen Aspekten anbieten.

Im Jahr 2004 haben 51 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.

c) Training, Integrations- und Qualifizierungsmaßnahmen

- **Trainingsmaßnahmen**

Trainingsmaßnahmen sind Instrumente mit einer relativ kurzen Maßnahmedauer. Ihr Hauptziel liegt in der Unterstützung der Selbstsuche und der Vermittlung von Arbeitsuchenden durch Bewerbungstraining und die Beratung über die Möglichkeiten der Arbeitsplatzsuche. Auch können sie dazu dienen, notwendige Kenntnisse und Fähigkeiten zu vermitteln, um eine Vermittlung in Arbeit oder einen erfolgreichen Abschluss einer beruflichen Aus- und Weiterbildung zu erleichtern.

2004 wurden 5 mehrtägige Bewerbungstrainings durchgeführt (1 für die Teilnehmerinnen des Courage-Projekts der Frauenliga und jeweils 2 für Kursteilnehmer/innen in den BBZ Eupen und St.Vith). Insgesamt haben 45 Personen daran teilgenommen.

Neu im Angebot war ein gemeinsam mit den ÖSHZ entwickeltes Modul mit Namen "Sprint". Hierbei handelte es sich um ein 10-tägiges Motivations- und Redynamisierungsseminar, das sich speziell an jugendliche Empfänger des Eingliederungseinkommens richtete. Aufgrund der großen Entfernung der Zielgruppe vom Arbeitsmarkt war das unmittelbare Ziel nicht die Arbeitsuche an sich, sondern die Entwicklung von Perspektiven und eines konkreten Aktionsplans, der in vielen Fällen erst langfristig zu einer Arbeitsaufnahme führen wird.

11 Personen unter 30 Jahren (7 Frauen, 4 Männer) haben daran teilgenommen. 10 dieser Personen können als unterqualifiziert angesehen werden (höchstens Mittlere Reife) und die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit dieser Personen betrug 11 Monate. 6 Monate später hatte 1 Person Arbeit gefunden und 4 Personen hatten eine Ausbildung aufgenommen. Die übrigen waren zum größten Teil weiter arbeitslos.

Neu eingeführt wurde 2004 auch eine Methode zur Kompetenzbilanzierung nach schweizerischem Vorbild: das CH-Q Kompetenz-Management Modell. CH-Q ist ein offenes und flexibles Gesamtkonzept zum

eigenverantwortlichen und nachhaltigen Umgang mit Kompetenzen. Im Vordergrund steht die Befähigung von Einzelpersonen oder Gruppen, mit ihrem Potenzial bewusst, realitätsbezogen und eigenverantwortlich umzugehen, das Management ihrer Fähigkeiten, Kompetenzen und Qualifikationen nachhaltig in die Hand zu nehmen und ihre Laufbahn gezielt, d.h. ressourcen- und lösungsorientiert zu gestalten. Zweck ist die nutzbringende Optimierung vorhandener Stärken und ihre Umsetzung in Qualifikationen (Validierung). Aufgabe dabei ist es, die persönliche Identität zu festigen, die vorhandenen Stärken praxisnah in Einklang zu bringen mit den Anforderungen und Veränderungen in der Ausbildung und auf dem Arbeitsmarkt, sowie den Transfer individueller Kompetenzen zwischen Privatalltag, Bildung und Erwerbstätigkeit zu unterstützen. Zunächst sind eine Reihe von Mitarbeiter/innen aus verschiedenen Beratungsdiensten in diesem Verfahren geschult worden. Im Hinblick auf eine spätere Zertifizierung der Animatorinnen (in 2005 geplant) durch die CH-Q Gesellschaft wurde das Verfahren als Pilotprojekt u.a. auch im Rahmen von zwei Bewerbungstrainings erstmals eingesetzt. Der Einsatz des CH-Q Kompetenz-Management Modells ermöglichte den Teilnehmer/-innen der Bewerbungseminare eine bessere Selbsteinschätzung ihrer Kompetenzen und Fähigkeiten und somit eine eindeutig bessere Argumentation im Bewerbungsprozess. Eine Integration dieses Instrumentes in andere Abläufe (Arbeitsberatung, Berufsberatung, ...) ist für 2005 vorgesehen.

• **Qualifizierung**

Arbeitsuchende, die über eine mangelnde Qualifizierung für ihren Zielberuf verfügen, können Ausbildungen absolvieren und werden dabei vom Arbeitsamt finanziell unterstützt. Während der Ausbildungsdauer werden sie von der Arbeitsuche freigestellt. Über die Zulassung zu einer Ausbildung wird in einem Beratungsgespräch und gegebenenfalls über Eignungstests (medizinischer, psychologischer oder fachlicher Art) befunden.

Das Angebot ist sehr vielfältig in Form und Inhalt und wird ständig dem Bedarf entsprechend weiterentwickelt: angeboten werden zurzeit Gruppenkurse in den Berufsbildungszentren des Arbeitsamts oder bei externen Partnern (Art.5-Auftragsmaßnahmen), individuelles Lernen im Selbstlernverfahren (ggf. unter Anleitung), die Teilnahme Einzelner an bestehenden Ausbildungen anderer Partner (Bsp. ZAWM, versch. Ausbildungsträger im Inland und Deutschland), Fernkurse und die individuelle Berufsausbildung im Unternehmen (IBU). Während manche Ausbildungen direkt berufsqualifizierend sind (Bsp. Maurerausbildung oder Ausbildung zur Familien- und Seniorenhelfer/in), handelt es sich bei anderen Ausbildungen eher um allgemeine Vorqualifizierungen (z.B. die Sprachkurse der KAP, Abitur im 2. Bildungsweg, Fernkurse Essen).

	ADG	andere Ausbildungsträger	Betriebe
kollektive Ausbildungen	BBZ - Berufsbildungszentrum - Büroberufe - Maurer - Reinigungsfachkraft	Art.5- Maßnahmen im Auftrag des ADG - FSH - HORECA - 2. Bildungsweg - ...	
individuelle Ausbildungen	SLZ - Selbstlernzentrum - Sprachen - EDV - Dactylo	Art.-5 Ausb. für Einzelne in bestehenden Ausbildungen anderer Träger - Krankenpflegeschule - ZAWM - Träger in Deutschland ... Fernkurse BFZ-Essen - Deutsch - Mathematik	IBU individuelle Berufsausbildung im Unternehmen

In den BBZ werden sowohl komplette Berufsausbildungen als auch einzelne Module und Weiterbildungen angeboten:

- Ausbildungsmodule in den Bereichen Bürokunde (Arbeitsorganisation, Textverarbeitung, Tabellenkalkulation,...), Betriebsverwaltung (Buchhaltung, Handelsdokumente, Lohn- und Gehaltsabrechnung, Sozialgesetzgebung, ...) sowie berufsbezogene Sprachkurse (Deutsch, Französisch, Englisch, Niederländisch). Die einzelnen Module ergeben in Kombination Ausbildungen zum/zur Hilfsbuchhalter/in, zur polyvalenten Bürokraft sowie zur Empfangskraft.
- eine Grundausbildung zum Maurer sowie verschiedene Weiterbildungslehrgänge in den Bereichen Mauerwerk, Stahlbetonbau, Straßenbau, Kanalbau, Tiefbau, Ausbau, Bautechnik, Sicherheit
- eine Ausbildung zur Reinigungsfachkraft sowie verschiedene Weiterbildungen in diesem Bereich

Die Ausbildungen des Arbeitsamtes richten sich sowohl an Arbeitsuchende als auch an 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.

Nachfolgend einige Auswertungen zu den in Ausbildungsteilnehmer/innen von 2004.

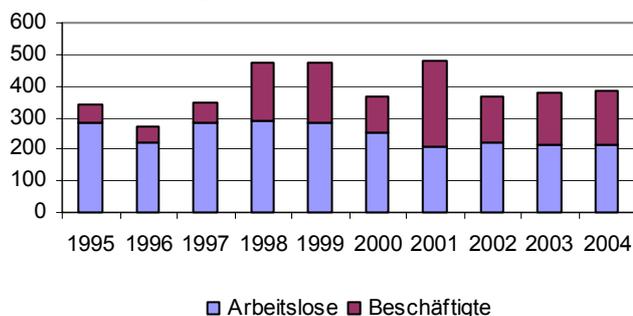
a) Die Berufsbildungszentren des ADG

Im Jahr 2004 haben 217 Arbeitsuchende und 166 Beschäftigte an den BBZ-Ausbildungen teilgenommen. Das ist insgesamt im Vergleich zum Vorjahr in etwa ein status quo.

Während in der Maurer- und Reinigungsfachkräfteausbildung deutlich mehr Teilnehmer/innen zu verzeichnen waren, hatte die Tertiärausbildung in St.Vith weniger Zulauf als im Vorjahr.

Die Anzahl erteilter Teilnehmerstunden ist insgesamt allerdings wieder von rund 68.500 im Vorjahr auf 70.500 angestiegen, nachdem sie während der letzten Jahre kontinuierlich gesunken war. Während die Beschäftigten 43% der Teilnehmer ausmachen, entfallen nur 8% der Ausbildungsstunden auf sie, da sie zumeist nur kürzere Weiterbildungsmodule belegen.

Entwicklung der Praktikantenzahl in den BBZ



Praktikanten 2004	Beschäftigte	Arbeitslose	Gesamt	Entw. zum Vorjahr	Anteil Beschäftigte
BBZ Eupen	103	100	203	-1,9%	51%
BBZ St.Vith	23	58	81	-22,9%	28%
BBZ Maurer	32	28	60	+27,7%	53%
BBZ Reiniger	8	31	39	+77,3%	21%
Gesamt	166	217	383	+0,5%	43%
	43%	57%	100%		

Das Profil der Ausbildungsabgänger/innen 2004 (d.h. der arbeitsuchenden Personen, deren Ausbildung in 2004 endete oder gegebenenfalls vorzeitig abgebrochen worden ist) stellt sich wie folgt dar:

Profil Abgänger BBZ	Tertiär Eupen	Tertiär St.Vith	Maurer	Reinigungs-fachkräfte	Gesamt	Arbeitslose (Stand 30.6.2004)
Anzahl Abgänger	61	40	14	24	139	1.997
Frauen	77%	83%	0%	58%	68%	56%
Männer	23%	18%	100%	42%	32%	44%
Primarschule	21%	3%	29%	38%	19%	24%
Mittlere Reife	13%	30%	50%	38%	26%	26%
Lehre	16%	5%	7%	8%	11%	18%
Abitur	34%	55%	14%	8%	34%	22%
Hochschule/Uni.	15%	8%	0%	8%	10%	9%
< 25 Jahre	13%	35%	29%	8%	20%	21%
25 - 35 Jahre	36%	33%	43%	38%	36%	23%
36 - 50 Jahre	41%	28%	29%	54%	38%	40%
> 50 Jahre	10%	5%	0%	0%	6%	16%
< 10 Monate	61%	78%	57%	42%	62%	51%
10 Mon.-2 Jahre	18%	15%	36%	50%	24%	25%
> 2 Jahre	21%	8%	7%	8%	14%	24%
Belgier	85%	98%	93%	42%	82%	69%
EU	11%	0%	7%	8%	7%	21%
Nicht-EU	3%	3%	0%	50%	11%	9%

Die Abgänger/innen der Tertiärausbildungen sind überwiegend weiblichen Geschlechts, während die Maurerschule auch in 2004 ausschließlich von Männern besucht worden ist. Insgesamt sind die Frauen in den BBZ-Ausbildungen mit 68% der Abgänger/innen überrepräsentiert im Verhältnis zu ihrem Anteil an den Arbeitslosen (56%).

Das Qualifikationsprofil der Abgänger/innen hat sich nur wenig verschoben im Vergleich zum Vorjahr. Der Anteil an Unterqualifizierten ist bei etwa 44% geblieben und hat sich damit im Vergleich zu früheren Jahren etwas dem Durchschnittsprofil der Arbeitssuchenden in der DG genähert, das 50% Unterqualifizierte aufweist. Allerdings war der Anteil der Hochschulabsolventen in 2004 mit 10% wieder deutlich höher als im Vorjahr, während der Anteil Abiturienten gesunken ist. Das insgesamt niedrigste Qualifikationsprofil liegt bei den Praktikanten der beiden Sekundärzentren vor. Es liegt sogar deutlich unter dem Durchschnittsprofil aller Arbeitslosen, während in den Tertiärzentren - auch aufgrund relativ hoher Einstiegsvoraussetzungen - zumeist überdurchschnittlich gut qualifizierte Personen ausgebildet bzw. umgeschult werden.

Das Publikum 2004 war relativ jung. Die Gruppe der 25-35jährigen ist überrepräsentiert im Vergleich zum Durchschnittsprofil aller Arbeitslosen, während die über 50jährigen unterrepräsentiert sind, insbesondere in den Sekundärausbildungen. Allerdings hat sich die Altersstruktur der BBZ-Praktikant/innen in den letzten Jahren bereits deutlich zugunsten der mittleren Altersgruppen verschoben. Auch 2004 stellen die 36-50jährigen mit 38% die Mehrzahl der Abgänger, während die Altersgruppe der unter 25jährigen viel weniger stark vertreten war als im Vorjahr.

Auch in punkto Dauer der Arbeitslosigkeit hat sich das Gewicht in den letzten beiden Jahren zugunsten der Langzeitarbeitslosen verschoben. Personen, die seit mehr als 2 Jahren arbeitslos sind, machten 14% der Abgänger aus. Bei 62% der Abgänger handelt es sich allerdings um Personen, die seit weniger als 10 Monaten arbeitslos sind.

b) Die Selbstlernzentren

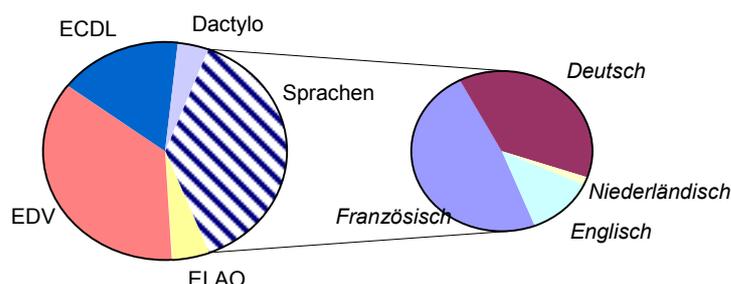
Seit 2001 werden in den beiden Selbstlernzentren des Arbeitsamtes Selbstlernprogramme, hauptsächlich in den Bereichen Sprachen und EDV angeboten. Diese Möglichkeit des autonomen Lernens steht sowohl Arbeitssuchenden als auch Beschäftigten offen. Diese bestimmen selbst ihr Programm und ihren Lernrhythmus, was allerdings eine gewisse Selbstdisziplin voraussetzt. Das Selbstlernzentrum Eupen mit 11 Plätzen ist an drei Tagen und das Zentrum in St.Vith mit 8 Plätzen an zwei Tagen pro Woche geöffnet. Seit Herbst 2004 wurden die Öffnungszeiten in die Abendstunden hinein erweitert, um das Zentrum auch für Beschäftigte interessanter zu machen. Von Montags bis Donnerstags kann das SLZ in Eupen nun auch von 17 bis 21 Uhr genutzt werden.

SLZ-Nutzerzahlen	2001	2002	2003	2004
Anzahl Neu-Nutzer		320	239	275
Personen/Tag	8	7	11	16
Kontakte/Monat (*)				288
Lernstunden Gesamt	3.584	2.897	4.806	7.037
EDV	2.098	2.001	2.184	2.551
ECDL-Vorbereitung			196	1.169
Sprachen	790	787	2.039	2.702
ELAO		61	158	340
Sonstiges	696	50	230	276

(*) Die Kontakte pro Monat werden ab 2004 statistisch erfasst

Dies wurde ermöglicht durch die Einstellung einer zusätzlichen Ausbilderin, die sich zudem um die Verwaltung des von der WIB übernommenen Cyber-Media-Raums kümmert und Ausbildungen im Selbstlernverfahren, aber ergänzt um angeleitete Präsenzphasen anbietet. Im Oktober 2004 wurde ein erster Kurs (Französisch für Anfänger) angeboten, für den sich 8 Personen angemeldet haben (wovon 3 aber kurzfristig wieder abgesprungen sind).

Nutzung des SLZ



Neu im Angebot ist seit 2004 das Sprachlernprogramm "Tell me more" für Deutsch und Französisch, das eine wesentlich umfangreichere und vertiefte Spracherlernung als die bisher vorhandenen Sprachprogramme ermöglicht. Außerdem korrespondiert dieses Programm mit dem Test-Programm ELAO, so dass die Nutzer entsprechend ihrem Einstiegsniveau direkt in ein angepasstes Lernniveau einsteigen können.

Die Nutzerzahlen sind im Jahr 2004 deutlich angestiegen. Es wurden 275 "Neunutzer/innen" in den beiden Zentren registriert (d.h. die Summe aller Personen, die zum ersten Mal bzw. nach mindestens dreimonatiger Abwesenheit wieder gekommen sind). Durchschnittlich wurden 288 Besucher pro Monat in den SLZ gezählt, im Tagesdurchschnitt waren 16 Personen präsent. Damit ist die Auslastung der Zentren im Vergleich zum Vorjahr nochmals stark angestiegen (+57%). Die Zahl der Nutzerstunden insgesamt liegt mit 7.037 Stunden ebenfalls deutlich höher als im Vorjahr. Rund 53% der Nutzerstunden entfielen auf die verschiedenen EDV-Programme (inklusive ECDL-Lernprogramm) und 38% auf die Sprachlernprogramme. Die restlichen Stunden entfielen auf das Sprachtest- (ELAO) und Dactyloprogramm.

Fernkurse des BFZ Essen

Im Laufe des Jahres 2004 haben sich 28 Personen für Fernkurse des BFZ, bei denen Arbeitsuchende fehlende Grundkenntnisse in Deutsch und Mathematik nachholen können, eingeschrieben (21 Personen für Deutsch und 7 für Mathematik). Diese Kurse dienen insbesondere als Vorbereitung auf die Kurse der Tertiärzentren des Arbeitsamtes.

c) Externe Qualifizierungsmaßnahmen

In den qualifizierenden Artikel-5-Maßnahmen (Auftragsmaßnahmen und individuelle Teilnahme) sieht die Teilnehmerzahl 2004 wie folgt aus:

Teilnehmerzahl Art.5 - Qualifizierungsmaßnahmen	Teilnehmer/innen	abgerechnete Teilnehmerstunden 2004	Ø Std./TN
Sprachen u. Alphabetisierung (KAP)	145	16.653	115
Abitur 2. Bildungsweg (Inst. für Weiterbildung)	42	9.884	235
Führerschein B	26	912	35
Familien- und Seniorenhelfer (KPVDB)	21	18.370	875
Courage (Frauenliga)	18	6.698	372
Rosetta-Globalprojekt (ibis acam AG)	17	3.356	197
Krankenpflege (Vorbereitungsjahr)	13	6.560	505
Horeca-Ausbildung (ZAWM)	12	7.509	626
Krankenpflege	8	4.395	549
Projektassistent/in (VHS)	6	1.224	204
Betriebsführung (ZAWM)	6	554	92
Berufskraftfahrer	4	2.142	536
Netzwerktechnik (ZAWM)	3	116	39
indiv. Ausb. in Deutschland	4	996	249
andere ZAWM-Ausbildungen	4	263	66
sonstige Ausb.	3	729	243
Pflegehelferin	1	748	748
TOTAL	333	81.107	244

Die Teilnehmerzahl ist im Vergleich zum Vorjahr um rund 2% und die Zahl der in 2004 abgerechneten Ausbildungsstunden um ganze 27% angestiegen. Diese zusätzlichen Ausbildungsstunden sind insbesondere bei der Ausbildung zum/zur Familien- und Seniorenhelfer/in, aber auch im Vorbereitungsjahr zur Krankenpflege und im Courage-Projekt angefallen. Neu in diesem Jahr war die Ausbildung von Berufskraftfahrern (in Zusammenarbeit mit dem FOREM) und das Führerschein-Projekt (s.u.).

Profil Abgänger	Art. 5 Maßnahmen (Qualifizierung)	Arbeitslose (Stand 30.6.2004)
Anzahl Abgänger	186	1.997
Frauen	59%	56%
Männer	41%	44%
Primarschule	17%	24%
Mittlere Reife	39%	26%
Lehre	11%	18%
Abitur	23%	22%
Hochschule/Uni.	11%	9%
< 25 Jahre	35%	21%
25 - 35 Jahre	30%	23%
36 - 50 Jahre	31%	40%
> 50 Jahre	4%	16%
< 10 Monate	63%	51%
10 Mon.-2 Jahre	28%	25%
> 2 Jahre	9%	24%

Die Abgänger/innen der Qualifizierungsmaßnahmen waren in 2004 zu 59% Frauen, zu 65% unter 25 Jahre alt und zu 63% seit weniger als 10 Monaten arbeitslos. Damit gleicht es stark dem Profil des Vorjahres. Im Vergleich zur Arbeitslosigkeit insgesamt sind die Älteren und Langzeitarbeitslosen nur wenig präsent in den Qualifizierungsmaßnahmen. In punkto schulischer Ausbildung ist eine relativ gute Entsprechung festzustellen, sogar mit einer leichten Überrepräsentation der Unterqualifizierten.

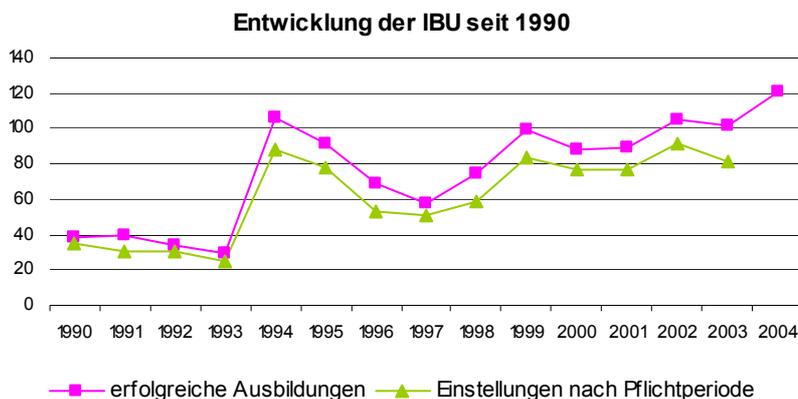
d) Individuelle Berufsausbildung im Unternehmen

Bei der "Individuellen Berufsausbildung im Unternehmen" erhalten Arbeitssuchende einen Ausbildungsvertrag mit einem Arbeitgeber. Während der Vertragsdauer (in der Regel 6 Monate) bildet der Betrieb die Person für eine bestimmte Tätigkeit in seinem Betrieb aus. Das Ausbildungsprogramm wird im Einvernehmen mit dem Arbeitsamt festgelegt und kann auch zusätzliche Qualifizierungsmodule außerhalb des Betriebes (etwa in einem der BBZ) beinhalten. Im Anschluss an die Ausbildung ist der Betrieb verpflichtet, die Person für mindestens die gleiche Dauer wie die der vorhergegangenen Ausbildungsperiode einzustellen.

IBU	IBU- Verträge			Einstellungen				Nicht-einstellungen
	Gesamt	Mit Erfolg beendete Ausbildungen		Pflichtperiode		Nach Pflicht		
2000	115	88	77%	80	91%	77	88%	11
2001	114	89	78%	85	96%	77	87%	12
2002	138	105	76%	94	90%	92	88%	13
2003	135	102	76%	89	87%	81	79%	21
2004	142	121	85%	45	37%	41	34%	
<i>für 69 Personen ist die Periode noch nicht zu Ende</i>								
1990-2003	1.310	1.023	78%	937	92%	862	84%	161

2004 wurden 142 IBU-Verträge abgeschlossen (5% mehr als im Vorjahr).

85% aller Ausbildungen wurden erfolgreich zu Ende geführt. Da die Pflichteinstellungsperiode für viele dieser Fälle zum Zeitpunkt der Redaktion noch nicht zu Ende war, kann man für 2004 noch keine aussagekräftige Verbleibanalyse erstellen. 2003 ist in 87% aller erfolgreich abgeschlossenen Ausbildungen auch die Pflichteinstellungsdauer eingehalten worden und 79% dieser Personen wiederum sind auch darüber hinaus im Betrieb weiterbeschäftigt worden. Rund drei viertel aller Verträge wurden für 6 Monate abgeschlossen. 40% aller Verträge wurden verlängert, so dass die durchschnittliche Ausbildungsdauer 2004 bei 7,4 Monaten lag.



Insgesamt wurden seit 1990 - nach erfolgreich abgeschlossener Ausbildung - in durchschnittlich 92% der Fälle die Pflichteinstellungsperiode eingehalten und in 84% der Fälle wurden die Praktikanten auch darüber hinaus weiter im Betrieb beschäftigt, so dass man von einer durchweg erfolgreichen Maßnahme sprechen kann: in zwei dritteln aller Fälle führte der Ausbildungsvertrag zu einer Beschäftigung im selben Betrieb. Allerdings ist das Profil der IBU-Praktikanten im Allgemeinen auch recht günstig:

IBU wird vornehmlich von jungen, relativ hoch qualifizierten und kurzzeitig arbeitslosen Männern genutzt, auch wenn sich das Durchschnittsprofil in diesem Jahr etwas verschoben hat: der Anteil der Frauen ist von 32% auf 42% und der Anteil der Praktikanten über 35 Jahre von 17% auf 27% gestiegen. Auch die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit hat zugenommen.

IBU wird vor allem im Süden der Gemeinschaft genutzt: 58% der Verträge wurden mit Betrieben aus den südlichen Gemeinden abgeschlossen. Nutznießer waren zumeist Betriebe aus dem herstellenden Gewerbe, verschiedenen

Dienstleistungssektoren und dem Handel (vorwiegend Großhandel). Die betroffenen Berufe situieren sich insbesondere im Bereich der Bürofachkräfte (Sekretariat, Buchhaltung, Bank- und Versicherungswesen), polyvalente Arbeiter/innen in verschiedenen herstellenden Sektoren, Facharbeiter im Bau-, KFZ- und Metallsektor, Lageristen und verschiedene technische und/oder kommerzielle Tätigkeiten.

Profil der Ausbildungsteilnehmer in IBU 2004

Anzahl Praktikanten :	142	< 25 Jahre	45%
Männer	58%	25 - 35 Jahre	27%
Frauen	42%	36 - 50 Jahre	23%
Primarschule	18%	> 50 Jahre	4%
Mittlere Reife	17%	in der Wartezeit	28%
Lehre	11%	< 10 Monate	72%
Abitur	34%	10 – 24 Mon.	21%
Hochschule/Uni.	20%	> 2 Jahre	7%

• Integrationsprojekte

Die sozialberuflichen Integrationsprojekte richten sich an benachteiligte Arbeitsuchende mit umfassenden sozialen Defiziten, die noch nicht die nötigen Voraussetzungen für eine qualifizierende Ausbildung oder eine Vermittlung in Arbeit mitbringen. Das Hauptziel dieser Maßnahmen besteht darin, die methodischen und sozialen Kompetenzen dieser Personen zu verbessern, so dass eine progressive Eingliederung in den Arbeitsmarkt angestrebt werden kann. Dies geschieht im Rahmen einer fachlichen Ausbildung in bestimmten beruflichen Teilfeldern. Aufgrund der primären Zielstellung der Maßnahmen kann ihr Erfolg jedoch nicht unbedingt am Vermittlungsergebnis gemessen werden. Häufig muss schon die soziale Stabilisierung der Teilnehmer/innen als Erfolg gewertet werden.

2004 haben 106 Personen an den angebotenen Maßnahmen teilgenommen (2003 waren es 128). Auch die Zahl der Ausbildungsstunden ist um knapp 10% gesunken. Ibis acam hatte wesentlich weniger Teilnehmer/innen und Stunden zu verbuchen, während die CAJ und MUT Teilnehmer/innen zugelegt haben. An Ausbildungsstunden haben Selfpro und die CAJ zugewinnen können.

2004	Integrationsmaßnahmen	Arbeitslose (Stand 30.6.2004)
Anzahl Abgänger	65	1.997
Frauen	46%	56%
Männer	54%	44%
Primarschule	37%	24%
Mittlere Reife	32%	26%
Lehre	9%	18%
Abitur	17%	22%
Hochschule/Uni.	5%	9%
< 25 Jahre	52%	21%
25 - 35 Jahre	20%	23%
36 - 50 Jahre	25%	40%
> 50 Jahre	3%	16%
< 10 Monate	66%	51%
10 Mon.-2 Jahre	31%	25%
> 2 Jahre	3%	24%

Teilnehmerzahl Integrationsmaßnahmen	Teilnehmer/innen	Teilnehmerstunden 2004	Ø Std./TN
ibis acam AG (Implacement & Dynamo)	33	10.443	316
CAJ - Siebdruckatelier	30	6.975	232
Mut GoE - Offene Werkstatt	24	7.020	293
Raupe VoE - Selfpro	19	10.305	542
Gesamt	106	34.742,3	328

Das Profil der Abgänger/innen von 2004 kennzeichnet sich durch einen hohen Anteil an Unterqualifizierten (69%), an Jugendlichen (52% sind jünger als 25 Jahre) und Kurzeitarbeitslosen (66% seit weniger als 10 Monaten) und ist damit ähnlich zum Vorjahr.

Im Vergleich zum Durchschnittsprofil aller Arbeitslosen sind die Frauen, die Älteren und Langzeitarbeitslosen deutlich unterrepräsentiert.

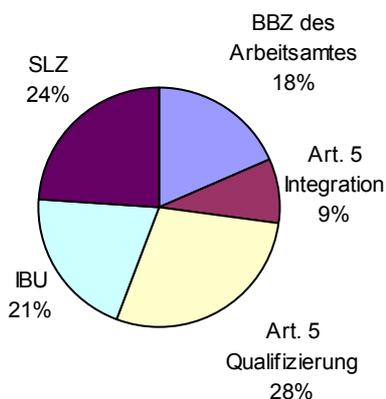
Qualifizierung und Integration im Überblick

Im Jahr 2004 haben insgesamt 1.182 Arbeitsuchende (sowie 166 Arbeitnehmer/innen in den BBZ) an Ausbildungs- oder Qualifizierungsmaßnahmen teilgenommen. Eine gewisse Anzahl Doppelzählungen (Personen, die an 2 oder mehr Maßnahmen teilgenommen haben), kann jedoch nicht ausgeschlossen werden. Andererseits werden in den SLZ bislang nur die Neunutzer gezählt.

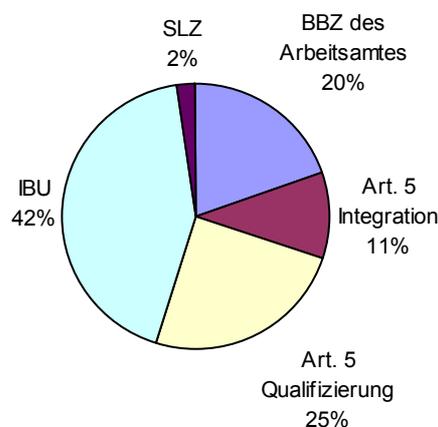
55% der Teilnehmer/innen und der Ausbildungsstunden entfallen auf die Kollektivausbildungen, wobei die externen Qualifikationsmaßnahmen mit 28% aller Teilnehmer/innen und 25% der Ausbildungsstunden ins Gewicht fallen. Die meisten Stunden fallen allerdings bei den individuellen Berufsausbildungen im Unternehmen an (43%), da diese im Schnitt die längste Maßnahmendauer aufweisen. Im Selbstlernzentrum sind die Lernzeiten hingegen wesentlich kürzer.

2004 - Arbeitsuchende	Anzahl Teilnehmer/innen		Anzahl Stunden	
Kollektivausbildungen	656	55%	180.868	55%
Ausbildungen in Zentren des ADG (BBZ)	217	18%	65.019	20%
Auftragsmaßnahmen – Integration (Art. 5)	106	9%	34.742	11%
Auftragsmaßnahmen – Qualifikation (Art. 5)	333	28%	81.107	25%
Individuelle Ausbildungen	526	45%	149.195	45%
Individuelle Berufsausbildung in Unternehmen (IBU)	244	21%	141.625	43%
Offene Selbstlernzentren des ADG (SLZ)	282	24%	7.570	2%
Gesamt	1.182	100%	330.062	100%

Anzahl Teilnehmer/innen an Maßnahmen



Ausbildungsstunden pro Maßnahmentyp

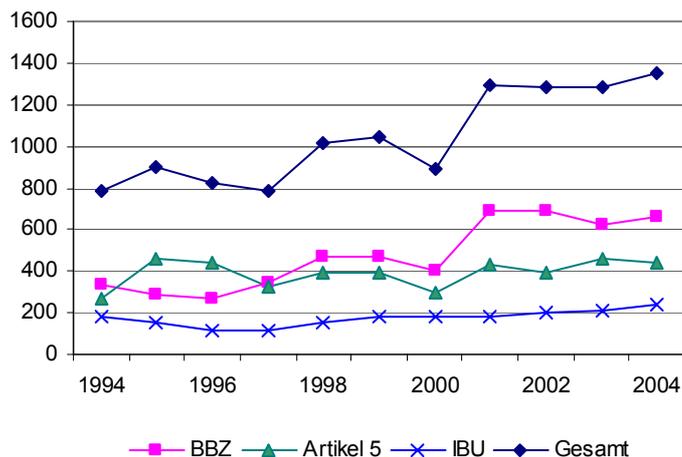


Nachfolgend wird die Entwicklung der Teilnehmer/innenzahlen (Arbeitsuchende und Beschäftigte) in den letzten Jahren dokumentiert. Die Serie „BBZ“ enthält sowohl die Berufsbildungszentren des Arbeitsamtes als auch (seit 2000) die Selbstlernzentren.

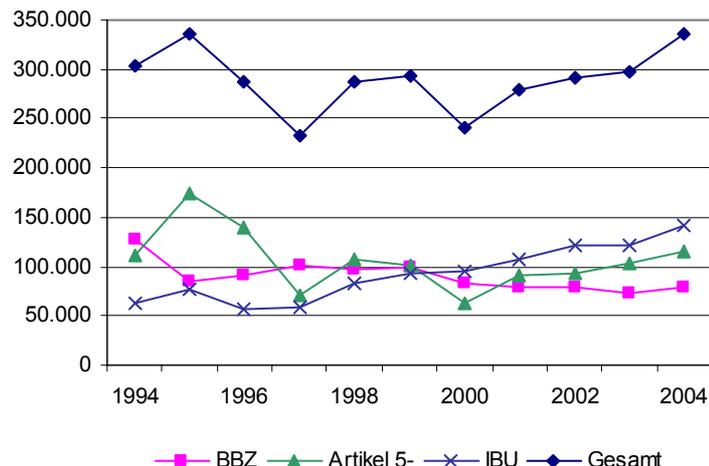
Da nur in den seltensten Fällen eine Maßnahme genau am Jahresende endet, sind Doppelzählungen von einem Jahr zum nächsten vorhanden (z.B. eine Person, die 2003 eine Ausbildung begann und diese erst 2004 beendet hat). Die einzelnen Jahreswerte können also nicht addiert werden, um eine Gesamtanzahl der Personen zu berechnen, die im Laufe der Jahre ausgebildet wurden.

Die Teilnehmerzahl ist im Vergleich zum Vorjahr um knapp 5% (+60 Personen) und die Zahl der Ausbildungsstunden um 13% gestiegen. Den größten Anstieg verzeichneten die IBU-Maßnahmen, doch auch bei den Art.-5-Qualifizierungsmaßnahmen ist die Stundenzahl (wie bereits oben vermerkt) deutlich angestiegen.

Entwicklung der Teilnehmerzahlen seit 1994



Entwicklung der Praktikantenstunden seit 1994



Die nachfolgenden Angaben zum **Profil** der Abgänger/innen beziehen sich jeweils auf die 532 Personen, die ein Projekt in 2004 beendet bzw. verlassen haben und nicht auf die Gesamtzahl von Teilnehmer/innen. Während die einzelnen Maßnahmen sich durchaus an spezifische Zielgruppen richten können und sollten, so scheint es doch insgesamt gesehen wichtig, dass alle Zielgruppen der Arbeitsmarktpolitik durch ein geeignetes Angebot an Maßnahmen erreicht werden.

Bei der Interpretation des Profilvergleichs sollte allerdings nicht außer Acht gelassen werden, dass wir hier nur eine reduzierte Auswahl von Profilmerkmalen berücksichtigen (nur einige objektive Fakten, wie z.B. das Alter und die schulische Vorbildung, aber keine psycho-sozialen Merkmale) und nicht alle Formen der Betreuung hier unter die Lupe genommen werden (wie z.B. die Abdeckung durch Beratungsgespräche, Eignungstests, Trainingsmaßnahmen etc.). Dieser Vergleich bleibt also zwangsläufig partiell.

Nach Geschlecht betrachtet, wurde 2004 eine recht ausgewogene Maßnahmenutzung erreicht. Insbesondere die IBU- und Integrationsmaßnahmen werden weiterhin vergleichsweise wenig von Frauen genutzt.

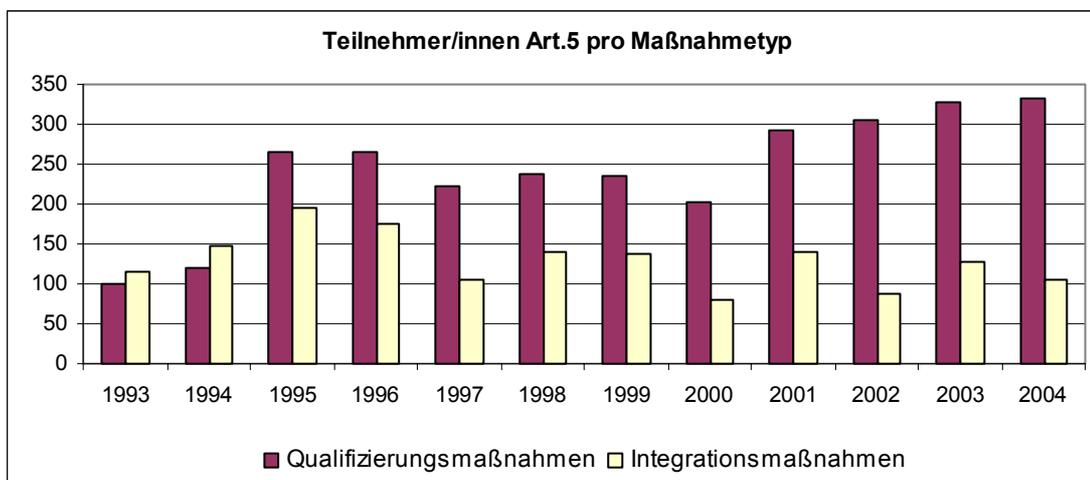
In punkto Ausbildungsniveau sind die Niedrigqualifizierten (inkl. Lehrabgänger) insgesamt weiterhin unterrepräsentiert. Die Verteilung ist derjenigen des Vorjahres sehr ähnlich. Die Schere zwischen Anteil Maßnahmeteilnehmer und Anteil an den Arbeitslosen ist etwas größer geworden bei den Lehrabgängern und Hochschulabsolventen, was nicht zuletzt mit deren verändertem Anteil an den Arbeitslosen zu tun hat. Vorwiegend die Integrationsmaßnahmen (und zunehmend auch die Art.5-Qualifizierungsmaßnahmen) leisten einen spezifischen Beitrag für niedrigqualifiziertes Publikum.

2004	Qualifiz. Art. 5	Integration Art. 5	BBZ	IBU	Maßnahmen insgesamt	Arbeitslose (Stand 30.6.2004)
Anzahl Abgänger	186	65	139	142	532	1.997
Frauen	59%	46%	68%	42%	55%	56%
Männer	41%	54%	32%	58%	45%	44%
Primarschule	17%	37%	19%	18%	20%	24%
Mittlere Reife	39%	32%	26%	17%	29%	26%
Lehre	11%	9%	11%	11%	11%	18%
Abitur	23%	17%	34%	34%	28%	22%
Hochschule/Uni.	11%	5%	10%	20%	12%	9%
< 25 Jahre	35%	52%	20%	45%	36%	21%
25 - 35 Jahre	30%	20%	36%	27%	30%	23%
36 - 50 Jahre	31%	25%	38%	23%	30%	40%
> 50 Jahre	4%	3%	6%	4%	5%	16%
< 10 Monate	63%	66%	62%	72%	65%	51%
10 Mon.-2 Jahre	28%	31%	24%	21%	26%	25%
> 2 Jahre	9%	3%	14%	7%	9%	24%

Was die Altersstruktur anbelangt, so werden die Maßnahmen weiterhin durch ein relativ junges Publikum genutzt. Der Anteil an Personen über 35 Jahren ist recht gering, gemessen an der Alterspyramide der

Arbeitslosen. Allerdings konnte der Anteil an Teilnehmer/innen über 50 Jahren im Vergleich zum Vorjahr leicht gesteigert werden (von 2 auf 5%). Am ehesten noch entsprachen die Abgänger/innen der BBZ-Ausbildungen dem durchschnittlichen Altersprofil.

Nach Dauer der Arbeitslosigkeit betrachtet, sind die Langzeitarbeitslosen (zumindest die ab 2 Jahren Arbeitslosigkeit) in den Maßnahmen deutlich unterrepräsentiert. Den größten Anteil mit 14% findet man in den BBZ des Arbeitsamtes, während ihr Anteil an allen Arbeitslosen 24% beträgt.



2.1.2. Betreuung spezifischer Zielgruppen

In Ausführung der föderalen bzw. gemeinschaftlichen Arbeitsmarktpolitik (bzw. interner Prioritäten) werden gewisse Zielgruppen spezifisch gefördert. Dies bedeutet konkret, dass in Funktion des Bedarfs des Zielpublikums und der zur Verfügung stehenden Mittel ein Betreuungsprogramm zusammengestellt wird, in dem die o.e. Dienstleistungen zu einem kohärenten Gesamten kombiniert angeboten werden.

Die Arbeitsberater/innen versuchen im Beratungsgespräch den individuellen Bedarf an "Hilfeprodukten" zu ermitteln und formulieren in Absprache mit dem Betroffenen den "individuellen Eingliederungsweg" in Form eines Eingliederungsvertrages, in dem festgelegt wird, welche Schritte vom Arbeitssuchenden zu unternehmen sind. In regelmäßigen Abständen wird der Betroffene zu Gesprächen vorgeladen, um über die Umsetzung oder eventuelle Schwierigkeiten zu beraten.

2004 wurden insbesondere die Jugendlichen unter 30 Jahren (Zielgruppe des ausgelaufenen Rosettaplanes und des neuen Begleitplans gemäß der Nationalen Beschäftigungskonvention), die Personen über 45 Jahre (Ende des Midchall-Projekts) und die Bezieher des Eingliederungseinkommens (Abkommen mit den ÖSHZ) betreut. Darüber hinaus werden systematisch auch alle Personen, die eine Ausbildung abgeschlossen haben, von den Arbeitsberatern zu einem Folgegespräch vorgeladen.

Nicht zuletzt ist auch ein Arbeitsberater für die Betreuung von besonders schwierigem Publikum im Bereich der Sozialökonomie zuständig.

a) Rosettaplan

Ziel dieser im Jahr 2000 durch den Föderalstaat eingeführten Maßnahme war es, jedem Jugendlichen eine erste Chance auf dem Arbeitsmarkt zu geben, sobald er seine Ausbildung beendet hat. Zum einen waren die regionalen Arbeitsämter mit der Durchführung des **Eingliederungsplans für junge Arbeitslose** (Plan d'insertion jeunes – PLI) beauftragt und zum anderen gab es die Verpflichtung für größere Betriebe, eine gewisse Anzahl Jugendliche im Rahmen einer **Konvention zum ersten Arbeitsplatz** einzustellen.

Der Eingliederungsplan (PLI) wurde ab Juli 2004 durch das neue Betreuungsschema der Nationalen Beschäftigungskonvention (NBK, s. Punkt b) ersetzt, so dass sich die nachfolgenden Zahlen nur auf ein halbes Jahr beziehen.

Der Eingliederungsplan setzte auf Prävention, indem die Betreuung möglichst früh nach Beendigung der Schulzeit einsetzte. 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 unterschied 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 2004 die Zielgruppe auf alle Arbeitsuchenden unter 30 Jahren ausgedehnt. Die Deutschsprachige Gemeinschaft hat sich dazu verpflichtet, im Jahr mindestens 211 Jugendliche im Rahmen des Eingliederungsplans zu betreuen. Im Jahr 2004 konnten jedoch – alle drei Zielgruppen zusammengenommen - **620** Personen ihren Begleitplan beenden, so dass die Verpflichtung weit mehr als erfüllt wurde. Von diesen 620 Personen fanden 48% eine Arbeitsstelle, 27% waren weiter arbeitslos und 25% brachen die Begleitung wegen Krankheit, Freistellung, Umzug, Schwangerschaft oder anderen Gründen ab.

Die Ergebnisse im Detail sehen wie folgt aus.

Unter den im Jahre 2002 ermittelten 685 Personen, die zu den Zielgruppen des Begleitplans gehörten, haben **167** Personen ein Begleitvertrags abgeschlossen, der auch noch in 2004 in Kraft war. Alle diese Personen erfüllten im Laufe des Jahres 2004 die Vereinbarungen ihres Begleitvertrages. Nur 38% dieser Personen fanden im Anschluss eine Arbeitsstelle, 50% waren weiter arbeitslos und 12% brachen den Plan aus unterschiedlichen Gründen ab.

Unter den im Jahr 2003 ermittelten 485 Personen haben 387 einen Begleitplan abgeschlossen, der noch 2004 in Kraft war. **346** Personen erfüllten in diesem Jahr die Vereinbarungen des Planes. Davon wiederum haben 54% eine Arbeit gefunden, 19% waren weiter arbeitslos und die Übrigen brachen die Begleitung aus verschiedenen Gründen ab.

Darüber hinaus wurden in 2004 dann 148 Personen ermittelt, von denen 129 einen Begleitplan abschlossen haben und **107** Personen (72%) ihn auch im gleichen Jahr beendeten.

Begleitung der Arbeitsuchenden im Rahmen des Begleitplanes 2004

Zielgruppen	Zielgruppe A	Zielgruppe B	Zielgruppe C	Total
Ermittelte Personen	60	46	42	148
Abgeschlossene Verträge	51	39	39	129
Beendete Begleitpläne	40	35	32	107
in % der abgeschl. Verträge	67%	76%	93%	72%
Laufende Verträge	20	11	10	41

Eingliederungsplan 2004 – Verbleibanalyse

Abgeschlossene Begleitpläne	129	in %
Beendete Begleitpläne	107	82%
Normales Ende	33	31%
vermittelt	17	16%
arbeitslos	16	15%
Vertragsabbruch	74	69%
wegen Arbeitsaufnahme	27	25%
anderer Grund	47	44%

Von diesen 107 Personen konnten insgesamt 44 (41%) während der Betreuung oder bei Vertragsende eine Arbeitsstelle antreten. 16 Personen (15%) waren auch nach Vertragsende noch arbeitslos.

Im Rahmen dieses Begleitprogramms haben 81 Personen (63% der abgeschlossenen Verträge) eine Ausbildung begonnen und 57 davon bereits in 2004 beendet. Hiervon wiederum haben 37% noch innerhalb des Begleitzeitraums eine Arbeit gefunden.

b) Nationaler Begleitplan

Im Zuge der Umsetzung der Nationalen Beschäftigungskonvention (NBK) von 2003 ist die Deutschsprachige Gemeinschaft die Verpflichtung eingegangen, bis 2006 allen Arbeitsuchenden eine individuelle Begleitung bei der Reintegration auf dem Arbeitsmarkt zu gewähren.

Folgendes allgemeine Modell eines Eingliederungsweges wurde hierzu im Arbeitsamt entwickelt:

1. Eintragung des Arbeitsuchenden und Grobeinstufung
 - Feststellung der administrativen Situation der Person
 - Erteilung einer ersten Information zu den Dienstleistungen des ADG, zum weiteren Betreuungsverlauf und zu den Rechten & Pflichten der Person
2. Kollektivveranstaltung ("Treffpunkt-Interaktiv-Tag")

- Informationen über Inhalte u. Methoden des Integrationsprozesses
 - Vorstellung der Selbstbedienungsangebote des ADG
 - Chancenmatching: Überprüfung der Chancen auf dem Arbeitsmarkt durch Suche nach geeigneten Stellenangeboten
 - Erstellung einer Jobmappe (Nachweis der Suchbemühungen)
 - Erstprofilung (Ausfüllen eines kurzen Profil-Fragebogens)
3. Individuelle Beratungs- und Begleitgespräche
- a) Auswertung des Erstprofilings und bei "Problemfällen" Durchführen eines vertieften Profilings, Zuordnung zu einer Bedarfsgruppe u. Ermittlung des individuell erforderlichen Unterstützungsangebots
 - b) Vereinbarung eines Eingliederungsvertrags: Festlegung der weiteren Schritte
 - c) Fallmanagement - weitere Betreuungsgespräche

Neu ist hierbei insbesondere der Einsatz des Profilinginstrumentes und der eigens entwickelten "Jobmappe", die die Arbeitssuchenden zum Einen bei der Anlegung eines "Kompetenz-Portfolios" (inspiriert durch CH-Q) unterstützt und zum Anderen einen besseren Nachweis der Suchbemühungen gegenüber dem ONEM erlaubt. Im Rahmen der Info-Versammlungen (TIAK-Tag), die mehrmals pro Monat in Eupen und St.Vith stattfinden, werden die Dienstleistungsangebote des ADG detailliert erläutert, der neue Begleitplan wird vorgestellt, den Arbeitssuchenden wird die Jobmappe ausgehändigt und sie erhalten eine Einführung in die Arbeitssuche im Internet.

Zurzeit kommt dieses Betreuungsmodell bei der ersten Zielgruppe des Begleitplans (unter 30jährige, gestaffelt nach Dauer der Arbeitslosigkeit und Prioritäten des ONEM) zum Einsatz und wird dabei weiter verfeinert, um als Basis-Betreuungsmodell auch für andere Zielgruppen verwendet werden zu können.

So wurden im Jahr 2004 (ab Juli) insgesamt 982 Personen ermittelt, die zur Zielgruppe des Begleitplans gehören. Davon sind 844 pro-aktiv vom Arbeitsamt als potentielle Kandidaten ermittelt worden (waren noch nicht zu den Kontrollgesprächen des ONEM vorgeladen worden) und 138 Personen wurden auf Meldung des ONEM hin in die Betreuung aufgenommen. Fast die Hälfte davon (473 Personen) war aber noch vor der ersten Kontaktaufnahme wieder ausgetragen worden (wegen Arbeitsaufnahme, Krankheit, Umzug, ...).

Von den übrigbleibenden haben 381 Personen an einem TIAK-Tag teilgenommen (im Prinzip innerhalb des ersten Monats). Insgesamt wurden 56 Treffpunkt-Interaktiv-Tage (39 in Eupen und 17 in Sankt Vith) organisiert. 290 Personen sind zu einem nachfolgenden Profiling-Gespräch (innerhalb eines weiteren Monats) erschienen und 273 Personen haben eine Eingliederungsvertrag abgeschlossen. 179 Personen sind innerhalb dieses Zeitraums zu weiteren Folgegesprächen erschienen.

Im Eingliederungsvertrag werden die Verpflichtungen der Beteiligten festgehalten. Mit 176 Nennungen bekundeten die meisten Arbeitssuchenden die Bereitschaft zur aktiven Stellensuche. An zweiter Stelle mit 70 Nennungen wünschten die Arbeitssuchenden die Teilnahme an Qualifizierungs-, Integrations- oder betrieblichen Trainingsmaßnahmen. An dritter Stelle mit 30 Nennungen haben Arbeitssuchende den Bedarf einer zusätzlichen Beratung und Betreuung angemeldet. Im Gegenzug verpflichtet sich das Arbeitsamt, entsprechende Unterstützung zu gewährleisten bzw. den Zugang zu gewissen Dienstleistungen zu gewähren.

Profil NBK-Publikum	ADG - Publikum	ONEM - Publikum	Gesamt	Teilnehmer TIAK-Tag	Arbeitslose 30/6/04
Arbeitssuchende	844	138	982	381	1.997
Männer	50%	40%	49%	46%	44%
Frauen	50%	60%	51%	54%	56%
< 25 Jahre	93%	93%	93%	90%	21%
25 - 29 Jahre	7%	7%	7%	10%	11%
< 6 Monate	81%	7%	71%	65%	37%
6-12 Monate	16%	11%	16%	18%	21%
1 - 2 Jahre	2%	33%	7%	9%	19%
> 2 Jahre	0%	49%	7%	9%	24%
Primarschule	6%	13%	7%	8%	24%
Lehre	8%	7%	8%	8%	8%
Mittlere Reife	25%	43%	27%	27%	22%
Abitur	39%	33%	38%	41%	17%
Graduat/Uni	21%	3%	19%	14%	5%
Auslandsstudium	2%	1%	2%	2%	24%

Obenstehende Tabelle verdeutlicht das Profil der vom Begleitplan betroffenen Personen (sowohl der pro-aktiv vom ADG als auch die von der ONEM zu Kontrollgesprächen vorgeladenen) und ermöglicht den Vergleich mit dem Profil derjenigen, die tatsächlich das Betreuungsangebot wahrgenommen haben (zumindest zum TIAK-Tag erschienen sind) und dem Durchschnittsprofil aller Arbeitslosen (Stand 30. Juni 2004).

Von den in 2004 ermittelten Personen konnten für 163 Personen die Eingliederungspläne aus folgenden Gründen endgültig abgeschlossen werden :

- ununterbrochene Arbeit von mindestens 3 Monaten nach Austragungsdatum;
- ununterbrochen 6 Monate ausgetragen;
- außerhalb der Deutschsprachigen Gemeinschaft verzogen.

2004	Arbeit	Unbekannt	Verzogen	Total
Alle	156	0	7	163
ONEM	6	0	1	7

c) ÖSHZ-Publikum

2002 wurde mit den ÖSHZ ein Kooperationsabkommen abgeschlossen, das insbesondere eine unbefristete Eintragung der Bezieher/innen des Eingliederungseinkommens auf Anfrage des ÖSHZ ermöglicht und das eine gemeinsame Betreuung dieser Personen durch die Sozialarbeiter/innen des ÖSHZ und Arbeitsberater/innen des Arbeitsamtes vorsieht.

eingetragene Minimex-Empf.	Männer	Frauen	Gesamt
2000	17	19	36
2001	38	40	78
2002	71	70	142
2003	99	109	208
2004	95	90	185

Durch dieses Abkommen ist die Zahl der als Arbeitssuchende eingetragenen Personen deutlich gestiegen, wie die nebenstehenden Jahresdurchschnittszahlen beweisen.

Im Jahr 2004 wurden 178 Personen in dieser Zielgruppe ermittelt (wovon 155 Leistungen eines deutschsprachigen ÖSHZ bezogen). Hinzu kamen 235 Personen, deren Betreuung bereits in den Vorjahren begonnen hatte, so

dass das Zielpublikum in 2004 aus 413 Personen bestand. Hiervon haben 103 an einer Ausbildungs- oder Integrationsmaßnahme teilgenommen (KAP, CAJ, Selfpro u.a.).

Eigens für dieses Publikum wurde die sogenannte "Sprint"-Maßnahme entwickelt und durchgeführt, an der 10 Personen teilgenommen haben (s.o. unter "Trainingsmaßnahmen").

Am Jahresende waren 202 Personen noch in Begleitung, während für 211 Personen die Betreuung bis Ende 2004 abgeschlossen wurde. Gründe hierfür waren eine Arbeitsaufnahme (49 Personen), die Aufnahme einer Ausbildung (10 Personen), die Zulassung zum Bezug von Arbeitslosengeld (40 Personen) und sonstige Austragungen (68 Personen), um nur die wichtigsten Kategorien zu nennen.

Insgesamt über die 3 Jahre der Zusammenarbeit gesehen, konnte eine durchschnittliche Vermittlungsquote von 26% verzeichnet werden. 6% nahmen erneut eine Ausbildung auf und 38% sind aus diversen Gründen als Arbeitssuchende gestrichen worden. Ein Drittel der Betreuten ist weiterhin erwerbslos.

d) Projekt 45+ (Midchall)

Im Rahmen der EQUAL-Initiative der EU ist von 2002 bis 2004 in der DG unter Federführung des Arbeitsamtes ein Projekt zur Förderung der Beschäftigung älterer Personen durchgeführt worden.

In Partnerschaft mit dem WSR, der Frauenliga, ibis acam, der VHS, der KAP und der DPB wurde ein umfassendes Projekt konzipiert. Auf Basis der zu Beginn durchgeführten empirischen Studien zu den Problemlagen der älteren Arbeitssuchenden und zur Einstellung hiesiger Betriebe zum Thema Beschäftigung von älteren Personen wurde zum Einen eine auf die verschiedenen Zielgruppen abgestimmte Sensibilisierungskampagne konzipiert und zum anderen bedarfsgerechte Instrumente und Methoden ausgearbeitet (u.a. das Profilinginstrument, s. Tätigkeitsbericht 2003).

Dies führte dann zu einem individuell kombinierbaren Angebot für ältere Erwerbslose bestehend aus Einzelprofiling und -betreuung, Kompetenzbilanzierung (für Frauen), Beratung, modulare Qualifikationsangebote und einer Integrationsmaßnahme. Gleichzeitig führte die VHS ein Pilotprojekt zum Kompetenztransfer von älteren auf jüngere Mitarbeiter/innen in Betrieben durch.

Das Arbeitsamt hat ab Mitte 2003 rund 200 Personen über 45 Jahren mit dem Profiling-Verfahren konfrontiert. Auf Basis des jeweiligen Ergebnisses wurde eine Vereinbarung zum weiteren Betreuungsverlauf getroffen und - in Abstimmung mit den Partnerorganisationen - umgesetzt.

Zur Bewertung des Vermittlungserfolges des Projektes haben wir versucht, die Ergebnisse des Midchall-Publikums mit denen einer Kontrollgruppe (die 43-44-jährigen Arbeitsuchenden) zu vergleichen, die nicht in dieser Form systematisch betreut worden ist (wohlwissend, dass beide Gruppen aufgrund unterschiedlicher Merkmale nicht wirklich hundertprozentig vergleichbar sind).

Die Vermittlungsquote des Midchall-Publikums (45-49-jährige) liegt mit 30% (nach einem Jahr) relativ deutlich über derjenigen der Kontrollgruppe (21%). Der Anteil der Personen, die einer Ausbildung gefolgt sind, liegt beim Midchall-Publikum deutlich höher (11% waren in Ausbildung nach 7 Monaten, 6% nach 12 Monaten) als in der Kontrollgruppe (2 bzw. 1%). Dies zeigt, dass es einer Einzelbetreuung bedarf, um diese Personen zur erneuten Aufnahme einer Qualifizierung zu motivieren.

Insgesamt liegt also die sogenannte Integrationsquote nach einem Jahr bei 36% (22% in der Kontrollgruppe), während 49% weiter arbeitslos sind (57% in der Kontrollgruppe).

Darüber hinaus hat eine Person (von 200) in dieser Periode eine Freistellung aus Altersgründen erhalten und 31 Personen (16%) sind aus der Arbeitsuchendenkartei gestrichen worden. Dies ist in etwa 1/3 der Fälle aus Krankheitsgründen erfolgt, ein weiteres Drittel ist nicht mehr zur Stempelkontrolle erschienen (hat also möglicherweise auch Arbeit gefunden) und ein Drittel ist aus diversen anderen Gründen gestrichen worden.

	45+ nach 1 Jahr			Kontrollgruppe nach 1 Jahr			Differenz gesamt
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	
Vermittlungen	37%	24%	30%	17%	24%	21%	+9%
Ausbildung	6%	6%	6%	0%	2%	1%	+5%
Gesamt Integriert	43%	30%	36%	17%	26%	22%	+14%
Arbeitslos	44%	52%	49%	60%	56%	57%	-9%
Freistellungen	0%	1%	1%	0%	0%	0%	+1%
Streichungen	13%	18%	16%	24%	19%	21%	-5%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	0%

Bei diesem Vergleich mit der Kontrollgruppe ist allerdings auch zu berücksichtigen, dass das soziale Profil des Midchall-Publikums (Alter, Qualifikation, Dauer der Arbeitslosigkeit, Gesundheitliche Einschränkungen) unvorteilhafter als in der Kontrollgruppe war: Das Midchall Publikum war im Schnitt älter, geringer qualifiziert, länger arbeitslos und gesundheitlich eingeschränkter als die Kontrollgruppe.

Auffallend ist allerdings auch das unterschiedliche Resultat des Projektes für Männer und Frauen, wie eine nach Geschlechtern getrennte Darstellung der Verbleibsanalyse nach einem Jahr zeigt. Insgesamt ist das Resultat in punkto Vermittlung deutlich günstiger bei den Männern (37%) als bei den Frauen (24%). Der Anteil derer, die nach einem Jahr in Ausbildung sind, ist bei beiden Geschlechtern dagegen gleich hoch. Der Anteil der immer noch Arbeitslosen ist ebenfalls bei den Frauen deutlich höher als bei den Männern.

Eine ausführlichere Analyse der Projektergebnisse, auch qualitativer Art, wurde Ende 2004 der Öffentlichkeit vorgestellt und kann auf Wunsch zur Verfügung gestellt werden.

e) Sozialökonomie

Ursprünglich wurde mit der Schaffung dieser Dienstleistung im Jahr 2002 das Ziel der Schaffung und Besetzung von Aufnahme- und Arbeitsplätzen für schwervermittelbare Personen in einem geschützten Rahmen als Übergang zum regulären Arbeitsmarkt verfolgt. Da die Aufnahmefähigkeit der im Bereich der Sozialökonomie tätigen Organisationen aber sehr begrenzt ist, hat sich die Tätigkeit mittlerweile zunehmend auf die Betreuung von Schwervermittelbaren und deren Integration in den 1. Arbeitsmarkt ausgerichtet.

Der Arbeitsberater Sozialökonomie ist zurzeit verantwortlich für :

- Den Aufbau und die Weiterentwicklung eines Netzwerkes von Betrieben und Organisationen, die im Bereich der Sozialökonomie tätig sind oder werden wollen,
- Empfang / Profiling von schwer- oder schwerstvermittelbaren Arbeitsuchenden,
- Betreuung der Personen unter BÜP-Vertrag,
- Rekrutierung von Teilnehmern für die Projekte MUT, CAJ und SELFPRO und deren Betreuung,
- Integration von schwervermittelbaren Arbeitsuchenden in den 1. oder 2. Arbeitsmarkt.

Dabei arbeitet er zusammen mit den Stellenvermittlern des Arbeitsamtes, den ÖSHZ und der Dienststelle für Personen mit Behinderung.

Der Arbeitsberater hat außerdem dazu beigetragen, dass die Auslastung der betreuten Projekte eine positive Entwicklung erfahren hat.

Betreuungs- und Vermittlungsaktivitäten	2002		2003		2004	
	Personen	Beratungen	Personen	Beratungen	Personen	Beratungen
Nationaler Begleitplan / ÖSHZ	22	48	84	317	97	437
NBK – Plan	-	-	-	-	48	121
Sonstige betreute Personen			31	53	43	65
Betreuung BÜP			10		6	
Vermittlungen 1. Arbeitsmarkt	3		10		15	
Vermittlungen 2. Arbeitsmarkt	2		5		8	
Praktikumsvermittlung			11		17	
Vermittlung in Projekte, davon			10		43	
MUT	-	-	3		22	
SELFPRO	-	-	5		9	
CAJ	-	-	2		12	

2003 wurde ein Fragenbogen hinsichtlich der Zusammenarbeit und des Beratungsbedarfes für Betriebe und Organisationen des Arbeitskreises Sozialökonomie (AKSÖ) entwickelt. 22 von 26 potentiell betroffenen Betrieben und Organisationen nahmen an der Befragung teil. Auf Grund der Ergebnisse wurde :

- eine Stelle geschaffen für den Beratungsbedarf der AKSÖ – Mitglieder;
- ein Netzwerk geschaffen mit derzeit 15 Mitgliedern.

2004 führte der Dienst das Projekt zum Erwerb des Führerscheins B für jugendliche Arbeitsuchende zur Verbesserung der Mobilität und Chancen am Arbeitsmarkt durch.

Hierzu wurden 52 Bewerbungen geprüft. 22 Arbeitsuchende (11 weibliche und 11 männliche Arbeitsuchende) nahmen an der Ausbildung mit folgendem Ergebnis teil :

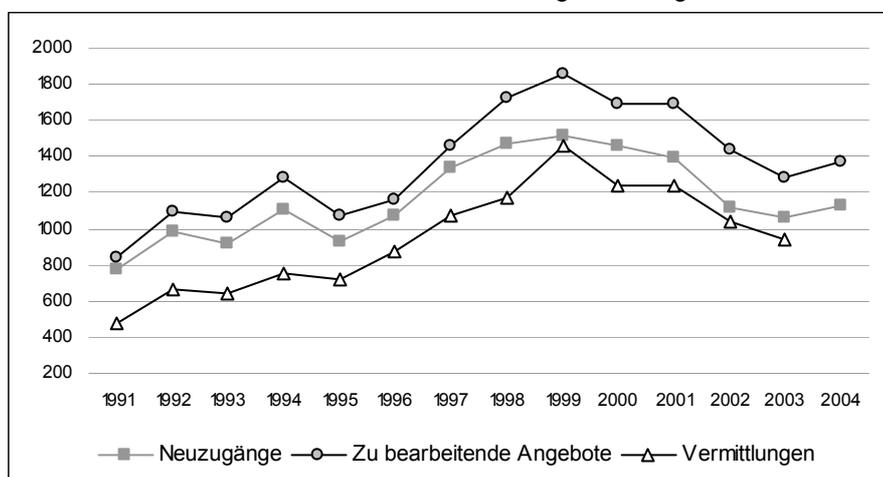
- 20 Teilnehmer/-innen erhielten die Fahrlizenz;
- 19 Teilnehmer/-innen besitzen heute den Führerschein;
- 1 Teilnehmer muss noch die Fahrprüfung absolvieren;
- 10 Teilnehmer/-innen fanden einen Arbeitsplatz.

2.2. Betriebe unterstützen

a) Stellenvermittlung

Aufgabe der Stellenvermittlung ist es, Arbeitgebern geeignete Kandidat(inn)en für deren offene Stellen anzubieten. Die Stellenvermittler/innen hinterfragen das gewünschte Profil, ermitteln die in Frage kommenden

Kandidaten in der Bewerberdatenbank und treffen eine Vorauswahl basierend auf persönlichen Vorabgesprächen mit den Bewerber/innen, bevor sie die tatsächlich in Frage kommenden Personen an den Arbeitgeber verweisen. Die Vermittler/innen können je nach Wunsch des Arbeitgebers die Suche auf die Nachbarregionen (auch grenzüberschreitend) oder die gesamte Wallonie ausdehnen und das Stellenangebot mit Hilfe des EURES-Netzes sogar europaweit verbreiten.



Aufgrund der Abschaffung der Stellenvermittlung beim FOREM wurde dort auch eine neue Software eingeführt (mit Namen "NOE"), die allein der Erfassung und Veröffentlichung von Stellenangeboten dient. Es wird darin - neben verschiedenen anderen Änderungen - z.B. nicht mehr registriert, ob diese Stelle besetzt wurde. Da das Arbeitsamt bis zum Zeitpunkt der Inbetriebnahme einer eigenen Software (voraussichtlich Juni 2005) noch auf die vorhandenen Mittel angewiesen ist, können für das Jahr 2004 keine mit den früheren Jahren vergleichbaren Daten und Auswertungen präsentiert werden. Insbesondere kann keine vergleichbare Stellenbesetzungsquote mehr errechnet werden.

Die vorhandenen Daten lassen dennoch einige vorsichtige Auswertungen zu. So weist die **Entwicklung** der beim Arbeitsamt eingegangenen Stellenangebote nach dem in den letzten Jahre erfolgten Einbruch in 2004 erstmals wieder einen Anstieg auf. 2004 sind dem Arbeitsamt 1.315 offene Stellen mitgeteilt worden. Davon entfallen allerdings 14% (186 Stellen) auf Angebote von Zeitarbeitsfirmen, die nunmehr die Möglichkeit haben, ihre Stellen auch über die neue internetbasierte Datenbank einzugeben und zu veröffentlichen. Zieht man diese Angebote ab, bleibt immer noch eine Steigerung um rund 6% im Vergleich zu 2003 ersichtlich: 1.129 Angebote wurden dem Arbeitsamt direkt mitgeteilt und von den Stellenvermittlern bearbeitet. Dieser Anstieg entfällt hauptsächlich auf den Dienstleistungssektor, während die Tendenz im herstellenden Sektor mit Ausnahme des Bau-fachs und des Fahrzeugbaus weiter fallend ist.

Rund 81% der Angebote entfallen auf Stellen des normalen **Wirtschaftskreises** (davon 6% IBU, 35% befristete und 59% unbefristete Stellen) und 17% auf BVA-Stellen, während die Zahl der Angebote "Konvention zum Ersten Arbeitsplatz" verschwindend gering geworden ist.

Die meisten der 2004 eingegangenen Stellenangebote kamen aus dem öffentlichen Dienst, dem Unterrichtswesen und den sonstigen Dienstleistungssektoren. Deutlich weniger Angebote als im Vorjahr kamen aus dem Handel und Horeca-Sektor.

Nach **Berufen** betrachtet stehen hier an erster Stelle das Unterrichtspersonal, Personal für administrative Tätigkeiten sowie Personal für personenbezogene und kollektive Dienstleistungen (Raumpflege, Familienhilfe, ...). Es folgen das Verkaufspersonal, Mechaniker, Fahrer und die Bau- und Baunebenberufe. Allerdings konnten nur die Angebote von 8 Monaten des Jahres 2004 ausgewertet werden, da auch hier die Umstellung der Software auf eine neue Berufsklassifizierung (ROME-Code) zu einer Unterbrechung der Serie und gelegentlichen Unsicherheiten in der Klassierung geführt hat.

Angebote nach Sektor	neue Angebote			Angebote nach Berufen (8 Monate)	Angebote	Anteil
	2004	2003	Entw.			
Öffentlicher Dienst	204	193	+5,7%	Unterrichtspersonal	159	19%
Unterrichtswesen	196	146	+34,2%	administrative Tätigkeiten	144	17%
Dienstleist. für Untern.	177	60	+195,0%	Dienstleistungspersonal	103	12%
Personenbez. Dienstleist.	174	75	+132,0%	Personal Distribution und Verkauf	77	9%
Sonstiges	107	29	+269,0%	Personal Mechanik, Elektrizität, ...	75	9%
Sozialwesen	87	71	+22,5%	Personal Transport u. Logistik	47	5%
Handel	79	114	-30,7%	Personal Baufach	39	5%
Baufach	72	57	+26,3%	Handwerkspersonal	39	5%
Horeca	36	56	-35,7%	Personal Horeca	36	4%
Fahrzeugbau	24	20	+20,0%	Personal Sozial- u.	20	2%
Holzgewerbe	21	28	-25,0%	Beschäftigungsbereich		
Transport u. Kommunik.	21	31	-32,3%	Kaderpersonal admin., Info & Kommunik.	19	2%
Metallverarbeitung	20	26	-23,1%	Paramedizinische Berufe	16	2%
Gesundheitswesen	18	24	-25,0%	Industrietechniker	16	2%
Lebensmittelerzeugung	16	39	-59,0%	Industriepersonal (Kunststoff, Druck, Möbel. ...)	15	2%
Elektrik	16	23	-30,4%			

Nach geforderter **Ausbildung** betrachtet, so scheint gut die Hälfte der Angebote keine formale Qualifikation verlangt zu haben, was wesentlich mehr als in den Vorjahren ist². 8% der Angebote richteten sich explizit an Gesellen, 12% an Abiturienten und 25% an Hochschul- oder Universitätsabgänger.

² Hier werden allerdings 1.326 Stellenangebote (inkl. Interim und ABM-Stellen) ausgewertet, und nicht wie in den Vorjahren nur die Stellen des normalen Wirtschaftskreises. Die neue Software verlangt im übrigen nicht systematisch die Angabe einer Diplomanforderung. Auch der Auswertungsmodus ist leicht verändert, so dass diese Zahlen mit Vorsicht interpretiert werden müssen.

Zwar konnte 2004 keine absolute Stellenbesetzungsquote (und auch keine Laufzeit der Stellenangebote) ermittelt werden, aber es ist manuell für jedes Angebot nach durchschnittlich 20 und 60 Tagen Laufzeit überprüft worden, ob das Angebot besetzt oder vom Arbeitgeber zurückgezogen wurde (d.h. entweder annulliert oder auf anderem Wege besetzt wurde) und ob Personen vorgestellt wurden oder nicht. Diese Prüfung führte zu folgendem Ergebnis:

Von den 1.326 ausgewerteten Stellen konnten nach durchschnittlich 20 Tagen 44% als abgeschlossen betrachtet werden (besetzt oder annulliert) und nach durchschnittlich 60 Tagen waren 72% der Angebote abgeschlossen. Für weitere 10% aller Angebote sind Personen vorgeschlagen worden (die aber nicht oder noch nicht eingestellt wurden) und für 18% der Stellenangebote konnte noch kein in Frage kommender Kandidat vorgeschlagen werden. Da die Interim-Angebote nur zur Veröffentlichung bearbeitet werden, erklärt sich jedoch diese Zahl.

Auswertung Stellenangebote	nach Ø 20 Tagen		nach Ø 60 Tagen	
	Anzahl Stellen		Anzahl Stellen	
besetzt	412	31%	594	45%
passiv	171	13%	364	27%
Person(en) vorgestellt	252	19%	131	10%
noch niemand vorgestellt	491	37%	237	18%

Außerdem hat die Möglichkeit der Einsicht in die Stellenangebote über Internet die Arbeit der Stellenvermittlung ab 2004 grundlegend geändert. Etwa 90% der Stellenangebote sind "offen", d.h. dass der Arbeitgeber seine Kontaktangaben mit der offenen Stelle im Internet veröffentlicht. Das führt zu direkten Kontakten zwischen Arbeitsuchenden und Arbeitgebern, die nicht mehr vom Arbeitsamt erfasst werden können. Die Anzahl der Besuche auf der Stellenangebotseite des Arbeitsamtes wird durch den Provider mit etwa 1.500-2.000 pro Monat beziffert. Ende 2004 erhielten über 250 Personen wöchentlich die Stellenangebotsliste per E-Mail.

Projekt JuBaS

Das ADG war als belgischer Partner am Austauschprojekt JuBaS (Benachteiligte Jugendliche als Systembauer) beteiligt, bei dem 16 Jugendliche aus Eisenhüttenstadt Gelegenheit bekommen haben, ein zweimonatiges Praktikum (Sept. und Okt. 2003) in Betrieben der Deutschsprachigen Gemeinschaft zu absolvieren (Bereiche Metall und Innenausbau). Das Arbeitsamt war in diesem Rahmen mit der Vermittlung der Praktikumsstellen und der Betreuung der Jugendlichen vor Ort betraut. Nach Beendigung ihrer Ausbildung haben 3 der 16 Jugendlichen eine Arbeitsstelle in der DG gefunden. Die insgesamt sehr positive Bilanz des Projektes führt zu einer Neuauflage im Jahre 2005.

EURES

Der EURES-Berater unterstützt Arbeitgeber und Arbeitsuchende bei der grenzüberschreitenden Arbeitsuche, steht im Rahmen von Sprechtagen für Informationen und Tipps zur Verfügung und beteiligte sich in den letzten Jahre an der pro-aktiven Suche nach Arbeitskräften für hiesige Betriebe im In- und Ausland (Jobbörsen in Lüttich, Aachen, ...). Er steht zur Verfügung für aktualisierte Informationen zu Arbeitsbedingungen, Sozialgesetzgebung u.ä. in den EU-Ländern, bearbeitet die im EURES-Netzwerk veröffentlichten Stellenangebote und übernimmt verschiedene Aufgaben im Zusammenhang mit dem EURES-Lenkungsausschuss und einigen Arbeitsgruppen.

Aktivitäten EURES	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Eintragungen	47	34	34	41	111	82	103
Beratungen	471	282	486	436	507	581	652
Informationen zur Arbeitsuche	96	82	170	182	284	357	363
<i>grenzüberschreitend</i>	75	59	127	138	190	217	265
<i>transnational</i>	21	23	43	44	94	140	98
Sprechstunden im Ausland	4	2	5	6	7	6	5
Informationen zu Stellenangeboten	54	58	99	87	212	343	581
Betriebsbesuche im Ausland	0	1	5	0	1	1	1
Arbeitgeberkontakte	10	45	29	32	22	26	17
Auslandsaufenthalte	11	13	31	24	29	23	17

b) ABM und Ausländerbeschäftigung

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, während der ABM-Dienst in St. Vith mit den administrativen Tätigkeiten und der Auskunftserteilung betraut ist.

Für den ABM-Dienst spielen insbesondere folgende Maßnahmen 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 und der 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.

So wurden 2004 z.B. 311 Bescheinigungen für Rosetta-Publikum und 381 Bescheinigungen für ACTIVA-Publikum ausgestellt.

Was den Umfang der ABM-Beschäftigung in der Deutschsprachigen Gemeinschaft betrifft, so liegen uns die Zahlen des Ministeriums der DG vor. Hierbei handelt es sich um effektive Vollzeitäquivalente auf jährlicher Basis (d.h. eine Halbzzeitkraft, die ein halbes Jahr beschäftigt war, wird als 0,25 VZÄ gezählt).

ABM - Beschäftigte	2001	2002	2003	2004
BVA bei VoE und öffent. Dienste	214,28	243,74	241,83	238,90
BVA Unterrichtswesen	32,85	32,37	32,10	29,12
ACS lokale Behörden	196,22	205,54	215,66	219,94
Dekret 19/04/1994	5,54	2,83	0,57	-
BÜP/PTP	15,87	14,03	9,29	7,02
Summe	464,76	498,51	499,45	494,98

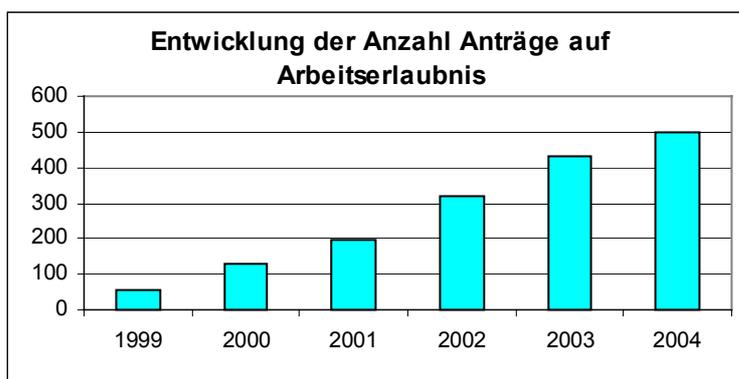
Quelle: Ministerium der DG

Was die effektive Inanspruchnahme des ACTIVA-Plans durch die hiesigen Betriebe anbelangt, liegen nur die Zahlen des ONEM vor. Diese beziehen sich also nur auf die Fälle, in denen das ONEM eine Entschädigung auszahlt (Einstellung von entschädigten Arbeitslosen). Dies betraf 2004 im Schnitt 130 "physische Einheiten" (d.h. Anzahl Auszahlungen pro Monat).

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, während das Arbeitsamt mit administrativen Aufgaben (Überprüfung der Anträge auf ihre Richtigkeit und Vollständigkeit) und mit der Informationserteilung an Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen über die bestehende Gesetzgebung betraut ist.

Außerdem wird im Falle der Anträge auf Erlaubnis B gegebenenfalls (d.h. auf Anfrage des Ministeriums) noch die Verfügbarkeit von hiesigen Arbeitskräften für die entsprechende Stelle überprüft.



Die Zahl der zu überprüfenden Anträge ist in den letzten Jahren drastisch gestiegen: waren es 1999 noch insgesamt nur 57 Anfragen, so waren es 2004 schon 500 Anträge. 172 dieser Anträge betrafen die Erlaubnis B und können somit mit einem entsprechenden Arbeitskräftemangel in der DG in Verbindung gebracht werden. Betroffen waren v.a. der Transportsektor (58% der Anfragen), die Fleischverarbeitung (13%), der Anhängerbau (9%) und der Horeca-Sektor (5%).

c) Beratung und Hilfestellung zu Beihilfen

Aufgabe der Betriebsberatung ist es, die Unternehmen in Bezug auf Einstellungs-, Beschäftigungs- und Ausbildungsbeihilfen zu informieren und zu beraten und sie bei der Erstellung der entsprechenden Anträge zu unterstützen. Darüber hinaus ist sie zuständig für die Abwicklung der Anträge auf 2 Arten von Ausbildungsbeihilfen, die in den Zuständigkeitsbereich der Deutschsprachigen Gemeinschaft fallen (s.u.).

Im Rahmen seiner Informationstätigkeit erstellt und aktualisiert der Betriebsberatungsdienst Informationsblätter zu den einzelnen staatlichen Beihilfen und Fördermaßnahmen und beteiligt sich an Informationsveranstaltungen für Arbeitgeber. So wurde z.B. am 23. März 2004 ein sehr erfolgreiches Arbeitgeberfrühstück zum Thema der ONSS-Reduzierungen für gewisse Zielgruppen durchgeführt.

Der Umfang und die stetig fortschreitende Entwicklung der Beratungstätigkeit wird aus der folgenden Tabelle deutlich. Die Schwerpunkte der Beratungen betreffen 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.

Beratungsgespräche	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Beratungen	566	604	798	736	820	947	1.007
Anzahl Betriebe	302	312	338	328	367	413	403
Anzahl Arbeitsuchende	65	87	80	101	128	172	238

d) Gewährung von Ausbildungsbeihilfen

Neben der Beratungstätigkeit ist das Arbeitsamt auch zuständig für die Gewährung, Bearbeitung und Auszahlung von Ausbildungsbeihilfen für Betriebe in Anwendung von Art. 5 des EEDG vom 12.6.1985 und des EWR vom 3.6.1993.

Während über Art.5 eher Weiterbildungen allgemeiner Art bezuschusst werden, werden über den EWR Ausbildungen im Rahmen der Einführung neuer Herstellungsprozesse, Technologien oder Arbeitsmethoden gefördert. In beiden Fällen müssen mindestens 5 Personen geschult werden. Das Arbeitsamt unterstützt den Betrieb bei der Antragstellung, gewährt pauschale Interventionen in den Lohnkosten der Ausbilder/innen und der Auszubildenden und kontrolliert die Durchführung.

Im Jahr 2004 sind insgesamt rund 173.000 € für derartige Weiterbildungen an 17 hiesige Betriebe verschiedener Sektoren und Größenordnungen ausgezahlt worden (2003 waren es rund 156.000 €). Oft erstrecken sich die Ausbildungen allerdings über mehr als ein Kalenderjahr. Insgesamt wurden (bzw. werden) diese 17 Ausbildungsdossiers mit rund 302.000 € bezuschusst und betreffen 932 Arbeitnehmer/innen und umfassen insgesamt 32.310 Ausbildungsstunden (insofern alle Ausbildungen wie vorgesehen durchgeführt werden). Somit entfallen im Durchschnitt 34,7 Ausbildungsstunden auf die betroffenen Arbeitnehmer und jede Stunde wird mit durchschnittlich 9,35 € bezuschusst. Die Spannweite der Ausbildungen (Anzahl Stunden und betroffenen Arbeitnehmer) variiert jedoch beträchtlich von Fall zu Fall.

e) Aus- und Weiterbildung für Arbeitnehmer/innen

Auch in den Berufsbildungszentren des Arbeitsamtes werden regelmäßig Weiterbildungen für Beschäftigte durchgeführt. So haben 2004 166 Arbeitnehmer/innen an diversen, zumeist maßgeschneiderten Kursen teilgenommen (s. S. 14). Außerdem wird das Selbstlernzentrum verstärkt von Arbeitnehmer/innen genutzt. Diese Weiterbildungen umfassten rund 5.500 Stunden. 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.

2.3. Informationsdienstleistungen

Zu den wesentlichen Aufgaben des Arbeitsamtes gehört auch die Erhöhung der Transparenz des Arbeitsmarktes. Ziel der Informationspolitik des Arbeitsamtes ist es, zu einem reibungsloseren Ausgleich zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt beizutragen und allen Akteuren die Möglichkeit zu geben, ihre Entscheidungen in bestmöglicher Kenntnis der Gegebenheiten zu treffen. Zu diesem Zweck werden

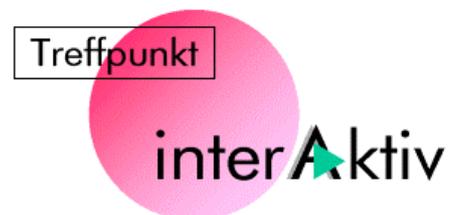
- Arbeitsuchende aktiv über offene Stellenangebote informiert (Aushang im ADG und in anderen öffentlichen Stellen, Veröffentlichung via Internet, Radio und KA3, über Mailings, ...);
- im Treffpunkt interAktiv den Arbeitsuchenden auch die materielle Möglichkeit geboten, sich zu dokumentieren, nach Stellen zu suchen und sich zu bewerben;
- Betriebe über die Beschäftigungsgesetzgebung, Beihilfen und andere Fördermaßnahmen informiert (s.S. 30);
- Informationen zu Ausbildung und Berufen aufbereitet, produziert und zur Verfügung gestellt, damit Jugendliche und Arbeitsuchende eine mit ihren Neigungen und Interessen in Einklang stehende Berufswahl treffen können, die aber auch den Gegebenheiten des Arbeitsmarkts Rechnung trägt;
- statistische Informationen zum Arbeitsmarkt der DG produziert, aufbereitet und veröffentlicht;
- spezifische Informationsanfragen von Personen und Institutionen bearbeitet.

Immer mehr Informationen und Dienstleistungen werden im Selbstbedienungsverfahren angeboten:

- 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 Möglichkeit der selbständigen Berufsinformation und Orientierung in Berufs- oder Studienfragen besteht im BIZ und via Internet (Berufsinformationsmappen des ADG auf www.dglive.be).
- Die Selbstlernzentren bieten sowohl Arbeitsuchenden als auch Beschäftigten die Möglichkeit, anhand von Selbstlernprogrammen verschiedene Sprachen, EDV-Anwendungen u.a. zu erlernen (s. S. 15).
- Seit der Einführung der neuen Stellenerfassungssoftware NOE in 2004 haben Arbeitgeber die Möglichkeit, ihre Stellenangebote direkt via Internet einzugeben. Auch die Arbeitsuchenden können sich direkt auf alle "offenen" Stellenangebote, d.h. bei denen sich der Arbeitgeber zu erkennen gibt (dies betrifft rund 90% aller Angebote), bewerben, ohne notwendigerweise die Stellenvermittler des Arbeitsamtes kontaktieren zu müssen.
- Informationen zum Stellenmarkt, zu den Dienstleistungen des Arbeitsamtes und zum Arbeitsmarkt in der DG können zurzeit noch unter www.dglive.be/arbeit abgerufen werden. Der eigene Site www.adg.be mit weiteren interaktiven Möglichkeiten befindet sich im Aufbau.

a) Der Treffpunkt interAktiv - TIAK

Im Treffpunkt interAktiv Eupen stehen den Arbeitsuchenden seit März 2001 verschiedene Hilfsmittel zur selbständigen Information über den Arbeitsmarkt, die Betriebswelt und offene Stellen zur Verfügung. 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 noch nicht im Süden der Gemeinschaft vorgesehen.



Die Mitarbeiterinnen des Treffpunkt interAktiv stehen 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. Arbeitsuchende, die spontan oder auf Anraten ihres Arbeitsberaters den Treffpunkt interAktiv nutzen, können dort auch eine individuelle Beratung in Anspruch nehmen für die Erstellung eines Lebenslaufs, für Ratschläge zur Bewerbung, usw. Neben vielen spontanen Anfragen haben in 2004 221 Personen diese Hilfestellung auf terminliche Absprache genutzt.

Seit seiner Eröffnung im Jahr 2000 erfreut sich die Selbstbedienungszone eines regen Zuspruchs.

Nutzung TIAK	2001	2002	2003	2004*
Kontakte TIAK	1.359	1.594	1.445	1.078

* geänderte Zählweise seit 2004 (standardisierte Erfassung der Einzelbesucher)

Seit 2004 wird auch die Häufigkeit und das Motiv der Besucher registriert: 65% der Kontakte sind einmalige Besucher, 13% kommen ein zweites Mal, 10% kommen 3-5 mal und die restlichen 10% können als regelmäßige Besucher bezeichnet werden.

Am häufigsten werden Informationen zu Stellenangebote eingeholt (64% der Besucher). Danach folgt die Inanspruchnahme von Vermittlungshilfen und Infrastruktur (Telefon, Kopierer) mit 24%, und 7% der Nennungen entfallen auf die Inanspruchnahme von persönlicher Beratung und Information (zu Stellenangeboten, Lebenslauf u.ä.).

Die Mitarbeiter/innen des TIAK führen (neben den auf S. 12 beschriebenen mehrtägigen Trainingsmaßnahmen) auch Animationen rund um die Themen Stellensuche und Berufswahl durch:

- Seit Mitte 2004 werden die sogenannten TIAK-Tage für die vom NBK-Begleitplan betroffenen Personen unter 30 Jahren durchgeführt, bei denen verschiedene Aspekte der Stellensuche angesprochen werden (Stichwort Selbstinformationsangebote, Chancenmatching, Jobmappe, Profiling, s.o.).
- In Zusammenarbeit mit der Berufsberatung wurde 2004 eine Schülerbefragung bezüglich der Erwartungshaltung zu Informationsangeboten zum Thema Berufsausbildung / Studium durchgeführt, um auf dieser Basis in Zukunft noch bedarfsgerechtere Informationsangebote organisieren zu können. Dabei wurden 899 Fragebögen ausgewertet und 3 Schüler-Workshops organisiert.
- Auf Anfrage werden auch Animationen in Schulen rund um die Themen Berufswahl, Arbeitsuche, Vorstellungsgespräch usw. durchgeführt (2004 im PDS und RSI).

b) Berufsinformationen und Berufswahlvorbereitung

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. Zu diesem Zweck produziert und/oder veröffentlicht das Arbeitsamt eine Reihe von Informationsmaterialien, organisiert Sensibilisierungs- und Informationsveranstaltungen und beteiligt sich an Gemeinschaftspublikationen in diesem Themenfeld (Bsp. "Über die Grenzen hinweg", "World Wide Weg").

• Berufsinformationszentren (BIZ)

Die beiden Berufsinformationszentren in Eupen (integriert im TIAK) und St.Vith (angesiedelt im Jugendinformationszentrum - JIZ) bieten zahlreiche berufswahlvorbereitende und berufskundlichen Informationsmaterialien an. Sie stehen sowohl allen Ratsuchenden als auch den PMS-Zentren und Schulen zur Verfügung.

Sie richten 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 und des JIZ zur Verfügung. Die Selbstinformation kann mit eingehenderen Beratungsgespräche mit den zuständigen Fachberater/innen (Berufs- und Ausbildungsberater, Arbeitsberater/in, Psychologin usw.) verknüpft werden.

Das BIZ wurde 2004 von 128 Personen besucht (im Vorjahr 168 Personen).

	Arbeitsuchende	Arbeitnehmer	Schüler	In Gruppen	Andere	Gesamt
Eupen	44	1	18	6		69
St.Vith	16	5	38			59
Gesamt	60	6	56	6	0	128

Zur besseren Nutzung des BIZ wurden mehrere Broschüren bzw. Informationsleitfäden erstellt (BIZ-Wegweiser für Primarschüler bzw. Sekundarschüler, Fahrplan durchs BIZ für Sekundarschüler, Fahrplan durchs BIZ für Einzelbesucher). In diesem Zusammenhang ist auch die jährlich aktualisierte Broschüre "Berufliche Ausbildung für Schüler und Jugendliche in der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens" zu erwähnen.

- **Veranstaltungen**

Die BIZ-mobil-Wochen finden seit nunmehr 14 Jahren statt und werden gemeinsam durch die PMS-Zentren, die Jugendinformationszentren, das Arbeitsamt und die Bundesagentur für Arbeit organisiert. In Eupen steht das BIZ-Mobil den Schülern während 2 Wochen zur Verfügung, in St. Vith während einer Woche. 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. Im Jahr 2004 besuchten 896 Jugendliche das BIZ-mobil. Insbesondere in Eupen war der Zuspruch in diesem Jahr deutlich geringer als in den Vorjahren.

Besucher der Veranstaltungen	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
BIZ-mobil - Schulklassen	1.093	1.161	1.152	1.137	1.058	1.017	664
BIZ-mobil - Einzelbesucher	926	530	344	424	341	306	232
andere Veranstaltungen	0	0	0	18	80	380	351
Gesamt	2.019	1.691	1.496	1.579	1.479	1.703	1.247

Während der BIZ-Wochen findet auch jeweils in Eupen und St.Vith ein Infoabend für Jugendliche und ihre Eltern statt. 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. Außerdem stehen Gesprächspartner zu verschiedenen Themen rund um die Berufswahl zur Verfügung.

Teilnehmer/innen an den Infoabenden

	Jugendliche	Erwachsene	Gesamt
1998	92	89	181
1999	141	116	257
2000	103	102	205
2001	109	116	225
2002	97	113	210
2003	43	74	117
2004	66	53	119

Darüber hinaus werden aber im Laufe des Jahres noch andere Informationsversammlungen - meist auf Anfrage von Schulen - abgehalten, an denen 2004 weiter 351 Schüler teilgenommen haben.

- **Projekt "Erstellung und Aktualisierung der Berufsinformationsmappen"**

Das durch den ESF geförderte Projekt hat den Aufbau einer klaren und vollständigen, der Situation der Deutschsprachigen Gemeinschaft entsprechenden und regelmäßig aktualisierten Berufsinformation zum Ziel. 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.

Bis Ende 2004 wurden 50 Berufsinformationsmappen erstellt, die in allen Zweigstellen der drei PMS-Zentren, dem Infotreff, dem JIZ, dem TIAK, verschiedenen Schulen sowie auf Internet zu konsultieren sind. Bislang wurden die Berufe behandelt, die in der DG erlernt werden können. In einer zweiten Phase werden nun seit November 2004 auch die wichtigsten Berufe mit einer Ausübungsmöglichkeit in der DG beschrieben.

- **Projekt "Dokumentationsstelle Betriebe"**

Der Berufsberatungsdienst stellt immer wieder fest, dass sich viele Ratsuchenden über die Vielfältigkeit der Betriebslandschaft in der DG nicht bewusst sind. Sie beabsichtigt daher eine Dokumentationsstelle über Betriebe aufzubauen. Zu diesem Zweck hat die Berufsberatung 380 Betriebe in der Deutschsprachigen Gemeinschaft angeschrieben und um Dokumentation gebeten. 104 haben ihre Internetadresse und/oder E-Mail-Adresse mitgeteilt und 86 davon haben auch Broschüren oder Falblätter zukommen lassen. Dieses Informationsmaterial soll aufbereitet, ergänzt und den Arbeitssuchenden im Treffpunkt Interaktiv und im Jugendinformationszentrum St.Vith zur Verfügung gestellt werden.

c) Informationen zum Arbeitsmarkt

Um eine bedarfsgerechte Arbeitsmarktpolitik gestalten und durchführen zu können, benötigen alle Akteure (Regierung, Ministerium, Arbeitsamt, Ausbildungsträger, ...) aktuelle und zuverlässige Daten zur Entwicklung der sozioökonomischen Rahmenbedingungen in der DG, insbesondere im Bereich der Arbeitslosigkeit, Beschäftigung und wirtschaftlichen Entwicklung.

Zu diesem Zweck wertet der statistische Dienst eine Reihe von verfügbaren Daten aus, sowohl aus eigener Quelle (Umfang, Profil und Entwicklung der Arbeitslosigkeit, Entwicklung der Stellenangebote) als auch aus externer Quelle (ONEM, INS, ONSS, INASTI, BNB, ...). Im Rahmen des Möglichen werden diese Daten analysiert und der Öffentlichkeit bzw. allen Interessenten zur Verfügung gestellt.

So erscheint ein monatlicher Arbeitsmarktbericht zur Entwicklung der Arbeitslosigkeit in der DG und im Verbund mit der **ABEO** werden regelmäßig Statistiken zu arbeitsmarktrelevanten Bereichen veröffentlicht (Arbeitnehmer, Arbeitgeber, Selbständige, Demographie, Einkommen, Wirtschaft, ...). Die einzelnen Kapitel der "Sammelmappe Sozial- und Wirtschaftsstatistiken" werden je nach Verfügbarkeit der Daten aktualisiert und dem Verteilerkreis zugestellt bzw. sind auf dglive abrufbar.

Vielfach werden auch gezielte Informationsanfragen außenstehender Institutionen und Personen bearbeitet. Nicht zuletzt ist das Arbeitsamt vertreten in verschiedenen euregionalen, regionalen oder nationalen Gremien, (etwa im *Conseil supérieur de la statistique*), die sich der Arbeitsmarktbeobachtung annehmen.

Darüber hinaus ist es natürlich von höchstem Interesse, die Durchführung, Zielorientierung und Wirkung der Aktionen und Maßnahmen auf den Arbeitsmarkt zu messen. In diesen Kontext sind die jährlichen Untersuchungen zum Profil der Arbeitslosen (Stand 30.6.), die regelmäßigen Profil- und Verbleibanalysen zu den einzelnen Maßnahmen und Begleitplänen, die jährliche Auswertung der Schulabgängervermittlung, die Ermittlung des Fachkräftemangels u.ä. Untersuchungen zu setzen. In Zukunft soll dieser Bereich systematisiert und im Zuge einer zu entwickelnden Kosten-Leistungsrechnung auch auf die Effizienzuntersuchung ausgedehnt werden.

Gerade in diesem Bereich ist das Arbeitsamt bemüht, Entwicklungen und Untersuchungsmethoden auf nationaler und internationaler Ebene zu verfolgen, um sich das nötige Know-How in dieser komplexen Materie anzueignen.

In diesen Kontext passt auch die Beteiligung des ADG an einem Projekt verschiedener europäischer Arbeitsverwaltungen, initiiert durch das AMS Österreich, im Bereich des **Benchmarking** (Vergleich von Leistungsindikatoren und Austausch von guten Praktiken zwischen den einzelnen Arbeitsverwaltungen). Im Oktober 2004 fand in Wien die Abschlusskonferenz dieses Projektes statt. Ab 2005 ist eine Ausdehnung dieses Projektes auf alle interessierten europäischen Arbeitsverwaltungen geplant.

2.4. Sonstige Tätigkeiten

a) Hoheitliche Aufgaben

• **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 2004 sind 6 solcher Untersuchungen durchgeführt worden. Davon wurden 3 mit positivem und 3 mit negativem Gutachten an das Ministerium übermittelt.

• **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, d.h. überprüfen der An- und Abwesenheiten bei den Stempelkontrollen in den Gemeinden, klären und anpassen der Aktensituation, Bearbeiten der Ausschließungs-, Zulassungs- und Freistellungsbescheide vom LfA (ONEM); Bearbeiten der LBA-Listen im Hinblick auf die Freistellung der betroffenen Personen von der Arbeitsuche (fällt seit Oktober 2004 weg); 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.

Ausschlüsse DG	2003	2004
Eigenverschuldet		
- Sanktionen	54	55
- Verwarnungen	5	2
- Aufschub	5	2
Total	64	59
Admin. Sanktionen		
- Sanktionen	26	26
- Verwarnungen	25	13
- Aufschub	1	1
Total	52	40
wg. Dauer der Arbeitslosigkeit	37	24

In 2004 ist in 16 Fällen eine solche Mitteilung des Arbeitsamtes an das LfA ergangen. Fast immer (in 15 Fällen) handelte es sich um Personen, die einer oder mehreren Vorladungen keine Folge geleistet haben. Im gleichen Zeitraum hat das LfA 9 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.

Darüber hinaus kann das ONEM jedoch auch aus eigener Initiative Sanktionen bis hin zum Ausschluss vom Arbeitslosenversicherung verhängen. Die nebenstehenden Angaben zur Zahl der vom ONEM verhängten Sanktionen für Personen, die in der DG wohnhaft sind, entstammen dem jeweiligen

Tätigkeitsbericht des ONEM.

- **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/oder psychologischen Untersuchung zu unterziehen. 2004 sind 8 psychologische und 10 medizinische Untersuchungen durchgeführt worden.

b) Nationale und internationale Kontakte

Auf Ebene der internationalen Zusammenarbeit ist ein Ereignis besonders hervorzuheben: Im Oktober 2004 richtete das Arbeitsamt erstmalig die sogenannte 5-Länder-Konferenz der deutschsprachigen Arbeitsverwaltungen Europas (Deutschland, Österreich, Schweiz, Südtirol und DG) aus. Während 2 Tagen tauschten die leitenden Beamten der jeweiligen Arbeitsverwaltungen über Methoden, Erfahrungen und neue Entwicklungen aus. Drei Themen wurden dabei intensiver beleuchtet: 1. Vom Profiling zur Maßnahme: welche Zusammenhänge, welche Übergänge? 2. Neue Entwicklungen in den Arbeitgeberdienstleistungen und 3. Woran messen wir den Erfolg der Arbeitsverwaltungen?

Internationale Kontakte mit verschiedenen Organisationen gab es auch im Rahmen europäischer Projekte, insbesondere von JuBaS (mit Ostdeutschland), MidChall/45+ (Partnerschaft mit Nord-Pas-de-Calais), Muqarnas (Partner aus der Wallonie, verschiedenen Regionen Frankreichs und aus Portugal) und im Benchmarking-Projekt der europäischen Arbeitsverwaltungen (insbesondere mit Österreich, Deutschland, Schweden, Dänemark, den Niederlanden und der Schweiz).

Das Arbeitsamt war auch 2004 eingebunden in die Besuche verschiedener Botschafter (Deutschland, Frankreich, Schweden und Ungarn) in der DG.

Im Rahmen der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit sind Treffen mit den Kollegen aus Rheinland-Pfalz (Prüm, Trier, Bitburg), ein Besuch im Berufsbildungswerk Bitburg und der Besuch von Kurt Beck, Ministerpräsident von Rheinland-Pfalz, hervorzuheben. Außerdem fand ein Treffen mit den Verantwortlichen des Lagers Vogelsang statt, um über den Umgang mit der anstehenden Schließung zu beraten.

Die nationale Zusammenarbeit wurde durch zahlreiche Treffen des Kollegiums der leitenden Beamten der verschiedenen Arbeitsverwaltungen in 2004 erheblich intensiviert. In Ausführung der Nationalen Beschäftigungskonvention wurden darüber hinaus mehrere multilaterale Arbeitsgruppen geschaffen, die sich mit den konkreten Problemen der transregionalen Zusammenarbeit auseinandersetzen (in Bereichen wie Datenaustausch, einheitliche Kodierungen, sprachliche Barrieren, Austausch im Ausbildungswesen u.ä.).

Auf bilateraler Ebene sollte die Organisation einer Job-Börse mit dem FOREM in Lüttich (Oktober) und ein Besuch des VDAB in Tongeren (Dezember) erwähnt werden.

Auch das BBZ Eupen unterhielt regelmäßige Kontakte mit dem VDAB Tongeren. In ca. zweimonatigem Rhythmus wurde ausgetauscht über Bildungsangebote, Kurse, Testverfahren, Zertifizierung usw. Darüber hinaus haben während des Jahres 2004 regelmäßig Praktikant/innen und Ausbilder/innen an Kursen der

jeweiligen Partnerinstitution teilgenommen (Sprachkurse, neue deutsche Rechtschreibung, "klientgerecht telefonieren", Praktikum in der Übungsfirma des VDAB Tongeren).

Im April 2004 war das Arbeitsamt in den Besuch des damaligen föderalen Beschäftigungsministers Vandenbroucke in der DG eingebunden. Im Mai 2004 schließlich wurde in Eupen das Kooperationsabkommen zwischen dem ADG und Le FOREM im Beisein von Minister Courard und Jean-Pierre Méan, Generalverwalter des FOREM, unterzeichnet.

2. GESCHÄFTSFÜHRUNGSVERTRAG 2002-2004

Am 26. Mai 2004 zog der Verwaltungsrat des Arbeitsamtes im Beisein von Ministerpräsident K.-H. Lambertz Bilanz über die Durchführung des Geschäftsführungsvertrages 2002-2004. In diesem Vertrag, der für die Dauer einer Legislaturperiode abgeschlossen wird, werden die Aufgaben und Ziele des Arbeitsamtes, sowie die dafür erforderlichen Mittel zwischen der Regierung und dem Verwaltungsrat vereinbart.

URSPRUNG UND KONTEXT

Im Laufe des Jahres 2001 wurden diese Ziele auf der Grundlage einer Analyse des Arbeitsmarktes in der Deutschsprachigen Gemeinschaft sowie verschiedenen Rahmenbedingungen, die z.B. von der Europäischen Beschäftigungspolitik vorgegeben wurden, festgelegt.

Damals war vor allem das Thema "Fachkräftemangel" in aller Munde: die anhaltend positive Beschäftigungsentwicklung, steigende Auspendlerzahlen und der in 2001 erreichte Tiefstand der Arbeitslosigkeit in der DG gaben Anlass, sich stärker mit der Frage auseinander zu setzen, wie und wo zusätzliche Arbeitskräfte für die hiesigen Betriebe gefunden werden könnten. Daraus ergab sich ein Handlungsbedarf, der unter dem Ziel 1 (Erhöhung der Erwerbspersonenbeteiligung) definiert wurde. Die in diesem Rahmen durchgeführten Projekte zielten nicht zuletzt auch auf eine Optimierung der Vermittlungstätigkeit des Arbeitsamtes hin (s.u.).

Auch die zunehmende Feminisierung der Beschäftigung, der geringe Anteil der älteren Arbeitnehmer/innen und die demografische Entwicklung in der DG wurden ausführlich unter die Lupe genommen. In Kombination mit der damaligen Struktur der Arbeitslosigkeit (60% Frauen, 71% Niedrigqualifizierte, 43% zwischen 36 und 50 Jahre alt, 40% Langzeitarbeitslose) ergab sich die Notwendigkeit von Aktionen, die unter den Zielen 2 (Erhöhung der Aktivierungsquote), 3 (Intensivere Betreuung von spezifischen Zielgruppen) und 4 (Förderung des lebenslangen und lebensbegleitenden Lernens) zusammengefasst wurden. Diese Aktionen betreffen u.a. die gezielte Betreuung von Jugendlichen, von Minimex-Empfängern (in Zusammenarbeit mit den ÖSHZ) und von älteren Arbeitssuchenden. Weitere Schwerpunkte sind die Beschäftigungsförderung in der Sozialökonomie, die Einführung von Kompetenztests für Arbeitssuchende (Sprachen, EDV) und das Anbieten von entsprechenden Ausbildungen (u.a. auch im Selbstlernverfahren).

Auch die anderen Ziele reihen sich in diesen allgemeinen Kontext ein, wobei sie jedoch zum Teil die Verbesserung der internen Strukturen und Arbeitsabläufe vor Augen hatten, da eine effizientere und transparentere Verwaltung auch für die Dienstleistungen am Kunden direkte Vorteile mit sich bringt.

- | |
|--|
| <p>Ziel 1: Erhöhung der Erwerbspersonenbeteiligung
Ziel 2: Erhöhung der Aktivierungsquote
Ziel 3: Intensivere Betreuung von spezifischen Zielgruppen
Ziel 4: Förderung des lebenslangen und lebensbegleitenden Lernens
Ziel 5: Ausbau der Berufsberatung
Ziel 6: Abstimmung von Angebot und Nachfrage - Transparenz des Arbeitsmarktes
Ziel 7: Einführung eines leistungs- und ergebnisorientierten Managements
Ziel 8: Verbesserung der Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter/innen
Ziel 9: Verankerung des Gender Mainstreaming</p> |
|--|

BILANZ - EINIGE SCHWERPUNKTE

Unter dem Namen "PROFI" wurde im Arbeitsamt ein neues, EDV-unterstütztes Instrument zur **Profilierung** der Arbeitssuchenden entwickelt. Konkret ging es dabei um die Erstellung einer umfassenden individuellen Diagnose, die es erlaubt die Vermittelbarkeit einer arbeitssuchenden Person besser einschätzen zu können.

Vorteil für die Arbeitsberater ist dabei, dass ein Vielzahl von relevanten Faktoren (auch persönlicher und sozialer Art) systematischer erfasst werden und in die Beratung mit einfließen können. Dieses Instrument wurde in einem interdisziplinären Team entwickelt und erstmalig für das Zielpublikum der älteren Arbeitsuchenden eingesetzt. Unter dem Namen "45+" wurde ein von der EU gefördertes Projekt zur Verbesserung der Integration von älteren Arbeitsuchenden Arbeitsamt in Kooperation mit mehreren Partnern (WSR, VHS, Frauenliga, ibis acam, KAP, Dienststelle für Personen mit Behinderung) durchgeführt. Zu Beginn des Projekts wurden das psycho-soziale Profil des betroffenen Publikums und die Haltung der hiesigen Betriebe zur Einstellung von älteren Arbeitnehmer/innen untersucht. Aufbauend auf eine Sensibilisierungs- und Informationskampagne fanden dann die individuellen Profilerfassungsgespräche statt und anschließend wurde die Betreuungs- und Ausbildungsphase eingeleitet. Die Auswertung der Ergebnisse (s.o.) lässt auf einen spürbaren Mehrwert dieser Vorgehensweise für die Vermittlung der betroffenen Personen schließen. Ab Juli 2004 wurde schließlich ein systematischer Eingliederungsweg für den neuen Begleitplan für Arbeitslose (NBK) konzipiert und eingeführt, der sich nicht zuletzt auf die Erkenntnisse und erprobten Methoden aus 45+ stützt.

Im Bereich der **Vermittlung** hat das Arbeitsamt, auch im Hinblick auf den Arbeitskräftemangel in bestimmten Sektoren, eine pro-aktive Bewerbersuche betrieben: Durch eine verstärkte Vernetzung mit den benachbarten öffentlichen Arbeitsverwaltungen und die Durchführung von punktuellen Sonderaktionen zur Bewerbersuche soll sowohl auf struktureller wie auf punktueller Ebene der verfügbare Bewerberpool für den hiesigen Arbeitsmarkt besser erschlossen werden.

Auf belgischer Ebene ist das ADG mittlerweile als 4. Arbeitsverwaltung etabliert, was sich z.B. im Kooperationsabkommen zur interregionalen Mobilität oder in der Umsetzung des neuen Begleitplanes für Arbeitslose niedergeschlagen hat. Auf bilateraler Ebene ist ein Zusammenarbeitsabkommen mit dem flämischen VDAB abgeschlossen worden und ein ähnliches Abkommen mit dem FOREM wurde im Mai 2004 unterschrieben. Zur Suche von auswärtigen Arbeitskräften für schwer zu besetzende Stellenangebote hiesiger Betriebe sind gezielte Sonderaktionen durchgeführt worden (z.B. Jobbörsen in Lüttich und Aachen, Projekte mit Partnern in Ostdeutschland u.a.). Es stellt sich jedoch oftmals heraus, dass dabei nur sehr wenige konkrete Resultate, sprich neue Arbeitsverhältnisse, erzielt werden konnten, trotz zum Teil großem Aufwand.

Das Angebot der **Selbstlernzentren** in Eupen und St.Vith konnte in den vergangenen zwei Jahren deutlich erweitert werden. Seit 2002 kann neben den klassischen EDV-Selbstlernprogrammen ein Dactylo-Programm und in Zusammenarbeit mit der WIB ein Lernprogramm zur Vorbereitung auf den ECDL (Europäischer Computer Führerschein) angeboten werden. 2003 konnte auch ein umfassendes Sprachlernprogramm für Deutsch und Französisch installiert werden. Allen Nutzer/innen wird vor Lernbeginn der ELAO-Sprachtest angeboten, um das Lernprogramm auf dem passenden Niveau zu beginnen und um eine nicht nur subjektive Erfolgskontrolle zu ermöglichen. Die Besucherauslastung der Zentren konnte 2003 und 2004 jeweils um rund 50% erhöht werden. Seit Herbst 2004 ist die Nutzung der Selbstlernzentren auch abends möglich, so dass sie auch für Beschäftigte zunehmend interessant werden.

Im Bereich der **Berufsberatung** konnte zum einen in Kooperation mit der Dienststelle für Personen mit Behinderung ein spezifisches Beratungsangebot für Personen mit Behinderung aufgebaut werden. In der Tat hat eine gelungene berufliche Eingliederung für Personen mit einer Behinderung eine noch größere Bedeutung als für nicht-behinderte Menschen, da sie eine Teilnahme am gesellschaftlichen Leben sichert und eine wichtige Möglichkeit der Selbstverwirklichung bietet. Nunmehr steht allen Ratsuchenden eine Psychologin zur Verfügung, die auf ein umfassendes Fachwissen und spezifische Beratungsinstrumente für diesen Bereich zurückgreifen kann.

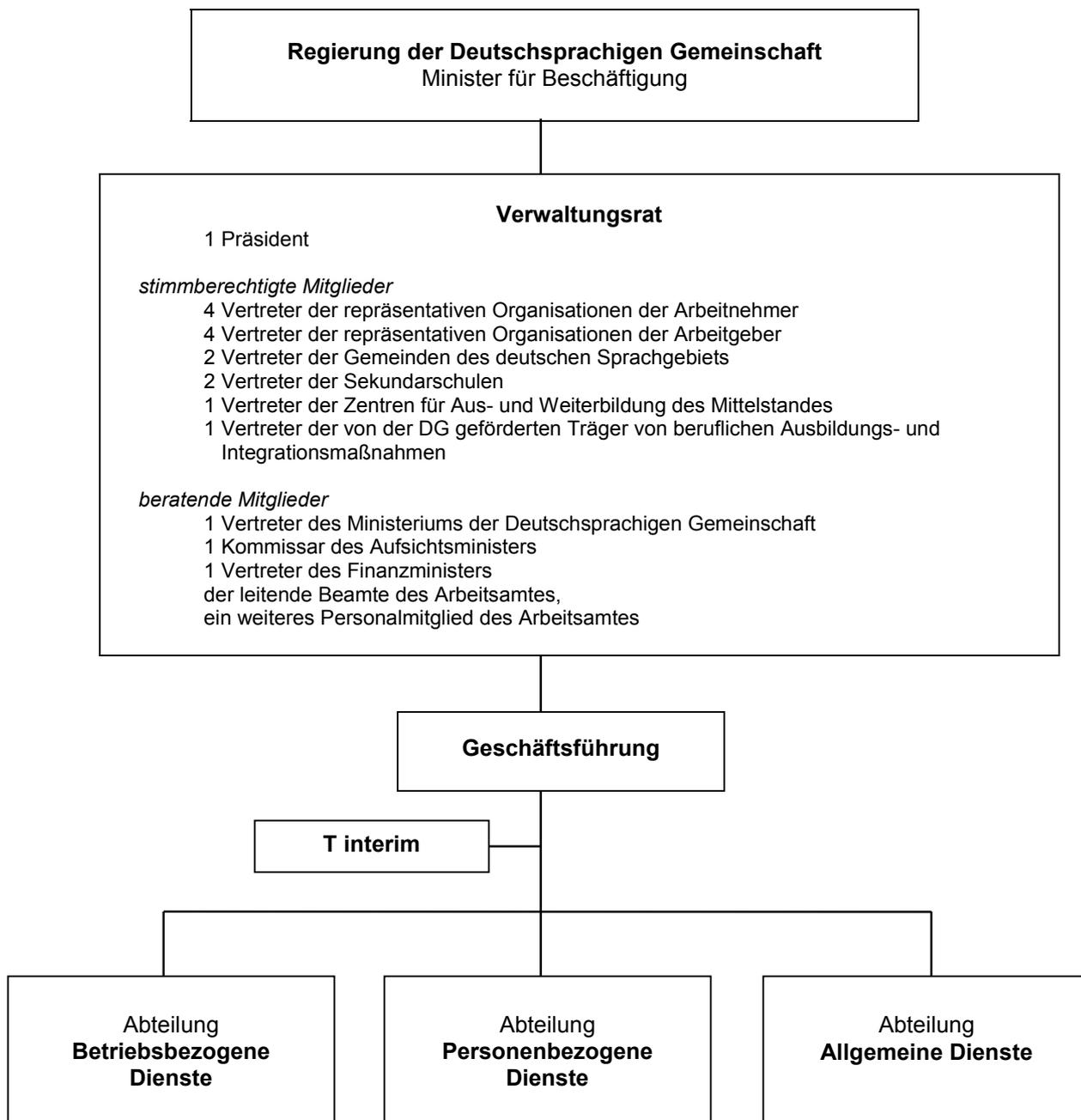
Mit den in den letzten beiden Jahren erstellten Berufsinformationsmappen des Arbeitsamtes können Jugendliche und Arbeitsuchende auf eine umfassende, auf die Gegebenheiten in der Deutschsprachigen Gemeinschaft angepasste Informationsquelle zurückgreifen: Zu jedem beschriebenen Beruf werden die Tätigkeiten, Anforderungen, Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten, Verdienstmöglichkeiten, die Arbeitsmarktsituation und sonstige Informationsquellen ausführlich beschrieben und erläutert.

In Bezug auf die **verwaltungsinternen Projekte** kann neben der Optimierung verschiedener Ablaufprozeduren der Aufbau einer Kosten-Leistungs-Rechnung und die Durchführung eines sogenannten "Gender Audits" hervorgehoben werden. Während die analytische Buchhaltung in Zukunft genauere Auswertungen zu den Kosten der Dienstleistungen und Maßnahmen des Arbeitsamtes im Verhältnis zum Nutzen für die Kunden erlauben soll, wurde mit dem Projekt "Gender Audit" (durchgeführt durch die VoE Flora aus Brüssel) ein wichtiger Schritt in Richtung Verbesserung der Chancengleichheit für Männer und Frauen eingeleitet. Es hat sich jedoch auch gezeigt, dass das Fehlen eines einheitlichen Leitbildes eine gewichtige Schwachstelle des Arbeitsamtes ist. In direkter Konsequenz aus dieser Erkenntnis wurde noch Ende 2004 ein Leitbild-Prozess eingeleitet. Mehrere durch Flora moderierte Arbeitsgruppen aus allen interessierten Personalmitgliedern haben sich seitdem mit den Zielen und Werten des Arbeitsamtes auseinander gesetzt, um das Leitbild zu definieren und konkrete Umsetzungsmöglichkeiten auszuloten. Dieser Prozess wird 2005 fortgesetzt.

3. ARBEITSAMT INTERN

a) Struktur

Das Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft wurde per Dekret des Rates der Deutschsprachigen Gemeinschaft zum 1. Januar 2000 als paragesellschaftliche 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.



b) Das Personal des Arbeitsamtes

Am 31.12.2004 standen insgesamt 88 Personen in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitsamt. Davon waren 7 Personen inaktiv (Schwangerschaft, Vollzeit-Laufbahnunterbrechung, langanhaltende Krankheit...). Von den 81 Personen im aktiven Dienst nahmen 29 Personen eine teilzeitige Laufbahnunterbrechung in Anspruch. Die restlichen 52 Personen waren vollzeitbeschäftigt. Dies entsprach zum Erhebungszeitpunkt 69,28 Vollzeiteinheiten.

Lediglich 10 Personen sind beamtet. Sämtliche anderen Personen sind in einem unbefristeten oder befristeten Arbeitsverhältnis. Allerdings hat der Verwaltungsrat des Arbeitsamtes bereits im April 2002 die Vakanzerklärung für 17 der 45 Planstellen beschlossen. Nachdem die Regierung 2003 die Offenerklärung der 17 Planstellen genehmigt hat, wurde 2004 ein entsprechendes Prüfungsverfahren mit dem Selor in die Wege geleitet. Im Mai 2004 sind schriftliche Prüfungen abgehalten worden, denen 2005 ein mündlicher Prüfungsdurchgang folgen wird.

Am 31.12.2004 arbeiteten von den 69,28 Vollzeiteinheiten :

- 17,08 im Geschäftsbereich "Allgemeine Dienste"
- 31,10 im Geschäftsbereich "Beschäftigung"
- 17,10 im Geschäftsbereich "Aus- und Weiterbildung"
- 4,00 im Geschäftsbereich "Berufsberatung"

Bezogen auf die Anzahl beschäftigter Personen stellen die weiblichen Mitarbeiter mit 68 % den größten Teil des Personals dar.

c) Der Haushalt 2004 des Arbeitsamtes

Zur Wahrnehmung seiner Aufgaben hat das Arbeitsamt im Jahre 2004 Ausgaben in Höhe von 5.075.548,12 € getätigt. Im Bereich der Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM), der seit 2001 zum größten Teil vom Ministerium verwaltet wird, sind in 2004 noch Ausgaben in Höhe von 64.068,66 € erfolgt.

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

Personalkosten	3.144.774,20 €
Funktionskosten	709.869,49 €
Finanzleistungen an Dritte	1.041.651,49 €
Investitionen	179.252,94 €
Gesamt	5.075.548,12 €



Die programmierten Einnahmen des Jahres 2004 beliefen sich auf insgesamt 5.248.220 € (ohne ABM). Der Einnahmenhaushalt gliedert sich folgendermaßen auf:

Dotation DG	3.544.878,00 €
Europäischer Sozialfonds	1.115.521,00 €
Europäische Programme	46.284,00 €
Föderalstaat	349.208,00 €
Anderes	192.329,00 €
Gesamt	5.248.220,00 €

