

**Angebot und Nachfrage auf dem
Arbeitsmarkt in der DG –
Bestandsaufnahme August 2017**

Einleitung

Wie ist die Lage zurzeit auf dem Arbeitsmarkt in Ostbelgien? Wie präsentiert sich die Nachfrage nach Arbeitskräften und wie sieht es mit dem Angebot an arbeitssuchenden Personen aus? Können Angebot und Nachfrage größtenteils in Einklang gebracht werden oder gibt es einen dauerhaften „Mismatch“, d.h. auf der einen Seite Stellenangebote, die strukturell aufgrund fehlender geeigneter Kandidaten nicht besetzt werden können und auf der anderen Seite Arbeitssuchende, die aufgrund ihres Profils dauerhaft nicht in Arbeit oder zumindest in beschäftigungsfördernde Maßnahmen vermittelt werden können? Und was müsste getan werden, um die Vermittlung zwischen Angebot und Nachfrage zu verbessern?

Das Arbeitsamt hat einen dekretalen Auftrag zur Arbeitsmarktforschung und –beratung und nimmt diesen zu vielen verschiedenen Gelegenheiten und in verschiedenster Form wahr. Nicht zuletzt vor dem Hintergrund, dass bis zum 1. Oktober die neuen Projektanträge für eine ESF-Förderung eingereicht werden müssen, stellte sich aber auch nochmals die Frage nach einer globaleren Analyse, um den Bedarf an Maßnahmen für den hiesigen Arbeitsmarkt zu definieren. Ausgangspunkt ist auch hier eine Analyse der aktuellen Entwicklung der **Arbeitslosigkeit**, wobei wir diesmal tiefer auf den Aspekt des **Berufswunsches** der eingetragenen Arbeitssuchenden eingegangen sind. Denn hier ergibt sich eine unmittelbare Anknüpfung zur Nachfrage nach Arbeitskräften in Form der **Stellenangebote**: welche Berufe wollen (und können) die Arbeitssuchenden ausüben und in welchen Berufen werden Mitarbeiter/innen gesucht? Daher werden im folgenden Teil die Stellenangebote unter dem Aspekt der „gefragten Berufe“ analysiert. Wenn es ein (strukturelles) Missverhältnis zwischen Angebot und Nachfrage gibt, stellt sich natürlich die Frage, welche **Maßnahmen** ergriffen werden können, um hier Abhilfe zu schaffen, zum einen auf Ebene der **Ausbildung** (entspricht das Angebot dem Bedarf?), zum anderen aber auch auf der Ebene des Abbaus **anderer Hemmnisse**, die eine Vermittlung in einen Job entgegenwirken.

Schließlich ergibt sich daraus – sowie aus den Erfahrungen der Betreuungs- und Ausbildungsdienste - eine Liste von Handlungsempfehlungen, die als Grundlage für eventuelle Projektträger dienen können, aber zum Teil sicherlich noch fundierter diskutiert und ausgearbeitet werden müssen.

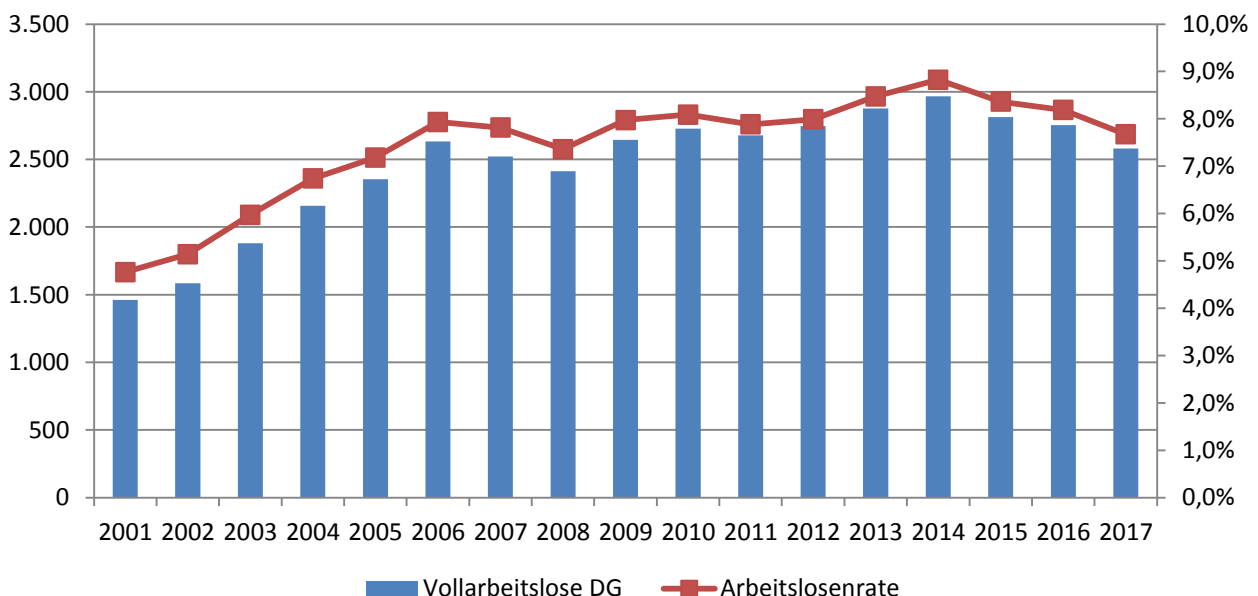
Diese Bestandsaufnahme erhebt nicht den Anspruch auf Vollständigkeit und sie enthält auch keine längerfristige Projektion zukünftiger Bedarfe auf strategischer Ebene (Auswirkungen der Digitalisierung, Entwicklung des Fachkräftebedarfs, ...). Ziel war es, auf einige Lücken in der derzeitigen Angebotspalette hinzuweisen, die es den Arbeitsberatern oft sehr schwer machen, mit den Arbeitssuchenden einen kohärenten und bedarfsgerechten individuellen Eingliederungsweg auszuarbeiten.

1. Arbeitslosigkeit

Die Deutschsprachige Gemeinschaft kennt zurzeit – im Frühjahr 2017 – eine sehr positive Entwicklung der Arbeitslosigkeit. Hier, wie auch in den anderen Regionen Belgiens, ist die Zahl der Arbeitslosen deutlich rückläufig. Die Arbeitslosenrate sank im April auf 7,3% - so niedrig wie zuletzt im Mai 2011.

Diese fallende Tendenz (jeweils im Vorjahresvergleich) hat Ende 2014 begonnen, in Flandern Mitte 2015. Ab 2015 kann der Rückgang nicht zuletzt auf einen restriktiveren Zugang zum Arbeitslosengeld bzw. die Begrenzung des Berufseingliederungsgeldes auf 3 Jahre zurückgeführt werden. Laut LfA ist Letzteres für mehr als die Hälfte des Rückgangs 2015 bei den entschädigten Arbeitslosen verantwortlich (vgl. *Rapport Annuel 2015* des LfA). Andererseits sind die Rückzugsmöglichkeiten der älteren Arbeitslosen vom Arbeitsmarkt weiter eingeschränkt worden, was wiederum zu einem Anstieg der Arbeitslosenzahl (und der aktiven Bevölkerung) geführt hat. Zugleich hat aber auch die Konjunktur angezogen, was sich in einem zwar relativ schwachen, aber kontinuierlichen Wirtschaftswachstum bemerkbar macht.

2016 sind die Arbeitslosenzahlen weiter gesunken, auch wenn der Rückgang in der DG (-2,1%) nicht ganz so stark war wie in den anderen Regionen. 2017 scheint sich nun der Rückgang wieder zu verstärken und führt zur niedrigsten Arbeitslosenrate seit 2008.

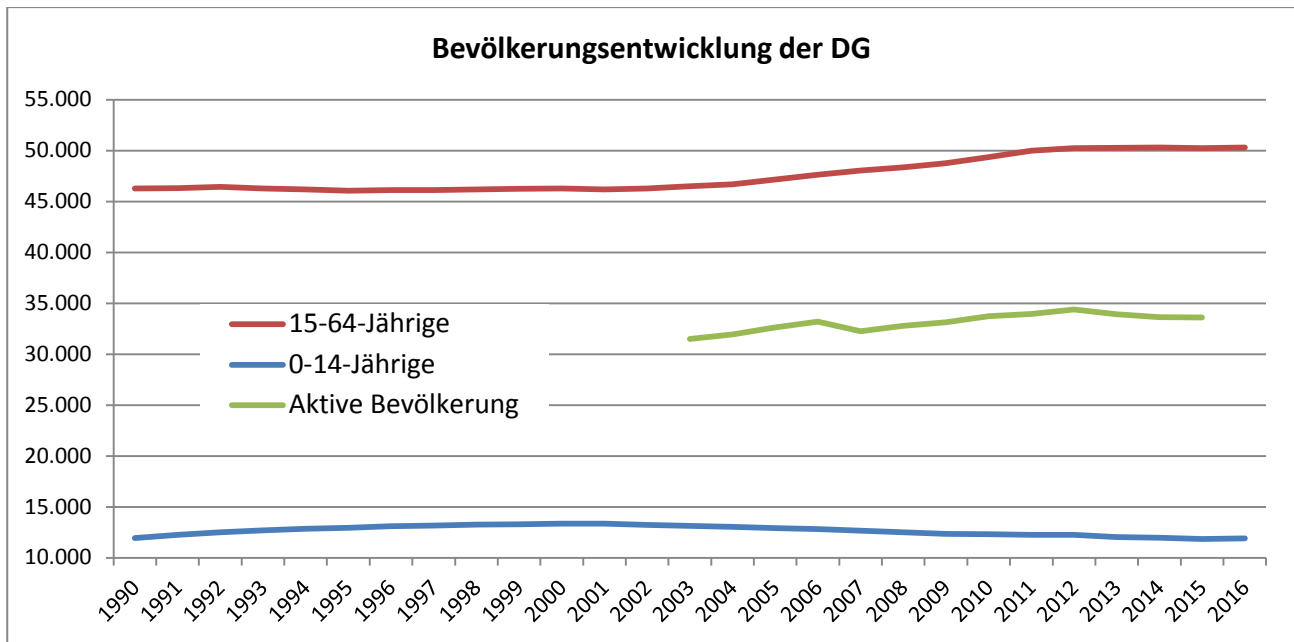


Dies führt uns zu einer weiteren Kerngröße der Arbeitsmarktes: die Aktive Bevölkerung.

Die Bevölkerung in der DG insgesamt wächst weiter an, aber der Zuwachs hat sich verlangsamt. Seit der Jahrtausendwende ist der natürliche Saldo deutlich gesunken, war immer wieder auch mal negativ. Die Zuwanderung, Hauptmotor des Bevölkerungszuwachses, ist seit einigen Jahren ebenfalls gesunken.

Bekannt ist, dass die Bevölkerung immer älter wird. Auch innerhalb der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (d.h. von 15 bis 64 Jahren) verschiebt sich der Altersschwerpunkt nach oben. Nach einem noch deutlichen Anstieg in den Jahren 2003-2011 stagniert die Erwerbsbevölkerung nunmehr seit einigen Jahren und in naher Zukunft dürfte sie sogar abnehmen (sinkende Nachwuchszahlen), was sich negativ auf das Arbeitskräfteangebot in Ostbelgien auswirkt. Auch bei der Aktiven Bevölkerung (also die Beschäftigten und

Arbeitsuchenden von 15-64 Jahren) zeigt sich seit 2013 eine leicht rückläufige Tendenz.

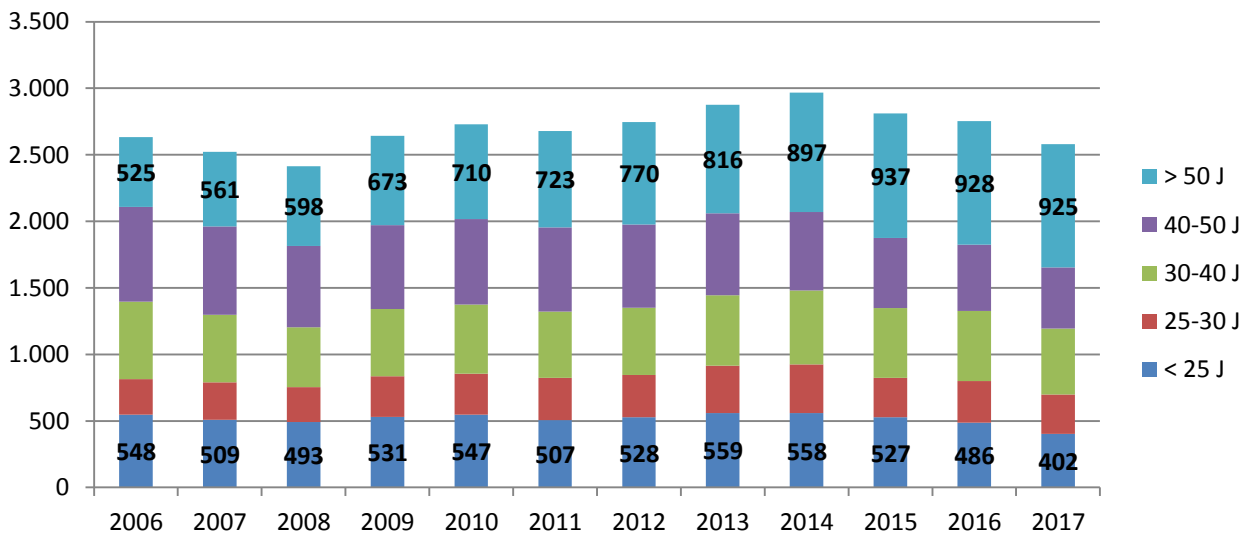


Das Arbeitskräftereservoir in Ostbelgien wird also nicht nur älter, sondern nimmt auch noch ab. Daher stellt sich immer drängender die Frage nach einer stärkeren Arbeitsmarktintegration der bislang „Inaktiven“ (oder nur teilzeit Beschäftigten) und nach vermehrten Anstrengungen, um die verbleibenden Arbeitslosen in Beschäftigung zu integrieren.

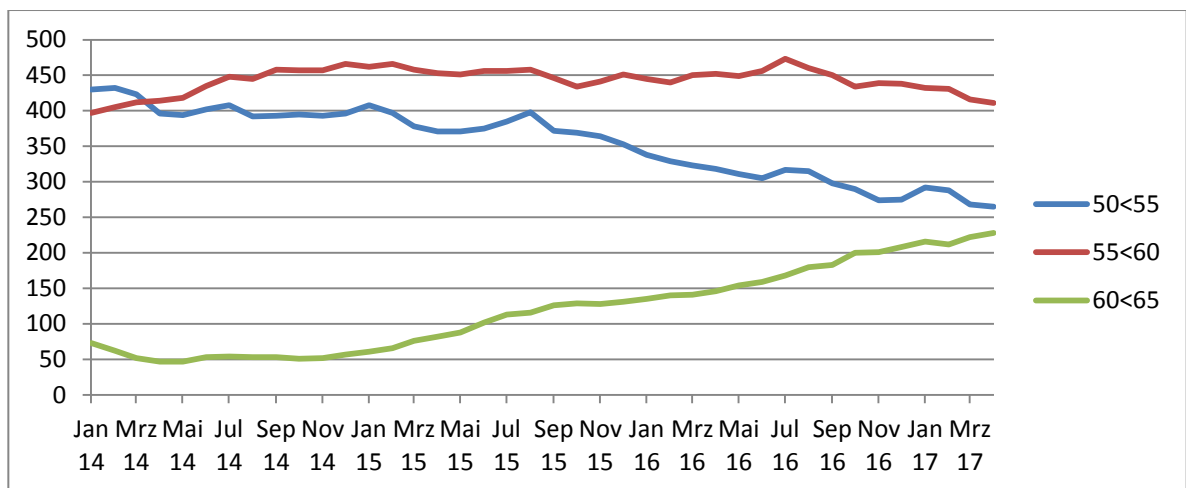
Altersstruktur (2017: Schnitt bis Mai)

Die Zahl der jugendlichen Arbeitslosen ist zurzeit (April 2017) so niedrig wie nie zuvor; ihr Anteil liegt mittlerweile unter 14%. Die beiden größten Untergruppen sind zum einen die Personen mit Abiturdiplom (39%) und zum anderen die Unterqualifizierten: immerhin rund 46% der Jugendlichen haben höchstens ein Primarschuldiplom oder die Mittlere Reife in der Tasche, gelten daher als Schulabbrecher und haben damit natürlich à priori eher schlechte Karten auf dem Arbeitsmarkt. Dennoch ist die Zahl der Langzeitarbeitslosen unter den Jugendlichen sehr gering: nur 17% der Jugendlichen zählen hierzu.

Aufgrund der demografischen Entwicklung, aber auch aufgrund von Gesetzesänderungen (Reduzierung der Frühpensionsmöglichkeiten, längere Verfügbarkeit für den Arbeitsmarkt) ist die Zahl und der Anteil der älteren Arbeitslosen in den letzten Jahren beständig angestiegen. Nach wie vor ist es aber auch für viele ältere Arbeitsuchende– insbesondere mit längerer Arbeitslosendauer - sehr schwierig einen neuen Job zu finden. Obwohl sich in der Gesellschaft zunehmend die Einsicht verbreitet, dass alle länger arbeiten müssen, sind ältere Arbeitslose weiterhin mit Vorurteilen seitens der Arbeitgeber konfrontiert. Andererseits sind die älteren Arbeitslosen in der Tat auch öfter als die jüngeren von gesundheitlichen Problemen betroffen und dadurch in der Vermittelbarkeit eingeschränkt. Zurzeit weisen 17% der über 50-jährigen Arbeitslosen eine vom Amtsarzt des Arbeitsamtes bescheinigte gesundheitliche Einschränkung von mehr als 16% auf.

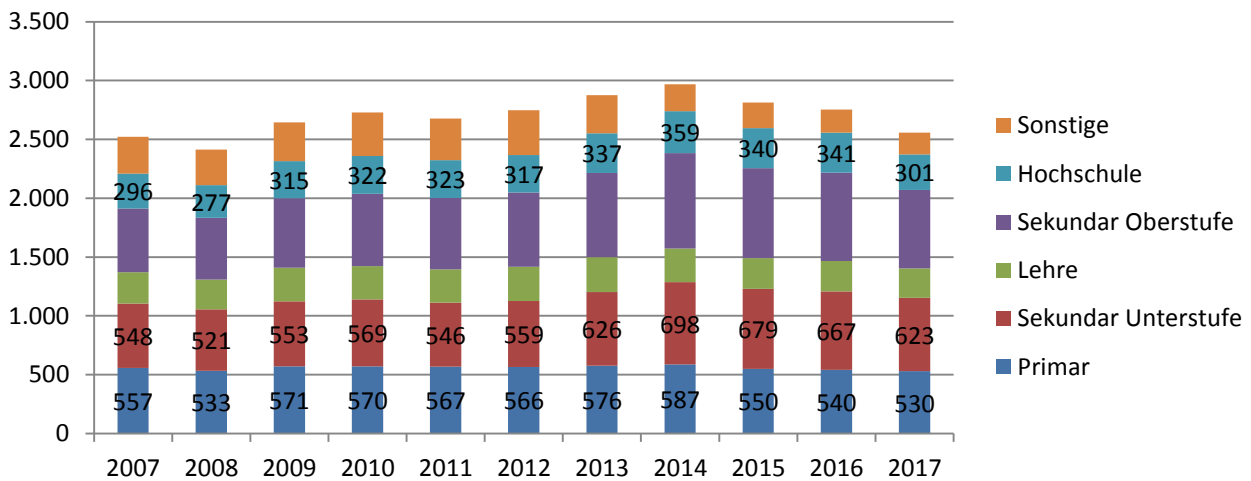


Bei den älteren Arbeitslosen, die rund 36% des Totals ausmachen, verlagert sich das Gewicht mittlerweile auf die über 55- bzw. über 60-jährigen, während die Zahl der 50-55jährigen schon länger rückläufig ist. Ab 55 Jahren handelt es sich auch vorwiegend um Langzeitarbeitslose über 2 Jahre: Insgesamt sind fast 500 Arbeitslose älter als 55 Jahre und länger als 2 Jahre arbeitslos.



Qualifikation

Die Zusammensetzung der Arbeitslosigkeit nach Qualifikationsniveau ist bemerkenswert stabil geblieben über die letzten zehn Jahre. Etwas erschwert wird der längerfristige Vergleich allerdings dadurch, dass in der DG seit Mitte 2013 ein Teil der „sonstigen Ausbildungen/Ausland“ dem Bereich Sekundarschulabschluss (Unter- oder Oberstufe) zugeordnet wird und hier also ein Bruch in der Zeitreihe entstanden ist. Vom Anstieg der Arbeitslosigkeit zwischen 2008 und 2014 waren alle Qualifikationsniveaus betroffen und auch vom Rückgang der Arbeitslosigkeit seit 2014 profitierten alle Niveaus in ähnlichem Maße.



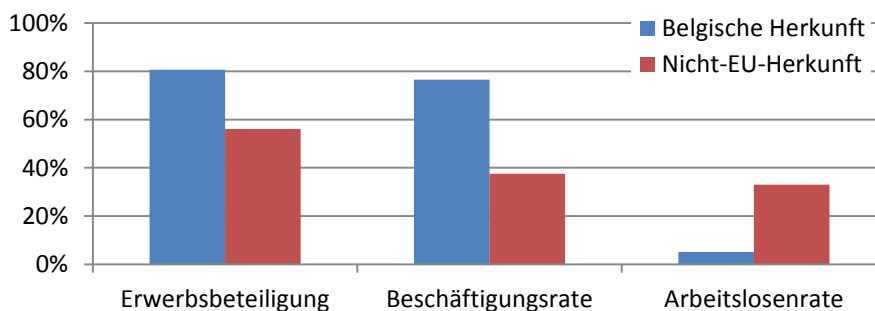
Auch die Zahl der Niedrigqualifizierten (worunter diejenigen mit höchstens Abschluss der Unterstufe der Sekundarschule verstanden werden) ist in diesem Zeitraum rückläufig gewesen. Nichtsdestotrotz bilden sie mit mehr als 50% den größten Anteil der Arbeitslosen und sind auch häufiger langzeitarbeitslos als besser qualifizierte Arbeitslose.

Migrationshintergrund

Ein zunehmender Anteil der Arbeitsuchenden in Ostbelgien hat einen Migrationshintergrund (im Sinne von: Herkunftsland außerhalb der EU, nicht-europäische Muttersprache, Arbeitsgenehmigung, ...). Fast jeder dritte Arbeitsuchende (32%) ist dieser Gruppe zuzuordnen und damit zumindest potentiell mit Schwierigkeiten bei der Arbeitsmarktintegration konfrontiert, sei es aus sprachlichen, kulturellen und/oder qualifikatorischen Gründen.

Mehr als die Hälfte dieser Personen (56%) ist darüber hinaus niedrigqualifiziert oder hat eine unbekannte/sonstige (zumeist in Belgien nicht anerkannte) Ausbildung. In punkto Alter sind sie schwerpunktmäßig im mittleren Bereich angesiedelt: 53% sind zwischen 30 und 50 Jahre alt. 32% sind über ein ÖSHZ beim Arbeitsamt eingetragen. Die Männer sind dabei mit 55% in der Mehrzahl.

Arbeitsmarktbeteiligung in der DG nach Herkunft
(Steunpunt WSE, 2012)



Eine Auswertung der verfügbaren administrativen Datenquellen durch den Steunpunt WSE¹ aus dem Jahr 2012 zeigt, dass die Arbeitsmarktsituation von Personen mit einer Nicht-EU-Herkunft in der DG deutlich schlechter ist als diejenige der „Einheimischen“ (die auf der Grafik nicht wiedergegebene Position der EU-Ausländer liegt zwischen diesen beiden Extremen): Die Beschäftigungsrate ist nur halb-, die Arbeitslosenrate jedoch 6 mal so hoch! Damit ist die Arbeitsmarktintegration der Nicht-EU-Stämmigen in

¹ Quelle: Steunpunt WSE; Herkunft definiert durch 4 Kriterien: Heutige Nationalität, die erste bekannte Nationalität, die erste bekannte Nationalität von Mutter und Vater

Ostbelgien deutlich problematischer als in allen anderen belgischen Regionen und sollte uns zu denken geben!

Schematische Aufteilung der Arbeitsuchenden nach Risikogruppen

Betrachtet man die Arbeitslosen nach den drei bislang genannten Dimensionen (Alter, Qualifikation und Migrationshintergrund), so zeigt sich, dass rund drei Viertel der derzeit Arbeitslosen wenigstens einen dieser Risikofaktoren bei der Arbeitsmarktintegration aufweisen: eine niedrige Qualifikation (höchstens Mittlere Reife), älter als 50 Jahre oder einen Migrationshintergrund. Oftmals liegen aber mehrere Hemmnisse vor: so sind insgesamt 1310 Arbeitslose niedrigqualifiziert (54%), wovon fast 400 auch noch einen Migrationshintergrund haben und weitere 400 über 50 Jahre alt sind.

Migrationshintergrund	Altersgruppe	Niedrigqualifizierte	Mittlere Qualifikation	Hochqualifiziert	Gesamt
Nein	unter 25	127	113	12	252
	25-30	123	49	27	199
	30-40	117	95	29	241
	40-50	123	96	28	247
	über 50	391	271	55	717
Ja	unter 25	55	31	3	89
	25-30	83	36	14	133
	30-40	129	47	25	201
	40-50	99	68	37	204
	über 50	63	41	40	144
Gesamtergebnis		1310	847	270	2.427

Niedriqualifizierte 20%

Ältere 27%

Migranten 27%

74% der Arbeitslosen

Wenn man dann eine Untersuchung des IAB (s. Punkt 4) zu Rate zieht, wonach jedes dieser Hemmnisse für sich genommen die Übergangswahrscheinlichkeit in Arbeit halbiert (im Vergleich zu einer Referenzperson ohne diese Hemmnisse), dann erkennt man, wie schwierig sich die Arbeitsmarktintegration für einen Großteil der Arbeitslosen in der DG gestaltet, allein schon auf Basis dieser drei Dimensionen.

Langzeitarbeitslose

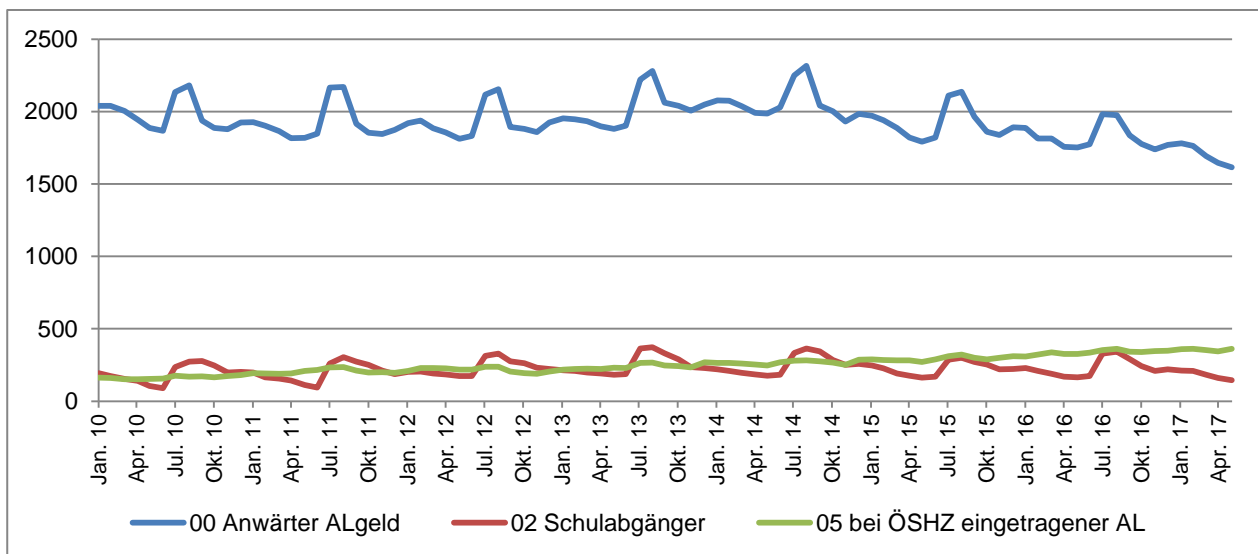
Mehr als die Hälfte der derzeit Arbeitslosen (52%, d.h. knapp 1.300 Personen) sind Langzeitarbeitslose. Wiederum die Hälfte hiervon (also rund 600 Personen) sind unterqualifiziert und/oder älter als 50 Jahre. Auch die Personen mit einem mittleren Qualifikationsniveau sind meist älter als 50 Jahre.

> 1 Jahr arbeitslos	Primar	Sekundar Unterstufe	Lehre	Sekundar Oberstufe	Hochschule	Sonstige	
< 25 J	18	18	1	16	1	3	57
25-30 J	43	24	5	12	2	8	94
30-40 J	53	59	14	54	16	24	220
40-50 J	44	46	25	53	25	23	216
> 50 J	148	183	113	132	70	50	696
Gesamtergebnis	306	330	158	267	114	108	1.283

> 1 Jahr arbeitslos	Primar	Sekundar Unterstufe	Lehre	Sekundar Oberstufe	Hochschule	Sonstige	
< 25 J	1%	1%	0%	1%	0%	0%	4%
25-30 J	3%	2%	0%	1%	0%	1%	7%
30-40 J	4%	5%	1%	4%	1%	2%	17%
40-50 J	3%	4%	2%	4%	2%	2%	17%
> 50 J	12%	14%	9%	10%	5%	4%	54%
Gesamtergebnis	24%	26%	12%	21%	9%	8%	100%

Kategorie

In den vergangenen Jahren ist der Anteil der Arbeitslosengeldempfänger an den Arbeitssuchenden zurückgegangen, während umgekehrt der Anteil der sonstigen verpflichtend eingetragenen Personen (insbesondere der via ÖSHZ Eingetragenen) angestiegen ist. Der Rückgang bei den Arbeitslosengeldempfängern (auch in absoluter Zahl) beginnt Anfang 2015 und kann teilweise – aber nicht ausschließlich – auf die Restriktionen in der Arbeitslosengesetzgebung zurückgeführt werden (Begrenzung des Berufseingliederungsgeldes auf 3 Jahre, Begrenzung des Zugangs zum Arbeitslosengeld für gewisse Gruppen). Die Zunahme bei den ÖSHZ-Kunden hingegen ist mehr oder weniger kontinuierlich schon seit 2010 festzustellen.



Berufswünsche

Eine weitere Dimension, die Einfluss auf die Vermittlungschancen eines Arbeitssuchenden hat, aber seltener untersucht wird (zumindest bezogen auf die Gesamtheit der Arbeitslosen), ist diejenige der beruflichen Ausrichtung.

Bei der Eintragung muss jeder Arbeitssuchende einen Hauptberufswunsch angeben, den er im Prinzip auch auf Basis seiner Qualifikation und/oder Berufserfahrung ausüben kann. Dies schließt natürlich nicht aus, dass die Person auch in andere, anverwandte Berufe vermittelt werden kann.

Eine Auswertung der Hauptberufswünsche gibt Aufschluss darüber, in welche Berufe / Sektoren die Arbeitssuchenden theoretisch vermittelt werden können und ob dieses Arbeitskräfteangebot - global gesehen - der Nachfrage auf dem Stellenmarkt zumindest in der Größenordnung entspricht.

BKZ	Vollarbeitslose Ende April 2017 nach Hauptberuf	M	F	Gesamt	Anteil
899	Hilfsarbeiter	356	115	471	19%
331	Verkäufer	55	253	308	12%
231	Büroangestellte	58	156	214	9%
918	Raumpfleger, Haushaltshilfen	0	107	107	4%
641	Fahrer	94	5	99	4%
038	Pflegehelfer und Betreuer	7	76	83	3%
912	Köche und Küchenpersonal	30	50	80	3%
882	Lagerarbeiter	53	5	58	2%
791	Maurer und Fliesenleger	50	0	50	2%
210	Sekretäre	9	38	47	2%
921	Restaurantpersonal	22	22	44	2%
941	Arbeiter der Gruppe Friseur und Schönheitspflege	3	40	43	2%
932	Reinigungsfachkräfte	5	37	42	2%
753	Reparaturschlosser, Mechaniker	35	0	35	1%
095	Erzieher	8	26	34	1%
401	Arbeiter in Landwirtschaft und Gartenbau	32	0	32	1%
089	Techniker	22	8	30	1%
035	Sonstige (para-)medizinische Berufe	1	26	27	1%
799	Sonstige Arbeiter im Baufach	26	0	26	1%
071	Künstler und Gestalter	12	12	24	1%
212	Empfangspersonal, Telefonisten	4	20	24	1%
771	Zimmermann und Tischler	23	1	24	1%
096	Informatiker	21	2	23	1%
...					

Auffällig ist, dass die Hauptgruppe (rund 470 Personen, jeder fünfte Arbeitslose) aus den **Hilfsarbeitern** besteht. Hierbei handelt es sich zu 75% um Männer. 56% dieser Personen sind seit mehr als einem Jahr arbeitslos, davon 37% seit mehr als 2 Jahren. 55% dieser Personen sind formal unterqualifiziert, 24% verfügen über ein Abitur- oder Hochschuldiplom. Bei den letzteren handelt es sich zumeist um Personen ausländischer Herkunft oder ältere Personen.

Fast 50% der als Hilfsarbeiter eingetragenen Personen gibt ein Herkunftsland außerhalb der EU an und etwa 36% geben an, über keine oder kaum Deutschkenntnisse zu verfügen.

Betrachtet man die Personen mit einem Herkunftsland außerhalb der EU getrennt, so sind hier die Sprachprobleme naturgemäß größer (61% kaum Deutschkenntnisse, 67% kaum Französischkenntnisse und 44% weder Deutsch-noch Französischkenntnisse). Altersmäßig befindet sich der Schwerpunkt in den mittleren Jahren (30-50 Jahre); 42% sind unterqualifiziert und weitere 21% verfügen über eine unbekannte Qualifikation. Fast 40% sind über das ÖSHZ eingetragen.

Im Unterschied dazu handelt es sich bei den Personen mit einem EU-Herkunftsland (inkl. Belgien) eher um ältere Personen (40% sind älter als 50 Jahre) mit Arbeitslosengeldbezug (nur 10% ÖSHZ-Empfänger). In punkto Sprachen sind lediglich die Französischkenntnisse problematisch (48% kaum Kenntnisse). Bei der Dauer der Arbeitslosigkeit und dem Qualifikationsniveau gibt es kaum Unterschiede zwischen beiden Gruppen, wenn man davon ausgeht, dass es sich bei einer „unbekannten“ Qualifikation um ein niedriges Niveau handelt. Im Kontrast dazu ist der Anteil der Uni- und Hochschulabsolventen bei den Nicht-EULern mit 12% sogar deutlich höher als bei den EULern.

Die zweite berufliche Interessensgruppe ist diejenige der **Verkäufer**. Bei diesen Personen, handelt es sich größtenteils um Frauen (82%). Der Anteil der Personen, die seit weniger als 6 Monaten arbeitslos sind, ist mit 37% relativ hoch. Auf der anderen Seite ist aber auch ein bedeutender Anteil an Langzeitarbeitslosen zu finden (36%). Der Anteil der Unterqualifizierten ist mit 56% sehr hoch, wobei in diesem Berufsbild die (formale) Qualifikation vermutlich auch seltener ausschlaggebend für die Einstellung sein dürfte. Der Anteil der über 50jährigen ist mit 36% recht hoch. Der Anteil der Nicht-EU-Bürger ist hier mit 20% deutlich geringer als bei den Hilfsarbeitern.

Die dritte Gruppe ist diejenige der **Büroangestellten**. Auch hier handelt es sich überwiegend um Frauen (75%), vielfach älter als 50 Jahre (42%). Das Qualifikationsniveau ist vorwiegend im mittleren Bereich angesiedelt: 53% verfügen über einen Abiturabschluss und die Sprachenkenntnisse sind vergleichsweise gut, wenngleich die Französischkenntnisse für 24% als schwach eingeschätzt werden. Der Anteil der Nicht-EU-Bürger ist hier gering, der Anteil der Arbeitslosengeldempfänger hoch und nur wenige hängen vom ÖSHZ ab.

Neben den bereits genannten Berufsgruppen sind die nächst wichtigen Berufsgruppen für die Männer die (LKW-)Fahrer, Lagerarbeiter, Maurer/Bauarbeiter oder Metallarbeiter im weiteren Sinne.

Bei den Frauen sind die weiteren angestrebten Berufsgruppen die Raumpflegerinnen, Pflegehelferinnen und Köchin/Hilfsköchinnen.

Nachfolgend eine Übersicht zum Profil der Arbeitsuchenden in den meistgenannten Berufsgruppen. Zusammen stellen diese Personen rund 50% aller Arbeitsuchenden dar.

Profil	Hilfsarbeiter	Verkäufer	Büroangestellte	(Hilfs)Köche/ Kellner
absolute Zahl	468	307	309	128
Geschlecht				
Männer	75%	18%	25%	50%
Frauen	25%	82%	75%	60%
Altersgruppe				
unter 25	13%	18%	18%	22%
25-30	14%	17%	13%	20%
30-40	25%	13%	13%	16%
40-50	20%	16%	14%	22%
über 50	28%	36%	42%	20%
Dauer AL				
<6M	26%	37%	30%	41%
6-12M	18%	13%	18%	16%
1-2J	19%	15%	14%	17%
>2J	37%	36%	38%	26%
Ausbildung				
Primar	35%	23%	4%	31%
MR	21%	32%	26%	26%
Lehre	7%	14%	6%	4%
Abitur	16%	22%	53%	25%
Hochschule/Uni	7%	4%	9%	5%
unbekannt	14%	6%	2%	9%
Herkunft				
Belgien	24%	37%	41%	
?	19%	28%	33%	
EU	11%	15%	19%	
Nicht-EU	46%	20%	7%	

Kategorie				
AAA	63%	62%	75%	51%
ÖSHZ	24%	12%	5%	21%
Deutschkenntnisse*				
kaum	35%	17%	10%	
mittel	19%	13%	8%	
gut-sg	44%	70%	82%	
Französischkenntnisse*				
kaum	56%	34%	24%	
mittel	19%	21%	22%	
gut-sg	20%	42%	53%	

*Die Einschätzung der Sprachkenntnisse muss mit Vorsicht betrachtet werden: es handelt sich hier in der Regel um die Selbsteinschätzung zum Zeitpunkt der Eintragung; durch Sprachkurse können sich diese verbessert haben.

2. Analyse der Stellenangebote

Die Analyse der beim Arbeitsamt aufgegebenen Stellenangebote gibt Aufschluss darüber, welche Berufsprofile am häufigsten gesucht werden (auch wenn dadurch nicht der gesamte Stellenmarkt in Ostbelgien abgebildet wird). Der Vergleich der Nachfrage mit dem Arbeitskräfteangebot erlaubt es dann zu untersuchen, ob die Ausbildungen, Maßnahmen und Projekte, die in der DG angeboten werden, ausreichend an der Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt orientiert sind und daher à priori auch verbesserte Integrationschancen bieten.

Ein großes Einstellungspotential² gibt es gemäß den Angeboten des Jahres 2016 in den Bereichen Verkauf, Büroangestellte (138 Angebote, wenn man die 4 relevanten Untergruppen zusammenzählt), Küche und Bedienung, Reinigung und Haushaltshilfen, gefolgt von den Metall-, Bau- und Baunebenberufen. Es handelt sich hier zwar nur um die Angebote des Jahres 2016, aber im Großen und Ganzen war diese Liste ähnlich wie in den vergangenen Jahren.

BKZ	Stellenangebote 2016	Ausland	Belgien	Eupen	St.Vith	Gesamt
331	Verkäufer	24	12	81	25	142
48	Grund- und Vorschullehrer		7	34	58	99
231	Büroangestellte	19	6	30	15	70
912	Köche und Küchenpersonal	6	20	14	25	65
95	Erzieher	3	1	25	14	43
932	Reinigungsfachkräfte	1	4	18	20	43
47	Lehrer für Unterstufe Sekundarschule		8	10	22	40
210	Sekretäre	3	6	24	4	37
92	Arbeiter Sozialber./ Humanwissensch.		1	25	11	37
921	Restaurantpersonal	2	3	18	12	35
771	Zimmermann und Tischler	10		9	16	35
753	Reparaturschlosser, Mechaniker	4	4	17	9	34
899	Hilfsarbeiter	3	2	17	9	31
641	Fahrer	9	1	9	11	30
918	Raumpfleger, Haushaltshilfen	1	3	20	2	26
35	Sonstige (para-)medizinische Berufe	7	5	5	5	22
237	Angestellte im Bereich Lagerhaltung	4	1	15	2	22
826	Fleischer, Schlachter			18	1	19
401	Arbeiter in Landwirtsch. und Gartenbau			8	10	18
791	Maurer und Fliesenleger	3		6	8	17
212	Empfangspersonal, Telefonisten		1	7	8	16
2	Ingenieure	8	3	4	1	16
89	Techniker	6	1	6	3	16
201	Buchhaltungsangestellte	5	2	4	4	15
761	Elektriker / Elektroreparateure	5	2	5	3	15
320	Vertreter	3	7	3	2	15
...	...					

² Abgesehen von akademischen Berufen, in denen das Arbeitsamt nicht qualifizierend tätig werden kann (Lehrer, Erzieher, Sozialassistenten, paramedizinischen Berufen, Ingenieure etc.), außer über die Gewährung einer Freistellung für ein Studium

Man kann allerdings keinen direkten 1:1 Vergleich zwischen diesen Zahlen und denjenigen der Arbeitssuchenden anstellen, nach dem z.B. exakt 34 arbeitslosen Erziehern 43 Stellenangebote gegenüber stehen. Zum einen handelt es sich bei den Stellen um „Flux-Zahlen“, d.h. die Summe aller Stellen, die im Laufe eines Jahres registriert worden sind, während die Zahl der Arbeitslosen hier eine Momentaufnahme ist, die die Rotation im Laufe des Jahres nicht widerspiegelt. Zum anderen kann ein qualifizierter Arbeiter oder Angestellter natürlich auch Jobs annehmen, die geringere (oder anverwandte) Anforderungen stellen, umgekehrt aber nicht. Das bedeutet, dass z.B. einem qualifizierten Mechaniker nicht nur die Mechaniker-Stellen offen stehen, sondern ebenso die Stellen für Hilfsarbeiter, sonstige Metallarbeiter, Maschinenführer u.a. - ggf. sogar auch Lehrerstellen (Fachkundelehrer), Lageristen- oder Technikerstellen.

Außerdem gibt es für artverwandte Tätigkeiten oft mehrere mögliche Berufsgruppen (z.B. der Bereich Büroangestellte, Sekretäre, Empfangspersonal/Telefonisten, Buchhaltungsangestellte, ...) und insbesondere durch die Möglichkeit der online-Stelleneingabe der Arbeitgeber ist nicht immer sichergestellt, dass ein gleiches Verständnis der vorgegebenen Berufsbezeichnungen existiert.

Dennoch fallen gewisse Ungleichgewichte auf. So gibt es deutlich mehr Personen mit dem Berufswunsch „Hilfsarbeiter“ (470), als Stellenangebote für dieses Publikum vorhanden sind (31 im – zu kurz greifenden - direkten Vergleich, vielleicht doppelt so viele, wenn man ähnliche Berufsgruppen wie Sonstige Arbeiter / Handwerker, Lagerarbeiter, Verpacker, sonstige Metallarbeiter, ... hinzuzählt). Vielfach dürfte es sich für die arbeitssuchenden Hilfsarbeiter natürlich auch nicht um den „Wunschberuf“ handeln, sondern um eine Negativwahl, da andere Berufe aufgrund fehlender Qualifikation, Berufserfahrung, Sprachkenntnisse etc. nicht realistisch sind. Da der Arbeitsmarkt allgemein immer weniger Beschäftigungsmöglichkeiten für Niedrigqualifizierte bietet, stellt sich hier natürlich die Frage, welche Maßnahmen und Angebote (Ausbildung, Praktikum, Berufsorientierung, Validierung von Kompetenzen ...) in Frage kommen, um die Betroffenen für andere, qualifiziertere Tätigkeiten „fit“ zu machen und damit ihre Integrationschancen zu erhöhen. Ähnlich verhält es sich bei den (zumeist) weiblichen Arbeitssuchenden mit den Haushaltshilfen/Reinigungskräften. Auch hier gibt es deutlich mehr Arbeitssuchende als Stellen und auch hier handelt es sich oft um eine Negativwahl in Ermangelung von realistischen Alternativen.

Die Verkäufer stehen sowohl auf Angebots- wie auf Nachfrageseite weit oben auf der Liste, ebenso die Büroangestellten/Sekretariatskräfte, die Raumpfleger/Reinigungskräfte sowie die Gruppe der Köche/Hilfsköche und Restaurantpersonal. Abgesehen von der letzten Gruppe gibt es allerdings jeweils deutlich mehr Arbeitslose als Stellen (soweit dieser Vergleich denn zulässig ist, angesichts der o.e. Einschränkungen).

Einen Überhang an Arbeitslosen (im Verhältnis zu den Stellenangeboten) gibt es darüber hinaus – neben den Hilfsarbeitern – bei den (LKW-)Fahrern, den (nicht-anerkannten) Pflegehelfern³ und Betreuern, den Lagerarbeitern und den Frisuren/Kosmetikern.

Einen Überhang an Stellenangeboten – bei nur geringen Arbeitslosenzahlen – gibt es demnach bei den Grundschul- und Sekundarschullehrern, den Erziehern, den Sozialberufen (insbes. Sozialassistenten), den Schreibern und Schlossern/Mechanikern.

Abgesehen von den Verkäufern zählen eigentlich alle Berufe mit großer Nachfrage zu den Mangelberufen.

³ Anerkannte Pflegehelfer sind nach wie vor ein Mangelberuf.

3. Ausbildungsangebot in der DG

Inwiefern deckt das Ausbildungsangebot in der DG die Berufe mit großer Nachfrage ab? Hauptaugenmerk aus Sicht des Arbeitsamtes liegt dabei natürlich auf den Aus- und Weiterbildungen, die Arbeitsuchenden zugänglich sind, nicht so sehr auf der Erstausbildung, auch wenn dort natürlich die ersten Weichen für das künftige Angebot an Arbeitskräften gestellt werden (und wo der Berufsorientierung eine sehr wichtige Rolle zufällt). Des Weiteren wird hier nicht beleuchtet, welche Auswirkung die zunehmende Digitalisierung der Arbeitswelt auf den Ausbildungsbedarf hat oder haben müsste. Diese Thematik wäre mit Sicherheit eine eigene Untersuchung wert.

Ein kurzer Blick auf die Schüler- und Lehrlingszahlen in der DG

Schaut man sich die **Schülerzahlen** der Abschlussklassen (6. und 7. Jahr) in den Schulen der DG der letzten 10 Jahre an, stellt man fest, dass rund 45% der Abschlussklässler in den technischen oder beruflichen Abteilungen zu finden sind. Dieser Prozentsatz ist – bei steigenden Schülerzahlen – über die Jahre ziemlich konstant geblieben.

Bei den gewählten Abteilungen hat es gleichwohl Verschiebung gegeben: die beliebteste Abteilung mit 34% der Abiturienten im beruflich-technischen Bereich ist der Sozialsektor (Familienhilfe-Pflegehelfer-Erzieher), gefolgt vom Bereich Büro-Sekretariat-Handel-Sprachen mit 29% und den handwerklich-technischen Bereichen (Holz-Metall-Elektro) mit 21%. Während der Anteil des letzteren relativ konstant geblieben ist, erfreut sich der Sozialbereich zunehmender Beliebtheit, während der Sekretariatsbereich in den letzten Jahren eher weniger gewählt wurde.

Bei den **Lehrlingen** (erfasst sind hier die neuen Lehrverträge im 1. Jahr, nicht die Gesellenabschlüsse) steht der Bereich Metall/Mechanik/Elektro mit 31% an erster Stelle, gefolgt vom Bereich Bau/Holz/Baunebengewerbe mit 26% und dem Bereich Einzelhandel/Buchhalter/Spedition mit 20%. Der Bereich Ernährung (Restaurateur/Bäcker/Metzger) folgt mit 9% und verzeichnet eine leicht negative Tendenz, während die drei erstgenannten insgesamt relativ stabil in der Beliebtheit bleiben.

In den Berufen, die eine akademische Ausbildung erfordern (Lehrer, Erzieher A1, Sozialassistent, paramedizinische Berufe ...), bietet sich den Arbeitsuchenden die Möglichkeit, unter gewissen Bedingungen eine Freistellung für die Aufnahme eines Studiums zu bekommen. Die Erteilung einer solchen Freistellung von der Verfügbarkeit für den Arbeitsmarkt (unter Beibehaltung des Arbeitslosengeldes) gehört seit 2016 zu den Zuständigkeiten des Arbeitsamtes. Hier stehen den Arbeitsuchenden alle vorhandenen Studien offen, wobei eine Erleichterung gewährt wird für Ausbildungen, die auf einen Mangelberuf vorbereiten. Gleiches gilt im Übrigen auch für die mittelständische Lehre, wobei hier eine Altersbeschränkung von 30 Jahren existiert.

Nicht jede/r Arbeitsuchende ist allerdings gewillt und/oder in der Lage, eine mehrjährige Ausbildung zu absolvieren. Daher ist auch notwendig, kürzere und niedrigschwelligere Qualifizierungen anzubieten. Lässt man also die akademischen Berufe außen vor und schaut sich das Ausbildungsangebot in der DG für die wichtigsten auf dem Arbeitsmarkt gefragten Berufsgruppen an, so stellt man fest, dass das Arbeitsamt in mehreren Bereichen bereits ausbildet (**Büroangestellte, Reinigungsfachkräfte, Maurer**). Als weiteres berufsqualifizierendes Angebot in der DG besteht lediglich die Ausbildung der KPVD und Familienhilfe VoG zum **Familien- und Seniorenhelfer/in, Pflegehelfer/in, Kinderbetreuer/in**.

Kein (strukturelles) Angebot für Arbeitsuchende gibt es hingegen in den Bereichen Verkauf, Horeca und den handwerklichen Berufen (Holzverarbeitung, Metallberufe, ...). In diesen Berufen sind neben den Schulen v.a. die ZAWM wichtigste Ausbilder in der DG, wobei diese hauptsächlich die Erstausbildung abdecken und sich an Schüler/Jugendliche richten und (zumindest die Schulen) nicht an erwachsene Arbeitslose. Eine gewisse Heranführung an Horeca-Berufe und handwerkliche Tätigkeiten findet in manchen Integrations- und Vorschaltmaßnahmen statt (Dabei, Work&Job, ...), wobei man hier allerdings noch nicht von qualifizierenden Maßnahmen sprechen kann.

Gibt es einen Bedarf an neuen Ausbildungsangeboten?

Der Bereich Verkauf ist sowohl auf Angebots- wie auf Nachfrageseite stark vertreten. Den rund 300 Arbeitsuchenden standen 2016 rund 140 Stellenangebote gegenüber. Die Stellenangebote im Verkauf decken verschiedene Sparten im Einzelhandel ab:

- Verkäufer/Regalauffüller/Kassierer in Supermärkten
- (Fach)Verkäufer im Einzelhandel, Bereich Lebensmittel: Bäckerei, Metzgerei, Feinkostladen, Eisdiele, ...
- (Fach)Verkäufer im Einzelhandel, technische Bereiche: Automobil, Fahrrad, Möbel, Telekom...
- Verkäufer/Lagerist, Baumarkt, Gartengeräte ...
- Sonstige Verkäufer im Einzelhandel: Kleidung, Pflanzen, Schmuck, Tankstellen, ...
- Call-Center-Angestellte

In den Stellenangeboten für Verkäufer werden im Allgemeinen keine besonderen Diplomanforderungen gestellt. Daher bietet dieser Bereich viele Beschäftigungsmöglichkeiten auch für ein formal eher niedrigqualifiziertes Publikum, insofern die übrigen Kompetenzen für eine Verkaufstätigkeit vorhanden sind: neben persönlichen Kompetenzen (Kundenorientierung, kommunikativ ...) werden zumeist Deutsch- und Französischkenntnisse verlangt, je nach Bereich auch technische Kenntnisse, häufiger ist auch eine Kombination von administrativen Tätigkeiten oder Lagerverwaltungstätigkeiten mit dem Verkauf gefragt. Der Markt scheint hier zu funktionieren, da es nicht zu nennenswerten Spannungen bei der Vermittlung kommt und ein akuter Handlungsbedarf in punkto Qualifikation zeichnet sich daher nicht ab. Allerdings wäre es durchaus sinnvoll, die eingetragenen Arbeitsuchenden (darunter viele ältere Frauen, ein größerer Anteil auch mit wenig Französischkenntnissen) daraufhin zu überprüfen, inwiefern sie tatsächlich eine Verkaufstätigkeit ausüben wollen und können und es sich nicht nur um eine Negativwahl handelt, in Ermangelung von Alternativen. Auch (Nach)Schulungsangebote im Rahmen der modularen Ausbildung des Arbeitsamtes können durchaus von Interesse sein (Sprachen, EDV, ...).

Im Bereich Horeca stellt sich natürlich auch die Frage, inwieweit die Rekrutierungsprobleme auf fehlende qualifizierte Bewerber oder auf andere Faktoren (Arbeitszeiten, Bezahlung, ...) zurück zu führen sind. In den Jahren 2001-2009 hatte das Arbeitsamt in Zusammenarbeit mit dem ZAWM Eupen eine 6-monatige Ausbildung zu „Polyvalenten Fachgehilfen/innen im Gastgewerbe“ durchgeführt. Beendet wurde dieses Projekt schließlich aufgrund von tariflichen Problemen bei den Arbeitgebern (gleiche Bezahlung wie Gesellen). Allerdings zeigen die Ausbildungszahlen in den Schulen und der Lehre auch, dass vergleichsweise wenige Jugendliche den Weg in die Ausbildung finden, gemessen am Beschäftigungspotential des Sektors.

Im handwerklichen Bereich (Holz, Metall, Elektro, ...) gibt es eine starke Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften, aber – bis auf die Baufach-Ausbildung des Arbeitsamtes und die Möglichkeit einer Lehre für unter 30-Jährige – kein Ausbildungsangebot für Arbeitsuchende in der DG. Hier ist also eine Lücke festzustellen. Die einzigen Möglichkeiten bestehen in der Teilnahme an FOREM-Ausbildungen oder

Ausbildungen in Deutschland - die einen in französischer Sprache, die andern zumeist sehr kostspielig. Ansonsten kann nur auf die individuelle Ausbildung im Unternehmen (IBU) zurückgegriffen werden, die aber unter Umständen sehr betriebspezifisch ist.

Angesichts des Profils der potentiellen Teilnehmer (darunter fallen insbesondere die als Hilfsarbeiter eingetragenen Personen, die zumeist niedrig qualifiziert und entweder älter als 50 Jahre oder Migranten ohne ausreichende Sprachkenntnisse sind, aber auch z.B. das Publikum der Integrations- und Vorschaltmaßnahmen) besteht auch ein Bedarf an Teilfeldqualifikationen, da für viele dieser Personen eine komplette Berufsausbildung womöglich auch gar nicht in Frage kommt (entweder nicht mehr oder noch nicht unmittelbar).

4. Der Abbau von Hemmnissen beim Übergang in Arbeit

Ein ausreichendes und passendes Ausbildungsangebot für Arbeitsuchende aufzubauen, ist ein wichtiges Element der Arbeitsmarktpolitik, aber beileibe nicht das einzige.

Eine Untersuchung des IAB⁴ hat den Einfluss verschiedener Hemmnisse auf die Übergangswahrscheinlichkeit aus der Grundsicherung in bedarfsdeckende Beschäftigung untersucht. Auf Basis der Daten erweisen sich folgende Merkmale als stärkste Hemmnisse:

- Gesundheitliche Einschränkungen
- Langzeitleistungsbezug
- Hohes Lebensalter (51 – 64 Jahre)

Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen haben im Vergleich zu Personen ohne gesundheitliche Einschränkungen eine um 12,6 % verringerte Abgangsrate in (bedarfsdeckende) Erwerbstätigkeit. Bei Personen ab 51 Jahren reduziert sich die Abgangsrate im Vergleich zu Personen mittleren Alters (30-50 Jahre) um 11,3 %, während langer Leistungsbezug die Rate um 12,3 % senkt.

Erwähnenswert ist auch, dass Personen mit Migrationshintergrund und nur geringen Deutschkenntnissen erwartungsgemäß auch nur eine verringerte Abgangsrate aufweisen können (-12,9 %).

Neben den genannten gibt es weitere Hemmnisse, die ebenfalls einen entscheidenden Einfluss auf die Abgangsrate haben:

- Migration
- Schulabschluss und Ausbildung
- Familienstand (alleinerziehend, mit Kindern über oder unter 3 Jahren)
- Pflegetätigkeiten
- Regionale Arbeitsmarktsituation

Die Untersuchung macht auch deutlich, dass der Abbau von Hemmnissen wesentliche Verbesserungen der Abgangssituation bewirken kann. Bestimmte Merkmale, wie höheres Alter, lassen sich per se nicht verändern und bedürfen spezifischer Hilfen, während andere Merkmale im Zeitverlauf nicht konstant sind, wie etwa der Erwerb von besseren Deutschkenntnissen, die Verbesserung des Gesundheitszustands oder das Überschreiten einer Altersschwelle bei Kindern.

Die Kumulation von Hemmnissen erschwert erwartungsgemäß die Abgangsrate in Beschäftigung. In Deutschland weisen 78% der Grundsicherungsempfänger (SGB-II) multiple Hemmnisse auf. Bei nur 17% lag

⁴ Der Abbau von Hemmnissen macht's möglich. Erwerbsbedingte Abgänge aus der Grundsicherung, Jonas Beste und Mark Trappmann, IAB-Kurzbericht, 21/2016

lediglich ein Hemmnis vor. 46% der Personen weisen mindestens 3 parallele Hemmnisse auf. Mit steigender Zahl der Hemmnisse kommt es erwartungsgemäß zu einer erheblichen Verschlechterung der Abgangswahrscheinlichkeit in Beschäftigung. Diese halbiert sich beinahe exakt mit jedem weiteren Hemmnis. So liegt bei Personen ohne die vorgenannten Hemmnisse die Abgangswahrscheinlichkeit in Beschäftigung innerhalb eines Jahres bei 32%; bei einem Hemmnis sinkt sie auf 18% und bei zwei Hemmnissen auf unter 8%. Bei drei gemeinsam auftretenden Hemmnissen liegt die Übergangswahrscheinlichkeit nur noch bei 4%. Personen mit 4 oder mehr gemeinsamen auftretenden Hemmnissen haben praktisch keine Chance, in Beschäftigung überzugehen.

Die Untersuchung des IAB belegt allerdings auch, dass es sinnvoll ist, im Rahmen einer Integrationsstrategie am Abbau der Hemmnisse zu arbeiten. Dies kann durch Angebote der Gesundheitsprävention, die Förderung des Erwerbs von Sprachkenntnissen und Ausbildungsabschlüssen oder die Bereitstellung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten unterstützt werden.

Auch wenn die vorliegende Untersuchung des IAB sich auf die Bezieher von Grundsicherung in Deutschland bezieht, so dürften die Erkenntnisse dieser Untersuchung tendenziell nicht wesentlich von der Situation der Arbeitslosengeldempfänger sowie zahlreicher Eingliederungseinkommensempfänger (ÖSHZ) in der DG abweichen.

Neben den vorhin erwähnten „objektiv erfassbaren“ Hemmnissen müssten als Hemmnisse auch die sogenannten „pièges à l'emploi“ hinzugefügt werden, also jene Situationen, in denen der finanzielle Anreiz zur Aufnahme einer Beschäftigung im Vergleich zur erhaltenen Lohnersatzleistung (Arbeitslosengeld, Sozialhilfe) nicht als ausreichend und attraktiv oder gar als negativ erachtet wird. Der Abbau dieser Hemmnisse liegt allerdings im Zuständigkeitsbereich des föderalen Gesetzgebers, so dass wir an dieser Stelle auf diesen Aspekt nicht weiter eingehen. Er ist jedoch im Rahmen der Integrationsbemühungen von Arbeitssuchenden in jedem Falle zu berücksichtigen.

Motivationsstruktur der Arbeitssuchenden

Bei der Einschätzung der Abgangswahrscheinlichkeit von Arbeitssuchenden in Arbeit und der entsprechenden Suche nach geeigneten Methoden und Instrumenten, um sie dabei zu unterstützen, reicht es allerdings nicht aus, lediglich die sogenannten „objektiv erfassbaren“ Kriterien, wie Alter, Geschlecht, Sprache, usw. zu berücksichtigen. Die Motivationsstruktur der Arbeitssuchenden ist ebenfalls ein wesentlicher Faktor, den es bei den Integrationsbemühungen zu berücksichtigen gilt. Zu diesen Motivationsfaktoren zählen u.a. Wünsche und Erwartungen in Bezug auf einen Arbeitsplatz, Arbeitsethik, Opferbereitschaft, Empfinden und Erleben von Arbeitslosigkeit, Selbstwertgefühl/Ohnmacht, Zeitgestaltung, Mobilitätsbereitschaft, usw.

In den 90er Jahren hat das Arbeitsamt (damals noch FOREM) mehrfach in Zusammenarbeit mit dem HIVA-Institut die Motivationsstruktur und das psycho-soziale Profil der hiesigen Arbeitssuchenden untersucht. Die letzte Untersuchung zu diesem Thema datiert aus dem Jahre 1996 (!) und bedarf dringlichst einer Neuauflage. Die damaligen Ergebnisse sind allerdings auch heute noch interessant, insbesondere vor dem Hintergrund, dass ähnliche Untersuchungen später in Flandern und Deutschland zu ähnlichen und vergleichbaren Ergebnissen kamen.

Die Untersuchung aus dem Jahre 1996 führte zu einer Typologisierung der Arbeitssuchenden in 5 Kategorien, die nachfolgend dargestellt werden:

HIVA 1996 – DG – Arbeitsuchende

Typ	%	Arbeitsbezogenheit	Suchverhalten	Erleben der Arbeitslosigkeit
Glücklose	9,9	-	++	+
Verzweifelte	17,2	++	++	-
Entmutigte	16,1	+	-	--
Angepasste	35,5	+	-	+
Zurückgezogene	21,2	-	-	++

Im Hinblick auf die Vermittelbarkeit dieser Personengruppen ergab sich damals folgendes Bild:

HIVA 1996 – DG – Schwierigkeitsgrad der Vermittlung

Typ	8-10 vermittelbar	6-8 schwer vermittelbar	0-6 sehr schwer vermittelbar
Glücklose	++		--
Verzweifelte	-	+	
Entmutigte		--	+
Angepasste			+
Zurückgezogene		+	-
Schnitt %	34,9	35,5	29,6

+ und - : über 5 % Abweichung vom Durchschnitt
 ++ und -- : über 10 % Abweichung vom Durchschnitt

Aus dieser Untersuchung wird deutlich, dass zum Erhebungszeitpunkt rund 65 % der Arbeitsuchenden als „schwer“ bis „sehr schwer vermittelbar“ galten.

Inwiefern die damaligen Erkenntnisse auf die heutige Situation übertragbar sind, ist natürlich unmöglich zu bestimmen. Der arbeitsmarktpolitische Kontext hat sich verändert, nicht zuletzt vor dem Hintergrund einer Verschärfung der Bestimmungen in der Arbeitslosengesetzgebung, die sicherlich einen Einfluss auf das Suchverhalten der Arbeitsuchenden haben dürfte. Ungeachtet dessen dürfte der Prozentsatz der Personen, die in die Kategorie der „Angepassten“ und „Zurückgezogenen“ eingestuft wurden (1996 immerhin rund 57%) auch heute noch in hohem Maße vorhanden sein.

Für diese Personengruppe ist die Berücksichtigung des Berufswunsches, den sie seinerzeit mitgeteilt haben, heute nicht unbedingt mehr ausschlaggebend für ihre zeitnahe Integration in den Arbeitsmarkt. Hier bedarf es gezielter Maßnahmen, um diese Personengruppe wieder an den Arbeitsmarkt überhaupt und die Realitäten des heutigen Arbeitsmarktes heranzuführen.

In diesem Zusammenhang ist die Neuauflage von Integrationsseminaren erforderlich, wie sie vom Arbeitsamt in Kooperation mit dem privaten Anbieter IBIS zwischen 1993 und 2014 durchgeführt wurden. Zielpublikum: Langzeitarbeitslose, die (re)orientiert werden müssen, ohne schwerwiegende Vermittlungshemmnisse: keine gesundheitlichen Einschränkungen, kein PMS-Publikum, kein Publikum für Integrationsmaßnahmen.

PMS-Zielgruppe

Für die sogenannte PMS-Zielgruppe wurde auf gesetzlicher Basis eine spezifische Begleitung eingeführt. Dabei handelt es sich um „arbeitslose Personen, die eine Kombination psychisch-medizinisch-sozialer (PMS) Merkmale aufweisen, die dauerhaft die Gesundheit und/oder die soziale Integration der Betroffenen und somit ihre berufliche Eingliederung beeinträchtigen, mit der Folge, dass sie nicht in der Lage sind, während der 12 folgenden Monate auf dem normalen Arbeitsmarkt oder im Rahmen eines angepassten und betreuten Beschäftigungsverhältnisses (bezahlt oder unbezahlt) zu arbeiten“.



Eine erste Auswertung dieser Begleitung durch das Arbeitsamt zeigt, dass es auch hier an Angeboten fehlt, um die Betroffenen aufzufangen. So heißt es in einem entsprechenden Bericht:

„Die meisten Personen, die Bedarf an einer spezifischen Begleitung haben, weisen psychische Probleme auf. Ein Großteil hiervon hat bereits seit längerer Zeit unterschiedliche Störungen, die bisher nicht oder nicht genügend unter Kontrolle gebracht werden konnten. Die Chancen, diese Vermittlungshemmnisse vollständig zu beheben, sind sehr gering.

Um dieser Personengruppe, welcher die spezifische Begleitung kaum helfen kann, doch wieder auf den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren, ist es nötig das sogenannte „Supported Employment“ weiter auszubauen. Bei dieser Form der Reintegration auf den ersten Arbeitsmarkt werden Menschen mit unterschiedlichen Vermittlungshemmnissen auf eine bestimmte (häufig angepasste) Stelle im ersten Arbeitsmarkt eingearbeitet und weiter begleitet. Es findet keine allgemeine Ausbildung statt, sondern eine direkte Einarbeitung auf den zukünftigen Arbeitsplatz. Sogenannte Arbeitsplatzassistenten helfen den Menschen mit Vermittlungshemmnissen, sich auf die Arbeit einzulassen und vermitteln zwischen Arbeitgeber, Kollegen und zukünftigem Arbeitnehmer. Die Einbeziehung aller Parteien ermöglicht es, die unterschiedlichen Vorurteile abzubauen und bietet Menschen mit multiplen Vermittlungshemmnissen die Möglichkeit einer Arbeit auf dem ersten Arbeitsmarkt nachzugehen. Um die Ängste der Arbeitgeber zu minimieren, ist es wichtig, dass eine Arbeitsplatzassistenten auch nach einer Vermittlung und Einarbeitung für die Weiterbetreuung einer Person zur Verfügung steht. Die besten Erfolge konnten diese Arbeitsplatzassistenten mit einem Betreuungsschlüssel von maximal 35 Personen erzielen.“

Wiedereingliederung von Langzeitkranken

Die Anzahl Arbeitnehmer in Langzeitkrankheit, die vom LIKIV entschädigt werden, hat sich in Belgien in den letzten 10 Jahren mehr als verdoppelt. Dieser Anstieg veranlasste die Föderalregierung dazu, neue gesetzliche Bestimmungen einzuführen, die seit Januar 2017 ihre Anwendung finden.

Ziel ist es, Langzeitkranke möglichst rasch wieder in den Arbeitsprozess einzugliedern. Zunächst muss – ohne hier auf die Details der Prozedur einzugehen - vom Vertrauensarzt geprüft werden, ob der Langzeitkranke seine ursprüngliche Tätigkeit im Betrieb wieder aufnehmen kann oder ob es einer vorübergehenden oder definitiven Anpassung seiner Arbeitsstelle im Betrieb bedarf. Ist eine Wiedereingliederung im Betrieb nicht möglich oder verfügt der Langzeitkranke nicht über einen Arbeitsvertrag, kann eine sozioberufliche Rehabilitation in die Wege geleitet werden. Diese zielt auf die Wiederaufnahme einer Tätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber oder in einem anderen Beruf ab. Zur Erstellung des sozio-beruflichen Wiedereingliederungsplanes kann der Vertrauensarzt auf die Dienstleistungen der Arbeitsverwaltungen zurückgreifen.

Hier kommt also in naher Zukunft wieder ein neues Zielpublikum auf den Arbeitsmarkt, für dessen Integrationsprobleme Lösungen in Form von spezifischen, bedarfsgerechten Angeboten gefunden werden müssen.

Inwiefern muss das Maßnahmenangebot in der DG an den Bedarf angepasst werden?

Die Arbeitsberater des Arbeitsamts sind mit Arbeitsuchenden konfrontiert, die viele unterschiedliche Problemlagen und Bedarfe haben. Im Prinzip sollten sie mit jeder Person einen individuellen, bedarfsgerechten Aktionsplan vereinbaren, der für die Person passende Hilfsangebote enthält. Oftmals stellen sie aber fest, dass sie dem Arbeitsuchenden kein passendes Angebot machen können. Diese Lücken und mögliche Ansätze zur Verbesserung aufzuzeigen, ist Gegenstand dieser Untersuchung.

Hauptzielgruppen

- **Migranten**
- **Ältere Arbeitslose**
- **Langzeitarbeitslose**
- **Niedrigqualifizierte**

Verbesserungsansätze

- **Sprachkurse**

Insbesondere Personen mit Migrationshintergrund haben einen hohen Bedarf an Sprachkursen. Um der Nachfrage und dem Bedarf am Arbeitsmarkt besser gerecht zu werden, wären folgende Anpassungen notwendig:

- Ziel des Arbeitsamtes ist die Arbeitsmarktintegration. Daher sollten die über diesen Weg angebotenen Kurse auch den Arbeitsuchenden vorbehalten sein. Personen, die Sprachkurse allein mit dem Ziel belegen, das Aufenthaltsrecht zu erlangen, müssen an andere Anbieter verwiesen werden.
- Es wäre wichtig, das Niveau der Personen besser einstufen zu können, etwa über einen Testtag bei den Kursanbietern.
- Durch häufigere Einstiegsmöglichkeiten in die Kurse könnten die Wartezeiten verkürzt werden (bisher bieten KAP und VHS zwei Einstiege pro Jahr).
- Durch kleinere, homogenere Gruppen könnten bessere Ergebnisse erzielt werden. Ein modularerer Aufbau würde es Personen mit unterschiedlichem Niveau erlauben, ihren jeweiligen Bedürfnissen und Fähigkeiten besser angepasste Kurse zu belegen.
- Zusätzliche Kurse wären vonnöten:
 - a) Mehr Kurse „Lesen und Schreiben“, insbesondere für Personen, die in einer anderen Schrift alphabetisiert sind (z.B. Arabisch)
 - b) Das Erreichen des B1-Niveaus ist im Allgemeinen die Voraussetzung für einen Arbeitsplatz. Da nicht alle Teilnehmer dieses Niveau innerhalb von 10 Monaten (2 Kurse à 5 Monaten) erreichen, wäre zu überlegen, ob eine Verlängerung über ein Jahr hinaus gewährt werden kann. Allerdings muss man sich bewusst sein, dass die betroffenen Personen für die gleiche Dauer von der Verfügbarkeit für den Arbeitsmarkt freigestellt wären.
 - c) Wenn ein dritter Kurs angeboten wird, dann sollte es sich um einen berufsbezogenen Kurs handeln, z.B. in Kombination mit einer beruflichen Qualifizierung, einer IBU o.ä. Die Teilnehmer sollten über ein konkretes und kohärentes Berufsziel verfügen und sich gezielt auf diesen Beruf

vorbereiten, auch auf sprachlicher Ebene.

- d) Es sollte darüber hinaus die Möglichkeit gegeben sein, Kurse für B2-Niveau zu besuchen, um ein berufliches Weiterkommen zu ermöglichen.

■ Angebote für Niedrigqualifizierte / Hilfsarbeiter

- Für Arbeitsuchende ohne formale berufliche Qualifikation oder verwertbare Berufserfahrung, aber auch für die älteren Arbeitsuchenden, die sich beruflich umorientieren müssen, muss es ermöglicht werden, die vorhandenen beruflichen **Kompetenzen zu erfassen und zu testen**. Das Arbeitsamt ist zwar in der Lage, Kompetenztests in den Bereichen Büro und Maurer durchzuführen, für andere Bereiche gibt es jedoch zurzeit keine Möglichkeiten in der DG, handwerkliche Grundfertigkeiten zu testen. Mögliche Träger für ein solches Angebot in der DG könnten z.B. Work&Job oder die ZAWM sein, ggf. auch im Verbund mit Betrieben. Die Handwerkskammer Aachen verfügt über ein solches Angebot, das aber auch nur punktuell angeboten und durchgeführt wird.
- Aufbauend auf diesen Kompetenztests müsste es **Qualifizierungsmöglichkeiten im handwerklichen Bereich** geben. Eine elementare Einführung in die Bereiche Metall, Holz und Garten bzw. Baugewerbe und Küche findet zwar bei Work&Job bzw. Dabei statt, aber diese ist nicht genügend qualifizierend für den Jobeinstieg.
Es besteht daher ein Bedarf an kürzeren **Teilfeldqualifizierungen** (6-12 Monate) in verschiedenen handwerklichen Bereichen, die möglichst flexibel und à la carte gestaltet werden können. Hierfür bedarf es natürlich Ausbilder mit guten fachlichen und pädagogischen Kompetenzen, Ausbildungsprogrammen und einer angemessenen Ausstattung. Dies kann womöglich nur im Verbund von Bildungsträgern, Projekten und Betrieben bewerkstelligt werden.
- Damit auch niedrigqualifizierte oder arbeitsmarktfernere Personen eine Chance zur nachhaltigen Arbeitsmarktintegration haben, ist es nötig die **Einarbeitungsphase im Betrieb zu erleichtern**, etwa über das Konzept der „**Unterstützten Beschäftigung**“. Für ein schwächeres Publikum ist eine IBU oftmals zu kurz. Eine Möglichkeit wäre z.B. auch eine häufigere Nutzung der Art.60§7-Verträge (die allerdings nur für ÖSHZ-Publikum in Frage kommen) im Privatsektor (Dauer 1-1,5 Jahre). Dies ist zwar auch heute schon möglich, wird aber zu wenig genutzt.
- Ein weiteres Problem ist, dass es zu wenige Plätze für Arbeitslose in der **Sozialökonomie** gibt, als Übergang zwischen Integrationsmaßnahmen und dem ersten Arbeitsmarkt. Die wenigen Plätze über die SINE oder Art.60§7-Verträge sind zumeist schnell durch ÖSHZ-Publikum „vergriffen“, so dass Arbeitslose dort sehr wenige Chancen bekommen.
- Ein weiteres Problem besteht darin, dass es für Arbeitsuchende oftmals zu teuer ist, die regelmäßigen Nachschulungen z.B. für den LKW-Führerschein zu finanzieren.

■ Vorschalt- und Integrationsprojekte

- Eine bessere Verzahnung zwischen Vorschalt- und Integrationsmaßnahmen im Norden der DG ist notwendig, sowohl bei der Übergabe von Teilnehmern als auch in der inhaltlichen Abstimmung.
- Die Angebotspalette im Norden der DG muss erweitert werden: Work&Job hat kein ansprechendes Angebot für Frauen, das Tätigkeitsfeld der Werkstatt Cardijn Siebdruck ist nicht arbeitsmarktnah und spricht mit seinem künstlerischen Angebot auch nicht alle Arbeitsuchenden an. Es sollte untersucht werden, inwiefern nicht auch Bereiche wie die Lebensmittelverarbeitung, Kochen/Catering, Verkauf oder andere auf dem Arbeitsmarkt gefragte Berufssparten in Frage kommen.
- Auch die Angebote im Bereich Metall und Holz sollten in Richtung Teilfeldqualifizierung

ausgeweitet werden (s.o.), was auch für die Teilnehmer eine zusätzliche Motivation zur Teilnahme darstellen würde.

- Es sollte auch ein stärkeres Coaching der Teilnehmer im Hinblick auf die Vermittlung erfolgen. Hierzu gehört die Überarbeitung der Bewerbungsunterlagen, die Sichtung von Stellenangeboten und sofortige Reaktion darauf, ein verstärkter Kontaktaufbau mit Betrieben, die Erstellung von Kompetenzprofilen, Kenntnissnachweise,...

■ Qualifizierende Ausbildungen

- Ausbildungen im handwerklichen Bereich: s.o.
- Berufsbildungszentren des Arbeitsamtes
 - a) Die BBZ haben bereits in der Vergangenheit Erfahrungen im Bereich der Eignungsuntersuchungen gesammelt und Kompetenztests entwickelt, die in ein DG-Projekt zur „Kompetenzvalidierung“ einfließen könnten. Für ihre jeweiligen Bereiche (Maurer, Reinigungsfachkräfte und Büroangestellte) sind die BBZ in der Lage, Kompetenzen zu testen und könnten diese Komponente in ein entsprechendes DG-weites Projekt einbringen.
 - b) Für gewisse Zielgruppen und gewisse Bedarfe am Arbeitsmarkt könnte die Kombination von BBZ-Ausbildungen mit betrieblichen Trainings (IBU, AEP, EPU ...) eine verbesserte Integrationschance bzw. ein besseres Personalangebot bieten (z.B. die technisch-handwerkliche Ausbildung im Betrieb kombinieren mit Sprachen- und EDV-Ausbildungen im BBZ im Hinblick auf das Berufsbild der „technischen Angestellten“).
- Berufsbildungszentrum Büro

Das modulare Ausbildungsangebot sollte in ein kohärentes, individuelles Gesamtpaket eingebettet werden (mit Screening, Berufszielfindung, Coaching, Bewerbungstraining, Praktikum, ...), um die Vermittlungschancen der Teilnehmer zu verbessern. Das Angebot muss möglichst flexibel (regelmäßige Einstiegsmöglichkeiten) und à la carte gestaltet werden. Ideal wäre eine Ergänzung um Selbstlernprogramme (die aber im Allgemeinen sehr teuer sind).

Zudem kann sich das modulare Angebot auch an anverwandte Berufsgruppen richten (Verkäufer, Lagerangestellte, ...). Hier könnten die verschiedenen Bausteine der modularen Ausbildung auch verknüpft und kombiniert werden, um schließlich zu einer berufsqualifizierenden Ausbildung zu führen, ggf. auch in Zusammenarbeit mit anderen Ausbildungsträgern.

Die Übungsfirma Vithalité bietet zudem eine Möglichkeit für Arbeitsuchende, den Beruf des Angestellten kennenzulernen/zu testen/das Berufsziel zu bestätigen. Ein spezifisches Modul "Berufserprobung" (vergleichbar mit dem Angebot des Forem "Essais métiers") im Bürobereich könnte im Rahmen des ESF-Projektes entwickelt und durchgeführt werden.

■ Spezifische Begleitung von älteren Arbeitsuchenden

- Es sollte ein **spezifisches Begleitprogramm** für ältere Arbeitsuchende aufgelegt werden, das ihren besonderen Problemlagen - die bereits Gegenstand von vielen Untersuchungen waren - Rechnung trägt. Im Prinzip sollten die älteren Arbeitsuchenden so bald wie möglich nach Eintreten der Arbeitslosigkeit aufgefangen und betreut werden, um so die Gefahr des „sich mit der Situation Arrangierens“ abzuwenden. Auf der anderen Seite sind wir aber auch mit einem großen Bestand

an über 50-jährigen Arbeitslosen konfrontiert, die aufgrund der verschärften Verfügbarkeitsregeln jetzt wieder „aktiviert“ werden müssen, nachdem sie vorher lange Zeit „in Ruhe gelassen“ wurden. Die Verpflichtung zur „aktiven Verfügbarkeit“ gilt jetzt bis 60 Jahre. Hier würde dann das o.e. **Integrationsseminar** „à la IBIS“ greifen, wobei sich dieses an Langzeitarbeitslose allgemein und nicht ausschließlich an ältere Arbeitslose richten sollte.

- Nicht alle älteren Arbeitsuchenden sind mit den gleichen Problemlagen konfrontiert. Daher ist auch hier ein individueller Eingliederungsplan auszuarbeiten, der aber idealerweise bestimmte **spezifische Angebote für Ältere** beinhalten sollte, die je nach Bedarf genutzt werden können. Hier scheint uns die Vorgehensweise des VDAB beispielhaft (wobei sich viele der Bausteine natürlich auch bei anderen Arbeitsverwaltungen wiederfinden).
 - Infoversammlungen 50+: allgemeine Erklärungen, Erläuterungen zur Arbeitsmarktsituation, Erklärungen zu Prämien, ...
 - Kompetenzbilanzierung: erfassen der vorhandenen Kompetenzen und des Abstands zum Arbeitsmarkt, Berufsziel besprechen, Orientierungshilfen anbieten, ...
 - Bewerbungsmodul 50+: spezifisches Bewerbungsmodul für Ältere (beim VDAB 5-10 halbe Tage), Lebenslauf, Bewerbungsschreiben, Motivation, Argumentationstraining, ...
 - Jobclub: Coaching bei der aktiven Arbeitsuche (beim VDAB: 10 halbe Tage, 1x pro Woche), sich in einer Gruppe gegenseitig bei den Bewerbungen unterstützen, Coaching durch einen ADG-Mitarbeiter.

Darüber hinaus bleiben natürlich auch Qualifizierungen, IBU, usw. im Einzelfall sinnvolle Reintegrationsinstrumente.

- Vor dem Hintergrund, dass ein Großteil der eingetragenen Arbeitsuchenden im Bereich Bürokräfte älter als 50 Jahre ist, wurde vor einigen Jahren im Arbeitsamt das Projekt „Chance 50+“ durchgeführt. Das damals durchgeführte Screening der Betroffenen ergab, dass v.a. Defizite im EDV-Bereich, in den schriftlichen Französischkenntnissen und in den Buchhaltungkenntnissen vorhanden waren, außerdem fehlte es häufig an Kenntnissen einer dritten Sprache. Zu den Erkenntnissen am Ende des Projektes gehörte allerdings auch, dass die älteren Arbeitsuchenden nicht immer bereit sind, etwas Neues zu beginnen, oft auch gesundheitliche Einschränkungen oder familiäre Verpflichtungen haben, und zum Teil auch Angst haben, ihre finanziellen Vorteile zu verlieren. Zudem erwies es sich als wichtig, altersmäßig gemischte Gruppen zu bilden. Hinzu kommt, dass die Arbeitgeber bereit sein müssen, ältere Arbeitsuchende einzustellen. Bei einem eventuellen neuen Projekt müsste darauf geachtet werden, dass die vorzusehenden modularen Ausbildungen in ein Gesamtpaket eingebettet sind (s.o. unter „Berufsbildungszentrum Büro“) und in altersgemischten Gruppen stattfinden.

■ Gesundheit

Gesundheitliche Einschränkungen sind ein wesentliches Hemmnis bei der Integration von Arbeitsuchenden (s. u.a. IAB-Studie). Längere Erwerbstätigkeit und eine gute Gesundheit sind eng miteinander verknüpft und befördern sich z.T. auch gegenseitig. Das Thema der Gesundheitsprävention und -förderung taucht in allen Programmen zur Förderung der längeren Erwerbstätigkeit auf und auch in der DG müsste eine grundsätzliche Auseinandersetzung mit diesem Thema und den möglichen Aktionsfeldern stattfinden.

Hinzu kommen die Zielgruppen der Personen mit PMS-Problematik und die Langzeitkranken, deren

Reintegration auf dem Arbeitsmarkt gefördert werden soll und für die es oftmals kein passendes Angebot gibt.

■ **Mobilität Nord/Süd und Kinderbetreuung**

- Es werden nach wie vor zu wenige Arbeitsuchende aus dem Norden der DG in den Süden vermittelt. Hierfür dürften neben „Barrieren in den Köpfen“ auch mangelhafte Busverbindungen von Norden nach Süden verantwortlich sein – zumindest, wenn der Arbeitsplatz nicht in St.Vith selbst liegt. Hier gilt es flexiblere Lösungen zu finden.
- Es fehlt auch an Kinderbetreuungsplätzen in der DG. Problematisch ist es insbesondere, relativ kurzfristig einen Betreuungsplatz zu finden, wenn ein Arbeitsuchender einen Job gefunden hat. Wie bei der Mobilität ist es auch hier nicht damit getan, Angebote für die beiden Zentren Eupen und St.Vith zu schaffen, sondern es bedarf auch dezentraler Lösungen.
- Die Kinderbetreuung muss außerdem den Gegebenheiten des Arbeitsmarkts angepasst sein: z.B. zeitiger Beginn am Morgen und späteres Ende am Abend (Anfahrt 1 Stunde, 8 Stunden arbeiten, Rückfahrt 1 Stunde), samstags und evtl. sonntags, ...

■ **Verbesserung der arbeitsamtsinternen Abläufe**

Die vorliegende Untersuchung hat gezeigt, dass es auch weiterhin einen Verbesserungsbedarf bei gewissen internen Prozessabläufen im Arbeitsamt gibt. Während diese Optimierungen natürlich ein ständiges Anliegen sind, wird zurzeit der Schwerpunkt vor allem auf die Prozesse der Stellenvermittlung gelegt.

Schlussfolgerung – Fazit

Neben den langfristigen und strategischen Herausforderungen der Arbeitsmarktpolitik – demografischer Wandel und Fachkräftemangel, Digitalisierung der Arbeitswelt, Lebenslanges Lernen, ... - gibt es in der DG auch ein Reihe von aktuellen, ganz konkreten Defiziten, die dazu führen, dass für bestimmte Gruppen von Arbeitsuchenden keine passenden Antworten auf ihre Probleme gefunden werden können. Dazu gehören:

- Mängel im Bereich der Sprachkurse
- Fehlendes Angebot von Qualifizierungen im handwerklichen Bereich
- Mangelhafte Unterstützung für eine (dauerhafte) Vermittlung in Arbeit von schwachem Publikum
- Inhaltliche Defizite bei den Integrations- und Vorschaltmaßnahmen
- Mangelhafte Einbettung von Ausbildungen in ein vermittlungsorientiertes Gesamtpaket
- Mangelhafte Umsetzung eines kompetenzbasierten Ansatzes: Kompetenzen erfassen, testen, verbessern und validieren
- Spezifisches Angebot für ältere Arbeitslose
- Mangelhafte Berücksichtigung der Rahmenbedingungen für eine Arbeitsmarktintegration: Gesundheit, Mobilität und Kinderbetreuung

Die Aufarbeitung dieser Defizite und Verbesserungsansätze ist keine Aufgabe, die allein das Arbeitsamt, sondern eine Vielzahl von Akteuren in der Deutschsprachigen Gemeinschaft betrifft. Der nächste Schritt sollte daher die Diskussion und Vertiefung dieser (und womöglich weiterer) Handlungsempfehlungen, sowie der zugrundeliegenden Analyse in den entsprechenden Einrichtungen und Gremien sein.