

VIZE-MINISTERPRÄSIDENTIN

**MINISTERIN FÜR
KULTUR, BESCHÄFTIGUNG
UND TOURISMUS**

ISABELLE WEYKMANS

Regierungserklärung – 20. November 2017

Regierungserklärung der Beschäftigungsministerin Isabelle Weykmans

Beschäftigung steigern – Fachkräfte sichern

Sehr geehrter Herr Präsident, liebe Kolleginnen und Kollegen,

Beschäftigung steigern und Fachkräfte sichern ist das unumstößliche Ziel, das sich diese Regierung gesetzt hat.

Doch, Beschäftigung steigern – Fachkräfte sichern, was bedeutet das für Ostbelgien?

Um dieses Ziel klar zu definieren, müssen wir zunächst die derzeitige Situation analysieren: Wie sieht der Arbeitsmarkt in Ostbelgien aus? Welche besonderen Merkmale weist er auf?

Ostbelgien ist eine Grenzregion mit 76.645 Einwohnern - Stand 1. Januar 2016. 46.463 Menschen leben im Norden und 30.182 im Süden der Region. 60% der Bevölkerung befindet sich im Erwerbsalter. Doch das wird sich in Zukunft empfindlich verändern. Die Bevölkerungsgruppe der über 65-Jährigen wird in den kommenden 40 Jahren um 58% steigen. Diese demographische Entwicklung spüren wir schon jetzt. Im Gegensatz dazu sind in der Altersgruppe der 30 bis 40-Jährigen heute rund 1500 weniger Personen zu finden als im Jahr 2000. Bereits heute gibt es weniger Personen im Berufseinstiegsalter als im Berufsausstiegsalter. Und in den nächsten Jahren wird sich diese Situation deutlich zuspitzen. Die geburtenstarken Jahrgänge gehen in Rente und zu wenige Berufseinsteiger rücken nach, um das ausscheidende Personal auszugleichen - Im Kanton St. Vith stärker als im Norden, da bereits hier die aktive Bevölkerung zwischen 2011 und 2014 um 3.69 % abgenommen hat.

Gesehen auf das volle Jahr 2016 gab es im Durchschnitt 2.753 Arbeitsuchende, wovon 73% Anspruch auf Arbeitslosengeld hatten. Das machte eine Arbeitslosenrate von 8.2% aus. Der aktuelle Stand der Arbeitslosenquote liegt bei 7.3%. Und der Trend setzt sich fort: Der Kanton Eupen lag erstmals unter der 10 % Marke und in St. Vith sprechen wir bereits heute von Vollbeschäftigung.

Die Deutschsprachige Gemeinschaft liegt damit unter dem belgischen Durchschnitt und ist vergleichbar mit den Gegebenheiten in Flandern – nicht aber mit denen in der Wallonie und Brüssel, jedoch dazu später mehr.

Die Profile der Arbeitsuchenden weisen folgende Merkmale auf: Niedrigqualifikation, fehlende Sprachkenntnisse in Deutsch oder Französisch, ein Alter von über 50 Jahren,

Langzeitarbeitslosigkeit und das bei beiden Geschlechtern- Letzteres war nicht immer so.

Aus der Arbeitsmarktanalyse des Arbeitsamtes der Deutschsprachigen Gemeinschaft (ADG) wird deutlich, dass der Anteil der Arbeitsuchenden mit Migrationshintergrund konstant zunimmt. Mittlerweile ist fast jeder dritte Arbeitsuchende dieser Gruppe zuzuordnen. Die Arbeitsmarktsituation dieser Menschen ist zudem deutlich schlechter als die der Einheimischen. Andererseits bietet diese Situation auch Chancen für unseren Arbeitsmarkt, wenn wir es schaffen, diese Menschen über Sprachkurse und Berufsqualifizierungen sowie mit Unterstützung von Maßnahmen zur aktiven Beschäftigungsförderung dauerhaft in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

Die administrative Beschäftigungsrate, die beschäftigte Arbeitnehmer und die Selbständigen umfasst, lag 2014 bei 61%. Die für die EU relevante Arbeitskräfteerhebung liefert eine Beschäftigungsrate von 72,3% für die Deutschsprachige Gemeinschaft. Das Lissabon Ziel für Belgien ist 73.2%. Sie fragen sich bestimmt, woher stammen diese voneinander abweichenden Zahlen? Dass die Raten nicht übereinstimmen, ist üblich, da sie auf einer anderen Basis ermittelt werden. Jedoch zeigen sie auch, dass ein Problem der Erfassung der Pendlerströme bei der Berechnung der Beschäftigungsrate vorliegt. Dieses Problem gilt es, in Absprache mit den föderalen Behörden und den Nachbarstaaten, in den Griff zu kriegen. Denn, um ein korrektes Monitoring unseres Arbeitsmarktes zu ermöglichen, brauchen wir nicht nur die korrekten Zahlen der Arbeitsuchenden, sondern auch korrekte Beschäftigungszahlen.

2.229 Arbeitgeber gibt es in Ostbelgien laut Zahlen aus dem Jahr 2015. Nur ein leichter Anstieg ist in den letzten Jahren zu verzeichnen. Hier muss abgewartet werden, ob die Maßnahmen der Föderalregierung auch zu mehr Unternehmensgründung führen.

Die Anzahl der Selbstständigen ist seit 2013 leicht gesunken, vor allem im Süden unserer Region - 2015 waren es 6.414. Im Gegensatz dazu, ist die Anzahl der Konkurse im letzten Jahr stark zurückgegangen. In 2016 haben „nur“ 18 Betriebe in der Deutschsprachigen Gemeinschaft Konkurs angemeldet - Das sind 21 weniger als im Vorjahr (-54%) und damit die niedrigste Zahl der letzten zwanzig Jahre. Die Anzahl Arbeitnehmer lag bei 21.986.

Der ostbelgische Arbeitsmarkt ist sehr durchlässig: Eine Vielzahl an Arbeitnehmern arbeitet in der Wallonie, Deutschland und Luxemburg und aus dem Inland pendeln tagtäglich viele Menschen zum Arbeiten nach Ostbelgien. Das bedeutet, eine hohe Mobilität und damit verbunden eine hohe Konkurrenz zwischen Arbeitgebern aus den verschiedenen Regionen und gleichzeitig eine hohe Flexibilität bei den Arbeitnehmern. Daneben ist die Mehrsprachigkeit der Mitarbeiter aufgrund der geographischen Lage und der Märkte für den ostbelgischen Arbeitgeber ausschlaggebend.

Immer mehr ostbelgische Unternehmer klagen über Fachkräftemangel. Auf der Liste der Mangelberufe, die Jahr für Jahr vom Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft erstellt wird, standen im Jahr 2016 immerhin 36 Berufe. In der jüngsten Konjunkturumfrage von IHK und AVED gab mehr als die Hälfte der befragten Betriebe

an, unter Fachkräftemangel zu leiden. Und auch die Betriebsbesuche, die ich seit 2015 regelmäßig durchführe, bestätigen mir diesen Zustand. In den Gesprächen mit den Unternehmern wird deutlich, dass die Suche nach geeignetem Personal für die meisten Betriebe eine große Herausforderung darstellt.

Zusammengefasst hat der ostbelgische Arbeitsmarkt alle Merkmale einer Region, die sich mit der demographischen Entwicklung auseinandersetzen muss, die dazu führt, dass bereits heute mehr Menschen den Arbeitsmarkt verlassen, als das diese auf natürliche Weise ersetzt werden. Und dass Menschen länger in Arbeit bleiben, ist ebenfalls eine Herausforderung für alle – für Arbeitnehmer und für Arbeitgeber. Der Arbeitsmarkt steht zudem in direkter Konkurrenz zu den Nachbarregionen, ist relativ unflexibel, da eine niedrige Arbeitslosigkeit bis hin zur Vollbeschäftigung im Süden Realität sind. Das Arbeitskräftepotenzial für die Unternehmen ist somit schwindend gering. Bei den Arbeitssuchenden besteht ein hoher Qualifikationsbedarf. Hier führt nur die weitere Qualifikation zu einer nachhaltigen Vermittlung in den Arbeitsmarkt.

Sehr geehrte Damen und Herren,

Beschäftigung steigern – Fachkräfte sichern, was bedeutet das nun konkret für Ostbelgien?

Welche Aufgabenstellung ergibt sich aus der derzeitigen Situation? Was gilt es zu tun?

Erstens: Aufgabe der öffentlichen Hand ist es, unseren Beitrag zu leisten, um alle existierenden Potenziale auszuschöpfen. Die Maßnahmen sollen ermöglichen, Arbeitskraft zu mobilisieren und gleichermaßen den Arbeitssuchenden eine Perspektive zu geben und sie so wieder in die Gesellschaft zu integrieren. Denn Sie wissen, dass Erwerbsarbeit mehr als nur wirtschaftliche Teilhabe ist. Auch müssen wir unseren Standort für Fachkräfte, die von außen zu uns kommen, um hier zu leben und zu arbeiten, attraktiv gestalten. Darauf sind wir angewiesen, denn die jetzige Bevölkerung gibt nicht genügend Arbeitskräfte her, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Und nur so können wir zu einer positiven Entwicklung unserer Heimat beitragen.

Zweitens: Das Thema Standortstärkung insgesamt und Standortmarketing sind natürlich sehr eng mit der Beschäftigungspolitik verbunden: Aber nicht nur mit diesem Politikfeld, sondern ebenfalls mit der Bildungspolitik, der Wohnungsbaupolitik sowie auch und vor allem der Raumordnungspolitik. Aus diesem Grund hat die Regierung beschlossen, ein Bündnis für Fachkräfte zu gründen, das all diese Aspekte im Querschnitt behandeln wird und nach einem Fachkräftemonitoring konkrete Maßnahmen und Empfehlungen erarbeitet. Warum ein Fachkräftemonitoring? Sie werden es in meiner Einführung gemerkt haben - wir haben fast alle Angaben, nur konkrete Zahlen zu den unbesetzten Stellen, der genau gesuchten Profile in den unterschiedlichen Sektoren, haben wir nicht.

Wir wissen zwar heute, dass fast alle Sektoren und Bereiche sowie auch alle Qualifikationen betroffen sind, aber evidenzbasiert ist das noch nicht. Was aber von Bedeutung ist, wenn wir hier im Rahmen der Bildungspolitik sowie der Standortvermarktung gezielt aktiv werden wollen.

Ich werde mich im Folgenden vor allem auf die erste Aufgabe konzentrieren, um mit dieser Regierungserklärung entsprechend deutlich zu machen, was Ostbelgien durch eine Beschäftigungspolitik bewegen kann, die an die Bedarfe unserer Region genauestens angepasst ist.

Um eine angepasste Beschäftigungspolitik zu gestalten und ausführen zu können, müssen die notwendigen Mittel an die Hand genommen werden.

Diese Mittel und Instrumente haben wir seit dem 1. Januar 2016.

Im Rahmen der 6. Staatsreform wurden bedeutende Instrumente und finanzielle Ressourcen regionalisiert. Wir konnten im Jahre 2015 nach nur 9 Monaten die Verhandlungen mit der Wallonischen Regierung erfolgreich abschließen und sind in Anwendung des Artikels 139 seit dem 1. Januar 2016 zuständig für die Aktivierungsmaßnahmen der ÖSHZ und des Landesamt für Arbeit (LfA), die wirtschaftliche Zuwanderung, die Kontrolle der Verfügbarkeit der Arbeitslosen, die Freistellung, die Reduzierung der Sozialabgaben (Aktiva, BVA, SINE, Artikel 60§7, BÜP, ältere Arbeitnehmer,...), diverse Prämien (Starter Praktikumsbonus, Emploi jeunes), Sozialökonomie, bezahlter Bildungsurlaub, Outplacement, Lokale Beschäftigungsagenturen und vieles mehr. Die DLS bleiben Zuständigkeit der Wallonischen Region.

Die Übernahme der Zuständigkeiten haben wir bestens organisiert. Es hat keine Probleme gegeben – nicht bei der Übernahme und auch nicht bei der Verwaltung all dieser neuen Zuständigkeiten. Wir sprechen hier von 40 Maßnahmen. Die Dienstleistungen wurden nach hoher Qualitätsanforderung garantiert.

Die entsprechenden Mittel haben wir ebenfalls erhalten: zu den 13.2 Mio. Euro, die wir bereits von der Wallonischen Region zur Verwaltung der 1999 übertragenden Beschäftigungszuständigkeiten erhalten haben, erhalten wir weitere 14.6 Mio. Euro für die neuen Zuständigkeiten, weniger 555.000 Euro Beteiligung an der Sanierung der Staatsfinanzen plus 5 Mio. Euro aus dem Übergangsmechanismus, die aufgrund des Sonderfinanzierungsgesetzes festgelegt wurden und ab 2024 jährlich um jeweils 10 % reduziert werden. *Das Ziel, die Zuständigkeitsübergabe zu sichern, haben wir somit erreicht!(REKII)*

Warum haben wir das Ziel erreicht? Weil wir bestens vorbereitet waren, im ständigen strukturierten Sozialdialog agiert und schnell notwendige Entscheidungen getroffen haben.

Die Ausgangslage ist klar definiert, die Mittel vorhanden – nun gilt es, diese an die Realitäten Ostbelgiens anzupassen, um die vorhandenen Potenziale auszuschöpfen und Beschäftigung zu steigern – Fachkräfte zu sichern.

Die Lasagnenpolitik der letzten Jahrzehnte führte zu einer Flut von Programmen und Maßnahmen zur Wiedereingliederung und -beschäftigung. Nichts wurde aufgehoben oder angepasst, sondern immer neue Maßnahmen draufgepackt. Seit der Übertragung der Zuständigkeiten von der Wallonischen Region ist der Weg frei für die Gestaltung einer transparenten, den spezifischen Bedürfnissen angepasste und somit effiziente Beschäftigungspolitik. Maßgeschneiderte Dienstleistungen, die den Herausforderungen unseres Arbeitsmarktes am besten gerecht werden, sind das Ziel.

Um das Potenzial unseres Arbeitsmarktes auszuschöpfen, muss einerseits der Arbeitsuchende unterstützt werden und andererseits der Arbeitgeber. Welche Schritte dazu nötig waren und weiterhin sind, erkläre ich im Folgenden:

Eine zielorientierte und bezahlbare Beschäftigungspolitik erreichen wir nur dann, wenn wir klare Regelwerke definieren und Bürokratie abbauen, die in diesem Bereich massiv vorhanden ist.

So erreichen wir, dass der Arbeitgeber die vorhandenen Möglichkeiten der Einstellungshilfen und der Qualifizierung des Personals kennt und diese auch nutzt sowie gleichzeitig der Arbeitsuchende auf einfachstem Weg die Dienste erreicht, die er benötigt.

Durch vereinfachte Regelwerke können wir die Verwaltung der Beschäftigungsinstrumente stark verschlanken. Ein Muss, da wir gerade hier aufgrund unserer Größe weniger Geld ausgeben können und müssen, wenn wir das Geld vor allem in Maßnahmen der Begleitung, Qualifikation und Aktivierung investieren wollen.

In diesem Sinne wurde das erste Sammeldekret erarbeitet. Dieses Dekret ermöglicht

- den garantierten reibungslosen Übergang von der Wallonischen Region zur Deutschsprachigen Gemeinschaft sowie
- die Abschaffung überflüssiger, nicht genutzter und somit nicht finanzierbarer Maßnahmen (insgesamt 14 Stück),
- erste Vereinfachungen, um die Transparenz zu steigern und
- das Aussetzen anderer Maßnahmen, da wo wir mehr Zeit für die Neuentwicklung und den Dialog benötigen.

Ein weiteres Beispiel dieser zielorientierten, effizienten und bezahlbaren Beschäftigungspolitik ist auch die Reform der Lokalen Beschäftigungsagenturen (LBA) zur Wiedereingliederung von Langzeitarbeitslosen, welche am 1. Januar 2018 in Kraft tritt. Als Folge der Reform soll die lange Kette an Einrichtungen, die sich mit der Verwaltung beschäftigten, aufgebrochen werden (von über 10 auf 2 Verwaltungsbehörden reduziert), damit das jetzige System bezahlbar bleibt. Das aktuelle Verwaltungssystem ist sehr komplex. Unsere kleine Gemeinschaft bietet Voraussetzungen für kurze Wege. Die Reform ermöglicht, aufgrund einer massiven Verwaltungsvereinfachung, das System der LBA Schecks aufrecht zu erhalten. Das bedeutet, über die Aktivierung von Langzeitarbeitslosen weiterhin Dienstleistungen an die Bevölkerung und Einrichtungen auf lokaler Ebene zu ermöglichen.

Mit den vielfältigen, neuen Zuständigkeiten bietet sich zudem die Gelegenheit, die übertragenden Maßnahmen und Mittel den geeigneten Diensten zuzuordnen: Eine höhere Effizienz wird erreicht. Beispiele hier sind die vom IAWM verwalteten Start- und Praktikumsbonuse, der bezahlte Bildungsurlaub wird nun von den Diensten des Fachbereichs Ausbildung verwaltet, LBA wird beim Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft angesiedelt und der Fachbereich Beschäftigung übernimmt die Berufskarte für Selbständige, die aus einem Drittstaat kommen, die Inspektion, die Sozialökonomie und das Finanzmonitoring der technischen Operatoren.

Mit dieser bedeutenden Zuständigkeitsübertragung können wir die zusätzlichen Mittel und Instrumente neu gestalten und den geeigneten Diensten zur Verfügung stellen. Das dadurch auch das Zusammenarbeitspotenzial der Vermittlungsdienste immer größer und wichtiger wird, liegt auf der Hand. Ziel bleibt, den Drehtüreffekt massiv einzudämmen. Damit gemeint ist, dass Arbeitsuchende nicht mehr zwischen den Diensten hin und her gereicht werden, sondern die Dienstleistungen effektiv ineinander greifen.

Das Ziel ist also eine optimal auf den Menschen angepasste Dienstleistung in Vermittlung und Begleitung zu garantieren – eine Vermittlung wie aus einer Hand. (REKII)

Auch hier schaffen die neuen Zuständigkeiten neue Perspektiven. Somit wurde am Standort Kelmis das Jobcenter - ein Pilotprojekt - gestartet, welches nicht nur an einem Ort alle Vermittlungsdienste von ADG, ÖSHZ und DSL vereint, sondern auch während zwei Jahren die Möglichkeit geboten hat, einen Reflexionsprozess der Vermittler begleitet zu ermöglichen, um entsprechende Vorschläge und Empfehlungen zu erarbeiten: Wie kann der Drehtüreffekte vermieden werden, die Arbeit der Vermittler verbessert und vor allem die Vermittlung nachhaltig optimiert werden? Wir haben gerade den Bericht der AG Beschäftigung erhalten und erwarten nun die Reaktionen der Verwaltungsräte des ADG's, der ÖSHZ und der DSL.

Es werden interessante und innovative Vorschläge gemacht, die sich in die Gesamtüberlegung einer effizienten Aktivierungspolitik in Ostbelgien sehr gut einreihen.

Schwerpunkt dieses Berichtes ist die Kooperation der drei Dienste, die sich alle auf ihre Weise mit der beruflichen Integration von Arbeitsuchenden auseinandersetzen. Der Bericht zeigt: alle drei Einrichtungen kämpfen mit vergleichbaren Herausforderungen, auch wenn in anderer Ausprägung.

Bei der Erarbeitung von sinnvollen Unterstützungsinstrumenten sollten wir daher zukünftig stärker auf Synergien setzen - Wir müssen die Kräfte bündeln.

Was bedeutet das konkret? Der Zugang zu den einzelnen Unterstützungsangeboten sollte sich stärker an dem tatsächlichen Unterstützungsbedarf der Arbeitsuchenden orientieren und nicht an seinem sozialrechtlichen Statut.

Ein Beispiel: Wenn eine Ausbildungsmaßnahme für einen Arbeitsuchenden neue Perspektiven eröffnen kann, dann sollte es egal sein, ob er Arbeitslosengeld oder Eingliederungseinkommen bezieht. Auch der jeweilige Vermittler sollte jegliche erforderliche Unterstützung in der Hand halten, um dieses Angebot an den richtigen Mann oder an die richtige Frau zu bringen, egal ob er im ÖSHZ, im ADG oder in der DSL sitzt.

Mit der 6.Staatsreform haben wir deutlich mehr Möglichkeiten dazu erhalten. Und im Rahmen der Zielgruppenreform gehen wir bereits in diese Richtung. Die neuen Einstellungsbeihilfen werden zukünftig noch stärker als bisher statut-unabhängig und auf das tatsächliche Profil des Arbeitsuchenden ausgerichtet sein. Konkret: zählte vorher für den Zugang zu einer Einstellungshilfe die Zeit, in der eine Person Arbeitslosengeld erhalten hatte, ist nun sein Profil und die Zeit der tatsächlichen Arbeitssuche ausschlaggebend und zwar unabhängig von der Form des

Ersatzeinkommens. Das ist bedarfsorientierte Beschäftigungspolitik, aber dazu später mehr.

Ein weiteres Schwerpunktthema in dem Bericht der Vermittler sind die Qualifizierungsmöglichkeiten in Ostbelgien. Die Analyse des Arbeitsmarktes zeigt, dass es Arbeitsuchenden oftmals an geeigneten Qualifikationen fehlt. Um die Qualifizierung zu steigern, müssen die Möglichkeiten für den Arbeitsuchenden einfach nutzbar sein und den Anforderungen des Arbeitsmarktes entsprechen.

Es ist klar: aufgrund unserer Kleinheit können wir nur ein begrenztes Maß an Ausbildungen anbieten. Was wir aber anbieten, sollte für alle geeigneten Kandidaten zugänglich sein. Damit das so ist, brauchen wir nicht nur einige Regeländerungen, sondern auch mehr Transparenz und administrative Vereinfachung. Vermittlung wie aus einer Hand geht nur, wenn die eine Hand weiß, was die andere tut. Ein wichtiges Thema sind hier die fehlenden Angebote der Qualifizierung im handwerklichen Bereich – Dies wurde nicht nur in diesem Bericht aufgezeigt, sondern ebenfalls in der Arbeitsmarktanalyse des ADG's von August 2017 als Schlussfolgerung gezogen. Hier muss es in Zukunft in Zusammenarbeit mit den Bildungseinrichtungen Antworten geben, wie Teilqualifizierungen ermöglicht werden können, Kompetenzen anerkannt und zertifiziert werden können und wie beispielsweise die Lehre, unser erfolgreichstes Mittel zur Integration in den Arbeitsmarkt, für alle bzw. auch für die über 30-Jährigen zugänglich gemacht werden kann.

Unsere Weiterbildungs- und Ausbildungsangebote müssen auch der Arbeitgebernachfrage entsprechen. Aber gerade bei den Weiterbildungsbedarfen haben wir einen blinden Fleck. Hier kommt das eben genannte Fachkräftemonitoring wieder ins Spiel.

In der Folge werden wir prüfen, ob es Potenzial für Teilqualifizierungen im handwerklichen Bereich gibt, die möglichst flexibel gestaltet werden können, dies in Kooperation mit den Sektorenfonds. Hierbei hoffen wir auch, auf die Unterstützung der hiesigen Sozialpartner zurückgreifen zu können, die uns aktiv dabei helfen können, föderale Mittel, die sich auch aus den Sozialabgaben unserer Unternehmer zusammensetzen, im Kampf gegen den bereits existierenden Facharbeitermangel bedarfsgerecht hier vor Ort einzusetzen.

Und wie immer müssen wir auch hier auf Kooperation setzen. Das tun wir strukturell bereits und hoffen, über ein Interregprojekt das auch ab dem kommenden Jahr ausdehnen zu können.

Klar ist, dass die Begleitung und Vermittlung Handarbeit bleibt, von Fall zu Fall sehr unterschiedlich sein kann und es angepasste Instrumente der Eingliederung geben muss. Dies gilt für die Aus- und Weiterbildung, für Maßnahmen wie unterstützte Beschäftigung oder für angepasste Aktivierungsmaßnahmen.

All diese Empfehlungen sind integraler Bestandteil der beschäftigungspolitischen Neuorientierung!

Neben all diesen wichtigen Zukunftsprojekten und Arbeiten wurde im Rahmen der paritätischen und durch die Fraktionen besetzten AG Beschäftigung vor allem das Konzept zur zukünftigen Zielgruppenpolitik erarbeitet. *Das Ziel ist es, wie es im REK II*

steht, Beschäftigung effizient zu fördern, indem die bestehenden Beschäftigungsbeihilfen den Bedürfnissen Ostbelgiens angepasst, diese vereinfacht werden und somit die Transparenz erhöht und deren Effizienz gesteigert wird.

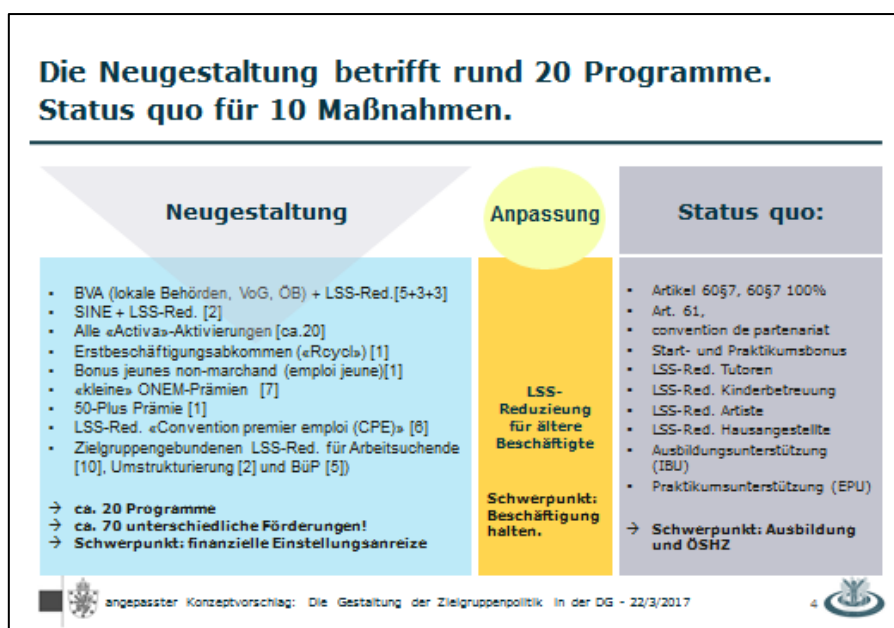
Das bedeutet: Die Prämien, die mit der Reform an den Arbeitgeber ausgezahlt werden, werden an unseren Arbeitsmarktbedarf angepasst und effizienter gestaltet. Wie? Indem zunächst die Anzahl der bestehenden Prämien stark verringert werden und sich an dem Profil des Arbeitssuchenden in Ostbelgien orientieren. Somit werden die Möglichkeiten für den Arbeitgeber übersichtlich gestaltet, umso die Inanspruchnahme zu erhöhen. Die vorgesehene Kopplung der Prämien an Maßnahmen der Qualifikation entspricht ebenfalls dem Bedarf Ostbelgiens. Aber dazu nun mehr:

Zunächst wurde eine Analyse der Ist-Situation unternommen, geschaut, was funktioniert und was nicht, was passt zu den Bedarfen und was nicht, wie kann Missbrauch verhindert und wie kann das alles vereinfacht werden.

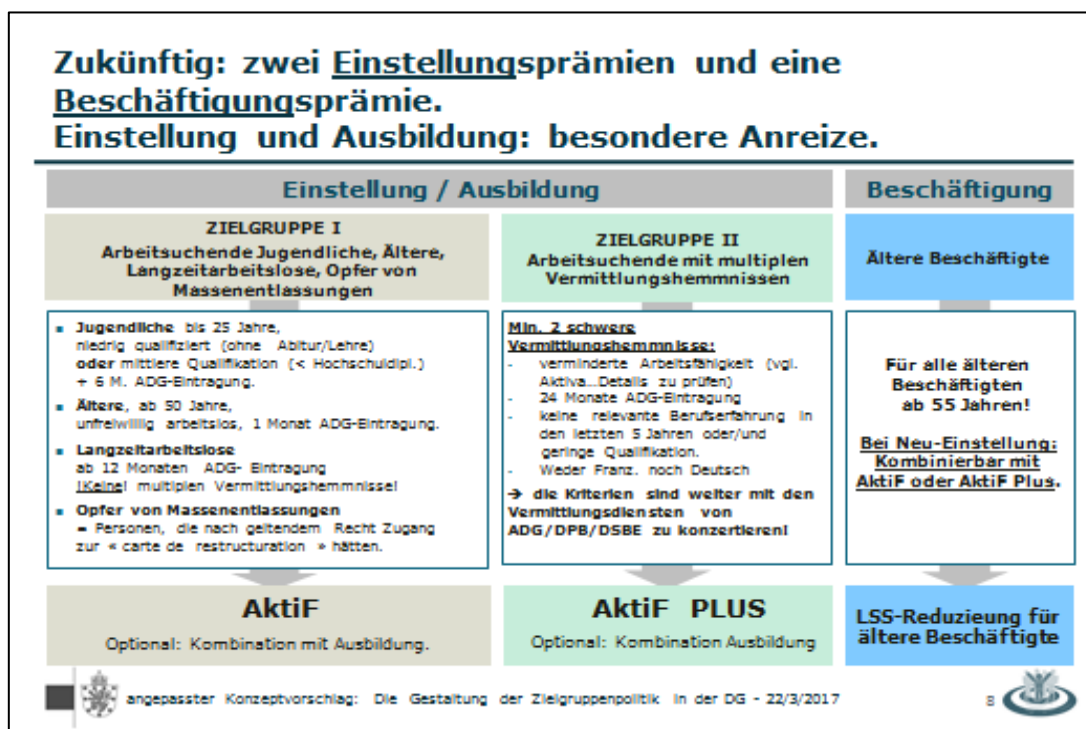
Das erklärte Ziel bleibt, die Arbeitslosigkeit zu bekämpfen, die Beschäftigung zu steigern durch die Schaffung effizienter Anreize zur Einstellung, Weiterbeschäftigung und Ausbildung von den klar definierten Zielgruppen.

Diese Zielgruppen sind jugendliche Arbeitssuchende, ältere Arbeitssuchende, Langzeitarbeitssuchende und arbeitsmarktferne Personen mit multiplen Vermittlungshemmnissen. Diese Zielgruppen ergeben sich aus der Analyse der Profile der Arbeitssuchenden in der Deutschsprachigen Gemeinschaft. Dafür stehen uns 14.6 Mio. Euro (2.4 Mio. Euro Regularisierung der BVA Stellen in reguläre Stellen im nicht-kommerziellen Sektor sind hier nicht integriert) zur Verfügung.

Das Regelsystem wird radikal vereinfacht: 20 bestehende Aktivierungsprogramme bzw. Einstellungsbeihilfen, die wir von der Wallonischen Region erhalten haben, werden durch 2 attraktive Einstellungsprämien AktiF und AktiF Plus ersetzt.



Die Einstellungsprämie AktiF zielt auf die Zielgruppe der Jugendlichen, Älteren, Langzeitarbeitslosen, und von Masseneinstellungen betroffenen Personen ab. Die AktiF PLUS-Prämie erhält der Arbeitgeber sofern dieser Arbeitssuchende mit mehreren schweren Vermittlungshemmnissen einstellt. Beispielsweise können das ältere Langzeitarbeitslose sein, die gering qualifiziert sind.



So können wir durch starke Vereinfachung mehr Transparenz und so auch mehr Effizienz erreichen! Die Beschäftigungsunterstützung für ältere Arbeitnehmer ab 55 Jahren bleibt bestehen. Diese Maßnahme wird uns in der Zeit immer mehr kosten, das ist normal angesichts der demographischen Entwicklung. Bereits heute sind mehr als 3 Mio. Euro von den insgesamt 14.6 Mio. Euro dafür vorgesehen. Bei Neueinstellung ist diese ebenfalls kombinierbar mit der AktiF Prämie. Das ist ein entscheidender Aspekt - so schaffen wir neben der direkten Aktivierungsförderung für die Einstellung der über 50-Jährigen eine zusätzliche Hebelwirkung für die über 55-Jährigen: Diese attraktive Kumulierung und Aktivierungseffekt ist nur in Ostbelgien möglich!

Als einziger Teilstaat fördern wir somit die Einstellung von bereits 50-Jährigen, die unfreiwillig arbeitslos geworden sind. Wir warten nicht darauf, dass sie 55 Jahre alt oder Langzeitarbeitslose werden. Denn gerade bei den älteren Personen darf die Förderung nicht zu spät greifen.

Aus der Überzeugung heraus, dass nur durch eine angepasste und angemessene Aus- und/oder Weiterbildung und Qualifikation nachhaltige Vermittlung in den Arbeitsmarkt ermöglicht wird, haben wir den Einsatz der Ausbildungsunterstützung IBU mit der Höhe der Einstellungsprämie verknüpft. Das ist neu in der belgischen Gesetzgebung und schafft einen längeren Förderzeitraum für den Arbeitgeber und somit für Arbeitnehmer und Arbeitgeber ein längerfristiges Arbeitsverhältnis und für die öffentliche Hand eine nachhaltige Vermittlung.

Einstellung in Verbindung mit Ausbildung wird zusätzlich belohnt.

	Einstellung	Beträge
AktiF	Zielgruppe I: Jugendliche, Ältere, Langzeitarbeitslose, Opfer von Massenentlassungen	Ausbildung im Jahr 1 oder IBU: [vorab: IBU bis 6 Monate] Jahr 1: 12 x 500€ Jahr 2: 12 x 500€ - statt 300€!
AktiF Plus	Zielgruppe II: Personen mit multiplen Vermittlungshemmnissen	Ausbildung im Jahr 1 oder IBU: [vorab: IBU bis 12 Monate] Jahr 1: 12 x 1000€ Jahr 2: 12 x 1000€ - statt 600€! Jahr 3: 12 x 300€ Wenn Ausbildung im Jahr 2: Jahr 3: 12 x 600€ - statt 300€!

angepasster Konzeptvorschlag: Die Gestaltung der Zielgruppenpolitik in der DG - 22/3/2017 20

Zu erwähnen ist ebenfalls hier, dass die VOG's und die lokalen Behörden weiter die Möglichkeit haben, sogenannte Konventionsstellen zu erhalten nach den Kriterien der Zielgruppen- AktiF und AktiF Plus, die entsprechend höhere Förderbeträge kennen als die klassischen, die für den kommerziellen Sektor zugänglich sind.

In Analogie zum bisherigen BVA-System: hohe Förderung für VoG's und lokale Behörden mit Konvention.

	Einstellung	Beträge
AktiF	Zielgruppe I: Jugendliche, Ältere, Langzeitarbeitslose, Opfer von Massenentlassungen	Jahr 1: 12 x 1000€ (12.000€) Jahr 2-5: 12 x 917€ (11.000€)
AktiF Plus	Zielgruppe II: Personen mit multiplen Vermittlungshemmnissen	Jahr 1: 12 x 1833€ (22.000€) Jahr 2-5: 12 x 1750€ (21.000€)

Konvention: Regeldauer: **5 Jahre**, erneuerbar (wie bisher in BVA).
Die Indexierung der Beträge ist vorgesehen.

angepasster Konzeptvorschlag: Die Gestaltung der Zielgruppenpolitik in der DG - 22/3/2017 21

Bleiben wir zunächst beim nicht-kommerziellen Sektor und den lokalen Behörden, die aktuell große Nutznießer dieser Einstellungsprämien sind. Sie werden es auch in Zukunft bleiben, da sie für uns wichtige Partner bei der Integration der Arbeitsuchenden in den Arbeitsmarkt sind.

Ein paar Zahlen: 635 VZÄ – 987 Beschäftigte, die heute über BVA beschäftigt sind. Das sind im NKS 85 Arbeitgeber für 444 Beschäftigte und bei den lokalen Behörden 22 Arbeitgeber für 385 Beschäftigte und zusätzlich jene, die im Unterrichtswesen und Ministerium angestellt sind. Diese Zahlen verdeutlichen die Bedeutung dieser Sektoren für den Arbeitsmarkt und die Aktivierungspolitik.

Beim NKS war die BVA-Förderung auch eine klassische Förderung der Sektoren, die in der Zuständigkeit der Deutschsprachigen Gemeinschaft liegt. Seit dem 1. Januar 2016 hat die Deutschsprachige Gemeinschaft nun die Zuständigkeit in der Gänze erhalten und kann heute einer langjährigen Forderung des NKS nachkommen und alle qualifizierten BVA A-, C- und B-Stellen regularisieren.

Das heißt, dass die Arbeitgeber das Geld erhalten, umso das betroffene Personal regulär über klassische Arbeitsverträge einzustellen und weiter beschäftigen zu können. Somit verbinden wir die Reform mit einer Stärkung des NKS - so ist auch die Deutschsprachige Gemeinschaft die einzige, die ein Abkommen mit dem NKS abgeschlossen hat. Das ist die Stärkung des NKS. Das heißt, 2 Mio. Euro zusätzliche strukturelle Förderung für die Beschäftigung von 81.64 VZÄ.

Auch hier wird für die verbleibenden Personalmitglieder im BVA-Regime, 360 VZÄ, eine Übergangsregelung ermöglichen, dass jeder Beschäftigte über diese Maßnahme beschäftigt bleibt, bis dass er aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet. Die Beschäftigungsgarantie ist eine Prämisse bei dieser Reform.

Für die lokalen Behörden gilt die Beschäftigungsgarantie ebenfalls und hier haben wir 100.000 Euro mehr Mittel vorgesehen, umso den Gemeinden mit einer hohen Arbeitslosenquote mehr Mittel zur Verfügung zu stellen, damit gerade die auf unseren Bedarf zugeschnittenen neuen Zielgruppenmaßnahmen genutzt und diese Personen eingestellt werden. Die eben genannten Zahlen zeigen, wie wichtig dieser Arbeitgeber ist.

Zusammenfassend kann man sagen, dass wir die Prämisse der Bedarfsgerechtigkeit - die Zielgruppen genau unserem Bedarf entsprechend definiert, eine schnelle und angemessene Förderung der Jugend und Älteren und bereits nach 12 Monaten eine Vereinfachung, mehr Transparenz und Effizienz - erfüllt haben. Auch haben wir die notwendige Differenzierung vorgenommen und die Einstellungsprämien an die verschiedenen Arbeitgebern und deren besonderen Bedarfe angepasst.

Wir gehen davon aus, dass rund 500 Arbeitsuchende pro Jahr mit den neuen Maßnahmen gefördert werden können. Die attraktive Zielgruppenprämie wird direkt an den Arbeitgeber ausgezahlt, gekoppelt an Initiativen und innovativen Finanzierungsmodellen der Qualifizierung der zu vermittelnden Arbeitslosen. Nur so kann eine nachhaltige Vermittlung in den Arbeitsmarkt garantiert werden.

Kommerzielle Arbeitgeber können höhere und längere Unterstützung bei der Einstellung der Zielgruppen erhalten, wenn die innerbetriebliche Ausbildung nachvollziehbar gewährleistet wird. Eine höhere Unterstützung über Konventionsstellen für VOG's und lokale Behörden. Eine Weiterbeschäftigungsbeihilfe für die 55+-Jährigen für den kommerziellen Sektor. Und nicht zuletzt gleichzeitig die Regularisierung von 2 Mio. Euro Beschäftigungsmittel, die zur Förderung des NKS langfristig rekurrent eingesetzt werden.

Die wichtigsten Veränderungen im Überblick: Mehr Kohärenz und Transparenz.

1	Zwei neue Einstellungsbeihilfen	<ul style="list-style-type: none"> ■ AktiF: "Anstoßbeihilfe" für Ältere, Jüngere, "einfache" Langzeitarbeitslose, Opfer für Massenentlassung ■ AktiF Plus: hohe Beihilfe für P. mit multiplen Vermittlungshemmnissen 	vorher: unzählige Definitionen
2	Vier Förder-schemen	<ul style="list-style-type: none"> ■ AktiF und AktiF Plus ersetzen: diverse ONSS-Erleichterungen, BVA, Aktiva, SINE, BÜP, „convention premier emploi“,..... ■ Sonderförderung: 1) Kombination mit Ausbildung, 2) für den NK-Sektor. ■ <u>BVA</u>: Regularisierung von A, C und qualifizierten B-Stellen. 	vorher: ca. 20 unterschiedliche Programme
3	Eine Auszahlung	<ul style="list-style-type: none"> ■ Statt diverser Auszahlungsformen, Auszahlungsstellen und Budgets (ONSS, ONEM, ORPSS,...) <p>→ nur noch ein monatlicher Zuschuss an den Arbeitgeber</p>	vorher: verschiedene Förderungen
4	Einfache Verfahren	<ul style="list-style-type: none"> ■ Statt über 20 Programme mit jeweils unterschiedlichen Verwaltungen und Verfahren wird ein Antragsverfahren und ein Regelwerk definiert. ■ AktiF-Verwaltung : autonom von MDG und ADG. ■ „LSS-ältere Beschäftigte“ : über das LSS. 	vorher: ONSS, ONEM, Zahlstellen, ...
5	Mehr Kohärenz	<ul style="list-style-type: none"> ■ Ausrichtung an den Zielgruppen in der DG! ■ Garantierte Beschäftigungsbeihilfen im Anschluss an ausgewählte DG-Maßnahmen möglich. 	vorher: keine DG-Ausrichtung



angepasster Konzeptvorschlag: Die Gestaltung der Zielgruppenpolitik in der DG - 22/3/2017

25



Zurzeit befinden wir uns mitten in der Umsetzung: die BVA-Reform ist bereits im vollen Gange und tritt am 1. Januar 2018 in Kraft. Die neuen Zielgruppenmaßnahmen sollen am 1. Januar 2019 in Kraft treten - das Dekret dazu werden wir in ein paar Monaten hier im Parlament bearbeiten können.

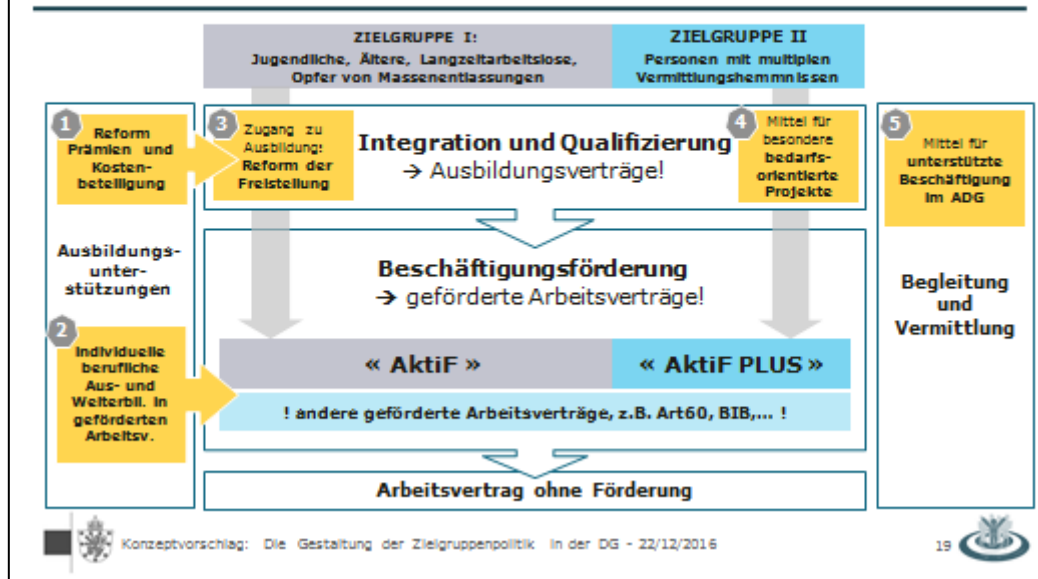
Diese neuen Einstellungsprämien sind Teil eines Ganzen, ein kohärenter Baustein einer zukunftsorientierten Beschäftigungspolitik. Wir müssen parallel zu dieser Zielgruppenmaßnahmenreform, wie eingangs erwähnt, die Begleitung und Vermittlung von Arbeitssuchenden verbessern mit Vermittlung wie aus einer Hand, den Drehtüreffekt bekämpfen und die Einführung der unterstützenden Beschäftigung nach dem Vorbild der DSL beim ADG für bestimmte Zielgruppen einführen.

Das ist ein Wunsch der Arbeitgeber und dieser wurde auch deutlich dezidiert bei der HIVA Studie zu Tage getragen. Bereits jetzt werden die Personalmitglieder des ADG's darin geschult werden, um mittelfristig auch die Dienstleistung der unterstützenden Beschäftigung anbieten zu können. Auch muss die Qualifizierung der Arbeitssuchenden und potenziellen Arbeitnehmer stark gefördert werden.

Hier gilt natürlich: eine gute Ausbildung ist die beste Beschäftigungspolitik und ich denke, diese Regierung hat in den letzten Jahren bewiesen, dass die Bildungspolitik der Schwerpunkt bleibt.

Über die Inanspruchnahme der IBU kann die Qualifizierung ebenfalls gefördert werden, deshalb auch die Koppelung an die Einstellungsprämie. Auch wird die Reform der Freistellungen der Arbeitssuchenden zum Zweck einer Ausbildung dieses Instrument zu einer wirklichen Aktivierungsmaßnahme machen. So auch Vereinfachung und Transparenzschaffung bei den Ausbildungsprämien, die für Arbeitssuchende einfacher zugänglich sind. Nur so können wir nachhaltig besser werden. Diese beiden Themen werden wir noch intensiv in der AG Beschäftigung bearbeiten. Auch gehört die Zertifizierung von Kompetenzen dazu. Ein wichtiges REK-Projekt meines Kollegen, das sich aktuell in der ersten Umsetzungsphase befindet.

Zukünftig werden Begleitung und Qualifizierung aufgewertet!



Das, meine Damen und Herren, ist das, was die öffentliche Hand, was die Deutschsprachige Gemeinschaft gestaltet, bereitstellt und bewegt. Das ist viel, aber notwendig, um die Beschäftigung in Ostbelgien zu steigern und Fachkräfte zu sichern. Und genau dazu werden all die genannten Schritte, Maßnahmen und Projekte führen.

Aber Sie wissen auch, dass Gesetzestexte nicht ausreichen. Die Vermittlungsdienste müssen die Handarbeit fortsetzen mit, davon bin ich überzeugt, immer besseren und kohärenten Instrumenten, die sie nutzen können. Die Menschen müssen in Arbeit gehen wollen und nicht zuletzt müssen der kommerzielle Sektor, der öffentliche und der nicht-kommerzielle Sektor Arbeitssuchende einstellen, sie ausbilden und mit dazu beitragen, sie nachhaltig in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Um für die Menschen, die hier leben und arbeiten, und für die Arbeitgeber einen attraktiven Standort Ostbelgien zu gestalten, heißt das unumstößliche Ziel: Beschäftigung steigern und Fachkräfte sichern. Jetzt haben wir die Möglichkeit - packen wir es an!

Ich danke für Ihre Aufmerksamkeit.