

Stellungnahme der ProDG-Fraktion: Plenarsitzung 23.05.2011

Es gilt das gesprochene Wort

Geschäftsführungsvertrag mit dem Arbeitsamt der
Deutschsprachigen Gemeinschaft (ADG): Freddy Cremer

In Artikel 5 des zur Abstimmung vorliegenden Geschäftsführungsvertrags wird die Mission des Arbeitsamtes wie folgt zusammengefasst: „Im Rahmen seines gesellschaftlichen Auftrages ist das Arbeitsamt bestrebt dazu beizutragen, dass Arbeitslosigkeit nachhaltig reduziert wird bzw. dann, wenn sie unvermeidbar ist, von möglichst kurzer Dauer ist. Damit trägt das Arbeitsamt zu stabilen gesellschaftlichen Verhältnissen und einer hohen Lebensqualität bei.“ (Zitatende)

Menschen in ein Beschäftigungsverhältnis zu bringen oder nach dem Verlust des Arbeitsplatzes wieder in Beschäftigung zu bringen, ist der Schlüssel und der Garant zur Sicherung des individuellen und des kollektiven Wohlstandes. Diese Feststellung trifft wohl für alle Regionen dieser Welt zu. Alles hängt schlussendlich von diesem Faktor ab: das Wirtschaftswachstum, die langfristige Absicherung der Pensionen, die Soziale Sicherheit... um nur einige Bereiche zu nennen.

Das Bestreben, dass einerseits möglichst viele Menschen über einen Arbeitsplatz verfügen und dass andererseits den Unternehmen in unserer Gemeinschaft möglichst qualifiziertes Personal zur Verfügung gestellt wird, ist der doppelte Anspruch an dem sich das Arbeitsamt messen lassen muss.

Dass diese Aufgabe nicht allein vom Arbeitsamt bewältigt werden kann, dürfte jedem einleuchten, der die komplexen Zusammenhänge auch nur vage kennt. Hier ist die Kooperation aller Akteure gefordert. Dazu gehören neben dem Arbeitsamt die Schulen, die Ausbildungszentren, die Arbeitgeber, die Gewerkschaften, die Verwaltungen und auch die privaten Arbeitsvermittler. Und selbstverständlich muss die Politik gerade in diesem Bereich sich ihrer gesellschaftspolitischen Verantwortung bewusst sein.

Arbeitsmarktpolitik fordert den Einsatz und die Kreativität aller Akteure. Durch die Übertragung der Beschäftigungspolitik von der Wallonischen Region auf die Deutschsprachige Gemeinschaft und der Schaffung des Arbeitsamtes im Jahre 2000 übernahm die DG eine Befugnis, die unserer Gemeinschaft einen breiten Gestaltungsraum eröffnete.

Dem Arbeitsamt fällt dabei eine Schlüsselrolle zu.

Das Arbeitsamt kann sich nicht in einen elfenbeinernen Turm zurückziehen und sich mit der Rolle eines Beobachters der neuesten Entwicklungen auf dem

Arbeitsmarkt zufrieden geben. Für das Arbeitsamt gilt im Gegenteil das dialogische Prinzip. Der ständige Dialog mit den Betrieben, den Schulen, den Ausbildungszentren, den Sozialpartnern, den Weiterbildungsanbietern ist eine absolute Notwendigkeit, um einerseits Entwicklungen und Tendenzen auf dem Arbeitsmarkt zu identifizieren und andererseits Lösungen zu erarbeiten. Erst der ständige Dialog mit allen Partnern garantiert ein möglichst effizientes Wirken des Arbeitsamtes.

Hier bietet gerade die Größe, oder richtiger, der doch recht überschaubare Rahmen unserer Gemeinschaft Kooperationsmöglichkeiten, die es in dieser Form in den Nachbarregionen unserer Landes nicht gibt.

In einer Gemeinschaft der kurzen Wege sollte das dialogische Prinzip, d.h. die strukturelle und stete Kooperation aller Akteure in einem bestimmten Befugnisbereich, zur Selbstverständlichkeit werden.

Die Feststellung, dass der Arbeitsmarkt heute mehr denn je einem steten Wandel unterliegt, hat zur Folge, dass das Arbeitsamt sich fortwährend auf veränderte Rahmenbedingungen einstellen muss. Folglich wird eine große Flexibilität bei der Suche nach passgenauen Antworten auf die sich wandelnden Herausforderungen zur wichtigen Voraussetzung und zur unumgänglichen Gelingensbedingung für eine hohe Effizienz des Arbeitsamtes.

Einige der sich stets wandelnden Rahmenbedingungen werden im Geschäftsführungsvertrag genannt: der von den Krisenjahren 2008 bis 2010 geprägte sozial-ökonomische Kontext, der demographische Wandel und der damit verbundene Fachkräftemangel und die zu erwartende Verrentungswelle ab 2020; und natürlich die anstehende Staatsreform, die vermutlich zu einer weiteren Regionalisierung im Bereich der Beschäftigungspolitik führen wird. Bei diesen Rahmenbedingungen handelt es sich teilweise um von außen auf die Deutschsprachige Gemeinschaft einwirkende Faktoren.

Dabei verhält sich das Arbeitsamt der DG keineswegs nur passiv oder rezeptiv. Im Gegenteil, das Arbeitsamt versucht vorausschauend Entwicklungen zu identifizieren und mit den entsprechenden Maßnahmen proaktiv oder vorbeugend zu handeln. Dies soll an einem Beispiel verdeutlicht werden. Der sich zunehmend deutlich abzeichnende und eben bereits erwähnte Fachkräftemangel, der auch in diesem Hause bereits mehrfach Thema war, erfordert neue Lösungsansätze, an denen sich neben dem Arbeitsamt - wo besonders der Bereich der Berufsberatung gefordert ist - auch Schulen, Unternehmen, Ausbildungsträger und die Sozialpartner beteiligen müssen.

Die Maßnahmen zur Reduzierung des Fachkräftemangels ist einer der insgesamt fünf Arbeitsschwerpunkte, die sich das Arbeitsamt für die Geschäftsperiode 2011 bis 2014 gegeben hat.

Da sich, wie bereits erwähnt, die ökonomischen Rahmenbedingungen und die Erfordernisse auf dem Arbeitsmarkt ständig wandeln, genügt es nicht von einer Geschäftsperiode zur nächsten lediglich die Laufzeiten des

Geschäftsführungsvertrages anzupassen und das fortzusetzen, was sich in der Vergangenheit bewährt hat. Dies ist der Grund, warum die Regierung im vergangenen Jahr eine Organisationsuntersuchung des Arbeitsamtes der Deutschsprachigen Gemeinschaft in Auftrag gegeben hat. Die Aufbau- und die Ablauforganisation sollten einer gründlichen Untersuchung unterzogen werden. Ausgehend von einer Bestandsaufnahme und einer kritischen Ist-Analyse sollten konkrete Handlungsempfehlungen zur Qualitäts- und Effizienzsteigerung gegeben werden. Wichtigstes Ziel war es, Optimierungspotenziale im Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft zu identifizieren.

Im September 2010 wurden der Ergebnisbericht dieser Organisationsanalyse vorgelegt.

Aus der Untersuchung, die auf einen starken beteiligungsorientierten Ansatz Wert legte, ergaben sich insgesamt 21 Handlungsempfehlungen. In Absprache mit den Akteuren des Arbeitsamtes wurde umgehend die Umsetzungsplanung dieser Empfehlungen aufgenommen und ein Fahrplan aufgestellt, der genau festlegt, in welchem zeitlichen Rahmen und mit welchen konkreten Schritten die Ergebnisse dieser Untersuchung umgesetzt werden sollen. Wichtig ist bei dieser Implementierung, dass eine möglichst hohe Akzeptanz der Beschäftigten im Arbeitsamt für diesen Prozess erreicht wird und dass bei der Vielzahl der Umsetzungsschritte eine Priorisierung der Themen festgelegt werden muss, um die Organisation nicht zu überfordern, da die Umsetzung zusätzlich zum 'laufenden Geschäft' durchgeführt wird.

Der vorliegende Geschäftsführungsvertrag übernimmt die aus der Organisationsanalyse gewonnenen Empfehlungen. In diesem Vertrag werden zudem eindeutige Messgrößen und Wirkungsindikatoren beschrieben, die sowohl den Umsetzungsprozess transparent und nachvollziehbar dokumentieren als auch zur Messung der Zielerreichung dienen. Die Autoren des Ergebnisberichtes weisen ausdrücklich darauf hin, dass nicht jedes Detail „1:1“ umgesetzt werden muss, sondern dass durchaus Gestaltungsspielräume bestehen.

Der laufende Geschäftsführungsvertrag beinhaltet fünf Arbeitsschwerpunkte. 1. die Verwirklichung einer neuen Aufbauorganisation für das Arbeitsamt; 2. die Weiterentwicklung der Arbeitsvermittlung; 3. die Neugestaltung der zielgruppenspezifischen Begleitung; 4. Maßnahmen zur Reduzierung des Fachkräftemangels und 5. die Erörterung von Optimierungspotenzialen in der Zusammenarbeit der arbeitsmarktpolitischen Akteure.

Jeder einzelne Schwerpunkt umfasst genau definierte Aufgaben. Für jede Aufgabe werden die Ziele, der Inhalt, die Nutzer, die Umsetzungsindikatoren und die Referenzen zur Organisationsanalyse und zum Regionalen Entwicklungskonzeptes (Band 3) genannt.

Lassen Sie mich, werte Kolleginnen und Kollegen, nur auf einige Aspekte dieser Schwerpunkte eingehen. Eine vollständige Analyse aller Aufgaben würde mit Sicherheit den zeitlichen Rahmen sprengen.

Die Organisationsanalyse hatte ergeben, dass im Arbeitsamt ein ausgeprägtes „Zellendenken“ und eine extreme Arbeitsteilung bestanden. Dadurch entstanden Kommunikations- und Effizienzverluste und ein Austausch über gemeinsame Sachverhalte fand in der Regel nicht statt. Dies führte zu Reibungsverlusten und verhinderte einen ganzheitlichen Ansatz, die Aufgaben des ADG optimal zu bearbeiten.

Im Arbeitsamt wird nun die Zahl der Organisationseinheiten verringert, dadurch können die Organisationsgrößen angehoben werden und angemessene Führungsspannen entstehen. Durch diesen Aufbau soll gewährleistet werden, dass die vorherrschende kleinteilige Arbeitsweise von einem ganzheitlichen Ansatz abgelöst wird. Die Arbeitsorganisation erfolgt nach dem sogenannten „AKV-Prinzip“, d.h. es erfolgt eine Deckung von Aufgaben (A), Kompetenzen (K) und Verantwortlichkeiten (V).

Mit dieser neuen Aufbaustruktur sind auch die Optimierung der Kernprozesse, die Anpassung der Produktstruktur, eine Stärkung des Qualitätsmanagements, die Verbesserung der internen und externen Öffentlichkeitsarbeit, die Etablierung des Beschwerdemanagements, die Einführung der Mitarbeitergespräche, die Optimierung der internen Kommunikation und die Personalentwicklung durch Weiterbildung verbunden.

Ich bin der Überzeugung, dass gerade von dieser neuen Aufbauorganisation des Arbeitsamtes eine große Wirkungskraft ausgehen wird.

Einen zweiten wichtigen Arbeitsschwerpunkt, den ich kurz behandeln möchte, ist die Weiterentwicklung der Arbeitsvermittlung. Ich sagte bereits einleitend, dass eine der Kernaufgaben des Arbeitsamtes die Vermittlung zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt ist. Das Arbeitsamt versteht sich aber nicht nur als „passiver“ Vermittler zwischen zwei Kundengruppen, sondern will beide Kundengruppen aktiv bei der Umsetzung ihres Vorhabens unterstützen, um somit dazu beizutragen, dass sich Angebot und Nachfrage quantitativ und qualitativ annähern.

Eine verstärkte Kommunikation zwischen Stellenvermittlern und Arbeitsberatern muss strukturell vorgesehen werden, um eine verbesserte Qualität und Passgenauigkeit der Profile und Bewerbungen zu erreichen. Die Integration der Arbeitsberater und der Stellenvermittler in einer Einheit sorgt für einen stärkeren Dialog und Austausch zwischen den bislang eher nebeneinander arbeitenden Funktionen.

Dies sind nur einige der im Geschäftsführungsvertrag des ADG vorgesehenen Aufgaben, die m.E. zu einer erheblichen Effizienzsteigerung des Arbeitsamtes beitragen werden. Kritiker, die gegebenenfalls monieren, dass Papier geduldig ist, kann ich nur auf den jährlich vorzulegenden Fortschrittsbericht und auf den jährlichen Tätigkeitsbericht verweisen. Dann wird sich zeigen, in welchem Umfang und mit welchem Erfolg dieses ambitionöse Programm umgesetzt wird.

Schlussendlich werden die Leistungen des Arbeitsamtes der DG sich aber immer an der Kundenzufriedenheit - sprich der Arbeitssuchenden und der Arbeitgeber - messen lassen müssen. Aber auch hier bin ich zuversichtlich, dass der vorliegende Geschäftsführungsvertrag gute Resultate generieren wird.

Lassen Sie mich, werte Kolleginnen und Kollegen, mit einer allgemeinen Feststellung enden. Der vorliegende Geschäftsführungsvertrag ist m.E. auch ein Musterbeispiel dafür, dass das vor kurzem vorgestellte Regionale Entwicklungskonzept mit seinen 16 Zukunftsprojekten und 48 Teilprojekten keineswegs - wie Kritiker gerne glauben machen möchten - nur Lippenbekenntnisse und nicht zu realisierende Visionen beinhaltet.

Ganz im Gegenteil. Das Zukunftsprojekt „Bündnis für Wirtschaft und Arbeit“ findet seinen konkreten Niederschlag im vorliegenden Geschäftsführungsvertrag, der eine sehr konkrete, wirklichkeitsnahe und erfolversprechende Perspektive in einem Kernbereich bietet.

Dieses REK hat den Titel „DG - Ostbelgien Leben 2025“. Doch wer den Ergebnisbericht der Organisationsanalyse des Arbeitsamtes und den Geschäftsführungsvertrag gelesen hat, erkennt, dass er nicht bis 2025 warten muss, um die ersten konkreten Resultate des Zukunftsprojektes „Bündnis für Wirtschaft und Arbeit“ zu erkennen. Ganz im Gegenteil.

Etwas pathetisch könnte ich sagen, hier hat die Zukunft bereits sehr konkret begonnen.

Auch dokumentiert dieses im Geschäftsführungsvertrag sich konkretisierende Zukunftsprojekt, dass nicht in erster Linie und ausschließlich neue Geldmittel zur Umsetzung des REK erforderlich sind, sondern vor allem Visionen, Kreativität und der Mut Bestehendes auf den Prüfstand zu legen und gegebenenfalls mit den Akteuren ausgetretene Pfade zu verlassen und Neues konsequent in Angriff zu nehmen.

An diesem konkreten Beispiel wird mustergültig - paradigmatisch - gezeigt, wie Autonomie nicht nur verwaltet, sondern zum Wohle und im Dienste der Bürger gestaltet werden kann.