

Redebeitrag  
Kontrollsituation Ausschuss II, 16.01.2018  
Themendebatte zur Beschäftigungspolitik  
-Alain Mertes-

*-Es gilt das gesprochene Wort-*

Sehr geehrte Damen und Herren,

Zuerst einmal möchte ich mein Bedauern darüber äußern, dass uns die Kollegen der Mehrheit für unsere Stellungnahme hier und heute nur 10 Minuten Redezeit zugestanden haben. Ich hatte um 15 Minuten gebeten, genauso, wie es für die Aussprache zur Regierungserklärung im Plenum vorgesehen war. Ich verstehe bis heute nicht, worin das Problem besteht, wenn wir 5 Minuten mehr Redezeit zur Verfügung hätten.

Ja, der Vorsitzende hat sogar in der Ausschusssitzung zur Vorbereitung dieser Themendebatte über die Redezeit abstimmen lassen. Einfach lächerlich!!!

Das Ganze bestärkt meine Annahme, dass Regierung und Mehrheit gar nicht wollen, dass wir, die Opposition, uns ausführlich zu diesem Thema äußern.

Zur Erinnerung:

- Die Regierung hinterlegt den Text der Regierungserklärung 2,5 Arbeitstage vor der geplanten Aussprache.
- Die Mehrheitskollegen lehnen die Bitte, die Aussprache auf eine spätere Plenarsitzung zu verlegen, ab.
- Die Mehrheit möchte die von der Opposition beantragte Themendebatte zur Beschäftigung nicht in der Plenarversammlung abhalten, sondern in den Ausschuss verlegen. Die Kollegen von CSP und ECOLO gehen auf diesen Vorschlag der Mehrheit ein.
- Die Redezeit der Fraktionen bei der Themendebatte im Ausschuss wird per Abstimmung auf 10 Minuten begrenzt.

Mal ehrlich, werte Kollegen der Mehrheit, sieht so Zusammenarbeit aus? Würden Sie Ihr Verhalten als kompromissbereit bezeichnen?

Ich finde, Ihr Verhalten zeugt von enormer Arroganz und Überheblichkeit! Es hat hier alles so zu laufen, wie Regierung und Mehrheit das bestimmen. Wer nicht spürt, wird als nicht kompromissbereit dargestellt.

Wenn die Kollegen der PFF von einem Tiefpunkt in der parlamentarischen Arbeit sprechen, dann sollten Sie sich, Kollegen der Mehrheit, zuerst mal an die eigene Nase fassen.

Kommen wir nun zum Thema Beschäftigung in der DG und zum Inhalt der diesbezüglichen Regierungserklärung.

Das Arbeitsamt der DG vermeldete im Dezember 2017, dass die „Arbeitslosenquote in Ostbelgien auf dem tiefsten Stand seit 2009“ sei, und dass unsere Gemeinschaft Ende November einen Vollzeitarbeitslosenstand von 2.382 Personen aufwies, was also eine Arbeitslosenquote von 7,1% ausmacht. Der landesweite Durchschnitt im Dezember lag indes laut Angaben von be.STAT bei 7,3%.

Dies sieht auf den ersten Blick zwar nicht gut, aber auch nicht so schlecht aus. Doch Zahlen und Statistiken alleine sagen nicht viel. Es müssen immer auch die Parameter, auf denen sie basieren, und vor allem die Realität betrachtet werden.

So nimmt beispielsweise der Anteil der arbeitenden Bevölkerung, der lediglich einen befristeten oder einen Interim-Vertrag besitzt, stetig zu. Insgesamt hat sich die Anzahl der Belgier mit einem Zeitvertrag verfünffacht, nämlich von 100.000 auf 650.000 im Zeitraum von 1987 bis 2017. Besonders stark ist dieses Phänomen in kleinen und mittleren Unternehmen zu beobachten. Eine Untersuchung der Tageszeitung Le Soir in Berufung auf Studien der CSC und der UCM ergab, dass in 2016 ein Anstieg von fast 45% der befristeten Verträge in diesen Unternehmen innerhalb eines Jahres zu verzeichnen war.

Es wird indes oft argumentiert, dass solche Maßnahmen die Wirtschaft steigern und Wohlstand schaffen. Auch wenn diese Verträge in vielen Fällen in eine Festeinstellung münden, so stellen sie doch für die Betroffenen einen Unsicherheitsfaktor dar. Insgesamt meldeten sich 2013 51% der durch einen befristeten Vertrag angestellten Personen nach Ablauf ihres Vertrages wieder arbeitslos. Die aktuelle Situation zeigt, dass vor allem junge Personen zwischen 25 und 34 von dieser Problematik betroffen sind, was einen negativen Einfluss auf stabile Partnerschaften und die Familienplanung hat. Auch häufige Standortwechsel und ein erhöhtes Armutsrisiko gehen mit der Praktik der vermehrten befristeten Einstellung einher.

Die Anzahl der Personen, die von Armut bedroht sind, blieb in den letzten Jahren unverändert hoch. Insgesamt seien laut Informationen des Grenz Echos in Berufung auf das Jahrbuch der Armut 2017 in Belgien über 2,2 Mio. Personen von Armut bedroht, also quasi jeder Fünfte.

Die Ursachen hierfür sind nicht gänzlich geklärt, jedoch seien, laut Experten der Universitäten Gent und Mons, die Wohnungs- und Arbeitsmarktpolitik schuld an diesem Dilemma. Zwar ist Arbeit weiterhin ein bewährtes Mittel gegen Armut, so ist es doch umso bedauerlicher, dass viele der gezahlten Löhne nicht mehr ausreichen, um allein die Lebenshaltungskosten zu decken und ein Abrutschen in die Armut zu verhindern.

Was die Regierungserklärung betrifft, so werden dort einige Probleme des Arbeitsmarktes unserer Gemeinschaft klar benannt:

#### 1. Fehlende Sprachkenntnisse

**Fraktion im PDG V.o.G.**

2. Langzeitarbeitslosigkeit
3. Niedrigqualifikation
4. Die Gruppe der älteren Arbeitssuchenden (Ü50)
5. Der Fachkräftemangel

Was kann die DG nun im Rahmen ihrer Möglichkeiten tun, um den Problemen entgegen zu wirken?

Wirklich viele Ideen hat die Regierung nicht. Zumindest finden sich in der Regierungserklärung lediglich zwei größere Maßnahmen: Erstens die „angepassten Aktivierungsmaßnahmen“ und zweitens die Schaffung eines „Bündnisses für Fachkräfte“.

Ja, was die Aktivierungsmaßnahmen betrifft, so wird das Regelwerk im Vergleich zu dem, was die Walonische Region bisher gemacht hat, wesentlich vereinfacht und verbessert. Das ist keine große Kunst, denn das alte System ist offensichtlich ein Flickwerk.

Mit den beiden neuen Einstellungs- und der neuen Beschäftigungsprämie, erhalten Arbeitgeber finanzielle Anreize, Personen aus den oben genannten Zielgruppen einzustellen. Dies kann angesichts der viel zu hohen Lohnkosten in Belgien sicher helfen, mehr Personen in Beschäftigung zu bringen. Es ist gleichzeitig aber auch mit hohen Kosten verbunden.

Ein Teilbereich des Bündnisses für Fachkräfte und damit ein Teil der Antwort auf die Herausforderungen, ist das Standortmarketing. Mit ihm sollen u.a. mehr Fachkräfte in die Region geholt werden, bzw. auch Anreize geschaffen werden, damit Fachkräfte in der Region bleiben.

Nun, das Marketing an sich bringt nichts, wenn der Standort an sich nicht weiter aufgewertet wird.

Unser Arbeitsmarkt steht in wirtschaftlicher und sozialer Konkurrenz zu anderen Wirtschaftsstandorten wie Luxemburg und Deutschland. Die erhöhte Mobilität der Arbeitskräfte ist gleichzeitig Segen und Fluch, denn Fachkräfte können so leichter an-, aber auch abgeworben werden. Besonders die Vereinbarkeit von Familie und Beruf steht bei vielen, neben dem finanziellen Aspekt, im Mittelpunkt. In diesem Zusammenhang darf nicht darüber hinweggesehen werden, dass besonders die Kinderbetreuung hier eine zentrale Rolle spielt. Zwar sind in unserer Gemeinschaft bereits private Unternehmungen, wie beispielsweise Firmenkrippen, angedacht, jedoch kann dies nicht die Tatsache vergessen machen, dass das deutsche System mit Elterngeld und ElterngeldPlus eine attraktivere Alternative für Fachkräfte bietet, als es das belgische kann. Auch in Luxemburg genießen die Arbeitnehmer soziale Vorteile, die ihnen auf dem belgischen Arbeitsmarkt nicht gewährt werden können. Hier bleibt in der DG noch viel Potential nach oben. Inwiefern die Regierung hier ansetzen möchte, wird aus der Regierungserklärung nicht ersichtlich. Ein „Bündnis für Fachkräfte“ hört sich gut an und sagt gleichzeitig Alles und Nichts. Entscheidend ist, womit es zum Leben erweckt wird und was schlussendlich unternommen wird.

**Fraktion im PDG V.o.G.**

Die Ansätze, die in diesem Dokument vorgestellt werden, weisen in die richtige Richtung. Sie reichen aber bei weitem nicht aus, dem Ziel, die Beschäftigung zu steigern und Fachkräfte zu sichern, wirklich näher zu kommen.

In den Augen der Vivant-Fraktion fehlen viele Aspekte. Aufgrund der sehr kurzen Redezeit werde ich hier nur die bedeutendsten Maßnahmen anführen können:

1. Mangelnde Sprachkenntnisse:

Hiervon sind vor allem Arbeitslose mit einem Migrationshintergrund betroffen und diese Stellen immerhin rund 1/3 aller Arbeitslosen in der DG dar.

Das Arbeitsamt sagt in einer Bestandsaufnahme vom August 2017, dass das Sprachenniveau B1 Voraussetzung für eine Arbeitsstelle ist. Genau deshalb fordert Vivant, dass beim Integrationsparcours dieses Niveau angestrebt und mit einer Abschlussprüfung getestet wird. Für unsere detaillierte Argumentation verweise ich auf die Stellungnahme meines Kollegen Michel Balter zum Dekretentwurf zur Integration und das Zusammenleben in Vielfalt vom 11. Dezember. Es mag sein, dass es für viele schwierig ist, in relativ kurzer Zeit eine so fremde Sprache auf diesem Niveau zu erlernen, doch dürfen wir uns nicht mit einem geringeren zufrieden geben, denn Arbeit ist für eine gelungene Integration ein maßgebliches Kriterium. Andersherum fehlen ausgebildete Arbeitskräfte. Wie wollen diese Menschen denn einer Ausbildung folgen, wenn sie die Sprache nicht kennen. Über die Dauer das Ziel zu erreichen, kann man diskutieren, nicht aber über das Ziel selbst. Zeit steht diesen Menschen im Übrigen in der Regel jede Menge zur Verfügung.

2. Langzeitarbeitslose

Es gibt eine Reihe von Personen, die einfach nur Arbeitslosengeld kassieren möchten und nicht seriös nach Arbeit suchen. Wie wir diese Menschen „aktivieren“ können, dazu steht rein gar nichts in der vorliegenden Regierungserklärung.

Arbeitslosengeld ist kein bedienungsloses Grundeinkommen!!!

Jeder Mensch kann unerwartet und unverschuldet seine Arbeitsstelle verlieren. Deshalb ist es gut, dass wir ein System haben, welches diese Menschen auffängt und ihnen hilft, beruflich wieder auf die Beine zu kommen. Menschen, die eine Arbeitslosenunterstützung in Anspruch nehmen, haben aber eine Verantwortung den Menschen gegenüber, die durch ihre Arbeit und den von ihnen erwirtschafteten Steuern dieses Geld erarbeiten. Die Verantwortung lautet, alles Mögliche zu unternehmen, in angemessener Zeit eine neue Arbeitsstelle zu finden. Dies muss allen Arbeitslosen klar gemacht werden, vor allem denen, die arbeiten könnten, aber es einfach nicht wollen. Davon gibt es leider zu viele.

Aufklärung alleine reicht nicht aus. Hier müssen auch Konsequenzen folgen. Die DG hat hier weitreichende Möglichkeiten. Durch den Kontrolldienst kann das Arbeitsamt Sanktionen aussprechen und Menschen, welche nicht nach Arbeit suchen bzw. zumutbare Stellen ablehnen, für eine gewisse Zeit

**Fraktion im PDG V.o.G.**

die Arbeitslosenunterstützung streichen. Hier muss eine klare Botschaft an die Arbeitssuchenden gerichtet werden: Hilfe in der Not „JA“ - vom System profitieren „NEIN“!

Doch hierzu fehlt leider der politische Wille. Wie sonst ist z.B. zu erklären, dass es auf der einen Seite viele offene Stellen in verschiedenen Bereichen gibt und auf der anderen Seite eine hohe Nachfrage, aber die Stellen doch nicht besetzt werden.

Neben der Verlängerung der befristeten Streichung des Arbeitslosengeldes, gibt es noch andere Möglichkeiten Empfänger von Arbeitslosenunterstützung zu motivieren, eine Arbeitsstelle zu finden. Wer ohne Arbeit ist und einen monatliche Entschädigung erhält, kann sich durchaus für die Allgemeinheit nützlich machen. Das Thema „Mangel im Ehrenamt“ sei nur ein Stichwort. Aber auch in den Bereichen Kinderbetreuung wären neue Modelle denkbar. Des Weiteren begründen viele Arbeitssuchende das Ablehnen einer Weiterbildung oder sogar einer Arbeitsstelle mit dem Fehlen eines eigenen PKW. Nun, hier könnten zum Beispiel ältere Arbeitssuchende, z. Bsp. die Gruppe der Ü50-jährigen, mit einem Fahrdienst eingebunden werden. Das sind einfache Anregungen, welche sicher ausgebaut werden könnten. Versicherungen, Kilometergeld, und weitere juristische Aspekte können geklärt werden.

**3. Die Niedrigqualifikation**

In der Tat verfügt unsere Gemeinschaft noch über ein hohes Potential unbesetzter Stellen. Viele Sektoren, wie z.B. der HORECA-Bereich oder die Baubranche, klagen über zu wenige geeignete oder oft auch schlecht ausgebildete Bewerber.

Auf Seiten des ADGs stellt man eine große Diskrepanz zwischen den geäußerten Wünschen und dem tatsächlichen Angebot auf dem Arbeitsmarkt fest.

Die meisten Stellenangebote gäbe es laut ADG in den Bereichen Verkauf (Angebot: 142, Nachfrage: 308), Büro (Angebot: 70, Nachfrage: 214) und Horeca (Angebot: 65, Nachfrage: 80). Hilfsarbeiter würden nur 31 gesucht, wogegen 471 Arbeitssuchende diesen Beruf wählen würden.

Es wäre in unseren Augen sinnvoll das bestehende Ausbildungsangebot für niederschwellige Qualifizierungen auszubauen. Das ADG bemerkt dazu in einer Anhörung Folgendes:

„Schau man sich das bestehende Angebot für niedrigschwellige Qualifizierungen in den auf dem Arbeitsmarkt gefragten Berufsgruppen an, falle auf, dass es als Ausbildungsanbieter lediglich das ADG für die Bereiche Büro, Reinigungsfachkräfte und Maurer gibt sowie die KPVDB bzw. Familienhilfe VoG für die Ausbildungen zum Familien- und Seniorenhelfer, Pflegehelfer und Kinderbetreuer. In den Bereichen Verkauf, Horeca und den handwerklichen Berufen sei das Angebot hingegen ungenügend.“

Wir regen in diesem Zusammenhang an, dass das bestehende Angebot um eine Forst- und Gartenbauausbildung, nach Vorbild der Maurerschule im BBZ, erweitert werden sollte. Auch die Bereiche „Holz“ oder „Informatik“ könnten durch ein zusätzliches Angebot abgedeckt werden.

#### 4. Fachkräftemangel

Da es auf dem Arbeitsmarkt auch darum geht, die bestehenden Fachkräfte zu sichern und die arbeitende Bevölkerung auch möglichst in Arbeit und Brot zu halten, sollte eine aktive Gesundheitsprävention und der zunehmende Dialog mit den Arbeitgebern unbedingt auch in die aktuelle Vorgehensweise einbezogen werden.

Es ist kein Geheimnis, dass immer mehr Arbeitgeber über zunehmende Ausfälle des Personals klagen, die sich nicht ohne weiteres kompensieren lassen. Leistungsdruck, Stress, ständige Erreichbarkeit und Flexibilität führen unweigerlich zu Burnout und gesundheitlichen Problemen. Aufgrund von Krankheit, Arbeitslosigkeit und Frühpensionierungen verbringen belgisch Arbeitskräfte rund ein Drittel ihrer Arbeitszeit zu Hause. Bei einer vollständigen Laufbahn von 42 Jahren bedeutet das immerhin 14 Jahre.

In diesem Zusammenhang wünscht sich jedes vierte Unternehmen eine bessere Gesundheitsprävention für seine Angestellten. Hier empfehlen wir der Regierung in das Bündnis für Fachkräfte auch die Gesundheitspolitik mit einzubeziehen. Dass Vivant immer wieder zu Themen in Sachen Gesundheit Fragen stellt, Veranstaltungen organisiert und Stellung bezieht, hat auch etwas mit Beschäftigungspolitik zu tun.

Enormes Potential sehen wir auch in den Verwaltungen und Einrichtungen der DG. Einerseits könnte durch einen konsequenten Bürokratieabbau auf Ebene der DG und andererseits durch eine gesunde Auslastung aller Mitarbeiter und Beamten eine Vielzahl von Personal eingespart werden, welches dann der Privatwirtschaft zur Verfügung stünde. Der Stellenabbau könnte sozialverträglich und parallel zum Bürokratieabbau über das nicht mehr Ersetzen von pensionierten Personalmitgliedern erfolgen.

Schließen möchte ich mit folgendem Spruch: „Wo ein Wille ist, ist auch ein Weg, auch wenn du der Erste bist, der ihn geht!“

Ich danke für Ihre Aufmerksamkeit,

Alain Mertes  
Vivant-Fraktion