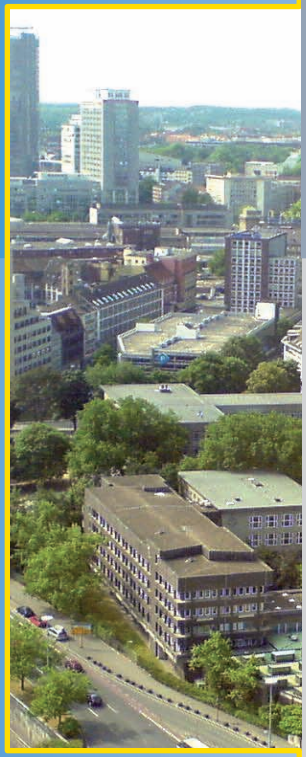
JAHRESBERICHT

# 2009

Kundinnen und Kunden
Beschäftigung
Qualifizierung
Ergebnisse
Perspektiven



**Firmenverbund EABG**

essener arbeit
Beschäftigungsgesellschaft mbH

Bfz-Essen GmbH
Ihr Partner für Weiterbildung

ARBEIT & BILDUNG
Essen Gesellschaft mbH

com.in genius

PER TRANSFER
PerTransfer Essen GmbH

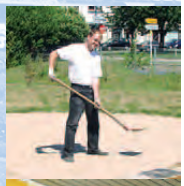
com.in personal und service

# Firmengruppe EABG

| | |
|---|---|
| Geschäftsführung: | Ulrich Lorch (Vorsitzender), Kurt Gronkowski, Burkhard Wüllscheidt |
| Gesamtleistung Firmengruppe 2009 | 44,71 Mio. € |
| Stammbeschäftigte Firmengruppe 2009 | 334 |
| Durchschnittliche mtl. Zahl der Kunden in Beschäftigung und Qualifizierung | 3.329 |

# impressum


| | |
|---|---|
| Konzeption / Text | Gerd Deitmar, Sabine Bengel, Angela Geiling, Heinz-Gerd Hochhäuser Susanne Wunder, Harald Hoffmann |
| Schlussredaktion | Ulrich Lorch |
| Grafische Umsetzung | Uwe Sandner, Sabine Bengel |
| Druck | V+V Sofortdruckerei, April 2010 |

# Inhaltsverzeichnis

| | | |
|---|---|---|
| | **Vorwort** | **9** |
| **1** | **Die Firmengruppe EABG stellt sich vor** | **11** |
| **1.1** | **Zahlen, Daten, Fakten der Firmengruppe EABG** | **13** |
| **2** | **Essener Arbeit-Beschäftigungsgesellschaft mbH und Arbeit und Bildung Essen GmbH** | **15** |
| **2.1** | **Essener Arbeit-Beschäftigungsgesellschaft mbH (EABG)** | **16** |
| **2.2** | **Arbeit & Bildung Essen GmbH (ABEG)** | **16** |
| **2.3** | **20 Jahre EABG** | **18** |
| **2.4** | **Maßnahmen der EABG und ABEG** | **28** |
| **2.5** | **Gemeinwohlarbeit: Arbeitsgelegenheiten und Arbeitsmarktintegration** | **30** |
| 2.5.1 | Bausteine der Gemeinwohlarbeit | 31 |
| 2.5.2 | Ergebnisse | 37 |
| **2.6** | **Arbeitsmarktprojekte** | **39** |
| 2.6.1 | ZiP Konsens – Kernsanierung Grugabadrestaurant | 40 |
| 2.6.2 | ZiP „Essen.Neue Wege zum Wasser“ | 41 |
| 2.6.3 | Regenwasserabkopplung Essener Schulen | 43 |
| **2.7** | **Arbeitsmarktprogramme** | **44** |
| 2.7.1 | Kommunales Beschäftigungsprogramm | 44 |
| 2.7.2 | Arbeitsgelegenheiten in der Entgeltvariante nach § 16 d SGB II | 45 |
| 2.7.3 | JobPerspektive nach § 16 e SGB II | 46 |
| 2.7.4 | VIP – Vermittlungs- und Integrationsprojekt | 48 |
| 2.7.5 | Arbeitsmarktdienstleistungen – Wettbewerb und Bietergemeinschaft | 49 |
| 2.7.6 | Sprachförderung | 53 |
| 2.7.7 | KomET – Integration Älterer | 54 |
| 2.7.8 | Ausbildung zum Triebfahrzeugführer | 57 |
| **2.8** | **Strukturdaten der Teilnehmer** | **57** |
| 2.8.1 | Geschlecht und Alter | 58 |
| 2.8.2 | Staatsangehörigkeit und Herkunft | 59 |
| 2.8.3 | Familienstand und Kinder | 60 |
| 2.8.4 | Schulausbildung | 61 |
| 2.8.5 | Berufsausbildung | 62 |
| 2.8.6 | Dauer der Arbeitslosigkeit | 63 |
| 2.8.7 | Sprachkenntnisse | 64 |
| 2.8.8 | Krank- und Fehlzeiten | 65 |
| 2.8.9 | Vermittlungshemmnisse | 66 |


essener arbeit
Beschäftigungsgesellschaft mbH

ARBEIT & BILDUNG
Essen Gesellschaft mbH

| | | |
|---|---|---|
| **3** | **Bfz-Essen GmbH, ComIn Genius GmbH, ComIn Personal und Service GmbH** | **69** |
| **3.1** | **Bfz-Essen GmbH** | **70** |
| **3.2** | **ComIn Genius GmbH** | **70** |
| **3.3** | **ComIn Personal und Service GmbH** | **70** |
| **3.4** | **Fortbildungen und Umschulungen** | **70** |
| 3.4.1 | Verteilung der TeilnehmerInnen | 73 |
| 3.4.2 | Förderlandschaft | 77 |
| 3.4.3 | Entwicklung der Abbrecherquoten | 78 |
| 3.4.4 | Prüfungsquoten und Integrationsquoten | 80 |
| 3.4.5 | Rahmenkonzepte und Modellvorhaben | 80 |
| 3.4.6 | Internationale Aktivitäten | 83 |
| **3.5** | **Fernkurse und Übungsfirmen** | **84** |
| 3.5.1 | Fernvorförderung | 84 |
| 3.5.2 | Zentralstelle des Deutschen Übungsfirmenringes (ZÜF) | 86 |
| **3.6** | **Bildungshotel** | **87** |
| **3.7** | **Veranstaltungsmanagement** | **89** |
| **4** | **PerTransfer Essen GmbH** | **91** |
| **4.1** | **Unternehmensprofil** | **92** |
| **4.2** | **Durchgeführte Transfergesellschaften 2009** | **93** |
| **4.3** | **Zahlen, Daten, Fakten** | **94** |
| **5** | **Arbeitsmarktintegration** | **95** |
| **5.1** | **Integrationserfolge** | **96** |
| **5.2** | **Fallbeispiele erfolgreicher Arbeitsmarktintegration** | **101** |
| **6** | **Marketing und Öffentlichkeitsarbeit in der Firmengruppe EABG** | **103** |
| **7** | **Perspektiven 2010** | **107** |
| **Abkürzungsverzeichnis** | | **110** |

## Tabellen- und Grafikverzeichnis


| | | | |
|---|---|---|---|
| **1. Kapitel** | | | |
| Grafik | 1 | Organigramm der Firmengruppe EABG mbH | 13 |
| Tabelle | 1 | Zahlen, Daten, Fakten der Firmengruppe EABG 2009 | 13 |
| **2. Kapitel** | | | |
| Tabelle | 2 | Ausgewählte Arbeitslosenzahlen und Arbeitslosenquoten 2009 im Vergleich zum Vorjahr | 20 |
| Tabelle | 3 | Eckwerte der Statistik der Grundsicherung für Arbeitsuchende nach dem SGB II 2009 | 21 |
| Tabelle | 4 | Leistungen nach dem SGB II | 21 |
| Tabelle | 5 | Arbeitslose der Stadt Essen 2009 und Entwicklung gegenüber dem Vorjahr | 23 |
| Grafik | 2 | Entwicklung der Stammbelegschaft EABG / ABEG seit 1989 | 23 |
| Grafik | 3 | Entwicklung der Teilnehmerzahlen EABG / ABEG seit 1989 | 24 |
| Grafik | 4 | Entwicklung der Aktivierungszahlen EABG / ABEG 2000 bis 2009 | 25 |
| Tabelle | 6 | Maßnahmen der EABG / ABEG 2009 | 29 |
| Tabelle | 7 | Eintritte in die Gemeinwohlarbeit | 37 |
| Tabelle | 8 | Beendigungen aus der Gemeinwohlarbeit nach Gründen | 38 |
| Tabelle | 9 | Geplante Beendigungen | 39 |
| Tabelle | 10 | Ausbildung zum Triebfahrzeugführer 2006 - 2009 | 57 |
| Tabelle | 11 | Kunden nach Geschlecht | 58 |
| Grafik | 5 | Altersstruktur der Kunden nach Altersklassen | 59 |
| Tabelle | 12 | Staatsangehörigkeit der Kunden | 59 |
| Grafik | 6 | Herkunft der Kunden | 59 |
| Grafik | 7 | Familienstand der Kunden | 60 |
| Tabelle | 13 | Anzahl Kinder je Kunde | 60 |
| Tabelle | 14 | Kunden nach Schulabschluss | 61 |
| Tabelle | 15 | Kunden nach Berufsabschluss | 62 |
| Grafik | 8 | Berufsausbildung der Kunden nach Abschlüssen | 63 |
| Grafik | 9 | Dauer der Arbeitslosigkeit | 63 |
| Tabelle | 16 | Dauer der Arbeitslosigkeit | 64 |
| Tabelle | 17 | Sprachkenntnisse | 64 |
| Grafik | 10 | Ausfallzeiten 2006 – 2009 | 66 |
| Tabelle | 18 | Vermittlungshemmnisse der Kunden | 66 |
| Grafik | 11 | Vermittlungshemmnisse der Kunden | 67 |

## 3. Kapitel


| | | | |
|---|---|---|---|
| Tabelle | 19 | Berufsabschlüsse im Bfz-Essen und ComIn Genius | 71 |
| Grafik | 12 | Bildungskunden nach Qualifizierungsart | 73 |
| Grafik | 13 | Bildungskunden nach Geschlecht und Berufsbereich | 74 |
| Tabelle | 20 | Bildungskunden nach Geschlecht und Qualifizierungsart | 75 |
| Grafik | 14 | Altersstruktur der Bildungskunden | 75 |
| Grafik | 15 | Anzahl der Bildungskunden nach NRW-Agenturbezirken | 76 |
| Grafik | 16 | Bildungskunden nach Rechtskreisen | 77 |
| Tabelle | 21 | Bildungskunden nach Geschlecht und Rechtskreisen | 78 |
| Grafik | 17 | Abbrecher-Quotenentwicklung im Verlauf der Umschulung Bfz und ComIn Genius nach Aufnahmejahrgängen | 79 |
| Tabelle | 22 | Bestandene Berufsabschlussprüfungen nach Bereichen | 80 |
| Grafik | 18 | Durchschnittliche Kursbuchungen pro Woche im Quartalsvergleich | 85 |
| Grafik | 19 | Anzahl der Übungsfirmen in 2009 | 86 |
| Grafik | 20 | Belegung des Bildungshotels der Bfz-Essen GmbH in 2009 | 88 |


## 5. Kapitel


| | | | |
|---|---|---|---|
| Tabelle | 23 | Arbeitsmarktintegrationen der Firmengruppe EABG 2009 | 96 |
| Tabelle | 24 | Betriebe nach Betriebsgrößenklassen zur Zeit der Einstellung | 99 |


*Im nachfolgenden Text wird die männliche Form auch dann benutzt, wenn die weibliche Form gemeint ist. Im Interesse der Lesbarkeit bitten wir alle Leser um ihr Verständnis.*

Britta Altenkamp
Aufsichtsratsvorsitzende

Ulrich Lorch
Vorsitzender der GF

Kurt Gronkowski
Geschäftsführer

Burkhard Wüllscheidt
Geschäftsführer

*Liebe Leserinnen und Leser,*

Krise, Krise, Krise – dieser an sich lähmende Begriff hielt uns im Wirtschaftsjahr 2009 nicht davon ab, die Firmengruppe weiterzuentwickeln.

Wie entwickelt sich die Wirtschaft dieses und nächstes Jahr, wie hoch ist das Defizit der öffentlichen Haushalte, kommt das dicke Ende auf dem Arbeitsmarkt vielleicht doch noch, welche Folgen hat die Krise für den mittelfristigen Wachstumspfad? Fragen über Fragen, die auch die bewährten Beschäftigungs- und Qualifizierungskonzepte unserer Firmengruppe stark berühren. Und die vielleicht wesentlichste Frage lautet: Welche Rahmenbedingungen werden von Wirtschaft, Konjunkturdaten und Gesetzgeber gesetzt, die den Integrationserfolg unserer Firmengruppe determinieren? Schließlich steht dieses Ziel, den uns anvertrauten Menschen eine konkrete arbeitsmarktliche Perspektive bieten zu können, im Mittelpunkt unseres Handelns.



Die außergewöhnlichen Herausforderungen, die quasi von der für viele ad hoc entstandenen weltweiten Finanzkrise Ende 2008 ausgelöst wurden, haben wir in unserer neu formierten Firmengruppe angenommen. Mit der Eingliederung des ehemaligen Bfz-Essen e.V., der zum 01.07.2009 erfolgreich in eine gemeinnützige GmbH umgewandelt wurde, und seiner beiden Tochtergesellschaften, der gemeinnützigen ComIn Genius GmbH und der ComIn Personal- und Service GmbH, haben wir einen wichtigen und innovativen Schritt im Konzern Stadt Essen getan.

Mit einer großen Angebotspalette und einer Vielfalt an Themen und Inhalten wurden in unserer Firmengruppe Kompetenzen rund um die Themen Ausbildung, Weiterbildung, Beschäftigung und Integration gebündelt. Damit ist unsere Firmengruppe optimal auf die zukünftige arbeitsmarktpolitische Entwicklung vorbereitet. Wir sind breiter aufgestellt, stehen auf einem sicheren Fundament.

Wir blickten 2009 auch auf 20 Jahre Essener Arbeit-Beschäftigungsgesellschaft mbH (EABG) zurück. Klein angefangen, mit einer Handvoll Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und wenigen Teilnehmern, hat sich die heutige Firmengruppe EABG zu einem unverzichtbaren Element der kommunalen und damit regionalen Arbeitsmarktpolitik in Essen entwickelt.

Die Programme, Methoden und Inhalte zur Erreichung dieses Ziels haben sich im Laufe der beiden Jahrzehnte in vielfacher Weise verändert, wurden kontinuierlich weiter entwickelt und den Bedingungen am Arbeitsmarkt angepasst. So war es in 2009 (wieder einmal) zum Beispiel auch prägend, die Reform der Arbeitsmarktinstrumente zum 01.01.2009 in unsere Konzeptionen zu integrieren.

In der Vergangenheit haben uns anvertraute Menschen immer wieder aufs Neue bewiesen, dass sich Engagement und Kompetenz auszahlen. Trotz der geschilderten Rahmenbedingungen feiern wir 2009 eine neue Bestmarke für

die gesamte Firmengruppe: Insgesamt 1.275 Personen haben wir eine neu berufliche Perspektive geben können, 1.179 von ihnen konnten eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufnehmen und 96 in weiterführende Angebote der beruflichen Fort- und Weiterbildung vermittelt werden.

Dieser Erfolg zeigt uns, dass unser Weg richtig ist: **Seit dem Jahr 2000 haben wir insgesamt 3.719 Personen in den allgemeinen Arbeitsmarkt integriert oder in eine weiterführende berufliche Fort- und Weiterbildung (FbW) vermittelt!**

Mit der Einrichtung von Ausbildungsplätzen in den gewerblich-technischen Berufsbereichen hat die EABG 2009 Neuland betreten. Wir verstehen dies als unseren gesellschaftlichen Auftrag, um Jüngeren die Chance einer guten Ausbildung zu ermöglichen und ihnen einen stabilen Einstieg in das Berufsleben zu geben.

2010 werden die Herausforderungen nicht kleiner. Allen voran wird uns die Entwicklung in der Neuorganisation der JobCenter beschäftigen. Mit dem Bundesverfassungsgerichtsurteil vom 20.12.07 verstößt die einheitliche Aufgabenwahrnehmung von kommunalen Trägern und der Bundesagentur für Arbeit in den Arbeitsgemeinschaften gegen das Grundgesetz. Die Bundesregierung hat Vorschläge für eine verfassungssichere Organisation vorgelegt und gleichzeitig den Spielraum für zusätzliche Optionskommunen moderat eröffnet.

Wir sind sicher, dass die Stadt Essen die Chance zur Wahrnehmung der Aufgaben nach dem SGB II als Optionskommune sorgfältig prüfen wird. Es wäre nach unserer Überzeugung für unsere Kundinnen und Kunden eine echte Alternative, wenn durch eine baldige Entscheidung, nämlich zu optieren, die aktivierenden Angebote noch deutlicher an den Notwendigkeiten des regionalen Arbeitsmarktes ausgerichtet würden und für die Zusammenarbeit aller bewährten lokalen Akteure in der Sozial- und Arbeitsmarktpolitik Rahmenbedingungen optimiert werden könnten.

Wir danken allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in unserem Firmenverbund auf diesem Wege für Ihr großes Engagement. Es war die unabdingbare Voraussetzung für die erreichten Erfolge.
Auch den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stadt Essen, der Agenturen für Arbeit und der JobCenter im Ruhrgebiet, insbesondere in Essen, danken wir ganz herzlich für eine erfolgreiche Zusammenarbeit und das uns entgegengebrachte Vertrauen.

Essen im April 2010

| Britta Altenkamp | Ulrich Lorch | Kurt Gronkowski | Burkhard Wüllscheidt |
|---|---|---|---|
| Aufsichtsratsvorsitzende | Vorsitzender der GF | Geschäftsführer | Geschäftsführer |

# KAPITEL 1

## Die Firmengruppe EABG stellt sich vor

## 1 Die Firmengruppe EABG stellt sich vor

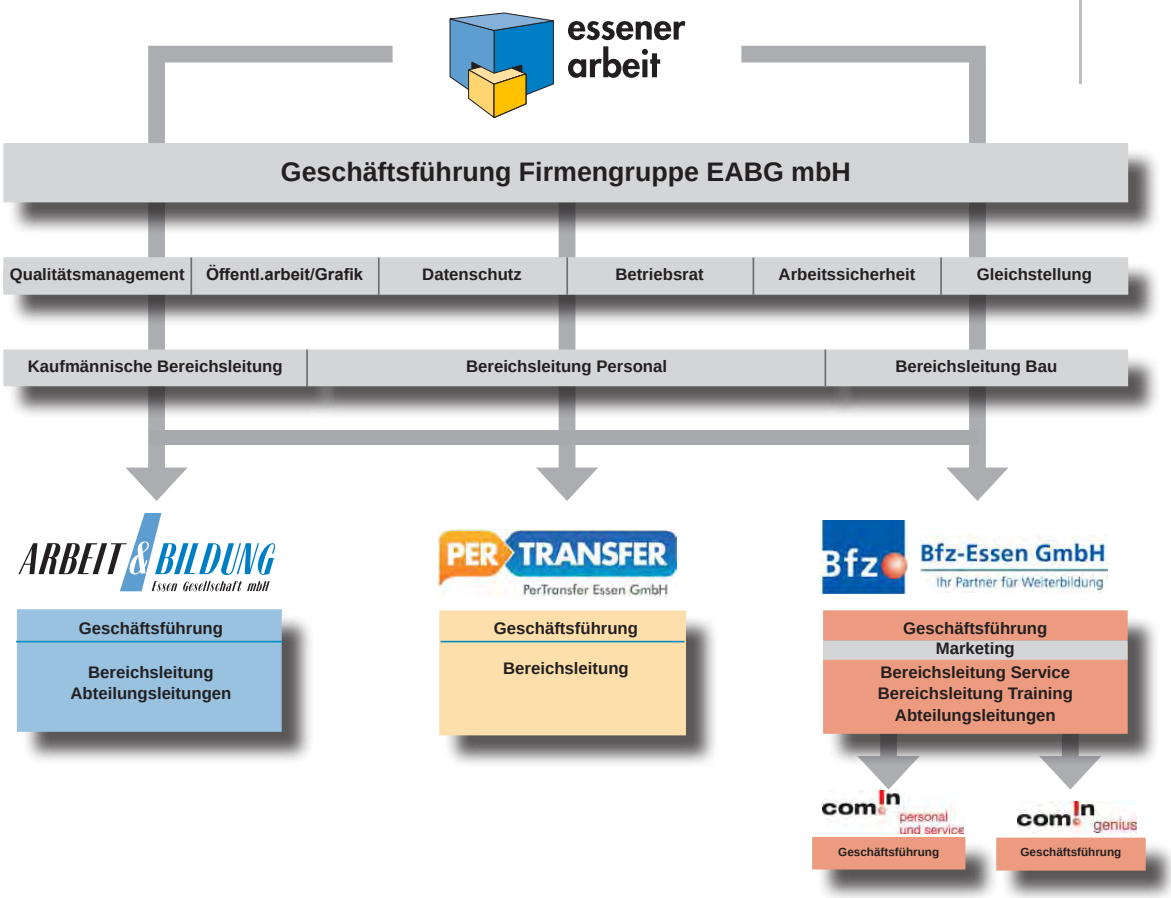
Mit der Zusammenführung der EABG und der Bfz-Essen GmbH sind jetzt Beschäftigungs- und Qualifizierungsunternehmen mit unterschiedlicher Tradition und unterschiedlicher inhaltlicher Ausrichtung unter einem Dach vereinigt. Das Bfz ist mit über 40 Jahren Aktivität doppelt so lange aktiv am Qualifizierungs- und Arbeitsmarkt tätig wie die jetzige Muttergesellschaft EABG. Die Gründungen der beiden Gesellschaften waren Reaktionen auf strukturelle Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt: Das Bfz als Reaktion auf die Krise bei Kohle und Stahl, die EABG als Mittel zur Bekämpfung der sich verfestigenden Langzeitarbeitslosigkeit in Essen. Aus diesen Problemstellungen heraus ergaben sich auch die Wege, die zu beschreiten waren. Der Montankrise wurde schwerpunktmäßig mit beruflicher Weiterbildung und hier überwiegend mit Umschulungen begegnet, während im Kampf gegen die Langzeitarbeitslosigkeit verstärkt geförderte Beschäftigung eingesetzt wurde.
Maßnahmen der Bfz zeichneten sich durch berufliche (Neu-)Orientierung der Betroffenen aus, die Inhalte der EABG-Maßnahmen waren eher auf Erreichung und Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit ausgerichtet. Hieraus ergaben sich auch die unterschiedlichen Zielstellungen in der inhaltlichen Arbeit. Die Bfz-Essen GmbH orientierte ihre wesentlichen Aktivitäten auf berufsabschlussbezogene Qualifizierungsmaßnahmen, den sog. Umschulungen, während die Maßnahmen der EABG an einem prozessorientierten Ansatz der Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit bzw. Beseitigung der Folgen der Langzeitarbeitslosigkeit ausgerichtet waren.
So unterschiedlich die Arbeitsansätze waren und auch noch sind, so unterschiedlich stellen sich auch die Kunden / Teilnehmer[1] der Unternehmen dar. Bezeichnendes Kriterium der EABG-Kunden war und ist die Langzeitarbeitslosigkeit, die gewerblich-technische Ausrichtung und weitere vermittlungshemmende Merkmale, wie z.B. fehlender Berufsabschluss. In den gewerblich-technischen Berufsbereichen hat die Bfz ebenfalls einen Schwerpunkt. Ergänzt wird diese Angebotspalette noch von Bildungsangeboten im kaufmännischen und Dienstleistungsbereich, im Bereich der IT- und Gesundheitswirtschaft sowie im gärtnerischen und sozialpflegerischen Bereich.
Damit kann man sagen, durch die Zusammenführung der Unternehmen ist ein Verbund entstanden, der ein berufliches Bildungsangebot vorhält, dass sowohl in der Breite (Angebotspalette) als auch in der Tiefe (zielgruppengerecht) in der Region kaum Wünsche offen lässt.

Nachfolgend ist das Organigramm der neuen Firmengruppe EABG dargestellt.

[1] Im weiteren Text werden die Begriffe synonym verwendet.

Grafik 1

## Organigramm der Firmengruppe EABG mbH




## 1.1 Zahlen, Daten, Fakten der Firmengruppe EABG

Tabelle 1

**Zahlen, Daten, Fakten der Firmengruppe EABG 2009** (Stand: 31.12.2009)

| | EABG | ABEG | BfZ | Comln Genius | PTG | Comln P&S | Summen |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Gesamtleistung* | 10,694 Mio. € | 19,634 Mio. € | 9,846 Mio. € | 1,437 Mio. € | 1,393 Mio. € | 1,704 Mio. € | 44,708 Mio. € |
| Anzahl Stamm-Beschäftigte | 84 | 124 | 46 | 9 | 14 | 57 | 334 |
| soz.vers.pfl. beschäftigte Teilnehmer | 8 | 156 | - | - | - | 1 | 165 |
| soz.vers.pfl. Aushilfskräfte | - | 20 | - | 1 | - | 21 | 42 |
| soz.vers.pfl. Transfermitarbeiter | - | - | - | - | 72 | - | 72 |
| Auszubildende | 5 | 3 | 3 | 1 | - | - | 12 |

*Beträge sind kfm. gerundet

# KAPITEL 2

## Essener Arbeit-Beschäftigungsgesellschaft mbH
## Arbeit & Bildung Essen GmbH

## 2 EABG mbH und ABEG mbH

### 2.1 Essener Arbeit-Beschäftigungsgesellschaft mbH (EABG)

Die Essener Arbeit-Beschäftigungsgesellschaft mbH (EABG), seit 1989 als 100%-ige Tochtergesellschaft der Stadt Essen nahe am Arbeitsmarkt tätig, verfolgt das Ziel, (langzeit)arbeitslose Menschen mit gewerblich-technischer Ausrichtung in den Arbeitsmarkt zu (re)integrieren. Die EABG ermöglicht durch verschiedene Instrumente und Bausteine Langzeitarbeitslosen über 25 Jahren mit gewerblich-technischer Berufsausrichtung den (Wieder)Einstieg in das Berufsleben.
Integrationsarbeit bedeutet aber viel mehr als „nur“ reine Vermittlungsarbeit. Der Integrationsweg ist für die Betroffenen ein sehr individueller Weg und setzt sich aus vielen Bausteinen zusammen.
Die EABG mbH bietet daher den (Langzeit)Arbeitslosen ein breites Angebots- und Leistungsspektrum zur Unterstützung auf ihrem Integrationsweg:

- Praxiseinsätze im Rahmen des konzerninternen Leistungsaustausches der Stadt Essen. Hierbei handelt es sich um marktübliche Leistungserbringung in den Gewerken Maler / Lackierer, Metallbau, Bauhauptgewerbe, Garten- und Landschaftsbau, Tischlerei, Dienstleistungen und Hauswirtschaft. Jedes Gewerk versteht sich dabei als konkurrenzfähiges Unternehmen, welches den Anforderungen eines Fachbetriebes unterliegt und Fachkompetenz auf Ingenieur-, Meister- und Facharbeiterebene bietet.
- Stabilisierung beruflicher und sozialer Kompetenzen.
- Fachpraktische, modulare Qualifizierung im gewerblich-technischen Bereich, in Zusammenarbeit mit der ABEG im Rahmen der Gemeinwohlarbeit.
- Mitwirken an sinnstiftenden Projekten.

### 2.2 Arbeit & Bildung Essen GmbH (ABEG)

Die Arbeit & Bildung Essen GmbH (ABEG) wurde 2004 als Tochtergesellschaft der EABG gegründet. Eine Vielzahl von Gründen sprach dafür: So unter anderem die sinnvolle Trennung zwischen den Arbeitsleistungen im konzerninternen Leistungsaustausch und der Abwicklung von Bildungsmaßnahmen verschiedenster Art. Ein weiterer Grund war die Beteiligung an öffentlichen Ausschreibungen von Arbeitsmarktdienstleistungen gemäß SGB II und SGB III, um sich dem zunehmenden Wettbewerb bei der Durchführung beruflicher Bildungsmaßnahmen zu stellen. Auch die Initiierung zielgruppenspezifischer Bildungsangebote war ein weiterer Aspekt, um jedem Betroffenen ein möglichst individuell zugeschnittenes Angebot zu unterbreiten.

Seit der Gründung im Jahre 2004 hat die ABEG ihre Maßnahmepalette kontinuierlich erweitert und den Gegebenheiten auf dem Arbeits- und Bildungsmarkt angepasst - ihre Angebotspalette ist vielseitig:

- Angebot von Arbeitsgelegenheiten nach § 16 SGB II (Gemeinwohlarbeit)

- Arbeitsmarktdienstleistungen gemäß §§ 46 SGB III und § 16 SGB II
- Kompetenzerfassung und Eignungsfeststellung
- Profiling
- Kenntnisvermittlung in gewerblich-technischen Bereichen
- Modulare Qualifizierungen in gewerblich-technischen Bereichen (rd. 140 Module)
- Coaching und sozialpädagogische Betreuung
- Sprachkurse für besondere Zielgruppen
- Bewerbungstraining
- Betriebliche Trainingsmaßnahmen
- Zielgruppenspezifische Beschäftigung- und Qualifizierungsmaßnahmen
- Angebot von Ausbildung zum Triebfahrzeugführer
- Vermittlung in den ersten und zweiten Arbeitsmarkt

Im Zuge der umfangreichen Arbeitsmarktreformen im Jahr 2005 organisiert die ABEG in Kooperation mit den Partnern Jugendhilfe Essen gGmbH und der NEUE ARBEIT der Diakonie Essen gGmbH das Management von Beschäftigungsgelegenheiten insbesondere nach § 16 SGB II in Essen.
Dabei organisiert die ABEG gemeinsam mit der NEUE ARBEIT der Diakonie Essen gGmbH die Fachstelle für Gemeinwohlarbeit für die über 25jährigen Langzeitarbeitslosen in der Stadt Essen. Nach festgelegten Qualitätsstandards bietet sie Langzeitarbeitslosen eine Vielzahl an beruflichen Beratungs-, Orientierungs-, Qualifizierungs- und Vermittlungsangeboten.
Weiterhin ist die ABEG als Bildungsträger nach §§ 84 ff SGB III in Verbindung mit AZWV zertifiziert. Dieser AZWV-Trägerzertifizierung ist die Grundlage, einzelne Bildungsmaßnahmen, für die ein Bildungsgutschein der Agentur für Arbeit bzw. des JCE erforderlich ist, zertifizieren zu lassen.

### Kooperationspartner EABG / ABEG

So unterschiedlich die EABG und ABEG strukturiert sind, eines haben beide gemeinsam: Das Ziel, (Langzeit)Arbeitslose auf ihrem Integrationsweg zu unterstützen und zu begleiten, berufliche Perspektiven zu erarbeiten, um die Betroffenen in den Arbeitsmarkt zu (re)integrieren.

Vom umfangreichen Know-how und den gewachsenen und gelebten Strukturen ziehen sowohl die EABG als auch die ABEG ihren gegenseitigen Nutzen: Die ABEG nutzt so beispielsweise im Rahmen der Gemeinwohlarbeit und auch anderer Maßnahmen die sieben Gewerke der EABG, um praxisnahe Qualifizierungen, Praxiseinsätze u.a. durchführen zu können. Die EABG hingegen nutzt andererseits die Strukturen der ABEG bei der Betreuung und Begleitung der Teilnehmenden.

Unterschiede gibt es in der Personalstruktur beider Gesellschaften. Die EABG konzentriert sich auf das gewerblich-technische Fachpersonal und das Verwaltungspersonal. Das Personal der ABEG besteht aus Betreuungs- und Begleitungspersonal, JobCoaches und Maßnahmebetreuer (Sozialpädagogen, Betriebswirte, Pädagogen, (Arbeits-)Psychologen usw.) sowie ebenfalls aus Fachpersonal aus dem Baubereich für projektbezogene Beschäftigungsfelder.

In der Summe ergibt sich dabei folgendes Bild:

- Fundierte Kenntnisse von Lage und Entwicklung des regionalen Arbeitsmarktes.
- Umfangreiche Erfahrungen in der Erwachsenenbildung, insbesondere im Umgang, der Arbeit, Begleitung und Betreuung mit (Langzeit-)Arbeitslosen.
- Angebot eines breiten Maßnahme- und Leistungsspektrums für (Langzeit-) Arbeitslose.
- Vermittlungsagentur mit Beratung, Unterstützung, Vermittlung.
- Kompetentes und erfahrenes Fachpersonal mit Erfahrungen in der Arbeit mit (Langzeit)Arbeitslosen und umfangreichen Kenntnissen des regionalen Arbeitsmarktes.
- Bündelung von Kompetenzen durch umfangreiche Netzwerkarbeit mit regionalen Firmen und Unternehmen, Verbänden, Vereinen, Trägern, städtische und kommunale Einrichtungen und Institutionen.
- Ein gelebtes Qualitätsmanagement als permanente Überprüfung der Geschäftsprozesse. Die Grundlage bildet das wiederholt erfolgreiche Audit im Rahmen der DIN ISO 9001:2008.
- Ausführender Generalunternehmer von Arbeitsmarktprojekten.

## 2.3 20 Jahre EABG

Alles begann vor 20 Jahren in der Halle 6 auf Zollverein mit einer kleinen Stammbelegschaft und zehn Teilnehmern aus dem Programm „AsS - Arbeit statt Sozialhilfe“.
Vor dem Hintergrund der damaligen Massenarbeitslosigkeit beschloss der Rat der Stadt 1989 die Gründung des städtischen Unternehmens EABG als kommunales Arbeitsmarktinstrument. Die größten Optimisten haben nur mit einer vorübergehenden Existenz der EABG gerechnet, die nach Zweckerfüllung bald schon überflüssig geworden sein würde. Selbst die größten Pessimisten hätten nicht damit gerechnet, dass die Langzeitarbeitslosigkeit und damit auch die Notwendigkeit unseres Unternehmens auch nach 20 Jahren noch aktuell ist.

### Der Arbeitsmarkt in Zahlen[2,3,4,5]

20 Jahre EABG, das bedeutet auch, 20 Jahre nahe am Arbeitsmarkt tätig zu sein. Doch wie sah der Arbeitsmarkt in dieser Zeit aus? Wie hat er sich in dieser Zeit entwickelt?

### Der Arbeitsmarkt der Stadt Essen 1989 bis 2004

- Trotz leichter Schwankungen zeigt sich bei den Arbeitsmarktzahlen eine gleichbleibende Stabilität, es sind in diesem Zeitraum durchschnittlich 32.000 Menschen pro Monat ohne Arbeit.
- Der Anteil der Männer ist hierbei fast doppelt so hoch wie der Anteil der Frauen.
- Bei den Langzeitarbeitslosen zeigt die Entwicklung leichte Schwankungen mit einem Aufwärtstrend, im Monatsdurchschnitt sind in diesem Zeitraum rd. 13.500 Menschen langzeitarbeitslos. Im Durchschnitt sind dies mehr als 40 % aller Arbeitslosen.
- Die Arbeitslosenquote liegt im diesem Zeitraum deutlich im zweistelligen Prozentbereich.

[2] Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen, Arbeitslosenstatistik: Arbeitslose nach Rechtskreisen, Deutschland nach Ländern, Jahreszahlen 2009.
[3] Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen, Arbeitslosenstatistik: Arbeitslosenquoten 2009.
[4] Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen.- Report für Kreise und kreisfreie Städte. Essen Stadt (05113) – Berichtsmonat Dezember 2009.
[5] Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen, Arbeitslosenstatistik: Bestand an Arbeitslosen 2009.

Anmerkung: Die Zahlen vor und nach dem Jahr 2005 sind aufgrund der umfangreichen Arbeitsmarktreform (Zusammenlegung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe) nur bedingt vergleichbar. Interpretationen müssen vor diesem Hintergrund betrachtet werden.



### Der Arbeitsmarkt der Stadt Essen 2005 bis 2008

- Es ist eine deutlicher Sprung der Arbeitslosenzahlen insgesamt im Vergleich zu 2004 zu verzeichnen. Der Grund sind die umfangreichen Arbeitsmarktreformen mit der Zusammenlegung der Arbeitslosenhilfe und der Sozialhilfe.
- Der Anteil an arbeitslosen Männern ist nach wie vor deutlich höher als der der Frauen.
- Der Anteil der Frauen steigt ab 2005 im Vergleich zu den Vorjahren überproportional an. Grund: Durch die Zusammenlegung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe werden überproportional mehr Frauen ab 2005 in der Arbeitslosenstatistik geführt.
- Die Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit zeigt von 2005 bis 2006 einen Anstieg auf bis zu rd. 55 % (2006), danach einen Abwärtstrend auf gleiches Niveau wie bereits vor der Arbeitsmarktreform. Das bedeutet, dass die Struktur der Langzeitarbeitslosigkeit sich bis 2008 gegenüber den Jahrzehnten vorher nicht wesentlich verändert hat.
- Bei Entwicklung der Arbeitslosenquote ist ab 2005 ein leichter Rückgang zu verzeichnen.

### Der Arbeitsmarkt 2009

Im Jahresdurchschnitt waren bundesweit 3,423 Mio. Menschen arbeitslos. Gegenüber dem Vorjahr ist das ein Anstieg von 4,75%.
In NRW zeigt sich eine ähnliche Entwicklung. Mit einem Zuwachs von 42.857 Menschen im Jahresdurchschnitt ist dies ein Anstieg um 5,6 %.
Dabei zeigt die Entwicklung im Vergleich 2009 zu 2008, dass im Jahresdurchschnitt sowohl bundes- als auch landesweit die Anzahl der arbeitslosen Männer deutlich gestiegen, die der Frauen gesunken ist.
Die Verlierer auf dem Arbeitsmarkt waren 2009 im Jahresdurchschnittsvergleich zum Vorjahr die Altersklasse der unter 25Jährigen und die Altersklasse der Älteren (50+ und 55+). Dabei fällt in der Stadt Essen der Anstieg der Arbeitslosen über 50 Jahre moderater aus als im Bundes- und Landesdurchschnitt NRW (siehe auch 2.7.7 KomET).

### Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit

Es zeigt sich zunächst eine erfreuliche Entwicklung. Sowohl bundes- als auch landesweit und in der Stadt Essen ist im Zeitraum 2008 bis 2009 ein Rückgang der Langzeitarbeitslosen zu verzeichnen. Bundesweit waren im Jahresdurchschnitt rd. 156.000 Menschen und landesweit rd. 31.000 Menschen weniger langzeitarbeitslos. Die Quote der Langzeitarbeitslosigkeit sank demnach im Jahresdurchschnitt um rd. 6,9 %-Punkte bundes- und rd. 6,5 %-Punkte landesweit.
Im Vergleich zum Vorjahresmonat Dezember 2008 waren im Dezember 2009 in der Stadt Essen absolut 1.578 Menschen weniger langzeitarbeitslos, das ist ein Rückgang um 10,4 %. Das bedeutet, dass auch die arbeitsmarktfernen

Menschen 2009 eine Chance der Integration in den Arbeitsmarkt hatten. Deutlich wird aber auch, dass die Struktur der Langzeitarbeitslosigkeit unverändert ist, da nach wie vor die Quote der Langzeitarbeitslosen mit 40,7 % immer noch deutlich höher liegt als im Bund mit 29,7 % und im Land NRW mit 35,8 %.
Nachfolgend sind die Arbeitslosenzahlen und Arbeitslosenquoten des Jahres 2009 im Überblick dargestellt.

Tabelle 2

**Ausgewählte Arbeitslosenzahlen und Arbeitslosenquoten 2009 im Vergleich zum Vorjahr**

| | Deutschland | | NRW | | Stadt Essen | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Jahresdurchschnitt | 2009 | 2008 | 2009 | 2008 | 2009 | 2008 |
| Arbeitslosenzahlen | 3.423.283 | 3.267.943 | 802.421 | 759.564 | 34.648 | 34.771 |
| Arbeitslose Männer | 1.867.774 | 1.667.605 | 439.399 | 390.652 | 19.494 | 19.136 |
| Arbeitslose Frauen | 1.555.507 | 1.599.940 | 363.021 | 368.908 | 15.154 | 15.635 |
| Arbeitslose 50 Jahre und älter | 916.008 | 860.680 | 199.353 | 188.713 | 8.861 | 8.982 |
| Langzeitarbeitslose (für Stadt Essen: Dez.) | 932.733 | 1.088.525 | 265.231 | 296.019 | 13.574 | 15.152 |
| Arbeitslose (SGB III) (für Stadt Essen: Dez.) | 1.193.785 | 1.010.570 | 244.014 | 195.917 | 6.666 | 5.753 |
| Arbeitslose (SGB II) (für Stadt Essen: Dez.)* | 2.229.498 | 2.257.372 | 558.407 | 563.647 | 26.685 | 26.978 |
| Arbeitslosenquote** | 8,2 % | 8,7 % | 8,9 % | 9,4 % | 12,3 % | 13,6 % |
| Quote Langzeitarbeitslose (für Stadt Essen: Dez.) | 29,7 % | 36,6 % | 35,8 % | 42,3 % | 40,7 % | 46,3 % |

*Def.: Arbeitslose des Rechtskreises SGB II sind alle Arbeitslosen, die bei einem Träger der Grundsicherung für Arbeitsuchende gemeldet sind.
**2008 bezogen auf abhängige zivile Erwerbspersonen, 2009 bezogen auf alle zivile Erwerbspersonen aufgrund Umstellung im statistischen Verfahren der Bundesagentur für Arbeit. Daher sind die Zahlen im Vergleich zum Vorjahr nur bedingt vergleichbar.

## Struktur der Bedarfsgemeinschaften im Rechtskreis des SGB II 2009[6]

In der Tabelle 3 sind die Eckwerte der Arbeitslosen aus dem Rechtskreis des SGB II näher dargestellt. *(Vorjahreswerte sind in kursiv-grau dargestellt)*
Die Entwicklung bundes-, landesweit und in der Stadt Essen zeigt im Vergleich zum Vorjahr einen negativen Trend. So stieg die Anzahl der Bedarfsgemeinschaften (absolute Zahlen) bundesweit um 3,3 %, landesweit um 5,2 % und in der Stadt Essen um 2,8 %. Der stärkste Anstieg ist bei der Anzahl der Single-Bedarfsgemeinschaften zu verzeichnen, hier stiegen die absoluten Zahlen bundesweit um 6,1 %, landesweit sogar um 8,3 % und in der Stadt Essen um 4,2 %.
Auch in der Betrachtung der Anzahl der Personen, die in einer Bedarfsgemeinschaft leben stieg bundesweit um 2 %, landesweit um 2,6 % und in der Stadt Essen um 2 % an.

[6] Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen, Statistik der Grundsicherung für Arbeitsuchende. – Bedarfsgemeinschaften und ihre Mitglieder, Dezember 2009 (vorläufige Daten), verändert.

## Tabelle 3

**Eckwerte der Statistik der Grundsicherung für Arbeitsuchende nach dem SGB II 2009**

| | Deutschland | | NRW | | Stadt Essen | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Anzahl | Anteil % | Anzahl | Anteil % | Anzahl | Anteil % |
| Anzahl Bedarfsgemeinschaften (BG) | 3.420.636 | | 797.192 | | 40.461 | |
| | *3.311.300* | | *758.133* | | *39.343* | |
| dar.: Single-BG | 1.771.182 | 51,8 % | 394.056 | 49,4 % | 20.924 | 51,7 % |
| | *1.669.412* | *50,4 %* | *363.933* | *48,0 %* | *20.088* | *51,1 %* |
| dar.: BG-Alleinerziehende | 618.747 | 18,1 % | 147.615 | 18,5 % | 7.082 | 17,5 % |
| | *622.970* | *18,8 %* | *147.178* | *19,4 %* | *7.084* | *18,0 %* |
| dar.: Ehepaare / Lebensgemeinschaften als BG | 943.750 | 25,6 % | 235.133 | 29,5 % | 11.512 | 28,5 % |
| | *938.007* | *28,3 %* | *229.086* | *30,2 %* | *11.313* | *28,8 %* |
| Personen in BG | 6.431.251 | | 1.575.930 | | 79.283 | |
| | *6.305.637* | | *1.516.804* | | *77.710* | |
| Erwerbsfähige Hilfebedürftige* | 4.683.333 | | 1.122.807 | | 56.458 | |
| | *4.576.530* | | *1.074.777* | | *54.723* | |
| Nicht erwerbsfähige Hilfebedürftige | 1.747.918 | | 443.123 | | 22.825 | |
| | *1.729.107* | | *442.027* | | *22.987* | |

*Def.: Erwerbsfähige Hilfsbedürftige: Als erwerbsfähige Hilfebedürftige (eHb) gelten gemäß §7 SGB II Personen, die das 15. Lebensjahr vollendet und das 65. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, erwerbsfähig sind, hilfebedürftig sind und ihren gewöhnlichen Aufenthalt in der Bundesrepublik Deutschland haben. Hierzu gehören z.B. auch Jugendliche unter 18 Jahren, die eine Schule besuchen und in einer Bedarfsgemeinschaft leben.

Der Abwärtstrend in der Entwicklung im Bereich des SGB II ist im Bund, Land und in der Stadt Essen identisch, es zeigt sich im Vergleich zum Bund jedoch in NRW ein stärkerer Abwärtstrend, der sich in der Stadt Essen etwas abgeschwächt offenbart. Hier werden die regionalen Disparitäten im Land NRW deutlich.

## Tabelle 4

**Leistungen nach dem SGB II***

| | Deutschland | | NRW | | Stadt Essen | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Beträge | Anteil % | Beträge | Anteil % | Beträge | Anteil % |
| Durchschnittl. Höhe der monatlichen Leistungen je BG | 842,0 € | | 901,0 € | | 934,0 € | |
| | *819,0 €* | | *876,0 €* | | *914,0 €* | |
| dar.: Arbeitslosengeld II -Regelleistung | 344,0 € | 41,0 % | 363,0 € | 40,2 % | 372,0 € | 39,8 % |
| | *337,0 €* | *41,2 %* | *354,0 €* | *40,4 %* | *365,0 €* | *39,9 %* |
| dar.: Sozialgeld - Regelleistung | 18,0 € | 2,1 % | 24,0 € | 2,7 % | 27,0 € | 2,9 % |
| | *15,0 €* | *1,8 %* | *20,0 €* | *2,3 %* | *23,0 €* | *2,5 %* |
| dar.: Leistungen für Unterkunft u. Heizung | 316,0 € | 37,5 % | 348,0 € | 38,6 % | 363,0 € | 38,9 % |
| | *310,0 €* | *37,9 %* | *341,0 €* | *38,9 %* | *359,0 €* | *39,3 %* |
| dar.: Sozialversicherungsbeiträge | 162,0 € | 19,2 % | 165,0 € | 18,3 % | 169,0 € | 18,1 % |
| | *156,0 €* | *19,1 %* | *159,0 €* | *18,2 %* | *163,0 €* | *17,8 %* |
| dar.: Sonstige Leistungen | 1,4 € | 0,2 % | 1,7 € | 0,2 % | 3,1 € | 0,3 % |
| | *1,6 €* | *0,2 %* | *1,9 €* | *0,2 %* | *3,4 €* | *0,4 %* |

* Beträge gerundet

Im Vergleich zum Vorjahr *(Vorjahreswerte sind in kursiv-grau dargestellt)* sind die Beträge der Leistungen je Bedarfsgemeinschaft sowohl bundes- und landesweit als auch in der Stadt Essen gestiegen.
Dabei zeigt der Vergleich Bund, Land und Stadt Essen deutliche Unterschiede in der Höhe der Leistungen nach dem SGB II. Bereits die durchschnittliche Höhe der monatlichen Leistungen einer Bedarfsgemeinschaft liegt in der Stadt Essen deutlich über denen im Bund und Land NRW. Auch die Leistungsbeträge für Unterkunft und Heizung, die aus kommunalen Mitteln bestritten werden, liegen in der Stadt Essen absolut und prozentual über denen im Bund und im Land NRW.
Für die Stadt Essen bedeutet das bei einer jahresdurchschnittlichen Anzahl von 40.461 Bedarfsgemeinschaften und einer monatlichen Leistung pro Bedarfsgemeinschaft für Unterkunft und Heizung in Höhe von 363 € eine durchschnittliche monatliche Belastung des kommunalen Haushaltes von 14.687.343 €, das sind pro Jahr 176.248.116 €.
Aus Sicht der schwierigen kommunalen Haushaltslage scheint es naheliegend zu sein, Langzeitarbeitslose in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu integrieren und unabhängig von Transferleistungen zu machen. Eine einzige Integration bedeutet für den kommunalen Haushalt eine jährliche Einsparung von 4.356 €.
692 sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse, die die EABG gemeinsam mit der ABEG in 2009 initiiert hat, bedeuten demnach eine Kostenersparnis für Unterkunft- und Heizungskosten im Haushalt der Stadt Essen von 3.014.352 €![7]

### Die Situation in der Stadt Essen 2009 im Vergleich zum Vorjahr[8]

Die Entwicklung im Zeitraum Dezember 2008 bis Dezember 2009 stimmt alles andere als positiv. Im Vergleich der beiden Monate Dezember 2008 und 2009 zeigt sich eine Zunahme der Arbeitslosenzahlen um 1,9 % (Jahreswerte lagen zur Zeit der Berichtserstellung noch nicht vor). Besonders Männer sind mit einem Plus von 4,1 % stärker betroffen als Frauen.

Dramatischer zeigt sich die Entwicklung bei den unter 25jährigen. Im Vergleich zum Vorjahresmonat waren im Dezember 2009 insgesamt 15,2 % mehr unter 25jährige länger als sechs Monate arbeitslos.

Auch die Quote der Langzeitarbeitslosen lag im Dezember 2009, trotz Rückgang um 10,4 % im Vergleich zum Vorjahresmonat, mit einer Quote von 40,7 % unverändert hoch. Damit liegt sie deutlich höher als im Bund mit 29,7 % und im Land NRW mit 35,8 %.

In der Betrachtung der Entwicklung der Arbeitslosenzahlen in den Rechtskreisen des SGB II und SGB III spiegelt sich die Entwicklung des Arbeitsmarktes deutlich wider. Im Vergleich der beiden Monate Dezember 2008 und 2009 zeigt sich ein Anstieg der Arbeitslosen im Rechtskreis des SGB II um 15,9 %. Im Vergleich dazu ist im gleichen Zeitraum die Zahl der Arbeitslosen im Rechtskreis des SGB II mit einem Minus von 1,1 % leicht zurückgegangen.
Diese Entwicklung bedeutet: Alle SGB III-Empfänger, die innerhalb des

[7] Hierbei wird unterstellt, dass die Beschäftigungen zwölf Monate Bestand haben. Tatsächlich liegt die Verbleibsquote deutlich darunter. Für die Modellrechnung ist diese Betrachtung allerdings zulässig, wenn man von gleichen Vermittlungserfolgen in der Zukunft ausgeht.
[8] Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen, Statistik der Grundsicherung für Arbeitsuchende. – Bedarfsgemeinschaften und ihre Mitglieder, Dezember 2009 (vorläufige Daten), verändert.

kommenden Jahres keine neue Beschäftigung finden, werden in den Rechtskreis des SGB II übergehen. Es wäre eine starke Zunahme der Anzahl der SGB II-Empfänger bis zum Ende des nächsten Jahres zu erwarten, wenn diesem Trend nicht mit geeigneten Maßnahmen und Projekten entgegengesteuert wird.



Tabelle 5

**Arbeitslose der Stadt Essen 2009 und Entwicklung gegenüber dem Vorjahr**

| | Stadt Essen Dezember 2009 | | Veränderungen zu Dezember 2008 | |
|---|---|---|---|---|
| | Anzahl | Anteil % | Anzahl | Anteil % |
| Arbeitslosenzahlen | 33.351 | | +620 | +1,9 % |
| darunter | | | | |
| Arbeitslose Männer | 18.958 | 56,8 % | +750 | +4,1 % |
| Arbeitslose Frauen | 14.393 | 43,2 % | -130 | -0,9 % |
| Langzeitarbeitslose | 13.574 | 40,7 % | -1.578 | -10,4 % |
| Arbeitslose 50 Jahre und älter | 8.571 | 25,7 % | +44 | +0,5 % |
| Arbeitslose nach dem SGB III | 6.666 | - | +913 | +15,9 % |
| Arbeitslose nach dem SGB II | 26.685 | - | -293 | -1,1 % |
| Arbeitslosenquote | - | 13,1 % | - | +0,3 % |
| Gemeldete Stellen* | 8.022 | - | +2.049 | +34,3 % |
| dar.: ungefördert | 2.990 | - | -589 | -16,5 % |
| dar.: sofort zu besetzen | 5.768 | - | +151 | +2,7 % |

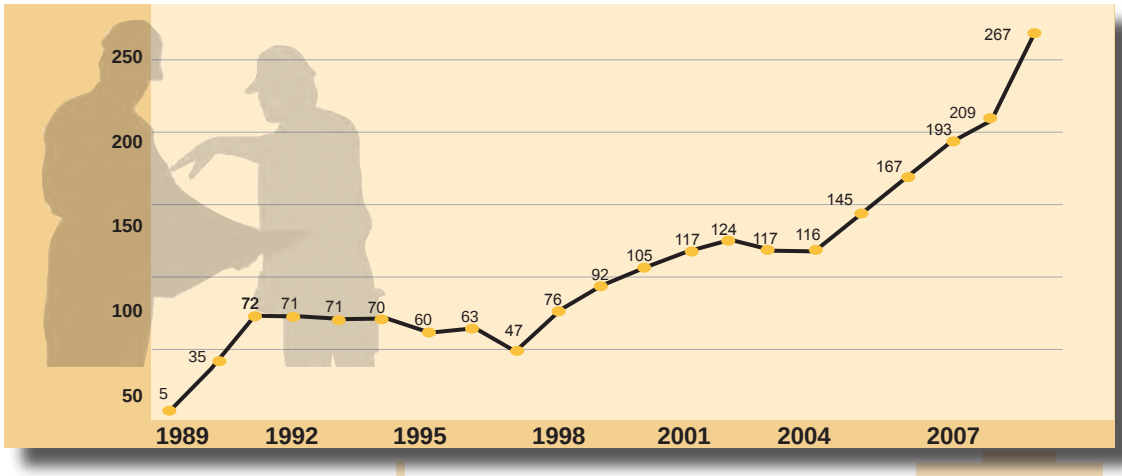
*Bei der Differenz „gemeldete Stellen“ zu „ungeförderte Stellen“ handelt es sich um 5.032 geförderte Stellen, in denen auch die Arbeitsgelegenheiten nach §16 d SGB II enthalten sind.

## Entwicklung der Stammbelegschaft

Die Anzahl der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Stammbelegschaft ist seit Gründung stetig angestiegen. Die nachfolgende Grafik zeigt die Entwicklung seit 1989.

Grafik 2

**Entwicklung der Stammbelegschaft EABG / ABEG seit 1989**



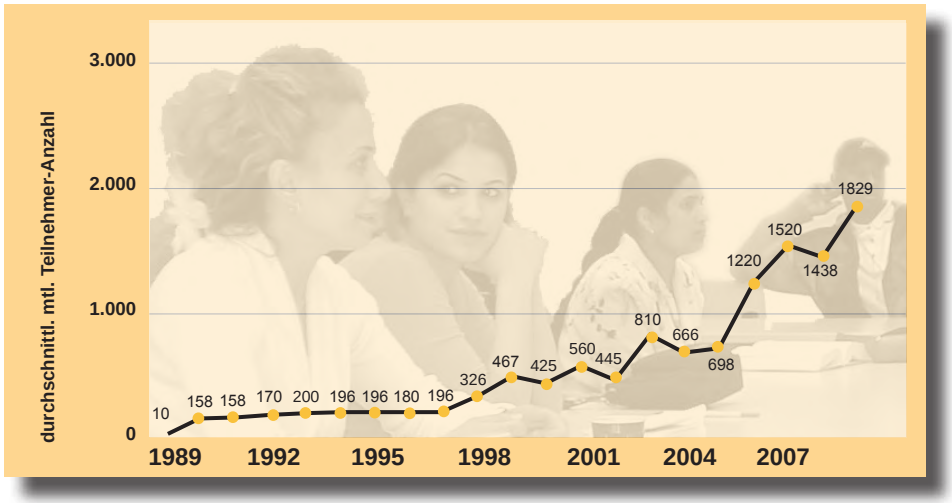
Die Zunahme des Stammpersonals ist als Folge der Ausweitung im Maßnahmebereich zu sehen. Steigende Teilnehmerzahlen bedingen eine Erhöhung des Stammpersonals, wenn Qualitätsstandards gehalten werden sollen.

### Entwicklung der Teilnehmerzahlen

2001 waren es noch durchschnittlich 560 Teilnehmende pro Monat und 2009 waren es insgesamt bereits 1.829 Teilnehmende pro Monat.

**Grafik 3**

**Entwicklung der Teilnehmerzahlen EABG / ABEG seit 1989**




### Arbeitsmarktprojekte seit 1989

Überall in der Stadt Essen haben die Langzeitarbeitslosen in den verschiedenen Arbeitsmarktprojekten ihre Spuren hinterlassen: Sie sanierten die Kohlenwäsche auf der Zeche Zollverein, gaben dem Stenshofturm und dem alten Grugabad im Grugapark ein neues Gesicht, dem Halbachhammer eine neue Fassade, sanierten den Kattenturm, bauten das Gruga-Kurhaus um, erbauten die Saline im Grugapark, sanierten Schulen zu offenen Ganztagsschulen, sanierten das Schloss Borbeck, erschufen einen neuen Stadtgarten und wirkten an unzähligen kleinen und großen Gemeinwohlprojekten der Stadt Essen mit, allen voran das aktuelle Arbeitsmarktprojekt „Essen.Neue Wege zum Wasser“.

Alle diese Arbeitsmarktprojekte verdeutlichen den Weg und das Ziel, über sinnstiftende, gemeinnützige und zusätzliche Projekte und praxisnahe Maßnahmen Langzeitarbeitslose zu qualifizieren, um eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt zu erreichen.

Im Kapitel 2.6 und 2.7 wird eine Auswahl an Arbeitsmarktprojekten und Arbeitsmarktprogrammen vorgestellt.

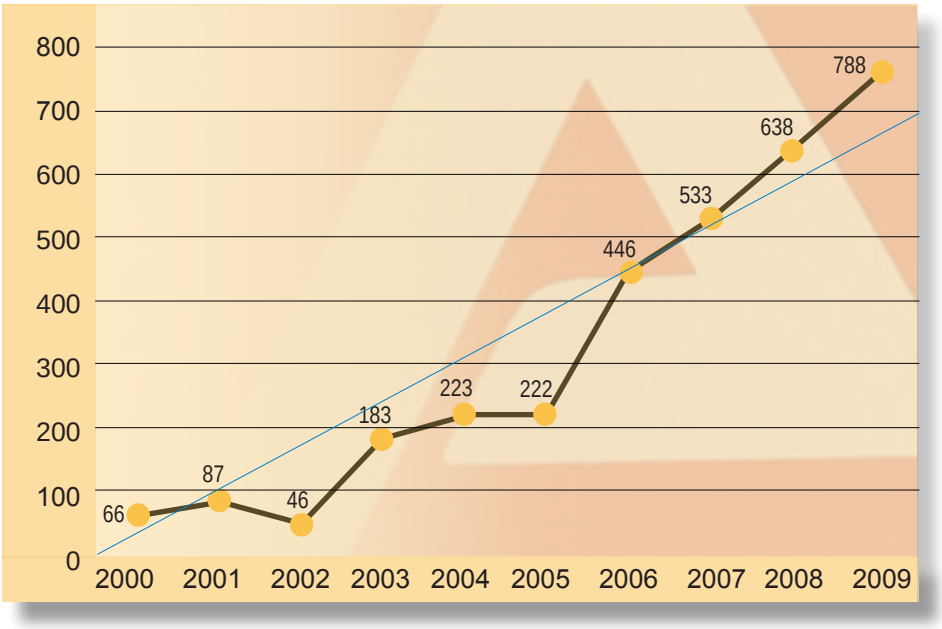
## Aktivierungszahlen – eine Erfolgsgeschichte

Die Bandbreite der angebotenen Arbeitsmarktprogramme und Arbeitsmarktprojekte der EABG / ABEG ist vielseitig und groß. Und sie verfolgen alle das gleiche übergeordnete Ziel: Die Integration der Teilnehmenden in den allgemeinen Arbeitsmarkt. Hierfür baute die EABG schon sehr früh 1999 eine eigene Vermittlungsagentur auf. Obwohl mit der Beauftragung der Maßnahmen, die zu der Zeit durchgeführt wurden, noch kein Vermittlungsauftrag explizit verbunden war, war sich unsere Gesellschaft sehr früh der Notwendigkeit der Integrationsziele bewusst.

Seit dem Jahr 2000 konnten dann insgesamt 3.719 Personen in den allgemeinen Arbeitsmarkt integriert oder in eine geförderte berufliche Fort- und Weiterbildung (FbW) vermittelt werden. Und das trotz einer Vielzahl an Vermittlungshemmnissen, die die Teilnehmenden mitbringen und die einer Integration entgegenstehen.

Grafik 4

**Entwicklung der Aktivierungszahlen EABG / ABEG 2000 bis 2009**




## Die EABG bildet erstmals aus

Gleich fünf junge Auszubildende freuten sich auf den Start ihrer Ausbildung im August 2009. Ihre dreijährigen Ausbildungen absolvieren sie in unterschiedlichen gewerblich-technischen Berufsbereichen der EABG. Sie möchten Gärtner, Maler / Lackierer, Maurer, Metallbauer und Tischler werden.

Zusätzlich kamen mit dem Arbeitsmarktprojekt Kurhausgastronomie im Blumenhof bei der ABEG insgesamt drei Auszubildende hinzu.

Mit der Ausbildung junger Erwachsener betritt die EABG Neuland. Sie möchte jungen Berufseinsteigern, besonders in der heute schwierigen Zeit, die Chance

auf eine gute Ausbildung ermöglichen und ihnen damit einen stabilen Einstieg in das Berufsleben geben.
Die EABG versteht dies als ihren gesellschaftlichen Beitrag, den Facharbeiternachwuchs zu fördern und sichert sich damit gleichzeitig die Fachkräfte von morgen.

### Erfahrungen unserer Auszubildenden

Die ersten sechs Monate der Ausbildung sind vorbei und was sagen unsere Nachwuchskräfte? Hier eine kleine Zusammenfassung ihrer ersten Erfahrungen:

„Man hat uns sehr herzlich aufgenommen“, „Wenn wir Fragen haben, dann können wir uns immer an unseren Meister / unsere Meisterin wenden“ oder „Der Meister / Die Meisterin gibt uns tolle Tipps und steht uns immer mit Rat und Tat zur Seite“ – mit solchen und ähnlichen Sätzen haben die Auszubildenden ihre ersten Erfahrungen beschrieben.
Nach sechs Monaten ist für alle klar, sie haben sich für den richtigen Berufszweig entschieden, die Arbeit macht Spaß und alle sind mit viel Ehrgeiz und Begeisterung dabei. Das zeigen auch die sehr positiven Rückmeldungen der Meister und Meisterinnen. Alle Auszubildenden zeigen eine hohe Motivation, Auffassungsgabe und Arbeitstempo und sind sehr zuverlässig.
Wir freuen uns mit ihnen – weiter so!

Für das nächste Jahr 2010 ist geplant, weiteren fünf jungen Erwachsenen die Chance auf eine Ausbildung zu geben.
In der Firmengruppe der EABG werden zurzeit insgesamt zwölf junge Erwachsene ausgebildet.

### Der Standort Zipfelweg wird größer

Mit dem Spatenstich am 02.01.2009 begannen die Arbeiten und bereits am 27. März 2009 fand in einer feierliche Stunde mit der Belegschaft des Firmenverbundes und geladenen Gästen, wie Stadtdirektor Christian Hülsmann, der Aufsichtsratsvorsitzende Uwe Kutzner und der Architekt Hans-Joachim Schneider, das Richtfest statt, um gemeinsam die Fertigstellung des Rohbaus zu feiern.
Notwendig wurde das neue Gebäude am Standort Zipfelweg aus vielerlei Gründen: Steigende Teilnehmerzahlen in den unterschiedlichen Beschäftigungs-, Bildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen, die steigende Anzahl der Mitarbeiter und nicht zuletzt die Bildung der Firmengruppe mit der Bfz-Essen GmbH und ihren zwei Tochtergesellschaften.
Der zweigeschossige Bau mit einer Nutzfläche von rund 530 Quadratmetern besitzt mehrere Seminar- und Schulungsräume sowie einen Besprechungsraum und bietet 26 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Platz.

Nach einer nur sechsmonatigen Bauzeit wurde am 30. Juni der Schlüssel übergeben und die neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter konnten einziehen.

## 2.4 Maßnahmen der EABG und ABEG

### Arbeitslos – Chancenlos?

Keine Schulausbildung, keine Berufsausbildung, keinen Job, lange Arbeitslosenzeiten – viele Berufsbiografien sehen heute so aus. Kommen noch gesundheitliche Einschränkungen hinzu oder ein fortgeschrittenes Alter – dann scheint es fast aussichtslos, auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen.
Dass dies nicht so sein muss, zeigt die tägliche Arbeit bei der EABG / ABEG, sie setzt auf:

- Kompetenzfeststellung,
- Qualifizierung,
- sinnvolle Praxiseinsätze,
- intensive, individuelle Betreuung und Begleitung und eine
- intensive Integrationsarbeit.

Das Maßnahmeangebot ist hierauf ausgerichtet.
Aufgrund individueller Fördernotwendigkeiten, Heterogenität der vorhandenen Kompetenzen, Motivationen usw. ist der Qualifizierungs- und Vermittlungsprozess der Teilnehmer ein sehr individueller und die Integrationsschritte sind individuell gestaltet:
Im Vordergrund steht das praxisnahe Lernen im Arbeitsprozess, die Modulare Qualifizierung und Betreuung und Begleitung dieses Prozesses.
Dabei immer im Blick der Aufbau von:

- Fachkompetenz
- Methodenkompetenz
- Soziale Kompetenz
- Persönliche Kompetenzen / Selbstkompetenz

Die nachfolgende Tabelle gibt eine Übersicht über die bei der EABG und ABEG 2009 durchgeführten Maßnahmen.
Beide Gesellschaften zusammen führten im Jahre 2009 insgesamt 41 Maßnahmen mit einem monatlichen Volumen von 2.307 Teilnehmerplätzen durch. Die tatsächliche Besetzung betrug durchschnittlich monatlich 1.829 Teilnehmer. Damit ist eine Auslastung von rund 80 % erreicht worden.

Tabelle 6

## Maßnahmen der EABG / ABEG 2009

| | Maßnahmebeschreibung | | Maßnahmedaten 2009 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| lfd. Nr. | Art | Projekt | Beginn | Ende | MA/TN SOLL „ | MA/TN-Monate SOLL |
| 1 - 3 | AGH § 16 d SGB II, Entgeltvariante | vermittlungsorientierte Zeitarbeit, gewerblich-technische Berufsbereiche | 01.08.2007 | 28.02.2010 | 126 | 1.515 |
| 4 - 5 | AGH § 16 d SGB II, Mehraufwandvariante | Gemeinwohlarbeit GeWArb-Zentrum und GeWArb-Träger | 01.04.2007 | 31.12.2009 | 810 | 9.720 |
| 6 - 8 | AGH § 16 d SGB II, Mehraufwandvariante | Gemeinwohlarbeit - ZiP AHI | 01.08.2007 | 28.02.2010 | 42 | 499 |
| 9 - 11 | AGH § 16 d SGB II, Mehraufwandvariante | Gemeinwohlarbeit - ZiP GEP | 01.08.2007 | 28.02.2010 | 86 | 1.037 |
| 12 -14 | AGH § 16 d SGB II, Mehraufwandvariante | Gemeinwohlarbeit - ZiP WAW | 01.04.2007 | 28.02.2010 | 155 | 1.861 |
| 15 - 17 | AGH § 16 d SGB II, Mehraufwandvariante | Gemeinwohlarbeit - ZiP Konsens | 01.04.2007 | 28.02.2010 | 45 | 540 |
| 18 - 20 | AGH § 16 d SGB II, Mehraufwandvariante | Gemeinwohlarbeit - ZiP Wildgehege | 01.04.2008 | 28.02.2010 | 4 | 51 |
| 21 - 23 | AGH § 16 d SGB II, Mehraufwandvariante | Basis-Gemeinwohlarbeit | 01.08.2007 | 31.05.2010 | 160 | 1.920 |
| 24 | FbW | Triebfahrzeugführer | 04.08.2008 | 29.05.2009 | 12 | 60 |
| 25 | Trainingsmaßnahme § 16 SGB II i.V.m. § 48 SGB III | EKTM Bau / Farbe - Öffentl. Ausscheibung 301-07-10057, Los 9, (inkl. Optionsjahr) | 25.06.2007 | 19.05.2009 | 16 | 72 |
| 26 | TrainingsCenter Essen § 16 SGB II i.V.m. § 48 SGB III | TrainingsCenter Essen, Öffentl. Ausscheibung 301-07-10265, Los 2 inkl. Optionsjahr | 11.02.2008 | 21.09.2009 | 20 | 180 |
| 27 | Bundesprojekt für 50+ als Kooperationsprojekt | KomET - Kompetenz-Erfahrung-Tatkraft, Kooperations-projekt mit der ARGE Wesel, JCE, NA | 01.01.2008 | 31.12.2010 | 220 | 2.640 |
| 28 | Teilprojekt des Bundesprojektes für 50+ als Kooperationsprojekt | GOB - „Gesundheit - Orientierung - Berwerbung“ im Rahmen von KomET | 17.08.2009 | 31.12.2009 | 15 | 60 |
| 29 | JobPerspektive § 16e SGB II | soz.vers.pfl. Beschäftigung für Menschen mit spezifischen Vermittlungshemmnissen | ab Juni 2008 | ab Juni 2008 | 50 | 600 |
| 30 | Integrationsleistung nach § 37 und § 48 SGB III | UVgA - „Unterstützung der Vermittlung mit ganzheit-lichem Ansatz“, Öffentl. Ausschreibung 301-08-20291, Los 29“ | 12.01.2009 | 10.12.2009 | 294 | 3.528 |
| 31 - 32 | AGH § 16 d SGB II, Entgeltvariante | VIP - „Vermittlungs- und Integrationsprojekt“ | 01.04.2009 | 31.03.2010 | 40 | 480 |
| 33 | Integrationsleistung gemäß § 46 SGB III, § 16 SGB II i.V.m. § 46 SBG III | IBAP - „Intensive Betreuung mit Anwesenheitspflicht“ Öffentl. Ausschreibung 301-09-10021, Los 10 | 01.07.2009 | 24.08.2010 | 107 | 640 |
| 34 | Sprachförderung Europäischer Sozialfonds (ESF) u. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (Bamf) | Berufsorientierter, gewerblich-technischer Sprachkurs, GT BOS 1, 1031-4010-5 | 22.06.2009 | 07.01.2010 | 20 | 130 |
| 35 | Sprachförderung Europäischer Sozialfonds (ESF) u. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (Bamf) | Berufsorientierter, gewerblich-technischer Sprachkurs, GT BOS 2, 1031-4010-8 | 01.09.2009 | 08.03.2010 | 20 | 80 |
| 36 | Sprachförderung Europäischer Sozialfonds (ESF) u. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (Bamf) | Berufsorientierter, gewerblich-technischer Sprachkurs, GT BOS 3, 1031-4010-15 | 07.12.2009 | 22.06.2010 | 20 | 20 |
| 37 | Trainingsmaßnahme gemäß § 46 SGB III, § 16 SGB II i.V.m. § 46 SGB III | HOGA - Öffentl. Ausschreibung 301-09-10016, Los 19 | 07.09.2009 | 22.03.2010 | 8 | 32 |
| 38 | Trainingsmaßnahme gemäß § 46 SGB III | EKTM Bau / Farbe Öffentl. Ausscheibung 301-09-10016, Los 13 | 06.07.2009 | 16.07.2010 | 16 | 96 |
| 39 - 41 | AGH § 16 d SGB II, Entgeltvariante | vermittlungsorientierte Zeitarbeit, gewerblich-technische Berufsbereiche | 01.06.2008 | 28.02.2010 | 21 | 249 |
| | | | | | 2.307 | 26.010 |

## 2.5 Gemeinwohlarbeit: Arbeitsgelegenheiten und Arbeitsmarktintegration

Im Rahmen der Integrationsleistungen für ALG II–Empfänger spielen von Beginn der Arbeitsmarktreform im Jahre 2005 an, die Arbeitsgelegenheiten in Essen eine zentrale Rolle. Der Anteil der Arbeitsgelegenheiten im Eingliederungstitel des JobCenter Essen beläuft sich auf aktuell ca. 45 %. Damit hat nicht zuletzt dieses Konzept mit dazu beigetragen, dass die ARGE Essen im bundesweiten Ranking inzwischen einen Spitzenplatz belegt!
Von 27 ARGEn, die in diesem Verfahren verglichen werden, rangierte das JobCenter Essen 2008 zunächst an letzter Stelle. In 2009 reichte es dann immerhin zum 3. Platz aufgrund einer deutlichen Steigerung gegenüber 2008.
Der hohe Stellenwert, den das Instrument der Arbeitsgelegenheiten seitens des Job Center Essen hat, wird noch dokumentiert durch einen gelebten Erfahrungsaustausch auf der Ebene der Fallmanager und der Träger.
Die Umsetzung der Gemeinwohlarbeit findet in enger Zusammenarbeit mit und nach Vorgabe des Fallmanagement des JobCenter Essen statt.
Für eine derartige Zusammenarbeit ist es hilfreich, die Arbeitswelt des anderen zu kennen, um sich ein genaueres Bild des beruflichen Alltags des anderen und der Umsetzung der verschiedenen Maßnahmen machen zu können.
Schnuppertag, Hospitation – egal wie man es nennt - es geht um Perspektivenwechsel. Seit Juli 2008 haben 44 Fallmanager das Angebot der ABEG angenommen, einen bis zwei Tage im Zentrum für Gemeinwohlarbeit zu hospitieren, um vor Ort die Arbeit kennen zu lernen, sich ein detailliertes Bild über Arbeitsinhalte, Arbeitsbedingungen, Durchführung der Gemeinwohlarbeit, Abläufe u.v.m. zu machen. Die Fallmanager erhielten Einsicht in unsere Praxis, lernten die Arbeitseinsätze der Teilnehmer kennen, nahmen an Teamsitzungen und Einmündungsveranstaltungen teil und erhielten verschiedenste Informationen und Auskünfte. Die durchweg positiven Rückmeldungen lassen uns hoffen, dass das Angebot der Gemeinwohlarbeit transparenter geworden ist und den Fallmanagern hierdurch Entscheidungshilfen in Bezug auf Zielvereinbarungen mit den Hilfesuchenden erhalten haben.

Im Auftrag des JobCenter Essen organisiert die ABEG seit März 2005 die Einrichtung der Arbeitsgelegenheiten (AGH) nach § 16 d SGB II unter dem Konzept der „Gemeinwohlarbeit“. Hierzu betreibt die ABEG gemeinsam mit der NEUE ARBEIT der Diakonie Essen gGmbH und der Jugendhilfe Essen gGmbH, Fachstellen, die Beschäftigungseinsätze (AGH) bereitstellen und dabei die Integration in den Arbeitsmarkt unterstützen.
In Kooperation mit der NEUE ARBEIT ist die ABEG mit der Betreuung der erwachsenen ALG II-Bezieher (über 25jährige) betraut, wobei die ABEG ihren Schwerpunkt im gewerblich-technischen Bereich und die NEUE ARBEIT im sozial-pflegerischen und kaufmännischen Bereich setzt.

Die ABEG stellt mit ihrer Fachstelle Dienstleistungen mit festgelegten Qualitätsstandards für die berufliche Orientierung und Qualifizierung der ALG II-EmpfängerInnen bereit. Die Fachstellenarbeit der ABEG ist, um den unterschiedlichen Ansprüchen der Teilnehmenden gerecht zu werden, in vier Säulen organisiert.

- Niederschwellige Angebote,
- Gruppenarbeitsplätze in den GeWArb-Zentren,
- Einzeleinsatzplätze bei Trägern für weitgehend selbstständig arbeitende Teilnehmer und
- Arbeitsgelegenheiten in ZiP-Anschlussprojekten für arbeitsmarktnahe Personen.

Zum Stichtag 31.12.2009 wurden von den drei Trägern Arbeit & Bildung Essen GmbH, NEUE ARBEIT der Diakonie Essen gGmbH und der Jugendhilfe Essen gGmbH insgesamt 4.958 vom JobCenter Essen anerkannte Einsatzstellen bei über 300 Trägern im Essener Netzwerk vorgehalten.
Die Einsatzstellen der Gemeinwohlarbeit werden alle (gemäß des SGB II) auf die Kriterien „öffentliches Interesse“, „Wettbewerbsneutralität“ und „Zusätzlichkeit,“ geprüft.

Im Folgenden sind die Inhalte und die Struktur der Bausteine der Gemeinwohlarbeit näher erläutert.

### 2.5.1 Bausteine der Gemeinwohlarbeit

Ausgehend von den Erstgesprächen mit den Fachkräften der Fachstelle erfolgt eine Orientierung auf einen Maßnahmentyp im gesamten Spektrum der Gemeinwohlarbeit. Trotz intensiver Gespräche mit den Kunden ist eine Eindeutigkeit für eine passende Maßnahme nicht immer gegeben. Für diesen Fall kann eine Orientierungsphase zu Beginn des Eintritts eine Klärung herbeiführen. Ansonsten stehen für alle Leistungsniveaus entsprechende Maßnahmen im gewerblich–technischen Bereich in der Firmengruppe zu Verfügung.
Mit der Einrichtung einer Kreativwerkstatt wurde ein weiteres Instrument ins Leben gerufen, um den meist gesundheitlich eingeschränkten Teilnehmern die Möglichkeit zu bieten, über kreative und feinmotorische Arbeiten beruflich notwendige Kompetenzen zu entwickeln.
Charakteristisch an dem differenzierten System der Gemeinwohlarbeit ist seine Durchlässigkeit in beide Richtungen. Ergeben sich im Laufe der Maßnahme neue Entwicklungs- und Erkenntnisstände ist ein Wechsel in eine andere Säule der Gemeinwohlarbeit möglich.

#### Niederschwellige Angebote

#### Basis-Gemeinwohlarbeit

Seit einigen Jahren zeigt das Instrument der „Basis-Gemeinwohlarbeit“ gute Erfolge. 160 Plätze werden hier für Teilnehmer mit multiplen Einschränkungen vorgehalten. Kontinuierliche Vollauslastung dokumentiert die Notwendigkeit dieses Maßnahmetypen für die Zielgruppe.

Die Teilnehmer der Basis-Gemeinwohlarbeit besitzen Einschränkungen vielfältiger Art, gesundheitliche in gleichem Maße wie psychische Auffälligkeiten, Suchtproblematiken oder fehlende Motivation. Bei den Beschäftigungsangeboten handelt es sich um niederschwellige Arbeiten wie Kehren, Papiersammeln oder Laubbeseitigung, d.h. Arbeiten, die der Zielgruppe und deren vielfältigen Fördernotwendigkeiten und meist einhergehender mangelnder Belastbarkeit, angepasst sind. Auch die intensive, individuelle Betreuung und Begleitung, das Arbeiten in kleinen Gruppen, regelmäßige Gespräche, die Durchführung von sogenannten „Belastungserprobungen“ in anderen Bereichen / Gewerken haben auch 2009 den Teilnehmern geholfen, ihre „verschütteten“ arbeitsmarktlich aber durchaus verwertbaren Potentialen wieder zu entwickeln und sich so dem Arbeitsmarkt Schritt für Schritt zu nähern und neue Perspektiven für eine Arbeitsaufnahme zu entwickeln.
Entscheidend hierbei ist, für jeden Teilnehmer den passgenauen Beschäftigungseinsatz zu finden. Die Durchlässigkeit des Systems der Gemeinwohlarbeit lässt es zu, dass die Teilnehmenden bei Stabilisierung und Erweiterung ihrer Kompetenzen in die Einzel- oder Gruppenarbeitsplätze der Gemeinwohlarbeit wechseln können.

Derzeit verfügt die EABG / ABEG über 160 Plätze in der Basis-Gemeinwohlarbeit. Von sechs dezentralen Stützpunkten im Essener Stadtgebiet aus werden die Teilnehmer in acht Gruppen mit max. 20 Teilnehmenden unter Anleitung eines erfahrenen Kolonnenleiters eingesetzt.
Die Basis-Gemeinwohlarbeit leistet mit ihren Einsätzen u. a. einen Beitrag zur Verbesserung des Lebensraums und des Wohnumfeldes der Stadt Essen. So tragen saubere und gepflegte Straßen, Wege, Kindergärten und Spielplätze dazu bei, den Lebens- und Freizeitwert in der Region nachhaltig zu erhöhen. Da es sich dabei jeweils um einen öffentlichen Raum handelt, liegen diese Arbeiten durch die Basis-Gemeinwohlarbeit im öffentlichen Interesse. Darüber hinaus sind diese Arbeiten zusätzlich und bringen der Allgemeinheit einen „Mehrwert“, da sie zusätzlich zu bereits ausgeführten Regelpflegeleistungen wie Sauberhalten von Parks, Straßen und Wegen verrichtet werden.
Ergebnis: Aufgrund der multiplen Vermittlungshemmnisse der Teilnehmenden kann man bereits von einem großen Erfolg sprechen, wenn die Teilnehmer in Bezug auf zentrale Schlüsselkompetenzen, wie Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit Fortschritte machen, oder aber ihre Arbeitszeit von drei Stunden auf maximal sechs Stunden täglich erhöht werden kann. Der Rückblick zeigt, dass zahlreiche Teilnehmende ihre Verhaltensweisen mit Hilfe der Basis-Gemeinwohlarbeit wesentlich verbessert haben. Dies zeigt sich u.a. durch regelmäßige Anwesenheit, zuverlässige Teilnahme, dem adäquaten Umgang mit Vorgesetzten, Kunden und anderen Teilnehmern, gesteigerter Motivation, der Wille zur Dauerhaftigkeit und Steigerung / Verbesserung von Motivation, Belastbarkeit usw.
Die Erfolge der Basis-GeWArb-Maßnahme sind vielfältig. In 2009 wurden neun Personen für den ersten Arbeitsmarkt aktiviert. Davon haben sieben Personen ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis und zwei Personen eine geförderte berufliche Weiterbildung (FbW) aufgenommen.

### Orientierungsphase – OP

Die Orientierungsphase wurde als Instrument für Teilnehmer installiert, die z.B. wegen fehlender beruflicher Orientierung, besonders schwerer Vermittlungshemmnisse (physischer / psychischer) und / oder motivationaler Einschränkungen oder mangelnder Sprachkenntnisse nur sehr schwer an den Arbeitsmarkt herangeführt werden können. Die Kombination aus einem zweiwöchigen Seminar mit einer sich anschließenden Erprobungsphase und individuellen und intensiven Einzelgesprächen erweist sich für diese Zielgruppen als erfolgreich.

Im Laufe des Jahres 2009 bestätigte sich der Trend, dass die Zahl der Teilnehmer, die besonders arbeitsmarktfern sind und nicht dauerhaft einen Trägereinsatz leisten oder in Gewerken des Zentrums integriert werden können, zunimmt. Dies ist vor allem auf folgende Ursachen zurückzuführen:

- Gravierende Mängel in Ausbildung und beruflicher Fachlichkeit,
- wenig oder gänzlich fehlende Arbeitserfahrungen,
- erhebliche und multiple gesundheitliche Einschränkungen, die einen Einsatz im Rahmen der regulären Angebote der Gemeinwohlarbeit unmöglich machten,
- alleinerziehende Mütter mit starken zeitlichen Einschränkungen,
- erhebliche Defizite bei Schlüsselqualifikationen (insbesondere in den Bereichen Motivation, Zuverlässigkeit, Verbindlichkeit und soziale Kompetenzen) und
- Nicht-Muttersprachler mit erheblichen sprachlichen Defiziten.

Hierauf wurde schon in 2007 mit der Einleitung einer Orientierungsphase reagiert!

In Einzelgesprächen, aber auch im Erfahrungsaustausch in der Seminargruppe, berichten die Teilnehmer, dass die Teilnahme an der Maßnahme zwar häufig als Chance gesehen wird, wieder an ein geregeltes Erwerbsleben herangeführt zu werden, aber der Schritt aus der Arbeitslosigkeit hin zur Teilnahme an der Maßnahme teilweise als psychisch belastend empfunden wird.
Insgesamt wird der Schritt aus der Langzeitarbeitslosigkeit in die Gemeinwohlarbeit häufig als „zu groß“ empfunden. Diese Fragestellungen werden in der Seminararbeit berücksichtigt und gezielt bearbeitet.

Die kleinschrittigere Vorbereitung auf die Gemeinwohlarbeit wird von den Teilnehmern positiv aufgenommen, was sich auch in der Motivation und Teilnahmezufriedenheit widerspiegelt.
Positive Rückmeldungen gibt es auch während der arbeitspraktischen Erprobung. Hier berichten die Teilnehmer, dass sie den Maßnahmeleitern großes Vertrauen entgegenbringen und aufgeschlossener an die Tätigkeiten herangehen.

Ergebnis: Die Basis-GeWArb und die Kreativwerkstatt waren die am stärksten frequentierten Einsatzbereiche im Anschluss an die theoretische Phase. Beide Bereiche arbeiten mittlerweile mit Wartelisten. Dies verdeutlicht den hohen Bedarf der Teilnehmer an niederschwelligen Einsatzmöglichkeiten und Angeboten ohne hohe körperliche Anforderungen.

Aus der Orientierungsphase konnten 2009 insgesamt 11 Teilnehmer aktiviert werden, davon acht in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis des ersten Arbeitsmarktes und drei in eine Fort- und Weiterbildung. Dieses großartige Ergebnis zeigt, dass durch eine intensive fachliche, sowohl teilnehmer- als auch arbeitsorientierte Betreuung, auch arbeitsmarktferne Teilnehmer an den Arbeitsmarkt herangeführt werden können.

### Kreativ-Werkstatt

Im Oktober 2008 wurde eine Kreativ-Werkstatt in unserem Hause eingerichtet. Sie richtet sich insbesondere an Teilnehmer mit erheblichen zeitlichen Einschränkungen, sowie Teilnehmer, für die aufgrund ihrer gesundheitlichen Situation ein Einsatz in den Gewerken, im Trägerbereich oder der Basis-GeWArb nicht möglich ist. Mit diesem Angebot konnte erstmals auf eine berufliche Interessenlage im kreativen und feinmotorischen Bereich eingegangen werden.

Besetzt mit durchschnittlich 25 Teilnehmenden wird dieses neue Angebot sehr gut angenommen.

Bei den Tätigkeiten handelt es sich um Hand- und Bastelarbeiten mit verschiedenen Materialien, kleine Näharbeiten und das Erstellen von jahreszeitlichen Dekorationen, für verschiedene Anlässe (Ostern, Weihnachten usw.) und Raumdekorationen für die hauswirtschaftliche Übungsfläche. In einer Weihnachts- und Osterausstellung präsentierten die Teilnehmer ihre liebevoll gestalteten Handarbeiten. Aufgrund der sehr positiven Resonanz des Publikums werden die Teilnehmer ihre Produkte auch 2010 wieder präsentieren. Zentrales Element in der Gemeinwohlarbeit ist die fachliche Qualifizierung, um den Einzelnen wieder in die Nähe des Arbeitsmarktes zu bringen.

### Zentrum für Gemeinwohlarbeit

Eine Integration von Erwachsenen in den ersten Arbeitsmarkt hat die größten Chancen, wenn die Teilnehmenden die Möglichkeit erhalten, ihre Kompetenzen im Rahmen von arbeitsmarktnahen Bedingungen zu erweitern oder neu aufzubauen.

Das Zentrum für Gemeinwohlarbeit ist aufgrund der Einbindung der EABG / ABEG in den Konzern Stadt Essen in verschiedene Austauschprozesse integriert und daher in konkrete Kunden-Auftragnehmer-Beziehungen eingebunden. Teilnehmende einer Arbeitsgelegenheit im GeWArb-Zentrum arbeiten somit unter realen Auftrags-, Kunden- und Arbeitsbedingungen und erwerben arbeitsmarktrelevante Kompetenzen.

Eingebunden in reale Arbeitsprozesse, in dem vor allem die An- und Ungelernten besonders viel und nachhaltig lernen, können die Teilnehmer das Erlernte täglich einüben und sich auch in neuen Einsatzgebieten erproben.

Die im Zentrum für Gemeinwohlarbeit durchgeführte Kombination unterschiedlicher Lernorte und Elemente wie „Lernen in der Arbeit“, gezielte Qualifizierung in Qualifizierungsmodulen sowie eingebaute Phasen der Reflexion und des Feedback dienen dem Aufbau arbeitsmarktrelevanter Kompetenzen der Teilnehmenden.

Darüber hinaus wird durch qualifizierte Betreuung und Begleitung wäh-

rend der gesamten Maßnahmezeit auf individuelle und soziale Stabilität der Teilnehmenden hingewirkt (z. B. bei Vermittlungshemmnissen wie Verschuldung usw.). Und last but not least wird von Beginn einer Maßnahme an versucht, die Teilnehmenden in den ersten Arbeitsmarkt zu vermitteln oder ihnen (vorgeschaltet) über eine betriebliche Trainingsmaßnahme / Praktikum bei einem Arbeitgeber des ersten Arbeitsmarktes die Chance zu geben, sich für einen Arbeitsvertrag zu empfehlen.
Die Teilnehmenden im Zentrum für Gemeinwohlarbeit weisen oftmals multiple Vermittlungshemmnisse auf, benötigen nach langen Arbeitslosenzeiten eine Phase der Wiedereingewöhnung an einen geregelten Tagesablauf und Arbeitsalltag und ihre Schlüsselkompetenzen wie Kommunikation und Sozialverhalten müssen nicht selten erst wieder aktiviert oder gar neu erlernt werden. Der Betreuungsbedarf des Einzelnen ist aufgrund ihrer Hemmnisse höher als bei den Teilnehmenden der Einzeleinsatzstellen bei Trägern.

Das Zentrum für Gemeinwohlarbeit bildet den Ort des arbeitsmarktnahen Lernens und stellt gleichzeitig die Methoden, Strukturen und Kapazitäten dafür bereit. Dazu gehört die technische Ausstattung der Gewerke und das personelle Know-how, bestehend sowohl aus Bauleitung, Meister und Vorarbeiter als auch dem Verwaltungspersonal, bestehend aus der Lohn- und Gehaltsbuchhaltung, der Personalsachbearbeitung, dem Vertrieb und dem Einkauf. Die notwendige sozialpädagogische Unterstützung wird durch das Personal der Fachstelle über das Tochterunternehmen ABEG abgedeckt.

Den Schwerpunkt der zugrundeliegenden Methode im Zentrum für Gemeinwohlarbeit bilden die Meister und Vorarbeiter, die in einem ausgewogenen Betreuungsschlüssel die Langzeitarbeitslosen in ihrer praktischen Tätigkeit orientieren. Kernpunkt ihrer Tätigkeit bildet die praxisnahe Orientierung und weniger die eigene Produktivität.
Insgesamt wird das Zentrum für Gemeinwohlarbeit mit einer Kapazität von 450 Plätzen und einem Stammpersonal von rd. 60 Beschäftigten getragen. Zur Finanzierung dieses Personals werden auch die Erträge aus der wertschöpfenden Arbeit des gesamten Zentrums für Gemeinwohlarbeit herangezogen.

### GeWArb-Träger-Einsätze

Die Träger der Gemeinwohlarbeit werden durch ein Netzwerk von gemeinnützigen Einrichtungen, Gesellschaften und Vereinen repräsentiert, die Arbeitsgelegenheiten gemäß § 16 SGB II anbieten. Dazu gehören Träger aus dem Bereich der öffentlichen und freien Wohlfahrtspflege, Bildung und Erziehung, Sport, Gesundheit und Umweltschutz.
Die Teams der Fachstelle betreuen und begleiten die Träger der Arbeitsgelegenheiten, sowohl beim Zustandekommen als auch bei der Durchführung der Arbeitsgelegenheiten.
Die Fachstellen akquirieren und überprüfen Arbeitsgelegenheiten im Auftrag des Jobcenters. Die Grundlage für die Zusammenarbeit zwischen der Fachstelle Gemeinwohlarbeit und dem Träger der Gemeinwohlarbeit bildet ein Kooperationsvertrag zur Durchführung von Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwands-

entschädigung gemäß § 16 d Satz 2 SGB II. Dieser Vertrag regelt sowohl den Gegenstand der AGH, die Aufgaben und Dauer, die Leistungen der Fachstelle und des Kooperationspartners (Trägers).
Über die persönliche Kontaktaufnahme zum Träger und Sichtung aller erforderlichen Unterlagen prüft die Fachstelle zunächst die notwendigen Voraussetzungen der Gemeinnützigkeit, Zusätzlichkeit, arbeitsmarktpolitische Zweckmäßigkeit, Wettbewerbsneutralität und, ob eine Gefährdung bestehender Arbeitsverhältnisse besteht.
In einem zweiten Schritt werden Details über Art, Umfang, Struktur, Inhalte, Ort, Qualifizierung, Anzahl der Teilnehmer und weitere Verfahrensregelungen geklärt. Hieraus entwickelt sich im Anschluss die Stellenprofilbeschreibung der Arbeitsgelegenheit. Bewilligt wird die Einsatzstelle letzendlich dann vom JobCenter.
Die zuständige Fachkraft stimmt sich eng mit dem Kooperationspartner über die Entwicklungsschritte des eingesetzten Personals ab, bespricht notwendige Qualifikationsbedarfe, wird über unentschuldigte Fehlzeiten oder Fehlverhalten des Teilnehmers informiert, unterstützt gemeinsam mit dem Träger die Teilnehmenden dabei, berufliche Fähigkeiten und Schwächen zu entdecken und eine berufliche Perspektive zu entwickeln, gibt dem Teilnehmenden positive und kritische Rückmeldungen zu seinem Arbeitsverhalten und seiner Arbeitsqualität und überprüft regelmäßig die Einhaltung der festgelegten Qualitätsstandards.
Am 31.12.2009 wurden bei der ABEG 1.272 genehmigte Arbeitsgelegenheiten bei verschiedenen Trägern vorgehalten.

### Zentren für integrierte Projekte – ZiP-Projekte

Die ZiP-Projekte sind geförderte Projekte im Anschluss an die Gemeinwohlarbeit, welche die Teilnehmer in der Regel zuvor durchlaufen haben. Es handelt sich um Arbeitsgelegenheiten, die eine unmittelbare Nähe zum ersten Arbeitsmarkt aufweisen. Die Einsätze finden in ausgesuchten Projekten unter Beteiligung von Firmen aus dem Großraum Essen statt. Das Eingebundensein in ein ZiP-Projekt bedeutet für die Teilnehmer:

- Praxisnahe Qualifizierung,
- Stärkung von Kompetenzen und Schlüsselqualifikationen,
- praxisnahes Arbeiten in realen Arbeitsstrukturen (Nähe zum Arbeitsmarkt),
- ggf. Anschlussvertrag bei einem Arbeitgeber („Klebeeffekt“).

Die ZiP-Projekte stellen eine Win-Win-Situation für alle Beteiligten dar: Langzeitarbeitslose erhalten die Chance auf Integration in den ersten Arbeitsmarkt, für Unternehmen bedeutet es zusätzliche Aufträge, Arbeitsplatzsicherung und –schaffung und die öffentliche Hand und die Bürger profitieren von der Stärkung des Standortes, der Stadtentwicklung, der Verbesserung der Infrastruktur und der Stadtteilförderung.
Im Jahr 2009 hatten die Teilnehmenden in vier Projekten „ZiP Konsens“, „ZiP Essen.Neue Wege zum Wasser“, „ZiP AHI“ und „ZiP GEP“ die Möglichkeit, sich für den Arbeitsmarkt zu qualifizieren. Eine kleine Auswahl an ZiP-Projekten wird im Kapitel 2.6 vorgestellt.

Über die ZiP-Projekte wurden in 2009 insgesamt 77 Personen für den Arbeitsmarkt aktiviert.

### Modulare Qualifizierung

Jeder Teilnehmer hat die Möglichkeit, bis zu 20 % seiner Einsatzzeit an Qualifizierungsangeboten teilzunehmen. Die angebotenen Qualifizierungsmodule sind auf die verschiedenen Arbeitsprozesse sowie Arbeits- und Lernsituationen ausgerichtet und zielen auf die Weiterentwicklung bisheriger Kompetenzen der Teilnehmenden ab. Theorie und Praxis bzw. Arbeitsalltag werden hier eng miteinander verbunden.
Die Module sind so konzipiert, dass sie den Anforderungen des Arbeitsmarktes und den betrieblichen Notwendigkeiten entsprechen. Neues Wissen und neu erworbene Fähigkeiten werden direkt im Arbeitsprozess angewendet, trainiert und reflektiert.
Zahlreiche Module bauen aufeinander auf, beispielsweise in Form von Grund-, Aufbau- und weiterführenden Modulen. Grundsätzlich werden die drei Arten
1.) Allgemeinbildende Module (z.B. Mathematik und Sprachkurse),
2.) fachpraktische Module und
3.) Module zum Erwerb von Schlüsselkompetenzen, unterschieden.
Den Teilnehmern stand 2009 ein umfangreicher Modulkatalog mit rd. 140 Modulen zur Auswahl. Über 1.500 Teilnehmer nutzten im Rahmen der Gemeinwohlarbeit diese Gelegenheiten im Umfang von 63.000 Stunden.

## 2.5.2 Ergebnisse

Die Grundlage der Auswertungen in diesem Kapitel waren alle Teilnehmer, die im Jahr 2009 im GeWArb-Zentrum, beim GeWArb-Träger, in einem ZiP-Projekt oder in der Basis-GeWArb waren. Die Daten wurden aus der Kundendatenbank comp.ASS generiert.

### Eintritte und Besetzungen

Im Jahr 2009 traten 2.451 Langzeitarbeitslose in die Gemeinwohlarbeit bei der ABEG ein. Mit 19 % lag der Frauenanteil aufgrund der gewerblich-technischen Ausrichtung der ABEG erwartungsgemäß niedrig. Die Verteilung nach Geschlecht ist damit nahezu gleich mit dem aus dem Vorjahr.

Tabelle 7

**Eintritte in Gemeinwohlarbeit**

| | Anzahl | Anteil % |
|---|---|---|
| Männer | 1.982 | 81 % |
| Frauen | 469 | 19 % |
| Eintritte gesamt | 2.451 | 100 % |

## Austritte und Austrittsgründe

Von insgesamt 3.777 Personen, die im Jahr 2009 in der Gemeinwohlarbeit beschäftigt waren (alle Eintritte plus alle Teilnehmer aus 2008 mit Restlaufzeiten), beendeten 2.613 Personen ihren Einsatz wie folgt:

Tabelle 8

**Beendigungen aus der Gemeinwohlarbeit nach Gründen**

| Beendigungsgründe | Anzahl | Anteil % |
|---|---|---|
| Übergänge 1. Arbeitsmarkt | 324 | 12 % |
| Andere Fördermaßnahme | 232 | 9 % |
| Personenbezogene Abbrüche | 777 | 30 % |
| Situationsbezogene Abbrüche | 147 | 6 % |
| Maßnahmeende / Vertragsablauf | 1.047 | 40 % |
| Wechsel im System der Gemeinwohlarbeit | 86 | 3 % |
| Gesamt | 2.613 | 100 % |

Insgesamt brachen 924 Personen die Gemeinwohlarbeit vorzeitig ab, davon waren 777 personenbezogene Abbrüche durch z.B. gesundheitliche Einschränkungen, persönliches Fehlverhalten, Arbeitsverweigerung, Inhaftierung u.ä. und 147 situationsbezogene Abbrüche durch z.B. Umzug, Erziehungsurlaub, Mutterschutz u.ä. Die Abbruchquote 2009 liegt mit 36 % rund fünf Prozentpunkte höher als im Vorjahr.

Trotz der günstigen Bedingungen, die im Zentrum für Gemeinwohlarbeit geboten werden – sinnstiftende Arbeit unter Anleitung, professionelle Begleitung und Betreuung, Qualifizierungsangebote, Integrationsunterstützung – ist diese hohe Abbruchquote entstanden. Als Hauptgrund konnten gesundheitliche Einschränkungen festgestellt werden. Diese Einschränkungen werden erst unter den Belastungsbedingungen des gewerblich-technischen Einsatzes deutlich. Somit ist viel Aufwand für die relativ hohe Fluktuation notwendig, ohne verwertbare Ergebnisse für den Integrationsprozess. Hier könnte ein gesteuertes Auswahlverfahren, das Phasen der schrittweisen Heranführung an die körperlichen Belastungen beinhaltet, bessere Ergebnisse bringen.

In 9 % der Beendigungen wechselten die Teilnehmer in eine andere Fördermaßnahme. 3 % wechselten im „durchlässigen“ System der Gemeinwohlarbeit in z.B. die Basis-Gemeinwohlarbeit oder die Joborientierung.

Subtrahiert man diese Personen, verbleiben 1.603 Teilnehmer, die die Maßnahme planmäßig beendeten. Diese bilden nachfolgend die Gesamtheit der arbeitsmarktlichen Betrachtung:

Tabelle 9

**Geplante Beendigungen**

| | Anzahl | Anteil % |
|---|---|---|
| Austritte gesamt (ohne Abbrüche) | 1.603 | 100 % |
| davon | | |
| Vermittlung Arbeitsmarkt | 324 | 20 % |
| Andere Fördermaßnahme | 232 | 15 % |
| Maßnahmeende / Vertragsablauf | 1.047 | 65 % |

324 stabilisierte Personen konnten 2009 aus der Gemeinwohlarbeit heraus (= 20 %) in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auf dem Arbeitsmarkt vermittelt werden.
Die Quote des Aktivierungserfolges (Vermittlung zzgl. andere Fördemaßnahme) liegt 2009 demnach bei 35 %.

### Kundenzufriedenheit

Wie zufrieden sind unsere Teilnehmer? Wie zielgruppennah, bedarfs- und ergebnisorientiert sind unsere angewendeten Instrumente und Maßnahmen? Die Beantwortung dieser Fragen liefert die Zufriedenheitsbefragung der Teilnehmer und zeigt gleichzeitig mögliche Verbesserungs- und / oder Optimierungspotentiale auf.
Über einen standardisierten Fragebogen werden die Kunden zu Beginn und am Ende ihrer Maßnahme befragt. Von Interesse ist dabei die Einschätzung und Beurteilung ihrer beruflichen (hier v.a. berufliche Fertigkeiten / Fachpraxis), allgemeinen und persönlichen Situation zur Beginn der Maßnahme und vergleichend dazu, wie diese sich - nach Einschätzung des Kunden – durch die Maßnahme verändert hat.
Auf einer Schulnotenskala von 1 (sehr gut) bis 5 (mangelhaft) lag die Zufriedenheit der Kunden 2009 sowohl in der Eingangsbefragung als auch in der Befragung zum Maßnahmeende bei 2,5.
Das bedeutet, dass die Teilnehmenden mit einer hohen Erwartung ihre Maßnahme beginnen und am Ende ihrer Maßnahme diese gleich zufrieden beenden.

## 2.6 Arbeitsmarktprojekte

Die projektbezogene Zusammenarbeit mit Unternehmen des ersten Arbeitsmarktes in einem Arbeitsmarktprojekt bedeutet für Langzeitarbeitslose praxisnahe Qualifizierung, Stärkung ihrer Kompetenzen und Schlüsselqualifikationen, Arbeiten in realen Arbeitsstrukturen, unter realen Bedingungen und Anforderungen des ersten Arbeitsmarktes, Auffrischung alter und Erlangen neuer Kenntnisse und Fertigkeiten, u.a. auch Spezialkenntnisse in Zusammenhang mit Denkmalpflege, Restaurierung u.ä..

Das Ziel immer im Blick: Die Integration in den Arbeitsmarkt. Die Chancen dafür stehen gut, da die Arbeitsmarktnähe durch den Kontakt zu den beteiligten Unternehmen in den Arbeitsmarktprojekten am ehesten gegeben ist.
Auch 2009 konnten die Langzeitarbeitslosen in den verschiedenen kleinen und großen, an der Praxis orientierten Arbeitsmarktprojekten, mitwirken. Da an dieser Stelle nicht alle Projekte en Detail genannt werden können, wird in den nachfolgenden Kapiteln 2.6.1 bis 2.6.3 eine kleine Auswahl an Arbeitsmarktprojekten vorgestellt.

### 2.6.1 ZiP Konsens – Kernsanierung Grugabadrestaurant

Die Kernsanierung des ehemaligen Grugabadrestaurants war eine große Herausforderung, da es sich zu Beginn der Sanierung in einem sehr maroden Zustand befand. Daher war eine Kernsanierung notwendig, um die Bausubstanz des Gebäudes vollständig wiederherzustellen und in einen (nahezu) neuwertigen Zustand zu versetzen. Das Gebäude wurde bis auf die tragenden Konstruktionen, wie Fundamente, tragende Wände und Decken zurückgebaut oder instandgesetzt. Bestandteil der Sanierung war auch das Erneuern der Dachkonstruktion samt Dacheindeckung sowie der Fassade mit Fenstern und Türen und die Erneuerung der Elektro-, Wasser- und Heizungsinstallation.

Im September 2008 mit den Sanierungs- und Rohbauarbeiten begonnen, stand 2009 ganz im Zeichen der Innenausbauten und Fassadensanierung. Die Erneuerung der Haustechnik und alle Arbeiten rund um die Fassade wurden mit Hilfe von zehn Fachfirmen aus den Bereichen Heizung / Sanitär, Betonsanierung, Fassadensanierung, Dachdecker, Elektro und Gerüstbau, umgesetzt. Die Innenausbauten wurden mit Hilfe der Gewerke der EABG durchgeführt, hier vor allem die notwendigen Arbeiten aus den Bereichen Maler / Lackierer, Schlosserei, Bauhauptgewerbe und Tischlerei.
Insgesamt 20 Teilnehmer waren während der gesamten Laufzeit dieses Arbeitsmarktprojektes beschäftigt und haben in dieser Zeit rd. 25.300 Stunden abgeleistet.

Nach 13 Monaten Bauzeit konnte im September 2009 die umfangreiche Sanierung abgeschlossen werden. Seitdem betreibt der Deutsche Kinderschutzbund eine Kindertagesstätte im Erdgeschoss, die Verkehrswacht Essen und das Berufsförderungszentrum Essen teilen sich die restlichen Räume. Für das Frühjahr 2010 ist die Eröffnung eines Gasmuseums von E.O.N. Ruhrgas im ersten Obergeschoss und im Staffelgeschoss geplant.

Die Kernsanierung des ehemaligen Grugabadrestaurants war ein Arbeitsmarktprojekt der besonderen Art, da die Langzeitarbeitslosen hier die Möglichkeit hatten, an einem Großprojekt beteiligt zu sein, dass eine große Anzahl an Gewerken und Berufszweigen im gewerblich-technischem Bereich vereinte. Ein derartiges Arbeitsmarktprojekt bot den Teilnehmenden eine Vielzahl an Einsatzfeldern und fachspezifischen Qualifizierungsinhalten und durch die Vergabe an lokale Fachfirmen eine große Nähe zum Arbeitsmarkt.

### 2.6.2 ZiP „Essen.Neue Wege zum Wasser“

Das ZiP „Essen.Neue Wege zum Wasser“ stand im Jahr 2009 schwerpunktmäßig im Zeichen der Fertigstellung der Wasserroute und dem Baubeginn von drei kulturellen Erlebnisrouten.

#### Fertigstellung der Wasserroute

Im Westen der Stadt wurde die Wasserroute als erste der drei Routen fertig gestellt. Die ca. 18 km lange Route orientiert sich dabei an den Tälern des Borbecker Mühlenbaches, des Kesselbaches sowie des Wolfsbaches und führt über die Wasserscheide zwischen Emscher und Ruhr.
Die offizielle Eröffnung fand gemeinsam mit dem Umweltminister des Landes Nordrhein-Westfalen Eckhard Uhlenberg im Rahmen einer Fahrradtour statt. Mit dabei waren auch die Bau- und Umweltdezernentin der Stadt Essen Simone Raskop, der Bürgermeister der Stadt Essen Rolf Fliß, der Vorstandsvorsitzende der Emschergenossenschaft Dr. Jochen Stemplewski und Vertreter der EABG / ABEG und Grün & Guga Essen.
Bei stolzen 36° C traten die Gäste von Bochold entlang des Borbecker Mühlenbaches und des Hasselbaches bis hin zum Halbachhammer eifrig in die Pedale. Anschließend wurde den Gästen in eindrucksvoller Weise eine Schmiedevorführung des Halbachhammers gegeben.

## Erstellung von drei Erlebnisrouten

Für das Kulturhauptstadtjahr 2010 entstehen die drei kulturellen Erlebnisrouten *„Kul-Tour West“*, *„Kul-Tour Nord“* und *„Kul-Tour Süd“*. Das Ziel: Den Besuchern und Bürgern die vielgestalteten Gesichter der Stadt vorzustellen, kulturelle und historische Industriedenkmäler und Highlights, den strukturellen Wandel der Stadt und die Grünflächen der Stadt Essen zu präsentieren.
Begonnen mit den Arbeiten im Jahr 2009 ist die Fertigstellung der drei Erlebnisrouten für das Frühjahr 2010 geplant.

Die *Kul-Tour West* ist ein 13 km langer Rundkurs. Ein wichtiges Teilstück der Route ist der bereits bestehende Rad- und Wanderweg Gruga / Mülheim-Heißen, über den man z.B. den Grugapark, die Gartenstadt Margarethenhöhe sowie die Grünflächen entlang des Borbecker Mühlenbachs erreicht. Zur Vervollständigung des Rings zwischen der Innenstadt und der Stadtgrenze Mülheim dient der stillgelegte Abschnitt der Rheinischen Bahn, der in eine attraktive Grünverbindung für Fußgänger und Radfahrer umgewandelt wird. Er führt vorbei am entstehenden Park im Universitätsviertel, dem neuen Thyssen-Krupp Hauptquartier und dem Krupp-Park.

Die *Kul-Tour Nord* ist als 16 km lange ringförmige Rad- und Gehwegverbindung von der Innenstadt bis zum Weltkulturerbe Zollverein geplant. Die wichtigsten Teilstücke der Route sind bereits bestehende Rad- / Wanderwege in Grünanlagen z.B. am Hangetal, im Hallo-Park und im Nordpark. Zur Vervollständigung des Ringes dienen die Wege entlang der Berne, die in Zusammenarbeit mit der Emschergenossenschaft entstanden sind, sowie das vorhandene und geplante Wegesystem im Zollvereinpark. Auf einer ebenfalls 13 km langen Ergänzungsroute bis zum Rhein-Herne-Kanal bietet die Erlebnisroute Kul-Tour-Nord einen bergbaugeschichtlichen Abstecher auf die Halde Schurenbach an. Auf der 50 m hohen Halde erstreckt sich der Blick über ganz Essen und das ehemals durch Kohle- und Montanindustrie geprägte nördliche Ruhrgebiet.

Die *Kul-Tour Süd* ist ein 16,8 km langer Rundkurs und führt in das Ruhrtal um den Baldeneysee, eines der bedeutendsten Naherholungsgebiete der Stadt Essen. Zahlreiche Sehenswürdigkeiten finden sich hier, z.B. die Villa Hügel, die Ruine Isenburg, das Schloss Baldeney, Haus Scheppen oder die Strecke der Hespertalbahn, auf der mit historischen Dampfloks gefahren wird. Ein Abstecher in die Kulturlandschaft Deilbachtal bietet Einblicke in die frühindustrielle Vergangenheit und damit in die Wiege der Industrialisierung des Ruhrgebietes.

Zusätzlich zu diesen zwei Schwerpunkten, wurden 2009 mit Hilfe des ZiP „Essen.Neue Wege zum Wasser“ folgenden Projekte weitergeführt oder begonnen:

- Beginn des Baus der geplanten Naturroute (Essener Strahlenmodell). Hier vor allem Wegebauarbeiten, z.B. im Hallo-Park am Tierfriedhof.
- Beginn des Baus der geplanten Kulturroute als dritte Route des Essener Strahlenmodells. Auch hier waren es 2009 vor allem Wegebauarbeiten und das Erstellen von Wegeverbindungen.
- Fertigstellung der Arbeiten am Margarethensee und Waldsee im Grugapark Essen, vor allem Entschlammungsarbeiten, Stegebau und Uferbefestigungsarbeiten.
- Beginnende Arbeiten des Baus einer Fahrradstation in Kupferdreh. Die Fertigstellung ist für Anfang 2010 geplant.
- Installierung von Bänken, Papierkörbe und weiterer Möblierung im Segerothpark, Schlosspark, Volksgarten Kray und in der Stattrops Aue.
- Beginn der vorbereitenden Bauflächenfreimachung für die Neugestaltung des Universitäts-Ringes, wie z.B. Heckenschneiden, Rodungsarbeiten usw.
- Begrünung des Rampenbauwerks der ehemaligen Stahlbrücke an der Martinstraße in Essen-Rüttenscheid.
- Kontinuierliche Entfernung der weit verbreiteten und giftigen Herkulesstauden im Essener Stadtgebiet.

Zum Weiterlesen siehe unter www.neuewegezumwasser.de

### 2.6.3 Regenwasserabkopplung Essener Schulen

Die Stadt Essen, die Emscherstädte, die Emschergenossenschaft und das Land NRW haben in der „Zukunftsvereinbarung Regenwasser“ vereinbart, 15 % der versiegelten Flächen des Regenwasserabflusses bis zum Jahr 2020 von der Kanalisation abzukoppeln, um so eine Trennung von Schmutz- und Regenwasser zu erreichen und das Regenwasser im natürlichen Wasserkreislauf zu erhalten.

Vor diesem Hintergrund ist es geplant, insgesamt 15 Essener Schulen vom Regenwasser abzukoppeln, um dieses nicht mehr ungenutzt in die städtischen Mischwasserkanäle fließen, sondern vor Ort versickern zu lassen. Derzeit wird dies durch asphaltierte Schulhöfe und Parkplätze, in die Mischwasserkanäle entwässerndes Dachwasser der Schulen und Turnhallen, verhindert. Das wird zukünftig anders. Das Regenwasser der Schulhöfe, Parkplätze und das Dachwasser sollen nach Abschluss der Baumaßnahmen vor Ort versickern, in (offenen) Rinnen und Sickerungsmulden gesammelt und den natürlichen Gewässern zugeleitet werden.

Erzielte Effekte: Schmutz- und Regenwasser werden getrennt, der natürliche Kreislauf des Wassers bleibt erhalten, die Städte sparen dauerhaft Abwassergebühren und das Projekt leistet einen sinnvollen Beitrag für die Umwelt und zur Umwelterziehung der Schüler.

Ab Juli 2009 haben die Baumaßnahmen zur Regenwasserabkopplung an neun Essener Schulen begonnen, um die baulichen Voraussetzungen für die Abkopplung des Regenwassers zu schaffen.

Durchschnittlich zehn Langzeitarbeitslose konnten sich in rd. 5.800 Stunden in diesem Arbeitsmarktprojekt in den Bereichen der Erd-, Pflaster-, Asphalt- u. Kanalbauarbeiten qualifizieren, wie z.B. Aushubarbeiten, Rohleitungsverlegung, Erstellen von Schachtbauwerken und die Wiederherstellung der Oberbödenbeläge. Viele der Arbeiten wurden mit Hilfe des Einsatzes von Großgeräten, wie Bagger, LKW, Radlader und Verdichtungsgeräte durchgeführt und unter Beteiligung von Partnerfirmen des ersten Arbeitsmarktes, hier v.a. Klempnerarbeiten.

## 2.7 Arbeitsmarktprogramme

### 2.7.1 Kommunales Beschäftigungsprogramm

Mit dem im Jahr 2007 erstmalig und 2009 vom Rat der Stadt als weiter förderungswürdig beschlossenes Beschäftigungsprogramm wurde ein zusätzliches, unterstützendes Instrument ins Leben gerufen, um der Langzeitarbeitslosigkeit in der Stadt Essen entgegen zu wirken.
In Kooperation mit der Stadt Essen, besonders Grün & Gruga, dem JobCenter Essen, Unternehmen des ersten Arbeitsmarktes und Partnern des Essener Konsens kann das kommunale Beschäftigungsprogramm auf ein erfolgreiches Jahr 2009 zurück blicken.
Die tragenden Säulen des Gesamtprojektes sind zum einen das Projekt „Essen.Neue Wege zum Wasser“ und zum anderen die Projekte des „Essener Konsens“. Werden aus diesen Programmen weitgehend die Personalkosten finanziert, stellt das kommunale Beschäftigungsprogramm Finanzmittel für Sachkosten und Auftragsvergaben für Essener Unternehmen zur Verfügung.
Neben dem Ziel der Verringerung der Langzeitarbeitslosigkeit in der Stadt Essen hat das kommunale Beschäftigungsprogramm Effekte auf die städtische Infrastruktur. Diese durch die Projekte eingeleiteten Infrastrukturmaßnahmen können allerdings immer nur als ein „erster Schritt“ angesehen werden. D. h., dass das Arbeitsmarktprojekt immer nur Anreize und Grundlagen schafft, die dann private Folgeinvestitionen auslösen sollen.
Beispiele für das Funktionieren dieser Projektkonzeption (Grundlagen und Anreize) stellen die im Rahmen des Handlungsprogramms „Essen.Neue Wege zum Wasser“ geschaffenen bzw. aufgewerteten Parkanlagen, Wasserflächen und die Komplettierung des Radwegenetzes in der Stadt Essen dar. Mittlerweile wurden rund um diese Anlagen, wie Ökologischer Park Segeroth, Grünverbindungen entlang des Borbecker Mühlenbachs und der Berne, Stadtgarten etc. erhebliche Investitionen durch Private ausgelöst bzw. getätigt.
Insgesamt konnten in den Jahren 2007 bis 2009 durch das Beschäftigungsprojekt sinnvolle Beiträge zur Stadtentwicklung und zum Stadtumbau geschaffen werden, die eine Stärkung der Konkurrenzfähigkeit der Stadt Essen als Wohn- und Gewerbestandort bedeuten.
In der anstehenden nächsten Phase des Beschäftigungsprojektes steht neben der Vervollständigung des Netzes an Grünverbindungen und der Anbindung weiterer Wohn- und Gewerbeflächen an dieses Netz die Verbesserung des Aufenthalts- und Spielwertes der wohnungsnahen Grün- und Freiflächen und

die Vervollständigung des Radwegenetzes im Vordergrund. Gestalterisch wird dabei das Thema `Wasser´ weiterhin eine besondere Rolle einnehmen, insbesondere als Ergänzung zum laufenden Umbau der Emscher und im Rahmen der Projekte zur Abkopplung von Regenwasser.
Im Zeitraum Dezember 2008 bis Dezember 2009 stieg die Arbeitslosigkeit der Stadt Essen mit einem Plus von 1,9 % geringfügig an. Im gleichen Zeitraum sank die Langzeitarbeitslosigkeit um -10,4 %, dass sind 1.578 Langzeitarbeitslos weniger als noch ein Jahr zuvor. Das Beschäftigungsprogramm zur Förderung und Qualifizierung von Langzeitarbeitslosen und die verschiedenen ZiP-Projekte haben sicherlich zu der Entwicklung der 77 sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse maßgeblich beigetragen.

### 2.7.2 Arbeitsgelegenheiten in der Entgeltvariante nach § 16 d SGB II

Die Arbeitsgelegenheiten in der Entgeltvariante nach §16 d SGB II bieten im Anschluss an die Gemeinwohlarbeit den Teilnehmenden die Chance, sich über den Einsatz in verschiedenen, dem eigenen Berufsbild oder den Fähigkeiten entsprechenden, Tätigkeitsfeldern zu erproben, weiter zu qualifizieren und sich im befristeten sozialversicherungspflichtigen Arbeitsvertrag zu bewähren.
Die Entgeltvariante ist ein Instrument, um Menschen über eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung wieder in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren und eine dauerhafte Rückkehr zu einem bezugsunabhängigen Leben, ohne Transferleistungen zu erreichen.
Der Übergang in eine Entgeltvariante steht Personen offen, die an der Schwelle zur Integration in den ersten Arbeitsmarkt stehen, aber trotz großer Nähe zum Arbeitsmarkt, noch nicht vermittelt werden konnten. Positiver psychologischer Begleiteffekt: Personen, die nach Teilnahme an einer Arbeitsgelegenheit / einem Arbeitsmarktprojekt noch nicht vermittelt wurden, erleben keine Stagnation oder Rückfall, sondern erfahren neue Perspektiven.

Sowohl die EABG als auch die ABEG hielten 2009 Arbeitsgelegenheiten in der Entgeltvariante vor.
Zu Beginn 2009 hielt die EABG 30 Plätze im gewerblich-technischem Bereich vor, seit September 2009 lag die bewilligte Platzzahl bei 15. Im Jahresdurchschnitt waren 17 Plätze durchgehend besetzt. Von den insgesamt 37 Teilnehmern besaßen 15 Teilnehmer (= 40,5 %) eine abgeschlossene Berufsausbildung (Facharbeiterbrief).
Die Teilnehmer wurden während ihres Einsatzes in speziellen Bereichen weiter qualifiziert und zur Unterstützung in z.B. ZiP-Projekten eingesetzt. Diese „Beistellung“ von Teilnehmenden ist ein wichtiges Instrument, um den Übergang des Teilnehmers in den ersten Arbeitsmarkt vorzubereiten.
Bei der ABEG waren es für die vermittlungsorientierte Arbeitnehmerüberlassung VOA zu Beginn des Jahres zunächst 145 Plätze, die ab September 2009 auf 50 Plätze zurückgefahren wurden. Im Jahresdurchschnitt waren bei der VOA 113 Plätze durchgehend besetzt. Von den insgesamt 252 Teilnehmer besaßen 73 Teilnehmer (= 29 %) eine abgeschlossene Berufsausbildung (Facharbeiterbrief).

### 2.7.3 JobPerspektive nach § 16 e SGB II

Ende 2007 von der Bundesregierung aufgelegt, bietet das Instrument der JobPerspektive nach § 16 e SGB II langzeitarbeitslosen Menschen mit multiplen Vermittlungshemmnissen die Chance, über eine dauerhafte Förderung in den Arbeitsmarkt integriert zu werden. Ihre Vermittlungshemmnisse können dabei vielfältiger Natur sein und reichen von gesundheitlichen Einschränkungen sowohl im physischen als auch im psychischen Bereich, über eine fehlende Berufsausbildung bis hin zu persönlichkeitsbezogenen multiplen Problemlagen, wie z.B. Sucht-, Schulden- oder Wohnungsproblematiken.
Die JobPerspektive ist ein nachrangiges Instrument und kommt erst nach einer sechsmonatigen, vorgeschalteten Aktivierungsphase zum Einsatz. Zeigt die Beurteilung des Teilnehmers, dass seine Integration in den ersten Arbeitsmarkt aufgrund seiner multiplen Vermittlungshemmnisse die nächsten 24 Monate nicht realisierbar erscheint, kann er für die JobPerspektive in Frage kommen. Nach Prüfung entscheidet das zuständige JobCenter über eine Förderung.
Die Teilnehmer erhalten eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung für zunächst ein Jahr. Die Förderhöhe des Beschäftigungszuschusses richtet sich nach der Leistungsfähigkeit des erwerbsfähigen Hilfebedürftigen in Bezug auf seinen konkreten Arbeitsplatz und kann bis zu 75 % des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgeltes betragen. Über die Förderhöhe des Beschäftigungszuschusses entscheidet nach individueller Prüfung des Einzelfalles das JobCenter Essen.
Für den Beschäftigungsträger stellt sich die Frage nach der Finanzierung des mindestens 25%igen Eigenanteils. Erwerbswirtschaftlich ausgerichtete Unternehmen verhalten sich hier sehr reserviert, weil die Einschränkungen der Mitarbeiter oft die notwendige Produktivität zur Erzielung des Eigenanteils nicht ausreicht. Gemeinnützige Träger verfügen nur in begrenztem Rahmen über die Möglichkeit produktiver Wertschöpfung, wodurch eine Kostendeckung erreicht werden könnte.
Daher sind die Projekte, die nachstehend aufgeführt sind, auch nur mit zusätzlicher Finanzierung der Kommune bzw. dem Job-Center zu realisieren.
Im Jahresdurchschnitt waren 2009 rund 60 Teilnehmer bei der ABEG über dieses Instrument beschäftigt.
Nachfolgend ist eine kleine Auswahl der verschiedenen Einsatzfelder der Teilnehmer in der JobPerspektive beschrieben:

#### Parkhüter in Essener Stadtparkanlagen

Die Stadt Essen verfügt über zahlreiche städtische Parkanlagen, in denen seit 2009 insgesamt 20 Parkhüter eingesetzt sind. Sie arbeiten größtenteils präventiv, sind aber auch für Problemsituationen zuständig. Zu den Aufgaben gehören u.a.

- Präsenz in den Parkanlagen, auch an den Wochenenden,
- Schaffung von angst- und konfliktfreien Räumen,
- Achten auf den gepflegten Zustand der Parkanlagen,
- Information der Ämter und Institutionen über vorhandene Missstände (Beschädigungen, Verschmutzungen usw.),
- Vorbeugung / Verhinderung von Vandalismusschäden.

Sie sind
- Ansprechpartner für Parkbesucher,
- geben Informationen zum richtigen Umgang mit Müll und Müllentsorgung und weisen Parkbesucher ggf. auf geltende Verhaltensregeln hin.

Auf das spezielle Einsatzgebiet wurden die Parkhüter individuell vorbereitet und geschult. Sie erhielten z.B. Qualifizierungen zu rechtlichen Grundlagen (z.B. Grundrechte, öffentliche Sicherheit u. a.), Grundlagen der Psychologie, hier v. a. Umgang mit Menschen, Kommunikation, Stress- und Konfliktmanagement, Verhalten in Konflikt- und Gefahrensituationen. Die Parkhüter wurden weiterhin im Bereich der Grünpflege unterwiesen, erhielten eine Erste-Hilfe-Ausbildung und eine Schulung zur Kulturhauptstadt 2010, um Touristen Informationen zum Verkehrsnetz, Sehenswürdigkeiten usw. geben zu können.

### Fahrzeug- und Seniorenbegleitservice bei der Essener Verkehrs-AG (EVAG)

Die Fahrzeug- und Seniorenbegleitung ist als Hilfestellung für mobilitätseingeschränkte Personen gedacht. Die Begleitung hat das Ziel, die Mobilität von Senioren und Seniorinnen mittels Benutzung des Öffentlichen Personennahverkehrs (ÖPNV) in Essen zu erhalten bzw. durch Begleitung und Beratung zu erhöhen. Zusätzlich wird durch den Einsatz der Fahrzeugbegleiter ein wichtiger Beitrag zur Erhöhung des Sicherheitsempfindens der Fahrgäste der EVAG geleistet. Die Durchführung ist einfach: Interessierte Senioren kontaktieren eine Servicenummer in der Leitstelle der EVAG und „buchen“ die gewünschte Begleitung z.B. für einen Arztbesuch für einen bestimmten Tag.
Außerhalb dieser „gebuchten“ Begleitung wird ein Einsatz in der Fahrzeugbegleitung organisiert. Die Fahrzeugbegleiter werden in Straßenbahnen und Bussen jeweils zu zweit eingesetzt. Sie stehen den Kunden hilfreich mit Auskünften, Hilfestellungen beim Ein- und Aussteigen u. ä. zur Seite.
Insgesamt 30 Fahrzeug- und Seniorenbegleiter sind seit 2009 bei der ABEG beschäftigt. Die Durchführung ist zunächst bis zum 31.12.2010 geplant.

### Helfer im Bereich der Jugendverkehrsschulen

Die Stadt Essen unterhält vier Jugendverkehrsschulen, die vom Amt für Verkehrs- und Baustellenmanagement verwaltet und in Kooperation mit der Polizei Essen / Mülheim betrieben werden. Der Schwerpunkt der Jugendverkehrsschulen liegt in der Radfahrerausbildung im Rahmen des schulischen Unterrichtes, wobei ein besonderer Fokus auf den fahrpraktischen Übungen auf dem gesicherten Gelände der Schulen liegt. Zusätzlich bieten die Jugendverkehrsschulen auch Unterricht und Übungseinheiten für besonders gefährdete Gruppen an, wie z.B. Kinder im Vorschulalter, Kinder mit besonderem Förderungsbedarf, aber auch für Senioren.
Im Rahmen der JobPerspektive sind seit 2009 drei Helfer im Einsatz, die je nach Standort für unterschiedliche Tätigkeiten im Bereich „handwerklicher Reparatur“ eingesetzt sind, angefangen von allgemeinen Instandhaltungs- und Reparaturarbeiten, über Streichen und Entrosten von Schildern, haustechnische Kleinreparaturen bis hin zu Grünpflegearbeiten und der Pflege des Geländes.

### Verschönerung des Essener Radwegenetzes

Der allgemeine Deutsche Fahrrad-Club (ADFC) ist ein bundesweit organisierter Verband mit mehr als 100.000 Mitgliedern. Ein Schwerpunkt der Arbeiten ist eine radfahrergerechte Ausgestaltung der Radwanderwege.
Die Verschönerung des Essener Radwegenetzes hat sich der ADFC Kreisverband Essen e.V. in Zusammenarbeit mit der Essener Fahrrad-Initiative (EFI) und Grün & Gruga Essen (GGE) im Rahmen der JobPerspektive zum Ziel gesetzt.
Insgesamt 13 Langzeitarbeitslose sind seit 2009 von drei verschiedenen Stützpunkten aus im Einsatz. Ihre Aufgaben sind vielfältig und den jeweiligen Gegebenheiten vor Ort angepasst:

- Freischneiden von Ge- und Verbotsschildern,
- Säuberung der Beschilderungen von Moos und Graffiti,
- Kontrolle des Wegweisungssystems,
- Melden von fehlender oder defekter Beschilderung,
- Kleinreparaturarbeiten und kleine Ausbesserungsarbeiten,
- Überprüfung von Fahrradabstellanlagen oder Wegsperrungen.

### 2.7.4 VIP – Vermittlungs- und Integrationsprojekt

Das Vermittlungs- und Integrationsprojekt - VIP - baut auf der Idee auf, Menschen nach erfolgreicher Teilnahme an Arbeitsmarktprojekten über JobCoaching, Qualifizierung und Beschäftigungseinsätze in Betriebe des ersten Arbeitsmarktes im Rahmen der Entgeltvariante nach § 16 d SGB II, zu vermitteln.
Die Entgeltvariante ist ein Instrument, die es Menschen ermöglicht, sich über eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung wieder in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren und eine dauerhafte Rückkehr zu einem bezugsunabhängigen Leben, ohne staatliche Transferleistungen zu erreichen. (siehe Kapitel 2.7.2.)
Durch die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung im Rahmen der Entgeltvariante, entsteht für den Teilnehmer eine finanzielle Absicherung, die ihn in die Lage versetzt, auf Einsatzangebote flexibler und offener zu reagieren.
Neben den berufspraktischen Einsätzen in Betrieben des ersten Arbeitmarktes ist ein weiterer Schwerpunkt der Einsatz professioneller Coachingmethoden. Das Coaching basiert auf einer tragfähigen und durch gegenseitige Akzeptanz gekennzeichneten Beziehung. Ziel des Coaching ist es, die Selbstreflexion und -wahrnehmung zu schärfen, um so Bewusstsein und Verantwortung des Teilnehmers zu stärken.
Neben den berufspraktischen Einsätzen und dem Coaching bildet die Qualifizierung einen dritten Schwerpunkt bei der Umsetzung des VIP-Projekts. Theoretische und fachpraktische Qualifizierungsmodule sind auf konkrete Beschäftigungsmöglichkeiten auf dem ersten Arbeitsmarkt ausgerichtet und stärken die individuelle Integrationsfähigkeit. In diesem Rahmen werden u.a. die Möglichkeiten der modularen Qualifizierung in den Gewerken der Essener Arbeit-Beschäftigungsgesellschaft mbH genutzt und zur Aufqualifizierung der Teilnehmer eingesetzt.

Die Betriebe des ersten Arbeitsmarktes zeigten sich kooperativ und offen gegenüber dem Projekt. Mehrere Unternehmen konnten als neue Kooperationspartner gewonnen werden. Hervorzuheben ist ein Unternehmern aus dem Bereich Immobilienverwaltung, das bereits zwei Teilnehmer aus dem Projekt in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse übernommen hat, zwei weitere Teilnehmer haben die Option auf eine Übernahme.
Das VIP-Projekt startete im April 2009 mit 60 Teilnehmerplätzen zunächst mit einer Laufzeit bis Ende September 2009. In der Weiterbewilligung durch das JobCenter Essen sind es seit Oktober 2009 insgesamt 40 Teilnehmerplätze, mit einer individuellen Laufzeit des Teilnehmers von max. sechs Monaten.
Trotz der zurzeit schwierigen Lage auf dem Arbeitsmarkt konnten seit Beginn der Maßnahme bis Ende 2009 neun Teilnehmer in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse und ein Teilnehmer in eine weiterführende Qualifikationen vermittelt werden.

### 2.7.5 Arbeitsmarktdienstleistungen – Wettbewerb und Bietergemeinschaft

Die ABEG hat sich im Jahr 2009 an insgesamt elf öffentlichen Ausschreibungen von Arbeitsmarktdienstleistungen beteiligt. Die Ausschreibungsinhalte reichten von Bewerbung, Bewerbungscoaching, Orientierung über Aktivierung, Profiling bis hin zur Kenntnisvermittlungen in gewerblich-technischen Berufsbereichen.
Bei einem Großteil war die Form der Kooperation mit anderen Trägern die geeignete Form der Bewerbung, da die Ausschreibungsinhalte der einzelnen Lose sehr umfangreich und vielgestaltig waren.
Von den insgesamt elf Bewerbungen erhielt die ABEG 2009 für drei Ausschreibungen den Zuschlag: „IBAP – intensive Betreuung mit Anwesenheitspflicht“, „HOGA – Hotel- und Gaststätten“ und „Eignungsfeststellung und Kenntnisvermittlung Bau / Farbe“. Alle drei gewonnenen Ausschreibungen werden gemäß § 46 SGB III und § 16 SGB II seit 2009 durchgeführt.

***Exkurs: Neue Rechtsgrundlage***
*„Eignungsfeststellungs- und Trainingsmaßnahmen waren im SGB III in den Jahren 1998 bis 2008 in den §§ 48 bis 52 detailliert geregelt. Mit dem Gesetz zur Neuausrichtung der Instrumente wurde die gesetzliche Grundlage dieser Maßnahmen im SGB III neu gefasst. Das neue Gesetz trat ab 01.01.2009 in Kraft und zielte u.a. darauf ab, die Flexibilität der Fachkräfte in den Agenturen und in den Grundsicherungsstellen bei der Umsetzung von Aktivierungsmaßnahmen zu erhöhen. Die §§ 48 bis 52 zu den Trainingsmaßnahmen entfielen. Dennoch können weiterhin Maßnahmen mit ähnlichem Inhalt im Rahmen des neuen §46 SGB III als „Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung“ durchgeführt werden. Die Neuregelungen spezifizieren jedoch weniger die Maßnahmeinhalte und –ausstattungen selbst, sondern vielmehr deren Zielsetzung.*

## TrainingsCenter Essen – TCE

Das im Februar 2008 begonnene TrainingsCenter Essen wurde als Kooperationsmaßnahme zwischen der ABEG, NEUE ARBEIT der Diakonie Essen gGmbH, der Bfz-Essen GmbH und der Wirtschaftsschule Paykowski durchgeführt und endete im September 2009 nach Ablauf des sog. Optionsjahres.
Innerhalb der 20 Maßnahmemonate wurden dem TrainingsCenter Essen 1.423 Teilnehmer entsprechend ihrer Berufsbereiche (Berufsbiographie) oder auch mit einer beruflichen Neuorientierung zugewiesen.
Aufgeteilt in die verschiedenen Bausteine Eignungsfeststellung, Kenntnisvermittlung und Bewerbungscoaching kombiniert mit betrieblichen Praktika wurden die Teilnehmer innerhalb ihrer Zuweisungsdauer von zwei bis zwölf Wochen qualifiziert, begleitet, betreut.
Insgesamt wurden über das TrainingsCenter Essen 212 Teilnehmer in den Arbeitsmarkt integriert.
Das Besondere dieser Maßnahme bestand in den Kooperationen mit Unternehmen des ersten Arbeitsmarktes. Nicht nur Praktika, sondern auch die qualifizierenden Elemente wurden überwiegend dort abgewickelt.
Die Agentur für Arbeit erhielt von jedem Teilnehmer einen mehrseitigen Profilingbogen mit Angaben zu berufsfachlichen Kenntnissen, aber auch mit Angaben zu Sozialkompetenzen, Arbeitstugenden u.a. Der Profilingbogen bildet somit die Basis weiterer Integrationsschritte des Einzelnen.

## Maßnahmen nach § 46 SGB III und § 16 SGB II

Vorgestellt werden in diesem Kapitel drei Maßnahmen nach § 46 SGB III und § 16 SGB II, für die die ABEG im Rahmen öffentlicher Ausschreibungen den Zuschlag erhalten hat. Einzig die Maßnahme „Bau / Farbe“ führt die ABEG als Einzelbieterin durch, die Maßnahme „HoGa“ wird in Kooperation mit der Bfz-Essen GmbH durchgeführt und die Maßnahme „IBAP“ in Kooperation mit der NEUE ARBEIT der Diakonie Essen gGmbH (Federführung) und der Bfz-Essen GmbH.

## Eignungsfeststellung und Kenntnisvermittlung Bau / Farbe

Wie in den Jahren zuvor hat die ABEG auch im Jahr 2009 bei einer öffentlichen Ausschreibung den Zuschlag für die Maßnahme „Eignungsfeststellung und Kenntnisvermittlung mit Anschlusspraktikum“ in den gewerblich-technischen Bereichen „Bau und Farbe“ bekommen.
Mit insgesamt 16 Teilnehmerplätzen wird sie seit 06.07.2009 bis zum 23.07. 2010 mit sieben Durchläufen á zwölf Wochen durchgeführt.
In drei Bausteine gegliedert wird das Ziel verfolgt, innerhalb der zwölf Wochen die Eignung der Teilnehmenden für die Berufsbereiche Baugewerbe und Maler / Lackierer zu ermitteln.

- Eignungsfeststellung: In diesem zweiwöchigen Baustein erlangen die Teilnehmer Kenntnisse über den Arbeitsmarkt, die verschiedenen Berufsbilder und erfahren alles rund um die Bewerbung.
- Kenntnisvermittlung: In einem zweiten Stepp lernen die Teilnehmenden in dieser sechswöchigen Kenntnisvermittlung die Berufsbereiche Bauhauptgewerbe und Maler / Lackierer praktisch kennen. Unter fachlicher Anleitung werden arbeitsmarktrelevante und berufsbildspezifische Kenntnisse in arbeits-

marktnahen Projekten vermittelt und die Teilnehmer haben die Möglichkeit, grundlegende Arbeitsmethoden und –techniken kennenzulernen und zu vertiefen und mit verschiedenen Arbeitsmaterialien zu arbeiten.

- Betriebliche Trainingsmaßnahme / Anschlusspraktikum: Das abschließende vierwöchige Praktikum dient der Umsetzung und der Erweiterung der erlangten Kenntnisse in einem Betrieb des ersten Arbeitsmarktes. Die betrieblichen Praktika ermöglichen den Teilnehmern das Kennenlernen unterschiedlicher betrieblicher Strukturen und Anforderungen, sowie das Training verschiedener Arbeitsabläufe, Arbeitsinhalte und Fertigungstechniken.

Ziel der Aktivierungs- und Eingliederungsstrategie der Maßnahme ist die nachhaltige und passgenaue Integration in den ersten Arbeitsmarkt.
Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)[9] hat in einer kürzlich veröffentlichten Studie die Wirkung von Trainingsmaßnahmen auf Arbeitslosengeld II-Empfänger untersucht und festgestellt, dass eine Trainingsmaßnahme ein Wegbereiter in die Erwerbsarbeit sein kann und eine betriebliche Trainingsmaßnahme die Beschäftigungschancen von ALG II-Empfängern deutlich und nachhaltig verbessert. In einem Vergleich mit Arbeitslosen ohne Training lag in dieser Studie 28 Monate nach der Maßnahme die Beschäftigungsquote der einstigen Teilnehmer bis zu 21 Prozentpunkte höher.
Ergebnis: Seit Beginn der Maßnahme im Juli 2009 starteten vier Durchläufe. Von den Absolventen konnte rund jeder Sechste für den Arbeitsmarkt aktiviert werden.

### Integrationsmaßnahme "IBAP"

IBAP (= intensive Betreuung mit Anwesenheitspflicht) ist eine Integrationsmaßnahme nach § 46 SGB III und § 16 SGB II, dass die ABEG in Kooperation mit der Bfz-Essen GmbH und der NEUE ARBEIT der Diakonie Essen gGmbH, durchführt.
Die Trägerkooperation führt die Maßnahmen mit insgesamt 320 Teilnehmerplätzen im Zeitraum vom 01.07.09 bis 24.08.10, danach mit 450 Plätzen, durch. Weiterhin ist vom Fördergeber eine Integrationsquote 10 % vorgegeben.
Die Eingliederungsstrategie der Maßnahme basiert auf einem ganzheitlichen Ansatz, wobei die Bausteine Vermittlungs- und BewerbungsCoaching und Qualifizierung eng miteinander verzahnt sind. Ganzheitlich bedeutet hier, dass die Teilnehmer in ihrem Lebenskontext betrachtet werden, d.h. auch seine Lebensumstände, Gesundheitszustand u.ä. Berücksichtigung finden. Je nach Bedarf können sich die Teilnehmer über verschiedene sog. Wahlpflichtmodule informieren und / oder Neues kennenlernen.
Die Integrationsbausteine von IBAP sind:

- Einzelgespräche,
- Gruppenmodule (Pflichtmodule): Informationen zum Ausbildungs- und Arbeitsmarkt; Bewerbungstraining und Berufswegeplanung,
- Wahlpflichtmodule: Life/Work-Planning (L/WP); vertiefendes Bewerbungs-Coaching; gesundheitsbezogenen Aktivitäten; Qualifizierungsangebote im Bereich der Schlüsselkompetenzen,
- Selbstlernphasen,
- EinzelCoaching,
- GruppenCoaching.

[9] Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (2009): Auf den Inhalt kommt es an. - IAB Kurzbericht 23/2009:

Erfahrungen: Die eingemündeten Teilnehmer weisen lange Arbeitslosenzeiten und niedrige Schulabschlüsse auf und nur in ganz wenigen Ausnahmefällen besitzen sie eine abgeschlossene Berufsausbildung. Die Teilnehmer sind größtenteils gering motiviert und besitzen oftmals eine gestörte Selbst- und Fremdwahrnehmung in Bezug auf ihre vorhandenen Kenntnisse und ihre daraus resultierenden beruflichen Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt.
Die Gruppe der Teilnehmer ist in vielerlei Hinsicht sehr heterogen (unterschiedlicher Qualifikation, Wissensstände, Motivation usw.) und es zeigten sich schnell die Vorteile der individuell gestaltbaren Bausteine dieser Maßnahme. Hervorzuheben ist hier vor allem das Selbstlernzentrum, in dem sich die Teilnehmer unter Anleitung und ausgestattet mit entsprechendem Informationsmaterial selbstständig in EDV-Programme (z.B. MS Word, MS Excel) oder der Stellen-Internet-Recherche einarbeiten konnten. „Learning-by-doing“ – dieser Baustein erwies sich für die sonst eher lernentwöhnten und bildungsfernen Teilnehmer als ein sehr hilfreiches Instrument.
Vor diesem Hintergrund sind die bis Ende 2009 erfolgten elf Integrationen als besonderer Erfolg zu werten. Hilfreich dabei war meist das vorgeschaltete Praktikum, in dem sich Bewerber und Unternehmen kennenlernen konnten.
Anmerkung: Das Erfüllen der Integrationsquote von 10 % kann erst nach Beendigung der Maßnahme betrachtet werden.

### Eignungsfeststellung “HoGa”

Mit insgesamt 16 Teilnehmerplätzen wird die Eignungsfeststellung HoGa (= Hotel- und Gaststätten) vom 07.09.2009 bis zum 22.03.2010 in vier Durchläufen á zwei Wochen durchgeführt. Die Maßnahme verfolgt das Ziel, vorhandene Vermittlungshemmnisse der Teilnehmer aus den Bereichen Hotel- und Gaststätten festzustellen, zu verringern oder zu beseitigen.
In den verschiedenen Bausteinen erhalten die Teilnehmenden einen Überblick über den Arbeits- und Ausbildungsmarkt in der Region und bundesweit, auf die zukünftige Entwicklung, die verschiedenen Berufe, berufstypische Arbeitsbedingungen und fachspezifischen Kenntnisse und Anforderungen. In einem sich anschließenden Profiling mit Erhebung der persönlichen und berufsrelevanten Daten und einer Stärken- und Schwächenanalyse erfolgt eine zusammenfassende Feststellung der Eignung des Teilnehmers. Abschließend können die Teilnehmer ihre individuellen Fertigkeiten und Kenntnisse in praktischen Übungen in den Bereichen Empfang (Bildungshotel Bfz-Essen), Housekeeping (Bildungshotel Bfz-Essen), Service (ABEG Blumenhof) und Küche (ABEG Blumenhof und Zipfelweg) vertiefen.

### Integrationsmaßnahme UVgA

UvgA bedeutet Integrationsleistung zur Unterstützung der Vermittlung mit ganzheitlichem Ansatz und basiert noch auf der Rechtsgrundlage der § 37 und § 48 des SGB III.
Im Maßnahmezeitraum vom 12.01.09 bis 10.12.09 waren 294 Teilnehmerplätze zu besetzen. Nachmeldungen für offene Plätze durch Teilnehmerabbrüche waren bis zum 13.03.2009 möglich, so dass 321 Teilnehmer an der Maßnahme teilgenommen haben, jeweils mit einer individuellen Zuweisungsdauer von mindestens vier bis höchstens neun Monaten.

Als Maßnahmeziel musste eine Integrationsquote von 30 % erreicht werden. Eine erfolgreiche Aktivierung und Integration in den ersten Arbeitsmarkt ist insbesondere dann nachhaltig, wenn es gelingt, mit Hilfe der Maßnahme die vorhandenen Hemmnisse, die einer Integration im Wege stehen, zu minimieren oder zu beseitigen. Dabei greifen verschiedene Integrations- und Maßnahmebausteine ineinander: „Training-on-the-job“, Qualifizierung, Maßnahmen zur Steigerung der Motivation, des Engagements und Bausteine zur Vermittlung von Schlüsselkompetenzen.
Folgende zentrale Integrationsbausteine waren Bestandteile von UVgA.

- Informationsveranstaltung
- Erstgespräch
- Individuelles JobCoaching
- BewerbungsCoaching
- Gruppencoaching
- Betriebliche Erprobung
- Fachliche Qualifizierung

Ergebnis: Die fachlichen Voraussetzungen der Teilnehmergruppe können insgesamt als aktuell und arbeitsmarktnah bezeichnet werden. Die wesentlichen Vermittlungshemmnisse bestanden größtenteils in den individuellen Rahmenbedingungen, in der persönlichen Flexibilität bei überregionalen Arbeitsangeboten, in der zeitlichen Einschränkung bei Angeboten im Schichtbetrieb, in der familiären Situation (Angehörigen- und Kinderbetreuung), bei den Erwartungen hinsichtlich des zu erzielenden Einkommens und in der Arbeitsplatzausstattung, sowie in `Berührungsängsten´ hinsichtlich der neuen Lebenssituation.

Aus der Maßnahme UVgA wurden insgesamt 134 Teilnehmer in den Arbeitsmarkt aktiviert. Darunter 114 Personen in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, neun Personen haben eine Existenz gegründet und elf Teilnehmer haben eine aktivierende berufliche Weiterbildungsmaßnahme begonnen. Die geforderte Integrationsquote ist mit 36 % (114 von 321) deutlich übertroffen worden.

### 2.7.6 Sprachförderung

#### Modulare Sprachförderung im Rahmen der Gemeinwohlarbeit

Im Zeitraum Januar bis April 2009 wurden im Rahmen der Gemeinwohlarbeit modulare Sprachkurse „Deutsch für den Alltag und Beruf“ durchgeführt. Die Teilnehmer der Gemeinwohlarbeit, die oftmals Defizite im Bereich der mündlichen und schriftlichen Kommunikation besitzen, können über die Sprachkurse in modularer Form ausreichende sprachliche Sicherheit und Routine gewinnen, um sich eigenständig und erfolgreich in einer beruflichen Tätigkeiten zu bewegen.
2009 haben 33 Teilnehmer an einem modularen Deutschmodul mit jeweils 50 bzw. 100 Stunden teilgenommen. Die Deutschmodule orientieren sich am „Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen“, der einen europaweit einheitlichen Standard sicherstellt. Die Kurse sind derart gestaltet, dass sie die

Alterszusammensetzung, die Berufsfelder und die kulturellen Unterschiede der Teilnehmer berücksichtigen. Nach Abschluss des Moduls wird die erreichte Sprachkompetenz mit Hilfe eines Tests und die Zufriedenheit der Teilnehmer anhand eines Fragebogens ermittelt. Die Teilnahme am Sprachmodul wird durch eine Bescheinigung dokumentiert.

### ESF-BAMF-Sprachkurse

Seit Juni 2009 führt die EABG / ABEG gewerblich-technische, berufsorientierte Sprachkurse (GT BOS) im Auftrag des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF) im Rahmen des Europäischen Sozialfonds (ESF) durch.
Diese Sprachkurse richten sich an Personen mit Migrationshintergrund, die einer sprachlichen und fachlichen Weiterqualifizierung bedürfen.
In Kooperation mit der Wirtschaftsschule Paykowski (WIPA) in Essen und weiteren Trägern aus Essen, Mülheim und Oberhausen werden in einem ersten Schritt die potentiellen Teilnehmer profilt, einem Sprachniveau zugeordnet und eine Empfehlung über einen passenden Kurs aus den Bereichen gewerblich/technisch, pflegerisch/sozial, kaufmännisch/verwaltend, berufsübergreifend/berufsorientiert oder die Teilnahme an einem Integrationskurs ausgesprochen.
Der berufsorientierte Sprachkurs der ABEG umfasst 730 Unterrichtseinheiten bestehend aus 492 für den berufsbezogenen Sprachunterricht, 60 für eine theoretische Qualifizierung (Bewerbungstraining), 160 für berufspraktische Einsätze und 18 für Betriebsbesichtigungen.

Im Jahr 2009 sind drei berufsorientierte, gewerblich-technischen ESF-BAMF-Sprachkurse mit je 20 Teilnehmern gestartet.

### 2.7.7 KomET – Integration Älterer

Im Rahmen der Bundesinitiative „Perspektive 50plus“ sind die Essener KomET-Initiatoren seit 01.01.2008 Partner der ARGE Kreis Wesel. Zu den Essener Partnern gehören die ARGE Essen, die NEUE ARBEIT der Diakonie Essen gGmbH und die Arbeit & Bildung Essen GmbH.
Zum 01.07.2009 wurde das bestehende Netzwerk durch den Beitritt der ARGEn Krefeld, Mönchengladbach, Rhein-Kreis Neuss und der Optionskommune Kreis Borken zum „NiederRheinRuhrWestfalen-Pakt 50plus“ (NRRW-Pakt), erweitert. Damit sind bundesweit in Form von Beschäftigungspakten 62 Netzwerke und damit 294 Arbeitsgemeinschaften und zugelassene kommunale Träger aktiv.
Eine weitere Neuerung im Projekt KomET in Essen war 2009 die Einrichtung eines gesonderten Projektteams in der ARGE Essen, das als Schnittstellenteam zu den beteiligten Trägern fungiert und zur Erreichung der erhöhten Zielzahlen beitragen soll.
KomET steht für Kompetenz, Erfahrung und Tatkraft und hat sich zum Ziel gesetzt, die Beschäftigungschancen von Langzeitarbeitslosen zu verbessern und sie über eine Vielzahl an Integrationsbausteinen in den Arbeitsmarkt zu vermitteln. Und dass man mit 50+ noch nicht zum alten Eisen gehören muss,

zeigt das Projekt KomET in anschaulicher Weise, das auch im Jahr 2009 wieder auf die Grundprinzipien „Ganzheitlichkeit“ und „Service aus einer Hand“ setzt.

Der Rückblick auf 2009 zeigt im Vergleich zum Vorjahr eine Zunahme an Teilnehmern mit multiplen Vermittlungshemmnissen. Vorherrschende Hemmnisse waren v.a. gesundheitliche Einschränkungen, verstärkt mit psychischen Problemlagen, fehlende fachliche Qualifikationen, keine oder geringe Berufserfahrung, fehlende Mobilität, lange Arbeitslosenzeiten, Schuldenproblematiken und berufliche Orientierungslosigkeit.

Nach einer umfassenden Evaluation der Integrationsbausteine von KomET wurde die Angebotspalette angepasst, bestehende Angebote um neue Inhalte ergänzt und weitere Angebote erarbeitet. Parallel dazu wurden neue Ansätze entwickelt und in das Programm aufgenommen. So wurden beispielsweise Angebote zur Gesundheitsförderung und Angebote von Informationsveranstaltungen zu verschiedenen Arbeitsmarktthemen ausgebaut.
Die Integrationsbausteine im Projekt KomET waren auch 2009 vielfältig und den Bedarfen, Hemmnissen und Problemlagen der Teilnehmenden angepasst: Qualifizierungsmaßnahmen und -module, Kompetenzcheck mit Elementen des Profiling und AssessmentCenters, offenen Angeboten der MachBar, Einbindung externer Beratungsstellen (Sucht- und Schuldnerberatung, Rentenberatung), sowie intensive Einzelgespräche.
Besonders das offene Angebot der „MachBar“ wurde intensiv genutzt, hier zeigte sich eine große Nachfrage an Angeboten zur gesundheitlichen Förderung, aber auch die EDV-Angebote und diverse Gruppenveranstaltungen wurden intensiv genutzt.
Die Erfahrungen des ersten Gesundheitstages im vergangenen Jahr 2008 hat den großen Bedarf an gesundheitlichen Themen erkennen lassen. Die Folge: Erweiterung der Gesundheitsangebote in der MachBar und der Gruppenangebote der ABEG. Neben zahlreichen Schnupperangeboten aus den Bereichen Bewegung, Ernährung, Entspannung wurden zahlreiche Gruppenaktivitäten durchgeführt, die neben der Gesundheitsförderung auch den Aufbau sozialer Kontakte (Netzwerke schaffen) zum Ziel hatten.
Im Mai 2009 startete in der MachBar der erste Präventionskurs „Und keiner kann’s glauben – Stressfaktor Arbeitslosigkeit“, der aus neun aufeinander aufbauenden Modulen besteht. Ziel des Kurses ist es, die Teilnehmenden zu befähigen, stressbewusst mit den Belastungen und Problemen der Arbeitslosigkeit und Arbeitsuche umzugehen sowie Bewältigungsstrategien und Entspannungsmöglichkeiten kennen zu lernen. Dieser Präventionskurs ist Teil des neuen JobFit-Ansatzes und wird von zertifizierten Mitarbeitern durchgeführt. Darüber hinaus finden - als zweite Säule dieses Ansatzes - die ersten Gesundheitskompetenzberatungen statt. Hierbei handelt es sich um

motivierende Gesundheitsgespräche in Form einer Impulsberatung, die sich den Themen Ernährung, Bewegung, Rauchen, Alkohol und Stress widmen.
Ebenso wurden die Kooperationen mit Externen ausgebaut und intensiviert. Besonders hervorzuheben ist die Kooperation mit den Landeskliniken, die sich speziell um die Teilnehmenden kümmert, die psychische Auffälligkeiten aufweisen.
Auch die Durchführung regelmäßiger Informationsveranstaltungen unter Beteiligung der Krankenkassen in den Räumen der ABEG trug dazu bei, die Teilnehmer über spezifische Programme und Fördermöglichkeiten zu informieren.

Auch im Bereich der Vermittlungsarbeit wurden 2009 die Vermittlungsstrategien angepasst. So wurden verstärkt Betriebe des ersten Arbeitsmarktes akquiriert, die Teilnehmende über das Instrument der Erprobung bei einer beruflichen Neuorientierung unterstützten. Erkennbare Qualifizierungsdefizite wurden, in Absprache mit dem JobCenter Essen, über entsprechende Qualifizierungsangebote verringert bzw. beseitigt.
Auch die Einführung der Initiative „Fit für den Wiedereinstieg“ als neuer Aktivierungs- und Integrationsbaustein soll zukünftig Anreize schaffen, auch befristete Beschäftigungsverhältnisse im Rahmen der Saisonarbeit aufzunehmen.

Erstmalig wurde im Rahmen von KomET die Auszeichnung „Unternehmen mit Weitblick“ vergeben. Der Preis zeichnet Betriebe aus, die sich in vorbildhafter Weise für die Beschäftigung älterer Langzeitarbeitsloser stark machen.
Die zugrunde gelegten Kriterien waren neben der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer auch eine altersgemischte Zusammensetzung der Belegschaft, um den Wissenstransfer zwischen den Generationen zu fördern. Weiteres Kriterium war das Angebot an Weiter- und Fortbildungsmöglichkeiten und Angebote zur aktiven Gesundheits- und Mobilitätsförderung. Über die Gewinner entschied eine sechsköpfige Jury, bestehend aus Vertretern der Stadt Essen, der Kreishandwerkerschaft, des DGB, des Gründerzentrum Triple Z und des JobCenter Essen.
Preisträger ist ein Essener Malerbetrieb, zweiter Gewinner ist ein Essener Unternehmen aus dem Bereich Bädertechnik und die dritte Auszeichnung erhielt ein Essener Familienzentrum. Der Preisträger wurde anschließend in Coburg durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales ausgezeichnet.

Die breit angelegte Öffentlichkeitsarbeit mit PKW-, Bus- und Bahnwerbung, Plakataktionen in der Stadt Essen, Radiowerbung und diversen Veranstaltungen haben als Gesamtpaket wesentlich dazu beigetragen, die Akzeptanz und den Bekanntheitsgrad des Projektes KomET in Essen und des Bundesprogramms 50Plus regional und überregional zu erhöhen. So haben sich beispielsweise nach dem Werbespot im Radio Arbeitgeber gemeldet, die gerne ältere Arbeitnehmer in ihrem Team einstellen möchten. Weiterführende Gespräche mit ihnen wurden zur Zeit der Berichterstellung noch geführt.
Auch die Veranstaltung „Rückblick 2009 und Ausblick 2010“ am 17.12.2009 mit rund 400 KomET-Teilnehmern stieß auf sehr positive Resonanz, sowohl in der Stadt Essen, als auch bei den Verantwortlichen auf Bundesebene in Berlin.

KomET hat mittlerweile Leuchtturmcharakter über die Grenzen von Essen hinaus erreicht.
Fazit: Die Vermittlungszahlen belegen in eindruckvoller Weise den Erfolg des Projektes KomET. Seit Beginn im Jahr 2008 wurden 498 Menschen in den Arbeitsmarkt integriert (2008: 174, 2009: 324).

Zum Weiterlesen siehe unter www.komet-essen.de



### 2.7.8 Ausbildung zum Triebfahrzeugführer

Im Jahr 2009 hat die vierte Gruppe ihre Ausbildung zum Triebfahrzeugführer beendet. Insgesamt zehn der zwölf Teilnehmer haben die Abschlussprüfung erfolgreich bestanden (einer über die Nachprüfung) und allen zehn Absolventen wurde (wie vorab zugesagt) ein Arbeitsvertrag bei einem kooperierenden Verkehrsunternehmen angeboten. Von ihnen nahmen neun Teilnehmer das Arbeitsangebot an. Ein Teilnehmer lehnte das Arbeitsangebot ab, bei ihm war die von ihm vorab zugesagte Umzugsbereitschaft nicht mehr gegeben.
Nach Abschluss der vierten Ausbildungsgruppe ergibt sich folgendes Bild:

Tabelle 10

**Ausbildung zum Triebfahrzeugführer 2006 - 2009**

| Gruppe | Laufzeit | Anzahl Teilnehmer | vorzeitig beendet | Prüfung bestanden | anschließender Arbeitsvertrag |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 15.11.06 – 14.09.07 | 13 | 1 | 12 | 12 |
| 2 | 05.02.07 – 20.11.07 | 13 | 0 | 12 | 12 |
| 3 | 28.01.08 – 14.11.08 | 12 | 0 | 11 | 10 |
| 4 | 04.08.08 – 29.05.09 | 12 | 0 | 10 | 9 |
| | | 50 | 1 | 45 | 43 |

Fazit: Im Zeitraum 2006 bis 2009 haben insgesamt 50 Teilnehmer eine Ausbildung zum Treibfahrzeugführer begonnen, lediglich ein Teilnehmer hat die Ausbildung vorzeitig abgebrochen (= 2 %).
45 Teilnehmer haben die Abschlussprüfungen bestanden (= 90 %). Allen Absolventen wurde ein Arbeitsangebot unterbreitet, zwei Teilnehmer lehnten dieses Angebot ab.
Die Vermittlungsquote der vier Ausbildungsgruppen (bezogen auf die erfolgreichen Absolventen) beträgt 95,6 %, da 43 von 45 Teilnehmern einen Arbeitsvertrag als Triebfahrzeugführer (42) und als Zugschaffner (1) aufgenommen haben.

## 2.8 Strukturdaten der Teilnehmer

In diesem Kapitel werden die Strukturdaten der Kunden 2009 dargestellt. Sie liefern wichtige Informationen zur Beantwortung verschiedener Fragen, wie z.B. „Wie arbeitsmarktfern oder arbeitsmarktnah waren die Kunden 2009?“ und

„Welche Hemmnisse standen einer Integration im Wege?“ u.v.m.
Das Ziel der EABG / ABEG ist es, (langzeit-)arbeitslose Menschen aktiv bei ihrer Integration in den Arbeitsmarkt zu unterstützen und zur Erreichung dieses Ziels werden eine Vielzahl von Programmen, Maßnahmen, Bausteinen, Methoden und Projekten durchgeführt. Die Auswertungen der Ergebnisse in diesem Kapitel zeigen auf, welche Strukturdaten die Kunden 2009 aufwiesen.
Basis der Auswertungen des Kapitels 2.8 sind alle Teilnehmer 2009 im GeWArb-Zentrum, beim GeWArb-Träger, in den ZiP-Projekten, in der Basis-GeWArb und alle vermittelten Teilnehmer 2009. Für die Auswertung standen 4.194 Datensätze zur Verfügung.

### 2.8.1 Geschlecht und Alter

#### Geschlecht

Der gewerblich-technische Berufsbereich ist auch heutzutage noch männerdominiert. So liegt der Männeranteil mit 80 % erwartungsgemäß deutlich über dem Frauenanteil. Gegenüber dem Vorjahr ist die geschlechtliche Zusammensetzung damit nahezu gleich geblieben.

Tabelle 11

**Kunden nach Geschlecht**

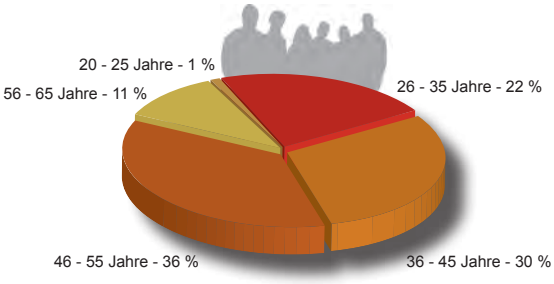
| | Kunden gesamt | |
|---|---|---|
| | Anzahl | Anteil % |
| Männer | 3.339 | 80 % |
| Frauen | 855 | 20 % |
| Gesamt | 4.194 | 100 % |

#### Alter

Mit 30 % und 36 % sind die Altersklassen im Alter zwischen 36 und 45 Jahre und zwischen 46 und 55 Jahre am stärksten vertreten. Im Vergleich zum Vorjahr ist somit die Besetzung der Altersklasse 36 bis 45 Jahre um drei Prozentpunkte zurück gegangen und die der Altersklasse 46 bis 55 Jahre um den gleichen Betrag angestiegen.
Die Zusammensetzung der Altersklassen bis 35 Jahre ist mit einem Besetzungsanteil von insgesamt 23 % mit dem Vorjahr identisch. Auch die Altersklasse der über 56Jährigen ist mit 11 % ungefähr gleich besetzt wie im Jahr zuvor.
Die Kunden 2009 zeigten im Vergleich zum Vorjahr in ihrer Altersklassenzusammensetzung keine wesentlichen Unterschiede.
Die Verteilung der einzelnen Altersklassen ist der nachfolgenden Grafik zu entnehmen.

Grafik 5

**Altersstruktur der Kunden nach Altersklassen**




## 2.8.2 Staatsangehörigkeit und Herkunft

Die Betrachtung der Staatsangehörigkeit der Kunden zeigt auch 2009 im Vergleich zum Vorjahr keine nennenswerten Unterschiede. 86 % der Kunden 2009 besitzen die deutsche Staatsangehörigkeit.



Tabelle 12

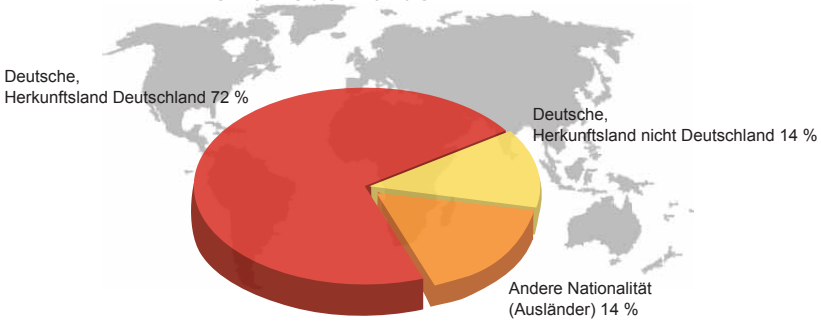
**Staatsangehörigkeit der Kunden**

| | Kunden gesamt | |
|---|---|---|
| | Anzahl | Anteil % |
| Deutsche | 3.600 | 86 % |
| Andere Nationalitäten (Ausländer) | 594 | 14 % |
| Gesamt | 4.194 | 100 % |

Wer im Besitz der deutschen Staatsangehörigkeit ist, kann auch ausländischer Herkunft sein. Der Blick auf den Anteil der Deutschen mit einem Migrationshintergrund[10] gibt oftmals Aufschluss über mögliche Hemmnisse und Problemlagen, die einer Integration in den Arbeitsmarkt entgegen stehen (z.B. mangelnde deutsche Sprachkenntnisse oder nicht anerkannte Bildungsabschlüsse u.a.)

Grafik 6

**Herkunft der Kunden**




[10] Der Begriff „Deutsche mit Migrationshintergrund“ wird hier synonym gebraucht für alle Teilnehmer, die eine deutsche Staatsbürgerschaft besitzen, deren Herkunftsland jedoch nicht Deutschland ist.

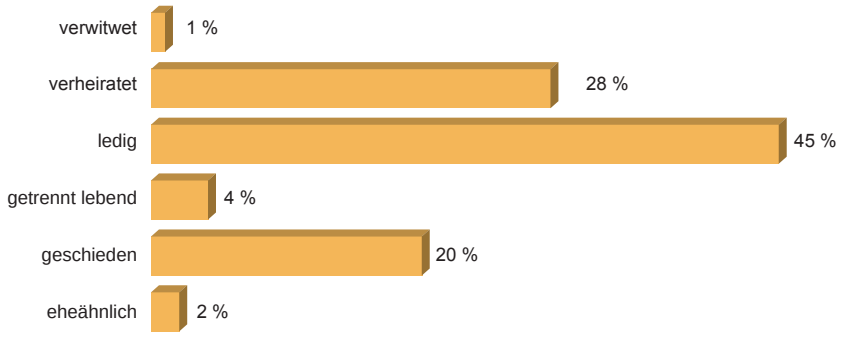
Es zeigt sich, dass rund jeder sechste Deutsche mit einem deutschen Pass ausländischer Herkunft war. Ihr Anteil lag damit um zwei Prozentpunkte niedriger als im Vorjahr.
Der Ausländeranteil lag mit 14 % im Vergleich zum Vorjahr um zwei Prozentpunkte niedriger.

### 2.8.3 Familienstand und Kinder

Die Mehrheit der Kunden 2009 waren ledig (45 %), rund ein Drittel verheiratet und jeder Fünfte geschieden.
Damit ist die Struktur des Familienstandes im Vergleich zu den Vorjahren nahezu identisch.

Grafik 7

**Familienstand der Kunden**




Von 4.194 Kunden haben 2.251 Kunden (= 53,7 % der Kunden) insgesamt 5.035 Kinder. Bezogen auf alle Kunden 2009 liegt der durchschnittliche Kinderanteil bei 1,2 Kindern und damit um 0,1 Prozentpunkte niedriger als im Bund und Land 2008 (Zahlen aus 2009 lagen zur Zeit der Berichterstellung noch nicht vor).

Tabelle 13

**Anzahl Kinder je Kunde**

| Anzahl Kinder je Kunde | Kunden gesamt Anzahl | Kunden gesamt Anteil % |
|---|---|---|
| 0 | 1.943 | 46 % |
| 1 | 770 | 19 % |
| 2 – 4 | 1.339 | 32 % |
| > 4 | 142 | 3 % |
| Gesamt | 4.194 | 100 % |

### 2.8.4 Schulausbildung[11]

Der Grundstein für den Beruf wird in jungen Jahren gelegt. Eine abgeschlossene allgemeinbildende Schulausbildung ist eine wichtige Voraussetzung und bietet gute Startchancen für die weitere Berufs- und Erwerbsbiographie des Einzelnen.
Ohne abgeschlossene Schulausbildung ins Berufs- und Erwerbsleben zu starten bedeutet erschwerten (oftmals auch unmöglichen) Zugang zu nachfolgenden Berufsabschlüssen. Gleichzeitig behindert es auch eine nachhaltige Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt.

Tabelle 14

**Kunden nach Schulabschluss**

| 4.194 Kunden | mit Schulabschluss | | ohne Schulabschluss | |
|---|---|---|---|---|
| | Anzahl | Anteil % | Anzahl | Anteil % |
| Gesamt | 2.571 | 61 % | 1.623 | 39 % |
| davon | | | | |
| Männer | 2.000 | 47 % | 1.339 | 32 % |
| Frauen | 571 | 14 % | 284 | 7 % |

Insgesamt 1.623 Kunden hatten 2009 keine abgeschlossene Schulausbildung, das sind 39 %. Der Anteil liegt damit – wie in den vergangenen Jahren auch – auf gleich hohem Niveau.
Von den Kunden mit einem Schulabschluss weisen 55 % einen mittleren Schulabschluss auf, das ist rund zwei Prozentpunkte weniger als im vergangenen Jahr.
22 % der Kunden besitzen einen Hauptschulabschluss, ihr Anteil stieg damit im Vergleich zum Vorjahr um 7,5 Prozentpunkte.
Der Anteil der höheren Schulabschlüsse (Abitur und Fachhochschulreife) bleibt mit 20 % auf gleichem Niveau wie im Vorjahr.

Zum Vergleich: Dass eine fehlende Schulausbildung eine erhebliche Auswirkung auf die berufliche Entwicklung hat, zeigen die bundesweiten Zahlen: 15,5 Prozent aller Arbeitslosen im Dezember 2009 hatten keinen Schulabschluss. Der Anteil der Personen ohne Schulabschluss an den Arbeitslosen unterscheidet sich signifikant in den Rechtskreisen. Im SGB III haben 5,8 Prozent der Arbeitslosen keinen Schulabschluss, im SGB II hingegen umfasst diese Gruppe immerhin 21,2 Prozent.
Die hier vorgestellte Untersuchungsgruppe weist mit 37 % ein noch niedrigeres Bildungsniveau auf und dokumentiert hierdurch noch einmal deutlich die Unterstützungsbedarfe bei einer notwendigen Integrationsarbeit.

[11] Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2009): Grundsicherung für Arbeitsuchende in Zahlen. Dezember 2009

### 2.8.5 Berufsausbildung[12, 13]

Je niedriger die Qualifikation, desto schlechter die Position auf dem Arbeitsmarkt. Diese Faustregel gilt nach wie vor. Insbesondere in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit haben Arbeitnehmer mit einer hohen Qualifikation bessere Chancen, sich auf dem Arbeitsmarkt zu behaupten. Erwerbstätige ohne Berufsabschluss tragen dagegen ein relativ hohes Risiko, keine Stelle zu finden oder arbeitslos zu werden.
Gründe für eine Berufsausbildung:

- Das Angebot an Arbeitsplätzen für Ungelernte ist rückläufig.
- Das Angebot an Arbeitsplätzen mit einfachen Tätigkeiten nimmt ab, das an höher qualifizierten Tätigkeiten nimmt zu.
- Ungelernte sind vielfach zuerst von Arbeitslosigkeit betroffen und bleiben es dann meist länger.
- Ungelernten ist ein beruflicher Aufstieg erschwert.

Verfügen bereist 39 % der Kunden 2009 über keinen Schulabschluss, besitzen 58 % der Kunden keine abgeschlossene Berufsausbildung.
Zum Vergleich: Im Dezember 2009 besaßen bundesweit 42,3 % der Arbeitslosen keine abgeschlossene Berufsausbildung. Dabei waren die Unterschiede in den verschiedenen Rechtskreisen signifikant: Hatten 20,8 % der Arbeitslosen im Rechtskreis des SGB III im Dezember 2009 keine abgeschlossene Berufsausbildung, waren es im SGB II insgesamt 79,2 %.

**Tabelle 15**

**Kunden nach Berufsabschluss**

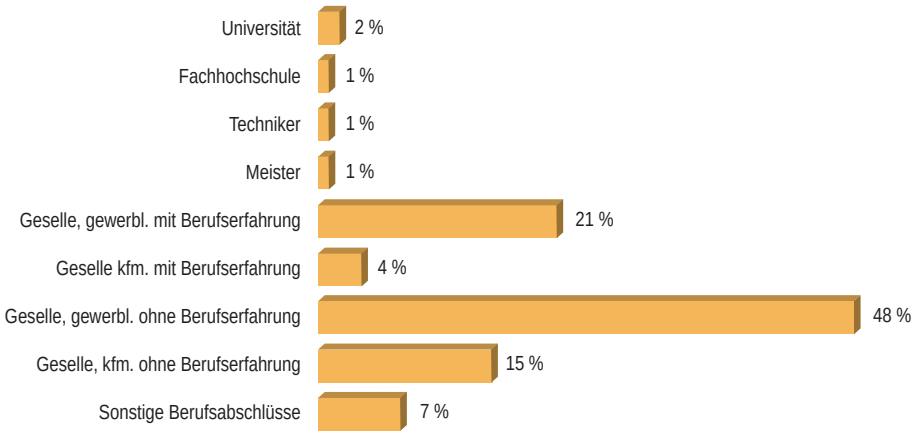
| 4.194 Kunden | mit Berufsabschluss | | ohne Berufsabschluss | |
|---|---|---|---|---|
| | Anzahl | Anteil % | Anzahl | Anteil % |
| Gesamt | 1.775 | 42 % | 2.419 | 58 % |
| davon | | | | |
| Männer | 1.407 | 33 % | 1.932 | 46 % |
| Frauen | 368 | 9 % | 487 | 12 % |

Rund 70 % der Kunden mit einer Berufsausbildung haben eine gewerblich-technische Lehre absolviert. Das sind rund 3 % weniger als im vergangenen Jahr.
Der Anteil der Kunden, die keine Berufserfahrung aufweisen, ist mit 63 % um rund zwei Prozentpunkt niedriger als im vergangenen Jahr.
Fünf Prozent der Kunden 2009 sind Meister oder weisen einen höheren Berufsabschluss auf.

[12] Bundesagentur für Arbeit: Beruf – Bildung – Zukunft. BBZ-online 2010
[13] Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Arbeitslose nach Rechtskreisen. Dezember 2009

Grafik 8

**Berufsausbildung der Kunden nach Abschlüssen**

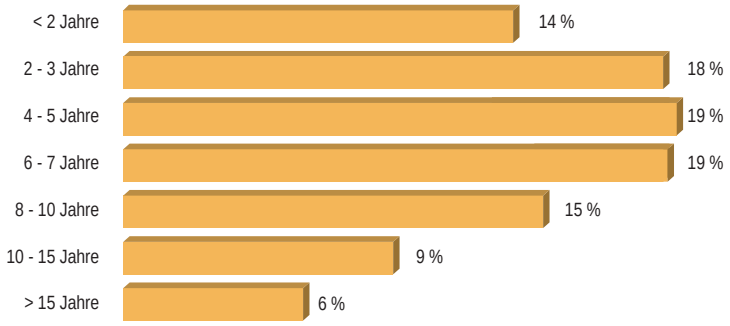



### 2.8.6 Dauer der Arbeitslosigkeit

Die Folgen langer Arbeitslosigkeit sind vielfältig: Verringerung der Chancen auf Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt, Motivationsverlust, Zunahme von gesundheitlichen (meist psychischen) Problemen u.v.m..
Kommen weitere Vermittlungshemmnisse hinzu, erhöhen sich die Hürden zur Integration in den Arbeitsmarkt.
Bei den Kunden 2009 zeigte sich folgendes Bild:

Grafik 9

**Dauer der Arbeitslosigkeit**




Bei genauer Analyse der Dauer der Arbeitslosigkeit zeigt sich eine bedenkliche Entwicklung. Der Anteil der Kunden, die länger als sechs Jahre arbeitslos waren, ist im Vergleich zum Vorjahr um rund elf Prozent gestiegen! Rund die Hälfte sind 6 Jahre und länger ohne Arbeit!

Im gleichen Zeitraum hat der Anteil der Kunden mit Arbeitslosenzeiten zwischen zwei und fünf Jahren um 2,6 Prozent abgenommen.
Der Anteil der Kunden, die kürzer als zwei Jahre arbeitslos waren, ist im Vergleich zum Vorjahr um 2,7 Prozentpunkte gestiegen.

**Im Durchschnitt waren die Kunden der EABG / ABEG 2009 6,2 Jahre arbeitslos !**

Tabelle 16

**Dauer der Arbeitslosigkeit**

| arbeitslos seit | Anzahl | Anteil % | Vergleich zum Vorjahr |
|---|---|---|---|
| < 2 Jahre | 577 | 14 % | + 2,7 % |
| 2 – 3 Jahre | 771 | 18 % | - 1,3 % |
| 4 – 5 Jahre | 801 | 19 % | - 1,3 % |
| 6 – 7 Jahre | 784 | 19 % | + 3,4 % |
| 8 – 10 Jahre | 619 | 15 % | + 4,2 % |
| 11 – 15 Jahre | 392 | 9 % | + 1,9 % |
| > 15 Jahre | 250 | 6 % | + 1,5 % |
| Gesamt | 4.194 | 100 % | |

### 2.8.7 Sprachkenntnisse

Insgesamt konnten 98 % der Kunden 2009 die deutsche Sprache bis hin zum Niveau „ausreichend“ verstehen und bis zu diesem Niveau auch Deutsch sprechen. Ihr Anteil liegt damit auf fast gleich hohem Niveau wie ein Jahr zuvor. Fehlende Kenntnisse der deutschen Sprache liegen bei einem überschaubaren Anteil der Kunden 2009 vor, der Qualifizierungsbedarf ist entsprechend gering.

Tabelle 17

| Sprachkenntnisse | Deutsch verstehen | | Deutsch sprechen | |
|---|---|---|---|---|
| Niveau | Anzahl | Anteil % | Anzahl | Anteil % |
| sehr gut | 1.638 | 39 % | 1.551 | 37 % |
| gut | 2.103 | 50 % | 2.075 | 49 % |
| befriedigend | 308 | 7 % | 380 | 9 % |
| ausreichend | 76 | 2 % | 115 | 3 % |
| mangelhaft | 69 | 2 % | 73 | 2 % |
| Gesamt | 4.194 | 100 % | 4.194 | 100 % |

### 2.8.8 Krank- und Fehlzeiten

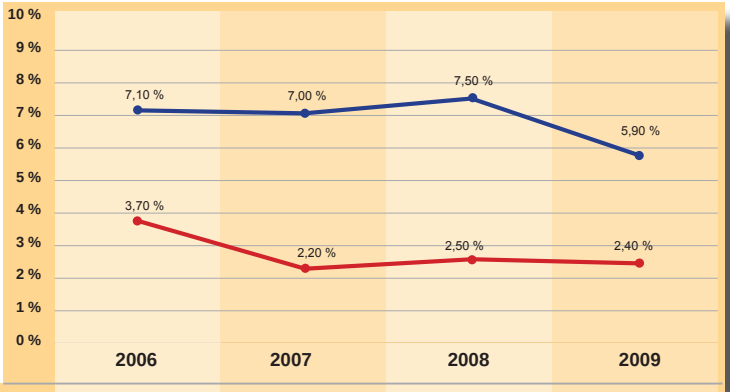
Wer heute in der glücklichen Lage ist, einen Job zu haben, tut alles daran, ihn zu behalten. Das belegen auch die Statistiken der Krankstände in Deutschland. Immer mehr Arbeitnehmer tauschen das Büro gegen Wadenwickel und Bett.
Laut Statistiken des Bundesgesundheitsministeriums liegt der Krankenstand in den Unternehmen auf historischem Tiefstwert. Im ersten Halbjahr 2009 fehlten die Arbeitnehmer durchschnittlich 3,24 Prozent der Sollarbeitszeit. Dies ist der niedrigste Krankenstand innerhalb des ersten Halbjahres seit Einführung der Krankenstand-Statistik im Jahr 1970. Laut einer Studie der Bertelsmannstiftung im September 2009 geht fast jeder zweite Beschäftigte krank zu Arbeit. Arbeitsmarktexperten machen vor allem die wachsende Angst vor Jobverlust in wirtschaftlich unsicheren Zeiten für diese Entwicklung verantwortlich.

Auch für die ABEG / EABG sind die Ausfallzeiten Indikatoren anhand derer sich verschiedene Aussagen zu Engagement, Motivation, Arbeitseinstellung usw. der Teilnehmenden treffen lassen. Neben dem praxisnahen Arbeiten und der Qualifizierung ist besonders das Training von Schlüsselqualifikationen zur Vorbereitung auf die reale Arbeitswelt unerlässlich. Pünktlichkeit, Motivation, Zuverlässigkeit, Teamorientierung gehören genauso dazu wie Ehrlichkeit, Sauberkeit am Arbeitsplatz, Hygiene und Umgang mit Kollegen und Vorgesetzten. Diese Schlüsselqualifikationen sind wichtige Faktoren, die die Eintrittskarte in den ersten Arbeitsmarkt bedeuten können.
Sowohl bei krankheitsbedingten Ausfallzeiten als auch bei Ausfallzeiten aufgrund von Fehlverhalten der Teilnehmer wird entsprechend reagiert. Bei häufigen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen wird (auch in Zusammenarbeit mit Externen) eine Klärung des Gesundheitszustandes herbeigeführt, um so das Verbleiben in der Maßnahme oder einen möglicherweise notwendigen Abbruch zu prüfen.
Lange Ausfallzeiten, bedingt durch unentschuldigtes Fehlen, persönliches Fehlverhalten usw. zieht – genau wie in der realen Arbeitswelt – entsprechende Konsequenzen nach sich. Mit einem stringenten Sanktionskatalog wird frühzeitig auf das Fehlverhalten der Teilnehmenden reagiert: Angefangen mit Einzelgesprächen, Kriseninterventionsgesprächen, dem Schließen von Zielvereinbarungen über Ermahnungen bis hin zu Abmahnungen, wird die Bandbreite der Sanktionen den Situationen angepasst.

Die nachfolgende Grafik zeigt die Ausfallzeiten 2009 und ihre Entwicklung seit 2006.
Die Krankenquote 2009 lag mit 5,9 % im Vergleich zum Vorjahr um 1,6 Prozentpunkte niedriger, die Fehlzeitenquote mit 2,4 % war nahezu identisch mit der Quote 2008.
Die Ausfallzeiten 2009 lagen insgesamt bei 8,3 % und damit um 1,7 Prozentpunkte niedriger als 2008 mit 10 %.
Insgesamt zeigt die Entwicklung der Ausfallzeiten in den vergangenen vier Jahren eher geringfügige Schwankungen und tendenziell einen Abwärtstrend.

## Grafik 10

**Ausfallzeiten 2006 bis 2009**




| | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 |
|---|---|---|---|---|
| Krankenquote | 7,10 % | 7,00 % | 7,50 % | 5,90 % |
| Fehlzeitenquote | 3,70 % | 2,20 % | 2,50 % | 2,40 % |

### 2.8.9 Vermittlungshemmnisse

Multiple Vermittlungshemmnisse liegen vor, wenn der Arbeitsuchende mehrere Hemmnisse aufweist, die einer (Re)Integration in den Arbeitsmarkt erschweren oder sogar unmöglich machen: Lange Arbeitslosenzeiten, gesundheitliche Einschränkungen, Alter, fehlende berufliche Qualifikationen usw.. Summieren sich mehrere Hemmnisse, dann verschärft sich das Problem der Arbeitsmarktintegration erheblich.
In der nachfolgenden Tabelle sind für die Kunden 2009 die Vermittlungshemmnisse sowie ihre Häufigkeit und deren prozentuale Veränderungen zum Vorjahr dargestellt. Für diese Betrachtung liegen auswertbare Daten von 3.962 Personen vor.

## Tabelle 18

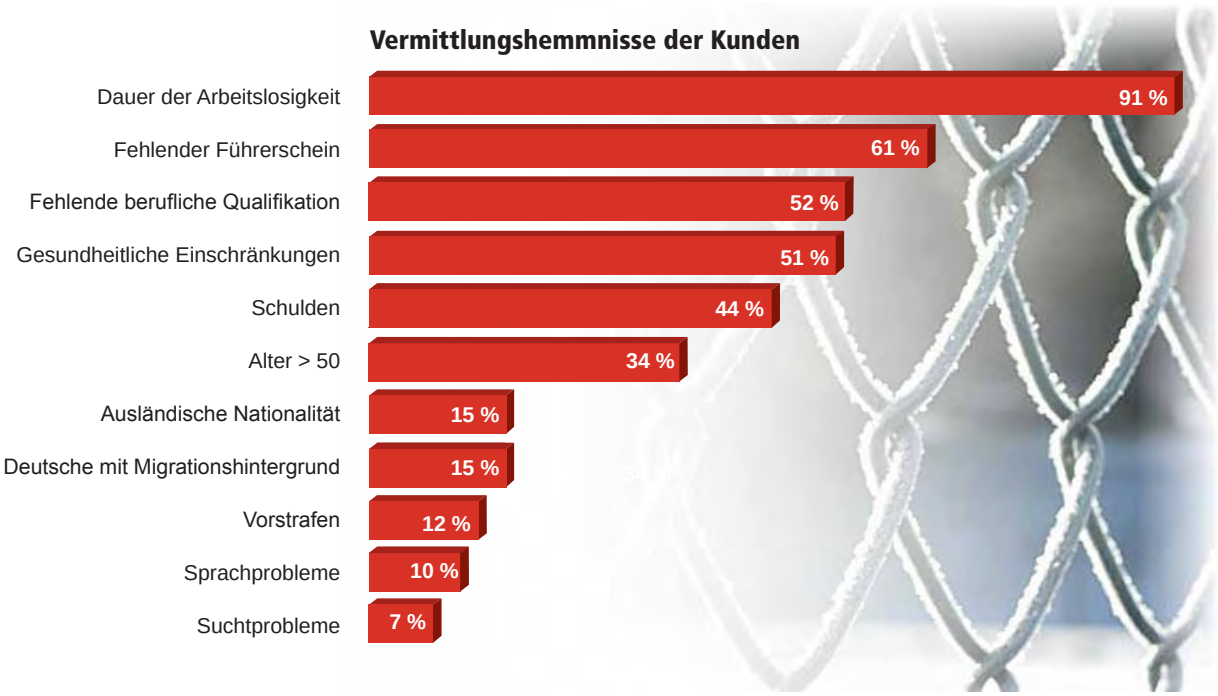
**Vermittlungshemmnisse der Kunden**

| 3.962 Personen mit folgenden Merkmalen | Anzahl | Anteil % | Vergleich zum Vorjahr |
|---|---|---|---|
| Dauer der Arbeitslosigkeit > 2 Jahre | 3.617 | 91 % | + 21 % |
| Fehlender Führerschein | 2.411 | 61 % | + 3 % |
| Fehlende berufliche Qualifikation | 2.075 | 52 % | - 1 % |
| Gesundheitliche Einschränkungen | 2.015 | 51 % | + / - 0 % |
| Schulden | 1.755 | 44 % | + 1 % |
| Alter > 50 Jahre | 1.362 | 34 % | + 7 % |
| Ausländische Nationalität | 594 | 15 % | - 1 % |
| Deutsche mit Migrationshintergrund | 597 | 15 % | - 2 % |
| Vorstrafen | 495 | 12 % | + / - 0 % |
| Sprachprobleme | 407 | 10 % | - 4 % |
| Suchtprobleme | 284 | 7 % | + / - 0 % |
| Durchschnittl. Anzahl vermittlungshemmender Merkmale je Person: | | 4,0 | + 0,3 Merkmale |

Das größte Vermittlungshemmnis stellt 2009 die „Dauer der Arbeitslosigkeit größer zwei Jahre“ dar. 91 % der Kunden mit Vermittlungshemmnissen waren länger als zwei Jahre arbeitslos, ihr Anteil stieg damit im Vergleich zum Vorjahr um 21 Prozentpunkte.
Etwas mehr als Zweidrittel der Kunden mit Vermittlungshemmnissen besaßen keinen Führerschein, rund die Hälfte verfügte über keine beruflichen Qualifikationen und besaß gesundheitliche Einschränkungen.
Bei 44 % der Kunden mit Vermittlungshemmnissen lag eine Schuldenproblematik vor und rund jeder Dritte war älter als 50 Jahre.

Grafik 11

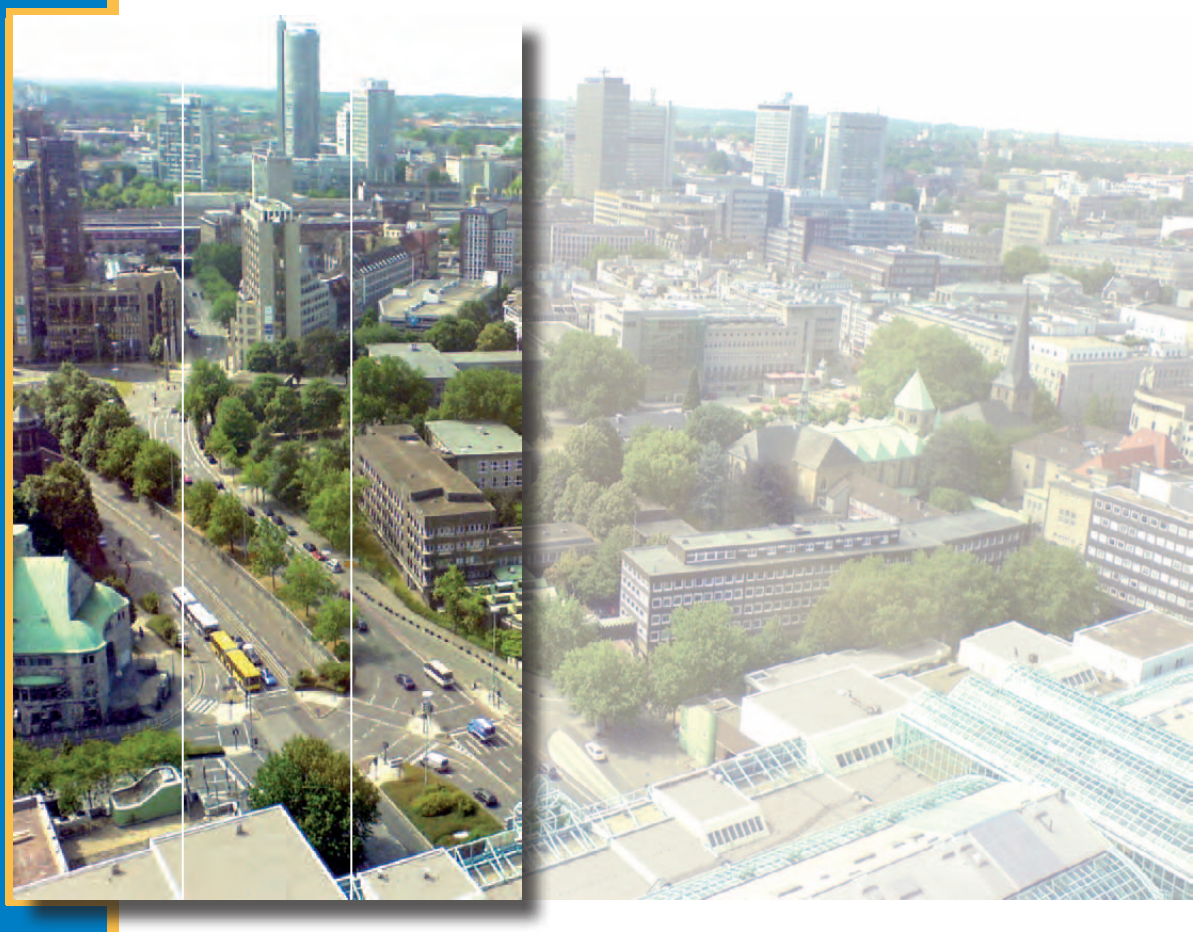
**Vermittlungshemmnisse der Kunden**




**Insgesamt betrachtet hatten die Kunden 2009 durchschnittlich 4 Vermittlungshemmnisse, die eine Integration in den Arbeitsmarkt erheblich erschweren.**

# KAPITEL 3

## Bfz-Essen GmbH
## ComIn Genius GmbH, ComIn Personal und Service GmbH



## 3 Bfz-Essen GmbH, ComIn Genius GmbH und ComIn Personal und Service GmbH

### 3.1 Bfz-Essen GmbH

Die Bfz-Essen GmbH ist ein Bildungsdienstleister, der seit über 40 Jahren den Struktur- und Arbeitsmarktwandel mit gestaltet und dessen Kompetenzen bereits von mehr als 45.000 Menschen aus dem gesamten Bundesgebiet genutzt wurden. Gegründet wurde das Unternehmen 1968 vom Bund, dem Land NRW, der Bundesanstalt für Arbeit, der Stadt Essen, den Sozialpartnern, den Kammern und Kirchen - zunächst als Verein und Modelleinrichtung des Landes - um den Folgen der Montankrise zu begegnen. Am 1. Juli 2009 endete die Vereinsgeschichte, und der Bfz-Essen e.V. wurde zur GmbH umgewandelt und zusammen mit den beiden Tochterunternehmen ComIn Genius GmbH und ComIn Personal und Service GmbH in die Firmengruppe der EABG integriert.

### 3.2 ComIn Genius GmbH

Im Jahr 1997 gegründet und seit 2003 unter der Firmierung ComIn Genius ergänzt das Tochterunternehmen das Angebotsportfolio durch abschlussbezogene Bildungsmaßnahmen, kompakte Schulungsangebote sowie maßgeschneiderte Einzelseminare für Betriebe. Inhaltliche Schwerpunkte sind die Bereiche Informationstechnologie und Gesundheitswirtschaft. ComIn Genius engagiert sich, vertreten durch den Geschäftsführer Jörg Meyer als stellvertretender Vorstandsvorsitzender des „ruhr networker e. V.“, auch im größten IT-Unternehmerverband in Nordrhein-Westfalen. Ebenso ist die ComIn Genius GmbH Gründungsmitglied des Vereins Call Center Essen e. V..

### 3.3 ComIn Personal und Service GmbH

Die ComIn Personal und Service GmbH, eine 100 %ige Tochtergesellschaft der Bfz-Essen GmbH, wurde 2003 gegründet, um Personaldienstleistungen jeder Art (z.B. Beschaffung, Beratung, Vermittlung, Zeitarbeit und Arbeitnehmerüberlassung), derzeit schwerpunktmäßig innerhalb der Firmengruppe der EABG, durchzuführen.

### 3.4 Fortbildungen und Umschulungen

**Abschlussbezogene Bildungsangebote: Umschulungen**

Die Bildungsangebote der Bfz-Essen GmbH und der ComIn Genius GmbH sind die Grundlage für die berufliche Wiedereingliederung von derzeit rund 1.000 Arbeitsuchenden.

Beide Unternehmen gemeinsam bieten berufsabschlussbezogene Maßnahmen in aktuell 28 Berufen (davon zwei in Teilzeit). Zu den wesentlichen

Kennzeichen des Lehr- und Lernkonzeptes gehören neben der außerfachlichen Begleitung die integrierte Sprachförderung in Deutsch und/oder Englisch und der betriebliche Trainee-Ansatz (s. 3.4.5.).
Angeboten wird der Erwerb eines Berufsabschlusses in den folgenden Bereichen:



Tabelle 19

**Berufsabschlüsse im Bfz-Essen und ComIn Genius**

| Berufe | Mögliche Berufsabschlüsse | Anzahl |
|---|---|---|
| Kaufmännische Berufe | Bürokaufmann/-frau (auch in Teilzeit) | 11 |
| | Industriekaufmann/-frau | |
| | Kaufmann/-frau für Bürokommunikation (auch in Teilzeit) | |
| | Kaufmann/-frau im Gesundheitswesen | |
| | Kaufmann/-frau im Groß- und Außenhandel, Fachrichtung Großhandel | |
| | Fachlagerist/-in | |
| | Fachkraft für Lagerlogistik | |
| | Kaufmann/-frau für Spedition und Logistikdienstleistung | |
| | Personaldienstleistungskaufmann/-frau | |
| | Sport- und Fitnesskaufmann/-frau | |
| | Veranstaltungskaufmann/-frau | |
| Gärtnerische Berufe | Gärtner/-in, Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau | 2 |
| | Gärtner/- in, Fachrichtung Friedhofsgärtnerei | |
| Elektronik-/ Automatisierungsberufe | Elektroniker/-in für Automatisierungstechnik | 4 |
| | Elektroniker/-in für Betriebstechnik | |
| | Industrieelektriker/- in für Betriebstechnik | |
| | Mechatroniker/-in | |
| Metall- / Konstruktionsberufe | Industriemechaniker/-in | 5 |
| | Werkzeugmechaniker/-in | |
| | Zerspanungsmechaniker/-in | |
| | Technische/-r Zeichner/-in, Fachrichtung Maschinenbau mit Zusatzqualifikation 3D-CAD-Anwender /-in | |
| | Technische/-r Produktdesigner/-in | |
| Sozial-/ Erziehungsberufe | Erzieher/-in (ab 2010) | 1 |
| IT-Berufe* | Fachinformatiker/-in, Fachrichtung Anwendungsentwicklung | 5 |
| | Fachinformatiker/-in, Fachrichtung Systemintegration | |
| | Informatikkaufmann/-frau | |
| | Informations- und Telekommunikations-Systemkaufmann/-frau | |
| | Fachangestellte/-r für Medien- und Informationsdienste, Fachrichtung medizinische Dokumentation | |

* Angebote der ComIn Genius GmbH

## Fortbildungen und KompetenzCenter-Angebote

Beide Unternehmen bieten ein breites Spektrum praxisbezogener Fortbildungsmodule zur Ergänzung vorhandener Kenntnisse. Die spezifischen Fortbildungsinhalte orientieren sich an individuellen beruflichen Vorerfahrungen und an den zukünftigen Arbeitsplatzanforderungen.
Mehr als 300 Qualifizierungsmodule werden thematisch innerhalb so genannter „KompetenzCenter“ wie folgt zusammengefasst:

- KompetenzCenter Bearbeitungstechnik Metall
- KompetenzCenter Metallfertigung
- KompetenzCenter Konstruktion/Technisches Zeichnen
- KompetenzCenter Mechatronik, Elektronik, Automatisierung
- KompetenzCenter Gartenbau
- Kaufmännisches KompetenzCenter
- IT-KompetenzCenter (*Angebot der ComIn Genius GmbH)
- KompetenzCenter Office und Business (*Angebot der ComIn Genius GmbH)

Die Qualifizierung kann somit zwischen wenigen Wochen und einigen Monaten dauern. Ein sehr rascher Einstieg ist in der Regel möglich. Einzelne Schulungen werden auch berufsbegleitend oder in Teilzeit angeboten.

Darüber hinaus ergänzen kompakte Fortbildungen, d. h. fertig geschnürte Modulpakete bzw. Intensiv- und Praxistrainings das Leistungsspektrum. Angeboten wurden folgende Fortbildungen:

- Mechatroniker-Fortbildung für bestimmte Vorberufe mit Berufsabschluss
- Steuerungstechnik für Elektroberufe
- Steuerungstechnik für Mechanikerberufe mit der Zertifizierung als „Elektrofachkraft VBG 4“
- Klinische Kodierfachkraft
- Call-Center-Agent
- Servicefachkraft für Dialogmarketing
- Network Administration
- Application Development
- Kindertagespfleger/-in

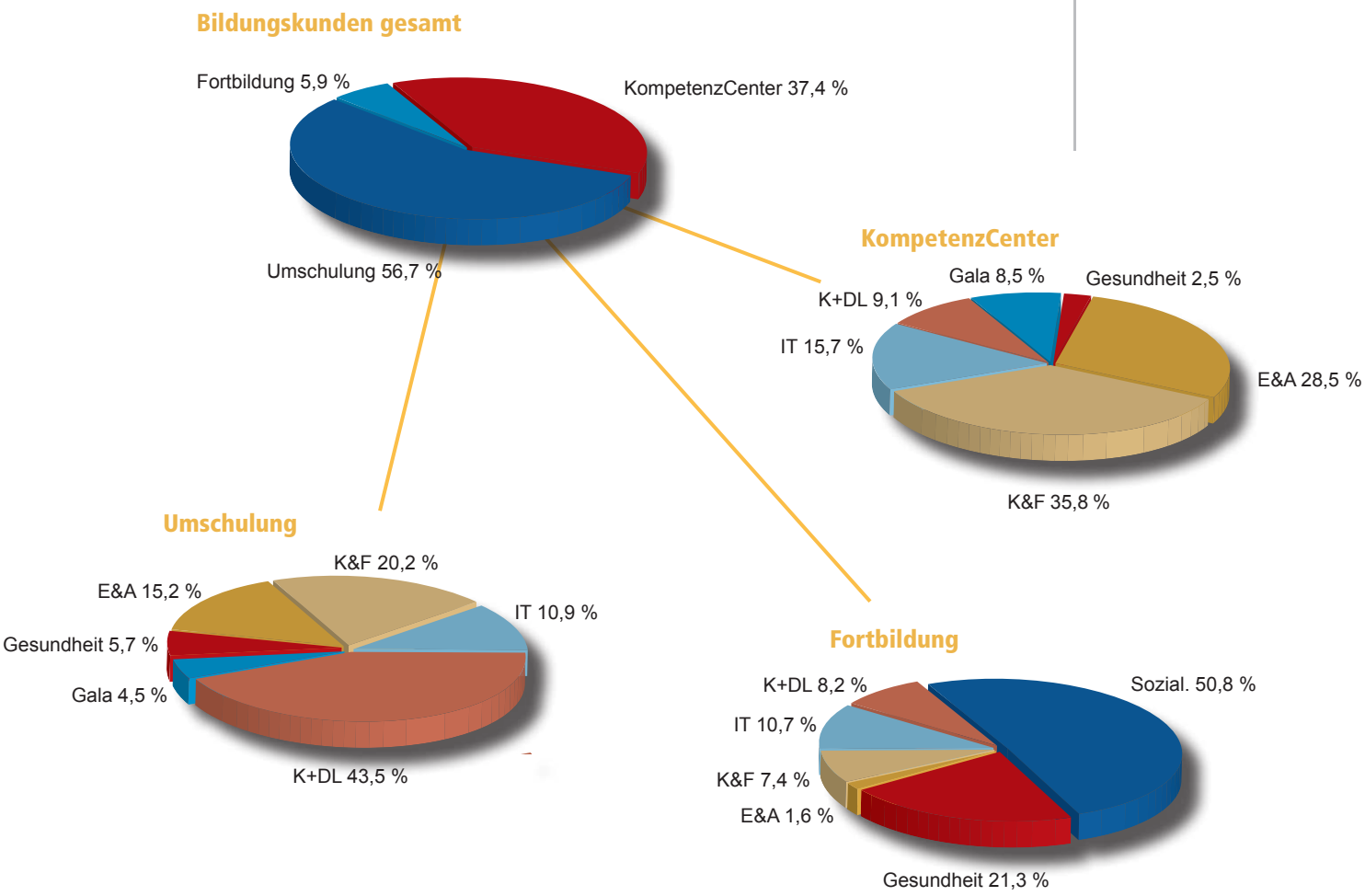
Das Angebot der „Stufenqualifizierungen“ in den Bereichen IT, Lager/Logistik, Metall, Mechatronik, Verkauf sowie im kaufmännisch-verwaltenden Bereich bietet die Möglichkeit, sich in Schritten zu qualifizieren - bis hin zum IHK-Berufsabschluss.

Ergänzt wird das Portfolio durch Angebote in den Bereichen „Eignungsdiagnostik und Berufsvorbereitung“, Fernkurse sowie durch Trainings, die sich an spezifischen Unternehmensbedarfen ausrichten.

### 3.4.1 Verteilung der TeilnehmerInnen

**Grafik 12**

**Bildungksunden nach Qualifizierungsart**




Wie auch Langzeitstudien belegen, wird die dauerhafte berufliche Reintegration am ehesten über längere Weiterbildungsmaßnahmen erreicht, die in der Regel zum neuen Berufsabschluss führen. Dieser Erkenntnis entsprechend entschieden sich die meisten Bildungskunden (56,7 %) für eine solche Qualifizierungsart.

Mehr als die Hälfte aller neuen Bildungskunden im Geschäftsjahr 2009 wurden im kaufmännischen Bereich (588) und im Bereich „Konstruktion und Fertigung“ (520) qualifiziert. Im kaufmännischen Sektor lag der Qualifizierungsschwerpunkt mit 508 Kunden deutlich im Bereich der Umschulung: Hier wurde

- Gala
- Gesundheit
- E&A (Elektronik und Automatisierung)
- K&F (Konstruktion und Fertigung)
- IT
- K+DL (Kaufm. Berufe und Dienstl.-Berufe)
- Sozial. (sozial-pflegerische Berufe)

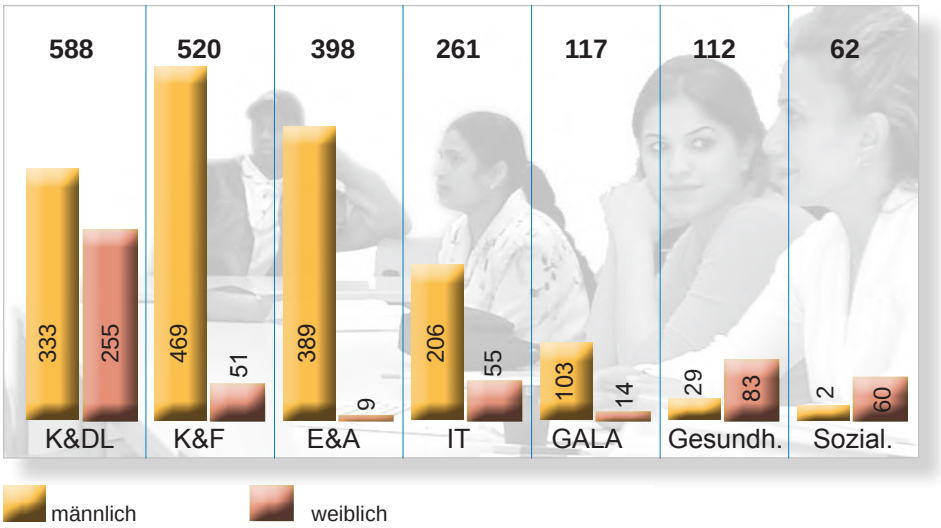
primär in einem IHK-Berufsabschluss die Chance zur beruflichen Wiedereingliederung gesehen.

In den Bereichen „Konstruktion und Fertigung“, „Elektronik und Automatisierung“ sowie bei den von ComIn Genius angebotenen Qualifizierungen im Bereich „Informationstechnologie“ waren die Anteile von Umschulung und individuell zusammengestellten KompetenzCenter-Modulen nahezu ausgeglichen. In diesen Segmenten sahen etwa die Hälfte der Kunden in der Aktualisierung und Erweiterung der beruflichen Kompetenzen einen hinreichenden chancensteigernden Faktor für einen beruflichen Wiedereinstieg.

Fortbildungsangebote, d. h. Intensivtrainings mit zuvor festgelegten Inhalten in Kursform, spielten eine geringere Rolle. Einzige Ausnahme sind die Bereiche Gesundheits- und Sozialwesen. Neben den Umschulungsangeboten gibt es hier ausschließlich Fortbildungen und keine modularen Qualifizierungen, wie sie in den anderen Bereich in der Form der KompetenzCentern zur Verfügung stehen.

## Grafik 13

**Bildungskunden nach Geschlecht und Berufsbereich**




Insgesamt absolvierten über alle Berufsbereiche gesehen 75 % Männer und 25 % Frauen unsere Weiterbildungsangebote. Dieses Verhältnis spiegelte sich nur im IT-Bereich direkt wider. Im Gesundheitssektor war die Relation umgekehrt, im kaufmännischen Bereich das Geschlechterverhältnis nahezu ausgeglichen. Die Teilnehmerschaft im Bereich „Elektronik und Automatisierung“ (E&A) bestand zu fast 100 % aus Männern, im sozialen Bereich hingegen aus Frauen. Bei rund 10 % lag der Anteil an Teilnehmerinnen jeweils im Garten- und Landschaftsbau (Gala) sowie im Bereich „Konstruktion und Fertigung“ (K&F). Dieses Geschlechterverhältnis entspricht in etwa der Situation in der beruflichen Erstausbildung und auf dem Arbeitsmarkt.

## Tabelle 20

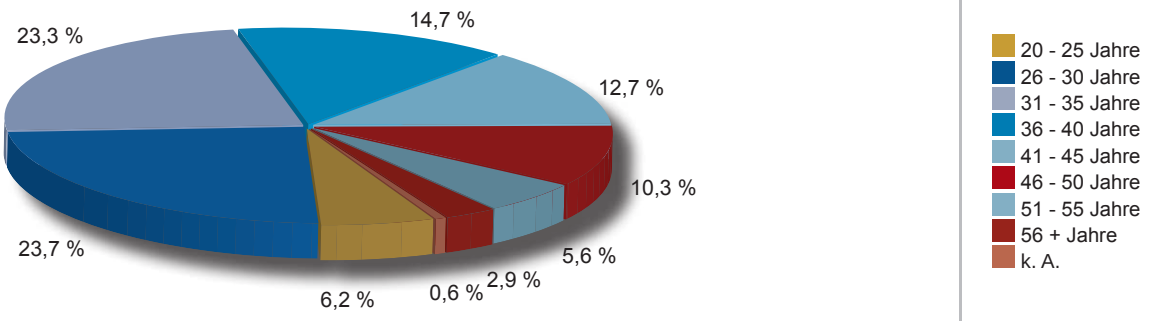
**Bildungskunden nach Geschlecht und Qualifizierungsart**

| Art der Qualifizierung | Teilnehmer | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | männlich | weiblich | insges. | männlich | weiblich |
| Umschulung | 872 | 295 | 1.167 | 74,72 % | 25,28 % |
| KC | 630 | 139 | 769 | 81,92 % | 18,08 % |
| Fortbildung | 29 | 93 | 122 | 23,77 % | 76,23 % |
| **Gesamt** | **1.531** | **527** | **2.058** | **74,39 %** | **25,61 %** |

Die Gesamtrelation 75 % männliche und 25 % weibliche Bildungskunden spiegelt sich exakt im Umschulungsbereich wider. In der Fortbildung ist es genau umgekehrt, da dort überwiegend Angebote aus dem Gesundheits- und Sozialbereich gebucht wurden. Bei der Erweiterung vorhandener Kenntnisse und Fertigkeiten in den KompetenzCentern dominierten mit einem Anteil von vier Fünfteln wiederum die Männer.

## Grafik 14

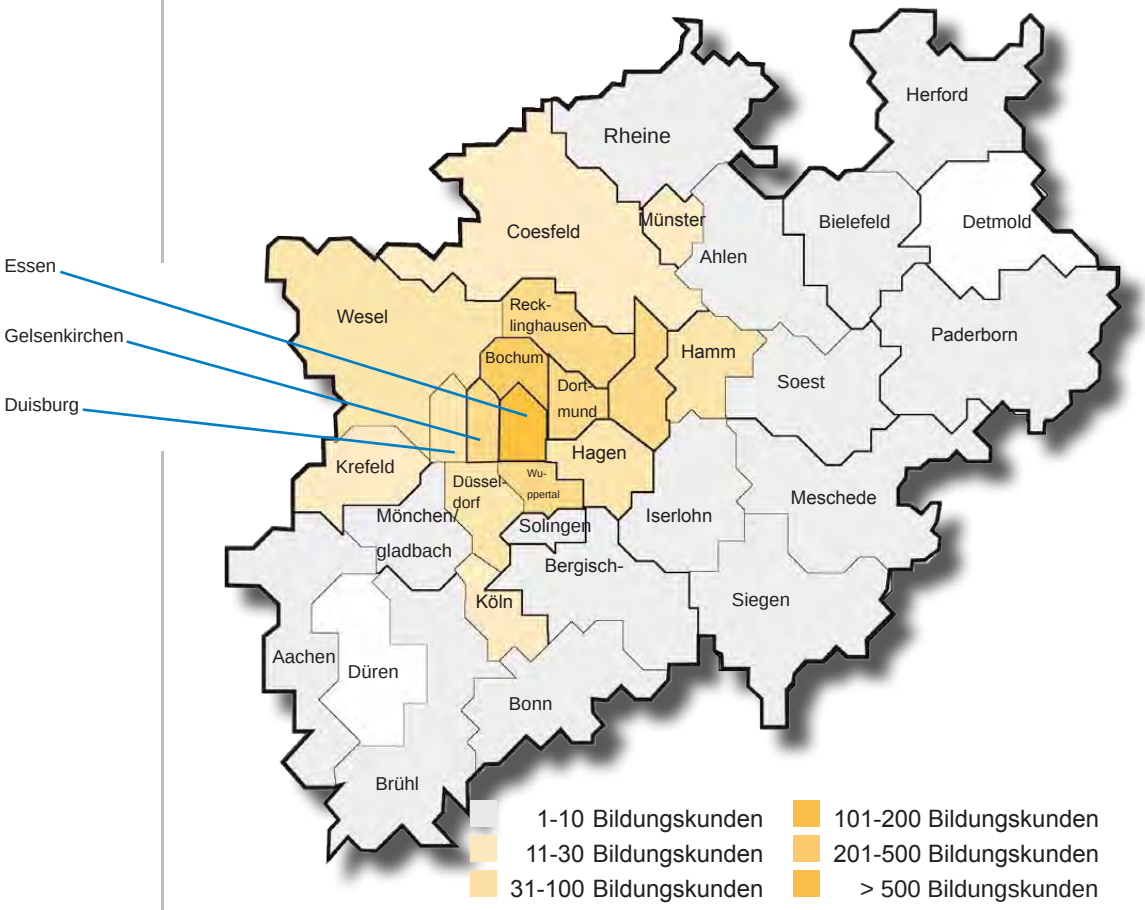
**Altersstruktur der Bildungskunden**

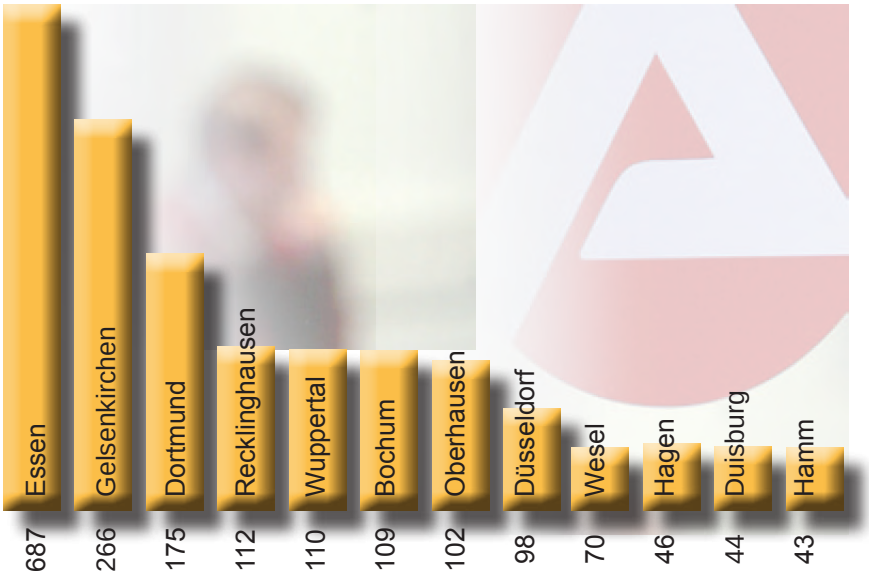



Die Bildungskunden im Geschäftsjahr 2009 waren im Durchschnitt 36,4 Jahre: In der Umschulung 33,4 Jahre, in der Fortbildung 38,6 Jahre und in den KompetenzCentern 41,2 Jahre alt. Rund 50 % waren der Altersspanne 26 bis 35 Jahre zuzuordnen, nur 6 % waren jünger. 8,5 % der Kunden (175) waren älter als 50 Jahre und bewerteten eine berufliche Weiterbildung als Investition in ihre berufliche Zukunft. Die jüngsten Kunden mit einem Durchschnittsalter von 33,9 Jahren qualifizierten sich im kaufmännischen Bereich. Die im Schnitt ältesten Weiterbildungsteilnehmer/-innen mit einem Altersdurchschnitt von 39,5 Jahren waren - zumeist als Rehabilitanden/-innen - dem Gesundheitsbereich zuzuordnen.

## Grafik 15

**Anzahl der Bildungskunden nach NRW-Agenturbezirken**



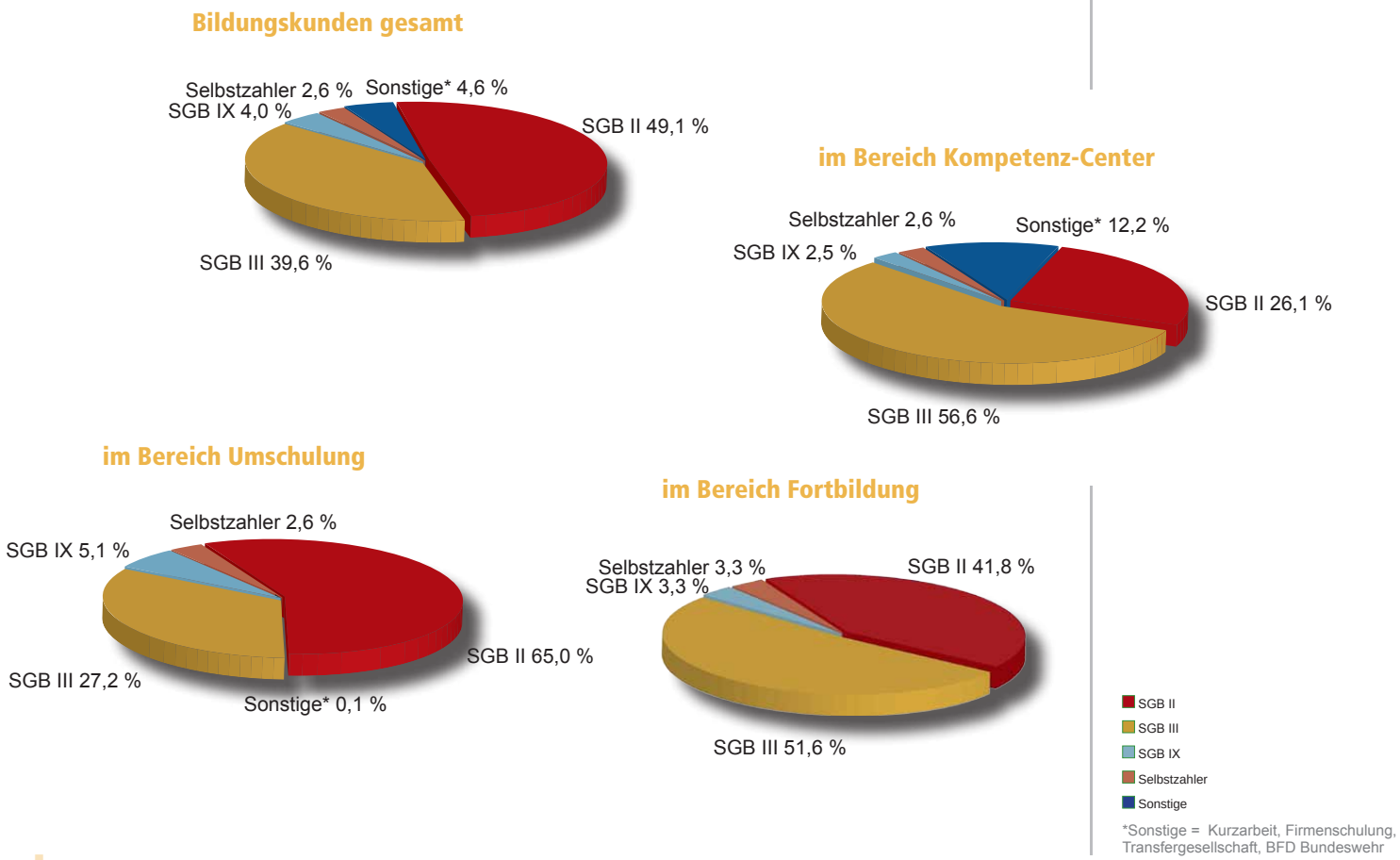



Für das Gros der Bildungskunden als auch für die Kostenträger war die Wohnortnähe bei der Wahl eines Bildungsträgers mitentscheidend. Im Geschäftsjahr 2009 kamen rund 90 % der Bildungskunden aus dem Tagespendelbereich. Dabei spielt die geografische Lage Essens inmitten des Ruhrgebiets und die insgesamt gute Verkehrsanbindung eine zentrale Rolle. Ein Drittel der Bildungskunden wohnte auch in Essen. Auch innerhalb des Landes spielt die Entfernung eine große Rolle. Nur bei Weiterbildungsangeboten, die in Heimatnähe nicht angeboten wurden oder bei denen die Durchführungswahrscheinlichkeit nicht ausreichend gegeben war, erfolgte in Ausnahmefällen eine Zustimmung des Kostenträgers. In den anderen Fällen übernahmen die Kunden die Lehrgangskosten aus eigenen Mitteln. Lediglich 1,5 % der Teilnehmer/-innen hatten ihren Wohnort außerhalb Nordrhein-Westfalens.

### 3.4.2 Förderlandschaft

**Grafik 16**

**Bildungskunden nach Rechtskreisen**



Knapp 90 % aller Kunden waren den Rechtskreisen SGB II und SGB III zuzuordnen, die Hälfte davon entfiel auf den Rechtskreis SGB II. Lediglich 4 % waren im Geschäftsjahr 2009 Rehabilitanden und nach SGB IX gefördert. Im Umschulungsbereich war der Anteil der SGB II - finanzierten Kunden doppelt so hoch wie jener der SGB III-Kunden. Genau umgekehrt verhielt es sich bei den individualisierten KompetenzCenter-Schulungen. Dies entspricht wiederum der Tendenz der Arbeitsagenturen, im Allgemeinen kürzere Maßnahmen von maximal sechs Monaten Dauer zu fördern.

Tabelle 21

**Bildungskunden nach Geschlecht und Rechtskreisen**

| Rechtskreis | Teilnehmer | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | männlich | weiblich | insges. | männlich | weiblich |
| SGB II | 745 | 266 | 1.011 | 73,69 % | 26,31 % |
| SGB III | 605 | 210 | 815 | 74,23 % | 25,77 % |
| SGB IX | 50 | 33 | 83 | 60,24 % | 39,76 % |
| Selbstzahler | 47 | 7 | 54 | 87,04 % | 12,96 % |
| Sonstige | 84 | 11 | 95 | 88,42 % | 11,58 % |
| **Gesamt** | **1.531** | **527** | **2.058** | **74,39 %** | **25,61 %** |

Auch bei den SGB II- und SGB III-Kunden war die Geschlechtsaufteilung jeweils ein Viertel zu drei Vierteln. Über das SGB IX wurden dagegen 40 % Frauen gefördert - entsprechend ihrem Anteil im SGB IX-affinen kaufmännischen und Gesundheitsbereich.

### 3.4.3 Entwicklung der Abbrecherquoten

Ein Maßnahmeabbruch bedeutet für die Teilnehmer/-innen insbesondere bei den Umschulungen häufig das Ende einer beruflichen Perspektiventwicklung und ist natürlich auch aus Sicht des Kostenträgers wie des Bildungsträgers soweit möglich zu vermeiden. Entsprechend wurden in den vergangenen Jahren zielgerichtete Maßnahmen zur Senkung der Abbrecherquote stetig intensiviert und verfeinert.

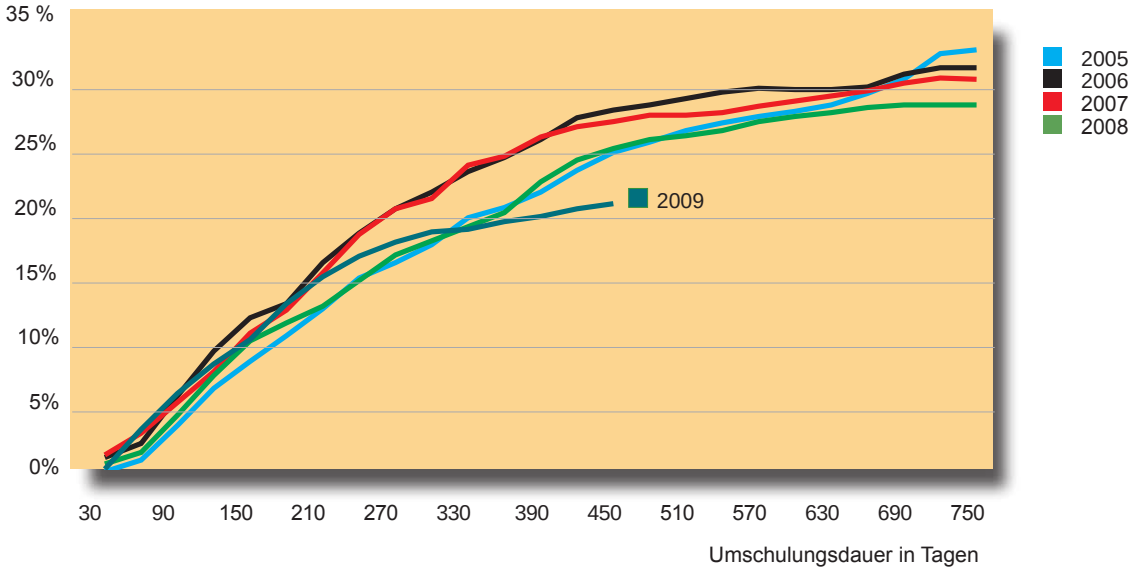
Hierbei sind als gegensteuernden Maßnahmen zu nennen:

- Durchführung von stufenweisen Interventions- und Zielvereinbarungsgesprächen,
- Einführung einer außerfachlichen Begleitung u.a. zur Förderung von Soft Skills,
- Verfeinerung von Auswahl- und Bewerbungsverfahren,
- Einführung der Sprachförderung (s.u.), die auf die größeren Anteile von Teilnehmer/-innen mit stärkeren schulischen Defiziten und/oder Migrationshintergrund abzielt.

Darüber hinaus durchliefen die Umschulungsinteressierten ein eigenes Profiling (s.u.), unabhängig von vorherigen Auswahlverfahren.

Grafik 17

**Abbrecherquotenentwicklung im Verlauf der Umschulung Bfz und ComIn Genius nach Aufnahmejahrgängen** (Stand Ende 2009)




Mit der Einführung des SGB II haben sich die Teilnehmerstrukturen stark verändert. In der Folge waren die Abbrecherquoten in den vorhergehenden Jahren zunächst angestiegen, konnten aber durch die Einleitung der oben skizzierten Gegenmaßnahmen seit 2006 kontinuierlich gesenkt werden. Betrug die Abbrecherquote in den im Jahre 2005 begonnenen Umschulungen noch 33,2 %, verminderte sie sich für den Beginnjahrgang 2006 auf 31,8 %, für 2007 auf 30,9 % und für 2008 auf 29,9 %. Die in der Grafik erkennbare Entwicklung der in 2009 begonnenen, aber noch nicht abgeschlossenen Umschulungen lassen erwarten, dass sich diese positive Entwicklung in verstärktem Maße fortsetzt.

Die Abbruchquoten in den KompetenzCentern (ohne Arbeitsaufnahme) liegen erfahrungsgemäß auch aufgrund der kürzeren Fortbildungsdauer niedriger. So haben 2009 mit 67 vorzeitigen Beendigungen lediglich 11,8 % der insgesamt 570 Fortbildungsteilnehmer die Qualifizierung abgebrochen.

### 3.4.4 Prüfungsquoten und Integrationsquoten

Tabelle 22

**Bestandene Berufsabschlussprüfungen nach Bereichen**

| Prüfungsbereich | Prüfungsteilnehmer | | Winter 08/09 | Prüfungsteilnehmer | | Sommer 09 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Anzahl | bestanden | | Anzahl | bestanden | |
| IT | 21 | 19 | 90,5 % | 14 | 14 | 100,0 % |
| Gesundheit | 9 | 9 | 100,0 % | 8 | 8 | 100,0 % |
| Kaufmännischer Bereich | 96 | 87 | 90,6 % | 49 | 44 | 89,8 % |
| E&A | 27 | 23 | 85,2 % | 33 | 29 | 87,9 % |
| K&F | 19 | 17 | 89,5 % | 34 | 30 | 88,2 % |
| Gala | - | - | - | 1 | 1 | 100,0 % |
| Gesamt | 172 | 155 | 90,1 % | 139 | 126 | 90,6 % |

Die IHK- bzw. LWK-Prüfungen finden stets Anfang und Mitte des Jahres statt. Die insgesamt hohen Erfolgsquoten unterlagen bezogen auf beide Termine nur sehr geringfügigen Schwankungen mit Ausnahme des IT-Bereichs, wo eine Steigerung der Bestehensquote vom Winter- auf den Sommerprüfungstermin auf 100 % erfolgte.

### 3.4.5 Rahmenkonzepte und Modellvorhaben

Die Bfz-Essen GmbH und ComIn Genius GmbH bieten ein breites Angebotsspektrum an vom Arbeitsmarkt nachgefragten Berufsabschlüssen mit dem Ziel, Teilnehmer/-innen eine nachhaltige berufliche Perspektive zu eröffnen. Dazu steht den Weiterbildungsinteressierten ein mehrstufiges Angebot zur Verfügung, um die Tragfähigkeit ihrer beruflichen Entscheidung überprüfen zu können.

#### Das Aufnahmeverfahren

Im Rahmen einer Erst-Information im KundenCenter werden in persönlichen Gesprächen allgemeine Fragen zum Bildungsangebot erläutert. In der anschließenden Fachberatung durch die Produktverantwortlichen in den Ausbildungsbereichen werden Detailfragen zu den Ausbildungsgängen, den Zugangsvoraussetzungen und den individuellen Arbeitsmarktchancen erörtert. Das Beratungsergebnis wird dokumentiert und den Ratsuchenden umgehend für nachfolgende Kostenträgergespräche zur Verfügung gestellt.
Durch die verbindliche Teilnahme an einem so genannten „Diagnostiktag“ werden im Anschluss die individuellen Voraussetzungen für die angestrebte Berufsrichtung überprüft, um die berufliche Entscheidung weiter abzusichern. Die ermittelten Ergebnisse sind Grundlage für das nachfolgende „Bewerbergespräch“ in der Ausbildungsabteilung, in dem abschließend über die Aufnahme entschieden wird.

Bei noch unklaren Berufsperspektiven werden Weiterbildungsinteressierte im Rahmen der PROFIL-Angebote in ihrer Berufswegeplanung unterstützt. Die Angebote reichen von der detaillierten Lern- und Leistungsstandüberprüfung (PROFIL-Check-up) über die Ermittlung konkreter beruflicher Fähigkeiten (PROFIL-Basis) bis hin zur mehrwöchigen fachlichen und persönlichen Unterstützung im Vorfeld einer Umschulung (PROFIL- Plus).
Im Geschäftsjahr 2009 nutzen insgesamt 857 Bildungskunden die oben beschriebenen diagnostischen Angebote zur verbesserten Entscheidungsfindung.

### Nachhaltiges Lernen durch Praxisnähe: Der Trainee-Ansatz

Die Bfz-Essen GmbH und ihr Tochterunternehmen setzen auf die Kombination von Wissensvermittlung und praktischem Erfahrungslernen. Seit 2002 werden Umschulungen daher nach einem betrieblichen Trainee-Konzept angeboten, um den schrittweisen Übergang vom gemeinsamen Lernen hin zu einer Integration in den beruflichen Alltag zu gewährleisten. Kennzeichen dieses Lehr- und Lernansatzes ist eine lange betriebliche Praxisphase, die bis zu 50 % der Weiterbildungsdauer umfasst. In einem möglichst wohnortnahen Betrieb mit Arbeitskräftebedarf machen sich die Bildungskunden so mit allen Arbeitsprozessen vertraut, während die Unternehmen ihrerseits an der Entwicklung ihrer Nachwuchskräfte beteiligt sind.

### Außerfachliche Begleitung und berufsbezogenes Sprachtraining als Wettbewerbsvorteil

Durch die Chance, im betrieblichen Praxistest überzeugen zu können, soll die möglichst nahtlose Vermittlung nach Abschluss der Weiterbildung sichergestellt werden. Daher sind - neben der engen Kooperation mit den Praktikumsbetrieben - die außerfachliche Begleitung, während der Umschulung und das zugehörige Bewerbungscoaching von zentraler Bedeutung. Im Rahmen der außerfachlichen Begleitung liegt der Schwerpunkt auf der Entwicklung der sozialen Kompetenz, häufig auch Soft Skills genannt, d. h. der Fertigkeiten, die für die soziale und berufliche Interaktion notwendig sind.
Weitere fundamentale Grundlage einer nachhaltigen beruflichen Integration ist die Förderung der Kommunikations- und Sprachkompetenz. Neben der vorausgesetzten Sprachkompetenz in Deutsch ist in vielen Bereichen des Arbeitsmarkts für angehende Facharbeiter/-innen auch Englisch ein zunehmender Wettbewerbsfaktor. Dieser Entwicklung begegnen die Bfz-Essen GmbH und ComIn Genius GmbH seit Februar 2009 mit einer Zusatzqualifizierung. Alle Kunden, die einen Berufsabschluss anstreben, absolvieren ein berufsbezogenes Sprachtraining in Deutsch und/oder Englisch. Die Sprachförderung orientiert sich am europäischen Referenzrahmen für Sprachen, so dass die erworbenen Kenntnisse europaweit vergleichbar und nach Ausbildungsabschluss systematisch erweiterbar sind. Bereits im Aufnahmeverfahren für die Umschulung wird über eine *Sprachstandserhebung* der individuelle Förderbedarf ermittelt. Ab 2010 haben die Kunden die Möglichkeit, das europaweit anerkannte Telc-Zertifikat (The European Language Certificates) zu erwerben.
In 2009 verteilten sich berufsfeldübergreifend 404 Bildungskunden auf 28

Sprachkurse, davon fünf Kurse in Deutsch. Die verbleibenden 23 Kurse in Englisch umfassten die Sprachniveaus A1 bis C1.

### Angebotspezifische Besonderheiten

Die Bfz-Essen GmbH entwickelt aus der Tradition der Modelleinrichtung eigene innovative Qualifizierungsangebote, mit der Zielsetzung, dass sich diese nicht nur im Wettbewerb innovativer Ideen beweisen, sondern auch beispielgebend entwickeln. Aber auch gesetzliche Neuerungen sind impulsgebend bei der Ausgestaltung neuer Bildungsangebote. Aktuelle Beispiele sind:

#### Qualifizierungsangebot für Studienaussteiger mit Arbeitsplatzgarantie

Was 2005 als Modellprojekt des Landes NRW gestartet ist, hat sich mittlerweile zum festen Bestandteil des Regelangebots entwickelt. In kompakten Ausbildungsgängen werden Studienaussteiger - bundesweit einzigartig - für den direkten Einstieg in den Arbeitsprozess qualifiziert. Studierende aus spezifischen Studiengängen und mind. 4 Semestern Studienerfahrung können in nur 15 Monaten (inkl. 6-monatiger betrieblicher Praxisphase) einen IHK-Abschluss erwerben. Möglich ist dies in den Berufen:

- Mechatroniker/-in
- Fachinformatiker/-in, Fachrichtung Anwendungsentwicklung
- Fachinformatiker/-in, Fachrichtung Systemintegration
- Industriekaufmann/-frau, Schwerpunkt Controlling, Marketing oder Personalwesen

Bildungskunden, die als Selbstzahler in die Ausbildung einmünden, wird – in Analogie zur Modellphase - ein Arbeitsplatz garantiert. Sie bekommen die Ausbildungskosten in einem ratierlichen Verfahren bis zu 100 % zurück, wenn die Vermittlungsbemühungen innerhalb eines Jahres nicht zum versprochenen Erfolg führen.

#### Hauptschulabschluss mit Berufseinstieg

Ein weiteres Beispiel ist das im Geschäftsjahr 2009 entwickelte Angebot „Hauptschulabschluss mit Berufseinstieg“. Seit 01.01.2009 besteht nach dem SGB III ein Rechtsanspruch auf den nachträglichen Erwerb des Hauptschulabschlusses im Rahmen der Förderung durch Bildungsgutscheine der Agenturen für Arbeit und der ARGEn.

In Kooperation mit der örtlichen Volkshochschule bietet die Bfz-Essen GmbH in einem modellhaften Vorgehen den Erwerb des Hauptschulabschlusses kombiniert mit einer fundierten beruflichen Basisqualifizierung in nur elf Monaten an. Dabei werden zunächst in fünf Monaten die geforderten schulischen Grundlagen in der Volkshochschule vermittelt. Die anschließende berufliche Grundbildung in der Bfz-Essen GmbH bereitet gezielt auf den Einsatz im Unternehmen vor und schließt mit einem aussagekräftigen Qualifizierungsnachweis ab. Von zentraler Bedeutung sind hier die weiteren Entwicklungschancen: die Basisqualifizierung wird bereits als erste Ausbildungsstufe einer IHK-Berufsausbildung angerechnet, die im weiteren Verlauf direkt oder zu einem späteren Zeitpunkt fortgeführt werden kann.

Kindertagespfleger/ -in

Ein anderes Bespiel ist die in 2009 ins Leben gerufene Ausbildung zur Kindertagespfleger/-in. Nordrhein-Westfalen hat die Ausweitung der institutionellen Kinderbetreuung und den Ausbau der Kindertagespflege per Gesetz forciert. Die Nachfrage nach Erzieher/-innen in der institutionellen Tagesbetreuung ist somit ebenso gestiegen wie die Beschäftigungsbedarfe in der Tagespflege. Die Kommunen bemühen sich parallel, den in der Kindertagespflege selbständig tätigen Personen auch finanziell eine tragfähige Berufsperspektive zu bieten.

Seit März 2009 bietet die Bfz-Essen GmbH den zertifizierten Ausbildungsgang „Kindertagespfleger/-in“ an. Ausgebildet wird nach den Vorgaben des Deutschen Jugendinstituts, so dass die Qualifizierung die Voraussetzung für die Anerkennung durch die Jugendämter bietet und – als Novum – erstmalig über Bildungsgutschein gefördert werden kann. Ebenfalls neu an diesem Modell sind die flexiblen Ausbildungszeiten, die intensive Praxisqualifizierung in Kindertageseinrichtungen und die Businessplanerstellung als Regelbestandteil der Ausbildung.

Im Geschäftsjahr 2009 haben bereits 51 Bildungskundinnen das Angebot genutzt, das Gros kam dabei aus Essen. Etwa 50 % der Absolvent/-innen haben unmittelbar im Anschluss oder kurze Zeit nach Abschluss die Tagespflege aufgenommen. Rund ein Drittel der Absolvent/-innen sprachen sich für komplexe Tagespflegekonzepte aus (z. B. Verbundprojekte, Angebote für spezielle Zielgruppen oder besondere methodische Ansätze), die zur Umsetzung und Finanzierung einer längeren Vorbereitungszeit bedürfen. Alle anderen Bildungskunden sind in der klassischen Tagespflege im eigenen oder elterlichen Haushalt tätig.

### 3.4.6 Internationale Aktivitäten

Der Geschäftsbereich Bfz-International verfügt über jahrzehntelange Erfahrung im internationalen Projektmanagement. Dabei wurden insbesondere ausländische Ausbilder, Lehrer und Führungskräfte in zahlreichen Zusammenhängen der Berufsbildung und Arbeitsmarktpolitik qualifiziert. Vor allem aus dem arabischen Kulturraum wurden sowohl fachdidaktische, methodische und berufsspezifische Qualifizierungen mit Schwerpunkten in den Disziplinen „Elektronik und Automatisierungstechnik“, „Konstruktion und Fertigung“ und im kaufmännischen Bereich durchgeführt. Die Implementierung des Übungsfirmenkonzeptes des deutschen Übungsfirmennetzwerkes auf internationaler Ebene führte zur Gründung eines eigenständigen, im Bildungspark ansässigen internationalen Vereins (Europen-Pen International) mit derzeit rd. 5.000 Bildungsträgern in ca. 50 beteiligten Ländern weltweit. Neben der direkten Durchführung von Seminaren in den eigenen Räumen bietet Bfz-International auch Beratungen vor Ort an, wobei der Schwerpunkt auf „Train the Trainer“ Programmen liegt, die als Inhouse-Schulung angeboten werden.

### Needs Assessment in Riyadh Saudi Arabien

Begleitend zu der 5th Saudi Technical Conference and Exhibition (STCEX) die in der Zeit vom 11.01.09 – 14.01.09 in Riyadh stattgefunden hat, wurde der Geschäftsbereich Bfz-International im Januar 2009 mit der Erstellung einer Bedarfsanalyse für die Technical and Vocational Training Corporation (TVTC) von der Deutschen Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit GmbH (gtz) beauftragt. Diese beinhaltete die Evaluation von Ausbildungsinhalten für 13-wöchige „Train the Trainer"- Programme für Saudi Arabische Collegelehrer in Deutschland.

### TTC - Teacher Training College

Ergänzend zum vorhandenen Masterplan zum Betrieb eines Colleges für die Lehrerausbildung in Riyadh /Saudi Arabien wurden durch den Ausbildungsbereich „Elektronik und Automatisierung" Ausstattungslisten für Seminarräume im Auftrag der gtz entwickelt.

### „Train the Trainer"- Programme in der Bfz-Essen GmbH

In der Zeit vom 12.07.09 - 01.08.09 haben zwei Kurse (Marketing, Accounting) für Saudi Arabische Collegelehrer im Bfz-Essen stattgefunden, in denen im Schwerpunkt die didaktischen Vorteile von Übungsfirmen vermittelt wurden. Für die Ausbildungsinhalte war die kaufmännische Abteilung verantwortlich tätig. Darüber hinaus organisierte Bfz-International für diese Gruppen neben Firmenbesuchen auch ein kulturelles Begleitprogramm.

## 3.5 Fernkurse und Übungsfirmen

### 3.5.1 Fernvorförderung

Die Fernvorförderung (FVF) ist ein Geschäftsbereich der Bfz-Essen GmbH, der zwei Produkte entwickelte und z. T. deutschlandweit vermarktet:

1. Lern- und Übungshefte „Grundlagen der Mathematik, Deutsch Rechtschreibung und Grammatik" und Fachkurse „Grundlagen für Algebra, Elektrotechnik, Mechanik und Raumvorstellung" für den SGB-Markt und
2. LernEs® als Ableitung dieser Produktreihe für den Firmenmarkt.

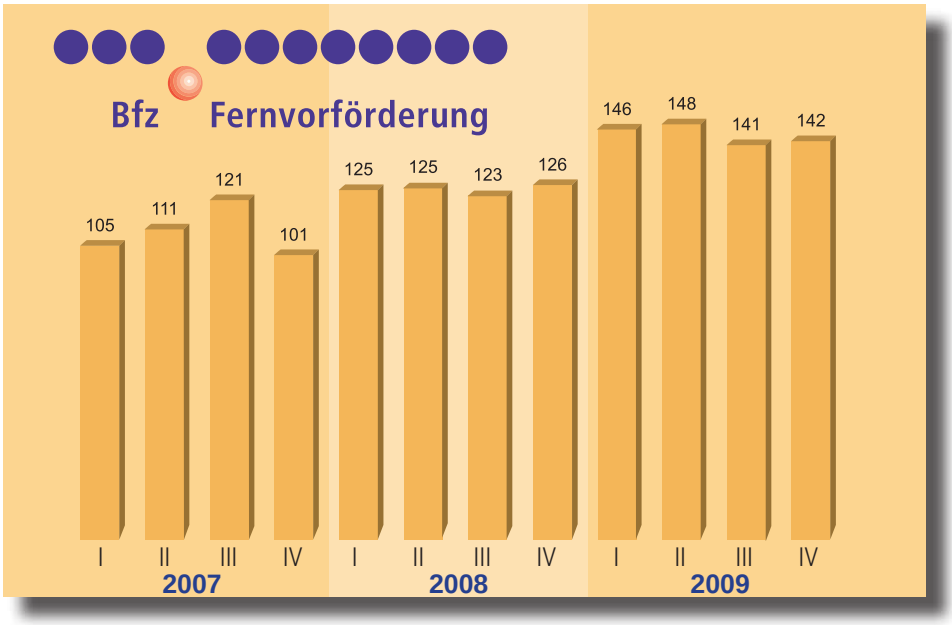
Die FVF mit der Produktreihe für den SGB-Markt, die insgesamt 100 Hefte umfasst, ist in den 70er Jahren aus dem Bedarf entstanden, Erwachsene durch Grundlagenvermittlung auf dem Niveau bis Klasse 10 für eine berufliche Fort- und Weiterbildung vorzubereiten. Berater/-innen von Agenturen, ARGEn und Rentenversicherungen bestellen Fernkurse, die aus zwölf Lern- und Übungsheften nach individuellem Lernbedarf der Kunden zusammengestellt werden. Die Zusendung der Hefte erfolgt wöchentlich. Der Lernerfolg wird durch eine Lernkontrolle am Ende eines jeden Heftes überprüft. Nach Einsendung der Kontrollaufgaben durch den Kunden wird von der FVF ein Antwort- Korrekturbrief zurückgesandt. Der besondere Nutzen für die Kunden besteht in der begleiteten Lernweise in kleinen Lernschritten ohne Gruppendruck, die Vorteil für den Kostenträger liegen in der in der schnellen Rückmeldung über Motivation

und Leistungsfähigkeit der Kunden und den in Relation finanziell eher geringen Aufwendungen.

Von der FVF wurden bisher an über 210.000 Teilnehmer/-innen mehr als 6,5 Millionen Lern- und Übungshefte verschickt. Im aktuellen Geschäftsjahr 2009 wurden 7000 Kurse angemeldet. Die Auftraggeber waren je zu einem Drittel Arbeitsagenturen, ARGEN und Rentenversicherungsträger bzw. Berufsgenossenschaften. Die Grafik zeigt den aufsteigenden Trend der Jahre 2007 - 2009:

Grafik 18

**Durchschnittliche Kursbuchungen pro Woche im Quartalsvergleich**




Die spezifischen Marketingaktivitäten für dieses Produkt konzentrierten sich auf telefonischen Kundenkontakt, Versandaktionen von Produkthandbüchern und einen im letzten Quartal 2009 komplett überarbeiteten Internetauftritt. Zum Jahresende sind die Kursbuchungen deutlich angestiegen, jedoch zeichnete sich im Laufe des Geschäftsjahres ab, dass in 2010 eine SGB-Gesetzesänderung die Fördermöglichkeiten durch die Arbeitsagenturen und ARGEn stark einschränken werden. Dem wird versucht in Ausschreibungsverfahren im Rahmen des veränderten Förderrechtes zu begegnen.

Das Produkt LernEs® ist auf den privaten und Unternehmensmarkt ausgerichtet und nutzt die langjährige Praxiserfahrung der Fernvorförderung. Größtenteils werden die Lernhefte bei Auszubildenden zur Vorbereitung auf eine Ausbildung oder ausbildungsbegleitend eingesetzt. Die Ausbildungsverantwortlichen können ebenfalls eine individuelle Heftreihe für jeden Auszubildenden zusammenstellen und im Internet den Fortgang des Lernprozesses und den Lernerfolg einfach und effizient verfolgen.

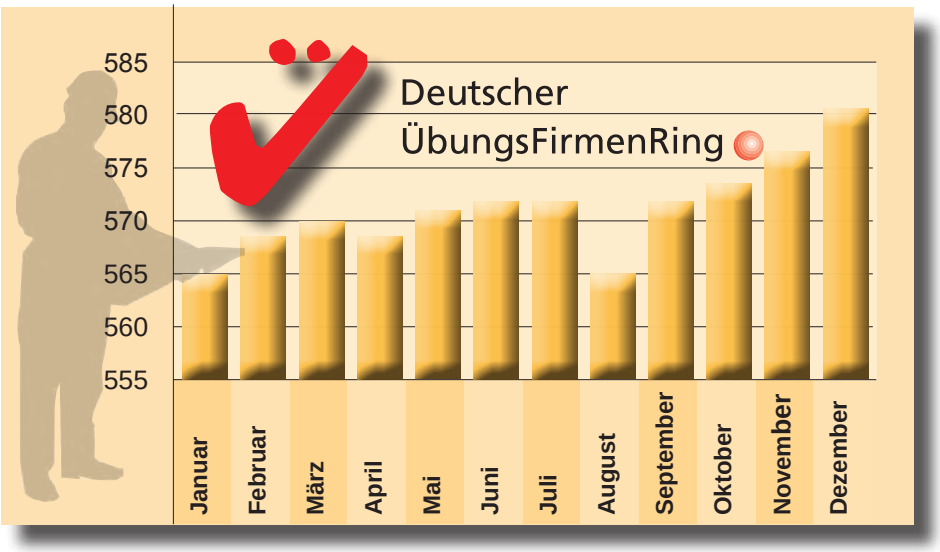
Die Vertriebsaktivitäten für das Produkt LernEs® konzentrierten sich insbesondere auf größere Unternehmen. So wurden beispielsweise Ausbilder/-innen auf Messen über die Möglichkeiten von LernEs® informiert. Zudem wurde Internetwerbung für das Produkt über Google Adwords als Keyword-Advertising des Suchmaschinenbetreibers Google genutzt. Das Privatkunden-Einzelgeschäft fiel im Geschäftsjahr 2009 wie auch in den Vorjahren eher gering aus.

### 3.5.2 Zentralstelle des Deutschen Übungsfirmenringes (ZÜF)

Der Deutsche ÜbungsFirmenRing ist der Dachverband von mehr als 500 Übungsfirmen, die Aus- und Weiterbildungen in kaufmännischen Berufen anbieten. Die Zentralstelle des Deutschen Übungsfirmenringes (ZÜF) ist ein weiterer Geschäftsbereich der Bfz-Essen GmbH, der den Übungsfirmen als Dachorganisation seit den 70er Jahren eine Fülle von Dienstleistungen bereitstellt, um virtuelle Geschäftsprozesse im Rahmen der Übungsfirmen so realistisch wie möglich zu gestalten. Darüber hinaus ist die Zentralstelle Mitglied von EUROPEN (European Practice Enterprise Network), dem weltweiten Verbund von Übungsfirmen, dem mittlerweile über 5.000 Übungsfirmen angehören.
Im Markt der Übungsfirmen sind alle Branchen vertreten: Speditionen, Modehäuser und Baumärkte zählen genauso dazu wie Computerhersteller, Chemieunternehmen oder Autohändler. Die Übungsfirmen handeln untereinander und die Bildungskunden können so alle Abläufe des täglichen Wirtschaftsgeschehens ganz direkt erlernen.
Die ZÜF übernimmt dabei die Abwicklung des umfangreichen Zahlungsverkehrs zwischen den Übungsfirmen. Dort befinden sich darüber hinaus die Bank, das Finanz- und Zollamt genauso wie die Krankenkassen der virtuellen Übungsfirmen-Welt. Alle Geschäftsprozesse werden – ganz im Sinne des E-Business – über moderne Software abgewickelt.
Im Geschäftsjahr 2009 betreute die Zentralstelle im Mittel 571 Übungsfirmen.

Grafik 19

**Anzahl Übungsfirmen in 2009**



Jährlich richtet die ZÜF eine dreitägige Übungsfirmenmesse an wechselnden Orten in Deutschland aus, auf der 150 – 200 in- und ausländische Übungsfirmen ausstellen und die von vielen tausend Besuchern aus dem ganzen Bundesgebiet besucht wird. 2009 beteiligten sich 145 Aussteller aus acht Nationen an der Mannheimer Messe. Die ZÜF organisierte die Prämierung des ansprechendsten Messestandes und des besten Web-Auftritts.
Weitere Aktivitäten zur nationalen und internationalen Zusammenarbeit und Netzwerkbildung waren:

- Die Teilnahme an den Mitgliederversammlungen Europen/ PEN-International in Barcelona, Spanien und in Belo Horizonte, Brasilien.
- Der Besuch des polnischen Wirtschaftsministeriums zur weiteren Aktivierung der polnischen Übungsfirmen in der Kooperation mit Europen/ PEN International.
- Der Empfang einer finnischen Delegation zur Vorstellung des Übungsfirmenkonzeptes in Deutschland.
- Die Teilnahme an der Trägergruppenkonferenz der Volkshochschulen und Akademien.
- Die Beratung von unterschiedlichen Übungsfirmen vor Ort.
- Die Einführung der neuen, sehr komplexen internetbasierten Übungsfirmensoftware ZET 5.

Neben den Routineaktivitäten wie Internet- und Telefonpräsenz wurde im Geschäftsjahr 2009 eine Vertriebsinitiative vorbereitet, die zum Ziel hat, ab 2010 Berufskollegs im Bundesgebiet für die Neugründung von Übungsfirmen zu gewinnen. Vorbild ist das Land Baden-Württemberg, in dem durch das Engagement der Landesregierung bereits über 200 Übungsfirmen an Berufskollegs gegründet wurden. Ansatzpunkte sind zum einen (Top Down) die Landesregierungen der Bundesländer und zum anderen (Bottom Up) die Gewinnung geeigneter Berufskollegs. Die vorbereitenden Schritte zur Gründung einer Referenz-Übungsfirma erfolgten in Kooperation mit dem Robert-Schmidt-Berufskolleg in Essen.

## 3.6 Bildungshotel

Von Anfang der 70er Jahre bis zum Ende der 90er Jahre wurden die beiden Gebäude des Bildungshotels als Wohnbereich zur Unterbringung von Umschüler/-innen der Bfz-Essen GmbH (damals noch e.V.) aus der gesamten Bundesrepublik genutzt. Förderungsrechtliche Änderungen, die drastische Leerstände zur Folge gehabt hätten, führten dazu, dass alternative Belegungskonzepte im Bildungskontext entwickelt wurden. Mit der Universität Duisburg-Essen und den kaufmännischen Ausbildungsbereichen der Firma Siemens wurden Vereinbarungen zur Unterbringung von Studenten und Auszubildenden getroffen, die sich seit Jahren bewähren. Zusätzlich konnte die VWA Bochum als Großkunde gewonnen werden, die die Ausbildung der Handelsassistenten für die Firma TEDi zentral in Essen durchführt. Zwei Etagen des Bildungshotels werden zudem von der Gehörlosen-Wohngruppe des Diakoniewerkes Essen genutzt.

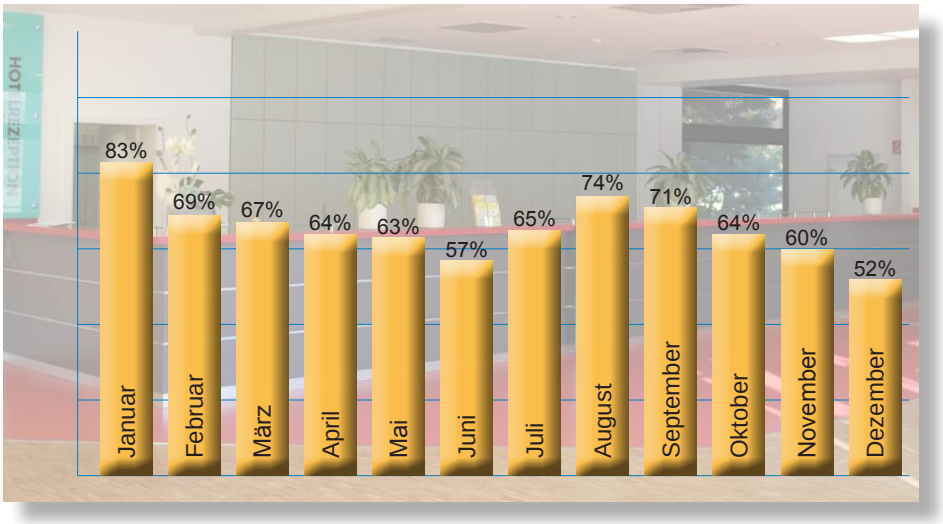
Bereits vor dem Einzug des Berufskollegs in den Bildungspark in 2009 konnten verschiedene Kooperationen erfolgreich umgesetzt werden. Im Rahmen der Ausbildung von staatlich geprüften Servicekräften durch das Berufskolleg im Bildungspark bietet das Bildungshotel Praktikumsplätze für den praktischen Ausbildungsteil. Die vom Berufskolleg betriebene Mensa bietet im Gegenzug den Gästen des Bildungshotels eine Möglichkeit eines qualitativ hochwertigen Frühstücksangebots.

Im Geschäftsjahr 2009 wurde zudem die Teilzeit-Bildungsmaßnahme „Geprüfte Fachkraft für Hotelreinigung“ im Bildungshotel entwickelt. Sie bietet Arbeitsuchenden und durch die Ausbildung in Teilzeit speziell Menschen mit familiären Verpflichtungen die Möglichkeit, sich arbeitsmarktnah auf eine Beschäftigung in der Hotellerie vorzubereiten. Als Beginntermin ist Juni 2010 geplant.

Das Bildungshotel verfügt über insgesamt 248 Zimmer in verschiedenen Kategorien, die im Geschäftsjahr 2009 zu durchschnittlich 66 % belegt waren. Diese Auslastung ist im Vergleich zu anderen Hotels auffallend positiv.

Grafik 20

**Belegung des Bildungshotel der Bfz-Essen GmbH in 2009**




Wesentlich ist, dass das Internet im Verlauf der letzten Jahre zunehmend an Bedeutung bei der Zimmervermittlung gewonnen hat und sich mittlerweile als stärkster Vertriebskanal etabliert hat. Neben der Bildungshotel-Internetpräsenz waren auch „Online-Buchungsportale“ von besonderem Interesse bei den Kunden. Inzwischen können Übernachtungen im Bildungshotel über Portale wie „HRS“ und „hotel.de“ weltweit online gebucht werden. Aber auch lokale Anbieter wie die Touristikzentrale Essen und Zollverein Touristik spielten eine wichtige Rolle. Darüber hinaus wurde der enge Kontakt zu professionellen Veranstaltungsplanern, die für ihre Kunden Zimmer für spezielle Messezeiten

mehrere Jahre im Voraus buchen, weiter gepflegt. Neben dem Ausbau der „Online Präsenz“ wurden in Briefmailings im Vorfeld zu allen großen Messen in Essen und Düsseldorf die Ausstellerfirmen über das Leistungsspektrum des Bildungshotels informiert. Dank des guten Preis-Leistungs-Verhältnisses konnten viele Neukunden hinzugewonnen werden. Aber auch eine Vielzahl von Stammkunden entschied sich im Geschäftsjahr 2009 für das Leistungsspektrum des Bildungshotels.

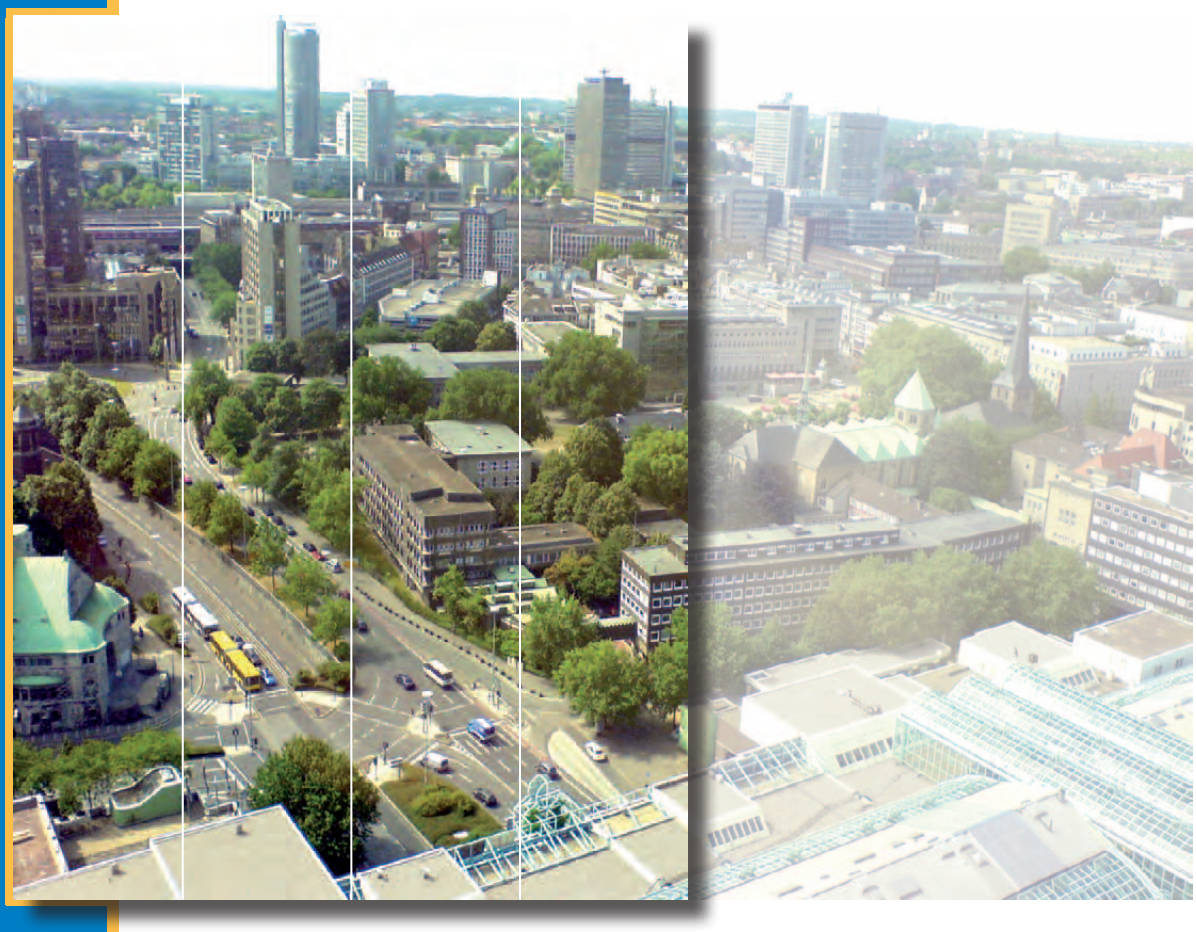


## 3.7 Veranstaltungsmanagement

ComIn Genius bietet professionelle Unterstützung und einen attraktiven Rahmen für Meetings, Workshops und Tagungen. Zentral gelegene Räume verschiedener Größe und begleitende Serviceangebote - von der hochwertigen Technikausstattung bis zur Bewirtung und Gestaltung des Rahmenprogramms - bieten alles, um einen reibungslosen Veranstaltungsablauf zu garantieren. Die zentrale Lage und das angeschlossene Bildungs- und Seminarhotel bieten darüber hinaus eine ideale Infrastruktur.
Im Geschäftsjahr 2009 wurde das Angebot der ComIn Genius GmbH für 186 externe Veranstaltungen unterschiedlicher Couleur genutzt. 36 Termine entfielen auf Veranstaltungen der Stadt Essen. Zu den weiteren Kunden gehörten neben der Industrie- und Handelskammer, die Essener Wirtschaftsförderung ebenfalls verschiedene Berufsverbände (z. B. der ruhr networker e. V. mit der Veranstaltungsreihe „ComIn Talk“). Auch die Sommerakademie der Universität Duisburg-Essen konnte 2009 erneut in den Räumlichkeiten der ComIn Genius GmbH begrüßt werden. Hinzu kamen Weiterbildungsmessen, Tagungen des Landes Nordrhein-Westfalen, vertreten durch verschiedene Förderprojekte sowie Meetings örtlicher Industrieunternehmen.

# KAPITEL 4

## PerTransfer Essen GmbH



## 4 PerTransfer Essen GmbH

### 4.1 Unternehmensprofil

Die PerTransfer Essen GmbH (PTG) ist ein im Jahr 2001 gegründetes Tochterunternehmen der Essener Arbeit-Beschäftigungsgesellschaft mbH. Die PTG bietet Beschäftigten von krisenbedrohten Unternehmen bei drohenden betriebsbedingten Kündigungen Beratung über die Durchführung von Transfermaßnahmen und Transfergesellschaften mit den arbeitsmarktpolitischen Instrumenten gemäß §§ 216 a / b SGB III an.
Die EABG ist Gesellschafterin der PTG. Die PTG verfügt über einen fakultativen Aufsichtsrat mit neun Mitgliedern. Darin vertreten sind:

- 5 Ratsmitglieder,
- der Geschäftsbereichsvorstand der Stadt Essen für Jugend, Bildung und Soziales und
- drei Arbeitnehmervertreter in Person des Betriebsratsvorsitzenden der EABG, des 1. Bevollmächtigten der IG Metall Verwaltungsstelle Essen und die stellvertretende Geschäftsführerin der Gewerkschaft ver.di Bezirk Essen.

Die PTG ist als Dienstleister den Beschäftigten und Unternehmen verpflichtet und ist erfolgreicher und zuverlässiger Partner für die Beschäftigungssicherung.
In folgenden Branchen sind seit dem Jahr 2002 erfolgreich Transfergesellschaften durchgeführt worden: Groß- und Einzelhandel, IT-Dienstleistungen, Metall- und Elektrotechnik, Chemische Industrie, Bildungsträger, Speditionsgewerbe.

Die PTG legt großen Wert auf Qualität in der beruflichen Neuorientierung und Vermittlungsarbeit. Entsprechend ist der Personalschlüssel angepasst (maximal ein Fallmanager für 50 Beschäftigte im Transferprozess) und die Qualitätssicherung organisiert. Die PTG ist auch als Träger nach der AZWV zertifiziert.
Seit Juli 2004 ist die PTG nach DIN EN ISO 9001:2008 für den Beschäftigtentransfer zertifiziert. Regelmäßig werden jährlich Zertifizierungsaudits durchgeführt. Die PTG ist darüber hinaus zertifiziertes Gründungsmitglied des Bundesverbandes der Träger im Beschäftigtentransfer e.V. (Verbandsgründung 2007).

Die Beauftragung der PTG mit Transfermaßnahmen und Transfergesellschaften erfolgt durch Unternehmen, die einen sogenannten Transfersozialplan abschließen. Die Unternehmen tragen – abgesehen von der Zahlung des Transferkurzarbeitergeldes an die Beschäftigten durch die Agentur für Arbeit und ggf. Zuschüssen zu Qualifizierungsmaßnahmen - die gesamten Kosten der Transfergesellschaft.
Die Laufzeit einer Transfergesellschaft ist vom Gesetzgeber auf eine maximale Dauer von zwölf Monaten begrenzt. Der individuelle Wechsel in eine Transfergesellschaft ist nur möglich, wenn die persönlichen Voraussetzungen vorliegen. Diese werden in einem Profiling gemäß § 216 a SGB III festgestellt, das unbedingt vor Wechsel in die Transfergesellschaft stattfinden muss.

Der inhaltliche Arbeitsprozess der PTG basiert auf dem Selbstverständnis, dass die erwachsenen Beschäftigten, die freiwillig in die PTG wechseln, und nicht die Alternative Arbeitslosigkeit und Arbeitslosengeldbezug von der Agentur für Arbeit gewählt haben, aktive Mitarbeiter / Mitarbeiterinnen und keine Teilnehmer sind. Der Grundsatz des Fordern und Fördern gliedert sich inhaltlich in vier Hauptbereiche:

- Profiling
- Berufszielplanung
- Vermittlungsstrategie
- Umsetzung

Die Zusammenarbeit mit dem Fallmanager, die durch schriftliche Zielvereinbarungen dokumentiert wird, verläuft weitestgehend individuell. Neben Einzelgesprächen finden allerdings auch Gruppenveranstaltungen zu thematischen Schwerpunkten statt.

## 4.2 Durchgeführte Transfergesellschaften 2009

Im ersten Halbjahr 2009 wurden für drei Unternehmen kleinere Transfergesellschaften durchgeführt und abgeschlossen. Die Beratung erfolgte über die Standorte der PTG in Essen und Wuppertal.
*Transfergesellschaft A* war mit nur einer zu vermittelnden Mitarbeiterin besetzt. Diese Mitarbeiterin war eine Nachzüglerin einer Transfergesellschaft, die im Jahr 2008 für 69 Beschäftigte aufgrund einer Insolvenz im Auftrag des zuständigen Insolvenzverwalters durchgeführt worden war. Die individuelle Verbleibsdauer in der Transfergesellschaft betrug für alle Mitarbeiter nur fünf Monate.
*Transfergesellschaft B* wurde für eine insolvente Spedition aus dem bergischen Dreieck für 3 Beschäftigte durchgeführt. Der Beginn war im Herbst 2008 und die sechsmonatige Laufzeit endete im Februar 2009.
*Transfergesellschaft C* wurde für eine insolvente Kultureinrichtung für 21 Beschäftigte durchgeführt. Der Beginn war im Herbst 2008 und die sechsmonatige Laufzeit endete im März 2009.

Im zweiten Halbjahr 2009 wurden für weitere drei Unternehmen Transfergesellschaften begonnen. Die Beratung erfolgte über die Standorte der PTG in Essen, Wuppertal und Hemer.
*Transfergesellschaft D* wurde für ein metallverarbeitendes Unternehmen für 14 Beschäftigte durchgeführt. Der Beginn war im Herbst 2009 und die sechsmonatige Laufzeit endet für zehn Beschäftigte Ende Februar 2010. Die restlichen Beschäftigten haben individuell längere Vertragslaufzeiten.
*Transfergesellschaft E* wurde ebenfalls für ein metallverarbeitendes Unternehmen für neun Beschäftigte durchgeführt. Der Beginn war im Herbst 2009 und die fünfmonatige Laufzeit endet für alle Beschäftigten Ende Februar 2010.
*Transfergesellschaft F* wurde für ein Unternehmen aus der Chemiebranche für 53 Beschäftigte durchgeführt. Der Beginn war im Herbst 2009 und die zwölfmonatige Laufzeit endet für diese Beschäftigten Ende September 2010.

## 4.3 Zahlen, Daten, Fakten

Insgesamt wurden 2009

- Sechs Transfergesellschaften begonnen oder beendet.
- Die Gesamtanzahl aller zu vermittelnden Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen betrug zu Beginn der Transfergesellschaften 101 Personen, davon waren 12 Frauen.
- Die Altersstruktur stellte sich wie folgt dar:

| | | |
|---|---|---|
| bis | 25 Jahre | 4 Personen |
| bis | 40 Jahre | 24 Personen |
| bis | 50 Jahre | 33 Personen |
| bis | 60 Jahre | 34 Personen |
| über | 60 Jahre | 6 Personen |

- Von den beendeten Transfergesellschaften im ersten Halbjahr 2009 mit gesamt 25 Personen, wurden elf in ein neues Arbeitsverhältnis vermittelt (= 44 %) und ein Mitarbeiter hat die Existenzgründung realisiert. Insgesamt konnten damit 48 % vor der drohenden Arbeitslosigkeit bewahrt werden. Von den elf vermittelten Beschäftigten waren sechs Frauen.

# KAPITEL 5

## Arbeitsmarktintegration

## 5 Arbeitsmarktintegration

Die erste Frage die sich stellt, wenn man über eine Integration in den Arbeits- und Ausbildungsmarkt und einen Weg aus der Arbeitslosigkeit nachdenkt ist: „Welche Rahmenbedingungen müssen gegeben sein, damit eine Integration überhaupt erfolgreich sein kann?“
Im Wesentlichen stehen vier Faktoren im Vordergrund, die eine Integration positiv beeinflussen. Ist einer oder mehrere von ihnen nicht oder nur unzureichend vorhanden, dann ist der Integrationsweg gestört, eine Integration in den Arbeitsmarkt erschwert, bisweilen auch nicht realisierbar. Die Faktoren sind:

- Präzise Beschreibung der Zielgruppe,
- auf die Zielgruppe angepasste Programme, Maßnahmen und Bildungsangebote,
- bedarfsorientiert arbeitende Arbeitsmarktakteure und
- aufnahmefähiger Ausbildungs- und Arbeitsmarkt.

Erst, wenn der Arbeits- und Ausbildungsvermittler diese vier Faktoren berücksichtigt, dann kann seine Integrationsarbeit erfolgreich sein.

Die Bedarfe und Voraussetzungen der Betroffenen, angepasste Arbeitsmarktprogramme, Träger, Institutionen, Arbeitsmarktakteure und der Arbeits- und Ausbildungsmarkt – werden diese Faktoren sinnvoll und zielführend miteinander verbunden, dann ist sowohl ein Ausstieg aus der Arbeitslosigkeit und ein Einstieg in Ausbildung bzw. sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung möglich.
Unsere Erfolge 2009 belegen dies deutlich.

### 5.1 Integrationserfolge

Die nachstehende Tabelle zeigt die erfolgreichen Arbeitsmarktintegrationen des Jahres 2009 der Firmengruppe EABG im Überblick.

Tabelle 23

**Arbeitsmarktintegrationen der Firmengruppe EABG 2009**

| Art der Aktivierung | aus Maßnahmeart | Anzahl |
|---|---|---|
| soz.vers.pfl. Beschäftigung | Beschäftigungsförderungsprogramme | 692 |
| soz.vers.pfl. Beschäftigung | Umschulungen | 170 |
| soz.vers.pfl. Beschäftigung | KompetenzCenter | 303 |
| soz.vers.pfl. Beschäftigung | Sonstige | 14 |
| berufl. Weiterbildung | Beschäftigungsförderungsprogramme | 96 |
| Aktivierungen gesamt | | 1.275 |

### Erfahrungen in der Integrationsarbeit der Bfz-Essen GmbH und ComIn Genius GmbH

Die nachhaltige Wiedereingliederung der Bildungskunden in den Arbeitsmarkt ist das oberste Ziel aller Qualifizierungsangebote. Wichtigstes Vermittlungselement ist die Konzeption längerer Weiterbildungsangebote mit Berufsabschluss nach dem Trainee-Ansatz. Die Kunden erhalten durch die ausgeprägte betriebliche Phase eine direkte und bestmögliche Anbindung an den regionalen Arbeitsmarkt. Neben dem Erwerb umfangreicher praktischer Berufserfahrung ist ein weiteres Ziel, den Bildungskunden die Möglichkeit zu eröffnen, im betrieblichen Praxistest überzeugen zu können, um im Praktikumsunternehmen weiterbeschäftigt zu werden.

Daneben wurde ein für alle Qualifizierungen geltendes „Konzept zur Vermittlung in Arbeit“ (VIA) entwickelt. Alle Bildungskunden werden frühzeitig durch Fachkräfte in ihren Bewerbungsbemühungen unterstützt und gezielt bei der Arbeitsplatzsuche begleitet. Denn auch bei der Suche nach einem Trainee-Betrieb ist das Ziel, ein möglichst wohnortnahes Unternehmen mit realem Arbeitskräftebedarf zu ermitteln. Dabei unterliegen die auf Vermittlung ausgerichteten Aktivitäten vor allem dem Grundsatz, die Eigenständigkeit und Initiative der Kunden bei ihrer Rückkehr in den Arbeitsmarkt zu fördern. Hiermit wird sichergestellt, dass die Absolvent/-innen auch nach Verlassen des Bildungsunternehmens in der Lage sind, kompetent, selbstständig und zielorientiert auf dem Arbeitsmarkt zu agieren.

Vor diesem Hintergrund wird - neben den vorzuhaltenden Trainee-Plätzen - ein begleitendes Coaching als integraler Ausbildungsbestandteil angeboten. Hierzu gehören die Vermittlung von aktuellem Know-how zum Thema „Bewerbung“ und die professionelle Anleitung bei der Suche und Auswahl eines geeigneten Trainee- oder Arbeitsplatzes. Die Bfz-Essen GmbH und die ComIn Genius GmbH tragen während des gesamten Ausbildungsverlaufs dafür Sorge, dass die notwendige technische Ausstattung zur Verfügung steht.

Umfang und Intensität der Vermittlungsaktivitäten korrespondieren mit der Art und Dauer der Qualifizierung und orientieren sich an den jeweiligen Voraussetzungen der Schulungsgruppe und der einzelnen Teilnehmer/-innen. Allen Qualifizierungen liegt dabei ein Mindeststandard an verbindlichen Vermittlungsbausteinen zugrunde. So sind das individuelle Bewerbungscoaching inklusive Einüben von Bewerbungssituation, die professionelle Erstellung aktueller Bewerbungsunterlagen und die Unterstützung bei der Auswahl potenzieller Betriebe Inhalte, die sowohl in der Umschulung als auch in der Fortbildung zum Tragen kommen. Somit stehen sie auch Bildungskunden zur Verfügung, die sich für KompetenzCenter-Angebote entschieden haben. Individuelle Fördergespräche oder Lerninputs wie Kommunikations- oder Telefontraining hingegen können Fortbildungs- und KompetenzCenter-Kunden optional in Anspruch nehmen.

Da sich die Bfz-Essen GmbH mit über vierzigjähriger Erfahrung im Bildungsmarkt etabliert hat, bestehen auch aufgrund des Trainee-Modells zum Teil

intensive Kooperationen mit Unternehmen. Einige Betriebe wenden sich in der Folge mit Ihrem Arbeitskräftebedarf direkt an die verantwortlichen Fachabteilungen, so dass Bildungskunden in Einzelfällen unmittelbar in Arbeit vermittelt werden.

Seit 2006 besteht darüber hinaus ein Kooperationsvertrag mit der ABEG, so dass auch das Vermittlerteam dieses Unternehmens flankierend die Teilnehmer/-innen während aber insbesondere nach Beendigung der Qualifizierung bei der Arbeitsplatzsuche betreuen. Diese Zusammenarbeit soll 2010 weiter intensiviert werden.

Als kontinuierliches Controllinginstrument zur Überprüfung der Tragfähigkeit des Vermittlungskonzeptes und zur Feststellung der Eingliederungserfolge werden die Bildungskunden nach Schulungsende zu ihrem weiteren beruflichen Werdegang befragt. Die Erhebung dieser abschließenden Vermittlungszahlen erfolgt ein halbes Jahr nach Qualifizierungsende und entspricht den Anforderungen, die das SGB in diesem Zusammenhang an Bildungsträger stellt. Die erste Kontaktaufnahme erfolgt zunächst telefonisch. Nicht erreichte Absolvent/-innen werden abschließend im Rahmen einer schriftlichen Nachbefragung kontaktiert. Da eine Kontaktaufnahme in rund einem Drittel der Fälle in der Regel jedoch nicht gelingt (z. B. aufgrund von Adressänderungen) bilden die erhobenen Zahlen keine absoluten Werte ab. In den vergangenen Jahren wurden die vorliegenden Daten stets mit den Informationen, die der Agentur für Arbeit in Essen zur Verfügung standen, abgeglichen. In der Regel konnten die Ergebnisse so immer leicht verbessert werden. In der jüngeren Vergangenheit hat die Agentur für Arbeit in Essen dieses Verfahren jedoch ausgesetzt. Legt man den Trend der Vorjahre zugrunde, ist aber davon auszugehen, dass auch die Vermittlungszahlen im aktuellen Geschäftsjahr etwas höher anzusetzen sind.

Durch die Qualifizierungsaktivitäten der Bfz und der ComIn Genius konnten 2009 durch die beschriebenen Controllinginstrumente insgesamt 487 Vermittlungen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen registriert werden, davon 170 nach Umschulungen und 317 in den KompetenzCentern oder anderen Fortbildungs- und Trainingsmaßnahmen.
Die Auswirkungen der Wirtschaftskrise schlugen sich auch in den Vermittlungserfolgen nieder, die sich in 2009 schwieriger gestalteten als bis Mitte 2008. Dieses ist in den Vermittlungsquoten der Umschulungskurse erkennbar. Gegenüber den Halbjahresquoten der Vorjahre mit einer durchschnittlichen Quote von knapp 70 % bis über 80 % in 2008 war in 2009 ein deutlicher Rückgang auf durchschnittlich 53 % zu verzeichnen.
Aufgrund des grundsätzlichen Fachkräftemängels und der demografischen Entwicklung sind insbesondere im Bereich der berufsabschlussbezogenen Qualifikationen wieder steigende Vermittlungsquoten zu erwarten, sobald eine positivere wirtschaftliche Entwicklung den Arbeitsmarkt erreichen wird.

### Erfahrungen in der Integrationsarbeit der EABG und ABEG

Wie in den Jahren zuvor, wurden auch 2009 Facharbeitskräfte und Helfer mit Berufserfahrungen am stärksten von den Unternehmen nachgefragt.
Spielte noch 2008 die Zeitarbeitsbranche mit 40 % der Einstellungen eine besondere Rolle, so lag ihr Anteil 2009 bei lediglich 8 %. Diese Entwicklung war vor dem Hintergrund der durch die weltweiten Finanzkrise ausgelösten Konjunktureinbruch absehbar, da die Zeitarbeit einer der ersten Branchen ist, die von Krisenzeiten direkt und unmittelbar betroffen ist.
Vermittelt wurden die Kunden der EABG / ABEG in alle Branchen, angefangen im sozialen Bereich wie Krankenhäuser, Altenheime und Träger über Transport, Lager / Logistik, Sicherheitsgewerbe, Einzelhandel, Hotel- Gaststättengewerbe bis hin zu Gebäudereinigung, Garten- und Landschaftsbau, Bauhaupt- und Baunebengewerbe, Metallgewerbe, Malerhandwerk u.a.
Frauen wurden vor allem in die Bereiche Gebäudereinigung, Einzelhandel und im Hotel- und Gaststättengewerbe vermittelt.

Positiv wirkten sich zwei Programme in der Vermittlungsarbeit aus: UVgA und KomET (Kapitel 2.7.5 und 2.7.7).
Bei den Kunden des Programms KomET konnten trotz des Vermittlungshemmnisses „Alter“ insgesamt 334 dieser Kunden in den Arbeitsmarkt integriert werden. Ihr Vorteile: Die Kunden des Programms KomET wiesen öfter eine abgeschlossene Berufsausbildung und Berufserfahrungen auf.
Bei den Kunden des Programms UVgA handelte es sich um ALG I-Empfänger, die aufgrund kürzerer Arbeitslosenzeiten dem Arbeitsmarkt noch sehr nahe standen. Beide Gruppen zeigten in der Integrationsarbeit eine höhere Motivation, viel Engagement, waren flexibler und kompromissbereiter.

#### Struktur der Verträge

27 % der Vermittelten erhielten 2009 einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Das sind rund 3 % weniger als im Vorjahr. Von den 73 % der Vermittelten mit einem befristeten Arbeitsvertrag erhielten etwas mehr als die Hälfte einen Arbeitsvertrag mit einer Laufzeit länger als sechs Monate.

#### Betriebsgrößen

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Aufteilung der Betriebsgrößenklasse der Betriebe, in die 2009 eine erfolgreiche Vermittlung stattfand.

**Tabelle 24**

**Betriebe nach Betriebsgrößenklassen zur Zeit der Einstellung**

| Betriebsgrößenklassen | Anzahl | Anteil % |
|---|---|---|
| 1 – 10 Mitarbeiter | 124 | 15,7 % |
| 11 – 50 Mitarbeiter | 193 | 24,5 % |
| 51 – 250 Mitarbeiter | 416 | 52,8 % |
| 251 – 500 Mitarbeiter | 26 | 3,3 % |
| > 500 Mitarbeiter | 29 | 3,7 % |
| Gesamt | 788 | 100 % |

60 % der einstellenden Betriebe besaßen mehr als 50 Mitarbeiter. Dabei waren die Unternehmen mit einer Betriebsgröße von 51 bis 250 Mitarbeitern mit 52,8 % am einstellungsfreudigsten.
Der hohe Stellenwert der klein- und mittelständischen Unternehmen (KMU) für unsere Integrationsarbeit wird hier eindrucksvoll deutlich: 93 % der Vermittlungen wurden mit Hilfe der KMU realisiert. Großbetriebe haben oftmals eigenen Strukturen für ihre Personalakquisition.

### Verbleibsquote

2009 waren 71 % der Vermittelten nach sechs Monaten noch in Arbeit. Damit liegt die Verbleibsquote 2009 um 4 % höher als im Vorjahr. Gemeinsam mit den positiven Rückmeldungen der Unternehmen wird die Nachhaltigkeit der Vermittlungen deutlich.

### Zufriedenheit der Betriebe

Ein Indiz für eine erfolgreiche Vermittlungsarbeit ist die Zufriedenheit der Unternehmen. Über einen standardisierten Fragebogen werden die Unternehmen in regelmäßigen Abständen zu ihrer Zufriedenheit befragt.
Bewertet haben die Unternehmen die Beratungsqualität, Informationen und Hilfestellungen, die gegeben wurden und die Betreuung der Bewerber während eines Praktikums oder betrieblichen Trainingsmaßnahme. Weiterhin beurteilten sie ihre Zufriedenheit bei der Auswahl der Bewerber und wie gut ihre Erwartungen an den Bewerber erfüllt wurden.
Die Kundenzufriedenheit lag 2009 auf einer Schulnotenskala bei 1,8 und damit etwas besser als im vergangenen Jahr (2,1).

## 5.2 Fallbeispiele erfolgreicher Arbeitsmarktintegration

### FALLBEISPIEL 1

Frau S., verheiratet, ein Kind ist 47 Jahre alt. Sie hat in der ehemaligen DDR eine Berufsausbildung zur Süßwarenfacharbeiterin absolviert und dort in ihrem Beruf zehn Jahre gearbeitet.

Seit 1990 ist Frau S. mit ihrer Familie in Westdeutschland. Seitdem ist sie arbeitslos.

Frau S. tritt Mitte März 2009 bei der ABEG in die Gemeinwohlarbeit ein. Im Erstgespräch wird von ihr ein umfassendes Profil erstellt und es zeigt sich, dass weder ihre Berufsausbildung noch ihre Berufserfahrung als Süßwarenfacharbeiterin für den Arbeitsmarkt verwendbar sind.

Gemeinsam mit ihr werden verschiedene Einsatzmöglichkeiten erörtert, sie selbst hat jedoch keine Vorstellungen von ihrer beruflichen Zukunft und kann ihre eigenen Fähigkeiten und Stärken nicht einschätzen. Vereinbart wird, dass in einem ersten Schritt der Einsatz in der Orientierungsphase (OP) sinnvoll wäre. Hier hat sie die Möglichkeit, über das Instrument der Eignungsfeststellung und der Erarbeitung ihrer individuellen, berufsrelevanten Stärken und Schwächen eine für sie geeignete berufliche Orientierung zu finden.

Nach einem Monat in der Orientierungsphase ist klar, Frau S. möchte in den Bereich Hauswirtschaft und wechselt Mitte April in das Zentrum für Gemeinwohlarbeit.

Bereits nach kurzer Zeit ist erkennbar, dass der Berufsbereich Hauswirtschaft genau das richtige für Frau S. ist und ihr viel Spaß macht. Sie zeigt sich motiviert und kann sich gut vorstellen, in diesem Bereich in einem Unternehmen des ersten Arbeitsmarktes eine Beschäftigung aufzunehmen. Gemeinsam mit dem Vermittler wird eine schriftliche Bewerbung verfasst und zielgerichtet einem Zeitarbeitsunternehmen vorgelegt.

Um ihre fachlichen Kenntnisse im Bereich Hauswirtschaft / Küche zu erweitern, nimmt sie an verschiedenen modularen Qualifizierungen, wie z.B. „Hygiene-Schulung nach HACCP“ und „Kalte Küche“ teil.

Und im Juli 2009 ist es dann soweit: Frau S. wird zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen und unterschreibt zwei Tage später einen unbefristeten Arbeitsvertrag in einem Zeitarbeitsunternehmen. Auch nach sechs Monaten ist das Unternehmen noch sehr zufrieden mit Frau S.

## FALLBEISPIEL 2

Herr P. ist 58 Jahre alt und seit Juni 2005 arbeitslos. Als gelernter Koch hat er in seinem Beruf 13 Jahre Berufserfahrung, war drei Jahre als Gastwirt selbstständig und hat anschließend mehrere Jahre als Aushilfsarbeiter im Gastronomiebereich gearbeitet.

Herr P. tritt Mitte September 2009 bei der ABEG in das Projekt KomET ein. Im Erstgespräch zeigt sich, dass die Probleme bei Herrn P. vielschichtiger Natur sind: Er hat Schulden, besitzt seinen Führerschein nicht mehr und hat offensichtlich ein Alkoholsuchtproblem.
Sein beruflicher Wunsch ist es, im Vertrieb (Gastronomiebereich) oder als Handelsvertreter zu arbeiten. Vor allem aber möchte er nicht mehr als Koch arbeiten und auch nicht über die Zeitarbeit arbeiten. Gemeinsam mit Herrn P. werden seine Arbeitsmöglichkeiten erörtert.
In den Vermittlungs- und Beratungsgesprächen zeigt sich Herr P. zwar motiviert, einen Job zu finden, im Ganzen wirkt er aber eher unschlüssig und antriebslos.
In Rahmen eines Beratungsgespräches wird Herrn P. das Projekt TANDEM vorgestellt, das in Kooperation mit den Landeskliniken im Rahmen von KomET angeboten wird. TANDEM kümmert sich speziell um Menschen mit psychischen Auffälligkeiten. Über Interviews, Fragebögen und Gespräche wird der seelische Gesundheitszustand ermittelt und entsprechend der Ergebnisse gemeinsam mit dem Betroffenen Handlungsstrategien entwickelt und eingeleitet. Die Gespräche finden z.T. in den Räumen der MachBar von KomET statt. Die Landeskliniken bieten den Teilnehmenden ein umfangreiches Netzwerk zu Fachdiensten jeglicher Art, um ihnen aus ihren Problemlagen zu helfen.

### Aktueller Stand Ende 2009:

Herr P. will sich die Teilnahme am Projekt TANDEM überlegen. Da er trotz seiner multiplen Hemmnisse und Suchtproblematik jedoch motiviert ist, eine Beschäftigung aufzunehmen, wurde ihm im Rahmen des Bundesprogramms „Fit für den Wiedereinstieg“ bei der Essener Palette (Lichthof) zunächst ein auf zwei Monate befristetes Arbeitsangebot unterbreitet. Hier soll er im Bereich Montage und Beladen von Containern arbeiten. Das Vorstellungsgespräch hierzu ist gut verlaufen, der Arbeitsvertrag geschlossen. Es bleibt abzuwarten, wie Herr P. diese Arbeitssituation meistern wird und wie ob er an dem, ihm vorgeschlagenen Projekt, TANDEM teilnimmt, um seine vielschichtigen Problemlagen zu bewältigen.

# KAPITEL 6

## Marketing und Öffentlichkeitsarbeit in der Firmengruppe EABG

## 6 Marketing und Öffentlichkeitsarbeit in der Firmengruppe EABG

Auch 2009 wurden verschiedene Aktivitäten aus dem Bereich Marketing / Öffentlichkeitsarbeit durchgeführt: Mailingaktionen, Pressegespräche, Veröffentlichungen verschiedenster Art, wie Flyer, Broschüren, Pressemitteilungen, Erstellen von Informationsmaterialien, Fotodokumentationen, Erstellung von Bauschildern, Informationstafeln und Beantwortung von Journalistenanfragen.
Die Bandbreite der Aktivitäten ist so vielseitig wie die Unternehmen des Firmenverbundes. Alle Aktivitäten an dieser Stelle zu nennen würde den Rahmen des Berichtes sprengen, daher im Folgenden eine kleine Auswahl der Aktivitäten aus der Bfz-Essen GmbH und der ComIn Genius GmbH:
Im Geschäftsjahr 2009 wurden über eine Vielzahl von Marketing- und Vertriebsaktivitäten die Muliplikatoren bei den Kostenträgern als auch die potenziellen Weiterbildungsinteressierten über die Aktivitäten beider Unternehmen informiert. Neben der kontinuierlichen Aktualisierung des Printmaterials und der Internetpräsenzen wurden für neue Bildungsangebote zielgruppenspezifische Werbematerialien entwickelt. Hinzu kam die Konzeptionierung einer Flyer-Serie für die einzelnen Berufssparten.
Diese Informationsmateralien wurden den verschiedenen Multiplikatorengruppen 2009 im Rahmen von 21 umfangreichen speziell zugeschnittenen Briefmailings zur Verfügung gestellt. Hinzu kam der bundesweite Versand des Gesamtjahresprogramms. Durch monatliche Presseaussendungen sowie Pressegespräche im Hause wurde die breite Öffentlichkeit über neue Produkte, besondere Schulungserfolge oder den gesellschaftsrechtlichen Formwechsel des Unternehmens zur GmbH in Kenntnis gesetzt. Aktuelle Anzeigenkampagnen informieren im Vorfeld die potenziellen Bildungskunden über die Angebote und über die halbjährlichen Beginntermine.

### Bildungsmessen

Darüber hinaus haben sich in 2009 beide Unternehmen im Verbund an sechs Weiterbildungsmessen in verschiedenen Städten Nordrhein-Westfalens aktiv beteiligt. Bildungsmessen ermöglichen Interessierten einen Einblick in die Bildungslandschaft und die speziellen Angebote der Bildungsunternehmen. Hier konnten mit Ratsuchenden erste Kontakte geknüpft oder in ausführlichen Beratungsgesprächen bereits individuelle Strategien entwickelt und in einem zweiten Schritt die Messebesucher als Bildungskunden gewonnen werden.

### Informationsveranstaltungen

Wichtiges Vertriebs- und Marketinginstrument sind die berufskundlichen Informationsveranstaltungen für Beratungsfachkräfte. Aufgrund struktureller Veränderungen bei Kostenträgern, wechselnden Aufgabenzuschnitten bei den Beratungsfachkräften und der Fluktuation bei der Kostenträgerbelegschaft (z. T. aufgrund befristeter Arbeitsverträge) haben diese Veranstaltungen in den letzten zwei Jahren an Bedeutung gewonnen. Produktverantwortliche informieren in den Ausbildungsbereichen vor Ort über veränderte Bildungsangebote, Arbeitsmarktentwicklungen, Zugangsvoraussetzungen und Schulungsinhalte. Besichtigungen der Werkstätten und Schulungsräume veranschaulichen die

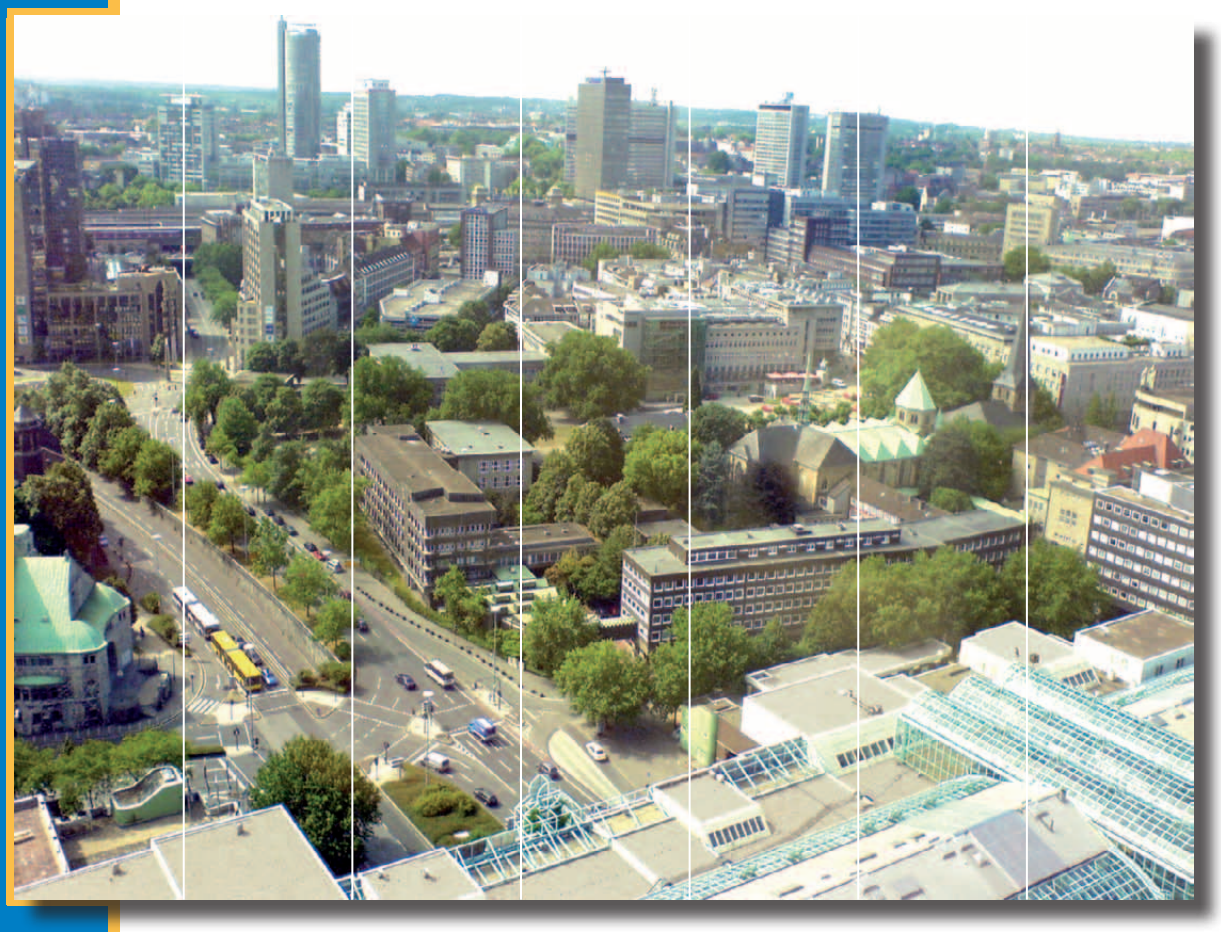
Ausbildungssituation. Daneben werden Beratungsmöglichkeiten, Aufnahmeverfahren und Schulungsansätze präsentiert und anhand von Fallbeispielen Lösungsmöglichkeiten diskutiert. Im Geschäftsjahr 2009 wurden auf elf thematisch unterschiedlichen Informationsveranstaltungen von rund 220 Beratungsfachkräften der Kostenträger die Gelegenheit genutzt, sich über das Angebotsspektrum beider Unternehmen zu informieren.

### W.I.R.-Verein

Seit seiner Gründung im Jahr 2001 ist die EABG mbH im gemeinnützigen Verein „Weiterbildung im Revier“ (W.I.R.-Verein); seit 2003 ist die Bfz-Essen GmbH engagiert. Dieser fördert Anbieter- und Nachfrageinteressen, bündelt diese und nimmt Einfluss auf die kommunale Bildungspolitik. Struktur und Interessen der Vereinsmitglieder sind heterogen. In Kooperation mit den Kostenträgern organisiert der Verein Bildungsmessen und Informationsveranstaltungen zu speziellen Weiterbildungsthemen und berät Bildungsinteressierte bei den Kostenträgern vor Ort. Die Bfz-Essen GmbH ist im W.I.R.-Verein im Vorstand durch den Geschäftsführer Burkhard Wüllscheidt in der Funktion als einer der beiden Vorstandssprecher vertreten.

# KAPITEL 7

## Perspektiven 2010



## 7 Perspektiven 2010

Die Expertenprognosen zur Entwicklung des Arbeitsmarktes zeigen eine ansteigende Tendenz der Arbeitslosenzahl. Um den steigenden Anforderungen zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit gerecht zu werden, wird die Firmengruppe ihr bewährtes Angebot fortführen und an die sich ändernden Bedarfe anpassen. Diese Anpassungen betreffen insbesondere folgende Aspekte:

- Abschlussbezogene Angebote werden weiter vorgehalten, um damit auch einen Beitrag zum anstehenden Fachkräftemangel zu leisten.
- Modulare Anpassungsqualifizierungen sind weiter nachgefragt und werden in der Form der KompetenzCenter bei der Bfz-Essen GmbH und bei ComIn Genius GmbH vorgehalten.
- Die Konzeption des Bildungshotels zum Ausbildungshotel soll weiter entwickelt werden.
- Der Druck der Haushaltskonsolidierung wird eine verstärkte Aufgabenkritik im Konzern Stadt Essen nach sich ziehen. Auch hierfür ist das Angebot der KompetenzCenter und die methodische Qualifikation der Fachkräfte in der EABG-Firmengruppe geeignet. Entsprechende Angebote werden mit dem Konzern Stadt Essen verhandelt.
- Der steigenden Nachfrage nach Berufsabschlüssen im sozial-pflegerischen Bereich wird durch neu aufgelegte Angebote Rechnung getragen.
- Das Arbeitsmarktprogramm „Fernvorförderung“ ist durch eine geschäftspolitische Entscheidung der Bundesagentur für Arbeit neu auszurichten.
- Der konzerninterne Leistungsaustausch, der die methodische Grundlage der praxisnahen Qualifizierung bei der EABG bildet, wird durch einen Appell des Stadtdirektors zur intensiveren Nutzung des konzerninternen Leistungsaustausches unterstützt.
- Neue Projekte mit Konzernschwestergesellschaften im konzerninternen Leistungsaustausch werden vorbereitet.
- Das erfolgreiche Fachstellenkonzept wird über 2010 hinaus fortgesetzt.
- Das kommunale Beschäftigungsprogramm wird für 2010 gesichert und soll darüber hinaus in Kombination mit Arbeitsmarktprogrammen des JobCenter Essen fortgesetzt werden.
- Die Firmengruppe wird sich weiter dem harten Wettbewerb im Bildungsmarkt stellen.

## Abkürzungsverzeichnis

| | |
|---|---|
| ABEG | Arbeit & Bildung Essen GmbH |
| AGH | Arbeitsgelegenheiten |
| ALO | Arbeitslosigkeit |
| ARGE | Arbeitsgemeinschaften |
| AZWV | Anerkennungs- und Zulassungsverordnung Weiterbildung |
| Bfz-Essen | Berufsförderungszentrum Essen (Bfz-Essen GmbH) |
| BG | Bedarfsgemeinschaften |
| E&A | Elektronik & Automatisierung |
| EABG | Essener Arbeit-Beschäftigungsgesellschaft mbH |
| EUROPEN | European Practice Enterprise Network |
| FbW | Fort- und Weiterbildung |
| FVF | Fernvorförderung |
| GbR | Gesellschaft bürgerlichen Rechts |
| GeWArb | Gemeinwohlarbeit |
| GTBOS | Gewerblich-technischer berufsorientierter Sprachkurs |
| HWK | Handwerkskammer |
| IBAP | Intensive Betreuung mit Anwesenheitspflicht |
| IHK | Industrie- und Handelskammer |
| JCE | JobCenter Essen |
| JH | Jugendhilfe Essen gGmbH |
| k.A. | Keine Angaben |
| KC | KompetenzCenter |
| K&F | Konstruktion & Fertigung |
| KMU | Klein- und mittelständische Unternehmen |
| KomET | Kompetenz – Erfahrung – Tatkraft |
| LWK | Landwirtschaftskammer |
| LZA | Langzeitarbeitslose |
| MAE | Mehraufwandentschädigung |
| MQ | Modulare Qualifizierung |
| NA | NEUE ARBEIT der Diakonie Essen gGmbH |
| OP | Orientierungsphase |
| PTG | PerTranfer Essen GmbH |
| QM | Qualitätsmanagement |
| SGB | Sozialgesetzbuch |
| soz.vers.pfl. | sozialversicherungspflichtig |
| TCE | TrainingsCenter Essen |
| TELC | The European Language Certificates |
| TM | Trainingsmaßnahme |
| TN | Teilnehmer |
| UvgA | Integration zur Unterstützung der Vermittlung mit ganzheitlichem Ansatz |
| VOA | Vermittlungsorientierte Arbeitnehmerüberlassung |
| W.I.R. | Weiterbildung im Revier e.V. |
| ZiP | Zentrum / Zentren für integrierte Projekte |
| ZÜF | Zentralstelle des Deutschen Übungsfirmenringes |